

Sonderdruck aus:

# Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Helmut Schröder

Die Beschäftigungssituation von Blinden  
Ausgewählte Ergebnisse einer Befragung  
von Blinden und Unternehmen

30. Jg./1997

**2**

## **Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)**

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunkt-heft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

### *Hinweise für Autorinnen und Autoren*

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D.  
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung  
90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104  
zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter [http://doku.iab.de/mittab/hinweise\\_mittab.pdf](http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf). Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: [ursula.wagner@iab.de](mailto:ursula.wagner@iab.de)).

### **Herausgeber**

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)  
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB  
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim  
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover  
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit  
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin  
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.  
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau  
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit  
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

### **Begründer und frühere Mitherausgeber**

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin, Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

### **Redaktion**

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: [ulrike.kress@iab.de](mailto:ulrike.kress@iab.de); (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: [gerd.peters@iab.de](mailto:gerd.peters@iab.de); (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: [ursula.wagner@iab.de](mailto:ursula.wagner@iab.de); Telefax (09 11) 1 79 59 99.

### **Rechte**

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

### **Herstellung**

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

### **Verlag**

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: [waltraud.metzger@kohlhammer.de](mailto:waltraud.metzger@kohlhammer.de), Postscheckkonto Stuttgart 163 30. Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309. ISSN 0340-3254

### **Bezugsbedingungen**

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten; Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

### **Zitierweise:**

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)  
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)  
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

**Internet:** <http://www.iab.de>

# Die Beschäftigungssituation von Blinden

## Ausgewählte Ergebnisse einer Befragung bei Blinden und Unternehmen

Helmut Schröder, Bonn\*

Blinde Männer und Frauen im erwerbsfähigen Alter haben im Vergleich zu anderen Behindertengruppen eine weit unterdurchschnittliche Erwerbsquote. Über Hintergründe und die Art der Erwerbsbeteiligung informiert eine empirische Untersuchung bei Blinden und bei Unternehmen, die Blinde beschäftigen.

Eine persönliche Befragung von über 1.000 Blinden im Rheinland bestätigt, daß lediglich knapp ein Drittel dieser Personen erwerbstätig ist. Rund vierzig Prozent der Befragten sind im Ruhestand oder dauerhaft krank. Jeder Zehnte ist arbeitslos.

Die Erwerbstätigkeit findet in einem schmalen Segment der Arbeitswelt statt: die Hälfte der erwerbstätigen Befragten ist in nur drei Berufsgruppen beschäftigt (Telefonist, Stenotypist/Bürohilfskräfte, medizinischer Bademeister/Masseur). Die Verengung der Erwerbstätigkeit auf ein schmales Marktsegment birgt auf mittlere Frist ein besonderes Beschäftigungsrisiko. Eine parallel durchgeführte Befragung von über 300 Unternehmen, die Blinde beschäftigen, gibt deutliche Hinweise darauf, daß der organisatorisch-technische Wandel die Beschäftigungsmöglichkeiten für blinde Arbeitnehmer zukünftig reduzieren wird. Die Personalverantwortlichen der befragten Betriebe und Behörden haben im großen und ganzen zwar gute Erfahrungen mit blinden Arbeitnehmern gesammelt. Kritisch bewertet wird jedoch eine geringere Flexibilität bei der betrieblichen Einsetzbarkeit Blindler und eine unzureichende Weiterentwicklungsfähigkeit der beruflichen Qualifikation.

Die Untersuchungsergebnisse geben Anlaß, über die Sicherung von Beschäftigungsmöglichkeiten und neue Einsatzfelder für blinde Arbeitnehmer nachzudenken. Das berufliche Bildungssystem ist angehalten, noch stärker zukunftsgerichtete Qualifikationen zu vermitteln. Im Lichte der empirischen Ergebnisse ist vor allem geboten, Schlüsselqualifikationen und speziell die Fähigkeit zur beruflichen Weiterqualifizierung on the job zu vermitteln.

### Gliederung

- 1 Einleitung
- 2 Die Blindenbefragung
  - 2.1 Die Erwerbsbeteiligung
  - 2.2 Das Arbeitsverhältnis
  - 2.3 Arbeitseinsatz und berufliche Tätigkeit
  - 2.4 Weiterbildung und Unterstützung am Arbeitsplatz
  - 2.5 Die nicht-erwerbstätigen Blinden
- 3 Die Betriebsbefragung
  - 3.1 Betriebe mit blinden Beschäftigten
  - 3.2 Betrieblicher Einsatz und Tätigkeiten
  - 3.3 Die verwendeten Arbeitsmittel
  - 3.4 Anforderungen an die Qualifikation
  - 3.5 Erfahrungen mit blinden Arbeitnehmern
  - 3.6 Neue Anforderungen und Beschäftigungsrisiken für Blinde?

- 3.7 Gründe für die Beschäftigung blinder Arbeitnehmer
- 3.8 Beschäftigung blinder Arbeitnehmer – Möglichkeiten und Bereitschaft

### 4 Einige Schlußfolgerungen

#### 1 Einleitung

Über die Beschäftigungssituation blinder und hochgradig Sehbehinderter Menschen liegen nur bruchstückhafte Erkenntnisse vor. Die in den vergangenen Jahren durchgeführten empirischen Studien zeichneten übereinstimmend eine vergleichsweise geringe Erwerbsbeteiligung Blindler auf einem schmalen Spektrum von Tätigkeiten auf.<sup>1</sup> Über das Ausmaß der Erwerbsbeteiligung gehen die Ergebnisse nicht zuletzt aufgrund methodischer Unterschiede bei der Erfassung deutlich auseinander. Wenig Aufschluß geben die Studien auch über die konkrete Erwerbssituation von Blinden. Vor allem die Perspektive der Betriebe und Verwaltungen, in denen Blinde beschäftigt sind, kommt in der empirischen Forschung zu kurz.

Die Rheinische Hauptfürsorgestelle beim Landschaftsverband Rheinland hat deshalb die infas Sozialforschung GmbH damit beauftragt, eine Untersuchung durchzuführen, die Aufschluß geben sollte über

- die Höhe und die Faktoren der Erwerbsbeteiligung,
- die Tätigkeiten und die Arbeitssituation,
- die Chancen und Risiken der Beschäftigung
- und die soziale und ökonomische Situation von blinden Menschen im erwerbsfähigen Alter.

Mittels eines komplexen methodischen Designs sollten Ergebnisse aus der Perspektive von Blinden, von Unternehmen und von Experten gewonnen werden.

\* Dr. Helmut Schröder ist Projektleiter der infas Sozialforschung GmbH. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung des Autors.

<sup>1</sup> Bayerischer Blindenbund e.V. (Hg.) (1979): Die Blinden in Bayern – eine Statistik nach dem Stande vom 1. Dezember 1979. München; Infratest Gesundheitsforschung (1982): Untersuchung zu technischen Hilfsmitteln für Blinde. Endbericht. München; Ritz, Hans-Günther, Landschaftsverband Westfalen-Lippe, Hauptfürsorgestelle (Hg.) (1987): Landesblindengeldempfänger im Erwerbsalter. Ergebnisse einer Erhebung des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe bei 1686 Blinden und hochgradig Sehbehinderten. Münster; König, Paul (1987): Die soziale und berufliche Situation blinder und hochgradig sehbehinderter Erwerbspersonen in Bayern. ibv-Doku-Ausgabe 14/87 zu ibv 35 vom 26. August 1987; Meyer, Leonard/Konrad Gerull/Rainald von Gizycki, BMA (Hg.) (1994): Ratgeber zur beruflichen Rehabilitation von Personen mit fortschreitender Sehbehinderung. BMA:Forschungsberichte Sozialforschung Bd. 237. Berlin u.a.

Im Mittelpunkt der Studie stand eine persönliche Befragung von 1.013 blinden Männern und Frauen.<sup>2</sup> Befragt wurde eine repräsentative Auswahl von Personen im erwerbsfähigen Alter von 18 bis 60 Jahren im Rheinland (Reg. Bez. Düsseldorf und Köln). Diese Altersgruppe repräsentiert rd. ein Viertel der Grundgesamtheit aller Blinden.<sup>3</sup>

Eine relativ gute Repräsentation dieser Zielgruppe stellt die Landesblindengelddatei dar. Zum Erhebungszeitpunkt im Frühjahr 1994 gab es im regionalen Zuständigkeitsbereich des Landschaftsverbands Rheinland 3.314 Empfänger in den angezielten Altersgruppen. Sie bildeten die auf das Rheinland begrenzte Auswahlgesamtheit für die Studie. Der inhaltlichen Schwerpunkt der Untersuchung lag auf der Erfassung der Berufs- und Erwerbsbiographien und des aktuellen Erwerbsstatus. Darüber hinaus zeichnen die Ergebnisse ein Bild von der sozialen Lage und der gesundheitlichen Situation der Blinden.

In einem zweiten Untersuchungsbaustein wurde eine Vollerhebung bei Unternehmen und Behörden im Rheinland durchgeführt, die Blinde beschäftigen.<sup>4</sup> Von 389 Betrieben, die zum Zeitpunkt der Erhebung im Herbst 1994 Blinde beschäftigten, konnten 312 (80 Prozent) befragt werden. Gegenstand dieser halbstrukturierten Interviews waren die Erfahrungen der Betriebe mit blinden Arbeitnehmern, die Gestaltung und Ausstattung von Blindenarbeitsplätzen sowie die Erwartungen hinsichtlich der Beschäftigungssituation Blinden unter Berücksichtigung des aktuellen Organisationswandels in den Betrieben. Abgerundet wurde die Untersuchung durch leitfa-

den gestützte Interviews mit einer Auswahl von Experten aus Sozialpolitik, Berufsbildung, Gesundheits- und Sozialversicherungswesen, die mit den zentralen Ergebnissen der Studie konfrontiert und um Stellungnahme gebeten wurden.

Der vorliegende Beitrag vermittelt ausgewählte Befunde der Beschäftigungssituation von Blinden aus der Perspektive der Betroffenen und der Betriebe.<sup>5</sup>

## 2 Die Blindenbefragung

### 2.1 Die Erwerbsbeteiligung

Lediglich ein Drittel der Blinden im erwerbsfähigen Alter ist hauptberuflich erwerbstätig. Rund ein Drittel befindet sich im Ruhestand. Die übrigen Befragten sind nicht erwerbstätig wegen einer längeren Krankheit (6 Prozent), wegen Arbeitslosigkeit (7 Prozent), wegen Haushaltsarbeit bzw. Kindererziehung (11 Prozent) oder wegen Ausbildung, Umschulung oder Fortbildung (8 Prozent).<sup>6</sup> Der Erwerbsstatus der Blinden weicht damit deutlich von der übrigen Bevölkerung ab. Im Alter von 20 bis 60 Jahren sind 75 Prozent der nordrhein-westfälischen Bevölkerung erwerbstätig.<sup>7</sup> Auch wenn man den überdurchschnittlich hohen Anteil der Blinden über 50 Jahren in Rechnung stellt, ist die Erwerbsquote der Untersuchungsgruppe nur halb so hoch wie im Bevölkerungsdurchschnitt.

Die Besonderheit der Blindenerwerbstätigkeit spiegelt sich auch im Vergleich der Arbeitslosigkeitsquoten wider. In Nordrhein-Westfalen betrug die Arbeitslosigkeit 1993 9,6 Prozent. Auf Basis der Blindenbefragung errechnet sich dagegen eine Quote von 18 Prozent registrierter arbeitsloser Blinden.<sup>8</sup> Das Beschäftigungsrisiko ist für die Blinden also ungleich höher als für den Bevölkerungsdurchschnitt.

Die Erwerbsbeteiligung variiert ganz erheblich nach verschiedenen sozialstrukturellen Merkmalen der befragten Blinden. Der wichtigste Prädiktor für die Erwerbsquote ist das Alter. In der Altersgruppe von 30 bis 40 Jahren ist die Erwerbsbeteiligung mit 47 Prozent am höchsten. Bei den unter 30jährigen steht wegen langer Schul- und Berufsausbildungszeiten erst gut ein Drittel der Befragten im Erwerbsleben. In der Altersgruppe zwischen 40 und 50 Jahren sinkt die Erwerbsbeteiligung bereits auf 42 Prozent und erreicht bei den über 50jährigen mit 23 Prozent den niedrigsten Stand. In dieser Altersgruppe sind bereits über die Hälfte der Befragten in Rente oder Vorruhestand.

Darüber hinaus unterscheidet sich die Erwerbsbeteiligung aber auch nach dem Zeitpunkt der Erblindung und nach dem Geschlecht der Befragten. Die Erwerbsquote ist bei den Geburtsblinden und Früherblindeten doppelt so hoch wie bei den Späterblindeten. Viele Späterblindete scheiden im Zusammenhang mit der Erblindung aus dem Erwerbsleben aus. Auch zwischen blinden Männern und blinden Frauen weichen die Erwerbsquoten deutlich voneinander ab. Mit einem Anteil von 39 Prozent haben die Männer eine Erwerbsbeteiligung, die zur Hälfte über jener der Frauen liegt.

### 2.2 Das Arbeitsverhältnis

Die Mehrheit der hauptberuflich Erwerbstätigen hat eine Vollzeitstelle; lediglich 8 Prozent arbeiten halbtags. Der Anteil der teilzeitarbeitenden Frauen ist mit 15 Prozent dreimal so hoch wie bei den Männern (5 Prozent). 90 Prozent der Arbeitsverträge sind unbefristet; lediglich 4 Prozent sind befristet beschäftigt. 6 Prozent der Befragten sind als Selbständige tätig.

<sup>2</sup> Die Auswahlgesamtheit der Befragung bildeten alle Blinden i.S. des Landesblindengeldgesetzes. Dazu zählen sowohl Vollblinde, wie auch hochgradig sehbehinderte Personen, die über eine Restsehfähigkeit von maximal ein Zwanzigstel der Sehleistung verfügen oder wegen sonstiger Beeinträchtigungen eine eingeschränkte Sehfähigkeit aufweisen, die dieser geringen Restsehfähigkeit gleichkommt. Sie gelten im Sinne des Gesetzes als blind. Wird im folgenden von Blinden gesprochen, schließt dies immer auch Personen ein, die über eine Restsehfähigkeit verfügen.

<sup>3</sup> 1994 waren in Nordrhein-Westfalen 69.200 Blinde und Sehbehinderte als Schwerbehinderte registriert. Davon sind 1.276 (1,8 Prozent) jünger als 18 Jahre und 50.284 (72,7 Prozent) älter als 60 Jahre. Im erwerbsfähigen Alter sind lediglich 17.640 oder 25,5 Prozent. Sie bildeten die Zielgruppe der Studie.

Die Auswahlgesamtheit bildeten jene Blinden, die Landesblindengeld beziehen und im Zuständigkeitsbereich des Landschaftsverbands Rheinland gemeldet sind. Die Auswahlbasis für die Stichprobe der befragten Blinden war die Blindengelddatei im Frühjahr 1994 mit insgesamt 3.314 Empfängern.

<sup>4</sup> Die Auswahlgesamtheit und Grundlage für die Betriebsstichprobe waren Unternehmen und Behörden mit mehr als 16 Mitarbeitern im Zuständigkeitsbereich des Landschaftsverbands Rheinland, die anlässlich einer Vollerhebung der Hauptfürsorgestelle Köln im Jahre 1992 angegeben hatten, Blinde zu beschäftigen.

<sup>5</sup> Der Abschlußbericht, sowie ein umfangreicher Tabellenband liegen als hektographierte Veröffentlichung vor und können bei der Rheinischen Hauptfürsorge in Köln abgerufen werden. Die zentralen Befunde sind außerdem veröffentlicht in „Blinde und Arbeit. Eine Untersuchung zur beruflichen Integration Blinden im Rheinland“. Köln: Rheinland-Verlag 1995 (Landschaftsverband Rheinland, Hauptfürsorgestelle Köln)

<sup>6</sup> Im Feldprozeß wurden für Nichtbefragbare und für Verweigerer bei der Kontaktaufnahme Merkmale über den Erwerbsstatus und den Gesundheitszustand erhoben. Die Angaben gaben Aufschluß über mögliche Stichprobenverzerrungen und dienen als Schätzer für den aktuellen Erwerbsstatus. Wie die Stichprobenprüfung und die Selektivitätsanalyse ergab, entsprechen diese Befragungsergebnisse ziemlich genau dem "wahren" Wert in der Grundgesamtheit. Unter Einbeziehung der im Feldprozeß erhobenen Zusatzinformationen liegen die geschätzten Werte in der Grundgesamtheit bei 30 Prozent Erwerbstätigen, 30 Prozent Rentnern und Vorruheständlern, 6 Prozent Arbeitslosen, 16 Prozent wegen Krankheit Nicht-Erwerbstätigen, 10 Prozent Nicht-Erwerbstätigen im Haushalt und 7 Prozent in Ausbildung. Die Befragungsergebnisse zum Erwerbsstatus sind also weitgehend unverzerrt.

<sup>7</sup> Statistisches Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik NRW: Statistisches Jahrbuch NRW 1994. Düsseldorf 1994:240

<sup>8</sup> Vereinfachend wurde diese Quote berechnet als Relation von arbeitslos gemeldeten Blinden zu allen Erwerbspersonen unter den Blinden. Auf eine Gewichtung nach Dauer der Arbeitslosigkeit wurde bei dieser Berechnung verzichtet.

Ein Viertel der Arbeitsplätze wird finanziell gefördert. Der Anteil der geförderten Arbeitsplätze ist bei den jüngeren Altersgruppen unter 40 Jahren mehr als zweimal so hoch wie bei den Kohorten über 40 Jahren. Überdurchschnittlich hoch ist der Anteil geförderter Arbeit bei Früherblindeten (30 Prozent), bei Befragten mit Sonderschulabschluß (80 Prozent) oder ohne Schulabschluß (50 Prozent).

Neun von zehn erwerbstätigen Blinden sind in einem ganz normalen Betrieb, bzw. in einer Behörde tätig. Lediglich 12 Prozent sind in einer Einrichtung für Blinde beschäftigt. Während nur eine kleine Minderheit Späterblindeter in einer solchen Einrichtung tätig wird, sind es bei den Geburtsblinden 17 Prozent und bei den Früherblindeten 12 Prozent. Eine niedrigere Schulbildung führt offensichtlich eher in eine Beschäftigung im zweiten Arbeitsmarkt; 25 Prozent der Befragten ohne Abschluß oder mit einem blindenspezifischen Abschluß und rund drei Viertel der Sonderschüler sind in einer Werkstatt für Blinde beschäftigt.

Über die Hälfte der Befragten ist bereits mehr als 10 Jahre in dem gleichen Betrieb tätig; jeder Fünfte sogar länger als 20 Jahre. Im Durchschnitt haben die Erwerbstätigen eine Betriebszugehörigkeit von über 13 Jahren. Diese Zugehörigkeitsdauer variiert natürlich mit dem Lebensalter. Die Altersgruppe unter 30 Jahren gehört im Durchschnitt seit vier Jahren ihrem derzeitigen Betrieb an; bei den Älteren über 50 Jahren sind es im Durchschnitt 22 Jahre. Diese Ergebnisse belegen eindrucksvoll die starke Betriebsbindung der meisten Blinden und Sehbehinderten.

Zu 70 Prozent haben die Erwerbstätigen einen Angestelltenstatus. 13 Prozent sind als Arbeiter beschäftigt; 8 Prozent als Beamte. Selbständig sind 6 Prozent und 2 Prozent sind mit helfende Familienangehörige. Bei den Frauen ist der Anteil der Beamtinnen und Angestellten etwas höher, während bei den Männern der Arbeiteranteil und der Anteil der Selbständigen größer ist.

### 2.3 Arbeitseinsatz und berufliche Tätigkeit

Die Blinden und hochgradig Sehbehinderten sind fast zur Hälfte im öffentlichen Sektor beschäftigt (Übersicht 1). 42 Prozent der Männer und 57 Prozent der Frauen arbeiten in einer öffentlichen Verwaltung oder einer Sozialversicherung (z.B. Krankenkassen). Einen weiteren Schwerpunkt der Beschäftigung bildet der Dienstleistungssektor mit Gesundheit, Bildung, Kunst u.ä.; jeder Fünfte ist in diesem Branchenbereich beschäftigt. Einen dritten Schwerpunkt der Beschäftigung bildet die Industrie mit einem Anteil von 14 Prozent bei den männlichen Erwerbstätigen.

Die starke Konzentration der erwerbstätigen Blinden auf einige Branchen wird besonders deutlich, wenn man die Branchenzugehörigkeit der erwerbstätigen Bevölkerung in NRW zum Vergleich heranzieht. Nach dem Stand des Mikrozensus 1993 arbeiteten 34 Prozent der Erwerbstätigen in Handwerk und Industrie. 7 Prozent waren im Baugewerbe, 13 Prozent im Handel und 5 Prozent im Verkehrs- und Nachrichtenwesen tätig. Banken und Versicherungen hatten einen Anteil von 4 Prozent der Beschäftigten, Dienstleistungen einen von 23 Prozent und die öffentliche Verwaltung einen von 9 Prozent.<sup>9</sup> Im Vergleich dazu ist die Konzentration der Beschäftigung von Blinden im öffentlichen Sektor also außergewöhnlich hoch, während die Beschäftigung im verarbeitenden Gewerbe weit unter dem Durchschnitt liegt.

<sup>9</sup> Vgl. Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik NRW (1994): Statistisches Jahrbuch NRW 1994. Düsseldorf, S. 242

### Übersicht 1: Derzeitige Beschäftigung von erwerbstätigen Blinden nach Branchen und Geschlecht, in %

	Gesamt	Männer	Frauen
<i>Branche</i>			
Land- und Forstwirtschaft	–	1	–
Industrie (ohne Baugewerbe)	11	14	6
Handwerk (ohne Baugewerbe)	1	1	1
Baugewerbe	1	1	1
Handel	4	5	4
Verkehrs- und Nachrichtenwesen	6	6	7
Banken und Versicherungen	4	4	4
Gesundheit, Bildung, Kunst, sonstige Dienstleistungen	20	22	16
Organisationen ohne Erwerbscharakter	3	4	2
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	46	42	57
Zahl der Fälle	295	200	95

Quelle: Persönliche Befragung von 1.013 Blinden  
Auswertungsbasis: Hauptberuflich Erwerbstätige, die in einem Betrieb des ersten Arbeitsmarktes beschäftigt sind (n = 295)

Der Arbeitseinsatz von Blinden und hochgradig Sehbehinderten konzentriert sich besonders auf einige Arbeitsbereiche (Übersicht 2). Mit Abstand am häufigsten wird der Schreibdienst oder die Telefonzentrale als Arbeitsplatz genannt. 30 Prozent der Männer und 44 Prozent der erwerbstätigen Frauen sind allein in diesen Bereichen tätig. Vor allem vollständig Blinde finden hier den wichtigsten Arbeitsplatz.

### Übersicht 2: Derzeitige Beschäftigung von erwerbstätigen Blinden nach Geschlecht und Grad der Erblindung, in %

	Gesamt	Männer	Frauen	Vollblind	Hochgradig sehbehindert
<i>Abteilung</i>					
Fertigung, Montage, Reparatur, Instandhaltung	11	14	7	12	12
Materialwirtschaft, Lager, Versand, Beschaffung, Einkauf	2	3	–	2	2
F + E, Konstruktion, Werbung, Marketing, Presse, PR	2	3	1	2	3
Personalwesen, betriebl. Ausbildung, Unterricht	4	5	3	3	5
Schreibdienst, Telefonzentrale	35	30	44	40	29
Rechnungswesen, EDV	5	6	4	3	8
Rechtswesen, Justizariat	2	3	2	2	3
Verwaltungsfachabteilung	9	9	10	10	9
Medizinische, soziale Betreuung	12	13	10	12	12
Geschäfts-/Amtsleitung	1	1	–	1	–
Sonstige Abteilung	8	7	9	8	8
In mehreren Abteilungen, keine Abteilungsgliederung	5	5	7	4	7
Zahl der Fälle	335	230	105	178	157

Quelle: Persönliche Befragung von 1.013 Blinden  
Auswertungsbasis: Hauptberuflich Erwerbstätige (n = 335)

Ein zweiter Schwerpunkt der Blindenarbeitsplätze liegt im Bereich Fertigung, Montage, Reparatur und Instandhaltung. Insgesamt arbeiten dort 11 Prozent der Befragten; der Anteil der Männer ist mit 14 Prozent doppelt so hoch wie bei den Frauen. Einen dritten Beschäftigungsschwerpunkt bildet die medizinische und soziale Betreuung, wo 12 Prozent tätig sind. In einer Verwaltungsfachabteilung sind 9 Prozent der Erwerbstätigen beschäftigt.

Zu den am häufigsten ausgeübten Berufen gehören der Telefonist, einige Gesundheitsberufe (vor allem Masseur und medizinische Bademeister), Stenotypisten und andere Bürohilfskräfte und Kaufleute verschiedener Schwerpunkte (Waren-, Rechnungs-, DV-, Industriekaufleute und Vergleichbares). Mit diesen fünf Berufsgruppen sind zwei Drittel aller Berufstätigkeiten für Blinde und hochgradig Sehbehinderte erfaßt (Übersicht 3).

### Übersicht 3: Ausgeübter Beruf von erwerbstätigen Blinden nach Geschlecht und nach Grad der Erblindung, in %

	Gesamt	Männer	Frauen	Vollblind	Hochgradig sehbehindert
<i>Ausgeübter Beruf</i>					
Hilfsarbeiter ohne Tätigkeitsangabe	8	10	4	8	8
Fertigungstechniker, Dienstleistungsberufe	4	5	2	3	6
Warenprüfer, Lagerberufe	2	2	2	2	2
Telefonisten	25	27	20	29	20
Waren-, Rechnungskaufleute, DV-Fachleute	8	10	4	6	10
Bürofachkräfte, Industriekaufleute, Sachbearbeiter	8	6	12	10	6
Verwaltungsfachleute (einschl. Entscheidungsträger)	8	7	10	6	11
Stenotypisten, Bürohilfskräfte	10	5	20	8	11
Juristen, Publizisten, Künstler	3	3	3	3	2
Gesundheitsberufe (spez. Masseur, Bademeister)	14	16	10	14	14
Sozialpflegerische Berufe, Lehrer, sonst. Akademiker	4	3	7	4	5
Sonstige	3	2	4	2	4
Keine Angabe	3	3	3	5	1
Zahl der Fälle	335	230	105	178	157
Durchschnittliches Brutto-Monatseinkommen (DM)	3496	3640	3187	3312	3675

Quelle: Persönliche Befragung von 1.013 Blinden  
Auswertungsbasis: Hauptberuflich Erwerbstätigkeit (n = 335)

Zwischen Männern und Frauen gibt es signifikante Unterschiede in der Berufsstruktur. So sind die Anteile der unqualifizierten Hilfsarbeiter, der Telefonisten, der Waren- und Rechnungskaufleute und der Gesundheitsberufe bei den Männern wesentlich höher. Bei den Frauen überwiegen dagegen die Anteile der Bürofachkräfte und Industriekaufleute, der Verwaltungsfachleute, der Stenotypisten und Bürogehilfen sowie der sozialpflegerischen Berufe.

Obwohl Späterblindete eine andere berufliche Ausbildung und Sozialisation erfahren haben und vor der Erblindung eine

breite Palette von beruflichen Tätigkeiten ausgeübt haben, unterscheiden sich die beruflichen Tätigkeiten heute nur wenig von denen der Geburtsblinden und Früherblindeten. Bemerkenswert ist lediglich der leicht erhöhte Anteil bei Waren-, Rechnungs- und DV-Kaufleuten und bei Stenotypisten bzw. Bürohilfsberufen. Offensichtlich verengen die Erblindung und die Umschulung die beruflichen Möglichkeiten so stark, daß sie sich denen der Früherblindeten annähern.

Das durchschnittliche Einkommen der erwerbstätigen Blinden beträgt rund 3.500 DM. Die Varianz ist allerdings beachtlich. 6 Prozent der Beschäftigten erhalten ein Brutto-Monatseinkommen von weniger als 1.500 DM; jeder Fünfte verdient zwischen 1.500 und 3.000 DM. 41 Prozent der Erwerbstätigen erzielen ein Einkommen von 3.000 bis 4.500 DM; 13 Prozent bekommen sogar mehr. Das Einkommen der Männer liegt rund 150 DM über dem Durchschnitt, das der Frauen rund 300 DM darunter. Auch Vollblinde und Sehbehinderte erzielen unterschiedliche Einkommen: während die vollständig Blinden im Durchschnitt rd. 3.300 DM haben, erhalten die Sehbehinderten knapp 3.700 DM.

### 2.4 Weiterbildung und Unterstützung am Arbeitsplatz

Die Hälfte der Befragten hat im derzeitigen Beschäftigungsverhältnis schon einmal an einer inner- oder überbetrieblichen Fortbildung teilgenommen. Zu 72 Prozent ging dabei die Initiative vom Beschäftigten aus; 27 Prozent wurden dazu vom Arbeitgeber aufgefordert. Zieht man in Betracht, daß die Mehrheit der Beschäftigten bereits seit vielen Jahren im selben Beschäftigungsverhältnis ist, erscheint die Fortbildungsquote von 50 Prozent über einen langen Zeitraum als sehr niedrig. Dieser Befund wiegt um so schwerer, als die Betriebe die Anpassung der Qualifikation der blinden Beschäftigten als besonderes Problem bewerten (vgl. Abschnitt 3.5).

Rund drei Viertel der Erwerbstätigen geben an, daß sie im Betrieb eine feste Bezugsperson haben, an die sie sich wenden können, wenn sie Hilfe benötigen. Über die eher sporadische Hilfe hinaus, sind Blinde und hochgradig Sehbehinderte oft auch auf die regelmäßige Unterstützung anderer am Arbeitsplatz angewiesen. Deshalb fördert die Hauptfürsorgestelle z.B. auch Vorlesekräfte, die dem Blinden bei der Verarbeitung schriftlicher Medien helfen und die Teilnahme an einer normalen schriftlichen Kommunikation ermöglichen sollen. Eine solche Unterstützung bei Verrichtungen am Arbeitsplatz haben 29 Prozent der vollständig Blinden immer oder meistens zur Verfügung. Bei den hochgradig Sehbehinderten sind es 15 Prozent. Rund ein Drittel wird in beiden Gruppen bei Bedarf eine Unterstützung zuteil.

Für die Wege im Betrieb kann ein Drittel der Vollblinden auf eine Begleitung zurückgreifen. Bei Wegen zum Betrieb werden sie zu 59 Prozent begleitet. Sehbehinderte kommen häufiger alleine zurecht. Im Betrieb hat jeder Sechste eine Begleitung verfügbar und auf Wegen zum Betrieb sind es 40 Prozent.

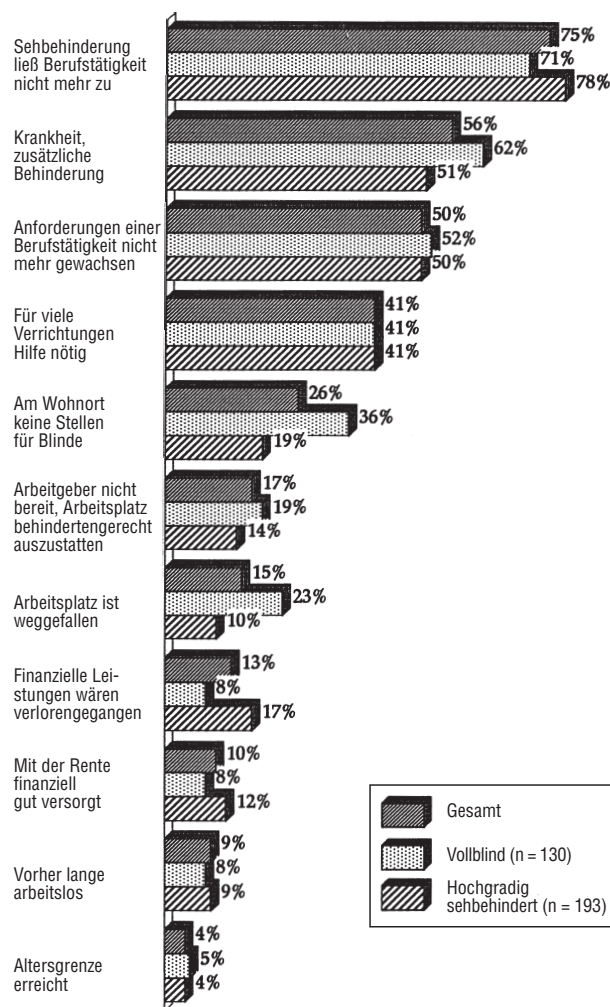
Den Weg zur Arbeit legen vier von zehn Beschäftigten mit öffentlichen Verkehrsmitteln zurück. 15 Prozent gehen zu Fuß. Knapp jeder Dritte Erwerbstätige wird in einem PKW mitgenommen oder gebracht. 13 Prozent gelangen mit einem Taxi oder einem Transportdienst zur Arbeit. Das Mobilitätsverhalten hängt vom Grad der Blindheit ab. Während Personen mit Restsehfähigkeit anderthalb mal so häufig öffentliche Verkehrsmittel (46 Prozent) nutzen und zu Fuß gehen (18 Prozent), ist der Anteil der Vollblinden, die mit dem PKW gebracht werden (35 Prozent) erheblich größer.

## 2.5 Die nicht-erwerbstätigen Blinden

Die größte Gruppe unter den nichterwerbstätigen Blinden bilden die *Rentner und Vorruheständler*. Mit 32 Prozent ist der Anteil in etwa so groß wie der der Erwerbstätigen. Die Rentner und Vorruheständler sind zu drei Vierteln über 50 Jahre alt. Die Gründe für den Eintritt in den Ruhestand sind primär behinderungs- oder krankheitsbedingt. Späterblindete sind in dieser Gruppe überrepräsentiert. Ihre Erwerbsunfähigkeit beginnt häufig mit dem Eintritt der Erblindung.

Im Durchschnitt dauert der Ruhestand bereits knapp 10 Jahre an. 80 Prozent beziehen eine Erwerbsunfähigkeitsrente und je zwei Prozent eine Berufsunfähigkeits- oder eine Vorruhestandsrente. Dieser hohe Anteil ist vor dem Hintergrund verständlich, daß die Altersgrenze für die Befragtenstichprobe bei 60 Jahren lag. In dieser Altersgruppe führt der Weg in das Rentensystem nur über die Erwerbsunfähigkeit, über die Rente wegen Arbeitslosigkeit oder über Vorruhestandsregelungen.

### Übersicht 4: Gründe für den Eintritt in den Ruhestand



Quelle: Persönliche Befragung von 1.013 Blinden  
Auswertungsbasis: Rentner und Vorruheständler (n = 325)

infas

Vor dem Eintritt in den Ruhestand waren knapp zwei Drittel erwerbstätig. Jeder siebte Rentner war zuvor arbeitslos; ungefähr der gleiche Anteil wechselte von der Nicht-Erwerbstätigkeit in die Rente über. Die Gründe für den Eintritt in den Ruhestand sind primär behinderungs- oder krankheitsbedingt (Übersicht 4). Drei von vier Rentnern geben an, daß die Seh-

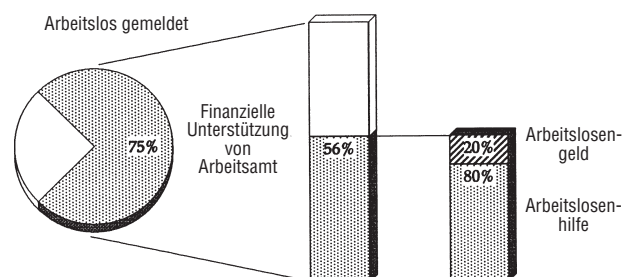
beeinträchtigung keine Berufstätigkeit mehr zuließ. Bei mehr als der Hälfte lag eine zusätzliche Krankheit oder Behinderung vor. Jeder Zweite fühlte sich den Anforderungen der Berufstätigkeit nicht mehr gewachsen. Vierzig Prozent begründen ihr Ausscheiden aus dem Berufsleben damit, daß sie für viele Verrichtungen Hilfen benötigen, die sie bei der Arbeit nicht bekommen können.

Sieben Prozent der befragten Blinden und hochgradig Sehbehinderten bezeichnen sich als *arbeitslos*. Davon sind 10 Prozent weniger als ein Jahr ohne Arbeit, 14 Prozent sind es seit ein bis zwei Jahren. Über 20 Prozent sind nach eigenem Bekunden bereits 3 bis 9 Jahre arbeitslos und mehr als die Hälfte sogar schon 10 Jahre und länger. Im Durchschnitt sind es 11 Jahre.

Beendet wurde die letzte Beschäftigung lediglich zu 18 Prozent durch eine eigene Kündigung (tabellarisch nicht ausgewiesen). In über einem Viertel der Fälle erfolgte die Kündigung durch den Arbeitgeber; 14 Prozent lösten den Vertrag im beiderseitigem Einvernehmen auf. In jedem siebten Fall endete das Beschäftigungsverhältnis mit dem Auslaufen einer Befristung. Als Grund für die Beendigung der Beschäftigung führt die Mehrheit eine Krankheit an (38 Prozent). Betriebsbedingte Gründe lagen bei gut einem Viertel vor, persönliche Gründe spielten bei 14 Prozent eine Rolle. Für ein Viertel war der Zeitpunkt des Beschäftigungsendes identisch mit dem Eintritt der Erblindung.

Von den Blinden und Sehbehinderten, die sich als arbeitslos bezeichnen, sind lediglich 75 Prozent beim Arbeitsamt als arbeitslos gemeldet (Übersicht 5). Amtlich wird die Zahl der arbeitslosen Blinden also eher untererfaßt; neben der registrierten Arbeitslosigkeit besteht eine „Stille Reserve“, wie man sie auch von anderen Beschäftigtengruppen kennt. Von den arbeitslos Gemeldeten erhält mehr als die Hälfte eine finanzielle Unterstützung vom Arbeitsamt. Ein Fünftel davon erhält Arbeitslosengeld und vier Fünftel Arbeitslosenhilfe. Monatliche Ausgleichszahlungen vom alten Betrieb, das sogenannte Anpassungsgeld, erhält lediglich einer der Befragten.

### Übersicht 5: Arbeitslosmeldung und Leistungen des Arbeitsamtes



Quelle: Persönliche Befragung von 1.013 Blinden  
Auswertungsbasis: Arbeitslose (n = 72)

infas

Die Arbeitslosen schätzen ihre Chance auf einen beruflichen Neuanfang überwiegend als hoffnungslos ein. Die Schulbildung ist bei den arbeitslosen Blinden im Durchschnitt niedriger als bei den erwerbstätigen. Insbesondere der weit überdurchschnittliche Anteil von 18 Prozent ohne Schulabschluß weist darauf hin, daß gering qualifizierte Blinde ein überdurchschnittliches Arbeitslosigkeitsrisiko tragen.

Jene sechs Prozent der Blinden, die wegen einer *Krankheit* keine Erwerbstätigkeit ausüben, sind noch zu zwei Dritteln un-

ter fünfzig Jahre alt. Sie bilden einen besonderen Problemtypus, der nicht nur einen Übergangstatus darstellt. Einerseits hat diese Gruppe aufgrund ihres niedrigen Alters noch keine Ansprüche für den Rentenbezug erwirtschaftet; knapp ein Drittel dieser Gruppe war auch nie erwerbstätig. Andererseits kumulieren sich in dieser Gruppe neben der Erkrankung weitere vermittlungshemmenden Merkmale: Späterblinde, Sonderschüler und schulisch Unqualifizierte sind überdurchschnittlich vertreten. Auf die Frage, wie wahrscheinlich die Aufnahme der Erwerbstätigkeit zu einem späteren Zeitpunkt ist, winken 78 Prozent von vornherein ab. Obwohl sich die krankheitsbedingte Nichterwerbstätigkeit vor allem auf die mittleren Altersgruppen konzentriert, ist sie offensichtlich nicht als Übergangstatus zu verstehen. Mehr als zwei Drittel der Personen mit Erwerbserfahrung sind bereits seit mehr als vier Jahren aus der Beschäftigung heraus. Die krankheitsbedingte Nichterwerbstätigkeit bildet deshalb unter sozialpolitischen und rehabilitativen Gesichtspunkten einen Problemtypus, der außerhalb der üblichen institutionellen Regelungen steht.

Acht Prozent der Befragten waren zum Erhebungszeitpunkt in *Aus- oder Fortbildung*. Knapp ein Drittel davon geht noch zur Schule oder macht ein Studium; gut ein Drittel absolviert eine berufliche Erstausbildung. Ein Viertel befindet sich in Umschulung oder Fortbildung. 9 Prozent nehmen an einer Arbeitserprobung oder einer Berufsfindungsmaßnahme teil.

Jeder zehnte Blinde ist aus anderen Gründen nicht erwerbstätig. Knapp die Hälfte ist bereits über 50 Jahre alt. Die Gruppe besteht zu 92 Prozent aus Frauen. Neun von zehn Befragten dieser Nicht-Erwerbsgruppe leben mit einem Partner/einer Partnerin zusammen, der/die meist normalsichtig ist. Die ökonomische Absicherung ist gut und versetzt diese Personengruppe offensichtlich in die Lage, nicht-erwerbstätig zu sein und den Haushalt zu führen. Obwohl früher rd. vier Fünftel schon einmal erwerbstätig waren, beabsichtigt niemand aus dieser Gruppe, wieder erwerbstätig zu werden.

### 3 Die Betriebsbefragung

#### 3.1 Betriebe mit blinden Beschäftigten

Die Beschreibung der beruflichen Situation von Blinden wäre unvollständig ohne die Sicht der Unternehmen. Die notwendige Abrundung des Bildes vermittelt eine Vollerhebung bei 312 Betrieben im Rheinland, die zum Erhebungszeitpunkt 1994 Blinde und Sehbehinderte beschäftigten.

34 Prozent der befragten Betriebe sind privatwirtschaftlich organisierte Unternehmen; 63 Prozent sind Behörden der öffentlichen Verwaltung. Die privaten Unternehmen sind schwerpunktmäßig in den Bereichen Industrie, Handel, Gesundheit, Bildung, Publizistik und sonstige Dienstleistungen tätig. Die Betriebe des öffentlichen Sektors konzentrieren sich zu drei Viertel auf Einrichtungen der allgemeinen öffentlichen Verwaltung und der Sozialversicherung (Übersicht 6).

Betriebe, die Blinde beschäftigen, streuen relativ gleichförmig über alle Betriebsgrößenklassen. Elf Prozent sind kleinere Betriebe in der Größe bis 100 Beschäftigte. 40 Prozent haben die Größenordnung eines mittelständischen Betriebes bis 500 Arbeitnehmer. Fast die Hälfte der Betriebe hat mehr als 500 Beschäftigte. Die Betriebsgrößen im privatwirtschaftlichen und im öffentlichen Sektor weichen nur in einer Hinsicht eklatant voneinander ab: Bei den privatwirtschaftlichen Unternehmen ist der Anteil der kleineren Betriebe unter 100 Beschäftigten mit 19 Prozent rund dreimal so groß wie bei den Verwaltungseinrichtungen.

**Übersicht 6: Betriebe mit blinden Beschäftigten, in %**

	Gesamt	Privat- Unternehmen	Öffentliche Verwaltung
<i>Branche</i>			
Landwirtschaft, Tierhaltung,	–	1	–
Industrie (ohne Baugewerbe)	15	42	1
Handwerk (ohne Baugewerbe)	2	6	–
Baugewerbe	–	1	–
Handel	6	17	–
Verkehrs- und Nachrichtenwesen	4	1	5
Banken und Versicherungen	2	5	1
Gesundheitswesen, Bildung, Publizistik, Kunst, sonstige Dienstleistungen	17	22	14
Organisationen ohne Erwerbs- charakter	5	4	4
Öffentliche Verwaltung, Sozial- versicherung	49	3	76
<i>Beschäftigte insgesamt</i>			
bis 100	11	19	6
101 - 250	20	20	21
251 - 500	19	19	21
501 - 1000	21	18	22
1001 - 2500	18	14	21
2501 und mehr	11	10	10
<i>Anzahl der Blinden und hoch- gradig Sehbehinderten im Betrieb</i>			
1	58	71	54
2	29	22	31
3 bis 4	4	1	6
5 und mehr	8	6	9
Anzahl der Fälle	312	108	192

Quelle: Persönliche Befragung von Betrieben, die Blinde beschäftigen (n = 312)

Die Mehrzahl der Betriebe (58 Prozent) beschäftigt nur einen Blinden bzw. einen hochgradig Sehbehinderten. 29 Prozent haben zwei blinde Arbeitnehmer. Lediglich ein kleiner Prozentsatz hat drei und mehr blinde Beschäftigte. Dies sind insbesondere Unternehmen mit über 1.000 Beschäftigten. Die kleinen Unternehmen haben dagegen in der Regel nur einen Blinden beschäftigt.

#### 3.2 Betrieblicher Einsatz und Tätigkeiten

Die befragten Personalleiter wurden gebeten, differenziert anzugeben, wie viele blinde und hochgradig sehbehinderte Beschäftigte in welcher Funktion und an welchen Arbeitsplätzen eingesetzt werden. Diese differenzierten quantifizierten Angaben erlauben eine doppelte Auswertungsstrategie. Einerseits sind statistische Aussagen auf dem Aggregatniveau der Betriebe möglich. Auswertungsbasis sind dabei die 312 befragten Betriebe. Andererseits können die wichtigsten Strukturparameter der Betriebe auf die Anzahl der beschäftigten Blinden umgerechnet werden. Auswertungsbasis sind dann die insgesamt 665 blinden Arbeitnehmer, die in den befragten Betrieben beschäftigt sind.

Zwischen den Privatunternehmen und den öffentlichen Behörden bestehen deutliche Unterschiede beim Einsatz von blinden Beschäftigten. Bezogen auf die Basis aller befragten Betriebe zeichnen sich folgende Einsatzstrategien ab:



- Im öffentlichen Sektor gibt es mehr Arbeitgeber, die Vollblinde beschäftigen (58 Prozent), als bei den privatwirtschaftlichen Unternehmen (46 Prozent).
- Der Anteil der Betriebe, die blinde Frauen beschäftigen, ist im öffentlichen Sektor signifikant höher (51 Prozent) als im privatwirtschaftlichen Bereich (38 Prozent).
- Teilzeitarbeit ist in den Verwaltungen stärker ausgeprägt (17 Prozent) als in den Unternehmen (9 Prozent).

Hochsignifikante Unterschiede bestehen zwischen den privaten und den öffentlichen Betrieben auch hinsichtlich der Einsatzbereiche für blinde Beschäftigte. Bei den Privatunternehmen streut der Einsatz von Blinden und hochgradig Sehbehinderten breit über unterschiedliche Abteilungen und Funktionen. Die am häufigsten genannten Einsatzfelder sind:

- der Schreibdienst und die Telefonzentrale (26 Prozent),
- der Fertigungs- oder Montagebereich (22 Prozent),
- der Lagerbereich und Versand (10 Prozent),
- die medizinische oder soziale Betreuung (16 Prozent).

15 Prozent der Betriebe setzen Blinde in mehreren Abteilungen ein bzw. befassen sie mit unterschiedlichen Aufgabenbereichen.

Bei den öffentlichen Verwaltungen gibt es demgegenüber eine deutliche Verengung der Einsatzbereiche. Blinde Arbeitnehmer werden von der Hälfte der öffentlichen Verwaltungen im Schreibdienst bzw. in der Telefonzentrale eingesetzt. 17 Prozent haben Blinde in Verwaltungsfachabteilungen beschäftigt; 10 Prozent der Verwaltungen setzen blinde Arbeitnehmer im Bereich der medizinischen und sozialen Betreuung ein.

Diese Einsatzstrategien spiegeln sich auch in den entsprechenden Qualifikations- und Tätigkeitsmustern der blinden Belegschaftsmitglieder wider. Auf die ungestützte Frage, welche Tätigkeiten die Mitarbeiter im einzelnen ausführen, wurden gehäuft fünf Berufe bzw. Berufsgruppen genannt, die rund 80 Prozent der Nennungen ausmachen:

- Mit Abstand am häufigsten wird der Beruf des Telefonisten genannt. 41 Prozent der Wirtschaftsunternehmen und mehr als die Hälfte der Verwaltungen beschäftigen Blinde mit dieser Tätigkeit.
- Bürofachkräfte, Industriekaufleute und Sachbearbeiter werden von 28 Prozent der Betriebe genannt. Im öffentlichen Sektor hat jede dritte Einrichtung Blinde mit dieser Qualifikation beschäftigt. Auf dem privaten Sektor sind es 19 Prozent.
- Verwaltungsfachkräfte werden insbesondere von den öffentlichen Verwaltungen beschäftigt (18 Prozent).
- Masseur, Gymnasten, Krankenpflegepersonal oder Labordanten sind in 15 Prozent der Privatunternehmen und bei 7 Prozent der öffentlichen Verwaltungen zu finden.
- Arbeiter und Helfer in Fertigungs- und Dienstleistungsberufen sind primär im privatwirtschaftlichen Bereich beschäftigt (31 Prozent).

### 3.3 Die verwendeten Arbeitsmittel

Die starke Klumpung der Tätigkeiten auf den Bürobereich spiegelt sich auch in den verwendeten Arbeitsmitteln wider (Übersicht 7). Als häufigstes Arbeitsmittel werden Telekommunikationsmittel und Schreibzeug genannt. Der Personal Computer gehört in vier von zehn Betrieben zur Arbeitsplatzausstattung Blinden. In jedem vierten Betrieb kommen Terminals zum Einsatz und in jedem achten Schreibautoma-

**Übersicht 7: Arbeitsmittel der blinden Beschäftigten, in %**

	Betriebe gesamt*	Privat- unter- nehmen	Öffentliche Verwal- tung
Zahl der Fälle	312	108	192
<i>Büromittel:</i>			
Schreibzeug	50	44	53
Schreibmaschine, Kartenlocher	25	14	32
Diktiergerät	37	32	39
Telefon, Fernschreiber, Telefax	72	58	80
Andere Büromittel	12	7	15
<i>Computergesteuerte Büromittel</i>			
Schreibautomat, Composer	13	6	10
Terminal	23	21	24
PC mit Programm(-en)	41	29	48
Andere computergesteuerte Büromittel	8	4	11
<i>Werkzeuge / Maschinen</i>			
Einfaches Handwerkzeug	6	13	3
Instrumente	3	3	3
Feinmechan. und optische Geräte	4	4	4
Angetriebene Handwerkzeuge	5	13	3
Halbautomatische Maschinen	4	13	3
Andere Werkzeuge	3	4	3
<i>Computergesteuerte Maschinen</i>			
Computergesteuerte Maschinen	2	1	2
EDV-Anlagen	7	6	6
Medizinisch-technische Anlagen	2	1	3
Andere Anlagen	1	1	1
<i>Transportmittel</i>			
Einfache Transportmittel	6	8	5
Motorisierte Transportmittel	2	2	2
<i>Andere Arbeitsmittel</i>			
Tonband, Radio	12	10	19
Lehrmaterialien	7	4	9
Bücher, Zeitschriften, Gesetzestexte	19	11	24

Quelle: Persönliche Befragung von Betrieben, die Blinde beschäftigen (n = 312)

\* Die ausgewiesenen Werte basieren auf Mehrfachnennungen und kumulieren deshalb nicht auf 100 Prozent

ten. Herkömmliche Büromaschinen sind nur noch von nachrangiger Bedeutung. Lediglich in einem Viertel der Betriebe verwenden die blinden Beschäftigten Schreibmaschinen oder Kartenlocher.

Die computergesteuerten Arbeitsmittel haben an den Blindenarbeitsplätzen der Verwaltungseinrichtungen eine größere Verbreitung als in den Privatunternehmen. Dies hängt nicht zuletzt mit den unterschiedlichen Tätigkeitsmustern in Behörden und Unternehmen zusammen. Diese Unterschiede manifestieren sich auch in der Verwendung anderer Arbeitsmittel. So gehören in den Unternehmen einfache, angetriebene und halbautomatische Werkzeuge in stärkerem Maße zur Ausstattung von Blindenarbeitsplätzen. Der Einsatz von Ton-

band, Lehrmaterial, Büchern und anderen Printmedien ist dagegen in den Behörden stärker verbreitet.

### 3.4 Anforderungen an die Qualifikation

Unterstützungs- und Vermittlungsbedarf ergibt sich u.a. aus der Art der Arbeitsorganisation. 63 Prozent aller befragten Betriebe haben Blinde und hochgradig Sehbehinderte in Gruppen- oder Teamarbeit integriert; 53 Prozent haben die blinden Arbeitnehmer an Einzelarbeitsplätzen beschäftigt. Die Einsatzstrategien der Unternehmen und der öffentlichen Verwaltungen lassen deutliche Unterschiede erkennen. Während der Anteil der Betriebe mit Gruppenarbeitsplätzen in den Arbeitsstätten des privaten und des öffentlichen Sektors in etwa gleich groß ist (67 vs. 61 Prozent), unterscheiden sich die Anteile bei Einzelarbeitsplätzen erheblich. Nur rund 36 Prozent der Unternehmen praktizieren Einzelplatzarbeit für Blinde; im öffentlichen Dienst sind es dagegen 60 Prozent. In den Behörden werden beide Arten von Arbeitsplätzen also in etwa gleichem Umfang angeboten.

Auf die ungestützte Frage, über welche Kenntnisse, Fähigkeiten und soziale Fertigkeiten die blinden Arbeitnehmer verfügen müssen, nennt jeder vierte Personalverantwortliche fachliche Qualifikationen für den Arbeitsplatz, jeder dritte verweist auf die Bedeutung der berufsspezifischen Ausbildung. Diese Fähigkeiten sind nicht behindertenspezifisch, sondern arbeitsplatzbezogen formuliert. Jeder Zehnte sagt auch explizit, daß die Qualifikationsanforderungen dieselben seien wie bei Nicht-Behinderten. Extrafunktionale Schlüsselqualifikationen und soziale Fertigkeiten verlangen 36 Prozent der Betriebe. Sieben Prozent nennen explizit EDV-Kenntnisse, die sie für die Ausübung ihrer blindenspezifischen Tätigkeiten für erforderlich halten.

Ob für die ausgeübten Tätigkeiten auch Kenntnisse in Braille-Schrift erforderlich sind, wird von den Betrieben unterschiedlich beantwortet. 45 Prozent der öffentlichen Verwaltungen und 21 Prozent der Unternehmen, die Blinde beschäftigen, halten die Beherrschung der Braille-Vollschrift an den Blindenarbeitsplätzen in ihrem Betrieb für erforderlich. Die Kurzschrift ist dagegen in jeder sechsten Behörde und in sechs Prozent der Unternehmen erforderlich; weitere 17 Prozent erachten diese Fähigkeiten als hilfreich. Kenntnisse in Braille-Stenographie werden nur in jeder zehnten Verwaltung und in fünf Prozent der Unternehmen mit blinden Beschäftigten als notwendig eingeschätzt. Auch wenn ein Teil der befragten Betriebe Kenntnisse der Braille-Schrift als hilfreich bezeichnet, signalisieren die Ergebnisse doch eine nicht erwartete Unabhängigkeit der Blindenarbeit von der Beherrschung der Braille-Schrift, insbesondere in der Form der Kurzschrift und der Stenographie.

### 3.5 Erfahrungen mit blinden Arbeitnehmern

Die befragten Betriebe haben überwiegend positive Erfahrungen mit der Beschäftigung blinder und hochgradig sehbehinderter Arbeitnehmer gesammelt. Die Personalverantwortlichen der öffentlichen Verwaltungen resümieren ein höheres Maß an positiven Erfahrungen (92 Prozent) als ihre Kollegen aus den privatwirtschaftlichen Betrieben (83 Prozent).

Den Befragten wurde eine Liste mit unterschiedlichen Aspekten von Arbeitseinsatz und Arbeitsleistung vorgelegt. Sie sollten für jeden einzelnen Aspekt angeben, ob sie bei der Beschäftigung blinder Arbeitnehmer eher positive oder eher ne-

gative Erfahrungen gesammelt haben. Mit der Mehrzahl der abgefragten Aspekte wurden überwiegend positive Erfahrungen gemacht. Abgesehen von wenigen Ausnahmen, werden die Unterstützungsbereitschaft der nicht-behinderten Kollegen, die kollegialen Beziehungen, die Qualität der vom Behinderten erbrachten Leistungen, der Umgangs- und Kommunikationsstil der Blinden und ihre fachliche Qualifikation als überwiegend positiv gewertet. Behörden und Unternehmen stimmen in ihren Urteilen weitgehend überein. Lediglich bei der Einschätzung der fachlichen Qualifikation gehen die Urteile deutlich auseinander. Während 14 Prozent der Unternehmen überwiegend schlechte Erfahrungen damit gesammelt haben, sind dies bei den Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung lediglich 3 Prozent. Etwas zurückhaltender werden von den Personalleitern die krankheitsbedingten Fehlzeiten eingeschätzt. Jeder zehnte Betrieb signalisiert hier negative Erfahrungen.

Mit einer Reihe von Bewertungsaspekten haben die Wirtschaftsunternehmen ein höheres Maß an negativen Erfahrungen gesammelt als die öffentlichen Verwaltungen. So hat jedes fünfte Wirtschaftsunternehmen schlechte Erfahrungen mit der Leistungsfähigkeit und Arbeitsproduktivität der blinden Arbeitnehmer gemacht; bei den Behörden sind es nur acht Prozent. Für 22 Prozent der befragten Wirtschaftsbetriebe ist die Anpassung der Blindenarbeitsplätze an die technische Entwicklung problematisch. Mit der Weiterbildungsbereitschaft haben 21 Prozent der Unternehmen schlechte Erfahrungen gemacht, mit der Weiterbildungsfähigkeit 30 Prozent.

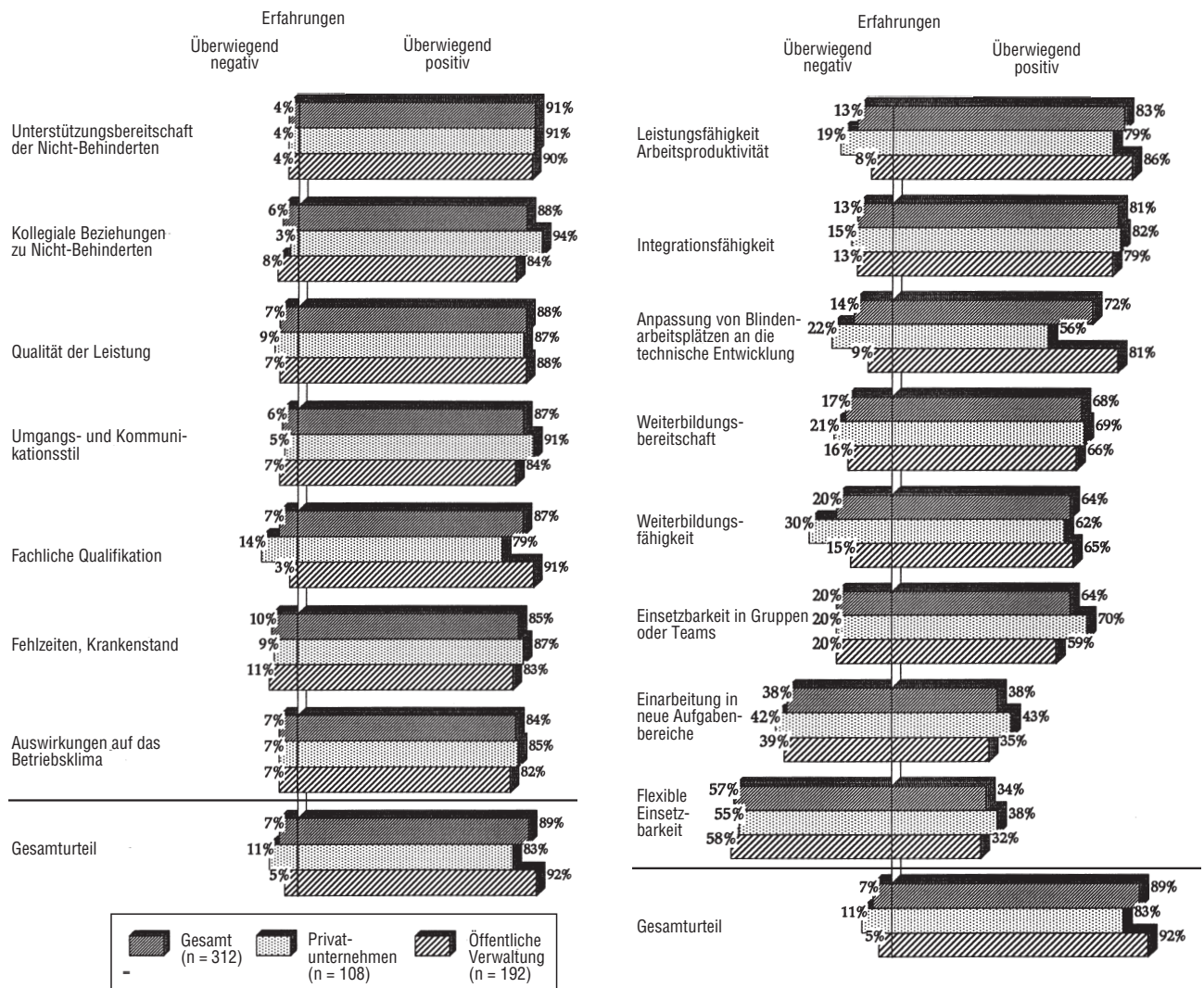
Über negative Erfahrungen mit der Einsetzbarkeit in Gruppen und Teams berichtet übereinstimmend jeder fünfte private und öffentliche Betrieb. Als besondere Einschränkung gilt die Einarbeitung in neue Aufgabenbereiche. Hier halten sich mit jeweils 38 Prozent die positiven und negativen Erfahrungen die Waage. Überwiegend negativ wird die flexible Einsetzbarkeit blinder Arbeitnehmer eingeschätzt: 55 Prozent der Unternehmen und 58 Prozent der öffentlichen Verwaltungen bewerten ihre Erfahrungen als überwiegend negativ.

Im Überblick betrachtet überwiegen die positiven Erfahrungen mit blinden Arbeitnehmern. Wenig problematisch sind die sozialen und fachlichen Aspekte der Einsetzbarkeit. Auch Fehlzeiten spielen bei der Beurteilung überwiegend keine Rolle. Deutliche Hinweise auf Probleme bei der Beschäftigung von Blinden gibt es vor allem bei der Anpassung des Arbeitsplatzes und der Qualifikation des blinden Arbeitnehmers an neue Anforderungen. Offensichtlich schränkt die Behinderung die Flexibilität im organisatorischen Einsatz entscheidend ein.

### 3.6 Neue Anforderungen und Beschäftigungsrisiken für Blinde?

Die Erfahrungen mit der Beschäftigung Blinder spiegeln neben den unproblematischen Aspekten auch die besonderen Schwierigkeiten wider, die die berufliche Integration der Blinden erschweren. Der weitgehende Verlust der visuellen Aufnahmemöglichkeiten reduziert die kontinuierlichen beruflichen Qualifizierungs- und Anpassungsprozesse, die jeder Arbeitnehmer bei der Berufsausübung „on the job“ erfährt. Die Fähigkeit zur Anpassung der Arbeitsfähigkeit an unterschiedliche Anforderungen ist allerdings eine besondere Schlüsselqualifikation, die unter den Anforderungen des lebenslangen Lernens erforderlich ist, um die Arbeitsfähigkeit auch unter sich ständig verändernden Arbeitsanforderungen zu erhalten. Aufgrund reduzierter oder fehlender vi-

## Übersicht 8: Erfahrungen mit der Beschäftigung Blinder



Quelle: Persönliche Befragung von Betrieben, die Blinde beschäftigen (n = 312)

infas

sueller Verarbeitungsmöglichkeiten ist diese Anpassungsfähigkeit nach Erfahrung der Personalverantwortlichen bei Blinden eingeschränkt.

Diese Einschränkung wird dann zu einem besonderen Beschäftigungsrisiko, wenn die Anforderungen der Arbeitswelt sich zum Nachteil der blinden Arbeitnehmer ändern. Die überwiegende Mehrheit der befragten Personalverantwortlichen erwartet solche gravierenden organisatorischen Veränderungen im Betrieb (Übersicht 9). Fast drei Viertel sehen eine organisatorische Umstrukturierung voraus. 57 Prozent erwarten die Einführung von lean production bzw. lean management. Der Einführung neuer Produktions- bzw. Informationstechnologien schauen 60 Prozent der Betriebe entgegen.

In absehbarer Zukunft erwarten zwei von drei Betrieben veränderte Arbeitsformen wie Gruppenarbeit, Teilzeitarbeit oder Fertigungsinseln. Die Behörden äußern diese Erwartungen in stärkerem Maße als die Betriebe der Wirtschaft. Verständlich ist dies vor dem Hintergrund, daß die Unternehmen diesen Wandel in den vergangenen Jahren z.T. schon vollzogen haben, während viele Behörden diese Umstrukturierungsprozesse erst jetzt vollziehen oder noch vor sich haben.

Nach Einschätzung der Personalverantwortlichen werden die Qualifikationsanforderungen infolge des organisatorischen Wandels an die Belegschaft steigen. Lediglich 10 Prozent der Unternehmen und 18 Prozent der öffentlichen Verwaltungen mit blinden Beschäftigten gehen davon aus, daß die Anforderungen gleichbleiben. Mit sinkenden Qualifikationsanforderungen rechnet lediglich ein Prozent der befragten Betriebe. Nach Einschätzung der befragten Betriebe wird im Rahmen der organisatorischen Umstrukturierungen die Belegschaft eher verringert (59 Prozent); mit einer Zunahme der Beschäftigung rechnen lediglich 12 Prozent.

Für die blinden Arbeitnehmer erwachsen daraus potentielle Risiken. Jene Personalchefs, die sich auf eine explizite Frage dazu äußern, bewerten die organisatorischen Veränderungen als ein ganz besonderes Risiko für die Beschäftigung Blinder. Steigende Qualifikationsanforderungen, Kostenreduktion und Stellenabbau erhöhen den Konkurrenzdruck gegenüber Normalsichtigen und erschweren die Beschäftigungsmöglichkeiten für Blinde. Eine Chance sehen die Personalverantwortlichen dagegen eher beim technischen Wandel. Nach ihrer Einschätzung erhöhen die neuen technischen Möglichkeiten eher die Arbeitsmöglichkeiten Blinder. Trotz erkennbarer Risiken

## Übersicht 9: Organisatorische Veränderungen, in %

	Gesamt	Privat-Unternehmen	Öffentliche Verwaltung
Zahl der Fälle	312	108	192
<i>Es erwarten Umstellungen ...</i>			
der Organisationsstruktur	71	67	76
lean production/management	57	52	63
Verlagerung von Fertigung und Aufgaben	30	40	25
Neue Produktionstechniken/Informationstechnologien	60	64	58
Veränderte Formen der Arbeitsorganisation (z.B. Gruppenarbeit, Teilzeitarbeit, Fertigungsinseln)	66	63	68
<i>Anforderungen an die Qualifikation der Belegschaft werden ...</i>			
eher steigen	79	82	77
gleich bleiben	15	10	18
eher sinken	1	2	-
Weiß nicht, Keine Angabe	1	1	1
<i>Gesamtzahl der Beschäftigten wird ...</i>			
eher steigen	12	15	9
gleich bleiben	28	33	26
eher sinken	59	51	64
Weiß nicht, Keine Angabe	2	1	2
<i>Der organisatorische Wandel birgt für die Beschäftigung Blinder...*</i>			
Chancen	1	2	1
Risiken	17	17	18
Chancen und Risiken	1	1	-
<i>Der technische Wandel birgt für die Beschäftigung Blinder...*</i>			
Chancen	14	12	14
Risiken	5	6	6
Chancen und Risiken	3	3	2

Quelle: Persönliche Befragung von Betrieben, die Blinde beschäftigten (n = 312)

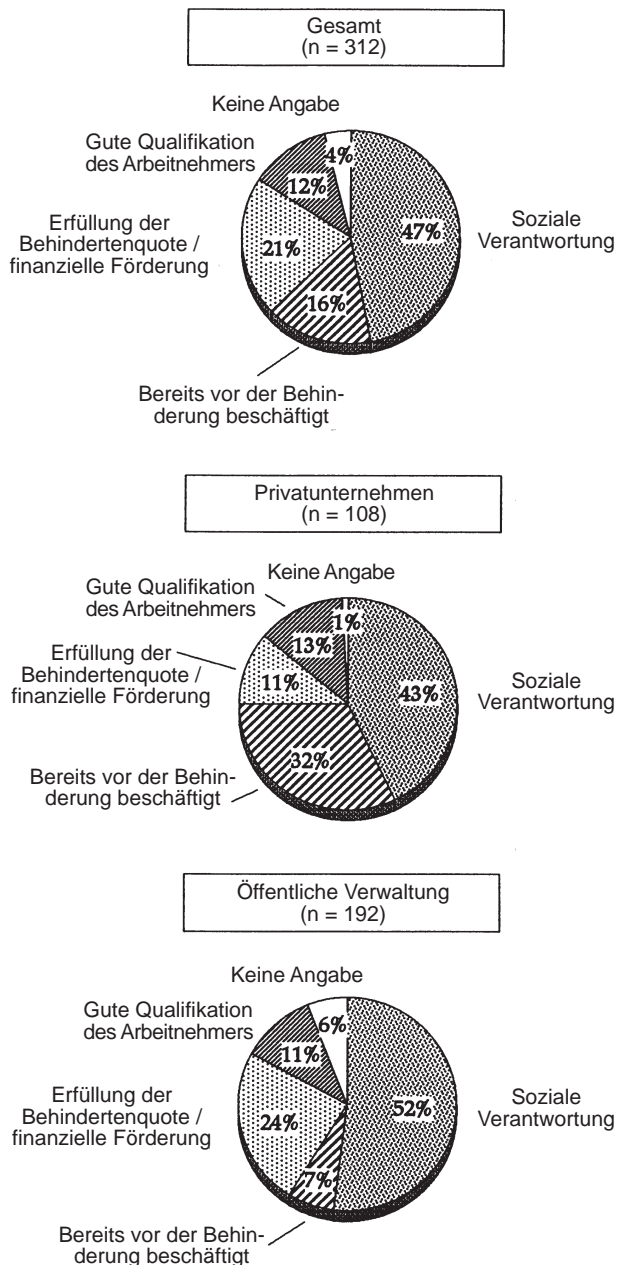
\* Ungestützte Frage, für die an 100 Prozent Fehlenden liegen keine Angaben vor.

(z.B. Graphik-Oberflächen von Computerprogrammen) überwiegen nach Auffassung der Unternehmen die damit verbundenen Chancen.

### 3.7 Gründe für die Beschäftigung blinder Arbeitnehmer

Was sind die Motive, einen oder mehrere blinde Arbeitnehmer im Betrieb bzw. in der Dienststelle zu beschäftigen? Auf diese offene, ungestützte Frage unterscheiden sich die Antworten der Privatunternehmen bemerkenswert von denen der öffentlichen Verwaltungen. 43 Prozent der Wirtschaftsunternehmen beantworten die Frage mit einem Hinweis auf die soziale Verantwortung des Betriebs. Rund ein Drittel beschäftigte den/die blinden oder hochgradig sehbehinderten Arbeitnehmer bereits vor der Erblindung. 13 Prozent tun dies wegen der hohen Qualifikation des behinderten Arbeitnehmers und jeder zehnte Betrieb will die Behindertenquote erfüllen oder in den Genuß finanzieller Förderungen gelangen.

## Übersicht 10: Gründe für die Beschäftigung blinder Arbeitnehmer



Quelle: Persönliche Befragung von Betrieben, die Blinde beschäftigen (n = 312)

infas

Die Vertreter der öffentlichen Verwaltungen messen den verschiedenen Motiven ein anderes Gewicht bei. Gut die Hälfte begründet die Beschäftigung Blinder in der Behörde mit der sozialen Verantwortung als Arbeitgeber. Am zweithäufigsten werden finanzielle Anreize bzw. die Erfüllung von Quotenregelungen bei der Beschäftigung behinderter Arbeitnehmer genannt. Vor Eintritt der Behinderung waren Blinde lediglich bei sieben Prozent der Behörden beschäftigt. Jede zehnte Verwaltung begründet das Anstellungsverhältnis mit der guten Qualifikation des sehbehinderten Arbeitnehmers.

In der Rangreihe der genannten Argumente ist die soziale Verantwortung sowohl bei den Unternehmen wie auch bei Behörden ein besonderes Motiv für die Beschäftigung blinder Arbeitnehmer. Interessanterweise verdankt ein Teil der Blinden in den privatwirtschaftlichen Unternehmen seine Beschäfti-

gung dem Umstand, daß der Betrieb sie nach der Erblindung weiterbeschäftigt hat. Bei den Behörden wurde dagegen ein Teil der Arbeit aufgrund extrinsischer Anreize (Quotierung, finanzielle Anreize) geschaffen. Beide Besonderheiten deuten auf unterschiedliche Allokationsformen hin, die für die Schaffung bzw. Erhaltung von Blindenarbeitsplätzen von besonderer Bedeutung sind.

### 3.8 Beschäftigung blinder Arbeitnehmer – Möglichkeiten und Bereitschaft

Ein besonderes Anliegen für die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik ist die Sicherung und Erschließung von Arbeitsmöglichkeiten für Blinde und hochgradig Sehbehinderte. Die Betriebe wurden deshalb gefragt, ob es bei entsprechender Umrüstung des Arbeitsplatzes bzw. bei entsprechender Umorganisation noch andere geeignete Beschäftigungsmöglichkeiten für Blinde im Betrieb gibt. Diese Frage bejahen mehr als die Hälfte der Unternehmen und zwei Drittel der Verwaltungseinrichtungen. Als potentielle Tätigkeiten nennen die Befragten vor allem zwei Berufsgruppen: Telefonisten (24 Prozent) und Bürofachkräfte, Industriekaufleute und Sachbearbeiter (32 Prozent), bzw. Verwaltungsfachkräfte (13 Prozent). Häufiger genannt wurden auch Waren- und Rechnungskaufleute. Die übrigen Tätigkeitsangaben streuen mit relativ wenigen Nennungen breit über die Berufsordnungen. Interessanterweise unterscheidet sich dieses Tätigkeitsspektrum im wesentlichen nicht von den empirisch vorfindbaren. Trotz Erfahrungen mit der Beschäftigung von Blinden sind die Vorstellungen darüber, wo Blinden noch beschäftigt werden können, eng an die gewohnten und praktizierten Muster gebunden.

Führen die überwiegend guten Erfahrungen, die die Unternehmen mit der Beschäftigung gemacht haben, auch zur Bereitschaft, weitere Blinde und hochgradig Sehbehinderte einzustellen? 29 Prozent der befragten Personalleiter bejahen diese Frage uneingeschränkt. 37 Prozent sind zwar grundsätzlich bereit, machen ihre Bereitschaft allerdings an Einschränkungen fest. Am häufigsten werden Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten genannt. Jeder fünfte Befragte sieht derzeit keine Möglichkeit für Neueinstellungen und lediglich sieben Prozent verneinen dies eindeutig.

Zwischen den Betrieben des Wirtschafts- und des öffentlichen Sektors gibt es signifikante Abweichungen bei der Möglichkeit und der Bereitschaft für Neueinstellungen. Während die Wirtschaftsbetriebe zu 30 Prozent derzeit keine Möglichkeit sehen und zu 8 Prozent prinzipiell keine Bereitschaft haben, sind dies im Verwaltungsbereich zusammen nur 22 Prozent, die von vornherein abwinken (tabellarisch nicht ausgewiesen). Die größere Zurückhaltung der privaten Unternehmen erklärt sich z.T. aus ihrer Größe. Es sind vor allem die Betriebe mit einer Größenordnung ab 100 Beschäftigten, die grundsätzlich oder mit Einschränkung zu Neueinstellungen bereit wären, während knapp die Hälfte der kleineren Betrieben unter 100 Beschäftigten keine Möglichkeit für eine zusätzliche Beschäftigung Blinder sieht.

Grundsätzlich lassen die Angaben der Personalverantwortlichen darauf schließen, daß das Beschäftigungspotential in den Unternehmen und Behörden, die bereits einen oder mehrere blinde oder hochgradig sehbehinderte Arbeitnehmer beschäftigen, noch nicht ausgeschöpft ist. Allerdings gilt es, die latente Bereitschaft in manifeste Absichten zu überführen. Dafür ist es notwendig, die Qualifizierung Blinder noch stärker an den betrieblichen Anforderungen auszurichten, die flexible Einsatzfähigkeit Blinder zu verbessern und die Blinden-

denarbeitsplätze stärker an sich wandelnde Anforderungen anzupassen.

## 4 Einige Schlußfolgerungen

Die Untersuchung hat insbesondere drei Problembereiche bei der Beschäftigung von Blinden und hochgradig Sehbehinderten aufgezeigt, die u.E. die Aufmerksamkeit der Berufsbildungs- und der Beschäftigungspolitik für Blinde verdienen:

*Das schmale Berufsfeld der blinden Erwerbstätigen beschränkt sich auf einen schmalen Ausschnitt der Arbeitswelt.* Der Schreibdienst und die Telefonzentrale sind darin die wichtigsten Arbeitsplätze. Zu den meistgenannten Berufen zählen Telefonisten, Gesundheitsberufe, Stenotypisten und andere Bürohilfskräfte, sowie Kaufleute verschiedener Schwerpunkte. Obwohl Späterblindete vor der Erblindung in einem breiten Spektrum von Berufen gearbeitet haben, unterscheidet sich ihre Erwerbspositionen nach der Erblindung kaum von jener der Früherblindeten.

Die hohe Konzentration auf wenige Berufe schmälert die Einsatzmöglichkeiten für blinde Arbeitnehmer. Aufgrund der technischen und organisatorischen Veränderungen in den Unternehmen und der öffentlichen Verwaltungen reduziert sich auf mittlere Frist der Bedarf an Bürohilfskräften und Telefonisten. Vordringliches Anliegen für die Beschäftigungspolitik für Blinde sollte daher eine Diversifizierung der Blindenberufe und eine Vorbereitung auf höherqualifizierte Arbeit sein. Sowohl die Blinden als auch die Betriebe wurden gefragt, welche Berufe und Einsatzmöglichkeiten sie für Blinde sehen. Interessanterweise deckten sich die vorgetragenen Ideen weitgehend mit dem vorfindbaren Berufsspektrum.

Dezidiert waren die Hinweise verschiedener Experten. Sie betonten übereinstimmend die Notwendigkeit, neue Berufsfelder zu erschließen. Nach ihrer Auffassung sollten ganz neue Tätigkeitsfelder ermittelt werden, indem die Arbeitslandschaft systematisch danach untersucht wird, wo Blinde erfolgreich erwerbstätig werden können. Dabei sei es notwendig, sich auf die extrafunktionale Qualifikation von Blinden, wie z.B. Gedächtnisleistungen, Konzentrationsfähigkeit auf den auditiven Kommunikationskanal, feines Gespür für menschliche Kommunikation und Fingerspitzengefühl, zu besinnen. Anders als die Betriebe und die blinden Menschen führten die Experten eine Reihe von neuen Tätigkeiten und Berufen an: Rundfunkdokumentar, EDV-gestützte Sachbearbeitung, Recherche für Medien, Lehrberufe, Telearbeit, Telefonmarketing, Demontagetätigkeiten und telefonische Annahme von Reklamationen.

*Die unzureichende Flexibilität und Entwicklungsfähigkeit der Qualifikation sind die wichtigsten Einschränkungen bei der betrieblichen Einsetzbarkeit Blinder.* Insgesamt sind die Erfahrungen der Betriebe mit der Beschäftigung von Blinden überwiegend positiv. Allerdings vermerken die Betriebe auch pointiert die Nachteile:

- Jeder fünfte Betrieb hat keine guten Erfahrungen mit der Anpassung von Blindenarbeitsplätzen an die technische Entwicklung.
- Die Weiterbildungsfähigkeit von Blinden wird von jedem dritte Betrieb als problematisch bewertet.
- Jeder fünfte Betrieb verneint die Einsetzbarkeit von Blinden in der Gruppenarbeit.
- 38 Prozent haben negative Erfahrungen mit der Einarbeitung von Blinden in neue Aufgabenbereiche.

- Mehr als die Hälfte vermißt flexible Einsatzmöglichkeiten im Betrieb.

Die Unternehmen fordern eine gute fachliche Qualifikation und eine berufsspezifische Ausbildung. Diese wiederkehrenden Hinweise der befragten Personalverantwortlichen bestätigen die Notwendigkeit einer soliden Berufsausbildung bzw. Umschulung.

Entscheidend für die Nutzenbewertung der Qualifikation ist u.a. die flexible Einsetzbarkeit und der Transfer auf andere oder neue Anforderungen. Diese natürlichen Anpassungsprozesse vollziehen sich beim täglichen training on the job. Die eingeschränkte Sehkraft vermindert nach Erfahrung der Unternehmen offensichtlich die Flexibilität und Weiterentwicklungsfähigkeit der Qualifikation Blinder. Diese skeptische Einschätzung wiegt umso mehr, als die Unternehmen und Behörden in der Mehrzahl einen technischen und organisatorischen Wandel voraussehen, der von Höherqualifizierungstendenzen und Personalreduzierung begleitet wird. Hier liegt ein besonderes Beschäftigungsrisiko für blinde Arbeitnehmer. Will man die Blindenarbeitsplätze im heutigen Umfang erhalten, sind besondere Anstrengungen dazu notwendig.

#### *Anforderungen an die berufliche Bildung und die Sicherung der Beschäftigung.*

Dazu gehören nach Einschätzungen der Experten auch veränderte Anforderungen an die *schulische und berufliche Bildung* von Blinden. Mehr noch als bislang muß sie *Schlüsselqualifikationen* vermitteln, die den blinden Arbeitnehmer in die Lage versetzen, seine Qualifikationen on the job anzupassen. Dazu zählt auch der Umgang mit dem PC, der in absehbarer Zukunft für nahezu alle Arbeitnehmer eine vergleichbare Grundqualifikation wie andere Kulturtechniken haben wird. Die PC-Technik bietet den blinden Arbeitnehmern Chancen und Risiken. Ein besonderes Risiko stellt die zunehmende Verbreitung von Graphik-Oberflächen dar. Graphische Darstellungen und die Fenstertechnik reduzieren die Möglichkeiten zur Übersetzung der Bildschirmdarstellung in Blindenschrift. Auf der anderen Seite bietet die PC-Technik wesentlich mehr Möglichkeiten zur gezielten Weiterbildung

von Blinden. Durch eine Kombination von Datenbank und Textsystem erschließen sich Zugriffe auf spezifische Informationen wesentlich schneller als bei der Verwendung von Papierfassungen in Braille-Schrift. Dadurch erschließen sich neue Formen des Fernunterrichts für alle blinden Arbeitnehmer. Diese Form der Weiterbildung kommt darüber hinaus einer Anforderung der Betriebe entgegen, die die Ausfallzeiten für Weiterbildung, die bislang vorwiegend zentral in den Blindeneinrichtungen stattfinden, begrenzen.

Nicht zuletzt sollte zu den besonderen Anstrengungen, die Beschäftigung von Blinden zu fördern und zu erhalten, die externe Beratung durch einen *berufsbegleitenden und technischen Dienst* gehören. Die z.T. negativen Erfahrungen der Unternehmen, Blindenarbeitsplätze an die technische Entwicklung anzupassen, sind bei entsprechender Beratung und technischer Ausstattung möglicherweise vermeidbar. Es kann nicht vorausgesetzt werden, daß die Betriebe das notwendige technische und arbeitswissenschaftliche Wissen vorhalten. Ein ambulanter Beratungsdienst kann hier wertvolle Beratungs- und Umsetzungsarbeit leisten und einen gefährdeten Blindenarbeitsplatz damit erhalten helfen. Die Beratungen und Interventionen können sich selbstverständlich auch auf organisatorische oder soziale Probleme beziehen und sowohl von den Betrieben wie auch von den blinden Arbeitnehmern angefordert werden.

Nicht zuletzt sollte aber auch der Weg beschritten werden, Anreize für die Beschäftigung von blinden Arbeitnehmern zu setzen. Lohnkostenzuschüsse und die Finanzierung von technischer und personeller Unterstützung gehören zum Instrumentarium dieser Förderpolitik. Darüber hinaus ist es aber auch sinnvoll, nicht-monetäre Anreize zu vermitteln. Dazu gehört die Vermittlung von Image-Gewinnen für Betriebe, die Blinde beschäftigen. Im Sinne des social marketing sollte die Beschäftigung von Behinderten imagefördernd vermarktet werden. Diese von kritischer Seite häufig als "soziales Deckmäntelchen" apostrophierten Maßnahmen lösen mit Sicherheit nicht die Strukturprobleme der Beschäftigung Blinder, wie sie differenziert in dieser Untersuchung vorgelegt werden. Sie sind aber ein Beitrag zur Förderung der Akzeptanz von Blinden, ohne die eine berufliche Integration nicht zu sichern ist.