

SAMS: Studie zum Arbeitsleben von Menschen mit Sehbehinderung

Bericht zu Modul 1: Forschungsstand

Sylvie Kobi, Dr., Departement Soziale Arbeit ZHAW

Sylvie Meyer, Prof., Haute école de travail social et de la santé

Susanne Mueggler, Departement Soziale Arbeit ZHAW

Eylem Copur, Dr., Institut für Wirtschaftsrecht ZHAW

Februar 2014



Schweizerischer Zentralverein
für das Blindenwesen



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

**Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung
von Menschen mit Behinderungen EBGB**

MIGROS
kulturprozent

Übersetzung des Kapitel 3 vom Französischen ins Deutsche durch Florence Boissenin

Inhaltsverzeichnis

1	Synthese	4
1.1	Einleitung	4
1.2	Literaturrecherchestrategien	4
1.3	Wichtigste Erkenntnisse	4
2	Forschungsstand Schweiz	6
2.1	Übersicht über die wichtigsten Studien in der Schweiz	6
2.1.1	Beschäftigungszahlen	7
2.1.2	Diskriminierungserfahrungen	8
2.1.3	Umgang mit Sehverlust in Zusammenhang mit Erwerbstätigkeit	8
2.2	Studien aus Deutschland und Österreich	8
3	Fachliteratur in der französischsprachigen Schweiz	11
3.1	Französischsprachige Schweiz	11
3.2	Frankreich	12
4	Forschungsstand angloamerikanischer Sprachraum	15
4.1	Erwerbssituation	15
4.1.1	Beschäftigungszahlen	15
4.1.2	Gründe für Erwerbslosigkeit	15
4.1.3	Einflussfaktoren auf Beschäftigungssituation	15
4.1.4	Ältere Arbeitnehmende	16
4.2	Arbeitsumfeld und Arbeitgebende	16
4.2.1	Unterstützung	16
4.2.2	Wahrgenommene Einschränkungen	17
4.2.3	Rekrutierung	17
4.3	Psychosoziales Befinden	17
4.3.1	Arbeitszufriedenheit	17
4.3.2	Psychisches Wohlbefinden	18
4.4	Gesundheitskosten und Produktivitätsverluste	18
4.5	Fazit	18
5	Rechtliche Fragen	19
5.1	Rechtliche Grundlagen	19
5.1.1	Diskriminierung	19
5.1.2	Invalidenversicherung	20
5.2	Beratungsfälle, Gleichstellungsprojekte und Bundesgerichtsentscheide	20
	Literaturverzeichnis	22

1 Synthese

Sylvie Kobi

1.1 Einleitung

Der Schweizerische Zentralverein für das Blindenwesen (SZB) stellte einen Mangel an Informationen zur Arbeitssituation von Menschen mit Sehbeeinträchtigungen im Erwachsenenalter fest und beauftragte die ZHAW mit der Erarbeitung eines Konzeptes für eine grössere Studie, welche sich dieser Thematik widmet. Explizit nicht fokussiert werden sollen die Berufsvorbereitung und die erste berufliche Integration. Ausgeschlossen werden auch die nicht erwerbsorientierten Formen der Arbeit, namentlich die Haus-, Kinder- und Familienarbeit, die Nachbarschaftshilfe und die Freiwilligenarbeit.

Der SZB vertritt mit diesem Vorhaben eine breit abgestützte Koalition, welche die grossen Selbsthilfeorganisationen und die spezialisierten Fachhilfe-Einrichtungen für sehbehinderte Menschen zusammenschliesst. Weiter wirken die kantonalen IV-Stellen mit (vertreten durch die IV-Stellen Zürich und Waadt).

Basierend auf den Ergebnissen aus dem Forschungsprojekt wird der SZB konkrete Massnahmen zur Verbesserung der beruflichen Integration von Menschen mit Sehbehinderung initiieren und damit zum Abbau von Hindernissen, die diese Integration erschweren, beitragen. Damit trägt das gesamte Projekt (Forschungsteil + Massnahmen) *wissenschaftlich fundiert* zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung im Erwerbsleben bei.

Die Studie umfasst fünf verschiedene Module und sowohl qualitative wie auch quantitative Forschungszugänge. Der vorliegende Bericht zum Modul 1 (Literaturrecherche) fasst die bestehende deutschsprachige, französischsprachige und englischsprachige Forschungsliteratur zum Thema zusammen und gibt Auskunft über die wichtigsten rechtlichen Rahmenbedingungen in der Schweiz.

In diesem ersten Syntheseteil (Kapitel 1) werden die wichtigsten Ergebnisse der nachfolgenden Kapitel zusammengefasst. In Kapitel 2 wird der Forschungsstand in der Schweiz sowie in Deutschland und Österreich aufgearbeitet. Kapitel 3 widmete sich dem Forschungsstand in der französischsprachigen Schweiz. In Kapitel 4 wird der Blick auf internationale Literatur ausgeweitet und Kapitel 5 gibt Auskunft über rechtliche Aspekte.

1.2 Literaturrecherchestrategien

Die Suchstrategien für die Literaturübersichten sind im Anhang im Detail aufgeführt. Berücksichtigt wurde insbesondere Literatur, die folgende Kriterien erfüllte:

- Empirische Studien
- Nicht älter als 10 Jahre
- Fokus auf Sehbehinderung und Blindheit in Kombination mit Erwerbstätigkeit im ersten Arbeitsmarkt. Wenn keine Informationen vorhanden, Ausdehnung auf „Behinderung“ im Allgemeinen.
- Ausschluss von Quellen, die sich primär auf die berufliche Erstintegration beziehen.

1.3 Wichtigste Erkenntnisse

Die Literaturübersicht der folgenden Kapitel zeigt, dass es sowohl im deutschsprachigen als auch im französischsprachigen und im englischsprachigen Raum nur vereinzelte Studien zum Thema der beruflichen Situation von Menschen, die sehbehindert oder blind sind, gibt. Da meist spezifische Gruppen befragt wurden (z.B. Absolventinnen und Absolventen einer bestimmten Institution, Personen eines spezifischen Blindenverbandes, Hochqualifizierte u.a.), sind die Resultate nicht repräsentativ für die Gesamtheit aller erwerbstätigen Personen, die blind oder sehbehindert sind.

Die wichtigsten Erkenntnisse der bestehenden Studien sind zusammengefasst die Folgenden:

- Die Erwerbsquoten von Menschen mit einer Sehbehinderung/Blindheit sind im Vergleich zur übr-

gen Bevölkerung nach wie vor gering. Insbesondere bei Personen, die erst im Verlauf des Berufslebens blind oder sehbehindert geworden sind, sinken die Erwerbsquoten bzw. es besteht die Gefahr eines frühzeitigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben. Diese „unsichtbar Sehbehinderten“ (Zimmermann & Paul, 2011) setzen aus Angst vor Arbeitsverlust häufig auch keine Hilfsmittel ein bzw. kommunizieren ihre Einschränkungen und Möglichkeiten nicht. Insbesondere Zahlen aus den USA zeigen jedoch, dass die Beschäftigungsrate sowie das Einkommen von Menschen mit einer Sehbehinderung in den Jahren 1997-2007 (Untersuchungszeitraum der betreffenden Studie) zugenommen haben.

- Die Erwerbsverläufe von Menschen mit Sehbehinderung sind häufig durch Brüche gekennzeichnet (z.B. Umschulung aufgrund einer entstehenden Sehbehinderung).
- Vielfach verhindern Vorurteile von Arbeitgebenden die Anstellung von Menschen mit einer Sehbehinderung. Interventionsmassnahmen setzen deshalb sinnvollerweise auch bei der Sensibilisierung von Arbeitgebenden an.
- Sehbehinderung/Blindheit hat einen Einfluss auf die Zusammenarbeit mit Arbeitskolleginnen und -kollegen. Diese fühlen sich unsicher im Umgang mit blinden und sehbehinderten Personen und sind oft wenig unterstützend beziehungsweise bieten nicht-optimale Unterstützungsleistungen an.
- Oft werden Kompetenzen von Personen mit einer Sehbehinderung/Blindheit unterschätzt und wenige Weiterbildungsmöglichkeiten wahrgenommen.
- Veränderungen in Arbeitsprozessen (z.B. technische Neuerungen, Einführung einer neuen Software) führen zu neuen Herausforderungen für Menschen mit Sehbehinderung/Blindheit. Die Auswirkungen von solchen Veränderungen auf Erwerbstätige werden von Arbeitgebenden zu wenig bedacht.
- Beratungsangebote zum Wiedereinstieg in den Beruf (z.B. nach einer Arbeitslosigkeit) werden in einer deutschen Studie eher kritisch beurteilt, indem beispielsweise die Wirksamkeit dieser Beratungen in Frage gestellt wird. Die Wichtigkeit spezialisierter Arbeitsberatungsstellen für Menschen mit Sehbehinderung wird hervorgehoben.
- Erwerbstätige Personen mit Behinderung nutzen während der Arbeitstätigkeit verschiedenste Hilfsmittel (Abspielgeräte für Tonträger, Lese- und Schreibsysteme, Lupenbrillen, Ferngläser, Filtergläser etc.). Der Einsatz solcher Tools hat einen positiven Einfluss auf die Beschäftigungssituation und die Produktivität.
- In der Schweiz ist der Diskriminierungsschutz abhängig vom Anstellungsverhältnis, in welchem die betreffenden Personen tätig sind: Bei Bund, Kantonen und Gemeinden als Arbeitgebenden ist dieser Schutz am höchsten, in der Privatwirtschaft kommen weniger rechtliche Regelungen zum Zuge.
- Die Invalidenversicherung übernimmt Kosten, die im Rahmen von Umschulungen anfallen und finanziert behinderungsbedingte Hilfsmittel.
- Bundesgerichtsentscheide zum Thema Arbeit und Sehbehinderung betreffen vor allem Fragen in Bezug auf IV-Rentenansprüche und zum Nachteilsausgleich.

2 Forschungsstand Schweiz

Sylvie Kobi

In den folgenden Zeilen wird der Forschungsstand in der Schweiz zum Thema Sehbehinderung/Blindheit und Erwerbstätigkeit aufgezeigt (Kapitel 2.1). In Kapitel 2.2 wird darüber hinaus zusätzlich auf Werke aus Deutschland und Österreich verwiesen.

2.1 Übersicht über die wichtigsten Studien in der Schweiz

Für die *Schweiz* gibt es wenige Studien und Quellen, die sich ausschliesslich mit dem Thema Sehbehinderung in Verbindung mit Arbeit (exkl. berufliche Erstintegration) auseinandersetzen. Nennenswert sind insbesondere folgende Werke:

- Studie des Schweizer Blindenbundes aus dem Jahr 2011 (Zimmermann & Paul, 2011): Mitglieder des Schweizer Blindenbundes wurden gebeten, eine Rückmeldung zu vier Fragen zu geben (positive und negative Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt in Zusammenhang mit Sehbehinderung; Entscheidende Faktoren für den Stellenerwerb; Begründung von Absagen; Voraussetzungen, um Arbeit ausführen zu können). Angaben zur Anzahl der Rückmeldungen sind im Bericht zur Untersuchung leider keine ausgewiesen.
- Diplomarbeit einer Studentin der Psychologie an der ZHAW (Chironi, 2010): Chironi untersuchte die Bedeutung der sozialen Kompetenz bei der beruflichen Integration von Menschen mit einer Sehbehinderung anhand der bestehenden Literatur. Es handelt sich hierbei nicht um eine empirische Arbeit.
- Adler, Wohlgensinger, Meier und Hättich (2011) legten in ihrer Studie den Fokus auf die Lebenslage hörsehbehinderter und taubblinder Menschen. „Ausbildung und Arbeit“ war einer von mehreren Aspekten¹, die untersucht wurden. Der Hauptteil der Studie bildeten Fragebögen, die von Sozialarbeitenden der SZB-Beratungsstellen zu den Klientinnen und Klienten ausgefüllt wurden. 338 Fragebogen konnten analysiert werden. Von den untersuchten Personen im erwerbsfähigen Alter sind 38 % erwerbstätig (ebd., S. 12). Ein weiterer methodischer Zugang dieser Studie stellten qualitative Interviews mit 45 hörsehbehinderten Menschen sowie 4 Expertinnen- und Experteninterviews dar.

Daneben gibt es Studien, die sich mit Arbeitsbiographien von *Menschen mit einer Behinderung ohne spezifische Fokussierung auf Sehbehinderung* befassen. Es ist dies beispielsweise das Projekt von Parpan-Blaser (2014) zu Arbeitsbiographien nach einer IV-Anlehre. 8 von 27 vertieft interviewten Personen waren Menschen mit einer Sehbehinderung. Der Schlussbericht zur Studie liegt leider noch nicht vor.

Baumgartner, Greiwe und Schwab (2004b) untersuchten vor ca. 10 Jahren die berufliche Integration von behinderten Personen in der Schweiz. Auch hier wurden nicht nur Personen mit Sehbehinderung einbezogen.

Eine Publikation der Fachstelle für Rassismusbekämpfung und des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (EBGB) stellt die verschiedenen Massnahmen der Diskriminierungsbekämpfung bei der Personalrekrutierung vor (Schönenberger & Fibbi, 2011). Im Fokus steht die Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Behinderung sowie ethnischer Herkunft.

In den folgenden Unterkapiteln werden die wichtigsten Erkenntnisse aus den erwähnten Studien zusammengefasst.

¹ Folgende Aspekte wurden untersucht: Behinderung, Wohnen, Lebensverrichtungen im Alltag, Arbeit, Freizeit, Selbstbestimmung, Soziale Kontakte, Kommunikation, Informationszugang, Mobilität, Strategien und Problemlösungen, materielle Situation, Hilfe und Unterstützung (Adler et al., 2011, S. 44).

2.1.1 Beschäftigungszahlen

Die Erwerbsquote von Personen mit Behinderung² liegt gemäss Bundesamt für Statistik im Jahr 2011 in der Schweiz bei 65 % und ist damit tiefer als bei Personen ohne Behinderung (85 %) (BFS, 2012). Ausserdem arbeiten Menschen mit Behinderung häufiger Teilzeit (d.h. bis 89 %-Pensum) als Menschen ohne Behinderung (ebd.). Trotzdem spricht das BFS von einem „starken Engagement von Menschen mit Behinderung im Erwerbsleben“ (BFS, 2013b).

Doch eine zahlenmässige Berechnung der Anzahl erwerbstätiger Personen, die sehbehindert oder blind sind, bleibt schwierig, da die Datenlage zu blinden und sehbehinderten Personen allgemein schlecht ist (Spring, 2012). Der SZB (Spring, 2013) geht von 145'000 Personen im Alter zwischen 20 und 64 mit einer Sehbeeinträchtigung aus (siehe hierzu z.B. auch die systematische Review von Goertz, van Lierop, Houkes & Nijhuis, 2010). Seine Berechnungen fallen etwas höher aus als bei der Schweizerischen Gesundheitsbefragung 2012, die allerdings mit einer sehr eingeschränkten Definition von Sehbehinderung arbeitet, d.h. Personen als sehbeeinträchtigt definiert, die ein Buch oder eine Zeitung mit Brille oder Kontaktlinsen nur mit starken Schwierigkeiten oder nicht lesen können (BFS, 2014, S. 11). Gemäss dieser Definition haben im Jahr 2012 2.2 % der Bevölkerung im Alter zwischen 15 und 64 Jahren eine Sehbeeinträchtigung (BFS, 2013a). Dies entspricht im betreffenden Jahr einer Anzahl von 119'676 Personen.

In der Studie von Adler et al. (2011, S. 12) waren 38 % der untersuchten taubblinden und hörsehbehinderten Personen im erwerbsfähigen Alter erwerbstätig, ein Drittel dieser Gruppe aber in geschützten Arbeitsplätzen und ein Grossteil in einem Teilzeitverhältnis.

Menschen mit Behinderung sind gemäss der Studie von Baumgartner, Greiwe und Schwarb (2004a, S. xvii) eher in mittleren und grossen und weniger in kleinen Betrieben angestellt³. Eine „Sinnesbehinderung“ haben nur 12 % der Mitarbeitenden mit Behinderung⁴. Mehr als die Hälfte (54 %) sind körperlich behindert (ebd., S. 55). Etwa ein Drittel der angestellten Menschen mit Behinderung (28 %) waren zu Anstellungsbeginn noch nicht behindert. 64 % dieser Personen üben noch dieselbe Tätigkeit aus wie vor der „Behinderung“, die übrigen mussten die Aufgabengebiete wechseln (ebd., S. 80). Bei grossen Betrieben findet häufiger eine Weiterbeschäftigung statt als bei kleinen Betrieben, doch auch dort liegt die Quote eher tief: Bei grossen Betrieben werden nur rund 20 % der „neu behinderten“ Personen weiterbeschäftigt (Baumgartner et al., 2004b, S. 9). Leider erfolgte keine Auswertung zum Thema Sehbehinderung

Weitere wichtige Resultate dieser Studie in Bezug auf Menschen mit „Sinnesbehinderung“ sind (Baumgartner et al., 2004a):

- Bei 24 % der Mitarbeitenden mit einer Sinnesbehinderung waren Arbeitsplatzanpassungen nötig (ebd., S. 67).
- Vor allem bei Personen mit einer Sinnesbehinderung bezieht ein Grossteil (67 %) keine IV-Rente (ebd., S. 69).
- Bei den Mitarbeitenden mit einer Sinnesbehinderung haben nur 28 % Kundenkontakt (ebd., S. 78), was im Vergleich zu den anderen Behinderungsarten wenig ist.
- Es findet mehrheitlich eine vergleichbare Entlohnung der Mitarbeitenden mit bzw. ohne Behinderung statt bei vergleichbarer Qualifikation (ebd., S. 77).

Adler et al. (2011, S. 13) sprechen von der Schwierigkeit, überhaupt in den Arbeitsprozess zu gelangen. Des Weiteren stellt aber auch der Erhalt der Arbeitsstelle eine Herausforderung dar, d.h. viele der untersuchten Personen verloren die Stelle und mussten sich mit Folgen der Arbeitslosigkeit (fehlende soziale Kontakte usw.) auseinandersetzen.

² Die Statistik der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen definiert Personen als behindert, die „angeben, ein dauerhaftes Gesundheitsproblem zu haben und bei Tätigkeiten des normalen Alltagslebens (stark oder etwas) eingeschränkt zu sein“ (BFS, 2012, S. 1).

³ Die Daten basieren auf einer repräsentativen schriftlichen Betriebs- und Institutionenbefragung im April und Mai 2003.

⁴ 16 % sind Personen mit einer geistigen Behinderung, 14 % Menschen mit einer psychischen Behinderung und die übrigen 4 % haben eine Mehrfachbehinderung (Baumgartner et al., 2004, S. 55-56).

2.1.2 Diskriminierungserfahrungen

Die Bestandesaufnahme von Schönenberger und Fibbi (2011) zu internationalen Interventionen und Schweizer Projekten zur Diskriminierungsbekämpfung bei der Personalrekrutierung zeigt auf, dass in der Schweiz bei Personen mit Behinderung (kein spezifischer Fokus auf Sehbehinderung) weder das Quotenmodell eingesetzt wird noch „greifende Antidiskriminierungsmassnahmen beim Zugang zu Arbeit“ (ebd., S. 21) bestehen. „Supported employment“ sei noch keine offizielle Strategie, wenn auch diesbezüglich erste Ansätze und Projekte bestehen (Rüst & Debrunner, 2005). Die Autorinnen erwähnen beispielhaft zwei Schweizer Massnahmen zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung: Das Informationsportal „Compasso“⁵ für Arbeitgebende sowie das Projekt „die Charta“⁶, ein Netzwerk für Arbeitgebende. Daneben gibt es öffentliche Unterstützungsmassnahmen für Arbeitgebende, die Personen mit Behinderung anstellen sowie Beispiele konkreter Betriebe, die mit Massnahmen Diskriminierungen bei der Anstellung entgegen wirken (ebd., S. 41). Der Bund verstärkt zur Zeit auch die Sensibilisierungsanstrengungen auf Seiten der Arbeitgebenden. Der Fokus liegt hierbei aber auf der Phase der Eingliederung (und nicht auf dem Arbeitsprozess) (Informationsstelle AHV/IV, 2012). Dass Sensibilisierungsmassnahmen bei Betrieben nötig sind, bestätigen auch Zimmermann und Paul (ebd., S. 13). Die Bereitschaft der Arbeitgebenden zur Einstellungen von Menschen mit Sehbehinderung sei als tief einzuschätzen.

Die Pro Infirmis fordert Quoten, da eine kleine eigene Umfrage ergeben hat, dass die Bereitschaft der Betriebe zur Einstellung von Menschen mit Behinderung sehr klein ist: „Nur eine verbindliche Quoten-Regelung oder ein griffiges Bonus-Malus-System wird es möglich machen, die gesteckten Ziele zu erreichen. Pro Infirmis fordert deshalb eine Quote von 2 % für Betriebe ab 20 Vollzeitstellen“ (Pro Infirmis, 2010).

2.1.3 Umgang mit Sehverlust in Zusammenhang mit Erwerbstätigkeit

Für die Schweiz stellten Zimmermann und Paul (2011, S. 9) in einer kleinen Umfrage fest, dass für Personen, die ohne Sehbehinderung eingestellt werden und dann immer schlechter sehen, die Arbeitssituation schwierig ist, da sie aus Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes häufig keine Hilfsmittel einsetzen. Sie nennen diese Gruppe von Personen in ihrer Typologie deshalb auch die „unsichtbar Sehbehinderten“⁷. Entzug von Verantwortung, Lohnkürzungen, Abwertungen am Arbeitsplatz u.a. sind die Folgen für die Betroffenen.

2.2 Studien aus Deutschland und Österreich

In Deutschland und Österreich gibt es vereinzelte Studien zum Thema Arbeit und Sehbehinderung/Blindheit. In den folgenden Zeilen werden die wichtigsten aufgeführt:

- Bach (2011) beantwortet in seiner Studie die Frage, welche Erfahrungen blinde und sehbehinderte Hochqualifizierte bei der Arbeitssuche machen. Besonders fokussiert werden auch Beratungs- und Vermittlungstätigkeiten von Arbeitsvermittlungsstellen. In einem kleinen Teil der Studie werden allgemeine Aspekte der beruflichen Situation (Zufriedenheit, Entwicklungschancen u.a.) thematisiert. Eine der erkenntnisleitenden Fragen war ausserdem, ob es im Hinblick auf eine berufliche Integration Unterschiede gibt zwischen Personen, die früh eine Sehschädigung erfahren haben zu denen, die erst im Berufsleben sehbehindert wurden (ebd., S. 21). Fragen zu Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung wurden ebenfalls thematisiert (ebd., S. 21). Mit einem Fragebogen, bestehend aus 107 Fragen (mehrheitlich standardisierte Fragen) wurden Personen, die blind oder sehbehindert sind und in den 10 Jahren vor der Befragung eine Dienstleistung einer Arbeitsvermittlungsstelle in Anspruch genommen haben, schriftlich, telefonisch oder per Mail befragt. 308 von 561 verschickten Fragebögen konnten ausgewertet werden (ebd., S. 29), was einem Rücklauf von 55 % entspricht.

⁵ <http://www.compasso.ch/de/p90000193.html>

⁶ <http://www.diecharta.ch/>

⁷ Die Forschenden erarbeiteten folgende Typologie: Die langjährigen Mitarbeitenden, die Restrukturierungsopfer, Umgeschulte, unsichtbar Sehbehinderte und Selbstständige. Die Typologie zeigt die Heterogenität der Erfahrungen auf.

Nur bei ¼ der Befragten ist die Sehbehinderung oder Blindheit erst im Verlauf der Berufslebens eingetreten (ebd., S. 42)

- Eine ältere Studie aus Deutschland geht der Frage nach der Arbeitszufriedenheit von blinden und sehbehinderten Menschen nach. Die Befragten wurden über verschiedene Fachzeitschriften des Blindenwesens in ganz Deutschland gesucht. Die Beantwortung des Fragebogens dauerte 60-90 Minuten (Keller, Schretzmann & Stegie, 1999).
- Habeck (2012) untersuchte in Deutschland Bildungs- und Berufsbiographien von Absolventinnen und Absolventen der Deutschen Blindenstudienanstalt Marburg und ging dabei der Frage nach, welche Faktoren berufliche Teilhabe positiv bzw. auch negativ beeinflussen (ebd., S. 101). Für die Studie wurden 55 telefonische Interviews mit drei Absolventinnen- und Absolventenkollektiven durchgeführt (1978, 1988, 1999) und die Phasen „Berufseinstieg“, „weiterer beruflicher Werdegang“ sowie „Berufsaussichten“ (ebd., S. 103) fokussiert.
- Witt-Löw und Breiter (2005) widmeten sich in einer qualitativen Untersuchung in Österreich spezifisch der Lebenssituation von blinden und „hochgradig sehbehinderten“ Frauen. Befragt wurden 28 blinde und sehbehinderte Frauen zwischen 19 und 55.

Daneben sind auch Erhebungen im Rahmen von Abschlussarbeiten zum Thema erschienen, so z.B. die Studie von Stürznickel (2010) zur beruflichen Situation von Personen, die erst im Prozess des Arbeitslebens sehbehindert oder blind werden⁸ oder eine Dissertation von Irimia (2008), bei welcher es hauptsächlich um die Frage geht, inwieweit blinde Personen auf die Erfüllung beruflicher Kompetenzen vorbereitet sind. Diese Dissertation weist jedoch eine sehr starke Fokussierung auf das Individuum auf und beleuchtet weniger die Hindernisse im sozialen Umfeld. Einzelne Texte (z.B. Meier, 2007) berichten über spezifische Angebote für Menschen, die blind oder sehbehindert sind. Bei Meier ist beispielsweise das Berufsförderungswerk (BFW) Würzburg Thema, in welchem Menschen, die während des Berufsverlaufes blind oder sehbehindert werden, neue berufliche Perspektiven erhalten.

Die erwähnten Studien behandeln die folgenden Themen:

Erwerbsquoten

Bach (2011, S. 48) führt die tiefe Anzahl von Befragten, deren Sehbehinderung oder Blindheit erst im Verlauf des Berufslebens eingetreten ist, darauf zurück, dass entstehende Sehbehinderungen oft zu einem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben führen.

Blinde Personen weisen ausserdem einen höheren Grad an beruflicher Integration auf als Personen, die „hochgradig sehbehindert“ (ebd., S. 84) sind.

Bei den von Habeck (2012, S. 101) befragten Absolventinnen und Absolventen war ein Viertel zum Zeitpunkt der Erhebung erwerbslos. Frauen sind ausserdem stärker von Erwerbslosigkeit betroffen.

Arbeitsplatzsituation

57 % der von Keller, Schretzmann und Stegie (1999) interviewten 80 Personen sind der Ansicht, dass ihre Behinderung einen Einfluss auf die Zusammenarbeit mit Arbeitskolleginnen und -kollegen hat. Diese fühlen sich beispielsweise unsicher im Umgang mit ihren sehbehinderten oder blinden Kolleginnen und Kollegen, was folgende Auswirkungen haben kann: „they offered no help or help at the wrong time and in the wrong place“ (ebd., S. 33). Nur 61 % sind der Ansicht, dass ihre Leistung und ihre Kompetenzen von Vorgesetzten richtig eingeschätzt werden (ebd., S. 33), viele fühlen sich jedoch unterschätzt. Mehr als 50 % der Befragten von Habeck (2012, S. 108) sieht wenig oder keine Aufstiegschancen.

Nur ca. ein Drittel der von Bach (2011, S. 100) befragten Hochschulabsolventinnen und Absolventen hat keine Weiterbildungsmöglichkeiten wahrgenommen.

⁸ Es wurden mittels eines standardisierten Fragebogens nur 22 Mitglieder des Duisburger Blinden- und Sehbehindertenvereins telefonisch befragt, die erst zwischen 16 und 60 Jahren erblindet sind. Die Resultate sind aufgrund des kleinen Samples (kombiniert mit einem quantitativen Zugang) nicht besonders aussagekräftig.

Witt-Löw und Breiter sprechen von unnötigen Einschränkungen der sehbehinderten und blinden Frauen in unterschiedlichen Lebensbereichen, z.B. beim Berufseinstieg.

Wirksamkeit von Beratungen

Bach (2011, S. 267) erachtet seine Resultate zur Wirksamkeit der Beratungen als „äusserst ernüchtert“ und „besorgniserregend“. Am besten bewertet werden spezialisierte Arbeitsberatungsstellen für Menschen mit einer Sehbehinderung.

3 Fachliteratur in der französischsprachigen Schweiz

Sylvie Meyer

3.1 Französischsprachige Schweiz

Zuerst muss festgehalten werden, dass es in der französischsprachigen Schweiz keine veröffentlichten oder laufenden Studien zu den Faktoren gibt, welche eine Sicherung von Arbeitsplätzen für sehbehinderte oder blinde Personen begünstigen oder hemmen. Auch in den Sozialwissenschaften findet man nebst der Studie von Donnet, Joris und Badoux (2000) keine weitere Literatur zum Thema sehbehinderte oder blinde Menschen im breiter gefassten Kontext der beruflichen Eingliederung. Die genannte Studie wurde übrigens von Studierenden durchgeführt.

Realisiert wurde die Studie von Donnet, Joris und Badoux (2000) mit 28 sehbehinderten oder blinden Personen, die vom Informations- und Rehabilitationszentrum (CIR – Centre d'Information et de Réadaptation) in Genf betreut werden. Dabei wurden zwischen 1999 und 2000 21 Männer und 7 Frauen im Alter von 22 bis 63 Jahren befragt. Die Studie beleuchtet nicht nur die berufliche Eingliederung, sondern auch soziale Aktivitäten, Freizeit sowie häusliche Tätigkeiten. Sie untersucht ferner die Auswirkungen von Sehbeeinträchtigungen auf die Leistungsfähigkeit und wirft einen Blick auf die Kompensationsmöglichkeiten und insbesondere die existierenden Hilfsmittel. Sie berücksichtigt identitätsstiftende Elemente sowie die Art und Weise, wie die befragten Personen nach eigener Einschätzung von der Gesellschaft wahrgenommen werden.

Fünf der befragten Personen sind blind (3 seit Geburt) und 23 sehbehindert (10 seit Geburt). Ausserdem sind 12 berufstätig. 3 davon arbeiten an einem geschützten Arbeitsplatz, und 3 gehen einer Tätigkeit nach, die als „für blinde Menschen geeignet“ betrachtet wird (Telefonist/in). Die übrigen befinden sich noch in Ausbildung, sind arbeitslos oder nicht berufstätig.

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass von den 19 berufstätigen oder sich in Ausbildung befindenden Personen (5 Frauen und 14 Männer) lediglich 3 angeben, dass sie nebst der Unterstützung durch die Arbeitskolleginnen und -kollegen Unterstützung von weiteren Personen benötigen. Bei allen kommen Hilfsmittel unterschiedlicher Art zum Einsatz: optische und auditive, Informatikhilfsmittel oder auch solche, die die Mobilität unterstützen. Alle sind in der Lage, die öffentlichen Verkehrsmittel zu benutzen, wobei sich einige nicht an ihnen unbekannte Orte begeben.

In vielen Fällen erlebten die Befragten einen Unterbruch ihrer beruflichen Laufbahn wie einen Stellenverlust oder eine einschneidende Veränderung infolge einer Verschlechterung ihres Sehvermögens (z. B. eine berufliche Herabstufung nach Auftreten der Sehschwäche). Im vorliegenden Fall haben 9 der 28 Personen keinen solchen Unterbruch erlebt, während die beruflichen Pläne bei 19 durchkreuzt wurden. Von diesen 19 sind 11 mit ihrer beruflichen Laufbahn zufrieden. Diese waren beim Eintritt des Ereignisses jünger als 45. 8 sind unzufrieden. Sie waren zum Zeitpunkt des Ereignisses über 45 Jahre alt. Zufriedenheit und Unzufriedenheit hängen sowohl mit der aktuellen beruflichen Situation und der beruflichen Laufbahn als auch mit der Ausbildung dieser Menschen zusammen. Die Unzufriedenheit ist darauf zurückzuführen, dass die jeweiligen Personen das Gefühl haben, über Qualifikationen zu verfügen, die am aktuellen oder angebotenen Arbeitsplatz nicht zum Tragen kommen können. Die 11 zufriedenen Personen sind alle berufstätig und lediglich die Hälfte von ihnen betrachtet die Sehbehinderung als ein Hindernis. Die 8 unzufriedenen Personen sind nicht berufstätig. Sie erleben die Sehbehinderung als ein Hindernis für ihre berufliche Eingliederung (so scheinen beispielsweise bei Vorstellungsgesprächen die Arbeitgeber ihre Meinung über sie zu ändern, sobald die Sehbehinderung zur Sprache kommt). Es ist darauf hinzuweisen, dass die mit ihren Arbeitsbedingungen unzufriedenen Personen bezüglich ihrer Freizeit eine höhere Zufriedenheit aufweisen.

Die 9 Personen, deren berufliche Laufbahn nicht unterbrochen wurde, sind entweder berufstätig oder studieren. Sie sind mit der beruflichen Entwicklung und der Ausbildung zufrieden. Nach ihrer Auffassung werden ihre Fähigkeiten nicht vernachlässigt, und sie betrachten ihre Sehbehinderung auch nicht als Hindernis für ihre Projekte. Dies steht nicht im Widerspruch zur Tatsache, dass sie zur Umsetzung ihrer Projekte gewisse Anpassungen vornehmen müssen.

In den Augen der Autoren sind die Massnahmen, die den sehbehinderten Personen Zugang zu einer Ausbildung oder die Ausübung eines Berufs ermöglichen, stark für das Gefühl verantwortlich, dass die eigenen Fähigkeiten nicht vernachlässigt werden. Sie heben allerdings auch hervor, dass es sich bei diesen Massnahmen um allgemeine Rehabilitationsmassnahmen für Sehbehinderte handle und es schliesslich die einzelnen Personen selbst seien, die ihre berufliche Entwicklung in die Hand nähmen oder diese als etwas betrachten würden, das von ihrem eigenen Einsatz abhängt. Diese Schlussfolgerung lässt sich mit derjenigen aus der Studie von Duquette und Barril (2013) betreffend der Verhaltenskompetenzen vergleichen: Bei vorhandener „interner Kontrollüberzeugung“ steigt der Beschäftigungsgrad im Anschluss an die Rehabilitationsmassnahmen (S. 6). Bei der Gruppe der Personen mit einer erworbenen Sehbehinderung wird die Sehbehinderung nicht öfter als Hindernis wahrgenommen als bei der Gruppe, die von Geburt an sehbehindert ist.

Die Studie geht nicht auf die Besonderheiten des Umfelds ein, welche die Bedeutung der Sehbehinderung verstärken oder verringern. In den Bemerkungen zur Studie führen die Autoren jedoch an, dass sich die befragten Personen Hilfsmittel und Unterstützung auf IT-Seite wünschen würden. Sie seien aber auch der Meinung, dass mehr für die Anpassung der jeweiligen Berufe an die Bedürfnisse der sehbehinderten Menschen sowie auch für eine bessere Aufklärung der Öffentlichkeit getan werden müsse.

3.2 Frankreich

Zwecks Zugang zu französischen Studien wurde die Suche nach einschlägiger Fachliteratur auf die Datenbank des öffentlichen Gesundheitswesens (Banque de Données en Santé Publique, BDSP) ausgeweitet. Das allgemeine Studienmaterial – insbesondere die Arbeiten von Ait-Ali und Lesieur (2010), Kovarski (2007) oder Heyraud und Almendros (2013) – bezieht sich in erster Linie auf die berufliche Eingliederung und die Gestaltung der Arbeitsplätze und des Arbeitsumfeldes im gesetzlichen Kontext in Frankreich. Es ist festzuhalten, dass diese Gestaltung von Arbeitsplatz und -umfeld im Bereich der Sehbehinderung in hohem Masse auf technologische Fortschritte angewiesen ist, insbesondere im IT-Bereich. Dies erfordert wiederum den Einsatz von Spezialisten. Das Hinzuziehen von Spezialisten allein reicht jedoch nicht aus und ist auch kein Ersatz für ein aufgeklärtes und sachkundiges Umfeld, das die betroffenen Menschen unterstützen kann. Zwei Studien sind hierzu aufschlussreich: Diejenige von Metzger und Barril (2004) sowie diejenige von Gendron (2002). Dazu kam auch noch ein mit B. Lainé geführtes Interview (2010).

2004 veröffentlichten Metzger und Barril die Ergebnisse einer im Jahr 2002 mit blinden oder gehörlosen Arbeitnehmenden eines grossen französischen Unternehmens durchgeführten Studie (6 Personen, die in Telefonzentralen tätig sind und sich für ihre Arbeit Braille-Benutzeroberflächen bedienen). Die Studie untersucht ihre berufliche Eingliederung. Zusammengetragen wurden die Informationen im Gespräch mit den behinderten Personen, aber auch mit deren Vorgesetzten sowie den Fachleuten, welche die Arbeitsgeräte an die jeweiligen Bedürfnisse anpassen. Die beiden Autoren wollen bezüglich der beruflichen Eingliederung über die traditionell biomedizinische Perspektive hinausgehen – bei dieser werden einerseits die Bemühungen der jeweiligen Person betrachtet, durch Erlernen spezifischer Fähigkeiten bestimmte Mängel wettzumachen, und andererseits werden die Anpassungen des Arbeitsplatzes beleuchtet – und ihre Aufmerksamkeit auch auf die Organisation der beruflichen Tätigkeit im Lauf der Zeit richten.

Bei der Analyse stehen die auf beiden Seiten vorhandenen Vorstellungen und gewonnenen Erkenntnisse im Zentrum. Sie ist vor dem Hintergrund der Gesetzeslage in Frankreich zu betrachten, welche Unternehmen mit über 20 Arbeitnehmenden dazu verpflichtet, wenigstens 6 % der Arbeitsstellen mit Menschen mit Behinderung zu besetzen. Man hat das Bild der sogenannten „normalen“ Mitarbeitenden gegenüber den behinderten Mitarbeitenden mit einer Sehbeeinträchtigung, die weder die Zusammenarbeit und die Anerkennung der vorhandenen Fähigkeiten noch den beruflichen Aufstieg in eine leitende Stellung fördert. Die Autoren betonen, dass eine Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitenden stets unabdingbar sei, denn diese seien in ihrem Arbeitsverhältnis aufeinander angewiesen und würden sich oft unterstützen, um ihre Leistungsfähigkeit sicherzustellen. Sie unterstreichen ferner, dass nebst der wechselseitigen Abhängigkeit bei der Arbeit auch Eigenständigkeit existiere.

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass die blinden Arbeitnehmenden aufgrund ihrer Beziehungen zu den anderen Mitarbeitenden bezüglich Eigenständigkeit und Selbstbestimmung benachteiligt sind. Sie laufen Gefahr, ausgegrenzt zu werden, da sie – ausser mit Unterstützung – keine normalen Arbeitsbeziehungen eingehen können. Dies hat mit der Unkenntnis der durch die Sehbehinderung hervorgerufenen Eigenheiten zu tun. Aufgrund der vorhandenen negativen Vorstellungen im Zusammenhang mit Behinderungen ist bei der Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit Unterstützung erforderlich, die nicht nur auf den Arbeitsplatz oder die Ausbildung der betroffenen Personen abzielt, sondern auch Dritte mit einbezieht und über die Situation aufklärt. Die blinden Mitarbeitenden müssen mit den Schnittstellen zwischen ihnen und den Sehenden umgehen können. Nach einer gegenseitigen Angewöhnungsphase und wenn alles richtig organisiert wird, fühlen sich die blinden Mitarbeitenden in die Arbeitsabläufe integriert, und es kann ein Austausch stattfinden. Sie profitieren sowohl von der Unterstützung, die sie aufgrund ihrer Sehbeeinträchtigung erhalten, aber auch von der normalerweise zwischen Arbeitskolleginnen und -kollegen vorkommenden gegenseitigen Unterstützung. Manchmal kann auch der blinde Mitarbeitende Hilfe leisten (z. B. dann, wenn die Person sich Informationen eingeprägt hat, die die anderen zuerst in Dokumenten suchen müssten).

Die Autoren stellen jedoch fest, dass die berufliche Eingliederung nie abgeschlossen sei und oft durch Veränderungen bei den Arbeitsabläufen oder durch technologische Veränderungen gefährdet werde. Die Umsetzung von Veränderungen erfolge eigentlich nie unter Beiziehung der behinderten Mitarbeitenden, und so würden die einmal erworbenen Kompetenzen immer wieder geschwächt und müssten entsprechend angepasst werden. Bei den Sehbehinderten, die an dieser Studie teilnahmen, trat dieses Problem bei technologischen Anpassungen auf, für welche die Braille-Benutzeroberfläche nicht rechtzeitig umgerüstet wurde. Im Fall der gehörlosen Mitarbeitenden ergaben sich Probleme bezüglich der Dolmetscher, die von den Vorgesetzten nicht aufgeboten wurden.

Bei der Studie von Gendron (2002) handelt es sich insofern bereits um eine alte Studie als darin Daten aus dem Jahr 1995 analysiert werden, d. h. einer Zeit bevor eine Reihe von Massnahmen ergriffen wurde, die auf eine Eingliederung behinderter Personen in den Arbeitsmarkt abzielte. Gendron untersucht in dieser Studie die Faktoren, die das Arbeitsplatzangebot für Sehbehinderte begünstigen oder beeinträchtigen. Mittels Fragebogen wurde unter 311 stark sehbehinderten Menschen zwischen 16 und 63 Jahren – alle Leser der Zeitschrift Louis Braille (2'000 Abonnenten) – eine Erhebung durchgeführt. Es konnten vier Gruppen ausgemacht werden: die Erwerbstätigen (46 %), die Arbeitsuchenden (21 % – nicht nur die beim französischen Arbeitsamt ANPE eingetragenen Personen), die nicht mehr Berufstätigen (20 %) und die „in Ausbildung stehenden“ (13 %). In jeder Gruppe beträgt das Männer-Frauen-Verhältnis 5:4, ausser bei der Gruppe der nicht mehr Erwerbstätigen. Hier liegt eine gleichmässige Geschlechterverteilung vor. Bei den in Ausbildung stehenden Personen und den Arbeitsuchenden handelt es sich vorwiegend um junge Menschen (51 % der Arbeitsuchenden sind unter 30 Jahre alt). Die Befragten weisen ein eher niedriges Bildungsniveau auf (in etwa Sekundarstufe B); weniger als 10 % verfügen über eine Ausbildung, die einer Matura + 2 weitere Jahre Ausbildung entspricht oder dieses Niveau übersteigt.

Die Erwerbstätigen haben in der Regel guten Zugang zu Transportmitteln, allerdings ist die Erwerbslosigkeit nicht mit fehlendem Zugang zu Transportmitteln zu erklären. 1/3 der Erwerbstätigen (insgesamt 144) arbeiten in Telefonzentralen, 26 sind als Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter tätig oder erledigen Sekretariatsarbeiten und 19 bzw. 18 Personen gehen einer Tätigkeit als Lehrerinnen und Lehrer oder Physiotherapeutinnen und -therapeuten nach. Sie sind vorwiegend im öffentlichen Sektor tätig und verfügen fast alle über ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Rund 2/3 arbeiten Vollzeit und 1/3 Teilzeit. 1/3 der Befragten gab an, dass sie in ihrem Unternehmen weder von einer Arbeitsplatzanpassung noch von sonstiger Unterstützung profitierten und dass auch die anderen Mitarbeitenden nicht entsprechend aufgeklärt wurden. Rund 1/3 erhielten im Rahmen ihrer Tätigkeit technische Hilfsmittel. In 12,5 % der Unternehmen wurde die Belegschaft über die Situation informiert.

Was die Hindernisse anbelangt, so geben mehr als die Hälfte der Erwerbstätigen (76 von 144) an, Schwierigkeiten mit dem Zugang zu Dokumenten zu haben. Weiter haben 23 Personen Probleme mit der Mobilität und 5 haben mit Kommunikationsschwierigkeiten zu kämpfen. Während ihrer beruflichen Laufbahn wurde in etwa die Hälfte der Erwerbstätigen einmal befördert, doch lediglich 11 von 144

konnten eine Weiterbildung besuchen. An einer Weiterbildung sind aber mehr Personen interessiert. Die Unternehmen scheinen jedoch nicht in der Lage zu sein, diese Menschen im Gleichschritt mit dem technologischen Wandel weiterzubilden. Von den Erwerbstätigen betrachten sich 2/3 als gut oder sehr gut integriert, während 20 Personen die Integration schwierig finden und dies mit der Arbeitsplatzanpassung, dem Zugang zu Dokumenten in Braille-Schrift und vor allem mit mangelhaften Informationen in Verbindung bringen.

Bezüglich der Arbeitssuchenden hebt der Verfasser der Studie das Missverhältnis zwischen der Ausbildung dieser Personen und den Marktbedürfnissen hervor (Telefonist/in).

Mit steigendem Alter nimmt auch die Erwerbslosigkeit zu, was sich nicht mit einer Verschlechterung der Sehfähigkeit erklären lässt. Personen, die erwerbslos sind, sind dies oft schon recht lange. Die Frauen sind der Ansicht, dass sich mit den Beihilfen und dem Einkommen ihres Ehepartners eine berufliche Tätigkeit angesichts der damit verbundenen Umstände nicht rechtfertigt.

Der Autor kommt zum Schluss, dass man den Zugang zu einer breiteren Palette an Berufen verbessern und die Ausbildungsinhalte vermehrt auf die Marktbedürfnisse abstimmen müsse und es die negativen Vorstellungen der Arbeitgeber bezüglich Mitarbeitenden mit Behinderung zu überwinden gelte. Es ist anzumerken, dass seit 2002 zum Beispiel von Seiten der Association Nationale de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Handicapés (2011) Aufklärungsbestrebungen unternommen wurden. Gendron weist darauf hin, dass die Schwierigkeiten am Arbeitsplatz für die Betroffenen entmutigend sein können und auch die durch die Sozialleistungen hervorgerufenen Anreize Auswirkungen hätten.

Sämtliche konsultierte Studien, aber auch die gesamte Fachliteratur, welche Sehbehinderte, Angehörige oder Arbeitgeber berät, legen besonderes Gewicht auf verschiedene technische Bereiche: IT-Hilfsmittel, Beleuchtung, Anpassungen des baulichen Umfelds. Da die Entwicklungen rasant voranschreiten, führen wir in der Folge noch eine Zusammenfassung des jüngsten Interviews mit B. Lainé (2010) auf.

B. Lainé ist bei der Agentur Handipass der öffentlichen Arbeitsverwaltung Pôle Emploi (Frankreich) als Berufsberater tätig. Er wurde zum Thema Schwierigkeiten, denen Personen mit Sehbeeinträchtigungen in der Arbeitswelt begegnen, befragt. Lainé betont, wie wichtig eine Arbeitsplatzanpassung sei, aber auch welche grosse finanzielle Last diese bedeute. Im Fall einer Sehbehinderung müssen bei einem angepassten Arbeitsplatz im Lauf der Zeit möglicherweise auch Änderungen vorgenommen werden, weil sich die Sehbeeinträchtigung verstärkt. Diese Kosten führen zu einer Zurückhaltung gegenüber der Beschäftigung von sehbehinderten Menschen. Sehbehinderte sind stark von der Informationstechnologie abhängig, die ihnen das Berufsleben bis zu einem gewissen Grad erleichtert. Zu nennen wären hier insbesondere Sprachausgabefunktionen bei Computern oder Scanner. Sie kann ihnen das Leben aber auch erschweren, nämlich dann, wenn die notwendigen Anpassungen mit Verzögerung erfolgen oder bei gewissen am Arbeitsplatz vorhandenen IT-Produkten eine Anpassung gar nicht möglich ist. Zudem muss der Umgang mit den Geräten nach erfolgten Anpassungen erst wieder erlernt werden und solche Anpassungen müssen an den jeweiligen Arbeitsplätzen mit Hilfe anderer Personen vorgenommen werden. Diese müssen erst verfügbar sein, um die technologischen Anpassungen für die Nutzer zugänglich zu machen. Man benötigt dazu die Hilfe von Spezialisten, aber auch die anderen Mitarbeitenden, die entsprechend sensibilisiert sind, müssen ihre Unterstützung anbieten (z. B. Texte vorlesen).

Lainé betont, dass sich die Probleme nicht allein auf den Arbeitsplatz beschränken, sondern auch die Mobilität innerhalb des Unternehmens (spezifische Anpassungen, Unordnung, welche die Fortbewegung erschweren) sowie das Erreichen des Unternehmens (öffentliche Verkehrsmittel) betreffen. Er weist auch auf die erschwerte Teilnahme an der nonverbalen Kommunikation hin, was ebenfalls ein Hindernis darstellt.

4 Forschungsstand angloamerikanischer Sprachraum

Susanne Mueggler

4.1 Erwerbssituation

4.1.1 Beschäftigungszahlen

In den USA sind die Beschäftigungszahlen von Menschen mit Behinderung jährlich steigend und Bell (2010) untersuchte anhand staatlicher Datenbanken in der Periode 1997-2007, ob dies auch auf Menschen mit Sehbehinderung im Speziellen zutrifft. Die Untersuchung zeigte, dass sowohl die Beschäftigungsrate als auch das Einkommen aus der Erwerbstätigkeit stetig zunahm (Bell, 2010). In einer Folgestudie untersuchten Bell and Mino (2013) erneut die aktuelle Beschäftigungssituation von Menschen mit einer Sehbehinderung und analysierten zudem Einflussfaktoren wie demographische Merkmale, Bildung, zivilgesellschaftliches Engagement sowie Therapieerfahrungen. Sie kamen zum Schluss, dass die Beschäftigungsrate bei 37 % liegt, was mit Vorgänger-Studien übereinstimmt. Die Studie schloss mit der Feststellung, dass es nach wie vor Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt; so wurden signifikante Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen mit einer Sehbehinderung festgestellt. Zudem kamen sie zur Erkenntnis, dass Beschäftigte, die Braille lesen können und Unterstützungstools für Sehbehinderte nutzen, eine höhere Beschäftigungsrate und einen höheren Lohn verzeichnen (Bell & Mino, 2013).

In Grossbritannien untersuchten Forscherinnen und Forscher 2009 in Schottland, wie Sehbehinderte ihre Lebenssituation wahrnehmen und erhoben parallel die Arbeitssituation dieser Zielgruppe. 67 % der Befragten gaben an, im Ruhestand zu sein, was gemäss den Studienverfassenden von der Alterszusammensetzung dieser Population nicht erstaunte. Jedoch gaben 27 % der befragten Männer und Frauen im arbeitsfähigen Alter an, erwerbslos zu sein und weitere 29 % beschrieben sich als langzeiterwerbslos aufgrund einer Krankheit oder Behinderung (Cairns, Herriotts, Douglas, Corcoran & Pavey, 2009).

4.1.2 Gründe für Erwerbslosigkeit

Menschen mit Behinderung weisen eine tiefere Beschäftigungsrate auf und eine US-Studie fokussiert diese Personengruppe mit dem Hinweis, dass die meisten Studien im US-Raum, die ebenfalls erwerbslose Menschen mit Behinderung befragten, den Fokus jeweils auf die Umgebung oder auf deren (mangelnde) Kompetenzen setzten. Diese Studie fokussierte die Einstellungen und Grundhaltung von erwerbslosen Menschen mit Behinderung im Zusammenhang mit der Stellensuche. Die Studie ergab, dass diese Personengruppe motiviert ist zu arbeiten und weitere empirische Studien in Kombination mit diesen Ergebnissen lassen Ali, Schur and Blanck (2011) den Schluss ziehen, dass sehr viele Stellen durch Menschen mit Behinderung besetzt werden könnten, jedoch die Barrieren weiter abgebaut werden müssen.

4.1.3 Einflussfaktoren auf Beschäftigungssituation

Eine aktuelle US-Studie (2013) untersuchte demographische Einflussfaktoren auf die Beschäftigungssituation von Menschen mit einer Sehbehinderung und kam zum Schluss, dass Personen, die bereits über ein wöchentliches Einkommen verfügten, 36 Jahre und älter waren und keine Medicaid (*Unterstützungsleistungen für Gesundheitskosten für Menschen mit geringem Einkommen*) bezogen, eher eine Beschäftigung fanden als jene, die blind und bei einem Sozialdienst gemeldet waren (Darensbourg, 2013). Im europäischen Raum untersuchte eine britische Studie die Einflussfaktoren, welche für die Stellensuche für Menschen mit einer Sehbehinderung relevant sind und kam zum Schluss, dass der Bildungsabschluss, die Wohnsituation, der Registrierungsstatus (blind oder sehbehindert) und allfällige weitere zusätzliche Beeinträchtigungen den grössten Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, eine bezahlte Arbeitsstelle zu finden, darstellen. So konnten die Autoren die These bestätigen, dass Bildung

die Schlüsselvariable für die Beschäftigung darstellt und demzufolge die Bildungspartizipation auch die effektivste Intervention für Stellensuchende mit einer Sehbehinderung ist. So hält die Studie fest, dass der Bildungsabschluss mit Abstand den grössten Einfluss auf die erfolgreiche Stellensuche und Beschäftigung hat und dass diejenigen Stellensuchenden ohne Ausbildung oder Hochschulabschluss es als ausserordentlich schwierig empfinden, eine gesicherte Beschäftigung zu finden. Dies erklären sich die Forschenden dadurch, dass bei vielen Stellen, die geringere oder keine Qualifikation verlangen, die Sehfähigkeit Voraussetzung für die Ausübung ist (Clements, Douglas & Pavey, 2011). Eine spanische, retrospektive Studie untersuchte den Beschäftigungsstatus von Menschen mit Sehbehinderung in den Zeitraum von 1984 bis 2009. Die Studie ergab, dass der Beschäftigungsstatus nur mit dem Alter der untersuchten Personen korrelierte: Ältere Menschen mit Sehbehinderung waren häufiger erwerbstätig als jüngere. Es konnten keine Korrelationen mit demographischen Charakteristika, der Art der Sehbehinderung oder der Art der Erkrankung, welche die Sehbehinderung auslöste, festgestellt werden (Andregretti, Silva, Jose, Maia, Andregretti & Antunes, 2009).

4.1.4 Ältere Arbeitnehmende

Eine europäische Studie (2009) verglich die Teilzeitbeschäftigung bei 50- bis 64-jährigen Arbeitnehmenden mit und ohne Behinderung in Europa und stellte fest, dass diese Personengruppe mit Behinderung häufiger Teilzeit arbeitet als die gleiche Altersklasse ohne Behinderung, insbesondere in der Schweiz, in Dänemark und Belgien. Die Autoren schliessen daraus, dass sich dies auf gesundheitliche Probleme zurückführen lässt (Pagan, 2009). Die bereits dargelegte schottische Studie (2009) erfasste zudem, dass nur 21 % der befragten Sehbehinderten im Alter zwischen 50 und 64 Jahren erwähnten, erwerbstätig zu sein. 14 % dieser Altersklasse gaben an, im Ruhestand zu sein – wenngleich sie keine staatliche Pension aufgrund des Alters erhielten – und 43 % gaben an, aufgrund einer Krankheit oder einer Behinderung nicht zu arbeiten (Cairns et al., 2009).

4.2 Arbeitsumfeld und Arbeitgebende

4.2.1 Unterstützung

Im Rahmen einer US-Studie (Papakonstantinou & Papadopoulos, 2010) wurden Menschen mit einer Sehbehinderung zu Formen der Unterstützung, die sie durch ihr Arbeitsumfeld erhalten, befragt. Die Studie erwähnt, dass dies die erste Untersuchung ist, die negative wie auch positive Unterstützung erhebt und wie wichtig Studien dieser Art für die Sensibilisierung des Arbeitsumfeldes sind (Papakonstantinou & Papadopoulos, 2010). Zusätzlich zu allgemeinen Formen der Unterstützung untersuchten Studien (2010, 2011 & 2013) den Einsatz von Unterstützungstools für Menschen mit Sehbehinderung im Kontext des Arbeitsumfeldes. Sie fokussierten hierbei Unterschiedliches: So untersuchte eine Studie den Einfluss dieser auf die Produktivität von Arbeitnehmenden (Fok, Polgar, Shaw & Jutai, 2011). Weitere Studien erhoben ebenfalls den Einfluss resp. die Korrelation der Beschäftigungssituation mit dem Gebrauch solcher Tools (Bell & Mino, 2013) sowie generell die Arbeitsmarkterfahrungen von Menschen mit einer Sehbehinderung im Zusammenhang mit unterstützenden Werkzeugen (Pellerin, 2010). Die Studien kommen zum Schluss, dass der Einsatz dieser Tools grundsätzlich einen positiven Einfluss auf die Beschäftigungssituation und die Produktivität hat und dass eine Korrelation zwischen Einsatz und Gebrauch der Tools und dem Erwerbsstatus besteht (Bell & Mino, 2013; Fok et al., 2011; Pellerin, 2010).

4.2.2 Wahrgenommene Einschränkungen

2010 untersuchten Forscherinnen und Forscher anhand eines systematischen Literaturreviews die Beschäftigungssituation sehbehinderter Personen mehrerer Länder wie zum Beispiel den USA und Neuseeland. Die Ergebnisse der Studien fallen im Vergleich sehr unterschiedlich und teils gar widersprüchlich aus. So ergab zum Beispiel eine Studie, dass Menschen mit einer geringen Sehschwäche sich im Arbeitskontext weniger eingeschränkt fühlen als Arbeitnehmende, die sich selbst als blind bezeichneten. Eine vergleichbare Studie kam zum gegenteiligen Ergebnis. Diese Unterschiede, so kommen Goertz et al. (Goertz et al., 2010) auch zum Schluss sollten weiter untersucht werden, da Forschungen in diesem Bereich wichtig seien für die Sensibilisierung von Arbeitgebenden.

4.2.3 Rekrutierung

Eine amerikanische Studie untersuchte, ob und wie Human Resources Manager bei Rekrutierungen vorgehen und Lebensläufe einschätzen, wenn diese nicht so formatiert sind, wie solche sehender Bewerberinnen und Bewerber. Die Studie diskutiert, wie sehbehinderte Stellensuchende im Rekrutierungsprozess benachteiligt werden (Wang, Barron & Hebl, 2010). Eine kanadische Studie fokussierte sich hingegen im Kontext der Stellensuche und Rekrutierung auf Assessment-Verfahren für Bewerberinnen und Bewerber mit Sehbehinderung. Im Rahmen der Studie wurde TAPE (Tool to Assess Preparedness for Employment) entwickelt, welches ermöglicht, zwölf Aspekte in das Assessment miteinzubeziehen. Sieben Punkte betreffen die Aspekte Technologie, Unterstützung, Beeinträchtigung, Lebenslauf, Kommunikation, Erziehung und die Sprache. Wohingegen die restlichen Punkte gemäss den Ergebnissen der Untersuchung nur für Stellensuchende als relevante Punkte zu werten sind: die Stellensuche an sich, das Networking, die Strategie der Stellensuche, das Ziel der Stellensuche sowie der Zugang und die Unterstützung. Shaw und Gold (2011) sehen in TAPE die Möglichkeit, blinden und sehbehinderten Personen zu helfen, mehr über ihre Stärken und ausbaufähige Kompetenzen zu erfahren, um sich so individuell und massgeschneidert auf den Arbeitsmarkt vorbereiten und einstellen zu können (Shaw & Gold, 2011).

4.3 Psychosoziales Befinden

4.3.1 Arbeitszufriedenheit

Für den europäischen Raum untersuchten Mozon-Azzi, Sousa-Poza und Mojon (2010) den Einfluss von Sehbeeinträchtigung auf die Beschäftigungssituation in 11 europäischen Ländern und in Israel. Die Studie ergab, dass sehbehinderte Beschäftigte, welche sich nicht offiziell als sehbehindert registrieren liessen, signifikant unzufriedener mit ihrer Arbeitsstelle waren, sie fühlten sich zudem stärker eingeschränkt in ihrer Entscheidungsfreiheit, hatten den Eindruck, weniger Möglichkeiten zu haben, ihre Kompetenzen und Fertigkeiten weiterzuentwickeln und gaben an, weniger Unterstützung und geringere Wertschätzung sowie einen inadäquaten Lohn zu erhalten. Zudem gaben sie im Vergleich zu jenen, die ihre Sehbeeinträchtigung offiziell registrieren liessen, häufiger an, dass sie sich vorzeitig pensionieren lassen möchten (Mojon-Azzi et al., 2010). Im Rahmen einer Folgestudie der zuvor dargestellten europäischen Untersuchung mit dem Fokus auf ältere Arbeitnehmende untersuchte Pagan (2011), ebenfalls im Rahmen einer europäischen Studie, die Arbeitszufriedenheit bei Arbeitnehmenden zwischen dem 50. und 64. Lebensjahr – mit und ohne Behinderung. Die Studie ergab, dass Arbeitnehmende mit einer Behinderung unzufriedener sind als solche ohne. Ältere Arbeitnehmende mit einer Behinderung haben zudem tiefere Erwartungshaltungen an die Arbeitsstelle. Aufgrund dieser Schlüsselhypothese leiten die Autoren Implikationen ab. So sollen staatliche Interventionen mit dem Fokus auf Karrieremöglichkeiten, Arbeitsstabilität, Sicherheit der Arbeitsstelle, Gehalt und Verantwortung in grösseren Unternehmen implementiert werden, um die Arbeitszufriedenheit der älteren Arbeitnehmenden mit Beeinträchtigungen zu erhöhen (Pagan, 2011).

4.3.2 Psychisches Wohlbefinden

Eine britische Studie untersuchte das psychische Wohlbefinden erwachsener Arbeitnehmender mit einer Sehbehinderung und kommt zum Ergebnis, dass Arbeitnehmende mit einer Sehbehinderung signifikant tiefere Werte für das psychische Wohlbefinden, „social functioning“ und Lebensqualität angaben. Die Studie hält abschliessend fest, dass weitere Untersuchungen anzustrengen sind mit dem Fokus auf das Vorkommen von Einsamkeit, Angst und Depressionen bei Erwachsenen mit Sehbehinderung. Zudem sehen die Studienverfasserinnen und -verfasser Bedarf, die Wirkungszusammenhänge von Interventionen auf das psychosoziale Wohlbefinden dieser Personengruppe zu evaluieren, um dies durch Beratung, Peer-Support und Beschäftigungsprogramme zu fördern (Nyman, Gosney & Victor, 2010).

4.4 Gesundheitskosten und Produktivitätsverluste

Eine kanadische Studie erhob die anfallenden Gesundheitskosten und Kosten – entstehend aus Produktivitätsverlusten am Arbeitsplatz – aufgrund von Sehbeeinträchtigungen. Die Studie zeigte, dass es möglich ist, solche Kosten auf Landesebene abzuschätzen (Gordon, Cruess, Bellan, Mitchell & Pezzullo, 2011). Einige Jahre vor dieser Studie untersuchte die WHO (Smith, 2009) ebenfalls den Produktivitätsverlust, der an Arbeitsplätzen aufgrund von Sehbehinderungen entsteht, fokussierte sich hierbei jedoch auf Brillen. So kamen sie zum Schluss, dass weltweit von Produktivitätsverlusten in Milliardenhöhe auszugehen ist, weil nicht alle Arbeitnehmenden mit den für sie passenden Brillen ausgestattet werden (Smith, 2009).

4.5 Fazit

Die Recherche und Aufbereitung der englischsprachigen Literatur ergab, dass die meisten Studien Studierende oder jüngere Arbeitnehmende fokussieren. So wird häufig untersucht, ob und wie junge Menschen mit Sehbeeinträchtigung den Berufseinstieg schaffen. Ältere Sehbehinderte hingegen werden oftmals primär im Zusammenhang mit Erwerbslosigkeit untersucht (Ali et al., 2011; Cairns et al., 2009; Clements et al., 2011; Darenbourg, 2013; Strechay, 2011), selten jedoch auf ihre Arbeitssituation bei bestehender Erwerbstätigkeit (Papakonstantinou & Papadopoulos, 2010). Wenn dies aber fokussiert wird, so oftmals im Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit, mit Unterstützungstools und dem psychischen Wohlbefinden der Arbeitnehmenden (Bell & Mino, 2013; Fok et al., 2011; Mojon-Azzi et al., 2010; Pagan, 2009; Pagan, 2011; Pellerin, 2010). Nur eine Studie, die durch die Recherchen in den Materialkorpus aufgenommen wurde, untersuchte zusätzlich zu allgemeinen Barrieren auf dem Arbeitsmarkt für Menschen mit Sehbehinderung auch die Einstellungen und Ansichten von potenziellen Arbeitgebenden. Diese Studie wurde im Rahmen der obigen Darlegungen jedoch nicht weiter aufbereitet, da diese aus dem Jahre 2005 stammt (La Grow & Daye, 2005). Weitere Forschungslücken stellen demnach auch die Fokussierung auf das Arbeitsumfeld im Allgemeinen dar und Arbeitskollegen und -kolleginnen im Speziellen. Nur eine Studie in der Untersuchungseinheit fokussierte auf die Unterstützung, die Sehbehinderte am Arbeitsplatz erhalten und erwähnte ebenfalls die Wichtigkeit dieses Fokus' für die weitere Sensibilisierungsarbeit (Papakonstantinou & Papadopoulos, 2010).

Auffallend war zudem, dass Studien, welche den Einsatz von Unterstützungstools im Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit untersuchten, jeweils dem US-Raum entstammten (Bell & Mino, 2013; Fok et al., 2011; Pellerin, 2010) und keine ähnlichen Studien aus dem europäischen Raum in die Untersuchungseinheit gelangten. Dahingegen setzen jedoch nur europäische Studien explizit den Fokus auf ältere Arbeitnehmende (Pagan, 2009; Pagan, 2011).

5 Rechtliche Fragen

Eylem Copur & Sylvie Kobi

In diesem Kapitel werden folgende Fragen in Zusammenhang mit rechtlichen Aspekten diskutiert:

- Was sind die wichtigsten Rechtsgrundlagen in Zusammenhang mit dem Thema Erwerbsleben in Bezug auf Gleichstellung, Invalidenversicherung sowie Diskriminierung?
- Welche Fälle in Zusammenhang mit Sehbehinderung und Erwerbsarbeit wurden im Magazin „Focus Égalité Handicap“ von 2009 bis 2013 aufgeführt?

Für umfassende Darstellungen der rechtlichen Situation siehe z.B. Chironi (2010, S. 32-44) bzw. Égalité Handicap (Égalité Handicap, o. J.-c).

5.1 Rechtliche Grundlagen

5.1.1 Diskriminierung

Die rechtlichen Vorgaben bezüglich Diskriminierungsschutz sind unterschiedlich, je nachdem, ob es sich um eine Anstellung in der Privatwirtschaft, beim Bund oder bei Kantonen bzw. Gemeinden handelt.

Für den *Bund als Arbeitgebender* gilt gemäss Art. 8 Abs. 2 BV⁹ das Diskriminierungsverbot. Des Weiteren schützt das BPG (Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000, SR 172.220.1) in Art. 14 vor ungerechtfertigter Kündigung. Die arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht in Art 328 OR¹⁰ schreibt den Arbeitgebenden vor, während des Arbeitsverhältnisses die Persönlichkeit zu schützen. Sie sind verpflichtet, ihnen zumutbare Massnahmen zum Schutz von Gesundheit und persönlicher Integrität zu treffen. Auch dort, wo es um angemessene Vorkehrungen im Gesundheitsbereich geht, z.B. beim Schutz vor gefährlichen Maschinen für einen blinden Mitarbeitenden, könnte dieser fruchtbar gemacht werden. Der Kündigungsschutz (Artikel 336 I lit.a OR) erklärt eine Kündigung wegen einer Eigenschaft, die dem Arbeitnehmenden „kraft seiner Persönlichkeit“ zusteht (z.B. eine Behinderung) als missbräuchlich, es sei denn, die Behinderung steht in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis (insbesondere der Ausübung der Stelle) oder beeinträchtigt wesentlich die Zusammenarbeit im Betrieb.

Der Bund hat Menschen mit einer Behinderung gleiche Chancen wie nicht behinderten Personen zu gewähren d.h. die nötigen Massnahmen hierfür zu treffen (Art. 13 Abs. 1 BehiG). Wenn die Vermutung besteht, dass eine Person aufgrund einer Behinderung nicht angestellt wurde, kann sie gemäss Art. 14 BehiV¹¹ eine schriftliche Begründung verlangen.

Die BVP¹² sieht in Art. 8 Massnahmen zur Förderung der Anstellung von Menschen mit Behinderung vor. Im BPG ist in Art. 18 Abs. 1 die Weiterbeschäftigung geregelt, d.h. der Bund als Arbeitgeber „schöpft alle Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung aus, bevor er einer angestellten Person ohne deren Verschulden kündigt.“

Bei *kantonalen oder kommunalen Anstellungsverhältnissen* gilt gemäss Ausführungen von Égalité Handicap (o. J.-c) ebenfalls das verfassungsrechtliche Diskriminierungsverbot. Es gelten die Rechtsgleichheitsgebote und Diskriminierungsverbote der jeweiligen Verfassungen sowie des jeweiligen Personalrechts. Laut Égalité Handicap besteht ein ähnlicher rechtlicher Schutz wie bei Anstellungsverhältnissen des Bundes.

Das Diskriminierungsverbot der BV sowie das BehiG kommen aber bei *privatrechtlichen Arbeitsver-*

⁹ „Niemand darf diskriminiert werden, namentlich nicht wegen der Herkunft, der Rasse, des Geschlechts, des Alters, der Sprache, der sozialen Stellung, der Lebensform, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung.“

¹⁰ Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911, SR 220

¹¹ Verordnung über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen vom 19. November 2003, SR 151.31.

¹² Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001, SR 172.220.111.3.

hältnissen nicht zum Tragen. Hier gelten andere rechtliche Bestimmungen, die zur Anwendung kommen (zivilrechtlicher Persönlichkeitsschutz, arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz, arbeitsrechtliche Datenschutzbestimmungen, Verbot missbräuchlicher Kündigung u.a.).

5.1.2 Invalidenversicherung

Zu den Leistungen der Invalidenversicherung zählen Massnahmen zur *Umschulung*, so übernimmt sie einerseits sämtliche Kosten, die im Rahmen der Umschulung anfallen, und entrichtet andererseits ein Taggeld zur Deckung des Erwerbsausfalls. Als Umschulungskosten finanziert werden: Schul-, Lehr- und Ausbildungsgelder, Seminar-, Praktikums- und Prüfungsgebühren, Kosten für notwendige Lehrmittel und behinderungsbedingte Hilfsmittel, Dienstleistungen Dritter im Zusammenhang mit der Ausbildung: Gebärdensprachdolmetscher bei Gehörlosen, Vorlesehilfen bei Blinden, Transportkosten zum Ausbildungsort (Kosten der öffentlichen Transportmittel oder Kosten für eine auswärtige Unterbringung, wenn diese behinderungsbedingt notwendig ist oder eine unerlässliche Bedingung für eine erfolgreiche Ausbildung darstellt, oder wenn die Rückkehr zum Wohnort nicht möglich oder nicht zumutbar ist). Die rechtlichen Grundlagen hierfür sind:

- Anspruch auf Umschulung: Art. 17 IVG¹³, Art. 6 Abs. 1 IVV¹⁴
- Abgrenzung zur erstmaligen beruflichen Ausbildung: Art. 6 Abs. 2 IVV
- Leistungen der IV bei Umschulung: Art. 6 Abs. 3 und 4, Art. 90 Abs. 4 IVV
- Taggeld während der Umschulung: Art. 23, 23^{bis}, 24 und 24^{bis} IVG, Art. 21-21^{octies} IVV

Ein wichtiger Aspekt der Invalidenversicherung für Menschen mit Behinderung sind die Hilfsmittel, die in Ziffer V. des IVG geregelt sind. Die Versicherten haben Anspruch auf diejenigen Hilfsmittel, die für die Ausübung einer Erwerbstätigkeit wichtig sind (Art. 21). Kreisschreiben über die Abgabe von Hilfsmitteln durch die Invalidenversicherung (KHMI) dienen als „Richtschnur“ (Höhener, 2010). Zu den wichtigen Hilfsmitteln für blinde und sehbehinderte Personen gehören zum Beispiel: Weisse Stöcke, Fussgängernavigationsgeräte, Blindenführhunde, Abspielgeräte für Tonträger, Lese- und Schreibsysteme, Lupenbrillen/Ferngläser, Filtergläser etc. (Bundesamt für Sozialversicherungen, 2014).

5.2 Beratungsfälle, Gleichstellungsprojekte und Bundesgerichtsentscheide

Égalité Handicap informiert online über Fälle und Gleichstellungsprojekte. In den folgenden Zeilen wird zum einen kurz zusammengefasst, in welchem Zusammenhang das Magazin Focus von Égalité Handicap jeweils über Sehbehinderung und Erwerbsarbeit informiert, zum anderen werden die auf der Homepage aufgelisteten Fälle zum Thema „Sehbehinderung und Erwerbsleben“ aufgeführt.

In Bezug auf Sehbehinderung werden im Magazin *Focus* verschiedene Themen diskutiert, die meisten betreffen allerdings nicht den Bereich Erwerbsarbeit, sondern andere Aspekte¹⁵.

Erwerbsarbeit wird in einem Merkblatt in Zusammenhang mit Assistenz- und Blindenführhunden thematisiert (Focus Nr. 9, April 2013). Erwähnt wird, dass für Arbeitsverhältnisse in der Privatwirtschaft die Regelungen des BehiG sowie das Diskriminierungsverbot der BV nicht direkt anwendbar seien, „dennoch kann aus Vorschriften des Zivilrechts und des Arbeitsrechts abgeleitet werden, dass Menschen mit Behinderung, die auf Begleitung ihres Assistenz oder Blindenführhundes angewiesen sind, diesen an den Arbeitsplatz mitnehmen dürfen“ (S. 16).

In einem Fall (Focus, Nr. 5, Oktober 2011) geht es um eine Frau, deren Arbeitgeber den Blindenhund

¹³ Bundesgesetz über die Invalidenversicherung vom 19 Juni 1995, SR 831.20.

¹⁴ Verordnung über die Invalidenversicherung

¹⁵ Schriftgrösse SBB Perronanzeiger (Focus Nr. 11, Dezember 2013); Zugänglichkeit Dienstleistungen Privater für Menschen mit Sehbehinderung, Klage in Ungarn (Focus Nr. 10, August 2013), Absage für Mietwohnung, weil Mietinteressentin keine zusätzlichen Einblicke in Vermögens- und Einkommenslage geben möchte (Focus Nr. 7, August 2012), Büchermangel für sehbehinderte Menschen wegen Urheberrechtsschutz (Focus Nr. 6, März 2012, Info), SBB-Begleiterkarte für Personen aus dem grenznahen Ausland (Focus Nr. 6, März 2012), Taxifahrer und Blindenführhunde (Focus Nr. 4, Juni 2011), Weigerung von Air Canada, eine gehörlose und schwer sehbehinderte Person ohne Begleitperson reisen zu lassen (Focus Nr. 2, 2010), SF-Einblendungen: technisch bedingte Hürden für Sehbehinderte (Focus Nr. 2, 2010), Bundesgericht zum Umbau der Seefeldstrasse in Bezug auf Markierungen für sehbehinderte Menschen (Focus Nr. 2, 2010), Forderung für Zugänglichkeit literarischer Werke (Focus Nr. 2, 2010); Begleitung bei Flugreisen (Focus Nr. 1, 2009).

wegen des störenden Geruchs nur im Gang duldete.

Das Thema „Ausbildung“ kommt in Focus ebenfalls zur Sprache, z.B. im Falle eines Studenten, der nach einer Einsprache die Möglichkeit erhielt, dass seine Abschlussprüfung behinderungsbedingt angepasst und wiederholt werden konnte. Bezug genommen wurde auf Art. 8 Abs. 2 der BV¹⁶, Art. 3 Abs. 5 lit. B des FHSG¹⁷ sowie auf Art. 2 Abs. 5 des BehiG¹⁸.

Im Bereich „Fälle aus der Praxis zum Thema Erwerbsleben“ berichtet Égalité Handicap über fünf Fälle (Égalité Handicap, 2014). Wie Égalité Handicap selbst erwähnt, behandelt die Stelle relativ wenige Fälle in diesem Bereich. Die Fachstelle sieht insbesondere zwei Gründe hierfür: Es geht vielfach um Sozialversicherungsfragen, für welche die Fachstelle nicht zuständig ist. Ausserdem würden sich die Betroffenen bei Diskriminierung selten melden.

Zwei der fünf Fälle betreffen Menschen mit einer Sehbehinderung: In einem Fall erhält ein blinder Arbeitnehmer nur die Hälfte seines Lohnes mit der Begründung, dass er eine halbe IV-Rente erhalte (Égalité Handicap, o. J.-a). In einem anderen Fall geht es um eine Primarlehrerin, die Frühenglisch unterrichten möchte und deshalb Cambridge-Prüfungen absolvieren muss. Die Prüfungsmodalitäten (5 Stunden am Stück) verunmöglichen es der betroffenen Person jedoch, die Prüfung abzulegen. Nach Einschätzung von Égalité Handicap müsste der Kanton dafür sorgen, dass „die betroffene Person die Prüfungen in behindertengerechter Weise durchführen kann“ (Égalité Handicap, o. J.-b)

Eine Kurzrecherche in den *Bundesgerichtsentscheiden* zeigt, dass die durchgesehenen Entscheide mehrheitlich Fragen zu IV-Rentenansprüchen und Nachteilsausgleichen bei Prüfungen betreffen.

¹⁶ Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999, SR 101

¹⁷ Fachhochschulgesetz vom....., SR 414.71

¹⁸ Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen vom 13. Dezember 2002, SR 151.3

Literaturverzeichnis

- Adler, J., Wohlgensinger, C., Meier, S. & Hättich, A. (2011). *Zur Lebenslage hörsehbehinderter und taubblinder Menschen in unterschiedlichen Lebensabschnitten in der Schweiz*. Abgerufen am 29.5.2013 unter: http://www.hfh.ch/webautor-data/70/Lebenslage_taubblinder_Menschen_Jan2011.pdf
- Aït-Ali, B. & Lesieur, G. (2010). *L' évaluation et la compensation du handicap guide ergonomique pour l'aménagement des situations de travail*. Toulouse: Octarès.
- Ali, M., Schur, L. & Blanck, P. (2011). What Types of Jobs Do People with Disabilities Want? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21 (2), 199-210.
- Andreghetti, E., Silva, M., Jose, N. K., Maia, M., Andreghetti, M. D. & Antunes, V. C. (2009). Social inclusion for visually impaired - experience and results from Assis. *Arquivos Brasileiros De Oftalmologia*, 72 (6), 776-782.
- Association Nationale de Gestion due Fonds pour l'insertion Professionnelle des Handicapés (agefiph). (2011). *Recruter et accompagner un collaborateur déficient visuel*. Abgerufen am 3.2.2014 unter: <http://www.agefiph.fr/content/download/166230/3641661/file/Le%20cahier%20de%20l%27Agefiph.pdf>
- Bach, H. W. (2011). *Berufliche Partizipation blinder, sehbehinderter und mehrfach behinderter Hochschulabsolventen in Deutschland. Der Einfluss von Beratung. Eine empirische Studie*. Mannheim: Hochschule der Bundesagentur für Arbeit.
- Baumgartner, E., Greiwe, S. & Schwarb, T. (2004a). *Die berufliche Integration von behinderten Personen in der Schweiz. Studie zur Beschäftigungssituation und zu Eingliederungsbemühungen*. Bern: Bundesamt für Sozialversicherungen.
- Baumgartner, E., Greiwe, S. & Schwarb, T. (2004b). *Die berufliche Integration von behinderten Personen in der Schweiz. Studie zur Beschäftigungssituation und zu Eingliederungsbemühungen - Kurzfassung*. Abgerufen am 7.6.2013 unter: <http://www.bsv.admin.ch/praxis/forschung/publikationen/index.html?Inr=04/04#pubdb>
- Bell, E. (2010). Competitive employment for consumers who are legally blind: A 10-year retrospective study. *Journal of Rehabilitation Research and Development*, 47 (2), 109-116.
- Bell, E. & Mino, N. (2013). *Blind and Visually Impaired Adult Rehabilitation and Employment Survey: Final Results*. 24.
- BFS. (2012). *Behinderung und Erwerbstätigkeit. Einschränkungen und Hilfsmassnahmen bei der Erwerbstätigkeit von Menschen mit Behinderungen*. Abgerufen am 7.6.2012 unter: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.Document.165657.pdf>
- BFS. (2013a). *Funktionelle Einschränkungen*. Abgerufen am 7.3.2014 unter: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/14/02/01/key/04.print.html>
- BFS. (2013b). *Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen - Erwerbstätigkeit*. Abgerufen am 7.6.2013 unter: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/06/blank/key/03/01.html>
- BFS. (2014). *Schweizerische Gesundheitsbefragung 2012. Telefonischer und schriftlicher Fragebogen*. Abgerufen am 7.3.2014 unter: http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/infothek/erhebungen__quellen/blank/blank/ess/03.Document.118255.pdf
- Bundesamt für Sozialversicherungen. (2014). *Kreisschreiben über die Abgabe von Hilfsmitteln durch die Invalidenversicherung (KHMI). Gültig ab 1. Januar 2013, Stand per 1. Januar 2014*: Bundesamt für Sozialversicherungen.
- Cairns, C., Herriotts, P., Douglas, G., Corcoran, C. & Pavey, S. (2009). Network 1000 Scotland: A report on the opinions and circumstances of blind and partially sighted people in Scotland. *British Journal of Visual Impairment*, 27 (3), 239-251.
- Chironi, E. (2010). *Berufliche Integration Sehbehinderter. Die Bedeutung der sozialen Kompetenz*. Diplomarbeit, Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Angewandte Psychologie.
- Clements, B., Douglas, G. & Pavey, S. (2011). Which factors affect the chances of paid employment for individuals with visual impairment in Britain? *Work (Reading, Mass.)*, 39 (1), 21-30.
- Darensbourg, B. L. (2013). Predictors of competitive employment of VR consumers with blindness or visual impairments *Journal of Vocational Rehabilitation* 38, 29-34.
- Donnet, M.-D., Joris, V. & Badoux, C.-A. (2000). *l'insertion socioprofessionnelle des personnes aveugles à Genève. Une étude auprès d'usagers du Centre d'Information et de réadaptation de l'Association pour le Bien des Aveugles et malvoyants de Genève*. Lausanne: Université de Lausanne.

- Duquette, J. & Baril, F. (2013). *Les facteurs influençant la participation au travail des personnes ayant une déficience visuelle*. o. A.: Institut Nazareth & Louis Braille.
- Égalité Handicap. (2014). *Fälle aus der Praxis zum Thema Erwerbsleben*. Abgerufen am 5.2.2014 unter: <http://www.egalite-handicap.ch/faelle-aus-der-praxis-erwerb.html>
- Égalité Handicap. (o. J.-a). *Blinder Klavierstimmer*. Abgerufen am 5.2.2014 unter: http://www.egalite-handicap.ch/faelle-aus-der-praxis-erwerb.html?file=tl_files/Downloads/de/Themendossiers/Erwerb/BEISPIEL_2_BLINDER_KLAVIERSPIELER.PDF
- Égalité Handicap. (o. J.-b). *Primarlehrerin stolpert über Cambridge-Prüfungen*. Abgerufen am 5.2.2014 unter: http://www.egalite-handicap.ch/faelle-aus-der-praxis-erwerb.html?file=tl_files/Downloads/de/Themendossiers/Erwerb/BEISPIEL_4_CAMBRIDGE_P RUEFUNGEN.PDF
- Égalité Handicap. (o. J.-c). *Rechtsgrundlagen zum Thema Erwerbsleben*. Abgerufen am 6.2.2014 unter: <http://www.egalite-handicap.ch/rechtsgrundlagen-erwerb.html>
- Fok, D., Polgar, J. M., Shaw, L. & Jutai, J. W. (2011). Low vision assistive technology device usage and importance in daily occupations. *Work-a Journal of Prevention Assessment & Rehabilitation*, 39 (1), 37-48.
- Gendron, B. (2002). Le comportement d'offre de travail des déficients visuels: tentatives d'explications à partir d'une enquête. *Revue française des affaires sociales*, 96, 21-46.
- Goertz, Y., van Lierop, B., Houkes, I. & Nijhuis, F. (2010). Factors Related to the Employment of Visually Impaired Persons: A Systematic Literature Review. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 104, 404-418.
- Gordon, K. D., Cruess, A. F., Bellan, L., Mitchell, S. & Pezzullo, M. L. (2011). The cost of vision loss in Canada. 1. Methodology. *Canadian journal of ophthalmology. Journal canadien d'ophtalmologie*, 46 (4), 310-314.
- Habeck, S. (2012). Berufliche Teilhabe blinder und sehbehinderter Menschen. *blind-sehbehindert*, 132 (2), 101-110.
- Heyraud, J. & Almendros, C. (2013). *L'accompagnement au quotidien des personnes déficientes visuelles*. Toulouse: Eres.
- Höhener, R. (2010). *Die gesetzlichen Grundlagen im Hilfsmittelbereich (IV- und AHV-Bereich)*. St. Gallen: Schweizerischer Zentralverein für das Blindenwesen.
- Informationsstelle AHV/IV. (2012). *Leitfaden für die berufliche Eingliederung*. ZUG: Informationsstelle AHV/IV.
- Irimia, E. (2008). *Probleme und Perspektiven der beruflichen Integration blinder und hochgradig sehbehinderter Menschen*. München: Herbert Utz Verlag.
- Keller, A., Schretzmann, B. & Stegie, R. (1999). Job satisfaction amongst visually impaired people in Germany: Results of a Study. *British journal of Visual Impairment*, 17, 31-35.
- Kovarski, C. (2007). *La malvoyance chez l'adulte la comprendre, la vivre mieux: causes, pathologies, utiliser au mieux le potentiel visuel restant, aides techniques, optiques humaines..., prises en charge*. Paris: Vuibert.
- La Grow, S. J. & Daye, P. (2005). Barriers to Employment Identified by Blind and Vision-Impaired Persons in New Zealand. *Social Policy Journal of New Zealand Te Puna Whakaaro* (26), 173-185.
- Lainé, B. (2010). Existe-t-il des logiques spécifiques à l'emploi des personnes déficientes visuels? [Interview]. *Réadaptation*, 568, 23-26.
- Meier, M. (2007). Was zählt, ist die Einstellung. Das BFW Würzburg schafft berufliche Perspektiven für sehbehinderte Menschen. *Forum sozialarbeit + gesundheit, o. A.* (1), 29-31.
- Metzger, J.-L. & Barril, C. (2004). L'insertion professionnelle des travailleurs aveugles et sourds: les paradoxes du changement technico-organisationnel. *Revue française des affaires sociales* (3).
- Mojon-Azzi, S. M., Sousa-Poza, A. & Mojon, D. S. (2010). Impact of low vision on employment. *Ophthalmologica. Journal international d'ophtalmologie. International journal of ophthalmology. Zeitschrift für Augenheilkunde*, 224 (6), 381-388.
- Nyman, S. R., Gosney, M. A. & Victor, C. R. (2010). Psychosocial impact of visual impairment in working-age adults. *British Journal of Ophthalmology*, 94 (11), 1427-1431.
- Pagan, R. (2009). Part-time work among older workers with disabilities in Europe. *Public Health*, 123 (5), 378-383.
- Pagan, R. (2011). Ageing and disability: Job satisfaction differentials across Europe. *Social science & medicine* (1982), 72 (2), 206-215.

- Papakonstantinou, D. & Papadopoulos, K. (2010). Forms of Social Support in the Workplace for Individuals with Visual Impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 104, 183-187.
- Parpan-Blaser, A. (2014). *Arbeitsbiographien nach einer IV-Ausbildung. Arbeitsbiographische Verläufe und berufliche Situation von Personen mit einer erstmaligen beruflichen Ausbildung nach IVG (speziell IV-Alehre und Praktische Ausbildung PrA)*. Abgerufen am 5.2.2014 unter: <http://www.fhnw.ch/ppt/content/prj/s226-0051>
- Pellerin, R. M. (2010). *The experience of employment and unemployment of Californians with visual disabilities*.
- Pro Infirmis. (2010). *IVG-Revision 6a: Pro Infirmis fordert griffige Quoten*. Abgerufen am 7.6.2013 unter: <http://www.proinfirmis.ch/de/medien/medienmitteilungen/detail/artikel/2010/nov/ivg-revision-6a-pro-infirmis-fordert-griffige-quoten.html>
- Rüst, T. & Debrunner, A. (2005). *"Supported Employment". Modelle unterstützter Beschäftigung bei psychischer Beeinträchtigung*. Zürich: Verlag Rüegger.
- Schönenberger, S. & Fibbi, R. (2011). *Diskriminierungsbekämpfung bei der Personalrekrutierung. Freiwillige Massnahmen von Arbeitgebenden in der Schweiz*. Bern: Fachstelle für Rassismusbekämpfung, Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen.
- Shaw, A. & Gold, D. (2011). Development of a tool for the assessment of employment preparedness specifically for persons who are blind or partially sighted. *Work (Reading, Mass.)*, 39 (1), 49-62.
- Smith, T. S. T. (2009). Potential lost productivity resulting from the global burden of uncorrected refractive error. *Bulletin of the World Health Organization*, 87 (6), 431-437.
- Spring, S. (2012). *Sehbehinderung und Blindheit: Entwicklung in der Schweiz. Eine Publikation zur Frage: "Wie viele sehbehinderte, blinde und hörsehbehinderte Menschen gibt es in der Schweiz?"*. Abgerufen am 4.6.2013 unter: <http://www.szb.ch/fileadmin/images/de/downloads/forschung/Beilage-Sehbehinderung-dt-v06-Web.pdf>
- Spring, S. (2013). *Berufsleben sehbehinderter Menschen: Auftrag zu einem Vorkonzept mit Offerte*. unveröffentlichtes Dokument, Schweizerischer Zentralverein für das Blindenwesen.
- Strechay, J. (2011). Employment Issues: The Current State of Employment for People with Vision Loss: National and State Perspectives. *AFB AccessWorld* 12 (10), o. S. Abgerufen am 12.2.2014 unter: <http://www.afb.org/afbpress/pub.asp?DocID=aw121007>
- Stürznickel, C. (2010). *Berufliche Integration von Späterblindeten und -sehbehinderten an dem Beispiel von Mitgliedern des Duisburger Blinden- und Sehbehindertenvereins*. Saarbrücken: VDM Verlag Dr. Müller.
- Wang, K., Barron, L. G. & Hebl, M. R. (2010). Making those who cannot see look best: effects of visual resume formatting on ratings of job applicants with blindness. *Rehabilitation psychology*, 55 (1), 68-73.
- Witt-Löw, K. & Breiter, M. (2005). *"... nicht Mitleid, sondern faire Chancen!" Perspektiva-Studie zur Lebens- und Berufssituation blinder und hochgradig sehbehinderter Frauen in Wien*. Wien: Guthmann-Peterson.
- Zimmermann, H. & Paul, C. (2011). *Chancen sehbehinderter und blinder Menschen auf dem Arbeitsmarkt*. Schweizer Blindenbund. Abgerufen am 10.2.2014 unter: <http://www.blind.ch/index.php?menuid=116&downloadid=294&reporid=247>

Anhang: Recherchestrategien

Recherche deutschsprachiger Raum		
Recherchestrategie	Recherchierte Datenbanken	Schlagworte
Literatur ab 2000	SZB Bibliothek	Bereich Arbeit/Beruf/Berufswahl (5)
Literatur ab 2000 (bis 4.2.2013)	IDS-Informationsverbund	(blind* oder sehbehindert* oder sehbehinderung oder Sehschwäche oder Sehschädigung oder sehgeschädigt oder *blind oder "low vision") UND (Arbeit oder Arbeitsmarkt oder Job oder Arbeitsplatz oder Beruf oder beruflich*)
Exkl. Vermittlung arbeitspraktischer Fähigkeiten, Berufseinstieg, Einsatz Technik, deutschsprachige Titel, Werkstätte Exkl. Spezifische Arbeitsfelder (z.B. Juristen)	SZH Literaturdatenbank	*Blind* und sehbehind* (alle Felder)
Einschränkung auf Treffer von 2000 bis 2014, deutsch, Informationsverbund	Deutschschweizer Informationsverbund (über swissbib.ch)	253 Treffer für Schlagwort = *blind* AND Schlagwort = sehbehinder* AND (= IDS* OR = NEBIS AND Sprache = ger AND >= 2000 AND <= 2014)
Gesamte Datenbank	Snf.ch	(Sehbehinderung* OR blind*) AND (Arbeit* OR Beruf*)
Gesamte Datenbank	FORS-Datenbank	Sehbehinderung Blind Sehbehindert Erwerbsarbeit
Einschränkung auf Sozialwissenschaften, Literaturhinweise und Quellen ab 2000	Wiso-net	Arbeit* oder Beruf* (alle Felder) und Sehbehind* Schlagwort

Recherche französischsprachiger Raum		
Recherchestrategie	Recherchierte Datenbanken	Schlagworte
Alle Projektbeschreibungen durchgesehen	Datenbank des Schweizerischen Nationalfonds (http://p3.snf.ch/)	Aveugles, malvoyant, malvoyance, cécité, déficit visuel, déficience visuelle, trouble visuel, troubles visuels, trouble de la vue, „trouble(s) de la vue“, basse vision, vision, vision et travail, handicap visuel, visuel
Projektbeschreibungen durchgesehen, 1.1.2003 bis 26.12.2013	FORS Forschungsverzeichnis	Aveugle, Malvoyant, Malvoyance : pas de résultats, Cécité, Déficit visuel (avec ou sans guillemets), Déficience visuelle (avec ou sans guillemets), Trouble(s) de la vue (sans guillemets), Trouble(s) de la vue (avec guillemets), Trouble(s) visuel(s) (sans guillemets), Trouble(s) visuel(s) (avec guillemets), Basse vision (avec ou sans

		guillemets), Vision, Vision et travail, Handicap visuel (plein texte), Visuel
Datenbankrecherche	Datenbank CSPS http://www.szh.ch/fr	Einschränkung nach „trouble sensoriel“ Aveugle, Malvoyant, Malvoyance : pas de résultats, Cécité, Déficit visuel (avec ou sans guillemets) : pas de résultats, Déficience visuelle (avec ou sans guillemets), Trouble(s) de la vue (avec ou sans guillemets), Basse vision (avec ou sans guillemets), Vision, Vision et travail, « vision et travail », Visuel
Datenbankrecherche	Banque de données en ligne du Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation CSRE	Ähnliche Begriffe wie oben
Filter: Französisch, alle Bibliotheken, nach 2000	Swissbib	Ähnliche Begriffe wie oben
Katalogrecherche ab 2000	RERO doc	Ähnliche Begriffe wie oben
Alle Dokumente ab 2000, nur auf Französisch, ohne „enfant“	UCBA Bibliothekskatalog	Emploi, travail, insertion, profession
Alle Dokumente ab 2000, nur auf Französisch, ohne „enfant“	EESP Bibliothekskatalog	Malvoyance, Cécité im Titel, Malvoyance, Aveugle, Cécité (matière) ET travail (matière), handicap visuel, vision, malvoyant (mot dans le titre)
Französischsprachige Dokumente ab 2000	Banque de données en santé publique BDSP	Handicap visuel emploi, cécité emploi, insertion professionnelle handicap visuel

Recherche englischsprachiger Raum		
Recherchestrategie	Recherchierte Datenbanken	Schlagworte
Recherche fokussiert auf ersten Arbeitsmarkt, Literatur der letzten fünf Jahre, systematische Reviews und Metaanalysen	Web of Knowledge (Science Citation Index, Social Sciences Citation Index)	Visual impairment, Blind, Disabled by blindness, Person with special needs, Partially blind, Partially sighted, Visually handicapped, Visually impaired, Low vision, Blindness, Visual loss, Acquired visual impairment
Keine Alterseinschränkung vorgenommen	ProQuest Dissertations & Theses A & I: Social Sciences; ProQuest Dissertations & Theses A&I: Health & Medicine	
Britische und amerikanische Schreibweisen verwendet	Medline Sociological Abstracts, Social Services Abstracts	Work life, Professional life, Career, Working life, Employment, Employee
Verwendung der Boole'schen Operatoren AND und OR sowie Phrasensuche	International Bibliography of the Social Sciences (IBSS)	Labour market, Labor market, Mainstream labour market, Mainstream labor market

Rechtliche Quellen		
Recherchestrategie	Recherchierte Datenbanken	Schlagworte
Nr. 1 Dezember 2009 bis Nr. 11 Dezember 2013	Magazin focus von égalité handicap	Sehbehind blind
Bundesgerichtsentscheide 2008 bis 2014 (Stand: 6.2.2014)	Bundesgerichtsentscheide zum Thema Sehbehinderung und Erwerbsleben	Sehbehind blind