

Sehbehinderung am Arbeitsplatz¹

Hinweise für die barrierefreie Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen

Von Domingos de Oliveira, www.netz-barrierefrei.de

I. Einleitung

In diesem Beitrag möchte ich zeigen, auf welche Schwierigkeiten sehbehinderte Menschen am Arbeitsplatz stoßen können.

Zunächst wird es darum gehen, was Sehbehinderung eigentlich ist und welche tatsächlichen Folgen sie haben kann. Im Anschluss werden rechtliche Anforderungen thematisiert, bevor dann gezeigt werden soll, welche unterschiedlichen Hilfsmittel Sehbehinderte nutzen können. Am Ende möchte ich zeigen, welche allgemeinen Vorkehrungen Arbeitgeber treffen können.

Ich lasse Faktoren außen vor, welche der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin grundsätzlich nicht beeinflussen kann. Sind Arbeitsplätze nicht gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar, sind sie für sehbehinderte Personen nicht attraktiv. Sehbehinderte haben in aller Regel keinen Zugang zu einem Auto, Fahrräder und andere alternative Verkehrsmittel sind für sie meistens nicht nutzbar. Auch die Umgebung zum Arbeitsgelände kann der Arbeitgeber selten gestalten. So können komplexe Kreuzungen ohne geregelten Fußgängerüberweg oder akustische Ampeln ein großes Unfallrisiko darstellen.

II. Begriffsdefinition und Verwendung

Die Sehbehinderung umfasst eine ganze Reihe von Augenerkrankungen. Für das hier behandelte Thema sind allerdings weniger die medizinischen Erkrankungen als die daraus resultierenden Folgen relevant. Sehbehinderungen werden vor allem an den Faktoren Sehschärfe und dem Gesichtsfeld festgemacht. Im Abschnitt „Was ist Sehbehinderung“ gehe ich genauer auf diese Faktoren und ihre Auswirkungen ein.

Neben dem Personal-Computer gibt es zahlreiche weitere Geräte mit visuellen Benutzer-Oberflächen, die im Berufsleben eine Rolle spielen können. Wichtig sind etwa Smartphones, aber auch Terminals etwa zur Zeiterfassung oder Displays, welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter informieren. Der Einfachheit halber spreche ich von Terminals, wenn solche Geräte allgemein gemeint sind.

Der Arbeitsplatz ist der Ort, an dem eine Person arbeitet, also in der Regel ein Büro-Arbeitsplatz. Die Arbeitsumgebung ist das weitere Umfeld, das für die Arbeit notwendig ist, also das Gebäude und Gelände. Wichtig sind etwa die Küchen, Gemeinschafts- und Konferenzräume und weitere Räume, welche der Beschäftigte² nutzen kann oder muss.

¹ Dieser Beitrag wurde im Auftrag des Zentrums für Sozialforschung Halle e. V. erstellt.

² Um den Lesefluss nicht zu beeinträchtigen, wird stellenweise nur die männliche oder die weibliche Form genannt; es sind alle Menschen jeden Geschlechts gleichermaßen gemeint.

Weitere Faktoren wie etwa die Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder eine Kantine könnten ebenfalls dazu gehören, hier hat der Arbeitgeber aber zumeist wenig bis keinen Einfluss auf deren Gestaltung.

Sprechen wir von Software sind grundsätzlich alle Arten von Anwendungen gemeint. Anwendungen können native Smartphone-Apps, Desktop-Programme oder im Browser laufende Web-Anwendungen sein.

III. Was bedeutet Sehbehinderung und Blindheit

Grundsätzlich sind zwei Ansätze relevant, um Sehschädigungen zu definieren.

- Es gibt eine medizinische Betrachtungsweise. Dort werden Augen-Erkrankungen nach der International Classification of Diseases (ICD)³ eingestuft.
- Daneben gibt es die sozialrechtliche Betrachtung. Dort versucht man, die Auswirkungen einer Erkrankung auf das Alltagsleben des Betroffenen einzustufen. Basis dafür ist die Versorgungsmedizin-Verordnung sowie das Sozialgesetzbuch IX.

Für die Praxis sind weniger die Erkrankungen als deren konkreten Auswirkungen relevant. Drei Hauptfaktoren lassen sich ausmachen:

- Eine verringerte Sehschärfe führt dazu, dass kleine Objekte schlecht oder gar nicht erkannt werden können.
- Ein verringertes oder unvollständiges Gesichtsfeld führt dazu, dass nur in kleinen Bereichen der Netzhaut scharf gesehen werden kann. Die Folge ist, dass Objekte, grafische Benutzer-Oberflächen oder Umgebungen nicht auf einen Blick erfasst werden können.
- Eine verringerte Farb- und Kontrast-Wahrnehmung kann dazu führen, dass Farben, Farb-Unterschiede und Inhalte mit geringen Kontrasten schlecht oder gar nicht erkannt werden können.

Diese drei Auswirkungen können auch in Kombination auftreten.

Generell werden drei Gruppen von Sehbehinderungen unterschieden:

- Als sehbehindert gilt, wer trotz Sehhilfen wie Kontaktlinsen oder Brille auf dem besseren Auge 33 Prozent oder weniger sieht.
- Als hochgradig sehbehindert gilt eine Person, wenn sie mit Sehhilfen wie Brille oder Kontaktlinsen zwischen 2 und 5 Prozent auf dem besseren Auge sieht.
- Wer weniger als 2 Prozent sieht, gilt gesetzlich als blind.⁴

³ World Health Organization. Chapter VII – Diseases of the eye and adnexa. TBC, zuletzt abgerufen am 25.06.2021.

⁴ Bund zur Förderung Sehbehinderter Landesverband Nordrhein-Westfalen e. V. Sehbehinderung ist nicht gleich Sehbehinderung. <https://www.sehbehinderung.de/index.php?menuid=27&reporeid=46>, abgerufen am 11.01.2022.

Es gibt auch Menschen, deren Sehvermögen stark verringert ist, die aber nicht als sehbehindert gelten. In der Regel haben diese Personen keinen Anspruch auf Hilfsmittel.⁵

Innerhalb der Gruppe blinder Menschen wird zwischen vollblind und Blinden mit Sehrest – in der Blinden-Community spricht man bei Letzteren von „Sehrestlerinnen und Sehrestlern“ – unterschieden. Man spricht von blind im rechtlichen Sinne, weil der Unterschied in Bezug auf den vorhandenen Sehrest erheblich sein kann. Während Sehbehinderte überwiegend visuell am Computer arbeiten und Vollblinde nur nicht-visuell arbeiten können, bewegen sich Sehrestlerinnen und Sehrestler zwischen diesen beiden Bereichen. Es kann sein, dass sie noch visuell am Computer arbeiten können, ansonsten aber weitgehend blind sind.

Wichtig ist auch, ob eine Behinderung von Geburt an besteht oder erst nach dem Kindesalter eingetreten ist bzw. sich verstärkt hat. Besteht die Behinderung von Geburt an, hat der Betroffene bereits Strategien entwickelt und kann in der Regel besser mit den Folgen der Behinderung umgehen. Als Faustregel kann gelten, dass sich eine Behinderung umso stärker auswirkt, je später sie im Leben eingetreten ist.

Durch den Zusammenhang von Sehbehinderung bzw. Sehverlust und Lebensalter und den zunehmenden demografischen Wandel wird es in den kommenden Jahren insgesamt mehr sehbehinderte und blinde Menschen geben.⁶ Zugleich werden immer mehr Arbeitsplätze mit digitalen Interfaces ausgestattet. Schon heute gibt es kaum einen Arbeitsplatz, der nicht zumindest zeitweise die Arbeit am Computer erfordert.

Das Spektrum an Einschränkungen im Sehvermögen ist breit. So können viele dieser Einschränkungen durch den Betroffenen und Andere zunächst unbemerkt bleiben, weil sich das Sehvermögen ganz allmählich verschlechtert. Es soll auch vorkommen, dass Sehschwächen mit typischen mit dem Alter assoziierten Auffälligkeiten wie Demenz verwechselt werden.⁷ Ein sehbehinderter Mensch hat zum Beispiel Schwierigkeiten dabei, Personen am Aussehen zu erkennen oder Gegenstände wiederzufinden. Das selbe kann einer Person mit Demenz passieren.

Eine ungeeignete Ausstattung am Arbeitsplatz führt mittelfristig zu Einschränkungen der Gesundheit. Es wirkt sich negativ auf die Augen sowie durch die vorgebeugte Körperhaltung auf den Haltungsapparat aus. Deswegen ist es generell sinnvoll, für alle Mitarbeitenden sehgerechte Vorkehrungen zu treffen.

⁵ Zahlen zur Verbreitung von Sehbehinderung bietet der Deutsche Blinden- und Sehbehindertenverband. Zahlen & Fakten. <https://www.dbsv.org/zahlen-fakten.html>, zuletzt aufgerufen am 11.01.2022.

⁶ Deutsches Ärzteblatt. Prävalenz von Sehbehinderung in der erwachsenen Bevölkerung. <https://www.aerzteblatt.de/archiv/206887/Praevalenz-von-Sehbehinderung-in-der-erwachsenen-Bevoelkerung>, zuletzt abgerufen am 11.01.2022.

⁷ Haufe.de. Sehprobleme von Senioren nicht mit Demenz verwechseln. https://www.haufe.de/sozialwesen/leistungen-sozialversicherung/sehprobleme-von-senioren-nicht-mit-demenz-verwechseln_242_264418.html, zuletzt abgerufen am 11.01.2022.

IV. Gesetzliche Grundlagen

Im folgenden Abschnitt möchte ich die rechtlichen Grundlagen betrachten.

1. Behinderung und Nachteilsausgleiche

Eine Behinderung muss nachgewiesen sein, damit ein Anspruch auf sogenannte Nachteilsausgleiche besteht. Nachteilsausgleiche sind Leistungen, die Menschen mit Behinderung auf Antrag gewährt werden. Die meisten dieser Leistungen sind im Sozialgesetzbuch IX niedergelegt.

Die für die Berufstätigkeit relevanten Hilfen heißen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Sie werden je nach der Lebenssituation des Sehbehinderten von verschiedenen Stellen wie der Arbeitsagentur, dem Integrationsamt oder der Rentenversicherung gewährt. Diese Stellen werden im Folgenden Kostenträger genannt.

Um eine Behinderung feststellen zu lassen, ist ein entsprechender Antrag beim Versorgungsamt bzw. der nach dem jeweiligen Landesrecht zuständigen Behörde zu stellen (§ 152 Abs. 1 SGB IX). Wird die Behinderung anerkannt, wird ein Grad der Behinderung (GdB) zwischen 10 und 100 festgestellt. Ab einem GdB von 50 gilt man als schwerbehindert und erhält einen Schwerbehindertenausweis. Mit Blick auf Sehbehinderungen ist für den Grad der Behinderung relevant, welche Einschränkungen konkret bestehen. Das bedeutet, dass man mit einer bestimmten Augenkrankheit nicht ohne Weiteres einen bestimmten GdB erhält. Die einschlägige Versorgungsmedizin-Verordnung (VersMedV) kategorisiert hier nach dem Grad der individuellen Seheinschränkung.

Die meisten Nachteilsausgleiche für Menschen mit Behinderung können erst mit dem Status als schwerbehinderte Person beantragt werden. Es gibt aber die Möglichkeit, sich mit einem GdB von 30 oder 40 mit einem schwerbehinderten Menschen gleichstellen zu lassen (§ 2 Abs. 3 SGB IX). Mit einer Gleichstellung erhält man im Arbeitsleben grundsätzlich die gleichen Rechte wie eine schwerbehinderte Person – mit Ausnahme der Ansprüche auf gesetzlichen Zusatzurlaub sowie einer kostenlosen Beförderung im Öffentlichen Personennahverkehr. Ein Recht auf Gleichstellung haben etwa Personen, die wegen ihrer Behinderung von Kündigung bedroht sind oder denen die Gleichstellung dabei helfen kann, einen Job zu finden oder sich beruflich zu verbessern.

Erforderlich für die Gewährung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben der Sozialversicherungsträger ist, dass die Person sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist. Diese Hilfen werden nach aktueller Lage nicht für Minijobs oder ehrenamtliche Tätigkeiten gewährt. Weitergehend sind die begleitenden Hilfen der Integrationsämter nach § 185 SGB IX, zu denen auch die für sehbehinderte Menschen wichtige Arbeitsassistenz gehört.

Das SGB IX sieht in § 49 einige Leistungen für behinderte Menschen vor, darunter auch die Finanzierung notwendiger Hilfsmittel am Arbeitsplatz oder auch Arbeitsassistenzen, also Personen, die sehbehinderte Menschen bei der Arbeit unterstützen (dazu Abschnitt 6).

In § 50 SGB IX werden zudem Leistungen an Arbeitgeber genannt, die Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen. Dazu gehören:

- Ausbildungszuschüsse
- Eingliederungszuschüsse
- Zuschüsse für Arbeitshilfen im Betrieb
- Kostenerstattung für Probebeschäftigungen

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sind Einzelfallentscheidungen. Das heißt, dass nicht pauschal bestimmte Dinge gewährt werden oder nicht. Vielmehr prüft der zuständige Kostenträger in der Regel vor Ort, welche Hilfen notwendig sind. Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin beantragt dann diese Hilfen beim Kostenträger.

Das Antragsverfahren nach § 50 SGB IX kann kompliziert und zeitaufwendig sein kann. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können dafür unterschiedliche Hilfen beantragen, zum Beispiel auch Mittel für Umbau-Maßnahmen, wenn die Notwendigkeit und der Bezug zur Tätigkeit des/der Beschäftigten belegt werden kann. Zu beachten ist allerdings, dass der Kostenträger nicht immer die kompletten Kosten übernimmt, sondern auch sich auf Zuschüsse beschränken kann. Der Kostenträger kann etwa argumentieren, dass ein Umbau auch anderen Mitarbeitenden zugutekommt oder dass bestimmte Maßnahmen auch für nichtbehinderte Beschäftigte notwendig wären.

Oft vergehen Monate zwischen dem Antrag auf Hilfsmittel und der Bewilligung und Installation der Hilfsmittel. Das kann die Job-Chancen einer behinderten Person deutlich verringern. Eine nichtbehinderte Person benötigt keine aufwendigen Anpassungen und kann dadurch oft kurzfristig mit der Arbeit anfangen. Auch beschwerten sich viele Unternehmen darüber, dass das Hilfesystem zu komplex und die Beauftragung zu aufwendig ist. Gerade für kleinere Unternehmen sind die Anträge personell schwierig zu stemmen. Ab 2022 gibt es dafür spezielle Beratungsstellen (§ 185 a SGB IX).

2. Regelungen zur Barrierefreiheit

Der Begriff Barrierefreiheit ist nicht fest definiert. Allgemeine Anforderungen finden wir im Behinderten-Gleichstellungsgesetz, vor allem in § 7 und 12.

Generell gibt es unterschiedliche Richtlinien und Normen zur digitalen Barrierefreiheit. Zum einen gibt es die Web Accessibility Guidelines (WCAG). Auch wenn sie das Wort "Web" im Namen tragen, können sie auch auf andere Bereiche wie Software oder Dokumente angewendet werden. Die WCAG sollen prinzipiell auf alle grafischen Benutzer-Oberflächen anwendbar sein. Die WCAG sind in testbare Kriterien formuliert, sogenannte Success Criteria. Das heißt, es werden prinzipiell nur Anforderungen aufgenommen, deren Erfüllung überprüfbar ist. Die WCAG sind weltweit akzeptiert, die meisten nationalen Vorschriften und Normen zur digitalen Barrierefreiheit basieren auf ihnen.

Daneben spielt auch die EU-Norm EN 301 549 eine wichtige Rolle. Diese Norm definiert Anforderungen an verschiedene digitale Systeme.

Auch bei Dokumenten ist Barrierefreiheit wichtig. Hier können zum Beispiel besonders gut lesbare Schriftarten, kontrastreiche Farben für Hintergrund und Schriftfarbe oder gut erkennbare Informationsgrafiken wichtig sein. Auch in diesem Bereich können die WCAG und die EN 301549 angewendet werden.

V. Was heißt Barrierefreiheit für Sehbehinderte?

Wie oben gezeigt gibt es zahlreiche unterschiedliche Sehbehinderungen und daraus erwachsende Bedürfnisse. Generell lassen sich aber einige Faktoren ausmachen, die sich auf alle Formen von Sehbehinderung übertragen lassen. An dieser Stelle ist es sinnvoll, vor allem die Normen zur Barrierefreiheit zu beachten. Man muss sich also nicht selbst überlegen, was für die Barrierefreiheit sinnvoll ist, sondern kann die vorhandenen Standards anwenden. Es spricht nichts dagegen, über die Standards hinauszugehen oder individuelle Hilfen anzubieten, doch sollten die Standards stets angewendet werden.

Für Sehbehinderte sind drei Faktoren besonders wichtig:

- Die Software sollte mit assistiven Technologien zusammenarbeiten. Das ist bereits bei der Programmierung zu berücksichtigen. Das heißt zum Beispiel, dass Einstellungen des Betriebssystems zur Größe und Darstellung von Bedienelementen übernommen werden.
- Alle Elemente sollten einen guten Kontrast zum Hintergrund haben. Ansonsten sind sie und ihre Aufgabe nicht gut zu erkennen.
- Alle Elemente sollten per Tastatur erreichbar- und bedienbar sein. Der Tastaturfokus sollte deutlich erkennbar sein.

VI. Hilfsmittel und assistive Technologien

Viele sehbehinderte Personen arbeiten mit Hilfsmitteln am Computer. Diese Hilfsmittel oder assistiven Technologien werden – wie oben beschrieben – zumeist von den Kostenträgern übernommen. Es gibt eine große Zahl unterschiedlicher Hilfsmittel. Auf der jährlich stattfindenden Fachmesse SightCity werden viele davon vorgestellt.

Bei allen Hilfen, die sehbehinderte Menschen zum Ausgleich der Behinderung verwenden spricht man von Hilfsmitteln oder assistiven Technologien. Dabei gibt es Hilfsmittel, die unabhängig von einem Computer verwendet werden (wir nennen sie technische Hilfsmittel) sowie Software, die am Computer als zusätzliche Hilfe eingesetzt wird.

Generell lassen sich bei Hilfsmitteln am Computer zwei Arten unterscheiden:

- in die Betriebssysteme integrierte Hilfen, sie werden im Folgenden integrierte Hilfsmittel genannt,
- externe Hilfsmittel, sie werden in diesem Beitrag dedizierte Hilfsmittel genannt.

Im Betriebssystem selbst können zahlreiche Konfigurationen vorgenommen werden, um die Erkennbarkeit und Bedienbarkeit zu erhöhen. So können die Schriftgröße, die Schrift- und Hintergrund-Farbe, die Größe und Erkennbarkeit des Maus-Cursors und einige Dinge individuell konfiguriert werden. Auch in Browsern können zahlreiche Faktoren über verschiedene Möglichkeiten konfiguriert werden. Im Mozilla Firefox etwa können eigene Schriftarten, -Farben und Größen voreingestellt werden. Dabei werden die vorgegebenen Einstellungen der Webseite überschrieben.

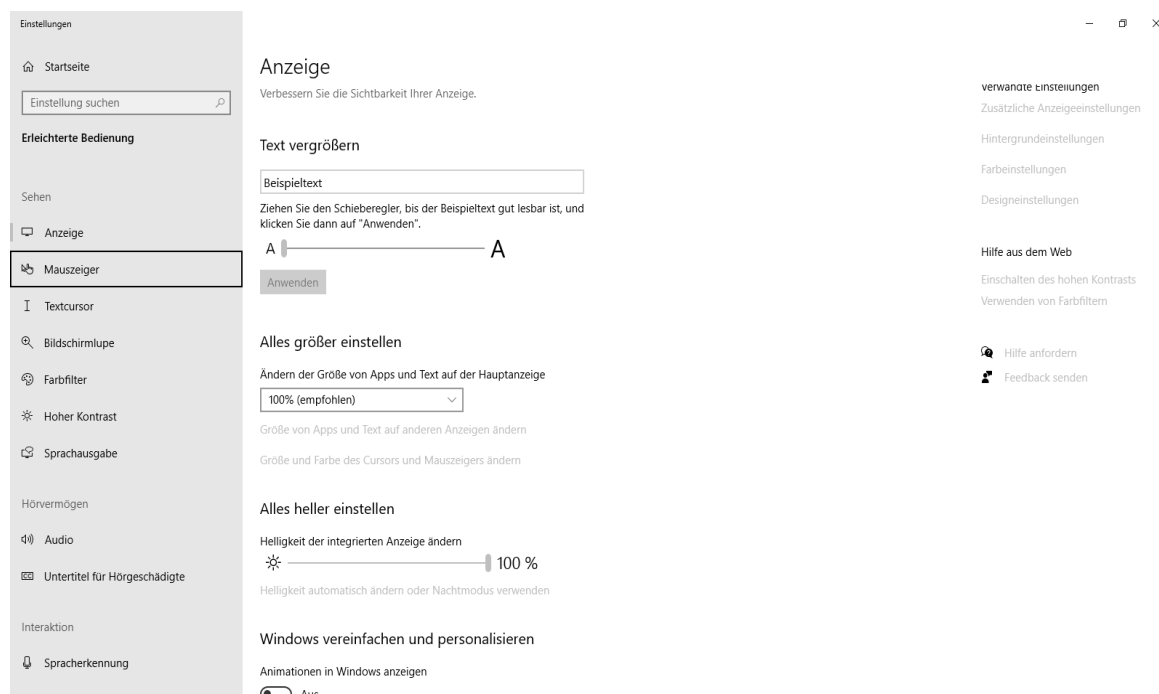


Abb. 1 Screenshot der Einstellungen für erleichterte Bedienung in Windows 10

Zu beachten ist allerdings, dass es stark von der Programmierung der Anwendung abhängt, ob diese Einstellungen sauber funktionieren. Es kann sein, dass die Anwendung nicht mehr erkennbar ist oder korrekt funktioniert, wenn der Nutzer eigene Layouts definiert hat. Eine Software übernimmt nicht immer die Einstellungen des Betriebssystems und bleibt dann im ursprünglichen Layout. Umso wichtiger ist die Möglichkeit der individuellen Konfiguration, die von den Nutzerinnen und Nutzern selbst eingesetzt werden kann.

1. Integrierte Hilfsmittel

Während integrierte Hilfsmittel lange Zeit ein Schatten-Dasein führten, haben die großen Anbieter verbreiteter Betriebssysteme in den letzten Jahren begonnen, sie systematisch auszubauen. Das liegt vor allem daran, dass es im anglo-amerikanischen Raum sehr strenge Vorgaben gibt. So verfügen sowohl PC- als auch mobile Betriebssysteme heute über teils sehr ausgefeilte Hilfen.

Gerade für Menschen mit eher leichteren Seh-Einschränkungen sind diese Möglichkeiten von Vorteil. Sie können von Anfang an am Computer arbeiten und müssen nicht auf beantragte Hilfsmittel oder auf die interne IT warten.

Allerdings stoßen diese integrierten Hilfsmittel schnell an Grenzen, wenn Sehbehinderungen stark ausgeprägt oder sehr spezifisch sind. Hier ist man zumeist auf dedizierte Hilfsmittel angewiesen.

Bei Tablets und Smartphones greift man in der Regel auf die integrierten Hilfsmittel zurück. Anders als bei Desktop-Computern gibt es im Smartphone-Bereich auch wenige alternative Anbieter für assistive Technologien. Gerade die Bedienung von Smartphones kann für sehbehinderte Menschen aufgrund der deutlich kleineren Displays vor Herausforderungen stellen – unabhängig von den vorhandenen Hilfsmitteln.

Auch wenn die integrierten Hilfen generell leistungsfähiger werden, werden Spezial-Lösungen nach wie vor gebraucht. Da die Entwicklung der assistiven Technologien aufwendig und kommerziell wenig attraktiv ist, werden vor allem Basisfunktionen bereitgestellt. Speziellere Funktionen oder Anpassungen sind in erster Linie mit dedizierten Hilfen möglich.

Wie oben dargestellt sind assistive Technologien außerdem stark personalisiert. Als Faustregel kann gelten: Je intensiver die Arbeit am Computer ist, desto höher sollte der Grad individueller Anpassung ausfallen. Diese Anpassungen sind nur möglich, wenn sie vom System auch erlaubt werden.

Es ist also nicht absehbar, dass die Basis-Funktionen von Betriebssystemen in allen Fällen ausreichen werden. Spezial-Software wird bis auf weiteres gebraucht werden. Allerdings stellen auch Basis-Funktionen eine Erleichterung dar. Sie helfen an Stellen, an denen die externe assistive Technologie nicht stabil läuft. Außerdem zeigen sich in der Praxis gelegentlich Kompatibilitätsprobleme. Es ist insofern immer hilfreich, zumindest zwei Optionen für eine assistive Software zur Verfügung zu haben.

2. Dedizierte Hilfsmittel

Wie oben erwähnt sind dedizierte Hilfsmittel Programme, die zusätzlich installiert werden müssen. Für sehbehinderte Menschen sind das zumeist Bildschirm-Lupen.

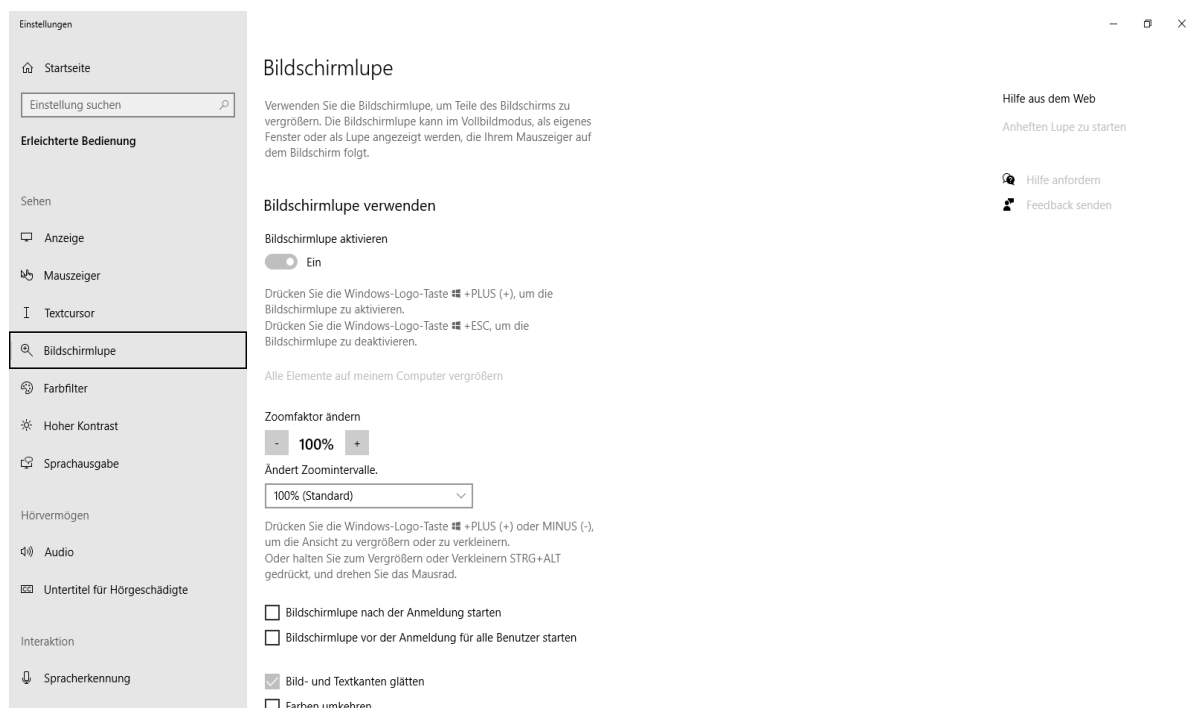


Abb. 2 Screenshot der Einstellungen der Bildschirm-Lupe unter Windows 10

Die dedizierten Bildschirm-Lupen verfügen über einige spezielle Funktionen. Zum Beispiel lassen sich Vergrößerungsgrade feiner einstellen. Es gibt spezifische Einstellungen für den Mauscursor. Eine Besonderheit ist außerdem, dass sie eigene Farbeinstellungen ermöglichen. Je nach Sehbehinderung reicht die Farb-Invertierung eventuell nicht aus, sondern die Person ist auf ganz besondere Konfigurationen der Schrift- und Hintergrundfarbe angewiesen.

Die Bildschirm-Lupe kann weitere wichtige Anforderungen bereitstellen. Zum Beispiel kann es gerade bei starken Vergrößerungen schnell dazu kommen, dass Schrift unscharf wird. Die Bildschirm-Lupen können diese Faktoren teils besser ausgleichen. Einige Bildschirm-Lupen können auch Text mit einer elektronischen Stimme vorlesen.

Allerdings kann es passieren, dass die Client-Software nicht immer problemlos mit der assistiven Technologie zusammenarbeitet.

Sehbehinderte können höhere Ansprüche an PC-Monitore haben. So kann eine besonders gute Farb-Darstellung oder die Größe des Monitors relevant sein. Bei Monitoren kann es außerdem wichtig sein, sie sehr nah ans Gesicht heranzuführen. Dafür gibt es sogenannte Monitor-Schwenkarme. Der Monitor wird an einem beweglichen Metallarm befestigt, der wiederum an einem Tisch befestigt ist. Der Monitor kann über den Arm in der Entfernung und Höhe relativ flexibel eingestellt werden. Bei einer verringerten Sehschärfe ist es für einen Sehbehinderten in der Regel schwierig, an einem Notebook

ohne externen Monitor zu arbeiten. Durch die Notebook-Einheit ist der Notebook-Monitor zu weit weg und der Blickwinkel beim Vorbeugen ist sehr ungünstig.

Es gibt auch spezielle PC-Tastaturen für sehbehinderte Menschen. Dort werden etwa die Buchstaben besonders groß und kontrastreich dargestellt oder es werden wichtige Tasten markiert.

3. Technische Hilfsmittel

Auch eine Brille oder spezielle Kontaktlinsen können als Hilfsmittel gezählt werden. Je nach Sehbehinderung gibt es sehr spezielle Anforderungen an die Gläser wie eine besondere Tönung. Vielfach kosten diese Brillen mehrere hundert Euro. Die Kosten dafür werden selten vollständig von der Krankenkasse übernommen. Kann der Sehbehinderte nachweisen, dass er für seine Arbeit auf die Brille angewiesen ist, kann er Anspruch auf einen Zuschuss für die Kosten beim Träger der Leistungen zum Arbeitsleben haben.

Bildschirm-Lesegeräte sind spezielle Geräte zur vergrößerten Darstellung gedruckter Texte. Sie bestehen zumeist aus einer Kamera mit eigener Beleuchtung sowie einer beweglichen Unterlage, auf welcher gedruckte Texte abgelegt und bewegt werden. Der vergrößerte Text kann auf einen Monitor übertragen werden. Wie PC-Bildschirm-Lupen verfügen auch Bildschirm-Lesegeräte über zahlreiche Farb-Modi und visuelle Einstellungs-Möglichkeiten.

Daneben gibt es klassische und elektronische Lupen-Systeme. Sie sind für den mobilen Einsatz gedacht. Mit Lupen können gedruckte Texte gelesen oder Bilder wie Informationsgrafiken genauer betrachtet werden. Klassische Lupen kommen ohne Strom aus. Elektronische Lupen können zusätzliche Features wie eine integrierte Beleuchtung und einen digitalen Zoom bereitstellen.

Auch spezielle Lampen können wichtig sein. Es gibt etwa Lampen mit blendfreiem Licht, die sich spezifisch einstellen lassen. Tageslicht und Deckenlampen sind nicht für jede Arbeitssituation optimal.

In den letzten Jahren sind auch smarte Geräte, vor allem smarte Brillen bzw. Kameras populär geworden. Die Kamera wird an einem Brillenbügel befestigt und per Sprache oder mit Gesten bedient. Sie kann zum Beispiel Texte erfassen und vorlesen, eingespeicherte Gesichter von Personen in ihrem Blickfeld erfassen und dem Träger oder der Trägerin mitteilen, welche Person das ist und einiges mehr.

4. Hilfsmittel für Blinde

Für Menschen, die überwiegend oder ausschließlich nicht-visuell am Computer arbeiten, gibt es weniger Hilfsmittel als für Sehbehinderte.

Der Screenreader ist eine Software, die versucht, die grafische Benutzeroberfläche in eine für Blinde verständliche Form zu übersetzen. Er gibt Informationen als Sprache oder Blindenschrift aus. Dabei liest er Text-Informationen vor, die auf dem Bildschirm zu sehen sind. Daneben gibt er aber auch Metainformationen aus. So wird ausgegeben, in

was für einem Bereich sich der Nutzer befindet, zum Beispiel in einem Text-Eingabefeld, einem Menü oder einer Tabellenzelle und deren Position. Bedienelemente werden nach ihrer Funktion ausgegeben, zum Beispiel „Button“, „Checkbox“ und so weiter. Zu den Meta-Informationen gehören auch Status-Informationen, also zum Beispiel, ob eine Checkbox aktiviert oder nicht aktiviert ist. Wichtig ist dabei, dass die Software barrierefrei programmiert wurde. Der Screenreader kann lediglich Informationen verarbeiten, die ihm barrierefrei bereitgestellt werden.

Der Screenreader gibt Informationen entweder über einen integrierten Sprach-Synthesizer oder als Blindenschrift aus. Die Blindenschrift wird auf speziellen Geräten, sogenannten Braille-Displays ausgegeben. Die Blindenschrift wird mit Stiften dargestellt, die schnell aus dem Gerät ausfahren bzw. eingezogen werden.

Es gibt auch spezielle Vorlese-Systeme für Blinde. Sie bestehen zum Beispiel aus einem Flachbett-Scanner und einer integrierten Texterkennung. Sie wandeln gedruckte Texte in digitale Inhalte um, so dass auch Blinde sie lesen können.

Eine geringere Rolle spielen heute spezielle Schreibmaschinen und Drucker für Blindenschrift. Sie sind im Alltag wenig praktikabel.

5. Software individuell anpassen

Im Idealfall ist eine Software barrierefrei. Ist eine Software nicht barrierefrei, gibt es die Möglichkeit, sie über die Programmierung spezieller Anpassungen trotzdem bedienbar zu machen. Screenreader und Bildschirm-Lupen können durch die Programmierung erweitert bzw. für spezielle Anwendungen angepasst werden.

Die Anpassungen sind zwar sinnvoll, bringen aber auch eine Reihe von Problemen mit sich.

Die Skriptsprachen sind vor allem für kleine Anpassungen oder Korrekturen gedacht, große Programmanpassungen sind deutlich aufwendiger oder gar nicht möglich.

Die Anpassungen können unbrauchbar werden, wenn die Programm-Oberfläche etwa wegen eines Updates verändert wird. Im schlimmsten Fall müssen die Anpassungen vollständig neu entwickelt werden.

6. Alltags-Technik als Hilfsmittel

In einzelnen Fällen können auch Alltags-Geräte wie Smartphone oder Tablet hilfreich sein. Die Kameras erlauben einem starken digitalen Zoom. Zu lesende Inhalte können einfach abfotografiert und dann auf dem Display gezoomt oder vorgelesen werden. Gerade Smartphones haben den Vorteil, dass man sie ohnehin fast immer dabei und aufgeladen hat, während andere Hilfsmittel zusätzlich eingepackt und aufgeladen werden müssen.

Auch eBook-Reader auf der Basis elektronischer Tinte werden von Sehbehinderten gerne genutzt. Hier lassen sich viele Schrift-Faktoren individuell einstellen und das

Lesen auf diesen Displays kann angenehmer sein als die Arbeit mit Monitoren mit Hintergrund-Beleuchtung.

7. Personalisierte Einstellungen

Generell kann abermals betont werden, dass persönliche Konfigurationen eine umso größere Rolle spielen, je stärker bzw. spezifischer eine Sehbehinderung ist. Aus diesem Grund kann es zu Problemen führen, wenn sich ein Sehbehinderter einen Arbeitsplatz mit einem sehenden Kollegen oder einer sehenden Kollegin teilen muss. Der sehbehinderte Mitarbeiter ist auf die Einstellungen angewiesen, die sehende Person kann aber eventuell gar nichts erkennen oder nicht effektiv arbeiten. Den Arbeitsplatz jedes Mal umzubauen ist zumeist nicht praktikabel.

Aus dem gleichen Grund ist es auch schwierig, wenn eine sehbehinderte Person keinen festen Arbeitsplatz hat. In einigen Organisationen ist es üblich, dass Personen an mehreren Orten arbeiten oder sich einfach morgens einen Arbeitsplatz suchen. Das ist für Sehbehinderte häufig nicht praktikabel, da sie wie oben geschildert häufig viele Hilfsmittel verwenden. Bei der Einführung von Desk Sharing müssen daher Sonderregelungen und spezielle Arbeitsplätze für sehbehinderte Menschen geschaffen werden.

8. Persönliche Assistenzen

Nicht alle Aufgaben können automatisiert oder durch Hilfsmittel übernommen werden. Als weitere Möglichkeit gibt es die Arbeitsassistenz. Dabei wird der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmer durch eine Person bei Aufgaben unterstützt, die er oder sie aufgrund seiner Behinderung nicht selbst übernehmen kann.

Darunter fallen die unterschiedlichsten Aufgaben, die aber alle in der Regel etwas mit visueller Arbeit zu tun haben. So kann eine blinde Person ein Dokument nicht vollständig fehlerfrei formatieren oder eine Präsentation auf visuelle Korrektheit überprüfen. Auch die Begleitung auf Dienstreisen kann eine Assistenz übernehmen. Die Fachkompetenz für die Tätigkeit liegt stets beim Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin, nur wo er/sie seine Aufgaben aus visuellen Gründen nicht erfüllen kann, soll die Assistenz unterstützen.

Assistenzen sind eher bei Blinden als bei Sehbehinderten zu finden. Sie fallen unter die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und werden bei anerkannter Notwendigkeit vom Reha-Träger bzw. vom Integrationsamt übernommen.

Hier ist zu beachten, dass die Assistenz entweder sowohl von der/dem Arbeitgeber/in als auch von der/dem Arbeitnehmer/in beschäftigt werden kann. Ist sie direkt beim Arbeitgeber/der Arbeitgeberin beschäftigt, bietet das einige Vorteile. Beispielsweise kann ihr ein eigener Arbeitsplatz bereitgestellt werden. Außerdem gibt es weniger Probleme beim Zugang zur Organisation. Viele Organisationen haben strenge Restriktionen, was den Zugang fremder Personen zum Gelände sowie den eventuellen Zugriff auf vertrauliche Daten angeht. Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin sollten aber beachten, dass die Assistenz in erster Linie die behinderten Beschäftigten unterstützen soll.

VII. Herausforderungen für Sehbehinderte am Arbeitsplatz

Im Folgenden wollen wir uns anschauen, welche Herausforderungen sich für Sehbehinderte jenseits klassischer Büro-Arbeit ergeben.

1. Remote-Arbeit für Sehbehinderte

Für sehbehinderte Menschen ergeben sich durch Homeoffice zahlreiche Vorteile, von denen ich einige kurz nennen möchte. Homeoffice meint im Folgenden die Tätigkeit an einem mobilen Arbeitsplatz oder einem Telearbeitsplatz i. S. d. § 2 Abs. 7 Arbeitsstätten-Verordnung.

- Der Arbeitsweg entfällt: Er ist für Sehbehinderte Menschen stets eine Herausforderung.
- Es wird nur eine Hilfsmittel-Ausstattung benötigt. Ansonsten benötigt man eine Ausstattung für zuhause und eine für den Arbeitsplatz.
- Remote-Arbeit zwingt zu digitalen Abläufen. Gedruckte Unterlagen, Faxe oder handgeschriebene Mitteilungen sind in der digitalen Arbeit eher ungewöhnlich. Nur eine digitale Aktenführung erlaubt einen lückenlosen Zugriff und Weiterverarbeitung. Da gedruckte Unterlagen generell für Sehbehinderte schwierig sind, können sie von einer digitalen Aktenführung profitieren.
- Sehbehinderte können Inhalte aus Präsentationen auf dem Bildschirm problemlos vergrößern oder andere Farb-Schemata verwenden. In Präsenz-Situationen ist es für Sehbehinderte schwierig oder nicht möglich, Präsentationen zu lesen.

Remote-Arbeit hat aber auch Grenzen. Für viele Personen ist die Technik eine größere Herausforderung als die Arbeit vor Ort. Die Technik kann versagen oder nicht leistungsfähig genug sein, der Internetzugang kann abbrechen und die Software kann selbst schwer oder nicht bedienbar sein.

Die Bedienung der Kommunikations-Programme ist komplex: Auch wenn die Software barrierefrei ist. Insbesondere wird heutzutage auch von Sehbehinderten erwartet, dass sie selbst Inhalte präsentieren. Dafür müssen sie flüssig mit dem Programm arbeiten können.

Allerdings können durch die Digitalisierung auch neue Barrieren entstehen. Zum Beispiel ist bei vielen Organisationen eine Software vorgeschaltet, die den Zugriff auf das interne Netzwerk absichert. Viele dieser Programme sind nicht barrierefrei. Im schlimmsten Fall heißt das, dass sehbehinderte Beschäftigte die Infrastruktur nicht nutzen und damit nicht arbeiten können.

Auch viele der Kommunikations- und Datenverwaltungs-Systeme sind in der Nutzung kompliziert. Google Docs und ähnliche komplexe Programme, die im Browser laufen, mögen für eine sehende Person ähnlich nutzbar sein wie ein installiertes Office. Für eine sehbehinderte Person trifft das nicht immer zu. Zum Beispiel ist der Tastatur-Zugriff bei

Web-Anwendungen beschränkt. Auch Programme wie Werkzeuge zur Buchhaltung, zum Projektmanagement und viele weitere Büro-Anwendungen sind oft nicht barrierefrei.

Remote-Arbeit kann zu sozialer Exklusion führen. Wenn der sehbehinderte Mitarbeiter keinen ausreichend ausgestatteten Arbeitsplatz in der Organisation vorfindet, ist er gezwungen, von zu Hause auszuarbeiten. Das benachteiligt ihn gegenüber anderen Kollegen. Ihm entgehen etwa Informationen aus der direkten Kommunikation oder die Möglichkeit, sich zu profilieren. Damit sind ihm eventuell Karriere-Wege versperrt.

Für einige Menschen ist die Arbeit im Homeoffice geeignet, für viele aber auch nicht.

Es gibt Tätigkeiten, die sich nicht ohne weiteres ins Homeoffice verlegen lassen. Eine Digitalisierung begünstigt dahingehend tendenziell zunächst wissens- und kommunikationsbezogene Tätigkeiten.

Zusammenfassend lassen sich zwei Aspekte beim Thema Sehbehinderung und Remote-Arbeit erkennen.

- Es ist eine Chance vor allem für technisch affine Personen, sofern die Lösungen im Wesentlichen barrierefrei sind.
- Es können aber auch neue Barrieren gerade für jene geschaffen werden, die technisch weniger versiert sind. Ein weiteres Risiko besteht in einer möglichen sozialen Isolation und Exklusion.

Eine Ausnahme sind hier Organisationen, bei denen Remote-Arbeit die Regel und nicht die Ausnahme ist. Viele Unternehmen arbeiten zum Beispiel in globalen Teams, nur wenige Beschäftigte sind tatsächlich vor Ort.

Auch dort, wo Remote-Arbeit für alle Mitarbeitenden als feste Alternative angeboten wird, ist sie keine Stigmatisierung. Last but not least kann das Homeoffice auch als Übergangsphase eingesetzt werden, zum Beispiel, wenn noch keine Hilfsmittel im Büro bereitgestellt werden können⁸.

2. Neue Technik, neue Barrieren

Gerade im öffentlichen Dienst werden teils Umgebungen eingesetzt, die den Zugriff mit assistiven Technologien verhindern. Dazu gehören etwa Virtualisierungslösungen.

Diese Lösungen erlauben teilweise nicht den Betrieb assistiver Technologien bzw. verhindern deren Zugriff auf Programme und Dokumente. Schad-Programme und assistive Technologien nutzen teils die gleichen Zugangs-Wege. Das kann heißen, dass eine Person, die auf dedizierte Hilfsmittel angewiesen ist, ihrer Arbeit nicht nachkommen kann.

⁸ Diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht. Mitarbeitende mit Schwerbehinderung im Homeoffice. <https://www.reha-recht.de/infothek/beitrag/artikel/mitarbeitende-mit-schwerbehinderung-im-homeoffice/>, zuletzt abgerufen am 11.01.2022.

Solche Probleme werden heute oft erst festgestellt, wenn Beschäftigte das erste Mal ihren Arbeitsplatz einrichten. Es fehlt hier vor allem den Personalverantwortlichen und Vorgesetzten an entsprechendem Wissen. Die Sicherheits-Richtlinien verhindern außerdem oftmals, dass die Person eine Ausnahmegenehmigung bekommt und ohne Virtualisierung direkt auf dem Betriebssystem arbeiten kann.

3. Vor- und Nachteile von Web-Anwendungen

Aktuell sieht es so aus, als ob sich immer mehr Programme in die Cloud verlagern. Heute bereits laufen viele Programme wie das Personalportal oder Projektmanagement nicht mehr auf lokalen Rechnern oder eigenen Terminals, sie werden zentral über Server bereitgestellt. In Zukunft könnten auch Office- und viele weitere Anwendungen in der Cloud laufen. Das hätte den Vorteil, dass lokale PC-Arbeitsplätze weniger leistungsfähig sein müssen und bringt auch für die Software-Wartung viele Vorteile. Das in den USA bereits weit verbreitete Chrome OS verfolgt diesen Ansatz bereits. Es ist im Wesentlichen ein Kern-Betriebssystem mit einem Browser.

Der Browser wird dann zur zentralen Plattform. Diese Verlagerung ins Web kann Vor- und Nachteile haben.

Der Browser hat gegenüber installierter Software einige Vorteile. So haben alle aktuellen Browser eine leistungsfähige Möglichkeit des Vergrößerns bzw. Zoomens integriert. Da viele Programme auch auf mobile Endgeräte optimiert wurden, kommt man bei starkem Zoom vergleichsweise schnell in eine Ansicht, die für Sehbehinderte und Blinde leichter zu nutzen ist.

So werden alle Inhalte in einer Spalte angezeigt. Die Wahrscheinlichkeit, etwas zu übersehen ist dadurch geringer.

Wie oben geschildert bieten die Browser die Möglichkeit, Einstellungen wie Farben, Schriften und weitere Aspekte des Layouts mit eigenen Eigenschaften zu überschreiben. Bei Webseiten ist man weniger stark davon abhängig, wie die Software programmiert wurde.

Es gibt allerdings auch Probleme. Desktop-Programme im Office-Bereich verfügen zum Beispiel über zahlreiche Tasten-Kombinationen. In Microsoft Word für Windows zum Beispiel lassen sich alle Funktionen durch das Drücken der Taste Alt und den Pfeiltasten erreichen. Es gibt zahllose Tastenkombinationen, um bestimmte Funktionen schnell anzuwenden, ohne in die Menüs abtauchen zu müssen.

Zwar sieht das Web-Pendant für einen Sehenden oft genauso aus wie sein Gegenstück auf dem Desktop. Aus der Perspektive eines Tastaturnutzers verhält es sich aber vollständig anders. Wenn überhaupt Tastenkombinationen vorgesehen sind, müssen oft drei oder vier Tasten gleichzeitig gedrückt werden, durchaus eine Herausforderung für Sehbehinderte, wenn sie die Tastatur nicht auswendig kennen.

Auch das Lesen und Arbeiten in interaktiven Office-Dokumenten kann hier sehr schwierig sein, da die assistive Technologie weniger Zugriffs-Möglichkeiten hat.

Neben den Software-Herstellern sind auch die Anbieter assistiver Technologien in der Pflicht, bessere Lösungen zu entwickeln.

4. Empfehlungen für eine barrierefreie Arbeitsumgebung

Bei behinderungskompensierenden Technologien werden die genannten assistiven Technologien von solchen unterschieden, die ein universelles Design aufweisen. Assistive Systeme haben den unmittelbaren Ausgleich einer körperlichen Funktionseinschränkung zum Ziel (z. B. die obig dargestellten Bildschirmlupen, aber auch Prothesen). Technologien mit universellem Design versuchen die (Arbeits-)Umgebung so zu gestalten, dass die Zugänglichkeit für möglichst viele Menschen gewährleistet ist und assistive Technik überflüssig wird.

Wissen Sie bereits, dass Sie einen sehbehinderten Menschen einstellen werden, so können Sie einige Vorbereitungen treffen. Wichtig ist wie oben gesagt, dass solche Arbeitsplätze hochspezialisiert sind. Es ist also nicht sinnvoll, Hard- oder Software im Voraus anzuschaffen, zumal solche Systeme schnell veralten. Die Mehrkosten für die Anpassung eines Arbeitsplatzes werden von den Rehaträgern bzw. Integrationsämtern übernommen.

Betrachten Sie den Mitarbeiter/die Mitarbeiterin als Experten in eigener Sache. Er oder sie sollte aktiv in die Gestaltung seines Arbeitsplatzes und der Arbeits-Umgebung einbezogen werden.

Erfahrungsgemäß ist sehr wichtig, dass vor allem die Unternehmensleitung sowie die Vorgesetzten das Thema Barrierefreiheit ernst nehmen und das sowohl durch symbolische als auch durch praktische Handlungen zeigen. Die Mitarbeiterschaft wird ansonsten ebenfalls das Thema nicht ernst nehmen.

5. Flexibilität als Maxime

Das wichtigste Prinzip ist Flexibilität. Häufig ist gar nicht so viel Mehraufwand nötig, manchmal reicht eine einfache, unbürokratische Lösung.

Der Arbeitsplatz selbst sollte möglichst flexibel gehalten werden. Es sollte etwa mehr Platz freigehalten werden als bei einem konventionellen Arbeitsplatz, damit die Hilfsmittel aufgebaut werden können. Tageslicht sollte ausgesperrt werden können. Blendungen durch Tageslicht und Raum-Beleuchtung muss minimiert werden können.

Bei Personal-Computern ist es wichtig, dass sie möglichst leistungsfähig sind. Das heißt, sie sollten möglichst viel Arbeitsspeicher und eine schnelle Festplatte haben. Auch hier ist der Hintergrund die assistive Technologie. Lupen-Programme und Screenreader können sehr viele Ressourcen verbrauchen.

Von Vorteil ist, wenn sich der PC-Monitor durch den Mitarbeiter nach vorne ziehen lässt. Dadurch sind die Beschäftigten, auch die ohne Sehbehinderung, nicht dazu gezwungen, sich vorzubeugen, um die Programm-Oberflächen gut sehen zu können.

Beachten Sie auch, dass Behinderungen häufig in Kombination auftreten. Es kann immer passieren, dass eine sehbehinderte Mitarbeiterin beispielsweise auch eine Gehilfe oder einen Rollstuhl benötigt oder dass sie auch eine Hörschädigung hat. Natürlich kann aber auch im Laufe des Arbeitslebens eine weitere Behinderung dazu kommen. In diesem Fall kann er auf mehr Platz oder weitere Hilfsmittel angewiesen sein. Auch das ist ein weiterer Grund, warum Arbeitsplätze vor allem flexibel und erweiterbar gehalten werden sollten. Auch dies spricht gegen ein schematisches Desk Sharing.

Es ist von Vorteil, wenn Tische und Stühle möglichst flexibel eingestellt werden können. Bei Stühlen sollte sowohl die Höhe als auch der Neigungswinkel verstellbar sein. An dieser Stelle sind natürlich auch die Aspekte gesundheitlicher Prävention zu beachten. Nicht ergonomisch einstellbare Stühle können Fehl-Haltungen begünstigen. Das gilt vor allem für Sehbehinderte.

Werden Lösungen verwendet, die nicht barrierefrei sind und nicht mit überschaubarem Aufwand barrierefrei gemacht werden können, sollte es immer eine Alternative für den sehbehinderten Mitarbeiter geben. Viele sehbehinderte Menschen werden zum Beispiel die Terminals zur Zeiterfassung nicht lesen oder bedienen können. Hier ist es vielleicht möglich, dass der Mitarbeiter die Daten einfach per Mail an die Personalabteilung meldet oder selbst über ein Webportal nachträgt.

Zu vielen Desktop- und Web-Anwendungen gibt es auch Alternativen in Form nativer Apps. Native Apps für Smartphone und Tablet sind manchmal besser zugänglich als ihre Pendanten auf dem Desktop. Es sollte also erlaubt sein, dass zumindest sehbehinderte Nutzer die nativen Apps nutzen dürfen.

Entscheidend ist bei solchen Problemen immer die Frage, ob es eine für alle Personen gangbare Alternative gibt. Das ist die Kategorie des universellen Designs, die assistive Technik bestenfalls obsolet werden lässt. Das setzt die Bereitschaft aller beteiligten Personen voraus, schnelle, unbürokratische Lösungen zu finden.

6. Beschaffung und Steuerung

Da viele Arbeitsplätze heutzutage vor allem aus der Arbeit mit Computern bestehen, ist die Etablierung einer barrierefreien Software-Landschaft von großer Bedeutung. Das heißt, jedes Mal, wenn eine neue Software angeschafft oder entwickelt wird, ist auf deren Barrierefreiheit zu achten. Eine nicht-barrierefreie Software heißt häufig, dass eine behinderte Person auf diesem Arbeitsplatz nicht oder nicht sinnvoll beschäftigt werden kann.

Dazu ist die Etablierung einer entsprechenden Einkaufs-Policy und einer Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung (SBV) im Vorfeld wichtig. Erfahrungsgemäß wehren sich Einkäufer mit Händen und Füßen, wenn man sie dazu zwingt, ausschließlich barrierefreie Software anzuschaffen.

Einmal angeschafft ist es oft schwierig, nicht-barrierefreie Software durch barrierefreie abzulösen. Wie oben gezeigt ist es auch schwierig, nicht-barrierefreie Software nachträglich barrierefrei zu machen.

7. Barrierefreie Arbeitskultur

Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin selbst kann bereits durch eine gute Vorbereitung einen hohen Grad an Barrierefreiheit sicherstellen. Entscheidend sind dabei Richtlinien, wie Inhalte intern oder auch von Dienstleistern erstellt werden können. Sie können etwa im Corporate Design der Organisation festgelegt werden. Auch die Vorlagen für Dokumente und Präsentationen können so vorbereitet werden, dass sie für Sehbehinderte gut lesbar sind. Entsprechende Hinweise finden sich bei der Initiative leserlich.info des Deutschen Blinden- und Sehbehindertenverbandes.

Häufig wird aus Gründen der Ästhetik auf Barrierefreiheit verzichtet. Ich habe das häufig auch bei Unternehmen erlebt, die Barrierefreiheit als wichtig ansehen. Es gibt hier mehrere Konfliktlinien. Oft sind es die Marketing-Abteilung oder der Einkauf, die sich gegen Barrierefreiheit stemmen.

Auch Dokument- und Präsentations-Vorlagen sowie das gesamte Corporate Design sollten auf gute Les- und Erkennbarkeit ausgerichtet werden. Erfahrungsgemäß können vor allem Grafikerinnen und Grafiker und externe Dienstleister dieses Thema schlecht umsetzen, weil sie vor allem auf Ästhetik achten.

8. Sensibilisierung der Mitarbeitenden

Häufig entstehen weniger Probleme durch die eigentliche Arbeit, sondern über das soziale Umfeld. Viele Sehbehinderte haben keine Kennzeichnung oder sichtbare Einschränkung. Dennoch haben sie Probleme dabei, Menschen oder Gegenständen auszuweichen oder die Kollegen zu erkennen. Die Kollegen können dann denken, dass der Sehbehinderte unhöflich ist. Das kann erfahrungsgemäß selbst dann passieren, wenn die Person deutlich durch einen Blindenstock gekennzeichnet ist.

In vielen beruflichen Alltags-Situationen können Probleme entstehen. Viele Kaffeemaschinen im Büro werden nur noch per Touch bedient. Eine Kantine ist wegen des Lärms, der Unübersichtlichkeit beim Bewegen mit einem Tablett oder wegen der Probleme bei der Selbst-Bedienung am Buffet eine Herausforderung.

Erfahrungsgemäß ist es für Sehbehinderte schwieriger als für Blinde, Kolleginnen, Kollegen oder gar Fremde um Hilfe zu bitten. Von Geburt an behinderten Personen fällt es in der Regel leichter, sich Hilfe zu holen, als Personen, deren Behinderung erst spät eingetreten ist. Im Ergebnis trauen sich viele Sehbehinderte nicht, an vermeidbaren Aktivitäten teilzunehmen, bei denen sie Hilfe benötigen könnten.

Unter Umständen kann es dem Betroffenen daher nahegelegt werden, seine Behinderung im Kollegium zu kommunizieren. Er sollte es möglichst selbst tun. Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin darf sie ohnehin nur mit dem Einverständnis des Betroffenen gegenüber Dritten offenlegen. Mit seinem Einverständnis kann hier eine Beratung der anderen Beschäftigten durch einen Integrationsfachdienst erfolgen (§ 49 Abs. 6 Nr. 3 SGB IX).

Der Sehbehinderte sollte dazu angehalten werden mitzuteilen, wo er Hilfe braucht bzw. wo er keine Hilfe braucht. Sollte er auf Schwierigkeiten bei seiner Tätigkeit stoßen, sollte

er ermutigt werden, dies aktiv an seinen Vorgesetzten und die SBV zu kommunizieren.
Die Kollegen sollen ermutigt werden, ihm wenn möglich Hilfe anzubieten.

VIII. Weiterführende Informationen

Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband. Ich sehe so, wie du nicht siehst –
Wie lebt man mit einer Sehbehinderung? https://www.woche-des-sehens.de/fileadmin/Redaktion/Pressetexte/Alltagsleben/Ichseheso_barrierefrei.pdf,
zuletzt abgerufen am 11.01.2022

Domingos de Oliveira, Was ist Blindheit, Books on Demand 2015

Institut der deutschen Wirtschaft Köln. Ich sehe das einfach anders – Wie sich die
berufliche Teilhabe von Menschen mit Sehbehinderung und Blindheit gestalten lässt.
<https://www.rehadat.de/export/sites/rehadat-2021/lokale-downloads/rehadat-publikationen/wissensreihe-07-sehbehinderung.pdf>, zuletzt abgerufen am 11.01.2022

Koordinierungsstelle der Kompetenzzentren Selbstbestimmt Leben (KSL) NRW. Tipps
für den Umgang und die Kommunikation zwischen Menschen mit und ohne Sinnes-
behinderung. <https://www.ksl-nrw.de/de/service/377/broschuere-tipps-fuer-den-umgang-und-die-kommunikation-zwischen-menschen-mit-und-ohne>, zuletzt abgerufen
am 11.01.2022