

## Zum Problem der Zumutbarkeit bei der Gewährung von Berufsunfähigkeitsrenten aus sozialwissenschaftlicher Sicht

### Übersicht

- |   |                            |
|---|----------------------------|
| 1. Problemstellung                                    | b) Arbeitsbedingungen      |
| 2. Charakterisierung der zugänglichen Tätigkeiten     | c) Beschäftigungslage      |
|   | d) Stellung im Betrieb     |
| 3. Unterschied zwischen der neuen und alten Tätigkeit | 4. Sozialprestige          |
| a) Entlohnung   | 5. Probleme der Umschulung |
|   | Zusammenfassung            |

### 1. Problemstellung

Die Frage der „Zumutbarkeit“ einer beruflichen Tätigkeit ist ein zentrales Problem der sozialgerichtlichen Praxis bei der Gewährung von Berufsunfähigkeitsrenten.<sup>1</sup>

Nach der Entscheidung des *BSG* vom 16. April 1959 kann einem Arbeitnehmer die Ausübung einer Tätigkeit im Sinne des § 1246 Abs. 2 RVO bzw. § 46 Abs. 2 RKG nicht zugemutet werden, wenn damit ein wesentlicher sozialer Abstieg verbunden ist – insbesondere wenn sie in den Augen der Umwelt ein wesentlich geringeres Ansehen genießt als die bisher verrichtete Tätigkeit. Damit stellt sich jedoch die Frage nach den Kriterien für einen sozialen Abstieg und die soziale Bewertung einer beruflichen Tätigkeit.

In der Diskussion des Problems finden sich zum einen die Auffassung, daß der Verdienst und damit verbunden die tarifvertragliche Einstufung der Arbeitskräfte ein wesentliches Kriterium der Bemessung des sozialen Ansehens darstellt; zum anderen die Auffassung, daß sich Tätigkeiten quasi in ein Dreistufenschema einordnen lassen (Lehrberufe, Angelerntentätigkeiten, Ungelerntentätigkeiten), wobei jede Stufe unterschiedliches Sozialprestige repräsentiert.

Beide Auffassungen erweisen sich jedoch auf dem Hintergrund sozialwissenschaftlicher Untersuchungen als problematisch: Es ist fragwürdig, ob der Verdienst allein ein ausschlaggebendes Kriterium für die soziale Einschätzung einer beruflichen Tätigkeit darstellt, da die soziale Einschätzung beruflicher Tätigkeiten hinsichtlich der jeweiligen Position in der betrieblichen Hierarchie, der Arbeitsplatzsicherheit, der Interessantheit und Bedeutung der Tätigkeiten, der jeweiligen

---

Deskriptoren: Berufsunfähigkeit; Zumutbarkeit; soziales Ansehen; Sozialprestige; Facharbeitertätigkeit; Hilfsarbeitertätigkeit; Lehrberuf; Anlernberuf; Arbeitsmarktsituation; Beschäftigungslage; Entlohnung.

<sup>1</sup> Es ist abzusehen, daß sich in Zukunft ähnliche Probleme auch im Rahmen der Arbeitslosenversicherungsvermittlung auf der Grundlage des § 103 Abs. 1 AFG ergeben werden.

Arbeitsbedingungen und ähnlichem unberücksichtigt bleiben.<sup>2</sup> Allein die Tatsache, daß der Wechsel von einer Tätigkeit im unmittelbaren Produktionsbereich (z. B. Facharbeiter) in den Angestelltenbereich (z. B. Arbeitsvorbereitung u. ä.) unabhängig von Lohnverbesserungen von den Arbeitskräften als ein sozialer Aufstieg gewertet wird oder auch allein nur die Umbenennung vorhandener Tätigkeiten in Angestelltentätigkeiten und eine damit verbundene Übernahme der Arbeitnehmer ins Angestelltenverhältnis, beweist dies deutlich<sup>3</sup>.

Die sogenannte Drei-Stufen-Theorie ist ebenfalls nur sehr begrenzt realitätsgerecht, da sie von einer Privilegierung der Ausbildung ausgeht, unabhängig von der jeweiligen konkreten Arbeits- und Beschäftigungssituation und insofern ebenfalls eindimensional ist.<sup>4</sup>

Unabhängig aber vom Problem der Kriterien für das „soziale Ansehen“ aus beruflicher Tätigkeit stellt sich des weiteren die Frage, ob das soziale Ansehen einer beruflichen Tätigkeit überhaupt ein ausschlaggebendes Kriterium für einen „sozialen Abstieg“ sein kann. Es bleiben hierdurch all jene Situationen unberücksichtigt, in denen hinsichtlich des sozialen Ansehens keine oder nur geringfügige Veränderungen stattfinden, individuell aber für die betroffenen Arbeitskräfte wesentliche Verschlechterungen ihrer Arbeits- und Beschäftigungssituation eintreten – etwa durch steigende Leistungsanforderungen, Verringerung beruflicher Aufstiegsmöglichkeiten u. ä. Es sind dies Faktoren, die sich nicht notwendigerweise unmittelbar auf das soziale Ansehen einer beruflichen Tätigkeit auswirken (meist sind sie der sozialen Umwelt außerhalb des Betriebes gar nicht bekannt); auch können solche Verschlechterungen von den betroffenen Arbeitskräften oft unmittelbar gar nicht wahrgenommen werden, da sie sich erst langfristig auswirken (z. B. physisch-psychischer Verschleiß auf Grund höherer Belastung, wie auch

2 Befragungen von Arbeitskräften über Arbeitszufriedenheit wie auch Arbeitsplatzwechsel zeigen deutlich, daß der Lohn allein hierfür keineswegs ausschlaggebendes Kriterium ist, sondern die gesamte Arbeits- und Beschäftigungssituation, wobei allerdings einzelne Aspekte unterschiedliches Gewicht haben. Bei qualifizierten Arbeitskräften kann davon ausgegangen werden, daß die Interessantheit und Bedeutung der Tätigkeit, Arbeitsplatzsicherheit usw. tendenziell neben dem Lohn gleichrangig sind.

3 Vgl. hierzu auch das Urteil des 4. Senats vom 11. August 1962, wo die Skala der Lohn- und Gehaltsstufen nur als eines der vielen Kriterien für das soziale Ansehen des Versicherten geltend gemacht wurde. Diese Auffassung stützte sich vor allem auch darauf, daß die jeweilige tarifliche Lohnentwicklung und Einstufung der Arbeitskräfte sich nicht ausschließlich am objektiven „Arbeitswert“ orientiert, sondern in vielfältiger Weise wechselnden Macht- und Konjunkturbedingungen unterworfen ist. Vergleiche in diesem Zusammenhang das Referat von Christian von *Ferber* auf der 2. Regionaltagung des Deutschen Sozialgerichtsverbandes. Vgl. zu den hier angesprochenen Problemen vor allem Werner *Burger*, Tarifliche Einstufung, soziales Ansehen, gesellschaftliche Stellung der Arbeitnehmer aus der Sicht der Sozialgerichtsbarkeit, VSSR Bd. III (1975) S. 46 ff.

4 Vgl. zum Problem der „Drei-Stufen-Theorie“ und ihrer Orientierung an einem traditionellen „Berufsbegriff“ insbesondere Florian *Tennstedt*, Berufsunfähigkeit im Sozialrecht, Frankfurt 1972; vgl. in diesem Zusammenhang auch die Entscheidungen des 4. Senats des BSG vom 14. Januar 1969 und 11. August 1972, wo zwar anerkannt wurde, daß für das soziale Ansehen des Arbeitnehmers die Berufsausbildung mitbestimmend und ausschlaggebend sein kann, daneben aber auch jeweilige individuelle Fähigkeiten wie Leistungsbereitschaft, Selbständigkeit, Verantwortungsbewußtsein u. ä. mitberücksichtigt werden sollten. – Siehe hierzu auch *Burger* aaO.

eine durch einen Tätigkeitswechsel bedingte generelle Reduzierung der Arbeitsplatzsicherheit).

Besonders deutlich zeigen sich die hier angesprochenen Probleme bei der Umsetzung von einer qualifizierten Tätigkeit (z. B. Facharbeitertätigkeit, Sachbearbeitertätigkeit sowie qualifizierter Angelerntentätigkeit an hochautomatischen Produktionsanlagen u. ä.) auf vergleichsweise einfache Angelerntentätigkeiten und Ungelerntentätigkeiten.

Die Begründung der „Zumutbarkeit“ eines solchen Tätigkeitswechsels (vgl. Drei-Stufen-Theorie) damit etwa, daß solche Umstellungsprozesse in der Vergangenheit ein allgemeines Charakteristikum der industriellen Entwicklung waren und damit einen sozialen Tatbestand darstellen, der nicht das Kriterium eines speziellen sozialen Risikos erfüllt, übersieht: (1.), daß sie von seiten der Arbeitskräfte keineswegs ausschließlich freiwillig erfolgten, sondern im wesentlichen eine erzwungene Anpassung an den technischen und wirtschaftlichen Wandel waren und (2.) in den überwiegenden Fällen trotz Erhaltung oder sogar Verbesserung des ehemaligen Verdienstes mit wesentlichen negativen Auswirkungen für die Arbeits- und Beschäftigungssituation der Arbeitskräfte verbunden waren.

Gerade in der jüngsten Zeit im Rahmen einer „Humanisierung der Arbeit“ aufgestellte Forderungen richten sich vor allem gegen diese besonders belastenden und restriktiven Arbeitsbedingungen, die in der Vergangenheit im Zusammenhang mit solchen betrieblichen und wirtschaftsstrukturellen Veränderungen entstanden sind. Die sozialgerichtliche Praxis läuft damit Gefahr, sich einer Entwicklung anzupassen, deren negative Folgen gegenwärtig zunehmend in der gesellschaftspolitischen Diskussion bewußt werden und deren Veränderung in Zukunft eines der zentralen und notwendigen gesellschaftspolitischen Ziele sein wird. (Vgl. hierzu etwa das von der Bundesregierung entwickelte Programm zur Humanisierung der Arbeitswelt sowie die entsprechenden gewerkschaftlichen Forderungen und deren tarifvertragliche Verankerung in Baden-Württemberg.)

Die Aktualität des hier angesprochenen Problems zeigt sich u. a. an der erst vor kurzem getroffenen Entscheidung des 5. Senats des Bundessozialgerichts in Kassel, daß Facharbeiter, die ihren Beruf aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig aufgeben müssen, zur Vermeidung von Berufsunfähigkeit auf qualifizierte Anlertätigkeiten aber auch auf ungelernte Arbeiten verwiesen werden können, wobei sich die ungelernten Tätigkeiten allerdings aus dem allgemeinen Arbeitsfeld besonders hervorheben müssen (Az: Bundessozialgericht 5 JR 161/75, zitiert nach Süddt. Zeitung vom 28. 7. 1976).<sup>4a</sup>

## 2. Charakterisierung der zugänglichen Tätigkeiten

Tendenziell gilt, daß an Arbeitsplätzen, an denen nicht spezifische Kenntnisse und Fertigkeiten abgefordert werden, im allgemeinen relativ hohe Anforderungen an die physische und/oder psychische Belastbarkeit der Arbeitskraft gestellt werden,

<sup>4a</sup> Die Ausführungen beruhen u. a. auf Arbeiten im Sonderforschungsbereich 101 der Universität München, Teilprojekt C2.

nicht nur in Form von körperlicher Schwerarbeit, sondern auch psychischer Anforderungen (etwa bei Fließbandarbeiten).

Umgekehrt gilt tendenziell, daß dort, wo niedrige physische und psychische Belastungen abgefordert werden, in der Regel spezifische Fertigkeiten und Kenntnisse als Mindestanforderung bei der Besetzung des Arbeitsplatzes vorausgesetzt werden.

Arbeitsplätze, an denen weder besondere psychische und physische Belastbarkeit erforderlich ist, noch spezifische Kenntnisse und Fähigkeiten abgefordert werden, sind nicht nur auf dem gegenwärtigen Arbeitsmarkt relativ selten, sondern zeichnen sich durch Eigenschaften aus, die für eine „normale“ Arbeitskraft kaum akzeptabel sein dürften. Hinzu kommt bei einem Teil dieser Arbeitsplätze das Problem der Zugänglichkeit.

Arbeitsplätze, an denen zwar keine besonderen Anforderungen an physische und psychische Belastbarkeit bzw. spezifische Kenntnisse und Fertigkeiten gestellt werden, aber allgemein eine gewisse Verantwortlichkeit der Arbeitskraft vorausgesetzt wird (in der Regel mit einer gewissen Vertrautheit mit den spezifischen Erfordernissen des Arbeitsplatzes), werden im allgemeinen nur sehr begrenzt am Arbeitsmarkt angeboten. Typischerweise handelt es sich bei solchen Arbeitsplätzen um Pförtner, Boten, Nachtwächter, Material- und Werkzeugausgabe, Parkplatzwache etc.<sup>5</sup>

Meistens werden solche Stellen in größeren Betrieben „verdienten“ älteren Arbeitnehmern, deren Zuverlässigkeit und Verantwortlichkeit durch lange Dienstzeit erwiesen ist, die aber den Anforderungen anderer Arbeitsplätze nicht mehr gewachsen sind, zugewiesen. Zusätzlich kann bei diesen Arbeitnehmern eine gewisse Vertrautheit mit den betrieblichen Verhältnissen vorausgesetzt werden.

Wie begrenzt das Angebot solcher Arbeitsplätze auf dem Arbeitsmarkt ist, zeigen die Schwierigkeiten, die sich bei der Vermittlung älterer Arbeitnehmer stellen, die sich zum großen Teil aus relativ hochqualifizierten Arbeitskräften mit reduzierter körperlicher Leistungskraft zusammensetzen.

Wie eine Untersuchung des IAB Erlangen zeigt, ist die Mehrheit arbeitsloser älterer Arbeiter von längerfristiger Arbeitslosigkeit betroffen (über 6 Monate). Bei mehr als einem Viertel dauert die Arbeitslosigkeit ein Jahr und länger. Eine Aufschlüsselung der Gründe für die Vermittlungsschwierigkeiten zeigt, daß bei diesen Arbeitnehmern überwiegend „Gründe, die in der Person des Arbeitslosen“ liegen, ausschlaggebend sind. „Gesundheitliche Einschränkungen“ und „Überalterung“ sind dabei gegenüber „unzureichenden beruflichen Kenntnissen und Fertigkeiten“ wie auch „häuslichen und persönlichen Bindungen“ ausschlaggebend. (Es ist darauf hinzuweisen, daß „Überalterung“ als Grund für besondere Vermittlungsschwierigkeiten meist gleichbedeutend ist mit physisch-psychischer Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit bzw. hierfür nur eine Umschreibung ist.) Die Untersuchung zeigt des weiteren, daß auch bei jüngeren Arbeitnehmern (bis unter 45 Jahren) für

<sup>5</sup> Vgl. hierzu Arbeits- und Sozialminister des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.), Wiedereingliederung älterer Arbeitsloser in die Wirtschaft Nordrhein-Westfalens, Düsseldorf 1969, S. 65 f.

eine mehr als einen Monat dauernde Arbeitslosigkeit bei der Mehrheit ebenfalls „Gründe, die in der Person des Arbeitslosen liegen“ ausschlaggebend sind und hier insbesondere „gesundheitliche Einschränkungen“ (61,6%)<sup>6</sup>.

Die geplante Einrichtung besonderer Arbeitsstätten für die Beschäftigung solcher Arbeitnehmer kann als Indiz für die Ernsthaftigkeit dieses Problems angesehen werden.

In diesem Zusammenhang ist auch darauf zu verweisen, daß die Beschäftigung von – in ihrer psychischen und physischen Leistungsfähigkeit beeinträchtigten – Arbeitskräften nicht primär eine Frage der Bereitschaft und Einsicht der Betriebe ist, sondern abhängt von den betrieblichen Bedingungen der Gestaltung von Produktionsprozessen und der hieraus resultierenden Leistungsanforderungen an die Arbeitskräfte. Betriebliche Rationalisierungsbestrebungen zur Steigerung der Produktivität bedeuten gerade bei Tätigkeiten, die geringe Qualifikationsanforderungen stellen, im Normalfall eine Steigerung der Leistungsanforderungen an die Arbeitskräfte (Steigerung des Arbeitstempos, höhere Standardisierung etc.).

Dies wird auch durch eine neuere Untersuchung über „Methoden der Anpassung der Anforderungen an ältere Arbeitnehmer“ bestätigt.<sup>7</sup> Von den 30 in der Untersuchung befragten Betrieben hatten nur drei spezielle Arbeitsplätze für nicht mehr voll einsatzfähige Mitarbeiter geschaffen. Die Betriebe bezeichnen diese Maßnahme jedoch als nicht erfolgreich. Als Begründung wird angeführt, daß es zunehmend schwieriger wird, für die eingerichteten Arbeitsplätze entsprechende *Arbeiten* zu finden, so daß für die dort eingesetzten Arbeitskräfte keine Beschäftigungsmöglichkeit besteht, die Einrichtung der Arbeitsplätze nicht rationell sei und ein Verlustgeschäft darstelle. Darüber hinaus wird darauf verwiesen, daß auch den Arbeitskräften kein Dienst erwiesen wird, da diese sich diskriminiert und degradiert fühlen, was durchaus auch ihrer Situation im Betrieb entspricht.

Es zeigt sich also, daß auch dann, wenn die Arbeitskraft bereit und in der Lage ist, entsprechende Tätigkeiten auszuführen, die Wahrscheinlichkeit gering ist, daß ihr Arbeitsplätze, an denen diese Zuverlässigkeit abverlangt und honoriert wird, angeboten werden.

### 3. Unterschiede zwischen der neuen und der alten Tätigkeit

Um die Frage nach der Zumutbarkeit der in Frage kommenden Tätigkeiten zu beantworten, soll zunächst eine Gegenüberstellung des besonderen Charakters dieser Tätigkeiten im Vergleich zu der früher ausgeführten Berufstätigkeit erfolgen.

#### a) Entlohnung

Tätigkeiten ohne körperliche oder sonstige Belastung (wie etwa am Fließband), ohne besondere Fertigkeiten oder Kenntnisse, bei denen es also in der Regel um

---

<sup>6</sup> Hofbauer, H., Dintig, U., Dadzio, W., Materialien zur Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Erlangen, Mitteilungen, Nr. 5, Dez. 1968, S. 357 f.

<sup>7</sup> Düsseldorf 1971, S. 47 f., hrsg. von der *Deutschen Gesellschaft für Personalführung e. V.*

die einfache Präsenzleistung der Arbeitskraft geht, werden meist erheblich schlechter bezahlt als normale Angelernten-Tätigkeiten oder die Tätigkeit eines Facharbeiters.

Im Normalfall ist ein Wechsel von der Facharbeiter- oder Angelerntentätigkeit zu einer Hilfsarbeitertätigkeit ohne besondere körperliche oder sonstige Belastung mit einer Verdienstminderung von ca. 30–40% verbunden.<sup>8</sup>

Dabei ist zu berücksichtigen, daß nicht nur der Stundenlohn an solchen Arbeitsplätzen wesentlich geringer ist, daß auch in der Regel die Möglichkeiten, etwa durch Akkordleistung, Leistung von Überstunden, Nachtschicht etc. den Verdienst zu beeinflussen, außerordentlich begrenzt sind.

Dabei darf nicht allein der ökonomische Aspekt des Minderverdienstes berücksichtigt werden, es darf nicht übersehen werden, daß die Lohnhöhe für Arbeitskräfte einen hohen Symbolwert, eine hohe soziale Signifikanz hat. Eine drastische Reduzierung des Verdienstniveaus bedeutet nicht nur eine entsprechende Verschlechterung der ökonomischen Lage, sondern auch eine erhebliche Einbuße sowohl an sozialer Achtung wie möglicherweise an Selbstwertgefühl. Es wäre jedoch unzureichend, allein den Aspekt des Verdienstes zu beachten. Auch wenn dieser nicht gemindert würde, entstehen in vielfältiger Weise für den Betroffenen Verschlechterungen.

#### b) Arbeitsbedingungen

Zwar gilt nicht allgemein, daß die Arbeitsbedingungen bei Ungelerntentätigkeiten schlechter sind als bei höherqualifizierten Arbeitstätigkeiten, etwa in bezug auf Lärm, Hitze, Monotonie etc. Es darf aber nicht übersehen werden, daß im Regelfalle eine größere Abhängigkeit von den Anweisungen anderer und geringere Vielfalt und Eigenständigkeit der Arbeit besteht. Gerade gegenüber der Tätigkeit eines Facharbeiters, bei der gewisse handwerkliche Qualitäten eingehen und eine gewisse Eigenständigkeit und Selbständigkeit vorausgesetzt wird, muß der Übergang zu einer Angelernten- und insbesondere Hilfsarbeitertätigkeit und eine damit verbundene Reduzierung der Tätigkeit auf einfache Arbeitsvollzüge, verstärkte Normierung des Arbeitshandelns, Eintönigkeit und einseitige Belastungen als erhebliche Verschlechterung der Arbeitsbedingungen erfahren werden.

Auch ist die Wahrscheinlichkeit groß, daß ein solcher Tätigkeitswechsel die hiervon betroffenen Arbeitskräfte zu einer „resignativen Anpassung“ führt, da Ansprüche an Interessantheit der Tätigkeit, Selbständigkeit etc., die meist ausschlaggebend waren für den Erwerb einer speziellen beruflichen Ausbildung, gezwungenermaßen aufgegeben werden müssen. Die Struktur von Ungelerntentätigkeiten erlaubt und bewirkt ein Arbeitsverhalten und die Herausbildung von Orientierungen, die sich in hoher Passivität manifestieren und sich entsprechend auch auf den „privaten Bereich“ auswirken. Es ist davon auszugehen, daß gerade für qualifizierte Arbeitskräfte (bzw. Arbeitskräfte, die einmal eine qualifizierte

---

<sup>8</sup> Deutsche Gesellschaft für Personalführung, aaO, S. 57 sowie Anhang Tabelle 11.

Tätigkeit ausübten) die Restriktionen von Ungelerntentätigkeiten in hohem Maße eine psychische Belastung darstellen.<sup>9</sup>

### c) Beschäftigungslage

Grundsätzlich muß davon ausgegangen werden, daß die Arbeitsplatzsicherheit, d. h. die Gewähr langfristiger, dauernder Beschäftigung, unter Umständen auch in Krisenzeiten, an Ungelernten-Arbeitsplätzen gering ist.

Ungelernte und kurzfristig angelernte Arbeitskräfte sind für den Betrieb in hohem Maße ein Elastizitätspotential, das es ihm erlaubt, auf Marktschwankungen durch Reduzierung oder Vermehrung der zur Produktion eingesetzten Arbeitskräfte zu reagieren.

Für die Arbeitskräfte bedeutet dies insbesondere bei konjunkturellen Schwankungen wie aber auch bei einzelbetrieblichem Rückgang der Auftragslage in hohem Maße das Risiko der Entlassung.<sup>10</sup>

Gleiches zeigt sich auch in der gegenwärtigen Situation; ungelernete Arbeitskräfte bilden auch hier den größten Anteil an den Arbeitslosen.

Dabei zeigt sich auch, daß insbesondere Arbeitskräfte mit einer geringen Dauer der Betriebszugehörigkeit hiervon am stärksten betroffen sind.<sup>10a</sup>

---

9 Vgl. hierzu H. Kern / M. Schumann, „Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein“, Frankfurt 1970, S. 197 ff., und die dort in Band II, S. 36 ff. zitierte Literatur sowie RKW (Hrsg.) Wirtschaftliche und soziale Aspekte des technischen Wandels in der Bundesrepublik Deutschland, Band I, Frankfurt 1970, S. 331 ff.

Zu den aktuellen und langfristigen Folgen einer beruflichen Dequalifizierung siehe auch F. Böhle / N. Altmann, Industrielle Arbeit und soziale Sicherheit, Frankfurt 1972, S. 26 ff.

Vgl. auch zum Problem der besonderen psychischen Belastungen bei der Umstellung auf einfache Tätigkeiten, die an die Arbeitskräfte nur sehr einseitige Anforderungen stellen und kaum Möglichkeiten zur Entfaltung einer speziellen Arbeitsaktivität bieten: Meister, W., Psychische Beanspruchungen im Arbeitsprozeß in: Kulka, H. (Hrsg.): Arbeitspsychologie für die industrielle Praxis, Berlin 1968, S. 118:

„Werktätige, die vorher nur manuelle Arbeiten mitten unter anderen Menschen ausgeübt haben, können mitunter die erzwungene Untätigkeit und die in vielen Fällen allein, ohne ausreichenden Kontakt mit anderen Menschen auszuübende Tätigkeit psychisch nur schwer ertragen. Sie waren außerdem gewöhnt, daß sie am Ende eines Arbeitstages auf eine konkrete, meßbare oder wenigstens qualitativ bestimmbare Leistung zurückblicken konnten. Sie hatten die Möglichkeit, in dieser Leistung sich selbst und anderen ihr Wissen und Können zu beweisen, Befriedigung und Selbstvertrauen zu gewinnen. Jetzt kann ihre Tätigkeit nicht besser als störungsfrei sein. Eine greifbare Leistung fehlt, ihre Arbeit wird bestenfalls nach negativen Kriterien bewertet, wie z. B. an den übersehenen oder nicht schnell genug erkannten Fehlern.“

10 Siehe hierzu beispielsweise Stern (Hrsg.), Arbeitslosigkeit 1967 – Eine Stern-Dokumentation – wissenschaftliche Auswertung: Institut für sozialwissenschaftliche Forschung e. V., München, Hamburg 1967, S. 50: „In der Rezession 1967/68 waren diejenigen Arbeitskräfte am stärksten von Arbeitslosigkeit betroffen, die nach der Volksschule keinerlei berufliche Ausbildung erhalten haben oder nach einer Lehre in eine andere Tätigkeit übergewechselt sind, diese Lehre aber nicht verwenden können.“

10a Siehe hierzu Böhle, F. / Lutz, B., Rationalisierungsschutzabkommen – Wirksamkeit und Probleme, Göttingen 1974, S. 26 ff.

Wenn der Tätigkeitswechsel mit einem Betriebswechsel verbunden ist, erhöht sich das Risiko, von den im Betrieb beschäftigten Arbeitskräften primär von Entlassungen bedroht zu sein. Damit sind die Möglichkeiten einer längerfristigen Beschäftigung im gleichen Betrieb eingeschränkt, was bedeutet, daß kaum eine Dauer der Betriebszugehörigkeit zu erreichen ist, die die Arbeitsplatzsicherheit erhöht und aufgrund derer auch unter längerfristiger Perspektive spezielle gesetzliche und tarifvertraglich geregelte Kündigungsschutzbestimmungen in Anspruch genommen werden können (z. B. spezielle Kündigungsschutzbestimmungen in Rationalisierungsschutz-Abkommen, die an das Alter und die Dauer der Betriebszugehörigkeit der Arbeitskräfte gebunden sind). Damit verbindet sich auch eine geringe Chance, generell in den Genuß betrieblicher Sozialleistungen zu kommen, die im Normalfall sämtlich an die Dauer der Betriebszugehörigkeit gebunden sind. Dabei ist das Risiko groß, daß sich diese zentralen Verschlechterungen der Beschäftigungssituation mit zunehmendem Alter sukzessive verstärken.

Des weiteren ist zu berücksichtigen, daß eine längere Beschäftigung als Hilfsarbeiter auch für qualifizierte Arbeitskräfte leicht Endgültigkeitscharakter erhält, d. h. sie wird irreversibel, die Chancen, von solchen Tätigkeiten wieder in eine andere, qualifiziertere und besser dotierte Beschäftigung hineinzufinden, nehmen sehr rasch ab.

Während bei einer Tätigkeit als Facharbeiter prinzipiell die Möglichkeit eines beruflichen Aufstiegs besteht (Vorarbeiter, Meister) und auch die Inanspruchnahme von Weiterbildungsmaßnahmen gegeben ist, bieten Ungelerntentätigkeiten im Normalfalle kaum Möglichkeiten eines beruflichen Aufstiegs und einer beruflichen Weiterqualifizierung. Wie Untersuchungen zur Inanspruchnahme der Förderungen im Rahmen des Arbeitsförderungsgesetzes wie auch zu betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen zeigen, ist eine berufliche Weiterbildung bei Arbeitskräften, die Hilfsarbeiter- wie auch Angelerntentätigkeit ausüben, im Vergleich zu Arbeitskräften, die qualifiziertere Tätigkeiten ausüben (Facharbeiter etc.) eine Ausnahmeerscheinung. Dies entspricht zum einen der objektiven Arbeitssituation dieser Arbeitskräfte (keine Aufstiegschancen, Förderung eines passiven Arbeitsverhaltens infolge der restriktiven Tätigkeitsstruktur etc.), zum anderen der Tatsache, daß für diese Arbeitskräfte nur begrenzt öffentliche und betriebliche *Weiterbildungsmöglichkeiten* angeboten werden.<sup>11</sup>

Schließlich ist bei Ungelerntentätigkeiten, die geringe physisch-psychische Leistungsanforderungen stellen, die Wahrscheinlichkeit groß, daß sie bevorzugter Bezugspunkt betrieblicher Rationalisierungsbestrebungen sind, sei es, daß versucht wird, die Produktivität durch höhere Leistungsanforderungen zu steigern oder Tätigkeiten gänzlich einzusparen. Bei Einführung neuer technischer Anlagen, infolge derer alte Tätigkeiten wegfallen und neue Tätigkeiten mit veränderten Qualifikationsanforderungen entstehen, erfolgt im Normalfall eine Auswahl aus den qualifiziertesten und leistungsfähigsten freigesetzten Arbeitskräften, während

11 Siehe hierzu Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, 1970, S. 869 f. wie S. 833 f. sowie die laufenden Veröffentlichungen; speziell zu betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen, Sass, J. / Sengenberger, W. / Weltz, F., Weiterbildung als Problem betrieblicher Arbeitskräftepolitik, Köln 1974.

für unqualifizierte Arbeitskräfte, insbesondere Arbeitskräfte, die in ihrer psychisch-physischen Leistungsfähigkeit beeinträchtigt sind, das Risiko einer Entlassung am größten ist. Dies ist auch dann der Fall, wenn Betriebsabteilungen aufgelöst und Entscheidungen über eine mögliche Weiterbeschäftigung durch Versetzung der freigesetzten Arbeitskräfte in andere betriebliche Abteilungen getroffen werden.

#### d) Stellung im Betrieb

Die geringen Möglichkeiten der Arbeitskräfte zur Einflußnahme auf die Gestaltung des Arbeitshandelns bei Ungelerntentätigkeiten (Abhängigkeiten von den Anforderungen durch Vorgesetzte wie der betrieblichen Organisation des Betriebsablaufes etc.) beeinträchtigen den Zugang und die Fähigkeit der Arbeitskräfte zur (u. U. auch informellen) „Mitbestimmung“ im Betrieb und am Arbeitsplatz und zur Durchsetzung von Interessen gegenüber der Betriebsleitung generell.<sup>12</sup>

Die prinzipiell schlechtere Lage von Hilfsarbeitern wie auch gering qualifizierten Angelernten auf dem Arbeitsmarkt (s. o.) erlaubt es weiterhin dem Betrieb, bei organisatorischen Veränderungen des Arbeitsablaufes etc. auf die „Zustimmung“ der hiervon betroffenen Arbeitskräfte zu verzichten; die Abhängigkeit der Arbeitskräfte vom Betrieb (Risiko der Entlassung etc.) zwingt diese zu einer „widerspruchslosen“ Akzeptierung. Eine solche Stellung im Betrieb bedeutet gerade für die Arbeitskräfte, die vormals eine qualifizierte Tätigkeit ausübten, eine wesentliche Verschlechterung: Die relativ starke Arbeitsmarktposition bei der Ausübung qualifizierter Tätigkeit, vor allem aber auch die mit der Ausübung einer qualifizierten Tätigkeit verbundene Kenntnis von Gestaltung und Organisation der Arbeits- und Produktionsprozesse erhöht prinzipiell die Möglichkeit, Ansprüche und Interessen gegenüber der Betriebsleitung geltend zu machen oder zumindest an Entscheidungen, die den Arbeits- und Produktionsablauf (und damit den eigenen Arbeitsplatz, die eigene Arbeit) betreffen, zu partizipieren. In vielen Fällen ist der Betrieb auf die spezifischen Kenntnisse dieser Arbeitskräfte angewiesen und davon abhängig, daß diese ihr Arbeitshandeln auf die betrieblichen Erfordernisse hin ausrichten. Die Möglichkeit des Betriebs, „über die Köpfe dieser Arbeitskräfte hinweg“ Anordnungen, Entscheidungen zu treffen, die die konkrete Gestaltung ihres Arbeitshandelns betreffen, wird hierdurch eingeschränkt.

Für Hilfsarbeiter oder Angelernte bedeutet dies umgekehrt einen erhöhten Druck, sich der betrieblichen Disziplin und den betrieblichen Anordnungen unterzuordnen. Geringfügige Verstöße gegen die Betriebsordnung, Reibereien mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen wie aber auch die Artikulierung und Unterstützung von Forderungen, die mit den Interessen der Betriebsleitung nicht konform gehen, können zum ausschlaggebenden Moment für die Entlassung oder Versetzung werden. Die Betriebsleitung hat hier die Möglichkeit, die Entlassung oder auch

<sup>12</sup> Es gibt eine Reihe von Hinweisen in empirischen Untersuchungen, die das unterschiedliche Interesse an und die Fähigkeit zur Mitbestimmung in Abhängigkeit von der Qualifikation und Tätigkeit der Arbeitskräfte feststellen.

Vgl. z. B. als klassische deutsche industriesoziologische Studie, *Popitz*, H. u. a., *Das Gesellschaftsbild des Arbeiters*, Tübingen, 1957.

Versetzung mit mangelnder Leistungsfähigkeit zu begründen, was gerade bei psychisch-physischer Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit kaum Schwierigkeiten bereitet.

#### 4. Sozialprestige

Die Frage, wieweit das Ansehen in der Umwelt ein maßgebendes Kriterium darstellt, nach dem zwischen Beruf mit formalem Lehrabschluß und anderen Berufen unterschieden werden kann, muß grundsätzlich bejaht werden. Sowohl in der betrieblichen Praxis wie im Sprachgebrauch wie im Selbstverständnis der Arbeiter wird deutlich zwischen Facharbeitern und Nicht-Facharbeitern, insbesondere Hilfsarbeitern, unterschieden.

Als Indiz kann schon der Sprachgebrauch, in dem die Tätigkeit des Facharbeiters mit „einem Beruf ausüben“ gleichgesetzt wird, d. h. die Aufgabe einer Facharbeitertätigkeit mit dem Verlust eines „Berufes“ gleichgesetzt wird, angeführt werden. Dem entspricht auch das gegenwärtige offizielle Verständnis der Lehre, die auf die Bildung der Gesamtpersönlichkeit auf einen spezifischen Beruf hin ausgerichtet ist.

In einer Reihe von Untersuchungen des Instituts für sozialwissenschaftliche Forschung, München, konnte festgestellt werden, daß von den Betriebs- und Personalleitern eine deutliche Unterscheidung zwischen Facharbeitern und angeleiteten, insbesondere aber ungelerten (Hilfs)Arbeitern getroffen wird: Facharbeiter genießen prinzipiell eine sehr hohe Wertschätzung, während Arbeitskräfte, die Angeleiteten- und Ungelerntentätigkeiten ausführen, meist abwertend beurteilt werden. Insbesondere Arbeitskräfte, die keinen Beruf erlernt haben und Hilfsarbeitertätigkeiten ausüben, werden häufig als „Versager“ oder Arbeitskräfte mit geringer Arbeits- und Leistungsmoral beurteilt (typische Aussage in diesem Zusammenhang: „Bei diesen Leuten ist meistens etwas faul“).

Dem steht eine allgemeine positive Einschätzung des Facharbeiters, insbesondere seines Verantwortungsgefühls und seiner Zuverlässigkeit gegenüber.

„Der Facharbeiter ist in der Art verlässlicher, verwendet mehr Sorgfalt auf die ihm anvertrauten Arbeiten, ist vielseitiger und intelligenter und kann jederzeit auf seine Berufsausbildung zurückgreifen“.<sup>13</sup>

Diese Einschätzung der Arbeitskräfte bezieht sich auch auf die jeweiligen Tätigkeiten. Das hat zur Folge, daß auch Arbeitskräfte, die einen Beruf erlernt haben, dann, wenn sie solche gering eingeschätzten Tätigkeiten ausüben, an Prestige verlieren. Insbesondere der Abstieg eines gelernten Arbeiters zu Hilfsarbeitertätigkeiten wird ebenfalls meist als ein „persönliches Versagen“ interpretiert.

Ist der Grund für einen solchen Tätigkeitswechsel (psychisch-physische Gefährdung, Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit) nicht unmittelbar manifest (dies im Gegensatz beispielsweise zu älteren Arbeitskräften wie aber Gefährdung der

<sup>13</sup> Weltz, F. / Schmidt, G. / Sass, J.: Facharbeiter im Industriebetrieb, Frankfurt/M., 1974, S. 59.

Weiterbeschäftigung durch Unfall etc.), ist die Möglichkeit sehr hoch, daß die Ausführung einer Tätigkeit als Hilfsarbeiter im betrieblichen Bereich bei Vorgesetzten wie auch Kollegen als individuelles Versagen gewertet wird und der eigentliche Grund entweder sehr schnell vergessen oder lediglich beim Einstellungsgespräch mit dem entsprechenden betrieblichen Sachbearbeiter zur Sprache kommt, ansonsten aber unbekannt bleibt.

Auch von der Bevölkerung wird in der Einschätzung des Facharbeiters und des Ungelernten ein deutlicher Unterschied gemacht. Während der ungelernete Arbeiter bzw. der Hilfsarbeiter praktisch am Ende der Skala erscheint, wird dem Facharbeiter meistens ein Mittelplatz zugewiesen.<sup>14</sup>

Auch in anderen Untersuchungen wird immer wieder deutlich, wie gering das Sozialprestige des ungelerten Arbeiters ist. So zitiert *Wurzbacher* eine Reihe von Äußerungen, die das Bild vom ungelerten Arbeiter reflektieren:<sup>15</sup>

„Der ungelernete Arbeiter muß das machen, was andere nicht machen wollen, er wird herumgestoßen; heute muß er dies, morgen muß er jenes machen; und dabei verdient er noch ganz wenig.“

„Der gehört auf die niedrigste Stufe, der im Leben keinen Drang gehabt hat, etwas zu lernen. Es sei denn, daß zu Hause zu viele Kinder waren, so daß eine Lehre unmöglich war.“

„Der ungelernete Arbeiter arbeitet immer nach Schema.“

„Es gibt viele Taugenichtse dabei, die sich auf keiner Stelle halten, nicht verlässlich sind. Wer etwas auf sich hält, versucht etwas zu lernen.“

Auch heute noch ist diese Unterscheidung zwischen Facharbeiter und Hilfsarbeiter relevant. So weist eine Untersuchung von Infratest-Sozialforschung aus dem Jahre 1969 auf, daß Facharbeiter zu einem deutlich höheren Prozentsatz (38%) zum „Mittelstand“ gerechnet werden als Hilfsarbeiter (die nur zu 11% dazugechnet werden).

Daß dabei der Beruf den zentralen Indikator für die gesellschaftliche Bewertung darstellt, wird von Soziologen immer wieder betont: „Um eine Skala zur Bewertung gesellschaftlicher Stellungswechsel als Auf- oder Abstiege zu erhalten . . . scheint es daher sinnvoll, von der Wertschätzung der Berufspositionen auszugehen.“<sup>16</sup>

Zwar wird demgegenüber geltend gemacht, daß auf dem Arbeitsmarkt in großem Maße Arbeitskräfte mit einer abgeschlossenen Lehrausbildung, die längere Zeit als Facharbeiter tätig waren, nunmehr als angelernte Arbeiter oder gar als Hilfsarbeiter tätig sind, etwa in der Serienproduktion.

Tatsächlich zeigen jedoch statistische Auswertungen, daß solche Übergänge von Facharbeitertätigkeiten in ungelernete oder angelernte Arbeitertätigkeiten bei weitem nicht in jenem Umfang erfolgen, wie dies vermutet wird. Vor allem sind solche Bewegungen im Regelfalle mit einem Übergang in eine qualifizierte Angelerntentätigkeit, nur äußerst selten in eine Hilfsarbeitertätigkeit verbunden.

---

14 So etwa in der von *Bolte* angeführten Bewertungsskala von 38 Berufen, in der der Industriefacharbeiter an 16., der ungelernete Arbeiter an 38. und letzter Stelle angeführt wird. Vgl. K. M. *Bolte*, Sozialer Aufstieg und Abstieg, Stuttgart, 1959.

15 Das Dorf im Spannungsfeld industrieller Entwicklung, Stuttgart, 1954.

16 *Bolte*, K. M., Sozialer Aufstieg und Abstieg, S. 27.

Nach einer statistischen Auswertung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ergab sich, „daß von allen männlichen Erwerbspersonen mit Volksschulbildung, die eine Lehre – bzw. Anlernausbildung in einem industriellen oder handwerklichen Beruf absolviert, jedoch keine weitere Ausbildung an einer berufsbildenden Schule durchlaufen hatten (also für einen Facharbeiterberuf ausgebildet waren), etwa zwei Drittel noch in einem industriellen oder handwerklichen Beruf als Facharbeiter tätig waren; 12% übten zwar noch einen industriellen oder handwerklichen Beruf aus, jedoch als angelernter Arbeiter oder Hilfsarbeiter; 8% waren in Verkehrsberufen (vor allem als Kraftfahrer) tätig; 5% arbeiteten in Handels-, Verwaltungs- oder Büroberufen; und weitere 5% übten einen technischen Beruf (Ingenieur, Techniker, technischer Zeichner, Maschinist etc.) aus. Bei der Gliederung nach der Stellung im Beruf zeigte sich, daß von den Männern mit Volksschul- und Facharbeiterausbildung (ohne weitere Ausbildung an Fachschulen etc.) knapp 10% als Selbständige, 13% als Angestellte oder Beamte, 50% als Facharbeiter und 20% als Hilfs- und angelernte Arbeiter tätig waren.“<sup>17</sup>

Eine genaue Aufgliederung jener 12%, die zwar noch einen industriellen oder handwerklichen Beruf ausüben, jedoch als angelernte Arbeiter oder Hilfsarbeiter tätig sind, ergibt, daß 8% als Angelernte, 1,9% in der Berufsgruppe „Warennachseher, Versandfertigmacher und Lagerverwalter“ und nur 2,3% in der Berufsgruppe „Hilfsarbeiter“ beschäftigt sind.<sup>18</sup>

Nach einer weiteren Auswertung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (aus der Untersuchung des IAB) über Berufsverläufe bei männlichen Erwerbspersonen mit einer betrieblichen Ausbildung (Lehr- bzw. Anlernausbildung) für einen Arbeiterberuf, aber ohne weitere Berufsausbildung (Fachschule etc.) ergibt sich, daß sie zum Zeitpunkt der Befragung als un- oder angelernte Arbeiter tätig waren.<sup>19</sup>

Eine genauere Aufgliederung dieser Berufswechsler zeigt, daß von ihnen nur 10,6% als „übrige ungelernete Hilfskräfte“, 2,2% in Reinigungsberufen beschäftigt waren. 7,1% waren in der Berufsgruppe „Warennachseher, Versandfertigmacher, Lagerverwalter“ tätig. Wiederum ergibt eine Hochrechnung, daß nur ein kleiner Prozentsatz der Gesamtgruppe (zwischen 2 und 4%) mit wirklich unqualifizierten Hilfsarbeiten beschäftigt war, während die überwiegende Mehrheit dieser Berufswechsler als angelernte Arbeiter tätig sind.<sup>20</sup>

Deutlich wird dies auch aus einer Untersuchung des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung, Berlin, über die „beruflichen Karrieren gelernter Maschinenschlossler“ von Wolfgang *Lempert* und Wilke *Thomssen*. Von einer Gruppe von 298 Maschinenschlosslern, die vor 10 Jahren ihre Lehre abschlossen, waren zum

17 Vgl. Hans *Hofbauer* / *Dazio* / Paul *König*: Über den Zusammenhang zwischen Ausbildung und Beruf bei männlichen Erwerbspersonen, Teil II, weitere Einzelergebnisse und Gesamtüberblick über Umfang und Richtung beruflicher Mobilität. Mitteilung aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1970, Heft 4, S. 354.

18 Vgl. *Hofbauer*, u. a., S. 358.

19 Hans *Hofbauer*, Hermine *Kraft*, Materialien zur Statusmobilität der männlichen Erwerbspersonen in der BRD, Mitteilung aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 1972 Heft 3, S. 218.

20 Vgl. *Hofbauer*, u. a., S. 220.

Zeitpunkt der Untersuchung nur 6 als Arbeiter in anderen Berufen tätig (davon 5 als Bauarbeiter, bei denen ein relativ hohes Verdienstniveau vorausgesetzt werden kann)<sup>21</sup>. Dort, wo eine Facharbeitertätigkeit zugunsten einer Ungelernten- oder Angelerntentätigkeit freiwillig aufgegeben wurde, ist dies im Regelfall mit einer Verbesserung der materiellen Situation verbunden (wie etwa vom Übergang aus einer handwerklichen, relativ schlecht bezahlten Tätigkeit in die Fertigung eines Großbetriebes). Entsprechend stellt sich damit nicht nur die ökonomische, sondern auch die soziale Signifikanz eines solchen Wechsels günstig dar.

Stellt also der Übergang von Facharbeitern in eine Ungelerntentätigkeit insgesamt eine Ausnahme dar, so kann weiterhin angeführt werden, daß ein solcher Übergang im Regelfall offensichtlich nicht freiwillig, sondern durch besondere Umstände erzwungen erfolgt.

Statistische Auswertungen zeigen, daß aus jenen Facharbeiterberufen, die eine günstige Arbeitsmarktposition besitzen, nur sehr selten ein Tätigkeitswechsel in ungelernete bzw. angelernte Tätigkeiten erfolgt. Andererseits weisen Berufsgruppen, die durch den Strukturwandel auf dem Arbeitsmarkt stärker betroffen sind, hohe Wechselquoten auf.

So haben nach der Auswertung des IAB nur 5,5% der Elektriker ihre Facharbeitertätigkeit zugunsten einer un- bzw. angelernten Tätigkeit aufgegeben (eine Aufgliederung nach angelernten Tätigkeiten und Hilfsarbeiten stand hier nicht zur Verfügung; es kann angenommen werden, daß die Mehrheit dieser Wechsel in angelernte Tätigkeiten erfolgte und häufig unter Beibehaltung des Berufsfeldes).

Dagegen haben 48,6% der Bergleute, Mineralgewinner und -aufbereiter, 40% der Lederhersteller, Leder- und Fellverarbeiter ihre Facharbeitertätigkeit zugunsten einer un- bzw. angelernten Tätigkeit aufgeben müssen.<sup>22</sup>

Solche strukturbedingten Berufsaufgaben werden in der Regel als kollektives Schicksal erfahren, als solches vom Arbeitsmarkt behandelt und aufgefangen (z. B. durch besondere Programme zur Umschulung und Wiedereingliederung). Für die individuelle Erfahrung kann dies einen erheblichen Unterschied gegenüber der Erfahrung einer rein auf individueller Basis erzwungenen Berufsaufgabe machen.

Es muß jedoch noch einmal darauf hingewiesen werden, daß im Regelfall die erzwungene Berufsaufgabe nur den Wechsel in eine angelernte Tätigkeit, meist mit relativ günstigen Verdienstmöglichkeiten beinhaltet, daß im Regelfall die körperliche Leistungsfähigkeit der Arbeitskraft weiterhin gegeben ist, daß schließlich auf dieser Basis der Erwerb besonderer zusätzlicher Qualifikationen (wie etwa in einer Angelerntentätigkeit) möglich wird bzw. auf dieser Basis bestimmte Grundqualifikationen weiterhin verwertbar sind.

---

21 Vgl. *Lempert/Thomssen*, Berufliche Karrieren, soziale Einstellung und Sozialisation gelernter Maschinenschlosser, interner vervielfältigter Forschungsbericht, Berlin 1973.

22 Vgl. IAB-Mitteilung 72, Heft 3, S. 218.

## 5. Probleme der Umschulung

Besondere Schwierigkeiten ergeben sich dann, wenn die körperliche Leistungsfähigkeit beeinträchtigt ist und aufgrund längerer Berufstätigkeit sich auch größere Umschulungsschwierigkeiten ergeben.

Ein erfolgreicher Umschulungsversuch setzt eine Umschulungspraxis voraus, die bei den bestehenden gesetzlichen Grundlagen und ihrer Handhabung nicht immer möglich ist.

Bei physischen Leistungsminderungen kommt eine Umschulung nur für einen Beruf in Frage, der im Gegensatz zu körperlichen Leistungsanforderungen primär intellektuelle Anforderungen stellt. Wenn jemand jedoch gewisse Mängel in den allgemeinen Grundlagen aufweist, müßten diese zunächst – d. h. vor einer speziellen beruflichen Umschulung – durch eine spezielle Förderung ausgeglichen werden. Die gegenwärtigen gesetzlichen Regelungen beruflicher Umschulung beziehen sich jedoch ausschließlich auf eine Berufsausbildung im engeren Sinn; die Vermittlung sogenannter allgemeinbildender Grundlagenkenntnisse und deren spezielle Förderung – als Voraussetzung für den Erwerb neuer beruflicher Fachkenntnisse – bleibt ausgeschlossen.<sup>23</sup>

Ein weiteres Problem ergibt sich auch daraus, daß bei der Überprüfung der Eignung zu einer beruflichen Umschulung lediglich die aktuellen individuellen Dispositionen erfaßt werden können, diese aber von der vorangegangenen beruflichen Tätigkeit geprägt sind. „Der psychologische Test stellt primär nur die ‚aktuelle‘ individuelle Eignung fest, läßt aber keine – oder nur sehr begrenzte – Aussagen über das „Eignungspotential“ (Fähigkeiten etc.) zu, das in der gegenwärtigen Situation nicht ausgebildet ist, aber durch eine entsprechende Förderung zu aktualisieren wäre.“<sup>24</sup>

### Zusammenfassung

Die Beeinträchtigung der physisch-psychischen Leistungsfähigkeit und der damit verbundene Zwang zur Aufgabe der bisherigen beruflichen Tätigkeit muß unter sämtlichen Aspekten, die für die Charakterisierung einer beruflichen Situation ausschlaggebend sind (Lohn, Interessantheit der Tätigkeit, Stellung auf dem Arbeitsmarkt etc.), als eine wesentliche Verschlechterung gewertet werden.

Mit zunehmendem Alter muß darüber hinaus damit gerechnet werden, daß sich eine jetzige Berufsunfähigkeit zur gänzlichen Erwerbsunfähigkeit verschlechtert. Die Übernahme der Tätigkeit eines Hilfsarbeiters würde dabei mit höchster Wahrscheinlichkeit einen dauerhaf-

23 Die Notwendigkeit der Einbeziehung und Vermittlung sogenannter Grundlagenkenntnisse in die berufliche Umschulung und Fortbildung wird zwar von Fachleuten immer wieder gefordert, wurde bislang aber noch nicht verwirklicht. Vgl. z. B. Deutscher Bildungsrat, Empfehlungen der Bildungskommission, Strukturplan für das Bildungswesen, Bonn 1970.

24 Vgl. zu diesem Problem sowie generell zum Problem der gegenwärtigen Umschulungspraxis *Baethge, M.*, u. a.: Analyse der Probleme gegenwärtiger Umschulungspraxis, Veröffentlichung des RKW, Bd. I, Frankfurt 1971 sowie *Böhle, F. / Altmann, N.*, Industrielle Arbeit und soziale Sicherheit, aaO, S. 183 f. und 242 f. Vgl. speziell zum hier angeschnittenen Problem des psychologischen Tests etwa *Erlebach, W. / Ihlefeld, U. / Zehner, K.*, Psychologie für Lehrer und Erzieher, Berlin 1970, S. 38 f.

ten, nicht mehr zu korrigierenden Zustand bedeuten, der nicht nur aktuell, sondern insbesondere unter langfristiger Perspektive mit zunehmenden Nachteilen verbunden wäre. Diese Verschlechterungen der Arbeits- und Beschäftigungssituation führen aller Wahrscheinlichkeit nach zu einer Reduzierung des Sozialprestiges.

In diesem Zusammenhang ist auch zu berücksichtigen, daß die Berufsunfähigkeitsrente so berechnet wird, daß von einer weiteren Erwerbstätigkeit ausgegangen wird.<sup>25</sup> Da eine solche zusätzliche Erwerbstätigkeit jedoch – wie gezeigt – nur durch Inkaufnahme erheblicher Nachteile zu erreichen ist, würde auch bei der Gewährung einer Berufsunfähigkeitsrente nur zum Teil ein Ausgleich der in Kauf zu nehmenden Nachteile erfolgen.<sup>26</sup> Durch Nichtgewährung der Berufsunfähigkeitsrente würde selbst ein solcher – zweifellos begrenzter Ausgleich vorenthalten werden.

25 Vgl. zu diesem Problem *Achinger, H., Bogs, W., Meinhold, H., Neundörfer, L., Schreiber, W.*, Soziale Sicherung in der Bundesrepublik Deutschland, Bericht der Sozialenquete-Kommission, Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz, o. J. (1966), S. 90 f.: „Da die Berufsunfähigkeitsrente mit 1% Steigerungsbetrag im allgemeinen keinen ausreichenden Lohnersatz darstellt, wird der Versicherte häufig gezwungen sein, noch zu arbeiten und da jedenfalls bei Männern längere Teilzeitarbeit oft nicht üblich ist, muß er auf die ihm nach § 1246 Abs. 2 RVO „nicht zumutbaren Arbeiten“ etwa eines Hilfsarbeiters ausweichen, d. h. gerade die Arbeiten verrichten, wegen deren „Nichtzumutbarkeit“ ihm die Berufsunfähigkeitsrente bewilligt worden ist.“

26 Vgl. hierzu beispielsweise *Scheerer, R.*, Zur Kritik des Begriffs der Berufsunfähigkeit (§ 1246 RVO, § 23 AVG) in: *Die Sozialgerichtbarkeit*, 1966, S. 333 ff. „Wir gewähren also die Berufsunfähigkeitsrente nicht als Ersatz eines fehlenden Lohnes, sondern gewissermaßen als Schadenersatz für die Aufnahme einer unzumutbaren Arbeit, . . . wir zahlen einen „Ehrensold“, einen Sold für den Abstieg im sozialen Ansehen, den der Versicherte auf sich nehmen muß, wenn er eine unqualifizierte Arbeit aufnimmt.“