

# Auswirkungen eines erzwungenen Homeoffice auf Arbeitnehmende mit Sehbehinderung - Ein Argumentarium

13. September 2021

Stephan Hüsler, Retina Suisse

Stefan Spring, Schweizerischer Zentralverein für das Blindenwesen SZBLIND

## Inhaltsverzeichnis

<b>1.</b>	<b>Homeoffice</b> .....	<b>2</b>
<b>2.</b>	<b>Erzwungenes Homeoffice</b> .....	<b>2</b>
<b>3.</b>	<b>Unerwünschte Folgen einer erzwungenen Arbeit im Homeoffice aus der Sicht von Menschen mit Sehbehinderung</b> .....	<b>2</b>
3.1.	Informelle Begegnungen .....	2
3.2.	Mobilitätskompetenz .....	3
3.3.	Rückzugsverhalten .....	3
3.4.	Präsenz von "Sehbehinderung" im öffentlichen Raum.....	3
3.5.	Wahrnehmung durch Vorgesetzte .....	4
3.6.	Technologische Erneuerungen zur Arbeitsausübung.....	4
3.7.	Informelle Hilfspersonen.....	5
3.8.	Bezahlte Assistenz .....	5
3.9.	Konferenztools .....	5
3.10.	Persönliche Kontakte .....	5
<b>4.</b>	<b>Stellungnahme</b> .....	<b>6</b>

# 1. Homeoffice

Homeoffice ist zurzeit ein aktuelles Thema, allerdings wegen der Pandemie und nicht als grundsätzliche Variante der Berufsintegration. Aber das könnte sich ändern, denn vermehrtes Arbeiten im Homeoffice wird unter vielen Aspekten diskutiert:

- Firmen diskutieren die weitere Ausdehnung von Arbeitsplätzen im Homeoffice. Für bestimmte Berufs- und Hierarchie-Kategorien kann Homeoffice mit erhöhter Lebensqualität begründet werden, für andere mit Kostensenkung in der Bereitstellung des Arbeitsplatzes.
- In einigen Fällen wird Homeoffice familienpolitisch als Chance gesehen.
- Viele schätzen den Wegfall des Arbeitsweges und die damit gewonnene Zeit, für die Arbeit oder für die Freizeit.
- Verkehrspolitisch wird mit Entlastung des ÖV argumentiert, was wiederum Kosteneinsparungen zur Folge haben kann.

# 2. Erzwungenes Homeoffice

"Inclusion Handicap" hat in ihrem Newsletter «Handicap und Recht» (Ausgabe 1/2021) über ein Bundesgerichtsurteil berichtet, welches die Arbeitsfähigkeit einer Person die (theoretisch?) im Homeoffice arbeiten kann, um 20% erhöht. Dies hat dazu geführt, dass der Rentenanspruch verloren ging. Das Bundesgerichtsurteil bezieht sich auf den Disput zwischen einer Frau mit Gehbehinderung und der SVA Zürich ([Download Artikel](#)) ([Link zum Bundesgerichtsurteil](#)). Das Urteil könnte wegweisend sein für eine Anpassung der Praxis der IV, weil sich dadurch ein Spareffekt erreichen lässt.

Unterstützt durch zahlreiche Kolleginnen aus dem Sehbehindertenwesen wollen wir diese Entwicklung kommentieren. Wir weisen darauf hin, dass sich unsere Überlegungen und Positionen auf eine mögliche "Homeoffice-Pflicht" beziehen, also um das möglicherweise erzwungene Arbeiten von zuhause, in Zeiten ohne Pandemie-Eindämmungsmassnahmen, wohlverstanden. Dass das Arbeiten von zuhause eine Wahl, entlastend oder gar eine Chance sein kann, müsste anders diskutiert werden, auch wenn sich die Themen teilweise überschneiden. Es ist ebenfalls klar, dass alle im Folgenden erwähnten Aspekte von Person zu Person unterschiedliches Gewicht haben und individuell beurteilt werden müssen. Hier geht es um bedrohliche Effekte des angeordneten Homeoffice, um Entscheide, die ausschliesslich durch die (theoretische) Maximierung der Arbeitsfähigkeit geleitet sind. Solche Entscheide, so sie vor dem Hintergrund der Verordnungen der Invalidenversicherung auch denkbar sind, müssten auch behinderungspolitisch haltbar sein.

# 3. Unerwünschte Folgen einer erzwungenen Arbeit im Homeoffice aus der Sicht von Menschen mit Sehbehinderung

## 3.1. Informelle Begegnungen

Informelle Begegnungen und Netzwerke auf dem Weg zur Arbeit und am Arbeitsplatz sind für alle Erwerbstätigen wichtig. Sehbehinderung ist bereits an sich eine zusätzliche

Hürde für informelle Begegnungen und dem Zuwachs von informellem Wissen, dies wird durch erzwungenes Homeoffice zusätzlich massiv erschwert. Das Fehlen von informellen Kontakten kann psychische Schwierigkeiten auslösen, ein Phänomen, das durch die Erfahrungen in der Corona-Pandemie klar zutage kam und ausserhalb der Pandemie-Eindämmungsmassnahmen nicht repetiert werden sollte.

Homeoffice kann von der Welt entfremden, es sollte daher nicht erzwungen werden.

### **3.2. Mobilitätskompetenz**

Orientierung und Mobilität ist für sehbehinderte und blinde Personen eine stete Herausforderung. Sich im öffentlichen Raum sicher bewegen zu können, ist ein wichtiger Aspekt selbstbestimmten Lebens. Die Übung in der Mobilität im öffentlichen Raum, in Verkehrssituationen und bei der Nutzung von Verkehrsmitteln geht durch Homeoffice sehr schnell verloren. Die gewohnten, aus beruflichen Gründen absolvierten Wegstrecken, können sich baulich oder von der Verkehrssituation her verändern. Die Technologie der ÖV-Nutzung (Automaten, Zugkompositionen, Haltestellen, Strecken, Fahrpläne usw.) verändern sich laufend, ohne dass dies durch ständiges Lernen kompensiert werden kann. Auch die reine Übung der sicheren Mobilität entfällt. Sicher ist der Arbeitsweg nicht der einzige Weg, den man geht, aber oft während der Woche der wichtigste und allgemein ein herausfordernder Weg (ÖV, Menschengruppen, Fahrplanbezogenheit usw.). Ihn nicht mehr gehen zu müssen kann attraktiv erscheinen (Ermüdung). Ihn fremdbestimmt aufgeben zu müssen ist aber ein Eingriff in die allgemeine Mobilitätskompetenz.

Homeoffice darf nicht erzwungen werden, weil es Mobilitätskompetenzen verringern kann.

### **3.3. Rückzugsverhalten**

Wird im spezialisierten Rehabilitationsunterricht die Mobilitätskompetenz aufgebaut, hat dies zur Folge, dass betroffene Personen vermehrt am öffentlichen Leben teilnehmen. Die Erfahrung der Mobilität ist ein Motor für die Integration und Lebensqualität. Fällt die regelmässige Übung weg, nimmt die Mobilitätskompetenz ab. Der Aussenbereich wird wieder fremd und bedrohlich. Die Menschen können dazu neigen, vermehrt zuhause zu bleiben und sich selbst zu isolieren.

Homeoffice kann indirekt zu Rückzugsverhalten führen und sollte daher nicht durch Dritte angeordnet werden dürfen.

### **3.4. Präsenz von "Sehbehinderung" im öffentlichen Raum**

Die "Trägerinnen und Träger von Sehbeeinträchtigungen" verschwinden durch das Homeoffice schrittweise aus dem öffentlichen Raum. Dies kann zu einer Desensibilisierung führen, denn eine der effektivsten Arten, auf die Lebensumstände von Menschen mit Sehbehinderungen sensibilisiert zu werden, ist die Beobachtung von blinden und sehbehinderten Menschen im Alltag. Durch Homeoffice wird Sehbehinderung als eine der Formen einer vielfältigen Gesellschaft in Vergessenheit geraten. Man denke beispielsweise an die Tram- und Buschauffeur/-innen, die sich daran gewöhnt haben, die vorderste Tür für sehbehinderte und blinde Fahrgäste zu öffnen und ihre Liniennummer zu nennen.

Homeoffice macht Sehbehinderung noch unsichtbarer als sie bereits sind. Eine Anordnung von Homeoffice ist behinderungspolitisch kontraproduktiv.

### **3.5. Wahrnehmung durch Vorgesetzte**

Studien haben gezeigt, dass Mitarbeitende mit Sehbehinderung oft eine überdurchschnittliche Leistung erbringen. Erfolgt diese Leistung fernab der Beobachtungsmöglichkeiten durch Arbeitskolleg/-innen und Vorgesetzte, wird nur noch das Arbeitsergebnis und nicht mehr die Leistung beobachtet. Der eventuell erbrachte Zusatz-Effort geht vergessen. Dies kann dazu führen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Sehbehinderung einen oft durchaus gerechtfertigten «Integrationsbonus» verlieren.

Indem ihre sehbehinderten und blinden Mitarbeiter/-innen im Homeoffice sind, sehen Vorgesetzte die technischen Anpassungen und die Einführung in die Arbeitsaufgaben als noch aufwändiger zu organisieren, nehmen sie nicht mehr wahr oder verstehen sie noch weniger als allgemein schon: Die Bereitschaft zur Neuanstellung geht damit weiter zurück. Erzwungenes Homeoffice gefährdet die Wahrnehmung und Anerkennung von zusätzlicher Leistungsbereitschaft und Leistungserbringung und kann dazu führen, dass weniger Neuanstellungen gewagt werden.

### **3.6. Technologische Erneuerungen zur Arbeitsausübung**

Technologische Erneuerungen an den Arbeitsplätzen werden durch die Firmen eingeführt, ohne an die ("verschwundenen") Arbeitsplätze mit speziellen Equipments zu denken. Normalerweise müssen Mitarbeiter/-innen, die mit adaptierten Instrumenten arbeiten, vorausschauend denken und die Einführung neuer Systeme antizipieren. Nur so können sie dank den Supportorganisationen mehr oder weniger zeitgleich auf die neuen Systeme umsteigen. Ist der Arbeitsplatz ausser Hause angesiedelt, stehen sie nicht mehr täglich oder zumindest regelmässig physisch in Kontakt mit den Firmenverantwortlichen und Kolleg/-innen, geht dies leicht vergessen. Die betroffenen Mitarbeitenden erfahren nichts über die anstehenden Anpassungen und können sich nicht in die Prozesse einschalten. Die Anpassungen kommen dann zu spät, sind teurer und vielleicht sogar unmöglich.

IT-Fernwartung ist bei Firmensystemen mit hohen Sicherheitsstandards erschwert oder unmöglich (z.B. kantonale Stellen, Bundesbetriebe, Bundesverwaltung, IT-, Versicherungs- oder Finanzbranche). Der Support muss daher dezentral geleistet werden, was ihn teuer macht und zeitlich verzögert.

Mitarbeitende die auf adaptive Technologie angewiesen sind, erhalten Arbeiten zugesprochen die sie mit ihren Instrumenten und ohne neue Anleitung gar nicht mehr, oder nur über Umwege und Mehraufwand, erledigen können. Sie werden nach und nach weniger kompetent und weniger attraktiv, sowohl für die angestammte Stellung, bei der sich die Anforderungen verändern, wie natürlich auch für vertikale Entwicklung.

Bislang finanziert die Invalidenversicherung nur die Ausstattung eines Arbeitsplatzes, ein Arbeiten teils im Homeoffice und teils am Firmensitz wird demnach eine finanzielle Mehrbelastung.

Die Aufrechterhaltung der technischen Arbeitshilfen auch zuhause, also ohne Support, ist keine produktive Zeit und ist für die Mitarbeitenden eine Mehrbelastung die zu unbezahlten Überstunden führt, damit die Arbeit irgendwie erledigt werden kann.

Homeoffice kann in einem sich verändernden Anforderungsgebilde die Anstellung gefährden und blockiert die Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten sehbehinderter Arbeitnehmer/-innen.

### **3.7. Informelle Hilfspersonen**

Jeder Arbeitsplatz ist ein informeller Tauschmarkt, Behinderung hin oder her. Jede und jeder profitiert von Hilfe, sei es, weil ein Kollege für die gute Stimmung, eine Kollegin für frische Luft, eine andere für den sicheren Weg in die Mittagspause, ein Büronachbar für Ordnung im Gang, eine andere für genügend Toner im Drucker, und ein Vorgesetzter für motivationsfördernde Informationen sorgen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Sehbehinderung sind in einem Team Geber und Empfänger von informellen Hilfen, egal ob die Hilfe mit der Behinderung zu tun hat oder auch nicht. Es ist aber eine Tatsache, dass Mitarbeitende mit Sehbehinderung in Mobilitätsfragen, Technischen Belangen oder in alltäglichen Handreichungen mehr Empfänger sind, als sie Geber sein können (Papierdokumente zusammenfassen, "verlegte" Arbeitsmittel auffinden, kleine Handreichungen bei Videokonferenz-Einstellungen, Sichtkontrolle und Feedback zu einem Arbeitsergebnis usw..). Im Homeoffice entfallen solche Hilfen, was sich auf die Dauer auf vielen Ebenen negativ auswirken kann. Informelle Hilfe muss durch formelle Assistenz ersetzt werden. Darum sollte Homeoffice nicht angeordnet werden.

### **3.8. Bezahlte Assistenz**

Im Homeoffice muss die Unterstützung demnach vermehrt anders organisiert werden, u.U. als bezahlte Assistenz. Da bleibt der ScreenReader hängen, eine Eingabeaufforderung verlangt eine ID-Nummer oder ein Kennwort, das nicht vorgelesen wird, etc. Nur sehende Hilfe kann hier unterstützen. Im Büro können bestimmte Formen von Assistenz durch die Arbeitskolleginnen oder Mitarbeiter gewährleistet werden. Auch im Homeoffice muss jemand anwesend sein, der im Notfall unterstützen kann (Dienstleistungen Dritter anstelle eines Hilfsmittels).

### **3.9. Konferenztools**

Die Benützung verschiedener Konferenztools muss gelernt sein. Auch sehende Personen haben oftmals Mühe damit. Für Menschen mit Sehbehinderung ist auch dies, wie Vieles andere das visuell konzipiert wurde, anspruchsvoller. Nicht alle Features sind zugänglich (Bsp. QR-Codes als Berechtigung, Ein- und Ausschalten des Audiokanals, Übersicht darüber, wer online ist, Abstimmungstools, Online-Whiteboards, Handhebe-Funktionen u.a.m.) oder belasten die mit Screenreader arbeitenden Nutzer/innen: Das Suchen der Einstellungen und Chatmitteilungen überlappen die Tonspur. Konzentriert man sich auf die Features, geht das Wesentliche der Konferenz verloren. Lässt man hingegen die Features aus, kann man an der Konferenz nicht aktiv teilnehmen. Auf dem geteilten Bildschirm gezeigte Präsentationen und Dokumente werden vom ScreenReader nicht vorgelesen. Dadurch werden oft nicht alle Informationen an die sehbehinderten Teilnehmer/-innen weitergegeben.

Es gibt in diesem Bereich kaum Standards, an denen sich die technischen Anwendungen orientieren. Und auch keine Konferenzkultur, an die sich die Nutzer/-innen halten müssen. Die Schulung zu den Tools müsste ebenfalls gewährt werden.

### **3.10. Persönliche Kontakte**

Auf sozialer Ebene werden bei einem erzwungenen Homeoffice die persönlichen Kontakte verhindert. Das Feierabend-Bier entfällt und damit auch Gelegenheiten für aussergeschäftliche Beziehungen. Es ist bekannt, dass sich Paare sehr oft am Arbeitsplatz kennenlernten.

Diese Chancen sollten nicht durch einen erzwungenen Homeoffice-Entscheid zunichte gemacht werden.

## **4.    Stellungnahme**

Homeoffice kann für Erwerbstätige in den dazu geeigneten Berufen Chancen bieten, so auch für Menschen mit Sehbehinderung. Homeoffice darf aber nicht auf Grund der Behinderung und wegen einer rechnerischen Annahme einer tieferen Arbeitsunfähigkeit bzw. höheren Arbeitsfähigkeit auf dem (theoretischen) Arbeitsmarkt erzwungen werden. Die Entscheide müssen die Situation der Person und des Arbeitsplatzes berücksichtigen und dürfen aus gleichstellungs-, behinderungs- und integrationspolitischer Sicht nicht kontraproduktiv wirken.