

**Arbeitsplatzgestaltung
für Sehbehinderte -
Interdisziplinäre Zusammenarbeit
in der Praxis**

von Alfred Kuck

1. Begriffsbestimmung

Das Schulungs- und Beratungszentrum am Berufsbildungswerk für Blinde und Sehbehinderte Soest ist eine Einrichtung des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe(LWL) und wird gemeinsam vom Berufsbildungswerk und der Hauptfürsorgestelle Münster betrieben. Die Mitarbeiter des Schulungs- und Beratungszentrums haben die Aufgabe, blinde und sehbehinderte Schülerinnen und Schüler, Auszubildende sowie Arbeitnehmer bezüglich ihrer Hilfsmittelausstattung und Arbeitsplatzgestaltung zu beraten und ggf. zu schulen. Unsere Aufgabe besteht darin, Nachteile, die sich aus einer Sehbehinderung ergeben, durch die Anpassung von Hilfsmitteln oder neue Arbeitstechniken möglichst auszugleichen. Ziel der Beratung ist die Integration der sehbehinderten und blinden Menschen in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis und die Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse.

Bevor wir über die Beratung sehbehinderter Menschen sprechen können, sollten wir uns darüber Gedanken machen, wer zu diesem Personenkreis gehört. Der Gesetzgeber hat genau definiert, wer als sehbehindert, hochgradig sehbehindert oder blind anzusehen ist. Visuelle Probleme am Arbeitsplatz halten sich jedoch nicht an gesetzliche Definitionen: Bei einem Berufstätigen kann nach unseren Erfahrungen schon dann eine Sehbehinderung vorliegen, wenn er etwas nicht sieht, was dessen Kollegen sehen können oder wenn er eine visuelle Tätigkeit nicht so gut oder so lange wie seine Kollegen ausüben kann. Eine Klage über Kopfschmerzen bei der Bildschirmarbeit kann genauso existenzbedrohend sein wie ein massiver Sehschärfen- oder Gesichtsfeldverlust. In beiden Fällen sind die beruflichen Möglichkeiten eingeschränkt und der Arbeitsplatz auf Dauer gefährdet. So ist zu erklären, dass die Spanne der Probleme der bei uns Ratsuchenden außerordentlich weit ist. Während der Eine mit dem eigenen Auto vorfährt, kommt der Nächste mit dem Langstock. Beide haben gemeinsam das Problem, dass sie im Berufsleben auf Grund mangelnder visueller Leistungsfähigkeit benachteiligt sind.

Einige Ratsuchende, welche zu uns kommen, sind nach dem allgemeinen Verständnis nicht sehbehindert, sie sind nur "mäßig sehgeschädigt" (vgl. Pape et. al. 1976). Oft fehlt ihnen lediglich die erforderliche Versorgung mit einer geeigneten Fern- oder Lesebrille oder die richtige Arbeitsplatzbeleuchtung. Wer diesen Mangel zu verantworten hat, bleibt für uns unwichtig, entscheidend ist vielmehr, dass ein visuelles Defizit besteht, welches die beruflichen Möglichkeiten eingrenzt bzw. die bisherige Tätigkeit in Frage stellt. Wir erkennen daraus, dass das Problem des schlechten Sehens nicht nur dem stark Sehbehinderten vorbehalten ist.

Besonders bei den beruflichen Tätigkeiten, die ein erstklassiges Sehvermögen voraussetzen, kommen zusätzlich optische Sehhilfen zum Einsatz. Ich denke hier besonders an Zahntechniker, Grafiker, Drucker, usw. Wer einen solchen Beruf ausübt, wird schon bei kleinen Einschränkungen des Sehvermögens vor einem ernstem Problem stehen, zumal schlechte Arbeitsleistung schnell mit mangelnder Motivation oder Konzentration abgetan wird.

2. Der Beratungsprozess

2.1 Die Kontaktaufnahme

Die erste Kontaktaufnahme mit dem Schulungs- und Beratungszentrum erfolgt durch die Betroffenen selbst, meist aber durch die Schulen, Fürsorgestellen, Arbeitsämter, Arbeitsmedizinische Dienste oder durch die Rentenversicherungsträger. Wir laden die Betroffenen telefonisch in das Schulungs- und Beratungszentrum ein und bitten sie, ihre Sehhilfen und einen Bericht ihres behandelnden Augenarztes mitzubringen, der Auskunft über die Diagnose und die Prognose gibt. Wenn es möglich ist, sollten gewerbliche Arbeitnehmer eine Arbeitsprobe vorlegen.

Eine erfolgreiche Sehbehindertenberatung setzt eine ganzheitliche Beratung voraus, die sich nicht nur auf den Arbeitsplatz beschränken darf, sondern auch das Privatleben mit einbeziehen sollte. Daher bestehen von unserer Seite keine Einwände hinsichtlich der Anwesenheit einer Begleitperson.

2.2 Die funktionelle Überprüfung

Schon die Umstände und die Art und Weise, wie ein Ratsuchender den Beratungsraum betritt, geben wichtige diagnostische Hinweise auf sein funktionelles Sehvermögen: Nimmt der Sehbehinderte den Berater visuell oder nur akustisch wahr? Ergreift er spontan seine ausgestreckte Hand, sucht er sie, oder erwartet er, dass seine eigene Hand ergriffen wird? Das Verhalten sagt einiges über den Visus und das Gesichtsfeld aus. Nach der Begrüßung bitte ich den Probanden, die Garderobe zu benutzen und an dem Besprechungstisch Platz zu nehmen, wobei ich darauf achte, dass eventuelle Begleitpersonen ihm möglichst nicht vorauslaufen. Da die Garderobe in einem weniger gut beleuchteten Teil des Raumes liegt, der Besprechungstisch allerdings im Gegenlicht, weiß ich schon nach wenigen Sekunden etwas über das Dämmerungssehen und über die Blendempfindlichkeit, also in welchen Situationen der Ratsuchende Hilfe benötigt, wie mobil er ist und wo seine größten Probleme liegen. Findet er problemlos den Besprechungstisch? Erkennt er kontrastarme Gegenstände? Weicht er Hindernissen, welche sich nur schlecht von dem dunklen Fußboden abheben, spontan aus oder zögert er?

Ein erfahrener Berater kann schon in der Begrüßungsphase und anhand des Weges zur Garderobe und des Platznehmens im Groben beurteilen, ob größere Defizite hinsichtlich der Sehschärfe, des Kontrastsehens oder ein mangelhaftes Gesichtsfeld zu erwarten sind. Zu berücksichtigen ist dabei allerdings, dass es sich hier um einen funktionellen, informellen Test handelt, der nur massive Defizite aufzeigt. Es bleibt die Unsicherheit, ob wir es mit Jemandem zu tun haben, der schon bei kleinen Einschränkungen Unsicherheiten zeigt, oder um Jemanden, der sich Strategien erarbeitet hat, die es ihm erlauben, ein geringes Sehvermögens optimal zu nutzen und der daher einen sicheren Eindruck vermittelt.

2.3 Die Anamnese

Eine gründliche Anamnese ist Voraussetzung für eine gute Beratung. Nach der Sichtung, Auswertung und Interpretation der vorliegenden fachärztlichen Gutachten wird das Sehproblem, der bisherige Krankheitsverlauf und die Prognose besprochen. Der wichtigste Faktor ist die Zeit. Zeit, um mit dem von einer progressiv verlaufenden Krankheit und evtl. von Blindheit bedrohten Ratsuchenden zu überlegen, wie das Leben weitergehen kann und Zeit, um demjenigen, der nicht unter einer progressiven Erkrankung leidet, darin zu bestärken, dass er wirklich nicht mit einer Verschlechterung rechnen muß. Als Fachberater für Sehbehinderte führe ich umfangreiche Gespräche mit Ratsuchenden, welche zwar eine medizinische Beratung, aber meist keine soziale Hilfe erhielten. Offen geblieben ist häufig die Frage, "wie geht es weiter, kann ich arbeiten, selbständig leben, inwieweit werde ich auf Hilfe angewiesen sein?" Bei dem Betroffenen vorliegende Zweifel, "ob der Arzt mir auch die Wahrheit gesagt hat" oder ob er das Problem nur herunterspielen wollte, werden so weit wie möglich ausgeräumt.

Dabei werden die Zukunftsaussichten im eingehenden Gespräch erläutert. Ich weise auf die erforderlichen regelmäßigen augenärztlichen Kontrollen hin und führe mit Risikogruppen, wie Glaukompatienten, Diabetikern oder stark Kurzsichtigen ein besonders ausführliches Gespräch hinsichtlich der erforderlichen regelmäßigen fachärztlichen Kontrollen. Gibt es für das vorliegende Krankheitsbild Selbsthilfegruppen, so geben wir deren Kontaktanschriften heraus. Erhärtet sich der Eindruck, dass der Sehbehinderte die Situation nicht allein bewältigen kann, erfolgt ein eingehendes Gespräch mit dem Hinweis auf psychosoziale Dienste.

Nach dem Gespräch werden die vorhandenen Brillen ausgemessen und die mitgebrachten Hilfsmittel begutachtet. Es wird hinterfragt, wie es zu der Versorgung kam. Wurden z. B. die vorhandenen Kantenfilter unter problematischen Lichtverhältnissen erprobt oder nur nach Aktenlage empfohlen? Ist die Lupe, die Lupenbrille, Fernrohrbrille, das Monokular, hilfreich? Wie alt ist das Bildschirmlesegerät, entspricht es dem heutigen Stand der Technik? Wurde zusätzlich zu dem Langstock ein Mobilitätstraining durchgeführt? Werden die jeweiligen Hilfsmittel eingesetzt? In welchen Situationen wird welches Hilfsmittel benutzt und wann wird auf Hilfe dritter zurückgegriffen?

2.4 Die Ermittlung der visuellen Leistungsfähigkeit

Es folgt die Ermittlung des Sehvermögens und der besten Korrektur. Die objektive Refraktionsbestimmung wird mit einem automatischen Refraktometer vorgenommen. Sehschärfen ab 5 % bestimme ich mit einem Sehzeichenprojektor auf 5 Meter Entfernung, geringere Sehschärfen mit den "Sehproben für Sehbehinderte" von Zeiss auf einer Entfernung von 1 Meter. Nach Ermittlung der optimalen Refraktion wird mit der Niedertafel das Nahsehvermögen ermittelt. Der Proband liest zuerst mit seinen vorhandenen Hilfsmitteln, dann mit den von uns vorgeschlagenen Hilfen. Ziel ist das möglichst fließende Lesen handelsüblicher Druckschriften mit dem geringstmöglichen Aufwand unter Berücksichtigung der kosmetischen Komponente. Diese Tests erfolgen nicht unter beleuchtungstechnisch optimalen Bedingungen, sondern bei eingeschalteter Deckenbeleuchtung von

ca. 400 Lux. So erhalten wir Daten, welche möglichst praxisnah sind. Sind für das Berufsleben die Nieden Nr. 4 nicht ausreichend, so erfolgt zusätzlich die Bestimmung einer Sondersehhilfe, die das Erkennen extrem kleiner Schriften ermöglicht. Der Proband wird bei jeder Sehhilfe über deren Vor- und Nachteile und deren Grenzen der Einsatzmöglichkeiten informiert.

Den Kontrastbedarf ermitteln wir mit dem LZB-Test nach Buser. Vermuten wir ein eingeschränktes Gesichtsfeld, welches im ärztlichen Gutachten nicht erwähnt wurde, erfolgt eine orientierende Messung mit einem Handperimeter. Bestätigt sich der Verdacht, nehmen wir möglichst sofort telefonischen Kontakt mit dem behandelnden Augenarzt auf, um die Meßergebnisse miteinander abzustimmen. Diese vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Medizinern und technischem Beratern ist uns außerordentlich wichtig und eine Grundlage für die Erarbeitung sinnvoller Lösungsansätze.

2.5 Die Erstellung des Anforderungsprofiles

Wenn die visuelle Leistungsfähigkeit des Ratsuchenden bekannt ist, erfolgt die Erstellung des beruflichen Anforderungsprofils aus dessen Sicht. Wir lassen uns die Probleme, die im Berufsleben auftreten, schildern und fragen ihn, wie er seine persönliche Leistungsfähigkeit einschätzt. Ein gleichartiges Gespräch führen wir im Bedarfsfall auch mit den Vorgesetzten, dem Betriebsarzt und dem Sicherheitsingenieur. Durch den Abgleich der Auskünfte des Arbeitnehmers mit den Auskünften der Arbeitgeberseite ergibt sich eine umfassende Übersicht.

Bei gewerblichen Arbeitnehmern sind die Anforderungen und die Arbeitsumstände nur schwer oder nicht allein durch Befragung zu beurteilen. In diesen Fällen ist meist ein Betriebsbesuch im Rahmen der Arbeitsplatzgestaltung erforderlich. Diesen nehmen wir möglichst in Begleitung der örtlichen Fürsorgestelle und eines beratenden Ingenieurs vor. Dabei beurteilen wir nicht allein den direkten Arbeitsplatz, sondern auch die Wege zu den Sozialräumen und im Bedarfsfall auch den Weg von der Wohnung zur Arbeit. Es zeigt sich oft, dass nicht jeder Betrieb auf dem neuesten Stand der Technik ist. Häufig kann schon mit Arbeitsmitteln, welche nicht sehbehindertenspezifisch, sondern lediglich modern und zeitgemäß sind, ein Problem behoben werden. Oft müssen wir uns mit den Anforderungen, der Arbeitsweise und der Problematik der jeweiligen Branche auseinandersetzen, um fachlich fundierte Lösungsvorschläge erarbeiten zu können. Dies geschieht in enger Zusammenarbeit mit den Beratenden Ingenieuren der Hauptfürsorgestellen und der technischen Beratern der Arbeitsämter und erfordert nicht selten umfangreiche Recherchen.

2.6 Die Erarbeitung von Problemlösungen

Viele Werkstücke, die nach Meinung der Fachleute nur visuell beurteilt werden können, lassen sich auch mit Meßgeräten kontrollieren. Wir haben z. B. Facharbeiter mit geringem Sehrest in der Qualitätskontrolle eingesetzt. Durch Vernetzung der Instrumente, wie z. B. des Meßschiebers und der Mikrometerschraube mit einem PC wird es einem Blinden

möglich, die Arbeit der Sehenden zu kontrollieren.

Sollen Instrumente präzise abgelesen werden, bietet sich eine Umrüstung von Analog- auf Digitalanzeige an, soll jedoch nur ein ungefähres Maß erkannt werden, geht dies mit einer Analoganzeige schneller und einfacher, da diese nicht "durchgelesen" werden muss. Kann ein Ratsuchender "kleine Sachen" nicht mehr ausreichend gut sehen, sollte man sehr genau hinterfragen, was er unter "klein" versteht. Je nach Branche kann dieser Begriff außerordentlich stark differieren.

Ein Beispiel: Ein Lagerarbeiter, der mir erklärte, dass er Aluminiumprofile verladen muss, erwähnte erst nach einem längeren Gespräch ganz nebenbei, dass die Profile eine Länge von 16 - 18 Metern haben. Hier war also weniger die Sehschärfe, sondern Übersicht und Umsicht gefordert. Die wenigsten Berufstätigen können dies differenzieren, sie stellen lediglich fest, dass sie nicht alles sehen. Dabei kann der Sehbehinderte mit kleinem Gesichtsfeld "kleine Sachen" sehen, findet sie nur auf Grund der mangelnden Übersicht nicht.

Sucharbeiten oder Tätigkeiten an dauernd wechselnden Plätzen sind von ihm nicht leistbar, er ist aber unter Umständen in der Lage, Informationen, welche dicht nebeneinander angeboten werden, präzise zu erfassen. Es ist unsere Aufgabe, diese Probleme zu erkennen und zu lösen. Haben wir einen Lösungsvorschlag, so muss dieser mit dem Sicherheitsbeauftragten abgestimmt werden. Häufig sind zusammen mit diesem Fachmann die eventuellen Vorbehalte des Arbeitgebers hinsichtlich der Sicherheit auszuräumen.

Besondere Aufmerksamkeit richten wir auf die Beleuchtung und Blendung sowie auf die Arbeitshaltung des Erwerbstätigen. Gerade bei der Arbeitsplatzbeleuchtung und Blendungsbegrenzung stellen wir immer wieder Defizite fest, obwohl gerade diese Probleme in vielen Fällen von einem aufmerksamen Beobachter mit gesundem Menschenverstand direkt erkannt werden können. Oft werden die Mindestanforderungen, welche von der Bildschirmarbeitsplatzverordnung vorgegeben werden, nicht eingehalten. Die Beleuchtung ist nicht fachgerecht, die Lampen blenden. Es wird häufig viel und stark geleuchtet, aber nicht an den richtigen Stellen. In Fabrikhallen sind die Gänge oft genauso hell wie der daneben liegende Messplatz. Häufig reicht für die Gänge die Hälfte an Licht und der Messplatz benötigt nur eine zusätzliche Leuchte. Ein Gesichtspunkt, den der Arbeitgeber wegen der zu erwartenden Stromersparnis gerne hört. Wir finden Monitore, welche direkt vor einem Fenster aufgestellt sind oder in denen sich die dahinterliegenden Fenster oder Lichtquellen spiegeln. Bildschirme und Deckenbeleuchtungen sind an den gleichen Stromkreis angeschlossen, es treten Interferenzen auf.

Wer, außer einem Mediziner, denkt daran, dass in einem Operationssaal Dämmerlicht herrschen kann. Ein Operateur, welcher mit einem Endoskop nach der Schlüssellochmethode arbeitet, wünscht auf seinem Monitor ein kontrastreiches Bild und wird deshalb eine starke Beleuchtung vermeiden. Ein Anästhesist, über 50 Jahre alt, Sehschärfe 70 %, der unter diesen Lichtverhältnissen arbeitet und nur mit einer 4 Jahre alten Lesebrille versorgt ist, kann schon bei dieser kleinen Einschränkung des Sehvermögens die Beschriftungen auf den Ampullen nicht mehr sicher

ablesen, ist also ohne eine neue Lesebrille nicht arbeitsfähig.

Mangelnde Dauerbelastbarkeit von Personen mit einem Lebensalter von über 50 Jahren ist bei der Bildschirmarbeit häufig auf eine nicht ausreichende Brillenversorgung zurückzuführen. In jedem Betrieb sieht man diese bedauernswerten Menschen, die mit zurückgelegten Kopf versuchen, mit einer Gleitsichtbrille den Bildschirm abzulesen.

Eine spezielle Bildschirmarbeitsbrille wirkt hier Wunder. Doch auch hier ist zu differenzieren: Nicht jede Berufsgruppe arbeitet in 60 cm Abstand. Mir sind mehrere Fälle bekannt, wo Techniker, die an einem CAD-Arbeitsplatz auf einer Distanz von ca. 1,10 Metern vor ihren Monitoren sitzen, eine Bildschirmarbeitsbrille bekamen, die für Textverarbeitung, also für 60 cm, gedacht ist.

Ich appelliere hier ausdrücklich an den Arbeitsmediziner, Augenarzt und Optiker, dass er sich grundsätzlich fragt, für welche Sehaufgaben die Nahbrille eingesetzt werden soll und ob die Standardausfertigung in dem jeweiligen Fall angebracht ist.

2.7 Die Dokumentation

Alle oben beschriebenen Arbeitsschritte werden von uns lückenlos dokumentiert. Als Abschluss schicken wir eine Hilfsmittlempfehlung an den Sehbehinderten, in welcher wir ihm empfehlen, sich mit dem Schreiben bei seinem behandelnden Augenarzt vorzustellen. In diesem Bericht sind die Hilfsmittel genannt, welche unseres Erachtens von der Krankenkasse finanziert werden sollten. Ein zweiter Bericht, der sich auf die Arbeitsplatzausstattung bezieht, wird von uns zur Hauptfürsorgestelle gesandt, wo über die Möglichkeiten der Finanzierung unserer Vorschläge entschieden wird. In beiden Berichten sind nicht nur die Hilfsmittel erklärt und die Bezugsquellen genannt, wir geben auch den jeweiligen Verwendungszweck an und begründen, warum wir speziell dieses und kein anderes Hilfsmittel empfehlen. Rückfragen der Augenärzte, Optiker und Krankenkassen beantworten wir meist telefonisch. Sollten wider Erwarten weitere Probleme auftauchen oder sich die Versorgung als unzureichend erweisen, stehen wir den Sehbehinderten weiter zur Verfügung.

3. Zusammenfassung

Das Beratungsangebot des Schulungs und Beratungszentrums für Blinde und Sehbehinderte am Berufsbildungswerk Soest steht Ratsuchenden kontinuierlich, angefangen von der Schule, über die Ausbildung bis in das Berufsleben zur Verfügung. Wichtig ist uns, dass alle Ratsuchenden angemessen mit Hilfsmitteln ausgestattet werden. Wir streben dabei an, dass die sehbehinderten Menschen, die wir beraten, weder im Berufs- noch im Privatleben visuell über- oder unterfordert werden, damit sie erfolgreich in Schule und Beruf mitarbeiten und ein unabhängiges, selbständiges Leben unter möglichst normalen Bedingungen führen können.

Der Schlüssel zum Erfolg der Beratungstätigkeit liegt zweifellos in der vertrauensvollen Zusammenarbeit der beteiligten Experten, in die die Mitarbeiter des Schulungs- und Beratungszentrums ihr fundiertes Fachwissen und ihre Erfahrung einbringen. Dabei müssen alle Beteiligten über ihren eigenen Tellerrand hinausblicken und kreativ nach einzelfallbezogenen Lösungen suchen.

Die von uns empfohlenen Arbeitsplatzausstattungen sind teilweise sehr teuer, doch aus menschlicher und auch aus volkswirtschaftlicher Sicht sind diese Investitionen gerechtfertigt, denn erfolgreich ins Arbeitsleben integrierte sehbehinderte Menschen kosten kein Geld. Im Gegenteil, sie zahlen Steuern und Sozialabgaben wie jeder andere nichtbehinderte Berufstätige und tragen somit zum Gemeinwohl bei.

Bedenkt man weiter, wie viel Geld Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Sozialversicherungsträger durch visuell bedingte Arbeitsunfähigkeit und krankheitsbedingte Fehlzeiten verlieren, und wie einfach und preiswert die Beseitigung der Ursachen im Vergleich dazu häufig ist, so fragt man sich, warum derartige Dienstleistungen nicht stärker nachgefragt werden.