

Andreas Kiermaier

**Realitätsfokussierende Berufswahlvorbereitung für
junge Menschen mit (Körper-)Behinderung unter
Berücksichtigung der Erwartungen und Anforderungen
von Personalverantwortlichen in Betrieben**

Entstanden als schriftliche Hausarbeit im Rahmen der ersten Staatsprüfung für ein Lehramt an Sonderschulen im Frühjahr 2008.

Eingereicht am: 5.10.2007
Eingereicht von: Andreas Kiermaier
andreas.kiermaier@uni-wuerzburg.de

Fach: Körperbehindertenpädagogik
Didaktik der Arbeitslehre

Dozenten: Ullrich Reuter
Dr. Peter Pfriem

Bibliografische Informationen

Kiermaier, Andreas:

Realitätsfokussierende Berufswahlvorbereitung für junge Menschen mit (Körper-)Behinderung unter Berücksichtigung der Erwartungen und Anforderungen von Personalverantwortlichen in Betrieben.

Würzburg : Universität Würzburg, 2008. E-Book.

URL: <http://www.opus-bayern.de/uni-wuerzburg/volltexte/2008/2718/>

URN: urn:nbn:de:bvb:20-opus-27183

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	5
2	Zur Situation von körperbehinderten Jugendlichen an der Schwelle zum Arbeitsleben	8
2.1	Die Schülerstruktur an Förderzentren mit dem Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung im Hinblick auf die zu erwartende berufliche Eingliederung	9
2.2	Intrapersonelle Voraussetzungen der Schüler	12
2.2.1	Besonderheiten der Entwicklung	12
2.2.2	Persönliche Zukunftswünsche und Perspektiven	16
2.3	Die nachschulische Situation	18
2.3.1	Maßnahmen der Berufsfindung und -vorbereitung	19
2.3.2	Allgemeiner Arbeitsmarkt	22
2.3.3	Der zweite Arbeitsmarkt	25
2.3.4	Ohne Berufstätigkeit	29
2.3.5	Zusammenfassung	30
2.4	Die schulische Situation	31
2.4.1	Berufswahlvorbereitender Unterricht als Problemfeld	32
2.4.2	Neue Wege der Berufswahlvorbereitung am Beispiel der Hauptschulstufe des Wichernhauses Altdorf	36
2.5	Zwischenfazit	39
3	Studie: Anforderungen und Bedingungen des Arbeitsmarktes aus der Perspektive von Personalverantwortlichen	41
3.1	Intention und Fragestellung	42
3.2	Methode: Quantitative Internet-Befragung	43
3.3	Konstruktion des Fragebogens	46
3.4	Beschreibung der Stichprobe	50
3.4.1	Teilnehmerstruktur	50
3.4.2	Repräsentativität	54

3.5	Auswertung des Fragestellungs-Komplexes 1: Ausbildungsplätze, Zugangsqualifikationen und behinderungsspezifische Hürden	57
3.5.1	Vorschläge für geeignete Berufe in den Unternehmen	58
3.5.2	Zugangsqualifikationen der Berufe	60
3.5.3	Verfügbarkeit von Ausbildungsplätzen	69
3.5.4	Bedenken gegenüber der Einstellung behinderter Mitarbeiter	71
3.5.5	Zusammenfassung und Interpretation	74
3.6	Auswertung des Fragestellungs-Komplexes 2: Abläufe, Erwartungen und Wünsche auf der Suche nach einem Arbeitsplatz und der Bewerbung	77
3.6.1	Erste Schritte: Finden von Stellen und schriftliche Bewerbung	78
3.6.2	Weiteres Bewerbungsverfahren und Einstellung	84
3.6.3	Unterstützung durch Dritte während des Bewerbungsverfahrens	87
3.6.4	Zusammenfassung und Interpretation	90
3.7	Zwischenfazit	93
4	Zielperspektiven und ihre Begründung	96
4.1	Möglichst hochwertige Schulabschlüsse (Fachkompetenz) für und mit den Schülern erreichen	97
4.2	Fähigkeiten zur Kommunikation und Zusammenarbeit (Sozialkompetenz) durch entsprechende Unterrichtskonzepte fördern	98
4.3	Die Schüler unterstützen selbstbewusste und zielgerichtete Persönlichkeiten (Persönlichkeitskompetenz) zu entwickeln	100
4.4	Anwendbares und transferfähiges Wissen (Methodenkompetenz) vermitteln	102
4.5	Netzwerke für und mit den Schülern aufbauen und nutzen	104
4.6	Diagnostik und Beurteilungen als Orientierung für die Betriebe bieten	106
5	Fazit	109
	Danksagung	112
	Abkürzungsverzeichnis	113
	Abbildungsverzeichnis	114
	Tabellenverzeichnis	116
	Literaturverzeichnis	117
A	Anhang	129
A.1	Online-Fragebogen	130
A.2	Antworten zu Frage 3.1: Vollständige alphabetische Auflistung der Berufe	138

1 Einleitung

“Es gibt nur zwei Freiheiten. Die Freiheit, nicht arbeiten zu brauchen, wenn einer keine Lust hat zu arbeiten. Und die Freiheit, arbeiten zu dürfen, wenn einer arbeiten will.” (Alfred Andersch)

In unserer modernen Leistungsgesellschaft ist Arbeit nicht nur die Gegenleistung für ihre Bezahlung und damit Schlüssel zu vielfältigsten Konsumgenüssen, sondern sie stiftet Sinn, gibt Identität, strukturiert das Leben (vgl. SCHORLEMMER 1995).

“Arbeit ist unglaublich wichtig” (EMMERICH 2007) konstatiert eine körperbehinderte Mitarbeiterin der Universität Würzburg. Dies gilt für Menschen ohne Behinderung genauso wie für Menschen mit Behinderung. Arbeit verleiht Selbstwertgefühl und knüpft soziale Kontakte, dient der gesellschaftlichen Integration – diese Faktoren sind für Menschen mit Körperbehinderung vielleicht noch bedeutender als für Menschen ohne Behinderung.

Immer mehr junge Menschen mit Körper- und Mehrfachbehinderungen verlassen die Schule aber, ohne eine realistische Perspektive auf eine erfüllende Tätigkeit zu haben. Die Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt werden immer höher und um freie Arbeitsstellen herrscht ein zunehmender Verdrängungswettbewerb. Zugleich werden Fördermittel für die berufliche Integration gestrichen (vgl. BLUMENTHAL 1997).

So wird aus der Freiheit nicht arbeiten zu müssen, schnell eine “Zwangsfreizeit” (SCHABERT 2005a, 423). “Der Mensch braucht Zwänge, um Freiheit zu erleben, braucht Zeitreglement, um Freizeit genießen zu können” (SCHORLEMMER 1995, 224). Die Aussichten auf das nachschulische Leben können schnell zu einer existenziellen Bedrohung werden.

Der Arbeitsmarkt scheint kein Interesse zu haben, Menschen einzustellen, “deren Fähigkeiten nicht auf den ersten Blick erkennbar sind oder die einen Schwerbehindertenausweis haben” (LELGEMANN 2005, 101). Immer wieder kommt deshalb auch die Frage auf, ob für körperbehinderte Jugendliche nicht lieber von vornherein “überwiegend freizeit- oder erlebnisorientierte pädagogische Perspektiven” entwickelt werden sollen (ebd.), die auf ein Leben ohne Arbeit vorbereiten.

Angesichts der vielschichtigen Bedeutung von Arbeit für unser Leben, lautet der Auftrag der Körperbehindertenpädagogik jedoch eindeutig, dass “unabhängig vom Bildungs-ort und der Schwere der eigenen Beeinträchtigung, eine Vorbereitung auf die nachschu-lische Situation weiterhin auch die Bereiche Arbeit und Beschäftigung umfassen muss” (LELGEMANN 2002, 115).

Viele (Körper-)Behindertenpädagogen sind folglich auf der Suche nach Antworten auf die Fragen: Wie kann der Unterricht in der Abschlussstufe aussehen? Welche Perspek-tiven gibt es für Menschen mit Körperbehinderungen? Welche “Überbrückungsmöglich-keiten der Diskrepanzen zwischen Berufswünschen und beruflichen Realitäten” existieren (MOOSECKER 2005b, 61)?

Klar ist, dass sich die Vorbereitung auf das Leben nicht auf eine Vorbereitung auf das Arbeits-Leben beschränken darf, wenn es darum geht “eine individuell befriedigende Le-bensperspektive zu finden. Wesentliches Prinzip dabei ist die Erkundung von Arbeits-, Wohn-, Freizeit- und Betreuungsmöglichkeiten in ihrer ganzen Bandbreite” (SCHABERT 2005a, 422).

Die folgende Arbeit beschränkt sich mit der Fokussierung auf die Berufswahlvorbereitung bewusst auf einen Teilbereich der Lebensvorbereitung. Ich unterstütze dabei die Überle-gungen von MOOSECKER (2005b) zur “Potentialunterstützung und Realitätsfokussierung” (63). Damit ist gemeint, dass die individuellen Potentiale jedes Schülers erkannt und ge-fördert sowie die Realitäten auf dem Arbeitsmarkt durch Öffnung des Unterrichts näher an die Schüler herangeholt werden sollen.

In dieser Arbeit möchte ich Zielperspektiven formulieren, die sich aus einer Erhebung zu konkreten Vorstellungen, Anforderungen und Erwartungen potentieller Arbeitgeber spei-sen. Dadurch soll die Abbildung der nachschulischen Realität durch sonderpädagogische Praxis und Forschung sowie abstrakte Wirtschaftsdaten um einen zusätzlichen Blickwinkel erweitert werden.

Kapitel 2 gibt eine Übersicht über die Schülerschaft der Förderzentren mit dem Förder-schwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung und deren intrapersonelle Voraus-setzungen, über die Arbeitsmarktlage für behinderte Menschen und über den berufswahl-vorbereitenden Unterricht für diese Zielgruppe mit seinen Problemfeldern. Den Abschluss des Kapitels bildet stellvertretend für die aktuellen Bemühungen zur Verbesserung der Be-rufswahlvorbereitung die Vorstellung des Konzepts der Berufsvorbereitung am Wichern-haus Altdorf.

Kapitel 3 stellt meine Studie über die Anforderungen und Bedingungen des Arbeitsmark-

tes aus der Perspektive von Personalverantwortlichen dar und verschafft einen detaillierten Überblick über die Ergebnisse, aus denen sechs Zielperspektiven für den berufswahlvorbereitenden Unterricht formuliert werden.

Diese Zielperspektiven werde ich abschließend in Kapitel 4 genauer darstellen und Anregungen zur methodischen Umsetzung geben.

Um die Lesbarkeit zu erleichtern, verwende ich bei Personenbezeichnungen in dieser Arbeit nur die männliche Form. Diese Bezeichnungen erfassen sofern nicht explizit erwähnt weibliche wie männliche Personen gleichermaßen.

2 Zur Situation von körperbehinderten Jugendlichen an der Schwelle zum Arbeitsleben

2.1 Die Schülerstruktur an Förderzentren mit dem Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung im Hinblick auf die zu erwartende berufliche Eingliederung

Der Begriff ‘Körperbehinderung’ ist nicht eindeutig definiert; es existiert vielmehr eine Vielzahl von Definitionsansätzen aus verschiedenen Sichtweisen¹.

Eine für diese Arbeit geeignete Definition stammt von LEYENDECKER:

“Als körperbehindert wird eine Person bezeichnet, die infolge einer Schädigung des Stütz- oder Bewegungssystems, einer anderen organischen Schädigung oder einer chronischen Krankheit so in ihren Verhaltensmöglichkeiten beeinträchtigt ist, daß die Selbstverwirklichung in sozialer Interaktion erschwert ist.” (2000, 22)

Die Definition umfasst drei Bestimmungsmerkmale, die eine Körperbehinderung ausmachen: Die *Schädigung* (impairment), eine daraus resultierende *Einschränkung der Verhaltensmöglichkeiten* (activity limitation) sowie die *erschwerete Selbstverwirklichung und eingeschränkte soziale Teilhabe* (participation restriction) als eigentliche Behinderung (vgl. ebd.) Damit entspricht die Definition auch der ‘International Classification of Impairments, Activities and Participation’ (ICIDH-2), einem Klassifikationsschema für Krankheiten und Behinderungen der Weltgesundheitsorganisation (WHO).

Körperbehinderung ist also nicht nur eine körperlichen Schädigung, sondern immer auch eine daraus resultierende Einschränkung der Verhaltensmöglichkeiten und der sozialen Teilhabe.

Die Ursachen der Körperbehinderungen lassen sich in drei Gruppen einteilen (vgl. LEYENDECKER 2000, 23f):

- Schädigungen von Gehirn und Rückenmark
- Schädigungen von Muskulatur und Knochenmark
- Schädigungen durch chronische Krankheit und Fehlfunktionen von Organen

Zu den häufigsten Behinderungsbildern gehören cerebralen Bewegungsstörungen, “Defektfehlbildungen der Wirbel, der Wirbelbögen (Spina Bifida) und der Rückenmarkshäute

¹Auf eine vertiefte Auseinandersetzung mit den verschiedenen Sichtweisen wird im Rahmen dieser Arbeit verzichtet und beispielhaft auf die Begriffs-Diskussion von LEYENDECKER (2000) und WELLMITZ (1993a) verwiesen.

(Meningocele)“ (WELLMITZ 1993a, 55) sowie neuromuskuläre Erkrankungen (z.B. Muskeldystrophien) (vgl. LEYENDECKER 2000, 23f).

Das Vorhandensein einer Körperbehinderung hat nicht automatisch den Besuch eines Förderzentrums mit dem Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung zur Folge. Nach dem Bayerischen Gesetz über das Erziehungs- und Unterrichtswesen (BayEUG) ist “die sonderpädagogische Förderung [...] im Rahmen ihrer Möglichkeiten Aufgabe aller Schulen. Sie werden dabei von den Mobilen Sonderpädagogischen Diensten unterstützt” (BAYEUG² Art. 2, Abs. 1). “Die Förderschulen diagnostizieren, erziehen, unterrichten, beraten und fördern Kinder und Jugendliche, die der sonderpädagogischen Förderung bedürfen und deswegen an einer allgemeinen oder beruflichen Schule nicht oder nicht ausreichend gefördert und unterrichtet werden können” (BayEUG Art. 19, Abs. 1).

Nach Zahlen des BAYERISCHEN LANDESAMTS FÜR STATISTIK UND DATENVERARBEITUNG (2005, 2006) war im Schuljahr 2004/2005 bei 0,1% aller Schüler in Bayern ein Förderbedarf körperliche und motorische Entwicklung gemeldet. 14% dieser Schüler besuchten Regelschulen³.

In diesen Zahlen nicht berücksichtigt sind körperbehinderte Schüler ohne anerkannten Förderbedarf. Diese Schüler besuchen Regelschulen, ohne besondere Hilfen in Anspruch zu nehmen und sind deshalb statistisch nicht erfasst.

Im Hinblick auf die berufliche Eingliederung lassen sich die Schüler an Förderzentren nach einer Studie von BARLSEN et al. (1995, 5f) in drei Gruppen einteilen:

1. Eine erste Gruppe durchläuft einen unkomplizierten Berufsstart. Mit Ende der Schulzeit oder nach einer Fördermaßnahme gelingt es den Schülern ohne zusätzliche Qualifizierungsmaßnahmen eine Ausbildung oder Anlern­tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt aufzunehmen. Sie verfügen in der Regel mindestens über den Hauptschulabschluss und sind körperlich wenig eingeschränkt, d.h. sie benötigen im Alltag keine technischen oder personellen Hilfen.

Zum Zeitpunkt der Erhebung (1990 – 1994) umfasste diese Schülergruppe ca. 1/4 der Schüler, jedoch mit rückläufiger Tendenz, da die nach Hauptschullehrplan unterrichteten Schüler zunehmend in Regelschulen integriert wurden.

2. Eine zweite Gruppe nimmt in der Regel eine Tätigkeit in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) auf. Diese Schüler sind motorisch so stark eingeschränkt,

²Literaturverzeichnis: BAYERISCHE STAATSKANZLEI (2000).

³Die aktuellen Zahlen der Integrationsschüler wurden mir vom Statistischen Bundesamt per E-Mail zur Verfügung gestellt, aber noch in keinem Bericht veröffentlicht. Zahlen bis 2003, die ein ähnliches Bild ergeben, finden sich in einer Veröffentlichung der KMK (2005).

dass sie technische Hilfen benötigen, und zusätzlich lernbehindert oder geistig behindert.

Diese Gruppe bestand aus 44% der Schüler. Von den befragten Schülern dieser Gruppe wurde nur einer in eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt vermittelt.

3. Die Perspektiven einer dritten Gruppe bezeichnen die Autoren als “‘Grauzone’ zwischen Werkstatt für Behinderte und Ausbildung” (BARLSEN et al. 1995, 11). Schüler dieser Gruppe sind entweder normalbegabt und motorisch sehr stark eingeschränkt oder lernbehindert bei gleichzeitiger leichter Körperbehinderung. Diese Absolventen bleiben nach Verlassen der Schule “quasi im System der beruflichen Vorbereitung stecken” (6): Trotz zahlreicher zur Verfügung stehender Qualifizierungsmaßnahmen bleiben ihre beruflichen Zukunftsaussichten und die Vermittlung in den Arbeitsmarkt ungewiss. Die ehemaligen Schüler durchlaufen häufig wechselhaft Phasen der Arbeitslosigkeit, subventionierter Anlern Tätigkeiten und verschiedener Maßnahmen. 29% der Schüler wurden dieser Gruppe zugerechnet.

Die Unterteilung in diese drei Gruppen hat auch heute noch Gültigkeit, allerdings befindet sich die prozentuale Aufteilung der Schüler an den Förderzentren in einem Wandlungsprozess. Schon BARLSEN et al. (1995) haben im Vergleich mit älteren Studien festgestellt, dass in einer Vergleichsstudie von 1982 der Anteil der Schüler mit Hauptschulabschluss wesentlich höher war, als in einer Studie von 1992 und ihrer eigenen Untersuchung (vgl. 63f).

Auch stellen sie bei den Schülern mit den höchsten Schulabschlüssen eine Flexibilisierung fest. Viele dieser Schüler verbrachten nicht ihre gesamte Schullaufbahn an der Förderschule, sondern haben einen oder mehrere Wechsel von der Förderschule auf eine Regelschule oder umgekehrt durchlaufen (vgl. 64). Dies ist dadurch zu begründen, dass Schüler “ohne Einschränkung der Intelligenz [...] zwar zeitweise die SfK [Sonderschule für Körperbehinderte; Anm. AK]” besuchten, “sich aber um einen Wechsel auf die gesellschaftlich akzeptiertere Regelschule” bemühten (ebd.), was im enger werdenden Arbeitsmarktes begründet liegen kann.

Die Autoren prognostizieren, dass “es in Zukunft weit weniger Schüler an Schulen für Körperbehinderte geben wird, deren berufliche Werdegänge sich [...] unkompliziert gestalten” (5).

Zehn Jahre später stellt SCHABERT (2005a) fest, dass die bei BARLSEN et al. (1995) erfassten “112 Personen außergewöhnlich hohe Schulabschlüsse absolvierten, die nicht annähernd der heutigen Situation entsprechen”, obwohl die grundsätzliche Verteilung der beruflichen Perspektiven noch aktuell sei (435).

Zusammenfassend lässt sich sagen: Die Schüler an den Förderzentren mit dem Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung lassen sich hinsichtlich ihres zu erwartenden beruflichen Werdegangs wie beschrieben in drei Gruppen einteilen. Durch die Integrationsbemühungen verlagert sich vor allem die Schülerschaft der unproblematischen Gruppe zunehmend an Regelschulen.

Daraus erwächst an den Förderzentren zunehmend der Druck, Konzepte für Schüler mit problematischen beruflichen Perspektiven (Gruppe drei) zu finden, um diese "körperbehinderten jungen Erwachsenen [...] nicht in eine 'Zwangsfreizeit' entlassen zu müssen" (SCHABERT 2005a, 422), auch wenn sich die WfbM als Konsequenz des 2001 erlassenen Sozialgesetzbuchs (SGB) IX zunehmend für diese Personengruppe öffnen.

Die vorliegende Arbeit will aus den Einstellungen und Erwartungen von Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes Anregungen für diese Konzepte geben. Da meines Erachtens die Herangehensweise für Konzepte der nachschulischen Zukunft für geistig behinderte körperbehinderte und (schwerst-)mehrfachbehinderte Menschen anders aufgebaut sein muss, werden sich die folgenden Ausführungen primär auf Schüler der ersten und der dritten Gruppe beziehen, also hauptsächlich auf Schüler, die nach den Bezugslehrplänen der Hauptschule und dem Förderschwerpunkt Lernen unterrichtet werden.

2.2 Intrapersonelle Voraussetzungen der Schüler

Dieser Abschnitt befasst sich mit Voraussetzungen für den berufswahlvorbereitenden Unterricht, die im Wesen der Schüler begründet liegen. Dazu werde ich erstens Besonderheiten der kognitiven, emotionalen und sozialen Entwicklung aufzeigen und zweitens Erkenntnisse einer Studie von MOOSECKER zu Berufswünschen und Selbsteinschätzung von Schülern an einem Förderzentrum mit dem Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung darstellen.

Es wird eine knappe Darstellungsform gewählt und vor allem Wert auf Relevanz für berufliche Eingliederungsprozesse gelegt.

2.2.1 Besonderheiten der Entwicklung

Körperliche "Schädigungen wirken sich ganzheitlich aus und beeinflussen daher auch die Entwicklung kognitiver Kompetenz zur Gestaltung individueller Welt, Emotionen/Motivationen und die soziale Situation" (BERGEEST 2002, 3). Natürlich sind die psychischen

Ausdrucks- und Verarbeitungsformen ebenso vielfältig wie die Behinderungsbilder und in ihrer Ausprägung individuell verschieden.

Nach LEYENDECKER hängen die psychischen Wirkungen ab von Art und Umfang

- der selbstständigen Fortbewegungsmöglichkeiten,
 - der sensomotorischen Koordination (v.a. Greiffunktion),
 - der Beeinträchtigung des äußeren Erscheinungsbildes (Stigmatisierung),
 - der Beeinträchtigung von Kommunikationsmöglichkeiten,
 - der Kompensationsmöglichkeiten von motorischen Schädigungen und
 - zusätzlicher Behinderungen sensorischer Funktionen (Sehen, Hören, Fühlen).
- (vgl. LEYENDECKER 1986, 143)

Die folgenden Ausführungen zu Beeinträchtigungen basieren auf dem Beitrag “Geschädigter Körper, behindertes Selbst” von LEYENDECKER (2000).

Beeinträchtigung des Erfahrungsraums und der Wahrnehmung

Motorische Beeinträchtigungen schränken auch den Erfahrungsraum des Betroffenen ein. Dadurch bleiben Menschen mit Körperbehinderungen Erlebnisse und Erfahrungen verwehrt, die für andere Kinder und Jugendliche selbstverständlich sind.

Dies kann bei der Erkundung des Nahraums der Fall sein, dass also die Annäherung an einen Gegenstand des Interesses nicht möglich ist, dass es nicht möglich ist diesen Gegenstand in die Hand zu nehmen oder den Gegenstand zu be-greifen, ihn koordiniert zu erkunden. “Diese Einschränkungen potenzieren sich in dem Maße, als bei vielen Körperbehinderungen auch die sensorischen Aufnahmemöglichkeiten in Form von Sinnesbehinderungen eingeschränkt sind” (LEYENDECKER 2000, 31).

Des Weiteren kann die Bewegung zu verschiedenen Orten erschwert sein. Damit werden Tätigkeiten und Erfahrungen eingeschränkt oder verhindert, die für viele Menschen ganz selbstverständlich sind, z.B. unter Leute zu kommen, ‘shoppen’ zu gehen, einen Ausflug zu machen oder in den Urlaub zu fahren.

Beeinträchtigungen der Motorik und daraus resultierende Einschränkung des Erlebnisraumes können durch Störung der Bewegungskoordination, durch Schädigungen der Muskulatur und des Skelettsystems oder durch chronische Krankheiten verursacht sein (vgl. LEYENDECKER 2000, 30f). Auch bei Beeinträchtigung des Äußeren “ziehen sich viele Betroffene zurück; als Schutz vor den Reaktionen der Umwelt schränkt sich der Erfah-

rungsraum ein" (31).

Dieses Erfahrungsdefizit wirkt sich wiederum auf die Hirnstrukturen aus: "Es gilt als gesichert, daß Art und Ausmaß der Umweltreize zur Entwicklung des Gehirns beitragen und auch morphologische Veränderungen hervorrufen, so daß auch ein erhebliches Defizit an Umweltreizen erkennbare Auswirkungen haben kann" (SCHMIDT, zit. nach BARLSEN et al. 1995, 21f).

Auswirkungen sind im Erfahrungsschatz, im Lernverhalten, in der Leistungsmotivation, im emotionalen Befinden und in sozialen Kontakten zu spüren.

Beeinträchtigung der Intelligenz und des Lernens

Bei Untersuchungen konnten bei körperbehinderten Kinder ohne Gehirnschädigung meist keine geringeren Intelligenzleistungen festgestellt werden, jedoch wurden des Öfteren Beeinträchtigungen einzelner Teilleistungen, eine "geringere praktische Intelligenz" (LEYENDECKER 2000, 32) oder schwächere schulische Leistungen registriert.

Bei Körperbehinderungen im Zusammenhang mit Hirnschädigungen "zeigen sich im statistischen Mittel deutliche Abweichungen in der Intelligenzhöhe" (ebd.). Auswirkungen zeigen sich im Umgang mit abstrakten Problemen, beim Transfer von Wissen und Strategien auf neue Situationen sowie durch erhöhte Ablenkbarkeit und Irritierbarkeit.

Auch besteht ein enger Zusammenhang zwischen Motorik und Lernvorgängen. "Ist die motorische Umsetzung von Handlungen erschwert, können auch geistige Lernprozesse verlangsamt ablaufen oder aufgrund von frustrierenden Erfahrungen motivational erlahmt sein" (33). Die Folge können langsamere und unstete Lernfortschritte sowie eine abgeschwächte Aufmerksamkeitshaltung sein.

Beeinträchtigungen der Kommunikation

Kommunikation ist mehr als Sprechen und Schreiben: Beispielsweise auch Gefühle ausdrücken, Mimik, Gestik, Kommunikation durch Symbole etc.. Menschen mit Körperbehinderungen können in ihren verbalen oder non-verbalen Ausdrucksformen eingeschränkt sein.

Folge kann ein immer wiederkehrendes "Sich-nicht-verständigen-können" sein (LEYENDECKER 2000, 35), das "häufige Frustrationserlebnisse und weitreichende Auswirkungen auf die Persönlichkeitsentwicklung" (LEYENDECKER 2000, 35), auf die Emotionen, das Handeln, die Interaktion und die Kognition nach sich zieht (vgl. BARLSEN et al. 1995,

26).

Um “die Mauer des Schweigens und Nicht-Verstehenkönnens durchbrechen zu können” (LEYENDECKER 2000, 36) existieren verschiedene Kommunikationshilfen (‘unterstützte Kommunikation’), die zwar eine Kommunikation möglich machen, aber auch eine Reihe von Nachteilen haben (vgl. FROMM 1993, 136) und “vom Anwender wie von seinem Gesprächspartner viel Zeit, Konzentration und Geduld abverlangen” (LEYENDECKER 2000, 36).

Konsequenzen bezogen auf die berufliche Integration

Das Aufwachsen körperbehinderter Kinder ist also von einer Vielzahl von Besonderheiten geprägt – es sei hier jedoch noch einmal die Heterogenität der Gruppe betont. Die im Folgenden geschilderten Konsequenzen treffen sicherlich nicht für alle körperbehinderten Menschen und auch nicht in gleicher Ausprägung zu.

Die Erlebnisse körperbehinderter Kinder unterscheiden sich deutlich von denen anderer Kinder: Sie erleben auf der einen Seite wesentlich häufiger Hilflosigkeit, Stigmatisierungen, Ausgeschlossenheit, auf der anderen Seite bleiben ihnen Erfahrungen ihrer Zeitgenossen verwehrt (vgl. LEYENDECKER 2000, 36ff; BARLSEN et al. 1995, 21ff). Sie müssen lernen, mit ihrer Behinderung umzugehen; bei gleichem Alter haben sie dabei sehr unterschiedliche Entwicklungsstände, was “persönliche Entwicklung, Verarbeitung/Zurechtkommen mit der Behinderung und deren Auswirkungen, Anspruch an eigene Leistungen” etc. betrifft (BARTHEL 2005, 213).

Die Behinderung bedingt aber auch eine besondere Sozialisation. Körperbehinderte Kinder und Jugendliche wachsen oft in “sehr geschützten Lebensbereichen” (STADLER 1997, 293) auf, in einer “tendenziellen ‘Abgeschlossenheit’ im System Familie – Internat – Schule – betreute Freizeit” (MOOSECKER 2005b, 70). Diese Sondersituation erschwert zusätzlich das Sammeln von Erfahrungen im Alltag und das “altersgemäße Vernetzen von Schul- und Freizeitkontakten” (BARLSEN et al. 1997, 206). Körperbehinderten Jugendlichen “fehlt häufig die Chance, zu beobachten, zu entdecken, zu vergleichen” (BARTHEL 2005, 215).

Bezogen auf die berufliche Integration spielen die Einschränkungen durch die körperliche Beeinträchtigung selbst, die dadurch bedingten Besonderheiten in der Entwicklung, im Lern- und Motivationsverhalten und die sozialen und emotionalen Besonderheiten durch die spezielle Sozialisation eine Rolle.

Während in der Arbeitswelt im tayloristischen Sinne ein ‘niedriger persönlicher Koeffizient’ erwartet wird, also also eine möglichst unauffällige Persönlichkeit zu Gunsten der

Arbeitsleistung, ist mit Körperbehinderungen oft ein besonders hoher persönlicher Koeffizient verbunden (vgl. ZELLER 2002, 110f). Für Abgänger von Förderzentren mit dem Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung bedeutet der Umgang in der Arbeitswelt eine große Umstellung; “er wird als schroff, fordernd, anweisend und wenig rücksichtnehmend empfunden” (STADLER 1997, 293).

Das Leben vieler körperbehinderter Kinder und Jugendlicher ist “so sehr von der Sonder-situation geprägt, dass sie nicht ahnen können und in der Regel erst nach der Schule die Erfahrung machen, welches Maß an Selbstständigkeit und Spontaneität, an Flexibilität und Arbeitstempo bei der Aufgabenerledigung beinahe selbstverständlich erwartet wird – von der Selbstorganisation ihres von der Behinderung geprägten Lebens [...] ganz zu schweigen” (BARTHEL 2005, 216).

Die Bedeutung dieser Konsequenzen lässt sich wie folgt beschreiben: “Die berufliche Ein-gliederung wird nur dauerhaft und erfolgreich sein, wenn der Betroffene im Kontext seiner ganzen Lebenssituation, in seinem ganzen Wesen und von seiner Psyche her gesehen wird” (ebd.).

2.2.2 Persönliche Zukunftswünsche und Perspektiven

MOOSECKER (2005a) hat eine Befragung unter 39 Schülern eines Förderzentrums mit dem Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung durchgeführt, in der er Berufswünsche, Quellen des Berufswunsch, eine Einschätzung der eigenen Fähigkeiten und Erwartungen an den zukünftigen Beruf erfasst und interpretiert hat.

Die Schüler wurden alle nach dem Bezugslehrplan der Hauptschule und dem des Förder-schwerpunktes Lernen unterrichtet. Die meisten Schüler waren 15 – 18 Jahre alt.

Da die Ergebnisse auch für diese Arbeit Relevanz haben, gebe ich einen Überblick über die wesentlichen Aussagen.

Berufswünsche und Chancen auf ihre Erfüllung

Die meisten Schüler konnten eine konkrete Berufsbezeichnung (z.B. Bürokaufmann, Kfz-Mechaniker oder Altenpflegerin) nennen, einige beschränkten sich auf “vage Auskünfte” (50) oder konnten keinen Berufswunsch nennen. Unter den genannten Berufen waren nur selten “ausgesprochene Traumberufe wie ‘Lokführer’ und ‘Tierärztin’” (ebd.).

Unter den Schülern, die nach dem Bezugslehrplan Förderschwerpunkt Lernen unterrichtet wurden, gaben knapp die Hälfte an, weder die Zugangsqualifikationen für den Wunschbe-

ruf zu haben, noch eine realistische Chance ihn zu ergreifen. MOOSECKER folgert, dass sich darin eine “grundsätzlich schlechte Stimmungslage bei den betroffenen Schülern” (51) äußert, den Schülern aber auch keine realistische Perspektive vermittelt werden konnte.

Knapp die Hälfte der Schüler, die nach dem Bezugslehrplan der Hauptschule unterrichtet wurden, war der Meinung, ihre Qualifikationen seien für ihren Wunschberuf ausreichend und die Chance ihn zu ergreifen realistisch, obwohl das Gegenteil der Fall war. Dies deutet nach MOOSECKER hin auf ein “Defizit an berufskundlichen Informationen und nicht ausreichend betreute[...] Praktika, die offensichtlich die wirklichen Kriterien der Eignung und Anforderungen der Berufstätigkeit nicht thematisieren” (ebd.).

Diese Ergebnisse bezeichnet MOOSECKER als “frustrierend” (51). Nur bei einem Schüler, der als Berufswunsch einen Arbeitsplatz in der Werkstatt für behinderte Menschen anstrebte, stimmte “Passung zwischen Selbsteinschätzung, Berufswunsch, Grad der Behinderung und eigener praktischer Erfahrungen” (ebd.).

Die Schwierigkeiten der Schüler überhaupt einen Berufswunsch zu nennen zeigen, dass eine verstärkte Auseinandersetzung mit der beruflichen Zukunft von Nöten ist. Während die Schüler das Thema ob der ungewissen Aussichten zu verdrängen scheinen, ergibt sich für den berufswahlvorbereitenden Unterricht “die schwierige Aufgabe, diese Berufswünsche aufzugreifen und, ohne die Schüler zu desillusionieren, ihnen jedoch in ihrer beruflichen Orientierung eine realistische Perspektive anzubieten” (MOOSECKER 2005a, 52).

Quellen des Berufswunsches

Die Schüler sehen ihre Berufswünsche überwiegend aus dem privaten Umfeld genährt: Hobbys und Eltern sind die wichtigsten Gründe für den Berufswunsch. Auf der schulischen Seite spielt das Berufspraktikum eine wichtige Rolle, während der Arbeitslehreunterricht von untergeordneter Bedeutung ist.

Selbsteinschätzung der Arbeitstugenden

Bei den Arbeitstugenden schätzen sich die Schüler unterhalb der von ihnen angenommenen Anforderungen der Wirtschaft ein. Nur in den Bereichen ‘fleißig sein’ und ‘über die Arbeitszeit hinaus arbeiten’ setzten die Schüler ihre Fähigkeiten höher als die Erwartungen an.

Dieses Ergebnis ist interessant, da sich unter den Tugenden viele “wichtige Erziehungsziele [...], die vor allem auch im Schulumfeld den Schülern vermittelt werden” (54) können, befinden, z.B. Pünktlichkeit, Höflichkeit, Zuverlässigkeit, Interesse zeigen, ...

Erwartungen an den zukünftigen Job

Mit großer Übereinstimmung ist den befragten Schülern ein “positives Klima an der zukünftigen Arbeitsstelle äußerst wichtig” (59), dazu gehört der Spaß bei der Arbeit und ein gutes Verhältnis zu den Kollegen. Der Verdienst und die Ausrichtung der Berufstätigkeit auf Hobbys und Interessen ist dagegen nur jeweils rund einem Drittel der Schüler wichtig.

Die Schüler äußerten deutlich, dass es ihnen wichtig ist, in einer Firma und nicht in einer WfbM zu arbeiten.

Interpretation

Die Wunschvorstellungen der Berufe stehen in großer “Diskrepanz zur gegenwärtigen beruflichen Realität für körperbehinderte Menschen” (ebd.).

Durch die widergespiegelten Erwartungen an den zukünftigen Job ist nach meiner Meinung jedoch auch ein Spielraum gegeben, um die Schüler für erreichbare Jobs auf dem ersten Arbeitsmarkt und alternative Beschäftigungsmöglichkeiten zu gewinnen.

Allerdings scheint es der Schule im Falle der befragten Schüler nicht gelungen zu sein, ihren möglichen Einfluss zu nutzen und die Schüler gezielt auf das Berufsleben vorzubereiten: weder bei der Anbahnung der Arbeitstugenden, noch bei der Findung realistischer Berufseignungen und dem behutsamen Abgleich der eigenen Fähigkeiten mit den Anforderungen der Wunschberufe.

2.3 Die nachschulische Situation

Der Weg ins Berufsleben verläuft für viele Schüler an Förderzentren mit dem Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung nicht linear. Auch ist ‘das Berufsleben’ nicht immer als Ziel erreichbar oder überhaupt nicht angestrebt. Nach STADLER (1997) wird der “Übergang in das Erwachsenenleben zur Gratwanderung zwischen angestrebter Berufsausbildung, Werkstatt für Behinderte und einem Leben ohne eine berufliche Perspektive“ (285), was von den Schülern selbst jedoch oft falsch eingeschätzt wird (vgl. Kapitel 2.2.2).

SCHABERT (2005a) hat in einer qualitativen Studie die Arbeitssituation von über 1000 ehemaligen Schülern von Schulen für Körperbehinderte in Baden-Württemberg untersucht. Dabei blieben schwer mehrfachbehinderte Schüler, “also diejenigen mit schwerer körperlicher *und* geistiger Behinderung” (435; Hervorhebung im Original) unberücksich-

tigt, womit die untersuchte Gruppe der Zielgruppe dieser Arbeit ähnelt.

Da SCHABERT zu der Ansicht kommt, dass BARLSEN et al. (1995) in ihrer Untersuchung in Münster “zu einer ähnlichen Verteilung kommen” wie er (SCHABERT 2005a, 435), kann festgestellt werden, dass die Zahlen über die Landesgrenzen Baden-Württembergs hinaus als Orientierungswerte dienen können.

Für meine Arbeit habe ich ähnliche Antwort-Kategorien der Studie zusammengeführt und Angaben über unbekannte Zukunfts-Verläufe ausgeklammert. Der Verbleib der Schüler lässt sich in 4 Gruppen zusammenfassen: “Maßnahmen der Berufsfindung und -vorbereitung” (435), ‘Berufstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt’, ‘Beschäftigung auf dem zweiten Arbeitsmarkt’ und ‘Ohne Berufstätigkeit’.

Der Übersicht halber stelle ich die Ergebnisse als Tabelle und Diagramm (Tabelle 2.1 und Abbildung 2.1) dar.

Zeit seit Schulabschluss	direkt (Jg 2001, n = 98)	2 Jahre (Jg 2001, n = 89)	5 Jahre (Jg 1995, n = 42)	8 Jahre (Jg 1995, n = 40)
Förderlehrgang	4%	0%	0%	0%
BVJ	16%	0%	0%	0%
Vereinfachte Ausbildung	5%	17%	7%	0%
Regelausbildung	9%	2%	0%	0%
Berufstätig	4%	10%	12%	10%
Selbsthilfefirma	4%	7%	2%	8%
WfbM	44%	46%	64%	68%
Förder-/Betreuungsgruppen	12%	15%	12%	12%
Ohne Arbeit	1%	3%	2%	2%

Tabelle 2.1: Berufliche Situation von Absolventen baden-württembergischer Schulen für Körper zu verschiedenen Zeitpunkten nach dem Schulabschluss.

2.3.1 Maßnahmen der Berufsfindung und -vorbereitung

Da Absolventen von Förderzentren mit dem Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung nur noch in Ausnahmefällen direkt nach der Schule eine Berufsausbildung beginnen können (vgl. BARLSEN et al. 1997, 191ff), gibt es Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation, deren Ziel ist es die “betroffenen jungen Menschen in die Lage zu versetzen, ein ernstzunehmender Konkurrent auf dem Arbeitsmarkt zu sein und sich durch die Konkurrenzfähigkeit qua Lohnarbeit selbständig am Leben zu erhalten” (ZELLER 2002, 6).

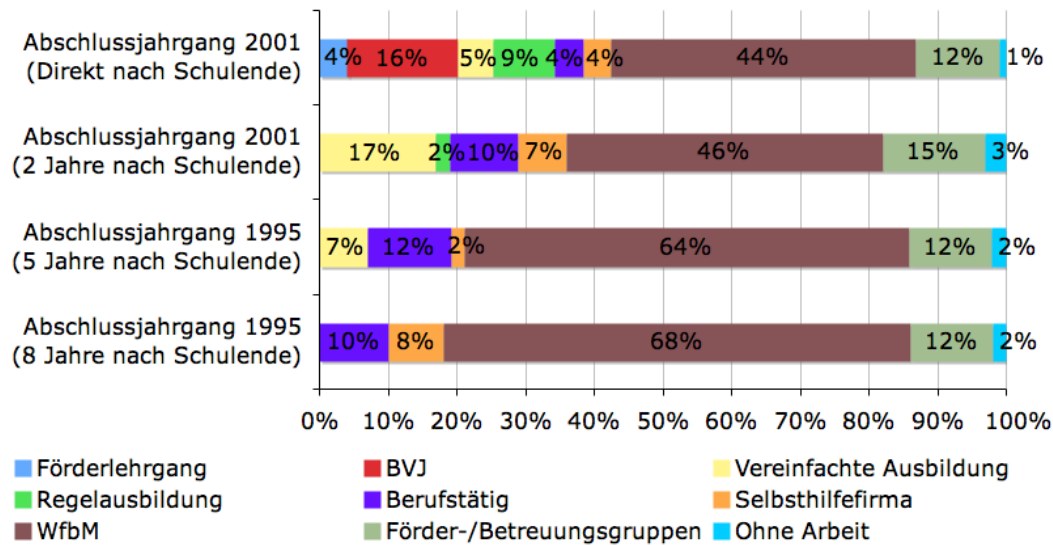


Abbildung 2.1: Berufliche Situation von Absolventen baden-württembergischer Schulen für Körper zu verschiedenen Zeitpunkten nach dem Schulabschluss.

Im Folgenden möchte ich die Maßnahmen skizzieren, die auch in der Studie von SCHABERT genannt werden, die Berufsbildungswerke und die berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (früher: Förderlehrgänge), sowie die Integrationsfachdienste vorstellen.

Ferner gibt es bei der Bundesagentur für Arbeit eigene Berufsberater für behinderte Menschen, die die Aufgabe haben, “eine Beratung entsprechend dem Beratungsbedarf des einzelnen Ratsuchenden anzubieten” (BARTHEL 2005, 211) sowie Arbeitsstellen zu vermitteln und Leistungen für die Teilhabe am Arbeitsleben anzubieten und finanziell zu fördern.

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) bieten eine “differenzierte und intensive Vorbereitung auf eine Berufsausbildung oder Arbeitnehmertätigkeit” (BERUFSBILDUNGSWERK WALDWINKEL). Wesentliche Bestandteile sind eine “intensive praktische und theoretische, aber auch personale und soziale Förderung” (ebd.).

Die Konzeption basiert auf großer Praxisnähe und aktuellen methodisch-didaktischen Erkenntnissen. Neben dem Einsatz aktueller Technologien spielen Realbegegnungen durch Praktika eine wesentliche Rolle (vgl. ebd.).

BvB sollen eine Berufswahlentscheidung anbahnen und unterstützen, berufliche, personale und soziale Kompetenzen stärken, dabei helfen, das individuelle Leistungsvermögen

und Potenzial der Jugendlichen auszuschöpfen sowie berufliche Eignungen diagnostizieren. Zielsetzung ist eine dauerhafte Eingliederung in das Berufs- und Arbeitsleben (vgl. § 61 SGB III⁴; BERUFSBILDUNGSWERK WALDWINKEL).

Auch für Schüler mit stärkeren geistigen Einschränkungen existieren BvB. Diese Maßnahmen setzen den Schwerpunkt vor allem auf “die Aneignung und das Training ganz basaler Fähigkeiten” im Umgang mit Alltagssituationen, wie dem Einprägen von Symbolen und Zeichen, Rechnen mit dem Taschenrechner, nach Hilfe fragen etc. (BARTHEL 2005, 222).

Berufsvorbereitungsjahr

Das Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) ist gedacht für Jugendliche nach erfüllter Vollzeitschulpflicht die trotz Hilfen noch nicht in der Lage sind, erfolgreich eine Berufsausbildung zu durchlaufen und abzuschließen oder eine Erwerbsarbeit aufzunehmen.

Das BVJ ist eine Vollzeitmaßnahme, in der fachpraktische und fachtheoretische Grundqualifikationen vermittelt, Einblicke in verschiedene Berufsfelder (z.B. Metall, Holz, Gestalten) verschafft werden und daran gearbeitet wird schulische Lernrückstände zu beseitigen.

“Die Teilnehmer haben Gelegenheit, sich über ihre beruflichen Möglichkeiten zu informieren, sich zu testen, ihre individuellen Fähigkeiten und Interessen zu entdecken und zu vertiefen. [...] Mit dem Abschluss eines BVJ lässt sich der Hauptschulabschluss oder ein gleichwertiger Bildungsabschluss erwerben” (BIH -C-).

In der Konzeption sind Möglichkeiten für eine differenzierte Förderung gegeben, wodurch “individuelle berufliche Perspektiven eröffnet und der Einstieg in eine Berufsausbildung oder in eine Beschäftigung erleichtert werden” (ebd.).

Integrationsfachdienste

Integrationsfachdienste sind Beratungsstellen, die individuell tätig werden. Zu ihren Aufgaben gehört es, “Arbeitgebern und betrieblichen Integrationsteams als Ansprechpartner zur Verfügung zu stehen und sie umfassend zu informieren, zu beraten und zu unterstützen [und] schwerbehinderte und behinderte Beschäftigte sowie arbeitslose und Arbeit suchende Menschen mit Behinderung zu beraten, zu unterstützen und zu begleiten, um einen geeigneten Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz zu finden oder zu erhalten” (ZBFS).

Zielgruppe sind Menschen mit Behinderung, “die den Wunsch haben, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen und gleichzeitig Fähigkeiten und Eigenschaften mitbringen,

⁴Literaturverzeichnis: BUNDESMINISTERIUM DER JUSTIZ 1997

die eine Integration möglich erscheinen lassen“ (ADELFINGER 2005, 229).

Grundlage der Arbeit der Integrationsfachdienste ist das SGB IX. Im Gegensatz zu den beiden bereits genannten Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation stellt die Arbeit der Integrationsfachdienste nicht unbedingt einen eigenen Zeitabschnitt dar, sondern die Mitarbeiter der Integrationsfachdienste begleiten ihre Klienten bei bestehender Tätigkeit parallel, z.B. Schüler am Ende ihrer Schullaufbahn.

In einer Studie von KASTL und TROST 2002 zur Arbeit von Integrationsfachdiensten konnte deutschlandweit in den Jahren 1998 – 1999 eine Vermittlungsquote von rund 49% festgestellt werden (vgl. 259). Speziell für den Vermittlungserfolg körperbehinderter Menschen liegen keine Zahlen vor.

2.3.2 Allgemeiner Arbeitsmarkt

Etwa ein Zehntel der Schüler bewegt sich einige Jahre nach dem Schulabschluss auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Direkt nach dem Schulabschluss können aus der vorliegenden Erhebung keine eindeutigen Aussagen getroffen werden: Klar zuzuordnen sind 4% der Absolventen des Abschlussjahrgangs 2001, die direkt nach Ende der Schulzeit ohne Ausbildung Nischenarbeitsplätze auf dem allgemeine Arbeitsmarkt besetzen (vgl. SCHABERT 2005a, 431). 9% beginnen eine Regelausbildung und weitere 17% eine vereinfachte Ausbildung. Diese Zahlen lassen sich aber nicht einfach dem ersten Arbeitsmarkt zuordnen, da eine Ausbildung in Betrieben oder in überbetrieblichen Einrichtungen aufgenommen werden kann.

Nach Angaben von BARLSEN et al. (1997) absolvieren nur 25% der körperbehinderten Auszubildenden ihre Ausbildung in Betrieben (vgl. 195). Damit läge auch direkt nach Schulende der prozentuale Anteil am allgemeinen Arbeitsmarkt bei knapp über 10%.

Diese geringe Quote lässt sich mit Veränderungen und Tatsachen des Arbeitsmarkts erklären: Im Zuge der Wettbewerbsfähigkeit auf dem globalen Markt kommt es zu *Rationalisierungsmaßnahmen* in den Unternehmen, also dem Versuch den gleichen Effekt mit weniger Mitteln zu erzielen. Einige der dafür genutzten Methoden sind die Auslagerung von Jobs in Länder mit billigeren Lohn-/Lohnnebenkosten, die Automatisierung von Aufgaben und die Optimierung von Arbeitsabläufen, so dass weniger Arbeitskraft benötigt wird (vgl. SEYD 1997, 17ff).

Entwicklungen des allgemeinen Arbeitsmarkts

Durch diese Veränderungen des Arbeitsmarkts kommt es nicht zwangsweise zu einer Verringerung der Zahl der Arbeitsplätze, aber auf alle Fälle zu veränderten Arbeitsanforderungen (vgl. MOOSECKER und PFRIEM 2005):

- *Tätigkeitswandel*: Durch eine Wandlung der Wirtschaftssektoren und eine optimierte Ausnutzung der Arbeitskraft Mensch und anderer Ressourcen werden “die Tätigkeiten selbst immer intensiver, der Stress nimmt zu, die Arbeitsergebnisse müssen präzise eingehalten werden und auch garantiert werden” (27). Vor allem einfache Tätigkeiten, die auch körperbehinderten Menschen entgegenkommen, fallen zunehmend weg oder können exportiert werden.
- *Wandel des Qualifikationsniveaus*: Die verbleibenden Jobs haben deutlich höhere Anforderungen an die Qualifikationen der Bewerber. Neben fachlichen Kompetenzen wird auch immer mehr Wert auf Schlüsselkompetenzen gelegt (vgl. JACOBS 1997).
- *Flexibilisierung der Tätigkeiten*: Arbeitnehmer haben immer seltener einen klar definierten Arbeitsbereich mit fest umrissenen Tätigkeiten, sondern müssen sich flexibel an immer neue Aufgaben anpassen. “Beruflicher und fachlicher Kern weichen so genannten hybriden Qualifikationsbündeln” (MOOSECKER und PFRIEM 2005, 28). Es werden zunehmend “entspezialisierte” Fähigkeiten (31) benötigt.

Folge: Gestiegene “Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt [...] verschärfen [...] den Konflikt, der zwischen den objektiven Anforderungen der Arbeitswelt und den individuellen Leistungsmöglichkeiten behinderter Menschen besteht” (ELLGER-RÜTTGARDT 1997, 4). Im ‘Kampf’ um die verbleibenden Arbeitsplätze herrschen verschärfte “Bedingungen der Konkurrenz” (ZELLER 2002, 7). Vor allem in Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit oder in Zeiten steigender Arbeitslosenzahlen wie in den letzten Jahren, herrscht ein “Verdrängungswettbewerb um Arbeit und Ausbildung” (BLUMENTHAL 1997, 1), bei dem auch “leistungsstarke Bewerber” um einfache Tätigkeiten konkurrieren (MOOSECKER und PFRIEM 2005, 29).

Für Menschen mit Körperbehinderung äußern sich die verschärften Arbeitsmarktbedingungen besonders intensiv, einige Gründe dafür sind:

- Die Auswahl adäquater Berufe gestaltet sich besonders diffizil, da sowohl die kognitiven als auch die körperlichen Anforderungen der Jobs das Angebot einschränken (vgl. BARLSEN et al. 1997, 194).
- Abhängigkeiten, z.B. in der Pflege, erschweren die berufliche Integration (vgl. STADLER 1997, 284).

- Kognitive Fähigkeiten können von behinderten Menschen oft nur mit technischer oder personeller Hilfe umgesetzt werden. Folglich müssen Arbeitsplätze angepasst werden, was einen zusätzlichen Aufwand für Arbeitgeber bedeutet, denen häufig das Wissen über Realisierungsmöglichkeiten und Finanzierungshilfen fehlt (vgl. 286).

Für junge körperbehinderte Menschen ist es also schwierig, geeignete “anerkannte Ausbildungsberufe zu finden” (ebd.). “Anlernmöglichkeiten und Arbeitsplätze stehen in der komplexer werdenden Arbeitswelt immer weniger zur Verfügung” (ebd.). Die hohen Anforderungen im Wirtschaftsleben und der enorme Leistungsdruck führen nicht selten zu Ausbildungsabbrüchen behinderter Mitarbeiter (vgl. ELLGER-RÜTTGARDT 1997, 4).

Konnte die erste Schwelle bewältigt und ein Ausbildungsverhältnis geschlossen und abgeschlossen werden, gilt es noch eine wesentlich bedeutsamere Hürde zu bewältigen: Nach ZELLER (2002) haben selbst gut qualifizierte schwer körperbehinderte Menschen große Probleme, nach der Ausbildung eine Arbeitsstelle zu finden. Nach seiner Erfahrung muss ein behinderter Mensch, “will er in ein Arbeitsverhältnis, stets mehr leisten [...], als ein nicht-behinderter Kollege” (77f).

Vereinfachte Berufsausbildung

Als Ausweg gibt es auch vereinfachte Berufsausbildungen in anerkannten Helfer- und Fachwerker-Berufen. Bei diesen Ausbildungsgängen sind die theoretischen Anforderungen reduziert (vgl. BARTHEL 2005, 224). Der Abschluss kann bis zum Facharbeiter-Abschluss ausgebaut werden.

Grundlage für diese Berufe ist § 66 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG):

“Für behinderte Menschen, für die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nicht in Betracht kommt, treffen die zuständigen Stellen auf Antrag der behinderten Menschen oder ihrer gesetzlichen Vertreter oder Vertreterinnen Ausbildungsregelungen entsprechend den Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung. Die Ausbildungsinhalte sollen unter Berücksichtigung von Lage und Entwicklung des allgemeinen Arbeitsmarkts aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe entwickelt werden.”

(§ 66 BBiG⁵, Abs. 1 Satz 1+2)

Auf Grundlage dieses Paragraphen gibt es eine Reihe von Berufen, z.B. Werker im Gartenbau, Malerfachwerker, Beikoch oder Fachkraft im Gastgewerbe.

⁵Literaturverzeichnis: BUNDESMINISTERIUM DER JUSTIZ 2005

In Kritik sind diese Berufe geraten, da bei vergleichbarer praktischer Einsetzbarkeit der Mitarbeiter die Besetzung von Fachwerker-Positionen wegen untertariflicher Bezahlung Lohnkosten drückt. Außerdem merkt STADLER (1997) einschränkend an, dass “Ausbildungsgänge auf der Helfer- und Werkerebene [...] selten zu einer Berufseingliederung” führen (283).

Zur aktuellen Arbeitsmarktlage

Zu den bisher wiedergegebenen Arbeitsmarktinformationen möchte ich eine ergänzende Anmerkung machen. Während die zitierten Beiträge überwiegend in einer Zeit mit geringem Wirtschaftswachstum und rasantem Anstieg der Arbeitslosenzahl entstanden sind, herrscht im Moment eine “gute konjunkturelle Lage” (BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT -B-), die sich positiv auf den Arbeitsmarkt auswirkt. “Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wächst, und die Zahl der offenen Stellen ist nach wie vor hoch” (ebd.). 2007 haben so “viele Auszubildende eine Lehrstelle gefunden wie seit fünf Jahren nicht mehr” (SPIEGEL ONLINE).

Es haben sowohl ALBRECHT (1997) für den Bereich der Berufsbildungswerke (BBW), als auch BEIDERWIEDEN (1997) für den Bereich der Berufsförderungswerke (BFW) festgestellt, dass deren Vermittlungsquoten “wie ein stärkerer seismischer Ausschlag” auf Schwankungen des Arbeitsmarkts reagieren (ALBRECHT 1997, 59). Sinkt die Beschäftigungsrate am Arbeitsmarkt, so sinkt sie für Absolventen der BBW/BFW überdurchschnittlich, sie steigt aber auch stärker an, wenn sich der Arbeitsmarkt entspannt.

Da es sich dabei nicht um ein Phänomen einer einzelnen Einrichtung der beruflichen Rehabilitation handelt, gehe ich davon aus, dass die Aussage auch für andere Bereiche der Integration behinderter Menschen Gültigkeit besitzt. Somit müsste sich im Gegensatz zu den Ergebnissen in der verwendeten Literatur die Lage aktuell etwas entspannter darstellen.

2.3.3 Der zweite Arbeitsmarkt

Nach der Studie von SCHABERT kommt ein Großteil der Absolventen von Förderzentren mit dem Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung in der ‘beschützenden’ Umgebung des zweiten Arbeitsmarktes unter.

Vor allem schwer körperbehinderten Menschen bietet sich kaum eine andere Perspektive (vgl. ZELLER 2002, 214).

Berufsausbildung in überbetrieblichen Einrichtungen

Die Institutionen zur im Kapitel 2.3.2 genannten überbetrieblichen Berufsausbildung ordne ich dem zweiten Arbeitsmarkt zu. Die Einrichtungen mit den meisten überbetrieblichen Auszubildenden sind die Berufsbildungswerke.

“Die Berufsbildungswerke (BBW) sind überregionale Einrichtungen, die jungen Menschen mit Behinderungen eine berufliche Erstausbildung ermöglichen. Das Ziel der Berufsbildungswerke ist die Eingliederung der Rehabilitanden in den allgemeinen Arbeitsmarkt sowie die persönliche, soziale und gesellschaftliche Integration. Zu diesem Zweck bieten die BBW Maßnahmen zur Berufsvorbereitung sowie Berufsausbildungen in anerkannten Ausbildungsberufen und nach Ausbildungsregelungen für Behinderte an.

Die Berufsbildungswerke bestehen in der Regel aus modernen Ausbildungsstätten, Berufsschulen und Wohngelegenheiten mit fachlicher Betreuung rund um die Uhr. Ein vielfältiges Freizeitangebot rundet das umfassende Angebot der BBW ab.” (BAG BBW)

Allerdings wird immer wieder die Effektivität der überbetrieblichen Ausbildung, die fast ohne Praxiserfahrungen in Betrieben auskommen muss, bezweifelt und nach ihrer Abschaffung verlangt, um die frei werdenden finanziellen Mittel sinnvoller einsetzen zu können (vgl. BARLSEN et al. 1997).

Ein BBW bietet durchschnittlich 21 Ausbildungsberufe an (vgl. DINGS 2005, 21). Diese Auswahl stellt immer eine “Kunstlandschaft” dar (ALBRECHT 1997, 68), die an sich bereits zu Problemen führen kann, da manche gut vermittelbare Berufe aus organisatorischen Gründen nicht angeboten werden können (vgl. 60). Außerdem wird häufig kritisiert, die Ausbildung in BBW klammere wichtige Erfahrungsbereiche der betrieblichen Ausbildungen aus (vgl. ZELLER 2002, 88) und könnte dadurch nur “unzureichend auf die Anforderungen des Arbeitsalltages vorbereiten” (BARLSEN et al. 1997, 195).

Für die BBW hingegen spricht, dass sie eine sehr hohe Vermittlungsquote ihrer Absolventen vorweisen können – in den Jahren 1995 bis 2005 durchschnittlich 63,3% (vgl. BAG BBW 2006, 3) – und diese Arbeitsplätze auch langfristiger Natur sind (vgl. ALBRECHT 1997, 68). Angesichts dieser Ergebnisse kann nach DINGS (2005) “die sozialpolitische Legitimation der BBW [...] nicht in Frage gestellt werden” (221).

Selbsthilfe- oder Integrationsfirmen

“Bei Integrationsfirmen handelt es sich meist um kleinere Unternehmen, die marktorientiert produzieren oder Dienstleistungen erbringen. Ihr Ziel ist es möglichst in

hohem Maße Arbeitsplätze für behinderte Menschen mit branchen- oder ortsüblicher Entlohnung zu schaffen. Integrationsfirmen operieren als Unternehmen am Markt, deren primäres Ziel allerdings nicht die Gewinnmaximierung ist. Sie sind aber dennoch Betriebe, die im Wettbewerb stehen und reguläre Arbeitsverhältnisse eingehen. Lediglich in einem unternehmerischen Teilziel – der Schaffung von Arbeitsplätzen für behinderte Menschen, deren Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf besondere Schwierigkeiten stößt –, unterscheiden sie sich von anderen Betrieben des ersten Arbeitsmarktes. Integrationsfirmen nehmen am allgemeinen Wirtschaftsleben teil.” (BIH -B-)

Das Konzept stammt ursprünglich aus der Arbeit mit psychisch kranken Menschen, wo es in den 1970er Jahren entstanden ist – damals war überwiegend der Begriff Selbsthilfefirmen üblich (vgl. SCHWENDY und SENNER 2005, 298). Mittlerweile werden durch Integrationsfirmen zunehmend auch Arbeitsplätze körperbehinderte Menschen geschaffen.

Integrationsfirmen schaffen also Arbeitsplätze für behinderte Menschen “unter besonderen Bedingungen [...] auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt” (EVERS und KROSE 1997, 327). Sie sind also als Zwischenstufe zwischen Werkstatt für behinderte Menschen und erstem Arbeitsmarkt zu verstehen.

In Integrationsfirmen können dauerhaft Arbeitsplätze auch für Menschen mit schweren Körperbehinderungen geboten werden. Gleichzeitig werden “Möglichkeiten zu Training, Qualifizierung und Entwicklung am Arbeitsplatz für die Eingliederung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt” geboten (ebd.). Insbesondere EDV-Arbeitsplätze können zur Verfügung gestellt werden, die es gerade schwerer behinderten Menschen ermöglicht, “sowohl eine selbstständige Sachbearbeitung durchzuführen als auch entsprechend zu kommunizieren” (STADLER 1997, 288).

Durch die ‘Spezialisierung’ auf körperbehinderte Mitarbeiter können in diesen Firmen Hilfen im persönlich-pflegerischen Bereich und Unterstützung am Arbeitsplatz effektiv organisiert werden (vgl. EVERS und KROSE 1997, 331).

Da Integrationsfirmen auch zu Selbstständigkeit, Stabilisierung und Steigerung der Arbeitsleistung “on the job” qualifizieren (334), kommt ZELLER (2002) sogar zu dem Schluss, dass “die Brücke zwischen dem Arbeitsmarkt und den Rehabilitanden bei den Integrationsfirmen kürzer ist als bei jenem Weg, der über die Ausbildung in den Berufsbildungswerken führt” (215).

Das Problem an Integrationsfirmen ist, dass diese (noch) nicht flächendeckend zur Verfügung stehen und nur eingeschränkt Arbeitsplätze zur Verfügung stellen können. So ist

es auch zu erklären, dass nur weniger als 10% der Absolventen in SCHABERTs Erhebung einen Arbeitsplatz in einer Integrationsfirma finden konnten.

Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)

“Mit ihrem vielfältigen Leistungsangebot der beruflichen Bildung, Förderung und Beschäftigung sollen Werkstätten dazu beitragen, dass Art und Schwere einer Behinderung nicht zum diskriminierenden Ausschlusskriterium für die Teilhabe am Arbeitsleben werden bei Menschen, deren Leistungsfähigkeit sich nach dem nüchternen Rentabilitätskalkül gewinnwirtschaftlicher Unternehmen ‘nicht rechnet,’ [...] die ein hohes Maß an persönlicher Unterstützung benötigen oder der deren Fähigkeit zur Aufnahme einer geregelten Berufsausbildung [...] nicht ausreicht.” (BIEKER 2005b, 313)

Nach den Zahlen SCHABERTs beschäftigen die WfbM direkt nach Schulende 44% und acht Jahre nach Schulende sogar 68% der erfassten Absolventen⁶. Dies steht in einem extremen Gegensatz zu den Zukunftswünschen der Schüler, wie sie im vorangegangenen Kapitel dargestellt wurden.

Vorteile der auf Grundlage des SGB IX betriebenen WfbM: Es gibt keine Gefahr des Arbeitsplatzverlustes, auch nicht wegen beispielsweise zu geringer Leistungen, keine Überforderung durch Schichtarbeit und keinen Druck permanent besser sein zu müssen als die anderen. “Die Arbeitsplätze und das Arbeitsangebot werden den Leistungsmöglichkeiten der behinderten Mitarbeiter angepasst und nicht umgekehrt, wie das in der sog. freien Wirtschaft häufig üblich ist” (BARTHEL 2005, 217). Neben der Arbeit bieten Werkstätten auch arbeitsbegleitende Maßnahmen (z.B. Therapien, Sportangebote, lebenspraktische Angebote) an. Ferner sollen sie einen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereiten (vgl. BIEKER 2005b, 322).

Nach STADLER 1997 besteht ein Problem der WfbM darin, dass sie “nicht über ein ausreichendes Angebot zur Beschäftigung von Körperbehinderten, die intellektuell nicht beeinträchtigt sind” (283) verfügen. Die angebotenen Tätigkeiten seien für diese Zielgruppe intellektuell wenig anspruchsvoll, körperlich jedoch teils überanstrengend. BARTHEL (2005) stellt fest, körperbehinderte Menschen für die Arbeit in Werkstätten zu gewinnen, gelingt nur, wenn diese “sich kontinuierlich um eine differenzierte Weiterentwicklung ihres Beschäftigungs- und Betreuungsangebotes kümmern” (218) und echte Job-Alternativen

⁶Es muss angemerkt werden, dass der prozentuale Anteil in der Studie aus methodischen Gründen höher als in der Realität sein könnte. So ist es aufgrund der institutionellen Verzahnung wohl leichter, einige Jahre nach Ende der Schulzeit Beschäftigte an einer WfbM ausfindig zu machen, als verschlungene Wege in andere Beschäftigungen nachzuvollziehen.

vor allem auch im “Grenzbereich zum allgemeinen Arbeitsmarkt” bieten (ebd.), z.B. durch die Einrichtung von Computer- und Außenarbeitsplätzen.

Die Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt wäre sowohl für die körperbehinderten Mitarbeiter als berufliches Traumziel als auch für die Sozialhilfeträger in finanzieller Hinsicht interessant. Trotz vieler Modellversuche, Projekte und Diskussionen hat “der Übergang in ein übliches Erwerbsarbeitsverhältnis bisher aber keine statistische Bedeutung erlangt” (BIEKER 2005b, 322). Dies liegt in der Tatsache begründet, dass die Werkstätten wirtschaftlich rentabel arbeiten müssen, weswegen “die nicht auf ökonomische Produktivität ausgerichtete personale Förderung im Schatten der Marktorientierung” (323) verschwindet.

Die Entscheidung für eine Werkstatt ist deshalb ohne besondere Eigeninitiative des behinderten Mitarbeiters um berufliche Veränderung von dauerhafter Natur. Daher ist “zu prüfen, ob die Werkstatt wirklich der einzige und richtige Weg ist” (BARTHEL 2005, 220) oder ob eine berufliche Alternative angedacht werden kann.

2.3.4 Ohne Berufstätigkeit

“Ein Leben ohne jegliche Arbeit – ein Albtraum für viele – ist die seltene Ausnahme” (BARTHEL 2005, 214). So waren in der Studie von SCHABERT durchschnittlich nur ca 2% der erfassten Personen ohne Arbeit.

Für die Arbeitslosigkeit gibt es verschiedene Möglichkeiten: Die ‘Zwangsarbeitslosigkeit’ aus Gründen des Arbeitsmarktes, eine Arbeitslosigkeit aus gesundheitlichen Gründen oder eine bewusste Entscheidung gegen eine Berufstätigkeit. ZELLER (2002) schildert die Lebensgeschichten mehrerer behinderter Menschen, von denen einige einen langen Kampf um Ausbildung und Arbeit gefochten und irgendwann erkannt haben, dass das Streben nach Berufstätigkeit für sie weniger erfüllend ist, als Zufriedenheit im Leben aus anderen Dingen zu schöpfen und die daher Arbeitsmöglichkeiten auch aktiv ablehnen (vgl. 34ff).

Wesentlich problematischer sehe ich die Unterbringung von 12% – 15% der *nicht schwer mehrfach behinderten* Körperbehinderten in Förder- und Betreuungsgruppen. Diese Gruppen, die meist WfbM zugeordnet sind, sind gedacht für behinderte Menschen, “die die Voraussetzungen für eine Beschäftigung in einer Werkstatt nicht erfüllen” (§ 136 SGB IX⁷, Abs. 3) und damit für meist schwerst- und mehrfach behinderte Frauen und Männer. “In diesen ‘Schwerstbehindertengruppen’ spielen neben menschlicher Zuwendung und Pflege

⁷Literaturverzeichnis: BUNDESMINISTERIUM DER JUSTIZ (2001)

besondere Förderangebote wie Spiele, kreative Gestaltung, das gemeinsame Feiern eines Geburtstags, lebenspraktische Aktivitäten wie Einkaufen usw. [...] eine große Rolle” (BIEKER 2005b, 321f).

Da sich in der Studie aber gerade die Zielgruppe der Förder- und Betreuungsgruppen nicht berücksichtigt sind, heißt das, dass auch weniger eingeschränkte Personen, für die auf Grund ihrer Behinderung kein entsprechendes Arbeitsangebot besteht, zwar nicht in die Arbeitslosigkeit geschickt werden, ihnen allerdings auch kein adäquater Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden kann. Diese Art der Unterbringung steht in besonders krassem Gegensatz zu den im letzten Kapitel geäußerten Berufswünschen der körperbehinderten Schüler.

Formal können also viele Menschen mit Körperbehinderung beschäftigt werden, eigenen Lebensplänen wird dies aber nicht immer entsprechen, so dass davon auszugehen ist, dass die ‘gefühlte Arbeitslosigkeit’ wesentlich höher liegt.

Nicht die Arbeitslosigkeit ist der Knackpunkt, sondern dass “trotz intensiver Bemühungen es nicht gelingt, *mehrheitlich befriedigende Anschlussmöglichkeiten* für die Schüler(innen)” der Förderzentren zu finden (SCHABERT 2005a, 421; Hervorhebung AK).

2.3.5 Zusammenfassung

Trotz einer Vielfalt an unterstützenden Institutionen gelingt nur wenigen Schulabsolventen der Förderzentren mit dem Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung der Schritt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und davon nur wenigen auf direktem Wege. Auf dem zweiten Arbeitsmarkt stehen zwar durchaus attraktive Beschäftigungsmöglichkeiten zur Verfügung, dies allerdings nicht in ausreichendem Maße. Ein Großteil der Schüler findet eine Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen, was in deutlichem Gegensatz zu den Berufswünschen vieler Schüler steht.

Arbeitsangebote der Werkstätten werden nur dann von sich überzeugen können, wenn sie auf die Bedürfnisse der Menschen mit Körperbehinderung zugeschnitten sind und auch versucht wird, Arbeitsplätze im Übergangsbereich zum allgemeinen Arbeitsmarkt, z.B. durch Außenarbeitsplätze zu schaffen. Viele ‘klassische’ Arbeitsplätze der WfbM unterfordern körperbehinderte Menschen kognitiv, während sie sie gleichzeitig motorisch überfordern. Als besonders problematisch sehe ich die Unterbringung in Förderstätten an.

Viele Schulabgänger der Förderzentren dürften sich jedoch in einer “‘Grauzone’ zwischen der Berufstätigkeit in einem erlernten Beruf und der Beschäftigung in einer Werkstatt

für Behinderte” bewegen (BARLSEN et al. 1997, 193). Gerade bei diesen Schülern dauern “berufsvorbereitende Maßnahmen [...] in aller Regel überdurchschnittlich lang, nicht selten fünf und mehr Jahre” (SCHABERT 2005a, 427), was jedoch häufig “eher einer Warteschleife [entspricht], um die Zeit bis zur gewünschten Berufsausbildung zu überbrücken, als einem tatsächlichen Bedarf” (STADLER 1997, 283). Der Förderbedarf wird vielmehr in jeder Maßnahme neu bestimmt “und orientiert sich nicht nur an den Bedürfnissen der Betroffenen, sondern auch an den Sachzwängen der Institutionen” (BARLSEN et al. 1997, 193).

Neben den Schwierigkeiten trotz umfangreicher Unterstützungsmaßnahmen adäquate Beschäftigungsmöglichkeiten zu finden, ist festzuhalten, dass sich das Bild und die Rolle der behinderten Menschen ändern sollte: Von ‘Betreuten’ hin zu “Experten in eigener Sache [...], die mit Unterstützung von professionellen Helferinnen über ihren Lebensweg selbst entscheiden können” (GEHRMANN und RADATZ 1997, 70).

2.4 Die schulische Situation

Als vorbereitende Schnittstelle zwischen Schülern und Arbeitswelt fungiert die Schule. Als “oberstes pädagogisches Ziel” der Förderzentren gilt, “dass die Schulabgänger auch zukünftig Zugang zu den für sie angemessenen und leistbaren Ausbildungsberufen finden und nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss das Ziel von beruflicher und gesellschaftlicher Eingliederung erreichen” (STMUK 2004a, 5).

In der Adaption des Hauptschullehrplans an den Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung werden die Anforderungen an den Unterricht bezüglich der ungewissen Zukunft noch genauer benannt. Folgende Ziele werden formuliert: “Die Schüler begreifen, dass die Ausübung von Berufen, die hohe motorische Anforderungen stellen, häufig erschwert oder unmöglich ist. Sie erkennen, dass schulische Abschlüsse als unabdingbare Zugangsvoraussetzungen für viele Berufsbilder gelten. Sie sind sich bewusst, dass sie bei der Berufswahl auf ein hohes Maß an Unterstützung und Beratung angewiesen sind” (STMUK 2006, 9).

Die Schule ist ein bedeutender Einflussfaktor auf den Verlauf der beruflichen Ersteingliederung. Je höher die Abschlussqualifikationen und -kompetenzen sind, desto leichter gestaltet sich der Berufseinstieg. Gerade auch um dem Problem der “‘Überalterung’ bei Aufnahme einer Ausbildung” (STADLER 1997, 297) entgegen zu wirken, ist eine solide schulische Basis wichtig, um die Zeiten der beruflichen Vorbereitungsmaßnahmen zu mi-

nimieren (vgl. BARLSEN et al. 1995, 196; ZELLER 2002, 22).

Eine Reihe wissenschaftlicher Veröffentlichungen dreht sich deshalb um das Thema “Welche Inhalte müssen von Körperbehindertenpädagogen vermittelt und angeboten werden?” (LELGEMANN 2002, 115) sowie um die Form der Vermittlung und die aktive Rolle der jungen Menschen, z.B. MOOSECKER und PFRIEM (2005), BARLSEN et al. (1995) und LELGEMANN (2005).

Allerdings gibt es noch immer eine Reihe von Schulen, in denen eine “eher abstrakte, die Realität nach Schulende nur selten aufgreifende und mit wenig ‘wirklichkeitsrepräsentativen’ Inhalten versehene Unterrichtsgestaltung in den Abschlussklassen“ vorherrscht (BARLSEN et al. 1997, 196), wie im Folgenden dargestellt werden soll. Mit dem Konzept der Hauptschulstufe des Wichernhauses Altdorf wird ein Lösungsansatz für diese Herausforderung aufgezeigt.

2.4.1 Berufswahlvorbereitender Unterricht als Problemfeld

Das berufswahlvorbereitende Lernfeld

“Die berufswahlvorbereiteten Maßnahmen in der Hauptschulstufe haben im Vorfeld der Entscheidung über den beruflichen Werdegang des Jugendlichen eine dreifache Zielsetzung:

- *Sie führen zur Berufswahlreife.*
- *Sie unterstützen die Berufsfindung durch umfassende Beratung.*
- *Sie helfen, den individuell angemessenen schulischen und betrieblichen Lernort zu finden.”* (STMUK 2006, 27)

Diese Maßnahmen sind Bestandteil des Lernfeldes ‘Arbeit-Wirtschaft-Technik’ (AWT; früher: Arbeitslehre), das die Schüler auf “jene von Arbeit geprägten Bereiche” vorbereiten soll, “in denen sie in Zukunft als Erwerbstätige, als Produzenten von Gütern und Dienstleistungen, als Verbraucher und Wirtschaftsbürger leben werden” (STMUK 2004b, 62). Als zentrale Kategorie dient also die ‘Arbeit’, die aus 5 Blickwinkeln betrachtet wird: Wirtschaft, Beruf, Technik, Recht und Haushalt.

Bei Schülern, die nach dem Lehrplan mit dem Förderschwerpunkt Lernen unterrichtet werden, heißt das Lernfeld ‘Berufs- und Lebensorientierung’ (BLO). Die Inhalte sind ähneln denen im Lernfeld AWT der Hauptschule. Die Schüler sollen “grundlegende Kenntnisse in den Bereichen Beruf, Arbeit, Technik, Haushalt, Wirtschaft und Informations- und Kom-

munikationstechnik erwerben und sich mit Veränderungen und deren Auswirkungen auf ihr persönliches Leben auseinandersetzen” (STMUK 2004a, 12).

Gemeinsam haben beide Varianten neben dem inhaltlichen Kern auch das Lernfeld-Konzept: Es gibt jeweils ein Theoriefach (‘AWT’ bzw. ‘BLO-Theorie’) um das sich arbeitspraktische Fächer gruppieren. Nach dem Hauptschullehrplan sind dies die Fächer: Gewerblich-technischer Bereich (GtB), Kommunikationstechnischer Bereich (KtB), Hauswirtschaftlich-sozialer Bereich (HsB), Informatik und Buchführung. Nach dem Lehrplan mit dem Förderschwerpunkt Lernen sind es die Fächer ‘Gewerblich-technische Praxis’ (GtP) und ‘Hauswirtschaftlich-soziale Praxis’ (HsP).

Im BLO-Konzept ist die Einführung eines BLO-Tages vorgesehen. Dieser soll in den Jahrgangsstufen 7 – 9 den Weg zunehmend frei machen für außerschulische Lernorte: Während in der siebten Jahrgangsstufe an diesem Tag noch schulischer Unterricht vorherrscht, soll in der achten Jahrgangsstufe abwechselnd jeweils eine Hälfte der Klasse einen Berufsorientierungstag an außerschulischen Lernorten verschiedener Berufsfelder durchführen. In der neunten Jahrgangsstufe ist dann ein wöchentlicher Berufspraxistag in einem der Berufsfelder vorgesehen (vgl. STMUK 2004a, 13).

Ein weiterer wichtiger Bestandteil im BLO-Konzept ist eine kontinuierliche Förderdiagnostik, welche die Schüler befähigen sollen, “ein hohes Maß an wirklichkeitsnaher Selbsteinschätzung zu gewinnen, um auf dieser Grundlage berufsbezogene Perspektiven zu entwickeln” (14). Außerdem wird aus den diagnostischen Ergebnissen ein Gutachten erstellt, das mit dem Halbjahreszeugnis der neunten Klasse ausgehändigt wird (vgl. ebd.).

Probleme in der Umsetzung

Der Umsetzung des berufswahlvorbereitenden Unterrichts an Förderzentren mit dem Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung stehen momentan jedoch mehrere generelle und personelle Hindernisse gegenüber.

Die generellen Hürden lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Die Schülerschaft ist von ihren kognitiven, motorischen, emotionalen wie sozialen Kompetenzen sehr heterogen, so dass sich für die Umsetzung “sehr unterschiedliche Voraussetzungen, Rahmenbedingungen und Zielsetzungen” ergeben (LINDNER-WEBER et al. 2005, 84), was vor allem für die Umsetzung der arbeitspraktischen Fächer eine große Herausforderung darstellt.
- Vor allem der BLO-Lehrplan, der für den Förderschwerpunkt Lernen entwickelt wur-

de, ist in seiner Konzeption primär auf handwerkliche Tätigkeiten ausgerichtet, so dass die Voraussetzungen und Interessen körperbehinderter Schüler kaum berücksichtigt sind (vgl. ebd.).

- Berufspraktika haben gerade für körperbehinderte Schüler, die sich in einer “tendenziellen ‘Abgeschlossenheit’ im System Familie – Internat – Schule – betreute Freizeit” befinden (MOOSECKER 2005b, 70), eine besondere Bedeutung im Sinne einer Erprobung des ‘Auf-sich-selbst-gestellt-Seins’, das Schüler nach der Schule erwartet (vgl. BARLSEN et al. 1997, 196). Die Organisation dieser Praktika bedeutet hingegen nicht selten eine große Herausforderung: So müssen geeignete Praktikumsplätze gefunden werden, Kontakte zu kooperationsbereiten Firmen hergestellt werden, Fahrten organisiert werden etc.. Gleichzeitig erhalten körperbehinderte Praktikanten, von den Betrieben oft Tätigkeiten zugewiesen, die der beruflichen Realität kaum entsprechen. Somit wird eine Selbsterprobung der Eignung für das erprobte Tätigkeitsfeld erschwert (vgl. MOOSECKER 2005b, 70).
- Die Idee der Praxistage in Unternehmen trifft die gleiche Problematik wie die Praktika. Ferner liegen die Förderzentren oft am Rande der Städte und weit ab von größeren Gewerbegebieten. Da die Schüler an den BLO-Tagen im Gegensatz zu Praktikumszeiten wesentlich stärker an die Schule gebunden sind und einen knappen Zeitplan haben, stellt die Organisation der Fahrdienste nicht nur ein logistisches, sondern auch ein zeitliches Problem dar, das “größte Schwierigkeiten macht, die Praxistage in vollem Umfang sinnvoll zu realisieren” (vgl. LINDNER-WEBER et al. 2005, 88). Gleichzeitig ist es noch einmal erheblich schwieriger ausreichend Praktikumsplätze für den Praxistag zu finden.

Diese Hürden stellen eine große Herausforderung für die Lehrer und die Teams der Förderzentren dar, die viel zu oft nicht angenommen wird, wie die folgenden Ausführungen zeigen.

Das Fach Arbeitslehre muss sich wie kein anderes “stets den sich immer schneller vollziehenden technologischen, ökonomischen und ökologischen Wandlungsprozessen” anpassen (JACOBS 1997, 98), um einen “möglichst zufriedenstellenden Übergang von der Schule zur Erwachsenen- und Arbeitswelt” vermitteln zu können (VETTER 2002, 279). Für “die meisten Lehrpersonen spielt Arbeitslehre [= AWT, Anm. AK] kaum eine Rolle” (284) und wird “vielfach ohne spezifische fachliche Qualifizierung unterrichtet” (STADLER 1997, 285). Ohne den permanenten Einsatz für das Fach, hinkt die Lebensvorbereitung jedoch schnell der sich rasant wandelnden Realität hinterher. Auch scheut aufgrund der Komplexität ein

Teil der Lehrer die Auseinandersetzung mit dem Bereich der Berufswahlvorbereitung.

Diese abwehrende Grundhaltung der Lehrer gegenüber der Arbeitslehre kann zwar teilweise mit der Arbeitsintensität des Faches erklärt werden, doch würde dieser Erklärungsansatz alleine zu kurz greifen.

So ist die Berufs- und Arbeitsrealität in privaten und öffentlichen Betrieben für Lehrer meist genauso unbekanntes Terrain wie für die Schüler, mit der Folge, dass "Rentabilitäts- und Gewinnmaximierungsdenken, wettbewerbs- und konkurrenzorientiertes Verhalten" (JACOBS 1997, 95) sowie die Abläufe einer Bewerbung den Lehrern auch nicht oder nur aus der Literatur bekannt sind.

Außerdem herrscht bei einigen Lehrern an Förderzentren noch immer eine "Art unreflektierten Mitleids" (99) vor, das dazu führt, dass unrealistische Berufserwartungen stillschweigend toleriert werden. Der abgeschlossene Schonraum Schule an den Förderzentren erleichtert diese Abschottung von der Realität. Ein Ausweichen vor der beruflichen Realität hat aber zur Folge, dass von diesen Lehrern berufswahlvorbereitender Unterricht nicht mit der Intensität betrieben werden kann, wie es eigentlich "zum Erwerb einer von *Realitätsbewußtsein geprägten Berufswahlkompetenz*" (ebd.; Hervorhebung im Original) nötig wäre.

Aus einer ähnlichen Grundhaltung heraus werden den Schülern "Noten mit der Absicht erteilt, zu ermutigen und Frustration zu vermeiden" (STADLER 1997, 286) und ihnen dadurch zugleich die Chance der realistischen Selbstbeurteilung genommen. Abgesehen davon, dass der Ruf der Schule als diagnostischer Berater aufs Spiel gesetzt wird, kann sich bei den Schülern die pädagogische Haltung des Nicht-enttäuschen-Wollens eine Lebenslüge entwickeln, die jedoch früher oder später unvermeidbar und noch schmerzlicher aufgedeckt werden wird (vgl. JACOBS 1997, 99).

Diese Liste ließe sich durchaus noch erweitern, die Kernaussage wird aber bereits aus den aufgeführten Beispielen klar. Die Wirtschaftswelt hat sich gewandelt und auch Lehrer müssen die dadurch gewandelten Aufgaben verinnerlichen, denn "ihre Überzeugungskraft und ihr Einsatz im Rahmen der Vorbereitung der Schüler für eine berufliche Zukunft [...] ist eine der entscheidenden Gewichte/Faktoren für eine wirkungsvolle Berufswahlvorbereitung und Lebensorientierung" (MOOSECKER und PFRIEM 2005, VIII). Sie müssen ihre Position als "Einzelkämpfer hinter verschlossenen Türen" (RIEGEL 2004, 112) aufgeben und "gemeinsam mit den Fachlehrern und den Ausbildern die Tätigkeiten in der Schule und in der außerschulischen Praxis" koordinieren, um den Schülern eine bestmögliche Vorbereitung auf die nachschulische Realität zu gewähren (STMUK 2004a, 11).

2.4.2 Neue Wege der Berufswahlvorbereitung am Beispiel der Hauptschulstufe des Wichernhauses Altdorf

Die geschilderte Abwehrhaltung trifft natürlich nicht auf alle Lehrer/Einrichtungen zu: In letzter Zeit bemühen sich immer mehr Schulen um eine systematische Gestaltung des Berufswahlvorbereitungs-Prozesses. Stellvertretend für diese Bemühungen möchte ich hier ein Konzept vorstellen, das am Förderzentrum mit dem Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung ‘Wichernhaus Altdorf’ entwickelt und von LINDNER-WEBER et al. (2005, 84ff) veröffentlicht wurde.

Dort wurde ein ‘Berufswahlfahrplan’ entwickelt, der eine “einheitliche, überprüfbare Regelung der berufsvorbereitenden Maßnahme in der Hauptschulstufe” ermöglichen soll (90). Wichtige Grundlage des Konzepts ist die “kontinuierliche und intensive Zusammenarbeit zwischen Klassenlehrkraft und Fachleuten verschiedenster Bereiche innerhalb und außerhalb der Schule” (91).

Dieses Expertenteam soll den unterschiedlichen Voraussetzungen und Bedürfnissen der Schüler “individuell abgestimmte Maßnahmen” (ebd.) zur Verfügung stellen und koordinieren. Der Klassenlehrer ist in erster Linie “Begleiter/in und Berater/in der Jugendlichen und Eltern” (ebd.). Der Berufswahlfahrplan (ein vorgefertigtes Formular) wird zu Beginn der siebten Klasse angelegt und bis zum Abschluss der Schule geführt. Diese Formalität ermöglicht nicht nur eine koordinierte Vorgehensweise, sondern dient auch Nachfolgeeinrichtungen als Arbeitsgrundlage.

Abbildung 2.2 zeigt die Bestandteile des berufswahlvorbereitenden Unterrichts. Im Folgenden soll deshalb der Ablauf nicht noch einmal detailliert beschrieben werden, sondern es sollen nur die Besonderheiten herausgestrichen werden.

- *Adaptation der Lehrpläne:* Der BLO-Lehrplan wurde an die Anforderungen der körperbehinderten Schüler adaptiert, die Fachrichtungen wurden dabei auf die ‘Gewerblich-technische Praxis’ (GtB) und die ‘Hauswirtschaftlich-soziale Praxis’ (HsP) reduziert.

Auch die Fachlehrpläne wurden an die Bedürfnisse körperbehinderter Schüler angepasst, insbesondere der Bereich Bürotechnik wurde vollkommen neu konzipiert. Dadurch wurden Möglichkeiten zur Differenzierung, individuellen Diagnostik und Handlungsorientierung sowie die Grundlage für einen fließenden Übergang ins BVJ, das die meisten Absolventen des Förderzentrums zunächst besuchen, geschaffen.

Jahrgangsstufe	Unterrichtliche Maßnahmen	Umfang/ Gliederung	Individuelle Diagnostik
5. / 6.	Unterricht in Hauswirtschaft und Textilarbeit (nach Lehrplan ILF, Förderstufe 3)	4 UZE	Laufende Schülerbeobachtungen u. Leistungsfeststellungen ▫ Leistungsprofil für Hauswirtschaft/Textilarbeit
7.	Vorbereitungsphase: Bewerbungs- und Vorstellungstraining Vorstellungsverfahren und Einteilung der Schüler/innen in die Trainingsfirmen Im Bereich GtP Lehrgang in TZ Vermitteln von Grundfertigkeiten in GtP und HsP im Rahmen der Trainingsfirmen	3 UZE Fachtheorie u. 3 UZE Fachpraxis 1 UZE BLO-Theorie	Laufende Schülerbeobachtungen u. Leistungsfeststellungen ▫ Leistungsprofile GtP, HsP unter Berücksichtigung der Bürotechnik
8.	Orientierungsphase: - Unterricht in der Fachrichtung GtP oder HsP im Rahmen von Trainingsfirmen; - 4-wöchiges Orientierungspraktikum möglichst in der gewählten Fachrichtung sowie im BBW	3 UZE Fachtheorie 3 UZE Fachpraxis 1 UZE BLO-Theorie	Laufende Schülerbeobachtungen u. Leistungsfeststellungen ▫ Leistungsprofil für die jeweilige Fachrichtung ▫ sonderpädagogisches Gutachten, Berufsberatung
9.	Individualisierungsphase: - Unterricht in der Fachrichtung GtP oder HsP im Rahmen von Trainingsfirmen - 4-wöchiges Praktikum in der gewählten Fachrichtung sowie im BBW	3 UZE Fachtheorie 3 UZE Fachpraxis 1 UZE BLO-Theorie	Laufende Schülerbeobachtungen u. Leistungsfeststellungen ▫ Leistungsprofil für die jeweilige Fachrichtung ▫ BVJ-Gutachten, Berufsberatung

Legende:

ILF – Individuelle Lernförderung = Förderschwerpunkt Lernen

TZ – Technisches Zeichnen

UZE – Unterrichtszeiteinheit

Abbildung 2.2: Konzeption der Berufswahlvorbereitung in der Hauptschulstufe des Wichernhauses Altdorf (Quelle: LINDNER-WEBER et al. 2005, 96).

- *Praxistage in Trainingsfirmen an der Schule:* Die BLO-Praxistage wurden aus Effizienzgründen von außerschulischen Lernorten in interne Trainingsfirmen⁸ verlegt. Diese decken die o.g. Fachrichtungen ab.
- *Früher Beginn der Berufswahlvorbereitung:* Bereits in der fünften und sechsten Jahrgangsstufe findet eine Diagnostik jeden Schülers statt, so dass die Entscheidung für einen der beiden Bereiche angebahnt werden kann. Nach einem Bewerbungstraining bewerben sich die Schüler bei den Trainingsfirmen. ‘Einstellungsgründe’ sind neben den Interessen und Neigungen auch die behinderungsbedingten Voraussetzungen und die beruflichen Perspektiven. Die Schülerfirmen werden in der Regel drei Jahre lang besucht.
- *Verknüpfung von Theorie und Praxis:* Der Unterricht in den Trainingsfirmen besteht jeweils zur Hälfte aus theoretischen und praktischen Inhalten. So können die “im Unterricht erarbeiteten [...] Tätigkeiten” konkret und “ernstfallorientiert” (95) geübt werden, wodurch der Transfer des theoretisch Gelernten auf verschiedene praktische Situationen gefördert wird. Wert gelegt wird auch auf eine Vernetzung der verschiedenen Unterrichtsfächer.
- *Vernetzung der Professionen:* An der erweiterten Berufswahlvorbereitung sind neben dem Klassenlehrer auch die Fachlehrer, Fachdienste des Arbeitsamtes, Mitarbeiter des zuständigen Integrationsfachdienstes, Tagesstättenmitarbeiter und Therapeuten beteiligt. So werden isolierte Perspektiven auf die berufliche Zukunft der Schüler vermieden und es kann vom Fachwissen der verschiedenen Experten profitiert werden. Außerdem erhalten die nachschulischen Begleiter dadurch ein detailliertes Bild der individuellen Voraussetzungen und Leistungsfähigkeit der Schüler.
- *Umfassende Nutzung der Möglichkeiten der Trainingsfirmen:* Die Trainingsfirmen sollen möglichst viele Tätigkeiten, die in einem Betrieb anfallen, aufgreifen und den Schülern zu Übungszwecken zugänglich machen. Auch die Weitergabe des gesammelten Wissens an ‘neue Mitarbeiter’ der Trainingsfirmen gehört zu den Aufgaben der Schüler.
- *Begleitende Diagnostik:* Nach jedem Schuljahr wird von der Lehrkraft eine individuelle Diagnostik erstellt, so dass sich Schritt für Schritt ein Leistungsprofil ergibt.

⁸Alternative Bezeichnung: Schülerfirmen

Dieses umfasst die Bereiche ‘*Sozialfähigkeit*’, ‘*Persönlichkeitsentwicklung*’, ‘*Lernen, Denken und Konzentration*’, ‘*Arbeitsverhalten*’, ‘*Arbeitsleistung*’ und ‘*Körperliche Leistungsfähigkeit*’. Auch die Schüler bewerten sich am Ende jedes Schuljahres selbst, der Vergleich von Selbst- und Fremdeinschätzung dient als Grundlage für den weiteren berufswahlvorbereitenden Unterricht.

Aus den Diagnoseergebnissen wird in der neunten Jahrgangsstufe ein Gutachten erstellt, das als Grundlage für die Berufsberatung, die Beratung der Eltern etc. dient.

Die Schule konnte mit diesem Konzept gute Erfahrungen sammeln und zeigen, dass ein ‘realitätsfokussierender und potentialunterstützender’ berufswahlvorbereitender Unterricht (vgl. MOOSECKER 2005b, 63) an Förderzentren mit dem Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung möglich ist. Bestandteil des Konzeptes ist auch die regelmäßige Anpassung an veränderte Bedingungen des Arbeitsmarktes. Durch ein speziell an die Voraussetzungen und Bedürfnisse körperbehinderter Schüler angepasstes Konzept, können diese frühzeitig auf das nachschulische Leben vorbereitet werden und werden darin unterstützt ihre Neigungen und Eignungen zu entdecken. Durch das Konzept der Praxistage haben die Schüler die Möglichkeit an Realsituationen handlungsorientiert Schlüsselkompetenzen und Arbeitstugenden zu entwickeln. Durch die schulinterne Realisierung wird jedoch die Realität nicht vollständig abgebildet, so dass externe Praktika besondere Bedeutung erlangen, nicht zuletzt wegen ihrer vernetzenden Wirkung.

2.5 Zwischenfazit

In Kapitel 2 konnte dargestellt werden, dass eine Körperbehinderung nicht alleine eine körperliche Beeinträchtigung darstellt, sondern sich vielfach zusätzlich auf die kognitive, emotionale und soziale Entwicklung auswirkt. “Schüler in Schulen für Körperbehinderte bilden, was ihre kognitiven, motorischen und weiteren Fähigkeiten angeht, eine äußerst heterogene Gruppe” (LELGEMANN 2002, 115).

Gleichzeitig vollzieht sich eine rasante Entwicklung des Arbeitsmarkts. In Zeiten der Globalisierung finden Rationalisierungsprozesse statt, die die Chancen von körperbehinderten Menschen auf dem Arbeitsmarkt zunehmend verschlechtern. Nur ein kleiner Teil der Schüler findet einen Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt.

Um die berufliche Integration zu verbessern existiert eine “große Zahl von Einrichtungen und Maßnahmen für Menschen mit Behinderungen” (BARTHEL 2005, 213), so dass der Eindruck entstehen kann, der Übergang in die Arbeitswelt wäre “allein schon durch

Normen und Systeme befriedigend geregelt” (ebd.).

In Anbetracht der Lebensläufe ehemaliger Absolventen mit Körperbehinderung kann dieser Eindruck jedoch nicht bestätigt werden. In großer Diskrepanz zur Realität des Arbeitsmarktes stehen die Erwartungen körperbehinderter Schüler an ihre berufliche Zukunft. Die Werkstätten für behinderte Menschen, die zum Arbeitsplatz vieler Abgänger von Förderzentren mit dem Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung werden, gelten für die Schüler als äußerst unattraktiv. Die Erwartungen der Schüler zielen viel mehr auf vielfach unerreichbare Arbeitsplätze in der freien Wirtschaft.

Schnittstelle zwischen Arbeitswelt und Schülern ist die Schule mit ihrem berufswahlvorbereitenden Unterricht, der sich an den Förderzentren als große Herausforderung darstellt. Durch die Integrationsbemühungen mit zunehmend erfolgreichen Konzepten wechseln immer mehr Schüler mit nur leichten Einschränkungen, aber auch mit schwereren körperlichen Einschränkungen bei Normalbegabung ohne Förderbedarf Lernen oder geistige Entwicklung an Regelschulen. An den Förderzentren sind es nur noch wenige Schüler, “die den Hauptschulabschluss anstreben” (LELGEMANN 2002, 115). Viele der verbleibenden Schüler werden von BARLSEN et al. (1997) als problematisch bezüglich ihrer beruflichen Eingliederung angesehen (vgl. 192).

“Keinesfalls darf diese Tatsache als billige Ausrede für bequemes Nichtstun missbraucht werden” (VETTER 2003, 377), was jedoch aus Überforderung und Selbstschutz teilweise der Fall zu sein scheint. Vielmehr muss versucht werden den Schülern Hoffnung zu geben und realistische Perspektiven aufzuzeigen, ohne dabei eine “Lebenslüge” (JACOBS 1997, 99) aufzubauen.

Der Auftrag lautet, “die Schüler so anzuleiten, dass sie einen Erstberuf auswählen, der zu ihnen passt und den sie ausfüllen können” (STMUK 2004b, 62).

Immer mehr Schulen nehmen diesen Auftrag vor dem Hintergrund der gegenwärtigen Perspektiven ernst und passen sich in ihrer Konzeptentwicklung der aktuellen Situation an. Sie vermitteln den Schülern dadurch sowohl eine handlungsorientierte Vorbereitung auf das nachschulische Leben als auch ‘Bodenhaftung’ durch Reflexion ihrer Erwartungen vor dem Horizont der nachschulischen Realität.

3 Studie: Anforderungen und Bedingungen des Arbeitsmarktes aus der Perspektive von Personalverantwortlichen

3.1 Intention und Fragestellung

MOOSECKER (2005b) stellt übereinstimmend mit Kapitel 2 dieser Arbeit fest, “dass neue Formen der Berufswahlvorbereitung gefunden werden müssen” (63). Mehr und mehr Institutionen machen sich auf die Suche nach Lösungen und präsentieren neue Ansätze.

Immer präsent ist dabei die Frage, ob die Zielperspektiven der vorbereitenden Bemühungen auch den Erwartungen der Personalverantwortlichen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, der “Selektionsverantwortlichen” (HAEBERLIN) entspricht, denn letztlich wird die Entscheidung “über Arbeitsplätze von anderen als von Pädagogen getroffen” (BIERMANN 1996, 2).

Durch die empirische Erhebung sollen die arbeitsmarktseitigen Anforderungen und Erwartungen nutzbar gemacht werden für solche Maßnahmen an den Schulen, die den Leitgedanken “einer wechselseitigen ‘Annäherung’ der Schüler mit Körperbehinderung an den Arbeitsmarkt und des Arbeitsmarkts an die von der Schule abgehenden Schüler” verfolgen (MOOSECKER 2005b, 63).

In der Auswertung sollen die Ergebnisse der Befragung zunächst detailliert dargestellt werden und dann übergreifende Zielperspektiven aus den Erwartungen und Anforderungen formuliert werden.

Für diese Erhebung ergeben sich folgende Fragestellungs-Komplexe:

Komplex 1:

These: Die Arbeitsmarktbedingungen verschärfen sich unter dem aktuellen Wirtschafts- und Strukturwandel. Das berufliche Anforderungsniveau und die erforderlichen Zugangskategorien steigen in allen volkswirtschaftlichen Bereichen an. Die Unternehmen stellen zu wenige Ausbildungsplätze, v.a. für Bewerber mit Behinderungen zur Verfügung.

Fragestellungen:

- In welchem Maße werden von den Arbeitgebern geeignete Ausbildungsplätze für Menschen mit Behinderungen angeboten? Wie ist das Verhältnis von Platzangebot zu Nachfrage?
- Welche Kompetenzen erwarten die Arbeitgeber von den Bewerbern? Sind zwischen verschiedenen Beschäftigungsfeldern signifikante Unterschiede in den Anforderungsprofilen auszumachen? Gibt es Beschäftigungsfelder, die Schülern mit einer Körperbehinderung besonders entgegenkommen?

- Welche Bedenken und Vorurteile beeinflussen die Startposition körperbehinderter Bewerber?

Komplex 2:

These: *Die Schüler müssen sich in einem hart umkämpften Markt behaupten, in dem zunehmend nicht nur die Fertigkeiten und Qualifikationen an sich zählen, sondern vor allem die Selbstdarstellung und die Präsentation der eigenen Vorzüge einen wesentlichen Faktor auf dem Weg zur Arbeit darstellen.*

Fragestellungen:

- Wo können Arbeitsstellen gefunden werden und welche Wege der Bewerbung werden von den Unternehmen bevorzugt?
- Welche Faktoren bestimmen maßgeblich den Erfolg einer Bewerbung?
- Welchen Umgang mit der Behinderung wünschen Arbeitgeber im Bewerbungsverfahren? Sollen sich Schüler selbstständig oder mit Unterstützung Dritter bewerben? Stellt die Behinderung bei gleichen Kompetenzen einen Vor- oder einen Nachteil dar?

3.2 Methode: Quantitative Internet-Befragung

“Anliegen der Empirischen Sozialforschung ist die Sammlung von Erkenntnissen über die soziale Realität” (HÄDER 2006, 20). Um zu diesen Erkenntnissen zu gelangen, können mit verschiedenen Methoden Daten erhoben werden.

“Die Menge aller Merkmalsmessungen bezeichnet man als (quantitative) *Daten* einer Untersuchung. Werden Merkmale oder Merkmalsausprägungen verbal beschrieben, spricht man von *qualitativen* Daten” (BORTZ und DÖRING 2002, 6; Hervorhebungen im Original).

Bestimmung der Vorgehensweise

Qualitativ und quantitativ orientierte Ansätze widersprechen sich gegenseitig nicht, sondern sind viel mehr eine Festlegung auf den verstärkten Einsatz bestimmter Vorgehensweisen.

Quantitative Untersuchungen nutzen voll standardisierte Methoden, um mit Ergebnissen einer Stichprobe Sachverhalte zu erklären und aufgestellte Hypothesen zu überprüfen. Dabei werden Verallgemeinerungen und Aussagen über statistische Zusammenhänge an-

gestrebt (vgl. HÄDER 2006, 69).

Ziel qualitativer Untersuchungen ist es, Einzelfälle zu untersuchen, um durch ein induktives Vorgehen Allgemeines vom Besonderen abzuleiten, um die inneren Zusammenhänge von Sachverhalten zu verstehen. Dazu werden kaum standardisierte Methoden verwendet (vgl. ebd.).

Ziel dieser Studie ist eine konkrete Überprüfung der formulierten Fragestellungen mit dem Ziel verallgemeinernde Konsequenzen für die Berufswahlvorbereitung zu ziehen. Deshalb wurde dem Design der Studie ein quantitativer Schwerpunkt zu Grunde gelegt.

Methode: Internetbefragung

Die Erhebung der Daten erfolgte per Fragebogen im Internet. Nachdem inzwischen das Internet bei Unternehmen eine sehr hohe Verbreitung gefunden hat – nach Angaben des Statistischen Amtes der Europäischen Gemeinschaften (EUROSTAT) verfügten 2006 in Deutschland 95% aller Unternehmen mit mindestens zehn Mitarbeitern über einen Internetanschluss – ist davon auszugehen, dass durch die Nutzung dieses Mediums keine spürbaren Verzerrungen der Daten entstehen (vgl. HÄDER 2006, 165f).

Der Fragebogen wurde über eine Internetadresse der Universität Würzburg bereitgestellt. Diese Adresse war weder über Links von anderen Webseiten aus noch über Suchmaschinen (z.B. Google) erreichbar und konnte somit nur von gezielt akquirierten Personen aufgerufen werden, die Kenntnis der genauen URL⁹ hatten.

Der Aufbau des Fragebogens wird genauer in Kapitel 3.3 erläutert.

Stichprobe

Das Auffinden der Teilnehmer erfolgte in Kombination aus einer Art “Schneeballtechnik” (DIECKMANN 2006, 338) und einer “Quotenauswahl” (347). Die Kontakt-Aufnahme erfolgte per E-Mail. Zielgruppe der Stichprobe waren Selektionsverantwortliche¹⁰ (“Gatekeeper” (HAEBERLIN)) in Unternehmen, also Menschen mit Verantwortung bei der Auswahl und Einstellung von Mitarbeitern und Auszubildenden, z.B. Angehörige der Personalabteilungen oder Geschäftsführer.

Bei Anwendung der Schneeballtechnik wird eine Person gebeten, einen Fragebogen auszufüllen und diesen an weitere Probanden weiterzuleiten (vgl. HÄDER 2006, 172ff).

⁹Uniform Resource Locator: Verweis auf den genauen Ort einer Ressource im Internet.

¹⁰In dieser Arbeit werden die Begriffe ‘Selektionsverantwortlicher’ und ‘Personalverantwortlicher’ gleichbedeutend verwendet.

Dieser Netzwerkeffekt diene in kontrollierter Form auch als Grundlage für diese Untersuchung. Es wurden Ansprechpartner an verschiedenen Knotenpunkten mit Kontakten zur relevanten Zielgruppe (z.B. Kammern, Netzwerke von Unternehmen oder Berufsbildungswerke oder Integrationsstellen und -fachdienste) gebeten, den Fragebogen weiterzuleiten und ihn, wenn sie selbst zur Zielgruppe gehören, auch auszufüllen.

Bei der Auswahl dieser Netzwerke wurde darauf geachtet, dass Unternehmen der verschiedenen Wirtschaftszweige und Betriebsgrößen, sowie Unternehmen mit und ohne Erfahrung mit Integrations Helfern gleichermaßen vertreten waren. Dazu wurden wenn nötig Unternehmen mit unterrepräsentierten Eigenschaften durch Internetrecherche ausfindig gemacht und direkt kontaktiert (Quotenauswahl).

Den Teilnehmern wurde die Möglichkeit geboten, anonym an der Befragung teilzunehmen. Bei Interesse an den Ergebnissen der Auswertung konnte am Ende des Fragebogen eine E-Mail-Adresse angegeben werden. Diese wurde getrennt von den restlichen Daten des Fragebogens gespeichert. Auf diese Weise sollte eine Verzerrung durch "soziale Erwünschtheit" (DIECKMANN 2006, 382) eingeschränkt werden, nach der z.B. davon auszugehen ist, dass persönliche Denkmuster nicht geäußert werden, weil sie dem "arbeitsrechtliche[n] Verbot der Diskriminierung behinderter Menschen" (FREHE 2005, 62) entgegen stehen. Von einer *kompletten* Aufhebung dieser Verzerrung trotz Anonymisierung nicht auszugehen; dies ist bei der Auswertung zu beachten.

Um ein mehrfaches Ausfüllen des Fragebogens durch eine Person zu erschweren, wurde nach einem vollständigen Ausfüllen des Fragebogens ein Cookie¹¹ auf dem Computer des Nutzers gesetzt.

Eine andere Sicherungsmaßnahme, z.B. durch Vergabe von eindeutigen Zugangscodes oder einer Speicherung der IP-Adresse¹², kam aufgrund des Verteilungsweges bzw. zur Wahrung der Anonymität nicht in Frage.

Der Fragebogen war über den Zeitraum eines Monats erreichbar.

Vor- und Nachteile der Methode

Gegen den Einsatz quantitativer Forschungsmethoden werden zahlreiche Kritikpunkte angeführt (vgl. z.B. LAMNEK 1995, 6ff). Hauptkritikpunkte sind häufig die mangelnde Anpassung an den Befragten (jeder bekommt die gleichen Fragen) und die selektive

¹¹Profildatei, die auf dem Computer des Benutzers abgelegt wird. Bei einem erneuten Aufruf der Webseite kann diese vom Server ausgelesen werden. Dadurch kann der Computer ohne Einsatz persönlicher Daten als bekannt gekennzeichnet werden.

¹²Nummer, über die Computer bei der Kommunikation in Netzwerken angesprochen werden können. Rechner lassen sich Anhand der IP-Adresse – mit Einschränkungen – wiedererkennen.

Wahrnehmung des durch Items Festgelegten.

Dieser Mängel bin ich mir durchaus bewusst. Aber für meinen Anwendungszweck überwiegen Vorteile der leichteren Wahrung der Anonymität, der raschen Bearbeitung durch die Teilnehmer mit der dadurch erhöhten Teilnahmebereitschaft und die Möglichkeit der statistischen Auswertung diese Mängel.

Die Gängelung durch den standardisierten Fragebogen und seine geschlossenen Fragen wurde durch die Verwendung von Textfeldern für persönliche Anmerkungen auf jeder Seite des Fragebogens abgemildert.

3.3 Konstruktion des Fragebogens

Der Konstruktion des Fragebogens lagen neben der Fragestellung folgende Bedingungen zu Grunde:

- übersichtliche Aufteilung und Gestaltung
- niedrige Hemmschwelle für potentielle Ausfüller: Kurze Bearbeitungszeit (≤ 10 Minuten) und hoher Grad an Vorstrukturierung (Verzicht auf selbstständiges Formulieren)
- Formulierung der Items unter Berücksichtigung der nicht-pädagogischen Zielgruppe
- hohe Datensicherheit
- ergonomische Handhabung in Erstellung und Auswertbarkeit

Technische Infrastruktur

Vom Rechenzentrum der Universität wurde zum Zeitpunkt der Durchführung ein System zur Erstellung von Online-Umfragen zur Verfügung gestellt. Dieses schien in Sachen Ergonomie und Datensicherheit (Betrieb von Backup-Servern) den Anforderungen zu genügen. Deshalb wurde die Umfrage mit diesem System veröffentlicht.

Allerdings stellte sich heraus, dass die eingesetzte Software fehlerhaft war. Wurde der Fragebogen an einem Tag mehr als einmal ausgefüllt, blieb nur der jeweils letzte Datensatz vollständig erhalten. Dies konnte glücklicherweise beim ersten Auftreten festgestellt werden, so dass nur wenige Datensätze verloren gingen.

In Folge dessen wurde die Umfrage ein zweites Mal mit einer ähnlichen Software auf meinem privaten Server rekonstruiert. Die bisherige Adresse leitete auf die neue URL um, die Gestaltung lehnte sich an die bisherige Umgebung an, so dass sich für den Teilnehmer

wenig änderte. Die tägliche Datensicherung wurde ab jetzt manuell vorgenommen.

Auch für die Auswertung der Ergebnisse wurden von der Umfrage-Software¹³ verschiedene Schnittstellen zur Verfügung gestellt. Die Ergebnisse lassen sich sowohl in der Software auflisten und als einfache Statistik (absolute und prozentuale Häufigkeiten) ausgeben als auch an externe Programme wie Microsoft Excel und SPSS übergeben.

Aufbau des Fragebogens

Der Fragebogen besteht aus fünf Unterseiten, zusätzlich Willkommens- und Abschlussseite mit Möglichkeit zur Eingabe der E-Mail-Adresse. Eine Übersicht über alle Fragen des Fragebogens mit Antwortmöglichkeiten ist im Anhang A.1 zu finden.

Im Folgenden soll ein Überblick über die wesentlichen Eckpunkte und Besonderheiten der Konstruktion gegeben werden. Die Anordnung der Fragen und Unterseiten¹⁴ orientiert sich zum einen am sachlogischen Zusammenhang der Themenbereiche, zum anderen an Empfehlungen zur Fehlerquellen vermeidenden Fragebogengestaltung (vgl. HÄDER 2006, 226ff).

- **Seite 1: Allgemeines**

Auf der ersten Seite werden allgemeine Informationen zu den teilnehmenden Unternehmen gesammelt, aus denen sich die Teilnehmerstruktur rekonstruieren lässt. Zudem können mit Hilfe dieser Angaben die Ergebnisse der Studie gruppiert werden um eine Pauschalisierung zu vermeiden. Im Anschluss an die allgemeinen Betriebsdaten werden statistische Daten zur Bewerbungssituation abgefragt, welche dem Komplex 2 der Fragestellung zuzuordnen sind.

Fragetypen: Auswahllisten mit einer Antwortmöglichkeit, Auswahllisten mit mehreren Antwortmöglichkeiten

- **Seite 2: Die Bewerbung**

Die Fragen dieser Seite beziehen sich auf die zwei Schwellen der Bewerbung: Einladung zum Bewerbungsgespräch (Frage 1) und Entscheidung für einen Bewerber (Frage 2). Auch diese Fragen sind Komplex 2 zuzuordnen. Der Teilnehmer wird zwar aufgefordert, vor allem an Bewerber mit Körperbehinderung zu denken, die Fragen sind jedoch bewusst allgemein gehalten und lassen sich auch ohne Erfahrung mit (körper-)behinderten Bewerbern beantworten. Gefragt wird nach subjektiven Über-

¹³PHPSurveyor Version 1.01; als Open Source Software verfügbar unter www.phpsurveyor.org

¹⁴Internetseiten sind gegliedert in Startseite und Unterseiten. Im Gegensatz zu gedruckten Fragebögen, die stark an die Seitengröße des verwendeten Papierformats gebunden sind, verleiht die bewusste Aufteilung in Unterseiten Internet-Fragebögen zusätzlich Struktur.

zeugungen der ausfüllenden Person.

Fragetyp: 4-Punkte-Skalen¹⁵ (trifft voll zu – trifft nicht zu; sehr bedeutend – unbedeutend)

- **Seite 3: Schlüsselqualifikationen**

Mit einer Liste von Anforderungen wird ein Kompetenzprofil für einen zuvor angegebenen (Ausbildungs-)Beruf abgefragt. Der Teilnehmer wird gebeten, einen Ausbildungsberuf auszuwählen, den er für Bewerber mit Körperbehinderungen aus den zur Verfügung stehenden Möglichkeiten als am geeignetsten erachtet. Die Variablen wurden vereinfacht abgeleitet aus “Merkmalskategorien von tätigkeitsbezogenen psychischen Anforderungen und Fähigkeiten” (BOURRY et al. 1994, 25) und aus einer Liste von Arbeitstugenden bei MOOSECKER und PFRIEM (2003). Die im Fähigkeitsprofil erhobenen Kompetenzen sind nicht behinderungsspezifisch. Die Fragen zielen auf subjektive Überzeugungen ab.

Die Nennung des Berufs wurde erst eingefügt, nachdem die Umfrage bereits gestartet war. In diesem Fall erwies sich der Internet-Fragebogen als sehr flexibel. Es zeigte sich, dass die Angabe der Branche auf Seite 1 für die Auswertung nicht genügend trennscharfe Auskünfte liefert und Teilnehmer größerer Betriebe Schwierigkeiten hatten, diesen Teil zu bearbeiten. Fragebögen, die vor der Änderung ausgefüllt wurden, können bis auf die detaillierte Kompetenzanalyse weiterhin verwendet werden, da der Rest der Angaben von dieser Änderung nicht betroffen ist.

Fragetypen: Textfeld, 4-Punkte-Skala (sehr wichtig – unwichtig)

- **Seite 4: Bedenken**

Ab dieser Unterseite sind die behandelten Themen behinderungsspezifisch. Die Fragen beziehen sich überwiegend auf Komplex 1, indem Sie überprüfen, welche Bedenken neben den berufsrelevanten Qualifikationen die Bewerbung beeinflussen. Des Weiteren wird nach Feldern gesucht, in denen sich die Unternehmen im Zusammenhang mit Mitarbeitern mit Behinderungen mehr Unterstützung wünschen. Die Kenntnis dieser Bereiche ist für eine Bewerbung insofern von Bedeutung, als dass sich Bewerber und Fachdienste gezielt mit entkräftenden Argumenten darauf vorbereiten können. Dies ist Komplex 2 zuzuordnen. Die verschiedenen Variablen beziehen sich teilweise auf Erfahrungen und Fragestellungen aus der Praxis des Integrations-

¹⁵Alle Frageskalen wurden mit einer geraden Anzahl von Kategorien ausgestattet, um “eine mehrdeutige Mittelkategorie, die ‘unentschieden’, ‘meinungslos’ oder auch eine tatsächlich mittlere Einstellung signalisieren kann” (DIECKMANN 2006, 404f) zu vermeiden. Dies scheint für diesen Anwendungsfall trotz der kontrovers geführten Diskussion über gerade oder ungerade Antwortmöglichkeiten am zweckmäßigsten (vgl. ebd.)

fachdienstes ACCESS Erlangen¹⁶. Gefragt wird nach subjektiven Überzeugungen und Einstellungen, sowie statistischen Daten.

Fragetypen: 4-Punkte-Skala (ja – teilweise – nein – ganz im Gegenteil), Auswahlliste mit einer Antwortmöglichkeit, Auswahllisten mit mehreren Antwortmöglichkeiten

- **Seite 5: Bewerbungs-Situationen**

Im letzten Teil der Umfrage wird nach den Wünschen der Selektionsverantwortlichen bezüglich Auftreten und Umgang mit der Behinderung gefragt. Dieser Teil ist besonders heikel, da er auf der einen Seite sehr subjektive Einstellungen erfragt, auf der anderen Seite im Kontext starker sozialer Erwartungen und Reglementierungen steht (vgl. Diskriminierungsverbot; FREHE 2005, 62ff).

Deshalb wurden die Fragen als Szenarien präsentiert, die möglichst wenig Aufschluss über eine vermeintliche Wertung der Antwortmöglichkeiten geben. Zusätzlich wurden die Antwortmöglichkeiten der Fragen bei jedem Aufruf der Seite in zufälliger Reihenfolge angeordnet, um einen “HALO-Effekt” (HÄDER 2006, 218), ein Erkennen einer möglichen Sortierung der Antwortenmöglichkeiten (z.B. erwünscht – nicht erwünscht) zu vermeiden (vgl. 217f).

Fragetypen: Auswahllisten in zufälliger Reihenfolge mit einer Antwortmöglichkeit

Vorabkontrolle

Die Konstruktion des Fragebogens inklusive Formulierung der Fragestellungen und deren Verständlichkeit, Übersichtlichkeit, Logik der Anordnung der Fragen und benötigter Zeitaufwand wurde von Personen aus den verschiedensten Professionen mit und ohne pädagogischer Vorerfahrung kontrolliert und korrigiert.

Auf einen Pretest mit Personalverantwortlichen wurde aufgrund der beschränkten Möglichkeiten, die Zielgruppe zu erreichen verzichtet, da ein Online-Fragebogen im Bedarfsfall auch während der Durchführung Eingriffsmöglichkeiten bietet. Von dieser Möglichkeit wurde wie oben erwähnt auf der Unterseite 3 Gebrauch gemacht; die Verwendbarkeit der Daten wurde dadurch nur minimal beeinflusst.

¹⁶Im Internet: www.access-ifd.de

3.4 Beschreibung der Stichprobe

Der Fragebogen wurde von insgesamt 72 Firmen bearbeitet¹⁷. Im Folgenden soll die Teilnehmerstruktur, die sich aus den Angaben in Abschnitt 1 des Fragebogens ergibt, genauer beleuchtet und anschließend Schlüsse zur Repräsentativität dieser Stichprobe gezogen werden.

3.4.1 Teilnehmerstruktur

Verteilung der Betriebe nach Branchen

Im Fragebogen standen folgende Branchen zur Auswahl: ‘Handwerk’, ‘Industrie’, ‘Handel’, ‘Öffentliche Dienstleistungen’, ‘Private Dienstleistungen’ und ‘Gesundheit’. Des Weiteren konnte im Feld ‘Sonstiges’ eine eigene Branchenbezeichnungen eingetragen werden.

Aus den Angaben zur Branche lässt sich nicht automatisch auf die angebotenen Berufe schließen (z.B. fallen über alle Branchen hinweg Arbeiten für Bürokaufleute an). Interessant sind sie eher im Sinne unterschiedlicher Aufgeschlossenheit gegenüber behinderten Mitarbeitern. Verschiedene Studien zeigen, dass vor allem im Bereich sozialer Dienstleistungen (z.B. Krankenhäuser, Altenheime) viele Anstellungen zu verzeichnen sind, während Unternehmen in “typischen ‘White-Collar’-Branchen” (KASTL und TROST 2002, 216) (z.B. Versicherungen, Banken) eher zurückhaltend sind (vgl. 215f). Die Datenbasis dieser Befragung ist zu klein, um diese Aussage an ihr zu überprüfen, müssen dabei doch auch andere Variablen wie die Betriebsgröße mit beachtet werden.

Branche	original		umverteilt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Industrie	18	25%	21	30%
Private Dienstleistungen	16	22%	18	25%
Handel	8	11%	8	11%
Handwerk	8	11%	8	11%
Öffentliche Dienstleistungen	7	10%	8	11%
Gesundheit	6	8%	6	8%
Sonstiges	9	13%	3	4%

Tabelle 3.1: Verteilung der Betriebe nach Branchen.

Tabelle 3.1 zeigt die Nennungen der Branchen original wie im Fragebogen und daneben

¹⁷Sofern nicht anders angegeben ist gilt im Folgenden als Grundlage für alle Prozentwerte: $n = 72$

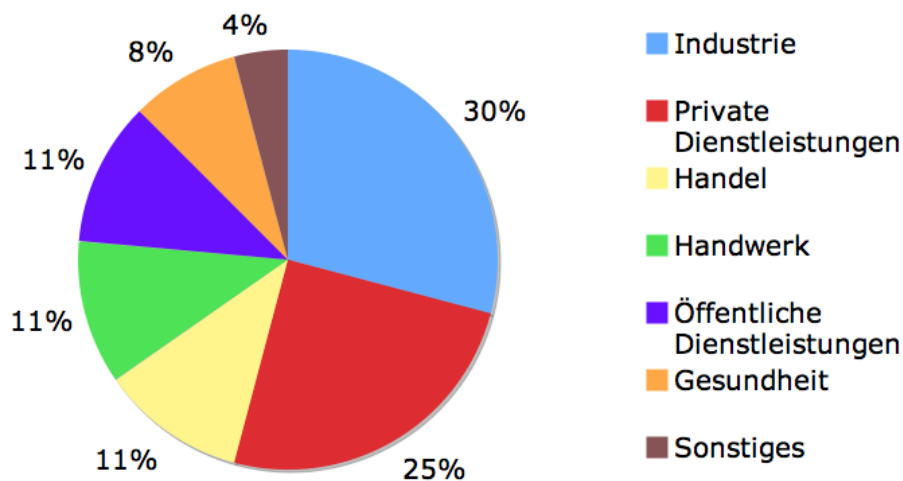


Abbildung 3.1: Verteilung der Betriebe nach Branchen (umverteilt).

einen Branchenspiegel mit Umverteilung der Nennungen unter Sonstiges auf die angebotenen Branchen. Drei der Nennungen lassen sich nicht ohne Weiteres zuordnen und verbleiben deshalb unter Sonstiges. Die korrigierte Aufteilung der Betriebe nach Branchen wird grafisch in Abbildung 3.1 dargestellt.

Verteilung nach Betriebsgrößen

Wie auch bei der Verteilung nach Branchen lässt sich auch je nach Betriebsgröße unterschiedliches Einstellungsverhalten bei Bewerbern mit Behinderung beobachten. “Zahlreiche Untersuchungen zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung belegen übereinstimmend, dass es vor allem kleine und mittlere Betriebe sind, die Schwerbehinderte beschäftigen” (KASTL und TROST 2002, 210f).

Die Verteilung der teilnehmenden Betriebe nach Mitarbeiterzahl stellt sich wie folgt dar:

Betriebsgröße	Anzahl	Prozent
1 – 10	14	19%
11 – 50	11	15%
51 – 100	3	4%
101 – 500	17	24%
501 – 1000	9	13%
1001 – 10000	11	15%
> 10000	7	10%

Tabelle 3.2: Verteilung der Betriebe nach Betriebsgröße.

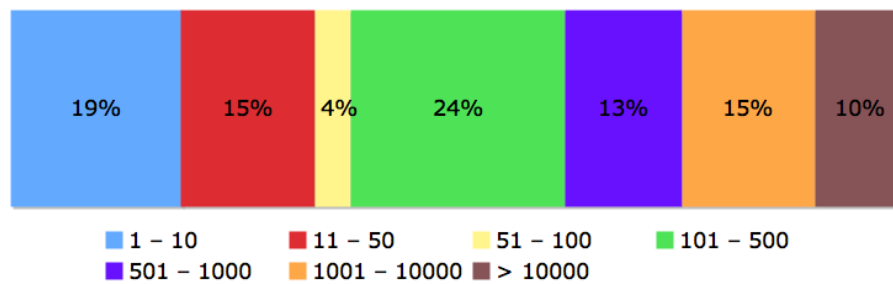


Abbildung 3.2: Verteilung der Betriebe nach Betriebsgröße.

Angaben zu Ausbildungsverhältnissen

83% der befragten Unternehmen geben an, regelmäßig Ausbildungsplätze bereitzustellen, während 14% dies verneinen. Zwei Fragebögen enthielten zu dieser Frage keine Angabe. Acht der zehn nicht ausbildenden Betriebe haben eine Betriebsgröße von weniger als 10 Mitarbeitern. Die Anzahl der Auszubildenden wächst überwiegend proportional zur Anzahl der Mitarbeiter. In der Umfrage sind Unternehmen mit einem Auszubildenden (10%) bis hin zu Firmen mit über 1000 Auszubildenden (6%) vertreten.

Beschäftigung und Ausbildung von Menschen mit Behinderung

Nicht zahlenmäßig sondern nur mit den pauschaleren Antwortmöglichkeiten ‘ja, einmal’, ‘ja, mehrmals’ und ‘nein’ wurde die Beschäftigung und Ausbildung von Menschen mit Behinderung abgefragt. Dabei wurden auch Ausbildungsverhältnisse der Vergangenheit erfasst. Die genaue Verteilung der Antworten ist Tabelle 3.3 zu entnehmen.

Unternehmen, die nach eigenen Angaben keine Mitarbeiter mit Behinderung beschäftigen, sind überwiegend Firmen mit unter 100 Mitarbeitern. Mehrere Angestellte mit Behinderungen finden sich in allen Unternehmen mit mindestens 500 Mitarbeitern, aber in nur drei Betrieben unter 100 Mitarbeitern.

Überwiegend Betriebe mit 100 – 500 Mitarbeitern geben an, bereits *einen* Jugendlichen mit Behinderung ausgebildet zu haben oder gerade auszubilden. Unternehmen mit mehreren behinderten Auszubildenden finden sich ab 100 Mitarbeiter aufwärts, alle teilnehmenden Konzerne mit über 5000 Mitarbeitern eingeschlossen. Von den kleineren Unternehmen unter 100 Mitarbeitern engagieren oder engagierten sich drei in der Ausbildung behinderter Jugendlicher.

Anzahl der Betriebe mit	einem		mehreren		keinem		O. Angabe	
Mitarbeiter(n) mit Beh.	7	10%	42	58%	20	28%	3	4%
Auszubildenden mit Beh.	7	10%	17	24%	42	58%	6	8%

Tabelle 3.3: Betriebe mit Mitarbeitern und Auszubildenden mit Behinderung.

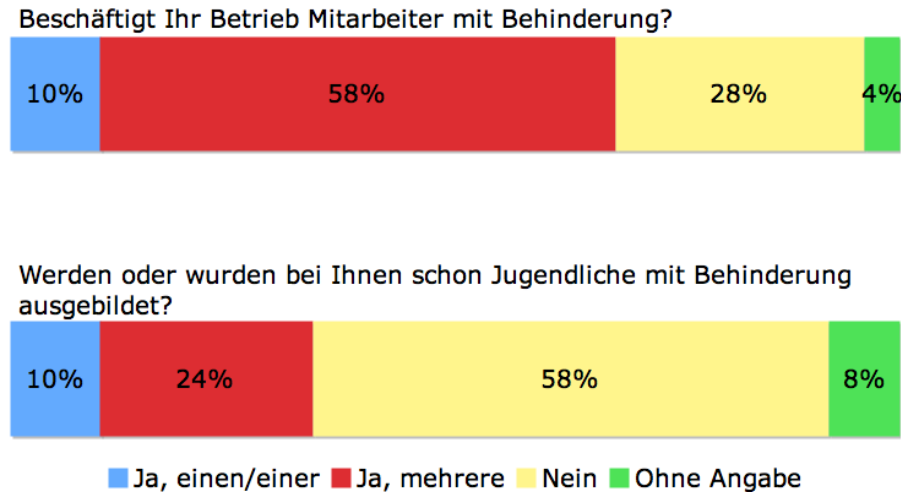


Abbildung 3.3: Beschäftigung von Mitarbeitern und Auszubildenden mit Behinderung.

Positionen der ausfüllenden Mitarbeiter

In den Angaben zu den ausfüllenden Mitarbeitern spiegelt sich die Organisationsstruktur bzw. Zuständigkeitsverteilung der Unternehmen wider. Im Anschreiben wurde lediglich gebeten, der Fragebogen solle von Selektionsverantwortlichen ausgefüllt werden.

In Unternehmen mit unter 100 Mitarbeitern bearbeiteten fast ausschließlich Geschäftsführer den Fragebogen, in Unternehmen über 500 Mitarbeitern überwiegend Mitarbeiter des Personalwesens. Bei Betrieben mit 100 bis 500 Mitarbeitern halten sich die beiden Gruppen ungefähr die Waage. In größeren Unternehmen finden sich zusätzlich Bereichsleiter sowie Mitarbeiter der Berufsausbildung und Schwerbehindertenvertreter.

Letztere müssen nach SGB IX in Firmen mit mindestens fünf nicht vorübergehend angestellten Schwerbehinderten von den Arbeitnehmern gewählt werden und haben bei "Bewerbungen schwerbehinderter Menschen das Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen und Teilnahme an Vorstellungsgesprächen" (§ 95 SGB IX, Abs. 2 Satz 3).

Die genaue Verteilung der Position der ausfüllenden Mitarbeiter stellt sich wie folgt dar:

Position	Anzahl	Prozent
Geschäftsführung	31	43%
Personalwesen	31	43%
Schwerbehindertenvertretung	4	6%
Sonstiges: Bereichsleitung	2	3%
Sonstiges: Berufsausbildung	2	3%
Sonstiges: Beratung	1	1%
Sonstiges: keine weitere Angabe	1	1%

Tabelle 3.4: Positionen der ausfüllenden Mitarbeiter.

3.4.2 Repräsentativität

Unter Repräsentativität “versteht man in der Empirie die grundlegende Eigenschaft von Erhebungen, dass sie Aussagen über eine Grundgesamtheit zulassen” (WIKIPEDIA). Für die durchgeführte Studie wird keine Repräsentativität eingefordert. Hundertprozentige Repräsentativität mit einer Stichprobe zu erlangen, ist indes ohnehin nicht möglich. Jedoch kann mit Kenntnis der “Quotenmerkmale” (DIECKMANN 2006, 341) darauf geschlossen werden, in wie weit die Stichprobe Aussagekraft für bestimmte Merkmale besitzt (vgl. 338ff, 368f).

Aus diesem Grund sollen die Aspekte Betriebsgröße, Branche und Ausbildungsquote der eben skizzierten Teilnehmerstruktur in Verbindung gesetzt werden zu Eckdaten der aktuellen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation. Dazu ziehe ich zum einen statistische Daten verschiedener Quellen zu Rate, auf der anderen Seite beziehe ich mich auf eine empirische Untersuchung von KASTL und TROST (2002). Diese Untersuchung entstand im Rahmen des Abschlussberichts einer wissenschaftlichen Begleitung zu Modellprojekten der Integrationsfachdienste im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung. Diese Studie gibt unter anderem Aufschluss über Unternehmen, an die Menschen mit Behinderung vermittelt werden konnten.

Betriebsgröße

Der Vergleich der Betriebsgröße gestaltet sich methodisch relativ einfach. Fasst man einzelne benachbarte Kategorien zusammen, stimmen die Aufteilungen der Betriebsgrößen in den verwendeten Datenquellen (Statistiken des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung im Auftrag des Arbeitsamtes (IAB); Studie von KASTL und TROST (2002)) größtenteils überein. Die Kategorien der verschiedenen Studien überschneiden sich im Grenzbereich, da das IAB neue Zahlenbereiche bei vollen Zehnern beginnt (z.B. 10 – 49),

die anderen beiden diese jedoch noch dem vorherigen Zahlenbereich zuordnen (z.B. 11 – 50). Außerdem umfasst die Kategorie 1 – 10 bei KASTL und TROST Betriebe mit bis zu 15 Mitarbeitern. Diese zuletzt genannte Quelle zeigt die Verteilung der Betriebe, in die Klienten von Integrationsfachdiensten in Modellprojekten 1998 – 2001 vermittelt werden konnten.

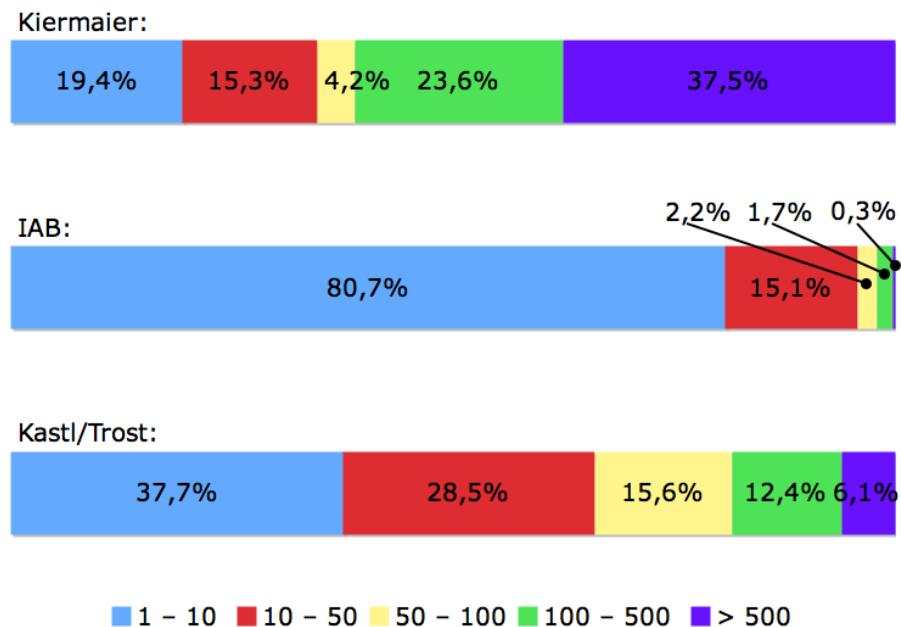


Abbildung 3.4: Vergleich der Verteilung der Betriebe nach Betriebsgrößen in der vorliegenden Studie (KIERMAIER), einer Statistik des Arbeitsamtes aus 2006 (IAB) und der aufnehmenden Betriebe von Klienten von Integrationsfachdiensten 1998 – 2001 (KASTL/TROST).

Es zeigt sich, dass die Verteilung der antwortenden Unternehmen nicht dem wirklichen Unternehmensmarkt entspricht. Dies lässt sich damit erklären, dass es eine Vielzahl von Selbstständigen und Ein-Mann-Unternehmen gibt, die nur mit großen Aufwand im entsprechenden Umfang erreicht werden könnten. Die Verteilung der Betriebe nach Größe in dieser Erhebung weicht von den allgemeinen statistischen Zahlen mehr ab als von der Verteilung der einstellenden Unternehmen bei KASTL und TROST.

Betrachtet man Abbildung 3.2, ist es gelungen ein breites, relativ ausgewogenes Spektrum an Meinungen der verschiedenen Betriebsgrößen einzuholen. In Anbetracht des Vergleichs der Zahlen darf man die Bedeutung der kleinen Unternehmen nicht unterschätzen, einerseits aufgrund ihrer hohen Verbreitung, andererseits auch, weil sie ohne das Vorhandensein einer verpflichtenden Quote dennoch einen sehr großen Anteil der Arbeitgeber für Menschen mit Behinderung darstellen (vgl. KASTL und TROST 2002, 210ff).

Branchen

Deutlich schwerer stellt sich der Vergleich der Branchen dar. Diese sind in den verschiedenen Quellen (Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland 2006 (DESTATIS); KASTL und TROST) ungleich gegliedert und bezeichnet.

Ein vorsichtiger Vergleich ist in vier groben Kategorien möglich: Verarbeitendes Gewerbe (Industrie, Handwerk) (entspricht den Kategorien D und F im Statistischen Jahrbuch), Handel- und Gastgewerbe (G und H), öffentliche und private Dienstleistungen (J, K, M, N und O) sowie Sonstiges (I, C und E).

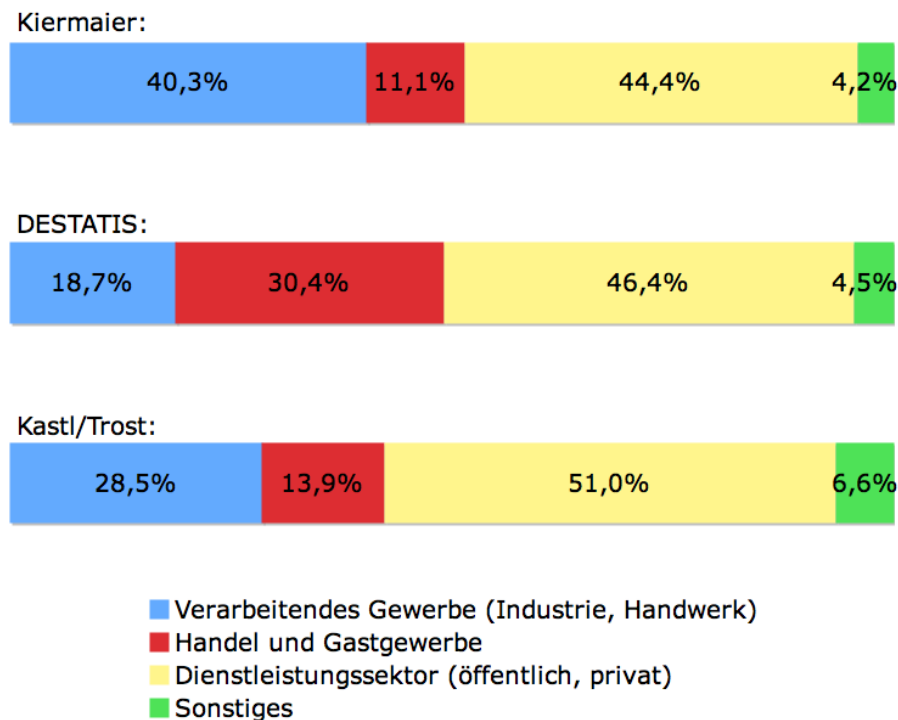


Abbildung 3.5: Vergleich der Verteilung der Betriebe nach Branchen in der vorliegenden Studie (KIERMAIER), im Statistischen Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland 2006 (DESTATIS) und der aufnehmenden Betriebe von Klienten von Integrationsfachdiensten 1998 – 2001 (KASTL/TROST).

In diesem Vergleich zeigt sich ein relativ ausgewogenes Bild in den drei zur Auswertung verglichenen Quellen. Auffallend ist die abweichende Häufigkeit von verarbeitendem Gewerbe und Handel und Gastronomie im Statistischen Jahrbuch zu den anderen beiden Studien. Dies ist zumindest zum Teil dadurch zu erklären, dass im Statistischen Jahrbuch die Kategorie Handel und Gastronomie einige Unternehmensbereiche umfasst, die bei entsprechender Selbsteinschätzung auch leicht dem verarbeitenden Gewerbe zuzuordnen sind (vgl. DESTATIS 2006, 484). Generell ist dieser Vergleich nur als vager Anhaltspunkt zu sehen.

Würde man die einzelnen Bereiche differenzierter betrachten, ließen sich durchaus Abweichungen zwischen statistischer Verteilung der Branchen und aufnehmenden Betrieben feststellen. Ein derartiger Vergleich findet sich z.B. in KASTL und TROST (2002, 216).

Auszubildende Unternehmen

Ein beschönigendes Bild wirft die Zahl der ausbildenden Betriebe mit 83,33%. Dieser Wert übertrifft die wirkliche Ausbildungsquote mit 31,2% (BMBF 2006, 149) um ein Vielfaches. Dies lässt sich zum Einen damit erklären, dass nur “jeder fünfte Kleinbetrieb, [aber] mehr als die Hälfte der Kleinbetriebe, drei Viertel der Mittel- und 92% der Großbetriebe“ (147) Auszubildende aufnimmt. Durch die überproportionale Präsenz von Mittel- und Großbetrieben in dieser Studie steigt auch die Ausbildungsquote. Zum anderen lässt sich vermuten, dass verstärkt Unternehmen mit Erfahrung in der Ausbildung Bereitschaft zeigen, diesen Fragebogen auszufüllen, was für diese Arbeit letztendlich ein Vorteil ist.

Zusammenfassung

Die vorliegenden Daten eignen sich, um die Einstellungen, Haltungen, Interessen und die derzeitige Praxis bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ausbildender Unternehmen aller Betriebsgrößen abzuleiten und diese mit einer Vergleichsgruppe nicht ausbildender Betriebe zu vergleichen. Dabei sind alle relevanten Wirtschaftszweige vertreten; die Verteilung ist dabei in etwa mit der Verteilung der kooperationsbereiten Betriebe nach KASTL und TROST (2002) vergleichbar.

Was die Daten nicht bewerkstelligen können und sollen, ist eine repräsentative Abbildung des Arbeitsmarktes, weder nach der allgemeinen statistischen Verteilung, noch nach der besonderen Verteilung aus den Erfahrungen der Integrationsfachdienste.

3.5 Auswertung des Fragestellungs-Komplexes 1: Ausbildungsplätze, Zugangsqualifikationen und behinderungsspezifische Hürden

Wie aus der Fragestellung unter Kapitel 3.1 hervorgeht, beziehen sich die zu Komplex 1 zugeordneten Fragen der Studie auf das Umfeld des allgemeinen Arbeitsmarktes. Es soll geklärt werden, in welche Konkurrenzsituation sich Bewerber mit Körperbehinderung begeben und mit welchen Chancen.

Dazu wird das Berufsangebot der teilnehmenden Unternehmen mit seinen Zugangsquali-

fikationen, zugehörigen Kompetenzerwartungen und das Bewerberumfeld analysiert. Abschließend wird die Einstellung der Personalverantwortlichen hinsichtlich möglicher Vorbehalte und Bedenken gegenüber der Einstellung von Menschen mit Behinderung untersucht.

3.5.1 Vorschläge für geeignete Berufe in den Unternehmen

Auf die Frage nach einem Beruf oder Berufszweig im Angebot des Unternehmens, der als geeignet für einen Bewerber mit einer Körperbehinderung erachtet wird, gaben 42 Teilnehmer Auskunft. Bei den 30 Fragebögen ohne Antwort ist zu unterscheiden zwischen 10 Teilnehmern, die den Fragebogen vor der Einfügung dieses Feldes (vgl. Kapitel 3.3, Aufbau des Fragebogens, Schlüsselqualifikationen) ausgefüllt haben und 20 Enthaltungen.

Die genannten, für Bewerber mit Behinderungen grundsätzlich als geeignet angesehen Berufe lassen sich in folgende Berufsgruppen einteilen (sortiert nach Häufigkeit der Nennung):

- Kaufmännische Berufe (z.B. Industriekaufleute, Bürokaufleute, Steuerfachgehilfe)
- Technische Berufe (Mechatroniker, Bau- oder technischer Zeichner, Industriemechaniker)
- IT-Berufe (z.B. Fachinformatiker, IT-Servicetechniker)
- Handwerkliche Berufe (z.B. Maler und Lackierer, Friseur)
- Helfer-/Werkerberufe (z.B. Hilfsarbeiter Metallbereich, Winzergehilfe)
- Soziale Berufe (z.B. Altenpfleger)

Eine vollständige Auflistung der Nennungen findet sich im Anhang A.2. Wie in Abbildung 3.6 deutlich zu erkennen ist, bestimmen die kaufmännischen Berufe mit über 50% der Nennungen deutlich die Liste der Vorschläge. Sie wurden von Unternehmen aller Wirtschaftszweige vorgeschlagen.

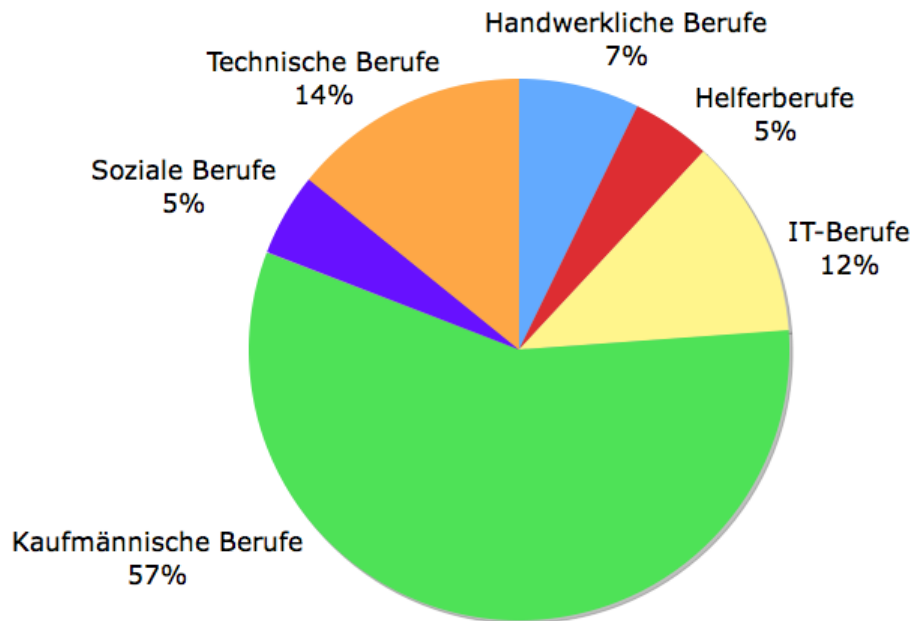


Abbildung 3.6: Einteilung der vorgeschlagenen Berufe nach Berufsgruppen.

Einer Relativierung bedürfen die Nennungen handwerklicher Berufe: ‘Friseur/-in’ wird in zwei Fragebögen zwar als Vorschlag genannt, allerdings erfolgt in beiden Fällen per Kommentar eine deutliche Absage, Menschen mit Behinderung in diesem Beruf mit Kundenkontakt einzusetzen.

“Im Friseurberuf ist es u.E. undenkbar Mitarbeiter mit spürbarer Behinderung bei der Kundenbearbeitung einzusetzen.”

“Im Dienstleistungshandwerk am Kunden sind m.E. körperlich oder geistig behinderte Menschen nicht einsetzbar.”

Auch bei einem Teil der Enthaltungen ist anzunehmen, dass der Verzicht auf die Nennung eines Berufs auf die Meinung zurückzuführen ist, ein Mensch mit Behinderung sei nicht für einen Ausbildungsberuf im Angebot des Unternehmens geeignet. Dies trifft vor allem auf die 14 Fragebögen zu, in denen sowohl angegeben wird, dass das Unternehmen regelmäßig ausbildet und das Anforderungsprofil ausgefüllt ist, aber auf einen Berufsvorschlag verzichtet wurde.

Ursachen für dieses Antwortverhalten sind nicht konkret festzumachen; ein Grund für die mehr oder weniger indirekte Weigerung, für behinderte Menschen geeignete Berufe im eigenen Betrieb zu nennen, könnte eine gewisse Vorsicht sein, um nicht ‘diskriminierend’ zu erscheinen.

3.5.2 Zugangsqualifikationen der Berufe

Um die Zugänglichkeit dieser Berufe für Schüler von Förderzentren mit dem Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung festzustellen, können zwei Datenquellen miteinander verglichen werden.

Das ist einerseits die Informationsseite WWW.BERUFENET.DE¹⁸ der Bundesagentur für Arbeit, die unter anderem die *Zugangsqualifikationen* zu vielen Berufen auflistet. Dies umfasst sowohl die rechtlich vorgeschriebenen Zugangsqualifikationen (z.B. mindestens Mittlere Reife) als auch die ‘faktischen Zugangsqualifikationen’ der verschiedenen Berufe. Bei Letzteren handelt es sich um Ergebnisse einer Erhebung aus dem Jahr 2004¹⁹, welche Schulabschlüsse die von den Unternehmen eingestellten Auszubildenden vorwiesen.

Die *Abgangsqualifikationen* von Schülern mit Förderbedarf körperliche und motorische Entwicklung lassen sich beispielhaft einer Erhebung von BARLSEN et al. (1995) entnehmen. Leider existieren keine aktuelleren Zahlen, die differenziert genug für einen derartigen Vergleich sind²⁰.

Die verwendete Studie umfasst die Schulabschlüsse von 112 Schülern mit Förderbedarf körperliche und motorische Entwicklung. In einem Vergleich mit zwei weiteren Studien aus 1982 und 1990 stellen die Autoren ähnliche Ergebnisse fest (vgl. 64), deshalb ist davon auszugehen, dass die Zahlen auch auf andere Schüler und Schulen übertragbar sind. SCHABERT (2005a) merkt an, dass die Schulabschlüsse im Vergleich zu den heute an Förderschulen erreichten Abschlüssen außergewöhnlich hoch sind (435). Im Vorausgriff auf die folgenden Ergebnisse bedeutet dies, dass von einer weiteren Verschärfung der Diskrepanz auszugehen ist.

Würde man die Betrachtung der Thematik weiter vertiefen, wäre es sicherlich von Interesse, diese Zahlen durch eine breite Erhebung aktuell erzielter Abschlüsse von Schülern mit dem Förderbedarf körperliche und motorische Entwicklung zu ersetzen.

In Tabelle 3.5 wird die Verteilung der Schulabschlüsse nach BARLSEN et al., sowie die Verteilung der geschlossenen Ausbildungsverhältnissen nach Schulabschlüssen (WWW.BERUFENET.DE 2004) in verschiedenen von den Unternehmen genannten Berufen dargestellt. Für die in den Bereichen ‘Soziale Berufe’ und ‘Helfer-/Werkerberufe’ genannten Berufe liegen keine Zahlen zu den faktischen Zugangsqualifikationen vor.

¹⁸Literaturverzeichnis: BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT -A-

¹⁹Dies sind die aktuellen Zahlen bei Zugriffen im August 2007.

²⁰In den jährlichen Statistiken der Statistikämter und in übergreifenden Berichten der Kultusministerkonferenz werden die Abschlüsse an Förderschulen nicht nach Förderschwerpunkten aufgesplittet.

	ohne	GE	L	HS	MR	HR
Erreichte Schulabschlüsse	0	19%	44%	25%	13%	0
Industriekaufmann/-frau	<0,01%	k.A.	k.A.	3%	30%	44%
Bürokaufmann/-frau (Handwerk)	0,01%	k.A.	k.A.	12%	41%	20%
Steuerfachgehilfe	0%	k.A.	k.A.	2%	33%	55%
Mechatroniker	k.A.	k.A.	k.A.	8%	66%	15%
Industriemechaniker	<0,01%	k.A.	k.A.	27%	54%	5%
Bauzeichner	k.A.	k.A.	k.A.	9%	47%	27%
Fachinformatiker (Anwendungsentwicklung)	<0,01%	k.A.	k.A.	3%	26%	53%
IT-Systemelektroniker	<0,01%	k.A.	k.A.	6%	50%	26%
IT-Systemkaufmann/-frau	0%	k.A.	k.A.	6%	28%	44%
Maler und Lackierer	10%	k.A.	k.A.	62%	26%	1%
Friseur	3%	k.A.	k.A.	53%	33%	3%

Legende:

- GE – Abschluss im Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung
- L – Abschluss im Förderschwerpunkt Lernen
- HS – Hauptschulabschluss
- MR – Mittlere Reife
- HR – Hochschulreife

Tabelle 3.5: Passung der Abgangsqualifikationen von Schülern mit Förderbedarf körperliche und motorische Entwicklung ('Erreichte Schulabschlüsse') und der faktischen Zugangsqualifikationen ausgewählter Berufe aus den angegebenen Berufsvorschlägen.

Während alle in der Tabelle aufgeführten Berufe keinen rechtlich festgelegten Mindestabschluss erfordern, verfügt der Beruf 'Altenpfleger' – in der Studie der einzige Vertreter der sozialen Berufe - über sehr detaillierte rechtliche Regelungen. So darf er nur mit Mittlerer Reife ohne weiteres ergriffen werden; will man diesen Beruf mit einem Hauptschulabschluss erlernen, gilt es zusätzliche Anforderungen zu erfüllen, z.B. über eine Altenpflegehelfer-ausbildung oder eine andere abgeschlossene Berufsausbildung zu verfügen.

Zugangsvoraussetzungen sind im Bereich der sozialen Berufe keine Seltenheit. Neben dem Schulabschluss ist auch das Mindestalter hin und wieder vorgeschrieben. In diesem Fall ist also nicht nur ein Kooperationspartners zu finden, sondern auch auf die Einhaltung von Vorschriften zu achten.

Zugangsvoraussetzungen existieren darüber hinaus natürlich auch in anderen Berufsbe-reichen; nicht zuletzt bei Berufen, die ein Studium erfordern.

Konsequenzen

- Förderschulabschlüsse wurden auf der Internetseite WWW.BERUFENET.DE der Bundesagentur für Arbeit nicht berücksichtigt. Die aufgeführten Schulabschlüsse der einzelnen Berufe ergeben jedoch nicht 100%. Einstellungen von Schülern mit Förderschulabschluss sind zahlenmäßig wohl in diese Restgruppe einzuordnen, die sie sich mit anderen seltenen Abschlussarten teilen werden.

Das bedeutet: Auch wenn Schüler mit Förderschulabschlüssen und insbesondere körperbehinderte Schüler mit Förderschulabschlüssen nur einen geringen Anteil der Bewerberzahlen ausmachen, stellen diese nicht die eigentliche Zielgruppe der vorgeschlagenen Berufe dar. Der größte Anteil der Schülerschaft an Förderzentren mit dem Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung fällt aus dem üblichen Qualifikationsrahmen der vorgeschlagenen Berufe.

Dies verfestigt die unter Kapitel 2.1 aufgezeigte Meinung, leicht körperbehinderte Schüler mit Abschluss im Förderschwerpunkt Lernen stellen im Hinblick auf ihre berufliche Zukunft eine besonders problematische Schülergruppe dar, während Schüler mit geistiger Behinderung oder schwererer Körperbehinderung leichter in eine Werkstatt für behinderte Menschen aufgenommen werden können.

Um für diese Problemgruppe Beschäftigungsmöglichkeiten zu finden, beginnen sich Werkstätten für behinderte Menschen nun auch für Mitarbeiter aus der Gruppe von Jugendlichen mit Förderbedarf Lernen zu öffnen²¹.

- Die Schüler mit höheren Schulabschlüssen (Hauptschule und Mittlere Reife) befinden sich in Umgebung starker Konkurrenz. In allen aufgeführten Berufsgruppen werden die Arbeitsplätze in fast allen Fällen an mindestens gleich, in vielen Fällen aber auch an höher qualifizierte Bewerber vergeben. Die Frage nach den Kompetenzen und Strategien, mit denen die körperbehinderten Bewerber auf sich aufmerksam machen können, ist also durchaus berechtigt.
- Auffallend oft besteht ein Zusammenhang zwischen Grad der körperlichen Anforderungen und Abschlussniveau: Bei den Berufen mit hohen motorischen bzw. körperlichen Anforderungen liegt das schulische Qualifikationsniveau niedriger. Dies ist sowohl innerhalb der Berufsgruppen (z.B. IT-Berufe) als auch zwischen den Berufsgruppen (z.B. Handwerksberufe und kaufmännische Berufe) der Fall. Das Dilemma besteht darin, dass körperbehinderten Jugendlichen in den allermeisten Fällen die

²¹In Würzburg bestehen bereits Kontakte zwischen der Sonderberufsschule des Trägers Caritas/Don Bosco und den Mainfränkischen Werkstätten.

Möglichkeit fehlt kognitive Schwächen durch motorisches Geschick zu kompensieren und damit die Möglichkeit auf einen dieser Berufe auszuweichen.

- Die Recherchen zu den Zahlen aus den kaufmännischen Berufen legen die Vermutung nahe, dass in kleineren Unternehmen ein Ausbildungsplatz mit niedrigeren Abschlüssen leichter erreichbar ist als in großen Unternehmen. So hat der Bürokaufmann in handwerklichen Betrieben ein niedrigeres Einstellungsniveau als in Industriebetrieben. Dies kann beim Bewerbungsprozess mit berücksichtigt werden.

MOOSECKER (2005a) hat Berufswünsche von Schülern an einem Förderzentrum mit dem Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung analysiert und dabei auch einige der oben angesprochenen Berufe und Berufsbereiche erfasst (z.B. 'Computer', 'Bürokaufmann', 'Kaufmann für Bürokommunikation', 'Kfz-Mechaniker' und 'Altenpfleger'). Er kommt zu dem ernüchternden Schluss, dass die Ergreifung dieser Berufe auf dem ersten Arbeitsmarkt für viele Schüler als unrealistisch einzuschätzen ist. Diese Aussage dürfte aufgrund der Eigenschaften der von ihm betrachteten Berufe für fast alle in dieser Befragung genannten Berufe gelten.

Ein möglicher Ausweg sind die Helfer- bzw. Werkerberufe, die auch in zwei Fragebögen vorgeschlagen wurden, genauere Informationen zu diesen Berufen finden sich in Kapitel 2.3.2.

Kompetenzerwartungen der Unternehmen

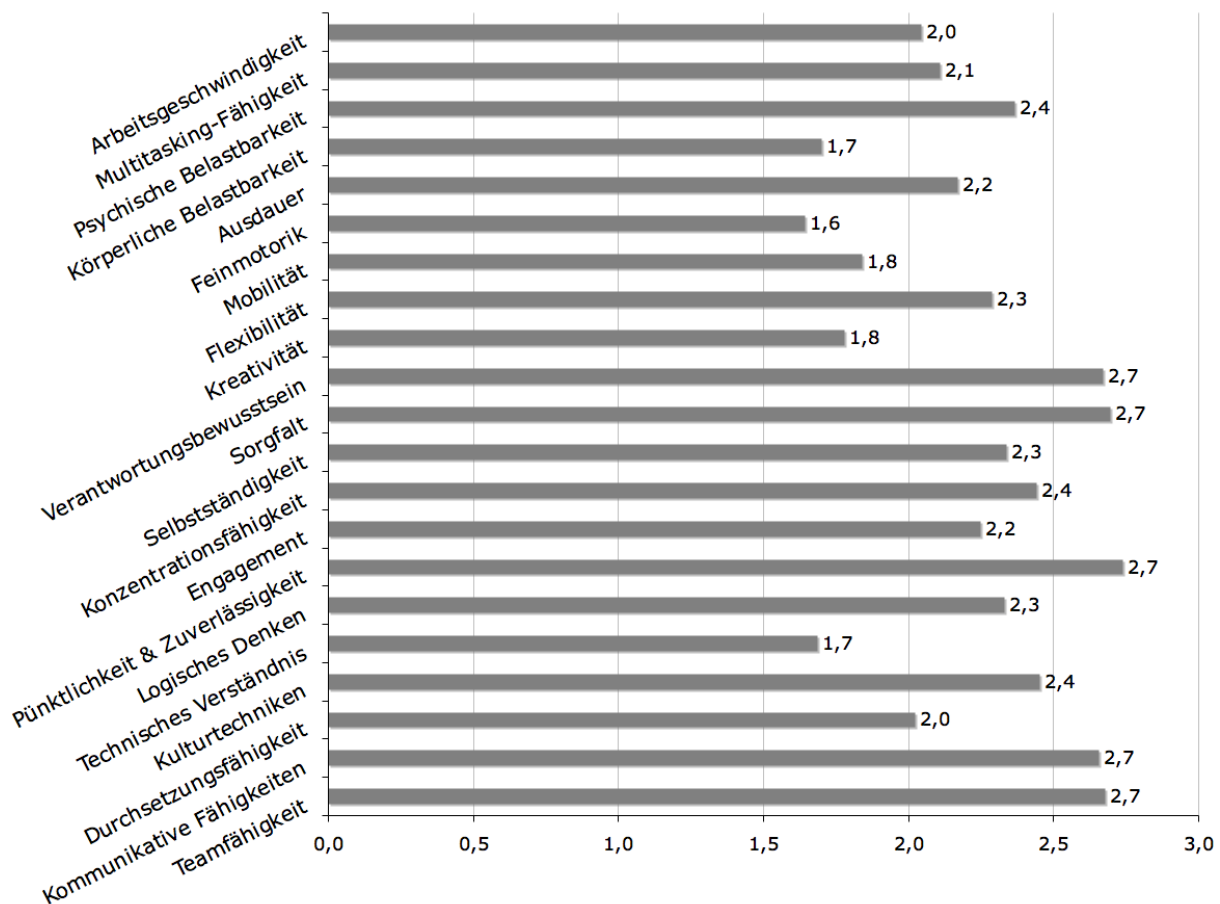
Während die Analyse der Zugangsvoraussetzungen einen Überblick über das Umfeld gegeben hat, in dem sich körperbehinderte Bewerber bewegen, die den allgemeinen Arbeitsmarkt anstreben, soll die Analyse der Kompetenzerwartungen genaueren Einblick in die Erwartungen der Unternehmer in Bezug auf verschiedene Basiskompetenzen²² geben.

Einen Überblick gibt die folgende Gesamtbetrachtung, in deren Verlauf auch geklärt wird, welche der geforderten Kompetenzen eine Chance und welche ein Problem für körperbehinderte Jugendliche darstellen. In einem zweiten Schritt wird geklärt, ob es zwischen den verschiedenen Berufsgruppen unterschiedliche Anforderungen gibt und ob sich daraus resultierend Berufsgruppen finden lassen, die für körperbehinderte Jugendliche besonders geeignet sind.

²²'Basiskompetenzen' verwende ich als Sammelbegriff für die Kompetenzen die von Arbeitgebern als Voraussetzung für den Berufsstart erwartet werden.

Gesamtbetrachtung der Befragungsergebnisse

Die Teilnehmer wurden gebeten in einer Liste von 21 möglichen Basiskompetenzen die Bedeutung für den angegebenen Beruf in einer Skala mit vier Auswahlmöglichkeiten anzugeben: unwichtig – weniger wichtig – wichtig – sehr wichtig. Die durchschnittlichen Erwartungen sind in Abbildung 3.7 dargestellt.



Legende: 0 – unwichtig, 1 – weniger wichtig, 2 – wichtig, 3 – sehr wichtig

Abbildung 3.7: Gesamtbetrachtung der Kompetenzerwartungen der Unternehmen.

Aus den hier gemachten Angaben lassen sich folgende Erkenntnisse gewinnen: Die Anforderungen der Unternehmen sind generell sehr hoch. Im Durchschnitt gilt keine der aufgelisteten Basiskompetenzen als unwichtig; nur sehr selten wurden in Fragebögen einzelne Kompetenzen als unwichtig eingeschätzt. Die niedrigsten Durchschnittswerte liegen zwischen weniger wichtig und wichtig.

In den Antworten sehe ich drei Kategorien von Kompetenzerwartungen:

- *Einschränkende Erwartungen*, die von Menschen mit verschiedenen Behinderungen

nur schwer zu erfüllen sind.

- *Erfreuliche Erwartungen*: Bereiche, in denen die Erwartungen der Personalverantwortlichen der Schülerschaft von Förderzentren mit dem Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung entgegen kommen.
- *Chancen*: Bereiche mit hohen Erwartungen, an die mit gezieltem Training eine Annäherung möglich ist und durch die sich die Schüler besonders profilieren können.

Diese Kategorien stellen sich wie folgt dar:

- Zu den *einschränkenden Erwartungen* zähle ich die Bereiche: *Arbeitsgeschwindigkeit, Multitasking-Fähigkeit*²³, *psychische Belastbarkeit, Ausdauer, Selbstständigkeit, Konzentrationsfähigkeit, logisches Denken, Kulturtechniken* und *kommunikative Fähigkeiten*.

Diese lange Liste möchte ich keinesfalls als zutreffend für alle Schüler oder als 'globalen Entmutigungs-Anlass' verstanden haben. Bei der Berufswahlvorbereitung ist jedoch auf alle Fälle zu beachten, dass die sehr hohen Anforderungen in diesen Bereichen viele Schüler an ihre Grenzen bringen werden.

Man wird man sich auf eine zwiespältige Situation einstellen müssen: Einerseits gilt es natürlich, auch diese Kompetenzen so gut wie möglich zu fördern, andererseits ist aber anzuerkennen, dass gewisse Fähigkeiten nicht in dem Maße erworben werden können wie von anderen Kindern und Jugendlichen, die ganz andere Möglichkeiten haben Erfahrungen zu sammeln und keine Behinderungen ausgleichen müssen (vgl. BERGEEST 2002, 4; BARLSEN et al. 1995, 21ff). Teilweise könnte eine Abmilderung der Folgen durch die Aneignung kompensatorischer Kompetenzen erfolgen, z.B. durch die unter Chancen genannten.

- Einige Ergebnisse der Kompetenzerwartungen empfinde ich aber auch als *erfreulich*: In diesen Bereichen werden gewisse Fähigkeiten als unterdurchschnittlich wichtig erachtet, die von Schülern mit Körperbehinderungen vielleicht nur bedingt erfüllt werden könnten.

Darunter fallen *körperliche Belastbarkeit, Feinmotorik, Mobilität, Kreativität* und *technisches Verständnis*. Ohne das schwierige Gesamtumfeld und die verbleibende Bedeutung dieser Bereiche zu vergessen, erscheinen diese Punkte als 'Hoffnungstifter', an die man sich halten kann.

²³Fähigkeit, sich auf mehrere Dinge gleichzeitig konzentrieren zu können

- In einer dritten Gruppe unter dem Titel ‘*Chance*’ möchte ich Kompetenzen sammeln, die durchweg als wichtig bis sehr wichtig eingeschätzt wurden und die sich nach meiner Ansicht auch von Schülern mit Körperbehinderungen verinnerlichen lassen. Setzt man in der Schule einen Schwerpunkt auf die Förderung dieser Kompetenzen, bestehen Möglichkeiten den Schülern dadurch zu einer besseren Startposition zu verhelfen und eventuelle kognitive Schwächen auszugleichen. Dies bedeutet jedoch keinesfalls die Abwendung von kognitiven Lernzielen, sondern eine Neugewichtung und eine Neuausrichtung der Methoden (vgl. BIERMANN 2005; KIPP 1997; BARLSEN et al. 1997, 197ff).

Zu diesen Kompetenzen zähle ich: *Verantwortungsbewusstsein, Sorgfalt, Engagement, Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit* sowie *Teamfähigkeit*.

Innerhalb der ‘komplexen, heterogenen Personengruppe’ (vgl. BERGEEST 2002, 3) an Förderzentren mit dem Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung können für die einzelnen Schüler ganz unterschiedliche Kompetenzerwartungen zur Grenze oder zur Chance werden, weswegen Potentiale individuell zu diagnostizieren und zu fördern sind.

Wie wichtig ein Training im Bereich der Schlüsselkompetenzen/Arbeitstugenden ist, zeigen auch die Ergebnisse der Schüler-Befragung von MOOSECKER (2005a) dadurch, dass sich die Schüler generell “in ihren Möglichkeiten des Einbringens von Arbeitstugenden schwächer einschätzen als in der Einschätzung der zu erbringenden Arbeitstugenden” (54).

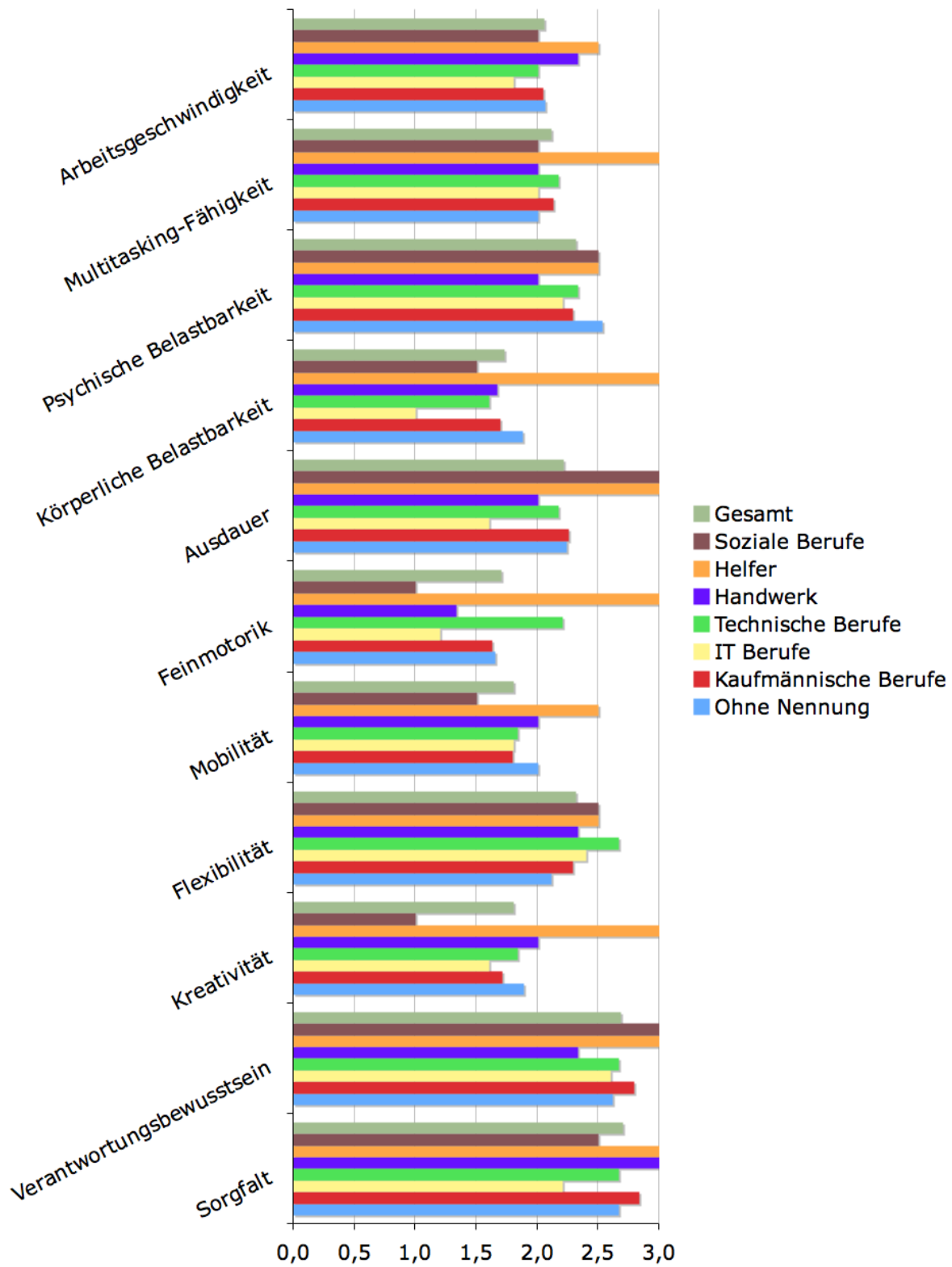
Vergleich der Berufsgruppen

Die Gesamtbetrachtung zeigt hohe Erwartungen an ein breites Spektrum von Basiskompetenzen, von denen wiederum ein bemerkenswerter Teil von mir als problematisch eingestuft werden musste.

Im Folgenden betrachte ich die Kompetenzerwartungen deshalb ein zweites Mal unterteilt in die verschiedenen Berufsgruppen im Hinblick auf Unterschiede zwischen diesen einzelnen Feldern.

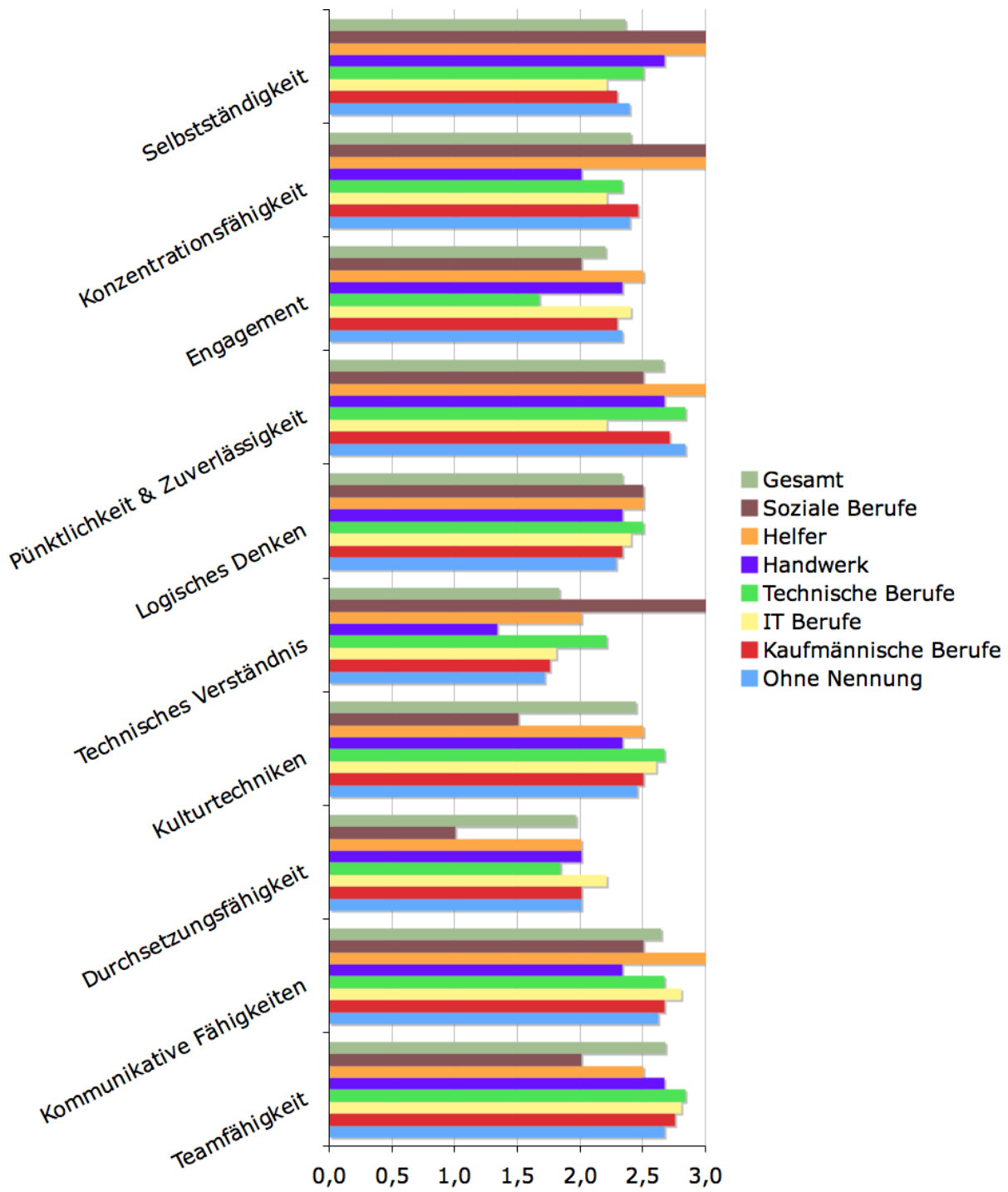
Betrachtet man die Abbildungen 3.8 und 3.9, fallen zwei Berufsgruppen besonders ins Auge: Die Helferberufe und die sozialen Berufe.

Verwunderlich ist, dass gerade an die Helferberufe die anspruchsvollsten Kompetenzerwartungen gestellt werden. Jedoch sind diese Zahlen mit großer Vorsicht zu genießen, da für diese Berufsgruppe nur zwei Datensätze vorliegen. Das Gleiche gilt auch für die Handwerksberufe und die sozialen Berufe, die ebenfalls nur auf einer sehr geringen Datenbasis



Legende: 0 – unwichtig, 1 – weniger wichtig, 2 – wichtig, 3 – sehr wichtig

Abbildung 3.8: Gesamtbetrachtung der Kompetenzerwartungen der Unternehmen unterteilt nach Berufsgruppen. Teil 1.



Legende: 0 – unwichtig, 1 – weniger wichtig, 2 – wichtig, 3 – sehr wichtig

Abbildung 3.9: Gesamtbetrachtung der Kompetenzerwartungen der Unternehmen unterteilt nach Berufsgruppen. Teil 2.

basieren.

Bei den Helferberufen fällt vor allem ein Fragebogen dadurch auf, dass er alle Kompetenzen bis auf zwei als sehr wichtig betrachtet. Auch der zweite setzt sehr hohe Voraussetzungen. Fragebögen mit ähnlich hohen Erwartungen kommen auch in anderen Berufsgruppen vor, werden aber im Mittel wieder ausgeglichen. Die Ergebnisse zu den Helferberufen dürfen deshalb im Hinblick auf ihre Allgemeingültigkeit angezweifelt werden; es kann jedoch auch sein, dass diese Betriebe sich ernsthaft Gedanken um die Einstellung von Menschen mit Behinderungen machen und deshalb die Latte so hoch legen. Damit könnte der Versuch unternommen werden, die Gefahr des Scheiterns eines solchen Arbeitsverhältnisses zu minimieren.

Eine Analyse, ob Fragebögen mit sehr hohen Erwartungen in bestimmten Umfeldern, z.B. je nach Betriebsgröße, verstärkt auftreten, ergab keine signifikanten Ergebnisse.

Anders verhält es sich mit den sozialen Berufen, die hier nur in Form des Altenpflegeberufs vertreten sind. Mit großer Übereinstimmung geben beide Teilnehmer ein sehr differenziertes Kompetenzprofil an, das zwischen weniger wichtigen, wichtigen und sehr wichtigen Kompetenzen unterscheidet.

Ein möglicher Erklärungsansatz ist, dass gerade Arbeitgeber im sozialen Bereich viel mit Qualitätsmanagement und Anforderungsprofilen zu tun haben und aus diesem Grund ihre Ansprüche sehr detailliert zu Papier bringen können.

Im Allgemeinen lassen sich aus den Angaben keine besonderen Gruppen von Berufen, die besonders viele oder besonders wenige Problempunkte beinhalten, herausfiltern. Lediglich in den sehr berufsspezifischen Kompetenzen wie Feinmotorik, körperliche Belastbarkeit, Kreativität oder technisches Verständnis lassen sich deutliche Schwankungen ausmachen. Dies ist ein weiterer Anhaltspunkt dafür, dass Schlüsselkompetenzen im Unterricht gezielt zu fördern sind, da sie berufsübergreifend von Bedeutung sind.

Ansonsten gilt es, dass Angebote wie www.berufenet.de ein wichtiges Mittel sind, um im berufswahlvorbereitenden Unterricht gezielt berufsspezifische Anforderungen recherchieren und mit dem eigenen Kompetenzprofil vergleichen zu können.

3.5.3 Verfügbarkeit von Ausbildungsplätzen

Wurden die vorgeschlagenen Berufe und die damit verbundenen Kompetenzerwartungen primär aus der Warte der formalen Machbarkeit betrachtet, muss nun auch auf die Konkurrenzsituation eingegangen werden, in der sich körperbehinderte Jugendliche befinden, die sich um einen Ausbildungsplatz bewerben.

Erste wichtige Rückschlüsse finden sich bereits in den Ausführungen unter Kapitel 3.5.2: Die Ausbildungsplätze werden in vielen Fällen an Bewerber mit hochwertigen Schulabschlüssen vergeben. Die dort bereits gezogenen Schlüsse müssen auch bei der folgenden Beleuchtung der Bewerberzahlen im Hinterkopf behalten werden.

Auf die Zahl der geschlossenen Ausbildungsverhältnisse (83% der teilnehmenden Unternehmen bilden regelmäßig einen oder mehrere Auszubildenden aus, vgl. Kapitel 3.4.1) kommt eine vielfach höhere Zahl an Bewerbern. Tabelle 3.6 stellt die Anzahl der Bewerber pro Ausbildungsplatz nach Unternehmensgrößen dar. Dabei werden nur die Unternehmen berücksichtigt, die regelmäßig ausbilden. Der Wert ‘< 1’ bedeutet, dass mehr Stellen als Bewerber vorhanden sind.

Unternehmensgröße	Anzahl der Bewerber pro Stelle					
	< 1	1 – 10	11 – 50	51 – 100	101 – 500	> 500
1 – 10	—	67%	33%	—	—	—
11 – 100	—	42%	50%	8%	—	—
101 – 500	6%	13%	37%	25%	6%	13%
> 500	—	19%	44%	19%	15%	3%
Gesamt	2%	26%	43%	16%	8%	5%

Tabelle 3.6: Anzahl der Bewerber nach Unternehmensgröße bei ausbildenden Unternehmen (n = 61)

Wie sich ablesen lässt, müssen sich Bewerber in den meisten Fällen gegen 11 – 50 ‘Konkurrenten’ behaupten. Während bei Kleinstunternehmen mit 1 – 10 Mitarbeitern die Bewerberzahlen noch überwiegend im Bereich 1 – 10 Bewerber pro Stelle liegen, steigen sie bei den kleinen und mittelständischen Unternehmen signifikant an; in einzelnen Unternehmen bis hin zu über 500 Bewerber pro verfügbarer Stelle. Hin zu den Großunternehmen sind nur kleinere Umverteilungen der prozentualen Aufteilung zu verzeichnen, die Bewerberzahlen bleiben auf sehr hohem Niveau.

KASTL und TROST (2002) stellen übereinstimmend mit der hier erhobenen Verteilung der Bewerberzahlen nach Betriebsgrößen fest, dass es für Menschen mit Behinderung einfacher ist, in kleineren Unternehmen unterzukommen, da größere Betriebe “in der Regel aus einem höheren Angebot an qualifizierteren Bewerberinnen und Bewerbern auswählen [können], da die Arbeitsplätze aufgrund übertariflicher Löhne, zusätzlicher Sozialleistungen und sich abzeichnender Karrieremöglichkeiten für Arbeitssuchende grundsätzlich attraktiv sind” (211).

Eine gesonderte Analyse der Unternehmen, die bereits einen oder mehrere Auszubildende mit Behinderung eingestellt haben (33% der teilnehmenden Unternehmen), zeigt aller-

dings auch, dass es sich dabei nicht nur um Unternehmen mit besonders wenigen Bewerbern pro Stelle handelt, sondern dass die Verteilung von Unternehmen mit wenigen Bewerbern bis hin zu Unternehmen mit vielen Bewerbern in etwa dem allgemeinen Durchschnitt laut Tabelle 3.6 entspricht, wie Abbildung 3.10 verdeutlicht.

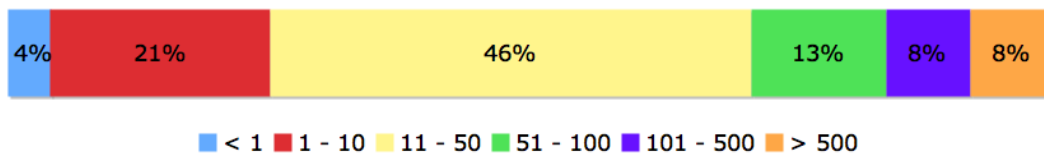


Abbildung 3.10: Bewerberzahlen von Unternehmen, die bereits Menschen mit Behinderung ausgebildet haben oder ausbilden.

Gleichzeitig handelt es sich bei diesen wie unter Kapitel 3.4.1 dargestellt auch um viele große Unternehmen, was der Erkenntnis von KASTL und TROST widerspricht. Dies kann allerdings methodisch begründet werden, da große Unternehmen, die bereits einzelne Menschen mit Behinderung ausgebildet haben, leichter zu finden sind als engagierte Kleinunternehmer unter dem riesigen Anteil kleiner Unternehmen am Arbeitsmarkt.

Schüler, die für einen bestimmten Beruf geeignet sind, können also nicht per se von der Verfügbarkeit eines entsprechenden Ausbildungsplatzes ausgehen, sondern müssen sich gegen eine Vielzahl von gut qualifizierten Bewerbern durchsetzen, da bis auf Einzelfälle die Stellen sehr umkämpft sind. Fördermittel für die Einstellungen oder die Vermeidung von Ausgleichszahlungen scheinen nur eine untergeordnete Rolle zu spielen.

3.5.4 Bedenken gegenüber der Einstellung behinderter Mitarbeiter

Der letzter Punkt der Auswertung zum Fragestellungskomplex 1 bezieht sich auf die Einstellung der teilnehmenden Personalverantwortlichen selbst.

Es gilt herauszufinden, welche Bedenken den Einstellungsprozess von potentiellen Mitarbeitern mit Körperbehinderung mitbestimmen und evtl. behindern. Zur Auswahl standen fünf mögliche Bedenken, die sich aus der Arbeit von Integrationsfachdiensten ergeben haben.

Leider wurde bei der Anlage des Fragebogens übersehen, an dieser Stelle ein Feld für eigene Bedenken einzufügen, so dass die Antworten auf das Vorgegebene beschränkt bleiben.

Abbildung 3.11 stellt die abgefragten Bedenken und die Reaktionen der Teilnehmer darauf dar.

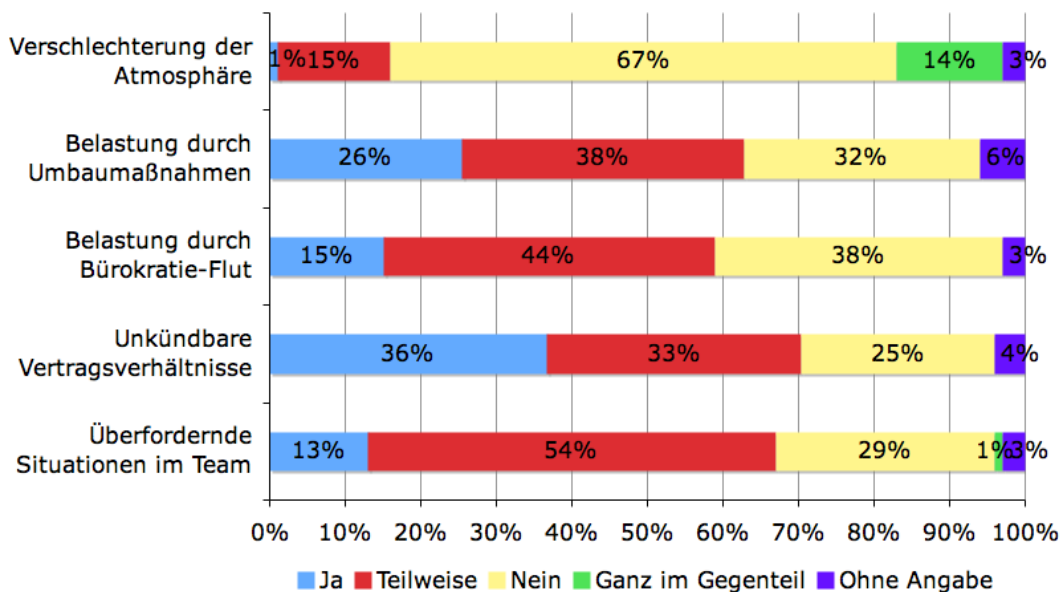


Abbildung 3.11: Bedenken von Personalverantwortlichen bezüglich der Einstellung von Mitarbeitern mit Körperbehinderung.

Fast alle genannten Bedenken werden auch von den Personalverantwortlichen geteilt. Lediglich die Angst vor einer Verschlechterung der Atmosphäre im Team wurde von 81% der Teilnehmer nicht geteilt, darunter befinden sich auch 14%, die sogar das Gegenteil erwarten.

Den anderen Bedenken, der Belastung durch Umbaumaßnahmen, der Belastung durch Bürokratieflut und der Angst vor überfordernden Situationen im Team stimmen 60% und mehr der Personalverantwortlichen teilweise oder komplett zu.

Besonders ausgeprägt ist der Vorbehalt gegen den besonderen Kündigungsschutz von schwerbehinderten Mitarbeiter nach §§ 85 – 92 SGB IX, der zusätzlich zum allgemeinen Kündigungsschutz gilt. Danach benötigt der Arbeitgeber “zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes (§ 85 SGB IX). Die erforderliche Zustimmung ist der wesentliche Inhalt des besonderen Kündigungsschutzes. Erst wenn die Entscheidung des Integrationsamtes in Form der Zustimmung vorliegt, kann der Arbeitgeber die Kündigung wirksam erklären [...]. Die ohne vorherige Zustimmung des Integrationsamtes ausgesprochene Kündigung ist unwirksam” (BIH -A-). 69% der Teilnehmer sehen darin zumindest teilweise einen Hinderungsgrund für eine Einstellung, 36% davon geben sogar ein klares ‘Ja’ an.

Auf Platz zwei steht mit 67% die Angst vor überfordernden Situationen durch Einstellung eines behinderten Mitarbeiters. Die Bedenken beziehen sich also nicht nur auf die

Begleitumstände, sondern ganz klar auch auf den Umgang mit dem behinderten Menschen selbst.

Durch diese Bedenken entstehen den Bewerbern mit Behinderungen Nachteile im Bewerbungsverfahren. Für eine Einstellung müssen sich Arbeitgeber "konkret vorstellen können, dass ein behinderter Mitarbeiter in das betriebliche Umfeld passt. Vielfach verfügen sie über keine entsprechenden Erfahrungen" (KASTL und TROST 2002, 217).

Unterstützt wird diese Annahme durch schlechte Erfahrungen vieler Menschen mit Behinderung, die sich an einen Integrationsfachdienst wenden, weil sie vorher "vielfach gar nicht erst bis zu einer persönlichen Vorstellung gelangt sind, sondern schon im Vorfeld Absagen erhielten. Eine solche ablehnende Haltung einfach aufgrund der formalen Angaben in den Bewerbungsunterlagen dürfte in vielen Fällen auf Unkenntnis und Vorurteile zurückzuführen sein" (218).

Mehr Aufgeschlossenheit konnten KASTL und TROST bei Unternehmen feststellen, die bereits "Vorerfahrungen mit behinderten Menschen" (217) haben, z.B. durch das persönliche oder betriebliche Umfeld oder durch absolvierte Praktika.

Dieser Abbau von Bedenken bei einschlägigen Vorerfahrungen lässt sich auch feststellen, wenn man die Meinungen von Personalverantwortlichen in Unternehmen ohne Mitarbeiter mit Behinderung, in Unternehmen mit Mitarbeitern mit Behinderung, aber ohne Auszubildende mit Behinderung und in Unternehmen mit Erfahrungen mit behinderten Auszubildenden vergleicht (Abbildung 3.12).

Vor allem in den Bereichen Bürokratie, Kündigung und Umbaumaßnahmen nehmen hier die Vorbehalte deutlich ab. Die Angst vor schwierigen Situationen bleibt jedoch auf relativ hohem Niveau.

Dass bei Unternehmen, die zwar über Erfahrungen mit Mitarbeitern, aber nicht mit Auszubildenden mit Behinderung haben, mehr Bedenken existieren, lässt sich damit erklären, dass sich vor allem in "der Belegschaft von Großbetrieben [...] fast immer langjährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter [finden], die durch Erkrankungen oder Unfälle behindert werden und weiter zu beschäftigen sind" (KASTL und TROST 2002, 211). Diese gelten dann auch als schwerbehinderte Mitarbeiter, werden aber von den Kollegen ganz anders wahrgenommen, als bereits bei der Einstellung behinderte Menschen.

Zu berücksichtigen ist auch, dass nicht nur die Personalverantwortlichen Bedenken gegenüber einem Mitarbeiter mit Behinderung haben können und für die Einstellung gewonnen werden müssen, sondern auch die möglichen Kollegen im Team Bedenken und Vorbehalte haben werden: "Die Probleme beginnen auf der Abteilungsebene und bei den unmittelba-

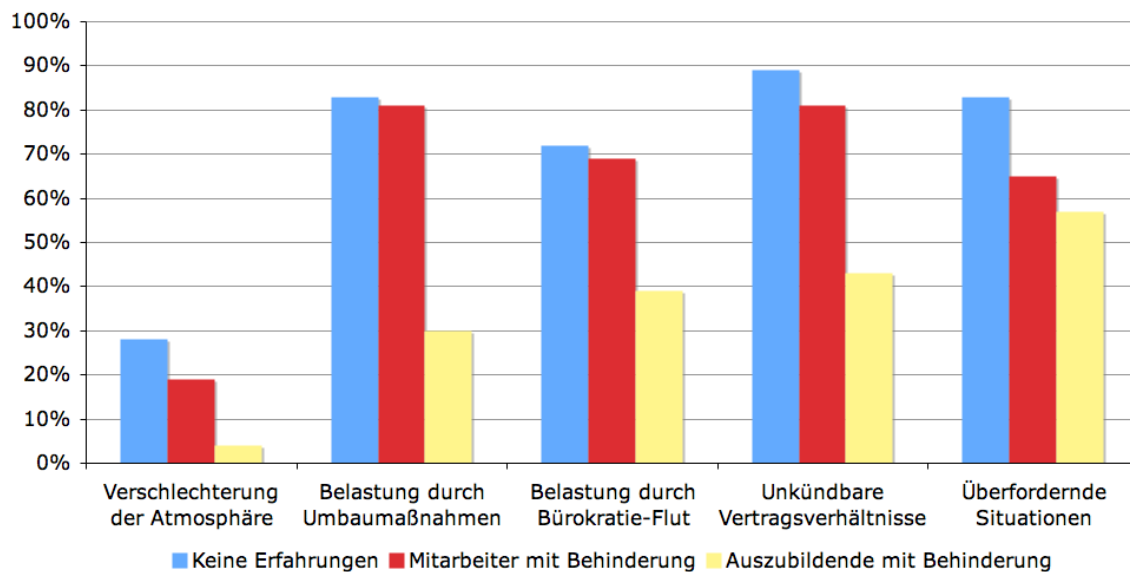


Abbildung 3.12: Vergleich der Häufigkeit von mit ‘Ja’ oder ‘Teilweise’ beantworteten Bedenken nach Unternehmen ohne Erfahrungen mit behinderten Mitarbeitern, Unternehmen mit behinderten Mitarbeitern, aber ohne behinderte Auszubildende und Unternehmen, die bereits behinderte Mitarbeiter ausgebildet haben (n = 67).

ren Mitarbeitern, von denen gelernt und mit denen zusammengearbeitet werden soll” (vgl. STADLER 1997, 296). Der Bewerber mit Behinderung und wenn vorhanden seine Unterstützter müssen also nicht nur die erfolgreiche Bewerbung, sondern auch das erfolgreiche Einleben bedenken, um “als vollwertiger Kollege akzeptiert” (KASTL und TROST 2002, 233) zu werden und bestehen zu können.

Hinzu kommen Vorbehalte, die im Fragebogen nicht erhoben wurden: Körperbehinderte Menschen haben “mit vielen negativen Einstellungen gegenüber ihrer Leistungsfähigkeit zu kämpfen” (STADLER 1997, 287). Dies ist bereits auf der Suche nach Praktikumsplätzen spürbar. Aber genau diese Methode ist besonders wichtig, um junge körperbehinderte Menschen in den Betrieben bekannt zu machen und damit Bedenken ab- sowie Kontakte aufzubauen (vgl. LELGEMANN 2005, 108f).

3.5.5 Zusammenfassung und Interpretation

Jugendliche mit einer Behinderung, die auf den ersten Arbeitsmarkt streben, stehen einer schwierigen Situation gegenüber: Ausbildungsstellen in den von den Unternehmen vorgeschlagenen Berufen werden größtenteils an Bewerber mit hohen schulische Zugangsqualifikationen vergeben. In diesem Punkt bestätigt das Ergebnis der Studie die Annahme

einer "generellen Ausweitung und Erhöhung beruflicher Qualifikationsanforderungen in der Arbeitswelt" (BRAUNE 1997, 231).

Einfache Berufsbilder ohne Ausbildung wurden nur in zwei Fällen erwähnt, obwohl die Frage nicht auf Ausbildungsberufe beschränkt war. Es muss an dieser Stelle jedoch angemerkt werden, dass der Fragebogen zwar prinzipiell für Nicht-Ausbildungsberufe offen war, der Fokus aber spürbar auf Ausbildungsberufe gerichtet wurde.

"Wir haben unsere derzeitige behinderte Auszubildende aufgrund ihrer Fähigkeiten eingestellt", schreibt ein Teilnehmer in einem Kommentarfeld des Fragebogens, ein anderer Teilnehmer schreibt über seinen Auszubildenden mit Behinderung: Er "besetzt eine Azubi-Stelle, die ansonsten an einen anderen Bewerber gegangen wäre". 73,6% der antwortenden Unternehmen geben an, einen Mitarbeiter mit Behinderung nur aufgrund seiner fachlichen und persönlichen Kompetenzen einstellen zu wollen und unterstützen damit den durch die Zitate wiedergespiegelten Gedanken.

Dadurch konkurrieren die körperbehinderten Bewerber also ohne besonderen Bonus mit einer Vielzahl an gleich und vor allem auch besser qualifizierten Konkurrenten. Sie müssen aber zugleich mit Vorbehalten und Bedenken wegen ihrer Behinderung rechnen, was ihre Ausgangsposition zusätzlich verschlechtert.

MOOSECKER (2005a) schreibt in der Auswertung seiner Schüler-Befragung: "Es mag frustrierend sein, aber eine Passung zwischen Selbsteinschätzung, Berufswunsch, Grad der Behinderung und eigener praktischer Erfahrungen traf nur für einen Schüler zu" (51). Dieses Zitat erhält für diese Studie insofern Bedeutung, als dass in der Liste der Berufswünsche bei MOOSECKER über 50% der von den Personalverantwortlichen in meiner Befragung vorgeschlagenen Berufe (kaufmännische und soziale Berufe) repräsentiert sind und damit von MOOSECKER als ungeeignet für die von ihm befragte Schülerschaft eines Förderzentrums mit dem Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung eingeschätzt werden. Da Zugangsqualifikationen und Kompetenzerwartungen für technische und IT-Berufe nicht niedriger sind, lässt sich die Aussage auch auf diese Berufsbereiche übertragen.

Dadurch sollen nicht alle Schüler als generell ungeeignet für Berufe des allgemeinen Arbeitsmarktes bezeichnet werden, es muss aber festgestellt werden, dass der Zugang zu diesen Berufen eine enorme Hürde darstellt.

Ziel schulischen Berufswahlunterrichts muss es sein, einerseits gezielt auf diese Situation vorzubereiten, also eigene Neigungen zu entwickeln und den Berufswunsch auf seine Machbarkeit hin zu überprüfen (vgl. SEYD 1997, 25). Andererseits gilt es auch, diese Passung zu erhöhen. Ansatzpunkt dafür sind der Bereich der "personalen und sozialen Kompetenzen"

(MOOSECKER und PFRIEM 2005, 32) sowie die “Methoden-, Entscheidungs- und Handlungskompetenz” (ebd.), die neben der “Sach- und Fachkompetenz” (ebd.) “für eine Teilhabe am Arbeitsleben immer relevanter” werden (HAMBURGER ARBEITSASSISTENZ 2004, 21), wie auch die hohen Erwartungen an die Bewerber bezüglich dieser Kompetenzen in den Fragebögen zeigen.

Sachbezogene und praxisorientierte Einübung von “zahlreiche[n] Fähigkeiten/Schlüsselqualifikationen” (LELGEMANN 2005, 103) (“lesen, rechnen, planen, abwägen, entscheiden, durchführen, organisieren, zuverlässig sein, sich abstimmen, kommunizieren, Konflikte [...] bewältigen, reflektieren, vergleichen, selbstkritisch handeln und Kritik aushalten, etwas bewältigen” (ebd.)) müssen daher einen “zentralen Stellenwert” im berufsvorbereitenden Unterricht erhalten (MOOSECKER und PFRIEM 2005, 32), da sie die “zukünftigen Chancen der beruflichen Eingliederung” mitbestimmen werden (HAMBURGER ARBEITSASSISTENZ 2004, 4).

Angesichts der Arbeitsmarktsituation vor allem im Segment einfacherer Tätigkeiten, die auch in Zeiten des aktuellen Aufschwungs nicht als entspannt bezeichnet werden kann, ist das Problem der hohen Zugangsqualifikationen und der “Wegrationalisierung einfacher Tätigkeiten” (LELGEMANN 2005, 100), das sich in einem “massiv gesteigerten Auslesedruck für Berufsanfänger” (MOOSECKER und PFRIEM 2005, 32) manifestiert, durchaus ernstzunehmen: Auch die Förderung von Schlüsselkompetenzen wird jetzt und in absehbarer Zukunft nicht ausreichen, um den Anforderungen der Arbeitsrealität für eine berufliche Integration zu genügen.

Deshalb gilt es auch Wege der außerberuflichen Identitäts- und Sinnstiftung zu finden und zu vermitteln. Außerdem sind nach wie vor Anstrengungen zur Schaffung geeigneter Arbeitsstellen zu unternehmen, wobei ernsthaft zu prüfen ist, ‘ob die Beschäftigung einen wirklichen Bedarf deckt – falsch verstandene Beschäftigungen sind langfristig nicht motivationsfördernd’²⁴. Zu guter Letzt ist auch dem Abbau von Bedenken und Vorurteilen weiterhin Aufmerksamkeit zu widmen, um Bewerbern mit Körperbehinderung bei gleicher Eignung den Weg zu ebnet.

Hierbei sind verstärkte Aktivitäten zur Vermittlung von Praktikumsplätzen und Kooperationen beispielsweise mit Integrationsfachdiensten von Nöten und hilfreich, wie die entsprechenden Ergebnisse der Befragung zeigen.

²⁴Aus einer Powerpoint Präsentation der Unternehmensgruppe Dr. Hein (www.dr-hein.com) zu einem Vortrag über die betriebliche Perspektive anlässlich der Integration eines körperbehinderten Auszubildenden in Kooperation mit dem Integrationsfachdienst ACCESS Erlangen. Nicht zitierfähig, da nicht veröffentlicht.

3.6 Auswertung des Fragestellungs-Komplexes 2: Abläufe, Erwartungen und Wünsche auf der Suche nach einem Arbeitsplatz und der Bewerbung

“Es ist nicht immer leicht, den geeigneten Beruf zu finden. [...] Doch sollte sich niemand entmutigen lassen. Mit kluger Planung gelingt es, den großen Schritt ins Berufsleben zu machen”, schreibt HERDMANN (2004, 7) in ihrem “Wegweiser zum passenden Beruf” (1) “für junge Leute mit Behinderungen” (ebd.) sehr euphorisch. Betrachtet man die unter 3.5 dargestellte Situation, darf dies jedoch bezweifelt werden. Allerdings stimme ich der Autorin zu, es “sollte sich niemand entmutigen lassen” (7).

Hat man eine in Betracht kommende Stelle gefunden, gelangt man an einen sehr bedeutenden, weichenstellenden Punkt: Die Bewerbung. HERDMANN schreibt dazu: “Bei gleicher Qualifikation entscheidet vielfach die Bewerbung darüber, wer nun den Ausbildungs- oder Arbeitsvertrag unterzeichnen darf” (72). Es ist also entscheidend, sich selbst verkaufen und in Konkurrenz mit anderen richtig präsentieren zu können.

Gerade das Herausstellen der eigenen Vorzüge ist nach den Aussagen einer Personaltrainerin für Menschen mit wenigen positiven Qualifikationen keine triviale Angelegenheit. Meist verkaufen sich diese Personen schlechter als nötig. Durch eine negative Selbsteinschätzung würden auch die vorhandenen Qualifikationen in einen Abwertungsstrudel geraten und dadurch nicht zur Geltung kommen.

Ein Teilnehmer der Umfrage schreibt in einem Kommentarfeld des Fragebogens: “Gerade bei Bewerbern um einen Ausbildungsplatz mit Körperbehinderung ist ein Bewerbungstraining notwendig, denn im Rahmen der Vorauswahl sollte der Bewerber für sich werben und seine/ihre Kompetenzen herausstellen und nicht (nur) mit Behinderung und Einstellungszuschuss argumentieren.”

Bei den Fragen, wie Bewerber mit Behinderung sich selbst präsentieren sollen, welchen Anteil ihre Behinderung in der Bewerbung einnehmen soll und wie sie mit Unterstützungsleistungen argumentieren sollen, bestehen große Unsicherheiten. HERDMANN (2004) schreibt beispielsweise auf die Frage “Erwähnt man seine Behinderung bereits im Bewerbungsschreiben?” “Die Frage [...] lässt sich nicht mit Ja oder Nein beantworten” (79) und verweist auf die Berufsberatung des Arbeitsamtes oder an Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation. Des Weiteren beschreibt sie nur den vollständigen Aufbau einer regulären Bewerbung.

Aus diesen Unsicherheiten heraus wendet sich dieser Teil der Studie den Abläufen sowie den Erwartungen und Wünschen der Arbeitgeber auf der Suche nach einem Arbeitsplatz und bei der darauf folgenden Bewerbung zu. Die detaillierte Fragestellung ist unter Kapitel 3.1 nachzulesen.

3.6.1 Erste Schritte: Finden von Stellen und schriftliche Bewerbung

Kanäle, über die Unternehmen offene Stellen kommunizieren

“Je früher man mit der Suche nach Ausbildungsplätzen beginnt, desto besser sind die Chancen. Jugendliche, die sich aufgrund ihrer Behinderung nicht zu sehr bei der Berufswahl einschränken müssen, sollten für viele Berufe offen sein. Bei der Jobsuche ist Eigeninitiative gefragt. Neben der Berufsberatung und Arbeitsvermittlung der örtlichen Arbeitsämter ist es nur von Vorteil, wenn sich Berufsanfänger, sofern sie in der Lage sind, selber aktiv zu werden, eigenständig über Angebote informieren.” (HERDMANN 2004, 69)

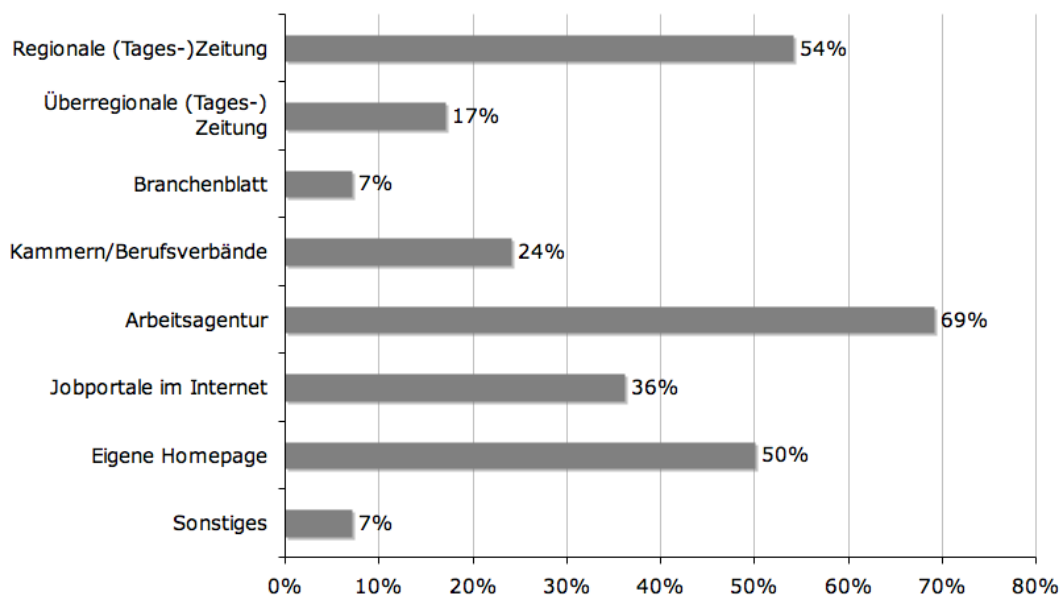


Abbildung 3.13: Kommunikationswege, über die die Unternehmen ihre offenen Stellen bekannt geben.

Auch ein Großteil der Unternehmen (69%) wendet sich zur Ausschreibung ihrer Stellen an die Agentur für Arbeit, so dass diese sich als erster Anlaufpunkt anbietet.

Wie aus Abbildung 3.13 weiterhin hervorgeht, ist mit 54% die zweihäufigste Art der Stellenausschreibung die regionale Zeitung. Kurz danach kommt die Ausschreibung über die eigene Homepage; über diesen Weg veröffentlichen 50% der teilnehmenden Unternehmen ihre Stellenangebote.

Nach Angaben des Branchenverbands BITKOM²⁵ setzt die deutsche Wirtschaft "immer stärker auf das Internet. Rund 73 Prozent aller Unternehmen hatten 2006 bereits eine eigene Homepage" (BITKOM). Die Recherche über die Homepages der Unternehmen hat den Nachteil, dass sie aufwändiger ist, als die Informationen gesammelt über andere Möglichkeiten abzurufen. Allerdings bietet genau dieser Aufwand der gezielten Suche auch den Vorteil, auf weniger bekannte Unternehmen stoßen zu können, bei denen dann auch das Verhältnis zwischen Anzahl der Bewerber und zu vergebenden Stellen ausgeglichener ist.

Weitere Kommunikationskanäle sind mit abnehmender Bedeutung private Jobportale im Internet, Berufsverbände und Kammern, überregionale Zeitungen sowie Branchenblätter. Große Unternehmen schreiben ihre freien Stellen teilweise zusätzlich intern aus, z.B. im Intranet²⁶.

Wege der Bewerbung

Die schriftliche Bewerbung ist die meist genutzte Art der Kontaktaufnahme mit Unternehmen. Und dies auch zu Recht: Abbildung 3.14 zeigt, dass die Präferenz der Personalverantwortlichen nach wie vor auf der schriftlichen Kontaktaufnahme liegt; so bevorzugen 78% der Unternehmen die 'klassische' schriftliche Bewerbung. Mit 47% bevorzugen v.a. die großen Firmen immer mehr auch und in einigen Fällen sogar exklusiv eine neue Variante der schriftlichen Bewerbung: Die Online Bewerbung per Internetseite oder E-Mail. Wenn ich im Weiteren von der schriftlichen Bewerbung spreche, sind damit beide Varianten gemeint, die sich in ihren Bestandteilen, den Inhalten und der Gestaltung weitestgehend gleichen.

Die persönliche Kontaktaufnahme, z.B. per Telefon, ist eher ungerne gesehen.

Große Unternehmen bieten für Fragen vor Abgabe der Bewerbung häufig eigene Telefon- und E-Mail-Hotlines an. Aber auch auf den Homepages kleiner Unternehmen findet sich oft ein Ansprechpartner für Fragen zur Bewerbung.

²⁵Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V.

²⁶Vergleichbar mit dem Internet, aber nur firmenintern erreichbar.

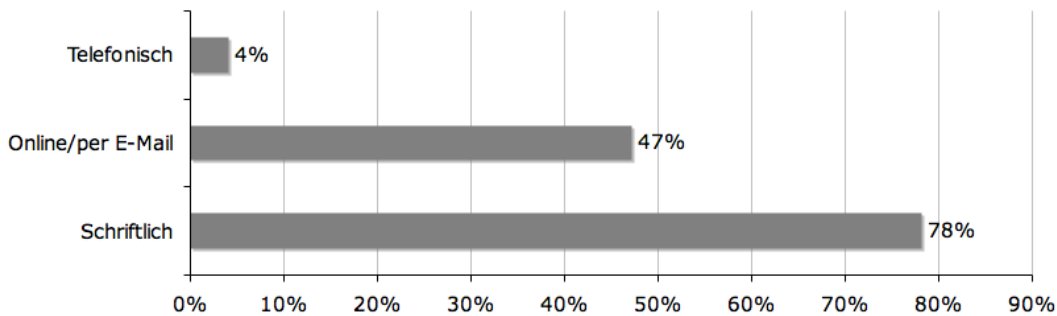


Abbildung 3.14: Bevorzugte Arten der Bewerbung.

Von Personalverantwortlichen aufgewendete Zeit für die Erstprüfung

Für die Erstprüfung der eingereichten Bewerbungsunterlagen – die wie unter Kapitel 3.5.3 festgestellt in vielen Fällen sehr zahlreich sind – nehmen sich 55% Personalverantwortlichen fünf Minuten und weniger pro Bewerbung Zeit, allerdings setzen sich auch 25% sehr intensiv mit den Unterlagen auseinander und wenden dafür 15 Minuten und mehr auf. Eine Übersicht über die aufgewendeten Zeiten findet sich in Abbildung 3.15.

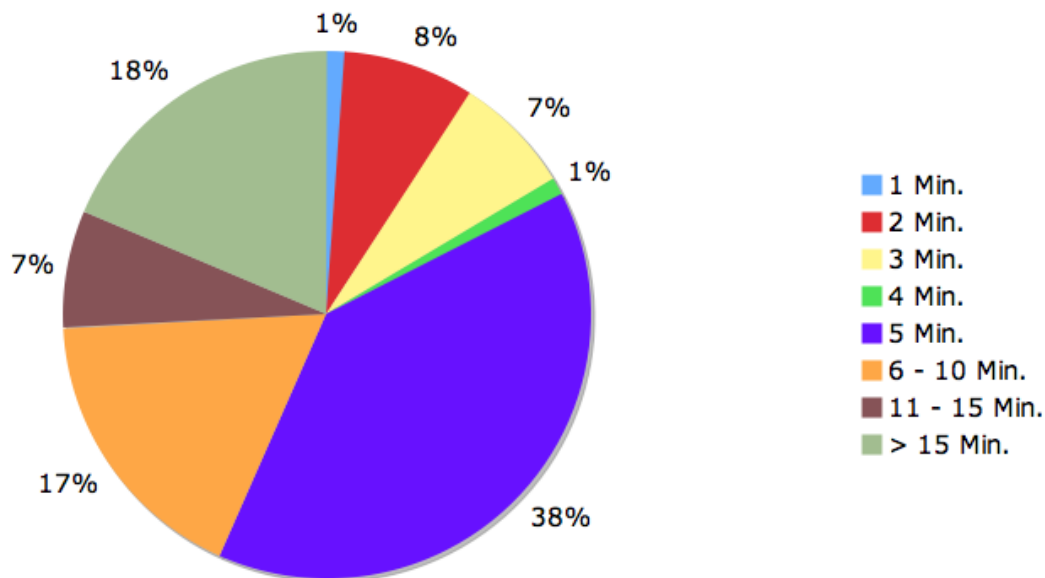


Abbildung 3.15: Zeit, die sich Personalverantwortliche zur Erstprüfung von Bewerbungsunterlagen nehmen.

Es besteht jedoch kein Zusammenhang zwischen der Zeit für die Erstprüfung und der Einstellung behinderter Auszubildender. Auch zwischen Bewerberzahlen pro Stelle und Zeit für die Erstprüfung besteht kein signifikanter Zusammenhang. Es scheint also eine Frage der Organisation und Einstellung zu sein, wie lange sich Personalverantwortliche

für die Erstprüfung der Bewerbungen Zeit nehmen.

Bedeutsame Aspekte der schriftlichen Bewerbung

Bei der schriftlichen Bewerbung achten die Personalverantwortlichen in besonderem Maße auf Vollständigkeit und die äußere Form. Das heißt: Anschreiben, Lebenslauf, Foto und Zeugniskopien (vgl. HERDMANN 2004, 72ff).

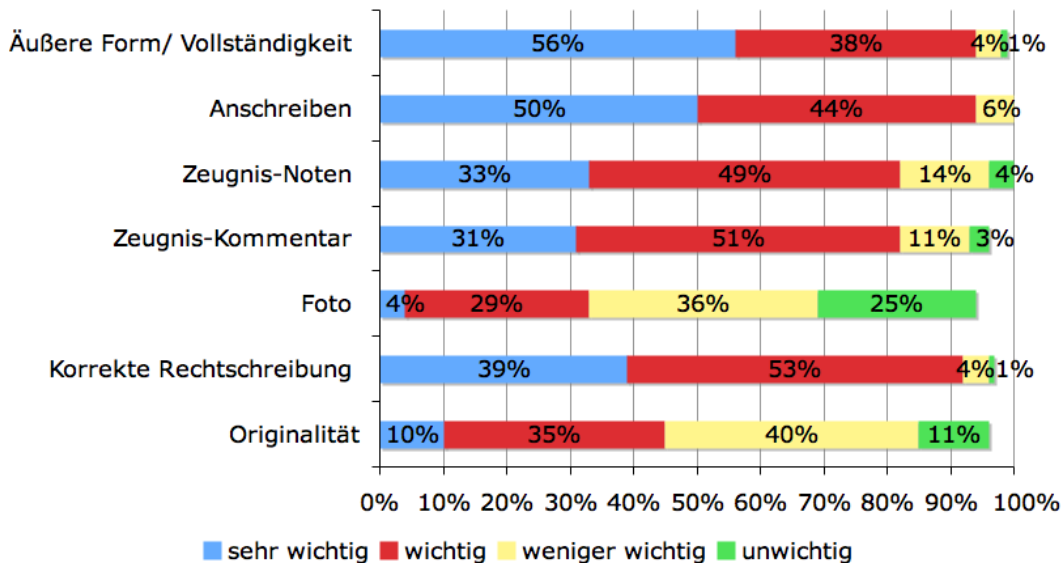


Abbildung 3.16: Aspekte der schriftlichen Bewerbung und ihre Bedeutung für den Erfolg.

Am wichtigsten unter diesen vier Komponenten ist das Anschreiben: Dieses sollte – wie auch der Rest der Bewerbung – auf alle Fälle frei von Rechtschreibfehlern sein. Auf besondere Originalität im Sinne einer auffallenden Abweichung von der Norm wird weniger Wert gelegt; richtig eingesetzt kann Originalität positiv wirken, aber auch das Gegenteil kann der Fall sein, wie der Kommentar eines Teilnehmers zeigt: „Auffallen um jeden Preis, aber auch ein individuelles Konzept, um die eigene Person zu verdeutlichen, nehme ich bewusst wahr.“

In diesem Sinne kann man das Bewerbungsschreiben zusammenfassen als „Werben in eigener Sache“ mit eigenem Stil und eigenen Worten (HERDMANN 2004, 72). Dazu sollte man sich von Standardformulierungen lösen und „ausdrücken, warum man sich gerade für diese Arbeitsstelle interessiert und man genau die richtige Besetzung für den Job darstellt“ (ebd.). Von Versuchen zwanghaften Auffallens sollte man genauso absehen wie von zu langen Anschreiben.

Weiterhin ist auch das Zeugnis sehr wichtig: Dort wird sowohl auf die Noten, als auch

fast gleichwertig auf den pädagogischen Kommentar²⁷ geachtet. Dieser Kommentar dient dazu, "ein genaueres Bild von den Schülern zu geben, von ihrer sozialen Kompetenz, ihrer Teilnahme am Unterricht und ihrem Einsatz im Schulleben" (Reinhold Wimmer, Rektor einer Hauptschule in Augsburg. In: WESTDEUTSCHER HANDWERKSKAMMERTAG E. V. (HRSG.) 2005, 9). An Förderschulen ist der Zeugniskommentar in der Regel ausführlicher als an Regelschulen und bezieht sich auch auf die Behinderung.

Immer wieder kommt in die Diskussion, diesen Kommentar durch Noten zu ersetzen, wie folgende Stellungnahme des Geschäftsführers des Westdeutschen Handwerkskammertags demonstriert: "Die zusätzliche Benotung bereitet auf das vor, worauf es in der Berufswelt – neben der Fachkompetenz – gleichfalls ankommt: die Persönlichkeit. [...] Daher wäre es ratsam, wenn pädagogisch geschulte Profis die Aufgabe [die sozialen und persönlichen Kompetenzen zu beurteilen, Anm. AK] in den allgemein bildenden Schulen übernehmen" (ebd.). Auch wenn ich der Meinung bin, dass es dazu keiner Benotung bedarf, sondern ein Fließtext dieser Aufgabe besser gerecht wird, zeigt der Kommentar deutlich, dass die Betriebe eine Einschätzung persönlicher und sozialer Kompetenzen durch die Lehrer begrüßen.

Weniger bedeutsam ist das beigefügte Foto. Dies kann vor allem bei Schülern mit "Beeinträchtigung des äußeren Erscheinungsbildes" (BARLSEN et al. 1995, 24), durch die schnell "ästhetische Barrieren" (THIMM und WIELAND 1983, 443) entstehen können, von Vorteil sein.

Zu bedenken ist aber, dass Bewertungen aufgrund des Äußeren häufig unbewusst durch Stereotype ablaufen (vgl. FORGAS 1999). Körperliche Schädigungen stellen "eine Abweichung von Normvorstellungen dar. Diese Abweichungen werden überwiegend negativ bewertet" (LEYENDECKER 2000, 36).

Trotz vermeintlich niedriger Bedeutung gilt es, durch das Foto den bestmöglichen Eindruck zu vermitteln; dazu dient ein "ansprechendes Lichtbild, welches möglichst bei einem Fotografen [...] entstanden ist" (HERDMANN 2004, 79).

Einen detaillierten Überblick über die Bedeutsamkeit der verschiedenen Aspekte einer schriftlichen Bewerbung liefert Abbildung 3.16.

Umgang mit der Behinderung in der schriftlichen Bewerbung

Während HERDMANN in ihrem Bewerbungsratgeber keine klare Aussage trifft, ob es aus Sicht des Bewerbers mit Behinderung sinnvoll ist, die Behinderung zu erwähnen oder nicht, haben die Unternehmer sehr klare Vorstellungen: 98% der Teilnehmer erwarten,

²⁷Der pädagogische Zeugniskommentar wird auch als 'Kopfnote' bezeichnet. Dieser Begriff fällt des öfteren in aktuellen Diskussionen.

dass die Behinderung kurz und sachlich erwähnt wird. Nur jeweils 1% meint, die Behinderung müsse nicht erwähnt werden oder die Behinderung müsse zu einem wichtigen Angelpunkt der Bewerbung gemacht werden.

Ein Nicht-Erwähnen halte ich auch deshalb für wenig geschickt, da entweder durch die Sichtbarkeit der Behinderung oder durch das Zeugnis eines Förderzentrums mit dem Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung ein weiteres Verbergen ab einem gewissen Zeitpunkt nicht mehr möglich ist. Gleichzeitig wäre durch ein Verschweigen die Vertrauensbasis geschwächt oder gebrochen.

Eine ausführliche Auseinandersetzung mit der Behinderung widerspräche dem Grundsatz eines knappen Anschreibens. Wie aus einigen Kommentaren im Fragebogen hervorgeht, ist es den Personalverantwortlichen wichtig, zwar über die Behinderung Bescheid zu wissen, sie bevorzugen aber ansonsten – wie bei allen anderen auch – eine Bewerbung aufgrund der eigenen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Neigungen und nicht wegen der Behinderung oder dadurch möglicher Ausgleichsmaßnahmen.

Zeitpunkt der Bewerbung

Die Erkenntnisse zum optimalen Bewerbungszeitpunkt lassen sich knapp mit ‘so früh wie möglich’ zusammenfassen. Bei 30% der Unternehmen sollte die Bewerbung ein Jahr vor Ausbildungsbeginn eintreffen, bei immerhin 7% sogar über ein Jahr vorher. 36% der Firmen genügt ein halbes Jahr und weniger Vorlauf. Bei großen Unternehmen liegt der gewünschte Einsendungszeitraum großteils früher als bei den kleineren. Die Ergebnisse zum optimalen Zeitpunkt der Bewerbung sind in Abbildung 3.17 dargestellt.

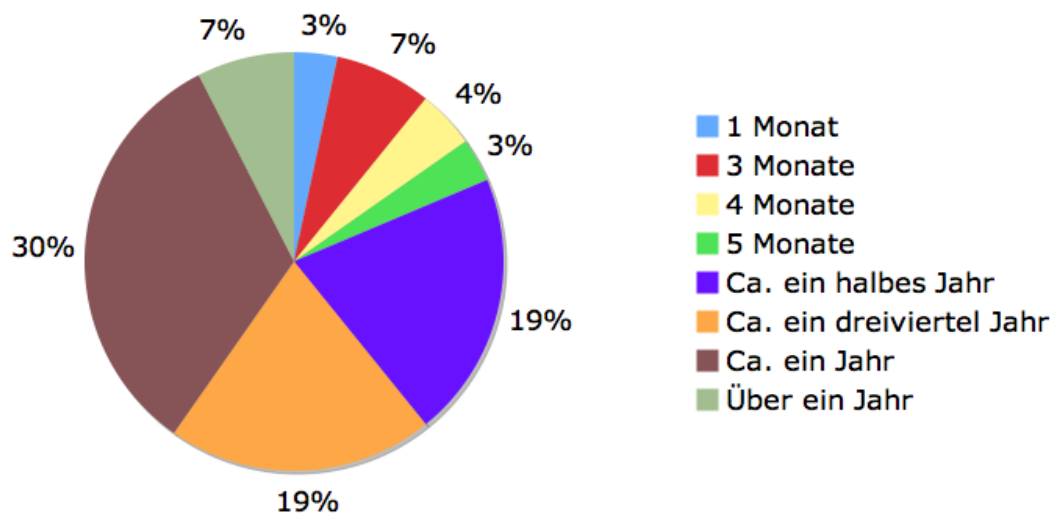


Abbildung 3.17: Optimale Zeitspanne zwischen schriftlicher Bewerbung und Ausbildungsbeginn.

Da bei einer Bewerbungen von Menschen mit Behinderung – wie aus den bisherigen Ausführungen hervorgeht – mit Hürden und Rückschlägen zu rechnen ist, gilt es, wie bei der Suche nach möglichen Ausbildungs-/Arbeitsstellen, möglichst früh mit der Bewerbung zu beginnen; als Richtwert schlage ich mindestens ein Jahr vor dem gewünschten Ausbildungsbeginn vor.

3.6.2 Weiteres Bewerbungsverfahren und Einstellung

Grundlagen: Bewerbungsgespräch, Eignungstests und Assessment Center

“Wenn sich Arbeitgeber und Arbeitssuchender bei einer Vorstellung von Angesicht zu Angesicht begegnen, so ist gerade für behinderte Menschen bereits eine erhebliche Hürde genommen” (KASTL und TROST 2002, 216f). Allerdings kann auch die zweite Phase eine weitere schwierige Hürde darstellen.

Während es sich bei dieser zweiten Phase vor allem in kleinen Unternehmen ‘nur’ um das klassische Bewerbungsgespräch zwischen Bewerber und einem oder mehreren Personalverantwortlichen handelt, sind in großen Unternehmen immer öfter erweiterte Auswahlverfahren zu durchlaufen.

Es wurde nicht erhoben, welche Methoden von den Betrieben angewendet werden. Eine Analyse der Auswahlverfahren für Auszubildende bei Unternehmen, die durch nicht anonym ausgefüllte Fragebögen bekannt sind, ergab, dass alle im Folgenden aufgeführten Möglichkeiten auch bei teilnehmenden Unternehmen eingesetzt werden.

Ein möglicher Bestandteil ist das ‘Assessment Center’, ein “Auswahlinstrument für den Arbeitgeber, um mehrere Bewerber miteinander zu vergleichen. Sie bieten die Möglichkeit, Bewerber in verschiedenen Situationen kennen zu lernen und sie einzuschätzen. Überprüft werden insbesondere Eigenschaften wie Teamfähigkeit, Argumentationsvermögen, Belastbarkeit, usw.” (WWW.AUSBILDER-NETZ.DE²⁸). Bestandteile eines solchen Auswahlverfahrens sind z.B. Gruppendiskussionen, Rollenspiele, Konstruktionsaufgaben oder Kurzpräsentationen.

Ein weiterer Bestandteil, der eingesetzt werden kann, sind schriftliche Eignungstests. Darunter fallen z.B. Mathematiktests, Allgemeinwissenstests, Tests zu motorischen und psychomotorischen Fähigkeiten, Tests des mechanisch-technischen Verständnisses, Intelligenztests oder Persönlichkeitstests. Diese Tests haben teilweise sehr hohe Ansprüche an die fachlichen Fähigkeiten wie auch an die Konzentrationsfähigkeit und Geschwindigkeit.

²⁸Literaturverzeichnis: BFZ BILDUNGSFORSCHUNG

Auch am Ende eines erweiterten Auswahlverfahrens folgt in der Regel ein Bewerbungsgespräch mit einem oder mehreren Vertretern des Unternehmens. Es kann als Einzel- oder Gruppenbewerbungsgespräch geführt werden.

In dieser zweiten Phase der Bewerbung haben die Personalverantwortlichen die Chance, sich einen fundierten persönlichen Eindruck von den Bewerbern zu machen. "Das persönliche Gespräch bekräftigt oder relativiert Eindrücke, die durch die schriftliche Bewerbung und weitere Stufen des Auswahlverfahrens entstanden sind" (WWW.AUSBILDER-NETZ.DE). Bei einem erweiterten Auswahlverfahren entsteht auch ein detailliertes Bild über die verschiedenen Kompetenzen der Bewerber.

Gründe für die Einstellung

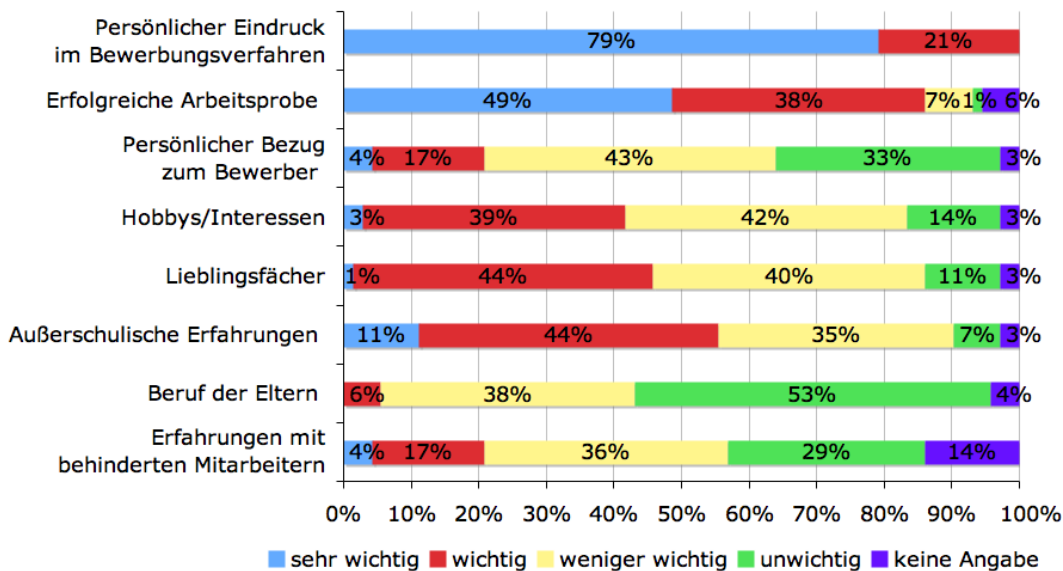


Abbildung 3.18: Wichtigkeit verschiedener Aspekte bei der Entscheidung über Einstellung oder Nicht-Einstellung.

Eben dieser persönliche Eindruck ist einer der wichtigsten Einstellungsgründe: 79% der Personalverantwortlichen stufen ihn als sehr wichtig ein und die verbleibenden 21% als wichtig. Mit Abstand folgt auf Platz zwei die erfolgreiche Arbeitsprobe, z.B. durch Praktikum oder Probearbeiten.

Berücksichtigt man auch das Zeugnis, dessen Bedeutsamkeit bereits unter Kapitel 3.6.1 festgestellt wurde, kristallisieren sich die in der These genannten zwei Faktoren 'Fertigkeiten und Qualifikationen' sowie 'Selbstdarstellung und Präsentation' heraus. Während sich Zeugnis und Eignungstest hauptsächlich auf die Feststellbarkeit von Qualifikationen beschränken, bieten alle anderen Verfahren mit persönlicher Interaktion die Möglichkeit sowohl Kompetenzen als auch die Selbstdarstellung zu erfassen; dabei werden in den ver-

schiedenen Verfahren unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt.

Von mittlerer Bedeutung für die Einstellung sind die Neigungen und Erfahrungen des Bewerbers: die Hobbys und Interessen, Lieblingsfächer und außerschulische Erfahrungen. Letzteres wird dabei höher eingestuft als die anderen beiden Kategorien, da darunter z.B. auch ehrenamtliches Engagement fällt und so z.B. Verantwortungsbewusstsein, spezielle Erfahrungen und Vorwissen oder besondere Einsatzbereitschaft aufgezeigt werden kann.

Weniger wichtig schätzen die Personalverantwortlichen vom Bewerber nicht zu beeinflussende Faktoren wie den Beruf der Eltern, einen persönlichen Kontakt zum Bewerber (z.B. private Bekanntschaft) und die Erfahrungen mit anderen behinderten Mitarbeitern im Unternehmen ein.

Bemerkenswert erscheint, dass ein Fünftel der Teilnehmer angibt, von anderen behinderten Mitarbeitern auf behinderte Bewerber zu schließen; ein weiteres Drittel gibt an, zumindest etwas davon beeinflusst zu sein. Theresia Adelfinger von ACCESS Erlangen bestätigt aus ihrer Erfahrung, dass das Argument, bereits schlechte Erfahrungen mit behinderten Mitarbeitern gesammelt zu haben, oftmals als Grund gegen eine Einstellung angegeben wird.

Dieses Vorgehen ist meiner Meinung nach jedoch nicht überraschend. So kenne ich auch Firmeninhaber, die aufgrund schlechter Erfahrungen mit einem Hauptschulabgänger Bewerbern von der Hauptschule skeptisch gegenüber stehen. Allerdings muss die Erfahrung nicht immer negativ sein: Wurden andere behinderte Mitarbeiter als leistungsfähig erlebt, kann dies die Startposition weiterer Bewerber mit Behinderung durchaus verbessern.

Umgang mit der Behinderung

Da für ein Bewerbungsgespräch mehr Zeit zur Verfügung steht als für die Prüfung der schriftlichen Bewerbungsunterlagen, wird zu diesem Zeitpunkt auch eine differenziertere Auseinandersetzung mit der Behinderung gefordert. 95% der Teilnehmer erwarten einen offenen Umgang mit der Behinderung. Die Bewerber sollen selbstständig dieses Thema ansprechen und über ihre Besonderheiten berichten. Mitgezählt ist auch ein Drittel der Personalverantwortlichen, die noch weiter gehen und erwarten, dass der Bewerber mit Behinderung sich zusätzlich über nötige Maßnahmen und mögliche Hilfestellungen informiert hat.

Eine erfolgreiche körperbehinderte Bewerberin bestätigt diese Grundhaltung aus ihrer Erfahrungen: "Ein offener und positiver Umgang mit der Behinderung ist absolut wichtig" (EMMERICH 2007, 15). Dennoch sollte auch hier der bereits bei der schriftlichen Bewerbung festgestellte Anspruch der Unternehmer beachtet werden, dass nicht die Behinderung Mittelpunkt des eigenen Vorstellungskonzeptes sein sollte, sondern die Interessen,

Fähigkeiten und Qualifikationen.

3.6.3 Unterstützung durch Dritte während des Bewerbungsverfahrens

Eigenständige versus unterstützte Bewerbung

Auf die Frage, ob Personalverantwortliche es bevorzugen, wenn sich Bewerber mit Behinderung alleine auf den Weg machen oder wenn sie sich Unterstützung durch das Arbeitsamt, Integrationsfachdienste etc. suchen, antworteten diese wie folgt:

- 63% empfinden es als optimal, wenn sich ein Jugendlicher mit Behinderung eigenständig bewirbt.
- 4% sehen die Schule oder das Arbeitsamt als optimalen Begleiter für eine Bewerbung.
- 29% sähen einen Bewerber mit Behinderung am liebsten in Begleitung eines Integrationsfachdienstes oder einer ähnlichen Organisation.

Auf der einen Seite zeichnet sich ein Bild ab, das die Kompetenzerwartungen der Unternehmen unterstreicht: Für eine Firma ist die optimale Lösung ein möglichst leistungsfähiger und selbstständiger Mitarbeiter, der keine Unterstützung Dritter benötigt. Auf der anderen Seite bestehen bei den Unternehmen eine Vielzahl von Bedenken (vgl. Kapitel 3.5.4); ein spezialisierter Dienst kann genau dort Verantwortung abnehmen.

Die Schule ist wohl durch einen Beigeschmack der Unselbstständigkeit und des Nicht-Löselns vorbelastet, während das Arbeitsamt wenig spezialisiert für Integrationsfragen erscheint.

In ihrer Studie zur Arbeit der Integrationsfachdienste stellen KASTL und TROST (2002) fest, dass die "Dienstleistungsfunktion der Integrationsfachdienste für die Betrieben [...] von einer grundsätzlichen und unaufhebbaren Ambivalenz geprägt" ist (221; Fehler im Original). Einerseits tragen sie dazu bei, "dem Bedarf des Unternehmens an ausreichend qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu entsprechen" (ebd.) und helfen bei deren Integration ins Unternehmen. Andererseits sollen sie "Menschen in Arbeit vermitteln, deren Problem es gerade ist, dass nach ihrer Arbeitskraft zunächst einmal wenig Nachfrage besteht" (ebd.).

31% der teilnehmenden Unternehmen konnten bereits mit Hilfe eines Integrationsdienstes mindestens einen behinderten Mitarbeiter integrieren. Personalbeauftragte dieser Betriebe

stehen der Unterstützung durch Dritte beim Bewerbungsprozess jedoch nicht aufgeschlossener gegenüber als die Unternehmen ohne Erfahrung, wie es – beispielsweise auch nach den Erkenntnissen von KASTL und TROST (vgl. 216) – zu erwarten gewesen wäre. Im Gegenteil sehen von ihnen sogar nur 23% die Begleitung durch einen Integrationsfachdienst oder eine ähnliche Institution als optimale Lösung, während 73% die eigenständige Bewerbung bevorzugen.

Offensichtlich erwarten die Unternehmen hier etwas, das den behinderten Bewerbern nicht gerade entgegen kommt. KASTL und TROST sehen die Begleitung durch einen Integrationsfachdienst als wichtige Hilfsmaßnahme an; so seien Menschen mit Behinderung “bei Eigenbewerbungen vielfach gar nicht bis erst bis zu einer persönlichen Vorstellung gelangt” (217).

Unterstützungsbedarf bei den Unternehmen

Gleichzeitig formulieren die Unternehmer hohen Unterstützungsbedarf für den Fall einer Beschäftigung eines behinderten Menschen: 40% wünschen sich Unterstützung bei bürokratischen Angelegenheiten (z.B. Beantragen von Zuschüssen), 31% sehen Unterstützungsbedarf bei Umbaumaßnahmen; 25% würden außerdem Hilfen im Umgang mit der Behinderung eines Mitarbeiters begrüßen (vgl. Abbildung 3.19).

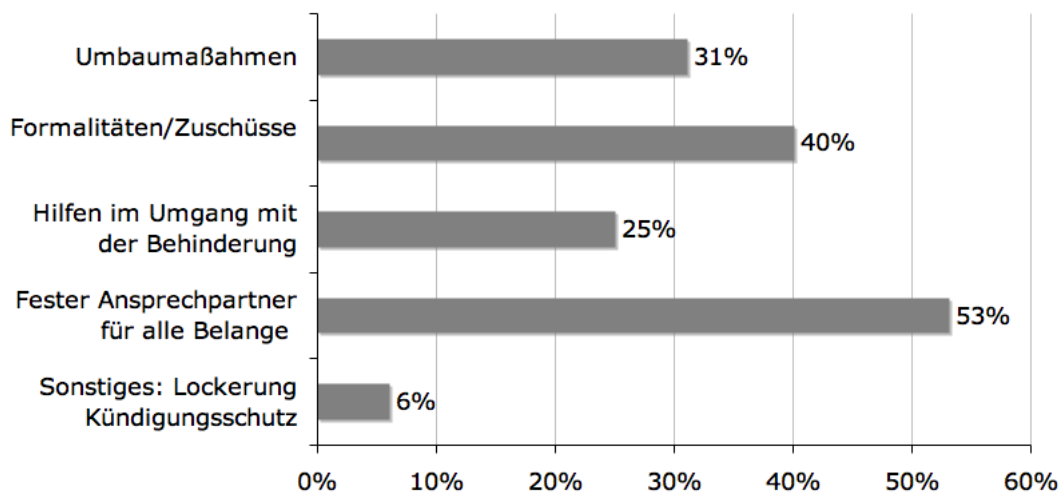


Abbildung 3.19: Bereiche, in denen sich Unternehmen Unterstützung von Fachdiensten wünschen.

Unabhängig von den einzelnen Problemfeldern äußern 53% den Wunsch nach einem festen Ansprechpartner für alle diese Angelegenheiten; 44% der Personalverantwortlichen kennen auch eine Institution, die ihnen diese Hilfen zur Verfügung stellen kann.

Dieser Ansprechpartner soll für 46% der Personalverantwortlichen bei Fragen und Problemen erreichbar sein, 33% wünschen sich einen regelmäßigen Kontakt. Nur 14% sehen es als erstrebenswert an, dass kein Kontakt zu einem Ansprechpartner nötig ist.

Die Liste der Bereiche, in der sich Unternehmer Unterstützung wünschen, wurde bei der Konzeption des Fragebogens beschränkt auf Angelegenheiten, in denen Integrationshelfer aktiv eingreifen können. Es stand aber zusätzlich ein Eingabefeld für sonstige Wünsche zur Verfügung. Dieses Feld wurde von 6% der Teilnehmer genutzt, die sich alle eine Lockerung des besonderen Kündigungsschutzes schwerbehinderter Mitarbeiter wünschten.

Es ist zu vermuten, dass sich der Wunsch nach Lockerung des Kündigungsschutzes noch klarer darstellen würde, wenn eine entsprechende Auswahlmöglichkeit im Fragebogen angeboten worden wäre. Daher stellt sich die Frage, ob die durch das Gesetz erzielte Sicherung für bereits angestellte Arbeitnehmer gegenüber der abschreckenden Wirkung vor einer Einstellung wirklich überwiegt (vgl. RAUCH 2005, 32).

Konsequenzen

Betrachtet man die Erkenntnisse zur Unterstützung bei der Bewerbung durch Dritte, entsteht ein zwiespältiges Bild: Zwar sehen die Unternehmen einen deutlichen Unterstützungsbedarf nach der Einstellung, wünschen sich aber eine eigenständige Bewerbung von Menschen mit Behinderung.

In der Konsequenz heißt dies also, an einen Bewerber mit Behinderung werden äußerst hohe Anforderungen gestellt: So wird nicht nur eine mit einem nicht-behinderten Bewerber vergleichbare Selbstständigkeit erwartet, sondern ein behinderter Bewerber muss seine Kompetenzen so verkaufen können, dass sie trotz seiner Behinderung überzeugen. Darüber hinaus sollte er in vielen Fällen auch noch über Unterstützungsangebote für Arbeitgeber behinderter Mitarbeiter Bescheid wissen und diese in das Vorstellungsgespräch einbauen können, ohne sie zu sehr in den Mittelpunkt zu stellen.

Dies dürfte vor allem bei Menschen mit kognitiven Einschränkungen ein Ding der Unmöglichkeit sein. Deshalb sei auf den nicht zu verachtenden Erfolg von Institutionen verwiesen, die sich um die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung bemühen, seien es Berufsbildungszentren, Integrationsfachdienste oder auch engagierte Schullehrer.

Dass die selbstständige Bewerbung als optimale Lösung angesehen wird, ist nicht verwunderlich, geht es in Unternehmen doch in besonderem Maße um die Leistung. Gleichzeitig schließt das aber nicht die erfolgreiche unterstützte Bewerbung aus, wie auch die Personalverantwortlichen beweisen, die bereits erfolgreich einen behinderten Mitarbeiter mit

der Unterstützung Dritter integriert haben, aber dennoch eine selbstständige Bewerbung bevorzugen würden.

Die Nutzung der vorhandenen Angebote zur beruflichen Integration für behinderte Menschen erscheint deshalb durchaus sinnvoll. Wie weit diese Unterstützung gehen soll und welche Teile selbstständig bestritten werden können, ist eine Sache, die von den Bewerbern und den begleitenden Experten zu entscheiden ist.

3.6.4 Zusammenfassung und Interpretation

In diesem Teil der Auswertung wurden einige grundsätzliche Fakten zu Stellensuche und Bewerbung dargestellt:

- Prozentual sind die meisten Stellen beim Arbeitsamt zu finden, eine aufwändigere Recherche, z.B. auf den Homepages von Firmen, verspricht zusätzliche Stellen zu finden, die dann vielleicht etwas unbekannter und damit weniger umkämpft sind.
- Der Erstkontakt zu den Firmen sollte möglichst früh (Richtwert: 12 Monate vor Ausbildungsbeginn) durch eine schriftliche Bewerbung hergestellt werden; dies kann auf dem traditionellen, postalischen Weg geschehen und zunehmend auch online oder per E-Mail.
- Das Bewerbungsschreiben sollte möglichst knapp gehalten sein, sachlich über die Behinderung informieren und mit den Kompetenzen des Bewerbers anstatt mit Eingliederungszuschüssen und ähnlichem werben. Auch auf korrekte Rechtschreibung und eine saubere äußere Form sollte unbedingt geachtet werden.
- Das Zeugnis – bestehend aus den Noten und dem pädagogischen Kommentar – dient den Unternehmen als wichtige Orientierungshilfe.
Aufgabe der Lehrkräfte an Förderzentren mit dem Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung muss folglich sein, die Zeugnisse auch als aussagekräftige Dokumente über ihre Schüler zu gestalten und nicht Beurteilungen in der Absicht zu erstellen, “zu ermutigen und Frustrationen zu vermeiden” (STADLER 1997, 286). Ist in Unternehmerkreisen bekannt, dass die Zeugnisse “hinsichtlich der tatsächlichen Kenntnisse und Fähigkeiten Behinderter nur als bedingt aussagekräftig” (ebd.) gelten, fallen sie als Orientierungshilfe weg, was sich als nachteilig für den Bewerbungsprozess erweisen kann.

- Im weiteren Verlauf der Bewerbung zählen neben den fachlichen Kompetenzen, die dem Zeugnis entnommen und durch Eignungstests und Arbeitsproben (Praktikum oder Probearbeiten) festgestellt werden, auch die persönlichen und sozialen Kompetenzen, die anhand von Assessment-Centern, dem Bewerbungsgespräch und dem Blick auf die Interessen, Neigungen und das außerschulische Engagement erschlossen werden. Vor allem in Zeiten oder Bereichen mit Jobknappheit gilt: “Wer einen Job will, muss sich verkaufen können. Ego-Marketing wird immer wichtiger” (Friedhelm Jacobs, Personalchef bei SonyBMG. In: HARTUNG und POPP).

Das Niveau der Anforderungen an das Ego-Marketing ist dabei sicherlich gekoppelt an die Ansprüche des Berufs; es darf aber nicht übersehen werden, dass die Selbstpräsentation in Konkurrenz mit anderen auch bei einfachen Jobs immer wichtiger wird.

All diese Faktoren verschmelzen zum persönlichen Eindruck der Personalverantwortlichen, der in der Befragung als wichtigste Einflussgröße für eine erfolgreiche Bewerbung genannt wird.

- Im Bewerbungsgespräch wird ein differenzierterer Umgang mit der Behinderung erwartet. Vor allem soll der Bewerber von sich aus offen mit dem Thema umgehen. Einige Personalverantwortliche erwarten zusätzlich, dass der behinderte Bewerber sie auch mit Informationen über Unterstützungsangebote, Eingliederungszuschüsse etc. versorgen kann.

Vor allem bei Jugendlichen mit Behinderung, die noch mit ihrem Schicksal hadern, dürfte ein ‘lockerer, offener Umgang’ leichter gesagt als getan sein.

Was die allgemeinen Aussagen zur Bewerbung betrifft, sind die Ergebnisse mit einer Erhebung von VOGL²⁹ vergleichbar. Soweit sich die Studien überschneiden, kommen auch KASTL und TROST (2002) bei den behindertenspezifischen Erkenntnissen zu ähnlichen Ergebnissen wie ich. Dies ist ein Anhaltspunkt dafür, dass es sich bei der untersuchten Gruppe um keine Spezialpopulation handelt und die Ergebnisse auf andere Unternehmen übertragbar sind.

Geht man nach den Aussagen der Unternehmen, hat die Behinderung bei einem Großteil der Unternehmen keinen Einfluss auf die Bewerbung, sie geben an, den Bewerber nur aufgrund seiner Qualifikationen einstellen zu wollen. Nur wenige Teilnehmer geben an,

²⁹VOGL, BENEDICT: Die Bewerbung um einen Ausbildungsplatz. Schriftliche Hausarbeit (2007). Nicht zitierfähig, da nicht veröffentlicht. Einsehbar bei der Fachvertretung für die Didaktik der Arbeitslehre der Universität Würzburg. Wittelsbacherplatz 1, 97074 Würzburg.

die Behinderung sei ein Nachteil, der durch besondere Kompetenzen wett gemacht werden müsste, noch weniger sehen darin einen Grund die Person zu bevorzugen.

Vergleicht man diese Ergebnisse mit den Erfahrungen aus der Praxis, wonach es auch für gut qualifizierte schwer behinderte Menschen äußerst schwierig ist, einen Arbeitsplatz zu finden (vgl. BARTHEL 2005, KASTL und TROST (2002), ZELLER 2002 u.a.), entsteht ein Widerspruch der Aussagen. Wie es zu dieser Diskrepanz kommt, kann auf verschiedene Gründe zurückgeführt werden:

- *Missverständnis wegen verschiedener Perspektiven:* Die Behinderung betrifft tatsächlich eine oder mehrere der geforderten Kompetenzen, so dass aus Sicht des Personalverantwortlichen eben nicht von einem vergleichbaren Kompetenzniveau gesprochen werden kann. Da die kompletten Kompetenzerwartungen von außen nicht unbedingt erkennbar sind, wird dennoch eine Ebenbürtigkeit angenommen, aufgrund derer es zu der Aussage kommt, der behinderte Mensch, würde bei gleicher Qualifikation abgelehnt.
- *Benachteiligung aufgrund von Stereotypen:* Die Behinderung stellt nach wie vor ein Stigma dar. Körperbehinderungen führen häufig zu einer niedrigeren Einschätzung der vorhandenen Kompetenzen – “Was leistet der denn?” (ZELLER 2002, 77). Deshalb wird im Bewerbungsverfahren von den Personalverantwortlichen unbewusst ein niedrigeres Qualifikationsniveau angenommen.
- *Problem der sozialen Erwünschtheit:* Es besteht das “arbeitsrechtliche Verbot der Diskriminierung behinderter Menschen” (FREHE 2005, 62) nach SGB IX. Demnach dürfen Arbeitgeber behinderte Menschen “nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen” (§ 81 SGB IX, Abs. 1 Satz 1) und dies beginnt bereits dann, “wenn eine Person wegen der Behinderung in einer vergleichbaren Situation (z.B. bei einer schriftlichen Bewerbung) eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt” (FREHE 2005, 66). Dies kann zur Folge haben, dass in Einzelfällen in der Befragung nur eine gesellschaftlich erwünschte Meinung jedoch nicht die eigene Überzeugung oder tatsächliche Einstellungspraxis bekundet wurde.

Da die Anforderungen im Bewerbungsverfahren vor allem für Menschen mit Behinderungen sehr komplex sind, kann es für viele von ihnen von Vorteil sein, sich in diesem Prozess von einem Integrationshelfer begleiten zu lassen, auch wenn die Unternehmen dies nicht als optimale Lösung ansehen. Mehrere Autoren kommen zu dem Schluss, dass die Aussichten bei Bewerbungen mit Unterstützung und individueller Vorbereitung deutlich besser sind, als bei Bewerbungen auf eigene Faust (vgl. ELLGER-RÜTTGARDT und BLUMENTHAL 1997; KASTL und TROST 2002). Es ist auch denkbar, dass in bestimmten Fällen eine Begleitung im Hintergrund ausreichend ist.

Die Schule muss neben den Aufträgen aus Kapitel 3.5.5 die Schüler zusätzlich in den Techniken der richtigen Bewerbung schulen und dabei behindertenspezifische Aspekte beachten.

Von besonderer Bedeutung ist zudem die Vernetzung sowohl mit Organisationen, die Unterstützung bieten können, als auch mit Unternehmen. “Sich kennen zu lernen ermöglicht eine differenziertere Wahrnehmung, den Abbau von Ungewissheit und den Aufbau von Vertrauen” (KASTL und TROST 2002, 217).

3.7 Zwischenfazit

Die Ergebnisse der Studie bergen keine besonderen Überraschungen und bestätigen damit sowohl die Notwendigkeit neuer Konzepte für den berufswahlvorbereitenden Unterricht, als auch die mit dem Fokus auf handlungsorientierten Unterricht, begleitender Förderdiagnostik und zunehmender Vernetzung eingeschlagenen Wege.

In diese Ergebnisse mit eingeschlossen ist damit allerdings auch, dass Vollbeschäftigung oder zumindest eine deutliche Erhöhung des Anteils körperbehinderter Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt auf absehbare Zeit eine “unerreichbare Illusion” geworden ist (HEISE, zit. nach SEYD 1997, 20).

Bei der Analyse der Ergebnisse, die bereits in Kapitel 3.5.5 und in Kapitel 3.6.4 zusammenfasst und interpretiert wurden, kristallisierten sich für mich als Orientierung für den berufswahlvorbereitenden Unterricht sechs Zielperspektiven heraus:

- Möglichst hochwertige Schulabschlüsse (Fachkompetenz) für und mit den Schülern erreichen.
- Fähigkeiten zur Kommunikation und Zusammenarbeit (Sozialkompetenz) durch entsprechende Unterrichtskonzepte fördern.
- Die Schüler unterstützen selbstbewusste und zielgerichtete Persönlichkeiten (Persönlichkeitskompetenz) zu entwickeln.
- Anwendbares und transferfähiges Wissen (Methodenkompetenz) vermitteln.
- Netzwerke für und mit den Schülern aufbauen und nutzen.
- Diagnostik und Beurteilungen als Orientierung für die Betriebe bieten.

Durch die hohen Erwartungen, auf denen die Zielperspektiven basieren, wird klar, dass der berufswahlvorbereitende Unterricht an Förderzentren mit dem Förderschwerpunkt

körperliche und motorische Entwicklung mehr sein muss als formales Bewerbungstraining und Kennenlernen von Berufsfeldern.

Vielmehr ist unter der ‘Berufswahlreife’ das Erlangen (beruflicher) Handlungskompetenz zu verstehen. Hinter dem Konzept der Handlungskompetenz ist die Systematisierung und Kombination der häufig als Schlüsselqualifikationen oder -kompetenzen bezeichneten Fähigkeiten zu verstehen. Es ist die Fähigkeit, die in den vier Kompetenzkategorien Fachkompetenz, Sozialkompetenz, Persönlichkeitskompetenz und Methodenkompetenz “erlangten Erkenntnisse, Fertigkeiten und Verhaltensweisen *im beruflichen* und im *persönlichen Lebensbereich anzuwenden* und *zielorientiert* umzusetzen” (JÄGER 2001, 135; Hervorhebungen im Original).

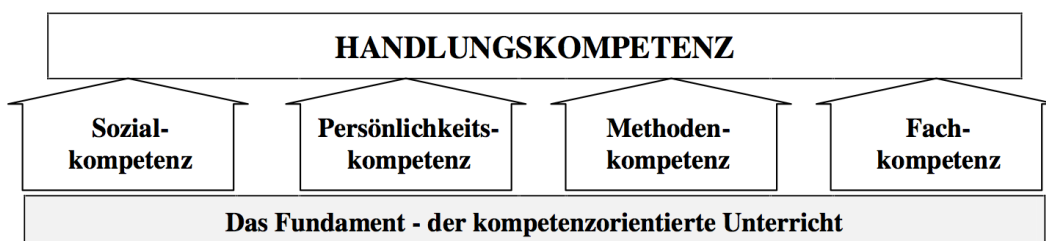


Abbildung 3.20: Komponenten der Handlungskompetenz (Quelle: JÄGER 2001, 789)

Handlungskompetenz lässt sich nicht im 45-Minuten Takt vermitteln, sondern kann nur durch eine kompetenzorientierte Grundhaltung der Lehrkräfte und die entsprechende Ausrichtung schulischer Konzepte erzielt werden. Kern des Unterrichts sollten handlungsorientierte und fächerübergreifend vernetzte Methoden sein.

Die Personalverantwortlichen machen in der Befragung deutlich, dass eine Bewerbung nicht erfolgreich sein kann, wenn nur die formalen Anforderungen im Bewerbungsverfahren – die Verpackung – erfüllt werden, sondern dass auch die zu erwartende Arbeitsleistung und ‘die Chemie’ – der Inhalt – stimmen muss.

Nur der Grad der Behinderung oder damit verbundene Ausgleichszahlungen reichen als Grund für eine Einstellung nicht aus. Neben all den hohen Erwartungen und teilweise scheinbar unüberwindbaren Hürden muss festgehalten werden, dass auch einige der teilnehmenden Betriebe sehr bemüht um die Integration und offen für Bewerbungen behinderter Menschen sind:

“Ich würde gerne Menschen mit Handicap beschäftigen. [...] Ich würde mir eine engere Kooperation zwischen KB-Schulen (als Beispiel) und der freien Wirtschaft wünschen, um junge Interessenten zeitig auf die recht hohen Ansprüche der freien

Wirtschaft im Moment vorzubereiten.” (Unternehmen mit < 10 Mitarbeitern)

“Wir sind in vielerlei [...] Hinsicht sehr darum bemüht, Menschen mit Behinderungen bei ihren Bemühungen um Integration nach Kräften zu unterstützen.” (Unternehmen mit > 50000 Mitarbeitern)

“Wir haben zahlreiche Erfahrung mit der erfolgreichen Integration von Behinderten, jedoch überwiegend im Arbeitnehmerbereich. Behinderte Auszubildende sind kaum unter den Bewerbern.” (Unternehmen mit > 500 Mitarbeitern)

In Kapitel 4 sollen die oben genannten Zielperspektiven abschließend näher erläutert werden und Umsetzungsmöglichkeiten skizziert werden.

4 Zielperspektiven und ihre Begründung

4.1 Möglichst hochwertige Schulabschlüsse (Fachkompetenz) für und mit den Schülern erreichen

Durch das Niveau der Mitbewerber für die vorgeschlagenen Berufe wird die Notwendigkeit möglichst hoher Schulabschlüsse verdeutlicht. Berufe mit niedrigen Zugangsqualifikationen sind eher selten und haben dann verstärkt motorische Anforderungen – ein Handicap für Jugendliche mit Körperbehinderung. Auch die Kulturtechniken werden in der Befragung als wichtig eingestuft.

Nicht immer ist es jedoch der Fall, dass für körperbehinderte Kinder und Jugendliche wirklich nach dem höchstmöglichen Schulabschluss gestrebt wird. Zwei mir bekannte Gründe sind, dass entweder Lehrer oder Eltern das Kind nicht ‘zusätzlich zur Behinderung’ mit Lernen ‘quälen’ wollen oder dass befürchtet wird, mit einem besseren Schulabschluss könnte kein Arbeitsplatz in einer WfbM gefunden werden.

Der erste Hinderungsgrund basiert nach meiner Ansicht auf einem falschen Leistungsverständnis. Einem Schüler sollte das abverlangt werden, “‘was er auch von sich aus leisten will oder [...] später einmal gerne geleistet haben möchte’” (EIKO 2000, 20). Nachdem viele Schüler eine befriedigende Berufstätigkeit möglichst auf dem ersten Arbeitsmarkt und ein selbstbestimmtes Leben anstreben, halte ich eine möglichst umfangreiche Förderung für angebracht. Dabei ist für jeden Schüler der Spielraum zwischen angemessener Förderung und Überforderung individuell auszuloten.

Lesen, Schreiben und Reden, Rechnen, wirtschaftliche Kenntnisse, EDV-Anwendung, Umgang mit Werkzeugen, Bedienung von Maschinen etc. sind wichtige ‘Kernkompetenzen’, die Ausgangspunkt für alle komplexeren Tätigkeiten sind (vgl. JÄGER 2001, 131f) und deshalb neben all den anderen wichtigen behinderungsspezifischen Inhalten und Bedürfnissen nicht vernachlässigt werden dürfen.

Für die Aufnahme in der WfbM ist ein höherwertiger Schulabschluss per se kein Hinderungsgrund. Die Werkstätten beschäftigen Menschen “die wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können” (§ 136 SGB IX, Abs. 1). Auch die auf Wirtschaftlichkeit ausgerichteten WfbM oder Selbsthilfefirmen auf dem zweiten Arbeitsmarkt können von hohen Qualifikationen profitieren.

Bei der Methodenauswahl für den Fachunterricht sei auf die Handlungsorientierung und

den Wirklichkeitsbezug der zu vermittelnden Inhalte verwiesen. Aufgrund ihrer Vielfalt möchte ich hier keine speziellen Methoden vorstellen, sondern nur auf einen Grundsatz verweisen: “Die Förderung der Kinder und Jugendlichen berücksichtigt ihre Bewegungs-, Handlungs- und Wahrnehmungsfähigkeit, ihre kognitive, sprachliche sowie soziale und emotionale Entwicklung” (BERGEEST 2002, 5).

4.2 Fähigkeiten zur Kommunikation und Zusammenarbeit (Sozialkompetenz) durch entsprechende Unterrichtskonzepte fördern

Was sich schon aus den Erwartungen zum Bewerbungsschreiben und -gespräch erschließen lässt, zeigt sich auch in den Kompetenzerwartungen im sozialen Bereich: Sich selbst präsentieren können, sich ausdrücken können und im Team arbeiten können sind wichtige Fähigkeiten für eine erfolgreiche Bewerbung und im Berufsalltag.

Auch in der Literatur wird die Sozialkompetenz als wichtiger Grundstein für eine erfolgreiche berufliche Integration angesehen. Die sozialen Fähigkeiten werden in der ‘Dienstleistungsgesellschaft’ in vielerlei Bereichen benötigt, z.B. bei Arbeiten im Team, Projektarbeit, Vernetzung von Abteilungen und Weitergabe von Wissen. “Nicht Eigenbrötler, auch nicht einsame Tüftler sind in der Regel gefragt, sondern auf Kooperation, auf den Austausch von Informationen, Erfahrungen, Verbesserungsvorschlägen ausgerichtete Mitarbeiter” (JÄGER 2001, 95f).

Durch die besondere Schul- und Wohnsituation und durch die Bewegungseinschränkungen haben einige Menschen mit Körperbehinderung nur eingeschränkte Möglichkeiten soziale Fähigkeiten herauszubilden und zu erproben. Soziale Fähigkeiten sind deshalb in besonderem Maße förderbedürftig (vgl BARLSEN et al. 1995, 232).

Es existieren eine Reihe von Möglichkeiten, um die sozialen Kompetenzen im Rahmen des Unterrichts parallel zu anderen Inhalten oder in eigenen Einheiten zu fördern, z.B.:

Teamarbeit

Die Fähigkeit in Teams zusammenarbeiten zu können, die im Arbeitsleben immer wesentlicher wird, kann und muss auch im Unterricht geübt werden. Dabei erhalten Schüler in kleinen Gruppen (3 – 6 Schüler) Aufträge, die gemeinsam zu bearbeiten sind. Die Teamarbeit ist von folgenden Interaktionsfeldern geprägt: Kommunikation, Entwicklung von gemein-

samen Zielen, gemeinsame Handlungsorganisation und gemeinsame Entscheidungsgegenstände. Es gibt “vier inhaltliche Basis-Lernfelder sozialer Kompetenz”: Soziale Wahrnehmung, Teamfähigkeit, Konfliktmanagement und Führung von Gruppen (MÜLLER 2001, 224).

Projektmethode

Die Projektmethode ist eine Unterrichtsform, “die getragen wird von einer Sichtweise des Unterrichts, bei der von einem zunehmend gleichberechtigten Rollenverständnis von Lehrenden und Lernenden ausgegangen wird und die Projektgruppe im Sinne einer gemeinsamen Zielsetzung ihre Lern- und Arbeitsschritte gemeinsam plant, durchführt und reflektiert” (KAISER und KAMINSKI 1999, 272). Durch sie werden kognitive, affektive und instrumentelle Inhalte vermittelt. Sozialkompetenz wird unter anderem durch die Zusammenarbeit in Gruppen, die Koordination, dem Interessenausgleich, der Rücksichtnahme, die Kommunikation untereinander sowie dem Lernen voneinander und miteinander gefördert (vgl. GUDJONS 1994, 74).

Sozialpädagogische Gruppenarbeiten

BARLSEN et al. (1995) haben im Rahmen ihres Modellprojektes als einen der wesentlichen Bestandteile die sozialpädagogische Gruppenarbeit eingerichtet, die Schlüsselkompetenzen und dabei insbesondere die Sozialkompetenz fördern soll. Fähigkeiten wie Kontakte aufnehmen, die eigene Meinung zum Ausdruck bringen, eigene Interessen vertreten und Entscheidungen treffen können sowie in Gruppen agieren können stehen dabei im Mittelpunkt. In den regelmäßig stattfindenden Gruppenarbeiten sollen die Schüler bei hoher Beteiligung an Planung, Durchführung und Auswertung verschiedene lebensweltorientierte Themen behandeln. Die emotionalen Vorgänge in der Gruppenarbeit werden im Lernprozess aufgegriffen (vgl. 231ff).

Diese drei Vorschläge sind nur ein kleiner Ausschnitt der Methoden, die die Sozialkompetenz fördern. Zu nennen ist vor allem auch die Schülerfirma (vgl. PFRIEM 2005, 171ff), die ich unter Kapitel 4.4 beschreiben werde. LELGEMANN 2002 nennt als geeignete Methoden für die Abschlussstufe die themenzentrierte Interaktion und die Moderationsmethode (vgl. 118f).

4.3 Die Schüler unterstützen selbstbewusste und zielgerichtete Persönlichkeiten (Persönlichkeitskompetenz) zu entwickeln

Besonders hohe Erwartungen zeigten die Personalverantwortlichen bezüglich der persönlichen Kompetenzen. Auf einer Skala von 0 (unwichtig) bis 3 (sehr wichtig) erhielten sämtliche abgefragten Fähigkeiten einen Durchschnittswert von 2 und mehr. Hier noch einmal der Überblick:

- *Pünktlichkeit & Zuverlässigkeit* (2,7)
- *Verantwortungsbewusstsein* (2,7)
- *Sorgfalt* (2,7)
- *Konzentrationsfähigkeit* (2,4)
- *Selbstständigkeit* (2,4)
- *Engagement* (2,2³⁰)
- *Durchsetzungsfähigkeit* (2,0³¹)

Außerdem lässt sich die Wichtigkeit von *Zielstrebigkeit*, *Selbstständigkeit* und *Selbstbewusstsein* auch aus den Erwartungen an die Bewerbung ablesen.

Die Persönlichkeitskompetenz ist quasi Schaltstelle zwischen den anderen Kompetenzen. Man versteht darunter die Fähigkeit und Bereitschaft, die Entwicklungschancen, Anforderungen und Einschränkungen in Beruf, Schule und privatem Leben zu durchdenken und zu beurteilen, eigene Begabungen zu entfalten sowie Lebenspläne zu fassen und fortzuentwickeln (vgl. JÄGER 2001, 101f).

Anhand der Vielfalt der Persönlichkeitskompetenz wird einmal mehr deutlich, dass die einzelnen Fähigkeiten nicht einfach durch einen bewussten Methodeneinsatz gefördert werden können, sondern dass es sich dabei um eine Grundhaltung in Schule, Tagesstätte und Familie/Internat handeln muss. So sind Möglichkeiten zu schaffen, selbstständig und selbstverantwortlich zu handeln, sich auszutesten, Grenzen kennen zu lernen, Erfolgserlebnisse zu haben etc..

³⁰Wurde aufgrund des Zusatzes ‘auch über die Arbeitszeit hinaus’ niedriger eingeschätzt, die Bedeutung des Engagements *während der Arbeitszeit* jedoch in mehreren Kommentaren unterstrichen.

³¹Durchsetzungsfähigkeit ist auch nicht immer angebracht. Vielmehr das Bewusstsein, wann man seine Meinung vertreten und verteidigen sollte und wann eher ein Nachgeben angebracht ist (Rollenbewusstsein).

Vor allem bei Pünktlichkeit & Zuverlässigkeit und Engagement wird sich auch die Grundhaltung von Schule und Lehrern auf die Schüler übertragen.

Zwei Möglichkeiten, mit denen Selbstständigkeit und die Entwicklung von Zukunftsperspektiven gefördert werden können, möchte ich kurz vorstellen:

Selbstversorger- und Selbsterprobungstage

Bei den Selbstversorger- und Selbsterprobungstagen (SVT) sollen Schüler einer Klasse ein Woche lang (Tag und Nacht) versuchen, wichtige Alltags- und Lebenssituationen komplett selbstständig zu bewältigen. Dies umfasst Ernährung, Einkauf, Freizeitgestaltung, Körperpflege und die Auseinandersetzung mit den anderen. Die Schüler sollen dabei Selbstständigkeit, aber auch das gezielte Fragen um Hilfe üben. Zur Umsetzung braucht es ein großes Maß an Vorbereitung, aber auch Risikobereitschaft seitens des Schulpersonals (vgl. SCHABERT 2005b, 270).

Erfahrungen der SVT zeigen, dass dadurch das Selbstwertgefühl, die aktive Mitwirkung am Unterrichtsgeschehen, das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und die Äußerung von Bedürfnissen steigen. “Auch die Bewusstseinsbildung wird durch die SVT gefördert. Die Schüler(innen) wissen nach den SVT viel klarer, was zu lernen *in* der Schule relevant sein könnte für die Zeit *nach* der Schule” (289; Hervorhebungen im Original). Zusätzlich erhalten auch die Lehrer mehr Klarheit über relevante Unterrichtsinhalte.

Persönliche Zukunftsplanung

Bei der persönlichen Zukunftsplanung sollen Menschen mit und ohne Behinderung gemeinsam über die Zukunft nachdenken, Ziele setzen und diese dann auch in die Tat umsetzen. Diese Methode “orientiert sich an den Stärken und Fähigkeiten der Person, die Person selbst ist aktives Subjekt für die Gestaltung der eigenen Zukunft. Familie und Freunde sowie persönliche Beziehungen werden als wichtige Unterstützungsquelle mit einbezogen” (ADELFINGER 2005, 234).

Durch die persönliche Zukunftsplanung sollen also Fähigkeiten und Stärken sowie Möglichkeiten ihrer Umsetzung gefunden werden und die Schüler aktiv als Entscheider mit einbezogen werden. Die Zukunftsplanung berücksichtigt die individuelle Lebenssituation der Schüler und nutzt das persönliche Umfeld (z.B. Freunde und Familie) als Unterstützer (vgl. BOBAN und HINZ 2004, 12ff).

Die Schüler erhalten z.B. in einer persönlichen Zukunftskonferenz einen Anstoß, Zukunftsperspektiven zu entwickeln und sich selbstverantwortlich mit der Gestaltung des eigenen

Lebens auseinanderzusetzen.

4.4 Anwendbares und transferfähiges Wissen (Methodenkompetenz) vermitteln

Arbeitgeber haben das berechtigte Interesse, dass das Wissen nicht nur in Form eines hohen Schulabschlusses vorhanden ist, sondern auch für die entsprechende Arbeitstätigkeit angewendet werden kann, was sich darin abzeichnet, dass fast alle Personalverantwortlichen Wert auf eine erfolgreiche Arbeitsprobe legen.

Dass es sich dabei nicht um die starre Ausführung der immer gleichen Tätigkeit, sondern um differenziertere Anforderungen handelt, lässt sich einerseits aus den vorgeschlagenen Berufen ablesen, andererseits wurden Kompetenzen wie Flexibilität und logisches Denken als wichtig eingeschätzt. Dies zielt darauf hin, dass auch in neuen Situationen auf vorhandenes Wissen zurückgegriffen werden und dieses zur Umsetzung der Aufgabenstellung eingesetzt werden kann.

Methodenkompetenz “ermöglicht das *strategisch geplante* und *zielgerichtete Umsetzen der vorhandenen Kenntnisse, Fertigkeiten und Verhaltensweisen*” (JÄGER 2001, 121; Hervorhebungen im Original). Darunter fallen Fähigkeiten wie das logische und erkenntnisreiche Denken, Zeit- und Arbeitsmanagement, Wissensmanagement, qualitätsbewusstes Denken, Transferfähigkeit, Entscheidungsfähigkeit etc. (vgl. ebd.).

Methodenkompetenz entsteht dadurch, dass Schüler Hilfen erhalten, ihr Wissen zu strukturieren und ihnen Gelegenheit gegeben wird, das Wissen in verschiedenen Situationen anzuwenden, ihr Handeln zu verantworten, Fehler zu machen, diese zu erkennen und zu korrigieren.

Gerade bei Schülern mit Körperbehinderungen, bei denen motorische Einschränkungen oft Handlungsdefizite und eine “geringere praktische Intelligenz” (Leyendecker 2000, 32) nach sich ziehen (vgl. WELLMITZ 1993b, 161f), ist die Anbahnung methodischer Kompetenz von besonderer Bedeutung.

Im Folgenden werden zwei methodische Ansätze vorgestellt, mit deren Hilfe dies gelingen kann:

Vollständige Handlung

Dieses Modell stammt ursprünglich aus der beruflichen Bildung. Es gliedert Handlungen in sechs Schritte, so dass es erleichtert wird Tätigkeiten anzugehen und zu strukturieren. Außerdem soll mit jeder Handlung auch ein Erkenntnisgewinn erfolgen.

Dieses Konzept lässt sich mit den verschiedensten Methoden verknüpfen und in verschiedener Intensität sowohl bei kleinen Aufgaben als auch bei komplexen Problemen einsetzen.

Die sechs Schritte lauten (nach KIPP 1997, 35f):

1. *Informieren* ('Was soll getan werden?'): Der erste Schritt besteht darin, sich ein Bild über die Aufgabe und das angestrebte Ziel zu machen.
2. *Planen* ('Wie gehe ich vor?'): Erstellung eines (schriftlichen) Arbeitsplans: Verschiedene Lösungswege sowie Materialien, Werkzeuge, Helfer etc. werden festgelegt.
3. *Entscheiden*: Die Lösungsmöglichkeiten werden erläutert und sachlich eine Entscheidung für eine Möglichkeit getroffen.
4. *Ausführen*: Die Aufgabe soll möglichst eigenständig erledigt werden. Der Lehrer greift nur bei schwerwiegenden Fehlern ein.
5. *Kontrollieren* ('Habe ich alles erledigt und alles richtig gemacht?'): Die Arbeit wird, z.B. anhand eines Kontrollbogens, auf Vollständigkeit, Qualität, Effektivität überprüft. Dies soll zuerst in Selbstkontrolle erfolgen und dann mit der Kontrolle des Lehrers verglichen werden.
6. *Bewerten* ('Was ist gut? Was muss ich nächstes Mal besser machen?'): Abschließend werden die positiven und negativen Lernleistungen besprochen und Konsequenzen für die Zukunft getroffen.

Schülerfirma

“In der Schülerfirma *arbeiten und wirtschaften* Schüler in einem ihrer Altersstufe und ihren Lernvoraussetzungen angemessenen Grad an *Selbstständigkeit* und *Selbstverantwortung* über einen *längeren Zeitraum* hinweg in einem *festen organisatorischen Rahmen* und nach *wirtschaftlichen Grundsätzen* während der Unterrichtszeit oder außerhalb der Unterrichtszeit in einer Schule *für einen Markt* an und/oder außerhalb dieser Schule” (PFRIEM 2005, 171f; Hervorhebungen im Original).

Diese Methode bietet zahlreiche Möglichkeiten Selbstverantwortung zu üben, Gelerntes praktisch anzuwenden, Wissen auf (ähnliche) neue Situationen zu übertragen, Zeiteinteilung zu trainieren etc.. Durch den ‘Kundenkontakt’ erhalten die Schüler Rückmeldung

über ihre Arbeitsleistung.

In der Schülerfirma werden alle Komponenten der Handlungsfähigkeit gefördert und kombiniert. Zudem kann die Schülerfirma auch dem Netzwerk-Gedanken (s. nächster Abschnitt) dienlich sein (vgl. PFRIEM 2005, 172).

Wichtig ist dabei, dass die Schüler auch wirklich so viel Verantwortung wie möglich in den verschiedensten Bereichen ab dem Zeitpunkt der Firmengründung erhalten und nicht nur Ausführende von Anweisungen sind.

4.5 Netzwerke für und mit den Schülern aufbauen und nutzen

Unternehmen haben vielfältige Bedenken vor der Einstellung eines behinderten Menschen (vgl. Abbildung 3.12), die mit zunehmender Erfahrungen der Unternehmen mit behinderten Menschen abnehmen.

Nur schwach rückläufig ist die Angst vor überfordernden Situationen, die durch den behinderten Mitarbeiter entstehen können. Dies kann zwar mehrere Gründe haben, aber das Bewusstsein der erfahrenen Personalverantwortlichen, dass eine Behinderung ganz individuelle Ausprägungen haben kann und damit zu individuell verschiedenen Situationen führen kann, wird sicher einen erheblichen Anteil daran haben. Zusätzlich geben in diesem Sinne knapp 90% der Personalverantwortlichen an, dass für die Einstellung eine erfolgreiche Arbeitsprobe, z.B. in einem Praktikum, wichtig oder sehr wichtig sei.

Deshalb sollte frühzeitig mit der Kontaktaufnahme zu Unternehmen begonnen werden. KASTL und TROST (2002) stellen im Rahmen der Arbeit der Integrationsdienste fest: "Persönliche Kontakte im Rahmen von Gesprächen oder Praktika können [...] als wesentliche Voraussetzungen dafür angesehen werden, Schematisierungen und Stereotypisierungen zu durchbrechen. Sich kennen zu lernen ermöglicht eine differenziertere Wahrnehmung, den Abbau von Ungewissheit und den Aufbau von Vertrauen" (218).

In der Wirtschaft ist die Bildung von Netzwerken, durch die sich Unternehmer kennen lernen und sich z.B. zur Vertretung gemeinsamer Interessen zusammenschließen ('Interessenverbände'), durchaus üblich. Auch für Schule und Schüler stehen eine Reihe potentieller Netzwerk-Partner zur Verfügung, wie in Abbildung 4.1 zu sehen ist.

Knüpft man nun Netzwerke zwischen Schülern und Kooperationspartnern, gibt man den

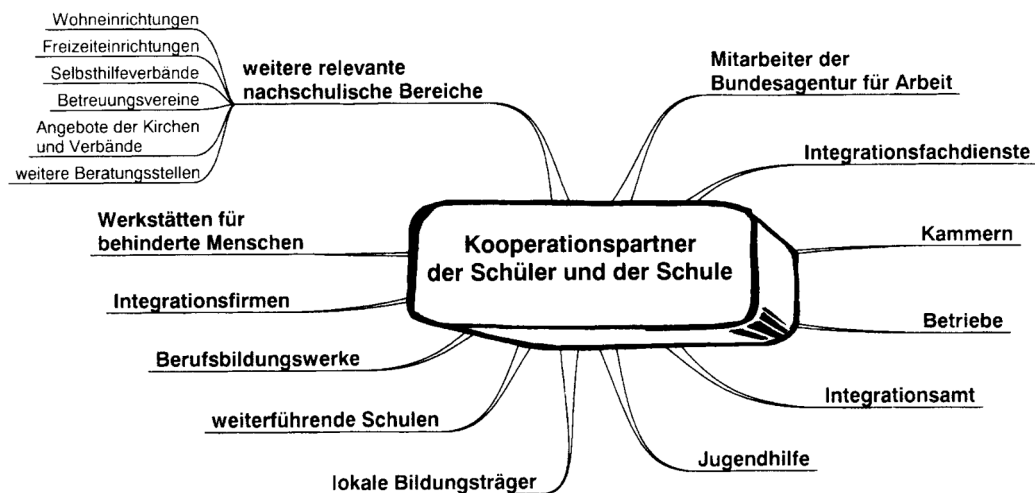


Abbildung 4.1: Kooperationspartner für Netzwerke der Schüler und der Schule (Quelle: LELGEMANN 2005, 113)

Schülern ein wichtiges Werkzeug in die Hand, selbstbestimmt zu leben, indem sie auf verschiedene Kontakte zurückgreifen können. Andererseits lernen sich auch die verschiedenen Parteien kennen, erkennen Stärken und Leistungen genauso wie Ansprüche, Bedürfnisse und Voraussetzungen und können dadurch die jeweils anderen und ihre Positionen besser einschätzen.

Zwei Realbegegnungsverfahren sind hier besonders gut geeignet:

Betriebspraktikum

Eine Vernetzung der Schüler mit *für sie relevanten* Unternehmen kann durch das Betriebspraktikum hergestellt werden.

Dabei ist auf eine gewissenhafte Vorbereitung zu achten. Es sind auf alle Fälle Betriebe zu suchen, die sowohl den Interessen aber auch den Fähigkeiten und Fertigkeiten der Schüler entsprechen, so dass einerseits Kontakte im angestrebten Berufsfeld geknüpft und andererseits Fähigkeiten im Bezug auf die zu erwartenden Tätigkeiten eingeschätzt werden können. Dazu sind auch Praktikurstätigkeiten erforderlich, die den tatsächlichen Aufgaben im Betrieb entsprechen. Denn die Erfahrungen zeigen, dass Menschen mit Behinderung nicht selten und öfter als nichtbehinderte Praktikanten Aufgaben erhalten, die nur marginal mit dem eigentlichen Tätigkeitsfeld eines Berufs übereinstimmen (vgl. MOOSCKER 2005b, 70).

Die Unternehmen müssen gebeten werden, wirklichkeitsnahe Anforderungen zu stellen und auch Beurteilung anhand eines realen Maßstabs zu erstellen. Auch die Unternehmen

können davon profitieren, indem sie die wirkliche Leistungsfähigkeit der Schüler kennen lernen.

Leider muss erwähnt werden, dass die Suche nach geeigneten Stellen ein schwieriges Unterfangen darstellt (vgl. STADLER 1997, 296).

Experten einladen

Eine weitere Möglichkeit der Kooperation mit Betrieben ist z.B. im Rahmen von Schülerfirmen möglich. So ist es denkbar, dass Vertreter des Arbeitsmarktes als "Gastexperten" (KLENK 2001, 90) eingeladen werden und zu Fachbereichen der Schülerfirmen befragt werden oder quasi als 'externe Berater' den Aufbau bestimmter Bereiche unterstützen. Dadurch können die Unternehmer sowohl ihre Ansprüche und Aufgabenbereiche vorstellen, als auch Arbeitsweise und Leistungsspektrum an Förderzentren mit dem Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung kennen lernen.

4.6 Diagnostik und Beurteilungen als Orientierung für die Betriebe bieten

Die Hälfte der teilnehmenden Personalverantwortlichen erachtet die Zeugnis-Noten als wichtig, ein weiteres Drittel als sehr wichtig für den Erfolg der schriftlichen Bewerbung. Ebenso verhält es sich mit dem pädagogischen Zeugniskommentar, der so genannten Kopfnote.

Damit beweisen sie großes Vertrauen in die diagnostischen Fähigkeiten der Lehrer, legen aber auch ebenso große Verantwortung in ihre Hände: Das Vertrauen in eine Einrichtung kann schnell abnehmen, wenn bekannt wird, dass deren Zeugnisse wenig Aussagekraft haben bzw. beschönigend sind. Das wiederum kann sich negativ auf die Startposition der Abgänger dieser Schule auswirken.

Wird die Beurteilung im Sinne einer gewissenhaften Förder-Diagnostik erstellt, profitieren davon nicht nur die Unternehmen bzw. das Vertrauensverhältnis zu den Unternehmen, sondern auch nachschulische Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation sowie der Lehrer für seinen Unterricht und die Schüler selbst.

Die Diagnostik sollte immer dazu dienen, Potentiale der Schüler zu erkennen und zu fördern. Außerdem sollten möglichst viele Blickwinkel verschiedener Disziplinen (z.B. Klassenlehrer, Fachlehrer, Therapeuten ...) berücksichtigt werden und die Schüler sowohl mit

ihrer Selbsteinschätzung in den Prozess der Diagnostik als auch in die Ergebnisse und die Festlegung der Konsequenzen einbezogen werden. (vgl. BARLSEN et al. 1995, 142ff).

Werkzeuge zur Diagnostik

Es gibt differenzierte Instrumente zur Diagnostik verschiedener Kompetenzfelder und Potentiale. Zwei Diagnose-Werkzeuge seien hier kurz skizziert:

- *Melba*: Mit diesem Verfahren können die Anforderung einer Tätigkeit und die Fähigkeiten von Schülern eingeschätzt und in Bezug zueinander gesetzt werden. Dabei werden wichtige Schlüsselkompetenzen und Arbeitstugenden aus den Bereichen soziale Merkmale, kognitive Merkmale, Merkmale der Arbeitsausführung, psychomotorische Merkmale und Kulturtechniken erfasst werden. Das Verfahren dient der systematischen Dokumentation von Potentialen und Beeinträchtigungen. Es bietet auch die Möglichkeit der Selbsteinschätzung und den Vergleich zur Fremdeinschätzung. (vgl. BOURRY et al. 1994; KLEFFMANN et al. 1997)
- *Hamet 2*: Der ‘Handwerklich motorische Eignungstest’ in seiner erweiterten Version ist ein handlungsorientiertes Testverfahren. Dort sind an realistischen beruflichen Bedingungen orientierte Aufgaben aus dem handwerklich-gewerblichen, dem Dienstleistungs- und dem Bürobereich mit original Werkzeugen und Materialien zu bearbeiten. V.a. Routine, Tempo, Werkzeugeinsatz, Wahrnehmung, Verständnis der Instruktion und Präzision werden überprüft (vgl. BBW WAIBLINGEN).

Durch die gezielte Anwendung von diagnostischen Verfahren und deren Reflexion können sowohl die Schüler ihre Stärken und Schwächen erfahren und ihre Selbsteinschätzung verbessern, als auch die Lehrer differenzierte Informationen für Fördermöglichkeiten und Gutachten sammeln. Gleichzeitig hat z.B. Hamet auch Parallelen zu einem Assessment Center, das in manchen Bewerbungsverfahren eingesetzt wird, so dass Schüler auch in dieser Hinsicht davon profitieren können.

Darstellungsformen der Ergebnisse

Nach dem BLO-Lehrplan sollen diese diagnostischen Daten in ein laufend aktualisiertes Gutachten einfließen, das den Schülern zum Halbjahr des neunten Schulbesuchsjahrs ausgehändigt wird. Dies ist ein hilfreiches Werkzeug für nachschulische, pädagogisch geprägte Institutionen und die Berufsberatung. In Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes dürfte diese Beurteilungsform jedoch weniger geläufig sein.

Ein Weg, Außenstehenden den Leistungsstand anschaulich zu machen und den Involvierten die Leistungsentwicklung zu verdeutlichen, ist die Erstellung eines *Portfolios*. Darunter versteht man “die systematische Dokumentation aller persönlich relevanten Erkenntnisse, Erfahrungen, Texte, dokumentierten bzw. erprobten Fähigkeiten” etc. (LELGEMANN 2005, 110). In einem Portfolio können neben aufbereiteten Diagnoseergebnissen Berichte und Reflexionen über Berufspraktika, Dokumentationen der Arbeit in Schülerfirmen, ‘Computerführerscheine’ etc. enthalten sein. Wichtig ist, dass möglichst viele direkte Leistungsvorlagen im Portfolio enthalten sind, also vom Schüler selbst erstellte Dokumente, Fotos usw. und es sich nicht nur um eine neue Verpackung für einen erweiterten Zeugniskommentar handelt.

VIERLINGER (2002) berichtet von einer Befragung von 90 Chefs großer Firmen, von denen 91% ein Portfolio als Ergänzung des Zeugnisses begrüßen würden (vgl. 31f): “Wenn Sie den Schülern Noten geben, müssen wir Ihnen glauben. Wenn Sie eine verbale Beurteilung schreiben und darin eine Empfehlung aussprechen, müssen wir das auch. Wenn Sie den Schülern aber Belegstücke von deren Leistung mit auf den Weg geben, können wir uns selbst ein Bild machen und nach unseren Standards entscheiden” (28).

5 Fazit

Um die Schüler der Förderzentren mit dem Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung näher an den Arbeitsmarkt heranzubringen, ist unter dem Begriff der Berufswahlvorbereitung deutlich mehr zu verstehen, als nur die Vorstellung von Berufen, das Kennenlernen von Berufsfeldern und Bewerbungstraining, auch wenn diese Anteile der Berufswahlvorbereitung dadurch nicht in ihrer Bedeutung gemindert werden sollen.

Um Berufswahlreife zu erlangen, die den Erwartungen und Ansprüchen der befragten Personalverantwortlichen entspricht, ist vielmehr die Anbahnung grundsätzlicher persönlicher, sozialer, fachlicher und methodischer Fähigkeiten nötig – diese Fähigkeiten entsprechen dem Konzept der Handlungskompetenz.

Dieses Konzept wurde von mir nicht bewusst über die Ergebnisse der Befragung ‘gestülpt’, sondern beim Durchlesen der Notizen zu den für mich wichtigsten Erkenntnissen erschien langsam das bekannte Bild wieder in meinem Kopf und hielt auch einer weiteren Überprüfung stand. Die Aussagen der Personalverantwortlichen enthalten in meinen Augen wesentliche Komponenten dieses Konzeptes.

Es ist nicht verwunderlich, dieses Modell in den Aussagen von Wirtschaftsvertretern wieder erkennen zu können, bestätigt es doch die vielfach veröffentlichte Annahme, Schlüsselkompetenzen wären unabhängig von einer Behinderung eine *der wesentlichen* Voraussetzungen, um im heutigen Arbeitsmarkt bestehen zu können (vgl. BIEKER 2005a; JÄGER 2001; MOOSECKER und PFRIEM 2005)

Allerdings muss auch klar sein, dass auch bei Umsetzung der aus Erwartungen und Anforderungen der Betriebe abgeleiteten Zielperspektiven eine erweiterte Berufswahlvorbereitung und ein schlüssiges Schulkonzept zwar eine wichtige Basis für das nachschulische (Arbeits-)Leben bilden, aber nur eine kleine Stellschraube im Prozess der beruflichen Integration körperbehinderter Jugendlicher sein können.

Einer der Vorteile eines auf Handlungskompetenz ausgerichteten Schulkonzeptes ist jedoch, dass dieses nicht nur die beruflichen sondern auch die persönlich-privaten Anwen-

dungsfelder mit einschließt. Eigene Interessen zu artikulieren, sich selbst zu versorgen, selbstbestimmt in einer Beziehung zu agieren, Formalitäten selbst zu erledigen oder beispielsweise durch Engagement in einem Verein Erfüllung zu finden, für all das benötigt es Fähigkeiten aus den verschiedensten Bereichen der Handlungskompetenz.

Selbstbestimmt leben zu können, sich angemessen entscheiden und handeln zu können, sind sowohl auf dem Arbeitsmarkt, als auch in allen anderen Lebensbereichen wichtige Fähigkeiten, aber auch innerste menschliche Bedürfnisse – und das unabhängig von einer Behinderung. Trotzdem werden noch immer behinderte Menschen durch eine Art ‘fürsorgliche Belagerung’ daran gehindert, eigene Erfahrungen zu machen, zu lernen mit Frustration umzugehen, Fehler zu machen und daran zu wachsen (vgl. SCHABERT 2004, 25).

Aufgrund der umfangreichen Aufgaben eines berufs- und lebensvorbereitenden Unterrichts ist auch der Faktor Zeit wesentlich zu beachten. Eine umfangreiche Persönlichkeitsbildung kann nicht von heute auf morgen erfolgen. Deshalb sollte in einer Konzeption die gesamte Hauptschulstufe berücksichtigt werden und auf frühzeitige und zunehmende Praxiserfahrungen sowie Kontakte zu Netzwerkpartnern gesetzt werden.

Will ein Schüler direkt nach der Schulzeit in ein Berufs- oder Ausbildungsverhältnis wechseln, muss er bereits am Ende der achten Jahrgangsstufe über die Fähigkeiten zu Berufswahlentscheidung und zu Bewerbung verfügen, wie die Ergebnisse der Befragung zeigen. Somit ist auch die Fertigstellung des Schüler-Gutachtens zum Halbjahr der neunten Jahrgangsstufe gemessen an den Anforderungen der Wirtschaft zu spät angesetzt.

Die in dieser Arbeit beschriebenen Inhalte und Methoden zur Anbahnung der Handlungskompetenz sind stark auf die beruflichen Fähigkeiten ausgerichtet, was jedoch nicht heißt, dass diese Priorität bei der Umsetzung in ein schulisches Konzept gewählt werden muss. Genau an dieser Stelle ist es Aufgabe der Körperbehindertenpädagogen, das Modell mit Inhalten zu füllen, die ihre Schüler auf ein möglichst selbstständiges Leben in allen nachschulischen Bereichen mit und ohne Erwerbsarbeit vorbereiten können. Welche das im Genauen sind, kann im Rahmen dieser Arbeit nicht geklärt werden. Schwerpunkte, Inhalte und Methoden sind immer wieder der je individuellen Schülerschaft anzupassen und auf aktuelle Veränderungen der Lebenssituation und die Standortfaktoren der Schule abzustimmen.

Überlegungen zu Inhalten und Methoden finden sich u.A. in BAUR, MACK und SCHROEDER (2004), BIEKER (2005a) oder MOOSECKER und PFRIEM (2005), in dem auch das in Kapitel 2.4.2 skizzierte Altdorfer Konzept vorgestellt wird.

Verweigert man Schülern das Recht auf umfangreiche Qualifikation, schmälert man auch

deren Chancen auf dem Arbeitsmarkt und fügt ihnen damit quasi ein zusätzliches Stigma zu (vgl. ZELLER 2002, 181).

Dennoch kann den Schülern nicht generell die Aussicht auf einen Arbeitsplatz gegeben werden. Damit die Schüler nicht in “permanente Trauer und Depression verfallen” (BAUR 2004, 107), müssen sie einerseits “lieben lernen, was bleibt” (ebd.), aber andererseits muss es auch sozialpolitischer Auftrag, sein zusätzliche *adäquate* Arbeitsstellen in Integrationsfirmen, als Außenarbeitsplätze der WfbM oder durch Initiativen wie “job - Jobs ohne Barrieren” des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zu schaffen, sonst “verdampft das Recht auf Arbeit” (STORZ und GRIESINGER 2004, 129).

Das aus meiner Sicht anzustrebende Ziel ist keine Unterwerfung unter die Forderungen eines schwer erreichbaren Arbeitsmarktes, sondern das Verständnis des Schülers, das hinter der Entwicklung neuer Konzepte steht, “welches diesen nicht erst einmal als vornehmlich ‘Behinderten’ sieht, sondern als Menschen, der aktiv lernen will, der Einfluss gewinnen und sich einbringen und persönlich entwickeln möchte” (LELGEMANN 2002, 119).

Es geht um seine Bedürfnisse und Interessen, die Grundlage allen pädagogischen Handelns sein sollten. In jedem Fall sollten auch die individuellen Grenzen jeglicher Bemühungen in der Zukunfts-Vorbereitung beachtet werden: Die körperlichen Fähigkeiten und seelischen Befindlichkeiten der körperbehinderten Schüler.

“Wer so tut, oder durch die von ihm geforderte Tätigkeit so tun muss, als sei die Behinderung im Grundsatz kein Hindernis, sondern quasi eine Aufgabe, deren Ziel ihre Überwindung ist, eine dementsprechend lohnende Aufgabe im Bezug auf die gesellschaftliche Integration, ist gezwungen, etwas zu verwischen, was [...] gar nicht zu verwischen ist.” (ZELLER 2002, 31f)

Danksagung

Ein herzliches Dankeschön geht an all die Menschen, ohne deren Unterstützung die Verwirklichung meiner Arbeit in diesem Rahmen nicht möglich gewesen wäre.

Bedanken möchte zuerst bei denjenigen, die mir geholfen haben, meinen Fragebogen publik zu machen:

- Theresia Adelfinger (Access Erlangen)
- Steffen Exner (Integrationsamt Unterfranken)
- Eva Klässer (IFD Würzburg)
- Inge Menzel (BFZ Würzburg)
- Patrick Urban

Dank geht auch an alle Vertreter der Wirtschaft, die sich Zeit genommen haben, den Online-Fragebogen auszufüllen, und mich vielfach zusätzlich mit Tipps und netten Kommentaren unterstützt haben. Insbesondere danke ich den Mitgliedern der Würzburger Wirtschaftsunioren, die den Fragebogen nach dem Daten-GAU des Rechenzentrums ein zweites Mal ausgefüllt haben.

Zu guter Letzt möchte ich mich bei meinen beiden, mich begleitenden Dozenten Peter Pfriem und Ullrich Reuter bedanken, die mich auch über die Sprechstunden hinaus tatkräftig unterstützt und mir viele Wege für meine Arbeit frei gemacht haben.

Abkürzungsverzeichnis

AWT	Arbeit-Wirtschaft-Technik
BayEUG	Bayerisches Gesetz über das Erziehungs- und Unterrichtswesen
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BBW	Berufsbildungswerk
BFW	Berufsförderungswerk
BLO	Berufs- und Lebensorientierung
BvB	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme
BVJ	Berufsvorbereitungsjahr
GtB	Gewerblich-technischer Bereich
GtP	Gewerblich-technische Praxis
HsB	Hauswirtschaftlich-sozialer Bereich
HsP	Hauswirtschaftlich-soziale Praxis
KtB	Kommunikationstechnischer Bereich
SGB	Sozialgesetzbuch
SVT	Selbstversorger- und Selbsterprobungstage
WfbM	Werkstatt für behinderte Menschen

Abbildungsverzeichnis

2.1	Berufliche Situation von Absolventen baden-württembergischer Schulen für Körper zu verschiedenen Zeitpunkten nach dem Schulabschluss.	20
2.2	Konzeption der Berufswahlvorbereitung in der Hauptschulstufe des Wichernhauses Altdorf (Quelle: LINDNER-WEBER et al. 2005, 96).	37
3.1	Verteilung der Betriebe nach Branchen (umverteilt).	51
3.2	Verteilung der Betriebe nach Betriebsgröße.	52
3.3	Beschäftigung von Mitarbeitern und Auszubildenden mit Behinderung. . .	53
3.4	Vergleich der Verteilung der Betriebe nach Betriebsgrößen in der vorliegenden Studie (KIERMAIER), einer Statistik des Arbeitsamtes aus 2006 (IAB) und der aufnehmenden Betriebe von Klienten von Integrationsfachdiensten 1998 – 2001 (KASTL/TROST).	55
3.5	Vergleich der Verteilung der Betriebe nach Branchen in der vorliegenden Studie (KIERMAIER), im Statistischen Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland 2006 (DESTATIS) und der aufnehmenden Betriebe von Klienten von Integrationsfachdiensten 1998 – 2001 (KASTL/TROST).	56
3.6	Einteilung der vorgeschlagenen Berufe nach Berufsgruppen.	59
3.7	Gesamtbetrachtung der Kompetenzerwartungen der Unternehmen.	64
3.8	Gesamtbetrachtung der Kompetenzerwartungen der Unternehmen unterteilt nach Berufsgruppen. Teil 1.	67
3.9	Gesamtbetrachtung der Kompetenzerwartungen der Unternehmen unterteilt nach Berufsgruppen. Teil 2.	68
3.10	Bewerberzahlen von Unternehmen, die bereits Menschen mit Behinderung ausgebildet haben oder ausbilden.	71
3.11	Bedenken von Personalverantwortlichen bezüglich der Einstellung von Mitarbeitern mit Körperbehinderung.	72

3.12	Vergleich der Häufigkeit von mit ‘Ja’ oder ‘Teilweise’ beantworteten Bedenken nach Unternehmen ohne Erfahrungen mit behinderten Mitarbeitern, Unternehmen mit behinderten Mitarbeitern, aber ohne behinderte Auszubildende und Unternehmen, die bereits behinderte Mitarbeiter ausgebildet haben (n = 67).	74
3.13	Kommunikationswege, über die die Unternehmen ihre offenen Stellen bekannt geben.	78
3.14	Bevorzugte Arten der Bewerbung.	80
3.15	Zeit, die sich Personalverantwortliche zur Erstprüfung von Bewerbungsunterlagen nehmen.	80
3.16	Aspekte der schriftlichen Bewerbung und ihre Bedeutung für den Erfolg.	81
3.17	Optimale Zeitspanne zwischen schriftlicher Bewerbung und Ausbildungsbeginn.	83
3.18	Wichtigkeit verschiedener Aspekte bei der Entscheidung über Einstellung oder Nicht-Einstellung.	85
3.19	Bereiche, in denen sich Unternehmen Unterstützung von Fachdiensten wünschen.	88
3.20	Komponenten der Handlungskompetenz (Quelle: JÄGER 2001, 789)	94
4.1	Kooperationspartner für Netzwerke der Schüler und der Schule (Quelle: LELGEMANN 2005, 113)	105

Tabellenverzeichnis

2.1	Berufliche Situation von Absolventen baden-württembergischer Schulen für Körper zu verschiedenen Zeitpunkten nach dem Schulabschluss.	19
3.1	Verteilung der Betriebe nach Branchen.	50
3.2	Verteilung der Betriebe nach Betriebsgröße.	51
3.3	Betriebe mit Mitarbeitern und Auszubildenden mit Behinderung.	53
3.4	Positionen der ausfüllenden Mitarbeiter.	54
3.5	Passung der Abgangsqualifikationen von Schülern mit Förderbedarf körperliche und motorische Entwicklung ('Erreichte Schulabschlüsse') und der faktischen Zugangsqualifikationen ausgewählter Berufe aus den angegebenen Berufsvorschlägen.	61
3.6	Anzahl der Bewerber nach Unternehmensgröße bei ausbildenden Unternehmen (n = 61)	70

Literaturverzeichnis

- Adelfinger, Theresia:** ACCESS-Integrationsfachdienst: “Aktion Berufsplan” - Persönliche Zukunftsberatung und Integrationsbegleitung im Übergang Schule / Beruf. In: **Pfriem, Peter und Moosecker, Jürgen (Hrsg.):** Körperbehinderte Schüler an der Schwelle ins Arbeitsleben. Aachen (Shaker), 2005, S. 229 – 244.
- Albrecht, Hans-Joachim:** Die Eingliederung von Absolventen der Berufsbildungswerke in den Arbeitsmarkt. In: **Ellger-Rüttgardt, Sieglind und Blumenthal, Wolfgang (Hrsg.):** Über die große Schwelle. Ulm (Universitäts-Verlag), 1997, S. 55 – 70.
- BAG BBW, Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke:** Das bieten die Berufsbildungswerke. [URL: www.bagbbw.de/kap2/2_0_0.htm](http://www.bagbbw.de/kap2/2_0_0.htm) – Zugriff am 20.09.2007.
- BAG BBW, Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke (Hrsg.):** Abschluss der beruflichen Erstausbildung - Basis für ein erfolgreiches Arbeitsleben. Teilnehmer-Nachbefragung 2005. Potsdam, 2006 [URL: www.bagbbw.de](http://www.bagbbw.de) – Zugriff am 18.07.2007.
- Barlsen, Jörg et al.:** Vorbereitung des Übergangs körperbehinderter Jugendlicher von der Schule ins Arbeitsleben. Bonn (Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung), 1995.
- Barlsen, Jörg et al.:** Körperbehinderte Jugendliche zwischen Werkstatt für Behinderte und Ausbildung. In: **Ellger-Rüttgardt, Sieglind und Blumenthal, Wolfgang (Hrsg.):** Über die große Schwelle. Ulm (Universitäts-Verlag), 1997, S. 191 – 214.
- Barthel, Toni:** Von der Schule in den Beruf - der lange und oft beschwerliche Weg für Menschen mit geistiger und/oder körperlicher Behinderung in die Welt der Arbeit. In: **Pfriem, Peter und Moosecker, Jürgen (Hrsg.):** Körperbehinderte Schüler an der Schwelle ins Arbeitsleben. Aachen (Shaker), 2005, S. 211 – 228.
- Baur, Werner:** “Lieben lernen, was bleibt” und andere Strategien zur Bewältigung eines prekären Übergangs Schule - Arbeitswelt. In: **Baur, Werner, Mack, Wolfgang und Schroeder, Joachim (Hrsg.):** Bildung von unten denken. Bad Heilbrunn (Klinkhardt), 2004, S. 107 – 120.

- Baur, Werner, Mack, Wolfgang und Schroeder, Joachim (Hrsg.):** Bildung von unten denken. Aufwachsen in erschwerten Lebenssituationen - Provokationen für die Pädagogik. Bad Heilbrunn (Klinkhardt), 2004.
- Bayerische Staatskanzlei (Hrsg.):** Bayerisches Gesetz über das Erziehungs- und Unterrichtswesen (BayEUG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 31. Mai 2000. Zuletzt geändert am 26. Juli 2006. München, 2000 [⟨URL: www.servicestelle.bayern.de/bayern_recht⟩](http://www.servicestelle.bayern.de/bayern_recht) – Zugriff am 26.07.2007.
- Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (Hrsg.):** Statistische Berichte: Volksschulen zur sonderpädagogischen Förderung und Schulen für Kranke in Bayern. München, 2004 [⟨URL: www.statistik.bayern.de/veroeffentlichungen/webshop⟩](http://www.statistik.bayern.de/veroeffentlichungen/webshop) – Zugriff am 14.09.2007.
- Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (Hrsg.):** Statistisches Jahrbuch für Bayern 2005. München, 2006 [⟨URL: www.statistik.bayern.de/veroeffentlichungen/webshop⟩](http://www.statistik.bayern.de/veroeffentlichungen/webshop) – Zugriff am 14.09.2007.
- BBW Waiblingen:** Hamet 2. Handlungsorientierte Module zur Erfassung und Förderung beruflicher Kompetenzen. [⟨URL: www.hamet.de⟩](http://www.hamet.de) – Zugriff am 28.09.2007.
- Berufsbildungswerk Waldwinkel:** Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme. [⟨URL: www.bbw-waldwinkel.de/berufsvorbereitung/bvb.htm⟩](http://www.bbw-waldwinkel.de/berufsvorbereitung/bvb.htm) – Zugriff am 20.09.2007.
- Beiderwieden, Kay:** Berufliche Wiedereingliederung von ehemaligen Rehabilitanden und Rehabilitandinnen. In: **Ellger-Rüttgardt, Sieglind und Blumenthal, Wolfgang (Hrsg.):** Über die große Schwelle. Ulm (Universitäts-Verlag), 1997, S. 71 – 92.
- Bergeest, Harry:** Die Balance von Stabilität und Instabilität - Didaktische Grundlagen des Unterrichts mit körperbehinderten Kindern. In: **Boenisch, Jens und Daut, Volker (Hrsg.):** Didaktik des Unterrichts mit körperbehinderten Kindern. Stuttgart (Kohlhammer), 2002, S. 3 – 19.
- Bergmann, Carmen, Keune, Sasika und Schlägel, Herbert:** Ausbildung und Umschulung behinderter Menschen. Ergebnisse eines Modellversuchs. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. 2004(3), S. 46–48.
- Beutel, Silvia-Iris und Vollstädt, Witlof (Hrsg.):** Leistung ermitteln und bewerten. Hamburg (Bergmann + Helbig), 2000.
- BFZ Bildungsforschung, Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft gGmbH:** ausbilder-netz.de - Bayerns Ausbildungsportal. [⟨URL: www.ausbildernetz.de/c.php/ausbilderportal_V1/Situation_3/Situation3.rsys⟩](http://www.ausbildernetz.de/c.php/ausbilderportal_V1/Situation_3/Situation3.rsys) – Zugriff am 10.09.2007.
- Bieker, Rudolf (Hrsg.):** Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung. Stuttgart (Kohlhammer), 2005a.

- Bieker, Rudolf:** Werkstätten für behinderte Menschen - Berufliche Teilhabe zwischen Marktanpassung und individueller Förderung. In: **Bieker, Rudolf (Hrsg.):** Teilhabe am Arbeitsleben. Stuttgart (Kohlhammer), 2005b, S. 313 – 334.
- Biermann, Horst:** Berufliche Bildung von Behinderten und Benachteiligten. Arbeiten und Lernen - Therapie versus Qualifizierung. In: Zeitschrift für Heilpädagogik. 46 1995(11), S. 531–538.
- Biermann, Horst:** Neue Formen der Arbeitsorganisation und ihre Auswirkungen auf die Berufsbildung. In: Berufliche Rehabilitation. 18 1996(1), S. 2 – 21.
- Biermann, Horst:** Pädagogische Konzeptionen in der Vorbereitung auf Ausbildung und Arbeit. In: **Bieker, Rudolf (Hrsg.):** Teilhabe am Arbeitsleben. Stuttgart (Kohlhammer), 2005, S. 167 – 184.
- BIH -A-, Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen:** Fachlexikon - Kündigungsschutz. [〈URL: www.integrationsaemter.de/webcom/show_lexikon.php/_c-578/_nr-155/i.html〉](http://www.integrationsaemter.de/webcom/show_lexikon.php/_c-578/_nr-155/i.html) – Zugriff am 11.09.2007.
- BIH -B-, Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen:** Integrationsfirmen - Zwischen Werkstatt und Wettbewerb. [〈URL: www.integrationsaemter.de/webcom/show_zeitschrift.php/_c-560/_nr-14/_p-2/i.html〉](http://www.integrationsaemter.de/webcom/show_zeitschrift.php/_c-560/_nr-14/_p-2/i.html) – Zugriff am 20.09.2007.
- BIH -C-, Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen:** Fachlexikon - Berufsvorbereitung. [〈URL: www.integrationsaemter.de/webcom/show_lexikon.php/_c-578/_nr-67/i.html〉](http://www.integrationsaemter.de/webcom/show_lexikon.php/_c-578/_nr-67/i.html) – Zugriff am 20.09.2007.
- BITKOM:** 73 Prozent aller deutschen Unternehmen haben eine Homepage. Presseinformation vom 15.01.2007. [〈URL: www.bitkom.org/de/presse/8477_43505.aspx〉](http://www.bitkom.org/de/presse/8477_43505.aspx) – Zugriff am 09.09.2007.
- Blumenthal, Wolfgang:** Vorwort der Deutschen Vereinigung für die Rehabilitation Behinderter e.V. In: **Ellger-Rüttgardt, Sieglind und Blumenthal, Wolfgang (Hrsg.):** Über die große Schwelle. Ulm (Universitäts-Verlag), 1997, S. 1 – 2.
- BMAS, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.):** SGB IX - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen. Bonn, 2006.
- BMAS, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.):** Bericht der Bundesregierung über die Wirkungen der Instrumente zur Sicherung von Beschäftigung und zur betrieblichen Prävention. Berlin, 2007a [〈URL: www.bmas.bund.de〉](http://www.bmas.bund.de) – Zugriff am 18.07.2007.
- BMAS, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.):** Informationen für behinderte Menschen. CD-Rom. Bonn, 2007b.
- BMAS, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.):** Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen. Bonn, 2007c.

- BMBF, Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.):** Berufsbildungsbericht 2006. Bonn, Berlin, 2006 [⟨URL: www.bmbf.de/publikationen⟩](http://www.bmbf.de/publikationen) – Zugriff am 06.08.2007.
- BMWi, Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie:** Zahlen, Daten und Fakten zur Berufsausbildung auf einen Blick. [⟨URL: www.bmwi.de/BMWi/Navigation/Ausbildung-und-Beruf/ausbildungspakt,did=17586.html⟩](http://www.bmwi.de/BMWi/Navigation/Ausbildung-und-Beruf/ausbildungspakt,did=17586.html) – Zugriff am 6.8.2007.
- Boban, Ines und Hinz, Andreas:** Persönliche Zukunftsplanung mit Unterstützterkreisen - ein Schüsselement des Lebens mit Unterstützung. In: **Verband Sonderpädagogik e.V. (Hrsg.):** Sonderpädagogischer Kongress 2004. Würzburg, 2004, S.9 – 17.
- Boenisch, Jens und Daut, Volker (Hrsg.):** Didaktik des Unterrichts mit körperbehinderten Kindern. Stuttgart (Kohlhammer), 2002.
- Bortz, Jürgen und Döring, Nicola:** Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. 3. Auflage, Berlin Heidelberg New York (Springer), 2002.
- Bourry, Ulrike et al.:** Kriterien zur Verbesserung der Entscheidungssicherheit bei der Eingliederung Behinderter in Werkstätten für Behinderte oder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Siegen, 1994.
- Braune, Christian:** Berufsvorbereitungsmaßnahme für mehrfach behinderte Jugendliche und junge Erwachsene im Berufsbildungswerk Hamburg. In: **Ellger-Rüttgardt, Sieglind und Blumenthal, Wolfgang (Hrsg.):** Über die große Schwelle. Ulm (Universitäts-Verlag), 1997, S.231 – 240.
- Bundesagentur für Arbeit -A-:** BERUFENET. [⟨URL: www.berufenet.de⟩](http://www.berufenet.de) – Zugriff am 14.08.2007.
- Bundesagentur für Arbeit -B-:** Presse Info 055 vom 30.08.2007: Die Entwicklung des Arbeits- und Ausbildungsmarktes im August 2007. [⟨URL: www.arbeitsagentur.de/nn_27030/zentraler-Content/Pressemeldungen/2007/Presse-07-055.html⟩](http://www.arbeitsagentur.de/nn_27030/zentraler-Content/Pressemeldungen/2007/Presse-07-055.html) – Zugriff am 19.09.2007.
- Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.):** Teilhabe durch berufliche Rehabilitation. Handbuch für Beratung, Förderung, Aus- und Weiterbildung. Ausgabe 2002. Nürnberg (BW Bildung und Wissen), 2002.
- Bundesministerium der Justiz (Hrsg.):** Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) - Arbeitsförderung - (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594). Berlin, 1997 [⟨URL: www.gesetze-im-internet.de/sgb_3⟩](http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3) – Zugriff am 20.09.2007.
- Bundesministerium der Justiz (Hrsg.):** Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen - (Artikel 1 des Gesetzes v. 19.

6.2001, BGBl. I S. 1046). Berlin, 2001 [⟨URL: www.gesetze-im-internet.de/sgb_9⟩](http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9) – Zugriff am 02.08.2007.

Bundesministerium der Justiz (Hrsg.): Berufsbildungsgesetz vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931), zuletzt geändert durch Artikel 232 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2407). Berlin, 2005.

DESTATIS, Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland 2006. Wiesbaden, 2006 [⟨URL: www.destatis.de⟩](http://www.destatis.de) – Zugriff am 02.08.2007.

Deutscher Bundestag (Hrsg.): Bericht der Bundesregierung über die Lage behinderter Menschen und die Entwicklung ihrer Teilhabe. Berlin, 2004, Drucksache 15/4575 [⟨URL: dip.bundestag.de/parfors/parfors.htm⟩](http://dip.bundestag.de/parfors/parfors.htm).

Dieckmann, Andreas: Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. 16. Auflage, Reinbek bei Hamburg (Rowohlt), 2006.

DIMDI, Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information (Hrsg.): Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit. Genf (World Health Organization), 2005 [⟨URL: www.dimdi.de⟩](http://www.dimdi.de) – Zugriff am 14.09.2007.

Dings, Wolfgang: Die Bigger Ausbildungskonzeption - ein Weg zur Ausbildung im anerkannten Ausbildungsberuf für behinderte junge Menschen. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik. 1999(3/4), S. 25–30.

Dings, Wolfgang: Berufsbildungs- und Berufsförderungswerke - Leistungsangebote, methodisch-didaktische Konzeptionen und Modellentwicklungen. In: **Bieker, Rudolf (Hrsg.):** Teilhabe am Arbeitsleben. Stuttgart (Kohlhammer), 2005, S. 205 – 231.

Eiko, Jürgens: Brauchen wir ein pädagogisches Leistungsverständnis? In: **Beutel, Silvia-Iris und Vollstädt, Witlof (Hrsg.):** Leistung ermitteln und bewerten. Hamburg (Bergmann + Helbig), 2000, S. 15 – 25.

Ellger-Rüttgardt, Sieglind: Einleitung. In: **Ellger-Rüttgardt, Sieglind und Blumenthal, Wolfgang (Hrsg.):** Über die große Schwelle. Ulm (Universitäts-Verlag), 1997, S. 3 – 10.

Ellger-Rüttgardt, Sieglind und Blumenthal, Wolfgang (Hrsg.): Über die große Schwelle - Junge Menschen mit Behinderungen auf dem Weg von der Schule in Arbeit und Gesellschaft. Ulm (Universitäts-Verlag), 1997.

Emmerich, Robert: Arbeit ist unglaublich wichtig. In: *Blick*. 2007(1), S. 15.

Eurostat, Statistisches Amt der Europäischen Gemeinschaften: Anteil der Unternehmen, die Zugang zum Internet haben (Produktcode: ECB13072). [⟨URL: epp.eurostat.ec.europa.eu⟩](http://epp.eurostat.ec.europa.eu) – Zugriff am 07.08.2007.

- Evers, Michael und Krose, Michael:** Die Beschäftigung schwerstkörperbehinderter Menschen in einer Integrationsfirma. In: **Ellger-Rüttgardt, Sieglind und Blumenthal, Wolfgang (Hrsg.):** Über die große Schwelle. Ulm (Universitäts-Verlag), 1997, S. 327 – 335.
- Forgas, Joseph:** Soziale Interaktion und Kommunikation - eine Einführung in die Sozialpsychologie. 4. Auflage, Weinheim (Beltz), 1999.
- Forschungsgemeinschaft "Das körperbehinderte Kind" e.V. (Hrsg.):** Entwicklung und Förderung Körperbehinderter. Wissenschaftliche Forschung und Pädagogische Praxis. Heidelberg (Schindele), 1986.
- Frehe, Horst:** Das arbeitsrechtliche Verbot der Diskriminierung behinderter Menschen. In: **Bieker, Rudolf (Hrsg.):** Teilhabe am Arbeitsleben. Stuttgart (Kohlhammer), 2005, S. 62 – 80.
- Fromm, Barbara:** Sprachliche Besonderheiten beim körperbehinderten Kind. In: **Wellnitz, Barbara und Pawel, Barbara von (Hrsg.):** Körperbehinderung. Berlin (Ullstein Mosby), 1993, S. 111 – 142.
- Gehrmann, Manfred und Radatz, Joachim:** Stigma-Management von Integrationsfachdiensten für Menschen mit Lernschwierigkeiten. In: Gemeinsam leben. Zeitschrift für integrative Erziehung. 1997(2), S. 66 – 72.
- Gmelch, Andreas:** Projektmethode. In: **Schweizer, Gerd und Selzer, Helmut M. (Hrsg.):** Methodenkompetenz lehren und lernen. Dettelbach (Röll), 2001, S. 181 – 191.
- Gudjons, Herbert:** Handlungsorientiert lehren und lernen. Bad Heilbrunn (Klinkhardt), 1994.
- Häder, Michael:** Empirische Sozialforschung. Eine Einführung. Wiesbaden (VS Verlag für Sozialwissenschaften), 2006.
- Haerberlin, Urs (Heilpädagogisches Institut der Universität Freiburg (CH)):** Lehrlingsselektion in kleinen und mittleren Betrieben (KMU) – Integration und Ausschluss beim Übergang von der Schule in die Berufslehre. [URL: www.lehrlingsselektion.ch/inforsch.html](http://www.lehrlingsselektion.ch/inforsch.html) – Zugriff am 09.08.2007.
- Hamburger Arbeitsassistenz (Hrsg.):** Grundlagen der Seminarkonzeption. Hamburg, 2004.
- Hartung, Manuel und Popp, Maximilian:** Seid einfach ihr selbst! Veröffentlicht im Online-Angebot des Magazins "Die Zeit". [URL: http://www.zeit.de/2006/32/C-Personaler](http://www.zeit.de/2006/32/C-Personaler) – Zugriff am 11.09.2007.
- Hasemann, Klaus und Podlesch, Wolfgang (Hrsg.):** Gemeinsam leben, lernen und arbeiten. Perspektiven gemeinsamer Erziehung. Hohengehren (Schneider), 1998.

- Haupt, Ursula und Jansen, Gerd (Hrsg.):** Pädagogik der Körperbehinderten (Handbuch der Sonderpädagogik, Band 8). Berlin (Marhold), 1983.
- Herdmann, Ines:** Berufsstart für junge Leute mit Behinderungen. Der Wegweiser zum passenden Beruf. Bielefeld (Bertelsmann), 2004.
- IAB, Institut für Arbeitsmarkt-und Berufsforschung:** Statistik der Bundesagentur für Arbeit. [URL: www1.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/](http://www1.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/) – Zugriff am 6.8.2007.
- Jacobs, Kurt:** Die Übergangsphase Schule/Arbeitswelt als pädagogische Herausforderung für die Schule für Lernhilfe. In: **Ellger-Rüttgardt, Sieglind und Blumenthal, Wolfgang (Hrsg.):** Über die große Schwelle. Ulm (Universitäts-Verlag), 1997, S. 95 – 112.
- Jäger, Peter:** Der Erwerb von Kompetenzen als Konkretisierung der Schlüsselqualifikationen - eine Herausforderung an Schule und Unterricht. Passau, 2001 [URL: deposit.ddb.de/cgi-bin/dokserv?idn=963958623](http://deposit.ddb.de/cgi-bin/dokserv?idn=963958623) – Zugriff am 08.08.2007.
- Kaiser, Franz-Josef und Kaminski, Hans:** Methodik des Ökonomie-Unterrichts. Grundlagen eines handlungsorientierten Lernkonzepts. 3. Auflage, Bad Heilbrunn (Klinkhardt), 1999.
- Kallenbach, Kurt:** Körperbehinderungen. Schädigungsaspekte, psychosoziale Auswirkungen und pädagogisch-rehabilitative Maßnahmen. Bad Heilbrunn (Klinkhardt), 2000.
- Kastl, Jörg Michael und Trost, Rainer:** Integrationsfachdienste zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung in Deutschland. Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung zur Arbeit der Modellprojekte des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung in 16 Bundesländern. Reutlingen (Pädagogische Hochschule Ludwigsburg Fakultät für Sonderpädagogik), 2002 [URL: www.bmas.bund.de](http://www.bmas.bund.de) – Zugriff am 22. Juni 2007.
- Kipp, Martin:** Neue didaktische Konzeptionen in der Berufspädagogik und ihre Bedeutung für die berufliche Qualifizierung Behinderter und Benachteiligter. In: **Ellger-Rüttgardt, Sieglind und Blumenthal, Wolfgang (Hrsg.):** Über die große Schwelle. Ulm (Universitäts-Verlag), 1997, S. 29 – 39.
- Kleffmann, Anke et al. (Hrsg.):** Melba. Psychologische Merkmalprofile zur Eingliederung Behinderter in Arbeit. Siegen, 1997 [URL: www.melba.de/melba/pdf/melba259.pdf](http://www.melba.de/melba/pdf/melba259.pdf) – Zugriff am 28.09.2007.
- Klenk, Gerald:** Experten befragen. In: **Schweizer, Gerd und Selzer, Helmut M. (Hrsg.):** Methodenkompetenz lehren und lernen. Dettelbach (Röll), 2001, S. 89 – 94.

- KMK, Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland:** Sonderpädagogische Förderung in Schulen 1994 bis 2003. Bonn, 2005 (URL: www.kmk.org/doku) – Zugriff am 26.07.2007.
- Kreutzner, Florian:** Dynamiken, Dilemmata und Leitbilder des Berufs in der modernen Gesellschaft. In: *Bildung und Erziehung*. 54 2001(4), S. 383–402.
- Lamnek, Siegfried:** *Qualitative Sozialforschung*. 3. Auflage, Weinheim (Beltz), 1995.
- Lebenshilfe, Bundesvereinigung Lebenshilfe für geistig Behinderte e.V. (Hrsg.):** Werkstufe der Schule für geistig Behinderte / Arbeitstraining in der Werkstatt für Behinderte. 5. Auflage, Mahrburg/Lahn, 1985.
- Legemann, Reinhard:** *Arbeit ist möglich! Arbeitshilfen und Arbeitsplätze für Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen*. Düsseldorf (Verlag Selbstbestimmtes Leben), 1996.
- Legemann, Reinhard:** Didaktik der Abschlussklasse. In: **Boenisch, Jens und Daut, Volker (Hrsg.):** *Didaktik des Unterrichts mit körperbehinderten Kindern*. Stuttgart (Kohlhammer), 2002, S. 114 – 124.
- Legemann, Reinhard:** Vorbereitung auf die nachschulische Lebenssituation und das Arbeitsleben - eine komplexe Herausforderung für die Schule. In: **Bieker, Rudolf (Hrsg.):** *Teilhabe am Arbeitsleben*. Stuttgart (Kohlhammer), 2005, S. 100 – 116.
- Leyendecker, Christoph:** Geschädigter Körper = beschädigtes Selbst? - Von der Schwierigkeit der Selbstfindung in personaler und sozialer Identität. In: **Forschungsgemeinschaft "Das körperbehinderte Kind" e.V. (Hrsg.):** *Entwicklung und Förderung Körperbehinderter*. Heidelberg (Schindele), 1986, S. 307 – 320.
- Leyendecker, Christoph:** Geschädigter Körper, behindertes Selbst oder: "In erster Linie bin ich Mensch" - Eine Einführung zum Verständnis und ein systematischer Überblick zu Körperschädigungen und Behinderungen. In: **Kallenbach, Kurt (Hrsg.):** *Körperbehinderungen*. Bad Heilbrunn (Klinkhardt), 2000, S. 13 – 52.
- Lindner-Weber, Brigitte et al.:** "Perspektiven eröffnen - Leben gewinnen" - Altdorfer Konzeption der Vorbereitung auf ein Leben als Erwachsener mit Behinderung. In: **Pfriem, Peter und Moosecker, Jürgen (Hrsg.):** *Körperbehinderte Schüler an der Schwelle ins Arbeitsleben*. Aachen (Shaker), 2005, S. 77 – 128.
- Michaelis, Evelyn:** Lehrer/innen als Begleiter und Übergangshelfer im Prozeß der beruflichen Eingliederung lernbeeinträchtigter Jugendlicher. In: **Ellger-Rüttgardt, Sieglind und Blumenthal, Wolfgang (Hrsg.):** *Über die große Schwelle*. Ulm (Universitäts-Verlag), 1997, S. 137 – 151.
- Möller, Dirk:** *Förderung vernetzten Denkens im Unterricht. Grundlagen und Umsetzung am Beispiel der Leittextmethode*. Münster (Lit), 1999.

- Moosecker, Jürgen:** Berufswahlvorbereitung an der Schule für Körperbehinderte - Ergebnisse einer Befragung. In: **Pfriem, Peter und Moosecker, Jürgen (Hrsg.):** Körperbehinderte Schüler an der Schwelle ins Arbeitsleben. Aachen (Shaker), 2005a, S. 47 – 59.
- Moosecker, Jürgen:** Skizze einer “potentialunterstützenden und realitätsfokussierenden Berufswahlvorbereitung” an der Schule für Körperbehinderte. In: **Pfriem, Peter und Moosecker, Jürgen (Hrsg.):** Körperbehinderte Schüler an der Schwelle ins Arbeitsleben. Aachen (Shaker), 2005b, S. 61 – 76.
- Moosecker, Jürgen und Pfriem, Peter:** Arbeitslehre an der Schule für Körperbehinderte - Teilbereich Berufswahlvorbereitung - Ergebnisse einer Befragung und Entwicklung von Rahmenbedingungen einer Adaption der Allgemeinen Arbeitslehre. In: Behindertenpädagogik in Bayern. 46 2003(3), S. 172 – 181.
- Moosecker, Jürgen und Pfriem, Peter:** Du hast (k)eine Chance - nutze sie! Berufswahlvorbereitung der Schüler mit dem Förderschwerpunkt Lernen. In: Zeitschrift für Heilpädagogik. 55 2004(11), S. 470 – 481.
- Moosecker, Jürgen und Pfriem, Peter:** Entwicklungsleitlinien der Berufswahlvorbereitung aus der Perspektive der Allgemeinen Arbeitslehre und der “Allgemeinen Sonderpädagogik” insbesondere des Förderschwerpunktes Lernen. In: **Pfriem, Peter und Moosecker, Jürgen (Hrsg.):** Körperbehinderte Schüler an der Schwelle ins Arbeitsleben. Aachen (Shaker), 2005, S. 17 – 46.
- Moosecker, Jürgen und Pfriem, Peter (Hrsg.):** Körperbehinderte Schüler an der Schwelle ins Arbeitsleben. Neue Wege und Herausforderungen in der schulischen Berufswahl- und Lebensvorbereitung. Aachen (Shaker), 2005.
- Müller, Angelika:** Leittextmethode. Das Konzept des Leittextgestützten Lehrens und Lernens. Elchingen (WK-Fachbücher), 2005.
- Müller, Ulrich:** Teamarbeit. In: **Schweizer, Gerd und Selzer, Helmut M. (Hrsg.):** Methodenkompetenz lehren und lernen. Dettelbach (Röll), 2001, S. 223 – 230.
- Pfriem, Peter:** Neue Wege beim Einsatz von handlungsorientierten Methoden zur Berufswahlvorbereitung von körperbehinderten Jugendlichen. In: **Pfriem, Peter und Moosecker, Jürgen (Hrsg.):** Körperbehinderte Schüler an der Schwelle ins Arbeitsleben. Aachen (Shaker), 2005, S. 171 – 209.
- Rauch, Angela:** Behinderte Menschen auf dem Arbeitsmarkt. In: **Bieker, Rudolf (Hrsg.):** Teilhabe am Arbeitsleben. Stuttgart (Kohlhammer), 2005, S. 25 – 43.
- Riegel, Enja:** Schule kann gelingen! Wie unsere Kinder wirklich fürs Leben lernen. Frankfurt am Main (S. Fischer), 2004.
- Schabert, Stefan:** “Und ich hab halt gedacht, dass ich viel weiter kommen will” Riskantes Leben als Chance - auch für eine professionelle Selbstreflexion. In: **Baur, Werner,**

- Mack, Wolfgang und Schroeder, Joachim (Hrsg.):** Bildung von unten denken. Bad Heilbrunn (Klinkhardt), 2004, S. 19 – 28.
- Schabert, Stefan:** Mehr als Schätzwerte ... Aktuelle Erkenntnisse über den langfristigen Verbleib ehemaliger Schüler(innen) der Werk- und Praxisstufen an Schulen für Körperbehinderte in Baden-Württemberg. In: Sonderpädagogische Förderung. 50 2005a(4), S. 420 – 440.
- Schabert, Stefan:** Die Selbstversorger- und Selbsterprobungstage. Unterricht unter dem Aspekt von Selbstbestimmungsfähigkeit und Selbstständigkeit. In: Sonderpädagogische Förderung. 50 2005b(3), S. 270 – 291.
- Schabacker-Bock, Marlis und Marquard, Markus; Zentrum für Allgemeine Wissenschaftliche Weiterbildung (ZAWiW) der Universität Ulm und Jung + Alt = Zukunft Zusammen e.V. (JAZz) (Hrsg.):** Von der Schule in den Beruf - Trainingsmaterial zur Berufsvorbereitung von HauptschülerInnen. Neu-Ulm (AG-SPAK-Bücher), 2005.
- Schartmann, Dieter:** Betriebliche Integration durch Integrationsfachdienste. In: **Bieker, Rudolf (Hrsg.):** Teilhabe am Arbeitsleben. Stuttgart (Kohlhammer), 2005, S. 258 – 281.
- Schorlemmer, Friedrich:** Ein Leben ohne Arbeit? Arbeit als Erwerb, Tätigkeit, Sinn. In: Universitas. 50 1995(3), S. 221–230.
- Schröder, Kerstin:** Projekt zur beruflichen Qualifizierung junger Erwachsener. In: Zusammen. 17 1997(4), S. 16–17.
- Schweizer, Gerd und Selzer, Helmut M. (Hrsg.):** Methodenkompetenz lehren und lernen. Beiträge zur Methodendidaktik in Arbeitslehre, Wirtschaftslehre und Wirtschaftsgeographie. Dettelbach (Röll), 2001.
- Schwendy, Arnd und Senner, Anton:** Integrationsprojekte - Formen der Beschäftigung zwischen allgemeinem Arbeitsmarkt und Werkstatt für behinderte Menschen. In: **Bieker, Rudolf (Hrsg.):** Teilhabe am Arbeitsleben. Stuttgart (Kohlhammer), 2005, S. 296 – 312.
- Seyd, Wolfgang:** Zielperspektiven beruflicher Bildung vor dem Hintergrund aktueller Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt. In: **Ellger-Rüttgardt, Sieglind und Blumenthal, Wolfgang (Hrsg.):** Über die große Schwelle. Ulm (Universitäts-Verlag), 1997, S. 13 – 27.
- Spiegel Online:** Lehrstellen: Ausbildungsverträge auf höchstem Stand seit 2001. www.spiegel.de/wirtschaft/0,1518,475673,00.html – Zugriff am 19.09.2007.
- Stadler, Hans:** Berufsausbildung und beruflich-soziale Eingliederung Schwerstkörperbehinderter. In: **Ellger-Rüttgardt, Sieglind und Blumenthal, Wolfgang (Hrsg.):** Über die große Schwelle. Ulm (Universitäts-Verlag), 1997, S. 283 – 298.

- STMUK, Bayer. Staatsministerium für Unterricht und Kultus (Hrsg.):** Lehrplan zur individuellen Lernförderung. München, 1991 (URL: www.isb.bayern.de) – Zugriff am 13.06.2007.
- STMUK, Bayer. Staatsministerium für Unterricht und Kultus:** Berufliche Ausbildung für Behinderte. In: Schule aktuell. 1997(1), S. 10–12.
- STMUK, Bayer. Staatsministerium für Unterricht und Kultus (Hrsg.):** Lehrplan für den Lernbereich Berufs- und Lebensorientierung (BLO) in der Schule zur Lernförderung und im Sonderpädagogischen Förderzentrum. München, 2004a, Gen Nr. IV. 7-5 S 8410-4.63 804 (URL: www.isb.bayern.de) – Zugriff am 13.06.2007.
- STMUK, Bayer. Staatsministerium für Unterricht und Kultus (Hrsg.):** Lehrplan für die Bayerische Hauptschule. Wolznach (Kastner), 2004b, Gen Nr. IV.2-5S7410.2-4.60750 (URL: www.isb.bayern.de) – Zugriff am 13.06.2007.
- STMUK, Bayer. Staatsministerium für Unterricht und Kultus (Hrsg.):** Adaption des Lehrplans für die bayerische Hauptschule an den Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung. München, 2006, Gen Nr. V.7-5 S 8410-4.47 941 (URL: www.isb.bayern.de) – Zugriff am 13.06.2007.
- Storz, Michael und Griesinger, Tilman:** “Sonst verdampft das Recht auf Arbeit” Nicht nur eine Polemik über Maßnahmen zur Vorbereitung von FörderschülerInnen auf den Arbeitsmarkt. In: **Baur, Werner, Mack, Wolfgang und Schroeder, Joachim (Hrsg.):** Bildung von unten denken. Bad Heilbrunn (Klinkhardt), 2004, S. 129 – 143.
- Thimm, Walter und Wieland, Heinz:** Soziologische Aspekte der Körperbehinderung. In: **Haupt, Ursula und Jansen, Gerd (Hrsg.):** Pädagogik der Körperbehinderten. Berlin (Marhold), 1983, S. 439 – 448.
- Vetter, Karl Friedrich:** Lehrerbildung: Arbeitslehre - eine Leerstelle in der Lehre. In: Zeitschrift für Heilpädagogik. 53 2002(7), S. 279–285.
- Vetter, Karl Friedrich:** Arbeitslehre als zentraler Lernbereich im Förderschwerpunkt Lernen - aber wofür? In: Zeitschrift für Heilpädagogik. 54 2003(9), S. 377 – 383.
- Vierlinger, Rupert:** Das Konzept der “Direkten Leistungsvorlage”. In: **Winter, Felix (Hrsg.):** Leistung sehen, fördern, werten. Bad Heilbrunn (Klinkhardt), 2002, S. 28 – 38.
- Wellnitz, Barbara:** Begriff und Gegenstand, historische Ansätze und Problembereiche der Körperbehindertenpädagogik. In: **Wellnitz, Barbara und Pawel, Barbara von (Hrsg.):** Körperbehinderung. Berlin (Ullstein Mosby), 1993a, S. 19 – 27.
- Wellnitz, Barbara:** Unterricht und Erziehung in Körperbehindertenschulen. In: **Wellnitz, Barbara und Pawel, Barbara von (Hrsg.):** Körperbehinderung. Berlin (Ullstein Mosby), 1993b, S. 156 – 167.

- Wellnitz, Barbara und Pawel, Barbara von (Hrsg.):** Körperbehinderung. Berlin (Ullstein Mosby), 1993.
- Westdeutscher Handwerkskammertag e. V. (Hrsg.):** Kopfnoten - Betragen ausreichend. In: Handfest. Jugendmagazin des Handwerks. 2005(2), S. 8 – 9.
- Wikipedia:** Repräsentativität. [〈URL: de.wikipedia.org〉](http://de.wikipedia.org) – Zugriff am 01.08.2007.
- Wilken, Udo:** Berufsorientierung und Berufsausbildung. In: **Wellnitz, Barbara und Pawel, Barbara von (Hrsg.):** Körperbehinderung. Berlin (Ullstein Mosby), 1993, S. 177 – 181.
- Winter, Felix:** Leistung sehen, fördern, werten - neue Wege für die Schule. Bad Heilbrunn (Klinkhardt), 2002.
- ZBFS, Zentrum Bayern Familie und Soziales:** Integrationsamt - Integrationsfachdienst. [〈URL: www.zbfs.bayern.de/integrationsamt/integrationsfachdienst/〉](http://www.zbfs.bayern.de/integrationsamt/integrationsfachdienst/) – Zugriff am 20.09.2007.
- Zeller, Wolfgang:** Die Ausbildung Behinderter und ihre Integration in den Arbeitsmarkt unter besonderer Berücksichtigung der Körperbehinderung, des Taylorismus und des Konzeptes der Normalisierung. Frankfurt am Main (Haag + Herchen), 2002.

A Anhang

A.1 Online-Fragebogen

Menschen mit Körperbehinderungen an der Schwelle zum Arbeitsleben

Sehr geehrte Dame, sehr geehrter Herr,

vielen Dank, dass Sie sich entschieden haben, diesen Fragebogen auszufüllen und mich damit bei meiner Arbeit zu unterstützen.

Die folgenden Fragen beziehen sich auf Aspekte von Bewerbungsverfahren von Jugendlichen mit Körperbehinderungen. Ziel meiner Arbeit ist es, Methoden zu entwickeln, um diesen jungen Menschen zu einem realistischen, aber nicht entmutigenden Selbstbild zu verhelfen und sie auf den schwierigen Arbeitsmarkt und evtl. bevorstehende Bewerbungen vorzubereiten.

Die Bearbeitung des Fragebogens sollte nicht länger als 10 Minuten in Anspruch nehmen. Alle Fragen können durch Auswahl aus vorgegebenen Möglichkeiten beantwortet werden. Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen so ehrlich wie möglich. Die Ergebnisse der Umfrage werden anonym übermittelt.

Sollten Sie Fragen oder Anregungen haben, stehe ich gerne per Mail zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Andreas Kiermaier

Seite 1: Allgemeines

1. In welcher Branche ist Ihr Betrieb tätig?

Bitte nur eine Antwort aus folgenden Möglichkeiten wählen

- Handwerk
- Industrie
- Handel
- Öffentliche Dienstleistungen
- Private Dienstleistungen
- Gesundheit
- Sonstiges

2. In welchem Arbeits-Bereich sind Sie tätig?

Bitte nur eine Antwort aus folgenden Möglichkeiten wählen

- Personalwesen
- Schwerbehindertenvertretung
- Geschäftsführung
- Sonstiges _____

3. Wie viele Mitarbeiter beschäftigt Ihr Betrieb ca.?

Bitte nur eine Antwort aus folgenden Möglichkeiten wählen

- 1 - 10
- 11 - 50
- 51 - 100
- 101 - 500
- 501 - 1000
- 1001 - 5000
- 5001 - 10000
- 10001 - 50000
- > 50000

4. Beschäftigt Ihr Betrieb Mitarbeiter mit Behinderung?

Bitte nur eine Antwort aus folgenden Möglichkeiten wählen

- Ja, einen
- Ja, mehrere
- Nein

5. Wie viele Auszubildende beschäftigt Ihr Betrieb momentan?

Bitte nur eine Antwort aus folgenden Möglichkeiten wählen

- 0
- 1
- 2-5
- 6-10
- 11-20
- 21-50
- 51-100
- 101-500
- 501-1000
- > 1000

6. Bildet Ihr Betrieb regelmäßig aus?

Bitte nur eine Antwort aus folgenden Möglichkeiten wählen

- Ja
- Nein

7. Werden oder wurden bei Ihnen schon Jugendliche mit Behinderung ausgebildet?

Bitte nur eine Antwort aus folgenden Möglichkeiten wählen

- Ja, einmal
- Ja, mehrmals
- Nein

8. Wo schreiben Sie freie Stellen aus?

Bitte alle auswählen, die zutreffen

- Regionale (Tages-)Zeitung
- Überregionale (Tages-)Zeitung
- Branchenblatt
- Kammern/Berufsverbände
- Arbeitsagentur
- Jobportale im Internet
- Eigene Homepage
- Sonstiges: _____

9. Wie viele Bewerber kommen ca. auf einen Ausbildungsplatz?

Bitte nur eine Antwort aus folgenden Möglichkeiten wählen

- <1
- 1-5
- 6-10
- 11-50
- 51-100
- 101-500
- > 500

10. Wie lange vor Ausbildungsbeginn sollte eine Bewerbung im Idealfall bei Ihnen eingehen?

Bitte nur eine Antwort aus folgenden Möglichkeiten wählen

- 1 Monat
- 2 Monate
- 3 Monate
- 4 Monate
- 5 Monate
- Ca. ein halbes Jahr
- Ca. ein dreiviertel Jahr
- Ca. ein Jahr
- Über ein Jahr

11. **Welche Art(en) der Bewerbung bevorzugen Sie?**

Bitte alle auswählen, die zutreffen

- Schriftlich
- Online/per E-Mail
- Telefonisch
- Sonstiges: _____

12. **Wie viel Zeit nehmen Sie sich ca. für die Erstprüfung einer Bewerbung?**

Bitte nur eine Antwort aus folgenden Möglichkeiten wählen

- 1 Minute
- 2 Minuten
- 3 Minuten
- 4 Minuten
- 5 Minuten
- 6-10 Minuten
- 11-15 Minuten
- > 15 Minuten

Seite 2: Die Bewerbung

1. **Über die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch entscheidet in besonderem Maße ...**

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort aus

	trifft voll zu	trifft weit- gehend zu	trifft weni- ger zu	trifft nicht zu
Die äußere Form/Vollständigkeit	•	•	•	•
Das Anschreiben	•	•	•	•
Die Zeugnis-Noten	•	•	•	•
Der Zeugnis-Kommentar	•	•	•	•
Das Foto	•	•	•	•
Eine korrekte Rechtschreibung	•	•	•	•
Originalität (auffällige Abweichungen von der Norm)	•	•	•	•

2. Welche der folgenden Faktoren erachten Sie als bedeutsam für eine erfolgreiche Bewerbung?

Denken Sie dabei vor allem an einen Bewerber mit Körperbehinderung. Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort aus

	sehr bedeutsam	bedeutsam	weniger bedeutsam	kein Einfluss
Ihr persönlicher Eindruck im Bewerbungsverfahren	•	•	•	•
Erfolgreiche Arbeitsprobe (Praktikum, Probearbeiten)	•	•	•	•
Persönlicher Bezug zum Bewerber (z.B. aus privatem Umfeld bekannt)	•	•	•	•
Hobbys/Interessen des Bewerbers	•	•	•	•
Lieblingsfächer	•	•	•	•
Außerschulische Erfahrungen (z.B. Ehrenamt)	•	•	•	•
Beruf der Eltern	•	•	•	•
Erfahrungen mit anderen behinderten Mitarbeitern in Ihrem Unternehmen	•	•	•	•

3. Optional - Kommentar zu Fragen dieser Seite:

Bitte schreiben Sie Ihre Antwort hier

(Mehrzeiliges Textfeld)

Seite 3: Schlüsselqualifikationen

Mit diesen Informationen helfen Sie, unsere Schüler zielgerichtet vorbereiten zu können bzw. ihnen den Vergleich zwischen eigenen Fähigkeiten und Anforderungsprofilen zu ermöglichen. Bitte wählen Sie dazu ein Berufsprofil, das Sie als geeignet für einen Bewerber mit Körperbehinderung halten.

1. Das folgende Kompetenzprofil bezieht sich auf den Beruf/Berufszweig:

Bitte schreiben Sie Ihre Antwort hier

2. Wie wichtig schätzen Sie folgende Kompetenzen ein?

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort aus

	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	unwichtig
Teamfähigkeit	•	•	•	•
Kommunikative Fähigkeiten	•	•	•	•
Durchsetzungsfähigkeit	•	•	•	•
Kulturtechniken (Lesen, Rechnen, Schreiben)	•	•	•	•
Technisches Verständnis	•	•	•	•
Logisches Denken	•	•	•	•
Pünktlichkeit & Zuverlässigkeit	•	•	•	•
Engagement (auch über die Arbeitszeit hinaus)	•	•	•	•
Konzentrationsfähigkeit	•	•	•	•
Selbstständigkeit	•	•	•	•
Sorgfalt	•	•	•	•
Verantwortungsbewusstsein	•	•	•	•
Kreativität	•	•	•	•
Flexibilität	•	•	•	•
Mobilität	•	•	•	•
Feinmotorik	•	•	•	•
Ausdauer	•	•	•	•
Körperliche Belastbarkeit	•	•	•	•
Psychische Belastbarkeit (z.B. Termindruck)	•	•	•	•
Sich auf mehrere Dinge gleich- zeitig konzentrieren können	•	•	•	•
Arbeitsgeschwindigkeit	•	•	•	•

3. Optional - Kommentar zu Fragen dieser Seite:

Bitte schreiben Sie Ihre Antwort hier

(Mehrzeiliges Textfeld)

Seite 4: Bedenken & Hilfestellungen

1. Teilen Sie die folgenden Bedenken bezüglich der Einstellung eines Mitarbeiters mit Behinderung?

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort aus

	ja	teil- weise	nein	ganz im Gegenteil
Die Atmosphäre im Team kann sich verschlechtern.	•	•	•	•
Umbaumaßnahmen stellen eine finanzielle und zeitliche Belastung dar.	•	•	•	•
Es kommt eine unüberschaubare Bürokratie-Flut auf das Unternehmen zu.	•	•	•	•
Ein einmal geschlossenes Vertragsverhältnis kann so leicht nicht mehr aufgelöst werden.	•	•	•	•
Es könnten Situationen entstehen, mit denen das Team nicht richtig umgehen kann.	•	•	•	•

2. In welchen Bereichen wünschen Sie sich (mehr) Unterstützung?

Bitte alle auswählen, die zutreffen

- Umbaumaßnahmen und deren Finanzierung
- Beantragung von Zuschüssen
- Informationen zum Umgang mit der Behinderung eines Mitarbeiters
- Bereitstellung von Eingliederungszuschüssen
- Einen festen Ansprechpartner für all diese Belange
- Sonstiges: _____

3. Kennen Sie eine Institution, die diese Hilfen zur Verfügung stellt?

Bitte nur eine Antwort aus folgenden Möglichkeiten wählen

- Ja
- Nein

4. Konnten Sie in Kooperation mit einer solchen Institution bereits einen behinderten Mitarbeiter erfolgreich integrieren?

Bitte nur eine Antwort aus folgenden Möglichkeiten wählen

- Ja
- Nein

5. Optional - Kommentar zu Fragen dieser Seite:

Bitte schreiben Sie Ihre Antwort hier

(Mehrzeiliges Textfeld)

Seite 5: Bewerbungs-Situationen

Auf dieser Seite finden Sie abschließend fünf Situationen mit je drei Antwortmöglichkeiten. Bitte

wählen Sie jeweils die Möglichkeit, die Sie für erstrebenswert erachten.

1. Die Bewerbungs-Initiative

Bitte nur eine Antwort aus folgenden Möglichkeiten wählen

- Der Bewerber macht sich selbstständig auf die Suche nach einem Ausbildungsplatz/einer Arbeitsstelle.
- Der Bewerber bewirbt sich in Begleitung seiner Schule oder des Arbeitsamtes.
- Der Bewerber bewirbt sich mit Unterstützung einer Integrationsfachdienstes, die den Prozess begleitet.

2. Die schriftliche Bewerbung

Bitte nur eine Antwort aus folgenden Möglichkeiten wählen

- Der Bewerber erwähnt die Behinderung nicht.
- Der Bewerber informiert kurz und sachlich über das Vorhandensein seiner Behinderung.
- Der Bewerber macht die Behinderung zu einem wichtigen Angelpunkt seiner schriftlichen Bewerbung.

3. Das Bewerbungsgespräch

Bitte nur eine Antwort aus folgenden Möglichkeiten wählen

- Der Bewerber beschränkt sich auf die Beantwortung von Fragen zu seiner Behinderung.
- Der Bewerber geht von sich aus offen mit seiner Behinderung um.
- Der Bewerber hat sich umfassend informiert und kann nicht nur über sich, sondern auch über mögliche Hilfestellungen von Dritten informieren.

4. Die Entscheidung

Bitte nur eine Antwort aus folgenden Möglichkeiten wählen

- Die Behinderung des Bewerbers spornt an, ihm eine Beschäftigungsmöglichkeit zur Verfügung zu stellen.
- Der Bewerber überzeugt durch seine fachlichen und persönlichen Kompetenzen - die Behinderung ist eine Eigenschaft unter vielen anderen.
- Der Bewerber kann mit besonderen Fähigkeiten aufwarten, um seine Behinderung auszugleichen.

5. Die weitere Begleitung

Bitte nur eine Antwort aus folgenden Möglichkeiten wählen

- Ein Kontakt zu einem Ansprechpartner (z.B. eines Integrationsfachdienstes) ist nicht nötig.
- Ein Ansprechpartner ist bei Fragen und Problemen erreichbar.
- Ein Ansprechpartner hält regelmäßigen Kontakt und kümmert sich um evtl. anfallende Belange.

6. Optional - Kommentar zu Fragen dieser Seite:

Bitte schreiben Sie Ihre Antwort hier

(Mehrzeiliges Textfeld)

A.2 Antworten zu Frage 3.1: Vollständige alphabetische Auflistung der Berufe

- Altenpfleger/-in (2x)
- Automobilkaufmann
- Banken und Versicherungen
- Bauzeichner, angestellter Architekt oder Bauingenieur, Energietechniker
- Bürokauffrau/-mann (3x)
- Fachinformatiker
- Finanzdienstleister
- Friseur / Friseurin (2x)
- gewerbliche Ausbildung
- Hilfsarbeiter Metallbereich
- Industriekaufmann/-frau (7x)
- Industriemechaniker
- IT-Berufe (2x)
- IT-Servicetechniker
- IT-Systemkaufmann/-frau
- Kaufmann/-frau für Bürokommunikation (2x)
- Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel
- Kaufmann/-frau im Gesundheitswesen
- Kaufmännische Berufe (2x)
- Maler und Lackierer
- Mechatroniker
- MKG - Chirurgie
- Sozialversicherungsfachangestellter
- Steuerfachgehilfe
- Technische/IT-Berufe
- Technischer Zeichner
- Verpackungsmittelmechaniker
- Werbedisponent
- Winzergehilfe