

Erwerbstätigkeit und Beschäftigungsmöglichkeiten



Dr. rer. pol. Heinz Willi Bach ist seit Geburt hochgradig sehbehindert und war viele Jahre als Dozent an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit und im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung tätig. Er forscht über Arbeit, Arbeitsmarkt, Behinderung und Rehabilitation. Dr. Bach gehört dem wissenschaftlichen Beirat beim BMAS an und ist ebenfalls im wissenschaftlichen Beirat für die „Repräsentativbefragung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen“ tätig. In Organisationen der Blinden- und Sehbehindertenselbsthilfe ist er ehrenamtlich stark engagiert mit dem Ziel, die Berufs- und Beschäftigungsmöglichkeiten zu verbreitern und verbessern.

Für die REHADAT-Wissensreihe berichtet er über die berufliche Situation und Beschäftigungsmöglichkeiten von Menschen mit Sehbehinderung oder Blindheit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

In seiner ausführlichen Rede vor dem Verbandstag des Deutschen Blinden- und Sehbehindertenverbandes führte Bundesarbeitsminister Hubertus Heil im Juni 2018 aus, in Deutschland leben derzeit mehr als 145.000 blinde und 500.000 sehbehinderte Menschen. Diese Ausführungen decken sich mit einem der drei Szenarien, die ich 2016/2017 entwickelt habe. Dieses Szenario geht von ca.

- 150.000 blinden,
- 54.000 hochgradig sehbehinderten und
- 420.000 sehbehinderten Menschen.

Es ist sehr schwierig, differenzierte Aussagen über das Ausmaß und die Auswirkungen von Sehbehinderung und Blindheit in Deutschland zu machen, da die amtliche Statistik hier keine Angaben über Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und stille Reserve ermöglicht. Die Blinden- und Sehbehindertenselbsthilfe fordert deshalb seit Jahren, in Übereinstimmung mit der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (Artikel 31), eine differenzierte amtliche Statistik als Grundlage für eine rationale Behindertenbeschäftigungs- und -sozialpolitik.

Generell ist eine Sehbeeinträchtigung in unseren entwickelten (nach-)industriellen Gesellschaften eine Behinderung, die meistens im höheren Lebensalter auftritt und sich entsprechend auf die Beschäftigungssituation auswirkt.

Wie ist denn die Beschäftigungssituation bei blinden Menschen?

Es verwundert nicht, dass sich nach dem bereits erwähnten Szenario von den ca. 150.000 blinden Personen lediglich 46.800 im erwerbsfähigen Alter befinden – dies sind 31,2 Prozent. Das sog. erwerbsfähige Alter wird statistisch immer noch in den Grenzen von 15 und unter 65 Lebensjahren abgegrenzt. Wie viele von diesen 46.800 blinden Personen sind nun tatsächlich berufstätig? Es sind lediglich ca. 12.160. Dies entspricht einer Erwerbstätigenquote von 26 Prozent. Mit anderen Worten: von vier blinden Menschen, die beruflich tätig sein können, ist es lediglich eine. Von den 46.800 sind also 34.640 blinde Menschen beruflich inaktiv. Im Allgemeinen sind mehr als drei von vier erwerbsfähigen Personen in Deutschland beruflich tätig. Wollte man die Erwerbstätigenquote blinder Menschen auf das allgemeine Niveau heben, müssten ca. 24.000 blindengeeignete Arbeitsplätze bereitgestellt werden. Dies dürfte angesichts von mehr als 44 Mio. Erwerbstätigen und beinahe 33 Mio. sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen durchaus möglich sein. Berufliche Inklusion blinder Menschen ist nach aller Erfahrung zumeist Einzelinklusion. Dafür braucht es i. d. R. keine großen Kampagnen. Das Wegräumen der Barrieren in den Köpfen reicht zumeist aus. Motivierte Arbeitsuchende mit Blindheit oder Sehbehinderung, die mit ihren Arbeitsplatzausstattungen souverän umgehen können, haben oft viel mehr Kompetenzen, als man sich vorstellen kann.

Wie ist denn die Beschäftigungssituation bei sehbehinderten Menschen?

Von den hochgradig sehbehinderten Menschen – ca. 54.000 – sind lediglich gut 11.000 im Alter zwischen 15 und 64 Jahren. Das ist eine Erwerbsfähigenquote von 20,4 Prozent. Der größte Teil der Menschen konzentriert sich noch stärker auf das Rentenalter als bei blinden. Von den 11.000 sind tatsächlich weniger als 2.900 erwerbstätig – dies entspricht einer Erwerbsquote von ebenfalls 26 Prozent.

Bei den weniger intensiv (sonstigen) sehbehinderten Menschen gestaltet sich der Arbeitsmarkt deutlich günstiger. Von den ca. 420.000 sind knapp 130.000 im erwerbsfähigen Alter – 31 Prozent. Von ihnen sind immerhin 45 Prozent tatsächlich beschäftigt, also etwa 58.500. Wollte man deren Beschäftigungsumfang auf das allgemeine Niveau – 75 Prozent und 97.500 – bringen, müssten etwa 39.000 weitere Arbeitsplätze mit sehbehinderten Personen besetzt werden – was durchaus machbar wäre.

Die Chancen der Inklusion

Die Erwerbsbeteiligung früh erblindeter oder sehbehindert gewordener Personen (also Eintritt im Kindes- oder Jugendalter) liegt deutlich höher, zum Teil doppelt so hoch wie oben berichtet. Diese Personen haben ihre Allgemeinbildung und berufliche Sozialisation und Ersteingliederung bereits unter den Bedingungen des Lebens mit der Behinderung erfahren. Dies ist jedoch deutlich die Minderheit. Z. B sind lediglich 2.843 Personen vor Erreichen des 25. Lebensjahres erblindet (Schwerbehindertenstatistik 2017). Die meisten Betroffenen stehen also bereits deutlich im Erwerbsalter und zu nahezu 100 Prozent im Berufsleben, wenn die Beeinträchtigung eintritt. Bislang schieden die meisten von ihnen nach der Erblindung aus dem Erwerbsleben aus. Dadurch wurde die Chance vertan, nach einer ophthalmologischen und beruflichen Rehabilitation

- den bisherigen Arbeitsplatz in der bisherigen Firma oder Verwaltung wieder einzunehmen. Dies gilt aus vielen Gründen als die beste Lösung, kommt allerdings leider eher selten vor.
- einen anders als bisher zugeschnittenen Arbeitsplatz bei selber Arbeitgeberin bzw. beim selben Arbeitgeber auszuüben. Dies gilt als immerhin zweitbeste Lösung, da Betriebs-, Berufs- und Branchenerfahrung nutzbar sind, nicht zuletzt auch die Einbindung in die Kollegschaft.

In beiden Fällen profitiert auch die Firma bzw. die Verwaltung. Zeigt sie doch ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern deutlich ihr Bemühen um Personalfürsorge – auch in schwierigeren Fällen. Wenn dies nicht möglich erscheint, ist der behinderte Mensch auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und die dortigen Beratungs- und Vermittlungssysteme angewiesen. Das hohe Ausmaß und die lange Dauer der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Personen (Teilhabeberichte der Bundesregierung 2013 und 2016) zeigen deutliche Funktionsmängel auf den Arbeitsmärkten. Die einzige differenzierte Studie, auf die wir in Deutschland zurückgreifen können, stammt aus den 1990-er Jahren. Hiernach waren 7 Prozent der blinden Personen im Alter zwischen 20 und 60 Jahren arbeitslos oder arbeitsuchend – dies entspricht einer damaligen Unterbeschäftigungsquote von 21,2 Prozent. Lediglich drei von vier derjenigen, die sich als arbeitslos bezeichneten, gaben an, bei den Arbeitsämtern registriert zu sein – so errechnet sich eine gruppenspezifische Arbeitslosenquote in Höhe von 16 Prozent. Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit dieser Personen lag bei 11 Jahren. Ist die Situation blinder Menschen am Arbeitsmarkt heute besser, gleich oder schlechter? Wir wissen es nicht.

Differenziert man nunmehr die Problemlagen nach den Dimensionen Arbeitsangebot sowie Bildungsfragen, Arbeitsnachfrage und Vermittlungssysteme so kommt man zu folgenden Aussagen:

1. Relevante Größen auf Angebotsseite

Motivation:

Angesichts des hohen Ausmaßes von Verrentung könnte man von geringer Motivation der Betroffenen ausgehen, nach dem (teilweisen) Verlust des Augenlichts weiterhin einer beruflichen Tätigkeit nachzugehen. Eine britische Studie mit Befragung von erblindeten Personen zeigt allerdings ein anderes Bild. Kurz nach dem Eintritt der Behinderung wird von den Betroffenen die damals in Großbritannien äußerst leichte Verrentung (Attest des Hausarztes war hinreichend) als Erleichterung empfunden, bei der ersten Nachbefragung nach sechs Monaten zeigte sich bereits ein anderes Bild. Eine Reihe von Betroffenen wäre gern wieder beruflich eingegliedert gewesen. Nach der zweiten Nachbefragung nach 24 Monaten war die überwiegende Zahl der Befragten daran interessiert, wieder eine berufliche Tätigkeit ausüben zu können. Für Deutschland können wir sicherlich eine ähnliche Entwicklung der Motivlagen unterstellen. Interviews zeigen auch hier, dass im Lauf der Zeit der Wunsch nach erneuter beruflicher Tätigkeit größer wird.

Berufliche Rehabilitation:

Bei der intendierten Rückkehr auf den bisherigen Arbeitsplatz oder zumindest einen bekannten anderen Arbeitsplatz bei bisheriger Arbeitgeberin oder beim bisherigen Arbeitgeber ist die Rehabilitation sicherlich gezielter plan- und durchführbar, als wenn das Ziel in der Teilhabe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt liegt. Hier gestalten sich Fragen von Qualifikation, Kompetenzvermittlung, Flexibilität anders. Es gilt, die Betroffenen entsprechend ihren Eignungsschwerpunkten, beruflichen Vorerfahrungen, Neigungen, Erwartungen an künftige Tätigkeiten und den Kenntnissen über relevante Arbeitsmärkte so kompetent wie möglich zu machen. Es bleibt aber notgedrungen oft Kaltaquise.

Ein größeres Problem für blinde Menschen liegt darüber hinaus häufig in den Anforderungen an die räumliche Mobilität, die oft mit einem neuen Arbeitsplatz in nicht bekannter Umgebung verbunden ist.

2. Nachfrageseite – Angebot an geeigneten Arbeitsplätzen

Bei der Nachfrage nach Arbeitskräften, also auf Seite der Arbeitgebenden, ist die Vorstellung von der Leistungsfähigkeit blinder Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Relevanz. Mit Blindheit wird zumeist Hilflosigkeit, Hilfsbedürftigkeit, Schutzlosigkeit, Orientierungsprobleme und geringe Leistungsfähigkeit assoziiert; die Bevölkerung hat im Allgemeinen zumeist den im hohen Alter erblindeten Menschen vor Augen.

Kompetente und erfahrene Rehafachleute und vermittelnde Personen der Bundesagentur für Arbeit (BA) schätzen hohe Einstellungsbereitschaft ein, wenn

- die über Einstellungen entscheidenden Personen in ihrem näheren Umfeld (Familie, Bekannte) enge Kontakte zu und daher Erfahrungen mit blinden oder sehbehinderten Menschen haben.
- die Entscheider in den Firmen/Verwaltungen bisher gute Erfahrungen mit blinden oder sehbehinderten Beschäftigten sammeln konnten.
- die Entscheider in den Firmen/Verwaltungen sozial oder religiös o. ä. besonders engagiert, daher aufgeschlossen und sensibilisiert sind.
- interessante Rahmenbedingungen (Probebeschäftigungen, Prämien, Eingliederungszuschüsse, Arbeitsplatzausstattungen, aber auch positive öffentliche Herausstellungen z. B. „Inklusionsfirma des Jahres“) anziehend wirken.

Einen Eindruck von tatsächlichen Unterschieden in den Chancen zur Teilhabe an Arbeit und Beruf vermittelt die von der BA in Auftrag gegebene und 2004 erschienene Studie „Arbeitslosigkeit und Integrationschancen schwerbehinderter Menschen“. Es ist das Verdienst dieser Studie, erstmals systematisch die Einschätzung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zu den Beschäftigungsmöglichkeiten von Bewerberinnen und Bewerbern mit verschiedenartigen Handicaps dargestellt zu haben. Zu diesen Fragen stehen bis heute keine aktuelleren nach Art der Beeinträchtigung differenzierten empirischen Angaben zur Verfügung. Hier besteht dringender weiterer Forschungsbedarf, auch aus menschenrechtlicher Perspektive.

„Will man Zugangsbedingungen von schwerbehinderten Arbeitssuchenden einschätzen, so ist eine differenzierende Betrachtung der Marktchancen in Abhängigkeit von der Art der Behinderung notwendig. Ein solcher Vergleich zwischen verschiedenen Behindertengruppen weist auf möglicherweise besondere „Problemgruppen“ am ersten Arbeitsmarkt hin. Dies sind mit anderen Worten Zielgruppen für besonders intensive Betreuung durch die Arbeitsvermittlung und -beratung.

Die Unternehmen und Verwaltungen¹ wurden für Betroffene von neun verschiedenen Behinderungsarten gefragt,

- ob für diese schwerbehinderten Arbeitssuchenden ohne weitere Einschränkungen Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen,
- ob die Beschäftigung unter Umständen möglich ist, das heißt bei entsprechender technischer und finanzieller Unterstützung,
- oder ob dies selbst bei entsprechenden Hilfen nicht möglich ist.

Die damals erhobenen Befunde dürften auch heute noch Gültigkeit besitzen. Wie die folgende Abbildung deutlich macht, bestehen beträchtliche Unterschiede hinsichtlich des Marktwiderstands je nachdem, welche Art von Beeinträchtigung vorliegt. Darüber hinaus bestehen signifikante Unterschiede in der Einschätzung der Eingliederungsmöglichkeiten nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen. In Großunternehmen und im öffentlichen Dienst ist die Beschäftigungsbereitschaft vergleichsweise groß.

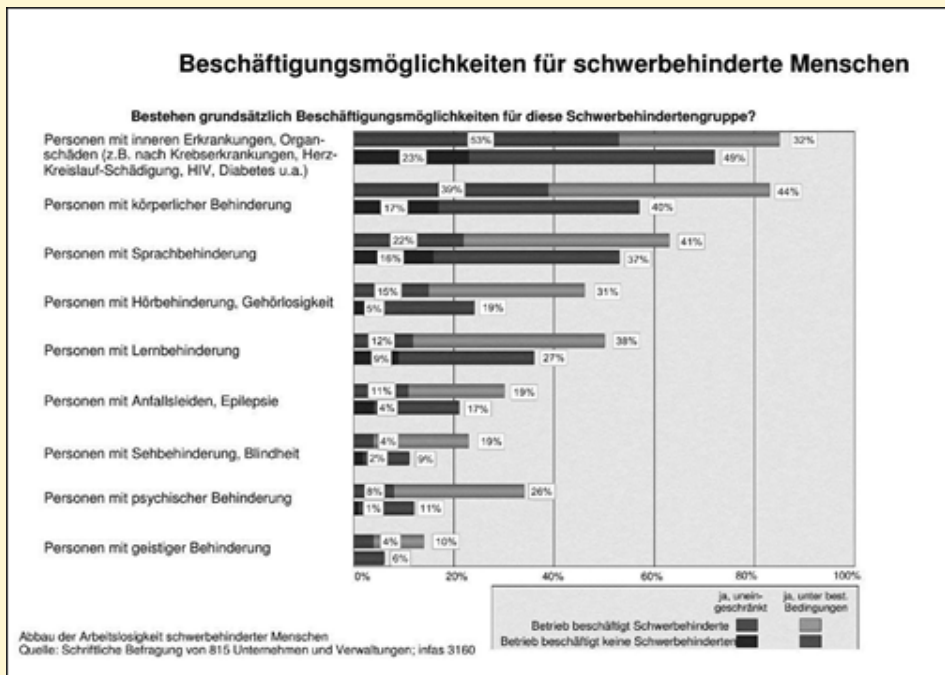


Abb.: Beschäftigungsmöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen (Schröder & Steinwede 2004)

1 815 Unternehmen und Verwaltungen wurden im Rahmen dieser Untersuchung befragt (Schröder, Steinwede 2004: S. 65 ff.).

Gegenüber blinden oder auch sehbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern – hier ist nicht weiter unterschieden worden – zeigt sich auch im Vergleich zu Betroffenen anderer Behinderungsarten ein starker „Marktwiderstand“. „Die damalige Untersuchung lässt somit deutlich werden, wie vielschichtig sich die beruflichen Eingliederungsprobleme darstellen und dass es einer individuell maßgeschneiderten Arbeitsförderung bedarf. Vermittlungsvorschläge auf vorhandene offene Stellen erscheinen im Licht dieser Untersuchung für einen Teil des Klientels wenig zielführend. Hier erscheinen Suchstrategien erfolgreicher, die zuerst an den Persönlichkeitsmerkmalen der Bewerberinnen und Bewerber ansetzen, um die jeweils (best-) geeigneten Beschäftigungsmöglichkeiten für das Individuum zu finden oder auch zusammenzustellen und zu gestalten. Diese an den Talenten ansetzende Suchstrategie weist wichtige Merkmale des Coachings auf.

Die Befragungsergebnisse zeigen nicht zuletzt, wie stark das defizitorientierte Denken bei der Beschäftigung beeinträchtigter Menschen vorherrscht, dies allerdings vor dem Hintergrund verschiedener Arten von anerkannter Schwerbehinderung in erheblich unterschiedlichem Ausmaß. Weiterhin wird deutlich: Je differenzierter die Kenntnisse über und Erfahrungen mit Menschen mit Beeinträchtigungen im Unternehmen oder der Verwaltung sind, umso weniger spielen defizitorientierte Beweggründe eine Rolle. Dies gilt für Personalverantwortliche, Führungskräfte, Kolleginnen sowie Kollegen, Kundschaft und nicht zuletzt für das arbeitsvermittelnde Fachpersonal gleichermaßen.

3. Beratungs- und Vermittlungssysteme

Die öffentliche Arbeitsvermittlung obliegt den Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit nach SGB III sowie den Jobcentern nach SGB II. Rehabilitation obliegt weiterhin der Deutschen Rentenversicherung, der Unfallversicherung, den Einrichtungen nach dem Bundesversorgungsgesetz sowie der Jugendhilfe nach SGB VIII oder der Eingliederungshilfe nach SGB IX. Diese üben jedoch selbst keine Arbeitsvermittlungsaufgaben aus.

Der beschriebene „Marktwiderstand“ gegenüber blinden und sehbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern macht deutlich, wie intensiv die Bemühungen der arbeitsvermittelnden Einrichtungen im Sinne eines persönlichen Coachings sein müssen, um unter diesen Bedingungen Erfolg zu haben. Hier muss zumeist für die zu coachende Person der richtige und mögliche Arbeitsplatz gesucht oder Tätigkeiten zu einem solchen zusammengestellt werden. Integrationsfachdienste, Integrationsfirmen, Bildungsträger u. a. können dieses Bemühen unterstützen, es bleibt aber i. d. R. ein intensives Bemühen der vermittelnden Einrichtungen mit der Notwendigkeit zum Coachen, zuweilen Empowern und nach erfolgter Vermittlung in Einzelfällen einer Nachbetreuung am Arbeitsplatz.