

---

Erste Ergebnisse zu Hürden der Arbeitsmarktintegration

**AKTILA-BS – Aktivierung und Integration  
(langzeit-)arbeitsloser  
blinder und sehbehinderter Menschen**

---

**Berlin, 31. August 2017**

Gefördert durch das  
Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Autorinnen und Autor  
Dr. Daniela Kroos  
Dr. Jörn Sommer  
Anne Valtin  
Yukako Karato

Projektmitarbeitende bei INTERVAL  
Dr. Stefan Ekert  
Yukako Karato  
Dr. Daniela Kroos  
Diana Petleva  
Dr. Jörn Sommer (Projektleitung)  
Anne Valtin

Gesamtkoordination des Projekts  
Berufsförderungswerk Würzburg gGmbH  
Bildungszentrum für Blinde und Sehbehinderte  
Helen-Keller-Str. 5  
97209 Veitshöchheim

INTERVAL GmbH  
Habersaathstr. 58  
10115 Berlin  
[www.interval-berlin.de](http://www.interval-berlin.de)

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>4</b>
1.1	Allgemeine Ausgangssituation	4
1.2	Eckpunkte des Projekts	5
1.3	Berichtsstruktur	7
<b>2</b>	<b>Erkenntnisziele und methodisches Vorgehen im Arbeitspaket 2</b>	<b>8</b>
2.1	Ausgangslage und Erkenntnisziele	8
2.2	Methodisches Vorgehen	11
<b>3</b>	<b>Ergebnisse der Interviews mit Maßnahmeträgern</b>	<b>14</b>
3.1	Charakteristika der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden	14
3.2	Angebot der Bildungsträger	17
3.2.1	Rahmenbedingungen der Rehabilitation	17
3.2.2	Erstberatung, Assessment und Vorbereitende Maßnahmen	18
3.2.3	Hauptmaßnahmen	19
3.2.4	Integrationsmaßnahmen	20
3.2.5	Begleitende Unterstützung der Arbeitsmarktintegration und Nachbetreuung	21
3.3	Zusammenarbeit mit Dritten	22
3.4	Erfolgsfaktoren für die Arbeitsmarktintegration	24
3.5	Zwischenfazit	27
<b>4</b>	<b>Ergebnisse der Interviews mit Leistungsträgern</b>	<b>28</b>
4.1	Institutionelle Verortung der Bearbeitung von Fällen sehbeeinträchtigter Menschen	28
4.2	Erfahrung der Befragten mit blinden und sehbehinderten Menschen	29
4.3	Einschätzung zu Problemen und Erfolgsfaktoren des Übergangs in Beschäftigung	29
4.3.1	Erfolgsfaktoren aufseiten der Leistungsträger	29
4.3.2	Erfolgsfaktoren aufseiten des Maßnahmeangebots, der Sehbeeinträchtigten sowie der Rahmenbedingungen	31
4.4	Unterstützungsbedarf der Leistungsträger	32
4.5	Zwischenfazit	34
<b>5</b>	<b>Ergebnisse der Interviews mit blinden und sehbehinderten Menschen</b>	<b>36</b>
5.1	Probleme und Erfolgsfaktoren des Übergangs in Beschäftigung	37
5.1.1	Strukturelle Rahmenbedingungen	37
5.1.2	Gesundheitliche und persönliche Rahmenbedingungen	38
5.1.3	Berufliche Qualifikationen	41
5.1.4	Persönlichkeit, soziale Kompetenzen und Motivation	42

5.1.5	Bewerbungsprozesse, Präsentation beim Arbeitgeber und Erwartungen der Arbeitgeber .....	44
5.1.6	Rolle von Unterstützungsstrukturen .....	46
5.2	Beispiele erfolgreicher Arbeitsmarktintegration .....	48
5.3	Unterstützungsbedarfe der befragten arbeitslosen blinden und sehbehinderten Menschen.....	50
5.4	Zwischenfazit.....	54
<b>6</b>	<b>Ergebnisse der Unternehmensbefragung .....</b>	<b>55</b>
6.1	Anlässe für die Beschäftigung und Tätigkeiten der sehbeeinträchtigen Mitarbeitenden.....	56
6.2	Produktivität der sehbeeinträchtigen Mitarbeitenden und Aufwendungen der Unternehmen.....	57
6.3	Kompetenzen der sehbeeinträchtigen Mitarbeitenden und Wirkung auf Kundenkontakt .....	59
6.4	Förderung der Beschäftigung .....	60
6.5	Zukünftige Tendenzen für die Beschäftigung sehbeeinträchtigter Menschen.....	61
6.6	Zwischenfazit.....	63
<b>7</b>	<b>Zusammenfassende Auswertung .....</b>	<b>64</b>
7.1	Ausgangsbedingungen und Erfolge der Qualifizierung .....	64
7.2	Hürden des Übergangs in Beschäftigung und Schlussfolgerungen.....	65
7.3	Zentrale Prinzipien der Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration...	71
<b>8</b>	<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>72</b>
<b>Anhang</b>	<b>.....</b>	<b>74</b>

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Charakteristika der befragten blinden und sehbehinderten Menschen .....	36
Abbildung 2: Welche Erfahrungen haben Sie mit der Produktivität der sehbeeinträchtigten Menschen gemacht? .....	58
Abbildung 3: Wo ist oder war die Beschäftigung von sehbeeinträchtigten Menschen für Ihr Unternehmen mit besonderen Aufwendungen verbunden? .....	58
Abbildung 4: Wie wurden vorhandene Einschränkungen kompensiert? .....	59
Abbildung 5: Welche Erfahrungen haben Sie mit den kommunikativen, sozialen und personalen Kompetenzen der sehbeeinträchtigten Menschen gemacht? .....	60
Abbildung 6: Welche Erfahrungen haben Sie mit der Förderung einer Beschäftigung sehbeeinträchtigter Menschen gemacht? .....	61
Abbildung 7: Welche Tendenzen sind für die Beschäftigung sehbeeinträchtigter Menschen in Ihrem Unternehmen zu erwarten? .....	62
Abbildung 8: Was müsste sich ändern, damit Ihr Unternehmen mehr sehbeeinträchtigte Menschen beschäftigt als bisher? .....	62

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht über die durchgeführten Erhebungen .....	13
Tabelle 2: Übersicht über die Angebote zur beruflichen Qualifizierung der einzelnen Einrichtungen .....	74
Tabelle 3: Übersicht über die Integrationsmaßnahmen der einzelnen Einrichtungen .....	77

## Verzeichnis der Textboxen

Textbox 1: Fallbeispiel für Unterstützungsbedarf im Bereich Motivation (BS57) .....	51
Textbox 2: Fallbeispiel für Unterstützungsbedarf im Bereich Qualifikation (BS190) .....	52
Textbox 3: Fallbeispiel für Unterstützungsbedarf im Bereich Bewerbung und Kommunikation (BS182) .....	52
Textbox 4: Fallbeispiel für Unterstützungsbedarf im Bereich Förderstrukturen (BS22) .....	53
Textbox 5: Fallbeispiel für Unterstützungsbedarf im Bereich Netzwerkaufbau (BS74) .....	53
Textbox 6: Fallbeispiel für Unterstützungsbedarf im Bereich Mobilität (BS198) .....	54

## 1 Einleitung

Der vorliegende Zwischenbericht stellt Ergebnisse des Arbeitspaketes 2 im Projekt *AKTILA-BS – Aktivierung und Integration (langzeit-)arbeitsloser blinder und sehbehinderter Menschen* vor. Das Projekt wird seit dem 1. März 2017 gemeinsam mit der Berufsförderungswerk Würzburg gGmbH, der Berufsförderungswerk Düren gGmbH, der Berufsförderungswerk Halle gGmbH, der Nikolauspflege – Stiftung für blinde und sehbehinderte Menschen, der Reha-Einrichtung für Blinde und Sehbehinderte der Deutschen Blindenstudienanstalt e. V. sowie dem Deutschen Verein der Blinden und Sehbehinderten in Studium und Beruf e. V. (DVBS) durchgeführt. Es hat eine Laufzeit von drei Jahren und wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Ausgleichsfonds gefördert. Nachfolgend werden in dieser Einleitung zunächst der allgemeine Hintergrund, die Eckpunkte des Projektes und schließlich die Struktur dieses Berichtes vorgestellt.

### 1.1 Allgemeine Ausgangssituation

Im Jahr 2015 waren 354.569 Menschen in Deutschland von Blindheit oder Sehbehinderung betroffen, davon 101.197 im erwerbsfähigen Alter von 15 bis unter 65 Jahren (Statistisches Bundesamt 2017: 9).<sup>1</sup> Nach Berechnungen von Bach sind unter den sehbehinderten Menschen dieser Altersgruppe 54 %, unter den hochgradig sehbehinderten und blinden Menschen sogar 74 % nicht erwerbstätig (Bach 2015). Diese Zahlen beziehen sich nicht nur auf gemeldete Arbeitslosigkeit, sondern auch auf frühzeitige Verrentung oder das Zurückziehen aus dem Arbeitsmarkt, weisen aber insgesamt eine eklatante Unterbeschäftigung blinder und sehbehinderter Menschen aus.

Inwieweit dieser Befund sich mit der Entwicklung von Arbeits- oder Erwerbslosigkeit bei anderen Schwerbehindertengruppen deckt, lässt sich aufgrund einer mangelnden behinderungsspezifischen Differenzierung der relevanten Datenquellen nicht genau abschätzen. Insgesamt sind schwerbehinderte Menschen von besonders hoher (Langzeit-) Arbeitslosigkeit betroffen (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2017). Die im vorangehenden Absatz genannten Zahlen lassen darauf schließen, dass dies ebenso für blinde und sehbehinderte Menschen gilt.

Vor dem Hintergrund der sozialpolitischen Entwicklungen der vergangenen Jahre ist die mangelnde Beteiligung von blinden und sehbehinderten Menschen am Erwerbsleben vor allem unter zwei Gesichtspunkten zu beurteilen. Zum einen unterstreicht die UN-Behindertenkonvention (Ratifizierung 2009) in Artikel 27 das „Recht behinderter Menschen auf Arbeit auf Grundlage der Gleichberechtigung mit anderen“ und verweist auf die staatliche Pflicht, die Verwirklichung dieses Rechts zu sichern und zu fördern, unter anderem durch Programme zur beruflichen Rehabilitation. Zum anderen betreffen die mit der Einführung des

---

<sup>1</sup> Aufgrund eines gehäufteten Auftretens von Augenerkrankungen in höheren Altersgruppen und dem progressiven Verlauf von bestimmten Augenerkrankungen gehört mehr als die Hälfte dieses Personenkreises zur Gruppe der 55- bis unter 65-Jährigen.

SGB II (Inkrafttreten 2005) verbundenen Strukturveränderungen der Arbeitsmarktpolitik auch schwerbehinderte Menschen, insbesondere durch die Neudefinition von Erwerbsfähigkeit und durch die zunehmende Rolle von erwarteten Kosten-Nutzen-Relationen bei Förderentscheidungen. Auch in der beruflichen Rehabilitation blinder und sehbehinderter Menschen haben damit sowohl der Aspekt der Inklusion und des „Förderns“ als auch der Aspekt des „Forderns“ ein größeres Gewicht erhalten. Während die sozialen Aspekte der beruflichen Rehabilitation an Bedeutung verloren haben, werden die Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation immer mehr daran gemessen, wie häufig die Integration in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis gelingt.

Unter diesen Grundvoraussetzungen widmen sich die an diesem Projekt beteiligten Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation für blinde und sehbehinderte Menschen. Ihre Qualifizierungsangebote sind auf die Bedürfnisse blinder und sehbehinderter Menschen zugeschnitten und dem Ziel der nachhaltigen Arbeitsmarktintegration verpflichtet. Sie beobachten in Bezug auf die Klientel blinder und sehbehinderter Arbeitsloser jedoch eine erhebliche **Diskrepanz zwischen vorhandenen Qualifikationen und hoher (Langzeit-) Arbeitslosigkeit**, die den Ausschlag für die Initiierung des Projekts AKTILA-BS gab.

## 1.2 Eckpunkte des Projekts

Die beteiligten Partner haben sich bereits in der Vergangenheit der beruflichen Qualifizierung ihrer Klientinnen und Klienten und der individuellen Integration gewidmet. Das Projekt AKTILA-BS hat nun das **Ziel, unter wissenschaftlicher Begleitung ein Konzept für die konkrete, fallbezogene Aktivierungs-, Förder- und Integrationsarbeit der Einrichtungen im gegebenen rechtlichen und institutionellen Kontext zu entwickeln** und dabei auch die anderen relevanten Akteure im Integrationsprozess einzubeziehen.

Unterhalb dieses Gesamtziels lassen sich zwei Teilziele voneinander unterscheiden:

- **Teilziel 1 – Gewinnung von verallgemeinerbaren Erkenntnissen über die Probleme der Zielgruppe und Handlungsoptionen:** Eine wesentliche Voraussetzung für den Projekterfolg ist die ausführliche Ist-Analyse der aktuellen Ausgangslage. Sie wurde bereits durchgeführt und umfasste mehrere Schritte. Am Anfang standen Interviews mit allen potenziellen Teilnehmenden. Erhoben wurden dabei neben den persönlichen Daten vor allem die Art, Ursache und Dauer der Sehschädigung, die berufliche Qualifizierung, evtl. vorhandene berufliche Erfahrung und die bisherigen Bemühungen um einen Arbeitsplatz. Besonderes Augenmerk wurde dabei einerseits auf die Potenziale der Personen und andererseits auf jene Faktoren und (lokalen) Rahmenbedingungen gelegt, die einer Integration bislang im Wege standen. Über komplementäre Interviews mit Auszubildenden, Case Managern und Managerinnen wurde darauf aufbauend die konkrete, gegebenenfalls nach Standort variierende Gestaltung der Interventionen herausgearbeitet. Zugleich wurden hier Fremdeinschätzungen zu Entwicklungen der Teilnehmenden erhoben. Interviews mit Fachkräften der Leistungsträger auf unterschiedlichen Ebenen sollten darüber hinaus untersuchen, inwieweit sie selbst Unter-

stützungsbedarf sehen, welcher Art dieser Unterstützungsbedarf ist und welche Merkmale Produkte des Projekts haben müssten, um nachhaltig genutzt zu werden. Die Informationen wurden nach wissenschaftlichen Standards durch die INTERVAL GmbH erhoben und ausgewertet.

- **Teilziel 2 – Verbesserung der Integration bei blinden und sehbehinderten (Langzeit-)Arbeitslosen:** Im zweiten Teil des Projekts steht die Verbesserung der Integration im Mittelpunkt der Arbeit. Entscheidungsgrundlage für die zu ergreifenden Maßnahmen sind dabei die Ergebnisse der oben skizzierten Datenerhebungen, aber auch die Erfahrungen, die die Berufsförderungswerke in den zum Großteil langen Jahren ihrer Qualifizierungs- und Integrationsarbeit gewonnen haben. Zur Erreichung dieses Teilziels sind folgende konkrete Maßnahmen geplant:
  - Konzeption und Umsetzung einer Integrationsmaßnahme,
  - Konzeption und Implementierung eines Mentorensystems und
  - Entwicklung von geeigneten Unterstützungsangeboten für Leistungsträger.

Zur Realisierung des Gesamtziels und seiner beiden Teilziele umfasst das Projekt insgesamt sieben Arbeitspakete:

- Arbeitspaket 1: Projektleitung und -management,
- Arbeitspaket 2: Datenerhebung und Auswertung,
- Arbeitspaket 3: Selektion und Akquise der Maßnahme-Teilnehmenden,
- Arbeitspaket 4: Entwicklung und Implementierung eines Mentoren-Systems,
- Arbeitspaket 5: Konzeption und Durchführung einer Reaktivierungsmaßnahme,
- Arbeitspaket 6: Werkzeugkasten für Leistungsträger und
- Arbeitspaket 7: Projektbegleitung.

Die INTERVAL GmbH ist in der Rolle einer wissenschaftlichen Begleitung am Projekt beteiligt. Diese wissenschaftliche Begleitung ist als formative Evaluation angelegt, um schon prozessbegleitend wirksam werden zu können. Geplant ist eine detaillierte Wirkungsanalyse, die darauf abzielt, die kausalen Zusammenhänge zwischen den einzelnen Projektteilen, der Erreichung von Teilzielen, individuellen, institutionellen und regionalen Rahmenbedingungen und den Integrationserfolgen herauszuarbeiten. Gleichzeitig wird ein integrierter Ansatz der Handlungsforschung verfolgt, bei dem wissenschaftliche Datengewinnung und Projektumsetzung miteinander verflochten werden. Die durch die wissenschaftliche Begleitung gewonnenen Erkenntnisse bilden nicht nur die Grundlage für die Ausgestaltung des weiteren Projekts, sondern sollen von den Projektpartnern und den im Feld tätigen zuständigen Vermittlungsakteuren über den Projektzeitraum hinaus weiter genutzt werden können.

Im Rahmen von **Arbeitspaket 2** hat INTERVAL eine differenzierte wissenschaftliche Datenerhebung unter blinden und sehbehinderten (größtenteils arbeitslosen) Menschen sowie unter Mitarbeitenden der am Projekt beteiligten Bildungsinstitutionen, unter den ebenfalls am Integrationsprozess beteiligten Leistungsträgern und unter Unternehmen durchgeführt. Diese Daten wurden bisher vor allem mit dem Ziel ausgewertet, die weitere Umsetzung des Projektes

bestmöglich zu unterstützen.

### **1.3 Berichtsstruktur**

Dieser Zwischenbericht fasst erste zentrale Ergebnisse des Arbeitspaketes 2 (Datenerhebung und Auswertung) zusammen. Da die Kontaktinformationen für die Interviews mit blinden und sehbehinderten Menschen zu einem größeren Teil erst im Juni, teilweise sogar erst im Juli 2017 vorlagen, ist die vertiefte Auswertung dieser Interviews noch nicht abgeschlossen.

Im Folgenden wird nun zunächst die wissenschaftliche Ausgangslage für die Erhebungen erläutert und Erkenntnisziele und methodisches Vorgehen in Arbeitspaket 2 werden dargestellt (Kapitel 2). Die nachfolgenden Kapitel fassen dann die Ergebnisse der Interviews mit den Maßnahmeträgern (Kapitel 3), der Interviews mit den Leistungsträgern (Kapitel 4), der Interviews mit blinden und sehbehinderten Menschen (Kapitel 5) und der Unternehmensbefragung (Kapitel 6) zusammen. In einer zusammenfassenden Auswertung (Kapitel 7) werden die zentralen Erkenntnisse der einzelnen Erhebungspakete zusammengeführt und für die weitere Projektumsetzung aufbereitet. Dabei werden Schlussfolgerungen für die Gestaltung der Integrationsmaßnahme, des Mentoren-Systems und des Werkzeugkastens für Leistungsträger gezogen.

Zur Verbesserung der Lesbarkeit werden im weiteren Bericht analog zum Ausdruck „blinde und sehbehinderte Menschen“ auch die Begriffe „Menschen mit Sehbeeinträchtigung“ oder „Menschen mit Sehstörung“ verwendet.

## 2 Erkenntnisziele und methodisches Vorgehen im Arbeitspaket 2

### 2.1 Ausgangslage und Erkenntnisziele

Zur Situation blinder und sehbehinderter Menschen auf dem deutschen Arbeitsmarkt liegt bisher nur wenig wissenschaftliche Fachliteratur vor. Die umfangreiche Literatur zur beruflichen Rehabilitation schwerbehinderter Menschen im Allgemeinen schließt die Zielgruppe der Sehbeeinträchtigten zwar ein, betrachtet diese aber nicht separat (z. B. Wuppinger/Rauch 2010). Nach Schröder (1997) publizierte der DVBS (2008) in einer Spezialausgabe seiner Fachzeitschrift *horus* ein Kapitel über die berufliche Partizipation von Menschen mit Sehbeeinträchtigung. Später veröffentlichte Bach (2011) eine entsprechende empirische Studie, beschäftigte sich aber ausschließlich mit sehbeeinträchtigten Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Am aktuellsten ist eine Artikelreihe Bachs (2014) über Sehbeeinträchtigte im Erwerbsleben.

Schröder (1997) untersucht die Beteiligung von blinden und sehbehinderten Menschen am Erwerbsleben auf Basis von 1.000 Interviews mit Blinden und 300 Interviews mit Unternehmen, die Blinde beschäftigen. Seinen Erhebungen zufolge üben sehbeeinträchtigte Menschen am häufigsten Tätigkeiten als Telefonisten, Schreibkräfte und in den Gesundheitsberufen aus. Ein traditionell großer Arbeitgeber ist demnach der öffentliche Dienst mit dem Beruf der Verwaltungsfachkraft. Die Studie bezieht jedoch auch Erfahrungen von Unternehmen ein. Ziel ist dabei, sowohl Hindernisse als auch Motive für die Einstellung blinder und sehbehinderter Menschen aus Unternehmenssicht herauszuarbeiten. Im Kern, so Schröder, argumentieren Unternehmen, dass sehbeeinträchtigte Beschäftigte nicht flexibel genug einsetzbar seien, und dass sie ihre Qualifikation nicht in ausreichender Weise weiterentwickeln könnten. Wenn blinde und sehbehinderte Menschen dennoch eingestellt würden, hänge dies mit der sozialen Verantwortung des Arbeitgebers, mit einzuhaltenden Behindertenquoten, finanzieller Förderung oder einer besonderen Qualifikation zusammen. Darüber hinaus wird die Bedeutung technischer Hilfsmittel für die Erschließung neuer Tätigkeitsbereiche für die Zielgruppe diskutiert. Nicht zuletzt thematisiert Schröder den Wegfall traditioneller Tätigkeitsfelder für blinde und sehbehinderte Menschen durch den Wandel des Arbeitsmarkts.

Der DVBS verweist 2008 auf ähnliche für die Zielgruppe bedeutsame Berufsfelder wie Schröder. Gewerbliche Berufe gewinnen in der Zielgruppe danach aber ebenfalls an Gewicht. Gleichzeitig wirkt sich der Wandel des Arbeitsmarktes, so der DVBS, immer stärker auf blinde und sehbehinderte Menschen aus: Abteilungen für Telefonie werden beispielsweise zu Callcentern umstrukturiert. Diese Veränderung resultiert in einem umfangreicheren Berufsbild, das ein hohes Maß an Flexibilität von den Arbeitskräften fordert und die weitere Beschäftigung von blinden und sehbehinderten Menschen in diesem Bereich ungewiss erscheinen lässt. Ebenso behindert wird die erfolgreiche Arbeitsmarktintegration durch ein Überangebot von Arbeitskräften in bestimmten Berufsfeldern (wie im Gesundheitswesen) oder das Aussterben von Tätigkeiten durch technische Innovationen. Dies ist beispielsweise in Schreibbe-

rufen der Fall, die durch Textverarbeitungsprogramme wie Word ersetzt werden. Einrichtungen zur beruflichen Rehabilitation speziell für Sehbeeinträchtigte müssen ihr Angebot, so der DVBS, diesen Entwicklungen anpassen. Des Weiteren entstehe gute Förderung durch den Auf- und Ausbau von Netzwerken mit den wichtigen Akteuren rund um die berufliche Rehabilitation Erwachsener. Ein besonderes Problem stellten in dieser Hinsicht die weitgefächerten und oft unklaren Zuständigkeiten in der Förderlandschaft dar. Darüber hinaus würden Maßnahmen, die nicht unmittelbar zur Arbeitsmarktintegration führen, wie ausbildungsbegleitende Praktika, oft nicht finanziert (DVBS 2008).

In Bachs Studie aus dem Jahr 2011 liegt der Fokus auf Kostenträgern wie der Bundesagentur für Arbeit. Seine Ergebnisse geben Aufschluss über die entscheidenden Kompetenzen, die Beratungs- und Vermittlungsfachkräfte benötigen, um Betroffene im Prozess der Arbeitsmarktintegration gut zu unterstützen. Dabei konzentriert sich Bach auf Hochschulabsolventinnen und -absolventen als einen kleineren Teil der Zielgruppe. Danach müssen die Fachkräfte empathisch, kompetent und erfahren bezüglich der spezifischen Behinderungsarten sein und über differenzierte Kenntnisse des tertiären Bildungssystems sowie eine professionelle Routine in der Einschätzung relevanter Arbeitsmärkte verfügen. Die Prozessqualität und Wirksamkeit der Beratung und Vermittlung von blinden und sehbehinderten Menschen durch Arbeitsagenturen und Jobcenter schätzt Bach jedoch als zu gering ein. Interviews zufolge, die Bach mit blinden und sehbehinderten Menschen führte, signalisieren Fachkräfte dieser Einrichtungen ihren sehbeeinträchtigten Kundinnen und Kunden häufig, dass sie nur wenig Chancen für eine Arbeitsmarktintegration sehen. Dieser Eindruck deckt sich mit Aussagen der ebenfalls befragten Beraterinnen und Berater, die die Behinderung zunehmend als Problem bei der Vermittlung einschätzen, während die berufliche Kompetenz der behinderten Menschen eher kein Problem darstelle. Abschließend präsentiert Bach Empowerment und Peer Counseling als wichtige Instrumente der Integrationsarbeit.

In einer aktuelleren Reihe von Artikeln zum Thema stellt Bach (2014) neue Berechnungen zur Erwerbstätigkeit blinder und sehbehinderter Menschen vor und setzt sie in den europäischen Kontext. Zugleich diskutiert er die strukturellen Hintergründe von Erwerbslosigkeit in der Zielgruppe auf Basis der Untersuchungen von Schröder (1997). Auf der individuellen Ebene stellt sich das Problem der Arbeitslosigkeit im höheren Erwerbsalter – das behinderte ebenso wie nicht behinderte Menschen betrifft – danach für sehbeeinträchtigte Menschen verschärft dar. Grund dafür ist, dass schwerwiegende Sehbeeinträchtigungen in höheren Altersgruppen häufiger vorkommen, da sich manche Augenerkrankungen progredient entwickeln. Die Wahrscheinlichkeit, eine neue Arbeitsstelle zu finden oder alternativ eine Maßnahme zur beruflichen Rehabilitation genehmigt zu bekommen, ist daher für sehbeeinträchtigte Menschen mit zunehmendem Alter geringer als in jungen Jahren. Eng damit verknüpft ist das Problem der frühen Verrentung von späterblindeten Menschen. Dies geschieht meist bereits mit dem der Erblindung einhergehenden Verlust des Arbeitsplatzes. So ist die Beschäftigungsrate unter geburtsblinden und früherblindeten Menschen doppelt so hoch wie die unter späterblindeten Menschen.

Die bisherige, dünne Forschung zum Thema der Erwerbstätigkeit von blinden und sehbehinderten Menschen konzentriert sich, wie die obigen Ausführungen zeigen, auf Vermittlungshemmnisse der Betroffenen, strukturelle Veränderungen des Arbeitsmarktes und die Rolle der Förderstrukturen. Der Beitrag zur Arbeitsmarktintegration, den Berufsförderungswerke (im Folgenden auch abgekürzt BFW) und ähnliche Einrichtungen sowie Verfahren des Peer Counseling der Zielgruppe leisten, wurde bislang jedoch nicht beleuchtet. Diese Punkte bedürfen weitergehender Untersuchungen, der sich auch die wissenschaftliche Begleitung im Projekt AKTILA-BS widmen wird. Weitere thematische Schwerpunkte basieren auf den langjährigen Erfahrungen, die unsere Projektpartner in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration von blinden und sehbehinderten Menschen gesammelt haben. Mögliche Gründe für ihre geringe Beteiligung am Arbeitsleben können danach darin liegen,

- dass blinde und sehbehinderte Menschen mit besonderem behinderungsspezifischem Sachverstand betreut und gefördert werden müssen, der bei Leistungsträgern und Arbeitgebern aufgrund der relativ kleinen Zahl der Betroffenen möglicherweise nicht in ausreichendem Maß gegeben ist;
- dass Förderstrukturen für Arbeitsuchende und Arbeitgeber komplex und nur schwer zu händeln sind;
- dass blinde und sehbehinderte Arbeitslose nach vielen Rückschlägen häufig an Selbstwertgefühl und Motivation verlieren; und
- dass Veränderungen des räumlichen und sozialen Lebensumfelds für sie mit besonderen Aufwänden und Herausforderungen verbunden sind.

Vor diesem Hintergrund konzentrierte sich die wissenschaftliche Begleitung besonders bei der Analyse des IST-Zustandes auf folgende Leitfragen:

- Worin liegen die Gründe für die geringe Teilhabe blinder und sehbehinderter Menschen am Arbeitsmarkt?
- Sind die Förder- und Integrationsangebote nicht behinderungsspezifisch genug?
- Reicht der behinderungsspezifische Sachverstand der Vermittler nicht aus?
- Inwiefern sperren sich Arbeitgeber gegen die Einstellung blinder und sehbehinderter Arbeitsloser?
- Ist die Teilhabemotivation blinder und sehbehinderter Arbeitsloser zu gering?
- Welche Barrieren im Bereich der Kontextfaktoren wirken im Übergang von Arbeitslosigkeit zu Beschäftigung blinder und sehbehinderter Menschen?

Ein weiterer Fokus der wissenschaftlichen Begleitung liegt darauf, welche Schlussfolgerungen für die Umsetzung von AKTILA-BS und für die reguläre Arbeit der beteiligten Einrichtungen aus den Ergebnissen dieser Analyse abgeleitet werden können. Schwerpunkte werden dabei darauf gesetzt, welche Förderbedarfe durch das Projekt angesprochen werden sollten, wie Integrationsprozesse gestaltet werden sollten, wie Mentoring-Beziehungen diese Prozesse fördern können und wie die Leistungsträger in ihrer Arbeit mit der Zielgruppe unterstützt werden können.

## 2.2 Methodisches Vorgehen

Zur Beantwortung der oben aufgeworfenen Leitfragen wurde ein Mixed-Methods-Ansatz angewendet. Der Schwerpunkt lag auf qualitativen Methoden, die durch eine einmalige quantitative, standardisierte Befragung ergänzt wurden.

Im Einzelnen wurden die folgenden Erhebungen durchgeführt (vgl. hierzu Tabelle 1):

- Im Rahmen von vorbereitenden Recherchen wurde zunächst relevante Fachliteratur zum Thema der Erwerbsbeteiligung von sehbeeinträchtigten Menschen recherchiert und ausgewertet. Ergänzend wurden Experteninterviews mit dem stellvertretenden Vorsitzenden des Arbeitsausschusses des Deutschen Vereins der Blinden und Sehbehinderten in Studium und Beruf e. V. (DVBS), dem Beauftragten der Landesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen in Brandenburg und der Leiterin des Hessischen Koordinationsbüros für Frauen mit Behinderung (HKFB) geführt. Darüber hinaus wurden die Internetauftritte der Projektpartner ausgewertet, um erste Informationen über die dort angebotenen Qualifizierungen und die zugrunde liegenden institutionellen Strukturen zu sammeln.
- Mit blinden und sehbehinderten Menschen wurden insgesamt 194 qualitative Interviews geführt. Der Großteil dieser Personen wurde von den Projektpartnern akquiriert und hatte der Weiterleitung der Kontaktdaten an INTERVAL schriftlich zugestimmt. Ein kleinerer Personenkreis erfuhr aus Newslettern oder über Internetseiten von der Befragung und wandte sich direkt an INTERVAL.<sup>2</sup> Der Großteil der Befragten war zum Zeitpunkt des Interviews arbeitslos, weitere Interviewpartner waren jedoch in Beschäftigung oder standen dem Arbeitsmarkt zum Zeitpunkt des Interviews oder auf Dauer nicht zur Verfügung (z. B. wegen Verrentung oder Krankschreibung). Bei den Interviews handelte es sich um problemzentrierte Interviews (Witzel 2000) mit Schwerpunkt auf unterschiedlichen Aspekten der Sehbeeinträchtigung, auf der Qualifikation, auf den Erfahrungen und eigenen Aktivitäten auf dem Arbeitsmarkt und auf den Erfahrungen mit Unterstützungsstrukturen. Bei erwerbstätigen Interviewpersonen wurde ein zusätzlicher Fokus auf die Fragestellung gelegt, wie es zur Beschäftigung gekommen ist.
- Ein weiterer Erhebungsblock bestand in der Durchführung von Experteninterviews mit Mitarbeitenden der am Projekt beteiligten Maßnahmeträger. Es wurden Interviews mit insgesamt 23 Personen geführt, die von den Ansprechpartnern für AKTILA-BS bei den einzelnen Projektpartnern als Interviewteilnehmende benannt wurden.<sup>3</sup> Diese Interviews behandelten schwerpunktmäßig typische Problemkonstellationen der betreuten Sehbeeinträchtigten, die Angebote und Erfahrungen der jeweiligen Einrichtung und

---

<sup>2</sup> Insgesamt lagen uns die Kontaktdaten von 229 Personen vor. Darunter waren 5 Doppelnennungen und eine Person, die eine Beratungsstelle für schwerbehinderte Frauen leitet und entsprechend als Expertin interviewt wurde. Mit 28 Personen konnte kein Interview geführt werden, weil sie telefonisch oder per E-Mail nicht erreicht werden konnten, weil vereinbarte Interviewtermine nicht eingehalten wurden oder weil sie ihre Zustimmung zur Interviewteilnahme zurückzogen. Ein weiteres, 195. Interview fand erst am 31. August 2017 statt und konnte für diesen Bericht nicht mehr berücksichtigt werden.

<sup>3</sup> Ursprünglich waren 25 Interviews geplant, doch von den 25 uns genannten Personen waren drei für einen längeren Zeitraum erkrankt und eine Person ließ sich trotz umfangreicher Bemühungen nicht erreichen. Zwei dieser vier ausgefallenen Interviewpartner konnten durch nachträglich benannte Personen ersetzt werden.

persönliche Einschätzungen zu Chancen und Erfolgsfaktoren der Arbeitsmarktintegration von blinden und sehbehinderten Menschen.

- 15 weitere Experteninterviews wurden mit Mitarbeitenden der Leistungsträger geführt. Hierbei handelte es sich in erster Linie um Arbeitsagenturen und Jobcenter sowie einige wenige Rentenversicherungsträger. Auch diese Interviewteilnehmenden waren zuvor durch die Projektpartner bei AKTILA-BS akquiriert worden. Der Fokus der Interviews lag auf den Erfahrungen in der Arbeit mit sehbeeinträchtigten Menschen, konkreten Fallbeispielen und dem Unterstützungsbedarf der Leistungsträger für die Arbeit mit sehbeeinträchtigten Menschen.
- Nicht zuletzt wurde eine halb-standardisierte Online-Erhebung bei 33 Unternehmen durchgeführt,<sup>4</sup> die 30 Unternehmen in einem für die Auswertung ausreichenden Maß bearbeiteten. Auch die Ansprechpartnerinnen und -partner dieser Befragtengruppe waren zuvor von den Projektpartnern akquiriert worden und hatten schriftlich ihre Absicht erklärt, das Projekt AKTILA-BS mit der Teilnahme an einer Befragung zu unterstützen. Die Online-Erhebung konzentrierte sich auf die Erfahrungen der beteiligten Unternehmen mit der Beschäftigung blinder oder sehbehinderter Menschen, oder, soweit keine Erfahrungen vorlagen, mit Erwartungen hierzu. Ziel war dabei, die Chancen und Hemmnisse herauszuarbeiten, die aus Unternehmenssicht bzgl. der Beschäftigung sehbehinderter Menschen gelten.

---

<sup>4</sup> Ursprünglich waren für diese Befragtengruppe ebenfalls und ausschließlich Interviews vorgesehen. Stattdessen wurde nun zunächst eine Online-Erhebung zur Gewinnung von grundlegenden Erkenntnissen durchgeführt. Diese Erkenntnisse werden im Verlauf der wissenschaftlichen Begleitung noch durch eine kleinere Anzahl von qualitativen Interviews vertieft werden.

**Tabelle 1: Übersicht über die durchgeführten Erhebungen**

Zielgruppe	Erhebungsmethodik	Inhaltliche Schwerpunkte	N
<i>Blinde und sehbehinderte Menschen</i>	Qualitative Interviews (problem-zentrierte Interviews)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sehstörung und Mobilität der Befragten</li> <li>• Berufliche Qualifikationen der Befragten</li> <li>• Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt und mit der Arbeitsplatzsuche</li> <li>• Erfahrungen mit Unterstützungsstrukturen</li> </ul>	194
<i>Mitarbeitende der Maßnahmeträger</i>	Qualitative Interviews (Experteninterviews)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Problemkonstellationen der sehbeeinträchtigten Klientinnen und Klienten</li> <li>• Angebote der Einrichtungen und deren Einordnung in die Förderlandschaft</li> <li>• Chancen, Erfolgsfaktoren und Hürden bei der Arbeitsmarktintegration von blinden und sehbehinderten Menschen</li> </ul>	23
<i>Mitarbeitende der Leistungsträger</i>	Qualitative Interviews (Experteninterviews)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erfahrungen in der Arbeit mit blinden und sehbehinderten Kundinnen und Kunden in der Rolle des Leistungsträgers</li> <li>• Unterstützungsbedarf bei dieser Arbeit mit blinden und sehbehinderten Klienten</li> </ul>	15
<i>Unternehmen</i>	Quantitative Onlinebefragung (halb-standardisiert)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erfahrungen oder Erwartungen bezüglich der Beschäftigung sehbeeinträchtigter Menschen</li> <li>• Erfahrungen mit Förderstrukturen</li> </ul>	30

### 3 Ergebnisse der Interviews mit Maßnahmeträgern

Um Informationen zu den Aktivitäten und Angeboten der fünf am Projekt beteiligten Maßnahmeträger zu erhalten, wurde zunächst das umfangreiche Material auf ihren Homepages ausgewertet. Im Anschluss wurden mit insgesamt 23 Mitarbeitenden vertiefende Experteninterviews geführt. Ziel dieser Interviews war es zum einen, die online erhältlichen Informationen zu ergänzen und eine Einordnung in die Förderlandschaft vorzunehmen. Zum anderen sollten die Erfahrungen und Einschätzungen der Expertinnen und Experten für die berufliche Rehabilitation von sehbeeinträchtigten Menschen erhoben werden. Die Tätigkeitsbereiche der 23 Interviewpartnerinnen und Interviewpartner deckten von der Erstberatung und dem Assessment bis zur Arbeitsmarktintegration bzw. Nachbetreuung alle Phasen der Klientenbetreuung ab.<sup>5</sup>

Im Folgenden werden zunächst Aussagen zu den Charakteristika der Teilnehmenden zusammengefasst, bevor die Angebote der Maßnahmeträger und ihre Zusammenarbeit mit Dritten beleuchtet werden. Abschließend wird erörtert, welche Erfolgsfaktoren aus Sicht der interviewten Mitarbeitenden maßgeblich für die Integration von blinden und sehbehinderten Menschen in den Arbeitsmarkt sind.

#### 3.1 Charakteristika der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden

Die fünf an AKTILA-BS beteiligten Bildungsträger haben es mit einem heterogenen Spektrum an Maßnahme-Teilnehmenden zu tun. Das BFW Würzburg bietet auch Umschulungen für psychisch Behinderte ohne Sehbeeinträchtigung an. Bei den anderen Trägern ist das Vorhandensein einer Sehbeeinträchtigung der kleinste gemeinsame Nenner zwischen den Teilnehmenden. Bei allen fünf Maßnahmeträgern zeigen sich die folgenden, deutlichen Unterschiede innerhalb der jeweiligen Gruppen von Rehabilitandinnen und Rehabilitanden:

- **Alter:** Je nach Einrichtung und Art des Angebots sind bestimmte Altersgruppen unterschiedlich stark vertreten. Im Prinzip arbeiten die Maßnahmeträger aber mit Rehabilitandinnen und Rehabilitanden im Alter von 20 bis 55 Jahren zusammen, die in den Angeboten der beruflichen Rehabilitation in der Regel auch gemeinsam beschult werden.
- **Ursache, die Art und die Ausprägung der Sehbeeinträchtigung:** Die Teilnehmenden bringen die gesamte mögliche Bandbreite an Sehbeeinträchtigungen von Vollblindheit ohne Sehrest bis hin zu psychisch bedingten Sehbeeinträchtigungen ohne organische Befunde mit. Dabei spielt eine große Zahl unterschiedlicher Ursachen und Behinderungsverläufe eine Rolle. Während progrediente Augenerkrankungen und

---

<sup>5</sup> Der Großteil der Befragten ist bereits ganz früh in der persönlichen beruflichen Laufbahn in die entsprechende Einrichtung gekommen und hat über die praktische Erfahrung und zahlreiche einzelne Fortbildungen Expertise zum Thema Blindheit und Sehbehinderung aufgebaut. Ein kleinerer Teil der Befragten, insbesondere die Mitarbeitenden der Nikolauspflege, hat zusätzlich eine zweijährige berufsbegleitende Zusatzqualifizierung zum „Low-Vision-Trainer“ (Verständnis und Diagnostik von Augenerkrankungen sowie Hilfsmiteinsatz) absolviert.

durch andere Erkrankungen (wie Diabetes) bedingte Sehstörungen das Gros bilden, kommen durch Unfälle bedingte Erblindungen seltener vor. In allen Einrichtungen gibt es auch geburtsblinde Menschen, die aufgrund mangelnder alternativer Ausbildungsmöglichkeiten ihre Erstausbildung dort machen.<sup>6</sup>

- **(Aus-)Bildungsgrad und berufliche Erfahrungen:** Auch in Bezug auf ihre schulische und berufliche Bildung decken die Teilnehmenden das gesamte mögliche Spektrum ab. Während bei der blista ein Schwerpunkt auf Akademikern liegt, überwiegen in den anderen Einrichtungen Teilnehmende mit einer niedrigen oder mittleren Ausgangsqualifikation. Darüber hinaus unterscheiden sich die Teilnehmenden stark in Bezug auf vorhandene Arbeitsmarkterfahrungen. Während einige geburtsblinde Menschen über keine vorangehende Arbeitsmarkterfahrung verfügen, haben andere Teilnehmende in ganz unterschiedlichem Umfang und auf ganz unterschiedlichen Anforderungsniveaus Arbeitsmarkterfahrungen sammeln können.
- **Arbeitsmarktsituation:** Hinsichtlich ihrer Arbeitsmarktsituation (zum Zeitpunkt des Beginns der beruflichen Rehabilitation) unterscheiden sich die Teilnehmenden deutlich. Einige Teilnehmende sind noch in Beschäftigung und können berufsbegleitend beispielsweise zum Thema Hilfsmittel am Arbeitsplatz beraten werden, bei anderen ruht das Arbeitsverhältnis für eine Grundrehabilitation. Der überwiegende Teil der Teilnehmenden ist arbeitslos.
- **Stand der Behinderungsverarbeitung:** Der Grad der Behinderungsverarbeitung, also der Akzeptanz der Behinderung und ihrer Integration in den eigenen Lebensentwurf, ist bei den Teilnehmenden sehr unterschiedlich.
- **Vorliegen weiterer chronischer Erkrankungen oder Behinderungen:** Viele Rehabilitandinnen und Rehabilitanden sind von weiteren chronischen Erkrankungen oder Behinderungen betroffen, die mit der Sehstörung in Zusammenhang stehen oder unabhängig davon sein können. Auch diese ganz unterschiedlichen, zusätzlichen Einschränkungen müssen bei der Auswahl und der Durchführung von Rehabilitationsmaßnahmen berücksichtigt werden und machen teilweise zusätzliche Angebote während der Zeit beim Maßnahmeträger nötig. Besonders häufig sind die Teilnehmenden von psychischen Erkrankungen betroffen, die eine umfassendere psychologische Betreuung erforderlich machen. Die Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation haben diesbezüglich unterschiedliche Strategien entwickelt. Während das BFW Halle zahlreiche Maßnahmen auch gesondert für psychisch beeinträchtigte Menschen mit Sehbeeinträchtigung anbietet, nimmt das BFW Würzburg auch psychisch beeinträchtigte Menschen ohne Sehbeeinträchtigung auf und beschult diesen Personenkreis gemeinsam mit Blinden und Sehbehinderten. Welche Strategie zur Aufnahme und Beschulung von psychisch beeinträchtigten Menschen am meisten Erfolg verspricht, kann eine Untersuchungsfrage der weiteren wissenschaftlichen Begleitung sein.

Den meisten Interviewpartnerinnen und -partnern zufolge ist es kaum möglich, zwischen verschiedenen Typen von Teilnehmenden zu unterscheiden. Ein Interviewpartner weist auf den grundsätzlichen Unterschied zwischen Teilnehmenden, die noch in Arbeit sind, und arbeitslo-

---

<sup>6</sup> Die blista und die Nikolauspflge bieten Ausbildungen für blinde und sehbehinderte Menschen in eigenen Berufsbildungswerken an; bei den Berufsförderungswerken Düren, Halle und Würzburg können Geburtsblinde ihre Erstausbildung im Rahmen einer (erweiterten) Umschulung absolvieren. Das BFW Würzburg bietet darüber hinaus eine Erstausbildung zum Zerspanungsmechaniker an.

sen Teilnehmenden hin. Während es bei der ersten Gruppe darum geht, den drohenden Arbeitsplatzverlust abzuwenden und darum meist eine hohe Motivation und eine entsprechende Erfolgsquote vorliegen, handelt es sich bei den arbeitslosen Teilnehmenden um eine Gruppe, die in Bezug auf ihre **Motivation** viel heterogener zusammengesetzt ist. Während sich einige mit ihrer Situation abgefunden und mit der staatlichen finanziellen Unterstützung eingerichtet haben oder eine baldige Verrentung anstreben, haben andere noch berufliche Ziele, die sie mithilfe des Maßnahmeträgers verwirklichen wollen.

Dieses anspruchsvolle Teilnehmenden-Spektrum unterliegt tendenziell einer **weiteren Zuspitzung**. Zum einen nimmt der Anteil der Rehabilitanden mit starken psychischen Beeinträchtigungen zu. Zum anderen beschreiben mehrere Interviewpartnerinnen und -partner, dass Personen mit leichten Sehbehinderungen von den Leistungsträgern heute seltener in teure Spezialeinrichtungen vermittelt werden, während dort der Anteil an besonders schwierigen Fällen zunimmt, besonders der Anteil an hochgradig sehbehinderten Rehabilitanden. Entsprechende Teilnehmende müssen meist Sehbehinderten- mit Blindentechnik ergänzen und sind zudem häufig von einer besonders schwierigen Behinderungsverarbeitung betroffen.

Die Einrichtungen zur beruflichen Rehabilitation haben es traditionell mit Teilnehmenden zu tun, die sich hinsichtlich ihres Alters sowie ihrer schulischen und beruflichen Hintergründe stark voneinander unterscheiden. Die wachsenden Anteile von psychisch beeinträchtigten Menschen und von hochgradig Sehbehinderten sind dagegen neue Entwicklungen, die die interviewten Mitarbeitenden als **besondere Herausforderungen** ansehen. Sie sehen darin einen Bedarf für eine zusätzliche Individualisierung der Angebote.

Eine weitere Herausforderung für die an AKTILA-BS beteiligten Maßnahmeträger besteht darin, dass viele ihrer Klienten nicht über die für eine erfolgreiche Arbeitsmarktbeteiligung nötigen **Sozialkompetenzen** verfügen. Zum Teil hängt dies unseren Interviewpartnerinnen und -partnern zufolge mit den Schwierigkeiten der Behinderungsverarbeitung zusammen, zum Teil auch damit, dass blinde und sehbehinderte Menschen, die zuvor hauptsächlich spezialisierte Fördereinrichtungen besucht haben (z. B. Blindenschulen), ein besonderes Maß an Verständnis und Unterstützung gewohnt seien.

Die hier beschriebenen Herausforderungen werden noch dadurch verstärkt, dass blinde und sehbehinderte Menschen häufig erst spät in ihrer Krankheitskarriere den **Weg zu spezialisierten Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation** finden. Gründe dafür liegen zum einen in einem Aufschieben der Krankheitsverarbeitung, zum anderen in einem geringen Wissen über Versorgungsstrukturen, auch bei den Leistungsträgern.

Im Folgenden werden die Angebote der Maßnahmeträger, mit dem die heterogene Gruppe der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden betreut und qualifiziert wird, in aller Kürze vorgestellt.

## **3.2 Angebot der Maßnahmeträger**

Bei den fünf Einrichtungen im Fokus handelt es sich zum einen um drei Berufsförderungswerke unterschiedlicher Größe (Düren, Halle, Würzburg), die sich der beruflichen Rehabilitation Erwachsener widmen. Zum anderen sind mit der blista in Marburg und der Nikolauspflege in Stuttgart zwei Einrichtungen beteiligt, die blinde und sehbehinderte Menschen mit einem breiteren Angebotsspektrum für verschiedene Altersgruppen ansprechen. Die berufliche Rehabilitation Erwachsener stellt hier einen kleineren Teilbereich des Gesamtangebots dar.

Die Grundstruktur des Angebots im Bereich der beruflichen Rehabilitation ist bei allen beteiligten Maßnahmeträgern gleich und umfasst im Groben Erstberatung, Assessment, vorbereitende Maßnahmen (blindentechnische Grundrehabilitation und Rehabilitationsvorbereitung für sehbehinderte Menschen), Umschulungen oder andere berufliche Qualifizierungen, Integrationsmaßnahmen und das Angebot der Nachbetreuung. Quer zu diesen Maßnahmen oder darin integriert werden psychologische Betreuung, die Förderung von Sozialkompetenzen und Unterstützungsleistungen zur Vorbereitung der Arbeitsmarktintegration angeboten, auf die im Weiteren noch näher eingegangen wird.

### **3.2.1 Rahmenbedingungen der Rehabilitation**

Neben der eigentlichen Qualifizierung betonen alle Interviewpartnerinnen und -partner die Bedeutung der Rahmenbedingungen der Rehabilitation. Bei den Angeboten der Maßnahmeträger handelt es sich um Präsenzlehrgänge (teilweise ergänzt durch E-Learning-Angebote), je nach Herkunftsregion müssen die Rehabilitanden daher teilweise über mehrere Jahre an den Ort des Maßnahmeträgers ziehen. Die beteiligten Berufsförderungswerke, in denen die Rehabilitanden in angeschlossenen Internaten leben (sofern sie nicht direkt in der Region leben), arbeiten daher mit festen Urlaubszeiten und Heimfahrten in einem Rhythmus von zwei Wochen. Die Nikolauspflege in Stuttgart bringt die Teilnehmenden dagegen in betreuten Wohngruppen unter, um einen möglichst normalen Alltag zu gewährleisten. Die blista in Marburg hat keine Möglichkeit, Rehabilitanden vor Ort unterzubringen, ihre Teilnehmenden sind mehrheitlich regional verankert.

Insbesondere die Befragten der Berufsförderungswerke betonen die Rolle der Wohnumgebung, des Essens und der Freizeitangebote als „Wohlfühlfaktor“, um eine lernförderliche Umgebung zu schaffen. Dem Risiko, dass familiäre und andere soziale Beziehungen am Heimaort verkümmern, stehen ihrer Einschätzung nach Chancen durch die Schaffung neuer Kontakte mit anderen Betroffenen und der gegenseitigen Unterstützung entgegen.

Eine weitere wichtige Rahmenbedingung der Qualifizierung liegt in der psychologischen Unterstützung der Teilnehmenden. Abhängig von den individuellen Ausgangsbedingungen kann dies die z. B. die Unterstützung der Behinderungsverarbeitung, die Schulung von Sozialkompetenzen oder die begleitende Unterstützung bei psychischen Erkrankungen beinhalten.

Neben dieser speziellen psychologischen Unterstützung, die von individuellen Bedarfen abhängt, werden die Rehabilitandinnen und Rehabilitanden aller Maßnahmeträger durch eine individuelle Begleitung oder Case Management unterstützt. Dieses ist bei den einzelnen Trägern jedoch unterschiedlich organisiert und war oder ist bei mehreren Gegenstand von Strukturformen. Momentan werden die Teilnehmenden in drei Einrichtungen über die gesamte Dauer ihrer Zeit dort von einem Reha- und Integrationsmanager oder einem Case Manager betreut, in zwei Einrichtungen gibt es zunächst einen Rehamanager, der bis zum Abschluss einer Hauptmaßnahme zuständig ist, während das Thema Integration von einem Integrationsmanager oder einem Arbeitsmarktservice unterstützt wird. Beide Varianten haben den Interviews zufolge sowohl Vor- als auch Nachteile. Ein weiterer Unterschied besteht darin, ob der Rehabilitand oder die Rehabilitandin selbst und in Bezug auf diese Person involvierte externe Ansprechpartner (insbesondere Leistungsträger und Arbeitgeber) von ein und demselben Mitarbeitenden betreut wird oder ob unterschiedliche Mitarbeitende als Ansprechpartner nach innen und außen zur Verfügung stehen.

### **3.2.2 Erstberatung, Assessment und vorbereitende Maßnahmen**

Blinde und sehbehinderte Menschen mit Rehabilitationsbedarf können sich direkt für eine unverbindliche Erstberatung oder ein Assessment an die Maßnahmeträger wenden und dann eine geeignete Maßnahme zur beruflichen Rehabilitation über diese Einrichtung bei ihrem zuständigen Leistungsträger beantragen lassen. Alternativ werden sie von einem Leistungsträger (hauptsächlich Arbeitsagenturen, Jobcenter und Rentenversicherungsträger) für ein Assessment oder bereits eine bestimmte Maßnahme einer Einrichtung zugewiesen.

Das Assessment läuft in den Berufsförderungswerken im Wesentlichen nach dem für alle gleichen Standard der Berufsförderungswerke ab („RehaAssessement“). Es hat das Ziel, den Rehabilitationsbedarf zu klären und bei Bedarf eine passgenaue Rehabilitationsmaßnahme zu finden. Je nach individuellem Bedarf werden dazu unterschiedliche zur Verfügung stehende Module kombiniert, wodurch sich eine Dauer von einigen Tagen bis hin zu mehreren Wochen ergeben kann. Die Nikolauspflge geht ähnlich vor, kann nach eigener Aussage hier aber etwas individueller arbeiten (durch Einzelassessment oder sehr kleine Gruppen). Ob es sich hierbei um eine vorteilhaftere Vorgehensweise handelt, kann an dieser Stelle noch nicht beurteilt werden. Die blista arbeitet in ihrer Projektlinie „Inklusion und Innovation“, die keine umfangreichere Qualifizierung beinhaltet, sondern als Integrationsmaßnahme zu verstehen ist (Näheres siehe Abschnitt 3.2.4) mit einem etwas knapperen Profiling. Dieses ermittelt berufliche, blinden-/sehbehindertentechnische und soziale Kompetenzen, woraus dann ein individueller Förderplan abgeleitet wird.

Alle Maßnahmeträger bieten vorbereitende Maßnahmen an, an denen ein großer Teil der Rehabilitandinnen und Rehabilitanden (aber nicht alle) vor einer Umschulung oder einem anderen beruflichen Qualifikationsangebot teilnimmt. Im Wesentlichen beinhalten diese, je nach Bedarf, das Erlernen der Punktchrift (für blinde Menschen), Mobilitätstraining, Training von

lebenspraktischen Fähigkeiten, das Erlernen der Hilfsmitteltechnik sowie die Wiederholung von grundlegenden beruflichen Kenntnissen bzw. die Heranführung an das erneute Lernen. Die Berufsförderungswerke bieten ergänzend hierzu teilweise auch vorbereitende Deutsch<sup>7</sup>- oder Mathekurse, spezielle Vorbereitungsangebote für psychisch Kranke oder einen Grundlehrgang in physikalischer Therapie<sup>8</sup> an. Wie individuell dabei auf spezielle Bedarfe eingegangen werden kann, ist unterschiedlich.

### 3.2.3 Hauptmaßnahmen

Die fünf am Projekt beteiligten Maßnahmeträger bieten sehr unterschiedliche Hauptmaßnahmen in Form von Umschulungen, Erstausbildungen oder anderen beruflichen Qualifizierungen an (vgl. hierzu auch Tabelle 2 im Anhang) an. Das BFW Würzburg hat mit 18 Hauptmaßnahmen in verschiedenen Berufsfeldern das größte Angebot, die blista mit drei Hauptmaßnahmen im IT-Bereich das kleinste.

Dabei dominieren bestimmte Berufsbilder das Bild, die bislang als besonders geeignet für blinde und sehbehinderte Menschen gelten und nach denen (teilweise regional) Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt besteht. Dies sind im Wesentlichen Berufe im kaufmännischen Bereich, im Bereich des Büromanagements und der Bürokommunikation, im Bereich der Telefonie und des Dialogmarketings, im Bereich der Verwaltung, im Bereich der Nahrungszubereitung und Hauswirtschaft, im Bereich des Gesundheitswesens und im Metallbereich. Fast alle Interviewpartnerinnen und -partner monieren die zu geringe berufliche Auswahl, sehen aber kaum Möglichkeiten, Qualifizierungen in weiteren Berufsfeldern zu entwickeln, die gleichzeitig behindertengerecht sind und vom Arbeitsmarkt nachgefragt werden. Verschiedene Interviewpartner beschreiben, dass auch die bereits angebotenen Qualifizierungen zum Teil auf Nachfrageprobleme stoßen:

- Aufgrund der Entwicklung der technischen Hilfsmittel sind Berufe im kaufmännischen Bereich und im Bereich von Büromanagement und Bürokommunikation zwar sehr gut für die Zielgruppe geeignet, doch am Arbeitsmarkt besteht eine sehr starke Konkurrenz mit nicht behinderten Arbeitssuchenden. Gleichzeitig stellen die technischen Hilfsmittel relativ hohe Anforderungen in Bezug auf die EDV-Kompetenz und erfordern die regelmäßige Anpassung an Software-Updates und Ähnliches.
- Nischenberufe wie medizinische Tastuntersucherin, medizinische Schreibkraft oder Schriftdolmetscherin sind zwar teilweise sehr gut für die Zielgruppe geeignet bzw. nutzen sogar besondere Kompetenzen von blinden und sehbehinderten Menschen, werden am Markt aus verschiedenen Gründen aber kaum nachgefragt.
- Als positiv werden insbesondere Berufe im Metallbereich (für sehbehinderte Menschen), im Bereich Dialogmarketing (in Abgrenzung zur klassischen Telefonie, nach der nur noch wenig Nachfrage besteht) und im IT-Bereich beurteilt. Während eine Tä-

---

<sup>7</sup> Das BFW Würzburg bietet einen Vorförderkurs in Deutsch für fremdsprachige Rehabilitandinnen und Rehabilitanden an (auch für Flüchtlinge).

<sup>8</sup> Als Vorbereitung auf Umschulungen in verschiedenen Gesundheitsberufen.

tigkeit im Bereich Dialogmarketing jedoch von vielen Rehabilitanden abgelehnt wird, haben IT-Berufe ein relativ hohes Anforderungsniveau und sind damit nicht für alle geeignet. Als besonders erfolgreich beschreibt eine Interviewpartnerin auch eine Qualifikation zur Alltagsbetreuung in der Altenpflege (die nach unserem Kenntnisstand bisher nur von der Nikolauspflege angeboten wird) und merkt an, dass der Sozialbereich noch weiter ausgebaut werden könne.

Weitere Unterschiede zwischen den einzelnen Qualifizierungen bestehen darin, ob sie für sehbehinderte Menschen, für blinde Menschen oder für beide Gruppen geeignet sind, und ob sie auch in Form einer Erstausbildung absolviert werden können oder nicht.

Nicht zuletzt besteht ein wichtiger Unterschied der Qualifizierungen im angestrebten Abschlussniveau. Zu trennen sind einerseits vollwertige Umschulungen mit einer Dauer von 24 Monaten und einem IHK-Abschluss und andererseits Qualifizierungen von kürzerer Dauer und auf einem niedrigeren Niveau, beispielsweise als Fachpraktiker. Diese Helferausbildungen münden teilweise ebenfalls in ein IHK-Zertifikat, teilweise stellen die Maßnahmeträger auch eigene Zertifikate aus. Darüber hinaus sind sie bei einem Maßnahmeträger in Modulen aufgebaut, die auch einzeln zertifiziert werden können, sodass zumindest Teilqualifikationen vorliegen, wenn die Qualifizierung nicht im Ganzen erfolgreich abgeschlossen werden kann. Die Helferausbildungen insbesondere im Bereich der Bürotätigkeiten werden von fast allen interviewten Mitarbeitenden kritisch gesehen, weil die Absolventinnen und Absolventen meist nur schwer vermittelbar sind. Auf diesem Teilarbeitsmarkt gebe es immer weniger Arbeitsplätze in niedrigeren Anforderungsbereichen. Gleichzeitig merken aber mehrere Personen an, dass es zu wenig Qualifizierungsangebote im niederschweligen Bereich für kognitiv schwächere Rehabilitandinnen und Rehabilitanden gebe.

#### **3.2.4 Integrationsmaßnahmen**

Alle beteiligten Maßnahmeträger bieten bereits Integrationsmaßnahmen an (vgl. hierzu im Detail Tabelle 3 im Anhang). Die Angebote der Berufsförderungswerke und der Nikolauspflege kombinieren jeweils eine Schulungsphase vor Ort (im BFW Würzburg auch als Online-Maßnahme) zur Auffrischung und/oder Ergänzung von Kompetenzen mit einem längeren Praktikum (im BFW Halle in der Regel mehrere Praktika). In der Schulungsphase bzw. den Schulungsphasen werden sowohl fachliche oder EDV-Kompetenzen gefördert als auch behindertenspezifische Kompetenzen sowie soziale Kompetenzen im weitesten Sinne. Zudem ist immer ein Bewerbungstraining enthalten. Die Zusammenstellung der Schulungen basiert nach Angabe der jeweiligen Homepages und der Interviewpartnerinnen und -partner immer auf einem individuellen Förderplan. Auch die individuelle Betreuung innerhalb der Maßnahme und am Praktikums- und gegebenenfalls Arbeitsplatz ist bei den Integrationsmaßnahmen intensiver als in den Hauptmaßnahmen.

Insgesamt werden die Integrationsmaßnahmen schon jetzt von den interviewten Mitarbeitenden als erfolgreich, teilweise sogar als sehr erfolgreich bewertet. Eine Interviewpartnerin, die

die Integrationsmaßnahme ihrer Einrichtung insgesamt sehr positiv bewertet, merkt dennoch an, dass das Training sozialer Kompetenzen noch weiter ausgebaut werden sollte und dabei Gruppen- mit Einzelangeboten kombiniert werden sollten. Sie sah insbesondere im Bereich von Teambildung und Arbeitstugenden noch Ergänzungsbedarf.

Ein besonderes Augenmerk soll an dieser Stelle noch auf die Projektklinie Integration und Innovation der blista gelegt werden. Aufgrund der Finanzierung dieser Projektklinie aus ESF-Mitteln erfolgt die Teilnahme auf freiwilliger Basis und nicht auf Basis einer Zuweisung durch einen Leistungsträger, und damit besteht eine wichtige Gemeinsamkeit mit der Integrationsmaßnahme im Projekt AKTILA-BS. Im Vergleich zu anderen Integrationsmaßnahmen besteht hier mehr Gestaltungsspielraum. Nach einem Profiling wird ein individueller Förderplan erstellt, der verschiedenste Bestandteile haben kann. Individuelle Beratungsgespräche spielen jedoch immer eine wichtige Rolle. Das Bewerbungstraining erfolgt hier bei denjenigen, die einen entsprechenden Bedarf haben, sehr umfassend (Optimierung von Darstellungen zum Lebenslauf, Training des arbeitgeberorientierten Umgangs mit der Sehbeeinträchtigung, Training von Bewerbungsgesprächen, Training zu Bewerbungen über Online-Plattformen, Umgang mit Recruiting-Trends), bei Praktika und bei Teilnehmenden, die einen Arbeitsplatz gefunden haben, erfolgt eine umfassende Begleitung. Zwei Besonderheiten fallen ins Auge. Zum einen besteht durch das Konzept der Freiwilligkeit eine Beziehung auf Augenhöhe zu den Teilnehmenden, was die gesamte Zusammenarbeit positiv beeinflusst. Zum anderen erfolgt die Beratungsarbeit konsequent unter Berücksichtigung der Arbeitgeberperspektive. Es wird versucht, eine gute Balance zwischen Anpassungsleistungen des Rehabilitanden bzw. der Rehabilitandin und dem vom Arbeitgeber gewünschten Entgegenkommen zu finden.

### **3.2.5 Begleitende Unterstützung der Arbeitsmarktintegration und Nachbetreuung**

Auch innerhalb der Hauptmaßnahmen erhält jede Rehabilitandin und jeder Rehabilitand etwas Unterstützung dabei, sich auf eine spätere Arbeitsaufnahme vorzubereiten. Nach einhelliger Einschätzung der interviewten Mitarbeitenden steht hierfür jedoch nicht genug Zeit zur Verfügung. Aufgrund der fachlichen Inhalte, die in den Qualifizierungen und insbesondere in den 24-monatigen Umschulungen untergebracht werden müssen, bleibt wenig Raum für Zusätzliches. Folgende Unterstützungsbereiche lassen sich ausmachen:

- Förderung von Sozialkompetenzen/Behinderungsverarbeitung/psychologische Unterstützung: Zu diesen Themen werden teilweise Kurse oder Feedback-Runden in kleineren Gruppen angeboten und teilweise Einzelgespräche. Eine Interviewpartnerin berichtete, an ihrer Einrichtung werde das Thema Sozialkompetenzen nicht in gesonderten Seminaren behandelt, sondern im alltäglichen Miteinander geschult (z. B. indem vereinbart wird, wie man sich zu Beginn einer Kurseinheit begrüßt).
- Praktische Arbeitserfahrungen: Praktische Arbeitserfahrungen machen die Teilnehmenden in einem Teil der Hauptmaßnahmen in Lernunternehmen und in allen Integrationsmaßnahmen und einem großen Teil der Hauptmaßnahmen (aber nicht in allen) in betrieblichen Praktika von ganz unterschiedlicher Dauer (von wenigen Wochen bis zu

einem halben Jahr). Die Praktikumsakquise gestaltet sich bei vielen Teilnehmenden offenbar schwierig und muss umfassend unterstützt werden. Während des Praktikums erfolgt eine mehr oder weniger umfangreiche Betreuung. Insbesondere zu Beginn werden mögliche Probleme (z. B. in Bezug auf die Arbeitsplatzeinrichtung oder die Integration ins Team) vor Ort besprochen.

- **Bewerbungstraining und Unterstützung bei der Arbeitssuche:** In allen Maßnahmen werden Bewerbungstraining unterschiedlichen Umfangs durchgeführt (teils als Gruppen-, teils als Einzelangebote, manchmal auch durch einen externen Anbieter). Dazu gehört immer die Vorbereitung und Prüfung der schriftlichen Bewerbungsunterlagen. Darüber hinaus gibt es teilweise Gesprächstraining, Stiltraining, das Trainieren von mündlichen Anfragen usw., allerdings in ganz unterschiedlichem Umfang. Die Unterstützung der Arbeitssuche im engeren Sinn fällt ebenfalls unterschiedlich umfangreich aus. Im Einzelfall kann die Unterstützung sehr umfassend sein, von der Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Stellenanzeigen bis hin zur begleitenden Beratung des potenziellen Arbeitgebers. Insgesamt schätzen die interviewten Mitarbeitenden diese Unterstützung im Rahmen der Hauptmaßnahmen als zu gering ein, da dazu nicht genügend Personal vorhanden sei.
- **Nachbetreuung:** Im Rahmen der verpflichtenden Nachbetreuung werden die Absolventinnen und Absolventen weiter bei der Arbeitssuche und im Falle einer Arbeitsaufnahme unterstützt. Dies erfolgt mit unterschiedlichen Medien (telefonisch, per E-Mail, über E-Learning-Tools und auch persönlich) und in unterschiedlicher Intensität. Dabei werden mögliche Stellen vorgeschlagen und Bewerbungen besprochen, bei Bedarf kann auch eine weitergehende Unterstützung im Bewerbungsprozess erfolgen. Den interviewten Mitarbeitenden zufolge ist auch diese Form der Unterstützung häufig weniger umfangreich als wünschenswert wäre. Behindert wird die Nachbetreuung unter anderem durch zu geringe Mittel, dadurch dass die Teilnehmenden teilweise kein Interesse daran haben, oder dadurch, dass in weiter entfernten Regionen kaum Kontakte zu Arbeitgebern oder Leistungsträgern vor Ort bestehen. Mehrere Interviewpartnerinnen und -partner betonen die Bedeutung einer engen und systematischen Nachbetreuung, insbesondere bei Absolventinnen und Absolventen ohne gute soziale Einbettung am Heimatort, weil die positiven Entwicklungen sonst schnell wieder „verfallen“. Eine weitere Interviewpartnerin, die in einer Außenstelle ihrer Einrichtung unter anderem für die Nachbetreuung von Absolventinnen und Absolventen in ihrer Region zuständig ist, berichtet von positiven Erfahrungen mit der Nachbetreuung vor Ort, die wöchentliche persönliche Treffen ermöglicht.

### **3.3 Zusammenarbeit mit Dritten**

Die Maßnahmeträger kooperieren in unterschiedlichem Umfang und auf unterschiedliche Weise mit diversen Kooperationspartnern.

Die Kooperation mit anderen Berufsförderungswerken oder Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation fällt insgesamt eher gering aus. Zwischen den auf blinden und sehbehinderten Menschen spezialisierten Einrichtungen besteht bisher wenig Kooperation – AKTILA-BS ist der erste Vorstoß zu einer Zusammenarbeit auf konzeptioneller Ebene. Es bestehen jedoch Kooperationsbeziehungen zu anderen BFW, die Qualifizierungen in zusätzlichen Berufen und

Regionen anbieten und blinde und sehbehinderte Menschen mit Unterstützung eines entsprechend spezialisierten BFW ausbilden. Gleichzeitig bestehen bei diesen Kooperationspartnern teilweise Außenstellen, in denen Beratungen und manchmal auch konkrete Maßnahmen angeboten werden. Darüber hinaus kooperieren die BFW Halle und Düren mit dem BFW Mainz, indem sie einen Grundlehrgang Physikalische Therapie anbieten, der auf nachfolgende Angebote in Mainz abgestimmt ist.

Jede der fünf Einrichtungen hat Kontakte zu Unternehmen in der Region, auf die beispielsweise bei der Suche nach Praktikumsplätzen zurückgegriffen werden kann. Die Kontakte beruhen jedoch auf den individuellen Netzwerken einzelner Mitarbeitender und sind nicht strukturell verankert.<sup>9</sup> Engere Verbindungen bestehen insbesondere in Düren zum Öffentlichen Dienst, z. B. im Rahmen des Ausbildungsgangs zur/zum Verwaltungsfachangestellten, der auf einer Kooperationsvereinbarung mit der Landesverwaltung basiert. Die Aufnahme in diesen Ausbildungsgang ist mit besonderen Anforderungen verbunden (gute PC-Kenntnisse, gute Deutschkenntnisse, gute Mathe-Kenntnisse, angemessenes Sozialverhalten) und erfolgt über eine Aufnahmeprüfung. Die Absolventinnen und Absolventen erhalten in der Regel alle eine Stelle im Öffentlichen Dienst. Für die weitere wissenschaftliche Begleitung ergibt sich hieraus die Fragestellung, inwieweit dieses erfolgreiche Modell auch auf einen größeren Kreis von Rehabilitandinnen und Rehabilitanden sowie auf andere Bundesländer übertragen werden könnte.

Auf regionaler Ebene bestehen zudem Kooperationen mit Leistungsträgern. Teilweise werden Arbeitsagenturen und Jobcentern Informationsangebote gemacht (Näheres hierzu siehe Kapitel 4). Zusammenarbeit besteht darüber hinaus sowohl regional als auch überregional auf der Ebene einzelner Teilnehmender, über die bei Bedarf ein Austausch erfolgt. Ein Interviewpartner gibt darüber hinaus an, dass alle Absolventinnen und Absolventen in einem strukturierten Verfahren an das regionale Jobcenter übergeben werden, bei den anderen Einrichtungen scheint es nur punktuell strukturierte Übergaben zu geben. Dabei sei jedoch nach Einschätzung einer Interviewpartnerin zu berücksichtigen, dass Reha-Beraterinnen und -Berater der Arbeitsagenturen und entsprechende Spezialistinnen und Spezialisten der Jobcenter in der Regel keine behinderungsspezifischen Kenntnisse haben. Es sei vielmehr eine Bringschuld der Rehabilitationseinrichtungen, ihnen die Besonderheiten bei der Vermittlung von blinden oder sehbehinderten Klienten darzustellen.

Darüber hinaus arbeiten die Einrichtungen teils punktuell und teils regelmäßig mit Augenkliniken, Selbsthilfeverbänden und weiteren Partnern zusammen (z. B. Netzwerk von Schwerbehindertenvertretern).

---

<sup>9</sup> Das Berufsbildungswerk der Nikolauspflege und das Berufsförderungswerk Würzburg bieten jedoch die Möglichkeit einer Erstausbildung in Kooperation mit einem Betrieb.

### 3.4 Erfolgsfaktoren für die Arbeitsmarktintegration

Die Mitarbeitenden der Maßnahmeträger wurden in den Interviews gefragt, was nach ihrer Einschätzung die Erfolgsfaktoren dafür sind, dass sehbeeinträchtigte Rehabilitandinnen und Rehabilitanden nach Abschluss einer Qualifizierungsmaßnahme eine Stelle auf dem ersten Arbeitsmarkt finden. In Bezug auf die Betroffenen selbst nennen die Interviewpartnerinnen und -partner in deutlicher Übereinstimmung einige wenige zentrale Faktoren. Den Ausführungen der Befragten zufolge können sie die individuellen Chancen für eine Arbeitsmarktintegration anhand dieser Faktoren in der Regel gut einschätzen. Einschränkend verweisen einige aber auch auf überraschend verlaufende Integrationsprozesse. Auch bei Rehabilitandinnen und Rehabilitanden, bei denen man von Beginn an eine relativ leichte Integration erwartet habe, komme es zu schleppend verlaufenden oder scheiternden Integrationsprozessen. Andere, die von Beginn an eine sehr schwierige Integration erwarten ließen, würden manchmal aufgrund von Zufallsfaktoren wie der Vermittlung im Bekanntenkreis ganz schnell eine Stelle erhalten.

Folgende Faktoren wurden von den Interviewpartnerinnen und -partnern als zentral für die meisten Integrationsprozesse eingeschätzt:

- Eine hohe Motivation wieder zu arbeiten und Flexibilität, das heißt die Person sollte nicht nur engagiert nach einem Arbeitsplatz suchen, sondern auch offen für verschiedene Qualifikationsbereiche oder Beschäftigungsfelder und für die Möglichkeit der Probearbeit sein.
- Eine gute Behinderungsverarbeitung und selbstbewusstes Auftreten, das heißt die Person muss sich auf dem Arbeitsmarkt sicher präsentieren können und eine gute Balance finden zwischen „nicht zu fordernd auftreten“ und „wo nötig um Unterstützung bitten“.
- Gute Sozialkompetenzen, das heißt die Person muss in der Lage sein, sich am Arbeitsplatz gut einzufügen, mit Kolleginnen und Kollegen zusammenzuarbeiten und je nach Stellenzuschnitt Aufträge selbstständig zu bearbeiten. Darüber hinaus müssen bestimmte Arbeitstugenden wie z. B. Pünktlichkeit verinnerlicht sein.
- Expertise für die eigene Behinderung, das heißt die Person muss die eigene Behinderung gut kennen und erläutern können, um gegebenenfalls auf Verständnis für bestimmte Einschränkungen bauen zu können.
- Expertise für die eigenen Hilfsmittel und kompetente Nutzung derselben, das heißt die Person muss die für sie wichtigen Hilfsmittel genau kennen, ihre Funktionsweise und damit auch die eigene Arbeitsweise erläutern können, die Hilfsmittel technisch perfekt beherrschen und sich regelmäßig mit relevanten Neuerungen beschäftigen. Nur so lässt sich eine ausreichende Arbeitsgeschwindigkeit erreichen und auch halten. Ein Interviewpartner weist aber darauf hin, dass es für Teilnehmende mit geringeren kognitiven Fähigkeiten oder wenig Erfahrung mit der Arbeit am Computer sehr schwierig sei, die Punktchrift zu erlernen bzw. die Braillezeile oder die Hilfsmittel für sehbehinderte Menschen zu nutzen.

- Fachliche Kompetenzen, das heißt die Person muss (mindestens) die gleichen fachlichen Kompetenzen mitbringen wie Mitbewerberinnen und Mitbewerber. Einige interviewte Mitarbeitenden äußern noch die Einschätzung, dass zusätzliche Spezialisierungen von Vorteil seien (z. B. als Bürokaufmann eine Spezialisierung für die Immobilienbranche) oder dass im Idealfall die alte und die neue berufliche Tätigkeit in einem fachlichen Zusammenhang stehen.

Darüber hinaus nennen einige Befragte auch berufliche Vorerfahrungen, Mobilität, familiäre Unterstützung und die Fähigkeit zur selbstständigen Beantragung von Hilfsmitteln als wichtige Faktoren für die Arbeitsmarktintegration.

Auch in Reflexion der eigenen Arbeit als Maßnahmeträger konzentrieren sich die Aussagen der interviewten Mitarbeitenden auf wenige Themenkomplexe:

- Der Unterstützung durch eine Peer Gruppe, also durch andere Betroffene in der Einrichtung räumen einige Interviewpartnerinnen und -partner große Bedeutung bei. Dabei betonen sie auch die Vorteile von heterogen zusammengesetzten Kursen, da verschiedene Teilnehmendengruppen voneinander profitieren können (z. B. Ältere von Jüngeren und umgekehrt).
- Die Ermöglichung praktischer Erfahrungen wird von den Interviewpersonen allgemein als zentrales Moment für die Chancen auf eine Stelle angesehen, weshalb Praktika von herausragender Bedeutung sind. Wichtig ist dabei, dass es sich um ein passgenaues Praktikum handelt (im Idealfall bereits mit der Aussicht auf Übernahme), und dass sowohl der bzw. die Teilnehmende als auch der Arbeitgeber und eventuelle Kolleginnen und Kollegen dabei begleitet werden.
- Der Unterstützung der Arbeitsplatzsuche wird ebenfalls zentrale Bedeutung eingeräumt. Zunächst geht es dabei darum, überhaupt passende Stellen zu finden, was viele Betroffene nicht allein können, da die entsprechenden Portale nur zu einem kleinen Teil barrierefrei sind. Darüber hinaus sind Beratung und Coaching im Hinblick auf potenzielle Vorstellungsgespräche wichtig, ebenso wie die mentale Unterstützung bzw. das Empowerment für den Prozess der Arbeitssuche im Ganzen. Das Vorführen positiver Beispiele (z. B. indem erfolgreiche Absolventinnen oder Absolventen am Arbeitsplatz besucht werden) ist einem Befragten zufolge ebenfalls besonders wichtig. Nicht zuletzt sollte durchgehend ein Ansprechpartner für den Arbeitgeber zur Verfügung stehen, der diesen in Bezug auf Förderanträge und Hilfsmittel unterstützt und die Einarbeitung begleitet.
- In Bezug auf ihre Qualifizierungsarbeit verweisen einige Interviewpartnerinnen und -partner darauf, dass die vermittelten fachlichen Qualifikationen aktuell sein müssen. Eine Interviewpartnerin merkt kritisch an, dass die Rehabilitandinnen und Rehabilitanden in ihrer Einrichtung aus Kostengründen keine ausreichenden oder gar keine allgemeinen Qualifizierungen in Software wie SAP oder DATEV erhalten würden. Sie regte eine Kooperation mit Unternehmen an, um diesbezüglich Abhilfe zu schaffen.
- Fast alle Interviewpartnerinnen und -partner betonen, dass die individuellen Stärken und Schwächen der einzelnen Teilnehmenden berücksichtigt werden müssen.

Die Frage der individualisierten Beschulung greifen die Befragten auch in Hinblick auf Verbesserungspotenziale ihrer Arbeit auf. Die Kursgruppen seien zwar oft schon sehr klein, aber dennoch könne man nicht jedem und jeder Einzelnen vollkommen gerecht werden. So unterschiedlich die individuellen Problemkonstellationen der Teilnehmenden sind, so die Befragten, so unterschiedlich sind auch die Anforderungen, die in der Durchführung jeder individuellen Rehabilitationsmaßnahme an die Maßnahmeträger gestellt werden. Die Art der Wissensvermittlung, die eingesetzten Hilfsmittel, Art und Umfang der Vorbereitung auf Anforderungen des Arbeitsmarkts, die begleitende Betreuung und weitere Aspekte der Rehabilitation müssten sich voneinander unterscheiden. Diese Einschätzung wurde von unseren Interviewpartnerinnen und -partnern zwar unterschiedlich stark betont, im Grundsatz jedoch von allen vertreten. Darüber hinaus betonen mehrere Interviewpartner, dass man den Teilnehmenden noch mehr Raum geben müsse sich auszuprobieren sowie alleine und im Team selbstständig Aufgaben zu bearbeiten. Zur eigenen Erprobung, zur Schulung von Arbeitstugenden und zur Einübung von Teamarbeit seien solche praktischen Erfahrungen stärker auszubauen. Schließlich empfiehlt ein Mitarbeiter eines BFW, dass die Grundrehabilitation bereits teilweise berufsbegleitend anbietet, grundsätzlich mehr berufsbegleitende Angebote zu entwickeln, damit bestehende Arbeitsplätze besser erhalten bleiben können.

Mit Bezug auf die Arbeitgeber liegen die Erfolgsfaktoren dafür, dass ein Absolvent oder eine Absolventin in Beschäftigung kommt, den interviewten Mitarbeitenden zufolge in erster Linie in zwei Punkten. Zum einen müssten Arbeitgeber grundsätzlich etwas guten Willen und Geduld mitbringen. Sie brauchen betriebs- oder branchentypische Rahmenbedingungen, die auch zeitintensive Investitionen in Personal rentabel machen. Zum anderen müssten sie bereit sein, technische Hilfsmittel in ihren Betrieb zu integrieren. Besonders in großen Unternehmen mit komplexen Systemen der Datenverarbeitung, die häufig auch ergänzende Programmierarbeiten erfordern, damit die behinderungsspezifischen Hilfsmittel genutzt werden können, sei dies oft schwierig. In anderen Fällen sei allein der Platz, den die zusätzlichen technischen Geräte eines sehbeeinträchtigten Beschäftigten benötigen, ein Hinderungsgrund für eine Einstellung. Grundsätzlich betonen die Interviewpartnerinnen und -partner die Bedeutung des direkten Kontakts zu Entscheidern. Diese seien dann eher davon zu überzeugen, eine sehbeeinträchtigte Person einzustellen. Insgesamt seien die Vermittlungsbemühungen bei kleineren Unternehmen häufig erfolgreicher als bei größeren. In noch geplanten vertiefenden Interviews mit Unternehmen ist noch zu klären, warum dies der Fall ist. Möglicherweise erleichtert es die Entscheidung für die Einstellung eines blinden oder sehbehinderten Mitarbeitenden, wenn keine gesonderte Personalabteilung beteiligt ist, sondern der spätere Vorgesetzte auch allein über die Einstellung entscheidet. Möglich ist auch, dass die Standardprozesse von großen Unternehmen nicht flexibel genug sind, um blinden und sehbehinderten Menschen in Rekrutierungsverfahren gerecht werden zu können.

Den Beitrag der Leistungsträger zur Arbeitsmarktintegration bewerten die interviewten Mitarbeitenden unterschiedlich. Einige meinen, dass die Mitarbeitenden von Leistungsträgern bei blinden und sehbehinderten Klientinnen und Klienten eher wohlwollend urteilen und großzügigi-

ge Förderungen ermöglichen. Andere kritisieren die komplizierten Strukturen und Zuständigkeitsregelungen, die Inflexibilität der Förderregelungen (z. B., dass Praktika nicht gefördert werden), eine teilweise schwierige Erreichbarkeit von Ansprechpersonen und insbesondere eine viel zu lange Bearbeitungsdauer von Förderanträgen. Die Zusammenarbeit mit Arbeitsagenturen und Jobcentern wird insgesamt etwas positiver bewertet als die Zusammenarbeit mit Rentenversicherungsträgern.

### **3.5 Zwischenfazit**

Die an AKTILA-BS beteiligten Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation haben es von Haus aus mit vielfältigen Teilnehmendengruppen zu tun. Durch zunehmende Anteile hochgradiger Sehbehinderungen und psychischer Beeinträchtigungen bei den Rehabilitandinnen und Rehabilitanden sind die Anforderungen, die an ihre Qualifizierungsarbeit gestellt werden, gestiegen. Gleichzeitig hat sich die Nachfrage nach Beschäftigten in klassischen Tätigkeitsfeldern der Zielgruppe stark reduziert, ohne dass in ausreichendem Maße neue Tätigkeitsfelder hätten erschlossen werden können, die auch kognitiv Schwächeren berufliche Chancen geben.

Vor diesem Hintergrund rücken die Befragten in den Interviews die Notwendigkeit in den Vordergrund, blinde und sehbehinderte Rehabilitandinnen und Rehabilitanden unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Stärken und Schwächen individuell zu schulen, sie mit umfangreichen praktischen Erfahrungen auszustatten und den Integrationsprozess engmaschig zu begleiten. Ziel ist es dabei, den Teilnehmenden fachliche und soziale Kompetenzen für Tätigkeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln, in denen sie in Konkurrenz zu nicht behinderten Menschen stehen. Aufgrund der Dominanz der fachlichen Inhalte in den Qualifizierungen fehlt hierzu häufig Zeit und Personal, insbesondere in der Nachbetreuung. AKTILA-BS sollte sich daher einerseits zum Ziel setzen, noch mehr auf individuelle Stärken und Entwicklungsbedarfe einzugehen, insbesondere im nicht-fachlichen Bereich, und Praktika zu stärken und enger zu begleiten. Andererseits sind während der Projektlaufzeit auch Möglichkeiten zu entwickeln, wie die Teilnehmenden nach der Beendigung der Maßnahme besser begleitet und unterstützt werden können.

## 4 Ergebnisse der Interviews mit Leistungsträgern

Auf Seite der Leistungsträger wurden insgesamt 15 Mitarbeitende aus zwölf Einrichtungen in den Regionen um Würzburg, Halle, Marburg und München interviewt, die im Bereich der beruflichen Rehabilitation bzw. mit schwerbehinderten Menschen arbeiten. Darunter waren fünf Mitarbeitende aus Arbeitsagenturen (sowohl Reha-Beraterinnen und -Berater als auch Reha-Arbeitsvermittlerinnen und -vermittler), sechs Mitarbeitende aus Jobcentern (vor allem Fallmanager im Reha-Bereich), zwei Mitarbeitende von Rentenversicherungen (Reha-Beratung und Reha-Abteilungsleitung) sowie zwei Mitarbeitende, die für Integrationsfachdienste bzw. Integrationsämter in den Bereichen technische Beratung bzw. Vermittlung/Maßnahmendurchführung tätig sind.

Es ist davon auszugehen, dass die für die Befragung ausgewählten Einrichtungen über überdurchschnittlich viel Erfahrung im Umgang mit Sehbeeinträchtigten im Vergleich zu anderen Leistungsträgern verfügen. So handelt es sich ausschließlich um Kooperationspartner der auf diese Zielgruppe spezialisierten BFW, die zudem in den entsprechenden Regionen tätig sind. Dies ist bei der Einordnung der Befragungsergebnisse zu berücksichtigen. Dennoch können auch diese Personen einschätzen, welchen Problemen Mitarbeitende von Leistungsträgern ohne entsprechende Erfahrungen begegnen könnten.

### 4.1 Institutionelle Verortung der Bearbeitung von Fällen sehbeeinträchtigter Menschen

Bei allen interviewten Leistungsträgern erfolgt die Bearbeitung von Fällen sehbeeinträchtigter Menschen analog zu anderen Fällen schwerbehinderter (SB) Menschen bzw. beruflicher Rehabilitation (Reha). Zur besseren Einordnung wird dies im Folgenden kurz skizziert:

- In den befragten **Agenturen für Arbeit** ist für schwerbehinderte Kundinnen und Kunden bzw. berufliche Rehabilitation jeweils eine eigene Abteilung zuständig. Diese umfasst sowohl die Arbeitsvermittlung als auch die Reha-Beratung (zuständig unter anderem für die Prüfung des Unterstützungsbedarfs und die Suche nach geeigneten Maßnahmen zur Weiterbildung).<sup>10</sup> In einzelnen Fällen ist dieser Abteilung auch ein Arbeitgeberservice-Reha zugeordnet.<sup>11</sup>
- In den vier **Jobcentern** gibt es jeweils ein auf Reha- bzw. SB-Fälle spezialisiertes Team bzw. Mitarbeitende (z. B. „Reha-Vermittler“, „Reha-Fallmanager“). Unterschiede zeigen sich dabei unter anderem in dem genauen Zuschnitt des Aufgabenbereichs (entweder Bearbeitung aller SB/Reha-Fälle oder ausschließlich Fälle von Arbeitssuchenden im Reha-Verfahren) und dessen Ausdifferenzierung (z. B. Aufteilung der Mitarbeitenden in Leistungssachbearbeiter und beschäftigungsorientierte Fallmanager).

<sup>10</sup> Hier erfolgt in einigen Agenturen für Arbeit eine Trennung der Aufgabenbereiche unter den Beraterinnen und Beratern nach Erst- und Wiedereingliederung.

<sup>11</sup> Für detaillierte Informationen betreffend die Struktur von Reha-Teams innerhalb der Agenturen für Arbeit vgl. Ekert et al. 2012.

- Auch bei den beiden **Rentenversicherungen** gibt es jeweils auf berufliche Rehabilitation spezialisierte Abteilungen bzw. Teams.

Bei keinem der befragten Leistungsträger gibt es Mitarbeitende, die speziell für sehbeeinträchtigte Kundinnen und Kunden zuständig sind. In einzelnen Organisationen gelten jedoch einzelne Mitarbeitende als informelle Ansprechpersonen für diese Art der Behinderung und werden von Kolleginnen und Kollegen bei Bedarf konsultiert.

## 4.2 Erfahrung der Befragten mit blinden und sehbehinderten Menschen

In allen befragten Institutionen gehört der Umgang mit blinden und sehbehinderten Menschen zum Berufsalltag. Allerdings machen diese in der Regel nur einen kleinen Teil der jeweils betreuten Kundinnen und Kunden aus.

Alle interviewten Personen arbeiten bereits seit mindestens zwei Jahren und überwiegend seit über fünf Jahren in ihrer aktuellen oder einer ähnlichen Position. Sie haben im Verlauf ihrer Tätigkeit mehrere Fälle von sehbeeinträchtigten Menschen betreut bzw. stehen mit ihren Kolleginnen und Kollegen über diese Fälle im Austausch. Dabei reicht der Umfang ihrer Erfahrung von nur vereinzelt Fällen seit Beginn ihrer Tätigkeit bis zu etwa zehn Fällen im Jahr.

## 4.3 Einschätzung zu Problemen und Erfolgsfaktoren des Übergangs in Beschäftigung

Die interviewten Leistungsträger nennen verschiedene Erfolgsfaktoren für die Vermittlung von Sehbeeinträchtigten in Arbeit. Diese setzen überwiegend bei den Sehbeeinträchtigten und den Arbeitgebern, zum Teil aber auch bei den Leistungsträgern und dem Maßnahmeangebot an. Im Folgenden liegt der Schwerpunkt der Darstellung auf Ansätzen und Herausforderungen, welche die Leistungsträger betreffen.

### 4.3.1 Erfolgsfaktoren aufseiten der Leistungsträger

Aus Sicht der befragten Personen sind überwiegend die folgenden Aspekte, die bei den Leistungsträgern ansetzen, für einen erfolgreichen Vermittlungsprozess wichtig:

- angemessener und bedarfsgerechter Umgang mit sehbehinderten Kundinnen und Kunden im Rahmen der Betreuung;
- individuelle, enge und kontinuierliche Begleitung der Kundinnen und Kunden, insbesondere Unterstützung bei der Kommunikation mit dem Arbeitgeber und in der Phase der Nachbetreuung;
- enge fallbezogene Zusammenarbeit zwischen allen involvierten Mitarbeitenden und Einrichtungen;
- Verfügbarkeit von Unterstützungsangeboten (z. B. Hilfsmittel auch für Praktika, blinden- bzw. sehbehindertenspezifische Maßnahmen auch für Personen außerhalb des Reha-Verfahrens).

Im Folgenden werden diese Punkte weiter ausgeführt und die aus Sicht der Befragten damit zusammenhängenden Herausforderungen und Erfolgsfaktoren im Einzelnen erläutert.

Zunächst weisen Interviewte vereinzelt auf Aspekte hin, die für eine **angemessene Betreuung sehbehinderter Kundinnen und Kunden** wichtig sind. So seien beispielsweise sehbehindertenspezifische Einschränkungen bei der Kommunikation und der Organisation von Kundengesprächen zu berücksichtigen (z. B. barrierefreies Formulieren, Anruf nach Versand eines Briefes, Organisation von Fahrdiensten). Einigen zufolge besteht darüber hinaus eine Herausforderung darin, die jeweiligen Voraussetzungen und den Unterstützungsbedarf sehbeeinträchtigter Kundinnen und Kunden richtig einschätzen zu können. So bestehe sowohl die Gefahr einer Unterschätzung bei fehlender Kenntnis der Unterstützungsmöglichkeiten als auch eine Gefahr der Überschätzung, da einige Betroffene dazu tendierten ihre Behinderung herunterzuspielen. Für einen angemessenen Umgang mit sehbeeinträchtigten Kundinnen bzw. Kunden halten die Befragten sowohl ein **Grundwissen über und Erfahrung mit der Zielgruppe** für wichtig als auch allgemein **Empathie, Zeit und Geduld** und die **Offenheit** dafür, von der Kundin bzw. dem Kunden zu lernen.

Einen wichtigen Faktor aufseiten der Leistungsträger für erfolgreiche Vermittlung sehbeeinträchtigter Kundinnen und Kunden sehen einige der Befragten zudem in der **individuellen, engen und kontinuierlichen Begleitung** ebendieser im gesamten Prozess.

Insbesondere der **Unterstützung von Kundinnen und Kunden bei Kommunikation mit dem Arbeitgeber** wird von mehreren Befragten eine große Bedeutung beigemessen. Über kundenbezogene Unterstützungsformate hinaus werden von mehreren Befragten Beispiele angeführt, die sich aus ihrer Sicht bewährt haben, darunter die Begleitung der Kundin bzw. des Kunden zum Vorstellungsgespräch bei Bedarf, die Unterstützung des Arbeitgebers bei der Entwicklung eines blindengerechten Einstellungstests, regelmäßige Besuche beim Arbeitgeber und praktische Unterstützung des Arbeitgebers bei Förderanträgen (z. B. Eingliederungszuschuss, Hilfsmittel). Zudem sei es einigen Leistungsträgern zufolge auch unabhängig vom konkreten Einzelfall sinnvoll, aktiv auf Arbeitgeber zuzugehen, über technische Arbeitshilfen und Fördermöglichkeiten zu informieren oder Probebeschäftigung zu ermöglichen.

Einige der interviewten Leistungsträger sehen zudem einen wichtigen Erfolgsfaktor für die nachhaltige Sicherung von Beschäftigung in der **systematischen Nachbetreuung** (gegebenfalls in enger Zusammenarbeit mit dem BFW, bei dem eine Maßnahme absolviert wurde). Auf diese Art und Weise könnten etwaige Probleme rechtzeitig identifiziert und gemeinsam Lösungen gefunden werden.

Eine Herausforderung für die Gewährleistung einer einzelfallbezogenen, engen und kontinuierlichen Begleitung von sehbeeinträchtigten Kundinnen und Kunden sowie Arbeitgebern sehen mehrere der befragten Leistungsträger darin, dass im **Einzelfall häufig mehrere Mitarbeitende aus verschiedenen Einrichtungen beteiligt** sind. Dabei komme es teils zu länge-

ren Dienstwegen bzw. auch Schnittstellenproblemen (z. B. zwischen Jobcenter und Rentenversicherung oder zwischen Jobcenter und Reha-Beratung der Arbeitsagenturen) und entsprechend längeren Bearbeitungs- bzw. Wartezeiten. Einige bemängeln darüber hinaus, dass der Austausch von Informationen zwischen dem BFW auf der einen Seite und den Jobcentern bzw. Arbeitsagenturen auf der anderen Seite nicht immer in ausreichendem Maße erfolge (z. B. bekomme man nicht immer mit, wenn die Kundin bzw. der Kunde mit der Maßnahme nicht zufrieden ist und teils bestehen Unklarheiten darüber, unter welchen Bedingungen Hilfsmittel ausgeliehen werden können). Einige plädieren daher für einen stärkeren, kontinuierlichen und fallbezogenen Austausch zwischen allen involvierten Akteuren, andere würden es begrüßen, wenn es jeweils nur eine zentrale Ansprechperson gäbe.

Einige der Befragten nennen darüber hinaus Probleme bei der **Verfügbarkeit von Förderangeboten**. So sehen mehrere Befragte einen wichtigen Erfolgsfaktor für einen erfolgreichen Übergang in Beschäftigung in der schnellen Beschaffung von Hilfsmitteln. Bemängelt wird dabei neben den langen Wartezeiten bei der Beschaffung (siehe oben) die Tatsache, dass durch die Kostenträger keine Hilfsmittel für Praktika zur Verfügung gestellt werden können. Außerdem wird durch mehrere der befragten Leistungsträger angemerkt, dass es für Sehbeeinträchtigte außerhalb des Reha-Verfahrens (z. B. geburtsblinde Menschen) kaum passende Maßnahmen bzw. Angebote gäbe. Hier seien zum Teil ebenfalls sehbehinderten- bzw. blindengerechte Angebote erforderlich (z. B. blindengerechter Kurs zur Auffrischung von Office-Kenntnissen, individuell zugeschnittene Integrationsmaßnahmen).

#### **4.3.2 Erfolgsfaktoren aufseiten des Maßnahmeangebots, der Sehbeeinträchtigten sowie der Rahmenbedingungen**

Einige der befragten Leistungsträger äußern sich darüber hinaus zu Erfolgsfaktoren hinsichtlich des **Maßnahmeangebots**. Um Sehbeeinträchtigten einen erfolgreichen Übergang in Arbeit zu ermöglichen, sollten Maßnahmen ihrer Ansicht nach so gestaltet sein, dass sie individuell anpassbar sind (z. B. in Absprache mit einem bereits vorhandenen Arbeitgeber) und hohe Praxisanteile aufweisen. Darüber hinaus verweisen einige Befragte auf die Notwendigkeit einer frühzeitigen Kontaktaufnahme zu potenziellen Arbeitgebern parallel zur Maßnahme sowie einer umfangreichen Nachbetreuung ehemaliger Teilnehmender durch das BFW.

Aufseiten der **Sehbeeinträchtigten** heben die befragten Leistungsträger neben adäquaten Qualifikationen überwiegend den hohen Stellenwert von Motivation, Belastbarkeit und Flexibilität für einen erfolgreichen Übergang in Arbeit hervor. Sie sehen hierin die entscheidenden Voraussetzungen für das Erlernen neuer Inhalte und den Umgang mit (neuen) Hilfsmitteln, aber auch generell für die Anpassung an ein neues Umfeld. Gerade ältere Menschen und solche, die ihre Behinderung nicht akzeptiert haben, stelle dies vor große Herausforderungen. Mehrere Interviewte sehen zudem ein Hindernis im sozialen Verhalten einiger sehbeeinträchtigter Kundinnen bzw. Kunden, das ihnen zufolge häufig durch eine große Erwartungs- bzw.

Anspruchshaltung geprägt sei. Wichtig sei zudem ein offener Umgang mit der Behinderung gegenüber dem Arbeitgeber.

Darüber hinaus weisen die befragten Leistungsträger auf bestimmte **Rahmenbedingungen** hin, die für eine erfolgreiche Vermittlung in Arbeit wichtig sind. Mehrfach genannt wird in diesem Zusammenhang eine offene Grundhaltung der Arbeitgeber, aber auch generell die Verfügbarkeit von passenden Stellen. Vereinzelt wird darüber hinaus auf technische Herausforderungen verwiesen. So gebe es teils nur wenig spezialisierte bzw. anpassbare Software (mehrfach genannt werden Probleme mit SAP) und teils verfügbaren Arbeitgeber zunehmend nicht über die notwendige Hardware (z. B. kein lokaler Arbeitsplatz, um notwendige Software zu installieren). Hier wird die Sorge geäußert, dass in Zukunft viele Arbeitsplätze für diese Zielgruppe nicht mehr geeignet seien.

#### 4.4 Unterstützungsbedarf der Leistungsträger

Unseren Interviewpartnerinnen und -partnern zufolge gibt es verschiedene **Themenbereiche**, die wichtig für eine kompetente Betreuung von sehbeeinträchtigten Kundinnen und Kunden sind. Dies sind insbesondere:

- Informationen über und idealerweise Selbsterfahrung von verschiedenen Formen der Sehbeeinträchtigung (z. B. mit Simulationsbrille), um Verständnis für die betreffende Kundin oder den betreffenden Kunden und eine Vorstellung von der Art der Einschränkung zu entwickeln;
- Informationen zu einem behinderungsspezifischen Umgang mit der Zielgruppe (siehe oben);
- Informationen über vorhandene Förderwege und -strukturen und den rechtlichen Rahmen sowie
- Informationen über Unterstützungsmöglichkeiten (z. B. Arbeitsplatzausstattung, Hilfsmittel, Umschulungs- bzw. Integrationsmaßnahmen, finanzielle Unterstützung).

Für die Betreuung ihrer sehbeeinträchtigten Kundinnen und Kunden greifen die Befragten eigenen Angaben zufolge zu diesen Fragestellungen auf verschiedene bestehende **Informationsquellen und an sie gerichtete Unterstützungsangebote** zurück:

- Eine besonders große Bedeutung räumen viele dem Austausch mit Kolleginnen und Kollegen sowie der eigenen Erfahrung mit dieser Zielgruppe ein (sei es im Rahmen der aktuellen oder vorheriger beruflicher Tätigkeiten oder durch private Kontakte).<sup>12</sup>
- Viele informieren sich darüber hinaus eigenen Angaben zufolge häufig über das Internet.
- Der Großteil der interviewten Mitarbeitenden der Arbeitsagenturen hat Schulungen absolviert, die auch das Thema Sehbehinderung zum Gegenstand hatten. Die Befragten

---

<sup>12</sup> Um das Wissen über diese Zielgruppe zu bündeln und entsprechende Netzwerke aufzubauen, geben einige der befragten Jobcenter an, längerfristig eine Spezialisierung anzustreben (das heißt eine Person mit entsprechender Fortbildung kümmert sich um alle Sehbeeinträchtigten).

können die Inhalte der Fortbildung jedoch nicht immer im Einzelnen benennen. Mehrfach genannt wird ein etwa einwöchiger Lehrgang zum Thema „Sinnesbehinderungen“ der Bundesagentur für Arbeit. In einigen Arbeitsagenturen ist ein solcher Lehrgang verpflichtend für alle neuen Mitarbeitenden, in anderen obliegt es der Verantwortung und Initiative einzelner Mitarbeitender. Auch einzelne Mitarbeitende der Jobcenter haben an diesem Lehrgang teilgenommen. Dieser wird von den Befragten überwiegend positiv beurteilt. Vonseiten der Integrationsfachdienste bzw. Integrationsämter werden vor allem eigenen Fortbildungen erwähnt.

- Häufig genutzt wird den Befragten zufolge die Expertise der BFW: Dies reicht von der punktuellen Teilnahme an Veranstaltungen im BFW in der Nähe (z. B. Begehungen, Selbsterfahrung mithilfe „sensorischer Welt“, „Tag der Hilfsmittel“ zum Ausprobieren von Hilfsmitteln und Austausch mit Hilfsmittelanbietern, Informationsveranstaltungen zu bestimmten Krankheitsbildern) bis hin zu regelmäßigem Austausch zu konkreten Fällen (teils auch nur auf Projektbasis über einen bestimmten Zeitraum).
- Auch Kontakte zu Selbsthilfevereinen und anderen „Lobby-Akteuren“ werden von einigen der Befragten zur Informationsbeschaffung genutzt bzw. hierfür bewusst aufgebaut (z. B. durch Nachfrage bei den Kundinnen und Kunden zu bestehenden Netzwerken). Einige der Befragten berichten, dass zum Teil Kundinnen und Kunden durch Verbandsvertreter begleitet werden.
- Von mehreren interviewten Mitarbeitenden der Jobcenter, aber auch den Vermittlerinnen und Vermittlern der Agenturen für Arbeit wird die dortige Reha-Beratung als Informationsquelle in Anspruch genommen (zum Teil besteht hier aufgrund früherer Beschäftigungsverhältnisse bereits ein intensiver Kontakt).
- Speziell für Fragen der Hilfsmittelausstattung wird von den Jobcentern und Arbeitsagenturen ergänzend zu Ansprechpartnern beim BFW und bei der Reha-Beratung auch auf die Expertise von hausinternen technischen Beraterinnen und Beratern (z. B. Durchführung von Begehungen beim Arbeitgeber) sowie die von Hilfsmittelanbietern zurückgegriffen.

Von den meisten interviewten Personen werden die vorhandenen Informations- und Unterstützungsangebote als ausreichend empfunden. Sie vermuten aber, dass Leistungsträger ohne entsprechende eigene Erfahrung nicht ausreichend informiert sind und eventuell auch keinen Zugang zu den oben genannten Informationsquellen haben. Zudem kritisieren einzelne Mitarbeitende von Jobcentern, es gebe nicht genug Schulungen für Leistungsträger zum Umgang mit blinden und sehbehinderten Menschen. Ob dies auf eine mangelnde Kenntnis vorhandener Angebote oder einen tatsächlichen Bedarf hinweist, kann auf Basis der Interviews nicht abschließend beurteilt werden. Andere bemängeln eher, dass sinnvolle Schulungen wie die Fortbildung zu Sinnesbehinderungen (siehe oben) für sie nur eingeschränkt zugänglich seien, da die Zahl der Plätze limitiert sei und auch das zur Verfügung stehende Budget häufig nicht ausreiche. Geäußert wird auch die Vermutung, vorhandene Schulungsangebote würden nicht ausreichend genutzt. Zudem weisen einzelne Befragte darauf hin, dass gegebenenfalls bereits gemachte Schulungen aufgefrischt werden sollten, um regelmäßig über technische Neuerungen bzw. neue medizinische Erkenntnisse informiert zu sein.

Im Hinblick darauf, welche zusätzlichen, konkreten Unterstützungsangebote für die Gruppe der Leistungsträger von Nutzen wären, machen jeweils mehrere Befragte die folgenden Anregungen:

- **Bündelung und Strukturierung der Informationen** zur Arbeit mit und zur Unterstützung von sehbeeinträchtigten Kundinnen und Kunden; konkret geäußert wird hier angesichts der Spezifik der Einzelfälle vor allem der Wunsch nach einer Liste von konkreten Ansprechpersonen und Schwerpunktthemen (z. B. BFW, andere Leistungsträger, Selbsthilfeverbände), die im Bedarfsfall konsultiert werden können. Bezüglich der konkreten Form werden verschiedene Ideen geäußert, darunter die Einrichtung einer Internetseite oder auch eine zentrale Hotline mit Weiterleitung an die jeweils passende Ansprechperson. Diese Informationen seien insbesondere für Leistungsträger mit nur wenigen Fällen sehbeeinträchtigter Kundinnen bzw. Kunden wichtig, für die eine Spezialisierung auf diese Zielgruppe nicht zielführend sei.
- **Angebot von Fortbildungen**, welche die oben genannten Themen umfassen, insbesondere das Erfahrbarmachen von verschiedenen Formen der Sehbeeinträchtigung wird hier immer wieder genannt; als möglicher Rahmen werden hier am häufigsten regelmäßige Fortbildungen oder Auffrischungen bei den Leistungsträgern vor Ort genannt, aber auch Begehungen bei den Maßnahmeträgern oder Angebote im Rahmen von Messen oder Tagungen würden begrüßt. All diese Angebote werden denjenigen Leistungsträgern, die mit den an AKTILA-BS beteiligten Maßnahmeträgern kooperieren, bereits teilweise gemacht, müssten jedoch auch einem größeren Kreis an Leistungsträgern zugänglich gemacht werden.
- **Wunsch nach finanzieller bzw. personeller Unterstützung**, z. B. auf Projektbasis. Einzelne der befragten Arbeitsagenturen und Jobcenter problematisieren, dass häufig nicht ausreichend Geld bzw. Personal vorhanden sei, um gezielt Kontakte zu anderen involvierten Akteuren aufzubauen und somit die Begleitung im Einzelfall optimal gewährleisten zu können. Exemplarisch wird hier auf das Projekt „Innovation & Inklusion“ verwiesen, das sich aus Sicht des Befragten bewährt hat.

#### 4.5 Zwischenfazit

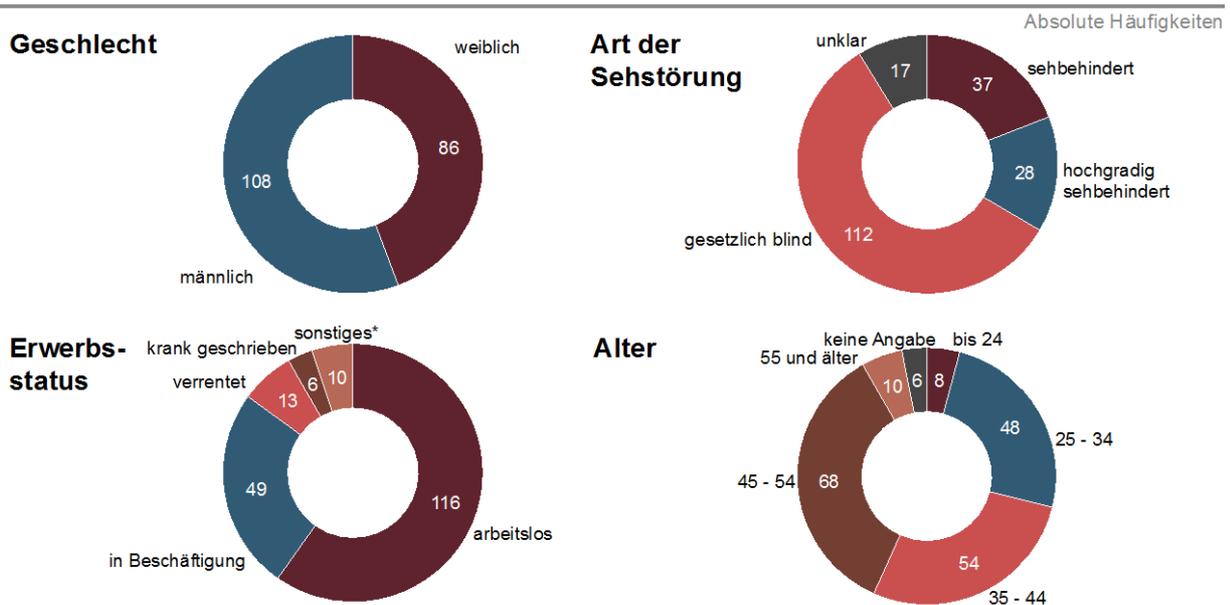
Aufseiten der Sehbeeinträchtigten nennen die befragten Leistungsträger vor allem adäquate Qualifikationen, Motivation, Belastbarkeit und Flexibilität als Erfolgsfaktoren für den Übergang in Arbeit. In Bezug auf die Maßnahmeträger betonen sie die Bedeutung von hohen Praxisanteilen und von einer individuellen Anpassbarkeit der Maßnahmen. In ihrer eigenen Arbeit halten sie einen angemessenen und bedarfsgerechten Umgang mit sehbeeinträchtigten Kundinnen und Kunden, die enge Begleitung insbesondere in Bezug auf Arbeitgeberkontakte und Nachbetreuung, die fallbezogene Zusammenarbeit zwischen allen Beteiligten und die Verfügbarkeit von Unterstützungsangeboten für wichtig. Die Herausforderung besteht aus ihrer Sicht vor allem darin, im Vermittlungsprozess ebendiese intensive, kontinuierliche und bedarfsgerechte Betreuung zu gewährleisten. Damit dies gelingen kann, ist den befragten Leistungsträgern zufolge ein gewisser Erfahrungshintergrund mit der Zielgruppe notwendig. Fachkräfte von Leistungsträgern ohne entsprechende Erfahrungen haben dagegen einen besonderen Unterstützungsbedarf, zum einen in Form von gebündelten Informationsangeboten, zum an-

deren in Form von Fortbildungen, die unter anderem zum Verständnis von Sehbeeinträchtigungen und ihren Auswirkungen beitragen. Ob solche Fortbildungsangebote nicht in ausreichendem Maße vorliegen bzw. zugänglich sind oder ob sie nur nicht bekannt genug sind, kann auf Basis der vorliegenden Interviews nicht abschließend beurteilt werden. Zum jetzigen Zeitpunkt ist daher noch unklar, ob eine zentrale Bündelung bestehender Informationsangebote ausreicht, oder ob punktuell auch eine Ausweitung bestehender oder die Schaffung neuer Angebote notwendig ist.

## 5 Ergebnisse der Interviews mit blinden und sehbehinderten Menschen

Insgesamt konnten 194 Interviews mit blinden und sehbehinderten Menschen geführt werden.<sup>13</sup>

**Abbildung 1: Charakteristika der befragten blinden und sehbehinderten Menschen**



Quelle: Befragung von blinden und sehbehinderten Menschen, n = 194; \*in langfristigen Maßnahmen, in Ausbildung etc.

Darunter sind 108 Männer und 86 Frauen (vgl. zu den in diesem Absatz genannten Zahlen Abbildung 1). 116 der Befragten sind arbeitslos und kommen somit zu einem späteren Zeitpunkt auch für eine Reaktivierungsmaßnahme in Frage. 49 weitere Befragte sind in Beschäftigung, 13 befristet oder endgültig verrentet, 6 für eine längere oder unklare Zeit krank geschrieben (z. B. wegen Depressionen) sowie 10 in Ausbildung, einer langfristigen Maßnahme oder Ähnliches. In Bezug auf das Alter ist die Gruppe der 45 bis 54-Jährigen mit 68 Personen am stärksten besetzt. 54 Befragte sind zwischen 35 und 44 Jahren alt und 48 Befragte zwischen 25 und 34 Jahren. Kleinere Gruppen von Befragten fallen hinsichtlich ihres Alters nicht in die Zielgruppe des Projekts (8 Personen sind bis zu 24 Jahre alt, 10 Personen 55 und älter; 6 Befragte machten keine Angabe zu ihrem Alter). Die weitaus größte Gruppe der Befragten, insgesamt 112 Personen, gibt an, gesetzlich blind zu sein (mit oder ohne Sehrest). 37 Befragte sind nach eigenen Angaben sehbehindert, 28 hochgradig sehbehindert. Bei 17 Befragten ist das Ausmaß der Sehbehinderung unklar.

<sup>13</sup> Ein letztes (195.) Interview fand erst am 31. August 2017 statt und konnte für diesen Bericht nicht mehr berücksichtigt werden.

Diese Charakteristika genügen jedoch nicht, um individuelle Fallverläufe nachvollziehen zu können. Vielmehr ist es in der Regel eine Kombination von verschiedenen Aspekten, die einem oder einer Befragten den Zugang zum ersten Arbeitsmarkt erschwert. Ebenso wie bei anderen Langzeitarbeitslosen liegen bei blinden und sehbehinderten Jobsuchenden häufig multiple Vermittlungshemmnisse vor.

Darüber hinaus spielen die zeitlichen Abläufe eine große Rolle. Ob jemand geburtsblind ist oder nach vielen Jahren der Berufstätigkeit erblindet, hat einen entscheidenden Einfluss auf die Behinderungsverarbeitung, die Möglichkeiten der Qualifizierung und die Präsentation auf dem Arbeitsmarkt. Auch zu welchem Zeitpunkt der Behinderungsentwicklung und -verarbeitung eine Qualifizierungsmaßnahme absolviert wird, hat Einfluss darauf, wie erfolgreich diese durchlaufen und auf dem Arbeitsmarkt genutzt werden kann. Auch hier lässt sich jedoch nicht pauschal sagen, dass späterblindete Menschen es auf dem Arbeitsmarkt leichter oder schwerer hätten als früherblindete Menschen oder dass es einen allgemein optimalen Zeitpunkt für eine Qualifizierungsmaßnahme gäbe, sondern dies hängt mit anderen individuellen Faktoren zusammen.<sup>14</sup>

Da eine größere Zahl von Befragten über Selbsthilfeverbände, Hinweise auf Internetseiten und in Newslettern sowie bei einer Informationsveranstaltung im Jobcenter Nürnberg akquiriert wurde, haben viele Befragte bisher noch an keiner Maßnahme zur beruflichen Rehabilitation oder zur Arbeitsmarktintegration teilgenommen. Ein Teil dieser Befragtengruppe verfügt (noch) nicht über eine leidensgerechte berufliche Qualifikation und kann somit nur bedingt über relevante Erfahrungen der Arbeitssuche berichten. Alle anderen Befragten machen teils umfangreiche Angaben zu ihren bisherigen Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt und beschreiben – soweit vorhanden – frühere Beschäftigungsverhältnisse ebenso wie ihre Suche nach einem Arbeitsplatz. Unabhängig von den individuellen Fallverläufen lassen sich übergreifende Vermittlungshemmnisse und Erfolgsfaktoren der Arbeitsmarktintegration identifizieren, die bei einer großen Zahl von Befragten in unterschiedlichen Kombinationen auftauchen. Auf diese Punkte soll im Folgenden der Fokus gelegt werden.

## 5.1 Probleme und Erfolgsfaktoren des Übergangs in Beschäftigung

### 5.1.1 Strukturelle Rahmenbedingungen

Unabhängig von den individuellen Gegebenheiten werden die Arbeitsmarktchancen der blinden und sehbehinderten Befragten deutlich von den strukturellen Rahmenbedingungen beeinflusst. In **strukturschwachen Regionen** mit vergleichsweise hoher Arbeitslosigkeit sind auch Langzeitarbeitslose ohne Behinderungen schwer in den Arbeitsmarkt zu vermitteln. Umso

---

<sup>14</sup> Insgesamt fällt auf, dass viele der blinden Befragten geburtsblinde oder früherblindete Menschen sind und damit nicht zur eigentlichen Zielgruppe der Berufsförderungswerke gehören. Hier wird deutlich, dass es für diese Gruppe kaum geeignete Angebote der Erstausbildung gibt und die Berufsförderungswerke diese Aufgabe zusätzlich zur klassischen beruflichen Rehabilitation übernommen haben. Darüber hinaus sind unter den Befragten auch Absolventinnen und Absolventen der Berufsbildungswerke von Nikolauspflege und blista.

mehr gilt dies für sehbeeinträchtigte Menschen, was sich auch darin zeigt, dass betreffende Befragte häufig eher geringere Bewerbungsaktivitäten zeigen, weil es weniger Arbeitgeber und freie Stellen gibt. Engagierte Befragte in wirtschaftsstarken Regionen, die bereits auf einen Fachkräftemangel zusteuern, beispielsweise im Raum Stuttgart, berichten dagegen von einer hohen Zahl von Bewerbungen und teilweise vielen Bewerbungsgesprächen. Dies heißt nicht zwangsläufig, dass blinde und sehbehinderte Menschen tatsächlich eine Stelle finden, aber zumindest sind die Ausgangsvoraussetzungen dafür besser.

Punktuelle arbeitsmarktbezogene Ereignisse können sehbeeinträchtigte Menschen ebenfalls wesentlich stärker treffen als andere Personen. So berichtet eine größere Gruppe der arbeitslosen Befragten, ehemals eine Arbeitsstelle gehabt zu haben (teilweise über viele Jahre), die auch mit der Sehbehinderung oder Blindheit gut ausgefüllt werden konnte. Wegen der **Insolvenz oder Standortschließung** des Unternehmens haben sie diese Stelle verloren und konnten unter anderem wegen der Sehbeeinträchtigung auch keine Angebote wie z. B. eine Stelle an einem anderen Standort annehmen. Gleichzeitig hatten sie wesentlich schlechtere Chancen auf einen neuen Job vor Ort als ihre ebenfalls arbeitslos gewordenen, nicht behinderten Kolleginnen und Kollegen.

Ein weiterer wichtiger struktureller Faktor für die Arbeitsplatzsuche liegt bei sehbeeinträchtigten Menschen, wegen der mangelnden Möglichkeit zum Autofahren, im **Wohnort** und der **Anbindung an den öffentlichen Nahverkehr**. Sehbeeinträchtigte Menschen, die im städtischen Raum oder aber in ländlichen Regionen mit einer guten Anbindung an umliegende Städte (z. B. durch eine Wohnung direkt an einem Bahnhof) leben, können von dort aus auch Arbeitsplätze erreichen. In ländlichen Regionen ohne guten öffentlichen Nahverkehr dagegen ist eine Arbeitssuche häufig zum Scheitern verurteilt. Einige Befragte berichten zwar, dass ihre Eltern oder andere Personen aus dem sozialen Umfeld sie auch regelmäßig in die nächste Stadt fahren würden, dies ist aber natürlich nicht immer der Fall:

*„Also ich wohne jetzt hier eher auf dem Land / auf dem Dorf. Es gibt Busverbindungen jetzt seit einem / noch nicht so gut, die soll aber ausgebaut werden. Dann muss ich eher einen Kilometer laufen, dass ich in der nächsten Ortschaft dann mit dem Bus nach (Ortsname) fahren kann. Und ja, das ist halt auch eine stark befahrene Bundesstraße oder ich weiß nicht mehr / Und da kommt man dann halt auch schlecht über die Straßen. (...) Deshalb werde ich, wenn ich Praktikum mache oder so in der Früh, halt in die nächste Ortschaft gefahren. Also den einen Kilometer zum Bus und dann einfach, dass ich nicht die Straße überqueren muss.“ (BS99, 07:33 – 09:12)*

### 5.1.2 Gesundheitliche und persönliche Rahmenbedingungen

Anders als zunächst erwartet waren in den Interviews keine deutlichen Zusammenhänge zwischen Art, Schweregrad und Dauer der Sehstörung und den Erfahrungen bei der Arbeitsplatzsuche feststellen. Wichtiger scheinen vielmehr der **Umgang mit der Behinderung** und

die **persönliche Belastbarkeit** zu sein. Ein großer Teil der Befragten ist von **anderen chronischen Erkrankungen oder Beschwerden** betroffen, welche die Belastbarkeit zusätzlich einschränken. Ein Befragter, der gerne Masseur geworden wäre und dafür ansonsten geeignet gewesen wäre, konnte dieses Ziel aufgrund von chronischen Rückenproblemen nicht weiter verfolgen (BS16). Bei einer weiteren Befragten bestehen nach einem leichten Schlaganfall Probleme mit der Verknüpfung von Augen und Gehirn (bei organisch gesunden Augen und einem gesunden Sehnerv). Sie kann meist nur mit einem Auge sehen und darf ihre Augen nicht überanstrengen:

*„Im Februar oder sowas habe ich eine gemacht, so ein Bewerbungstraining. (...) und da haben wir das festgestellt, dass das mit dem Computer der ganze Tag auf gar keinen Fall funktioniert. (...) Also es wurde vom ärztlichen/vom medizinischen, ärztlichen Dienst vom Arbeitsamt, die haben das geprüft, haben mit meinen Ärzten gesprochen und da kam so eine Empfehlung, dass ich nur noch aufgrund meiner Sehbehinderung und aufgrund meines Asthmas aller höchstens sechs Stunden arbeiten darf und/fünf bis sechs und das sollte getestet werden, wie gesagt und da war ich eben sechs Stunden am Computer und da ging es mir so schlecht, da musste ich mich übergeben und dann haben wir gesagt: Okay, also das geht nicht.“ (BS219, 22:50 – 24:43)*

Nicht zuletzt spricht eine größere Zahl von Befragten im Interview offen über Depressionen und andere psychische Probleme, die die Arbeitsplatzsuche unterbrechen oder erschweren. So berichtet eine Akademikerin mit einschlägiger Berufserfahrung, die einen sehr engagierten und professionellen Eindruck macht, dass sie ihre Arbeitsplatzsuche aufgrund von Depressionen unterbrochen habe und nun zunächst eine stationäre Therapie machen werde (BS48).

Inwieweit das **Alter** die Stellensuche beeinflusst, lässt sich nicht pauschal beantworten. Einerseits geben viele ältere Befragte an, sich mit dem Erlernen von Blinden- und Sehbehindertentechnik schwerzutun und dass sie schon wegen ihres Alters keine Chancen mehr auf eine Stelle hätten. Andererseits berichten Befragte mit substanzieller Berufserfahrung häufiger von Einladungen zu Vorstellungsgesprächen. Insbesondere jüngere früherblindete oder stark sehbehinderte Menschen, die bereits ihre Erstausbildung in einem Berufsförderungswerk oder einer ähnlichen Einrichtung machten und über kaum Berufserfahrung verfügen, hatten dagegen größere Probleme Arbeitgeber überhaupt kennenzulernen. Ein höheres Alter ist also „für sich allein“ ein hinderlicher Faktor, muss aber in Zusammenhang mit der dann gegebenenfalls vorhandenen umfangreicheren Berufserfahrung beurteilt werden.

Die **persönliche Mobilität und Selbstständigkeit** ist ebenfalls ein wichtiger Faktor bei der Arbeitsplatzsuche. Sofern ein guter öffentlicher Nahverkehr gegeben ist, muss dieser auch selbstständig (oder gegebenenfalls mit Assistenz) genutzt werden können. Während sehbehinderte Befragte fast durchweg angeben, hierzu in der Lage zu sein, ist dies bei blinden Befragten seltener der Fall. Eine eher ängstliche geburtsblinde Befragte gibt beispielsweise an, dass sie bekannte Wege zwar zu Fuß und mit öffentlichen Verkehrsmitteln zurücklege, aber

vor unbekanntem Wegen zurückschreckt und auch nicht alleine Taxi fahren würde (BS198). Andere nutzen stattdessen regelmäßig Taxen und kommen damit gut zurecht. Eine kleinere Gruppe von Befragten zeigt sich insgesamt eher unselbstständig. Manche wohnen bei ihren Eltern, können keinen eigenen Haushalt führen und würden sich auch nicht zutrauen, dies zu erlernen.

In Bezug auf die Mobilität ist auch die **Bereitschaft zu einem arbeitsplatzbedingtem Umzug** in den Interviews angesprochen worden. Einige wenige Befragte wären hierzu bereit, die meisten können sich dies (meist aus gut nachvollziehbaren Gründen) jedoch nicht vorstellen. Während einige am Heimatort eine Familie haben, die mit umziehen müsste, betonen andere, auch Alleinwohnende, die Bedeutung von familiären und sozialen Kontakten. Diese sind nicht nur emotionale Stütze, sondern unterstützen häufig auch umfangreich bei der Bewältigung von Alltagsaufgaben (z. B. Lebensmitteleinkauf, Kleidungskauf, Behördengänge, Bearbeiten von Formularen und sonstigem Briefverkehr usw.). Darüber hinaus merken einige an, dass sie in der vertrauten Umgebung gut zurechtkommen, dies in einer neuen Stadt aber nicht mehr der Fall wäre. Ein Verlust der bekannten Umgebung und des sozialen Netzwerks wäre damit mit besonders großen Belastungen verbunden, wie dieses Beispiel zeigt:

*I: Da würden Sie schon lieber in Ihrer Region bleiben?*

*B: Ja, ich würde schon gerne in (Ortsname) bleiben. Und ich meine ich habe hier meine Familie, meine Freunde. Und ich bin ja auch auf Hilfe angewiesen und dafür käme für mich eine andere Stadt jetzt nicht in Frage.*

*I: Weil Sie so auch aus Ihrem nächsten Umfeld die Hilfe bekommen, die Sie brauchen?*

*B: Genau, weil/ das denke ich mal würde ich auch psychisch nicht durchstehen, weil, wie gesagt, dafür hänge dann zu sehr hier jetzt an meinen Leuten und, wie gesagt, die helfen mir ja auch. Und ich muss auch dabei sein. Ich habe auch einen schönen Bekannten-, Freundeskreis und die sind auch für mich da. Da könnte ich mir jetzt nicht vorstellen plötzlich in einer anderen Stadt, wo ich ganz allein/Klar, man lernt immer wieder Leute kennen, aber ich meine das muss man ja auch erst mal/ich meine, man tut ja sich nicht direkt da anvertrauen und machen und tun.*

*I: Welche Unterstützung erhalten Sie denn von Ihrer Familie und Freunden?*

*B: Wenn es um schriftlichen Kram geht, sage ich mal, um das Ausfüllen oder (---) dass ich dann sagen tue, kann jemand vorbeikommen mir das ausfüllen und/oder wenn es mir mal nicht so gut geht oder auch wegen der Augen, dass ich da jemanden darüber reden kann. Da sind die einfach dann für mich da." (BS32 41:24 – 43:15)*

Insgesamt ist die **Rolle der Familie und anderer privater Netzwerke** für die Zielgruppe kaum zu überschätzen. Manche Befragte stehen nach teilweise mehreren Jahren der Qualifizierung beispielsweise an einem BFW am Heimatort vor dem Nichts, sowohl privat als auch in Bezug auf die Suche nach Arbeit. Die mangelnde Unterstützung schlägt sich bei diesen Befragten teilweise in einem deutlichen Motivationsverlust nieder. Andere Befragte mit intakter

Familie und/oder mit einem guten sozialen Netz aus Freunden und Bekannten berichten, dass diese ihnen Rückhalt in schwierigen Phasen der Arbeitssuche und Kraft zum Weitermachen geben.<sup>15</sup> Einige wenige Befragte berichten auch, dass sie regelmäßig Tipps aus dem Freundes- oder Bekanntenkreis zu potenziellen Arbeitgebern erhalten. Wie oft solche privaten Vermittlungsbemühungen fruchten, lässt sich anhand der Interviews nicht beurteilen. Fest steht aber, dass das soziale Umfeld einen großen Einfluss darauf hat, wie die schwierige Zeit der Arbeitsplatzsuche und der damit verbundenen Rückschläge verkraftet wird.

### 5.1.3 Berufliche Qualifikationen

Insgesamt unterstreichen die Interviews deutlich die **Bedeutung einer beruflichen Qualifikation** für die Zielgruppe. Eine kleinere Gruppe von Befragten ohne berufliche Qualifikationen (im Sinne eines anerkannten Berufsabschlusses), scheint selten die Gelegenheit zu Vorstellungsgesprächen zu bekommen. Darunter sind Personen, die vermutlich auch ohne Sehbehinderung große Schwierigkeiten hätten, eine Stelle zu finden. Ein 39-jähriger Befragter hat beispielsweise eine leichtere Sehbehinderung, aber zusätzlich einen Sprachfehler und keine formale berufliche Qualifikation. Er hat bisher nur Aushilfstätigkeiten ausgeführt und ist ein Beispiel dafür, dass die schwere Vermittelbarkeit bei manchen Befragten nicht in erster Linie in der Sehbehinderung liegt (BS187).

Höher Qualifizierte dagegen wurden häufiger, teilweise sogar sehr häufig eingeladen. Inwieweit die **Fachlichkeit** eine Rolle für die Arbeitsmarktintegration spielt, ist jedoch unklar. Zwischen den Interviewpartnerinnen und -partnern mit nachgefragten Qualifikationen (z. B. Fachinformatiker) und denjenigen mit eher schwierigen Qualifikationen (z. B. Akademiker mit Abschlüssen in geisteswissenschaftlichen Nischenfächern) ließen sich keine direkten Unterschiede in Bezug auf die Häufigkeit von Einladungen zu Vorstellungsgesprächen, die Dauer der Arbeitslosigkeit oder ähnliches feststellen. Auch hier gilt wieder, dass die Kombination verschiedener Merkmale des Befragten ausmacht, inwieweit beispielsweise vorteilhafte Berufsbilder positiv zum Tragen kommen können. Verschiedene Befragte weisen aber darauf hin, dass sie sehr gute **Abschlussnoten** erzielt haben und glauben, auch deswegen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen zu werden. Ein Befragter in Beschäftigung ist zudem überzeugt, wegen guter Noten eine Stelle erhalten zu haben (Genauerer zu diesem Fall siehe unter 5.2).

Ein großes Hindernis bei der Stellensuche ist den Angaben sehr vieler Befragter zufolge ihre mangelnde **praktische Erfahrung**, sowohl im allgemeinen Sinn als auch mit Bezug auf das neue Berufsfeld. Besonders auffällig sind diesbezüglich junge Befragte, die seit der Geburt oder der Kindheit bzw. Jugend blind oder hochgradig sehbehindert sind. Angehörige dieser Gruppe haben häufig nach dem Besuch von Spezialschulen noch berufsvorbereitende Maß-

---

<sup>15</sup> Teilweise lässt sich auch beobachten, dass sich Befragte bei viel privatem Rückhalt bzw. einer intakten Familie „im Guten“ von der Vorstellung zu arbeiten verabschieden und sich stattdessen in der Familie, im weiteren privaten Umfeld oder in einem Ehrenamt verwirklichen.

nahmen absolviert und dann eine oder mehrere Ausbildung(en) in einem BFW oder einer anderen spezialisierten Einrichtung gemacht. Manche von ihnen waren bis zu zehn Jahre in beruflichen Ausbildungen und Maßnahmen, ohne nennenswerte praktische Erfahrungen gemacht zu haben. Für diese Gruppe ist der Zugang zum Arbeitsmarkt offenbar besonders schwer. Bessere Chancen bestehen demgegenüber für diejenigen, bei denen erst spät eine Erblindung oder eine Sehbehinderung eintrat, wenn sie an frühere berufliche Erfahrungen anknüpfen können. So berichtet ein Befragter, der erst mit Mitte 40 plötzlich erblindete (gesetzlich blind mit Sehrest auf einem Auge) und über lange Jahre im Vertrieb tätig gewesen war, von einer versuchten Wiedereingliederung in seinen alten Betrieb. Statt in sein altes Aufgabengebiet zurückzukehren, sollte er sich jedoch in ein neues Vertriebsfeld einarbeiten, was in seinen Augen der Grund für den letztendlichen Stellenverlust war:

*„Und ich sage mal: Es wäre gegangen, auch eine erfolgreiche Wiedereingliederung wäre erfolgreich auch durchgeführt worden, wenn ich (...) in dasselbe Projekt gekommen wäre. Denn da hatte ich auch ein anderes Standing gehabt zu den Kunden, ja. Ich hatte eine andere Kundenbeziehung gehabt. Ich musste mich hier in dem neuen Projekt komplett neu einarbeiten. Das war also eine Einarbeitungsphase, und auch gleichzeitig eine Wiedereingliederungsphase. Und dass das zum Urteil, zum Verurteilen gescheitert war, das, glaube ich, stand von vornherein fest.“ (BS29, 33:33 – 36:20)*

Dieses Fallbeispiel zeigt auch, dass auch wenn eine Tätigkeit im alten Berufsfeld (wieder-) aufgenommen werden kann, meist Flexibilität erforderlich ist. Der Befragte sollte sich in den Vertrieb für Produkte im Konsumgüterbereich einarbeiten und hatte Schwierigkeiten, mit kleinen Verpackungen umzugehen. Aus diesem Grund begleitete seine Arbeitsassistentin ihn zu Kundenterminen, was den Kundinnen und Kunden nach Angabe des Befragten nicht immer Recht war. Woran die Wiedereingliederung im Detail gescheitert ist, wurde im Interview nicht ganz deutlich. Offenbar war es für den Befragten zu diesem Zeitpunkt aber eine Überforderung, sich innerhalb seines alten Tätigkeitsfeldes „Vertrieb“ in einen neuen Aufgabenbereich einzuarbeiten und gleichzeitig eine neue, der Behinderung entsprechende Form der Aufgabenwahrnehmung zu entwickeln.

#### 5.1.4 Persönlichkeit, soziale Kompetenzen und Motivation

Beim Vergleich der einzelnen Interviews ist sehr auffallend, wie unterschiedlich die Befragten wirken und wie stark selbst telefonische Gespräche Rückschlüsse auf bestimmte **Persönlichkeitsmerkmale** nahelegen. Manchen Befragten merkt man an, dass sie die telefonische Interviewsituation zunächst als Aufgabe der Selbstpräsentation auffassen und sich ähnlich wie in einem Vorstellungsgespräch darstellen. Manche wirken dabei sehr positiv, aufgeschlossen und eloquent, andere eingeschüchtert, ängstlich oder frustriert. Da wir nicht wissen, wie potenzielle Arbeitgeber die Befragten wahrgenommen und auf sie reagiert haben, haben wir keine direkten Belege dafür, inwieweit diese Persönlichkeitsmerkmale und das Auftreten die Stellensuche beeinflussen. Ganz deutlich wird aber, dass die eher offenen und positiv ge-

stimmten Befragten besser mit Enttäuschungen umgehen, Absagen weniger ausschließlich auf ihre Behinderung beziehen und den Eindruck machen, sie seien weniger leicht zu demotivieren.

Welche **Sozialkompetenzen** die jeweiligen Befragten haben, lässt sich anhand der Interviews nicht genau beurteilen, und auch die Befragten selbst können dies eher schlecht einschätzen. Bei Fragen nach persönlichen Stärken und Schwächen verweisen sie hauptsächlich auf Fachliches oder auf Standardtugenden wie Zuverlässigkeit. Erkennbare Unterschiede bestehen allerdings darin, wie gut die Befragten ihre eigene **Leistungsfähigkeit einschätzen** können. Während einige sich trotz zahlreicher Einschränkungen für sehr leistungsfähig halten, stellen andere ihr Leistungsvermögen und auch die behinderungsbedingten Einschränkungen sehr reflektiert dar. Die Vermutung liegt nahe, dass ein reflektierter und offener Umgang mit Leistungseinschränkungen Arbeitgebern eine Einstellung erleichtern könnte, weil dadurch greifbarer wird, welche Leistungen sie genau erwarten können. Ein junger Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung, der seine Leistungseinschränkungen sehr differenziert beschreibt, hat im Vorstellungsgespräch so überzeugt, dass ihm eine Stelle angeboten wurde, obwohl er bisher nicht alle fachlichen Voraussetzungen dafür erfüllt.

*„Man kann viele Dinge nicht, viele Hilfsmittel, viele visuelle Hilfsmittel, bei der Programmierung nicht nutzen. Das geht gar nicht, dass das genauso schnell ist. Und dann kommt noch hinzu: Dass es sehr ermüdend ist, weil man sehr sehr genau arbeiten muss. Man muss auch, das kostet alles extrem viel Konzentration. Alleine schon, zur Arbeit hinzukommen. Ist auch immer ein Akt. Und wenn man dann noch irgendwie psychisch angegriffen ist. Ich weiß nicht, in keiner Welt kann es da sein, dass da die Leistungsfähigkeit genauso ist. (...) Weil, das ist wirklich schwierig, sich da selber einzuschätzen. Das ist für mich ein Hauptproblem. Weil ich dann auch immer denke, ich möchte auch nicht mit Sachen werben, die eigentlich so nicht zutreffen.“ (BS103 00:38:52 – 00:41:46)*

Nicht zuletzt sind große Unterschiede in der **Motivation** der Befragten festzustellen. Relativ viele von ihnen sind resigniert und suchen keinen Arbeitsplatz mehr. Sie wollen sich den zermürbenden Erfahrungen nicht mehr aussetzen oder sehen sich ohnehin als chancenlos an. Einige haben dies mit der zuständigen Fachkraft bei der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter explizit so vereinbart, andere fühlen sich mit der Arbeitssuche allein gelassen.

*„I: Und momentan sind Sie jetzt auf Arbeitsplatzsuche?*

*B: Ja, passiv, sage ich jetzt mal so. Ich habe da / Ich habe im Moment keinen / Mir fehlt im Moment so der Anpack / wie soll ich das sagen? Die Stelle, wo ich anpacken kann, wo ich sagen kann: Hier fange ich jetzt an und von da aus arbeite ich mich vor, weil von der Arge gibt es keine wirklichen Informationen und keine wirklichen Angebote, sage ich jetzt mal. Zu denen geht man einmal mehr oder jedes halbe Jahr oder so was, um sich da zu melden, dass man halt noch lebt sozusagen und ja, aber von de-*

*nen sonst kommt von denen überhaupt nichts. Da fühle ich mich eigentlich sehr alleine gelassen, muss ich ganz ehrlich sagen.“ (BS213, 23:31 – 24:23)*

Andere sind auch nach mehreren hundert Bewerbungen noch sehr engagiert in der Jobsuche. Hier zeigt sich die Bedeutung von guten Netzwerken, meist handelt es sich um Befragte mit einer guten sozialen Einbettung. Häufig wird in diesen Fällen auch die Betreuung durch Arbeitsagentur oder Jobcenter positiv beurteilt und als unterstützend empfunden. Wer keine mentale Unterstützung erhält, gibt den Interviews zufolge eher auf.

### **5.1.5 Bewerbungsprozesse, Präsentation beim Arbeitgeber und Erwartungen der Arbeitgeber**

In Bezug auf die Interaktion mit potenziellen Arbeitgebern fällt zunächst auf, dass der **Arbeitsmarktsektor** – wie zu erwarten – eine große Rolle spielt. Bei Bewerbungen im Öffentlichen Dienst erhalten die Befragten öfter die Chance, sich persönlich vorzustellen, als in der Privatwirtschaft. Die Befragten berichten, dass man hier mehr Erfahrung mit schwerbehinderten Menschen habe und offener sei. Einige merken auch kritisch an, dass man im Öffentlichen Dienst ja verpflichtet sei, schwerbehinderte Menschen zu Vorstellungsgesprächen einzuladen, letztendlich habe man dann aber doch nie eine Stelle erhalten. Dennoch bleibt festzuhalten, dass die Zahl der Chancen im Öffentlichen Dienst nach wie vor größer ist als in der Privatwirtschaft. Auch die Kirchen tauchen in den Interviews immer wieder als potenzielle Arbeitgeber auf. Manche Befragte setzen große Hoffnung in entsprechende Vorstellungsgespräche, weil sie ein an sozialen Gesichtspunkten orientiertes Einstellungsverhalten erwarten. Insgesamt berichten sie jedoch sowohl von Positiv- als auch von Negativbeispielen, bei normalen Einstellungsverfahren fallen die Kirchen nicht im positiven Sinne auf. Im Rahmen der persönlichen Orientierung und der Netzbildung spielen die Kirchen jedoch für eine größere Zahl von Befragten durchaus eine Rolle, hier wird insbesondere von positiven Erfahrungen durch ehrenamtliche Tätigkeiten berichtet.

Arbeitgeber zeigen selten direkte **Vorbehalte**, den Befragten zufolge haben viele aber keinerlei Wissen oder falsche Vorstellungen davon was blinde oder sehbehinderte Menschen selbstständig können und welche Hilfsmittel es gibt. Gleichzeitig ist das Interesse an entsprechenden Erläuterungen häufig eher gering. In den meisten Fällen kommt es jedoch gar nicht erst zu Vorstellungsgesprächen, die Befragten werden meist schon bei telefonischen Anfragen abgeblockt oder erhalten schriftliche Standardabsagen auf ihre Bewerbungen.

Der Verweis auf **finanzielle Förderung** in der schriftlichen Bewerbung oder im Gespräch kann allerdings durchaus erfolgreich sein. Mehrere Befragte berichten, dass dies bei früheren Beschäftigungsverhältnissen eine Rolle gespielt habe. Gleichzeitig ist aber zu beobachten, dass mit Auslaufen der Förderung befristete Stellen nicht verlängert werden oder Wege gefunden werden unbefristete Arbeitsverhältnisse zu beenden.

*„Im August (Jahr) war dann die längste Zeit, die ich gearbeitet habe, das war bei einem Immobilienbüro in (Ortsname). Aber da musste ich leider merken, wie Arbeitgeber die guten Ideen des Staates ausnutzen. Der Arbeitsplatz ist damals gefördert worden und nach drei Jahren hatte er keine Lust mehr, mich anzustellen, weil die Fördermittel gestrichen wurden. Also selbst bezahlen wollte er mich nicht, da hat er dann einen Weg gefunden, mich loszuwerden.“ (BS18, 11:50 – 13:00)*

In Bezug auf ihre **Vorgehensweise bei Bewerbungsprozessen, die Präsentation der eigenen Person, der Behinderung und der Arbeit mit sowie Beschaffung von Hilfsmitteln** fallen deutliche Unterschiede zwischen den Befragten auf. Manche Befragte machen den Eindruck, sehr geschickt vorzugehen. Sie rufen vorher zunächst beim Arbeitgeber an und können sich dabei teilweise schon gut präsentieren, erläutern die Sehstörung und die Hilfsmittel offenbar sehr überzeugend und übernehmen Verantwortung für die Beschaffung von Hilfsmitteln. Einige konnten so Interesse bei Arbeitgebern wecken. Dass es letztendlich nicht zur Einstellung kam, lag dann manchmal an praktischen Problemen wie zu wenig Platz für die Hilfsmittel, einer zu langen Wartezeit auf die Hilfsmittel oder daran, dass der Arbeitgeber die Verknüpfung der Hilfsmittel mit dem betrieblichen IT-System kritisch sah. Andere Befragte scheinen insgesamt ungeschickter und mit weniger Eigeninitiative vorzugehen. Sie erwähnen die Sehstörung z. B. erst im Vorstellungsgespräch, treten sehr fordernd auf, überlassen dem Arbeitgeber das Thema Hilfsmittelbeschaffung vollkommen oder haken nicht nach, wenn die Hilfsmittel ausbleiben. So auch ein Befragter, der über zwei Monate auf Hilfsmittel, über die der Arbeitgeber nach eigenen Angaben bereits verfügte und die er irgendwo lagerte, wartete. Das Arbeitsverhältnis wurde dann noch in der Probezeit beendet.

*I: Und dann (---) haben Sie das denn im Vorstellungsgespräch schon angesprochen, dass Sie halt das Lesegerät brauchen?*

*B: Ja, (Arbeitgeber) die hat gesagt, macht nichts, liegt bei uns im Keller. Aber irgendwie hat das bei der (Arbeitgeber) nicht so ganz hingehaut, (...).*

*I: Also dass Sie da dann auch kein Lesegerät erst mal gekriegt haben?*

*B: Ja.*

*I: Und wie lange mussten Sie dann darauf warten bei der (Arbeitgeber)?*

*B: Ja von Dezember bis Karneval.*

*I: Okay, das war das, ja. Also die hatten da an sich kein Problem mit, dass Sie da Unterstützung brauchen?*

*B: Also Probleme hat keiner, nur irgendwie mit dem Ausleihen oder Organisieren wird das schwierig. Wie ist denn das normal? Der muss in (nennt ein BFW) ausleihen, oder/? Oder muss man beim Arbeitsamt ausleihen und das Arbeitsamt leiht dann in (nennt wieder das BFW) aus oder/?" (BS22 24:47 – 26:01)*

In der Gesamtschau der Interviews fällt auf, dass die Expertise für die eigene Behinderung bei den meisten Befragten gegeben ist und sie ihre Behinderung anschaulich erläutern können (eine Befragte fordert die Interviewerin beispielsweise auf, sie solle sich vorstellen, durch ein

Milchglas zu schauen). Es sind aber klare Unterschiede darin festzustellen, wie gut sich die Befragten in die Rolle von Arbeitgebern hineinversetzen können und wollen und wie viel sie vom Arbeitgeber erwarten. Dies betrifft insbesondere das Thema Hilfsmittelpräsentation und -beschaffung. Eine große Zahl von Befragten erläutert den Arbeitgebern die benötigten Hilfsmittel, kann sich bei der Hilfsmittelbeschaffung aber nicht einbringen (weil z. B. die Förderzuständigkeiten nicht klar sind) oder sieht diesbezüglich generell den Arbeitgeber in der Verantwortung. Wenn dann auch keine weitere Institution die Hilfsmittelbeschaffung unterstützt (z. B. Jobcenter, IFD oder BFW) und der Arbeitgeber damit allein gelassen wird, kann das angesichts der unklaren Förderstrukturen und des Aufwands eine abschreckende Wirkung haben.

### 5.1.6 Rolle von Unterstützungsstrukturen

Das **Wissen über die komplexen Unterstützungs- und Förderstrukturen**, wo Betroffene Hilfe bekommen, wo eine Förderung oder Hilfsmittel zu beantragen sind, ist bei den Befragten ganz unterschiedlich ausgeprägt. Einige sind Expertinnen oder Experten, viele brauchen diesbezüglich jedoch Hilfe. Einige Befragte in Beschäftigung geben an, diesbezüglich vom Schwerbehindertenbeauftragten an ihrer Arbeitsstelle Hilfe zu erhalten (BS180, BS153). Ein anderer Befragter verweist auf einen Sehbehindertenverband, der ihn diesbezüglich stark unterstützt (BS179).

Die Erläuterungen der Befragten zur Unterstützung durch die **Rentenversicherungen** sind im Gesamten nicht sehr aussagekräftig; da diese bei der Arbeitssuche selbst ja nicht involviert sind lag auf ihnen auch kein Fokus in den Interviews. Die Bewertungen fallen hier gemischt aus, manche berichten von reibungslosen Abläufen, andere von eher problematischen. Mehrere Befragte beschreiben aber, wie sie zur Verrentung geradezu gedrängt werden. So beschreibt eine 44-jährige Akademikerin, die sich gegen die Verrentung wehrt, dass man ihr nun eine Frist bis Mai 2018 gesetzt hat. Finde sie bis dahin keine Stelle, werde sie verrentet (BS131). Eine andere Befragte sieht sich ebenfalls gegen ihren Willen in die Rente gedrängt. Darüber hinaus kann sie weder den Ablauf noch die Konsequenzen des Verrentungsprozesses nachvollziehen. Ihre Darstellung zeigt, dass es den beteiligten Fachkräften nicht gelungen ist, den Prozess transparent zu machen:

*„Mal so beiläufig erwähnt, ob ich schon mal über Erwerbsminderungsrente nachgedacht habe. Dann habe ich gesagt, nein, das kommt für mich nicht in Frage. Und dann war ich mal bei uns hier in (Ortsname) in der Rentenberatung, ich wollte mal über meine Rentensituation mit ihm reden, da hat er auch gleich gesagt, "machen Sie Erwerbsminderungsrente", der hat wohl auch sofort erkannt, ich sage ja dass das, erkannt, dass ich am besten aufgehoben bin, wenn ich nicht mehr arbeiten gehe. Das ganze Verfahren, das ist so seltsam, da ist überhaupt nichts Richtiges dahinter, weil ich habe das, den Bescheid bekommen, aber steht keine Begründung bei, da steht nicht drin, ob ich überhaupt noch arbeiten darf, oder ob ich gar nicht mehr arbeiten darf, (...).“ (BS18, 31:54 – 32:47)*

Die Erfahrungen der Befragten mit **Arbeitsagenturen und Jobcentern** werden an dieser Stelle gemeinsam beschrieben, da viele nicht genau sagen können, um welche Einrichtung es sich in ihrem Fall handelt. Eine kleinere Gruppe von Befragten ist sehr zufrieden mit der Unterstützung durch die zuständige Fachkraft, bekommt ab und zu passende Stellenangebote zugesendet und erhält auch im Fall einer Bewerbung auf unkomplizierte Weise Unterstützung. Der größere Teil der Befragten, die sich zu diesem Thema äußern, ist jedoch eher unzufrieden, teilweise sogar verbittert. Einige Befragte berichten, dass ihnen gleich gesagt wurde, dass sie auf dem Arbeitsmarkt chancenlos seien, sie kommen sich nur noch verwahrt vor. Andere schätzen die zuständige Fachkraft als inkompetent und in Bezug auf ihre Behinderung als völlig uninformiert ein. Dies drückt sich beispielsweise darin aus, dass viele Befragte ungeeignete Stellenangebote (z. B. als Kraftfahrer oder andere Stellen, für die ein Führerschein benötigt wird) zugesandt bekommen. Bei den meisten besteht auch insgesamt wenig Kontakt zu Arbeitsagentur oder Jobcenter. In Bezug auf konkrete Probleme verweisen sehr viele Befragte auf die langen Wartezeiten auf Hilfsmittel, wodurch die Betroffenen in Probezeiten teilweise nicht präsentieren konnten, was sie langfristig leisten können. Ein weiteres häufig genanntes Problem ist die fehlende Möglichkeit, Hilfsmittel für Praktika zu bekommen. Nicht zuletzt weisen einige Befragte darauf hin, dass Kosten für Fahrten (beispielsweise zu Vorstellungsgesprächen) oder für Assistenz teilweise vorzufinanzieren seien, was problematisch sein kann. Grundsätzlich bereiten häufig auch die kleinen Dinge, die eher geringe Kosten verursachen, durch die komplizierten Bewilligungsvoraussetzungen große Probleme. So berichten mehrere Befragte, dass sie kurzfristige Vorstellungsgespräche nicht wahrnehmen konnten, weil sie privat keine Begleitung für den Weg dorthin gefunden haben und sich Arbeitsagentur oder Jobcenter entweder nicht zuständig fühlten oder nicht erreichbar waren. Diejenigen Befragten, die zeitweise von **Integrationsfachdiensten** betreut wurden, sind dagegen meist sehr zufrieden und berichten von intensiver Unterstützung von dieser Seite.

Die **Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation** werden in Bezug auf die dort absolvierte Qualifizierung oder Maßnahme unterschiedlich bewertet. Einige Befragte geben sich sehr kritisch und äußern Unzufriedenheit mit der Unterbringung, mit den Auswahlprozessen für bestimmte Berufsbilder oder Maßnahmen bzw. den angebotenen Berufen selbst, mit der behinderungsspezifischen Qualifikation der Lehrkräfte, mit der Heterogenität der Gruppen in Bezug auf den Grad der Sehbehinderung oder mit der Aktualität der Lehrinhalte. Andere äußern sich durchweg positiv oder wissen sehr genau zwischen positiven und negativen Aspekten des Angebots zu differenzieren. Ein Kritikpunkt, der jedoch auch bei positiv gestimmten Absolventinnen und Absolventen immer wieder auftaucht, ist der geschützte Rahmen des Lernens und Arbeitens. Dadurch sei man zu wenig auf die reale Welt vorbereitet worden. Die Nachbetreuung durch die Einrichtungen wird meist eher kritisch betrachtet, viele Befragte merken an, dass sie sich eine umfassendere Vermittlung von Kontakten zu Arbeitgebern erhofft hätten. Während Befragte, die nah an „ihrer“ Einrichtung leben, häufiger noch Unterstützung erhalten und auf Wunsch z. B. zu Vorstellungsgesprächen begleitet werden, funktioniert die Nachbetreuung den geführten Interviews zufolge in weiter entfernten Regionen kaum.

Einige Befragte bemängeln auch, die Möglichkeit der Nachbetreuung sei nicht aktiv beworben worden und somit gar nicht allen Absolventinnen und Absolventen bekannt. Einige Befragte äußern sich jedoch äußerst positiv über die Nachbetreuung, haben intensive Hilfestellung bei der Arbeitssuche erhalten bzw. sogar eine Arbeitsstelle vermittelt bekommen (BS88, BS164).

Eine weitere wichtige Quelle der Information und der Unterstützung sind **Selbsthilfeverbände**. Insbesondere Befragte, die wenig Hilfestellung von offizieller Seite erhalten, werden hier aufgefangen, wie z. B. der folgende Befragte:

*„Ich bin ja auch im Blindenverein. Da kriegt man ja auch Unterstützung oder holt man sich Hilfe. Oder man macht verschiedene Seminare, vom Blindenverein, finden ja statt. Die man, wo man dran teilnimmt. So holt man sich halt seine Informationen oder gegebenenfalls sein Feedback. Oder, ja, seine Hilfe.“ (BS138, 43:55 – 44:22)*

## 5.2 Beispiele erfolgreicher Arbeitsmarktintegration

Bei denjenigen Befragten, die in Beschäftigung sind, wurde im Interview besondere Aufmerksamkeit darauf gelegt, wie sie zu dem gegenwärtigen Arbeitsplatz gekommen sind. Meist handelt es sich um Befragte, die einen selbstbewussten und engagierten Eindruck machen und in ihren Bewerbungsprozessen viel Durchhaltevermögen bewiesen haben. Nicht zuletzt handelt es sich in der Mehrzahl um Expertinnen und Experten für ihre Hilfsmittel und die für sie relevanten Förderstrukturen. Sie wissen, was sie brauchen und wo sie dies selbst beantragen können. Viele holen Informationen und Beratung bei den Selbsthilfeverbänden ein oder recherchieren benötigte Informationen im Internet. Aus den Beschreibungen der Befragten dazu, wie sie ihre derzeitige oder frühere Stellen erhalten haben, kristallisieren sich die folgenden vier Arten von Erfolgsfaktoren für die erfolgreiche Jobsuche heraus.<sup>16</sup>

### **Persönliches Engagement, Kompetenz und Überzeugungskraft:**

- selbstbewusster und offener Umgang mit der Behinderung;
- sehr engagierte eigene Arbeitssuche (sehr viele Bewerbungen verschickt, sich im Bewerbungsgespräch gut präsentiert, aus eigenem Antrieb zu Hause weitergebildet);
- Arbeitgeber wurde vom Nutzen der Hilfsmittel und der Wettbewerbsfähigkeit überzeugt und musste sich um die Beschaffung nicht kümmern (Hilfsmittel wurden von zu Hause mitgebracht oder selbst beantragt);
- fachliche Expertise hat überzeugt;
- besonders gute Abschlussnoten haben überzeugt;

<sup>16</sup> Einigen wenigen Befragten, die bereits vor der Erblindung oder dem Eintreten der Sehbehinderung haupt- oder nebenberuflich selbständig waren, gelang es, diese Selbständigkeit nach einer Phase der medizinischen und/oder beruflichen Rehabilitation wieder aufzunehmen. Sie beklagen jedoch, dass sie dabei von keiner Stelle Unterstützung erhalten hätten und niemand für sie zuständig sei (BS89, BS105).

- Arbeitgeber konnte bereits durch vorherige ehrenamtliche Tätigkeit von der eigenen Leistungsfähigkeit überzeugt werden.

#### **Unterstützung durch andere Personen oder Einrichtungen:**

- eine Einrichtung der beruflichen Rehabilitation hat die Stelle vermittelt;
- andere Personen (z. B. Bekannte oder Schwerbehindertenvertreter) haben sich eingesetzt.

#### **Besondere Bereitschaft des Arbeitgebers:**

- besonders offener oder sogar mutiger Arbeitgeber.

#### **Förderung der Stelle:**

- Arbeitgeber ließ sich durch Eingliederungshilfe überzeugen.

Im Folgenden gibt eine Auswahl von prägnanten Zitaten einen Einblick in die Begründungen der Befragten für ihren Erfolg bei der Stellensuche.

*„Und auch im Gespräch war deutlich zu spüren, dass Interesse besteht, wirklich zu verstehen, wie Hilfen aussehen können. Und zugleich war die Offenheit, das wurde mir dann im Nachhinein eben auch so mitgeteilt, da zu gucken, dass die Aufgabenbereiche so auf mich zugeschnitten werden, dass ich so unabhängig wie möglich arbeiten kann. Und das war schon ein gravierender Unterschied zu vielen anderen Gesprächen.“ (BS48, 27:18 – 28:08)*

*„Also ja, wie gesagt der Schwerbehindertenbeauftragte hat sich sehr dafür eingesetzt. Und mein Vorgesetzter auch. Also er war halt so jemand, der gesagt hat: Man kann nicht immer gleich sagen: Nein geht nicht, man muss es ausprobieren. Und wenn man es ausprobiert und es dann immer noch nicht geht, dann kann man aber wenigstens sagen: Okay, man hat es ausprobiert. Deswegen hat er mir die Chance gegeben und gesagt: Machen Sie das Praktikum, wir gucken. Und ja, wie gesagt, jetzt habe ich ja, sage ich, seit letztem Jahr einen festen Arbeitsplatz.“ (BS88, 23:49 – 24:32)*

*„Das ist ein kleiner Programmierschuppen in (Ortsname). Und da wurde ich zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Ich habe auch gefragt, warum. Und, einfach weil ich neugierig war, habe ich am Ende gefragt. Und man hat mir gesagt, ja, ausschlaggebend, also, man hat natürlich diskutiert, ob das was bringt, oder nicht, weil die Sprache, in der die entwickeln, die habe ich nicht gelernt. Bedeutet, ich muss mich da jetzt auch selber einlernen, das ist aber eine Grundvoraussetzung in dem Beruf, das muss man mitbringen können. Und auf meine Frage hin hieß es, weil ich außergewöhnlich gute Noten in meiner Prüfung hatte, in meinen Zeugnissen, die ich beigelegt hatte. Und man hat eben das Gespräch mit mir geführt, das hat (...) zwischenmenschlich gepasst. Die waren davon überzeugt, dass ich das auch schaffen kann, haben gesagt: 'Ja, wir*

*probieren es.' Ich bin zwar jetzt noch in der Probezeit, aber, ja, es entwickelt sich.“ (BS1, 42:00 – 43:24)*

*„Ja, ich hatte gesagt, dass ich mit den entsprechenden Hilfsmitteln eben wettbewerbsfähig arbeiten könne und (---) dass ich diese auch finanziert bekommen würde von der Arbeitsagentur. Ich war vorher arbeitslos gemeldet. Und (---) deswegen wurde dann auch ein Antrag gestellt zur/Was ist das? Eingliederungshilfe, oder was. Weiß ich nicht. Mein Chef hat auch sehr gerne/Also damit habe ich auch argumentiert, dass er dann Gehaltszuschuss bekommen würde. Das fand er auch sehr gut. Deswegen hat er sich dann auch darauf eingelassen.“ (BS172, 18:43 – 19:21)*

Und die gleiche Befragte an anderer Stelle:

*„Es kam dann tatsächlich zu einer befristeten Einstellung für zwei Monate, also so eine Art Praktikum eben. Und (---) als ich dann das Abschlussgespräch hatte, sagte mir der Chef, (---) also wenn ich ganz ehrlich sein soll, wenn sich der (Vorname) nicht so für dich eingesetzt hätte, hätte ich dich niemals im Leben eingestellt, weil ich mir überhaupt nicht hätte vorstellen können, wie das überhaupt gehen soll. Also mit einer Blindheit eben zu arbeiten. Und (---) das ist, glaube ich/da hat er, glaube ich, vielen anderen aus der Seele gesprochen und das ist genau das eben, ne, wo ich eben immer wieder erlebe, wenn ich jemanden habe, der weiß, was ich kann und der sich für mich einsetzt, dann habe ich viel eher eine Chance, als wenn ich versuche, mich (---) selbst zu verkaufen.“ (BS172, 36:54 – 40:03)*

### **5.3 Unterstützungsbedarfe der befragten arbeitslosen blinden und sehbehinderten Menschen**

In der Gruppe derjenigen Befragten, die derzeit in Beschäftigung sind, stehen insbesondere persönliche Kompetenzen als Gründe für den Arbeitsmarkterfolg ins Auge. Einzelne haben die gegenwärtige Stelle zwar mit Unterstützung von Dritten (wie z. B. einem BFW) erhalten, doch auch diese Befragten mussten den Arbeitgeber von sich überzeugen. Im Vergleich zu dieser Gruppe fielen bei den befragten arbeitslosen blinden und sehbehinderten Menschen verschiedene Punkte auf, in denen diese noch besser auf den Arbeitsmarkt vorbereitet werden könnten. Im Folgenden werden diese Punkte kurz beschrieben und mit einem Fallbeispiel unterlegt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass ganz wenige Befragte in nur einem Bereich Unterstützungsbedarf haben. Meist ist die Jobsuche zugleich aus mehreren Gründen besonders schwierig.

Eine Reihe von Interviewpartnerinnen und -partnern startete zum Ende einer Umschulung oder anderen Maßnahme der beruflichen Reha sehr motiviert in die Jobsuche, verlor diese **Motivation** dann aber aufgrund von zahlreichen Absagen und mangelnder Unterstützung.

**Textbox 1: Fallbeispiel für Unterstützungsbedarf im Bereich Motivation (BS57)**

Es handelt sich um Mann in der Altersgruppe von 25 bis 34 Jahren, der seit seiner Geburt an einer progredienten Augenerkrankung leidet. Die Krankheit ist soweit fortgeschritten, dass er inzwischen als gesetzlich blind gilt. Er besuchte bereits in seiner Jugend Ausbildungseinrichtungen, die auf blinde und sehbehinderte Menschen spezialisiert waren. Nach dem Erlangen der mittleren Reife hat er eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf abgeschlossen, in deren Verlauf er zwei Praktika absolvierte. Auf diesem Weg gelangte er an eine auf neun Monate befristete Stelle; seit Beendigung dieses Arbeitsverhältnisses sucht der Interviewte eine neue Arbeitsstelle. Vergangene Bewerbungsgespräche in der öffentlichen Verwaltung wie in privaten Unternehmen beschreibt er als insgesamt positiv. Der Befragte spricht aufgeschlossen über seine Behinderung und zeigt sich in der Eigenwahrnehmung seiner Fähigkeiten realistisch. Bereits in seiner schriftlichen Bewerbung informiert er potenzielle Arbeitgeber über Fördermöglichkeiten und die Abläufe zur Hilfsmittelbeschaffung. Auf der Suche nach einer Beschäftigung kontaktiert er gemeinsam mit einem Betreuer des Integrationsfachdienstes insgesamt 400 Unternehmen, aber ohne Erfolg. Diese Erfahrungen demotivierten den Befragten, der früher mehrmals für seine Ausbildung und Arbeitsstelle umgezogen ist. Er bewirbt sich weiterhin, auch noch initiativ, aber orientiert sich inzwischen am zweiten Arbeitsmarkt.

Einzelne Interviewpartnerinnen und -partner berichteten, dass ihre **Qualifikationen** aufgrund der langen Bewerbungsphase bereits veraltet seien (z. B. im Berufsfeld Informatik), oder dass sie sich auf bestimmten, im Berufsleben relevanten Gebieten nicht sicher fühlten und dort einen Schulungsbedarf sehen (z. B. Mathe-Auffrischung für einen Bürokaufmann und Excel-Schulung).

Andere Befragte berichteten über Unsicherheiten in Bezug auf Bewerbungen oder vermittelten den Eindruck, sich in Bewerbungsgesprächen nicht ideal zu präsentieren. Diese Personen wären für ein **Bewerbungs- und Kommunikationstraining** besonders geeignet.

**Textbox 2: Fallbeispiel für Unterstützungsbedarf im Bereich Qualifikation (BS190)**

Der Befragte ist von Geburt an hochgradig sehbehindert und erblindete vollständig im Jugendalter. Nach seiner Schullaufbahn besuchte er einen Förderlehrgang für Menschen mit Behinderung. Diesen brach er aus eigenem Entschluss ab, weil er sich unterfordert fühlte. Stattdessen absolvierte er eine Ausbildung in einem Ausbildungsberuf für Menschen mit Behinderung und begann eine Umschulung zu einem Fachpraktiker-Beruf, die er jedoch abbrach, weil er die Nachfrage nach diesem Berufsbild für gering hielt. In der darauf folgenden Phase der Arbeitslosigkeit wurde der Befragte zu zwei Bewerbungsgesprächen eingeladen. Beim ersten Termin verschwieg er seine Behinderung, während beim zweiten die potenzielle Anstellung an fehlenden Hilfsmitteln scheiterte. Letztendlich wurde er von einem Freund in eine seiner Ausbildung entsprechende Tätigkeit in einer Firma vermittelt. Dort arbeitete er sechs Jahre. Nach Verlust des Arbeitsplatzes nahm er an einer Maßnahme eines Integrationsfachdienstes teil, die das Schreiben von Bewerbungen schulte. Aktuell schreibt er weiter Bewerbungen und lässt diese vom Integrationsfachdienst überarbeiten und verbessern. Inzwischen geht er offen mit seiner Behinderung um. Es scheint, als sei er nun gut informiert über das Thema Hilfsmittelbeschaffung am Arbeitsplatz. Er beklagt aber, dass der Integrationsfachdienst nicht auf Sehbehinderte spezialisiert ist und er so zum Beispiel keinen Zugang zu PCs speziell für blinde und sehbehinderte Menschen hat. Seine deshalb sehr veralteten EDV-Kenntnisse führt der Interviewte als ein zentrales Defizit für die Arbeitsplatzsuche an. Seiner Einschätzung nach benötigt er eine Auffrischung seiner Kenntnisse in gängigen Office-Anwendungsprogrammen wie Excel und Word, um nach der langen Arbeitslosigkeit wieder auf den neusten Stand zu kommen und konkurrenzfähig zu sein.

**Textbox 3: Fallbeispiel für Unterstützungsbedarf im Bereich Bewerbung und Kommunikation (BS182)**

Der Befragte ist seit der frühen Kindheit vollständig blind. Nach seiner mittleren Reife beendete er eine Ausbildung im künstlerischen Bereich. Die folgenden acht Jahre verbrachte er an einer Hochschule und erlangte dort zwei Abschlüsse, darunter einen pädagogischen. Schon während seines Studiums ging er verschiedenen Beschäftigungen nach, danach hatte er mehrere Stellen über jeweils kürzere Zeiträume, die seiner Ausbildung angemessen waren. Der Befragte schrieb schon während seiner letzten Stelle mehrere Bewerbungen, aber er wurde in den vergangenen sieben Jahren niemals zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen; er hat seine früheren Anstellungen ausschließlich über private Kontakte vermittelt bekommen. Er vermerkt seine Sehbeeinträchtigung in den Bewerbungsschreiben nur indirekt bzw. versteckt, es sei denn er rechnet sich einen Vorteil dabei aus, sie explizit zu erwähnen. Bisher hat der Befragte noch keine Maßnahme absolviert und auch kein Bewerbungstraining erhalten.

Manche Personen wussten nicht genau, wer in ihrem Fall für die Förderung von Hilfsmitteln zuständig ist oder überließen diese Frage generell dem Arbeitgeber. Dieser Personenkreis wäre für ein Training **zu individuell relevanten Förderregelungen und -institutionen** besonders geeignet.

**Textbox 4: Fallbeispiel für Unterstützungsbedarf im Bereich Förderstrukturen (BS22)**

Bei dem Befragten wurde mit Mitte 30 eine Augenerkrankung diagnostiziert, die aber gut behandelt werden kann. Durch Behandlungen im dreimonatigen Rhythmus sieht der Interviewte fast ohne Einschränkungen. Nur bei Arbeiten mit dem Computer nutzt er ein Lesegerät. Vor dem Eintreten der Augenerkrankung hat der Interviewte noch keine Arbeitserfahrung gesammelt, da er zu diesem Zeitpunkt ein Studium beendete. Auf eine Phase der Arbeitslosigkeit folgte eine Umschulung im Bereich der Verwaltungsberufe. Seine erste Stelle war auf ein halbes Jahr befristet und wurde danach nicht verlängert. Der Interviewte beschreibt das Fehlen eines Lesegeräts während dieser Anstellung. Die folgende Beschäftigung war auf zwei Jahre befristet, der Befragte verlor die Stelle jedoch nach der Probezeit von einem halben Jahr. Hier wartete er drei Monate auf ein Lesegerät. In beiden Fällen scheinen fehlende Hilfsmittel seine Leistungsfähigkeit gemindert zu haben. Der Befragte scheint wenig Kenntnis in Bezug auf die bürokratischen Abläufe zur Beantragung von Fördermitteln zu haben.

Die Interviews mit blinden und sehbehinderten Menschen haben ergeben, dass gute private oder institutionelle **Netzwerke am Heimatort** helfen, die Motivation zur Arbeitsplatzsuche auch über längere Zeiträume zu halten. Absolventinnen und Absolventen der Bildungsträger, die in weiter entfernten Regionen leben, haben aber häufig keine solchen Netzwerke. Diese Personen wären besonders dafür geeignet, sich in der Maßnahme auch dem Netzwerkaufbau am Heimatort zu widmen.

**Textbox 5: Fallbeispiel für Unterstützungsbedarf im Bereich Netzwerkaufbau (BS74)**

Der Befragte ist im Alter von 25 bis 34 Jahren erblindet. Während er auf einem Auge vollständig blind ist, hat er auf dem anderen Auge einen partiellen Gesichtsfeldausfall. Nach dem Hauptschulabschluss begann er eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf, die er mit dem Eintreten seiner Sehbeeinträchtigung abbrechen musste. Er nahm zunächst an einer Umschulung in einem anderen anerkannten Ausbildungsberuf teil, absolvierte dann aber eine Qualifikation zum Fachpraktiker im gleichen Berufsfeld. Seit deren Ende ist er ohne Unterstützung aktiv arbeitssuchend, mit dem Jobcenter ist er nicht zufrieden. Er beklagt, dass die Mitarbeitenden nicht speziell genug geschult seien. Außerdem fühlt er sich nicht unterstützt bei der Arbeitsplatzsuche, da das Jobcenter ihm keine Stellenausschreibungen weiterleitet. Auch von anderer Seite erhält der Befragte keine Unterstützung. Seit dem Beginn seiner Arbeitsplatzsuche vor zwei Jahren hatte er nur ein Bewerbungsgespräch.

Manche Teilnehmende sind wenig **mobil und selbstständig**, weder in der alltäglichen Lebensführung (selbstständiges Erledigen von Haushaltsarbeiten, Einkaufen) noch bei Wegen außer Haus (öffentliche Verkehrsmittel, Orientierung in fremder Umgebung und in fremden Gebäuden). Meist handelt es sich dabei um Personen, die im elterlichen Haushalt leben und dort gewohnt sind, mit allem versorgt zu werden. Fehlende Mobilität betrifft aber auch die mangelnde Bereitschaft zum Umzug in eine Region mit besseren beruflichen Chancen, was dann eine eigene Haushaltsführung erfordert.

**Textbox 6: Fallbeispiel für Unterstützungsbedarf im Bereich Mobilität (BS198)**

Es handelt sich um eine geburtsblinde Frau im Alter von 25 bis 34 Jahren, die ihre gesamte Schulbildung sowie zwei Ausbildungen (eine in einem anerkannten Ausbildungsberuf, eine als Fachpraktikerin) an einer Blindenschule absolviert hat. Seitdem ist sie auf Jobsuche und wurde dabei zeitweise intensiv durch einen Integrationsfachdienst unterstützt. Die Interviewte zeigt sich unsicher und betont mehrfach, dass sie einer vollen Arbeitsstelle nicht gewachsen sei und erst ein Praktikum absolvieren möchte. Mit der Arbeitsagentur sprach sie über eine Weiterbildungsmaßnahme in einem Berufsförderungswerk, das etwa eine Zugstunde entfernt liegt, letztendlich schreckte sie jedoch doch vor der unbekanntem Strecke zurück. Die Befragte lebt gemeinsam mit ihrer Eltern in einer städtischen Umgebung, da sie sich keinen eigenen Haushalt zutraut. Auf unbekanntem Wegen zu Fuß braucht sie eine sehende Begleitperson, während sie in bekannter Umgebung auch alleine mobil ist. Die Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln traut sie sich auch alleine zu, wobei es ihr unangenehm ist bei Passanten Hilfe zu erfragen. Einen Umzug kann sie sich ebenso wie weitere Arbeitswege aufgrund ihrer geringen Selbstständigkeit nicht vorstellen.

**5.4 Zwischenfazit**

Die Interviews mit arbeitslosen und mit beschäftigten blinden und sehbehinderten Menschen haben vielfältige Hürden auf dem Weg in den ersten Arbeitsmarkt veranschaulicht. Häufig mangelt es an praktischen Erfahrungen, die potenziellen Arbeitgebern zeigen könnten, dass die betreffende Person tatsächlich in der Lage ist, überhaupt an einem regulären Arbeitsplatz zu bestehen. Deutlich wurde zudem, dass diejenigen, die nicht über eine Kombination aus guten fachlichen, personalen sowie sozialen Kompetenzen verfügen, eine umfassende Unterstützung und persönliche Ansprechpartner, die auch dem Arbeitgeber für Fragen und Hilfestellungen zur Verfügung stehen, benötigen. Besondere Unterstützungsbedarfe wurden in Bezug auf die Themen Motivationsaufbau und -erhalt, Ergänzung von fachlichen Qualifikationen, Bewerbungs- und Kommunikationstraining, Verständnis von Förderstrukturen, Netzwerkaufbau und Mobilität festgestellt.

## 6 Ergebnisse der Unternehmensbefragung

Um Erkenntnisse zur Perspektive von Arbeitgebern auf die Beschäftigung von blinden und sehbehinderten Menschen zu gewinnen, wurden im Rahmen von Arbeitspaket 2 auch Unternehmen befragt. Im Gegensatz zu den anderen Erhebungspaketen (mit qualitativen Interviews) handelte es sich dabei um eine Online-Befragung, also um quantitative Daten. An der halb-standardisierten Befragung nahmen insgesamt 30 private Unternehmen und Körperschaften des öffentlichen Rechts teil.<sup>17</sup> Zur Verbesserung der Lesbarkeit verwenden wir im Folgenden den Sammelbegriff „Unternehmen“ und beziehen uns dabei sowohl auf Unternehmen im klassischen Sinn als auch auf Körperschaften des öffentlichen Rechts.

Die Unternehmen wurden im Vorfeld der Befragung von den Projektpartnern kontaktiert – alle die sich vorab bereit erklärt hatten, das Projekt zu unterstützen, nahmen auch an der Befragung teil. Die beteiligten Unternehmen decken ein großes Spektrum unterschiedlicher Unternehmenstypen ab. Während vier Unternehmen über weniger als 20 Mitarbeitende verfügen, hat das größte Unternehmen über 100.000 Mitarbeitende.<sup>18</sup> Bei 15 Unternehmen handelt es sich um kleine und mittlere Unternehmen, 14 sind Großunternehmen und ein Unternehmen machte keine Angabe zur Zahl der Mitarbeitenden.<sup>19</sup> Bei 17 Unternehmen handelt es sich um privat-rechtlich organisierte Unternehmen, die in den folgenden Branchen tätig sind:

- Verarbeitendes Gewerbe;
- Handel, Verkehr und Nachrichtenübermittlung;
- Kredit- und Versicherungsgewerbe;
- Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen;
- Erziehung und Unterricht;
- Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen sowie
- Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen.

Zwölf der befragten Betriebe gelten als Körperschaften öffentlichen Rechts, unter ihnen sind beispielsweise Stadtverwaltungen, Universitäten und Sparkassenverbände. Zudem nahm eine Kindertagesstätte unter Trägerschaft der evangelischen Kirche an der Befragung teil.

Die meisten befragten Unternehmen (27 Unternehmen) beschäftigen aktuell Menschen mit Behinderung oder haben in der Vergangenheit solche beschäftigt. 25 Unternehmen beschäftigen schwerbehinderte Menschen. Die Anzahl der schwerbehinderten Mitarbeitenden reicht von einer Person (sechs Unternehmen) bis zu 8.500 Personen (ein Unternehmen). Eine

---

<sup>17</sup> Drei weitere Unternehmen, die sich ebenfalls zur Teilnahme bereit erklärt hatten, machten in der Online-Befragung keine für eine Auswertung ausreichenden Angaben oder nahmen erst nach Abschluss der Auswertung an der Befragung teil.

<sup>18</sup> Bei einzelnen Unternehmen mit mehreren Standorten wurden Angaben nur für einzelne Standorte gemacht.

<sup>19</sup> Die Kategorisierung erfolgt nach den Definitionen der EU-Empfehlung 2003/361/EG und basiert auf Angaben der Befragten zur Zahl der Mitarbeitenden.

Mehrheit der Befragten (22 Unternehmen) kooperiert zudem mit Partnerinstitutionen wie Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM), Integrationsbetrieben oder Berufsförderungswerken bei der Beschäftigung behinderter Menschen. 21 Unternehmen verfügen über einen Schwerbehindertenbeauftragten.

Die meisten befragten Unternehmen haben zusätzlich konkrete Erfahrung mit der Beschäftigung sehbeeinträchtigter Menschen, 23 Unternehmen beschäftigen aktuell Menschen mit Sehbeeinträchtigung. Elf Unternehmen hatten in der Vergangenheit blinde oder sehbehinderte Beschäftigte, die aber schon ausgeschieden sind. Lediglich fünf Unternehmen haben keine Erfahrung mit der Beschäftigung von sehbeeinträchtigten Menschen. Von diesen haben drei sich näher mit dem Thema Beschäftigung sehbeeinträchtigter Menschen befasst, aus unterschiedlichen Anlässen:

- Ein Unternehmen beschäftigte sich mit dem Thema nachdem es eine Anfrage erhielt, ob es sich an dieser Befragung beteiligen könne.
- Ein weiteres Unternehmen erhielt eine Anfrage eines BFW zu Beschäftigungsmöglichkeiten für sehbeeinträchtigte Menschen.
- Das dritte Unternehmen erhielt sowohl Anfragen zu Beschäftigungsmöglichkeiten von unterschiedlichen Netzwerkpartnern (BFW, Reha-Vermittler, etc.) als auch Bewerbungen von sehbeeinträchtigten Personen, die das Unternehmen jedoch nicht von ihren Kompetenzen überzeugen konnten.

Bei den zwei oben genannten Unternehmen, die Anfragen zu Beschäftigungsmöglichkeiten erhielten, konnte aufgrund unterschiedlicher Rahmenbedingungen kein Beschäftigungsverhältnis aufgenommen werden. Bei einem Unternehmen handelt es sich um einen Personaldienstleister, der unter anderem Zeitarbeitsstellen vermittelt. Da bei diesen Stellen die Dauer der Einsätze flexibel gestaltet werden muss, konnten keine sehbeeinträchtigten Personen beschäftigt werden, die eine kurzfristige und aufwendige technische Anpassung der Arbeitsplätze gebraucht hätten. Das zweite Unternehmen gab in einer offenen Angabe an, dass eine rechtssichere technische Anpassung des Arbeitsplatzes seitens der externen IT-Dienstleister grundsätzlich nicht möglich war.

Im Folgenden werden die Angaben der Unternehmen, die sehbeeinträchtigte Menschen beschäftigen oder in der Vergangenheit beschäftigten, näher beleuchtet.

## **6.1 Anlässe für die Beschäftigung und Tätigkeiten der sehbeeinträchtigten Mitarbeitenden**

Über die Anlässe für die Beschäftigung von Menschen mit Sehbeeinträchtigung werden unterschiedliche Angaben gemacht:

- 15 Unternehmen geben an, dass sich sehbeeinträchtige Personen (ohne Vermittlung durch Dritte) bei ihnen bewarben und von ihren Kompetenzen überzeugten.

- 13 Unternehmen wurden von Netzwerkpartnern kontaktiert – diese waren auf der Suche nach Beschäftigungsmöglichkeiten für sehbeeinträchtigte Personen, die sie qualifiziert oder begleitet hatten. Die Anfragen wurden häufig von BFW oder weiteren Einrichtungen zur Förderung sehbeeinträchtigter Menschen gestellt. In einzelnen Fällen kamen die Anfragen von Jobcentern, Arbeitsagenturen, Integrationsfachdiensten oder andere Unternehmen.
- In zehn Unternehmen wurden Mitarbeitende nach Beginn der Beschäftigung blind oder sehbehindert.

Einzelne Unternehmen geben an, dass sie sehbeeinträchtigte Personen im Rahmen von Praktika oder Ausbildung eingestellt haben. Lediglich zwei Unternehmen verfolgen die Strategie, sehbeeinträchtigte Menschen einzustellen, da sie ihre speziellen Kompetenzen benötigen. Eines dieser Unternehmen ist ein Erlebnismuseum zum Thema Lebenswelten sehbeeinträchtigter Menschen, das zweite ist Hersteller von elektronischen Hilfsmitteln für sehbeeinträchtigte Menschen.

Menschen mit Sehbeeinträchtigung übernehmen bzw. übernehmen in diesen Unternehmen sehr vielfältige Tätigkeiten. Diese umfass(t)en Verwaltungsaufgaben und Softwareentwicklung sowie die Mitarbeit in der Telefonzentrale, als Erzieherin oder als Sozialpädagoge.

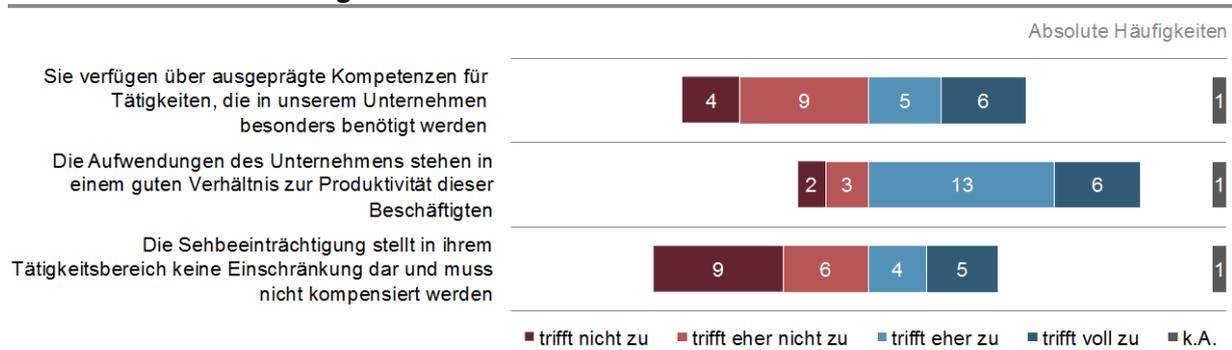
## **6.2 Produktivität der sehbeeinträchtigten Mitarbeitenden und Aufwendungen der Unternehmen**

Wie Abbildung 2 darstellt, wird die Produktivität sehbeeinträchtigter Menschen sehr unterschiedlich eingeschätzt – die meisten Unternehmen sind jedoch der Ansicht, dass die Aufwendungen des Unternehmens in einem guten Verhältnis zur Produktivität der sehbeeinträchtigten Beschäftigten steht. Aufwendungen der Unternehmen sind bzw. waren häufig mit der technischen Umrüstung des Arbeitsplatzes, der praktischen Auseinandersetzung mit Stellen, welche die Beschäftigung gegebenenfalls finanziell fördern können sowie der Umstrukturierung von Arbeitsprozessen im Unternehmen verbunden (siehe Abbildung 3).<sup>20</sup>

---

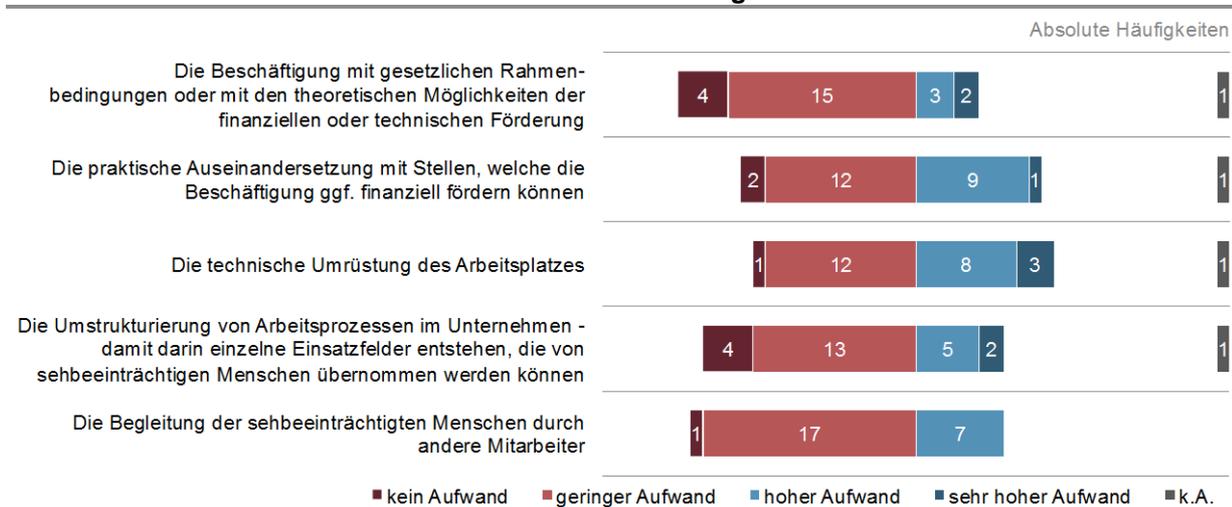
<sup>20</sup> Es besteht ein leichter (statistisch signifikanter) Zusammenhang ( $\rho=0,523$ ) zwischen der Anzahl der Mitarbeitenden und Aufwendungen des Unternehmens für die technische Umrüstung des Arbeitsplatzes: Bei größeren Unternehmen waren die Aufwendungen tendenziell höher. Eine mögliche Erklärung dafür ist, dass größere Unternehmen komplexere IT-Systeme haben, welche die Anpassung an die individuellen Bedürfnisse der sehbeeinträchtigten Mitarbeitenden erschweren.

**Abbildung 2: Welche Erfahrungen haben Sie mit der Produktivität der sehbeeinträchtigten Menschen gemacht?**



Quelle: Befragung der Unternehmen, n = 25 (Unternehmen mit Erfahrung mit der Beschäftigung sehbeeinträchtigter Menschen)

**Abbildung 3: Wo ist oder war die Beschäftigung von sehbeeinträchtigten Menschen für Ihr Unternehmen mit besonderen Aufwendungen verbunden?**



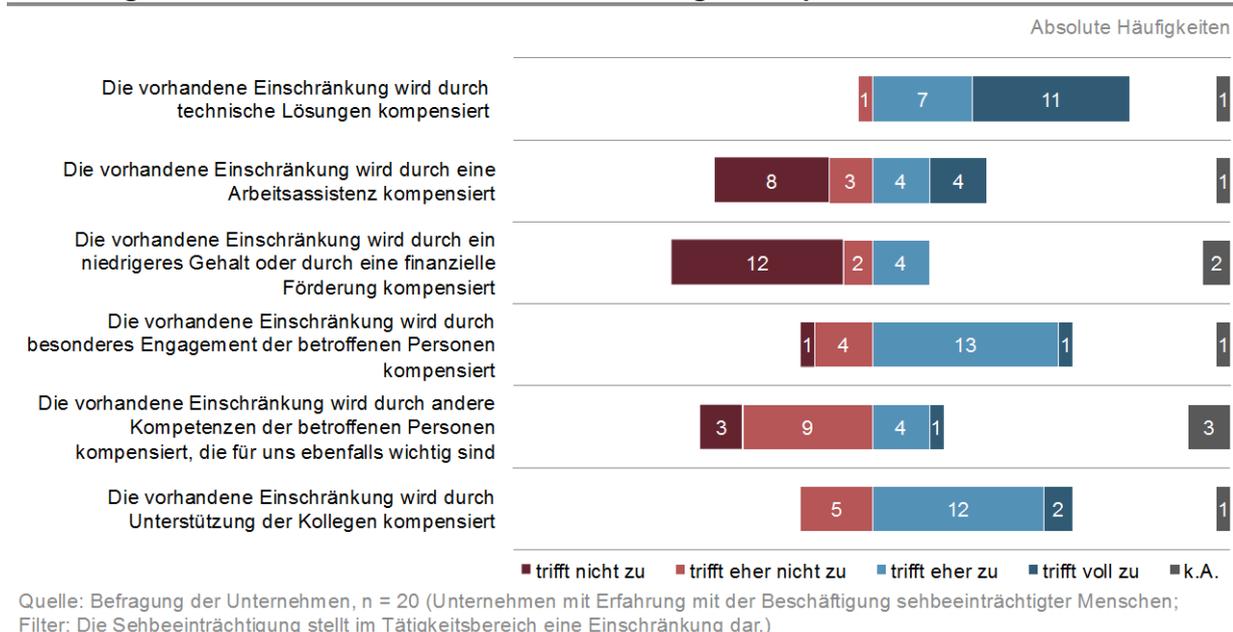
Quelle: Befragung der Unternehmen, n = 25 (Unternehmen mit Erfahrung mit der Beschäftigung sehbeeinträchtigter Menschen)

In den einzelnen Fällen, in denen das Verhältnis von Produktivität und Aufwendungen des Unternehmens eher negativ beurteilt wurde, gab es Engpässe beim Kundenkontakt oder bei der IT. Beispielsweise wird der persönliche Kontakt zu Kundinnen und Kunden durch die Sehbeeinträchtigung eingeschränkt oder bestimmte IT-Programme sind mit barrierefreier Software nicht kompatibel.

Einschränkungen durch die Sehbeeinträchtigung werden bzw. wurden insbesondere durch technische Lösungen, besonderes Engagement der betroffenen Personen oder durch die Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen kompensiert (siehe Abbildung 4). Zu den genannten technischen Lösungen zählen Braillezeilen, Vorlese- und Vergrößerungssoftware sowie Lupe. Die von Kolleginnen und Kollegen geleistete Unterstützung umfasst(e) Unterstützung bei der Einarbeitung, die Verwendung von technischem Hilfsmittel, um die Zusammenarbeit zu erleichtern (z. B. „Voice Clips“ oder barrierefreie Dokumente), die Übernahme von Tätigkeiten, die von den Sehbeeinträchtigten nicht zu leisten sind bzw. waren sowie die allgemeine soziale Akzeptanz der sehbeeinträchtigten Mitarbeitenden. In wenigen Fällen werden bzw. wurden

die Einschränkungen durch eine Arbeitsassistenz, durch andere Kompetenzen der betroffenen Personen (die für das Unternehmen ebenfalls wichtig sind/waren) oder durch ein niedrigeres Gehalt bzw. eine finanzielle Förderung kompensiert. Bezüglich der „anderen Kompetenzen“ wurden zum einen allgemeine Kompetenzen wie EDV-Kenntnisse genannt, zum anderen Kompetenzen, die direkt mit der Sehbeeinträchtigung zusammenhängen wie z. B. die Fähigkeit, im Rahmen einer Museumsausstellung über Sehbeeinträchtigung Gäste durch dunkle Räume zu führen.

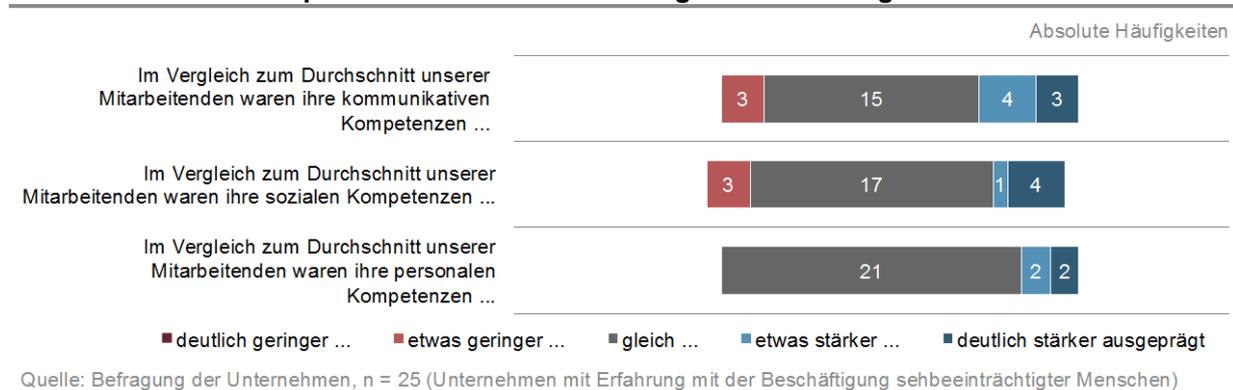
**Abbildung 4: Wie wurden vorhandene Einschränkungen kompensiert?**



### 6.3 Kompetenzen der sehbeeinträchtigten Mitarbeitenden und Wirkung auf Kundenkontakt

Die kommunikativen, sozialen und personalen Kompetenzen der sehbeeinträchtigten Menschen, die sie beschäftig(t)en, bewerten die meisten Unternehmen als ungefähr gleich ausgeprägt wie beim Durchschnitt der Mitarbeitenden. Manche Unternehmen geben an, dass diese Kompetenzen bei diesen Mitarbeitenden sogar stärker ausgeprägt sind. In einzelnen offenen Angaben wird beschrieben, dass Mitarbeitende mit Sehbeeinträchtigung einen stärkeren Teamgedanken oder bessere verbale Kommunikationskompetenzen besitzen.

**Abbildung 5: Welche Erfahrungen haben Sie mit den kommunikativen, sozialen und personalen Kompetenzen der sehbeeinträchtigen Menschen gemacht?**

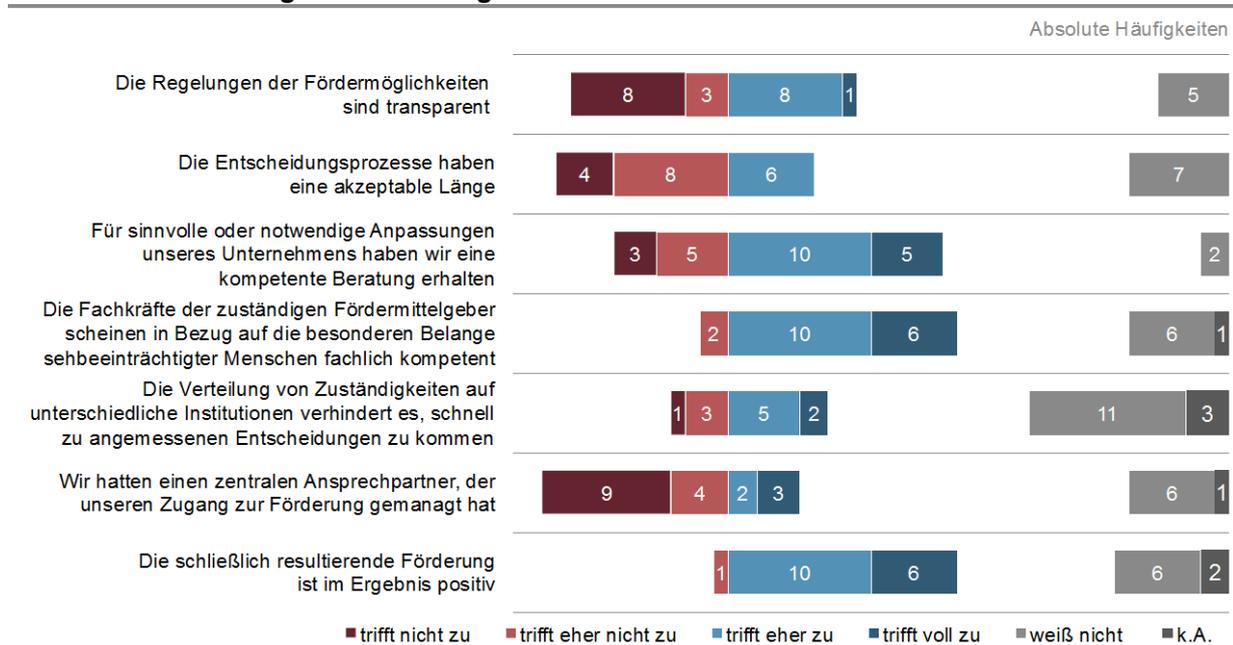


In 14 der befragten Unternehmen, die Personen mit Sehbeeinträchtigung beschäftig(t)en, ist oder war die Behinderung für Kundinnen und Kunden bzw. Zulieferern erkennbar. Ein Hersteller von elektronischen Hilfsmitteln für Sehbeeinträchtigte erläutert in einer offenen Angabe, dass die Sehbeeinträchtigung sich positiv auf den Vertrauensaufbau mit Kundinnen und Kunden auswirkt, da diese denken, die sehbeeinträchtigen Mitarbeitenden können sich besser in ihre Situation hineinsetzen. Ein weiteres Unternehmen gibt jedoch an, dass Kundinnen und Kunden die Kompetenzen der sehbeeinträchtigen Mitarbeitenden anzweifeln.

#### 6.4 Förderung der Beschäftigung

Wie Abbildung 6 darstellt, hatten die befragten Unternehmen sehr unterschiedliche Erfahrungen mit der Förderung der Beschäftigung sehbeeinträchtiger Menschen. 16 Unternehmen geben an, dass die Fachkräfte der zuständige Fördermittelgeber in Bezug auf die besonderen Belange sehbeeinträchtiger Menschen fachlich kompetent scheinen. 13 Unternehmen geben an, dass sie (eher) keine zentrale Ansprechperson hatten, die deren Zugang zur Förderung verwaltete. Bei den Unternehmen, die eine solche zentrale Ansprechperson hatten, waren diese in der Regel Beauftragte für Menschen mit Behinderung, Mitarbeitende des Integrationsfachdienstes, Fallmanager eines Berufsförderungswerks, Mitarbeitende eines Integrationsamtes oder Mitarbeitende weiterer Einrichtungen zur Förderung der Arbeitsmarktintegration sehbeeinträchtiger Menschen.

**Abbildung 6: Welche Erfahrungen haben Sie mit der Förderung einer Beschäftigung sehbeeinträchtiger Menschen gemacht?**



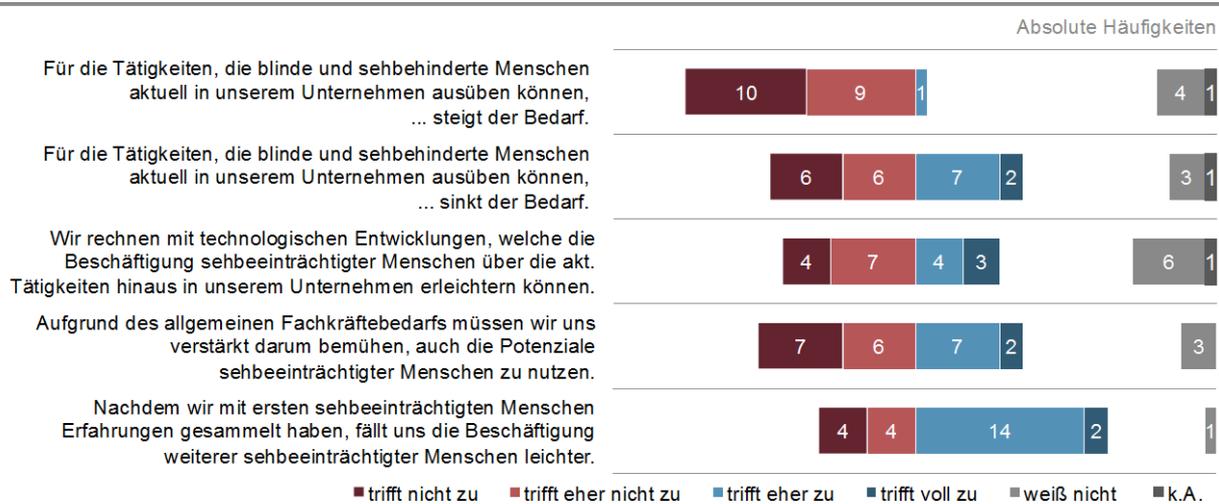
Quelle: Befragung der Unternehmen, n = 25 (Unternehmen mit Erfahrung mit der Beschäftigung sehbeeinträchtigter Menschen)

Die von den Unternehmen erhaltenen Leistungen umfassen insbesondere finanzielle Unterstützung für technische Hilfsmittel sowie für Arbeitsassistenz. Die Unterstützung wurde vor allem von der Rentenversicherung, der Arbeitsagentur, dem Integrationsamt und dem Landeswohlfahrtsverband geleistet.

## 6.5 Zukünftige Tendenzen für die Beschäftigung sehbeeinträchtigter Menschen

Zur Entwicklung der Beschäftigung sehbeeinträchtigter Menschen in ihrem Unternehmen äußern die Befragten sehr unterschiedliche Einschätzungen (siehe Abbildung 7). Viele sind der Meinung, dass der Bedarf für die Tätigkeiten, die blinde und sehbehinderte Menschen aktuell in ihrem Unternehmen ausüben können, (eher) nicht steigen wird. Es wird jedoch häufig angegeben, dass die Beschäftigung sehbeeinträchtigter Menschen leichter geworden ist, nachdem das Unternehmen erste Erfahrungen mit der Beschäftigung dieser Gruppe sammelte.

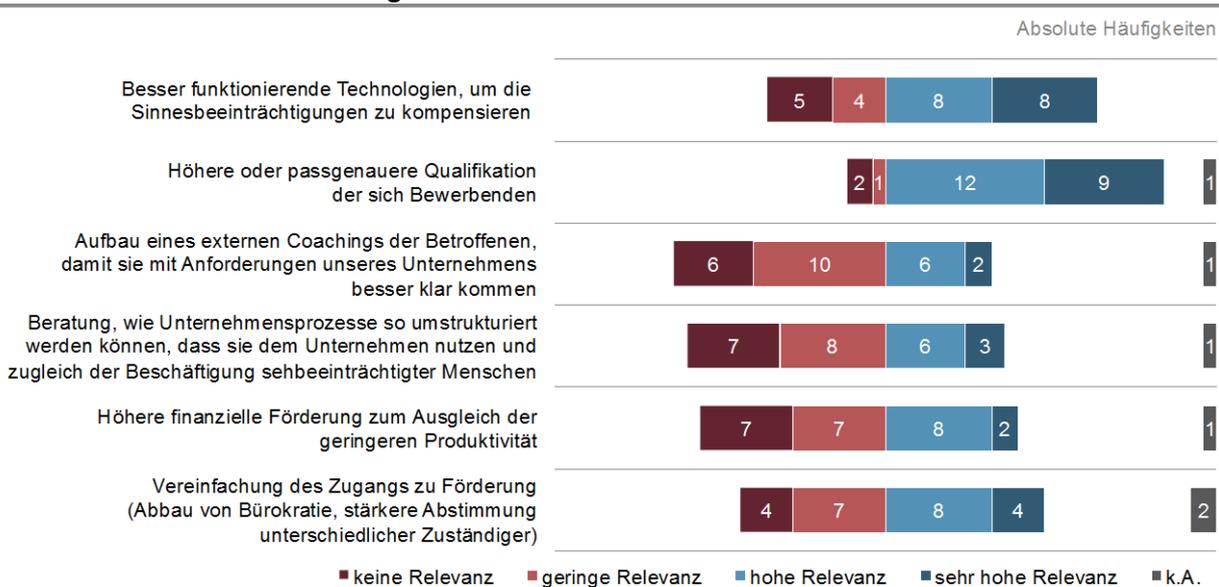
**Abbildung 7: Welche Tendenzen sind für die Beschäftigung sehbeeinträchtigter Menschen in Ihrem Unternehmen zu erwarten?**



Quelle: Befragung der Unternehmen, n = 25 (Unternehmen mit Erfahrung mit der Beschäftigung sehbeeinträchtigter Menschen)

Bezüglich der Rahmenbedingungen, die sich ändern müssten, damit das Unternehmen mehr sehbeeinträchtigte Menschen als bisher beschäftigt, werden am häufigsten höhere oder passgenauere Qualifikationen der sich Bewerbenden und besser funktionierende Technologien zur Kompensation der Einschränkungen genannt. Zudem betrachten viele Befragte die Vereinfachung des Zugangs zur Förderung sowie höhere finanzielle Förderung zum Ausgleich der geringeren Produktivität als wichtige Faktoren.

**Abbildung 8: Was müsste sich ändern, damit Ihr Unternehmen mehr sehbeeinträchtigte Menschen beschäftigt als bisher?**



Quelle: Befragung der Unternehmen, n = 25 (Unternehmen mit Erfahrung mit der Beschäftigung sehbeeinträchtigter Menschen)

## 6.6 Zwischenfazit

Die Ergebnisse der Unternehmensbefragung machen deutlich, dass hohe und passgenaue Qualifikationen für Unternehmen auch in Bezug auf die Einstellung von blinden oder sehbehinderten Menschen von größter Bedeutung sind. Sofern diese vorliegen haben sehbeeinträchtigte Menschen aber zumindest in dem Kreis der von uns befragten Unternehmen durchaus Chancen auf eine Einstellung. Die Beschäftigung ist zwar mit besonderen Aufwendungen verbunden, insbesondere in Bezug auf Fragen der Förderung und die technische Ausstattung des Arbeitsplatzes, das Verhältnis dieser Aufwendungen zur Produktivität der betreffenden Mitarbeitenden beurteilen die Unternehmen aber als weitgehend angemessen.

In Bezug auf die Förderung des Arbeitsplatzes bzw. der Hilfsmittel fühlten sich die Unternehmen von ihren einzelnen Ansprechpersonen weitgehend gut beraten. Es fällt jedoch auf, dass nur wenige einen zentralen Ansprechpartner hatten, der ihren Zugang zur Förderung managte. Hier bestehen eventuell noch Möglichkeiten einer umfassenderen Unterstützung der Unternehmen. Zentral bleibt jedoch, dass nach Angabe der Unternehmen der Bedarf für Tätigkeiten, die sehbeeinträchtigte Menschen im Unternehmen übernehmen können, eher sinkt, und dass es höherer Qualifikationen für eine Einstellung bedarf.

## 7 Zusammenfassende Auswertung

In diesem abschließenden Berichtsteil werden die zentralen Ergebnisse der einzelnen Erhebungen zusammengeführt und in Schlussfolgerungen für die Gestaltung von AKTILA-BS übersetzt. Dabei fokussieren wir uns auf die Fragestellung, was die Haupthindernisse für die Arbeitsmarktintegration von blinden und sehbehinderten Menschen sind und wie diese verringert werden könnten. Zunächst werden jedoch die Ausgangsbedingungen für die Arbeit der Maßnahmeträger und ihre Erfolge in aller Kürze zusammengefasst.

### 7.1 Ausgangsbedingungen und Erfolge der Qualifizierung

Die auf die berufliche Rehabilitation von blinden und sehbehinderten Menschen spezialisierten Einrichtungen haben es von Haus aus mit heterogenen Teilnehmendengruppen zu tun. Die an sie gestellten Anforderungen haben in den vergangenen Dekaden zugenommen. Zum einen schrumpfen klassische Tätigkeitsfelder ihrer Zielgruppe und die Anforderungen des Arbeitsmarkts werden auch an behinderte Menschen größer, zum anderen befinden sich unter ihren Teilnehmenden immer mehr Menschen mit schweren zusätzlichen Einschränkungen.

Die am Projekt AKTILA-BS beteiligten Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation arbeiten vor dem Hintergrund dieser schwierigen Ausgangsbedingungen insgesamt erfolgreich. Da der Schwerpunkt dieses Berichts auf Problemen und Verbesserungspotenzialen bezüglich der Arbeitsmarktintegration von sehbeeinträchtigten Menschen liegt, können ihre Leistungen hier nicht im Einzelnen dokumentiert werden. Daher sollen an dieser Stelle nur einzelne Aspekte, die in den empirischen Erhebungen besonders deutlich wurden, herausgegriffen und schlaglichtartig beleuchtet werden.

Positiv ist zunächst hervorzuheben, dass die fachliche Qualifizierung der sehbeeinträchtigten Rehabilitandinnen und Rehabilitanden auf hohem Niveau erfolgt; die Prüfungen der IHK werden bestanden. Die unterschiedlichen Erhebungen zeigen, dass den Teilnehmenden der Umschulungen und weiteren beruflichen Qualifizierungen im Wesentlichen angemessene fachliche Inhalte vermittelt werden, die den Anforderungen von Industrie- und Handelskammern und der Arbeitgeber entsprechen. Einzelne Defizite werden in Bezug auf die Vorbereitung auf aktuelle Software (beispielsweise SAP) genannt.<sup>21</sup>

Ein weiterer Erfolg der Maßnahmeträger liegt darin, dass die befragten blinden und sehbehinderten Menschen sich mehrheitlich als Expertinnen und Experten der eigenen Behinderung erweisen und ihre Sehbeeinträchtigung verständlich darstellen können. Die Maßnahmeträger

---

<sup>21</sup> Ein größeres Problem besteht darin, dass viele Teilnehmende Qualifizierungen auf Helfer-Niveau absolvieren, wonach nur noch geringe Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt besteht. Mit der Neuentwicklung von markt-gängigen Angeboten für Rehabilitandinnen und Rehabilitanden, die durch höherwertige Qualifizierungen überfordert wären, tun sich die Maßnahmeträger schwer.

schätzen dies als wichtige Kompetenz für die Stellensuche ein, und auch die Leistungsträger halten den offenen Umgang mit der Behinderung gegenüber Arbeitgebern für bedeutend.

Alle beteiligten Einrichtungen bemühen sich zudem bereits um ein Höchstmaß an individueller Beschulung und Begleitung ihrer Teilnehmenden, um der jeweiligen Behinderungsspezifika und weiteren persönlichen Charakteristika gerecht zu werden. Darüber hinaus zeichnen sich alle durch einzelne, besonders erfolgreiche Aspekte ihres Angebots aus. So bietet das BFW Würzburg ein besonders umfassendes Berufsspektrum an und arbeitet erfolgreich mit E-Learning-Angeboten, das BFW Düren kooperiert besonders erfolgreich mit dem öffentlichen Dienst und das BFW Halle geht mit gesonderten Kursen für psychisch Beeinträchtigte und der Möglichkeit der berufsbegleitenden Grundrehabilitation auf die Anforderungen bestimmter Gruppen ein. Aufgrund ihrer Organisationsstrukturen gelingt der blista und der Nikolauspflanze ein besonderes Maß an Individualität, die Nikolauspflanze hat zudem eine erfolgreiche Qualifizierung zur Alltagsbetreuung entwickelt, die blista macht besondere Angebote für Akademikerinnen und Akademiker und kann mit der Projektlinie „Innovation und Inklusion“ eine besonders arbeitgeberorientierte Integrationsmaßnahme anbieten.

Dennoch gestaltet sich die Arbeitsmarktintegration eines großen Teils von Absolventinnen und Absolventen der Maßnahmeträger als äußerst schwierig. Im Folgenden sollen die besonderen Hürden des Übergangs in Beschäftigung, die in den einzelnen Erhebungen deutlich wurden, zusammenfassend und thematisch gegliedert dargestellt werden. Im Anschluss an jeden Themenpunkt werden Schlussfolgerungen für die Umsetzung von AKTILA-BS abgeleitet.

## **7.2 Hürden des Übergangs in Beschäftigung und Schlussfolgerungen**

### ***Qualifizierung nicht immer passgenau und fachlich aktuell***

Sowohl die Maßnahmeträger als auch die befragten blinden und sehbehinderten Menschen berichten, dass Qualifizierungen aufgrund der heterogenen Teilnehmendengruppen nicht immer für jeden einzelnen und jede einzelne passgenau sind. Zum einen sind die vermittelten Inhalte und die Art der Vermittlung nicht optimal auf die Vorkenntnisse und das intellektuelle Niveau der oder des einzelnen Teilnehmenden abgestimmt. Zum anderen findet die individuelle Form der Sehstörung nicht immer ausreichend Berücksichtigung, insbesondere in Kursen, die sich an Sehbeeinträchtigte und Menschen ohne Sehbeeinträchtigung (mit psychischen Beeinträchtigungen) gemeinsam richten. Beides behindert das nachhaltige Erlernen von Inhalten und ihre Anwendung im Berufsalltag. Darüber hinaus verfügen nicht alle interviewten blinden und sehbehinderten Menschen über ausreichende und aktuelle fachliche oder fachlich-technische Kenntnisse. Teilweise sind ihre Kenntnisse aufgrund langer Arbeitslosigkeit bereits wieder veraltet (oder wurden vergessen), teilweise wurden bestimmte Inhalte oder Software-Anwendungen gar nicht erst erlernt.

Für AKTILA-BS folgt daraus, dass die angebotenen Schulungen höchst individuell angeboten werden sollten. Die Maßnahmeträger schätzen ihre Integrationsmaßnahmen schon jetzt als erfolgreich ein und attestieren ihnen ein hohes Maß an Individualisierung. Bei der weiteren Projektplanung ist daher zu berücksichtigen, in welchen Aspekten das Vorgehen weiter optimiert oder um neue Aspekte der Individualisierung ergänzt werden kann. Individualisierung könnte beispielsweise beinhalten:

- eine individuelle Kurszuweisung, bei der persönliche Bedarfe berücksichtigt werden;
- möglichst viel Binnendifferenzierung innerhalb der Kurse, dass also verschiedene Teilnehmende auch innerhalb eines Kurses unterschiedliche Inhalte, bei Bedarf auch auf unterschiedlichen Niveaus, erhalten;
- Einzelunterricht
- Integration von E-Learning-Angeboten in das Schulungsprogramm, wo es um dafür geeignete Inhalte geht; dabei ist aber zu berücksichtigen, dass E-Learning-Angebote nur für eine vermutlich kleinere Gruppe von motivierten und selbstständig arbeitenden Teilnehmenden geeignet sind, da andere mehr persönliche Unterstützung benötigen.

Darüber hinaus sollten für diejenigen, die explizite fachliche Defizite haben, entsprechende Angebote der Kompetenzauffrischung oder -erweiterung gemacht werden, bei Bedarf eventuell in Kooperation mit externen Partner.

### ***Mangel an personalen und sozialen Kompetenzen sowie Selbstbewusstsein***

Sowohl die Maßnahmeträger als auch die Leistungsträger weisen in den geführten Interviews einerseits auf die herausragende Bedeutung von sozialen Kompetenzen (darunter auch Arbeitstugenden) sowie von persönlichem Engagement, Selbstbewusstsein und einem reflektierten Umgang mit der eigenen Behinderung und den damit verbundenen Einschränkungen hin. Andererseits berichteten sie, dass es vielen arbeitslosen blinden und sehbehinderten Menschen gerade an diesen Kompetenzen mangelt.

Für AKTILA-BS folgt daraus, dass die inhaltlichen Freiräume, die durch die Projektstruktur (keine Zuweisung, sondern freiwillige Teilnahme) entstehen, auf jeden Fall auch zur Arbeit an ebendiesen Kompetenzen genutzt werden sollten. Alle Teilnehmenden sollten ein intensives persönliches Coaching, bei Bedarf auch psychologische Beratung erhalten. Inhalte, die dazu geeignet sind, können in der Gruppe geschult werden (z. B. Dos und Don'ts am Arbeitsplatz). Darüber hinaus sollten die Möglichkeiten des Peer Counseling durch andere Betroffene genutzt werden. Hierzu wären regelmäßige Übungs- und Feedbackrunden in der Gruppe der lokal Teilnehmenden (mit der Nutzung von Rollenspielen) geeignet. Doch auch das ohnehin geplante Mentoring-Verfahren ist natürlich in diesem Sinne zu nutzen.

Nicht zuletzt sollten die Teilnehmenden viel Gelegenheit zur persönlichen Erprobung und zur Einübung von Teamarbeit und Arbeitstugenden erhalten. Dazu wäre z. B. die Aufgabebearbeitung in der Gruppe und in kleinen, selbstständig zu bearbeitenden Einzelprojekten geeignet.

### ***Unzureichende Vorbereitung auf Anforderungen des Arbeitsmarkts***

Eine größere Gruppe der befragten blinden und sehbehinderten Menschen fühlt sich nach eigenen Aussagen nicht ausreichend auf die Anforderungen des Arbeitsmarkts vorbereitet. Sie monieren die zu geschützte Atmosphäre in den Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation und die mangelnde Vorbereitung auf die Härten des ersten Arbeitsmarkts. Dies deckt sich mit den Aussagen der Befragten zum Thema Hilfsmittelbeschaffung. Während einige Befragte sich als (teil-)verantwortlich für die Hilfsmittelbeschaffung sehen und dies dem Arbeitgeber entsprechend kommunizieren, beschreiben andere nur die benötigte Hilfsmittelausstattung und überlassen alles Weitere dem Arbeitgeber. Auch die befragten Leistungsträger und Maßnahmeträger sind der Auffassung, dass manche blinde und sehbehinderte Menschen zu fordernd wirken und nicht genug Eigeninitiative zeigen.

Ein anderer Aspekt einer mangelnden Vorbereitung auf den ersten Arbeitsmarkt betrifft die zu geringe praktische Erfahrung vieler Absolventinnen und Absolventen. Manche empfanden die absolvierten Praktika als zu kurz oder nicht passgenau genug, bei anderen war im Rahmen einer Hauptmaßnahme überhaupt kein Praktikum vorgesehen, es wurde keine geeignete Praktikumsstelle gefunden oder ein Praktikum wurde abgebrochen. Auch die Maßnahmeträger schätzen praktische Erfahrungen als sehr bedeutsam ein und vertreten die Einschätzung, dass diese bisher nicht in einem ausreichenden Maß vermittelt werden können.

*Für AKTILA-BS folgt daraus, dass in jedem einzelnen Fall umfangreiche Bemühungen in die Suche nach einem längeren und geeigneten Praktikum, idealerweise mit Aussicht auf eine Übernahme, fließen müssen. Darüber hinaus sollten die Praktika engmaschig begleitet werden, das heißt auch in entfernteren Regionen sollten die Teilnehmenden vor Ort besucht werden, um etwaige Probleme mit Hilfsmitteln, bei der Aufgabenerfüllung, in der Kommunikation mit dem Arbeitgeber oder im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen frühzeitig zu erkennen und zu beheben. Gegebenenfalls sind auch dann noch praktikumsbegleitende Nachschulungen oder Ähnliches möglich. Die Mentorinnen und Mentoren könnten an dieser Stelle eventuell ebenfalls eingebunden werden.*

Schulungen und Coachings im Rahmen von AKTILA-BS sollten zudem arbeitgeberorientiert sein und den Teilnehmenden ein realistisches Bild von den Anforderungen des ersten Arbeitsmarkts vermitteln. Dabei ist natürlich eine angemessene Balance zwischen dem Zubeugen auf Arbeitgeberwünsche einerseits und der Rücksichtnahme auf die jeweiligen Einschränkungen und angemessenen Erwartungen an die Inklusionsbemühungen von Arbeitgebern andererseits anzustreben. Damit die Teilnehmenden nicht den Mut verlieren, sind gleichzeitig die individuellen Stärken und Schwächen gemeinsam herauszuarbeiten und in eine persönliche Strategie für die Arbeitsplatzsuche zu integrieren, beispielsweise im Rahmen eines Bewerbungstrainings. In Bezug auf den Punkt Arbeitgeberorientierung kann eventuell die Projektlinie „Innovation und Inklusion“ der blista als Vorbild dienen, da dort schon entsprechende Erfahrungen gesammelt werden konnten.

### ***Unzureichende Kenntnisse von Förderregularien***

Bei manchen befragten blinden und sehbehinderten Menschen wird deutlich, dass sie die für sie relevanten Fördermöglichkeiten und -institutionen nicht im Detail kennen. Viele kennen die entsprechenden Regularien zumindest nicht in einem Maß, das ein selbstständiges „Fördermanagement“ und die Unterstützung von potenziellen Arbeitgebern zu diesem Thema erlauben würde. Wenn gleichzeitig keine Unterstützung durch Dritte gegeben ist, sind die Bemühungen dieser Befragten um einen Arbeitsplatz schon mehr oder weniger zum Scheitern verurteilt. Ein interviewter Mitarbeitender eines Maßnahmeträgers erwähnt zwar, dass Fragen zur individuellen Förderung auch besprochen würden, aber insgesamt wird dieses Thema den Rehabilitanden und Rehabilitandinnen bisher offenbar nicht in ausreichend strukturierter Form vermittelt.

*Für AKTILA-BS folgt daraus, dass ein Teil der Teilnehmenden in Einzelgesprächen oder in kombinierten Gruppen- und Einzeltrainings mit den Grundlagen des Fördersystems und mit individuell relevanten Regularien, Institutionen und Anträgen vertraut gemacht werden sollte. Ziel sollte sein, dass die Teilnehmenden nicht nur für den privaten Gebrauch Hilfsmittel beantragen können, sondern auch über die Hilfsmittelbeschaffung und finanzielle Förderungen in Verbindung mit einem Arbeitsplatz genau Bescheid wissen.*

### ***Mangelnde Netzwerke und Motivationsverlust nach Maßnahmeabschluss***

Einige der interviewten Mitarbeitenden von Maßnahmeträgern berichten, dass manche Teilnehmende aufgrund der eingetretenen Behinderung von privaten Zerwürfnissen betroffen sind, andere verlieren aufgrund der langen Zeit in einer Einrichtung der beruflichen Rehabilitation soziale Kontakte am Heimatort. Nach der Rückkehr in die Heimatregion würden darüber hinaus viele der während der Rehabilitation erreichten Entwicklungen, insbesondere im sozialen Bereich, wieder verloren gehen. Dies bestätigte sich in den Interviews mit blinden und sehbehinderten Menschen. Gleichzeitig berichten viele Befragte von mangelnder Unterstützung durch Jobcenter oder Arbeitsagentur und sind auch sonst nicht in unterstützende Netzwerke (z. B. Selbsthilfeverbände) eingebunden. Gerade diese schlecht integrierten, (fast) ganz auf sich gestellten Befragten haben aber mit Motivationsproblemen zu kämpfen. Befragte, die in gute soziale Netzwerke aus Familie oder Freundeskreis eingebunden sind, können Enttäuschungen dagegen besser verkraften und geben weniger leicht auf.

*Für AKTILA-BS folgt daraus, dass schon während der Maßnahmeteilnahme die weitere persönliche Begleitung am Heimatort vorbereitet werden sollte – die Teilnehmenden dürfen nach Maßnahmeabschluss nicht in ein soziales Nichts entlassen werden. Vielmehr sollte betroffenen Teilnehmenden nach einer Analyse der bestehenden Unterstützungsstrukturen eine systematische Unterstützung beim Netzwerkaufbau am Heimatort angeboten werden. Zum einen sollte noch während der Laufzeit der Maßnahme versucht werden Ansprechpersonen bei zuständigen Institutionen (insbesondere Arbeitsagentur, Jobcenter, Integrationsamt, Rentenver-*

sicherungsträger soweit möglich) zu ermitteln und gemeinsam mit dem oder der Teilnehmenden aufzusuchen. Soweit dies nicht möglich ist, sollte zumindest eine schriftliche und telefonische Kontaktaufnahme zu diesen Personen erfolgen. Zum anderen sollte versucht werden, Kontakt zu regionalen Selbsthilfeverbänden oder Ähnlichem aufzubauen, sodass nach der Rückkehr an den Heimatort entsprechende Unterstützungsstrukturen bestehen.

### ***Mangelnde fachliche Unterstützung der Arbeitsmarktintegration***

Insbesondere die Interviews mit blinden und sehbehinderten Menschen und mit Mitarbeitenden der Maßnahmeträger haben gezeigt, dass viele Betroffene nach Abschluss einer Maßnahme der beruflichen Rehabilitation keine oder kaum fachliche Unterstützung zur Arbeitsmarktintegration erhalten. Die Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation sind nur bis zum Ablauf der offiziellen Nachbetreuung zuständig und können selbst während dieser Zeit aufgrund mangelnder Ressourcen und teilweise großer Entfernungen nur bedingt Unterstützung leisten. Den zuständigen Fachkräften der Arbeitsagenturen und Jobcenter dagegen mangelt es häufig an behinderungsspezifischen Kompetenzen, oft können sie weder die jeweilige Leistungsfähigkeit noch die benötigte Unterstützung einschätzen. Die Unternehmensbefragung machte außerdem deutlich, dass diesen häufig kein zentraler Ansprechpartner für Fragen der Förderung zur Verfügung steht.

Bei der Vermittlung in Arbeit gibt es daher eine Lücke im System: Blinde und sehbehinderte Menschen werden bei ihrer Arbeitsplatzsuche häufig völlig unzureichend begleitet, obwohl viele besonderen Unterstützungsbedarf haben. Dies betrifft die Kontaktaufnahme zum Arbeitgeber, die Klärung der Hilfsmittelbeschaffung und weitere Förderfragen. Zudem benötigen häufig sowohl die sehbeeinträchtigte Person selbst als auch Arbeitgeber und eventuell Kolleginnen und Kollegen begleitende Beratung und Unterstützung in der ersten Zeit eines Arbeitsverhältnisses, um das Risiko eines Scheiterns zu minimieren. AKTILA-BS sollte sich bemühen, Konzepte und Angebote zu erarbeiten, die diese Lücke zumindest verkleinern können. Bei Absolventinnen und Absolventinnen, die nah an „ihrer“ Einrichtung zur beruflichen Rehabilitation leben, gelingt dies teilweise schon jetzt gut. In Bezug auf andere Teilnehmende bestehen die folgenden drei Möglichkeiten:

- Teilnehmende werden so qualifiziert, dass sie die oben genannten Unterstützungsleistungen nicht mehr benötigen, z. B. durch intensive Kurse zu Förderregularien (siehe oben). Es ist jedoch davon auszugehen, dass dies nicht bei allen Teilnehmenden gelingen kann;
- Leistungsträger werden (flächendeckend) so qualifiziert, dass sie die Relevanz einer intensiven Begleitung der Vermittlung erkennen und dies auch selbst leisten können;
- Einzelfälle werden immer in einem strukturierten Verfahren und mit begleitenden Informationen an die Leistungsträger übergeben.

Aufseiten der Leistungsträger wurden in den Interviews Wünsche nach gebündelten Informationen und nach Fortbildungen geäußert. Es blieb jedoch unklar, ob bisher nicht genug Infor-

mations- und Schulungsangebote zu Blindheit und Sehbehinderung für Beratungs- und Vermittlungsfachkräfte zur Verfügung stehen, ob die Interessierten keinen Zugang zu diesen Kursen haben oder ob vorhandene Angebote nur nicht bekannt genug sind.

Für AKTILA-BS folgt daraus, dass die wissenschaftliche Begleitung zunächst recherchieren sollte, welche Angebote bereits bestehen. Nachfolgend könnten dann vier, sich jeweils ergänzende Unterstützungslinien für Leistungsträger entwickelt werden:

1. ein gebündeltes Informationsangebot im Internet, das Grundinformationen beinhaltet, auf Informationsquellen und Schulungsmöglichkeiten verweist, Ansprechpersonen auf unterschiedlichen Ebenen und in unterschiedlichen Regionen benennt und Dokumente mit weiterführenden Informationen sowie Erfahrungsberichte bereitstellt;
2. ein Konzept und Dokumentationsvorlagen für die strukturierte Übergabe von Absolventinnen und Absolventen der Einrichtungen zur beruflichen Rehabilitation an die zuständige Vermittlungsfachkraft beim Jobcenter oder der Arbeitsagentur;
3. weiterführende schriftliche Dokumente, die den Prozess der Betreuung und Vermittlung durch den Leistungsträger anleiten und unterstützen; hierzu könnte insbesondere eine Checkliste für Leistungsträger zur Beratung und Vermittlung von Sehbeeinträchtigten gehören, die beispielsweise Kriterien für die Eignung von Stellenausschreibungen, Hinweise für die behinderungskonforme Gestaltung des Vermittlungsprozesses, Hinweise zur Unterstützung von Arbeitgeberkontakten usw. beinhaltet;
4. soweit hierzu noch Bedarf besteht ein Konzept für Fortbildungen, die zum Verständnis der verschiedenen Formen von Sehbeeinträchtigungen beitragen, diese erfahrbar machen, die Konsequenzen für den Vermittlungsprozess verdeutlichen und Unterstützungsangebote durch Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation aufzeigen; das Konzept sollte auch die Frage behandeln, wie die Leistungsträger in der Fläche erreicht werden können, z. B. über Angebote in Kooperation mit dem Servicecenter SGB II<sup>22</sup> den Regionaldirektionen der Bundesagentur für Arbeit oder den Regionalträgern der Deutschen Rentenversicherung; ein besonderes Augenmerk sollte dabei auf Angebote für die Jobcenter gelegt werden, da die Interviews mit den Leistungsträgern nahelegen, dass diese einen schlechteren Zugang zu bestehenden Fortbildungsangeboten haben.

### ***Mangelnde Informationsquellen und zu seltene Unterstützungsangebote für Arbeitgeber***

Für Arbeitgeber stehen bisher keine leicht zugänglichen Informationsquellen und Unterstützungsangebote zur Verfügung. Diese zentrale Instanz im Vermittlungsprozess hat bisher nur dann einen Zugang zu Informationen und Unterstützung über den jeweiligen Bewerber oder die jeweilige Bewerberin hinaus, wenn Mitarbeitende von Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation oder von Arbeitsagenturen, Jobcentern oder Integrationsfachdiensten den Arbeitgeberkontakt intensiv begleiten. Darüber hinaus ist auch zu bedenken, so eine interviewte Ex-

---

<sup>22</sup> Hierbei handelt es sich um eine Initiative des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, die zur Vernetzung und zum Austausch von Jobcentern beiträgt, beispielsweise mit Newslettern und Regionalkonferenzen (siehe <http://www.sgb2.info/DE/Startseite/start.html>).

pertin, dass Arbeitgeber vor allem auf Aussagen anderer Arbeitgeber vertrauen. Sie müssten quasi von ihresgleichen davon überzeugt werden, dass die Anstellung eines blinden oder sehbehinderten Menschen erfolgreich verlaufen kann. Daher wäre auch eine Internetplattform mit gebündelten Informationen, „Förderanleitungen“, Ansprechpersonen und Erfahrungsberichten von Arbeitgebern für Arbeitgeber, auf die sowohl sehbeeinträchtigte Arbeitssuchende als auch Leistungsträger im Bewerbungsprozess verweisen könnten, eine hilfreiche Entwicklung.<sup>23</sup> Eventuell könnte auch eine gemeinsame Plattform zum Thema „Sehbeeinträchtigung und Beruf“ für Leistungsträger, Arbeitgeber, blinde und sehbehinderte Menschen und eventuell weitere Zielgruppen entwickelt werden.

### **7.3 Zentrale Prinzipien der Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration**

Abschließend lassen sich die oben entwickelten Vorschläge zur Umsetzung des Projekts AKTILA-BS in zwei zentralen Prinzipien zusammenfassen.

Erstens sollten die Teilnehmenden in arbeitgeberorientierter Weise auf die Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes vorbereitet werden. Dazu gehört nicht nur die Auffrischung von fachlichen Qualifikationen, sondern auch bzw. insbesondere die Entwicklung der personalen und sozialen Kompetenzen der Teilnehmenden. Damit dies gelingt muss ein ganzheitlicher Ansatz gewählt werden, das heißt alle Angebote an einen Teilnehmenden müssen in ein zusammenhängendes Konzept eingebettet sein und alle Umsetzungsbeteiligten müssen sich fallbezogen abstimmen und austauschen.

Zweitens sollte versucht werden, den Vermittlungsprozess von allen Seiten besser zu steuern, das heißt sowohl blinde und sehbehinderte Arbeitssuchende selbst als auch Leistungsträger sollten in die Lage versetzt werden, Arbeitgeberkontakte und Förderfragen zu steuern. Zum einen ist nämlich nicht zu erwarten, dass alle Fachkräfte der Leistungsträger Zeit und Engagement in die intensive Betreuung von sehbeeinträchtigten Menschen investieren können oder wollen. Zum anderen ist nicht davon auszugehen, dass alle blinden und sehbehinderten Teilnehmenden so viel Kompetenz in Fragen der Förderung entwickeln können, dass sie Förderprozesse selbstständig steuern können. Daher macht in diesem Zusammenhang eine Doppelstrategie Sinn. Nicht zuletzt sollten auch die Arbeitgeber zumindest die Möglichkeit haben, sich selbstständig zu informieren.

---

<sup>23</sup> Als Beispiele und Orientierung können hier Plattformen für Arbeitgeber zur Einstellung von ausländischen Fachkräften dienen, z. B. <https://www.kofa.de/handlungsempfehlungen/fachkraefte-finden/anererkennung-auslaendischer-berufsqualifikationen> oder <http://www.make-it-in-germany.com/de/fuer-unternehmen>.

## 8 Literaturverzeichnis

- Bach, H. W. (2006). Aus dem Blickwinkel der Wissenschaft: Sozialstaatssysteme Europas und ihre gesellschaftliche Eingliederung behinderter Menschen. Vortrag. Fachtagung im Rahmen der 90-Jahr-Feier der Deutschen Blindenstudienanstalt und des Deutschen Vereins der Blinden- und Sehbehinderten in Studium und Beruf e. V. am 14.09.06 in Marburg an der Lahn.
- Bach, H. W. (2011). Berufliche Partizipation blinder, sehbehinderter und mehrfach behinderter Hochschulabsolventen in Deutschland. Der Einfluss von Beratung. Eine empirische Studie. HdBA Bericht. Nr. 04. Mannheim. URL: [http://www.hdba.de/fileadmin/redaktion/downloads/Berufliche\\_Partizipation\\_Text.pdf](http://www.hdba.de/fileadmin/redaktion/downloads/Berufliche_Partizipation_Text.pdf) (letzter Abruf: 14.08.17).
- Bach, H. W. (2014). Blinde Menschen im Erwerbsleben: Teil I. Horus 3/2014. URL: <http://www.dvbs-online.de/horus/2014-3-5461.htm> (letzter Abruf: 14.08.17).
- Bach, H. W. (2014). Blinde Menschen im Erwerbsleben: Teil II. Horus 4/2014. URL: <http://www.dvbs-online.de/horus/2014-4-5498.htm> (letzter Abruf: 14.08.17).
- Bach, H. W. (2015). Blinde Menschen im Erwerbsleben: Teil III. Horus 1/2015. URL: <http://www.dvbs-online.de/horus/2015-1-5533.htm> (letzter Abruf: 14.08.17).
- Statistisches Bundesamt (2017). Statistik der schwerbehinderten Menschen. Kurzbericht 2015. Wiesbaden. URL: [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Gesundheit/BehinderteMenschen/SozialSchwerbehinderteKB5227101159004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Gesundheit/BehinderteMenschen/SozialSchwerbehinderteKB5227101159004.pdf?__blob=publicationFile) (letzter Abruf: 14.08.17).
- DVBS (2008). DVBS-Wegweiser Sozialpolitik. In: Horus Spezial 5/2008. URL: <http://www.dvbs-online.de/spezial/2008/5/31/index.htm> (letzter Abruf: 14.08.17).
- Ekert, St. / Frank, W. / Gericke, Th. / Matthes, S. / Sommer, J. (2012). Implementationsstudie 1 zur Evaluation von Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben. In: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.). F427 Evaluation von Leistungen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben – Zwischenbericht. Teil B. Berlin, Bonn.
- Hildebrandt, Martina / Kießling, Frank / Kunnig, André / Hansen, Yvonne / Ueberschär, Ina (2013). Ich arbeite, also bin ich. Medizinische und berufliche Rehabilitation bei Augenerkrankungen. In: Zeitschrift für praktische Augenheilkunde / augenärztliche Fortbildungen 34(1). S. 13-20.
- Rauch, Angela / Wuppinger, Johanna (2010). Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt im Rahmen beruflicher Rehabilitation. Maßnahmeteilnahme, Beschäftigungschancen und Arbeitslosigkeitsrisiko. IAB-Forschungsbericht 1/2010. Nürnberg. URL: <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2010/fb0110.pdf> (letzter Abruf: 16.08.17).
- Schröder, Helmut (1997). Die Beschäftigungssituation von Blinden. Ausgewählte Ergebnisse einer Befragung von Blinden und Unternehmen. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.). 30. Jg. 2/97. S. 502-513.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2017). Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Situation schwerbehinderter Menschen. Nürnberg. URL:

<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Brosch-Die-Arbeitsmarktsituation-schwerbehinderter-Menschen-2016.pdf> (letzter Abruf: 26.08.17).

Witzel, Andreas (2000). Das problem-zentrierte Interview. Forum qualitative Sozialforschung 1(1). Artikel 22. URL: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1132/2519> (letzter Abruf: 21.08.17).

## Anhang

**Tabelle 2: Übersicht über die Angebote zur beruflichen Qualifizierung der einzelnen Einrichtungen**

<b>Einrichtung</b>	<b>Art der beruflichen Qualifizierung</b>	<b>Dauer (in Monaten)</b>	<b>Abschluss</b>	<b>Zielgruppe</b>
<i>BFW Düren</i>	Fachkraft für Textverarbeitung – Phonotypist/-in	12	IHK-Prüfung	Blinde und sehbehinderte Menschen
	Servicefachkraft für Dialogmarketing	18	IHK-Prüfung	Blinde und sehbehinderte Menschen
	Kaufmann/-frau für Dialogmarketing	24	IHK-Prüfung	Blinde und sehbehinderte Menschen
	Bürofachkraft	24	IHK-Prüfung	Blinde und sehbehinderte Menschen
	Medizinische Schreibkraft	12	IHK-Prüfung	Blinde und sehbehinderte Menschen
	Servicekraft am Telefon	12	IHK-Prüfung	Blinde und sehbehinderte Menschen
	Kaufmann/-frau für Büromanagement	24	IHK-Prüfung	Blinde und sehbehinderte Menschen
	Verwaltungsfachangestellte/-r	24	Prüfung vor dem Studieninstitut für kommunale Verwaltung Aachen	Blinde und sehbehinderte Menschen
	Telefonist/-in	12	IHK-Prüfung	Blinde und hochgradig sehbehinderte Menschen
	Fachpraktiker/-in für Bürokommunikation	24	IHK-Prüfung	Sehbehinderte Menschen
	Informatikkaufmann/-frau	24	IHK-Prüfung	Sehbehinderte Menschen
	Fachpraktiker/-in Küche	24	IHK-Prüfung	Sehbehinderte Menschen
	Maschinen- und Anlagenführer/-in	18	IHK-Prüfung	Sehbehinderte Menschen
	Fachkraft für Metalltechnik	18	IHK-Prüfung	Sehbehinderte Menschen
Fachpraktiker/-in Service in sozialen Einrichtungen	24	IHK-Prüfung	Sehbehinderte Menschen	
Medizinische Tastuntersucherin	9	Prüfung vor der Ärztekammer Nordrhein	Blinde Frauen	
<i>BFW Halle</i>	Fachkraft für Textverarbeitung (Spezialisierung Medizinische Berichtsassistenz)	24	IHK-Prüfung; FTV/hausinterne Prüfung Medizinische Berichtsassistenz	Blinde und sehbehinderte Menschen
	Bürofachkraft	24	IHK-Prüfung	Blinde und sehbehinderte Menschen
	Fachkraft für Telekommunikation	12	IHK-Prüfung	Blinde und sehbehinderte Menschen
	Kaufmann/-frau für Büromanagement	24	IHK-Prüfung	Blinde und sehbehinderte Menschen
	Fachkraft Textverarbeitung	12	IHK-Prüfung	Blinde und sehbehinderte Menschen
	Informatikkaufmann/-frau	24	IHK-Prüfung	Blinde und sehbehinderte Menschen
	Kaufmann/-frau im Gesundheitswesen	24	IHK-Prüfung	Blinde und sehbehinderte Menschen
Verwaltungsfachangestellte/-r	24	Prüfung vor dem Studieninstitut des Landes Sachsen-Anhalt	Sehbehinderte Menschen	

Einrichtung	Art der beruflichen Qualifizierung	Dauer (in Monaten)	Abschluss	Zielgruppe
	Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste	24	IHK-Prüfung	Sehbehinderte Menschen
	Büropraktiker/-in	28	IHK-Prüfung	Sehbehinderte Menschen
	Medizinische Tastuntersucherin	9	Prüfung vor einer ärztlichen Kommission	Blinde und hochgradig sehbehinderte Frauen
	Telefonist/-in, Telekommunikationsoperator/-in*	12	IHK-Prüfung	Blinde und sehbehinderte Menschen und Menschen mit anderen gesundheitlichen Einschränkungen
	Fachkraft für Textverarbeitung	12	IHK-Prüfung	Blinde und sehbehinderte Menschen und Menschen mit anderen gesundheitlichen Einschränkungen
	Servicekraft für Dialogmarketing*	19	IHK-Prüfung	Blinde und sehbehinderte Menschen und Menschen mit anderen gesundheitlichen Einschränkungen
	Informatikkaufmann/-frau*	24	IHK-Prüfung	Blinde und sehbehinderte Menschen und Menschen mit anderen gesundheitlichen Einschränkungen
<i>BFW Würzburg</i>	Fachinformatiker/-in*	24	IHK-Prüfung	Blinde und sehbehinderte Menschen und Menschen mit anderen gesundheitlichen Einschränkungen
	Kaufmann/-frau für Büromanagement*	24	IHK-Prüfung	Blinde und sehbehinderte Menschen und Menschen mit anderen gesundheitlichen Einschränkungen
	Fachpraktiker/-in für Wellness- Anwendungen	12	Zertifikat des BFW Würzburg	Blinde und sehbehinderte Menschen und Menschen mit anderen gesundheitlichen Einschränkungen
	Verwaltungsfachangestellte/-r*	24	Prüfung vor der Bayerischen Verwaltungsschule München	Blinde und sehbehinderte Menschen und Menschen mit anderen gesundheitlichen Einschränkungen
	Kaufmann/-frau im Gesundheitswesen*	24	IHK-Prüfung	Sehbehinderte Menschen und Menschen mit anderen gesundheitlichen Einschränkungen
	Zerspanungsmechaniker/-in (Einsatzgebiet Drehmaschinensysteme)	24	IHK-Prüfung	Sehbehinderte Menschen und Menschen mit anderen gesundheitlichen Einschränkungen

Einrichtung	Art der beruflichen Qualifizierung	Dauer (in Monaten)	Abschluss	Zielgruppe
	Zerspanungsmechaniker/-in (Einsatzgebiet Fräsmaschinen)*	24	IHK-Prüfung	Sehbehinderte Menschen und Menschen mit anderen gesundheitlichen Einschränkungen
	Fachkraft Metalltechnik*	18	IHK-Prüfung	Sehbehinderte Menschen und Menschen mit anderen gesundheitlichen Einschränkungen
<i>BFW</i>	Sozialversicherungsfachangestellte/-r*	24	Prüfung vor dem Bayerischen Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Integration	Sehbehinderte Menschen und Menschen mit anderen gesundheitlichen Einschränkungen
	CNC-Anwender/-in	6	Prüfung vor der NC-Gesellschaft	Sehbehinderte Menschen und Menschen mit anderen gesundheitlichen Einschränkungen
<i>Würzburg</i>	Office Agent – auch in Teilzeit möglich	12/16	Zertifikat des BFW Würzburg	Sehbehinderte Menschen und Menschen mit anderen gesundheitlichen Einschränkungen
	RiB – Rehabilitation in Kooperation von Berufsschulen und Betrieb	24	Abhängig von ausgewähltem Betrieb (i. d. R. IHK-Abschluss)	Sehbehinderte Menschen und Menschen mit anderen gesundheitlichen Einschränkungen
	Hauswirtschafter/-in*	24	Prüfung vor dem Landwirtschaftsamt Würzburg	Sehbehinderte Menschen und Menschen mit anderen gesundheitlichen Einschränkungen
	Dienstleistungshelfer/-in Hauswirtschaft	24	Prüfung vor dem Bayerischen Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten	Sehbehinderte Menschen und Menschen mit anderen gesundheitlichen Einschränkungen
<i>blista</i>	Informatikkaufmann/-frau*	24	IHK-Prüfung	Blinde und sehbehinderte Menschen
	Fachinformatiker/-in für Anwendungsentwicklung*	24	IHK-Prüfung	Blinde und sehbehinderte Menschen
	Fachinformatiker/-in der Fachrichtung Systemintegration*	24	IHK-Prüfung	Blinde und sehbehinderte Menschen
<i>Nikolauspflege**</i>	Kaufmann/-frau für Büromanagement	24	IHK-Prüfung	Blinde und sehbehinderte Menschen
	Kaufmann/-frau für Dialogmarketing	24	IHK-Prüfung	Blinde und sehbehinderte Menschen
	Servicekraft für Dialogmarketing	24	IHK-Prüfung	Blinde und sehbehinderte Menschen
	Informatikkaufmann/-frau	24	IHK-Prüfung	Blinde und sehbehinderte Menschen
	Fachinformatiker/-in für Anwendungsentwicklung	24	IHK-Prüfung	Blinde und sehbehinderte Menschen
	Fachinformatiker/-in für Systemintegration	24	IHK-Prüfung	Blinde und sehbehinderte Menschen

\* Auch als Erstausbildung möglich. \*\* In Ergänzung zu den Angaben auf der Homepage berichteten zwei Mitarbeitende von weiteren Qualifizierungen zum/r Zerspanungsmechaniker/in, zum/r Koch/Köchin sowie zum/r Alltagsbetreuer/in. Insbesondere die letzte Qualifizierung, die pro ca. sieben bis acht Personen durchlaufen, ist sehr erfolgreich, die Teilnehmenden sind in der Regel schon vor Beendigung der Qualifizierung vermittelt.

**Tabelle 3: Übersicht über die Integrationsmaßnahmen der einzelnen Einrichtungen**

Einrichtung	Integrationsmaßnahme	Inhaltliche Schwerpunkte	Gesamtdauer Maßnahme/Dauer Praktikum	Zielgruppe	Besonderheiten des Angebots
<i>BFW Düren</i>	Integrationsmaßnahme	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teamarbeit</li> <li>• Lern- und Arbeitsverhalten</li> <li>• Bewerbungstraining</li> <li>• EDV-Grundlagen</li> <li>• Umgang mit Hilfsmitteln</li> </ul>	<u>Maßnahme:</u> 12 Monate <u>Betriebliches Praktikum:</u> 26 bis 40 Wochen	Blinde und sehbehinderte Menschen	Integrationsmaßnahme wird auch in der Außenstelle Hamburg angeboten
	Maßnahme zur Anpassung und Integration	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Theoretische Einführung und Vorbereitung</li> <li>• Bewerbungs- und Integrationstraining</li> <li>• Praktikumsvorbereitung und Auswertung der Erfahrungen</li> <li>• Vergleich der Voraussetzungen und der Anforderungen</li> <li>• Beseitigung individueller Defizite</li> <li>• Integrationsorientierung</li> <li>• Hilfsmittelanpassung</li> </ul>	<u>Maßnahme:</u> 10 Monate <u>Betriebliches Praktikum:</u> Längerfristiger Praktikumseinsatz in meist mehreren Unternehmen; keine konkrete Zeitan- gabe	Sehbehinderte Rehabilitanden mit verhältnismäßig aktuellen Kenntnissen in unterschiedlichen Berufsberreichen	
<i>BFW Halle</i>	Maßnahme zur Anpassung und Integration bei zusätzlicher psychischer Beeinträchtigung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Behinderungskompensation</li> <li>• Hilfsmittelschulung</li> <li>• Training spezieller kognitiver Fähigkeiten und sozialer sowie gesundheitlicher Kompetenzen</li> <li>• Berufliche Orientierung</li> <li>• Vergleich der Voraussetzungen und der Anforderungen</li> <li>• Beseitigen individueller Defizite</li> <li>• Integrationsorientierung</li> <li>• Teilqualifizierungen (Aufbau auf Vorberufen)</li> <li>• Praktika und deren Auswertung</li> <li>• Hilfsmittelanpassung</li> </ul>	<u>Maßnahme:</u> 12 Monate <u>Betriebliches Praktikum:</u> längerfristiger Praktikumseinsatz in meist mehreren Unternehmen/ Ausbildungslehrgängen; keine konkrete Zeitan- gabe	Sehbehinderte Rehabilitanden mit zusätzlicher psychischer Einschränkung mit ausbaufähigen beruflichen Abschlüssen und Kompetenzen	Nach Möglichkeit „Supported Employment“: erst platzieren, dann trainieren“; Fokus auf Menschen mit zusätzlicher psychischer Einschränkung

Einrichtung	Integrations- maßnahme	Inhaltliche Schwerpunkte	Gesamtdauer Maßnahme/Dauer Praktikum	Zielgruppe	Besonderheiten des Angebots
BFW Halle	Kaufmännische Anpassungs- und Ergänzungsmaßnahme	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erweiterung und Auffrischung theoretischer Kenntnisse</li> <li>• Buchführung mit kaufmännischer Software</li> <li>• Telekommunikation / Bürokommunikation</li> <li>• Aktualisierung der Softwarekenntnisse</li> <li>• Bewerbungs- und Integrationstraining</li> </ul>	<u>Maßnahme:</u> 6 Monate  <u>Betriebliches Praktikum:</u> Nicht vorgesehen	Sehbehinderte Rehabilitanden mit kaufmännischem Berufsabschluss	
	Medizinische Schreibkraft	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medizinische Terminologie</li> <li>• Kenntnisse der medizinischen Laborparameter</li> <li>• Grundlagen der pharmakologischen Nomenklatur</li> <li>• Umgang mit der „Roten Liste“, „Psychembel“</li> <li>• Neue deutsche Rechtschreibung</li> <li>• EDV-Kenntnisse</li> <li>• Bewerbungs- und Integrationstraining</li> <li>• Fono und Schriftverkehr</li> <li>• Fachübergreifende Umschulung im Übungsschreibbüro</li> <li>• Betriebliches Praktikum</li> </ul>	<u>Maßnahme:</u> 10 Monate  <u>Betriebliches Praktikum:</u> 12 Wochen	Sehbehinderte und blinde Erwachsene mit Ausbildung zur Fachkraft für Textverarbeitung/ Bürokaufleute/ Büropraktiker/ medizinische Vorberufe;	Kenntnis- und übungsin- tensive Zusatzqualifizierung auf Basis von Vorkenntnissen der TN
	Technischer Hauswart	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundlagenbildung in der Holz- und Metallverarbeitung</li> <li>• Theoretische und praktische Schulung</li> <li>• Montage von Bauteilen</li> <li>• Kleine Reparaturen im Sanitär- und Elektrobereich</li> <li>• Ausbesserungs- und Renovierungsarbeiten an Gebäuden</li> <li>• Bestellung von Materialien und Lagerverwaltung</li> <li>• EDV-Kenntnisse</li> <li>• Bewerbungs- und Integrationstraining</li> </ul>	<u>Maßnahme:</u> 10 Monate  <u>Betriebliches Praktikum:</u> Nicht vorgesehen	Sehbehinderte Rehabilitanden mit handwerklichem Geschick und einer gewerblichen Fachausbildung oder gleichwertiger Berufserfahrung	

Einrichtung	Integrations- maßnahme	Inhaltliche Schwerpunkte	Gesamtdauer Maßnahme/Dauer Praktikum	Zielgruppe	Besonderheiten des Angebots
	Deutsch als 2. Sprache	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deutsche Grammatik</li> <li>• Deutsche Orthografie</li> <li>• Mündlicher und schriftlicher Ausdruck</li> <li>• Artikulation in der Fremdsprache</li> <li>• Berufsorientiertes Deutsch</li> <li>• Spezifische Lernmethoden</li> </ul>	<u>Maßnahme:</u> Mind. 6 Monate <u>Betriebliches Praktikum:</u> Nicht vorgesehen	Sehbehinderte Rehabilitanden mit Defiziten in der deutschen Sprache	
BFW Würzburg	Integrations- maßnahme IBS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Förderung von Schlüssel- und Gesundheitskompetenz</li> <li>• Bewerbungstraining</li> <li>• Praktikumsakquise</li> <li>• EDV-Kompatibilität</li> <li>• Mobilitätstraining im Hinblick auf den Praktikumsplatz</li> <li>• Betreutes Praktikum</li> <li>• Hilfsmittelanpassung</li> </ul>	<u>Maßnahme:</u> 9 bis 12 Monate <u>Betriebliches Praktikum:</u> 19 bis 34 Wochen	Sehbehinderte Menschen und Menschen mit anderen gesundheitlichen Einschränkungen  TN mit und ohne behindertengerechter Ausbildung/Studium erwünscht (auch diejenigen deren sprachliche, psychische oder physische Leistungsfähigkeit nicht ausreicht und gegen eine Umschulung sprechen)	IBS-Maßnahme auch online möglich (eLearning) mit insgesamt 4 Wochen Präsenzzeit; die Dauer der Maßnahme und des betriebliches Praktikums deckt sich mit der regulären IBS-Maßnahme  Sehr breite Zielgruppe (verschiedene Wissensstände u. Arten der Behinderung)
	Integrations- maßnahme IBS für Flüchtlinge	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Förderung von Schlüssel- und Gesundheitskompetenzen</li> <li>• Intensive berufsbezogene Deutschförderung</li> <li>• Bewerbungstraining</li> <li>• Praktikumsakquise</li> <li>• EDV-Kenntnisse</li> <li>• Mobilitätstraining im Hinblick auf den Praktikumsplatz</li> <li>• Betreutes Praktikum</li> </ul>	<u>Maßnahme:</u> 9 bis 12 Monate <u>Betriebliches Praktikum:</u> 19 bis 34 Wochen	Blinde und sehbehinderte Flüchtlinge und Menschen mit anderen gesundheitlichen Einschränkungen ohne behindertengerechte Ausbildung, die aus versch. Gründen keine Umschulung machen können; oder solche	Angebot eines zusätzlichen speziellen Integrationskurses (Sprach- und Orientierungskurs) nur für blinde und sehbehinderte Migranten/Flüchtlinge mit Berechtigungsschein  Abschluss: Zertifikat Integrationskurs (A2-B1)

Einrichtung	Integrations- maßnahme	Inhaltliche Schwerpunkte	Gesamtdauer Maßnahme/Dauer Praktikum	Zielgruppe	Besonderheiten des Angebots
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hilfsmittelanpassung</li> </ul>		die zusätzliche berufs- bezogene Sprachförde- rung benötigen	kann erworben werden; Anschlussqualifizierung als Basis für Berufs- orientierungslehrgänge bis hin zur Reha- Maßnahme
<i>blista</i>	Inklusion und Innovation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Profiling: berufliche, soziale Kompetenzen</li> <li>• Individueller Förderplan</li> <li>• Behinderungsverarbeitung</li> <li>• EDV-Kenntnisse</li> <li>• Hilfsmittelanpassung</li> <li>• Bewerbungstraining</li> <li>• Vermittlung</li> <li>• Praktika nach individuellem Bedarf</li> <li>• Nachbetreuung</li> </ul>	<u>Maßnahme:</u> 6 Monate  <u>Betriebliches Praktikum:</u> Nach Bedarf, kein fester Bestandteil	Blinde und sehbehin- derte Erwachsene; Hauptsächlich aus der Region, weil es keine Unterkunft gibt	ESF-gefördert (erlaubt Flexibilität); Schulungen zu speziel- len Programmen möglich (z. B. SPSS) Konzept der Freiwillig- keit, auf Augenhöhe ar- beiten, Peer Counseling; Einbezug der unterneh- merischen Sicht
<i>Nikolaus- pflege</i>	FIT – Betriebs- nahe Qualifizie- rung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Profiling und Erstellung eines individuellen Qualifizierungsplans</li> <li>• EDV-Schulung</li> <li>• Hilfsmittelschulung</li> <li>• Bewerbungstraining</li> <li>• Selbst- und Zeitmanagement</li> <li>• Arbeitsplatzorganisation und Teamarbeit</li> <li>• Kommunikation und Umgangsformen am Arbeitsplatz</li> <li>• Telefontraining</li> <li>• Individuelle Schulungsmodule</li> <li>• Betreutes Praktikum</li> </ul>	<u>Maßnahme:</u> 12 Monate  <u>Betriebliches Praktikum:</u> Keine Angabe	Blinde und sehbehin- derte Erwachsene	