

anspruchsvollen Bildungsgang umgesetzten Jugendlichen scheinen dieses zu bestätigen. Die wissenschaftliche Begleitung versucht noch näher zu analysieren, ob die resignative Haltung der Jugendlichen über einen längeren Zeitraum besteht und ob der durch den theoretischen Teil der Ausbildung bedingte Bildungsgangwechsel zu einem derartigen Motivationsverlust geführt hat, daß auch die Entwicklung der Fertigkeiten so durchgreifend betroffen wird oder ob die festgestellten mangelhaften Leistungen kennzeichnend für eine Lern- und Leistungsschwäche in bezug auf die gesamte Breite der geforderten Qualifizierung sind. Die Kollegscheule sieht bei einem Sitzenbleiben die Parallelität der schulischen und betrieblichen Ausbildung nicht mehr gewährleistet. Im Rahmen des Kollegstufenversuchs wird daher nach den Grundsätzen verfahren, daß

- an die Stelle des Sitzenbleibens der Bildungsgangwechsel tritt und daß
- der Jugendliche, soweit das vertretbar ist, in seiner Lerngruppe verbleibt.

Auch bei diesen vom Regelsystem abweichenden Bedingungen im Kollegstufenversuch wird das Beschwerderecht des Schüler/Auszubildenden nicht eingeschränkt.

Der Beirat für den Kollegstufenversuch für Hüttentechnik hat dazu in seiner 13. Sitzung am 27.01.1982 empfohlen:

„Die jetzt am Ende des 1. Ausbildungsjahres angewendeten Verfahren sollen in Zukunft auch für das 2. Ausbildungsjahr gelten; in problematischen Fällen soll die Klassenkonferenz vor ihrer Entscheidung den Ausbildungsbetrieb und den Jugendlichen selbst anhören.“

Die Beurteilungen der Kollegscheule sind insgesamt zufriedenstellender als die Ergebnisse der Zwischenprüfung, wengleich in manchen Fächern ein besorgniserregender Teil der Auszubilden-

den/Schüler keine ausreichenden Leistungen erzielt hat. Erste Zwischenergebnisse einer Befragung der Jugendlichen deuten darauf hin, daß der Zusammenhang zwischen beruflichem und allgemeinem Lernen nicht in bezug auf alle Ausbildungs- bzw. Lerninhalte erkannt wird und daß das hieraus erklärbare mangelnde Interesse an solchen Inhalten – neben unzureichenden Eingangsqualifikationen – vermutlich eine Hauptursache für mangelhafte Leistungen ist.

Deshalb sollte der curricularen und lernorganisatorischen Abstimmung zwischen den Ausbildungsbetrieben und der Kollegscheule auch weiterhin besondere Sorgfalt zugewandt werden. Dabei können die vorliegenden – und die aus den laufenden Untersuchungen kontinuierlich zu gewinnenden – Ergebnisse auf Schwachstellen des erreichten Entwicklungsstandes aufmerksam machen.

6. Resümee

Der Erwerb einer Doppelqualifikation (Hüttenfacharbeiter und zusätzlicher schulischer Abschluß) ist im Rahmen des Kollegstufenversuchs möglich, ebenso die Weiterentwicklung der betrieblichen Ausbildung. Bis zum Abschluß des Modellversuchs sind aber noch Verbesserungen notwendig und möglich. Die Arbeit der wissenschaftlichen Begleitung kann dazu auch weiterhin Hinweise geben. Kernpunkte für die Weiterentwicklung des Versuchs bleiben die curriculare und lernorganisatorische Abstimmung zwischen den Ausbildungsbetrieben und der Kollegscheule, die klare Festlegung und Begründung der Anforderungsniveaus in den schulischen Bildungsgängen und der Facharbeiterprüfung bzw. Zwischenprüfung, die Formulierung von Bewertungskriterien für die Fächer des Schwerpunktes in Rückbindung zu den Lehrgängen der betrieblichen Ausbildung und der Versuch der Vermittlung des Zusammenhangs von beruflichen und allgemeinen Ausbildungsinhalten bzw. Lernzielen an die Jugendlichen.

Günter Walden / Susanne Wiederhold-Fritz

Welchen Mehraufwand verursacht die betriebliche Erstausbildung behinderter Jugendlicher?

Im Rahmen des Forschungsvorhabens „Kosten und Finanzierung der Berufsausbildung behinderter Jugendlicher“ werden vorrangig die Kosten der betrieblichen Erstausbildung Behinderter in anerkannten Ausbildungsberufen und dabei schwerpunktmäßig behinderungsbedingte Mehrkosten im Vergleich zur Ausbildung nicht behinderter Jugendlicher untersucht. Darüber hinaus wird der Umfang der Finanzierung dieser Ausbildung Behinderter aus Steuermitteln und Mitteln der Bundesanstalt für Arbeit erhoben. Erste Ergebnisse einer empirischen Erhebung geben Aufschluß darüber, welche Kostenfaktoren nach Einschätzung der befragten Betriebe zu behinderungsbedingten Mehrkosten führen können und welche Faktoren als besondere Belastung empfunden werden. Die Betriebe äußern sich zu ihren Erfahrungen mit der Ausbildung behinderter Jugendlicher und zum Stellenwert der finanziellen Förderung der Erstausbildung Behinderter, insbesondere im Vergleich zu anderen denkbaren Fördermöglichkeiten.

Im Rahmen des Forschungsvorhabens „Kosten und Finanzierung der betrieblichen Berufsausbildung behinderter Jugend-

licher“ wurde Ende 1981 eine schriftliche Befragung bei etwa 700 Betrieben durchgeführt, die behinderte Jugendliche [1] in anerkannten Ausbildungsberufen ausbilden [2]. Neben Strukturdaten über die Ausbildungsbetriebe wurden einige Angaben zu den behinderten Auszubildenden erfaßt, z. B. Grad der Erwerbsminderung, schulische Vorbildung, Zustandekommen des Ausbildungsverhältnisses.

Im Vordergrund der Untersuchung stand die Frage, ob und bei welchen Kostenfaktoren die Betriebe bei der Ausbildung Behinderter im Vergleich zu nicht behinderten Auszubildenden eine überdurchschnittliche Kostenbelastung sehen.

Die Bruttokosten der betrieblichen Berufsausbildung je Auszubildenden setzen sich grob betrachtet aus folgenden Einzelfaktoren zusammen [3].

- Direkte Kosten des Auszubildenden; sie reichen von der Ausbildungsvergütung über Kosten für Ausbildungshilfsmittel, Berufs- und Schutzkleidung bis zu Kosten für externe Bildungsveranstaltungen.

- Kosten des Ausbildungspersonals; diese werden im wesentlichen bestimmt durch Löhne und Gehälter der an der Ausbildung Beteiligten sowie dem für die Ausbildung (einschließlich Vor- und Nachbereitung) erforderlichen Zeitaufwand. Die dem einzelnen Auszubildenden zurechenbaren Kosten hängen allerdings auch von den Zeitanteilen ab, während der er tatsächlich am Arbeitsplatz, in der betrieblichen Lehrwerkstatt, im theoretischen Unterricht unterwiesen wird. Abwesenheitszeiten, z. B. wegen Berufsschulbesuchs, Urlaubs, Krankheit müssen entsprechend berücksichtigt werden.
- Anteilige Sachkosten für Zeiten der Ausbildung am Arbeitsplatz, in der betrieblichen Lehrwerkstatt, im theoretischen Unterricht; z. B. Abschreibungen, Mieten.
- Anteilige Kosten der Bildungsverwaltung.

Von den Bruttokosten sind die Erträge abzusetzen, um als Ergebnis die Nettokosten je Auszubildenden zu erhalten. In die Ertragsermittlung gehen die Zeiten ein, in denen der Auszubildende produktiv tätig ist – also für den Betrieb wirtschaftlich verwertbare Leistungen erbringt – sowie der Leistungsgrad des Auszubildenden [4]. Als Bewertungsmaßstab wird das Gehalt einer jungen Fachkraft herangezogen, die mit den Arbeiten, die der Auszubildende erledigt, beschäftigt worden wäre.

Da es sich bei der vorliegenden Erhebung um eine Kurzbefragung handelte, beschränkte sich der Fragebogen auf die Erfassung solcher Kostenfaktoren, bei denen eine Abweichung zwischen behinderten Auszubildenden einerseits und nicht behinderten Auszubildenden andererseits zu vermuten war. Ebenso konnten hier nur in geringem Umfang „harte“ Kostenwerte, die sich in DM-Beträgen ausdrücken lassen, ermittelt werden, vielmehr wurde bei der Mehrzahl der Kostenfaktoren auf die subjektive Einschätzung der Befragten abgestellt [5].

Im einzelnen wurden die Betriebe um Angaben zu folgenden Punkten gebeten, die gegebenenfalls behinderungsbedingte Mehrkosten der betrieblichen Erstausbildung verursachen können:

- Durchführung besonderer baulicher Maßnahmen, wie z. B. Ein- oder Umbau von Rampen, Fahrstühlen, Sanitäreinrichtungen;
- Anschaffung von besonderen Maschinen, Geräten, Werkzeugen, Einrichtungsgegenständen bzw. deren Umrüstung auf die Bedürfnisse des behinderten Auszubildenden;
- Reparaturen und Instandsetzungsarbeiten an Maschinen und Geräten, die für die Ausbildung benutzt wurden;
- Kurse und Bildungsveranstaltungen außerhalb des Unternehmens;
- Unterschiede bei Abwesenheitszeiten vom Betrieb, z. B. wegen Berufsschulbesuchs, Urlaubs, Krankheit;
- Abweichungen bei den Ausbildungszeiten, d. h. Zeiten, in denen am Arbeitsplatz, in der Lehrwerkstatt oder im theoretischen Unterricht unterwiesen wird;
- Besondere Maßnahmen für die Ausbildung bzw. die Begleitung der Ausbildung Behinderter, z. B. Beschaffung spezieller Unterrichtsmedien, psychologische Betreuung;
- Abweichungen bei den Zeiten, in denen die Auszubildenden produktiv eingesetzt werden;
- Unterschiede im Leistungsgrad.

Weitere Fragen betrafen die Erfahrungen der Betriebe mit der Ausbildung Behinderter, Angaben zur finanziellen Förderung der Behindertenausbildung sowie die Beurteilung des Stellenwerts direkter Zuschüsse im Vergleich zu anderen denkbaren Möglichkeiten zur Förderung der Ausbildung Behinderter.

Die wichtigsten Befragungsergebnisse werden im folgenden wiedergegeben. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, daß sich zwar eine Vielzahl von Betrieben an der Erhebung beteiligt hat, die Auswahl aber nicht unter dem Gesichtspunkt der Repräsentativität erfolgen konnte, und die getroffenen Aussagen somit nur Tendenzen aufzeigen können.

Strukturangaben

Ausgewertet wurden die Angaben von 360 Betrieben, die Rücklaufquote ist somit höher als 51 Prozent.

Da bei der Erhebung keine repräsentative Stichprobe gezogen werden konnte, ergeben sich bei der Verteilung der erfaßten behinderten Auszubildenden auf Behinderungsarten, Ausbildungsberufe, Ausbildungsbereiche Abweichungen gegenüber den entsprechenden Anteilen für die behinderten Auszubildenden insgesamt [6].

In die vorliegende Untersuchung wurden Behinderte aus 128 verschiedenen Ausbildungsberufen einbezogen, wobei auch hier die Berufe Maler und Lackierer, Maurer und Bürokaufmann die Spitzenpositionen einnehmen. Im Ausbildungsbereich Industrie und Handel werden rund 33 Prozent, im Handwerk knapp 58 Prozent, im Öffentlichen Dienst etwa 4 Prozent der erfaßten Behinderten ausgebildet. Der verbleibende Anteil von 5 Prozent der behinderten Auszubildenden entfällt auf Freie Berufe, Landwirtschaft und Hauswirtschaft.

Die Verteilung nach Behinderungsarten ergibt folgendes Bild:

Körperbehinderte mit starker Einschränkung der Bewegungsfähigkeit	17,6%
Sonstige Körperbehinderte (z. B. Diabetiker, Herzranke)	10,9%
Sehbehinderte und Blinde	1,9%
Hör- und Sprachbehinderte	13,4%
Lernbehinderte	52,6%
Sonstige Behinderte (psychisch oder geistig Behinderte)	3,6%
Insgesamt	100,0%

Rund 40 Prozent der Auszubildenden sind schwerbehindert mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von 50 Prozent und mehr. Der Anteil der Auszubildenden mit Schwerbehindertenausweis ist mit rund 90 Prozent bei den Körperbehinderten mit starken Bewegungseinschränkungen am höchsten und bei den Lernbehinderten mit etwa 5 Prozent am geringsten. Die Verteilung auf Berufe unterscheidet sich nach einzelnen Behinderungsarten deutlich. Während Lernbehinderte häufig zum Maler und Lackierer, Maurer, Bäcker, Tischler und Friseur ausgebildet werden, dominieren bei den Körperbehinderten die kaufmännischen Berufe [7].

Bauliche Maßnahmen

Nur rund 7 Prozent der befragten Betriebe gaben an, daß für die Ausbildung der behinderten Jugendlichen besondere bauliche Maßnahmen durchgeführt oder Maschinen, Geräte usw. angeschafft bzw. umgerüstet werden mußten. Diese Sonderausstattung ist vorwiegend in solchen Betrieben erforderlich, die Körperbehinderte mit starken Einschränkungen der Bewegungsfähigkeit ausbilden. In über der Hälfte der Fälle liegen die entstandenen Kosten jedoch unter DM 3000,—.

Unterweisungszeiten

Die Ausbildung behinderter Jugendlicher am Arbeitsplatz ist nach Einschätzung von rund 80 Prozent der Betriebe mit einem höheren Zeitaufwand verbunden als die Ausbildung Nichtbehinderter [8]. Beim höheren Unterweisungsaufwand wurde unterschieden zwischen „erheblich höheren Unterweisungszeiten“ und „geringfügig höheren Unterweisungszeiten“, wobei die Zuordnung zu den (vorgegebenen) Antwortkategorien den Betrieben selbst überlassen blieb.

Es überrascht, daß auch im Falle der Körperbehinderten mit starken Bewegungseinschränkungen und der sonstigen Körperbehinderten über 50 Prozent der Befragten einen höheren Unterweisungsaufwand geltend machen.

Tabelle 1: Unterweisungszeiten am Arbeitsplatz im Vergleich zwischen behinderten und nicht behinderten Auszubildenden in %

	Körperbehinderung mit starker Einschränkung der Bewegungsfähigkeit	sonstige Körperbehinderung	Sehbehinderung und Blindheit *)	Hör- und Sprachbehinderung	Lernbehinderung	sonstige Behinderung *)	Zusammen
erheblich höhere Unterweisungszeiten	20,6	17,9	28,6	52,1	61,9	61,5	47,9
geringfügig höhere Unterweisungszeiten	42,9	38,5	42,6	35,4	27,5	7,7	32,0
keine unterschiedlichen Unterweisungszeiten	36,5	43,6	28,6	12,5	10,1	30,8	19,8
niedrigere Unterweisungszeiten	—	—	—	—	0,5	—	0,3
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100
Fallzahlen	63	39	7	48	189	14	360

*) Wegen der geringen Fallzahl bei den Sehbehinderten und sonstig Behinderten können die Angaben lediglich als Hinweise dienen.

Den Ausführungen der Betriebe zur Frage nach ihren Erfahrungen mit der Ausbildung Behinderter ist zu entnehmen, daß die Ausbildung körperbehinderter Jugendlicher durch Integrationschwierigkeiten – sei es durch Anpassungsschwierigkeiten der Behinderten selbst oder durch Ressentiments, die ihnen durch nicht-behinderte Mitarbeiter entgegengebracht werden – erschwert wird.

Erheblich höhere Unterweisungszeiten benötigen mit jeweils nahezu 62 Prozent die Lernbehinderten und sonstig Behinderten (z. B. psychisch oder geistig Behinderte). Aber auch hör- und sprachbehinderte Jugendliche benötigen überwiegend erheblich längere Unterweisungszeiten als nicht behinderte Auszubildende.

Die starken Unterschiede bei der Beurteilung des Unterweisungsaufwands im Vergleich der einzelnen Behinderungsarten können natürlich auf die voneinander abweichenden Bewertungsmaßstäbe der Befragten zurückzuführen sein. Es ist jedoch zu vermuten, daß die erforderlichen Unterweisungszeiten in erheblichem Umfang von der Art der Behinderung bestimmt werden.

Theoretischer Unterricht in gesonderten Schulungsräumen wird nur in rund einem Drittel der befragten Betriebe durchgeführt. Etwa drei Viertel dieser Betriebe gaben für die Ausbildung der Behinderten einen höheren Unterweisungsaufwand an. Auch hier bestehen große Unterschiede zwischen den einzelnen Behinderungsarten: So sind für körperbehinderte Jugendliche nur relativ selten, für Lernbehinderte dagegen häufig längere Unterweisungszeiten erforderlich.

Da in nur knapp 4 Prozent der Erhebungsfälle eine betriebliche Lehrwerkstatt vorhanden ist, sind hier zuverlässige Aussagen über den Unterweisungsaufwand nicht möglich. Der geringe Anteil von Betrieben mit eigener Lehrwerkstatt ist darauf zurückzuführen, daß Behinderte vorwiegend in kleinen und mittleren Unternehmen ausgebildet werden, die über eine solche Einrichtung in der Regel nicht verfügen [9].

Abwesenheitszeiten

Bei den Abwesenheitszeiten vom Betrieb sieht die große Mehrheit der Befragten keine Unterschiede zwischen behinderten und nicht behinderten Auszubildenden.

Tabelle 2: Prozentanteil der Betriebe, die keine unterschiedlichen Abwesenheitszeiten vom Betrieb für behinderte und nicht behinderte Auszubildende ergeben, im Hinblick auf

Berufsschule	82,4%
Besuch externer Bildungseinrichtungen	91,0%
Krankheit	73,4%
Urlaub	*)

*) Behinderte mit einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mehr als 50 Prozent haben einen gesetzlichen Anspruch auf einen jährlichen Mehrurlaub von 6 Arbeitstagen.

Sonstige Kostenfaktoren

Auch bei den übrigen Kostenfaktoren bestehen offensichtlich keine gravierenden Unterschiede zwischen der Ausbildung behinderter und nicht behinderter Jugendlicher, wie aus folgender Übersicht hervorgeht:

Tabelle 3: Prozentanteil der Betriebe, die im Falle sonstiger Kostenfaktoren keine Unterschiede zwischen behinderten und nicht behinderten Auszubildenden angeben

Kosten aufgrund besonderer Reparaturen und Instandsetzungsarbeiten an Maschinen und Geräten, die für die Ausbildung benutzt werden	84,7%
Kosten für Kurse oder Bildungsveranstaltungen außerhalb des Betriebes (z. B. Fahrtkosten, Gebühren)	86,4%
Sonstige Kosten, z. B. für spezielle Unterrichtsmedien, Berufs- und Schutzkleidung, ärztliche oder psychologische Betreuung	78,3%

Hier scheint allenfalls die Kategorie „sonstige Kosten“ eine gewisse Bedeutung zu haben: Rund 8 Prozent der Betriebe geben an, ihnen entstünden erhebliche Mehrkosten; knapp 14 Prozent weisen auf geringfügige Mehrkosten hin.

Produktive Zeiten und Leistungsgrad

Hinsichtlich der Einschätzung der produktiven Zeiten, also der Zeiten, in denen der Auszubildende für den Betrieb wirtschaftlich verwertbar tätig sein kann, zeigt sich eine deutliche Polarisierung des Antwortverhaltens der befragten Betriebe:

Rund 51 Prozent der Betriebe sehen hier keine Unterschiede zwischen behinderten und nicht behinderten Auszubildenden, etwa 48 Prozent stufen die produktiven Zeiten der Behinderten dagegen geringer ein als bei Nichtbehinderten. Ins Gewicht fallende behinderungsartspezifische Unterschiede sind jedoch nicht festzustellen.

In diesem Zusammenhang ist anzumerken, daß Unterweisungszeiten der Auszubildenden einerseits und produktive Zeiten andererseits keineswegs komplementäre Größen sind. Die Zeiten, die ein Auszubildender im Betrieb verbringt, umfassen darüber hinaus Übungszeiten, Zeiten für Prüfungsvorbereitungen, Jugendvertretung usw.

Die Beurteilung des Leistungsgrades während der produktiven Tätigkeiten der Behinderten durch die Befragten hängt entscheidend von der Behinderungsart der Auszubildenden ab:

sprechen. Diese Aussage gilt in besonderem Maße für Betriebe, die Lernbehinderte ausbilden.

Rund 13 Prozent aller in der Untersuchung berücksichtigten Betriebe erklären allerdings ausdrücklich, daß keinerlei Gründe einer Ausbildung Behinderter entgegenstehen.

Bei den Gründen, die für die Einstellung eines behinderten Auszubildenden sprechen, steht für die meisten Befragten das eigene gesellschaftspolitische Engagement im Vordergrund (71% aller antwortenden Betriebe), als weitere Gründe werden die besondere Leistungsbereitschaft (14,7%) sowie die Zuverlässigkeit und Arbeitsfreude (7,8%) der behinderten Jugendlichen angeführt.

Finanzielle Förderung

Fast alle erfaßten Betriebe (96,1%) erhalten zur Ausbildung von Behinderten finanzielle Zuschüsse aus öffentlichen Mitteln und Mitteln der Bundesanstalt für Arbeit. So besteht zur Förderung des Ausbildungsplatzangebotes für behinderte Jugendliche eine Dauerregelung nach § 60 des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG). Hiernach können Betrieben zur Ausbildung Behinderter Zu-

Tabelle 4: Beurteilung des Leistungsgrades während der produktiven Zeiten des behinderten Auszubildenden im Vergleich zum nicht behinderten Auszubildenden in %

	Körperbehinderung mit starker Einschränkung der Bewegungsfähigkeit	sonstige Körperbehinderung	Sehbehinderung und Blindheit *)	Hör- und Sprachbehinderung	Lernbehinderung	sonstige Behinderung *)	Zusammen
gleichhoher Leistungsgrad	50,0	50,0	57,1	47,9	25,9	38,5	36,7
niedrigerer Leistungsgrad	48,4	47,4	42,9	50,0	73,0	61,5	61,9
höherer Leistungsgrad	1,6	2,6	—	2,1	1,1	—	1,4
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100
Fallzahlen	63	39	7	48	189	14	360

*) Wegen der geringen Fallzahl bei den Sehbehinderten und sonstig Behinderten können die Angaben lediglich als Hinweise dienen.

Während bei Körperbehinderten und Hör- und Sprachbehinderten etwa die Hälfte der befragten Betriebe der Meinung ist, das Leistungsniveau des Behinderten entspreche dem eines Nichtbehinderten, stufen fast drei Viertel der Betriebe (73%) den Leistungsgrad der Lernbehinderten als niedriger ein.

Wegen des relativ hohen Anteils der Lernbehinderten an der Gesamtzahl der erfaßten Behinderten kommt es zu dem recht hohen Prozentsatz von knapp 62 Prozent der Befragten, die insgesamt das Leistungsniveau Behinderter niedriger einschätzen als das nicht behinderter Auszubildender.

Einschätzung der Behindertenausbildung durch die Befragten

Im Rahmen einer offenen Frage (ohne Antwortvorgaben) sollten sich die Betriebe dazu äußern, bei welchen der genannten Kostenfaktoren nach ihrer Einschätzung die stärksten Unterschiede zwischen der Ausbildung Behinderter einerseits und Nichtbehinderter andererseits auftreten.

Eine beträchtliche Mehrbelastung bei der Ausbildung Behinderter sehen die Betriebe vor allem in dem höheren Aufwand an Unterweisung und Betreuung während der Ausbildungszeit. Diesen gravierenden Kostenfaktor setzten rund drei Viertel der Befragten (etwa 55% der Betriebe haben diese Frage beantwortet) an die erste Stelle.

Der höhere Zeitaufwand und die intensivere Betreuung der behinderten Auszubildenden werden auch als wesentliche Gründe genannt, die gegen eine Einstellung behinderter Auszubildender

schüsse bis zur Höhe der Ausbildungsvergütung im 3. Ausbildungsjahr gewährt werden, wenn die Ausbildung sonst nicht erreicht werden kann. 78 Prozent der in der Befragung erfaßten geförderten Betriebe erhalten Ausbildungszuschüsse nach § 60 AFG. Im Durchschnitt wurde den Betrieben DM 3500 pro Auszubildenden und Jahr an Fördermitteln ausgezahlt. Wird eine dreijährige Ausbildungsdauer zugrunde gelegt, so ergibt sich ein Gesamtförderungsbetrag von DM 10 500.

Nach dem Sonderprogramm des Bundes und der Länder zur verstärkten Bereitstellung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen für Schwerbehinderte können zur betrieblichen Ausbildung einmalige Zuschüsse in Höhe von DM 15 000 bzw. DM 18 000 an die Betriebe geleistet werden. Knapp ein Viertel der geförderten Betriebe erhielten Mittel aus diesem Sonderprogramm. Länderprogramme und sonstige finanzielle Fördermöglichkeiten spielen mit zusammen rund 11 Prozent der empfangenen Zuschüsse eine eher untergeordnete Rolle [10].

Etwa drei Viertel der befragten Betriebe sind mit dem Umfang der bisher erhaltenen finanziellen Zuschüsse zum Ausgleich von Mehrbelastungen durch die Ausbildung Behinderter zufrieden.

Stellenwert der finanziellen Förderung im Vergleich zu anderen Fördermaßnahmen

Zusätzlich sollten die Betriebe auch zu der Frage Stellung nehmen, welche Fördermaßnahmen ihrer Meinung nach grundsätz-

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

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

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

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

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

Anmerkungen

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

Hans-Günther Ritz

Schwerbehindertenvertrauensleute und Berufsausbildung jugendlicher Schwerbehinderter

Fragestellung:

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

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

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