

HTW Chur

Hochschule für Technik und Wirtschaft
University of Applied Sciences

Churer Schriften zur Informationswissenschaft

Herausgegeben von
Wolfgang Semar und Brigitte Lutz

Arbeitsbereich
Informationswissenschaft

Schrift 73

Inklusion von Mitarbeitenden mit einer
Beeinträchtigung in Bibliotheken

Felicitas Isler

Chur 2015

Churer Schriften zur Informationswissenschaft

Herausgegeben von Wolfgang Semar und Brigitte Lutz

Schrift 73

Inklusion von Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung in Bibliotheken

Felicitas Isler

Diese Publikation entstand im Rahmen einer Thesis zum Bachelor of Science FHO in Information Science.

Referent: Prof. Dr. Urs Dahinden

Korreferent: Msc Ivo Macek

Verlag: Arbeitsbereich Informationswissenschaft

ISSN: 1660-945X

Chur, April 2015

Kurzfassung

Am 15. Mai 2014 ist in der Schweiz die UNO-Behindertenrechtskonvention in Kraft getreten. Sie hält fest, dass Menschen mit Behinderungen das Recht haben, ihren Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen. Österreich hat diese Konvention bereits 2008 ratifiziert und in Kraft gesetzt, Deutschland 2009. Diese beiden Nachbarländer haben Beschäftigungsquoten für Behinderte eingeführt, um deren Anspruch auf eine Arbeitsstelle zu verwirklichen. Die Schweiz kennt keine solchen Quoten, sie setzt auf das freiwillige Engagement der Arbeitgeber.

Bibliotheken beschäftigen in der Schweiz rund 7000 Personen und sind somit bedeutende Arbeitgeber. Sie bieten auch Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung Arbeitsplätze, allerdings gibt es dazu keinerlei schriftliche Quellen. Deshalb besteht das Ziel dieser Bachelor-Thesis darin, diese Wissenslücke zu schliessen und das Engagement von Bibliotheken in der Deutschschweiz im Bereich Inklusion von Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung zu dokumentieren.

Dazu wurden Experteninterviews mit Personalverantwortlichen von fünf wissenschaftlichen und fünf grossen, allgemein-öffentlichen Bibliotheken durchgeführt, sowie mit einer betroffenen, beeinträchtigten Mitarbeitenden. Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass teilweise ein beachtliches Engagement vorhanden ist. Dieses ist aber weder in den Leitbildern der Bibliotheken verankert, noch ist es Teil einer bewussten Diversity-Management-Strategie.

Schlagwörter: Inklusion, Integration, Beeinträchtigung, Behinderung, Erwerbsarbeit, Diversity Management, Bibliothek, Schweiz

Vorwort

Es ist glücklichen Umständen zu verdanken, dass ich diese Bachelor-Thesis in den vergangenen fünf Monaten erarbeiten durfte. Im Zug von Chur nach Zürich machte mich Prof. Dr. Rudolf Mumenthaler darauf aufmerksam, dass das Thema „Integration von beeinträchtigten Mitarbeitenden in Bibliotheken“ als Master-Thesis ausgeschrieben wurde, nachdem ich ihm erzählt hatte, dass mich diese Thematik interessiert. Er übernahm auch die Anfrage beim Referenten, Prof. Dr. Urs Dahinden, und dieser wiederum holte die Bewilligung beim Studiengangsleiter, Prof. Dr. Bernard Bekavac, für mich ein. Für dieses Engagement möchte ich mich bei den drei Dozenten ganz herzlich bedanken!

Bei der Erarbeitung des Exposés und der Vorbereitung des Kolloquiums hat mich der Referent, Prof. Dr. Urs Dahinden, massgeblich unterstützt, auch indem er den Kontakt zu Thomas Bruggmann herstellte, dem Masterstudenten, der die Thematik im Bereich der Archive bearbeitet. So konnten wir gemeinsam den Interviewleitfaden für die Experteninterviews mit Personalverantwortlichen in Bibliotheken respektive Archiven erarbeiten. Herr Dahinden nahm sich vor der Interviewphase auch die Zeit, mit uns beiden den Interviewleitfaden und das Pretest-Interview zu besprechen, so dass letzte Unklarheiten beseitigt werden konnten. Für die unkomplizierte Zusammenarbeit möchte ich mich bei Thomas Bruggmann bedanken und für die wertvollen Tipps, welche mir Prof. Dr. Urs Dahinden als erfahrener Sozialwissenschaftler geben konnte, bin ich ihm zu grossem Dank verpflichtet.

Diese Arbeit hätte nicht geschrieben werden können ohne die Bereitschaft von Personalverantwortlichen von fünf allgemein-öffentlichen und fünf wissenschaftlichen Bibliotheken, sich Zeit zu nehmen, um mir umfassend Auskunft zu geben. Ganz besonders gefreut hat mich, dass sich eine Betroffene mit einer Beeinträchtigung bei mir gemeldet und sich für ein Interview zur Verfügung gestellt hat. So wurde es mir ermöglicht, auch die Betroffenenansicht in diese Arbeit einfliessen zu lassen. Allen Interviewpartnern sei an dieser Stelle herzlich gedankt!

Meiner Arbeitgeberin, der Bibliothek vonRoll in Bern, danke ich für den Langzeitarbeitsplatz, den sie mir im letzten Semester zur Verfügung gestellt hat, so dass ich konzentriert arbeiten konnte und ganz besonders dafür, dass ich mein Arbeitspensum während der Schreibphase auf 20 Prozent reduzieren durfte. Im Monat Juli hat mir die Stadtbibliothek Olten einen Arbeitsraum zur Verfügung gestellt, so dass ich auch während der Schliessung der vonRoll-Bibliothek immer einen ruhigen Arbeitsort hatte. Auch dafür vielen Dank!

Dem Korreferenten, Msc Ivo Macek, danke ich für die Unterstützung im Hintergrund und last but not least Kurt Schibler fürs Korrekturlesen.

Inhaltsverzeichnis

Kurzfassung	3
Vorwort.....	4
Inhaltsverzeichnis.....	5
Abbildungsverzeichnis.....	8
Tabellenverzeichnis.....	8
Abkürzungsverzeichnis.....	8
1 Einleitung	9
2 Quellenbeurteilung.....	11
3 Begriffe	13
3.1 Inklusion.....	13
3.2 Beeinträchtigung.....	15
4 Beeinträchtigung und Erwerbstätigkeit	19
4.1 Die Bedeutung von Erwerbsarbeit.....	19
4.2 Die UNO-Behindertenrechtskonvention	20
4.3 Politische Lösungen in den deutschsprachigen Ländern.....	23
4.4 Diversity Management	24
5 Untersuchungsmethode	27
5.1 Leitfragen.....	28
5.2 Erhebungsinstrument und Pretest-Interview.....	29
5.3 Teilnehmende Bibliotheken	32
5.4 Experteninterviews und Transkription	33
6 Befragung der Personalverantwortlichen.....	35
6.1 Leitfrage 1: Umfang der Beschäftigung von Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung	36
6.1.1 Anzahl der Mitarbeitenden	36
6.1.2 Vollzeitäquivalente und Beschäftigungsgrad	38
6.1.3 Anzahl Mitarbeitende mit einer Beeinträchtigung	39
6.1.4 Anstellungsgrad der Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung.....	40

6.1.5	Beantwortung der Leitfrage 1	41
6.2	Leitfrage 2: Arbeitssituation der Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung	42
6.2.1	Art der Beeinträchtigungen	42
6.2.2	Funktionen von Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung	44
6.2.3	Inklusion ins Team	46
6.2.4	Best-Practice-Beispiele	48
6.2.5	Beantwortung der Leitfrage 2	49
6.3	Leitfrage 3: Zusammenarbeit mit der IV und andern externen Partnern	50
6.3.1	Unterstützung durch externe Stellen	52
6.3.2	Absenzenmanagement und IV-Früherfassung	55
6.3.3	Beantwortung der Leitfrage 3	57
6.4	Leitfrage 4: Gesellschaftliche Verantwortung von Bibliotheken als Arbeitgeber	58
6.4.1	Leitbild und Richtlinien für den Umgang mit Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung	59
6.4.2	Weiterbeschäftigung und Neuanstellung von Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung	60
6.4.3	Gesellschaftliche Verantwortung	61
6.4.4	Aussenwahrnehmung und Kommunikation des Engagements im Bereich Inklusion	63
6.4.5	Beantwortung der Leitfrage 4	65
6.5	Leitfrage 5: Zeitliche Entwicklung der Beschäftigung von Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung	66
6.5.1	Entwicklung der Anzahl der Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung in der Vergangenheit	67
6.5.2	Zukünftige Entwicklung der Anzahl der Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung	69
6.5.3	Haltung gegenüber Behindertenquoten	70
6.5.4	Beantwortung der Leitfrage 5	72
7	Befragung einer Betroffenen	73
7.1	Ausgangslage	73
7.2	Zustandekommen der Ausbildung	74
7.3	Ablauf der Ausbildung und Zukunftsperspektiven	75
7.4	Soziale Situation am Arbeitsplatz und an der Fachhochschule	77

7.5	Fazit.....	78
8	Beantwortung der Forschungsfrage	79
9	Handlungsempfehlungen	81
10	Quellenverzeichnis.....	83
11	Anhang	85
11.1	Interviewleitfaden für Experteninterviews mit Personalverantwortlichen in Bibliotheken	85
11.2	Interviewleitfaden für Experteninterview mit Betroffener, die Fachhochschule via IV-Integrationsmassnahme absolviert.....	88

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Von der Exklusion zur Vision der Inklusion	14
Abbildung 2: Mitarbeitende mit und ohne Anstellung	38
Abbildung 3: Durchschnittliche Vollzeitäquivalente und Beschäftigungsgrad	39
Abbildung 4: Beeinträchtigte Mitarbeitende mit und ohne Anstellung	40
Abbildung 5: Prozentualer Anteil beeinträchtigter Personen	40
Abbildung 6: Vollzeitäquivalente und Beschäftigungsgrad beeinträchtigter Angestellter	41
Abbildung 7: Häufigkeit verschiedener Beeinträchtigungen	43
Abbildung 8: Prozentuale Verteilung der Beeinträchtigungen	43
Abbildung 9: Prozentualer Anteil der Funktionen	45
Abbildung 10: Zusammenhang zwischen Beeinträchtigung und Funktion	50
Abbildung 11: Meldungen an die IV-Stellen nach Instanz, 2013	51
Abbildung 12: Zufriedenheit mit externen Institutionen	53
Abbildung 13: Absenzenmanagement und Früherfassung	56
Abbildung 14: Entwicklung in den letzten 10 Jahren	67
Abbildung 15: Zukünftige Entwicklung	69

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Abdeckung der Befragung	35
------------------------------------	----

Abkürzungsverzeichnis

BRK	Behindertenrechtskonvention
ICF	International Classification of Functioning, Disability and Health
ICIDH	International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps
IV	Invalidenversicherung
RAV	Regionales Arbeitsvermittlungszentrum
WHO	World Health Organization

1 Einleitung

*„Es ist normal,
verschieden zu sein“*
Richard von Weizsäcker (1993)

Diese Aussage, welche Richard von Weizsäcker bei der Eröffnungsveranstaltung der Tagung der Bundesarbeitsgemeinschaft Hilfe für Behinderte am 1. Juli 1993 in Berlin gemacht hat (Kühn und Rüter 2008, S. 15), trifft den Kern des Inklusionsansatzes. Er steht für einen Paradigmenwechsel im Behindertenbereich, der seinen Ursprung in den Bürgerrechtsbewegungen der sechziger und siebziger Jahre in den USA hat (Theunissen 2006, S. 14). Seit der Jahrtausendwende ist dieser Paradigmenwechsel auch im deutschen Sprachraum angekommen (Kühn und Rüter 2008, S. 14). Behinderte Menschen fordern uneingeschränkte Teilhabe an allen Lebensbereichen, auch am Arbeitsleben (Bielefeldt 2012, S. 158). (Kapitel 3.1)

Der Behinderungsbegriff selbst wurde ebenfalls von diesem Paradigmenwechsel erfasst, indem in der seit 2001 international gültigen Klassifikation ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health) der WHO anerkannt wird, dass Behinderung immer durch eine negative Wechselwirkung zwischen einer Person mit einem Gesundheitsproblem und ihrer Umwelt entsteht (Arnade 2006, S. 212). Kurz gesagt, man *ist* nicht behindert, sondern man *wird* behindert, zum Beispiel als Rollstuhlfahrer durch Treppen. Da „Behinderte“ immer noch ein stigmatisierender Begriff ist, wird in dieser Arbeit der neutralere Begriff „Menschen mit einer Beeinträchtigung“ verwendet. (Kapitel 3.2)

2006 schliesslich fand auch auf politischer Ebene ein Paradigmenwechsel statt, als die UNO eine eigene Menschenrechtskonvention für behinderte Menschen verabschiedete, die „Convention on the Rights of Persons with Disabilities“, welche die Schweiz ratifiziert und am 15. Mai 2014 in Kraft gesetzt hat (Bundesbehörden der Schweizerischen Eidgenossenschaft 2014, S. 1119). Sie schreibt die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung in allen Lebensbereichen fest und verbietet jegliche Diskriminierung, so auch auf dem Arbeitsmarkt. (Kapitel 4.2)

Nun ist es an der Zeit zu fragen, wie die Realität aussieht. Bibliotheken beschäftigen in der Schweiz rund 7000 Personen (Bundesamt für Statistik 2013) und sind damit bedeutende Arbeitgeber. Diese Bachelor-Thesis setzt sich zum Ziel, zu untersuchen, ob Bibliotheken dem Anspruch der UNO-Behindertenrechtskonvention gerecht werden, indem sie auch Menschen mit Behinderung die Möglichkeit geben, „ihren Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen (BRK Art. 27 Absatz 1) (Bundesbehörden der Schweizerischen Eidgenossenschaft 2014, S. 1136).“

Darum lautet die Forschungsfrage:

Wie setzen Bibliotheken in der Deutschschweiz die Inklusion von Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung um?

Ihr Engagement soll in dieser Arbeit dokumentiert werden. Die Einschränkung auf die Deutschschweiz wurde aus sprachlichen Gründen vorgenommen.

Wie der Quellenbeurteilung in Kapitel 2 zu entnehmen ist, gibt es in der Schweiz noch keine schriftlichen Dokumente zum Thema „Inklusion von Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung in Bibliotheken“. Es handelt sich hier also um Primärforschung. Um das benötigte Datenmaterial zu erheben, wurden deshalb Experteninterviews mit Personalverantwortlichen von Bibliotheken durchgeführt.

Es wurden fünf Leitfragen formuliert, die verschiedene Aspekte des Themas abdecken:

- den Umfang, in dem Bibliotheken Mitarbeitende mit einer Beeinträchtigung beschäftigen;
- die Funktionen, in denen diese Beschäftigten arbeiten;
- die Zusammenarbeit mit externen Stellen insbesondere der IV;
- die Kommunikation ihres Engagements nach Aussen;
- die zeitliche Entwicklung ihres Engagements in der Vergangenheit und Zukunft.

Nach einer ausführlichen Beschreibung des Vorgehens in Kapitel 5 folgt als Hauptteil dieser Arbeit in Kapitel 6 die Auswertung der zehn Experteninterviews, die mit je fünf Personalverantwortlichen von wissenschaftlichen und grossen allgemein-öffentlichen Bibliotheken durchgeführt wurden. Die fünf Leitfragen werden in diesem Kapitel beantwortet.

Neben der Arbeitgebersicht, die von den Personalverantwortlichen eingebracht wird, ist natürlich auch die Arbeitnehmersicht aus der Perspektive von Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung interessant. Erfreulicherweise hat sich eine Betroffene als Auskunftsperson zur Verfügung gestellt, so dass in Kapitel 7 auch noch die Betroffenenansicht in diese Arbeit einfließen kann.

Auch wenn aufgrund der relativ kleinen Stichprobe diese Untersuchung keinen Anspruch auf Repräsentativität erheben kann, erlauben die ermittelten Daten doch die Beantwortung der Forschungsfrage in Kapitel 8.

Zum Schluss werden in Kapitel 9 einige Handlungsempfehlungen abgegeben, damit in Zukunft auch in Schweizer Bibliotheken sowohl vor als auch hinter der Theke gilt: „Es ist normal, verschieden zu sein.“

2 Quellenbeurteilung

Der Inklusionsbegriff als solcher wird besonders in der Heil-, Sonder- und Behindertenpädagogik stark thematisiert, so von Theunissen (2006) im Beitrag „Inklusion – Schlagwort oder zukunftsweisende Perspektive?“, von Gröschke (2011) in seinem Werk „Arbeit - Behinderung – Teilhabe. Anthropologische, ethische und gesellschaftliche Bezüge“, von Kühn und Rütters (2008) in „Arbeitsmarkt und Behinderung. Neue Anforderungen an die Soziale Arbeit?“ oder von Bielefeldt (2012) im Beitrag „Inklusion als Menschenrechtsprinzip. Perspektiven der UN-Behindertenrechtskonvention“.

Speziell der beruflichen Inklusion widmet sich der Sammelband „Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung. Best Practices aus dem ersten Arbeitsmarkt.“, welcher 2013 von Stephan A. Böhm, Miriam K. Baumgärtner und David J.G. Dwertmann vom Center for Disability and Integration der Universität St. Gallen (HSG) herausgegeben wurde. Der darin enthaltene Beitrag „Unterschiedliche Politikansätze zur Arbeitsmarkt-Integration von Menschen mit Behinderung. Eine volkswirtschaftliche Perspektive“ von Eva Deuchert und Helge Liebert vergleicht auf übersichtliche Weise die Behindertenpolitik in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Der Beitrag „Rewards and Compensation von Menschen mit Behinderung. Eine ethische Perspektive“ von Nils Jent und Regula Dietsche befasst sich mit dem Ansatz des Diversity Managements.

Zum Thema Diversity Management gibt es eine Fülle von Literatur. Um die Herkunft dieses Managementansatzes geht es im Beitrag „Die historische Entwicklung von Diversity Management in den USA und in Deutschland“ von Günther Vedder (2006). Aus der Schweiz stammt der Titel „Innovativ führen mit Diversity-Kompetenz“ von Catherine Müller und Gudrun Sander (2011). Allerdings behandeln die beiden Autorinnen hauptsächlich Gender-Fragen. Mitarbeitende mit einer Beeinträchtigung werden nur am Rande erwähnt.

Die Geschichte des Begriffs „Behinderung“ zeichnen Christian Mürner und Udo Sierck (2012) in „Behinderung. Chronik eines Jahrhunderts“ nach. Mit dem Behinderungsbegriff in der ICF befasst sich Hirschberg (2009) in „Behinderung im internationalen Diskurs. Die flexible Klassifizierung der Weltgesundheitsorganisation“. In den Disability Studies bringen meist selbst behinderte Wissenschaftler ihre Sichtweise in die Diskussion ein, so im Sammelband „Nicht über uns – ohne uns! Disability Studies als neuer Ansatz emanzipatorischer und interdisziplinärer Forschung über Behinderung“ herausgegeben von Hermes und Rohrmann (2006).

Mit über 100'000 Personen sind heute die psychisch Erkrankten die grösste Gruppe der IV-RentenbezügerInnen in der Schweiz (Bundesamt für Sozialversicherungen 2014). Mit ihrer Situation auf dem Arbeitsmarkt befasst sich der von der OECD 2014 herausgegebene

Forschungsbericht „Psychische Gesundheit und Beschäftigung: Schweiz“. Ebenfalls um die Arbeitssituation von psychisch Erkrankten geht es im „Handbuch berufliche Integration und Rehabilitation“, herausgegeben von Hermann Mecklenburg und Joachim Storck (2010), wobei dieser Sammelband die Situation in Deutschland beleuchtet.

Um herauszufinden, ob es in der Schweiz bereits Material zum Thema Inklusion im Bibliotheksbereich gibt, wurden die 14 Jahrgänge der Zeitschrift *Arbido*, dem gemeinsamen Publikationsorgan der Berufsverbände Bibliothek Information Schweiz (BIS) und dem Verein Schweizerischer Archivarinnen und Archivare (VSA), welche seit letztem Herbst digital auf der Website www.arbido.ch zugänglich sind, durchgegangen, doch Mitarbeitende mit einer Beeinträchtigung waren seit dem Jahr 2000 nie ein Thema in dieser Verbandszeitschrift.

Ebenfalls wurden die Themen der Abschlussarbeiten an der HTW Chur des Bachelorstudiengangs seit 2002, der MAS-Abschlüsse seit 2004 und der Msc-Abschlüsse seit 2012, die auf der Website der HTW zugänglich sind, nach der Thematik „Mitarbeitende mit einer Beeinträchtigung“ durchsucht, aber auch hier ohne Ergebnis. Das Gleiche gilt für die Abschlussarbeiten der MAS-Studiengänge „Archiv-, Bibliotheks- und Informationswissenschaft“ der Universitäten Bern und Lausanne, wie auch für die Abschlussarbeiten der MAS-Studiengänge „Bibliotheks- und Informationswissenschaft“ der Universität Zürich.

Auf dem Informationsportal www.compasso.ch, das sich an Arbeitgeber richtet, die Informationen suchen zur beruflichen Eingliederung von Arbeitnehmenden mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung, ist in der Branche „Bibliotheken, Archive, Museen“ ein einziges Fallbeispiel aufgeführt, und dieses zeigt ein Museum, nämlich das Internationale Uhrenmuseum in La Chaux-de-Fonds. Obwohl Bibliotheken in der Deutschschweiz sehr wohl auch Mitarbeitende mit einer Beeinträchtigung beschäftigen, scheinen sie dieses Engagement bis jetzt nicht zu thematisieren.

Es wurde im deutschsprachigen Raum nur eine einzige Publikation aus dem Bibliotheksbereich gefunden, die sich mit Diversity Management befasst: „Diversity Management – Eine Managementkultur der Vielfalt – für ein neues Image der Bibliotheken“ von Wolfgang Kaiser (2008). Dieser Autor legt den Fokus aber in erster Linie auf Menschen mit Migrationshintergrund als Mitarbeitende und Benutzende von Bibliotheken. Das Thema „Mitarbeitende mit einer Beeinträchtigung“ wird nur am Rande gestreift.

3 Begriffe

In diesem Kapitel werden die beiden zentralen Begriffe „Inklusion“ und „Beeinträchtigung“, um welche es in der vorliegenden Arbeit geht, definiert und gegen andere gängige Begriffe wie „Integration“ oder „Behinderung“ abgegrenzt.

3.1 Inklusion

Das Wort Inklusion stammt vom lateinischen Verb „includere“ (einschliessen) ab (Theunissen 2009, S. 20). Der Begriff „Inclusion“ wurde zuerst im angloamerikanischen Sprachraum gebräuchlich. Ausgangspunkt für Inklusion als Leitidee in der Behindertenarbeit waren in den sechziger und siebziger Jahren politische Aktionen und Initiativen von behinderten Menschen und ihren Angehörigen in den USA. Sie forderten Selbstbestimmung, rechtliche Gleichheit und die Anerkennung von behinderten Menschen als Bürger, sowie soziale Gerechtigkeit und volle gesellschaftliche Teilhabe (Theunissen 2006, S. 13-14).

Doch der Begriff Inklusion bezieht sich nicht nur auf Menschen mit einer Behinderung, sondern auf alle Minderheiten innerhalb einer Gesellschaft, wie aus der Begriffsdefinition von Gröschke (2011) hervorgeht:

„Das Prinzip der Inklusion fordert die uneingeschränkte Einbeziehung aller vormals marginalisierten und ausgeschlossenen Minderheiten in das gesellschaftliche Leben und seine Institutionen bei Wahrung und Anerkennung ihrer Verschiedenheiten und Eigenheiten, und ohne Anpassungsdruck an eine vorgegebene gesellschaftliche Normalität (S. 7).“

Im deutschsprachigen Raum wird die Ablösung des Begriffs Integration durch Inklusion erst seit der Jahrtausendwende diskutiert. Kühn und Rüter (2008) begründen die Notwendigkeit eines neuen Begriffs wie folgt: „Die Begrifflichkeit Inklusion soll den Blick abwenden von einem Zwei-Klassen-Denken, in der die eine Gruppe in die andere integriert werden muss (S. 14).“ Abbildung 1 stellt die vier Begriffe Exklusion, Separation, Integration und Inklusion symbolisch dar und lässt auf diese Weise den Unterschied zwischen den immer noch häufig synonym verwendeten Begriffen Integration und Inklusion augenfällig werden.

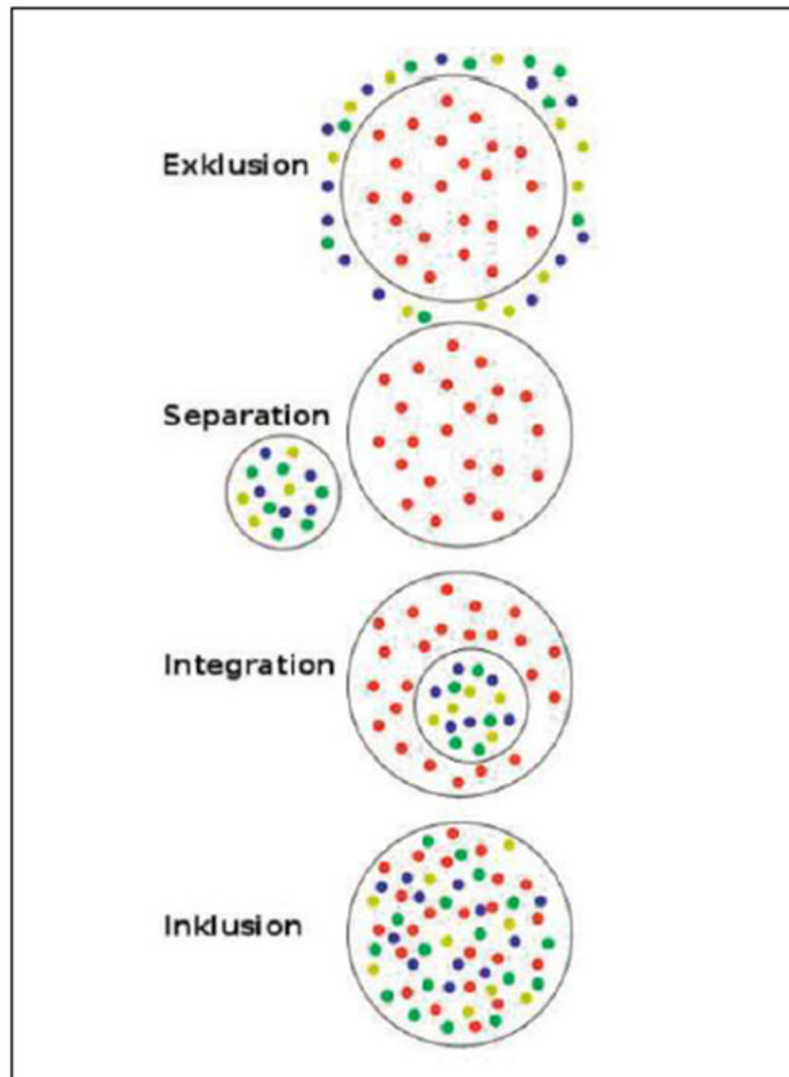


Abbildung 1: Von der Exklusion zur Vision der Inklusion (Hesse 2013, S. 5)

Bielefeldt (2012) spricht dann auch von einem Paradigmenwechsel, der durch die Verwendung des Begriffs Inklusion hervorgerufen wird. Er gebraucht zur Verdeutlichung folgendes Bild:

„Es geht demnach nicht mehr nur um das Öffnen von Türen und Fenstern, sondern langfristig um die Gestaltung einer Gesellschaft, in der sich alle als selbstverständlich dazugehörig erleben können. Diese ‚selbstverständliche Zugehörigkeit‘ (die faktisch natürlich alles andere als selbstverständlich ist!) macht den Kern der Inklusion aus. [...] Für dieses Ziel müssen, um im Bild zu bleiben, Wände verstellt und womöglich manche Mauern eingerissen werden. In allen gesellschaftlichen Bereichen soll Behinderung als Bestandteil normalen menschlichen Zusammenlebens verstanden und akzeptiert werden. Dies gilt für den Arbeitsmarkt, das Wohnungswesen, Ehe und Familie, Kultur, Politik, das Gesundheitssystem, die Systeme der sozialen Sicherung und das

Bildungssystem vom Kindergarten über die Schule bis zur Universität (S. 158).“

Das Ziel einer inklusiven Gesellschaft ist visionär, dessen ist sich auch Lauber (2013) bewusst, wenn sie schreibt:

„Philosophisch betrachtet gibt es in einer inklusiven Gesellschaft keine Hierarchien mehr: kein ‚wir‘ und ‚die anderen‘, kein ‚besser‘ oder ‚schlechter‘, kein ‚behindert‘ oder ‚nicht behindert‘, sondern schlicht eine einzige Menschheit oder Gesellschaft. Das Paradigma der Inklusion ist visionär: Es beschreibt die Gleichwertigkeit aller Menschen und wirft gängige gesellschaftliche Normen über Bord. Normal ist in der inklusiven Gesellschaft die Vielfalt, die Einzigartigkeit, das Vorhandensein von Unterschieden (S. 3).“

Sie zitiert Charles Gardou, der die Vision der Inklusion mit der Demokratie vergleicht: „Die inklusive Gesellschaft ist eine Vision, ein Horizont, der uns eine Richtung vorgibt. Wir brauchen solche Visionen: Die Demokratie konnte man sich einst auch nicht vorstellen und heute ist sie bei uns Realität (ebd., S. 3).“

In dieser Arbeit wird der Begriff Inklusion verwendet, wenn es um den Einbezug von Menschen mit einer Beeinträchtigung in die Arbeitswelt geht, auch wenn in der Schweiz die Invalidenversicherung beispielsweise immer noch konsequent von Eingliederung oder Integration spricht.

3.2 Beeinträchtigung

Für den Begriff „Beeinträchtigung“ konnte in der Literatur keine Definition gefunden werden. Deswegen wurde eine Arbeitsdefinition entworfen:

Unter Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung sind Menschen zu verstehen, die eine körperliche oder geistige Behinderung haben oder eine physische oder psychische Krankheit, welche Auswirkungen hat auf die Situation am Arbeitsplatz.

So soll zum Ausdruck gebracht werden, dass es in dieser Arbeit ausschliesslich um Krankheiten und Behinderungen geht, welche tatsächlich Auswirkungen haben auf die Situation am Arbeitsplatz und nicht darum, ob jemand eine medizinische Diagnose hat oder nicht.

Es wurde bewusst der Begriff Beeinträchtigung statt Behinderung gewählt, um herauszustreichen, dass nicht nur Menschen, die Anspruch auf eine Invalidenrente haben, gemeint sind.

Auf den ersten Blick scheint „Behinderung“ klarer definiert zu sein als „Beeinträchtigung“. Doch wenn man sich näher damit befasst, wird erkennbar, dass auch dieser Begriff einem

dauernden Wandel unterworfen und seine Definition keineswegs statisch und unumstritten ist. Mürner und Sieck (2012) zeichnen in ihrem Buch „Behinderung. Chronik eines Jahrhunderts“ die Geschichte dieses Begriffs in Deutschland nach. Sie weisen in der Einleitung auf diesen Entwicklungsprozess hin:

„Die langsamen Wandlungen im Verständnis von Behinderung und die damit einhergehend veränderten Umgangsweisen spiegeln sozialhistorische Prozesse wider. Aus den entmündigten Krüppeln oder den zu versorgenden Anstaltsinsassen wurden tendenziell Personen mit einer eigenen Lebensgeschichte (S. 10).“

Sie zeigen auch, dass das Wort „Behinderung“, so wie wir es heute verwenden, gar noch nicht so alt ist: „Um 1900 war Behinderung noch kein Begriff im heutigen Sinn. Doch unter den Bezeichnungen ‚Krüppel‘ oder ‚Missgeburt‘ konnte Entsprechendes umfassend thematisiert werden (ebd., S. 12).“ Noch während dem Ersten Weltkrieg sprach man offiziell von Kriegskrüppeln und Krüppelfürsorge (ebd., S. 22-23). Der selber stark körperbehinderte Otto Perl war 1919 Mitbegründer des „Bundes zur Förderung der Selbsthilfe der körperlich Behinderten“. Er beansprucht für sich die Urheberschaft des Begriffs „Körperbehinderter“ anstelle von „Krüppel“ (ebd., 30-31).

Im Jahr 1980 verabschiedete die WHO, welche 1946 als Sondereinrichtung der Vereinten Nationen gegründet worden war, ihre erste Klassifikation von Schädigung, Beeinträchtigung und Behinderung, ICDH (International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps) (ebd., S. 129). Arnade (2006) beschreibt den neuen internationalen Definitionsstandard wie folgt:

„Er entstand damals aufgrund der Kritik am bislang vorherrschenden, rein defektorientierten medizinischen Erklärungsansatz von ‚Behinderung‘. Die Definition unterschied zwischen ‚impairment‘ (Schädigung, also zum Beispiel Bruch der Wirbelsäule), daraus folgenden ‚disability‘ (Funktionsbeeinträchtigung, etwa Beeinträchtigung des Laufen-Könnens) und dem sich daraus ergebenden ‚handicap‘ (soziale Beeinträchtigung, wenn man nicht in das Gebäude mit Stufen hineinkommt) (S. 211).“

21 Jahre später, 2001, legte die WHO mit der ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health) eine Nachfolgeklassifikation vor, welche die Wechselbeziehung zwischen den gesellschaftlichen Bedingungen und den Fähigkeiten des Einzelnen stärker gewichtet. Arnade (2006) beschreibt diesen Paradigmenwechsel so:

„Statt des starren dreistufigen Begriffes von 1980 wurden drei Dimensionen eingeführt, die jetzt dynamisch zusammenwirken: Diese Dimensionen sind (körperliche) Funktionsfähigkeit, Aktivität (Durchführung einer Aufgabe) und

Partizipation (Teilhabe am Leben in der Gesellschaft). Behinderung wird nun als ‚Ergebnis einer negativen Wechselwirkung zwischen einer Person mit einem Gesundheitsproblem und ihren Kontextfaktoren‘ verstanden. Behinderung ist also keine alleinstehende ‚Eigenschaft‘ einer Person mit festen und messbaren Grössen, sondern immer das Resultat einer Beziehung (S. 212).“

Hirschberg (2009) weist darauf hin, dass die ICF international gültig ist unabhängig von landes-, kultur- oder traditionsspezifischem Verständnis von Behinderung (S. 12-13). Ihre Bedeutung ist entsprechend hoch:

„Da auf der Basis von Klassifikationen wie der ICF Leistungen bewilligt werden, aber auch Stigmatisierungen mit ihnen einhergehen können, hat die ICF grosse Bedeutung für behinderte Menschen (ebd., S. 13).“

Die WHO hat in ihrem „Weltbericht Behinderung“, welcher 2011 erschienen ist, errechnet, dass weltweit über eine Milliarde Menschen mit einer Art von Behinderung leben und geht davon aus, dass diese Zahl in den kommenden Jahren noch ansteigen wird, nicht zuletzt aufgrund der höheren Lebenserwartung (Weltgesundheitsorganisation 2011, S. X). Alle diese Menschen sind direkt oder indirekt betroffen von der Auslegung des Behinderungsbegriffs der WHO.

Auch die Weltgesundheitsorganisation konstatiert, dass der Behinderungsbegriff nicht statisch ist: „Behinderung ist komplex, dynamisch, multidimensional und umstritten (ebd., S. 3).“ Gerade weil dieser Begriff so stigmatisierend und umstritten ist, wird in dieser Arbeit an seiner Stelle der Begriff „Beeinträchtigung“ verwendet.

4 Beeinträchtigung und Erwerbstätigkeit

Auch Menschen mit einer Beeinträchtigung sollen einer Erwerbsarbeit nachgehen können, dies ist das erklärte Ziel der Invalidenversicherung, welches im Slogan „Eingliederung statt Rente“ zum Ausdruck kommt.

Zu Beginn dieses Kapitels wird die fundamentale Bedeutung, welche die Erwerbsarbeit in unserer Gesellschaft hat, aufgezeigt und es wird darauf hingewiesen, dass dauernde Erwerbslosigkeit oft gesundheitliche Probleme mit sich bringt. Davon sind Menschen mit einer Beeinträchtigung überproportional betroffen, denn ihre Inklusion in den ersten Arbeitsmarkt ist immer noch mangelhaft.

Dies soll sich ändern, wenn es nach dem Willen der UNO geht, welche in der 2006 verabschiedeten Behindertenrechtskonvention das Recht auf Arbeit für behinderte Menschen explizit festschreibt. Die Schweiz hat am 15. Mai 2014 die Konvention in Kraft gesetzt. Davon handelt Kapitel 4.2.

Deutschland und Österreich haben die Konvention schon vor Jahren ratifiziert und versuchen den Anspruch von Behinderten auf eine bezahlte Arbeitsstelle mittels Quotenregelungen einzulösen. Die Schweiz kennt keine Quoten und setzt auf Prävention in Form von Frühintervention und Integrationsmassnahmen. Kapitel 4.3 stellt die Politikansätze der deutschsprachigen Länder einander gegenüber und zeigt auf, dass die Erfolge trotz unterschiedlichem Vorgehen ähnlich bescheiden sind. Rund die Hälfte der Behinderten hat keine bezahlte Arbeit.

Eine andere Strategie verfolgt das Diversity Management. Es will die Stärken von Menschen mit Beeinträchtigungen in den Vordergrund rücken. Die Vorstellung dieses Managementansatzes bildet den Abschluss dieses Kapitels.

4.1 Die Bedeutung von Erwerbsarbeit

Einer Arbeit nachgehen zu können, hat viele positive Effekte, das ist unbestritten. Mecklenburg und Storck (2010) beginnen das Vorwort des von ihnen herausgegebenen Titels „Handbuch Berufliche Integration und Rehabilitation“ mit einer Aufzählung dieser positiven Wirkungen:

„Arbeit

- stützt das Selbstwertgefühl;
- strukturiert den Tag;
- ermöglicht Kontakte;
- fordert, aktiv zu sein;
- stiftet Identität (S. 9).“

Gröschke (2011) hält fest, dass es insbesondere die Erwerbsarbeit ist, welche eine gesellschaftstragende Wirkung hat in der heutigen Zeit:

„Ein Grundproblem aller modernen Gesellschaften ist das Problem der Arbeit. Die moderne Gesellschaft ist nach wie vor in erster Linie eine Arbeitsgesellschaft, ein System gesellschaftlicher Arbeitsteilung. In einer Arbeitsgesellschaft erfolgt die soziale Integration bisher nahezu bedingungslos über den Faktor ‚Arbeit‘. Das bedeutet für die grosse Mehrheit der Mitglieder dieser Gesellschaft, dass ihre soziale Einbeziehung in alle relevanten Gesellschaftsbereiche zentral über ihre Teilhabe am System der Lohn- und Erwerbsarbeit vermittelt wird. Die Arbeit besitzt eine geradezu gesellschaftsstiftende Kraft und Funktion; es ist die Erwerbsarbeit, die Menschen objektiv wie subjektiv in die Gesellschaft einbindet (S. 8).“

Diese beiden Statements lassen bereits die Problematik erahnen, der sich Menschen mit einer Beeinträchtigung gegenübersehen, denn die Wahrscheinlichkeit, auf dem Arbeitsmarkt inaktiv zu sein, ist für Menschen mit Behinderung doppelt so hoch wie für Menschen ohne Behinderung (Böhm et al. 2013, S. 4). Dauerhafte Erwerbslosigkeit hat aber wiederum negative gesundheitliche Folgen, wie Grebner und Alvarado (2012) darlegen:

„Arbeit trägt grundsätzlich einmal positiv zur psychischen Gesundheit bei. Erwerbstätigkeit hat zahlreiche wünschenswerte Funktionen. Neben dem Einkommen sind dies beruflicher Status, Zeitstruktur, Lebenssinn, soziale Einbindung, Identität, Erfolge und Anerkennung. Damit verknüpft sind Selbstwert, Selbstwirksamkeit, Zufriedenheit und Lebensqualität. Die Vorteile der Erwerbstätigkeit werden insbesondere bei längerer Erwerbslosigkeit wahrgenommen. Dauerhafte Erwerbslosigkeit ist mit einem erhöhten Risiko für psychische Erkrankungen wie Depressionen verknüpft (S. 6).“

So liegt der Schluss nahe, dass es Aufgabe der Sozialpolitik der Staaten ist, dafür zu sorgen, dass auch Menschen mit Beeinträchtigungen die Möglichkeit zur Teilhabe am Erwerbsleben erhalten. Kühn und Rüter (2008) meinen dazu: „Dass behinderte Menschen durch Arbeit integriert werden, ist deren individueller Rechtsanspruch, den es durch geeignete Unterstützungsmassnahmen umzusetzen gilt (S. 13).“ Wie dieser Rechtsanspruch international und insbesondere in den deutschsprachigen Ländern umgesetzt wird, wird im Folgenden erörtert.

4.2 Die UNO-Behindertenrechtskonvention

Am 13. Dezember 2006 verabschiedete die Generalversammlung der Vereinten Nationen die „Convention on the Rights of Persons with Disabilities“, zu Deutsch „UN-Menschen-

rechtskonvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung“ oder kurz „Behindertenrechtskonvention“ (BRK). Sie trat im Mai 2008 international in Kraft (Hirschberg 2009, S. 11). Seither wurde sie von 147 Staaten ratifiziert und in Kraft gesetzt. In Österreich geschah dies am 28. Oktober 2008, in Deutschland am 26. März 2009 und in der Schweiz am 15. Mai 2014 (Bundesbehörden der Schweizerischen Eidgenossenschaft 2014, S. 1148–1151).

„Innerhalb der Behindertenbewegung knüpfen sich weitreichende Hoffnungen an die Konvention“ konstatiert Bielefeld (2012), denn „sie steht für einen Paradigmenwechsel, der sich seit den 1970er Jahren abgezeichnet hat, aber bis heute noch keineswegs konsequent vollzogen worden ist, nämlich hin zu einer emanzipatorischen Behindertenpolitik, die um der Menschenwürde aller willen auf Autonomie, Barrierefreiheit und gesellschaftliche Inklusion setzt (S. 149).“

Die Konvention benennt die Menschenrechte von Behinderten in allen Lebensbereichen. In Artikel 27 geht es um das Recht auf Erwerbsarbeit für Menschen mit einer Behinderung, darum wird er hier wiedergegeben:

„Art. 27 Arbeit und Beschäftigung

(1) Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, einschliesslich für Menschen, die während der Beschäftigung eine Behinderung erwerben, durch geeignete Schritte, einschliesslich des Erlasses von Rechtsvorschriften, um unter anderem:

a) Diskriminierung aufgrund von Behinderung in allen Angelegenheiten im Zusammenhang mit einer Beschäftigung gleich welcher Art, einschliesslich der Auswahl-, Einstellungs- und Beschäftigungsbedingungen, der Weiterbeschäftigung, des beruflichen Aufstiegs sowie sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen, zu verbieten;

b) das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen, einschliesslich Chancengleichheit und gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit, auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, einschliesslich Schutz vor Belästigungen, und auf Abhilfe bei Missständen zu schützen;

- c) zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen ihre Arbeitnehmer und Gewerkschaftsrechte gleichberechtigt mit anderen ausüben können;
- d) Menschen mit Behinderungen wirksamen Zugang zu allgemeinen fachlichen und beruflichen Beratungsprogrammen, Stellenvermittlung sowie Berufsausbildung und Weiterbildung zu ermöglichen;
- e) für Menschen mit Behinderungen Beschäftigungsmöglichkeiten und beruflichen Aufstieg auf dem Arbeitsmarkt sowie die Unterstützung bei der Arbeitssuche, beim Erhalt und der Beibehaltung eines Arbeitsplatzes und beim beruflichen Wiedereinstieg zu fördern;
- f) Möglichkeiten für Selbständigkeit, Unternehmertum, die Bildung von Genossenschaften und die Gründung eines eigenen Geschäfts zu fördern;
- g) Menschen mit Behinderungen im öffentlichen Sektor zu beschäftigen;
- h) die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im privaten Sektor durch geeignete Strategien und Massnahmen zu fördern, wozu auch Programme für positive Massnahmen, Anreize und andere Massnahmen gehören können;
- i) sicherzustellen, dass am Arbeitsplatz angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen getroffen werden;
- j) das Sammeln von Arbeitserfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durch Menschen mit Behinderungen zu fördern;
- k) Programme für die berufliche Rehabilitation, den Erhalt des Arbeitsplatzes und den beruflichen Wiedereinstieg von Menschen mit Behinderungen zu fördern.
- (2) Die Vertragsstaaten stellen sicher, dass Menschen mit Behinderungen nicht in Sklaverei oder Leibeigenschaft gehalten werden und dass sie gleichberechtigt mit anderen vor Zwangs- oder Pflichtarbeit geschützt werden (Bundesbehörden der Schweizerischen Eidgenossenschaft 2014, S. 1136–1137).“

Neben dem Diskriminierungsverbot (1a) ist für Bibliotheken, die ja in der Regel mit Steuergeldern finanziert sind, sicher auch (1g) relevant, da hier die Unterzeichnerstaaten explizit aufgefordert werden „Menschen mit Behinderungen im öffentlichen Sektor zu beschäftigen“.

4.3 Politische Lösungen in den deutschsprachigen Ländern

Deutschland, Österreich und die Schweiz gehen unterschiedliche Wege, um den Anspruch von Menschen mit einer Behinderung auf eine Erwerbsarbeit umzusetzen. Deuchert und Liebert (2013) weisen darauf hin, dass die gesetzlichen Rahmenbedingungen entscheidend sind für die Chancen, welche behinderte Arbeitnehmende auf dem Arbeitsmarkt haben:

„Die beruflichen Chancen von Menschen mit Behinderung werden nachhaltig von den gesetzlichen Rahmenbedingungen beeinflusst. Manche dieser Rahmenbedingungen beeinflussen direkt oder indirekt die Nachfrage nach Mitarbeitern mit einer Behinderung aus Sicht der Unternehmen. Hier sind z. B. stringente Antidiskriminierungsgesetze oder rechtliche Beschäftigungsverpflichtungen zu nennen (S. 31).“

Sowohl Deutschland als auch Österreich kennen solche rechtlichen Beschäftigungsverpflichtungen in Form von Beschäftigungsquoten:

„Arbeitgeber in Deutschland müssen gemäß § 71 SGB IX in Betrieben mit mindestens 20 Arbeitnehmern 5% Menschen mit anerkannter Behinderung (Schwerbehinderte) beschäftigen. In Österreich schreibt § 3 des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG) eine Beschäftigungsquote von 4% für Betriebe ab 25 Beschäftigten vor. Auch hier müssen Menschen mit staatlich anerkannter Behinderung, sogenannte „begünstigte Behinderte“ (Grad der Behinderung von mindestens 50 %) eingestellt werden. Die Gesetzgebung in beiden Ländern sieht Strafzahlungen bei Nichteinhaltung dieser Quoten vor. Diese Ausgleichsabgaben sind abhängig von der Größe des Betriebs und können bis zu 260 € (Deutschland) bzw. 336 € (Österreich) monatlich pro nicht beschäftigter Person betragen (ebd., S. 27).“

Die Schweiz hingegen kennt keine solchen Quoten. Auch genießen Beschäftigte mit Behinderung in Deutschland und Österreich verschärften Kündigungsschutz, während dies in der Schweiz nicht der Fall ist (ebd., S. 28).

Erstaunlicherweise war die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung 2005 in der Schweiz aber trotzdem höher (52,1%) als in Österreich (48,3%) und Deutschland (41,0%) (ebd., S. 24).

Neben den Arbeitgebern kann der Staat andererseits auch die Menschen mit Behinderung in die Pflicht nehmen. Dies ist vor allem möglich durch die entsprechende Ausgestaltung der Invalidenversicherung (ebd., S. 31). Diesen Weg hat die Schweiz gewählt. Hier ist die Zahl der IV-Neuberentungen seit 2003 rückläufig:

„Die Anzahl der Neuberentungen in der Schweiz erreichte im Jahr 2003 mit 27 700 Personen einen Höchststand (0,60 % der versicherten Bevölkerung). Seither ist diese Zahl markant zurückgegangen, bis auf einen Stand von 13 600 Personen im Jahr 2013 (0,27 % der versicherten Bevölkerung). Das entspricht einem Rückgang der Quote um mehr als die Hälfte (Bundesamt für Sozialversicherungen 2014, S. 1).“

Das Bundesamt für Sozialversicherungen (2014) begründet diesen markanten Rückgang wie folgt:

„Die Gründe für den seit 2003 anhaltenden Rückgang der Neuberentungen sind komplex, dürften aber im Wesentlichen auf das Zusammenwirken folgender Einflussfaktoren zurückzuführen sein:

- Bei den IV-Stellen gehen weniger Erstanmeldungen für IV-Leistungen ein.*
- Die IV-Stellen wenden bei Neuberentungen im Rahmen des Gesetzes eine restriktivere Praxis an.*
- Die Errichtung der regionalen ärztlichen Dienste (4. IV-Revision) verleiht der IV eine grössere Autonomie bei der ärztlichen Beurteilung.*
- Mit den neuen Massnahmen der 5. IV-Revision können mehr Personen mit Invaliditätsrisiko an den ersten Arbeitsmarkt herangeführt werden (S. 31).“*

Als am 1. Januar 2008 die 5. IV-Revision in Kraft trat, wurden die Frühintervention und die Integrationsmassnahmen eingeführt. Für diese neuen Instrumente wurden 2013 insgesamt 74 Millionen Franken ausgegeben, was sich gelohnt hat, weil dadurch die Zahl der IV-Renten gesenkt werden konnte (ebd., S. 6).

Da diese neuen Instrumente erfolgsversprechend sind, wird in der Befragung der Personalverantwortlichen von Bibliotheken erhoben, ob sie diese kennen und nutzen. Ebenfalls wird ihre Meinung zu Behindertenquoten erfragt, obwohl die IV-Revision 6b, welche diese einführen wollte, 2010 vom Parlament abgelehnt wurde.

4.4 Diversity Management

Eine grundsätzlich andere Stossrichtung als die Einführung von Behindertenquoten verfolgt der Ansatz des Diversity Managements. „Der englische Begriff Diversity wird im Deutschen als Vielfalt, soziale Diversivität, Verschiedenheit oder Mannigfaltigkeit bezeichnet (Müller und Sander 2011, S. 17).“ Diversity Management meint also den bewussten Umgang mit der Vielfalt der Beschäftigten als Chance und Ressource für ein Unternehmen. Dabei bezieht sich Vielfalt auf Kategorien wie Geschlecht, Alter, Klasse, Sprache, Ethnie, Behinderung, sexuelle Orientierung oder religiöse Zugehörigkeit (ebd., S. 13). Der Ansatz geht davon aus,

dass ein Unternehmen umso besser mit der Vielfalt in seiner Umwelt zurechtkommt, je grösser die Vielfalt im Unternehmen selbst ist (ebd., S. 6).

Diese Managementstrategie hat dieselben Wurzeln wie die Inklusionsbewegung. Auch sie entstand im Zuge der sozialen Proteste der US-amerikanischen Bürgerrechtsbewegung, als in den 1950er, 1960er und 1970er Jahren verschiedene Minderheitengruppen ihren Kampf gegen Diskriminierung aufnahmen (Vedder 2006, S. 3). In Deutschland wurde dieser neue Managementansatz ab Mitte der 1990er Jahren aufgegriffen (ebd., S. 7). Inzwischen gibt es auch im deutschen Sprachraum umfangreiche Literatur zur dieser Thematik, wobei zu beobachten ist, dass Genderfragen und der Einbezug von Menschen mit Migrationshintergrund oft im Zentrum des Interesses stehen, während Menschen mit einer Behinderung nur am Rande erwähnt werden.

Jent und Dietsche (2013) aber befassen sich gezielt mit Mitarbeitenden mit Behinderung unter der Diversity Perspektive. Sie weisen darauf hin, dass auch diese Mitarbeitenden nach ihren Stärken beurteilt werden sollen:

„Im Zusammenhang mit Menschen mit Behinderung ist es ausgesprochen wichtig, ihre andersartigen Kompetenzen – auch wenn diese nicht dem Normaltypus entsprechen – zu erkennen und in Ergänzung zur Norm bewusst einzusetzen, damit Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben zielgerichtet und erfolgsorientiert partizipieren können und ihre Spezifika als Mehrwert genutzt werden können (S. 49).“

Denn „ökonomisch interessanter als die ‚Disabilities‘ sind die ‚Abilities‘ aufgrund der Andersartigkeit. Diese bleiben jedoch dem Blick durch die ‚Normbrille‘ oft verborgen (ebd., S. 51).“

Die beiden Autoren haben auch herausgearbeitet, welche Rahmenbedingungen eine erfolgreiche Beschäftigung von Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung fördern:

- *„Anpassungsfähige und flexible Arbeitsplatzgestaltung;*
- *personenorientierte, sich mitverändernde Aufgabenbündelung;*
- *Teamarbeit-/Teamaufgabe;*
- *Entfaltungsraum für komparative Kompetenzen;*
- *Flexibilisierung der Arbeitszeit;*
- *Abkehr vom fremd definierten Arbeitsgrad hin zum selbstverantwortlichen Leistungserbringungsgrad;*
- *Entkoppelung der Honorierung vom starren Stellenprofil hin zu flexiblen Aufgabenbündelungen. Die Salärssysteme honorieren weder die Stelle noch die Funktion, sondern die tatsächliche Aufgabenerfüllung (ebd., S. 50).“*

Wenn diese Bedingungen erfüllt sind, bekommen Unternehmen nicht bloss einen „Quoten-behinderten“, sondern eine zwar andersartige, aber vollwertige Arbeitskraft.

Kaiser (2008) befasst sich mit Diversity Management im Bibliotheksbereich. Er sieht für Bibliotheken einen Imagegewinn darin, wenn sie auch behinderte Bibliothekare beschäftigen:

„Sie sind in der Lage, eine sehr viel verständnisvollere Kommunikation zu gewährleisten. Ihr Service ist von einem unverkrampfteren, sichereren und nutzeradäquateren Verhalten für diese spezielle Nutzergruppe bestimmt. Genau hier können Bibliotheken ansetzen und durch eine nutzerspezifische Kommunikation mit einem Bibliothekar, der selbst ein Handicap hat, auf Dauer zu einem identitätsstiftenden Ort auch für Behinderte werden, da diese nun auf Bibliothekare treffen, die sie verstehen, ihre Bedürfnisse kennen und nicht einfach nur ‚behindertengerecht‘ behandeln (S. 70).“

Alle oben genannten Autoren gehen mit Vedder (2006) einig: „Der Begriff Diversity Management weist darauf hin, dass es sich beim Umgang mit personeller Vielfalt in Organisationen um eine Führungsaufgabe handelt. (S. 12).“ Im Schweizer Bibliothekswesen wird diese neue Führungsaufgabe bisher noch nicht diskutiert, Diversity Management ist hier noch nicht angekommen.

5 Untersuchungsmethode

Wie die Quellenbeurteilung ergeben hat, gibt es bisher in der Deutschschweiz noch keine Untersuchungen, welche die Situation von Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung im Bibliotheksbereich zum Gegenstand haben. Darum müssen die zur Beantwortung der Forschungsfrage benötigten Daten zuerst erhoben werden. Es handelt sich hier also um Primärforschung.

Es wurde entschieden, diese Daten mittels Befragung zu erheben, da mittels Beobachtung kaum verwertbare Resultate zu erwarten gewesen wären. Gläser und Laudel (2010) definieren Befragungsmethoden wie folgt:

„Zu den Befragungsmethoden gehören alle Verfahren, bei denen die Forschungsfrage in Fragen an Gesprächspartner übersetzt wird. Die Antworten auf die Fragen sind dann die Daten, die einer Auswertung unterzogen werden (S. 39-40).“

Das Ziel der Untersuchung besteht ja darin herauszufinden, wie Bibliotheken in der Deutschschweiz die Inklusion von Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung umsetzen. Gläser und Laudel (2010) weisen darauf hin, dass die Auswahl der Interviewpartner bei Befragungen vom Untersuchungsziel abhängt (S. 40). Um das oben genannte Untersuchungsziel zu erreichen, wurde entschieden, Personalverantwortliche in Bibliotheken zu befragen, denn bei ihnen ist die Wahrscheinlichkeit am grössten, dass sie über die benötigten Informationen verfügen. Dass die Auswahl der Interviewpartner entscheidend ist für das Gelingen eines Forschungsvorhabens, bestätigen auch Gläser und Laudel (2010):

„Die Auswahl der Interviewpartner entscheidet über die Art und Qualität der Informationen, die man erhält. [...] Um Interviewpartner auswählen zu können, muss man sich zunächst vergegenwärtigen, wer über die [...] notwendigen Informationen verfügt (S. 117).“

Personalverantwortliche können als Experten gelten, wenn es um Personal- und Gesundheitsdaten der Angestellten ihres Betriebes geht. Gläser und Laudel (2010) definieren den Begriff Experten folgendermassen:

„‘Experte‘ beschreibt die spezifische Rolle, des Interviewpartners als Quelle von Spezialwissen über die zu erforschenden sozialen Sachverhalte. Experteninterviews sind eine Methode, dieses Wissen zu erschliessen (S. 12).“

Experteninterviews sind also die Methode der Wahl, um diese Untersuchung durchzuführen.

Bei der Vorbereitung, Durchführung und Auswertung dieser Experteninterviews diente das Buch „Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse“ von Gläser und Laudel (2010) als Anleitung, da es den ganzen Prozess Schritt für Schritt beschreibt und dem Leser viele praktische Tipps vermittelt, um das Gelingen des Forschungsvorhabens zu gewährleisten.

Dieses Kapitel zeichnet den Weg der Operationalisierung der Forschungsfrage in Leitfragen und danach in Interviewfragen nach, anschliessend das Testen des so entstandenen Erhebungsinstruments im Pretest-Interview und zum Schluss die Durchführung, Transkription und Auswertung der Experteninterviews.

5.1 Leitfragen

Um die abstrakte Forschungsfrage: „Wie setzen Bibliotheken in der Deutschschweiz die Inklusion von Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung um?“ zu beantworten, waren als Erstes Leitfragen zu formuliert, welche das Erkenntnisinteresse genauer umschreiben. Gläser und Laudel (2010) definieren Leitfragen so:

„Leitfragen sind ein Bindeglied zwischen den theoretischen Vorüberlegungen und qualitativen Erhebungsmethoden. [...] Sie sind [...] auf das Untersuchungsfeld gerichtet und versuchen, die Informationen zu benennen, die erhoben werden müssen. Leitfragen charakterisieren das Wissen, das beschafft werden muss, um die Forschungsfrage zu beantworten (S. 90-91).“

Es wurden die folgenden fünf Leitfragen formuliert:

- In welchem Umfang beschäftigen Bibliotheken zurzeit Mitarbeitende mit einer Beeinträchtigung? Gibt es Unterschiede zwischen allgemein-öffentlichen und wissenschaftlichen Bibliotheken? Wer engagiert sich stärker?
- Wo und in welchen Funktionen werden Mitarbeitende mit einer Beeinträchtigung eingesetzt? Welche Arbeitsplätze eignen sich besonders für welche Beeinträchtigung? Gibt es Best-Practice-Beispiele?
- Die IV hat in den letzten Jahren damit begonnen, Arbeitgeber, welche Mitarbeitende mit Beeinträchtigungen beschäftigen, gezielt zu unterstützen. Wird diese Unterstützung von Bibliotheken genutzt? Wird sie als hilfreich empfunden? Was könnte noch verbessert werden?
- Sind sich Bibliotheken ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst? Unterstützen sie die Anstellung und Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung? Ist diese Unterstützung im Leitbild verankert?

- Wie ist der Trend in der Beschäftigung von Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung? Werden mehr oder weniger Personen eingestellt als vor zehn Jahren? Wie planen die Bibliotheken in Zukunft mit diesem Thema umzugehen?

Diese fünf Leitfragen decken die verschiedenen Aspekte der Thematik ab und dienen damit als Grundlage zur Entwicklung eines Erhebungsinstruments.

5.2 Erhebungsinstrument und Pretest-Interview

Es wurde entschieden, die Experteninterviews als face-to-face Interviews durchzuführen, also nicht mittels Fragebogen oder Telefoninterviews. Auch Gläser und Laudel (2010) empfehlen dieses Vorgehen:

„Aus all diesen Gründen empfehlen wir, face-to-face Interviews, wann immer diese Form möglich ist. Sie bieten enorme methodische Vorteile in der Kontrolle des Gesprächsverlaufs und im Reichtum der erhaltenen Informationen (S. 154).“

Als nächster Schritt musste nun ein Erhebungsinstrument entwickelt werden. Dazu gibt es laut Gläser und Laudel (2010) grundsätzlich drei Möglichkeiten, die sich im Grad der Standardisierung unterscheiden:

- *„(voll)standardisierte Interviews, bei denen sowohl die Fragen des Interviewers als auch die Antwortmöglichkeiten für jedes Interview exakt gleich sind. Der Interviewer hat einen Fragebogen, in dem fest formulierte Fragen in einer festen Reihenfolge stehen. Die Fragen sind geschlossen, das heisst, der Interviewpartner kann die Antwort nicht selbst formulieren, sondern muss eine von mehreren vorgegebenen Antwortmöglichkeiten auswählen;*
- *halbstandardisierte Interviews, bei denen die Handlungen des Interviewers in der oben beschriebenen Weise durch den Fragebogen standardisiert werden, dem Interviewpartner aber freigestellt wird, wie er die Fragen beantwortet;*
- *nichtstandardisierte Interviews, bei denen weder die Fragen des Interviewers noch die Antworten des Interviewpartners standardisiert werden.*
- *[...] Standardisierte Interviews werden in der quantitativen Sozialforschung geführt, während die nichtstandardisierten Interviews zu den qualitativen Erhebungsmethoden zählen. Die halbstandardisierten Interviews haben in der Forschungspraxis wenig Bedeutung. Häufiger trifft man stattdessen auf den Begriff ‚teilstandardisierte‘. Damit wird ausgedrückt, dass es auch bei nichtstandardisierten Interviews gewisse Vorgaben für den Interviewer geben kann (S. 41).“*

Der Offenheit und Komplexität der Leitfragen kann nicht mit geschlossenen Fragen begegnet werden, weshalb nichtstandardisierte Interviews geplant wurden. Diese Form lässt sich gemäss Gläser und Laudel (2010) wiederum unterscheiden in drei Kategorien: Leitfadeninterviews, offene Interviews und narrative Interviews (S. 42). Für die vorliegende Untersuchung wurden Leitfadeninterviews als die geeignete Form erachtet. Diese arbeiten mit vorgegebenen Themen und einer Frageliste, dem sogenannten Interviewleitfaden (ebd., S. 42). Gläser und Laudel (2010) beschreiben diesen Interviewleitfaden folgendermassen:

„Ein Interviewleitfaden enthält die Fragen, die in jedem Interview beantwortet werden müssen. Allerdings sind weder die Frageformulierung noch die Reihenfolge der Fragen verbindlich. Um das Interview so weit wie möglich an einen natürlichen Gesprächsverlauf anzunähern, können Fragen aus dem Interviewleitfaden auch ausser der Reihe gestellt werden, wenn es sich ergibt. So kommen Interviewpartner mitunter selbst auf ein Thema zu sprechen, und es wäre unsinnig, sie von dort wieder wegzulenken, weil die zu diesem Thema gehörenden Fragen ‚noch nicht dran sind‘. Ausserdem kann die vollständige Beantwortung einer Frage häufig nur dadurch erreicht werden, dass zu einer Antwort ad hoc Nachfragen gestellt werden. Solche Nachfragen können nicht in den Interviewleitfaden aufgenommen werden. Er ist deshalb eher eine Richtschnur, die die unbedingt zu stellenden Fragen enthält (S. 42).“

Die Entwicklung des Erhebungsinstruments orientiert sich an den oben formulierten Leitfragen. Auf Empfehlung von Gläser und Laudel (2010) beginnt der Leitfaden mit einer Vorinformation:

„Der Interviewleitfaden sollte nicht mit der ersten Frage beginnen. Den Fragen sollte eine Notiz vorausgehen, in der sie für sich festhalten, was vor dem Interview gesagt werden muss. Das Prinzip der informierten Einwilligung fordert, dass Sie den Interviewpartner vor dem Interview über das Ziel der Untersuchung und über die Rolle, die das Interview für die Erreichung des Ziels spielt, unterrichten. Ausserdem müssen Sie ihn darüber aufklären, wie seine persönlichen Daten geschützt werden und die Anonymität der Untersuchung gesichert wird. Wenn Sie das Gespräch aufzeichnen wollen (was wir dringend empfehlen), dann müssen Sie vorher die ausdrückliche Genehmigung des Interviewpartners einholen. Da diese vier Punkte vor jedem Interview unbedingt besprochen werden müssen, ist es zweckmässig, sie sich als ‚Vorspann‘ des Interviewleitfadens zu notieren (S. 144).“

Diese Vorinformation sowie der gesamte Fragebogen befinden sich im Anhang.

Anschliessend wurden fünf Fragenblöcke entwickelt, welche Fragen enthalten, die es ermöglichen sollen, die Leitfragen und schlussendlich die Forschungsfrage zu beantworten. Es wurden insgesamt 31 Fragen formuliert, von denen die meisten offen sind. Einige wenige sind dichotom, das heisst, sie können mit „ja“ oder „nein“ beantwortet werden. Bei diesen ist dann aber je nach Antwort noch eine Nachfrage angehängt (F 3.4, F 3.5, F 4.3, F 4.4 und F 4.9). Geschlossene Fragen kommen nur in zwei Fällen vor (F 1.5 und F 3.1). Teilweise gehen die Fragen über das in den Leitfragen explizit formulierte Erkenntnisinteresse hinaus, so wurden beispielsweise im Fragenblock 3 „Unterstützung von dritter Seite“ auch Fragen aufgenommen zu andern Unterstützern (Sozialamt, RAV, Krankentaggeldversicherung, Unfallversicherung) als der IV, obwohl in der Leitfrage nur von der IV die Rede ist. Die Überlegung hinter diesem Vorgehen ist, dass so herausgearbeitet werden kann, wie die Leistungen der IV bewertet werden im Vergleich zu andern Institutionen in diesem Feld. Das gleiche gilt sinngemäss auch bei den andern Fragenblöcken, denn es hat sich gezeigt, dass es nicht trivial ist, Fragen zu formulieren, die Antworten generieren, welche die Forschungsfrage, die ja doch eher „heikel“ ist, zu beantworten helfen, ohne den Datenschutz und die Privatsphäre der betroffenen beeinträchtigten Personen zu verletzen.

Nach der Fertigstellung des Interviewleitfadens wurde dieser mittels eines Pretest-Interviews getestet. Zwei hypothetisch gestellte Fragen wurden noch umformuliert, denn es zeigte sich, dass Fragen von der Art: „Was würden Sie machen, wenn...“ keine verwertbaren Resultate liefern. Die Fragen wurden darum in der Art umformuliert: „Wie haben Sie reagiert, als...“ (F 4.3 und F 4.4).

Gläser und Laudel (2010) empfehlen, den Interviewleitfaden nicht im Voraus zuzustellen, da sonst die Gefahr besteht, dass das Antwortverhalten sich verändert (S. 163). Nun hat sich aber beim Pretest-Interview, welches mit der Leiterin einer grossen Universitätsbibliothek durchgeführt wurde, gezeigt, dass die Fragen F 1.1 bis F 1.4, in welchen es um die Anzahl der Mitarbeitenden und deren Stellenprozente geht, nicht spontan beantwortet werden können. Darum wurde entschieden, diese vier Fragen den Interviewpartnern im Voraus per E-Mail zuzustellen, damit sie sich in Ruhe darauf vorbereiten konnten. Sie fungierten dann gleichzeitig als „Anwärmfragen“. Gläser und Laudel (2010) messen der Anwärmfrage zu Beginn des Interviews ein sehr grosses Gewicht bei, darum raten sie sogar:

„Finden Sie unter den ohnehin zu stellenden Fragen keine, die sich als Anwärmfrage eignet, dann lohnt es sich sogar, eine Frage zu 'verschwenden', das heisst eine Anwärmfrage zu wählen, deren Beantwortung für die Untersuchung weniger wichtig ist (S. 148).“

Da es bei den Fragen F 1.3 und F 1.4 um Mitarbeitende mit Beeinträchtigung geht, konnte bei dieser Gelegenheit den Interviewpartnern auch gleich noch die für diese Arbeit gültige

Definition von Beeinträchtigung: „Unter Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung verstehe ich Menschen mit einer körperlichen oder geistigen Behinderung oder einer körperlichen oder psychischen Krankheit, die Auswirkungen hat auf die Situation am Arbeitsplatz“, kommuniziert werden.

Abgesehen von den beiden oben genannten Änderungen hat sich der Interviewleitfaden im Pretest-Interview bewährt.

5.3 Teilnehmende Bibliotheken

Wie schon aus der Forschungsfrage hervorgeht, beschränkt sich die Untersuchung aus sprachlichen Gründen auf die Deutschschweiz. Um die erste Leitfrage: „In welchem Umfang beschäftigen Bibliotheken zurzeit Mitarbeitende mit einer Beeinträchtigung? Gibt es Unterschiede zwischen allgemein-öffentlichen und wissenschaftlichen Bibliotheken? Wer engagiert sich stärker?“, beantworten zu können, war es zwingend, dass bei den an der Befragung teilnehmenden Bibliotheken ein ausgewogenes Verhältnis besteht zwischen allgemein-öffentlichen und wissenschaftlichen. Es sollten je fünf Bibliotheken von beiden Typen befragt werden, damit der Aufwand im Rahmen einer Bachelor-Thesis bewältigbar ist.

Da davon auszugehen ist, dass es in erster Linie grösseren Betrieben möglich ist, Mitarbeitende mit einer Beeinträchtigung zu beschäftigen, sollten nur Bibliotheken mit mindestens 40 Angestellten in die Untersuchung miteinbezogen werden. Zur Auswahl wurden die Zahlen der Schweizerischen Bibliothekenstatistik (eBiblio) aus dem Jahr 2012 (Bundesamt für Statistik 2013) herangezogen.

Anfang Mai 2014 wurden fünf Universitätsbibliotheken und fünf grosse Stadtbibliothek per E-Mail angefragt, ob sie bereit wären, an dieser Untersuchung mitzuwirken. Es war nicht ganz einfach und bedurfte manchmal mehrerer Telefonanrufe, um herauszufinden, wer in den ausgewählten Bibliotheken für Personalfragen zuständig ist. Oft gibt es nämlich gar keinen Personalmanager, sondern diese Funktion wird beispielsweise von Vizedirektoren oder einem Mitglied der Geschäftsleitung wahrgenommen. Die E-Mail-Anfrage wurde gemäss den Ratschlägen von Gläser und Laudel (2010, S. 162) formuliert und es wurde den potentiellen Interviewpartnern darin volle Anonymität sowohl in Bezug auf ihre Person als auch in Bezug auf die Institution, die sie vertreten, zugesichert. Darum wird in dieser Arbeit auch nicht erwähnt, welche Bibliotheken an der Befragung teilgenommen haben. Personaldaten und insbesondere Gesundheitsdaten sind heikle Daten und müssen daher mit besonderer Sorgfalt und Zurückhaltung kommuniziert werden.

Von den angefragten zehn Bibliotheken haben sich acht bereit erklärt, an der Befragung teilzunehmen, zwei angefragte Personen hatten keine zeitlichen Ressourcen dafür zur Verfügung. Es konnten aber zwei „Ersatzbibliotheken“ gefunden werden, die den oben

genannten Kriterien ebenfalls entsprechen, so dass wie geplant, je fünf wissenschaftliche und fünf allgemein-öffentliche Bibliotheken in die Untersuchung miteinbezogen werden konnten.

5.4 Experteninterviews und Transkription

Die zehn Interviews wurden an neun verschiedenen Tagen zwischen dem 22. Mai und dem 13. Juni 2014 durchgeführt, so dass die Empfehlung von Gläser und Laudel (2010, S. 166), nicht mehr als zwei Interviews pro Tag durchzuführen, eingehalten werden konnte. Dies wäre allerdings allein schon aufgrund der geographischen Distanzen zwischen den Bibliotheksstandorten kaum möglich gewesen.

Die Dauer der Interviews war sehr unterschiedlich trotz identischen Interviewleitfäden. Sie variierte zwischen 37 Minuten und knapp 3 Stunden. Alle Interviewpartner gaben ihre Einwilligung zur Tonaufzeichnung, auch dies eine dringende Empfehlung von Gläser und Laudel (2010, S. 157-158).

Bis auf einen Fall waren alle Interviewpartner sehr kooperativ und bemüht, die Fragen so ausführlich und genau wie möglich zu beantworten. Eine Personalverantwortliche wollte keine Zahlen zu den bei ihnen angestellten Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung nennen, so dass deren Antworten für die weitere Auswertung nur sehr eingeschränkt brauchbar sind.

Die aufgezeichneten Interviews wurden anschliessend transkribiert. Für die gut 12 Stunden Tonaufzeichnung dauerte die Transkription knapp 36 Stunden, was einem Verhältnis von ungefähr 1:3 entspricht. Entstanden sind so 63 Seiten Transkript. Beim Transkribieren zeigte sich bald, dass es wenig Sinn macht, die Gespräche wortwörtlich wiederzugeben. Viele Interviewpartner kamen im Verlaufe des Gesprächs auf bereits gestellte Fragen zurück, weil ihnen dazu noch Ergänzungen einfielen. Diese nachträglich angeführten Ergänzungen wurden bei den Fragen, auf welche sie sich bezogen, notiert, auch wenn sie zeitlich später fielen. Die Transkripte sind also keine wortwörtlichen Gesprächsprotokolle, sondern sinngemässe Gesprächszusammenfassungen. Obwohl diese bereits anonymisiert wurden, werden sie dieser Arbeit nicht angefügt, denn es wären anhand der genannten Zahlen trotzdem Rückschlüsse auf die jeweilige Bibliothek möglich.

Um Berechnungen und Vergleiche anzustellen, wurden schliesslich die Zahlen aus den zehn Transkripten im Word-Format in eine Excel-Tabelle übertragen. Wo sinnvoll wurden daraus Tabellen oder Diagramme zusammengestellt um die Resultate zu visualisieren.

6 Befragung der Personalverantwortlichen

In diesem Kapitel werden die zehn Experteninterviews ausgewertet. Die Reihenfolge der Fragen im Interviewleitfaden orientierte sich ja, wie im vorangehenden Kapitel beschrieben, weitgehend an den fünf Leitfragen. So wird nun auch dieses Kapitel in fünf Unterkapitel zur Beantwortung der fünf Leitfragen unterteilt.

Die Ergebnisse der Befragung können allerdings keinen Anspruch auf Repräsentativität erheben. Dies soll die untenstehende Tabelle verdeutlichen. Sie stellt die Zahlen aus der Schweizerischen Bibliothekenstatistik (eBiblio) aus dem Jahr 2012 des Bundesamtes für Statistik (2013) den erhobenen Mitarbeiterzahlen der zehn befragten Bibliotheken gegenüber.

So wird ersichtlich, dass die fünf befragten Universitätsbibliotheken einen Drittel der Bibliotheken dieses Typs abdecken und die Situation von 53% von deren Mitarbeitenden erfassen. Die fünf befragten Stadtbibliotheken decken allerdings nur knapp 4% dieses Bibliothekstyps ab, aber erfassen trotzdem die Situation von gut 20% der hier arbeitenden Personen. Das rührt natürlich daher, dass, wie im Kapitel „Teilnehmende Bibliotheken“ beschrieben, gezielt grosse Bibliotheken ausgewählt wurden.

Total konnte mit der Befragung die Situation von rund 20% der Bibliotheksangestellten in der Schweiz erfasst werden. Allerdings sind damit nur gut 1% der 816 in der Schweiz existierenden Bibliotheken in die Befragung miteinbezogen worden.

Bibliothekstyp	Anzahl Bibliotheken	Befragte Bibliotheken	Anteil in %	Anzahl Mitarbeitende	Mitarbeitende befragter Bibliotheken	Anteil in %
Bibliotheken mit nationalem Auftrag	3	0	0,00	286	0	0,00
Universitätsbibliotheken	15	5	33,33	2026	1077	53,16
Bibliotheksverbunde der Universitäten	96	0	0,00	404	0	0,00
Bibliotheksverbunde der Fachhochschulen	64	0	0,00	360	0	0,00
Öffentliche Bibliotheken in den Städten	127	5	3,94	1813	364	20,08
Öffentliche Gemeindebibliotheken	511	0	0,00	2157	0	0,00
Total	816	10	1,23	7046	1441	20,45

Tabelle 1: Abdeckung der Befragung

6.1 Leitfrage 1: Umfang der Beschäftigung von Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung

Die erste Leitfrage, welche in diesem Kapitel beantwortet wird, lautet:

„In welchem Umfang beschäftigen Bibliotheken zurzeit Mitarbeitende mit einer Beeinträchtigung? Gibt es Unterschiede zwischen allgemein-öffentlichen und wissenschaftlichen Bibliotheken? Wer engagiert sich stärker?“

Darauf liefert der erste Fragenblock „Kennzahlen in Bezug auf Mitarbeitende mit einer Beeinträchtigung“ des Interviewleitfadens Antworten. Er besteht aus sechs Fragen, wobei sich die letzten beiden F 1.5 und F 1.6 auf die Entwicklung des Anteils beeinträchtigter Beschäftigter in den vergangenen zehn Jahren beziehen. Die zeitliche Entwicklung wird aber in der letzten Leitfrage angesprochen, darum werden diese Antworten dort behandelt. Die beiden Fragen wurden vorgezogen, um den Redefluss während des Interviews in Gang zu bringen. In diesem Kapitel werden also die Antworten auf die Fragen F 1.1 bis F 1.4 ausgewertet. Dies sind die vier Fragen, welche den Interviewpartnern im Voraus zugestellt wurden, damit sie vorbereitet werden konnten.

6.1.1 Anzahl der Mitarbeitenden

Die Frage „Wie viele Mitarbeitende arbeiten in Ihrer Bibliothek?“ scheint simpel und war als Anwärfrage gedacht. Es zeigte sich jedoch, dass die Antwort darauf nicht in allen Fällen einfach war. Denn drei allgemein-öffentliche und zwei wissenschaftliche Bibliotheken beschäftigen auch Menschen, welche nicht in ihrem Lohnsystem sind.

Abbildung 2 zeigt die Anzahl der Festangestellten sowie der Mitarbeitenden ohne Anstellung einerseits bei den öffentlichen und andererseits bei den wissenschaftlichen Bibliotheken. Dabei fällt als Erstes auf, dass die wissenschaftlichen Bibliotheken im Schnitt fast dreimal so gross sind wie die öffentlichen und als Zweites, dass in den öffentlichen Bibliotheken fast 15% der Mitarbeitenden keine Anstellung haben, während es bei den wissenschaftlichen weniger als 1% sind.

Die Gründe, Mitarbeitende zu beschäftigen ohne sie anzustellen, sind unterschiedlich.

Bei den öffentlichen Bibliotheken fällt vor allem ins Gewicht, dass eine Bibliothek 29 LeseanimatörInnen beschäftigt, welche sie auf Honorarbasis angestellt hat. Das heisst, sie sind eigentlich „Freelancer“, meist Hausfrauen, die nur bezahlt werden für durchgeführte Leseanimationsveranstaltungen.

Die zweitgrösste Gruppe in dieser Kategorie sind 23 Personen welche im Rahmen eines Hilfswerksprogramms in einer Bibliothek mitarbeiten und zusammen rund 4 Vollzeitstellen besetzen. Der Personalverantwortliche beschreibt die Situation folgendermassen:

- „Aber wir haben noch 23 externe Mitarbeitende, die im Rahmen von Programmen bei uns sind. Wir arbeiten sehr eng zusammen mit [einem Hilfswerk]. 20 dieser Mitarbeitenden haben Kleinstpensen von 3 bis 9 Stunden pro Woche, da es hier wirklich rein um Integration in die Gesellschaft geht. Das Ziel ist gar nicht, den Weg in den ersten Arbeitsmarkt zu finden, das ist nicht die Klientel von [diesem Hilfswerk] [...] Die Menschen leben vom Sozialamt. [Das Hilfswerk] übernimmt auch die ganze sozialarbeiterische Betreuung dieser Personen. Falls es zu einer schwierigen Situation kommt, haben wir die volle Unterstützung von [diesem Hilfswerk]. Für uns ist das eine Bedingung, die eine Institution erfüllen muss, damit eine Zusammenarbeit überhaupt in Frage kommt. Wir haben nämlich kein Knowhow als Sozialarbeiter, wir müssen das delegieren können. Manchmal läuft es mit einer Person während zwei, drei Jahren problemlos und plötzlich geht es nicht mehr. Dann reden wir mit [dem Hilfswerk]. Sie nehmen dann die Menschen zurück und suchen für sie nach andern Lösungen. Als Ersatz schicken sie uns dann eine andere Person. Es sind unbefristete Arbeitsverhältnisse. [...] Dazu haben wir noch 3 Personen zur Arbeitsintegration, das sind die sogenannten Teillöhner, das läuft über das Arbeitsintegrationsprogramm. Sie müssen mindestens 50% arbeiten. Auch die Arbeitsintegration betreut ihre Klienten sozialarbeiterisch und es kommt immer wieder zu Zwischengesprächen.“

Diese 23 Personen können als psychisch beeinträchtigt eingestuft werden. Der Personalverantwortliche formuliert das so:

- „Hauptsächlich sind es psychische Probleme und gesundheitliche Probleme. Menschen, die seit Jahren am Existenzminimum leben, haben eine Vielzahl von Defiziten. Zum Beispiel können sie sich schlecht konzentrieren. Dazu kommen teilweise noch Suchtprobleme, zum Beispiel eine Alkoholsucht. Viele haben auch psychosomatische Probleme wie Rückenschmerzen oder Schulterschmerzen. Doch sie wollen trotzdem bei uns arbeiten kommen, denn für sie ist es auch eine Möglichkeit, den eigenen vier Wänden zu entfliehen, wo sie ja die Schmerzen genauso empfinden. Die Arbeit in der Bibliothek ist für sie eine Ablenkung von den Schmerzen und steigert ausserdem ihr Selbstwertgefühl. Denn wenn man sagen kann: ‚Ich arbeite in einer Bibliothek‘, ist das erstmal positiv besetzt und es wird nicht nachgefragt, was man denn dort macht. Es gibt ihnen das Gefühl ‚jemand zu sein‘. Und genau darum geht es auch, den Menschen die Würde zurückzugeben. Wir sind da sehr pragmatisch.“

Neben diesen beiden grossen Gruppen gibt es bei den öffentlichen Bibliotheken auch noch 7 Freiwillige, 1 Person aus einem RAV-Programm, 1 Person, welche von der IV bezahlt wird

und die HTW-Ausbildung absolviert, und 2 Personen die Integrationsarbeitsplätze von externen Organisationen belegen.

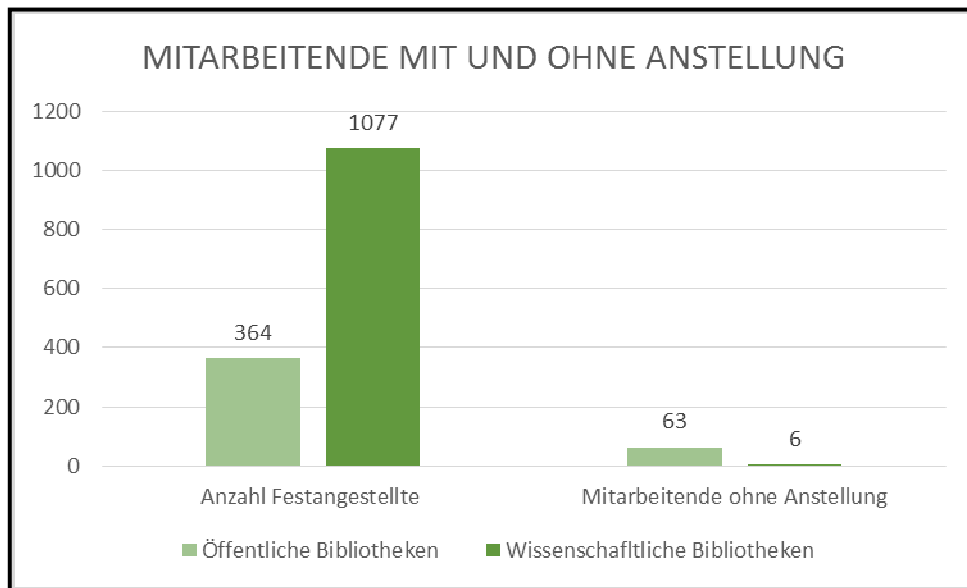


Abbildung 2: Mitarbeitende mit und ohne Anstellung (eigene Darstellung)

Die wissenschaftlichen Bibliotheken haben vergleichsweise wenige Mitarbeitende ausserhalb ihres Lohnsystems. Zwei Bibliotheken beschäftigen zusammen 6 Personen die von externen Stellen bezahlt werden und bei ihnen Arbeitseinsätze leisten. In beiden Fällen handelt es sich um von Hilfswerken vermittelte Arbeitseinsätze von drei oder sechs Monaten mit dem Ziel einer Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt. Diese „Einsätzler“ sind meist psychisch beeinträchtigte Langzeitarbeitslose.

6.1.2 *Vollzeitäquivalente und Beschäftigungsgrad*

Wie aus Abbildung 3 ersichtlich ist, ist der Grössenunterschied zwischen den öffentlichen und den wissenschaftlichen Bibliotheken noch ausgeprägter als bei der Anzahl der Mitarbeitenden, wenn man die Vollzeitäquivalente betrachtet, die ihnen zur Verfügung stehen.

Daraus ergibt sich, dass die Angestellten in wissenschaftlichen Bibliotheken im Durchschnitt gut 10% höhere Pensen belegen, als jene in öffentlichen Bibliotheken, was darauf schliessen lässt, dass Teilzeitarbeit in den öffentlichen Bibliotheken häufiger vorkommt als in den wissenschaftlichen.

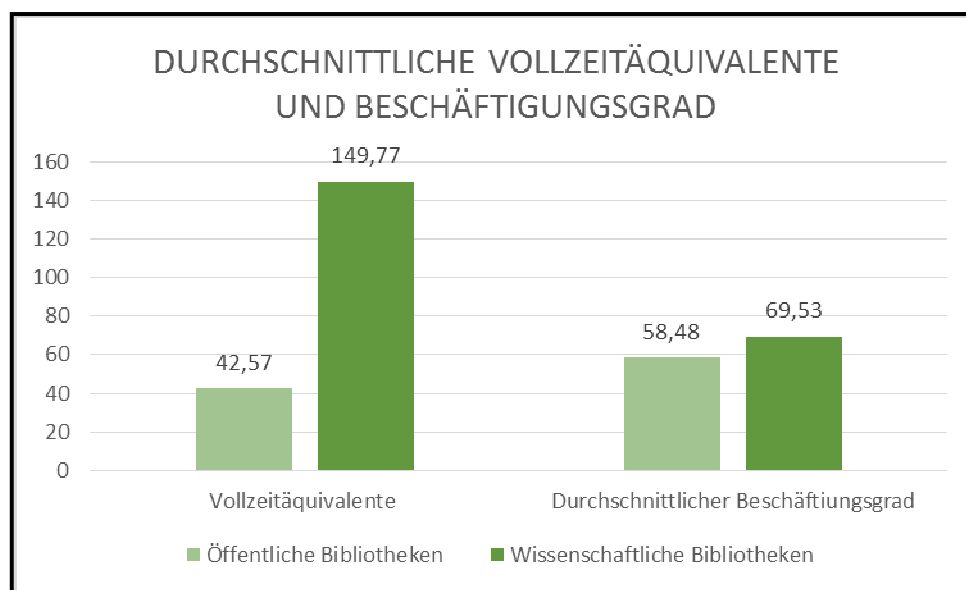


Abbildung 3: Durchschnittliche Vollzeitäquivalente und Beschäftigungsgrad (eigene Darstellung)

6.1.3 Anzahl Mitarbeitende mit einer Beeinträchtigung

Wie schon die erste Frage nach der Anzahl der Mitarbeitenden war auch die dritte Frage nach der Anzahl der Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung nicht ganz einfach zu beantworten. Bei der ersten Frage gaben fünf Bibliotheken an, sie hätten auch Mitarbeitende, welche nicht auf ihrer Lohnliste stehen, und bei den gleichen fünf sind ein Teil oder alle davon beeinträchtigt. Das heisst, bei den öffentlichen Bibliotheken sind 26 der 63 nicht-angestellten Personen beeinträchtigt, was einem Anteil von 41% entspricht, bei den wissenschaftlichen Bibliotheken sind es alle 6 (100%). Daraus kann man schliessen, dass wissenschaftliche Bibliotheken ihr Personal grundsätzlich anstellen und bezahlen, mit Ausnahme von einigen wenigen beeinträchtigten Personen, die von Hilfswerken vermittelt und vom Sozialamt bezahlt werden. Bei öffentlichen Bibliotheken sind Arbeitseinsätze von fremdfinanzierten Personen viel häufiger, nur eine Minderheit davon ist beeinträchtigt.

Hingegen haben öffentliche Bibliotheken viel weniger eigene Angestellte mit Beeinträchtigung (8) als die wissenschaftlichen Bibliotheken (36). Hier ist noch anzumerken, dass eine wissenschaftliche Bibliothek diese Frage nicht beantworten wollte, darum beziehen sich die Zahlen nur auf vier wissenschaftliche Bibliotheken. Wie aus Abbildung 4 ersichtlich wird, arbeiten in den Hochschulbibliotheken insgesamt mehr Personen mit einer Beeinträchtigung (42) als in den Stadtbibliotheken (34).

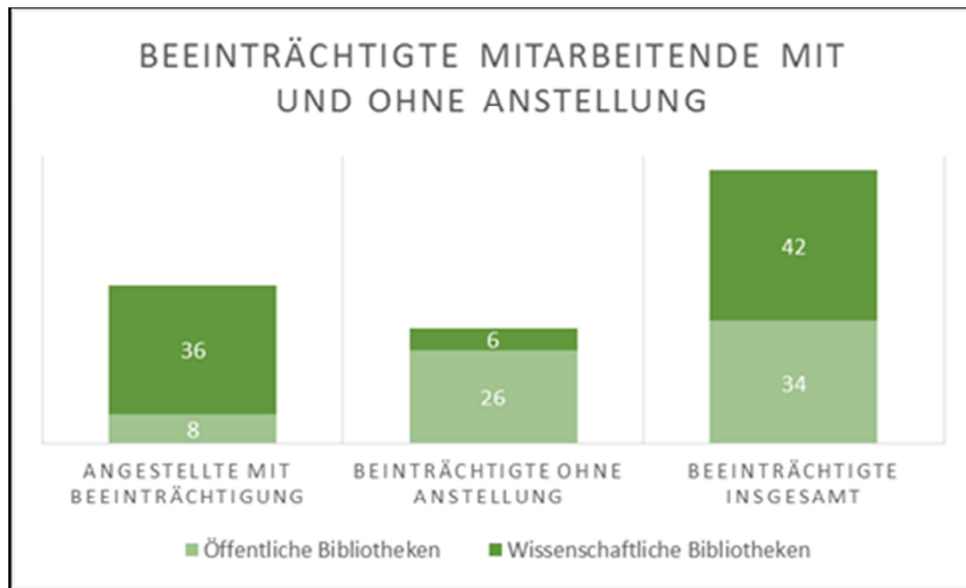


Abbildung 4: Beeinträchtigte Mitarbeitende mit und ohne Anstellung (eigene Darstellung)

Daraus ergibt sich, wie aus Abbildung 5 hervorgeht, dass wissenschaftliche Bibliotheken einen höheren Anteil an beeinträchtigten Angestellten (4,49%) haben als öffentliche (2,20%), aber wenn man alle dort arbeitenden Personen berücksichtigt, sind in den Stadtbibliotheken mehr Personen beeinträchtigt (7,96%) als in den Hochschulbibliotheken (5,20%).

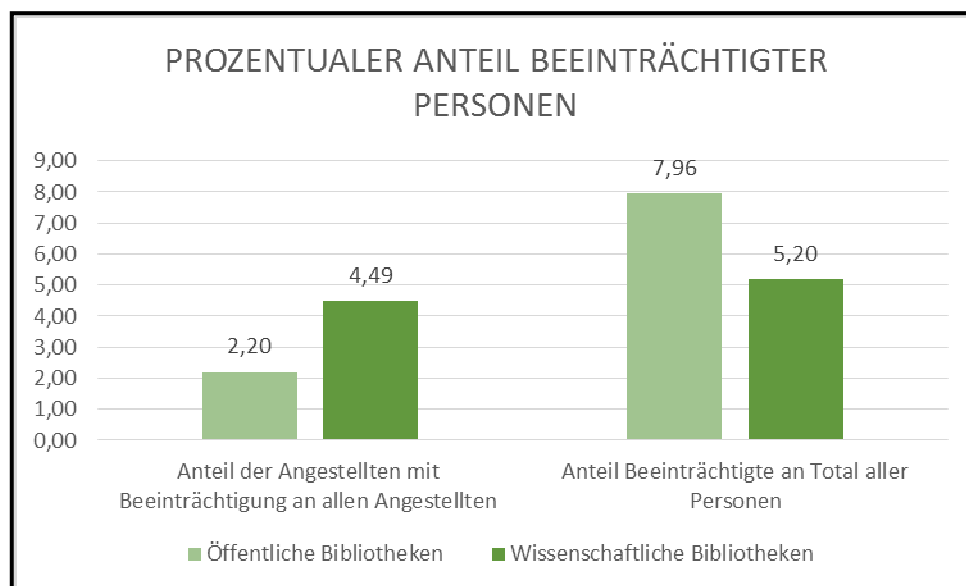


Abbildung 5: Prozentualer Anteil beeinträchtigter Personen (eigene Darstellung)

6.1.4 Anstellungsgrad der Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung

Abbildung 6 zeigt, dass in wissenschaftlichen Bibliotheken die beeinträchtigten Angestellten gut sechsmal mehr Vollzeitäquivalente belegen als in öffentlichen, und auch gemessen am Total aller Vollzeitäquivalente ist ihr Anteil dort mehr als doppelt so hoch.

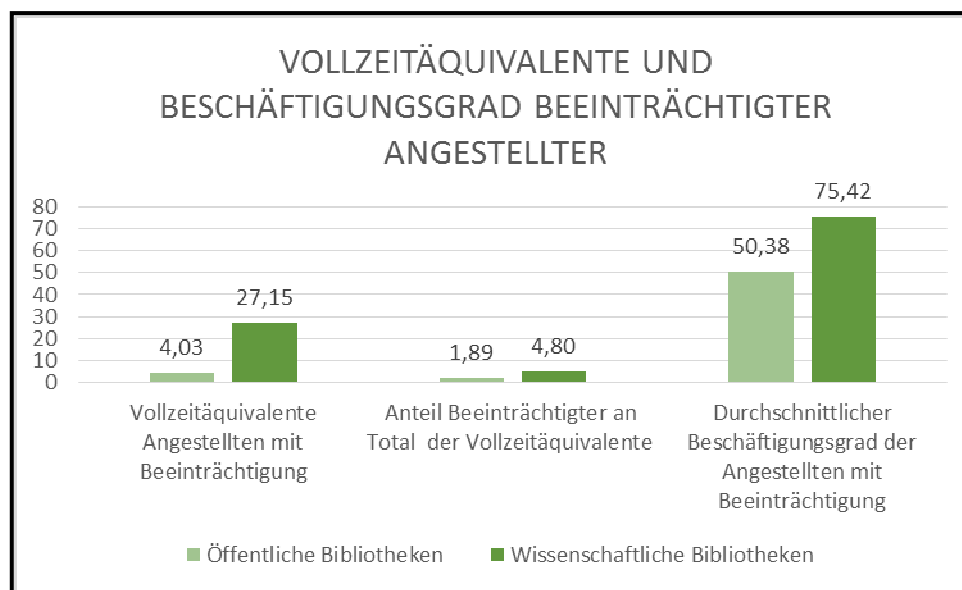


Abbildung 6: Vollzeitäquivalente und Beschäftigungsgrad beeinträchtigter Angestellter (eigene Darstellung)

Was erstaunen mag, ist die Tatsache, dass der Beschäftigungsgrad der Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung (75,42%) in wissenschaftlichen Bibliotheken sogar höher ist als der durchschnittliche Beschäftigungsgrad (69,53%), der in Abbildung 2 ausgewiesen ist. Dies lässt sich erst erklären, wenn man weiss, dass ein guter Teil dieser Beeinträchtigungen auf Rückenleiden beruhen, wie sich im kommenden Unterkapitel zeigen wird. Rückenleiden betreffen auch Mitglieder des Direktoriums, und diese halten meist eine Vollzeitstelle inne.

In den öffentlichen Bibliotheken ist der Beschäftigungsgrad der Angestellten mit Beeinträchtigung (50,38%) leicht tiefer als der Durchschnitt (58,48%).

6.1.5 Beantwortung der Leitfrage 1

Als Fazit aus der Auswertung der ersten vier Fragen lässt sich sagen, dass wissenschaftliche Bibliotheken rund 4,5% Mitarbeitende mit Beeinträchtigung angestellt haben, welche 4,8% der Vollzeitstellen belegen. Sie würden also die Behindertenquote von 5%, welche in Deutschland gilt, knapp verfehlen, die 4%-Quote von Österreich aber erfüllen.

Bei den allgemein-öffentlichen Bibliotheken sind diese Werte deutlich tiefer: nur 2,2% ihrer Angestellten haben eine Beeinträchtigung und diese belegen nur rund 1,9% der Vollzeitstellen.

Angesichts dieser Zahlen, scheint es eindeutig zu sein, dass sich die wissenschaftlichen Bibliotheken stärker engagieren. Ganz so einfach ist es aber nicht, denn in den fünf öffentlichen Bibliotheken arbeiten auch 26 Personen mit, die von externen Hilfswerken via Sozialhilfe bezahlt werden, während dies in den wissenschaftlichen Bibliotheken nur bei 6 Personen der Fall ist. So betrachtet, liegt der Anteil aller beeinträchtigten Personen in den

öffentlichen Bibliotheken bei rund 8%, während er bei den Hochschulbibliotheken nur 5,2% beträgt.

Wenn man aber Inklusion als uneingeschränkte Teilhabe definiert, dann sollten beeinträchtigte Personen nicht nur am Arbeitsleben teilhaben dürfen, sondern auch an der Lohnsumme eines Betriebs. In diesem Sinne kann man doch sagen, dass die Inklusion in den wissenschaftlichen Bibliotheken weiter fortgeschritten ist.

6.2 Leitfrage 2: Arbeitssituation der Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung

Die zweite Leitfrage bezieht sich auf die konkrete Arbeitssituation von beeinträchtigten Mitarbeitenden. Sie lautet:

„Wo und in welchen Funktionen werden Mitarbeitende mit einer Beeinträchtigung eingesetzt? Welche Arbeitsplätze eignen sich besonders für welche Beeinträchtigung? Gibt es Best-Practice-Beispiele?“

Der zweite Fragenblock (F 2.1 bis F 2.8) liefert darauf Antworten. Dazu wurde zuerst nach der Art der Beeinträchtigungen gefragt und danach nach den Funktionen, welche die Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung innehaben. Um ihre Situation am Arbeitsplatz noch etwas näher zu beleuchten, wurde anschliessend auch noch danach gefragt, wie die beeinträchtigten Angestellten in ihren jeweiligen Teams integriert sind und zum Schluss wurden die Interviewpartner gebeten, Best-Practice Beispiele zu nennen von besonders gelungenen Inklusionen in ihrem Betrieb.

6.2.1 Art der Beeinträchtigungen

Abbildung 7 illustriert, welche Beeinträchtigungen in den öffentlichen bzw. den wissenschaftlichen Bibliotheken vorherrschen.

In den öffentlichen Bibliotheken sind psychische Krankheiten (30) am häufigsten, alle andern Beeinträchtigungsarten betreffen insgesamt nur 4 Personen. In den wissenschaftlichen Bibliotheken herrschen hingegen körperliche Krankheiten (21) vor, 19 davon sind Rückenprobleme. Dieses Krankheitsbild gibt es bei den öffentlichen Bibliotheken gar nicht. Eine mögliche Erklärung für diese auffällige Diskrepanz könnte sein, dass es in wissenschaftlichen Bibliotheken eine viel ausgeprägtere Arbeitsteilung gibt und deshalb auch viel mehr Angestellte, die eine rein sitzende Tätigkeit ausüben (Katalogisieren, Erwerben, Zeitschriftenverwaltung etc.), so dass Rückenleiden und damit die Notwendigkeit, ein Stehpult zu bekommen, stärker zutage treten.

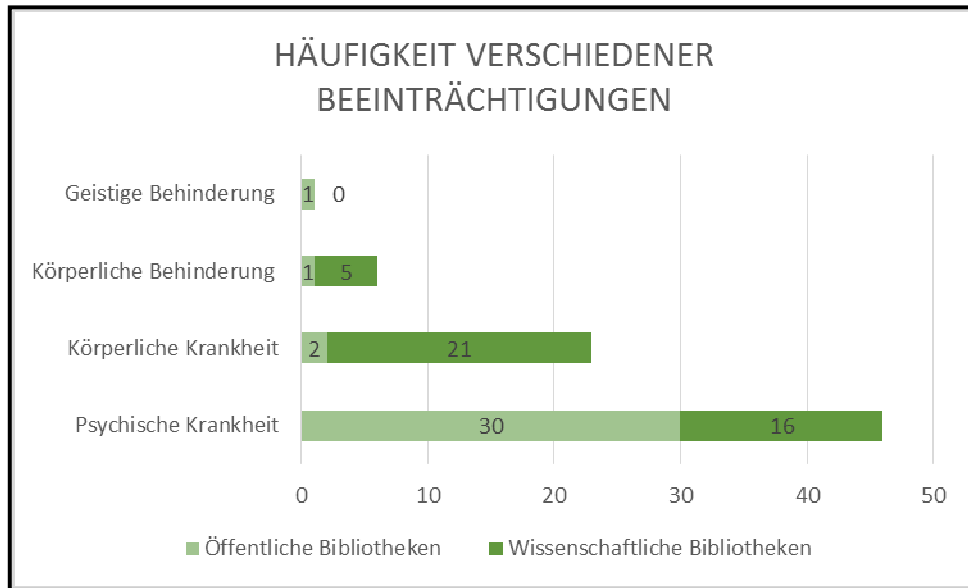


Abbildung 7: Häufigkeit verschiedener Beeinträchtigungen (eigene Darstellung)

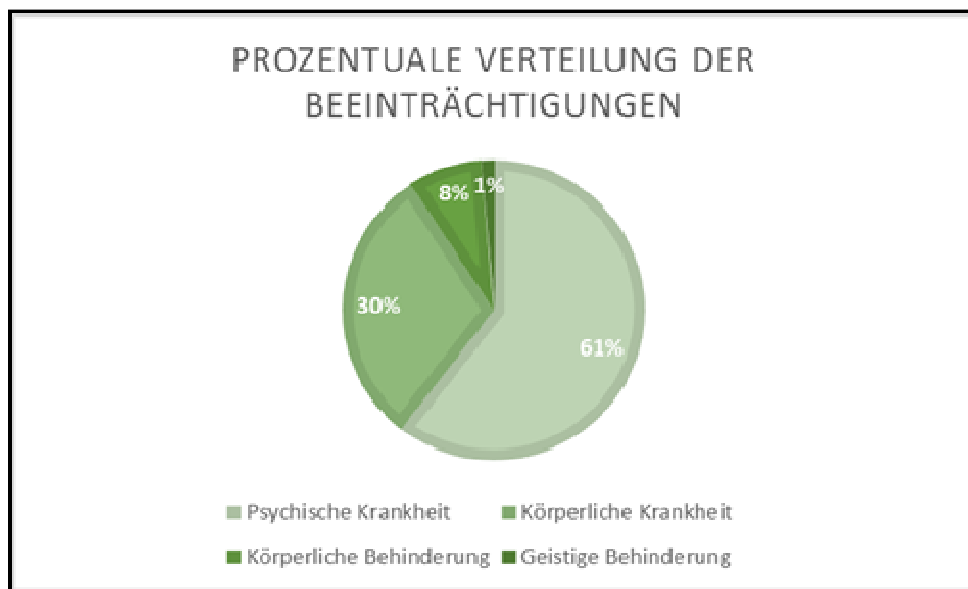


Abbildung 8: Prozentuale Verteilung der Beeinträchtigungen (eigene Darstellung)

Abbildung 8 zeigt die prozentuale Verteilung der verschiedenen Beeinträchtigungsarten über beide Bibliothekstypen hinweg. Es wird ersichtlich, dass gut 90% der Beeinträchtigungen krankheitsbedingt sind und von diesen sind wiederum gut zwei Drittel auf psychische Krankheiten zurückzuführen. Eigentliche Behinderungen machen weniger als 10% der Beeinträchtigungen aus; am häufigsten sind hierbei die Hörbehinderungen (3 Fälle). Nur eine einzige öffentliche Bibliothek beschäftigt eine geistig behinderte Person. Diese ist autistisch, aber normal intelligent.

6.2.2 Funktionen von Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung

In mehr als der Hälfte der Fälle arbeiten Mitarbeitende mit einer Beeinträchtigung (42 Personen) im Backoffice, das heisst ohne direkten Kundenkontakt, wie Abbildung 9 zeigt. Zum Backoffice gehören Arbeiten in der Administration, der Buchbinderei, dem Magazin, dem Digitalisierungszentrum sowie allgemeine Hilfsarbeiten wie Reinigungsarbeiten oder Medien ins Gestell zurückstellen. Der Personalverantwortliche einer wissenschaftlichen Bibliothek beschreibt diese Arbeitssituation folgendermassen:

- „Die hörgeschädigte Person arbeitet im Magazindienst. Diese Arbeit eignet sich sehr gut und wird auch sehr gut erledigt. Die einzige Schwierigkeit ist die Kommunikation im Team, doch die Arbeitsleistung ist adäquat zu den übrigen Magazinern. Die Person im Digitalisierungszentrum könnte man als leicht autistisch bezeichnen, doch auch sie macht diese repetitiven Arbeiten sehr gut.“

In einer öffentlichen Bibliothek werden die folgenden Arbeiten von beeinträchtigten Mitarbeitenden übernommen:

- „Sie arbeiten beispielsweise im Hausdienst, also machen Reinigungsarbeiten, oder sie stellen Medien ins Gestell zurück. Sie übernehmen auch die Grobsortierung der Medien, die über die Rückgabeeinrichtung zurückkommen. Ausserdem helfen sie mit beim Medien Ausrüsten, also beim Follieren.“

Als Begründung, warum sie Mitarbeitende mit einer Beeinträchtigung im Backoffice einsetzen, gab eine öffentliche Bibliothek an:

- „Wir haben uns entschieden, dass wir die Integrationsarbeitsplätze im Backoffice anbieten und nicht in den Zweigstellen, also den einzelnen Bibliotheken an der Front im direkten Kontakt mit den Benutzern. Da hier oft stressige Situationen auftreten, zum Beispiel wenn plötzlich viele Benutzende zu bedienen sind.“

So oder ähnlich lauten die Begründungen in diversen Bibliotheken.

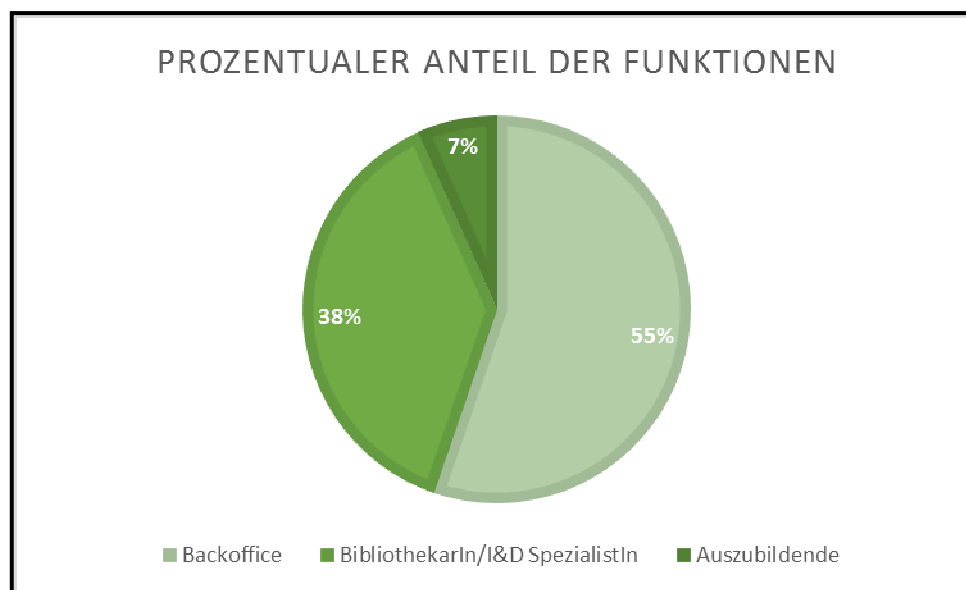


Abbildung 9: Prozentualer Anteil der Funktionen (eigene Darstellung)

Es gibt aber auch solche, die das anders sehen, wie das folgende Statement der Personalverantwortlichen einer öffentlichen Bibliothek illustriert:

- „Es eignen sich eigentlich viele Aufgaben auch für beeinträchtigte Mitarbeitende, obwohl man das vielleicht nicht denkt. So ist es zum Beispiel kein Problem, eine gehörlose Person an der Ausleihtheke zu haben, das Publikum stellt sich darauf ein. Für autistische Personen ist die Katalogisierung speziell gut geeignet, da sie so regelgeleitet ist. Es hängt aber immer in erster Linie von der Person ab, ob eine Aufgabe geeignet ist oder nicht, nicht von deren Beeinträchtigung. Es gibt Menschen mit derselben Beeinträchtigung, für welche dann doch ganz unterschiedliche Aufgaben geeignet sind. Man kann das nicht generalisieren.“

Besonders erfreulich ist, dass die Bibliotheken auch beeinträchtigte Lernende ausbilden. Momentan sind es 5 Auszubildende, 2 absolvieren die Lehre zum Fachmann/frau I&D, 1 Person macht das Vorpraktikum für die Fachhochschule und 2 studieren an der HTW Chur Informationswissenschaft. 4 dieser 5 werden in wissenschaftlichen Bibliotheken ausgebildet, 3 davon in der gleichen.

Nicht immer klappen diese Ausbildungen. Verschiedene Bibliotheken berichteten auch von Ausbildungsabbrüchen in der Vergangenheit. Stellvertretend hier die Aussage einer Personalverantwortlichen von einer öffentlichen Bibliothek:

- „Wir hatten auch noch eine Vorpraktikantin für eine I&D-Lehre, doch sie konnte sich hier nicht einfügen, kam zu spät, ungepflegt etc., darum wurde dieses Vorpraktikum von der IV abgebrochen.“

6.2.3 Inklusion ins Team

Kein einziger Personalverantwortlicher fand, die Beschäftigung von Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung sei in erster Linie eine Belastung für den Betrieb. Im Gegenteil: Sie schätzten diesen Umstand grösstenteils sehr positiv ein. So meinte eine Personalverantwortliche einer wissenschaftlichen Bibliothek:

- „Für den ganzen Betrieb ist es sicher ganz klar positiv, es ist eine Bereicherung für alle, auch beeinträchtigte Mitarbeitende zu haben.“

Eine andere Personalverantwortliche wies auf einen weiteren positiven Aspekt hin, nämlich das Sicherheitsgefühl bei den übrigen Angestellten:

- „Es ist eine Beruhigung für die übrigen Mitarbeitenden zu sehen, dass auch Mitarbeitende, die eine Beeinträchtigung bekommen haben, mitgetragen werden. Sie können sich dadurch sicher sein, dass sie auch mitgetragen würden, wenn sie eine Beeinträchtigung bekommen würden. Es gibt ihnen Sicherheit.“

Gerade auch die Andersartigkeit von beeinträchtigten Mitarbeitenden wird geschätzt. So meinte der Personalverantwortliche einer öffentlichen Bibliothek:

- „Wir gewinnen alle durch die Auseinandersetzung mit andern Lebensschicksalen.“

Und eine andere Personalverantwortliche formulierte es so:

- „Von mir aus gesehen ist jede Zusammenarbeit mit jemandem, der nicht gleich ist wie ich, eine Bereicherung.“

Bei der Information der übrigen Teammitglieder, überlassen es etliche Personalverantwortlichen den Betroffenen, ob und wie sie diese über ihre Situation ins Bild setzen möchten. Das kann zum Beispiel so ablaufen:

- „Wir fragen die Betroffenen, ob sie ihr Team selber informieren möchten, oder ob wir das machen sollen. Nur die Vorgesetzten werden während den Anstellungsgesprächen informiert. Die meisten Betroffenen möchten ihr Umfeld gerne selber informieren.“

Es gibt aber auch Betriebe, die offensiver kommunizieren, wie folgende Aussage zeigt:

- „Es wird offen kommuniziert, wer beispielsweise eine IV-Integration macht. Bei der körperlich beeinträchtigten Person, sieht man die Beeinträchtigung und beim psychisch beeinträchtigten Mitarbeiter ist dies auch allgemein bekannt. Transparenz ist meiner Meinung nach das Beste im Umgang mit solchen Themen.“

Dann gibt es auch Bibliotheken, wo das Thema gar nicht angesprochen wird:

- „Wir informieren nicht aktiv, wir versuchen vielmehr, diese Leute genauso zu behandeln wie die übrigen Angestellten.“

Es wurde jedoch auch nicht verschwiegen, dass die Beschäftigung von Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung auch zu Problemen führen kann. Eine Personalverantwortliche formulierte das diplomatisch so:

- „Natürlich hängt das auch ein bisschen von den beeinträchtigten Mitarbeitenden selber ab, wie sie sich verhalten.“

Ein weiterer Personalverantwortlicher wies darauf hin, dass bei Problemen die Führungsperson eine entscheidende Rolle spielt:

- „In einem Fall wurde es einmal als ungerecht empfunden, dass eine Person in der gleichen Lohnklasse ist wie die übrigen Teammitglieder, obwohl sie in deren Augen nicht gleich viel leistet. Es wurde dann auch gesagt, weil diese Person nicht so leistungsfähig sei, müssten die andern entsprechend mehr arbeiten. Das entsprach aber nicht der Realität, die übrigen Teammitglieder mussten deswegen nicht mehr arbeiten. Darum sind wir von der Leitung her auch nicht darauf eingegangen. Denn es waren nur 2 Personen aus einem Team von 12, welche sich beschwerten. Alle andern waren gerne bereit, diese beeinträchtigte Person mitzutragen. Nach einem Wechsel des Teamleiters hat sich das Problem dann auch gleich erledigt. Das Verhalten der Vorgesetzten ist entscheidend in solchen Situationen.“

Eine besondere Belastung stellen krankheitsbedingte Absenzen dar:

- „Wenn ein Team die Arbeit eines erkrankten Teammitgliedes über längere Zeit übernehmen muss, ist das schon sehr belastend, vor allem die Ungewissheit, ob und wann die Person wieder zurückkommt.“

Dies wurde von mehreren Personalverantwortlichen angemerkt, so kommt die gleiche Problematik auch in folgendem Statement zum Ausdruck:

- „Zusammenfassend kann man sagen, solange jemand seinen Job gut macht, gibt es keine Probleme mit dem Team, auch nicht, wenn jemand beeinträchtigt ist. Doch sobald das Team über längere Zeit die Arbeit von jemandem übernehmen muss, wird es zu einem Problem.“

Schliesslich wurde noch angemerkt, dass die „Integrationsfähigkeit“ von Teams auch ihre Grenzen hat:

- „Es hängt sehr davon ab, dass man Menschen, gerade auch Menschen mit Beeinträchtigung, anstellt, die in den Betrieb und ins jeweilige Team passen. Man darf es auch nicht übertreiben mit dem Anteil an beeinträchtigten Mitarbeitenden, so wie es

hier in der Vergangenheit einmal geschah, sonst beginnen die Übrigen zu rebellieren. Kurz gesagt: erstens die Integrationsfähigkeit eines Betriebes hat eine Grenze, was die Anzahl betrifft und zweitens muss auch bei beeinträchtigten Mitarbeitenden eine Selektion stattfinden. Die Person muss eine Fähigkeit haben, die wir brauchen können.“

6.2.4 Best-Practice-Beispiele

Acht von zehn Bibliotheken konnten ein Best-Practice-Beispiel nennen, zwei fanden, bei ihnen seien alle „Fälle“ gute Beispiele für Inklusion und wollten deshalb keinen speziell hervorheben.

Fünf beschrieben einen konkreten Einzelfall als Best-Practice-Beispiel. Um einen Eindruck zu vermitteln, welche Lösungen erfolgsversprechend sind, werden ihre Beschreibungen hier wiedergegeben:

- „Ich finde im Magazin, wo die Informationen schriftlich weitergegeben werden, eine gehörlose Person anzustellen, ist schon ein Best-Practice-Beispiel.“
- „Die Person, welche die Krankheitsschübe hat, arbeitet in der Katalogisierung und kann dort ihr Pensum dem Krankheitsverlauf anpassen. So kann sie im Arbeitsprozess bleiben, was ihr an einer anderen Arbeitsstelle wohl nicht möglich wäre.“
- „Wir haben eine Mitarbeiterin, die aus dem IV-Bereich kam und eine psychische Beeinträchtigung hatte. Sie arbeitete zuerst einfach hier und anschliessend machte sie die I&D-Lehre. Heute ist sie eine kompetente und geschätzte Mitarbeiterin, die keine IV-Unterstützung mehr braucht.“
- „Wir hatten den Fall, dass jemand an seiner Arbeitsstelle überfordert war. Man hat dann zusammen mit dem Vorgesetzten eine Lösung gesucht, und die Person konnte anschliessend in den Magazindienst wechseln.“
- „Wir hatten eine hörbehinderte Vorpraktikantin für die Fachhochschule, welche am Anfang grosse Schwierigkeiten hatte vor allem im sozialen Umgang. Viele zweifelten, ob sie für diesem Beruf geeignet sei, aber wir haben sie behalten, sie hat die Fachhochschule dann auch geschafft und arbeitet heute tatsächlich als Bibliothekarin.“

Die andern drei Personalverantwortlichen benannten Lösungsstrategien, welche sich auf verschiedene Mitarbeiter beziehen und sich bei ihnen bewährt haben, als Best-Practice-Beispiele:

- „Wir haben sehr gute Erfahrungen mit Case Management gemacht – Round-Table-Gespräche, an denen alle Beteiligten teilnehmen. Das bieten heutzutage alle Taggeld- und Unfallversicherungen an und das ist sehr empfehlenswert.“
- „Eigentlich ist die ganze Zusammenarbeit mit [einem Hilfswerk] unser Best-Practice-Beispiel. Das ist nämlich sehr personenabhängig. Der leitende Sozialarbeiter dort denkt durchaus auch wirtschaftlich, eine Fähigkeit, welche nicht alle Sozialarbeiter haben, darum funktioniert es auch so gut. Er weiss, dass man nicht nur streicheln soll, sondern auch fordern.“
- „Dass es bei uns immer wieder möglich ist, dass ehemalige ‚Einsätzer‘ zu einer Festanstellung kommen, würde ich als Best-Practice-Beispiel bezeichnen. Wenn sie dann bei uns angestellt werden, können sie die Arbeit bereits und wir haben keine Einarbeitungskosten mehr. Einige dieser ‚Einsätzer‘ kommen auch aus dem IV-Bereich und können so in den ersten Arbeitsmarkt reintegriert werden. Das ist wirklich ein Erfolgsmodell für uns und auch für diese Leute. Wir schreiben zwar alle unsere Stellen aus, machen aber die ‚Einsätzer‘ darauf aufmerksam, sich zu bewerben, und da sie schon eingearbeitet sind, haben sie gute Chancen, diese Stelle dann auch zu bekommen. Diese Beschäftigung der ‚Einsätzer‘ ist eine Win-Win-Situation für alle Beteiligten. Denn auch ‚Einsätzer‘, für die wir anschliessend keine freie Stelle haben, bekommen von uns ein Arbeitszeugnis, das ihnen auf dem Arbeitsmarkt weiterhilft.“

Die Aufzählung dieser vielfältigen Beispiele soll verdeutlichen, dass es nicht einen „Königsweg“ der Inklusion gibt, sondern viele kreative und auf den Einzelfall abgestimmte Möglichkeiten, die sich als praxistauglich und damit empfehlenswert erwiesen haben.

6.2.5 Beantwortung der Leitfrage 2

In den Kapiteln 6.2.1 und 6.2.2 wurde aufgezeigt, welche Beeinträchtigungen in den befragten Bibliotheken vorkommen und in welchen Funktionen die beeinträchtigten Mitarbeitenden eingesetzt sind. Doch erst wenn man diese beiden Informationen in Zusammenhang setzt, kann man abschätzen, wie die Arbeitssituation für Mitarbeitende mit einer Beeinträchtigung effektiv aussieht. Dieser Zusammenhang wird in Abbildung 10 visualisiert.

So wird erkennbar, dass es eine „Hierarchie“ der Beeinträchtigungen gibt. Backoffice-Stellen, welche zu einem guten Teil aus „Hilfsarbeiten“ bestehen und entsprechend schlecht bezahlt sind, werden meist von psychisch beeinträchtigten Menschen (37 von 42) besetzt. Bibliothekaren- und I&D-Spezialistenstellen hingegen, die eine höhere Qualifikation erfordern und entsprechend besser bezahlt und angesehen sind, werden in erster Linie von Mitarbeitenden mit körperlichen Krankheiten (21 von 29) innegehalten.

Es gibt allerdings auch Anzeichen, dass sich das in Zukunft ändern wird. 4 der 5 beeinträchtigten Personen in Ausbildung haben eine psychische Beeinträchtigung. Sie werden nach Ausbildungsabschluss hoffentlich eine Anstellung als BibliothekarIn oder I&D-SpezialistIn finden und damit den Anteil von psychisch beeinträchtigten Personen in dieser Berufsgruppe erhöhen.

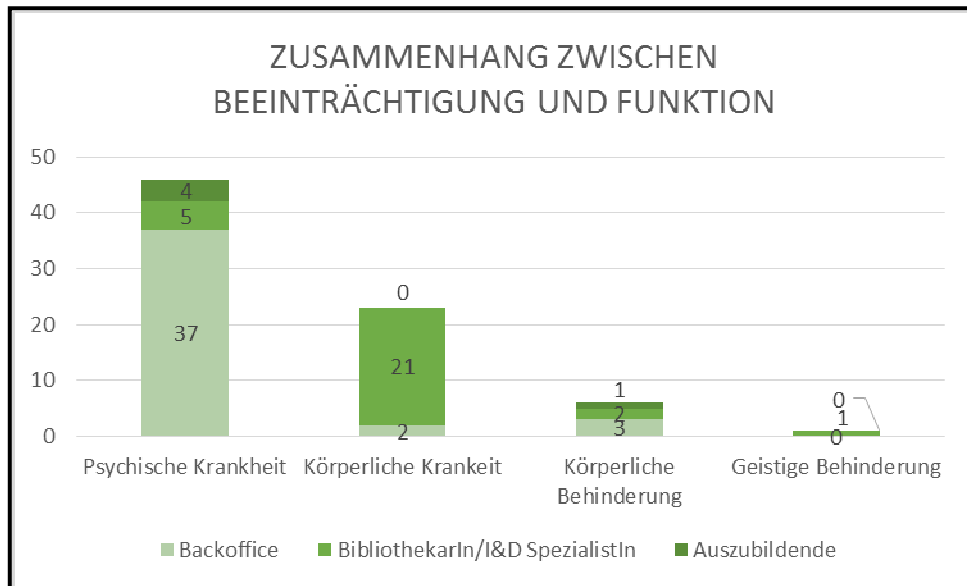


Abbildung 10: Zusammenhang zwischen Beeinträchtigung und Funktion (eigene Darstellung)

Die Befragung hat auch gezeigt, dass die meisten beeinträchtigten Mitarbeitenden gut integriert sind in ihr Team und ihre Anwesenheit als Bereicherung empfunden wird. Die Bibliotheken haben ganz unterschiedliche Wege gefunden, Inklusion zu verwirklichen, davon zeugen ihre Best-Practice-Beispiele.

6.3 Leitfrage 3: Zusammenarbeit mit der IV und andern externen Partnern

In der dritten Leitfrage wird nach den Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit der IV gefragt:

„Die IV hat in den letzten Jahren damit begonnen, Arbeitgeber, welche Mitarbeitende mit Beeinträchtigungen beschäftigen, gezielt zu unterstützen. Wird diese Unterstützung von Bibliotheken genutzt? Wird sie als hilfreich empfunden? Was könnte noch verbessert werden?“

Um herausarbeiten zu können, wie die Rolle der IV im Inklusionsprozess einzuschätzen ist, wurden im Fragenblock 3 „Unterstützung von dritter Seite“ (F 3.1 bis F 3.5) auch andere mögliche Unterstützer miteinbezogen. So soll ein ganzheitliches Bild entstehen, welches darstellt, von wem Bibliotheken welche Unterstützung erhalten und mit welchen dieser

externen Stellen sie welche Erfahrungen gemacht haben. Insbesondere werden auch die vorgeschlagenen Verbesserungsmöglichkeiten thematisiert.

Die letzten beiden Fragen beziehen sich auf die in der seit dem 1. Januar 2008 geltenden 5. IV-Revision neu geschaffenen Instrumente der Früherfassung und Frühintervention. Das Bundesamt für Sozialversicherungen (2014) beschreibt diese Instrumente so:

„Frühintervention setzt eine frühzeitige Erfassung von invaliditätsgefährdeten Personen voraus. Zu diesem Zweck wurde die Möglichkeit der Früherfassungsmeldung geschaffen, über die 2013 11'100 Personen gemeldet wurden. In rund 60 % aller Fälle erfolgte die Meldung durch die versicherte Person selber (26 %) oder den Arbeitgeber (32 %). Weitere häufige Meldeinstanzen sind private Versicherungseinrichtungen (17 %) und Ärzt/innen (9 %) (S. 16).“

Abbildung 11 zeigt die Meldeanteile der verschiedenen Player und verdeutlicht insbesondere, dass den Arbeitgebern eine wichtige Rolle in diesem Prozess zukommt.

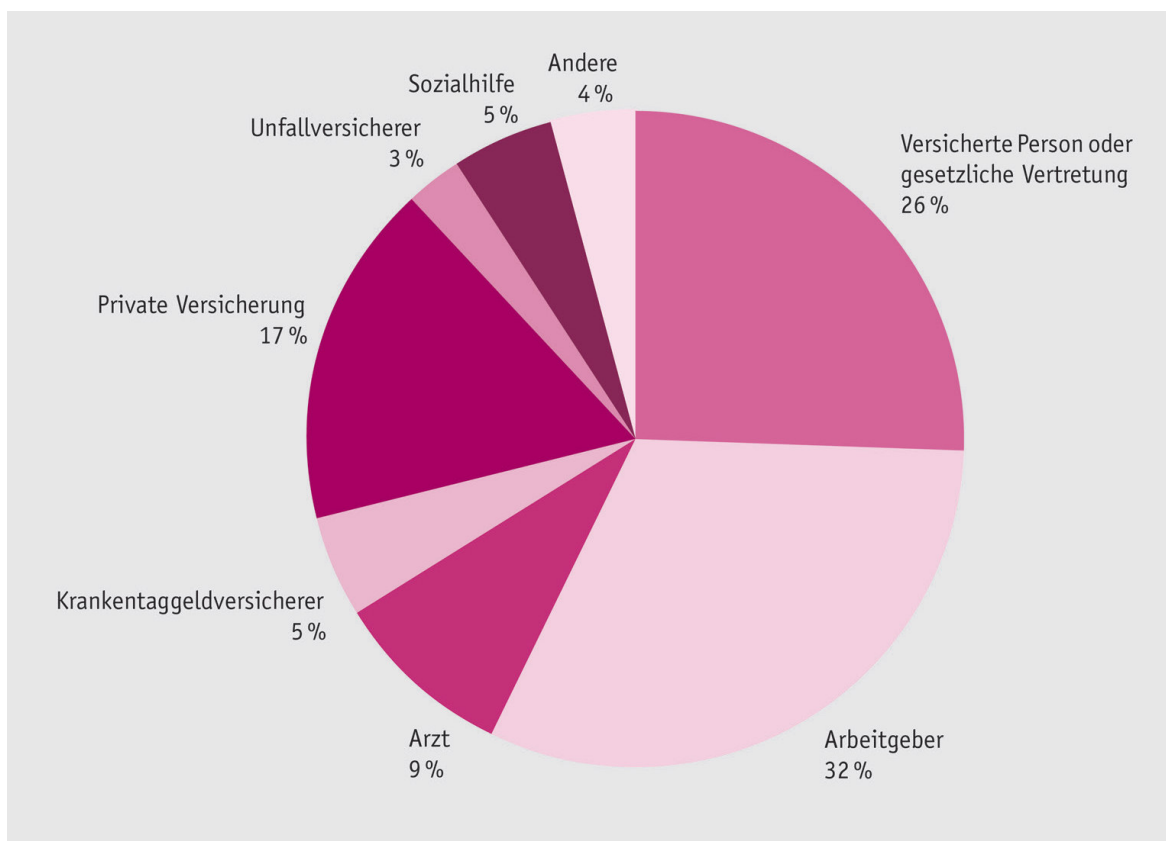


Abbildung 11: Meldungen an die IV-Stellen nach Instanz, 2013
(Bundesamt für Sozialversicherungen 2014, S. 16)

Damit Arbeitgeber erkennen können, wann sich bei Angestellten gesundheitliche Probleme anbahnen, bedarf es eines systematischen Absenzenmanagements. Darauf weist die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) (2014) hin, indem

sie den politischen Entscheidungsträgern in der Schweiz empfiehlt: „Verstärkte Bemühungen am Arbeitsplatz in Bezug auf Prävention und Absenzenmanagement zur Förderung der Arbeitsplatzhaltung (S. 13).“ Darum wird in Frage F 3.4 gefragt, wie die Bibliotheken ihr Absenzenmanagement handhaben und anschliessend in Frage F 3.5, ob sie sich schon einmal an die IV gewendet haben, um eine Früherfassung in die Wege zu leiten.

6.3.1 Unterstützung durch externe Stellen

Wie Abbildung 12 zeigt, haben die Personalverantwortlichen in den zehn befragten Bibliotheken mit den fünf aufgezählten Institutionen mehrheitlich schon zusammengearbeitet, sei es aktuell oder in der Vergangenheit.

Acht von ihnen arbeiten oder arbeiteten auch noch mit weiteren Playern zusammen, wenn es um Inklusion von Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung geht. Genannt wurden noch:

- Pensionskasse;
- Lehrlingsamt;
- lokale Stellenvermittler für bestimmte Beeinträchtigungen;
- psychiatrische Klinik (2x);
- gemeinnützige Stiftung;
- christliches Hilfswerk für Betreuung von „schwierigen“ Sozialhilfefällen;
- Militärversicherung;
- Organisation für betreutes Wohnen;
- Sozialberater der Hochschule;
- Jobvermittlung für arbeitslose Jugendliche.

Dass die Personalverantwortlichen mit diesen Playern grossmehrheitlich zufrieden sind, ist nicht weiter erstaunlich, denn die Zusammenarbeit mit ihnen nehmen sie in der Regel freiwillig auf. Darum wird auf diese im Folgenden auch nicht mehr weiter eingegangen.

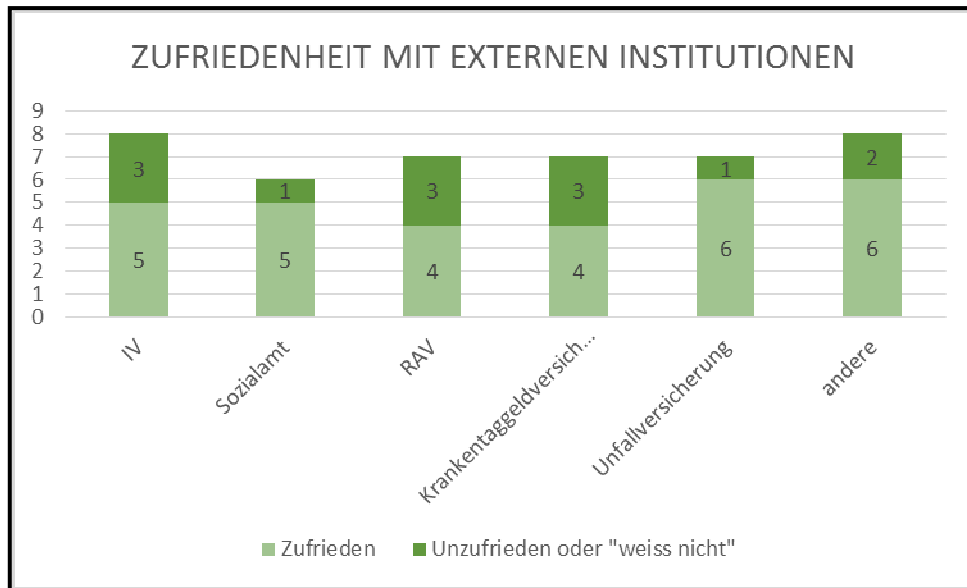


Abbildung 12: Zufriedenheit mit externen Institutionen (eigene Darstellung)

Von den fünf in Frage 3.1 abgefragten Institutionen (IV, Sozialamt, RAV, Krankentaggeldversicherung, Unfallversicherung) wurde oder wird am meisten mit der IV zusammengearbeitet (8 von 10 Bibliotheken) und am wenigsten mit dem Sozialamt (6 von 10 Bibliotheken).

Bei der Zufriedenheit liegt die Unfallversicherung vorn, 6 von 7 Bibliotheken, die schon mit ihr zu tun hatten, sind zufrieden und die siebte weiss es nicht. Wie verschiedentlich erwähnt wurde, ist es aber auch äusserst selten, dass nach Unfällen bleibende Beeinträchtigungen zurückbleiben im Bibliothekswesen. Darum erstaunt es nicht, dass es dort praktisch nie zu Konflikten kommt. Hoch ist die Zufriedenheit auch mit dem Sozialamt (5 von 6 Bibliotheken) etwas tiefer liegt sie bei der IV (5 von 8 Bibliotheken), am tiefsten liegt sie beim RAV und bei der Krankentaggeldversicherung (je 4 von 7 Bibliotheken).

Da es in der Leitfrage um die IV geht, wird nun im Weiteren speziell auf diese Sozialversicherung näher eingegangen.

Zuerst werden die positiven Beurteilungen wiedergegeben:

- „Mit der IV ist die Zusammenarbeit ganz OK, sie beschränkt sich meistens darauf, dass Formulare ausgefüllt werden müssen.“
- „Mit der IV läuft es gut. Die Betreuung der Menschen mit IV-Integrationsmassnahmen ist an diese delegiert.“
- „Mit der IV läuft es sehr gut. Wenn wir jemanden einstellen, bezahlen sie die Einarbeitungszeit oder sie bezahlen auch Ausbildungen für beeinträchtigte Menschen.“
- „Mit der IV lief es problemlos.“
- „Mit der IV ist die Zusammenarbeit standardisiert und darum unproblematisch.“

Drei Personalverantwortliche äusserten sich kritischer zur Zusammenarbeit mit der IV:

- „Mit der IV habe ich eher etwas Mühe, vor allem wenn es darum geht, Entscheide zu fällen, ganz besonders Rentenentscheide. Nach zwei Jahren läuft die Krankentaggeldversicherung aus, und wenn bis dahin kein Entscheid von der IV vorliegt, ist man als Arbeitgeber gezwungen, die Person ‚auf die Strasse zu stellen‘. Das ist sehr mühsam und entwürdigend.“
- „Bei der IV ist es abhängig von der zuständigen kantonalen IV-Stelle. In einem Kanton haben wir einen seit Jahren hängigen Fall, dort ist die Zusammenarbeit sehr mühsam und langwierig und auch der Informationsfluss läuft schlecht. In einem andern Kanton haben wir hingegen eine Früherfassung machen lassen, das lief sehr effizient und wir wurden auch regelmässig informiert.“
- „Bei der IV müssen wir zurzeit regelmässig bei 4 Personen einmal pro Monat ein Formular ausfüllen, um zu bestätigen, dass die Person hier gearbeitet hat, ob sie krank gewesen ist, ob es Auffälligkeiten gibt und ob wir zufrieden sind. Das wird vom Sekretariat ausgefüllt und von mir unterschrieben. Das ist eine relativ kurze Sache. Das läuft gut. Allerdings zahlen wir diesen Leuten auch einen ganz normalen Lohn, wir erhalten keine finanzielle Unterstützung von der IV.“

Aus diesen Statements lässt sich herauslesen, dass die Personalverantwortlichen zufrieden sind, wenn es um Integrationsmassnahmen geht (Formulare ausfüllen etc.), aber weniger zufrieden, wenn es um die Abwicklung von Rentenentscheiden geht. Diese Einschätzung spiegelt sich auch in den Verbesserungsvorschlägen wider, die betreffend IV gemacht wurden:

- „Bei der IV müssten ganz klar schnellere Entscheide getroffen werden, um die Arbeitgeber zu entlasten. Es gab zwar ein Round-Table-Gespräch mit einem Case Manager der IV, dem Arzt, der betroffenen Person und dem Arbeitgeber, doch danach passierte nichts mehr. Die IV müsste an den Fällen dranbleiben.“
- „Bei der IV wären wir froh, wenn es fixe Fristen gäbe, die eingehalten werden müssen.“
- „Die IV könnte sich verbessern, wenn sie nicht so bürokratisch wäre, sie ist sehr versicherungstechnisch ausgerichtet und hat manchmal wenig Verständnis für das individuelle Krankheitsbild.“

6.3.2 Absenzenmanagement und IV-Früherfassung

Fünf der zehn befragten Bibliotheken werten die Absenzen ihrer Angestellten systematisch aus, wie Abbildung 13 zeigt. Alle fünf tun dies zuerst dezentral, dann zentral. Stellvertretend hier eine Beschreibung des jeweils ähnlichen Vorgehens:

- „Wir haben ein Zeiterfassungssystem, und jeder Vorgesetzte muss am Anfang des Folgemonats die Zeiterfassungen seiner Mitarbeitenden vom vergangenen Monat kontrollieren und visieren. Am Schluss wird es noch zentral von der Bibliotheksleitung angeschaut und visiert. Ich werte das dann noch mit dem integrierten Statistiktool aus. Es wird also sowohl dezentral als auch zentral kontrolliert.“

Von den fünf Bibliotheken, welche noch kein zentrales Absenzenmanagement haben, wollen zwei dies nächstens einführen:

- „Die Absenzen werden zentral erfasst in der Verwaltung, aber nicht systematisch ausgewertet. Wir werden im nächsten Jahr ein Zeiterfassungstool einführen, das systematische statistische Auswertungen ermöglicht.“
- „Es gibt ein Absenzenmanagement-Tool in unserem Kanton und dieses soll in den kommenden zwei Jahren flächendeckend eingeführt werden, aber im Moment haben wir das noch nicht. Es läuft noch so, dass die Zeiterfassungen der Mitarbeitenden erst Ende Jahr von der Geschäftsleitung angeschaut werden.“

Bei den übrigen drei werden die Absenzen nur von direkten Vorgesetzten angeschaut oder gar nicht:

- „Bei uns unterschreiben die einzelnen Abteilungsleiter die Zeiterfassung und müssen handeln, wenn etwas auffällt.“
- „Die Absenzen werden nur dezentral in der Linie angeschaut, es ist Aufgabe der direkten Vorgesetzten, die die Mitarbeitenden im Arbeitsalltag erleben, die Absenzen im Auge zu behalten.“
- „Meine Vorgängerin hat das abgelehnt. Auch bei uns auf der Teamleiterebene wird Kontrolle mehrheitlich abgelehnt. Aber eigentlich sollten die Führungskräfte ihre Führungsrolle auch hier wahrnehmen. Dieser Kulturwandel hat hier nun begonnen in dem Jahr seit ich hier bin, aber er ist noch nicht abgeschlossen.“

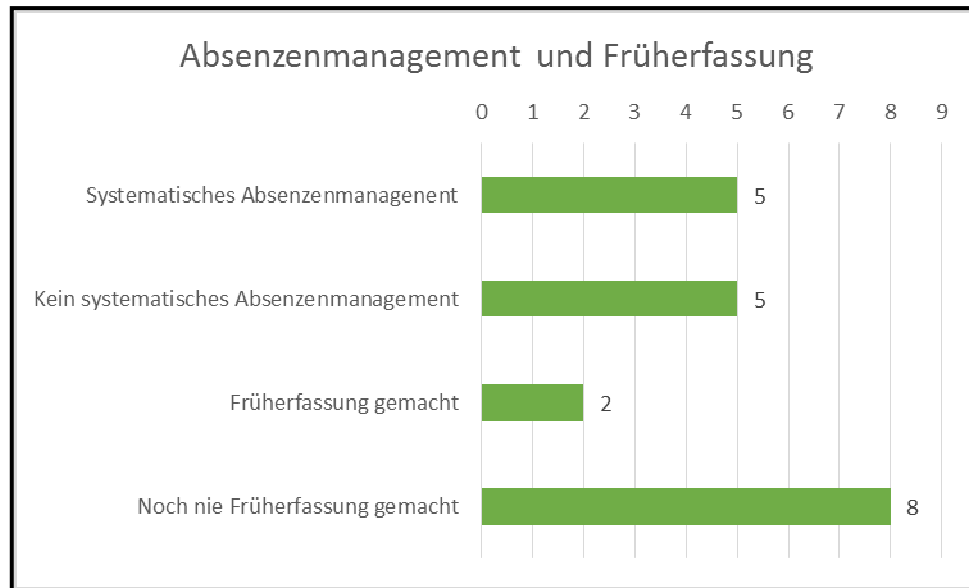


Abbildung 13: Absenzenmanagement und Früherfassung (eigene Darstellung)

Nur zwei Bibliotheken haben bis jetzt die Möglichkeit, eine IV-Früherfassung in die Wege zu leiten, wahrgenommen. Interessanterweise je eine mit und eine ohne zentrales Absenzenmanagement. Es scheint hier also keinen direkten Zusammenhang zu geben.

Ihre Erfahrungen damit beschreiben sie wie folgt:

- „Das lief gut. Es ging schnell und effizient und wir sind auch zufrieden mit dem Ausgang, obwohl wir keine Hilfsmittel oder ähnliches bekommen haben. Das Problem hat sich erledigt.“
- „Wir machen die Früherfassung automatisch, wenn jemand einen ganzen Monat krank ist. Wegen systematischen Kurzabsenzen haben wir noch nie eine Früherfassung in die Wege geleitet. Wir schicken die Früherfassungsformulare einfach ab, die IV kümmert sich um die erkrankte Person und schickt uns dann einen Bericht zurück. Direkten Kontakt mit einem Case Manager oder so hatten wir noch nie. Wir haben auch noch nie Hilfsmittel oder sonstige Leistungen erhalten. Die Stehpulte, welche wir haben, finanzieren wir jeweils selber.“

Von den acht Personalverantwortlichen, welche noch nie eine Früherfassung in Anspruch genommen haben, begründen dies zwei damit, dass sie kein systematisches Absenzenmanagement haben:

- „Da wir hier kein Absenzenmanagement haben, fallen wiederholte Kurzabsenzen gar nicht auf, deshalb können wir auch nicht darauf reagieren.“
- „Das liegt sicher auch daran, dass wir bis jetzt kein systematisches Absenzenmanagement haben.“

Weitere zwei kennen das Instrument der Früherfassung noch gar nicht:

- „Wir kennen diese Instrumente noch gar nicht, aber wir könnten uns durchaus vorstellen, so etwas bei Bedarf zu nutzen.“
- „Ich habe bis jetzt davon noch gar nie gehört und es ist auch noch gar nie nötig gewesen bis jetzt.“

Bei wiederum zwei weiteren Bibliotheken wird das Case Management von andern Institutionen übernommen:

- „Wir machen das via Case Management der Krankentaggeldversicherung.“
- „Es war noch nie nötig, da wir auch vom Personalamt der Stadt mittels Case Management unterstützt würden, falls es notwendig wäre. Wir sind aber gar nicht abgeneigt grundsätzlich, auch solche Hilfe in Anspruch zu nehmen.“

Bei den letzten zwei Bibliotheken war eine IV-Früherfassung schlicht noch nie notwendig:

- „War noch nie notwendig.“
- „Bis jetzt meldeten sich die Mitarbeitenden, die Hilfsmittel wie Stehpulte oder Gesundheitsstühle brauchten, immer direkt mit Arztzeugnis, und wir beschafften die benötigten Hilfsmittel und finanzierten sie selber.“

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass sich das Instrument der Früherfassung im Bibliothekswesen bis jetzt noch nicht durchgesetzt hat.

6.3.3 Beantwortung der Leitfrage 3

Von den fünf Institutionen IV, Sozialamt, RAV, Krankentaggeldversicherung und Unfallversicherung ist die IV diejenige Institution, mit welcher am meisten zusammengearbeitet wird, wenn es um Beeinträchtigungen geht. Acht von zehn Bibliotheken haben schon Erfahrungen mit der IV gemacht, die fünf davon sind mit der Leistung dieser Sozialversicherung zufrieden.

Zufrieden sind sie insbesondere, wenn es um Integrationsmassnahmen geht, hingegen weniger zufrieden, wenn es darum geht, einem erkrankten Mitarbeitenden eine Rente zuzusprechen. Hier werden vor allem die langwierigen Verfahren moniert.

Das 2008 neu eingeführte Unterstützungsinstrument der Früherfassung haben bis jetzt nur zwei Betriebe genutzt. Es hat sich also noch nicht durchgesetzt und ist teilweise gar nicht bekannt. Einen direkten Zusammenhang zwischen der Nutzung dieses Instrumentes und dem Vorhandensein eines systematischen Absenzenmanagements scheint es nicht zu geben.

Neben den oben schon erwähnten Verbesserungen in der Verfahrensgeschwindigkeit der IV sehen zwei Bibliotheken auch noch Verbesserungsbedarf bei der Berufsberatung, sei es bei den IV-Berufsberatern oder auch bei gewöhnlichen Berufsberatern:

- „Ich finde die Berufsberater sind nicht adäquat informiert über den Beruf BibliothekarIn. Sie schicken uns junge Leute in die Schnupperlehre mit allen möglichen Defiziten und haben das Gefühl, eine I&D-Lehre könnte für diese Menschen eine Möglichkeit sein.“
- „Ich finde, dass der Beruf des Bibliothekars oder der Bibliothekarin mit Klischees behaftet ist, so dass externe Player denken, bei uns könne man einfach jemanden platzieren, weil hier herrsche ja so ein Schonraum, für welchen man nicht allzu qualifiziert sein müsse. Wahrscheinlich beruht es auf Gegenseitigkeit, auch wir sollten unser Berufsbild besser vermitteln. Denn unser Beruf ist doch ziemlich anspruchsvoll. Eigentlich wäre das auch eine Aufgabe für den Berufsverband, hier einmal eine Informationskampagne zu starten.“

Aus diesen Aussagen geht klar hervor, dass sich die Bibliotheken dagegen verwehren, ein „Auffangbecken“ für Menschen mit Defiziten zu sein und dass sie möchten, dass ihnen für Integrationsmassnahmen geeignete Menschen vorgeschlagen werden, was wiederum nur möglich ist, wenn die IV-Berufsberater das Berufsbild kennen und realistisch einschätzen können, wer sich dafür eignet.

6.4 Leitfrage 4: Gesellschaftliche Verantwortung von Bibliotheken als Arbeitgeber

Die vierte Leitfrage möchte den Fokus etwas öffnen, indem sie herauszuarbeiten versucht, wie sich Bibliotheken in der Gesellschaft als Ganzes verorten und wie sie ihre gesellschaftliche Verantwortung einschätzen und wahrnehmen. Sie lautet:

„Sind sich Bibliotheken ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst? Unterstützen sie die Anstellung und Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung? Ist diese Unterstützung im Leitbild verankert?“

Es war nicht ganz einfach Interviewfragen zu formulieren, die Antworten auf diese Fragen liefern. Darum ist der vierte Fragenblock des Interviews auch der umfangreichste, er umfasst die neun Fragen F 4.1 bis F 4.9.

Als Erstes (F 4.1) wurde nach dem Vorhandensein eines Leitbildes gefragt und ob darin der Umgang mit beeinträchtigten Mitarbeitenden angesprochen wird. Daran schloss sich die Frage nach speziellen Richtlinien, die sich auf beeinträchtigte Mitarbeitende beziehen, an (F 4.2).

Danach folgten zwei Fragen (F 4.3 und F 4.4), die das Vorgehen bei der Weiterbeschäftigung oder der Neuanstellung von Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung zum Thema hatten.

Schliesslich wurde ganz direkt nach der gesellschaftlichen Verantwortung, welche Bibliotheken als Arbeitgeber haben, gefragt (F 4.5).

Die folgende Frage (F 4.6): „Mit welchen Betrieben innerhalb oder ausserhalb ihrer Branche vergleichen Sie sich am ehesten?“ brachte keine für diese Arbeit brauchbaren Ergebnisse. Sie war zu generell formuliert, so dass die Personalverantwortlichen sie auch generell beantworteten ohne Bezug zur Beschäftigung von Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung. Man kann höchstens sagen, dass sie sich in dieser Beziehung mit niemandem vergleichen und dass sich ihr Benchmarking auf andere Faktoren stützt als auf die soziale Verantwortung.

Frage F 4.7 will die Einschätzung der Personalverantwortlichen erheben, wie ihrer Meinung nach Bibliotheken als Arbeitgeber von aussen wahrgenommen werden um herauszufinden, ob deren soziales Engagement in der Öffentlichkeit überhaupt wahrgenommen wird.

Zum Schluss wurde noch danach gefragt, wie Bibliotheken ihr soziales Engagement nach aussen kommunizieren und ob sie sich vorstellen könnten, sich jemals für einen Inklusionspreis zu bewerben (F 4.8 und F 4.9).

6.4.1 Leitbild und Richtlinien für den Umgang mit Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung

Acht der zehn Bibliotheken verfügen über ein Leitbild, welches Aussagen macht zum Umgang mit den Mitarbeitenden im Allgemeinen. Nur in einem Fall werden Mitarbeitende mit einer Beeinträchtigung explizit erwähnt, allerdings handelt es sich dabei nicht um ein eigentliches Leitbild, sondern um kantonales Personalrecht, das von der Bibliothek angewendet wird:

- „Wir haben kein schriftlich verfasstes Leitbild, wir haben nur strategische Leitsätze, die sich aber auf Bibliothekarisches beziehen. Ansonsten haben wir das kantonale Personalrecht. Darin steht:
 - wir nutzen und entwickeln das Potenzial der Mitarbeitenden;
 - wir wollen geeignete Mitarbeitende gewinnen;
 - wir unterstützen und fördern das Angebot von Ausbildungsplätzen;
 - wir berücksichtigen die Erfüllung von Familienpflichten;
 - wir fördern flexible Arbeitszeitmodelle;
 - wir verwirklichen die Chancengleichheit;
 - wir fördern die Beschäftigung und Eingliederung von Behinderten.“

Auf die Folgefrage nach speziellen Richtlinien für den Umgang mit Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung antwortete der Personalverantwortliche derselben Bibliothek:

- „Es gibt Ausführungsbestimmungen zu den einzelnen Punkten im Personalrecht.“

Damit ist diese Bibliothek eine von nur dreien, welche über spezielle Richtlinien verfügen. Ein anderer Personalverantwortlicher meinte zum Thema „spezielle Richtlinien“ Folgendes:

- „Wir haben eine Checkliste für den Umgang mit den Mitarbeitenden aus den Integrationsprojekten. Darin steht, wie es organisatorisch und administrativ läuft, welche Jobs möglich sind, wie die Erstkontakte verlaufen und was man tun muss, wenn es Schwierigkeiten gibt.“

Ein Dritter gab an, dass die Universität, welcher seine Bibliothek angegliedert ist, im Personalreglement über Richtlinien verfügt:

- „Nein, die Bibliothek hat keine speziellen Richtlinien, aber es gibt von der Universität im Personalreglement die Aussage, dass wir bemüht sind darum, auch Mitarbeitende mit einer Behinderung im Berufsleben zu integrieren. Aber es ist nicht näher ausgeführt, es gibt keine Massnahmenkataloge oder sowas.“

Zusammenfassend kann man sagen, dass Leitbilder im Bibliothekswesen mittlerweile recht verbreitet sind und darin der Umgang mit dem Personal jeweils angesprochen wird. Es handelt sich aber in den meisten Fällen um generelle Aussagen zum sozialen Umgang, zu Weiterbildungsmöglichkeiten und zur Mitsprache. Nur im Personalrecht einer einzigen Bibliothek werden behinderte Mitarbeitende explizit erwähnt und auch spezielle Richtlinien für diesen Umgang haben nur eine Minderheit (3) der befragten Bibliotheken. Daraus kann geschlossen werden, dass das Thema „Mitarbeitende mit einer Beeinträchtigung“ noch keinen Eingang gefunden hat in Kommunikationsinstrumente, die sich an eine breitere Öffentlichkeit wenden.

6.4.2 Weiterbeschäftigung und Neuanstellung von Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung

Erstaunlicherweise haben sieben Bibliotheken Erfahrung in der Neuanstellung von Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung, während nur fünf den Fall kennen, dass eine bereits bei ihnen beschäftigte Person eine bleibende Beeinträchtigung, sei es durch Krankheit oder Unfall, bekommen hat.

Die Beschreibungen des Vorgehens in diesen Fällen sind jeweils ähnlich, darum werden hier stellvertretend die Antworten einer Bibliothek wiedergegeben.

Die Frage: „Ist bei Ihnen schon einmal ein Angestellter durch einen Unfall oder eine Krankheit beeinträchtigt worden? Wie haben Sie darauf reagiert?“ wurde folgendermassen beantwortet:

- „In der Regel versuchen wir, die Mitarbeitenden zu halten und Kündigungen zu verhindern. Es ist ja auch in unserem eigenen Interesse, dass Mitarbeitende, welche bereits eingearbeitet sind, bei uns bleiben. Wenn nötig, geben wir ihnen auch eine andere Arbeit, welche trotz der Beeinträchtigung noch möglich ist. Zum Beispiel, wenn jemand nach einer Rückenoperation keine Gegenstände mehr herumtragen kann.“

Und auf die Folgefrage: „Haben Sie schon einmal eine Person mit einer Beeinträchtigung neu angestellt? Wie sind sie dabei vorgegangen?“ meinte dieser Personalverantwortliche:

- „Die hörbehinderte Person haben wir im Wissen um die Behinderung angestellt und wir haben auch schon eine Lernende mit Beeinträchtigung angestellt. Grundsätzlich geht es uns einfach darum, dass eine Person, welche wir anstellen, die Arbeit tatsächlich ausführen kann, welche an der ausgeschriebenen Stelle gefordert ist.“

Insgesamt waren diese beiden Fragen nicht sehr ergiebig, denn sie lösen „sozial erwünschte“ Antworten aus. Der einzige Erkenntnisgewinn daraus ist, dass offenbar im Bibliothekswesen wirklich sehr wenige Mitarbeitende erkranken oder verunfallen, woraus man auf ein eher stressfreies, gesundes Arbeitsklima schliessen kann.

6.4.3 Gesellschaftliche Verantwortung

Die Mehrheit der Befragten (6) ist der Meinung, dass Bibliotheken als Arbeitgeber eine höhere gesellschaftliche Verantwortung haben als andere Betriebe.

Ein Argument für diese Einstellung ist, dass Bibliotheken mit Steuergeldern finanziert sind. Diese Haltung kommt im folgenden Statement zum Ausdruck:

- „Grundsätzlich finde ich, sollten alle Betriebe eine faire und offene Einstellung haben gegenüber potenziellen Mitarbeitenden, ob sie nun eine Beeinträchtigung haben oder nicht. Eine Bibliothek, insbesondere wenn sie noch vom Kanton betrieben wird, sollte aber mehr bieten als der Durchschnitt. Staatliche Stellen sollten sich das leisten. Wir sind schliesslich eine Nichtprofitorganisation, welche von Steuergeldern lebt, darum sollten wir eine Vorbildfunktion haben und das nach aussen auch zeigen.“

Ein weiterer Grund liegt darin, dass Bibliotheken keinem Konkurrenzkampf ausgesetzt sind im Gegensatz zu andern Unternehmen:

- „Ich finde, dass staatliche Betriebe, welche aus Steuergeldern finanziert werden, schon eine höhere soziale Verantwortung haben als beispielsweise ein KMU, wobei durchaus auch KMUs Verpflichtungen haben und auch Grossbetriebe. Doch ich denke, wir haben mehr Möglichkeiten etwas zu realisieren als Betriebe, welche in

einer extremen Konkurrenzsituation stehen. Darum ist es uns auch möglich, einen Beitrag zu leisten zur Lösung von gesellschaftlichen Problemen.“

Schliesslich wird auch noch angeführt, dass Bibliotheken der ganzen Bevölkerung offenstehen und schon deshalb auch hinter der Theke beeinträchtigte Mitarbeitende ihren Platz haben sollten:

- „Unsere Dienstleistungen stehen der ganzen Bevölkerung offen, darum soll unser Personal auch ein Abbild sein der ganzen Bevölkerung. Darum darf auch hinter der Theke jemand Platz haben, der selber auch eine Beeinträchtigung hat. Wir müssen ja auch nicht rentieren, wie ein Industriebetrieb, darum ist unsere gesellschaftliche Verantwortung tendenziell höher.“

Vier Personalverantwortliche mochten sich solchen Argumenten nicht anschliessen. Sie sind der Meinung, alle Unternehmen in unserer Gesellschaft hätten die gleichhohe Verantwortung und begründen diese Haltung damit, dass auch Bibliotheken „funktionieren“ müssen:

- „Sie hat die gleich Verantwortung wie alle andern Arbeitgeber. Als Arbeitgeber ist man Teil dieser Gesellschaft und muss dafür sorgen, dass diese Gesellschaft gut funktioniert. Auch wenn wir mit Steuergelder bezahlt sind, haben wir deswegen nicht eine höhere Verantwortung als andere, denn auch wir müssen in erster Linie ein funktionierender Betrieb sein.“

Eine weitere Begründung ist, dass die Ansprüche an die Dienstleistungsqualität gestiegen sind, so dass es in dieser Beziehung keine Unterschiede gibt zu andern Betrieben:

- „Wir stehen zwar in keinem finanziellen Wettbewerb, aber die Ansprüche der Kundenschaft sind hoch, höher als früher, gerade da wir mit Steuergeldern finanziert sind. Darum finde ich, dass wir keine höhere Verantwortung haben als die Privatwirtschaft, sondern eine gleich hohe. Allerdings ist mir bewusst, dass unsere Mitarbeitenden das Gefühl haben, wir hätten eine höhere Verantwortung als ein Privatbetrieb.“

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass sich Bibliotheken ihrer gesellschaftlichen Verantwortung in Bezug auf die Beschäftigung von Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung durchaus bewusst sind und diese als mindestens gleich hoch oder in der Mehrheit der Fälle sogar als höher einstufen als die Verantwortung, welche KMUs oder Grossbetriebe zu tragen haben.

6.4.4 Aussenwahrnehmung und Kommunikation des Engagements im Bereich Inklusion

Die Frage „Wie wird ihre Bibliothek als Arbeitgeber von aussen wahrgenommen, was denken Sie?“ wurde von Vielen ähnlich beantwortet. Das folgende Statement bringt einige der immer wiederkehrenden Einschätzungen zum Ausdruck:

- „Ich denke, man hat den Eindruck, dass wir ein Betrieb sind, der den Mitarbeitern gegenüber gut gesinnt ist, der sich um das Wohl der Mitarbeitenden kümmert. Manchmal wird das aber auch in dem Sinn ausgedrückt, dass die Leute denken, es sei ein bisschen eine ‚Wohlfühloase‘. Die Bibliothek wird als Arbeitsort als easy, locker und bequem angeschaut. Man denkt hier gibt es kaum Stress und Zeitdruck.“

Neben den immer wieder genannten Punkten „kein Stress und Zeitdruck“, wurde auch die Zuschreibung „solide“, die im nächsten Zitat genannt wird, mehrfach gemacht:

- „Bibliotheken gelten wohl eher als gemütlichen Arbeitsstellen, an denen man Zeit hat zu lesen. Die Branche gilt aber auch als sinnstiftend und solide.“

Nur ein einziger Personalverantwortlicher ist der Meinung, das soziale Engagement seiner Bibliothek würde von aussen wahrgenommen. Er ist auch der einzige, der das Gefühl hat, sein Betrieb würde als innovativ angeschaut:

- „Wenn wir erzählen, was wir manchen in Sachen Integration, kommt ein positives Feedback zurück. Wir sind als Bibliothek hier in der Stadt sehr präsent und bekannt und mit positiven Assoziationen besetzt. Wir gelten über die Stadt hinaus auch als sehr innovativ.“

Dass Bibliotheken von aussen kaum als soziale Arbeitgeber angeschaut werden, hängt wohl auch damit zusammen, dass sie ihr Engagement im Bereich Inklusion nach aussen selten explizit kommunizieren. Nur zwei Bibliotheken tun dies nämlich, wobei die eine davon ihr Engagement auch nur gegenüber ihren Geldgebern offenlegt:

- „Wir kommunizieren das vor allem gegenüber unseren Geldgebern im Rahmen von Subventionsgesprächen, denn dieses Engagement liegt ganz auf ihrer Linie. Es ist für uns ein ‚Verkaufsargument‘.“

Eine einzige Bibliothek hat ihr Engagement bereits einmal in den Medien publik gemacht:

- „Als wir die gehörlose Lernende ausbildeten, haben wir das via Medien publik gemacht. Das ist auch ein Beispiel, das gut ankommt bei den Medien und bei den Leuten und auch ein entsprechend positives Echo ausgelöst hat. Die Beschäftigung von Menschen mit psychischen oder geistigen Beeinträchtigungen kann man eigentlich nach aussen nicht kommunizieren, das würde nicht verstanden. Darum schreiben wir beispielsweise im Jahresbericht auch nichts davon.“

Zwei Personalverantwortliche können sich vorstellen, ihr Engagement in Zukunft zu kommunizieren:

- „Bis jetzt kommunizieren wir unser Engagement nicht, weil wir daran noch gar nie gedacht haben. Aber vielleicht sollten wir das in Zukunft tun.“
- „Wir kommunizieren das gar nicht, nicht einmal im internen Jahresbericht für das Personal. Aber vielleicht werden wir das in Zukunft tun.“

Es wurden verschiedene Argumente, welche gegen eine Offenlegung des Engagements sprechen, angeführt. Eine Bibliothek, welche sehr viele fremdfinanzierte Mitarbeitende mit einer Beeinträchtigung beschäftigt, befürchtet Ärger mit den Gewerkschaften:

- „Wir hängen unser Engagement nicht an den grossen Nagel. Auch weil wir keine Schwierigkeiten mit Gewerkschaften möchten wegen der Anstellung von unbezahlten Arbeitskräften.“

Eine weitere Personalverantwortliche erwartet, dass sie dann mit Anfragen überhäuft würde:

- „Wir kommunizieren unser Engagement eigentlich zu wenig. Wir erzählen allgemein nicht sehr selbstbewusst über unsere Leistungen im Bibliotheksbereich, finde ich. Der zweite Grund, warum wir unser Engagement nicht kommunizieren ist, dass dies sehr viele Anfragen provozieren würde.“

Auch der Datenschutz gegenüber der betroffenen Angestellten wird als Hinderungsgrund angegeben:

- „Wenn wir eine beeinträchtigte Person anstellen würden, würden wir es sicher mit ihr besprechen, in welcher Form wir das kommunizieren würden beispielsweise im Jahresbericht, denn unser Jahresbericht ist öffentlich. Es würde sicher neutral formuliert, so in der Art, dass wir als Institution auch hin und wieder einer Person mit einer Beeinträchtigung den Wiedereinstieg ins Arbeitsleben ermöglichen. Wir würden vielleicht einfach anonym angeben, dass wir eine extern bezahlte Person beschäftigen.“

Schliesslich wird eine Kommunikation auch als unnötig empfunden, weil Menschen mit einer Beeinträchtigung schlicht Teil der Gesellschaft sind und darum keiner besonderen Erwähnung bedürfen:

- „[Wir kommunizieren das] überhaupt nicht. Es ist ein Teil vom Leben, dass es Menschen gibt mit einer Beeinträchtigung und darum ganz normal.“

Eine Bibliothek hat sich bereits einmal für einen Inklusionspreis beworben und auch eine Auszeichnung bekommen. Doch die betreffende Personalverantwortliche ist nicht restlos

begeistert von diesem Preis. Ihre Gedanken dazu gehen ein bisschen in die Richtung des letztgenannten Zitats, wenn sie meint:

- „Ja, wir haben uns da bereits einmal beworben und haben dann eine Auszeichnung bekommen, allerdings nicht den Hauptpreis. Ich finde es allerdings eine zweischneidige Sache. Ich finde diese vielen Preise, die heutzutage vergeben werden, eigentlich fragwürdig. Der Wettbewerb in Sachen gute Taten ist doch eigentlich ein bisschen absurd. Es sollte einfach eine Selbstverständlichkeit sein, dass man sich für Menschen mit einer Beeinträchtigung engagiert. Wir möchten uns ja eigentlich nicht damit profilieren, dass wir Arbeitsplätze anbieten für Menschen, die sonst in der Arbeitswelt keine Chance haben. Wir möchten vielmehr die Professionalisierung vorantreiben und darauf hinarbeiten, dass BibliothekarIn ein Beruf ist, den man erlernen muss wie jeden andern auch.“

Drei weitere Personalverantwortliche könnten sich vorstellen, sich für einen Inklusionspreis zu bewerben, wenn sie ein entsprechendes Engagement vorweisen können. Eine davon aber nur mit der Einschränkung, dass sie von dritter Seite vorgeschlagen würden:

- „Selber bewerben würde wir uns nicht, ausser wir würden von jemandem Aussenstehendem nominiert, wie zum Beispiel von der IV-Integrationsstelle, oder einem betroffenen Mitarbeitenden.“

Nur ein Personalverantwortlicher erwähnt, ein Inklusionspreis wäre doch auch ein Marketinginstrument:

- „Im Moment machen wir nicht überdurchschnittlich viel und hätten darum einen solchen Preis nicht verdient. Falls wir uns aber wirklich überdurchschnittlich engagieren würden, könnte ich mir durchaus vorstellen, dass wir uns dann auch bewerben würden, schliesslich wäre ein solcher Preis auch ein Marketinginstrument.“

Die Bibliotheken, welche sich nicht vorstellen können, sich je für einen Inklusionspreis zu bewerben, führen einerseits Datenschutzgründe an, weil eine Bewerbung ihrer Meinung nach die Anonymität der betroffenen Personen gefährden würde, oder sie haben Angst vor Komplikationen mit den Gewerkschaften, da die betroffenen Mitarbeitenden fremdfinanziert sind. Schliesslich wurde noch das Argument vorgebracht, Integration gehöre nicht zu den Kernkompetenzen einer Bibliothek, darum sollte man sich nicht damit profilieren.

6.4.5 Beantwortung der Leitfrage 4

Generell kann man sagen, dass sich Bibliotheken ihrer gesellschaftlichen Verantwortung in Bezug auf die Inklusion von Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung sehr wohl bewusst sind und diese mehrheitlich sogar als höher einschätzen als jene von privaten Betrieben. Begründet wird diese Einschätzung verschieden, doch die Hauptargumente sind, dass

Bibliotheken mit Steuergeldern finanziert und darum nicht dem gleich starken Konkurrenzdruck ausgesetzt sind wie die Privatwirtschaft.

Sie unterstützen mehrheitlich die Anstellung von beeinträchtigten Mitarbeitenden, falls diese die nötigen Qualifikationen mitbringen. Da in Bibliotheken anscheinend nur selten Mitarbeitende durch einen Unfall oder eine Krankheit beeinträchtigt werden, kennen etliche Personalverantwortliche diese Situation gar nicht und jene, welche sie kennen, beantworten diese Frage „sozial erwünscht“ in dem Stil „wir versuchen nach Möglichkeit, Kündigungen zu vermeiden“. Dieser Teil der Leitfrage war also nicht sehr ergiebig und hätte vielleicht anders formuliert werden müssen.

Zur Kommunikation nach aussen steht der Mehrheit der Bibliotheken ein Leitbild zur Verfügung, das auch den Umgang mit den Mitarbeitenden anspricht, wobei es praktisch immer bei generellen Aussagen bleibt und Mitarbeitende mit einer Beeinträchtigung kein Thema sind.

So ist es nicht verwunderlich, dass nur ein einziger Personalverantwortlicher den Eindruck hat, das soziale Engagement seiner Bibliothek werde von aussen wahrgenommen, denn auch ausserhalb des Leitbildes wird das Engagement im Bereich Inklusion kaum kommuniziert. Nur eine einzige Bibliothek ist damit je an die Medien getreten, und eine weitere legt ihr Engagement zumindest gegenüber den Geldgebern offen.

Zum Schluss ist aber auch positiv zu erwähnen, dass sich eine Bibliothek bereits einmal für einen Inklusionspreis beworben hat, und drei weitere können sich vorstellen - gerade auch auf Grund dieses Interviews - dies in Zukunft vielleicht einmal zu tun, wenn sie ein entsprechendes Engagement vorweisen könnten.

6.5 Leitfrage 5: Zeitliche Entwicklung der Beschäftigung von Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung

Die letzte Leitfrage befasst sich mit der Veränderung des Anteils an Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung in der Vergangenheit und Zukunft:

„Wie ist der Trend in der Beschäftigung von Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung? Werden mehr oder weniger Personen eingestellt als vor zehn Jahren? Wie planen die Bibliotheken in Zukunft mit diesem Thema umzugehen?“

Die Fragen nach der Entwicklung in den vergangenen zehn Jahren und der Begründung für diese Veränderung wurden am Anfang des Interviews gestellt (F 1.5 und F 1.6) die Fragen nach der zukünftigen Entwicklung und den Gründen für diese Annahme wurden dann im Fragenblock 5 „Zeitliche Entwicklung“ gestellt (F 5.1 und F 5.2).

Ein mögliches Zukunftsszenario wären ja auch in der Schweiz Behindertenquoten, wie sie Deutschland und Österreich kennen. Als letzte Frage (F 5.3) wurde deshalb die Meinung zu diesem Steuerungsinstrument bei den Personalverantwortlichen erhoben.

6.5.1 Entwicklung der Anzahl der Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung in der Vergangenheit

Die Mehrheit der Befragten (5) gab an, die Zahl der beeinträchtigten Mitarbeitenden sei in den letzten Jahren gestiegen, wie aus Abbildung 14 hervorgeht. Eine Person konnte diese Frage nicht beantworten, da sie erst seit zwei Jahren an der betreffenden Bibliothek arbeitet. Darum sind insgesamt nur neun Antworten auswertbar.

Die Begründungen für diese Entwicklung sind unterschiedlich. Nur eine Personalverantwortliche hat den Eindruck, dass Beeinträchtigungen, in diesem Fall geht es um Rückenleiden, tatsächlich zugenommen haben:

- „Es sind vor allem die Stehpulte, welche vermehrt nachgefragt werden. Das liegt sicher auch daran, dass die Leute heutzutage sensibilisierter sind. Sie haben gehört, dass mittels eines Arzzeugnisses ein Stehpult beantragt werden kann. Vor Jahren war das noch kein Thema. Rückenprobleme und Diskushernien scheinen ein zunehmendes Problem zu sein in unserer Gesellschaft. Der Anteil an den übrigen Beeinträchtigungen ist immer in etwa gleich.“

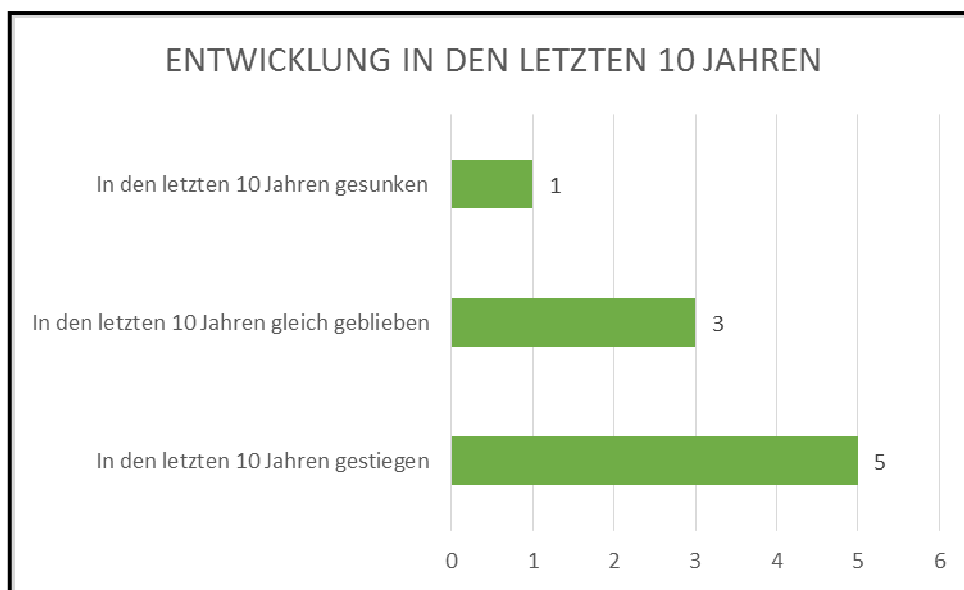


Abbildung 14: Entwicklung in den letzten 10 Jahren (eigene Darstellung)

Zwei Personalverantwortliche sind der Meinung, dass die Zahl der Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung in den letzten Jahren gestiegen ist, weil sie vermehrt IV-Integrationen durchführen:

- „Ich bin erst seit einem Jahr an dieser Stelle, aber soweit ich das einschätzen kann, ist der Anteil bei den eigenen Angestellten in etwa gleich geblieben. Was hingegen klar zugenommen hat, ist das Angebot an Integrationsarbeitsplätzen in Zusammenarbeit mit der IV.“

- „Gefühlt ist der Anteil grösser geworden in den letzten 10 Jahren, von Menschen die in einem IV-Integrationsprojekt sind, das sind im Moment 4, aber früher hatten wir bis 300 Stellenprozent Menschen, die aufgrund von einer Erkrankung nicht voll einsatzfähig waren, so ist wohl der Anteil alles in allem etwa gleich geblieben.“

Die letzten beiden Personalverantwortlichen schliesslich führen die Steigerung auf den Umstand zurück, dass sie heute vermehrt mit externen Partnern zusammenarbeiten:

- „Die Zusammenarbeit mit [dem Hilfswerk] ist zurzeit extrem gut, aber das hat zwei, drei Jahre gedauert, bis wir uns gefunden haben. Bis sie merkten, welche Art von Menschen bei uns arbeiten können, bis sie merkten, welche Leute sie rekrutieren können für diese Aufgaben. Diese Qualitätssteigerung hat dazu geführt, dass unsere Bibliothek als Arbeitsort sehr beliebt wurde und dass die Programmteilnehmer sehr gerne hier bleiben und es kaum Abgänge gibt. Wir unternehmen auch sehr viel um sicherzustellen, dass auch Menschen, welche nicht in unserem Lohnsystem sind, trotzdem Teil des Betriebs sind. Sie werden auch eingeladen zu gemeinsamen Anlässen, wie beispielsweise Bibliotheksausflügen, Neujahrsessen etc. Das machen die einzelnen Teams sehr gut. Und all diese Gründe haben dazu geführt, dass die Anzahl dieser Personen in den letzten Jahren stetig gewachsen ist. Weiter ist auch zu erwähnen, dass unsere Ausleihzahlen in den letzten Jahren stark gestiegen sind und wir darum natürlich auch froh sind um die Mithilfe dieser Menschen. Natürlich ist es auch ein Führungsentscheid, dass wir uns in diesem Bereich engagieren wollen. Wir achten aber auch stark darauf, dass diese Personen nicht bibliothekarisch ausgebildetes Personal konkurrenzieren, damit wir in diesem Bereich keine Probleme bekommen, beispielsweise mit den Gewerkschaften.“
- „Als ich vor 13 Jahren diese Stelle hier übernahm, begann ich damit, ‚Einsätzer‘ hier zu beschäftigen. Das hatte man vorher nicht gemacht. Manchmal gelang es, diesen Leuten im Anschluss an das Einsatzprogramm eine Anstellung anzubieten, vielleicht zuerst auf eine Aushilfsstelle und danach kam es manchmal zu einer Festanstellung. Einige von diesen haben aber immer noch eine gewisse Beeinträchtigung. Darum ist deren Anteil in den letzten Jahren gestiegen.“

Drei der Befragten waren der Meinung, der Anteil an beeinträchtigten Mitarbeitenden habe sich in den letzten Jahren nicht verändert. Zwei lieferten eine Begründung für diese Aussage, die in beiden Fällen darauf hinausläuft, dass sie den Anteil stabil halten.

- „Wir steuern den Anteil an beeinträchtigten Mitarbeitenden so, dass ihn die Gesamtheit der Beschäftigten mittragen kann.“
- „Wir haben seit langem diese beiden Stellen, die wir als Integrationsarbeitsplätze zur Verfügung stellen. Wir nehmen darum nie mehr als 2 Personen auf. Von unseren

eigenen Mitarbeitenden ist im Schnitt immer ungefähr eine Person beeinträchtigt. Je nachdem wie hoch deren Arbeitspensum ist, ist es natürlich einmal mehr, einmal weniger.“

Ein Personalverantwortlicher gab an, in seiner Bibliothek sei der Anteil in den letzten Jahren gesunken. Es handelt sich dabei um eine Bibliothek, die im Moment keine beeinträchtigten Mitarbeitenden beschäftigt, dies aber in der Vergangenheit auch schon getan hatte. Als Begründung, weshalb dies nun nicht mehr der Fall ist, gab er an:

- „Die Anforderungen haben eher zugenommen im Bibliotheksbereich. Ausserdem sind wir in den letzten drei bis vier Jahren in einer intensiven Projektphase und hätten darum auch gar keine Zeit, um uns intensiver um diese Leute zu kümmern und sie zu begleiten.“

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Mehrheit der Befragten angibt, bei ihnen sei der Anteil an beeinträchtigten Mitarbeitenden gestiegen, aber nicht, weil es je länger je mehr beeinträchtigte Menschen gibt, sondern weil sie sich heute stärker engagieren als noch vor zehn Jahren und mehr IV-Integrationsarbeitsplätze und Einsatzplätze für Menschen aus dem Sozialhilfebereich anbieten.

6.5.2 *Zukünftige Entwicklung der Anzahl der Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung*

Die Mehrheit (5) der Personalverantwortlichen geht davon aus, dass der Anstieg an Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung nicht mehr weitergehen wird. Sie schätzen, dass deren Anzahl in Zukunft in etwa gleich bleiben wird, wie aus Abbildung 15 hervorgeht.

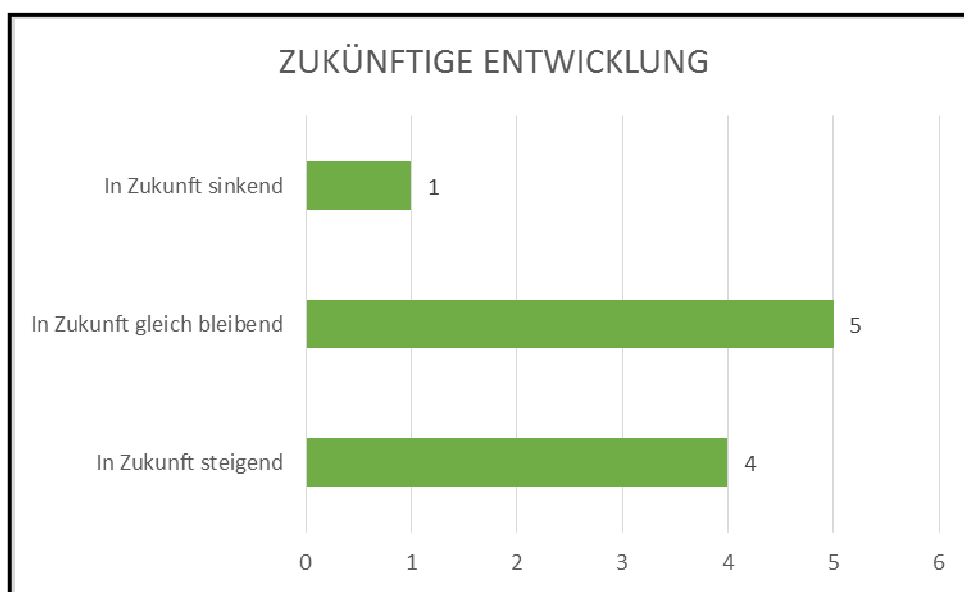


Abbildung 15: Zukünftige Entwicklung (eigene Darstellung)

Die Begründungen hierfür sind einerseits, dass man bereits ein relativ hohes Niveau erreicht hat und es schon ein Erfolg sei, wenn man dieses halten könne trotz eventueller zukünftiger Sparmassnahmen und andererseits, dass es vom Betreuungsaufwand her nicht möglich sei, mehr Integrationsarbeitsplätze anzubieten.

Vier Befragte erwarten hingegen, dass der Anteil an Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung in Zukunft weiter steigen wird. Sie begründen diese Erwartung meist mit der allgemeinen Zunahme an physischen und psychosomatischen Krankheiten, welche auch ihre eigenen Angestellten in Zukunft vermehrt betreffen werden.

Nur eine Auskunftsperson sieht eine sinkende Tendenz. Es ist der Personalverantwortliche der Bibliothek, welche 23 Personen aus einem Hilfswerkprogramm beschäftigt. Er begründet seine Prognose wie folgt:

- „Da die Stadt sparen muss, betreffen die Sparmassnahmen auch das Sozialamt, das hat wiederum Auswirkungen auf die Arbeitsintegration und [das Hilfswerk], so dass diese weniger Plätze vergeben können. Ein weiterer Grund ist, dass die Ausleihzahlen in den letzten Jahren stark gestiegen sind, doch wir erwarten, dass dieser Trend nächstens gebrochen wird, zum Beispiel weil die Ausleihen von Scheibenmedien wie CDs oder DVDs wohl sehr bald zurückgehen werden. Dann werden wir im Bereich ‚Zurückstellen von Medien‘ auch weniger Arbeit haben.“

Alles in allem herrscht die Meinung vor, dass Bibliotheken heute schon deutlich aktiver sind in Bereich Inklusion gegenüber früher, vor allem im Bereich Integrationsarbeitsplätze, und dass sie nun einen Stand erreicht hätten, den es zu verteidigen gilt, gerade auch in Zeiten von vermehrten Sparmassnahmen der öffentlichen Hand. Ein Anstieg der Anzahl beeinträchtigter Mitarbeiter wird höchstens noch eintreten, falls vermehrt bestehende Mitarbeitende erkranken, sei es an Rückenleiden oder psychosomatischen Krankheiten. Falls dies geschieht, würde man sich selbstverständlich dafür einsetzen, dass sie ihren Arbeitsplatz behalten können, darin sind sich alle Personalverantwortlichen implizit oder explizit einig.

6.5.3 Haltung gegenüber Behindertenquoten

Zum Schluss des Interviews wurden die Teilnehmer gefragt, was sie von Behindertenquoten halten würden, wie sie Deutschland (5%) und Österreich (4%) kennen. Die Hälfte der Personalverantwortlichen wäre dafür, die andere Hälfte dagegen.

Einige begründeten ihre Zustimmung noch. Die folgenden Argumente wurden ins Feld geführt:

- „Grundsätzlich habe ich nichts gegen Quoten. Quoten wirken dem entgegen, dass man immer eine Ausrede hat, warum etwas nicht möglich ist.“

- „Grundsätzlich finde ich Quoten gut, weil gerade grössere Betriebe schon auch eine soziale Verantwortung haben. Aber wenn diese auch ohne Quoten wahrgenommen wird, ist es umso besser.“
- „Ich persönlich wäre für eine Quote. Sie ist ein gutes Instrument, um etwas weiter zu bringen.“
- „Aus gesellschaftlicher Sicht, fände ich Quoten gut, sofern sie wirklich für alle Arbeitgeber gelten würden. Ich fände es allerdings nicht gut, wenn solche Quoten nur für staatliche Einrichtungen gelten würden. Eine Schwierigkeit sehe ich auch darin, wie man das dann deklariert, da es gar nicht bei allen Mitarbeitenden offengelegt ist, dass sie eine Beeinträchtigung haben.“

Auch die Quotengegner fanden Argumente für ihre Haltung:

- „Ich halte grundsätzlich nichts von Quoten. Ich finde es zwar gut, dass man darüber redet, ob es nun um Frauen oder um Behinderte geht, aber ich glaube trotzdem nicht, dass ein Wandel in der Gesellschaft über eine Quote herbeigeführt werden kann. Ich glaube, man erreicht mit Quoten eher das Gegenteil, denn wer möchte schon der Quotenbehinderte sein.“
- „Ich bin ein Gegner von Quotenregelungen, ganz grundsätzlich. Ich sehe zwar die gute Absicht hinter solchen Massnahmen, aber ich glaube, Freiwilligkeit bringt einfach mehr und auch das ‚Eine-Vorbildfunktion-einnehmen‘.“
- „Als Personalchef möchte ich nicht, dass man zu einer Behindertenquote gezwungen wird, das hat auch mit meiner grundsätzlich liberalen Haltung zu tun. Aus einer sozial-ethischen Perspektive verstehe ich das Anliegen allerdings schon. Doch ich hoffe, dass wir die Beschäftigung von Behinderten umsetzen können, ohne es gesetzlich verordnen zu müssen.“
- „Ich bin generell nicht begeistert von Quoten, auch nicht von Frauenquoten. Wichtiger als Quoten finde ich, dass man versucht, administrative Hürden abzubauen, welche es erschweren, sich zu engagieren. Gerade auch die IV sollte ihren ‚Papierkrieg‘ reduzieren, denn auch das regelmässige Ausfüllen dieser Fragebogen kann Arbeitgeber davon abhalten, beeinträchtigte Mitarbeitende unbürokratisch anzustellen.“
- „Für uns wäre das mit grossem Aufwand verbunden. Da würden wir dann wohl eher die Strafgebühr zahlen. Aber darüber sollen die Politiker entscheiden.“

Auffällig ist, wie oft in den Statements sowohl der Befürworter als auch der Gegner das Wort „grundsätzlich“ fällt. Offensichtlich geht es bei Quoten um eine Grundsatzfrage. Das ist auch daran erkennbar, dass immer wieder der Vergleich mit Frauenquoten herangezogen wird.

6.5.4 Beantwortung der Leitfrage 5

In den letzten zehn Jahren hat die Beschäftigung von Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung insgesamt zugenommen, das geht aus den Antworten der Personalverantwortlichen klar hervor. Der Hauptgrund ist, dass sich verschiedene Bibliotheken stärker engagieren, sei es, dass sie IV-Integrationsarbeitsplätze für Auszubildende oder zur Wiedereingliederung anbieten, oder sei es, dass sie Personen aus dem Bereich der Sozialhilfe „geschützte“ Arbeitsplätze zur Verfügung stellen, damit diese im Arbeitsleben integriert bleiben. Der Anstieg an Beeinträchtigungen bei den bestehenden Angestellten wird nur in einem Fall als Grund angeführt.

Doch dieser Trend wird nicht anhalten, darin sind sich die Personalverantwortlichen einig. Allenfalls kann es noch zu einem leichten Anstieg kommen, wenn eigene Angestellte vermehrt erkranken würden. Die Aufstockung der Anzahl an IV-Integrationsplätzen oder Plätzen für Sozialhilfebezüger ist aber nicht geplant. Die meisten Personalverantwortlichen sähen es schon als Erfolg, wenn sie den Status quo halten könnten, denn auch der Bibliotheksbereich bekommt die Sparbemühungen von Städten und Kantonen zu spüren.

Die Hälfte der Befragten würde eine Quotenregelung für Behinderte, wie sie Deutschland und Österreich eingeführt haben, befürworten. Ob man für oder gegen eine Quote ist, ist allerdings eine Grundsatzfrage und hat keinen Zusammenhang damit, ob die betreffende Bibliothek einen hohen oder tiefen Anteil an Beeinträchtigten Angestellten hat. Falls sich Befürworter und Gegner einer Quote in der Gesamtbevölkerung ebenfalls die Waage halten würden, dürfte das ein heisser Abstimmungskampf werden – falls es dann einmal dazu käme.

7 Befragung einer Betroffenen

Nach Bekanntwerden des Themas dieser Bachelor-Thesis, meldete sich eine Betroffene, welche eine Beeinträchtigung hat, spontan und erklärte sich zu einem Interview bereit, damit auch die Betroffenenansicht in diese Arbeit einfließen kann. Es wurde ein Interviewleitfaden für dieses Gespräch verfasst, welcher im Anhang angefügt ist. Auch dieses Interview wurde aufgezeichnet und anonymisiert transkribiert. Das Transkript wird aber aus Persönlichkeitschutzgründen nicht veröffentlicht.

Natürlich kann aus einem einzelnen Fallbeispiel nicht auf die Situation von beeinträchtigten Mitarbeitenden im Allgemeinen geschlossen werden, vor allem auch deshalb nicht, weil es sich hier um eine Auszubildende handelt und, wie im Kapitel „Funktionen von Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung“ gezeigt wurde, beträgt der Anteil an Auszubildenden nur 7% aller Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung.

Trotzdem kann an diesem „Fall“ exemplarisch gezeigt werden, welche Faktoren hilfreich und welche hinderlich sind, wenn es darum geht, eine bibliothekarische Ausbildung mit einer Beeinträchtigung zu absolvieren.

Der Interviewleitfaden ist in fünf Frageblöcke aufgeteilt. Als erstes wird die Ausgangslage geschildert. Da die Betroffene ein berufsbegleitendes Fachhochschulstudium in Informationswissenschaft absolviert, werden die Beiträge von Arbeitgeber, Fachhochschule, IV und nicht zuletzt der Betroffenen selber am Zustandekommen dieses Studiums benannt. Im zweiten Block wird nach der Rolle der gleichen Player im Verlauf des Studiums gefragt und anschliessend nach den Zukunftsperspektiven nach Abschluss der Ausbildung. Die letzten beiden Blöcke haben dann die Situation am Arbeitsplatz und an der Fachhochschule zum Thema.

7.1 Ausgangslage

Die Schilderung, wie die Entscheidung im Bibliothekswesen zu arbeiten und Informationswissenschaft zu studieren zustande gekommen ist, wird hier anonymisiert mit den Worten der Betroffenen wiedergegeben:

- „Nach einem schweren Burnout war klar, dass ich nicht mehr in meinem ursprünglichen Beruf arbeiten konnte. Ich suchte mir einen weniger anspruchsvollen Job und versuchte es in einem Sekretariat. Doch der Wiedereinstieg misslang. Nach drei Monaten landete ich wieder in der Klinik. Zu diesem Zeitpunkt wurde ich bei der IV angemeldet, weil klar wurde, dass es ohne Unterstützung nicht mehr geht. Doch bis der IV-Prozess anzulaufen begann, dauerte es sehr lange. Darum begann ich mir selbst zu überlegen, was ich gerne machen würde. Da fiel mir meine alte Liebe zu

Büchern und Bibliotheken ein und ich dachte mir, dass ich eigentlich gerne in einer Bibliothek arbeiten würde, denn ich suchte etwas, das nicht im sozialen Bereich angesiedelt war, woher ich kam. Ich informierte mich im Internet bei der Berufsberatung und ging auch einmal zur Studienberatung. Dort hat man mir allerdings geraten, in den ursprünglichen Beruf zurückzukehren. So habe ich mich auf eigene Faust über das Informationswissenschaftsstudium informiert und gesehen, dass man sowieso ein Vorpraktikum absolvieren muss. Das kam mir entgegen, denn ich wollte mich sowieso zuerst mit dem Bereich vertraut machen, um zu sehen, ob er mir entspricht. Ich habe mich bei sechs Bibliotheken in der Region blind beworben. Es war zwar zum falschen Zeitpunkt, aber eine Bibliothek war ausserplanmässig bereit jemanden aufzunehmen, weil sie dringend Personal brauchte. So konnte ich dort das Vorpraktikum absolvieren und habe mich dann entschlossen, Informationswissenschaft zu studieren.“

Schon diese Schilderung der Ausgangslage zeigt, dass die Langsamkeit der Prozesse bei der IV den Bedürfnissen von Betroffenen nicht gerecht wird, aber auch dass man das „Glück“ haben muss, einen Arbeitgeber zu finden, der ausserplanmässig bereit ist, jemanden anzustellen.

7.2 Zustandekommen der Ausbildung

Obwohl die IV an der Wahl der Umschulung nicht beteiligt war, ist die Betroffene mit der Leistung der IV-Berufsberaterin dennoch zufrieden:

- „Ja, ich hatte eine IV-Berufsberaterin, aber zu dem Zeitpunkt als sie ins Spiel kam, war ich selber schon informiert. Ich war bereits im Vorpraktikum. Die Berufsberaterin hat sich dann auch informiert, welche Ausbildungsmöglichkeiten es gibt, und wir kamen sehr schnell überein, dass ich Informationswissenschaft studieren sollte. Ich hatte mich zu diesem Zeitpunkt bereits auf eigene Faust zum Studium angemeldet und habe mich entschieden, dass ich das Studium so oder so machen werde mit oder ohne Unterstützung der IV. Glücklicherweise hat die IV sehr positiv und unbürokratisch reagiert und hat die Umschulung bewilligt.“

Der Beitrag des Ausbildungsbetriebs am Zustandekommen der Ausbildung bestand darin, dass er der Befragten nach dem Vorpraktikum eine befristete Stelle für Dauer des Studiums anbot. Die Fachhochschule wurde über die Beeinträchtigung nicht informiert und hat die Studentin, welche alle Studienvoraussetzungen erfüllte, regulär aufgenommen.

Dass dies alles so schnell und reibungslos klappte, schreibt die Befragte massgeblich ihrer Eigeninitiative zu. Diese hat auch die IV erstaunt und hat sicher zur unüblich raschen Bewilligung der Umschulung beigetragen.

Die Frage: „Welche Ratschläge würdest Du ändern Ausbildungsinteressierten an Informationswissenschaft, die eine psychische Beeinträchtigung haben, mit auf den Weg geben?“ ergab folgende Tipps, die sicher nicht nur, aber ganz besonders, für Studierende mit einer Beeinträchtigung wertvoll sind:

- „Das Wichtigste ist, dass man wirklich diesen Beruf ausüben will, dass man also ein klares Ziel hat und damit auch genügend Motivation, um es durchzuziehen. Auch würde ich raten, berufsbegleitend zu studieren und wirklich teilzeit zu arbeiten neben dem Studium, damit man den praktischen Bezug hat. Das erleichtert das Verständnis der Studieninhalte und später auch die Arbeitssuche. Wichtig ist auch, dass man sich Beratung sucht im Bereich Zeitmanagement und Umgang mit Stress. Ich habe eine begleitende Therapie gemacht, und ohne diese Unterstützung hätte ich das Studium nicht geschafft, vor allem am Anfang wusste ich überhaupt nicht, wo das Niveau ist und ob ich da genügen kann.“

7.3 Ablauf der Ausbildung und Zukunftsperspektiven

Auch während der Zeit des Studiums war die Befragte zufrieden mit der Unterstützung der IV, die nun vor allem finanzieller Natur war:

- „Die IV hat mir die Studiengebühren bezahlt und ein Taggeld in der Höhe der Differenz meines letzten Lohnes im Sekretariat zu dem Lohn, den ich während der Ausbildung in der Bibliothek bekam. Leider wurde dieser letzte Lohn als Ausgangsbasis genommen und nicht der Lohn, den ich in meinem ursprünglichen Beruf verdient hatte. Trotzdem konnte ich so während dem Studium 50% arbeiten und kam finanziell über die Runden. Denn mehr als 50% zu arbeiten neben dem Studium, wäre von der Belastung her nicht drin gelegen.“

Besonders erwähnenswert ist das nun rasche Handeln der IV, als es während dem Studium erneut zu einer Krise kam:

- „Im fünften Semester hatte ich erneut eine Krise und musste meine Berufstätigkeit um 10% reduzieren, um über die Runden zu kommen. Die IV finanzierte diese fehlenden 10% Lohn.“

Nicht hilfreich fand die Befragte hingegen die häufigen Personalwechsel bei der IV. Sie hatte in fünf Jahren fünf IV-Berater! Erst der letzte von ihnen zeigte auch von sich aus Initiative, was die Begleitung anging:

- „Erst im vierten Studienjahr kam der dann fünfte IV-Berater einmal an meinen Arbeitsplatz zu einem Gespräch. Er hat mich auch zu mehreren Gesprächen eingeladen, er wollte mich im Gegensatz zu seinen Vorgängerinnen sehr eng begleiten und hat mir

von sich aus vorgeschlagen, für die Bachelorarbeit unbezahlten Urlaub zu nehmen und die IV würde das finanzieren. So habe ich dann drei Wochen Urlaub genommen.“

Der Ausbildungsbetrieb, der erst nach einiger Zeit von der Befragten über ihre Beeinträchtigung informiert wurde, reagierte darauf sehr professionell. Er bewilligte die Reduktion des Pensums um 10% während eines Semesters problemlos, als es ihr nicht gut ging.

Von der Fachhochschule bekam die Studierende keinerlei Studienerleichterungen, wobei das auch ihrem Wunsch entsprach. Sie betont mehrfach, dass es ihr wichtig ist, nicht den „IV-Stempel“ zu tragen, weder am Arbeitsplatz noch an der Fachhochschule.

- „Für mich war es wichtig, dass ich mich ganz normal um einen Arbeitsplatz bewerben konnte und auch ganz normal angestellt wurde ohne das Etikett ‚IV‘. Ich wollte auch ganz normal leistungsfähig sein und auch so gesehen werden“
- „Ich möchte das Studium ganz normal absolvieren zu den gleichen Bedingungen wie alle andern, darum habe ich die HTW gar nie über meine Beeinträchtigung informiert.“

Mit dieser Angst vor Stigmatisierung steht die Befragte nicht alleine da. Viele Beeinträchtigte, besonders psychisch Beeinträchtigte, kennen diese Angst und strengen sich darum ganz besonders an, „normal“ zu sein. Lüke (2006) nennt dieses Bestreben „Selbstnormalisierung“ und beschreibt es folgendermassen:

„Der überwiegende Teil behinderter und nichtbehinderter Menschen versucht, gleichermassen eine gesellschaftlich bestimmte Norm und Normalität zu erreichen. Dies ist ganz notwendigerweise mit Anstrengung und Leistung verbunden. Einige behinderte Menschen unterwerfen sich einer Energie und Kraft zehrenden Selbstnormalisierung, weil ihnen scheinbar keine anderen Orientierungsmuster zur Verfügung stehen. Für sie mangelt es an positiven Vorbildern ausserhalb der nichtbehinderten Normalitätsvorstellung. ‚Normal‘ zu sein scheint als besonders attraktiv und wird durch Werbung, in diversen Slogans und in anderen Medien als erstrebenswert angepriesen (S. 128).“

Wenn man sich die Definition von Inklusion in Erinnerung ruft, welche die uneingeschränkte Teilhabe ohne Anpassungsdruck an eine gesellschaftliche Normalität fordert (Gröschke 2011, S. 7), wird klar, dass diese Umschulung eigentlich nicht ein Beispiel für Inklusion ist, sondern vielmehr für Integration. Genau so definiert beispielsweise Lauber (2013) nämlich Integration: „Bei der Integration geht es um den Einbezug von etwas Anderem ins bestehende System, wobei ‚das Andere‘ sich den Normen des Bestehenden anzupassen hat (S. 3).“

In diesem Zusammenhang ist auch der Ärger zu sehen, den es gab, als die IV sich infolge einer Panne, mit dem Arbeitgeber in Verbindung setzte und später auch mit der Fachhochschule:

- „Die IV bat ich anfangs, nicht mit dem Arbeitgeber Kontakt aufzunehmen, weil ich nicht wollte, dass meine Krankheit dort bekannt wird. Das klappte auch die ersten eineinhalb Jahre, doch dann wurde trotzdem ein solcher Erhebungsbogen verschickt und kam durch x Hände zu meinem Chef, der wusste allerdings zu diesem Zeitpunkt bereits von meiner Beeinträchtigung. Ich habe mich darauf bei der IV beschwert, worauf die IV meinte, es wäre eine Panne gewesen.“

Alles in Allem ist die Umschulung aber sowohl am Arbeitsplatz wie auch an der Fachhochschule erfolgreich verlaufen und konnte dank der finanziellen Unterstützung durch die IV auch ohne gravierende Geldprobleme absolviert werden.

Der damals ausserplanmässig vergebene Vorpraktikumsplatz erwies sich als ausserordentlicher Glücksfall. Er wurde zuerst für die Dauer der Ausbildung in eine befristete Stelle umgewandelt und wird nach Beendigung der Fachhochschule in eine unbefristete Stelle mit neuen Aufgabenfeldern und Personalverantwortung überführt. Zusätzlich bekommt die Befragte nach Ausbildungsabschluss noch eine befristete Projektstelle beim selben Arbeitgeber, so dass sie dann insgesamt ein Arbeitspensum von 90% innehat. Zu diesem Zeitpunkt wird auch die IV-Massnahme enden und die Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt kann als gelungen bezeichnet werden.

7.4 Soziale Situation am Arbeitsplatz und an der Fachhochschule

Wie im vorherigen Kapitel beschrieben, hat die Befragte ihren Vorgesetzten erst nach einiger Zeit und die Fachhochschule gar nicht von sich aus über ihre Beeinträchtigung informiert. Auch ihre Teamkollegen und Kommilitonen hat sie nur selektiv informiert. Sie begründet ihr Schweigen am Arbeitsplatz folgendermassen:

- „Ich habe sie anfänglich nicht informiert wegen den ganzen Diskussionen um ‚Scheininvaliden‘, die damals lief, denn ich konnte schon während dem Praktikum die volle Leistung bringen, man hat mir nichts angemerkt. Wenn ich gesagt hätte, dass ich von der IV teilfinanziert werde, wäre das nicht verstanden worden. Darum habe ich nach einiger Zeit nur meinen Chef informiert. Als ich dann während dem Studium ein Semester lang mein Pensum reduzieren musste, informierte ich, dass ich eine Krise habe, aber dass ich noch von der IV unterstützt werde, kommunizierte ich nicht.“

Diese Aussage zeigt, dass medial verbreitete Schlagworte, die politische Zwecke verfolgen, ganz reale negative Auswirkungen auf das Leben der Betroffenen haben können, indem sie diese sozial isolieren.

Auch an der Fachhochschule hat die Befragte sich nur wenigen engen Freunden anvertraut:

- „Ich habe mich im Verlauf des Studiums mit drei oder vier Leuten näher befreundet und diese wissen nun auch Bescheid.“

Zusammenfassend kann man feststellen, dass psychisch kranke Menschen durch die Stigmatisierung zusätzlich zur eigentlichen Beeinträchtigung auch noch im sozialen Austausch behindert werden, was das ursprüngliche Problem noch verschärft und den psychischen Druck weiter erhöht.

7.5 Fazit

Die Schlussfrage: „Was sind deiner Meinung nach die wichtigsten Erfolgsfaktoren, dass ein berufsbegleitendes Fachhochschulstudium klappt, trotz psychischer Beeinträchtigung?“ wurde von der Betroffenen wie folgt beantwortet:

- „Wichtig ist finanzielle Unterstützung durch die IV und unbürokratisches Entgegenkommen, wenn man beispielsweise einmal das Pensum reduzieren muss. Auch beraterische Unterstützung durch einen Therapeuten ist wichtig, allenfalls verbunden mit Coaching beispielsweise gegen Prüfungsangst. Ein menschlich kompetenter Vorgesetzter ist ebenfalls zentral und gute möglichst nicht chaotische Strukturen im Betrieb. Der Betroffene selber muss einen Leistungswillen mitbringen und ein Ziel vor Augen haben.“

Dem bleibt nichts hinzuzufügen.

8 Beantwortung der Forschungsfrage

Das Ziel dieser Bachelor-Thesis besteht ja darin, das Engagement von Bibliotheken in der Deutschschweiz im Bereich Inklusion von Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung zu dokumentieren, da es bis jetzt noch keinerlei schriftliche Quellen dazu gibt. Darum lautet die Forschungsfrage:

„Wie setzen Bibliotheken in der Deutschschweiz die Inklusion von Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung um?“

Auch wenn die Untersuchung, wie in Tabelle 1 „Abdeckung der Befragung“ gezeigt, nicht als repräsentativ gelten kann, hat die Auswertung der fünf Leitfragen doch „einiges Licht ins Dunkel gebracht“. Die Ergebnisse werden hier nochmals summarisch zusammengefasst:

1. In allgemein-öffentlichen Bibliotheken sind, gemessen am gesamten Personalbestand, mehr Mitarbeitende mit einer Beeinträchtigung anzutreffen als in wissenschaftlichen Bibliotheken, wobei ein beträchtlicher Teil von ihnen fremdfinanziert ist (Sozialamt, IV, RAV). Wissenschaftliche Bibliotheken nehmen in der Regel auch beeinträchtigte Mitarbeitende in ihr Lohnsystem auf und geben ihnen so die Möglichkeit, „ihren Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen“ wie es die BRK fordert.
2. Während körperlich beeinträchtigte Menschen meist eine bibliothekarische Ausbildung haben und entsprechend eingesetzt und entlohnt werden, arbeiten psychisch beeinträchtigte Personen oft im Backoffice (Magazin, Buchbinderei, Digitalisierungszentrum) ohne direkten Kundenkontakt und in tiefen Gehaltsklassen. Es gibt also eine „Hierarchie der Beeinträchtigungen“. Allerdings werden zurzeit mehrere psychisch beeinträchtigte Personen ausgebildet, so dass sich das in Zukunft ändern kann.
3. Ein Grossteil der Bibliotheken hat bereits mit der IV zusammengearbeitet und ist mit dieser Sozialversicherung auch mehrheitlich zufrieden. Doch die neuen Instrumente der Früherfassung und Frühintervention, welche 2008 eingeführt wurden, sind kaum bekannt und werden entsprechend noch wenig genutzt.
4. Obwohl viele Bibliotheken über ein Leitbild verfügen, wird darin der Umgang mit Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung kaum thematisiert. Überhaupt kommunizieren Bibliotheken ihr Engagement nur selten, sei es nach innen oder nach aussen, beispielsweise in einem Jahresbericht. Es ist auch nicht Teil ihrer Strategie, sondern „passiert“ eher spontan und abhängig von der Haltung der betreffenden Personalverantwortlichen.

5. Die Personalverantwortlichen sind mehrheitlich der Meinung, dass sie heutzutage mehr Mitarbeitende mit einer Beeinträchtigung beschäftigen als vor zehn Jahren, dass sich aber dieser Trend wohl in Zukunft nicht fortsetzen wird. Auf jeden Fall planen sie nicht, mehr beeinträchtigte Menschen einzustellen, würden aber bestehende Angestellte weiterbeschäftigen, falls sie durch Krankheit oder Unfall beeinträchtigt würden.

Insgesamt kann festgestellt werden, dass sich die Bibliotheken in der Deutschschweiz durchaus für die Inklusion von Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung engagieren, doch von einem systematischen Diversity Management sind sie noch weit entfernt. Wie in Kapitel 4.4 ausgeführt wurde, geht der Diversity Managementansatz davon aus, dass ein Unternehmen der Vielfalt in seiner Umwelt umso besser gerecht werden kann, je grösser die Vielfalt innerhalb seiner Belegschaft ist (Müller und Sander 2011, S. 6). Bezogen auf die Bibliotheksbranche würde das heissen, dass sich die Vielfalt vor der Theke auch hinter der Theke spiegeln sollte, dass also Bibliotheken Mitarbeitende mit einer Beeinträchtigung als „Chance und Ressource“ (ebd., S. 13) sehen sollten.

So weit sind wir aber noch nicht. Verschiedentlich wurden in den Interviews Aussagen gemacht in der Art „wir beschäftigen die Person *trotz* ihrer Beeinträchtigung“ selten wurde erwähnt „wir beschäftigen sie *wegen* ihren Qualitäten“. Dieser Paradigmenwechsel von der Defizitorientierung zur Kompetenzorientierung, von der Integration zur Inklusion, von den „Disabilities“ zu den „Abilities“ hat im Schweizer Bibliotheksbereich grösstenteils noch nicht stattgefunden. Darum werden im letzten Kapitel dieser Arbeit Handlungsempfehlungen gegeben, damit in Zukunft auch bei uns sowohl vor als auch hinter der Theke gilt: „Es ist normal, verschieden zu sein.“

9 Handlungsempfehlungen

Die Schweiz kennt keine Beschäftigungsquoten für Behinderte, sondern setzt auf das freiwillige Engagement der Arbeitgeber. Damit die Branche „Bibliothek“ sich in Zukunft in diesem Gebiet noch vermehrt engagieren kann, werden zum Abschluss dieser Bachelor-Thesis einige Handlungsempfehlungen gegeben.

- Das Thema „Mitarbeitende mit einer Beeinträchtigung“ war bisher „tabu“ in der Verbandszeitschrift *Arbido*. Um eine breite Leserschaft aus dem Bibliotheksbereich für die Thematik zu sensibilisieren, wäre es wünschenswert, dass sie einmal aufgegriffen würde.
- Bis jetzt ist Diversity Management nicht Teil der Unternehmensstrategie von Bibliotheken und findet darum in den Leitbildern auch keinen Niederschlag. Um ein systematisches und kontinuierliches Engagement zu ermöglichen, sollte das Anliegen explizit erwähnt und als Teil der Führungsaufgaben der Bibliotheksleitung definiert werden.
- Um Diversity Management erfolgreich umzusetzen, braucht es neben Sensibilisierung und Engagement auch Know-how. Darum sollte es gerade Personalverantwortlichen von grossen Bibliotheken ermöglicht werden, in diesem Bereich eine Weiterbildung zu absolvieren.
- Der Berufsverband BIS könnte das Thema „Diversity Management“ ebenfalls in sein Weiterbildungsprogramm aufnehmen, damit sich auch Bibliotheksleitende kleinerer Bibliotheken mit der Thematik auseinandersetzen können.
- Bereits bilden verschiedene Bibliotheken Lernende mit einer Beeinträchtigung aus. Diese Ausbildungen können durchaus erfolgreich verlaufen, wie das Beispiel in Kapitel 7 zeigt. Es ist darum wünschenswert, dass noch mehr Bibliotheken Lehrstellen, Vorpraktikumsplätze für die Fachhochschule und auch Arbeitsplätze während dem Teilzeitstudium der Informationswissenschaft für beeinträchtigte Auszubildende zur Verfügung stellen.

10 Quellenverzeichnis

- Arnade Sigrid (2006): Arbeit und Behinderung unter Gender-Aspekten. In: G. Hermes & E. Rohrmann (Hrsg.): "Nicht über uns - ohne uns!": Disability Studies als neuer Ansatz emanzipatorischer und interdisziplinärer Forschung über Behinderung (S. 211–233). Neu-Ulm: AG SPAK Bücher.
- Bielefeldt, Heiner (2012): Inklusion als Menschenrechtsprinzip: Perspektiven der UN-Behindertenrechtskonvention. In: V. Moser & D. Horster (Hrsg.): Ethik der Behindertenpädagogik: Menschenrechte, Menschenwürde, Behinderung ; eine Grundlegung. Heil- und Sonderpädagogik (S. 149–166). Stuttgart: Kohlhammer.
- Böhm, Stephan A; Baumgärtner, Miriam K; Dwertmann, David J. (2013): Modernes Personalmanagement als Schlüsselfaktor der beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderung. In: S. A. Böhm, M. K. Baumgärtner & D. J. Dwertmann (Hrsg.): Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung: Best Practices aus dem ersten Arbeitsmarkt (S. 3–21). Berlin: Springer Gabler.
- Bundesamt für Sozialversicherungen (2014): IV-Statistik 2013. Verfügbar unter: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/publikationen.Document.178872.pdf>. [9.7.2014].
- Bundesamt für Statistik (2013): Schweizerische Bibliothekenstatistik (eBiblio) - Detaillierte Daten. Verfügbar unter: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/16/02/02/data.html>. [4.4.2014].
- Bundesbehörden der Schweizerischen Eidgenossenschaft (2014): Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderung: UNO-Behindertenrechtskonvention (BRK). Verfügbar unter: <http://www.insos.ch/assets/Downloads/UNO-BRK-Beitritt-Schweiz.pdf>. [26.6.2014].
- Deuchert, Eva; Liebert, Helge (2013): Unterschiedliche Politikansätze zur Arbeitsmarkt-Integration von Menschen mit Behinderung: Eine volkswirtschaftliche Perspektive. In: S. A. Böhm, M. K. Baumgärtner & D. J. Dwertmann (Hrsg.): Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung: Best Practices aus dem ersten Arbeitsmarkt (S. 23–43). Berlin: Springer Gabler.
- Gläser, Jochen; Laudel, Grit (2010): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse: Als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen (4. Aufl.). Lehrbuch. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Grebner, Simone; Alvarado, Vanessa (2012): Arbeit und psychische Gesundheit: Prävention, Rehabilitation, Integration. Pro Mente Sana Aktuell (1), S. 6–8.
- Gröschke, Dieter (2011): Arbeit - Behinderung - Teilhabe: Anthropologische, ethische und gesellschaftliche Bezüge. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt.
- Hesse, Friedmann (2013): Die Institutionen sollen sich nun gemeinsam auf den Weg machen: Inklusion - Friedmann Hesse, Experte für Inklusionsprozesse, über das Paradigma der Inklusion, und seine Implikationen für die Arbeit der Institutionen. INSOS INFOS (42), 4–5.
- Hirschberg, Marianne (2009): Behinderung im internationalen Diskurs: Die flexible Klassifizierung der Weltgesundheitsorganisation. Kultur der Medizin: Bd. 30. Frankfurt, M.: Campus.

- Jent, Nils; Dietsche, Regula (2013): Rewards and Compensation von Menschen mit Behinderung: Eine ethische Perspektive. In: S. A. Böhm, M. K. Baumgärtner & D. J. Dwertmann (Hrsg.): Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung: Best Practices aus dem ersten Arbeitsmarkt (S. 45–63). Berlin: Springer Gabler.
- Kaiser, Wolfgang (2008): Diversity Management: Eine neue Managementkultur der Vielfalt - für ein neues Image der Bibliotheken. Berlin: Simon Verlag für Bibliothekswissen.
- Kühn, Alexandra; Rüter, Maike (2008): Arbeitsmarkt und Behinderung: Neue Anforderungen an die Soziale Arbeit? Hildesheimer Schriftenreihe zur Sozialpädagogik und Sozialarbeit: Bd. 17. Hildesheim: Olms.
- Lauber, Barbara (2013): Ein Horizont, der die Richtung vorgibt. INSOS INFOS (42), 3–3.
- Lüke, Katja (2006): Von der Attraktivität "normal" zu sein. In: G. Hermes & E. Rohrmann (Hrsg.): "Nicht über uns - ohne uns!": Disability Studies als neuer Ansatz emanzipatorischer und interdisziplinärer Forschung über Behinderung (S. 128–139). Neu-Ulm: AG SPAK Bücher.
- Mecklenburg, Hermann; Storck, Joachim (2010): Vorwort zur zweiten Auflage. In: H. Mecklenburg & J. Storck (Hrsg.): Handbuch berufliche Integration und Rehabilitation: Wie psychisch kranke Menschen in Arbeit kommen und bleiben. (Neuaufgabe) (S. 9–12). Bonn: Psychiatrie-Verlag.
- Müller, Catherine; Sander, Gudrun (2011): Innovativ führen mit Diversity-Kompetenz: Vielfalt als Chance (2. Aufl.). Bern: Haupt.
- Mürner, Christian; Sierck, Udo (2012): Behinderung: Chronik eines Jahrhunderts. Weinheim: Beltz Juventa.
- Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) (2014): Psychische Gesundheit und Beschäftigung Schweiz: Bericht im Rahmen des zweiten mehrjährigen Forschungsprogramms zu Invalidität und Behinderung (FoP2-IV). Verfügbar unter:
http://www.bsv.admin.ch/praxis/forschung/publikationen/index.html?lang=de&download=NHzLpZig7t.lnp6l0NTU042l2Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2Yuq2Z6gpJCEdXx_gGym162dpYbUzd,Gpd6emK2Oz9aGodetmqaN19XI2ldvoaCUZ,s-.pdf. [7.3.2014].
- Theunissen, Georg (2006): Inklusion - Schlagwort oder zukunftsweisende Perspektive? In: G. Theunissen & K. Schirbort (Hrsg.): Inklusion von Menschen mit geistiger Behinderung: Zeitgemässe Wohnformen, soziale Netze, Unterstützungsangebote (S. 13–40). Stuttgart: Kohlhammer.
- Theunissen, Georg (2009): Empowerment und Inklusion behinderter Menschen: Eine Einführung in Heilpädagogik und soziale Arbeit (2., aktualisierte Aufl.). Freiburg: Lambertus.
- Vedder, Günther (2006): Die historische Entwicklung von Diversity Management in den USA und in Deutschland. In: G. Krell & H. Wächter (Hrsg.): Diversity-Management: Impulse aus der Personalforschung. Trierer Beiträge zum Diversity Management: Bd. 7 (S. 1–23). Mering: Rainer Hampp.
- Weltgesundheitsorganisation (2011): Weltbericht Behinderung. Verfügbar unter:
<http://www.iljaseifert.de/wp-content/uploads/weltbericht-behinderung-2011.pdf>. [20.4.2014].

11 Anhang

11.1 Interviewleitfaden für Experteninterviews mit Personalverantwortlichen in Bibliotheken

Vorinformation

Dieses Interview findet im Rahmen einer Bachelor-Thesis an der HTW Chur im Studiengang Informationswissenschaft statt, welche betreut wird durch Prof. Dr. Urs Dahinden.

Das Ziel der Arbeit besteht darin, herauszuarbeiten, wie Bibliotheken die Inklusion von Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung umsetzen.

Die Ergebnisse werden anonymisiert, sowohl in Bezug auf die Interviewpartner, als auch in Bezug auf die Institutionen, die sie vertreten. Falls Sie „Fallbeispiele“ erwähnen, wird es auf keinen Fall möglich sein, Rückschlüsse auf die betroffenen Personen zu ziehen.

Nach Abschluss der Arbeit, werde ich Ihnen diese gerne zustellen, um Ihnen Einblick in die Resultate zu gewähren.

Gerne würde ich das Interview aufzeichnen, um es anschliessend zu transkribieren. Sind Sie damit einverstanden?

1. Kennzahlen in Bezug auf Mitarbeitende mit einer Beeinträchtigung

Ich habe Sie im Vorfeld per E-Mail gebeten, ein paar Kennzahlen zu ihrem Betrieb bereit zu halten. Damit möchte ich nun beginnen.

F 1.1 Wie viele Mitarbeitende arbeiten in Ihrer Bibliothek?

F 1.2 Wie viele Stellenprozente belegen alle diese Mitarbeitenden zusammen?

F 1.3 Wie viele Mitarbeitende davon haben irgendeine Beeinträchtigung?

F 1.4 Wie viele Stellenprozente belegen alle Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung zusammen?

F 1.5 Wie hat sich der Anteil an Beschäftigten mit einer Beeinträchtigung in Ihrer Bibliothek in den letzten 10 Jahren tendenziell verändert?

Ist gestiegen.

Ist gleich geblieben.

Ist gesunken.

F 1.6 Worauf führen Sie diese Veränderung zurück?

2. Konkrete Beispiele zur Arbeitssituation von Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung

- F 2.1 Welche Beeinträchtigungen haben Mitarbeitende in Ihrer Bibliothek?
- F 2.2 In welchen Funktionen sind Mitarbeitende mit einer Beeinträchtigung in Ihrer Bibliothek angestellt?
- F 2.3 Welche Arbeiten eignen sich Ihrer Meinung nach für welche Art der Beeinträchtigung besonders gut?
- F 2.4 Worauf muss bei der Arbeitsplatzzuteilung geachtet werden?
- F 2.5 In welcher Form ist das Team über Mitarbeitende mit einer Beeinträchtigung informiert?
- F 2.6 Wie verhält sich das Team gegenüber Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung?
- F 2.7 Welche Auswirkungen hat die Beschäftigung von Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung auf das Team und auf den Betrieb als Ganzes?
- F 2.8 Haben Sie Best-Practice-Beispiele?

3 Unterstützung von dritter Seite

- F 3.1 Mit welcher der folgenden Institutionen arbeiten Sie aktuell, oder haben Sie in der Vergangenheit bereits zusammengearbeitet?
- IV
 - Sozialamt
 - RAV
 - Krankentaggeldversicherung
 - Unfallversicherung
 - Andere. Welche?
- F 3.2 Wie funktioniert diese Zusammenarbeit?
- F 3.3 Welche Verbesserungsmöglichkeiten gäbe es Ihrer Meinung nach in der Zusammenarbeit mit diesen externen Stellen?
- F 3.4 Betreiben Sie ein systematisches Absenzenmanagement?
- F 3.4a Ja. Werden die Absenzen zentral oder dezentral in den einzelnen Abteilungen erfasst?
- F 3.4b Nein. Warum nicht?

F 3.5 Haben Sie auch schon mit der IV Kontakt aufgenommen um eine Früherfassung oder eine Frühintervention in die Wege zu leiten, als sich bei Mitarbeitenden Probleme am Arbeitsplatz abzuzeichnen begannen?

F 3.5a Ja. Welche Erfahrungen haben Sie dabei gemacht?

F 3.5b Nein. Warum nicht?

4. Gesellschaftliche Verantwortung

F 4.1 Wie regeln Sie im Leitbild den Umgang mit Ihren Mitarbeitenden?

F 4.2 Haben Sie spezielle Richtlinien für den Umgang mit Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung?

F 4.3 Ist bei Ihnen schon einmal ein Angestellter durch einen Unfall oder eine Krankheit beeinträchtigt worden? Wie haben Sie darauf reagiert?

F 4.4 Haben Sie schon einmal eine Person mit einer Beeinträchtigung neu angestellt? Wie sind sie dabei vorgegangen?

F 4.5 Welche gesellschaftliche Verantwortung hat Ihrer Meinung nach eine Bibliothek als Arbeitgeber?

F 4.6 Mit welchen Betrieben innerhalb oder ausserhalb ihrer Branche vergleichen Sie sich am ehesten?

F 4.7 Wie wird Ihre Bibliothek als Arbeitgeber von aussen wahrgenommen, was denken Sie?

F 4.8 Wie kommunizieren Sie Ihr Engagement im Bereich Inklusion nach aussen?

F 4.9 Es werden auch Preise verliehen für Engagement im Bereich Inklusion, z.B. der Berner, Solothurner oder Thuner Sozialstern. Können Sie sich vorstellen, sich für einen solchen Preis zu bewerben?

F 4.8a Ja. Warum?

F 4.8b Nein. Warum nicht?

5. Zukünftige Entwicklung

F 5.1 Wie wird sich Ihrer Meinung nach die Beschäftigung von Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung in Ihrer Bibliothek in Zukunft weiterentwickeln?

F 5.2 Von welchen Faktoren könnte diese Entwicklung beeinflusst werden?

F 5.3 In Deutschland und Österreich gibt es Beschäftigungsquoten für Behinderte. So müssen in Deutschland Betriebe mit mindestens 20 Angestellten 5% Menschen mit einer anerkannten Behinderung (Schwerbehinderte) anstellen und in Österreich müssen Betriebe ab 25 Angestellten 4% Menschen mit einer anerkannten Behinderung (sogenannte „begünstigte Behinderte“) anstellen. Was halten Sie von einer solchen Regelung?

Abschluss

Wir sind am Ende des Interviews angelangt. Zum Schluss möchte ich Sie fragen, ob Sie mir noch etwas mitteilen möchten zu diesem Thema, was bisher nicht angesprochen wurde?

Herzlichen Dank, dass Sie sich die Zeit genommen haben für dieses Interview!

11.2 Interviewleitfaden für Experteninterview mit Betroffener, die Fachhochschule via IV-Integrationsmassnahme absolviert

Vorinformation

Dieses Interview findet im Rahmen einer Bachelor-Thesis an der HTW Chur im Studiengang Informationswissenschaft statt, welche betreut wird durch Prof. Dr. Urs Dahinden.

Das Ziel der Arbeit besteht darin, herauszuarbeiten, wie Bibliotheken die Inklusion von Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung umsetzen.

Die Ergebnisse werden anonymisiert, sowohl in Bezug auf die Interviewpartner, als auch in Bezug auf die Institutionen, die sie erwähnen.

Nach Abschluss der Arbeit, werde ich Dir diese gerne zustellen, um Dir Einblick in die Resultate zu gewähren.

Gerne würde ich das Interview aufzeichnen, um es anschliessend zu transkribieren. Bist Du damit einverstanden?

1. Zustandekommen der Ausbildung

F 1.1 Wie bist Du auf das Studium der Informationswissenschaft aufmerksam geworden?

F 1.2 Hat die IV zur Entscheidung diese Ausbildung zu machen einen Beitrag geleistet?

F 1.2a Ja. Welchen?

F 1.2b Nein. Wäre Unterstützung bei der Berufswahl erwünscht gewesen?

F 1.3 Welchen Beitrag hat der Ausbildungsbetrieb zum Zustandekommen der Ausbildung geleistet?

- F 1.4 Was hat die Fachhochschule dazu beigetragen, dass die Ausbildung ermöglicht wurde?
- F 1.5 Was hast Du selber dazu beigetragen, dass die Ausbildung zustande kam?
- F 1.6 Was würdest Du beim nächsten Mal anders machen, wenn es darum ginge, eine Ausbildung mit Unterstützung der IV zu machen?
- F 1.7 Welche Ratschläge würdest Du andern Ausbildungsinteressierten in Informationswissenschaft, die eine psychische Beeinträchtigung haben, mit auf den Weg geben?

2. Ablauf der Ausbildung

- F 2.1 Welche Unterstützung hast Du während der Ausbildung von der IV erhalten?
- F 2.2 Was hätte die IV noch besser machen können?
- F 2.3 Welche Unterstützung hast Du während der Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb erhalten?
- F 2.4 Was hätte der Ausbildungsbetrieb noch besser machen können?
- F 2.5 Welche Unterstützung hast Du von der Fachhochschule erhalten?
- F 2.6 Was hätte die Fachhochschule noch besser machen können?
- F 2.7 Was hast Du selber dazu beigetragen, dass die Ausbildung durchgeführt werden konnte?
- F 2.8 Was würdest Du in einem nächsten Fachhochschulstudium anders machen?

3. Zukunftsperspektiven nach Abschluss der Ausbildung

- F 3.1 Wie und wann wird die IV ihr Engagement in deinem Fall abschliessen?
- F 3.2 Wirst Du die Gelegenheit zu einem persönlichen Abschlussgespräch/Feedback bekommen?
- F 3.3 Wie wird deine berufliche Zukunft aussehen?
- F 3.4 Falls Du später wieder gesundheitliche Probleme hättest, würde dich die IV wieder unterstützen?
- F 3.4a Ja. In welcher Form?
- F 3.4b Weiss nicht. Wie würdest Du in diesem Fall vorgehen?

4. Situation im Ausbildungsbetrieb

F 4.1 Sind deine Kolleginnen und Kollegen im Ausbildungsbetrieb über deine Situation informiert?

F 4.1a Ja. Wie reagieren sie darauf?

F 4.1b Nein. Würdest Du empfehlen, dass man seine Teamkollegen nicht informiert?

F 4.2 Hat es je schwierige Situationen gegeben im Ausbildungsbetrieb und wie hast Du darauf reagiert?

5. Situation an der Fachhochschule

F 5.1 Sind deine Studienkolleginnen und -kollegen über deine Situation informiert?

F 5.1a Ja. Wie reagieren sie darauf?

F 5.1b Nein. Würdest Du empfehlen, dass man seine Studienkollegen nicht informiert?

F 5.2 Hat es je schwierige Situationen gegeben während dem Studium und wie hast Du darauf reagiert?

Abschlussfrage

F 6.1 Was sind deiner Meinung nach die wichtigsten Erfolgsfaktoren, dass ein berufsbegleitendes Fachhochschulstudium klappt, trotz psychischer Beeinträchtigung?

Abschluss

Wir sind am Ende des Interviews angelangt. Zum Schluss möchte ich Dich fragen, ob Du mir noch etwas mitteilen möchtest zu diesem Thema, was bisher nicht angesprochen wurde?

Herzlichen Dank, dass Du dir die Zeit genommen hast für dieses Interview!

Bisher erschienene Schriften

Ergebnisse von Forschungsprojekten erscheinen jeweils in Form von Arbeitsberichten in Reihen.
Sonstige Publikationen erscheinen in Form von alleinstehenden Schriften.

Derzeit gibt es in den Churer Schriften zur Informationswissenschaft folgende Reihen:
Reihe Berufsmarktforschung

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 1

Herausgegeben von Josef Herget und Sonja Hierl

Reihe Berufsmarktforschung – Arbeitsbericht 1:

Josef Herget

Thomas Seeger

Zum Stand der Berufsmarktforschung in der Informationswissenschaft in deutschsprachigen
Ländern

Chur, 2007 (im Druck)

ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 2

Herausgegeben von Josef Herget und Sonja Hierl

Reihe Berufsmarktforschung – Arbeitsbericht 2:

Josef Herget

Norbert Lang

Berufsmarktforschung in Archiv, Bibliothek, Dokumentation und in der Informationswirtschaft:

Methodisches Konzept

Chur, 2007 (im Druck)

ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 3

Herausgegeben von Josef Herget und Sonja Hierl

Reihe Berufsmarktforschung – Arbeitsbericht 3:

Josef Herget

Norbert Lang

Gegenwärtige und zukünftige Arbeitsfelder für Informationsspezialisten in privatwirtschaftlichen
Unternehmen und öffentlich-rechtlichen Institutionen

Chur, 2004

ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 4

Herausgegeben von Josef Herget und Sonja Hierl

Sonja Hierl

Die Eignung des Einsatzes von Topic Maps für e-Learning

Vorgehensmodell und Konzeption einer e-Learning-Einheit unter Verwendung von Topic Maps

Chur, 2005

ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 5

Herausgegeben von Josef Herget und Sonja Hierl

Nina Braschler

Realisierungsmöglichkeiten einer Zertifizierungsstelle für digitale Zertifikate in der Schweiz

Chur, 2005

ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 6

Herausgegeben von Josef Herget und Sonja Hierl

Reihe Berufsmarktforschung – Arbeitsbericht 4:

Ivo Macek

Urs Naegeli

Postgraduiertenausbildung in der Informationswissenschaft in der Schweiz:

Konzept – Evaluation – Perspektiven

Chur, 2005

ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 7
Herausgegeben von Josef Herget und Sonja Hierl
Caroline Ruosch
Die Fraktale Bibliothek:
Diskussion und Umsetzung des Konzepts in der deutschsprachigen Schweiz.
Chur, 2005
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 8
Herausgegeben von Josef Herget und Sonja Hierl
Esther Bättig
Information Literacy an Hochschulen
Entwicklungen in den USA, in Deutschland und der Schweiz
Chur, 2005
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 9
Herausgegeben von Josef Herget und Sonja Hierl
Franziska Höfliger
Konzept zur Schaffung einer Integrationsbibliothek in der Pestalozzi-Bibliothek Zürich
Chur, 2005
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 10
Herausgegeben von Josef Herget und Sonja Hierl
Myriam Kamphues
Geoinformationen der Schweiz im Internet:
Beurteilung von Benutzeroberflächen und Abfrageoptionen für Endnutzer
Chur, 2006
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 11
Herausgegeben von Josef Herget und Sonja Hierl
Luigi Ciullo
Stand von Records Management in der chemisch-pharmazeutischen Branche
Chur, 2006
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 12
Herausgegeben von Josef Herget und Sonja Hierl
Martin Braschler, Josef Herget, Joachim Pfister, Peter Schäuble, Markus Steinbach, Jürg Stuker
Evaluation der Suchfunktion von Schweizer Unternehmens-Websites
Chur, 2006
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 13
Herausgegeben von Josef Herget und Sonja Hierl
Adina Lieske
Bibliotheksspezifische Marketingstrategien zur Gewinnung von Nutzergruppen:
Die Winterthurer Bibliotheken
Chur, 2007
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 14
Herausgegeben von Josef Herget und Sonja Hierl
Christina Bieber, Josef Herget
Stand der Digitalisierung im Museumsbereich in der Schweiz
Internationale Referenzprojekte und Handlungsempfehlungen
Chur, 2007
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 15
Herausgegeben von Josef Herget und Sonja Hierl
Sabina Löhner
Kataloganreicherung in Hochschulbibliotheken
State of the Art Überblick und Aussichten für die Schweiz
Chur, 2007
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 16
Herausgegeben von Josef Herget und Sonja Hierl
Heidi Stieger
Fachblogs von und für BibliothekarInnen – Nutzen, Tendenzen
Mit Fokus auf den deutschsprachigen Raum
Chur, 2007
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 17
Herausgegeben von Josef Herget und Sonja Hierl
Nadja Kehl
Aggregation und visuelle Aufbereitung von Unternehmensstrategien mithilfe von Recherche-Codes
Chur, 2007
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 18
Herausgegeben von Josef Herget und Sonja Hierl
Rafaela Pichler
Annäherung an die Bildsprache – Ontologien als Hilfsmittel für Bilderschliessung und Bildrecherche
in Kunstbilddatenbanken
Chur, 2007
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 19
Herausgegeben von Josef Herget und Sonja Hierl
Jürgen Büchel
Identifikation von Marktnischen – Die Eignung verschiedener Informationsquellen zur Auffindung
von Marktnischen
Chur, 2007
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 20
Herausgegeben von Josef Herget und Sonja Hierl
Andreas Eisenring
Trends im Bereich der Bibliothekssoftware
Chur, 2007
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 21
Herausgegeben von Josef Herget und Sonja Hierl
Lilian Brändli
Gesucht – gefunden? Optimierung der Informationssuche von Studierenden in wissenschaftlichen
Bibliotheken
Chur, 2007
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 22
Herausgegeben von Josef Herget und Sonja Hierl
Beatrice Bürgi
Open Access an Schweizer Hochschulen – Ein praxisorientierter Massnahmenkatalog für
Hochschulbibliotheken zur Planung und Errichtung von Institutional Repositories
Chur, 2007
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 23
Herausgegeben von Josef Herget und Sonja Hierl
Darja Dimitrijewitsch, Cécile Schneeberger
Optimierung der Usability des Webauftritts der Stadt- und Universitätsbibliothek Bern
Chur, 2007
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 24
Herausgegeben von Nadja Böller, Josef Herget und Sonja Hierl
Brigitte Brüderlin
Stakeholder-Beziehungen als Basis einer Angebotsoptimierung
Chur, 2008
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 25
Herausgegeben von Robert Barth, Nadja Böller, Sonja Hierl und Hans-Dieter Zimmermann
Jonas Rebmann
Web 2.0 im Tourismus, Soziale Webanwendungen im Bereich der Destinationen
Chur, 2008
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 26
Herausgegeben von Robert Barth, Nadja Böller, Sonja Hierl und Hans-Dieter Zimmermann
Isabelle Walther
Idea Stores, ein erfolgreiches Bibliothekskonzept aus England – auf für die Schweiz?
Chur, 2008
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 27
Herausgegeben von Robert Barth, Nadja Böller, Sonja Hierl und Hans-Dieter Zimmermann
Scherer Auberson Kirsten
Evaluation von Informationskompetenz: Lässt sich ein Informationskompetenzzuwachs messen?
Eine systematische Evaluation von Messverfahren
Chur, 2009 (im Druck)
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 28
Herausgegeben von Robert Barth, Nadja Böller, Sonja Hierl und Hans-Dieter Zimmermann
Nadine Wallaschek
Datensicherung in Bibliotheksverbänden.
Empfehlungen für die Entwicklung von Sicherheits- und Datensicherungskonzepten in
Bibliotheksverbänden
Chur, 2009
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 29
Herausgegeben von Robert Barth, Nadja Böller, Sonja Hierl und Hans-Dieter Zimmermann
Laura Tobler
Recherchestrategien im Internet
Systematische Vorgehensweisen bei der Suche im Internet, dargestellt anhand ausgewählter
Fallstudien
Chur, 2009
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 30
Herausgegeben von Robert Barth, Nadja Böller, Sonja Hierl und Hans-Dieter Zimmermann
Bibliotheken und Dokumentationszentren als Unternehmen:
Antworten von Bibliotheken und Dokumentationszentren auf die Herausforderungen der digitalen
Gesellschaft
Chur, 2009
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 31
Herausgegeben von Robert Barth, Nadja Böller, Sonja Hierl und Hans-Dieter Zimmermann
Karin Garbely, Marita Kieser
Mystery Shopping als Bewertungsmethode der Dienstleistungsqualität von wissenschaftlichen
Bibliotheken
Chur, 2009
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 32
Herausgegeben von Robert Barth, Nadja Böller, Sonja Hierl und Hans-Dieter Zimmermann
Tristan Triponez
E-Mail Records Management
Die Aufbewahrung von E-Mails in Schweizer Organisationen als technische, rechtliche und
organisatorische Herausforderung
Chur, 2009
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 33
Herausgegeben von Robert Barth, Nadja Böller, Urs Dahinden, Sonja Hierl
und Hans-Dieter Zimmermann
Die Lernende Bibliothek 2009
Aktuelle Herausforderungen für die Bibliothek und ihre Partner im Prozess des
wissenschaftlichen Arbeitens
Chur, 2009
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 34
Herausgegeben von Robert Barth, Nadja Böller, Sonja Hierl und Hans-Dieter Zimmermann
Rene Frei
Die Informationswissenschaft aus Sicht des Radikalen Konstruktivismus
Chur, 2009
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 35
Herausgegeben von Robert Barth, Nadja Böller, Sonja Hierl und Hans-Dieter Zimmermann
Lydia Bauer, Nadja Böller, Sonja Hierl
DIAMOND Didactical Approach for Multiple Competence Development
Chur, 2009
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 36
Herausgegeben von Robert Barth, Nadja Böller, Sonja Hierl und Wolfgang Semar
Michaela Spiess
Einsatz von Competitive Intelligence in Schweizer Spitäler
Chur, 2009
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 37
Herausgegeben von Robert Barth, Nadja Böller, Sonja Hierl und Wolfgang Semar
Jasmine Milz
Informationskompetenz-Vermittlung an Deutschschweizer Fachhochschulen:
eine quantitative Inhaltsanalyse der Curricula
Chur, 2010
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 38
Herausgegeben von Robert Barth, Nadja Böller, Sonja Hierl und Wolfgang Semar
Corinne Keller
RFID in Schweizer Bibliotheken – eine Übersicht
Chur, 2010
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 39
Herausgegeben von Robert Barth, Nadja Böller, Sonja Hierl und Wolfgang Semar
Herausgegeben von Robert Barth und Iris Kuppelwieser
Bibliotheksbau in der Schweiz 1985 – 2010
Planung – Nutzung – Ästhetik
Chur, 2010
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 40
Herausgegeben von Robert Barth, Nadja Böller, Sonja Hierl und Wolfgang Semar
Stephan Becker
Klassifikationsraster zur Relevanzanalyse aktueller Themenanfragen an einer
Mediendokumentationsstelle in der Schweiz
Chur, 2010
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 41
Herausgegeben von Robert Barth, Nadja Böller, Sonja Hierl und Wolfgang Semar
Reihe Berufsmarktforschung – Arbeitsbericht 5:
Iris Capatt, Urs Dahinden
Absolventenbefragung 2010
Bachelorstudiengang Informationswissenschaft und Diplomstudiengang Information und
Dokumentation der HTW Chur
Chur, 2010
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 42
Herausgegeben von Robert Barth, Nadja Böller, Sonja Hierl und Wolfgang Semar
Saro Adamo Pepe Fischer
Bestandserhaltung im Film-/Videoarchiv des Schweizer Fernsehens
Chur, 2010
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 43
Herausgegeben von Robert Barth, Iris Capatt, Sonja Hierl und Wolfgang Semar
Patricia Düring
Ökonomischer Mehrwert von Bibliotheken, aufgezeigt anhand ausgewählter Dienste der Zentral-
und Hochschulbibliothek Luzern
Chur, 2011
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 44
Herausgegeben von Robert Barth, Iris Capatt, Sonja Hierl und Wolfgang Semar
Pia Baier Benninger
Model Requirements for the Management of Electronic Records (MoReq2).
Anleitung zur Umsetzung
Chur, 2011
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 45
Herausgegeben von Robert Barth, Iris Capatt, Sonja Hierl und Wolfgang Semar
Martina Thomi
Überblick und Bewertung von Musiksuchmaschinen
Chur, 2011
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 46
Herausgegeben von Robert Barth, Iris Capatt und Wolfgang Semar
Regula Trachsler
Angebote für Senioren in Deutschschweizer Bibliotheken
Chur, 2011
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 47
Herausgegeben von Robert Barth, Iris Capatt und Wolfgang Semar
Wolfgang Semar (Hrsg.)
Arge Alp Tagung 23.-24. September 2010, Chur
Informationsgesellschaft und Infrastrukturpolitik im Alpenraum
Chur, 2011
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 48
Herausgegeben von Robert Barth, Lydia Bauer, Iris Capatt und Wolfgang Semar
Heinz Mathys
Jungs lesen weniger als Mädchen.
Was können Bibliotheken gemeinsam mit den Schulen tun, um dies zu ändern?
Chur, 2011
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 49
Herausgegeben von Robert Barth, Lydia Bauer, Iris Capatt und Wolfgang Semar
Anina Baumann
Stärken und Schwächen von Discovery Diensten am Beispiel des EBSCO Discovery Service
Chur, 2011
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 50
Herausgegeben von Robert Barth, Lydia Bauer, Iris Capatt und Wolfgang Semar
Reihe Berufsmarktforschung – Arbeitsbericht 6:
Iris Capatt, Urs Dahinden
Absolventenbefragung 2011
Hochschule für Technik und Wirtschaft HTW Chur Weiterbildungsstudiengänge
Informationswissenschaft.
Externer Bericht.
Chur, 2011
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 51
Herausgegeben von Robert Barth, Lydia Bauer, Iris Capatt und Wolfgang Semar
Reihe Berufsmarktforschung – Arbeitsbericht 7:
Iris Capatt, Urs Dahinden
Absolventenbefragung 2011
Hochschule für Technik und Wirtschaft HTW Chur Weiterbildungsstudiengänge Management.
Externer Bericht.
Chur, 2011
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 52
Herausgegeben von Robert Barth, Lydia Bauer, Iris Capatt und Wolfgang Semar
Salome Arnold
Auf den Spuren der Barrieren für ein barrierefreies Webdesign
Chur, 2011
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 53
Herausgegeben von Robert Barth, Lydia Bauer, Iris Capatt und Wolfgang Semar
Laura Stadler
Die Gläserne Decke in Schweizer Bibliotheken
Chur, 2012
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 54
Herausgegeben von Robert Barth, Lydia Bauer, Brigitte Lutz und Wolfgang Semar
Ruth Süess
Evaluation von Web Monitoring Tools zur softwaregestützten Informationsbeschaffung
am Beispiel ausgewählter Open Source Web Monitoring Tools
Chur, 2012
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 55
Herausgegeben von Robert Barth, Lydia Bauer, Brigitte Lutz und Wolfgang Semar
Michael Hunziker
Approval Plans und andere Outsourcing-Formen im Bestandesaufbau an den
Wissenschaftlichen Bibliotheken der Deutschschweiz
Chur, 2012
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 56
Herausgegeben von Wolfgang Semar und Brigitte Lutz
Urs Dahinden, Michael Aschwanden und Lydia Bauer
Verpasste Chancen? Altersspezifische digitale Ungleichheiten bei der Nutzung von
Mobilkommunikation und Internet
Chur, 2012
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 57
Herausgegeben von Wolfgang Semar und Brigitte Lutz
Grégoire Savary
Eine Konservierungsstrategie für das Archiv der Siedlungsgenossenschaft Freidorf bei Muttenz.
Eine Hilfestellung für kleine Archive mit gemischten Beständen
Chur, 2013
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 58
Herausgegeben von Wolfgang Semar und Brigitte Lutz
Patrick Wermelinger
Die Georeferenzierung von Katalogdaten mit Hilfe von Linked Open Data
Chur, 2013
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 59
Herausgegeben von Wolfgang Semar und Brigitte Lutz
Carla Biasini
E-Books in öffentlichen Bibliotheken der Schweiz – Determinanten der Akzeptanz bei Kunden
Chur, 2013
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 60
Herausgegeben von Wolfgang Semar und Brigitte Lutz
Nadja Böller
Modell zur strategischen Analyse von Konzepten zur Förderung der Informationskompetenz durch
Hochschulbibliotheken – MOSAIK-PRO
Chur, 2013
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 61
Herausgegeben von Wolfgang Semar und Brigitte Lutz
Nina Santner
Von der Mediothek zum Recherchezentrum
Chur, 2013
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 62
Herausgegeben von Wolfgang Semar und Brigitte Lutz
Daniela Denzer
Gründe für die Nichtnutzung von Bibliotheken bei Pensionierten in der Deutschschweiz
Chur, 2013
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 63
Herausgegeben von Wolfgang Semar und Brigitte Lutz
Verena Gerber-Menz
Übernahme von born-digital Fotobeständen und Fotografennachlässen ins Archiv
Chur, 2014
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 64
Herausgegeben von Wolfgang Semar und Brigitte Lutz
Vanessa Kellenberger
E-Shop Analytics und Erfolgsoptimierung – Die wichtigsten Kennzahlen
Chur, 2014
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 65
Herausgegeben von Wolfgang Semar und Brigitte Lutz
Matthias Dudli
Open Innovation in Bibliotheken – Eine Konzeptstudie der ETH-Bibliothek Zürich
Chur, 2014
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 66
Herausgegeben von Wolfgang Semar und Brigitte Lutz
Sarah Carbis
Welche Verbandszeitschrift wünschen sich die Mitglieder des BIS?
Chur, 2014
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 67
Herausgegeben von Wolfgang Semar und Brigitte Lutz
Yvonne Lingg
Patientenverfügung als Informations- und Kommunikationsinstrument
Analyse der Vielfalt sowie Dokumentation der Inhalte und Standardisierungsmöglichkeiten
Chur, 2014
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 68
Herausgegeben von Wolfgang Semar und Brigitte Lutz
Mara Sophie Hellstern
Förderung von Engagement in GLAM (Galleries, Libraries, Archives and Museums) durch
Wikipedians in Residence (WiR)
Chur, 2014
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 69
Herausgegeben von Wolfgang Semar und Brigitte Lutz
Philipp Trottmann
Die epochale Trendwende: Der Benutzerrückgang an öffentlichen Bibliotheken der Deutschschweiz
Chur, 2014
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 70
Herausgegeben von Wolfgang Semar und Brigitte Lutz
Ursula Huber
10 Jahre Open Access Initiative – Eine Zwischenbilanz für die Schweiz
Chur, 2014
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 71
Herausgegeben von Wolfgang Semar und Brigitte Lutz
Beat Mattmann
Die Möglichkeiten von RDA bei der Erschliessung historischer Sondermaterialien
Chur, 2014
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 72
Herausgegeben von Wolfgang Semar und Brigitte Lutz
Diane Golay
User-center redesign of the Biotechgate portal: a remote usability testing case study
Chur, 2015
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 73
Herausgegeben von Wolfgang Semar und Brigitte Lutz
Felicitas Isler
Inklusion von Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung in Bibliotheken
Chur, 2015
ISSN 1660-945X

Über die Informationswissenschaft der HTW Chur

Die Informationswissenschaft ist in der Schweiz noch ein relativ junger Lehr- und Forschungsbereich. International weist diese Disziplin aber vor allem im anglo-amerikanischen Bereich eine jahrzehntelange Tradition auf. Die klassischen Bezeichnungen dort sind Information Science, Library Science oder Information Studies. Die Grundfragestellung der Informationswissenschaft liegt in der Betrachtung der Rolle und des Umgangs mit Information in allen ihren Ausprägungen und Medien sowohl in Wirtschaft und Gesellschaft. Die Informationswissenschaft wird in Chur integriert betrachtet.

Diese Sicht umfasst nicht nur die Teildisziplinen Bibliothekswissenschaft, Archivwissenschaft und Dokumentationswissenschaft. Auch neue Entwicklungen im Bereich Medienwirtschaft, Informations- und Wissensmanagement und Big Data werden gezielt aufgegriffen und im Lehr- und Forschungsprogramm berücksichtigt.

Der Studiengang Informationswissenschaft wird seit 1998 als Vollzeitstudiengang in Chur angeboten und seit 2002 als Teilzeit-Studiengang in Zürich. Seit 2010 rundet der Master of Science in Business Administration das Lehrangebot ab.

Der Arbeitsbereich Informationswissenschaft vereinigt Cluster von Forschungs-, Entwicklungs- und Dienstleistungspotenzialen in unterschiedlichen Kompetenzzentren:

- Information Management & Competitive Intelligence
- Collaborative Knowledge Management
- Information and Data Management
- Records Management
- Library Consulting
- Information Laboratory

Diese Kompetenzzentren werden im **Swiss Institute for Information Research** zusammengefasst.

IMPRESSUM

Verlag & Anschrift

Arbeitsbereich Informationswissenschaft

HTW - Hochschule für Technik und Wirtschaft
University of Applied Sciences
Ringstrasse 37
CH-7000 Chur

www.informationswissenschaft.ch

www.htwchur.ch

ISSN 1660-945X

Institutsleitung

Prof. Dr. Niklaus Stettler

Telefon: +41 81 286 24 61

Email: niklaus.stettler@htwchur.ch

Sekretariat

Telefon : +41 81 286 24 24

Fax : +41 81 286 24 00

Email: clarita.decurtins@htwchur.ch
