



2002-07

# IAT-Report

*Heiner Treinen*

## **Außer dem Ausweis haben sie wenig gemein... Schwerbehinderte Menschen auf dem Arbeitsmarkt**

### **Auf den Punkt...**

- **Schwerbehinderung wird in der Öffentlichkeit meist mit Berufsunfähigkeit assoziiert; tatsächlich zeigt eine repräsentative Untersuchung zu Berufsschicksalen eher das Gegenteil.**
- **„Schwerbehinderung“ ist ein sozialrechtliches Konstrukt: der unter diesem Etikett zusammengefasste Bevölkerungsteil weist außerordentlich individuierte Züge auf. Prognosen mit Blick auf berufliche Tätigkeiten und Fähigkeiten sind allein aus der Tatsache, schwerbehindert zu sein, nicht ableitbar.**
- **„Arbeitslosigkeit“ von schwerbehinderten Menschen stellt sich ebenfalls als sozialrechtliches Konstrukt heraus: Tatsächlich erlaubt die amtliche Kennzeichnung kaum Aussagen über Arbeitsuche und Arbeitsplatzbedarf.**

### **Methodische Grundlage und Untersuchungsdesign**

Im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung und der Bundesarbeitsgemeinschaft der Clubs Behinderter und ihrer Freunde (BAG cbf) wurde in den Jahren 2000/2001 eine Untersuchung zur beruflichen Situation schwerbehinderter Menschen durchgeführt.<sup>1</sup> Im Zentrum der Untersuchung standen Berufsverläufe und aktuelle berufliche Situation sowie Problembereiche der beruflichen Tätigkeit und Bewältigungsstrategien am Arbeitsplatz. Einschätzungen der beruflichen Anforderungen im Vergleich zur Selbsteinschätzung berufs- und alltagsrelevanter Fähigkeiten gaben Auskunft über den beruflichen und privaten Durchsetzungswillen schwerbehinderter Menschen.

Die folgende Analyse fußt auf der schriftlichen Befragung einer Zufallsstichprobe (N = 7.200) von schwerbehinderten Menschen im Erwerbsalter aus dem Bereich von sechs Versorgungsämtern, die den Einzugsbereich groß- und mittelstädtischer Räume in Deutschland repräsentieren. Insgesamt konnten 1.051 gültige Fragebögen analysiert werden (Rücklaufquote von 15%). Ein Vergleich mit Basisdaten aus dem Mikrozensus und verbandseigenen Behindertenstatistiken

---

<sup>1</sup> Beteiligte: Prof. Dr. H. Treinen, Institut Arbeit und Technik; A. Hintzke, BAG cbf; Datenerhebung: ACADEMIC DATA, Essen.

lässt den Rückschluss zu, dass die Struktur der Population annähernd abgebildet werden konnte.<sup>2</sup> Zur Abklärung von Sichtweisen der Arbeitgeberseite wurden fokussierte mündliche Interviews mit personalverantwortlichen Führungskräften durchgeführt.

## Schwerbehinderung ist nicht Berufsunfähigkeit

In der Öffentlichkeit wird Schwerbehinderung allgemein als soziales Problem verstanden; erst allmählich – nicht zuletzt aufgrund der aktuellen Gleichstellungskampagne des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung<sup>3</sup> – setzt sich die Erkenntnis durch, dass ein Großteil schwerbehinderter Menschen professionelle Fähigkeiten besitzt und erwerbstätig war oder ist. Insgesamt sind mehr als 50% der Befragten berufstätig; weniger als 10% waren es noch nie (dabei 3,2% Auszubildende mitgerechnet). Ca. 80% der Berufstätigen sind im sog. „ersten Arbeitsmarkt“ beschäftigt; in geförderten Beschäftigungen befinden sich ca. 20% (vorwiegend Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und Werkstätten für Behinderte). Nicht erwerbstätige Befragte finden sich vor allem in den höheren Altersgruppen: 48% der Nicht-Erwerbstätigen sind älter als 50 Jahre; ein Großteil von ihnen leidet unter spät erworbenen Schwerbehinderungen.

**Tabelle 1: Erwerbsstatus schwerbehinderter Befragter nach höchstem Schulabschluss (in %)**

		Kein Schulabschluss		Volks-/Hauptschulabschluss		Realschulabschluss		Abitur/FHS-Reife		Summe	
		Spalten-Prozent	Zeilen-Prozent	Spalten-Prozent	Zeilen-Prozent	Spalten-Prozent	Zeilen-Prozent	Spalten-Prozent	Zeilen-Prozent	Prozent	Abs.
Erwerbstätig	Spalten-Prozent	48,7		45,2		49,2		58,1			
	Zeilen-Prozent		10,9		26,8		29,7		32,6	100	515
Zurzeit nicht erwerbstätig	Spalten-Prozent	20,9		48,2		45,3		31,5			
	Zeilen-Prozent		6,0		36,5		35		22,6	100,1	403
Noch nie erwerbstätig	Spalten-Prozent	24,3		4,6		4,2		4,8			
	Zeilen-Prozent		40,6		20,3		18,2		20,3	99,4	69
In Ausbildung	Spalten-Prozent	6,1		2,0		1,3		5,5			
	Zeilen-Prozent		21,2		18,2		12,1		48,5	100	33
Summe	Prozent	100		100		100		99,9			
	Abs.	115		305		311		289			1020

Im Gegensatz zu landläufigen Meinungen ist weniger das Etikett „Schwerbehinderung“ als vielmehr Art und Grad der schulischen und beruflichen Ausbildung der Schlüssel zu Berufsschicksal

<sup>2</sup> Nur die lern- und sprachbehinderten Menschen sind unter den Antwortenden aus nahe liegenden Gründen unterrepräsentiert.

<sup>3</sup> <http://www.bma.bund.de/download/broschueren/A241.pdf>

und Erwerbstätigkeit.<sup>4</sup> Der Bildungsstand der Befragten (ohne geistig und lernbehinderte Befragte) entspricht dem der Gesamtbevölkerung; der Anteil behinderter Menschen ohne Hauptschulabschluss ist sogar niedriger. Als Barriere gegen das Einschlagen einer beruflichen Laufbahn wirkt dagegen das Fehlen behindertengerechter Ausstattungen in Ausbildungseinrichtungen, so dass schwerbehinderte Schüler und Auszubildende – insbesondere Blinde, Gehörlose und Rollstuhlfahrer – trotz vorhandener kognitiver Voraussetzungen häufig am Unterricht nicht teilnehmen können.

Je höher der Schulabschluss, desto größer der Prozentsatz der erwerbstätigen schwerbehinderten Menschen mit einem Arbeitsplatz – allerdings auch die Zahl der zurzeit nicht Erwerbstätigen, das sind aus dem Erwerbsleben Ausgeschiedene und die als arbeitslos gemeldeten Schwerbehinderten (Tabelle 1). Der scheinbare Widerspruch zur These der Bedeutung schulischer Bildung für eine Berufstätigkeit löst sich auf, wird die Zahl der noch nie erwerbstätig Gewesenen berücksichtigt: In dieser Kategorie befinden sich überproportional Befragte ohne Schulabschluss. Letztere finden also mit höherer Wahrscheinlichkeit überhaupt keinen Zugang zum Berufsleben, während insbesondere in der Gruppe der Haupt- und Realschulabsolventen der Anteil der zum Zeitpunkt der Befragung nicht mehr Erwerbstätigen hoch ist. Ein Anteil von mehr als 48% Erwerbstätigen selbst unter den Befragten ohne Schulabschluss ist bemerkenswert: Hier finden sich vor allem Schwerbehinderte in Werkstätten für Behinderte, was die gegenüber den Hauptschülern leicht höhere Erwerbsquote erklärt.

Der Abschluss einer beruflichen Ausbildung ist für die Beteiligung am Berufsleben bei Schwerbehinderten noch stärker bestimmend als bei Nichtbehinderten: Etwa 70% der schwerbehinderten Menschen mit einer abgeschlossenen Ausbildung sind oder waren berufstätig. Demgegenüber hatten zwei Drittel der Befragten ohne Ausbildungsabschluss noch nie einen Arbeitsplatz, unter ihnen vor allem lern- und geistig behinderte (ca. 70% noch nie erwerbstätig) sowie sprachbehinderte (ca. 50%) Menschen.

Über 70% der Nichterwerbstätigen führen als Gründe die akute Beeinträchtigung durch ihre Behinderung oder durch eine akute, mit der Behinderung nicht in unmittelbarem Zusammenhang stehende Krankheit an. An akuter Beeinträchtigung leiden in der Mehrheit Rollstuhlfahrer und gehbehinderte Menschen. Etwa ein Drittel der akut Kranken setzt sich aus psychisch behinderten Menschen zusammen. Der hohe Anteil von Menschen mit einzelnen Funktionseinschränkungen unter den Kranken erklärt sich aus fortgeschrittenem Alter sowie aus der Art einzelner Funktionsstörungen als Ergebnis einer langwierigen Krankheit.

## **Beschäftigung überwiegend im „ersten Arbeitsmarkt“**

Die Art der Behinderung ist auch entscheidend für die Art des Beschäftigungsverhältnisses: Während erwerbstätige gehbehinderte, gehörlose und psychisch behinderte Menschen sowie Rollstuhlfahrer zu mehr als 80% Prozent einer regulären Beschäftigung nachgehen, gilt dies für lernbehinderte Arbeitnehmer lediglich in einer Größenordnung von etwa 40, bei geistig Behinderten von etwa 30 Prozent (Tabelle 2). Die Mehrzahl der Schwerbehinderten dieser Kategorien

---

<sup>4</sup> Eindeutige Zusammenhänge zwischen Schwerbehinderung und mangelnden Berufschancen finden sich allerdings im Falle von Handicaps, die eine dauerhafte Einschränkung von Kognition, Kommunikation und emotionaler Stabilität zur Folge haben.

sind in verschiedenen Arten geförderter Beschäftigung, vor allem in Behindertenwerkstätten tätig.

**Tabelle 2: Beschäftigungsverhältnisse nach Art der Behinderung und des Beschäftigungsverhältnisses**

Art des Beschäftigungsverhältnisses	Art der Behinderung							
	Gehbehindert	Rollstuhlfahrer	Blind	Gehörlos	Geistig behindert	Psychisch behindert	Lernbehindert	Funktionsstörung
Reguläre Beschäftigung	89,1	82,4	73,7	81,5	30,1	79,2	38,9	85,6
Lohnkostenzuschuss	1,7	4,1	2,1	5,6	2,7	0	5,6	1,0
ABM	1,9	4,1	9,5	3,7	5,5	4,2	5,6	3,8
Andere Maßnahmen des AA	0,7	1,4	0	1,9	0	0	5,6	1,0
Behindertenwerkstätte	2,2	6,8	5,3	1,9	60,3	8,3	44,4	0
Sonstiges	4,4	1,4	9,5	5,6	1,4	8,3	0	8,7
Summe	100	100,2	100,1	100,2	100	100	100,1	100,1

## Schwerbehinderte im betrieblichen Umfeld

Schwerbehinderungen bedeuten also per se keineswegs das Fehlen oder die Abnahme beruflicher und sozialer Fähigkeiten. Zwar sind Art, Grad und Zeitpunkt des Eintretens von Handicaps mitbestimmend für das Berufsschicksal, doch haben soziale Umweltfaktoren den größten Einfluss auf den Grad der beruflichen Integration. Als Zwischenergebnis lässt sich festhalten, dass die Berufstätigkeit schwerbehinderter Menschen vor allem vom aktuellen Alter, dem Alter bei Eintritt der Behinderung sowie vom Grad schulischer und beruflicher Ausbildung abhängig ist. Die personalpolitischen Auswahlkriterien sind also die gleichen wie bei Nichtbehinderten, aber das alters- und qualifikationsbedingte Gefälle ist bei Behinderten steiler.

Im beruflichen Alltag und im direkten Kontakt mit den Arbeitskollegen schwinden Vorurteile oder kommen erst gar nicht auf: die Befragten betonen zu einem hohen Prozentsatz das problemfreie, gute Verhältnis zu Kollegen am Arbeitsplatz (Tabelle 3). Dass hierbei Arbeitslose die Beziehungen am früheren Arbeitsplatz kritischer sehen als Erwerbstätige, kann nicht überraschen; bemerkenswert ist eher, wie gering der Unterschied ist. Wenn von Problemen berichtet wird, dann beziehen sich diese überwiegend auf Beziehungen zu Vorgesetzten oder auf Erfahrungen bei der Jobsuche: hier, an den Schnittstellen der Arbeitsvermittlung, werden Diskriminierungen sichtbar.

Wer unvertraut mit schwerbehinderten Menschen ist, assoziiert eher voraussichtliche Schwierigkeiten beim Umgang mit ihnen; dies gilt auch für Arbeitgeber, vor allem im mittelständischen Bereich. Als Folge arbeitet ein Großteil schwerbehinderter Berufstätiger in Firmen, die vertraut mit ihnen oder mit der vorgängigen Beschäftigung anderer Behinderter sind. Generell gilt: ob

schwerbehinderte Arbeitnehmer beschäftigt werden oder nicht, scheint weitgehend von der Einstellung der Firmenleitungen abhängig zu sein – darauf deuten die Ergebnisse der Interviews mit personalverantwortlichen Führungskräften in Betrieben unterschiedlicher Größenordnungen und Branchen hin.

**Tabelle 3: Verhältnis schwerbehinderter Befragter zu Kollegen und Vorgesetzten (in %)**

	Erwerbstätige			Arbeitslose		
	Zuwendung	Probleme	weder/noch	Zuwendung	Probleme	weder/noch
Kollegen	17,3	3,5	79,3	2,7	10,5	68,8
Unmittelbare Vorgesetzte	23,2	6,2	70,7	16,6	20,2	63,2
Betriebsleitung	16,1	7,8	76,2	16,7	17,9	65,4
Personalverantwortliche	17,5	7,1	75,4	18,0	15,6	66,3

In der Selbsteinschätzung beruflicher Werthaltungen zeigen sich Effekte erlebter oder erwarteter Diskriminierungen: Die überwiegende Mehrheit der behinderten Menschen stuft karriere- und aufstiegsrelevante Eigenschaften mit Blick auf Anforderungen am Arbeitsplatz (etwa Zielstrebigkeit und Durchsetzungsvermögen) für sich als eher zweitrangig ein. Belastbarkeit und Flexibilität werden nicht als besondere eigene Stärke angesehen. Betont werden hingegen solche Fähigkeiten, die eher eine auf Verantwortungsbewusstsein, Zuverlässigkeit und Harmonie am Arbeitsplatz zielende Arbeitsauffassung widerspiegeln (etwa Tüchtigkeit und Freude an der Arbeit).

Auf den ersten Blick scheinen diese Befunde das Vorurteil über „Behinderung“ als Verlust von Fähigkeiten zu bestärken, die zunehmend als Voraussetzung zur aktiven Teilnahme am modernen Leben gelten. Jedoch verweist die ganz überwiegende Mehrheit der Befragten bei der Selbsteinschätzung alltagsorganisierender Fähigkeiten – im Kontrast zu ihren Aussagen bezüglich ihrer beruflich relevanten Eigenschaften – auf die eigene Befähigung, flexibel, innovativ, kreativ, kommunikativ und durchsetzungsfähig bei der Überwindung von Barrieren zu handeln. Es existiert ein Unterschied zwischen traditionaler, konfliktvermeidender Einschätzung eigener Fähigkeiten am Arbeitsplatz gegenüber dem leistungsbezogenen Umgang mit Problemen bei der Alltagsbewältigung. Diese Ergebnisse weisen darauf hin, dass zur Bewältigung von Problemen am Arbeitsplatz und im Alltag unterschiedliche Strategien als notwendig erachtet und tendenziell auch als vorhandene Fähigkeiten genannt werden. Die offenbar als prekär empfundene Arbeitsposition verlangt in den Augen der Mehrheit von schwerbehinderten Menschen Zuverlässigkeit bei der Arbeit und freundliche Zurückhaltung gegenüber Kollegen; zur Bewältigung des Alltags hingegen kommt die durchaus vorhandene eigene Kreativität und Flexibilität bei der Umgehung von Barrieren und der Aktivierung der nichtbehinderten Umwelt zum Tragen.

### „Schwerbehinderung“ als sozialrechtliches Konstrukt

Die amtliche Definition von „Schwerbehinderung“ stempelt die Betroffenen nicht unmittelbar und unbedingt zu Kranken oder Berufsunfähigen; dazu sind die Kriterien allzu weit, und sie beruhen auf völlig unterschiedlichen Merkmalen. Vielmehr stellt sich eine überaus starke Differen

zierung, ja Individuierung der beruflichen und alltagsrelevanten Schicksale schwerbehinderter Menschen heraus.

Amtliche Festlegungen, die als Hilfestellung für Menschen mit schweren Handicaps dienen, haben jedoch eine Nebenwirkung: sie „etikettieren“ die Betroffenen als Personen, denen man die individuelle Bewältigung zentraler Lebensaufgaben, vor allem im Beruf, kaum zutraut. Tatsächlich sagt die amtliche Bezeichnung „schwerbehindert“ wenig über das Selbstverständnis und über die Einsatzfähigkeiten behinderter Menschen aus. Abträglich für die Berufsfähigkeit und für die Motivation zur Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit sind dagegen vor allem: Mehrfachbehinderungen, Krankheitsneigung sowie Behinderungsformen, welche die kognitive Erfassung beruflicher Anforderungen schmälern, die Kommunikation erschweren oder eine emotionale Überflutung bei der Ausübung beruflicher Tätigkeiten zur Folge haben.

Die Untersuchungsergebnisse zeigen deutlich, dass schwerbehinderte Berufstätige sich nicht als eine Sonderkategorie der Bevölkerung betrachten: „Schwerbehinderte“ als Kategorie von Menschen mit ähnlichen Eigenschaften gibt es nicht. Schwerbehinderte Berufstätige vergleichen sich mit Berufskollegen und nicht mit anderen behinderten Arbeitnehmern; sie betonen überdies ausdrücklich die Fähigkeit zu ‚normalen‘ Arbeitsleistungen. Die Krankheitsstatistik stützt diese Selbsteinschätzung: Krankheitsbedingte Fehlzeiten sind bei nicht behinderten und schwerbehinderten Berufstätigen gleich häufig; allerdings liegt die individuelle Krankheitsdauer bei schwerbehinderten Erwerbstätigen etwas, bei schwerbehinderten Arbeitslosen sehr deutlich über der durchschnittlichen Krankheitsdauer Nichtbehinderter.

## **Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen: ein weiteres sozialrechtliches Konstrukt**

In der Bundesrepublik Deutschland sind zurzeit über 150.000 Schwerbehinderte arbeitslos gemeldet; über die Zahl der schwerbehinderten Arbeitssuchenden liegen keine gesicherten Zahlen vor. Im Folgenden wird zwischen beschäftigten, arbeitslos gemeldeten und nicht für eine geregelte Berufsarbeit in Frage kommenden schwerbehinderten Forschungsteilnehmern unterschieden.

Rund 50% Prozent der Forschungsteilnehmer sind zurzeit nicht erwerbstätig – 40% sind arbeitslos gemeldet (Tabelle 4). Die tatsächliche Arbeitssuche der arbeitslos Gemeldeten beträgt allerdings lediglich 24% Prozent. Damit ist eine Einschätzung des Potenzials von Nachfragern nach Arbeit aufgrund der gemeldeten Arbeitslosenzahl grundsätzlich in Frage zu stellen. Bei den Arbeitssuchenden handelt es sich vor allem um Männer, um Befragte bis zum 40. Lebensjahr und um Absolventen mit mindestens Haupt- oder Realschulabschluss. Bei etwa einem Drittel der arbeitslos Gemeldeten handelt es sich um Hausfrauen und vor allem um ehemalige Arbeitnehmer, die eine Berufsunfähigkeits- und Erwerbsunfähigkeitsrente anstreben.

Dabei spielen die Umstände, unter denen es zur Arbeitslosigkeit kam, eine entscheidende Rolle (Tabelle 5). Wenn gesundheitliche Beeinträchtigungen zum Arbeitsplatzverlust führten, ist die Orientierung auf eine erneute Beschäftigung gering. Ausscheiden aus betrieblichen Gründen führt nur in etwa der Hälfte der Fälle zum Verlust der Arbeitsorientierung (wenn nicht sogar der Verlust der Motivation vor dem Arbeitsplatzverlust kam), während die Aufgabe des Arbeitsplatzes wegen der Verfolgung beruflicher Ziele mit intensiver Arbeitssuche verbunden ist.

**Tabelle 4: Berufsstatus und Arbeitsuche schwerbehinderter Befragter nach Alter (in abs. Zahlen)**

Alter	Erwerbstätig	Arbeitslos	davon:		Noch nie berufstätig	In Ausbildung	Summe
			Arbeit-suche	keine Arbeit-suche			
20 bis 29	3	1	98	310	13	9	26
30 bis 39	52	18			25	22	117
40 bis 49	172	88			9	2	271
50 bis 59	195	201			15	0	411
60 bis 64	103	110			5	0	218
<b>Summe</b>	<b>525</b>	<b>418</b>					<b>67</b>

Die Gründe für Nichterwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit sind breit gestreut; sie lassen sich nicht auf einen Nenner bringen. Art der Behinderung, Krankheit, Alter der behinderten Menschen sowie Grad der Arbeitsmotivation stellen die hauptsächlichen Faktoren dar. Der höchste Anteil Nichterwerbstätiger findet sich in der Gruppe der älteren oder mehrfach behinderten Rollstuhlfahrer, vor allem derjenigen, die spät erworbene schwere Behinderungen aufweisen. Seit der Geburt vorhandene oder früh eingetretene schwere Gehbehinderungen hingegen sind eher Indikatoren für an die jeweilige Behinderung angepasste Ausbildungen und dementsprechend erfolgreiche Berufstätigkeiten.

**Tabelle 5: Arbeitsuche nach Gründen für Nichterwerbstätigkeit (in %)**

Gründe	Suche nach Arbeit	Keine Suche nach Arbeit	Summe
Akute Krankheit	9,8	90,2	100
Akute Beeinträchtigung durch Behinderung	13,9	86,1	100
Berufliche Neuorientierung	85,0	15,0	100
Fortbildung	75,0	25,0	100
Keine Aufstiegsmöglichkeit/Suche Neues	100,0	0	100
Schwierigkeiten mit Kollegen (selbst gekündigt)	0	100,0	100
Schwierigkeiten mit Firmenleitung (selbst gekündigt)	54,5	45,5	100
Firma geschlossen	46,8	53,2	100
Kündigung	45,7	54,3	100
Sonstiges	23,8	76,2	100

Vergleicht man die drei Gruppen der Erwerbstätigen, der arbeitssuchenden Arbeitslosen und der nicht arbeitssuchenden Arbeitslosen unter den befragten Schwerbehinderten hinsichtlich dieser Merkmale, so zeigt sich, dass die beiden ersten Gruppen starke Ähnlichkeiten aufweisen. Gleiche Ergebnisse erbrachte eine Faktorenanalyse von Einstellungs- und Erwartungshaltungen zu Arbeit und Alltag: Es waren gerade berufstätige Schwerbehinderte und aktive Nachfrager nach einem Arbeitsplatz, die auf eigenständige Problembewältigung und Strukturierung der Außen

welt verwiesen, während resignative Haltungen – trotz des Bewusstseins eigener Wertigkeit und Fähigkeiten – eher bei schwerbehinderten Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf und bei denen zu finden waren, die nicht länger an einem Arbeitsplatz interessiert sind. Die relevante Scheidelinie verläuft also nicht zwischen erwerbstätigen und arbeitslosen Schwerbehinderten, sondern zwischen denen, die sich als Teilnehmer am Arbeitsmarkt verstehen, und denen, die das nicht tun.

## Fazit

- Schwerbehinderte Menschen unterscheiden sich nicht von der übrigen Bevölkerung, was Bildung, Beruf und andere wesentliche Merkmale für Alltagsbewältigung, Arbeit und Lebensführung angeht, soweit Lern- und Kommunikationsfähigkeit vorhanden sind. Die erlebten Diskriminierungen der Forschungsteilnehmer auf dem Arbeitsmarkt lassen auf eine ausgedehnte Vorurteilsstruktur schließen, die vor allem von denjenigen ausgeht, die noch keinen direkten Kontakt mit behinderten Menschen gehabt haben.
- Eine Registrierung als arbeitslos enthält inhaltlich, wie sich gezeigt hat, völlig unterschiedliche Motive: Sie reichen von der tatsächlichen Suche nach einem Arbeitsplatz bis hin zur Suche nach Berentung, die über diesen Umweg schneller erreichbar scheint. Die Tatsache, dass nur ein Viertel der als arbeitslos Gemeldeten einen angebotenen Arbeitsplatz auch annehmen würde, ist weniger auf die Behinderung selbst rückführbar und auch nicht auf Drückebergerei als vielmehr auf die sozialrechtliche Bedeutung des amtlichen Konstruktes „Arbeitslosigkeit“ für die Betroffenen.

**Prof. Dr. Heiner Treinen** ist emeritierter Lehrstuhlinhaber der Ruhr-Universität Bochum und Gastwissenschaftler am Institut Arbeit und Technik.  
Kontakt: [treinen@iatge.de](mailto:treinen@iatge.de)

<b>IAT-Report 2002-07</b>		<b>Redaktionsschluss: 31.07.2002</b>
<b>Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen</b> <a href="http://iat-info.iatge.de/iat-report/2002/report2002-07.pdf">http://iat-info.iatge.de/iat-report/2002/report2002-07.pdf</a>		
<b>Redaktion</b>	<b>Bestellungen/Abbestellungen</b>	<b>IAT im Internet</b>
Claudia Braczko <a href="mailto:braczko@iatge.de">braczko@iatge.de</a>	<a href="mailto:iatreport@iatge.de">iatreport@iatge.de</a> 0209/1707-112	Homepage: <a href="http://iat-info.iatge.de">http://iat-info.iatge.de</a>
Matthias Knuth <a href="mailto:knuth@iatge.de">knuth@iatge.de</a>	Institut Arbeit und Technik Munscheidstr. 14 45886 Gelsenkirchen	IAT-Reports: <a href="http://iat-info.iatge.de/iat-report">http://iat-info.iatge.de/iat-report</a>
Der IAT-Report (ISSN 1619-1943) erscheint seit Januar 2002 in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektronische Publikation. Der Bezug ist kostenlos.		

## Wichtige Neuerscheinungen des IAT im ersten Halbjahr 2002:

- Berg, Dorothea / Engert, Steffi / Hamburg, Ileana (Hrsg.),** 2002: Web-basiertes Lernen: Konzepte, Praxisbeispiele und Tendenzen. Europäischer Erfahrungsaustausch in der beruflichen Bildung von Behinderten; Dokumentation eines Workshops - 24.4.2002, Institut Arbeit und Technik im Rahmen der Projekte ÖFTA, EURO H und REHA-INPROD. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik. [Projektbericht](#) des Instituts Arbeit und Technik, Nr. 2002-01
- Bosch, Gerhard,** 2002: Die sogenannte Dienstleistungslücke in Deutschland: ein Vergleich von Konzepten für mehr Beschäftigung und neue Formen der Arbeitsmarktorganisation im tertiären Sektor. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik. [Graue Reihe](#) des Instituts Arbeit und Technik, Nr. 2002-01
- Brödner, Peter / Knuth, Matthias (Hrsg.),** 2002: Nachhaltige Arbeitsgestaltung: Trendreports zur Entwicklung und Nutzung von Humanressourcen. München: Hampp. Bilanzierung innovativer Arbeitsgestaltung, Bd. 3. ISBN 3-87988-663-6
- Büttner, Renate / Kirsch, Johannes,** 2002: Bündnisse für Arbeit im Betrieb: Betriebsvereinbarungen zur Beschäftigungssicherung in der Praxis. Düsseldorf. Edition der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 61
- Erlinghagen, Marcel,** 2002: Die Entwicklung von Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Übergang von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft: eine deskriptive Analyse des westdeutschen Arbeitsmarktes zwischen 1976 und 1995 auf Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 35, S. 74-89
- Hamburg, Ileana / Rehfeld, Dieter / Widmaier, Brigitta,** 2002: Impacts of information technology use in business support agencies services. In: Camacho, E. F. / Basáñez, L. / Puente, J. A. de la (eds.): 15th Triennial World Congress of the International Federation of Automatic Control: preprints. CD-ROM. Oxford u.a.: Pergamon Press, 5 S.
- Kalina, Thorsten / Knuth, Matthias,** 2002: Arbeitslosigkeit als Übergang zwischen Beschäftigung und Rente in Westdeutschland. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik. [Graue Reihe](#) des Instituts Arbeit und Technik, Nr. 2002-04
- Kiel, Udo / Kirner, Eva (Hrsg.),** 2002: Formen innovativer Arbeitsgestaltung in Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen. München: Hampp. Bilanzierung innovativer Arbeitsgestaltung, Bd. 2. ISBN 3-87988-662-8
- Wengel, Jürgen / Lay, Gunter / Pekruhl, Ulrich / Maloca, Spomenca,** 2002: Verbreitung innovativer Arbeitsgestaltung: Stand und Dynamik des Einsatzes im internationalen Vergleich. München: Hampp. Bilanzierung innovativer Arbeitsgestaltung, Bd. 1. ISBN 3-87988-661-X