



Chancen sehbehinderter und blinder Menschen auf dem Arbeitsmarkt

Die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung ist eines der zentralen Anliegen des Schweizerischen Blindenbundes (SBb). Der SBb selbst geht seit Jahren mit gutem Beispiel voran. Aktuell weisen knapp 40% der Mitarbeitenden des SBb eine Behinderung auf.

Mit der 6. IVG-Revision sollen bis 2018 16'800 Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt reintegriert werden. Unter den derzeitigen Bedingungen erscheint es jedoch vergleichsweise zweifelhaft, dieses an sich wünschenswerte Ziel tatsächlich erreichen zu können.

Aus diesem Anlass hat der SBb eine Umfrage zur Integration sehbehinderter und blinder Menschen in den Arbeitsmarkt lanciert. Im Vordergrund standen dabei die konkreten Erfahrungen von Menschen mit einer Sehbehinderung. Die Ergebnisse dieser Umfrage zeigen, wo Schwierigkeiten und Herausforderungen liegen. Nachfolgend dokumentieren wir die Problematiken einer spezifischen Bevölkerungsgruppe, die häufig einen erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt hat und deren beruflicher Alltag von besonderen Erschwernissen geprägt ist.

Inhalt

1. Einleitung	3
2. Die Erhebung – Aufbau und Methode	4
2.1. Ausgangslage	4
2.2. Ziel der Untersuchung	4
2.3. Zum Vorgehen	5
3. Ergebnisse	5
3.1. Die befragten Personen	5
3.2. Typologisierung der Befragten	7
3.3. Antworten zu den vier Fragen (Auswahl und Zusammenfassung)	8
4. Interpretation und Fazit	13
5. Literatur	15

Zitationshinweis:

Zimmermann, Helene/Cuska, Paul: Chancen sehbehinderter und blinder Menschen auf dem Arbeitsmarkt. Schweizerischer Blindenbund, Zürich 2011.

1. Einleitung

Als allgemeine Ausgangslage können zunächst folgende zwei Aspekte betrachtet werden. Zum einen steht das Recht auf Arbeit im Grunde genommen allen Menschen zu. Dennoch gestaltet sich dessen Umsetzung für Menschen mit Behinderung in der Praxis in besonderem Masse schwierig. Zum zweiten werden blinde und sehbehinderte Menschen in der Schweiz bis jetzt statistisch nicht erfasst, obwohl dies z.B. in medizinischen Bereichen oder in Bildungs- und Altersfragen hilfreich sein könnte.

Dass die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung im Allgemeinen und für nicht (gut) sehende Menschen im Speziellen ein ungelöstes Problem darstellt, ist unumstritten. Es bestehen auch keine Zweifel, dass bei diesem komplexen Sachverhalt Handlungsbedarf dringend angezeigt ist. Aber sind wir mit den bisher gewählten Massnahmen auf dem richtigen Weg? Bereits die IV-Revisionen 4 und 5 zielten mit dem Slogan „Eingliederung vor Rente“ darauf ab, die Situation von Menschen mit Behinderung zu verbessern. „Eingliederung vor Rente“ war allerdings schon bei der Einführung der IV im Jahre 1960 ein zentrales Anliegen, das sich offensichtlich nur schwierig umsetzen liess. Ob die Massnahmen der IV-Revisionen 4 und 5 in diesem Punkt nun nachhaltige Erfolge bringen, bleibt offen, da die IV die Wirkung ihrer beruflichen Massnahmen nicht wirklich evaluiert (siehe „Arbeit ist die beste Ablenkung vom Schmerz“, Interview mit Stefan Ritler, Tages-Anzeiger, 2. März 2011).

Die aktuelle Frage lautet somit: Kann das Problem der mangelnden beruflichen Integration behinderter Menschen mittels der Ansage der IV gelöst werden, dass in den nächsten Jahren knapp 17'000 Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt reintegriert werden sollen? Um dieses Ziel auch nur annähernd erreichen zu können, müsste sich zunächst die Einstellung vieler Arbeitgeber grundlegend ändern, denn sie sind es letztlich, die Arbeitsplätze schaffen.

Die Studie von Pro Infirmis zur 6. IVG-Revision 6a vom Herbst 2010 zeigte deutlich, dass die Bereitschaft von Verantwortlichen in „Top-Firmen“, sich für die berufliche Integration behinderter Menschen zu engagieren, klein ist. Viele der befragten Unternehmen massen dem Thema keinen grossen Stellenwert bei oder verweigerten die Auskunft. Diejenigen Unternehmen, die Auskunft gaben, beschäftigten zum Befragungszeitpunkt zwischen 1 und 1,6% behinderte Menschen. Lediglich zwei

von 35 grösseren Unternehmen zeigten sich bereit, das Ziel der 6. IV-Revision umzusetzen und zusätzliche Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung zu schaffen.

www.proinfirmis.ch/de/medien/medienmitteilungen/detail/artikel/2010/nov/ivg-revision-6a-pro-infirmis-fordert-griffige-quoten.html

Der SBb ist über die Entwicklung bei der IV und auf dem Arbeitsmarkt sehr beunruhigt. Um mehr Konkretes über die Arbeitsmöglichkeiten sehbehinderter und blinder Menschen zu erfahren, führte er zwischen Dezember 2010 und März 2011 bei den Mitgliedern eine Befragung durch.

Wir danken an dieser Stelle allen Mitgliedern des SBb, die an der Umfrage teilgenommen und bereitwillig Auskunft gegeben haben, ganz herzlich.

2. Die Erhebung – Aufbau und Methode

2.1. Ausgangslage

Auch wenn viele Menschen mit Behinderung im Allgemeinen und nicht (gut) sehende Menschen im Speziellen gerne einen Arbeitsplatz hätten, bleiben vielen Betroffenen die Türen zum Arbeitsmarkt verschlossen. Es besteht die starke und nicht zuletzt durch die erwähnte Studie von Pro Infirmis gestützte Vermutung, dass die mangelnde Bereitschaft der Arbeitgeber, Menschen mit Behinderung einzustellen, wesentliche Ursache für diese Situation ist. Erschwerend kommt hinzu, dass behinderungsbedingt die Berufswahl eingeschränkt ist.

2.2. Ziel der Untersuchung

Unsere Befragung zielt einerseits darauf ab, konkrete Erfahrungen einer spezifischen Gruppe von Menschen, die häufig einen erschwerten Zugang in die heute so stark auf Visualität ausgerichtete Berufswelt hat, zu beleuchten und zu dokumentieren. Hierbei nehmen wir explizit die Sicht sehbehinderter und blinder Menschen ein. Andererseits sollen die in dieser Untersuchung gewonnenen Erkenntnisse einen bescheidenen, jedoch nichtsdestotrotz relevanten Beitrag dazu leisten, Orientierungswissen für Arbeitgeber sowie auch für weitere Teile der Gesellschaft wie politische Entscheidungsträger oder die breite Öffentlichkeit im Allgemeinen zu generieren.

2.3. Zum Vorgehen

Unsere Mitglieder wurden im Mitteilungsblatt vom Dezember 2010 und Februar 2011 angefragt, zu folgenden Fragen Stellung zu nehmen:

1. „Welche positiven und negativen Erfahrungen machten Sie auf dem Arbeitsmarkt im Zusammenhang mit Ihrer Sehbehinderung?“
2. „Was war entscheidend, dass Sie einen Job erhalten haben?“
3. „Wie wurden Absagen begründet?“
4. „Was braucht es, damit sehbehinderte und blinde Menschen eine adäquate Arbeit ausführen können?“

Die Wahl eines Vorgehens mit offenen, aber thematisch zentrierten Fragen zielte darauf ab, Fallstudien zu erstellen, die eine sinnvolle Verbindung zwischen Theorie und Praxis herstellen können (Lamnek 1995). Das durch tiefgehende Befragung erzeugte qualitative Datenmaterial erlaubte es letztlich Einstellungs-, Deutungs- und Handlungsmuster herauszuarbeiten. Hierfür wurde ein zirkuläres Verfahren gewählt, das sich am Forschungsansatz der "Grounded-Theory" (Glaser & Strauss, 1998) orientiert. Dieses Verfahren erlaubt eine induktive Erkenntnisgewinnung über soziale Phänomene, die geschilderten subjektiven Sichtweisen zugrunde liegen. Damit ist man nahe an der empirischen Wirklichkeit. Die Umfrage erhebt in dieser Form keinen Anspruch auf Repräsentativität, sie zeichnet sich hingegen als Methode qualitativer Datenerhebung andererseits durch besondere Nähe zu einem jeweils bestimmten Ausschnitt gesellschaftlicher Realität aus. Alle Daten wurden so anonymisiert, dass keine Rückschlüsse auf einzelne Mitglieder geschlossen werden können.

3. Ergebnisse

3.1. Die befragten Personen

Grundsätzlich ist zu berücksichtigen, dass sehbehinderte und blinde Menschen keine homogene Gruppe bilden. Es spielt beispielsweise neben Faktoren wie Alter oder Ausbildung auch eine grosse Rolle, ob jemand seit Geburt sehbehindert oder blind ist oder im Verlauf des Lebens durch Unfall oder Krankheit nicht mehr (gut) sehen kann. Für einen Arbeitgeber macht es einen grossen Unterschied, ob er eine ge-

burtsblinde Person im Betrieb hat oder ein langjähriger Mitarbeiter plötzlich sehbehindert wird.

Die Personen, die sich an unserer Umfrage beteiligt haben, befinden sich in ganz unterschiedlichen Arbeitssituationen. Die meisten haben ein Arbeitsfeld finden können, einige wenige sind noch immer auf Jobsuche.

Die jüngsten Mitglieder, die uns geantwortet haben, sind in der Altersgruppe 35 bis 39 Jahre. Bis zum Alter von 64 Jahren sind alle Altersgruppen vertreten.

Altersgruppe (jeweils 5 Jahre)	Prozent
35 bis 39	10 %
40 bis 44	10 %
45 bis 49	20 %
50 bis 54	20 %
55 bis 59	30 %
60 bis 64	10 %

Ganz junge und pensionierte Mitglieder haben nicht auf unsere Anfrage reagiert, ob aus Desinteresse oder weil die Arbeitswelt (gerade im Fall der über 65-Jährigen) für sie nicht mehr so relevant ist, kann nicht beurteilt werden.

An der Befragung beteiligten sich 25% Frauen und 75% Männer. Die Mehrheit der Befragten (70%) weist einen Lehrabschluss auf, die anderen 30% haben einen Hochschulabschluss. Interessanterweise ist keine der befragten Personen ohne Schulabschluss.

Art des Abschlusses	Prozentzahlen
Lehrabschluss	70 %
Hochschulabschluss	30 %
Ohne Abschluss	0 %

3.2. Typologisierung der Befragten

Bei der Auswertung der Daten versuchten wir Mitglieder, die ähnliche Erfahrungen im Kontext von Sehbehinderung und Berufswelt gemacht haben, zu typologisieren. D.h. wir fassten sie in „homogene“ Gruppen zusammen. Dabei zeigten sich fünf idealtypische Kategorien:

Gruppe 1: Langjährige Mitarbeitende

Die Gruppe der „langjährigen Mitarbeitenden“ besteht vornehmlich aus Männern, die im Verlauf der 1970er und 1980er-Jahre bereits mit Sehbehinderung eine Berufslehre absolviert haben. Bis heute konnten sie im gleichen Betrieb arbeiten. Sie zeichnen sich dadurch aus, dass sie immer bereit waren, sich intern weiterzubilden und aufgrund ihrer Behinderung zweckmässige Hilfsmittel einzusetzen, falls notwendig die Abteilungen zu wechseln usw. In den meisten Fällen sind diese Arbeitnehmer gut in den Betrieb integriert und erhalten falls nötig von ArbeitskollegInnen Unterstützung.

Gruppe 2: Restrukturierungsopfer

Diese Gruppe umfasst sehbehinderte und blinde Frauen und Männer, die nach Lehr- oder Studienabschluss zwar eine Arbeitsstelle gefunden, aber diese durch betriebliche Umstrukturierungen auch wieder verloren haben. Teilweise konnten sie im erlernten Berufsfeld – meist aber erst nach langem Suchen – wieder einen Arbeitsplatz finden. Wenn dies nicht der Fall war, engagierten sie sich als Freiwillige im Behindertenwesen oder sie bildeten sich weiter. Eine "höhere" Ausbildung machte es aber häufig erst recht schwierig, einen adäquaten Arbeitsplatz zu finden.

Gruppe 3: Umgeschulte

In dieser Gruppe sind vornehmlich sehbehinderte Frauen und Männer im Alter zwischen 35 und 43 Jahren, die aus gesundheitlichen Gründen einen zweiten Beruf erlernen mussten, aber nach der Weiterbildung keinen adäquaten Arbeitsplatz finden konnten. Entweder sind sie schon längere Zeit arbeitslos oder haben einfach eine Arbeit angenommen, damit sie beschäftigt sind. Auch in dieser Gruppe zeigte sich, dass es schwieriger zu sein scheint, einen adäquaten Arbeitsplatz zu finden, wenn man über einen „hohen“ Berufsabschluss verfügt.

Gruppe 4: Unsichtbar Sehbehinderte

Männer und Frauen, die – häufig in Kader-Positionen – im Verlauf des Lebens sehbehindert oder blind wurden. Das ist die Gruppe, die am grössten ist und auch am meisten Schwierigkeiten hat. Da diese Personen vorher vielleicht mit Brille oder Kontaktlinsen keine Sehprobleme kannten, ist es für sie selber und das Umfeld schwierig zu verstehen, wie das Sehen langsam oder plötzlich abnimmt. Da sich eine Sehbehinderung je nach Tagesform, Beleuchtung, Tageszeit, Witterung, emotionaler Verfassung usw. innerhalb kurzer Zeit einschneidend verändern kann, ist es für die sehbehinderte Person selbst schwierig einzuschätzen, welche Tätigkeiten sie noch ausführen kann. Aus Angst, den Job zu verlieren, verzichten Personen dieser Gruppe häufig darauf, Hilfsmittel einzusetzen. Für den Arbeitgeber ist es dann oft ein Rätsel, warum Mitarbeitende dieser Gruppe plötzlich anders, langsamer, ungenauer arbeiten.

Gruppe 5: Selbständige

Hier handelt es sich vornehmlich um Männer, die keinen Job finden konnten und sich oft, weil sie keinen anderen Weg sahen, selbstständig machten. Sie haben so die Möglichkeit, Arbeiten selber einzuteilen, die Arbeiten zu machen, die trotz Sehbehinderung möglich sind. In den meisten Fällen werden die Personen dieser Gruppe vom sehenden Familien- und/oder Freundeskreis unterstützt.

3.3. Antworten zu den vier Fragen (Auswahl und Zusammenfassung)

1. *Welche positiven und negativen Erfahrungen machten Sie auf dem Arbeitsmarkt im Zusammenhang mit Ihrer Sehbehinderung?*

Positive Erfahrungen:

- Das Umfeld zeigt Interesse für Hilfsmittel und Arbeitsweisen sehbehinderter und blinder Menschen.

- Das Umfeld im Berufsleben ist bereit, blinde und sehbehinderte Personen dort zu unterstützen, wo es nötig ist.
- Die Möglichkeit zu arbeiten gibt eine sinnvolle Tagesstruktur. Die Teilhabe am Geschehen in der Firma bringt Abwechslung in den Alltag behinderter Menschen.
- Durch den Einsatz von Hilfsmitteln und guter Arbeitsplatzgestaltung ist arbeiten überhaupt möglich.
- Dank Hilfsmitteln, die die IV finanziert hat, konnte das Arbeiten optimiert werden.

Negative Erfahrungen:

- Mit Sehbehinderung oder Blindheit ist es anstrengend, den Arbeitsweg zu bewältigen. Je schlechter das Sehen ist, umso mühsamer ist der Arbeitsweg.
- Arbeitgeber wollen oft nicht glauben, dass blinde Leute für ihren Lebensunterhalt ohne IV-Renten auskommen.
- Hilfsmittel stören die ArbeitskollegInnen.
- Die grössten Schwierigkeiten entstehen, wenn eine Person ohne Sehbehinderung eingestellt wurde und dann plötzlich immer schlechter sieht. Dieses Problem potenziert sich zusätzlich, wenn es sich dabei um eine Person in einer Kaderposition handelt.
- In der Regel nimmt die Verantwortung am Arbeitsplatz und sowie der Zeitdruck im Laufe des Arbeitslebens, also im Verlaufe der Karriere zu. Wenn parallel zu diesem Prozess die Sehbehinderung fortschreitet und der Druck immer stärker wird, dann können zusätzlich zur Sehbehinderung oft auch noch andere gesundheitliche Probleme auftreten.
- Die Reduktion des Arbeitspensums, der Entzug von Verantwortung sowie Lohnkürzungen durch Arbeitgeber, werden als belastend wahrgenommen.
- Häufig werden belastende Situationen durch Massnahmen wie Abgabe von Verantwortung, Kürzung des Arbeitspensums oder Kündigung bewältigt. Andere Möglichkeiten stehen oft nicht zur Debatte.
- Die Tatsache, dass neben der persönlichen Bewältigung der fortschreitenden Sehbehinderung auch noch die „Abwertung“ am Arbeitsplatz (etwa durch Abgabe

von Verantwortung) bewältigt werden muss, führt häufig zu einem Teufelskreis, der Arbeit und Privatleben einschneidend belastet.

- Die Tatsache, dass gerade auch gut ausgebildeten Person aus "Sicherheitsgründen" häufig nur noch "Hilfsarbeiten" zugemutet werden, führt zu einer Verletzung des Selbstwertgefühls.
- Umstrukturierungen werden eingesetzt, um Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen aufzuheben.
- Teilweise werden Menschen mit Behinderung unter schlechten Arbeitsbedingungen angestellt (z.B. auf Abruf im Stundenlohn).
- Manchmal wurde die Stelle eines sehbehinderten Arbeitnehmers einfach ausgeschrieben, ohne dass die sehbehinderte Person davon etwas wusste, aber dann plötzlich die Kündigung erhalten hat.
- Unklare Situationen verletzen auch sehbehinderte und blinde Arbeitnehmer. Auf "plumpe" Art müssen sie so wahrnehmen, dass sie in der Firma überflüssig sind oder vielleicht noch das "Gnadenbrot" bekommen.
- Bei Bewerbungsgesprächen machten verschiedene arbeitssuchende Personen, die seit ihrer Kindheit mit Sehbehinderung leben, immer wieder neu die Erfahrung, dass man über die gute Ausbildung staunte, aber dann doch für die gut qualifizierte blinde Person keinen adäquaten Job hatte.
- Es gibt Arbeitgeber, die die (guten) Abschlussnoten der blinden Stellenbewerber anzweifeln und implizit zum Ausdruck bringen, dass diese nicht verdient, sondern "geschenkt" worden seien.
- Mehrere blinde und sehbehinderte Arbeitsuchende hatten das Gefühl, nur aus Neugier zu einem Gespräch eingeladen worden zu sein.
- Für die Arbeitgeber war es öfters ein zu grosses Risiko, eine sehbehinderte oder blinde Person einzustellen.
- Sehbehinderte und blinde Arbeitsuchende haben für den ausgeschriebenen Job zu viel oder zu wenig Erfahrung. Aber dies erfahren auch Personen ohne Sehbehinderung.

Einige Männer wagten oft aus einer Notlage heraus, mit Unterstützung durch den Familien- und/oder Freundeskreis, sich selbstständig zu machen. Diese Gruppe weiss folgende Vorteile zu schätzen:

- Arbeit selber einteilen zu können
- Kontakte mit Menschen pflegen zu können
- Ferien und Arbeitszeit weitgehend selber bestimmen zu können.

Interessant ist, dass alle, die die Selbstständigkeit wagten, nur Vorteile und keine Nachteile erwähnen.

2. Was war entscheidend, dass sehbehinderte Menschen einen Job erhalten haben?

- Mehrere sehbehinderte Mitglieder empfehlen, nicht zu sagen, wie schlecht man sieht.
- Es gibt auch Arbeitgeber, die *Möglichkeiten* sehen und nicht nur allein davon ausgehen, was ein blinder Arbeitsloser alles nicht kann.
- Das Arbeiten in einem guten Team kann behinderungsbedingte Defizite verringern. Unterstützung durch Familie und Freunde hilft enorm.

Weiter erwähnt wurden:

- Glück, Zufall, Beziehungen im Familien- und Freundeskreis, Eigeninitiative, sich ständig weiterzubilden
- Wagnis, selber ein Geschäft zu eröffnen
- gute Noten

3. Wie wurden Absagen begründet?

Viele unserer Mitglieder erhielten Absagen, die mit fragwürdig wirkenden Gründen legitimiert wurden. Hier einige Beispiele:

- „Die Qualifikation würde stimmen, aber die Behinderung ist für unseren Betrieb ein zu grosses Risiko.“
- „Unser Betrieb kann sich keine blinde Person leisten.“

- "Für unsere EDV-Anlage ist es zu heikel, wenn wir auch noch sehbehinderungsbedingte Hilfsmittel anschliessen müssen."
- "Für diesen Job braucht es unbedingt Blickkontakt, was Ihnen als Blinder/Blindem nicht möglich ist."
- Negative Äusserungen, d.h. Bedenken wegen der Sehbehinderung, werden unter vier Augen oder am Telefon getätigt, aber nie schriftlich.
- "Sie können ja nicht einmal Autofahren."
- "Blinde Leute sind viel zu langsam."
- Oft wird das Gefahrenpotential hervorgehoben: Wenn etwas aufgrund fehlender visueller Wahrnehmung passiert, würde keine Versicherung zahlen.
- Blinde Menschen sind nicht fähig, sich in einem grossen Raum selbstständig zu bewegen, was von Arbeitgebern, ohne Klärung der Situation, einfach angenommen wird.
- Auf die Feststellung eines Arbeitgebers, keine geeignete Stelle zu haben, folgte die sehbehinderte Person, dass sie nicht genügen kann.
- Blinde Personen mussten feststellen, dass sie nicht gleiche Chancen in der Ausbildung hatten, da die Umsetzung aller relevanten Lehrmittel aus Kostengründen nicht möglich war.
- Öfters als man denkt, wird ein Zeitvergleich gemacht, wie lange eine nicht (gut) sehende Person und eine sehende Person für die gleiche Arbeit brauchen.

4. Was braucht es, damit sehbehinderte und blinde Menschen eine adäquate Arbeit ausführen können?

- Aufgeklärte Arbeitgeber mit dem Willen, einem Menschen mit Handicap eine Stelle oder zumindest eine Chance zu geben, auf „Probe“ in einem Betrieb mitzuarbeiten.
- Gute Ausstattung mit Hilfsmitteln
- Eine Arbeitsstelle muss auf den Möglichkeiten Blinder basieren. Es dürfen nicht einfach die Aufgaben des sehenden Vorgängers zugewiesen werden.

- Durch Hilfsmittel können je nach Beruf nicht oder nur bedingt Probleme beseitigt werden. Für Arbeiten, die aufgrund der Behinderung schwierig sind, lohnt es sich, die Möglichkeiten einer Assistenz zu prüfen.
- Kontrolle der Arbeitgeber, ob sie von der angestellten Person unverhältnismässig profitieren. (Arbeitsleistung und IV-Subvention soll zusammen nicht mehr Ertrag bringen als ein Arbeitnehmer ohne Behinderung.)
- Arbeitnehmer sollten eine kompetente Ansprechperson haben, die zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vermittelt. Sie sieht danach, dass Arbeitnehmer nicht ausgenutzt werden, dass Hilfsmittel effizient eingesetzt werden und die nötigen Arbeitstechniken erlernt werden können.
- Einem allgemeinen Stellenangebot werden die Möglichkeiten eines blinden Arbeitnehmers kaum genügen.
- Es ist wichtig, dass Arbeitgeber genügend Zeit zur Einarbeitung zur Verfügung stellen. Blinde Menschen brauchen länger, bis sie einen Weg gefunden haben, um die verlangten Arbeiten möglichst effizient ausführen zu können.
- Selbstständigkeit durch die Gründung einer eigenen Firma ist oft aus einer Notlage heraus entstanden.
- Bei Wechsel von Arbeitsorten oder Arbeitsplätzen ist eine Unterstützung durch Arbeitskollegen am Anfang hilfreich.

Trotz Sehbehinderung immer noch berufstätig zu sein, hat in unserer schnelllebigen Zeit einerseits die Bereitschaft des Arbeitgebers, andererseits den Willen des Arbeitnehmers zur Voraussetzung.

4. Interpretation und Fazit

Die Ergebnisse sprechen dafür, dass man dem ambitionierten und wünschenswerten Ziel der 6. IV-Revision, bis 2018 knapp 17'000 Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt zu reintegrieren, mit Skepsis entgegentreten muss. Die Befragung zeigt, dass sich zunächst grundlegende Bedingungen und Haltungen substanziell ändern müssten. Zurzeit besteht der begründete Eindruck, dass seitens Arbeitgebenden die Bereitschaft, Menschen mit Behinderungen im eigenen Betrieb anzustellen oder auch weiter zu beschäftigen, häufig schwach ausgeprägt ist. Im Hinblick auf eine an-

gestrebte Erhöhung des Anteils (seh-)behinderter Menschen in der Arbeitswelt stellt sich vor diesem Hintergrund umso mehr die Frage, wie diese erreicht werden kann bzw. was die Arbeitgebenden dazu bewegen könnte, aktiv an diesem Ziel mitzuwirken.

Wenn man externe Faktoren wie die Konjunktorentwicklung aussen vor lässt und weiter davon ausgeht, dass behinderte Arbeitnehmer ihrerseits *wollen* und innerhalb ihrer Möglichkeiten auch *können*, liegt der Ball bei den Arbeitgebern. Wie sich zeigt, liegt hierbei das grundlegende Problem in vielen Fällen zunächst in deren mangelndem Wissen und dem daraus resultierenden Zögern. Erstes Ziel muss also die entsprechende Aufklärung bzw. ein Wissens-Transfer sein, wofür Fachorganisationen, wie der SBb eine ist, kompetent zur Verfügung stehen. Dieser Wissens-Transfer würde bestehende Lücken schliessen und im gemeinsamen Dialog praktikable Wege aufzeigen, die die Perspektive der Arbeitgeber weg von allfälligen – und oft nur unterstellten – *Defiziten* hin zu den Chancen und *Möglichkeiten* lenken. Im Verbund mit der Bereitschaft, behinderte Mitarbeitende technisch und organisatorisch darin zu unterstützen, bestehende Anforderungen der jeweiligen Arbeitsstelle zu erfüllen, wären die grundlegenden Voraussetzungen zur Reintegration sehbehinderter Menschen in die Arbeitswelt bereits gegeben.

Es wird dabei nicht übersehen, dass sowohl Wissensaneignung als auch das Zur-Verfügung-Stellen von Hilfsmitteln oder Zugeständnisse wie beispielsweise etwas mehr Zeit in der Einarbeitungsphase jeweils betriebswirtschaftlich Mehraufwand bedeuten. Und sicherlich ist es seitens Arbeitgeberschaft zunächst einmal rational, jegliche Form von Mehraufwand als solchem vermeiden zu wollen. Sollen jedoch die genannten Ziele der 6. IV-Revision erreicht werden, kann das ohne die freiwillige oder notwendigenfalls eben unfreiwillige Bereitschaft von Arbeitgebern kaum geschehen. Aus Sicht des Schweizerischen Blindenbundes bestehen mit Blick auf Wissens-Transfer und allseitig guten Willen zumindest theoretisch Chancen für ein Anreizsystem ohne Zwangscharakter. Denn es gibt tatsächlich zahlreiche Möglichkeiten, mit einer Sehbehinderung sinnvoll und effizient arbeiten zu können. Gerade im Hinblick auf die spezielle Gruppe der Sehbehinderten finden sich in den Anregungen aus der Frage 4 hilfreiche Inputs zur Verbesserung der Arbeitssituation. Sie eignen sich als Grundlage zur Erarbeitung konkreter Handlungsorientierungen zuhanden der Arbeitgeberschaft und Betroffenen, die in weiteren Schritten erfolgen kann.

5. Literatur

- Brotschi, Markus/Feuz, Patrick: Arbeit ist die beste Ablenkung vom Schmerz. Tages-Anzeiger 02.03.2011.
- Flick, Uwe/Kardoff, Ernst von/ Steinke, Ines (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt 2007.
- Glaser, B. G./Strauss, A. L.: Grounded Theory. Strategien qualitativer Forschung. Bern, Göttingen, Toronto, Seattle 1998.
- Irimia, E.: Probleme und Perspektiven der beruflichen Integration Blinder und hochgradig sehbehinderter Menschen. München: Herbert Utz Verlag 2008.
- Lamnek, S.: Qualitative Sozialforschung. Methodologie. Band 1. Weinheim 3., korrigierte Aufl. 1995.
- Pro Infirmis: IVG-Revision 6a: Pro Infirmis fordert griffige Quoten. <http://www.proinfirmis.ch/de/medien/medienmitteilungen/detail/artikel/2010/nov/ivg-revision-6a-pro-infirmis-fordert-griffige-quoten.html> (02.11.2011)
- Walther, R.: Einführung in die Blinden-und Sehbehindertenpädagogik. München 2003.