

Jenseits von Funktionieren und Leisten. Was die Arbeit von Behinderten wert ist.

Wilhelm Vossenkuhl

Alles scheint bestens geregelt zu sein: Die berufliche Teilhabe von Behinderten im Arbeitsprozess ist ein Anspruch, den niemand in unserer Gesellschaft ernsthaft in Frage stellt. Selbst wenn es arbeitsrechtliche Probleme im Einzelnen gibt, etwa mit dem Kündigungsschutz¹, steht im Hintergrund die normative Begründung dieses Anspruchs durch die verfassungsrechtlichen Prinzipien der Menschenwürde und der Gleichheit. Es ist wichtig, auf diese normativen Grundlagen der Integration Behinderter in die Arbeitswelt hinzuweisen, denn die Würdenatur des Menschen ist ein besonderer, allerdings auch sehr schwer zu erfüllender, Anspruch neben demjenigen der Gleichheit. Ansprüche aus dem Gleichheitsgebot sind leichter erkennbar, weil die Verstöße gegen dieses Gebot meist offenkundig sind. Sehr viel schwieriger ist es, den Würdeanspruch konkret auf die Integration Behinderter in die Arbeitswelt anzuwenden und ihm gerecht zu werden. Welche Arbeit und welche Art der Belastung durch Arbeit entsprechen der Würdenatur? Diese Frage ist nicht nur für Behinderte schwer zu beantworten. Dennoch muss sie gerade auch für Behinderte gestellt werden.

Jenseits dieser konkreten schwierigen Fragen ist es aber offensichtlich, dass die berufliche Teilhabe Behinderter grundrechtlich als individueller Anspruch jedes arbeitsfähigen behinderten Menschen gesichert ist. Diesem Anspruch entsprechen eine ganze Reihe sozialer Verpflichtungen von Arbeitgebern gegenüber behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Unterhalb der grundrechtlichen Ansprüche gibt es Gesetze, welche die berufliche Teilhabe von Behinderter in der Arbeitswelt und die Verpflichtungen von Arbeitgebern im Einzelnen regeln. Deswegen wäre es unsinnig, darüber hinaus nach einer normativen Begründung der beruflichen Teilhabe Behinderter zu suchen. Auf der prinzipiellen Eben ist alles Nötige vor-

1 Siehe dazu den Beitrag von *Minou Banafshe* in diesem Band, S. 203 ff.

handen. Schwierig wird es nur, wenn es konkret um die Integration jedes Einzelnen selbst geht.

Es wäre übrigens verfehlt, das Problem der Integration Behinderter in die Arbeitswelt konfrontativ zu verstehen, so als stünden – polemisch zugespitzt – die behinderten Menschen isoliert auf der einen und die Arbeitgeber und Nichtbehinderten auf der anderen Seite. Die Integration mag da und dort ein Lippenbekenntnis sein, sie ist aber ein sozialpolitisches und nicht nur ein sozialrechtliches Faktum. Ein gutes – allerdings nur eingeschränkt aussagekräftiges – Beispiel dafür ist die Haltung der Versicherungswirtschaft. Sie betrachtet es als sinnvoll – weil kostensparend – Menschen, die etwa nach Unfällen behindert sind, so rasch wie möglich wieder in Arbeit zu bringen.² Es kommt dabei allerdings auf die Zielsetzung an: sollen die Menschen geheilt oder wieder arbeitsfähig werden, ist dabei die keineswegs leicht zu beantwortende Frage. Das Ziel der physischen Heilung im Sinn einer Wiederherstellung des gesunden Zustands ist oft gar nicht mehr erreichbar, die Arbeitsfähigkeit dagegen schon. Bereits die Integration arbeitsfähiger Behinderter ist eine Art Heilung, wenn auch nur eine soziale. Für Behinderte seit Geburt gibt es ohnehin keine andere als eine soziale Heilung ihres Zustands, sei es durch medizinische Versorgung, durch Fürsorge – das, was heute meist „care“ genannt wird – oder durch eine Integration in die Arbeitswelt.

Ohne Zweifel ist die berufliche Teilhabe behinderter Menschen ein Wesensmerkmal, das ihnen als Menschen zukommt. Wesensmerkmale zeichnen sich dadurch aus, dass sie nicht nur einer ganzen Gattung – in diesem Fall der Menschheit – generell zukommen, sondern jedem einzelnen ihrer Angehörigen. Ein Wesensmerkmal kann von seinem individuellen Träger nicht getrennt werden, ohne ihn seiner Natur zu berauben. Diese Charakterisierung klingt nicht nur metaphysisch, sondern ist es, weil anders die Natur des Menschen gar nicht charakterisiert werden kann. Natürlich ist keine konkrete Berufstätigkeit, ebenso wenig wie das Geschlecht oder die kulturelle oder ethnische Herkunft, ein Wesensmerkmal des Menschen. Es ist aber ein Wesensmerkmal des Menschen, zu einer Gesellschaft zu gehören mit allem, was diese Zugehörigkeit kennzeichnet. Dazu gehört wesentlich die Arbeit, weil sie eine Quelle der Selbstachtung und für die Selbstherstellung und Selbstbehauptung jedes Einzelnen unverzichtbar ist. Weil

2 Wie Krankenversicherungen Menschen, deren Behinderung nicht durch Unfälle verursacht wurde, behandeln, ist allerdings ein anderes, schwierigeres Problem, das ich hier nicht thematisieren kann.

dies so ist, müssen wir die berufliche Teilhabe Behinderter als menschliches Wesensmerkmal verstehen. Wer diese Teilhabe in Frage stellen würde, würde damit auch die humane Natur von Behinderten in Frage stellen. Auch der stillschweigende Versuch, dies durch konkrete Desintegration und soziale Ausgrenzung zu tun, darf keinen Erfolg haben. Wer Behinderten ein menschliches Wesensmerkmal abspricht, ist davon letztlich auch selbst betroffen, weil diese Merkmale allen Menschen, also jedem einzelnen Menschen in gleicher Weise – wenn auch mit unterschiedlichen Erscheinungsweisen – zukommen. Auf dieser prinzipiellen Ebene ist die berufliche Teilhabe behinderter, arbeitsfähiger Menschen kein Problem, auf welcher dann?

Ein Problem ist die berufliche Teilhabe Behinderter in vielfacher Hinsicht, weil es immer konkret darum geht, ob ein behinderter Mensch in der Lage ist, eine bestimmte Arbeit zu tun, ob die Arbeit angemessen ist, ob die Person in die Personalstruktur am Arbeitsplatz integrierbar ist und ob ein Unternehmen bereit ist, Nachteile, die entstehen können, in Kauf zu nehmen. Diese konkreten Probleme und ihre möglichen Lösungen werden in dem hier vorliegenden Band ausführlich behandelt. Die berufliche Teilhabe Behinderter ist darüber hinaus ein Problem, weil die berufliche Teilhabe am Arbeitsprozess selbst ein Problem ist. Dieses Problem liegt nicht auf der Hand. Es wird erst sichtbar, wenn wir die Wertstrukturen beschreiben, in welche die berufliche Teilhabe allgemein eingebettet ist. Wenn diese Einbettung problematisch ist, wirkt sich dies transitiv auf die berufliche Teilhabe jedes einzelnen Behinderten aus.

Die Wertstrukturen, von denen ich spreche, sind ebenso heterogen wie die Werte, um die es in der sozialen Welt geht. Die menschliche Arbeit, die seit dem 19. und bis tief ins 20. Jahrhundert als Quelle der Wertschöpfung galt, hat selbst schon einen heterogenen Charakter. Sie hat einen Marktwert³; sie hat aber auch einen allgemeinen humanen und einen besonderen individuellen Wert.⁴ Den allgemeinen humanen Wert habe ich

3 In marxistischer Diktion hat sie einen Tauschwert. Ideologisch scheinbar neutral ist heute für Dasselbe euphemistisch von ‚Humankapital‘ die Rede. Eine philosophisch grundlegende Untersuchung zum Thema ‚Arbeit‘ hat vor zwei Jahrzehnten *Severin Müller* vorgelegt (Phänomenologie und philosophische Theorie der Arbeit, Bd.1: Lebenswelt-Natur-Sinnlichkeit, Freiburg/München 1972, Bd.2: Rationalität-Welt-Vernunft, Freiburg/München 1974).

4 Diese Werte sind den Veränderungen des sozialen Systems unterworfen und keineswegs auf Dauer gestellt. Sie tragen entscheidend dazu bei, welchen Selbstwert sich die Menschen zuschreiben.

eben anhand des Wesensmerkmals der beruflichen Teilhabe angesprochen. Der besondere individuelle, jeder einzelnen Person eigene Wert setzt sich aus dem Marktwert und dem humanen Wert zusammen, den die Arbeit für jeden Menschen aus seiner eigenen Sicht hat. Wie jeder einzelne Mensch seine Arbeit bewertet, lässt sich weder allgemein noch über längere Zeiträume hinweg sagen. Aber gerade diese Bewertung ist entscheidend dafür, ob ein Mensch mit dem, was er tut glücklich oder unglücklich, zufrieden oder unzufrieden ist, ob er oder sie damit gut leben kann oder nicht, ob er oder sie sein oder ihr Leben für sinnvoll hält oder nicht. Die eben erwähnten Werte, von denen nur der Marktwert quantifizierbar ist, sind komplex und werden ihrerseits quantitativ und qualitativ von sozialen Prozessen beeinflusst und verändert.

Eine Beschreibung eines Teils der sich wandelnden Wertstrukturen, in welche die berufliche Arbeit eingebettet ist, hat in jüngerer Zeit eindrucksvoll *Thomas Piketty* beschrieben.⁵ Es sei eine Illusion, so argumentiert er, dass die ständige Zunahme des sog. Humankapitals durch die besser werdenden Befähigungen der Arbeitnehmer und Manager die Wertschöpfung durch das Finanzkapital überflüge. Wenn das so wäre, würden die Ungleichheiten des ökonomischen Systems allmählich abgebaut, weil die Wertschöpfung stärker vom Verdienst bestimmt würde. Das Wirtschaftssystem würde meritokratischer und damit auch demokratischer.⁶ Dies würde bestens zu den demokratisch verfassten Staaten der westlichen Welt passen. Tatsächlich fördere, so *Piketty* weiter, die Meritokratie aber die immer drastischer werdende soziale Ungleichheit. Die sprunghaft zunehmende Ungleichheit führt *Piketty* auf eine explosionsartige Zunahme der Einkommen der Topmanager im Vergleich zu den Einkommen der Mitarbeiter zurück.⁷ Das Fatale an diesem System sei, dass es von eminent demokratischen Annahmen ausgehe, dass es die transparenteste Rechtfertigung demokratischer Institutionen biete und dass es gleichzeitig Ungleichheit rechtfertige. Die Ungleichheit wachse vor allem, weil die Kapitalren-

5 *Thomas Piketty*, *Capital in the Twenty-First Century*, Cambridge (Mass.)/London 2014.

6 A.a.O., 20ff.

7 *Piketty* meint, dass sich die Topmanager beinahe grenzenlos bedienen können, und dass ihre Einkommen in großen Organisationen in keinem erkennbaren, klaren Verhältnis zu den übrigen Einkommen stehen (a.a.O., 24, 298-303, 320f., 334). Er sieht diese Tendenz vor allem in den USA, weniger stark ausgeprägt aber in Japan, Deutschland und Frankreich.

dite wesentlich stärker wachse als die Wirtschaft. Die privaten Vermögen werden dadurch immer größer, während das, was die Einzelnen durch ihre Arbeit einnehmen, stagniert oder gar an Wert verliert.⁸

Es geht hier nicht um eine detaillierte Analyse von *Pikettys* Thesen⁹, sondern um die Frage, welche Konsequenzen seine Überlegungen für die berufliche Teilhabe insbesondere behinderter Menschen haben können. Nehmen wir an, die Meritokratie-These stimmt – und es sieht ganz danach aus –, dann kommen wir nicht umhin zu fragen: welchen Wert hat die berufliche Teilhabe von Behinderten in einem meritokratischen System? Wenn sich die Schere zwischen exorbitant wachsenden Privatvermögen auf der einen und stagnierenden oder schrumpfenden Einkommen der überwiegenden Mehrheit auf der anderen Seite weiter öffnet, sinkt nicht nur der Marktwert der Arbeit. Es wird vielmehr eine Bewertungsdiskrepanz noch deutlicher als bisher schon zwischen den Einkommen für die herkömmliche Berufsarbeit und den extrem hohen Einkommen für Leistungen in der Finanzbranche oder in bestimmten Sektoren der Internet-Wirtschaft.¹⁰ Niemand kann genau sagen, welche Diskrepanzen ein soziales System ohne Schäden tolerieren kann. Es liegt aber nahe anzunehmen, dass die wachsende Ungleichheit, die das meritokratische System fördert, soziale Spannungen erhöht. Es wird kaum zu vermeiden sein, dass alle diejenigen, die mit ihrer Berufsarbeit kaum das Minimum für ihre Lebensführung leisten können, durch die Wertdifferenzen der Einkommen relativ zu den realen Leistungen irritiert werden und Zweifel an der sozialen und humanen Qualität der Arbeitswelt haben. Auf der Suche nach Schuldigen für die eigene Misere bieten sich – gerade nach der Finanzkrise – viele Adressen an, nicht zuletzt die Banken oder – noch abstrakter – „das monetäre System“. Das Potential der Proteste gegen amorphe, anonyme Adressaten wächst.

8 Es geht *Piketty* vor allem um die sich global immer weiter öffnende Schere zwischen dem rasch wachsenden privaten Reichtum immer weniger Menschen und dem geringen bis stagnierenden Wachstum der Volkswirtschaften.

9 Immerhin hat er 15 Jahre an dem Buch gearbeitet. Die Statistiken sind ebenso anspruchsvoll wie die Theorieentwicklung, Stoff für – hoffentlich – einige Jahre Diskussionen.

10 Wo immer die Topmanager die Höhe ihrer Gehälter selbst festlegen können, wird diese Diskrepanz eher zu- als abnehmen (vgl. Anmerkung 7). Er sieht darin einen Nachweis dafür, dass die Corporate Governance, die den Griff in die eigene Ladekasse eigentlich verhindern sollte, versagt (*Piketty*, a.a.O., 334).

Natürlich bewege ich mich mit diesen Überlegungen im Bereich von Konditionalen. Es sind aber keine irrealen Konditionale¹¹ und deswegen auch keine reinen Spekulationen. Denn *Pikettys* Analysen stützen sich auf seriöse Forschungen über lange Entwicklungsperioden in mehr oder weniger allen Volkswirtschaften. Für eine Antwort auf die Frage, die ich eben stellte, welchen Einfluss das meritokratische System auf den Wert der beruflichen Teilhabe von Behinderten hat, müssen wir auch nicht spekulieren. Wenn dieses System die Ungleichheit der Einkommen und Vermögen vertieft, leidet darunter nicht nur der Marktwert der beruflichen Teilhabe im Allgemeinen, sondern auch der Marktwert der beruflichen Teilhabe der behinderten Menschen im Besonderen. Wenn der Marktwert der Berufssarbeit relativ zum ganzen quantitativ erfassbaren Wertsystem sinkt¹², wird das – so darf man annehmen – einen negativen Einfluss auf die Arbeitschancen behinderter Menschen haben. Der in der Regel geringere Marktwert der Arbeitsleistung von Behinderten gerät zusätzlich unter Druck.

Das meritokratische System favorisiert einseitig das Leisten und Funktionieren, also den quantifizierbaren Marktwert der Arbeit, das Humankapital. Der Marktwert kann aber weder vom qualitativen humanen Wert der Arbeit – dem Wesensmerkmal beruflicher Teilhabe – noch von der ebenfalls qualitativen individuellen Bewertung der Arbeit getrennt werden. Es lassen sich zwar keine exakt quantifizierbaren Korrelationen zwischen diesen Werten herstellen, weil viele Menschen den Wert ihrer Arbeit nicht primär nach der Höhe ihres Einkommens bemessen. Es gibt aber doch eine kausal wirksame asymmetrische Beziehung zwischen den quantifizierbaren und den nicht quantifizierbaren Werten der Arbeit. Diese Asymmetrie sieht so aus, dass das sinkende Einkommen auch den humanen Wert und die individuelle Bewertung der beruflichen Teilhabe tangiert und – auf Dauer – nachhaltig belastet, während umgekehrt die positive individuelle Bewertung der Arbeit deren Marktwert nicht steigern und quantitative Wertverluste nicht wirklich und vor allem nicht dauerhaft kompen-

-
- 11 Solche Konditionale haben die Form: ‚wenn X gewesen (oder nicht gewesen) wäre, wäre Y passiert (oder nicht passiert)‘. Hinter solchen Konditionalen stecken, wenn sie ernst zu nehmen sind, seriöse Gesetzmäßigkeiten, deswegen kann man auch sie nicht ganz ignorieren. Die realen Konditionale sind in jedem Fall ernst zu nehmen, weil sie ein prognostisches Potential haben.
- 12 Der Marktwert der Arbeit kann auch, wie immer wieder von den Gewerkschaften ins Feld geführt, mit zunehmender Inflation sinken. Der Anstieg der Reallöhne wird dann größtenteils von der Inflation neutralisiert.

sieren kann. Auch derjenige, der sich mit seiner Arbeit auch bei sinkendem Einkommen identifiziert, wird sich auf Dauer durch den sinkenden quantifizierbaren Wert seiner Arbeit ungerecht bewertet fühlen.

Die eben beschriebene Asymmetrie der Arbeits-Werte bedeutet, dass der humane Wert der Arbeit, das Wesensmerkmal der beruflichen Teilhabe, am Ende nur über den Marktwert gesichert und geschützt werden kann. Das ist die letzte Barriere, die notwendige Minimal-Bedingung, die zum Schutz der beruflichen Teilhabe erfüllt werden muss. Es ist aber nicht die hinreichende Bedingung für den humanen Wert der beruflichen Teilhabe. Hinreichend für den humanen Wert der Arbeit und für die berufliche Teilhabe sind Beschäftigungsverhältnisse, die sich sowohl an der Befähigung¹³ einer Person als auch an ihrem Selbstwert¹⁴ orientieren. Die Befähigung alleine reicht nicht, und zwar einfach deswegen, weil die Befähigung ein meritokratisches Kriterium ist. Der Selbstwert hängt zwar auch mit der individuellen Befähigung zusammen, enthält darüber hinaus aber als unverzichtbares Kriterium die Selbstachtung, also die Wertschätzung der eigenen Person, der Respekt vor der eigenen Würde als Mensch. Ohne diesen Respekt – dies gilt für Behinderte ebenso wie für Nicht-Behinderte – kann sich niemand wirklich selbst als Mensch würdigen und als Person schätzen. Und ohne diese Selbstschätzung kann niemand seine berufliche Teilhabe wirklich dauerhaft genießen; d.h. auch die Freude am eigenen Tun muss in der beruflichen Teilhabe ermöglicht, darf aber auf keinen Fall

13 Mit „Befähigung“ meine ich das, was *Amartya Sen* und nach ihm *Martha Nussbaum* in vielen ihrer Publikationen als „enabling“ bezeichnet haben. Zuletzt in: *A. Sen*, Die Idee der Gerechtigkeit, München 2010, bes. Dritter Teil; *M. C. Nussbaum*, Die Grenzen der Gerechtigkeit, Behinderung, Nationalität und Spezieszugehörigkeit, Frankfurt 2010, bes. Kap.II; in diesem Kapitel geht es um die Frage, wie Menschen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen dem Gleichheitsgrundsatz entsprechend am politischen und sozialen Leben teilhaben können. Sie wirft u.a. *Rawls* vor, dass Behinderte in seiner Theorie der Gerechtigkeit keine angemessene Rolle spielen, dass er das Problem ohne überzeugende Gründe aufgeschoben habe.

14 Den Selbstwert jeder einzelnen Person schützt der Artikel 1 unserer Verfassung. Es geht dabei nicht um ein mehr oder weniger vages Gefühl, das der eine hat, der andere nicht. *Martha Nussbaum* betont, dass es im Blick auf die Teilhabe von Behinderten nicht um die „Würde selbst“, sondern um ein „Leben in Würde“ gehe (a.a.O., 227). Sie macht dieses Leben allerdings abhängig von den für sie so grundlegenden Fähigkeiten. Da diese bei unterschiedlich behinderten Menschen sehr unterschiedlich sind, würde sich aus dem Nussbaum’schen Fähigkeiten-Ansatz eine Relativierung der Würde ergeben, die zumindest mit deren verfassungsmäßig geschütztem Rank unvereinbar wäre.

ausgeschlossen werden. Ein gutes Leben ist ohne die berufliche Teilhabe als Quelle der Freude am eigenen Leben und als Ausdruck der Selbstschätzung nicht denkbar.

Den Selbstwert können wir ethisch und rechtspolitisch in der Würde der Person verankern. Damit ist der Selbstwert nicht ganz den Launen des Geschicks und den schwankenden Wertzuschreibungen für das Humankapital ausgeliefert. Allerdings ist der Selbstwert ethisch und rechtspolitisch nur unzulänglich zu beschreiben, weil er ein Gut ist, das jede einzelne Person selbst erfahren muss, damit es real existiert. Der Selbstwert ist nur bedingt theoretisch erfassbar, weil er in der Gefühlswelt einer Person verankert und leicht irritierbar ist. Es ist dennoch nicht aussichtslos, theoretische Überlegungen zum Selbstwert anzustellen. *John Rawls* hat an den Selbstwert und die Selbstachtung gedacht, als er das Prinzip der „fair equality of opportunity“¹⁵ beschrieb. Er meinte gerade nicht das meritokratische Kriterium der Befähigungs- und Talent-abhängigen Karriere, also nicht die adäquate Belohnung der individuellen Effizienz und Leistungsfähigkeit, sondern die gleiche, aber faire Behandlung jeder Person. Er argumentiert moralpsychologisch, wenn er die Möglichkeit des moralischen Lernens¹⁶ jedes Einzelnen und die Entwicklung von Bindungen bürgerlicher Freundschaft („bonds of civic friendship“¹⁷) als Voraussetzungen einer gerechten Gesellschaft betrachtet. Was er damit beschrieben hat, sind die Voraussetzungen, unter denen sich der Selbstwert einer Person individuell bilden und unter denen der Selbstwert auch von anderen respektiert werden kann, soweit sie selbst ein Bewusstsein ihres eigenen Selbstwerts haben, muss man wohl hinzufügen.

Was *Rawls* beschrieb, sind aber nur die Voraussetzungen dafür, dass sich der Selbstwert einer Person bilden kann. Wie erwähnt, ist der Selbstwert fragil, leicht irritierbar und in der Gefühlswelt einer Person verankert. Dies liegt vor allem daran, dass der Selbstwert abhängig ist von den Anderen. Er kann sich nur mit der Anerkennung durch die Anderen überhaupt bilden.¹⁸ Die Anerkennung ist die notwendige, unverzichtbare Bedingung dafür, dass eine Person sich und das eigene Tun auch selbst schätzen kann. Abstrakt gesagt, im Hinblick auf den Selbstwert ist keine Person autonom,

15 *John Rawls*, *A Theory of Justice*, Oxford 1972, § 14, p.83ff.

16 A.a.O., § 75, p. 490ff.

17 A.a.O., p. 517.

18 Die Diskussion zum Thema ‚Anerkennung‘ prägt noch immer *Axel Honneths* Buch *Kampf um Anerkennung*, Frankfurt 1992, Neuauflage 2003.

sondern abhängig von den Anderen, von der unmittelbaren und mittelbaren sozialen Welt. Natürlich ist die begrenzte Autonomie, was den Selbstwert angeht, bei behinderten Menschen nicht nur besonders auffällig. Sie erscheint als beinahe unüberwindliche Barriere, die ein selbstbestimmtes Leben kaum möglich und den Selbstwert in hohem Maß von der Anerkennung durch die Anderen abhängig macht.

Diese Abhängigkeit von der Anerkennung durch die Anderen wirft die Frage auf, ob und in welchem Maß die Anderen zu dieser Anerkennung behinderter Menschen und deren beruflicher Teilhabe überhaupt fähig sind. Wir müssen davon ausgehen, dass diese Anderen Teil des meritokratischen Systems sind, das deren Leistungen allein unter den Bedingungen des Wettbewerbs und der Bestenauswahl honoriert. Der Markt schafft den Druck, dem diese Anderen, nicht Behinderten, ausgesetzt sind. Ist zu erwarten, dass Personen, welche ihren eigenen Selbstwerts in einem meritokratischen System erwerben und verteidigen, für die Anderen – seien sie behindert oder nicht – unabhängig von diesem System unter allen Umständen auch Sympathie und Wohlwollen, Verständnis und Solidarität empfinden?

Wenn wir diesen Personen einen hohen moralpsychologischen Standard unterstellen dürfen, können wir die Frage getrost bejahen. Wir müssen aber bedenken, dass wir unter diesen wünschenswerten moralpsychologischen Bedingungen davon ausgehen, dass den nicht behinderten Teilnehmern innerhalb des Arbeitsprozesses zugemutet wird, einen Wertungskonflikt zu überwinden, nämlich den Konflikt zwischen ihrer eigenen meritokratisch bewerteten Arbeitsleistung und einer davon unabhängigen Anerkennung des Selbstwerts einer Person, die aufgrund ihrer Behinderung zu dieser Leistung nicht oder nur sehr begrenzt in der Lage ist. Es handelt sich um einen Konflikt zwischen der quantitativen Bewertung einer Arbeitsleistung und dem nicht quantifizierbaren Wert der beruflichen Teilhabe. Der Konflikt rührt daher, dass beide Wertungen keinen gemeinsamen Nenner haben und deswegen auch nicht mit- oder gegeneinander verrechnet werden können.

Nicht einmal ethisch abstrakt betrachtet ist es möglich, die Überwindung dieses Wertungskonflikts zu einer moralischen Verpflichtung der nicht behinderten Menschen zu machen. Das wäre nur möglich, wenn ihnen altruistisches Denken und Verhalten moralisch verordnet werden könnte. Altruismus ist zwar wünschenswert und moralisch wertvoll, aber weder Einzelne noch die Allgemeinheit können dazu gezwungen werden. Der Altruismus hätte eine gute Chance, wenn er niemanden etwas kosten

würde. Angewandt auf den eben beschriebenen Wertungskonflikt würde dies bedeuten, dass niemand die Überwindung des Wertungskonflikts zugemutet werden müsste, wenn es im meritokratischen System¹⁹ einen von keinerlei Leistungs-Anforderung belasteten Freiraum der Bewertung geben würde, in dem die berufliche Teilhabe behinderter Menschen unabhängig von deren Leistungsniveau respektiert werden könnte. Mit einigem Wohlwollen können wir davon ausgehen, dass dieser Freiraum durch die Sozialgesetzgebung mehr oder weniger bereits existiert. Die Frage ist allerdings, ob dieser Freiraum gesetzlich bereits so gut definiert ist, dass er nicht von der vorhandenen oder mangelnden Bereitschaft, ihn zu akzeptieren, abhängig werden kann.

Wenn es für die Anerkennung des Selbstwerts Behinderter jenen Freiraum nicht oder nur unzureichend gesichert gibt, sind die nicht behinderten Menschen, die in ihrer Arbeitswelt mit behinderten Menschen zusammen arbeiten sollen, normativ überfordert.²⁰ Sie sind normativ überfordert, weil ihnen ein Verhalten zur Pflicht gemacht wird, dessen Kosten sie selbst – so zumindest kann es ihnen erscheinen – tragen müssen, ohne dass ihnen die Einsicht in die Richtigkeit dieser Belastung zugemutet werden kann. Sie müssen eine Leistungs-Asymmetrie in Kauf nehmen und tolerieren, die ihnen nicht ohne Weiteres verständlich sein kann, geschweige denn verständlich sein muss. Es wird ihnen – so müssen sie annehmen – etwas zusätzlich abverlangt, was Behinderte nicht leisten können. Außerdem sollen sie diesen Personen gegenüber auch noch Respekt und Anerkennung zeigen.

Einen Freiraum der Bewertung, der selbst nicht dem Leistungskriterium unterworfen ist, kann es nur geben, wenn sich die Arbeitswelt und der Gesetzgeber selbst dazu verpflichten. Der Freiraum muss systemisch abgesichert sein, damit jeder einzelne nicht behinderte Mensch sich zur Anerkennung der Teilhabe der Behinderten an der beruflichen Arbeit ermutigt fühlt. Die Solidarität den Behinderten gegenüber darf nicht konditioniert, nicht von konjunkturellen Entwicklungen, nicht von den Neigungen und Einstellungen der Nichtbehinderten abhängig sein. Sie darf nicht davon abhängig sein, wer und wie viele Menschen ihnen gegenüber in der Be-

19 Das meritokratische System erstreckt sich nicht nur auf den Markt, denn auch die Steuergesetzgebung und die politische Teilhabe, das Bildungs- und Wissenschaftssystem sind meritokratisch bestimmt.

20 Zur normativen Überforderung siehe meine Ausführung in: Die Möglichkeit des Guten, München 2006, Kap.2.2.2.

rufswelt solidarisch sein wollen. Aus der Perspektive der Behinderten sollte die Anerkennung durch die Anderen kein Risiko sein, das sie allein und sie selbst tragen müssen. Das meritokratische System hat genau diese Schwäche, die Anerkennung von Behinderten in der Berufswelt zu deren eigenem Risiko zu machen. Und dieses Risiko können sie nicht tragen. Deswegen sollten sie durch eine solide Gesetzgebung davor geschützt werden, das Risiko der Anerkennung in der Arbeitswelt selbst tragen zu müssen. Nur die Gesetzgebung kann eine zuverlässige Solidarität mit den behinderten Berufstätigen gewähren, die auch institutionell abgesichert ist. Ist diese gesetzgeberische Verpflichtung bereits hinreichend eingelöst?

