

Barrierefreiheit am Arbeitsplatz – mit einfachen Mitteln viel erreichen

- ▶ Teil 1 – Rahmenbedingungen der deutschen Wirtschaft
- ▶ Teil 2 – Die Umsetzung von Barrierefreiheit im Unternehmen



▶ TEIL 1

Rahmenbedingungen der deutschen Wirtschaft

Barrierefreiheit wird nicht ausschließlich durch eine Rampe für Rollstuhlfahrer erreicht. In einer stetig älter werdenden Gesellschaft soll jeder vom barrierefreien „Design für alle“ profitieren, speziell am Arbeitsplatz. Dieser Leitfaden gibt mittelständischen Unternehmen einen Überblick über die Themen Barrierefreiheit und Inklusion. Er erklärt gesetzliche Regelungen und informiert über Möglichkeiten zur Förderung der Inklusion, die für viele Unternehmen ein zusätzliches Potenzial an Fachkräften eröffnen kann.

INHALT

Barrierefreiheit für alle	03
Barrierefreie Arbeitsstätten	04
Leistungsgewandeltes Deutschland	06
Menschen mit Behinderung	07
Gesetzeslage für Unternehmen	08
Fazit: Inklusion lohnt sich	09
Teil 2 – Die Umsetzung von Barrierefreiheit im Unternehmen	10
Quellen und weiterführende Links	21



Barrierefreiheit für alle

Die Bundesrepublik Deutschland ist eine der größten und wichtigsten Volkswirtschaften. Gerade deshalb kommt hier dem Thema Barrierefreiheit am Arbeitsplatz eine besondere Bedeutung zu. Zum einen, um möglichst viele Menschen am gesellschaftlichen Wohlstand teilhaben zu lassen, zum anderen um die Voraussetzungen zu schaffen, diesen Wohlstand langfristig zu erhalten und weiter zu steigern. Dazu ist es notwendig, möglichst weite Teile der Bevölkerung in das gesellschaftliche Leben vollständig zu integrieren. Das Ziel ist die vollständige Inklusion (nicht nur) in die Arbeitswelt.

Definition Inklusion

Inklusion meint die Einbeziehung bislang ausgeschlossener Akteure und damit das Gelingen gesellschaftlicher Solidarität. Die aktuelle Normalität, das mehrheitlich Gleiche, wird nicht vorausgesetzt. Normal ist vielmehr die Vielfalt, das Vorhandensein von Unterschieden.

In der praktischen Inklusion ist keine Person gezwungen, nicht erreichbare Normen zu erfüllen.

Inklusion in der Gesellschaft

Die Forderung nach sozialer Inklusion ist verwirklicht, wenn jeder Mensch in seiner Individualität von der Gesellschaft akzeptiert wird.

Jede Person soll die Möglichkeit haben, in vollem Umfang an ihr teilzuhaben oder teilzunehmen. Unterschiede und Abweichungen werden im Rahmen der sozialen Inklusion zwar bewusst wahrgenommen, aber in ihrer Bedeutung eingeschränkt – oder aufgehoben. Das Vorhandensein von Unterschieden wird von der Gesellschaft weder in Frage gestellt noch als Besonderheit gesehen.

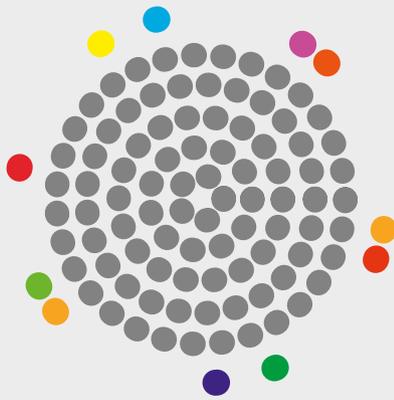
Dafür muss die Gesellschaft Strukturen schaffen, in denen sich jede Person mit ihren Besonderheiten einbringen und wertvolle Leistungen erbringen kann. Die UN hat für Inklusion eine Konvention veröffentlicht, die auch Deutschland unterzeichnet hat.

Die UN-Behindertenrechtskonvention

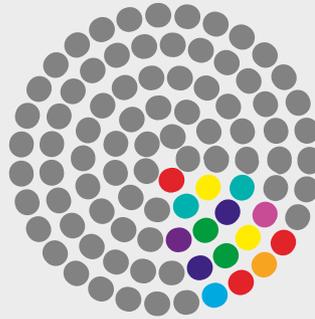
Die UN-Behindertenrechtskonvention konkretisiert die universellen Menschenrechte für die speziellen Bedürfnisse und Lebenslagen behinderter Menschen.

Das Ziel ist klar: Menschen mit und ohne Behinderungen sollen von Anfang an gemeinsam in allen Lebensbereichen selbstbestimmt und zusammen leben. Für Menschen mit Behinderungen werden die gleiche Qualität und der gleiche Standard erwartet.

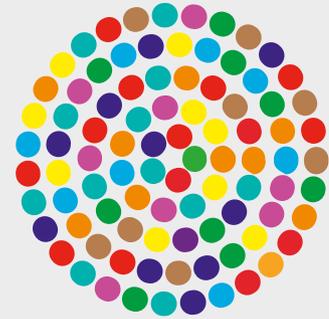
Es geht um gleichberechtigte Teilhabe am politischen, gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und kulturellen Leben, um Chancengleichheit in der Bildung, um berufliche Integration und um die Aufgabe, allen Bürgerinnen und Bürgern die Möglichkeit



Exklusion



Integration



Inklusion

für einen selbstbestimmten Platz in einer barrierefreien Gesellschaft einzuräumen.

Deutschland will inklusiv werden

Ein Teil der UN-Behindertenrechtskonvention ist die Inklusion in der Arbeitswelt. Die Ziele der Konvention hat die Bundesregierung im Nationalen Aktionsplan „Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft“ formuliert.

Mit der Unterzeichnung der UN-Behindertenrechtskonvention im Jahr 2009 hat sich Deutschland verpflichtet, den Arbeitsmarkt komplett barrierefrei zu gestalten. Der Nationale Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention stößt diesen Prozess an.

Der Plan soll in den kommenden zehn Jahren nicht nur das Leben von Menschen mit Behinderungen maßgeblich beeinflussen, sondern das Leben aller Menschen in Deutschland. Die Regierung erklärt darin: Deutschland will inklusiv werden.

Barrierefreie Arbeitsstätten

Ein wichtiger Baustein zur vollständigen Inklusion im Arbeitsleben sind barrierefreie Arbeitsstätten und Arbeitsplätze. Dabei ist Barrierefreiheit ein weites Feld, denn die Barrieren sind für jeden Einzelnen anders, je nachdem welche Art von Behinderung vorliegt. Der Begriff „behindertengerecht“ wird daher zunehmend von „barrierefrei“ abgelöst, denn dieser bezieht sich nicht nur auf Menschen mit den unterschiedlichsten Behinderungen, er meint die umfassende Zugänglichkeit und Benutzbarkeit für alle Menschen, in jedem Alter, ohne und mit Behinderungen, mit der Vielfalt aller Fähigkeiten. Barrierefreiheit bezieht sich auch auf unterschiedliche Lebensbereiche: Gebäude und Orte, Verkehrsmittel und Gebrauchsgegenstände, Dienstleistungen und Freizeitangebote.

Dimensionen von Barrierefreiheit

Barrierefreiheit umfasst immer mehrere Dimensionen zugleich. Bei Arbeitsstätten sind das folgende:

- Die **soziale Dimension** barrierefreier Arbeitsstätten meint die Möglichkeit, überhaupt arbeiten zu können. Arbeitsstätten müssen barrierefrei für „leistungsgewandelte“ Beschäftigte nutzbar sein.
- Die **psychologische Dimension** barrierefreier Arbeitsstätten berücksichtigt und verbessert die persönliche Lebenssituation der Nutzer. Barrierefreie Arbeitsstätten vermeiden Ausgrenzung und Stigmatisierung.



- Die **ergonomische Dimension** barrierefreier Arbeitsstätten berücksichtigt die Fähigkeiten aller Nutzer. Auch Menschen mit eingeschränkten Fähigkeiten können diese Arbeitsstätten uneingeschränkt nutzen.
- Die **wirtschaftliche Dimension** barrierefreier Arbeitsstätten hat mehrere Aspekte.

Der erste bezieht sich auf die Personen: Wenn Barrierefreiheit existiert, wird der Personenkreis qualifizierter Beschäftigter potenziell erweitert. Das gilt auch für die Anzahl der Kunden. Dazu kommt: Mehr Fachkräfte können in unterschiedlichen

Lebenssituationen (Alter, körperliche Einschränkung) länger im Unternehmen arbeiten.

Der zweite Aspekt bezieht sich auf die Arbeit selbst: Die reibungslosere und ergonomischere Nutzung von Betriebsmitteln verbessert betriebliche Prozesse. Das minimiert oder vermeidet Unfälle und Störungen. Ergonomische Gegenstände und Prozesse machen es auch uneingeschränkten Personen leichter, diese zu nutzen und auszuführen.

Barrieren am Arbeitsplatz

Für jeden Einzelnen gilt es am Arbeitsplatz unterschiedliche Barrieren zu überwinden, die häufig individuelle Lösungen zur Anpassung erfordern. Bei Arbeitsstätten können unter anderem folgende Barrieren bestehen:

- **räumliche Barrieren**, dazu gehören
 - vertikale Einrichtungen – zum Beispiel Schwellen, Treppen, Aufzüge
 - horizontale Einrichtungen – zum Beispiel Wege, Flure, Türen, Bewegungsflächen
 - dreidimensionale Einrichtungen – zum Beispiel Einbauten, Möblierung
- **soziale Barrieren** – zum Beispiel Zugangsmöglichkeiten, Kommunikation
- **taktile Barrieren** – zum Beispiel Stellteile, Griffe, Oberflächen
- **optische Barrieren** – zum Beispiel Beleuchtung, Farben, Schrift, Kennzeichen
- **akustische Barrieren** – zum Beispiel Signale, Töne
- **hygienische Barrieren** – zum Beispiel Toiletten, Waschgelegenheiten
- **stoffliche Barrieren** – zum Beispiel Stäube, Baustoffe, Arbeitsstoffe, Allergene



Leistungsgewandeltes Deutschland

Inklusion und Barrierefreiheit zielen oft auf die Integration von Menschen mit Behinderungen ab. Dabei eröffnen sie auch Chancen zur Teilhabe für weitere Bevölkerungsgruppen. Beispielsweise die stark wachsende Gruppe der Menschen über 50.

Altersstruktur heute und morgen

Die Bundesagentur für Arbeit hat ermittelt, was eigentlich jeder weiß, aber noch nicht in allen Planungen nachhaltig berücksichtigt wird: Im europäischen Vergleich ist die Erwerbstätigenquote der 50- bis unter 65-Jährigen in Deutschland zurzeit überdurchschnittlich hoch. Die Erwerbstätigkeit dieser Altersgruppe ist in den letzten Jahren sogar stärker gestiegen als die der unter 50-Jährigen. Dieser Anstieg geht dabei zu einem Großteil auf die Altersstruktur der Bevölkerung zurück. Und diese Tendenz wird noch mindestens weitere 15 Jahre konstant bleiben, bis die Babyboomer-Generation in Rente gegangen ist.

Arbeiten bis ins hohe Alter

Auf dem Markt für ältere Arbeitnehmer über 60 Jahren ist bemerkenswert, dass hauptsächlich Hochqualifizierte und Akademiker jetzt schon länger arbeiten als sie müssten. Das Renteneintrittsalter von 65 Jahren wird immer öfter nur als Empfehlung gesehen. Viele, die freilich noch in der Minderheit sind, arbeiten einfach weiter. Dieser Trend wird sich weiter verstärken. Das heißt für Unternehmen: weniger junge und mehr ältere Arbeitskräfte. So nimmt die

Bedeutung älterer Arbeitnehmer im Betrieb zwangsläufig zu. Diese brauchen Arbeitsplätze, die kaum negative Auswirkungen auf Körper und Psyche haben. Ergonomie und Barrierefreiheit ermöglichen dies.

Alt und dumm? Von wegen!

Viele Unternehmen sitzen einem Vorurteil auf: Die Lernfähigkeit nimmt im Alter nicht in der Art ab, wie man volkstümlich meint. Einschlägige Studien haben dies widerlegt. Hinzu kommt: Die Erfahrung und sozialen Fähigkeiten der älteren Personen sind oft hoch ausgeprägt. Gleichzeitig ist die betriebliche Anerkennungskultur von Erfahrung und langwährendem Wissen leider oft sehr niedrig. Vorurteile und fehlende Anerkennung hemmen Potenziale, die genutzt werden könnten.

Systematischer Fachkräftemangel

Auch wenn immer mehr ältere Menschen arbeiten: Geprägt vom fortschreitenden demografischen Wandel schrumpft und altert jedoch die Erwerbsbevölkerung in ihrer Gesamtheit. Aktuell ist jeder dritte Beschäftigte in Deutschland über 50 Jahre alt. Aufgrund technologischer Entwicklung und Globalisierung steigt die Nachfrage nach höheren Qualifikationen (vor allem auf Hochschulniveau). Für 2030 wird eine Fachkräftelücke von 5,2 Millionen Menschen prognostiziert, darunter 2,4 Millionen Akademiker.

In Deutschland leben zurzeit etwa 9,6 Millionen Menschen mit einer Behinderung, also mehr als 11 Prozent der Bürgerinnen und Bürger. 7,1 Millionen haben eine schwere Behinderung, 2,5 Millionen leben mit einer leichteren.



Menschen mit Behinderung

In Deutschland leben zurzeit etwa 9,6 Millionen Menschen mit einer Behinderung, also mehr als 11 Prozent der Bürgerinnen und Bürger. 7,1 Millionen haben eine schwere Behinderung, 2,5 Millionen leben mit einer leichteren.

Im Jahr 2011 lebten in Deutschland 3,27 Millionen schwerbehinderte Menschen im erwerbsfähigen Alter. Das waren 230000 (8 Prozent) mehr als noch 2007. Diese Zahl könnte infolge der demografischen Entwicklung auf geschätzt 3,4 Millionen im Jahr 2021 weiter ansteigen. Das hat auch Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt.

Wandel am Arbeitsmarkt nicht für alle

Der Arbeitsmarkt in Deutschland befindet sich in einem Aufschwung: Insgesamt nahm die Arbeitslosigkeit in den letzten Jahren ab.

Die positive Entwicklung gilt leider nicht für Menschen mit Behinderung: Laut der Bundesagentur für Arbeit ist die Arbeitslosenquote von Menschen mit Schwerbehinderung im Schnitt fast doppelt so hoch wie bei Menschen ohne Behinderung.

Hoch qualifiziert und arbeitslos

Viele junge Menschen mit Behinderung sind hervorragend ausgebildet. Nach Zahlen der Bundesagentur für Arbeit haben knapp 60 Prozent der schwerbehinderten arbeitslosen Menschen ein abgeschlossenes Studium oder eine Ausbildung. Trotzdem finden nur wenige einen Job, der ihren Fähigkeiten entspricht. Im Gegenteil: Laut Bundesagentur für Arbeit stieg zwischen 2009 und 2012 die Zahl der arbeitslosen Akademiker mit Behinderung unter 50 Jahren um 17 Prozent. In Zeiten des prognostizierten Fachkräftemangels ist eine bessere Ausschöpfung dieses bislang ungenutzten Arbeitskräftepotenzials unbedingt anzuraten.

„ Generell haben Unternehmen ab 20 Arbeitsplätzen nach § 71 SGB IX eine Pflicht, schwerbehinderte Menschen einzustellen. “

Gesetzeslage für Unternehmen

In der Bundesrepublik Deutschland gibt es diverse Gesetze und Regelungen, die die Teilnahme von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt sicherstellen sollen. Generell haben Unternehmen ab 20 Arbeitsplätzen nach § 71 SGB IX eine Pflicht, schwerbehinderte Menschen einzustellen.

Dabei gilt, dass der Jahresdurchschnitt der Arbeitsplätze ermittelt wird. Auszubildende und Aushilfen werden nicht in die Berechnung einbezogen. Teilzeitkräfte werden entsprechend ihrer vertraglichen Arbeitszeit gezählt.

Diese Anzahl der jahresdurchschnittlichen Arbeitsplätze entscheidet, wie viele schwerbehinderte Menschen eingestellt werden müssen. Dabei sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen.

- **Unternehmen mit weniger als 20 Arbeitsplätzen** müssen keine schwerbehinderten Menschen beschäftigen, können es aber selbstverständlich tun.
- **Unternehmen mit 20 bis 39 Arbeitsplätzen** müssen einen Schwerbehinderten beschäftigen,
- **Unternehmen mit 40 bis 59 Arbeitsplätzen** müssen zwei Schwerbehinderte beschäftigen,
- **Unternehmen mit 60 bis 69 Arbeitsplätzen** müssen drei Schwerbehinderte beschäftigen,
- **Ab 70 Arbeitsplätzen** müssen 4 Schwerbehinderte beschäftigt werden.

Die Ausgleichsabgabe

Erfüllt der Arbeitgeber seine Beschäftigungspflicht nicht, muss er für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz eine Ausgleichsabgabe entrichten. Die Höhe der Ausgleichsabgabe ist nach dem Grad der Erfüllung der Beschäftigungspflicht gestaffelt und beträgt zwischen 115 und 290 Euro jährlich je unbesetztem Pflichtarbeitsplatz. Die Abgabe hat Antriebs- und Ausgleichsfunktion; sie soll zum einen die Arbeitgeber anhalten, schwerbehinderte Menschen einzustellen und zum anderen zwischen Arbeitgebern, die ihrer Beschäftigungspflicht nachkommen und solchen, die dies nicht tun, einen Ausgleich schaffen.

Viele Unternehmen zahlen

Die Zahlung der Ausgleichsabgabe hebt die Pflicht zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen jedoch nicht auf. Der Arbeitgeber hat kein Wahlrecht. Trotzdem zahlen mehr als 60 Prozent aller privaten Unternehmen Ausgleichsabgaben, weil sie die Mindestquote nicht erfüllen können oder wollen.

Wenn jedoch der Wille da ist, sollte es für ein Unternehmen kein Problem sein, mit geeigneten Maßnahmen einen Arbeitsplatz für einen schwerbehinderten Menschen zu schaffen. Jedes Unternehmen kann aktiv dazu beitragen, die Chancen für Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt zu verbessern.



Fazit: Inklusion lohnt sich

In Zeiten des Fachkräftemangels, der sich in vielen Branchen abzeichnet, kann ein barrierefreier Arbeitsplatz helfen, Personal dauerhaft zu halten und neue Bewerberressourcen zu erschließen. Denn obwohl Schwerbehinderte in der Regel höher qualifiziert sind als Nicht-Behinderte, wird dieses wertvolle Potenzial an Fachkräften am Arbeitsmarkt noch viel zu wenig genutzt.

Dabei kann jedes Unternehmen von Inklusion profitieren: Wer Behinderte einstellt, hat in der Regel hoch kompetente und motivierte Mitarbeiter, erhält staatliche Förderungen und muss keine Ausgleichsabgabe zahlen. Oft ist es jedoch schlicht mangelnde Sachkenntnis die Unternehmen davon abhält, barrierefreie Arbeitsplätze zu schaffen um so die Inklusion – auch zum eigenen Vorteil – zu fördern. Dabei gibt es inzwischen moderne Arbeitsplatzsysteme, die eine umfassende ergonomische und barrierefreie Gestaltung von Arbeitsumgebungen problemlos ermöglichen. Diese Arbeitsplatzsysteme zeichnen sich durch höchste Funktionalität und Flexibilität aus, so dass sie sich punktgenau an individuelle Anforderungen anpassen und bei wechselnden Anforderungen auch jederzeit verändern und erweitern lassen.

Die staatlichen Integrationsämter unterstützen Unternehmen mit ihrer Fachexpertise und fördern die Umgestaltung von Arbeitsplätzen. Die Hersteller entsprechender Arbeitsplatzsysteme sind ebenfalls kompetente Ansprechpartner, wenn es darum geht, die Leistungsfähigkeit ihrer Produkte auf die individuellen Bedürfnisse des Mitarbeiters abzustimmen.

Moderne Arbeitsplatzsysteme helfen, das große Potenzial an qualifizierten Fachkräften zu nutzen und eröffnen einem Unternehmen so einen klaren Wettbewerbsvorteil am Arbeitsmarkt.

▶ TEIL 2

Die Umsetzung von Barrierefreiheit im Unternehmen

Menschen mit Behinderungen sind gerade im Arbeitsleben vielfältigen Benachteiligungen ausgesetzt. Obwohl oft mit geringem Aufwand ein barrierefreier Arbeitsplatz geschaffen werden kann, gehen nur wenige Unternehmen auf die speziellen Bedürfnisse von Bewerbern und Mitarbeitern ein. Dabei sind Menschen mit Behinderungen meistens hochqualifiziert und hochmotiviert.

INHALT

Barrierefreiheit zahlt sich aus	11
Barrierefreiheit gestalten	14
Barrierefreie Arbeitsplätze	16
Fazit	20
Quellen und weiterführende Links	21



Barrierefreiheit zahlt sich aus

Unsere Arbeitswelt wandelt sich. Heute wird in vielen Bereichen anders gearbeitet als noch vor 20 Jahren. Und in stark technologisierten Branchen ist die Zeitspanne seit der letzten „Revolution“ noch kürzer.

Große Teile der deutschen Wirtschaft stehen im globalen Wettbewerb gut da, aber untereinander im Wettbewerb um die besten Köpfe. Der Fachkräftemangel ist ein stetig wachsendes Problem.

Gerade in der mittelständischen Industrie sind heute nicht mehr viele Arbeiter für einzelne simple Handgriffe gefragt, sondern Facharbeiter mit umfassenden Spezialkenntnissen, die auf dem Arbeitsmarkt teilweise rar sind.

Vorbei sind die Zeiten, in denen man eine Stellenanzeige schaltete und aus den eingehenden Bewerbungen den passenden Mitarbeiter heraus suchte. Wer nicht zum Arbeitsplatz passte, wurde aussortiert.

Mittlerweile müssen sich Unternehmen anstrengen, Bewerber zu finden und diese dann für sich zu gewinnen. Sie müssen sich heute als attraktiver Arbeitgeber präsentieren und Bewerbergruppen ansprechen, für die sie sich früher nicht interessiert haben. Da es den perfekten Kandidaten immer seltener gibt, müssen Abstriche bei Kenntnissen und/oder Leistungsfähigkeit in Kauf genommen werden.

Freilich trifft das nicht auf alle Branchen und auf alle Regionen gleichermaßen zu, aber ein Unternehmen, das als Hidden-

Champion und womöglich Weltmarktführer irgendwo auf dem flachen Land auf Fachkräfte angewiesen ist, tut gut daran, möglichst viel in das Personalmarketing zu investieren.

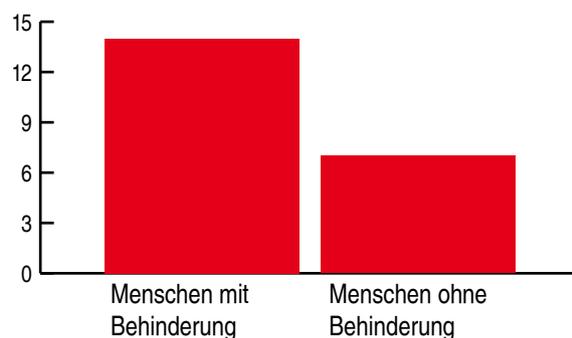
Ist die Fachkraft erst einmal gewonnen, muss sie an das Unternehmen gebunden werden. Am besten möglichst lange und durch verschiedene Lebensphasen hindurch.

Potenzial, das nicht wahrgenommen wird

Dennoch wird eine große Gruppe von Menschen bislang nicht als potenzielle Mitarbeiter wahrgenommen: Behinderte und Schwerbehinderte. Insgesamt leben in Deutschland etwa 9,6 Millionen Menschen mit einer Behinderung, davon 7,1 Millionen mit einer Schwerbehinderung.

Die Arbeitslosenquote von Menschen mit Schwerbehinderung liegt mit 14 Prozent fast doppelt so hoch wie bei Menschen

Arbeitslosenquote von Menschen mit Schwerbehinderung in %





ohne Behinderung. Und das obwohl gerade viele junge Menschen mit Behinderung hervorragend ausgebildet sind. In der Regel sind sie sogar höher qualifiziert als Menschen ohne Behinderung. Nach Zahlen der Bundesagentur für Arbeit (Oktober 2012) haben knapp 60 Prozent der schwerbehinderten arbeitslosen Menschen ein abgeschlossenes Studium oder eine Ausbildung. Doch der Arbeitsmarkt bietet ihnen keinen Arbeitsplatz. Das zu ändern ist unter anderem ein Ziel des Nationalen Aktionsplans der Bundesregierung, der die UN-Behindertenrechtskonvention umsetzen soll.

Viele Barrieren sind dafür verantwortlich, dass Menschen einer bestimmten Arbeit nicht nachgehen können. Ein Arbeitsplatz in einer oberen Etage ist für einen Rollstuhlfahrer ohne Lift nicht zu erreichen. Eine Verlegung des Arbeitsplatzes ins Erdgeschoss könnte Abhilfe schaffen.

Barrierefreiheit kann oft mit ganz einfachen Mitteln erreicht werden

Kaum ein Arbeitsplatz muss aufwändig umgebaut werden. Manchmal reichen einfache Mittel völlig aus, um Barrierefreiheit zu gewährleisten: spezielles Mobiliar hier, eine Rampe da, Griffe an der richtigen Stelle.

Gleiches gilt für viele andere Barrieren, wenn die größte Barriere überwunden ist: die in den Köpfen der Verantwortlichen im Unternehmen.

Mehr als 60 Prozent der Unternehmen in Deutschland stellen keine Behinderten ein, sei es aus Ignoranz oder Unwissenheit dem Thema gegenüber, aus Angst vor den Kosten, die durch

Umbauten entstehen können oder weil sie denken, dass ein behinderter Mitarbeiter weniger Leistung bringt und öfter krank ist. Die beiden letzten Vorurteile werden auch oft Mitarbeitern über 50 zugeschrieben. In beiden Fällen zu Unrecht, wie diverse Studien gezeigt haben! ¹

Förderungen weitgehend unbekannt

Viele staatliche Förderungen und die Integrationsämter unterstützen Unternehmen mit Rat und Geld, wenn barrierefreie Arbeitsplätze geschaffen werden. Das ist jedoch oft unbekannt, nur ungefähr die Hälfte aller Unternehmen kennt entsprechende Förderungen, wie die Aktion Mensch in ihrem Inklusionsbarometer angibt.

Ältere Arbeitnehmer haben oft wertvolles Fachwissen

Mitarbeiter über 50 sind teuer, lernen nichts Neues mehr und sind weniger leistungsfähig: Vorurteile, die längst widerlegt sind. Stattdessen bereichern ältere Mitarbeiter durch ihr langjährig erworbenes Wissen und ihre Erfahrung die Arbeitswelt. Und dennoch will bei dem einen oder anderen die Gesundheit vielleicht nicht mehr ganz mitspielen. Auch hier können barrierefreie Arbeitsplätze helfen, wertvolles Fachwissen im Unternehmen zu bewahren.

„Mitarbeiter über 50 sind teuer, lernen nichts Neues mehr und sind weniger leistungsfähig: Vorurteile, die längst widerlegt sind.“

Vorteile von Barrierefreiheit im Unternehmen

Es bringt einem Unternehmen in der Regel viele Vorteile, wenn barrierefreie Arbeitsplätze geschaffen und Schwerbehinderte beschäftigt werden:

- Durch Barrierefreiheit wird der Personenkreis qualifizierter Beschäftigter potenziell erweitert und einem drohenden Mangel an Fachkräften kann so vorgebeugt bzw. der Mangel gemindert werden.
- Behinderte Mitarbeiter sind oft sehr gut ausgebildet und hochmotiviert.
- Mehr Fachkräfte können in unterschiedlichen Lebenssituationen (Alter oder körperliche Einschränkungen) länger im Unternehmen arbeiten.
- Die Wahrnehmung des Unternehmens als attraktiver und an den Belangen seiner Mitarbeiter interessierter Arbeitgeber steigt.
- Die reibungslosere und ergonomischere Nutzung von Betriebsmitteln verbessert betriebliche Prozesse und damit die Effizienz. Außerdem werden so Unfälle und Störungen minimiert oder vermieden.
- Barrierefreiheit (zum Beispiel in einem Ladengeschäft) kann auch neue Käuferschichten erschließen.
- Öffentliche Aufträge können besser akquiriert werden.
- Die Entrichtung der Ausgleichsabgabe entfällt.

Eine barrierefreie Welt

Barrierefreiheit kann neben dem Arbeitsplatz auf alle Lebensbereiche angewendet werden: Gebäude und Orte, Verkehrsmittel und Gebrauchsgegenstände, Dienstleistungen und Freizeitangebote.

Da es viele unterschiedliche Behinderungen und Einschränkungen gibt, ist barrierefreie Gestaltung immer individuell. „Barrierefreiheit“ als Begriff meint die umfassende Zugänglichkeit und Benutzbarkeit für alle Menschen, in jedem Alter, ohne und mit Behinderungen, mit der Vielfalt aller Fähigkeiten.



Visuelle Zeichen/sehen

Visuelle Zeichen sind sichtbare Zeichen. Das sind kodierte Signale, z. B. Schriften, Bilder, Symbole, Handzeichen oder Leuchtzeichen (z. B. Warnleuchten).



Akustische Zeichen/hören

Akustische Zeichen sind hörbare Zeichen. Das sind kodierte Signale, z. B. Schallzeichen (wie Sirenen), Sprache oder Laute.



Taktile Zeichen/tasten

Taktile Zeichen sind fühl- oder tastbare Zeichen. Das sind kodierte Signale, z. B. Bodenindikatoren, Rippen- oder Noppenplatten. Tastbare Zeichen ermöglichen eine Verständigung mit erhabenen Schriften und Symbolen (z. B. Braille'sche Blindenschrift, geprägte Reliefpläne).

Barrierefreiheit gestalten

Die Umsetzung von Barrierefreiheit in Unternehmen

Je nach Gegebenheiten ist es mehr oder weniger aufwändig, Arbeitsstätten und -plätze barrierefrei zu gestalten. Am einfachsten und in der Regel auch am günstigsten ist es, bereits bei der Planung neuer Produkte und Fertigungssysteme auf Barrierefreiheit zu achten, weil in dieser Phase viele Entscheidungen getroffen werden, die sich später auf die Arbeitssituation auswirken.

In jeder Planungsphase können einzelne Werte überprüft oder ganze Belastungsanalysen vorgenommen werden. Das Arbeitsplatzsystem muss den Leistungsanforderungen gerecht werden und soll gleichzeitig den Menschen so weit wie möglich schonen.

Dazu ist es wichtig, die Anforderungen des Arbeitsplatzes und die Einschränkungen des Mitarbeiters genau zu kennen.

Grundsätzlich sollten Arbeitsplätze dabei auch prophylaktisch möglichst ergonomisch gestaltet werden, um langfristig Erkrankungen z. B. des Rückens vorzubeugen. So kann zudem einfacher auf später auftretende Einschränkungen reagiert werden. Wichtig ist es weiterhin auch, an Sinnesbeeinträchtigungen zu denken, denn „barrierefrei“ bedeutet eben nicht nur die Rücksichtnahme auf motorische Einschränkungen.

Jeder Mensch ist anders!

Zwar verrät uns die Statistik, wie ein durchschnittlicher Mensch gebaut ist. In der Realität unterscheiden sich Mitarbeiter jedoch zum Teil erheblich, nicht nur bezüglich Größe, Gewicht und Proportionen, sondern auch in Gewohnheiten und Vorlieben. Die Flexibilität moderner ergonomischer Arbeitsplätze wird diesen Unterschieden gerecht und ermöglicht es, Barrierefreiheit oft mit wenigen Handgriffen herzustellen.

Das Zwei-Sinne-Prinzip

Um die Anforderungen an einen barrierefreien Arbeitsplatz besser bestimmen zu können, hilft das Zwei-Sinne-Prinzip. Das ist ein Prinzip der alternativen Wahrnehmung. Alle Informationen aus der Umwelt werden vom Menschen über die Sinne aufgenommen. Fällt ein Sinn aus, ist die entsprechende Informationsaufnahme durch einen anderen Sinn notwendig. Informationen sollten deshalb mindestens für zwei der drei Sinne „Hören, Sehen, Tasten“ zugänglich sein (z. B. gleichzeitige optische und akustische Alarmierung).

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Bei einem barrierefreien Arbeitsplatz geht es nicht nur um den Rücken, auch wenn er das Körperteil ist, das die Auswirkungen von Fehlhaltungen und ungünstigen Bewegungen



am häufigsten zu spüren bekommt. Greif- und Fügevorgänge, Informationserfassung und sonstige Bewegungen sind für eine nachhaltig gesundheitsschonende Arbeitsumgebung ergonomisch zu optimieren.

Barrierefreie Arbeitsplätze garantieren eine effiziente und menschengerechte Produktionsumgebung – gerade im Bereich der Prozessausführung, die einen Großteil der Arbeitszeit vieler Mitarbeiter einnimmt. Das macht sie zu einem unverzichtbaren Element des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Die Arbeitsstättenverordnung

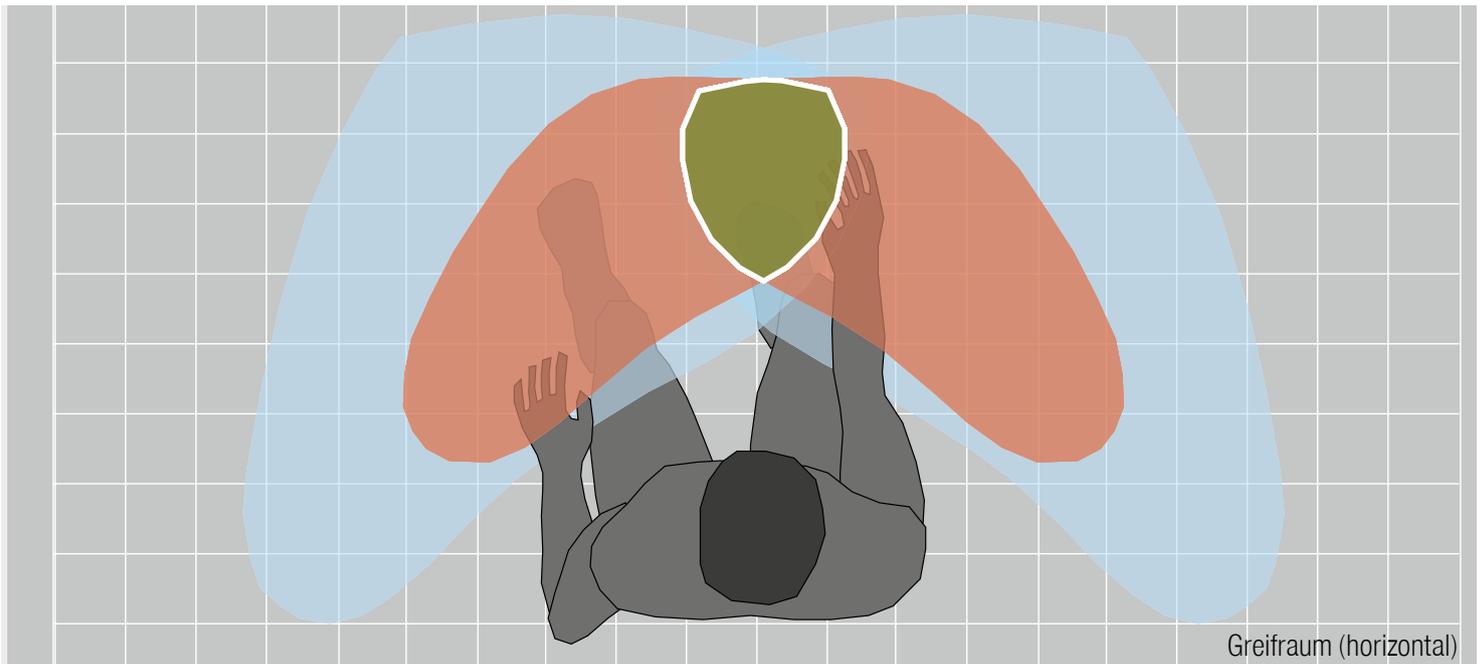
Für die Gestaltung von Arbeitsplätzen gilt in der Bundesrepublik Deutschland die Arbeitsstättenverordnung. Darin geregelt werden unter anderem Anforderungen an Arbeits-, Pausen-, Bereitschafts- und Sanitärräume, Beleuchtung, Belüftung und Raumtemperatur. Diese Anforderungen geben den Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Arbeitshygiene wieder sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse über das Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten. Die Anforderungen werden dabei regelmäßig angepasst.

Das Konzept der Verordnung folgt dabei der Regelungssystematik der europäischen Arbeitsstättenrichtlinie: danach werden Schutzziele und allgemein gehaltene Anforderungen festgesetzt, aber keine detaillierten Vorgaben. Durch flexible Grundvorschriften soll den Betrieben Spielraum für an ihre Situation angepasste Arbeitsschutzmaßnahmen gegeben werden.

Gleichzeitig werden vom „Ausschuss für Arbeitsstätten“ erläuternde, rechtlich nicht verbindliche Arbeitsstättenregeln (ASR) erarbeitet, um den Arbeitgebern und den vollziehenden Behörden die Anwendung der Arbeitsstättenverordnung in der Praxis zu erleichtern. Den ASR kann entnommen werden, wie den in der Verordnung niedergelegten Anforderungen konkret entsprochen werden kann.

Bei Einhaltung der ASR kann der Arbeitgeber davon ausgehen, dass die entsprechenden Anforderungen der Verordnungen erfüllt sind. Wählt der Arbeitgeber eine andere Lösung, muss er damit mindestens die gleiche Sicherheit und den gleichen Gesundheitsschutz für die Beschäftigten erreichen.

Verstöße gegen die ASR können hohe Bußgelder nach sich ziehen. Wer zum Beispiel am Arbeitsplatz nicht für ausreichende Kennzeichnung von Fluchtwegen sorgt oder diese sogar blockiert, zahlt bis zu 3000 Euro Bußgeld. Ist ein Arbeitsplatz nicht so eingerichtet, dass die Anforderungen der ASR an den Gesundheitsschutz erfüllt werden, kann das Bußgeld ebenfalls bis zu 3000 Euro betragen.



Greifraum (horizontal)

Barrierefreie Arbeitsplätze

Eine barrierefreie Gestaltung der Arbeitsstätte ist gegeben, wenn für Beschäftigte mit Behinderungen

- bauliche und sonstige Anlagen,
- Transport- und Arbeitsmittel,
- Systeme der Informationsverarbeitung,
- akustische, visuelle und taktile Informationsquellen und
- Kommunikationseinrichtungen

in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernisse und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.

Jede Behinderung stellt andere Anforderungen an den Arbeitsplatz, die sich wiederum ändern, wenn andere Aufgaben erledigt werden sollen.

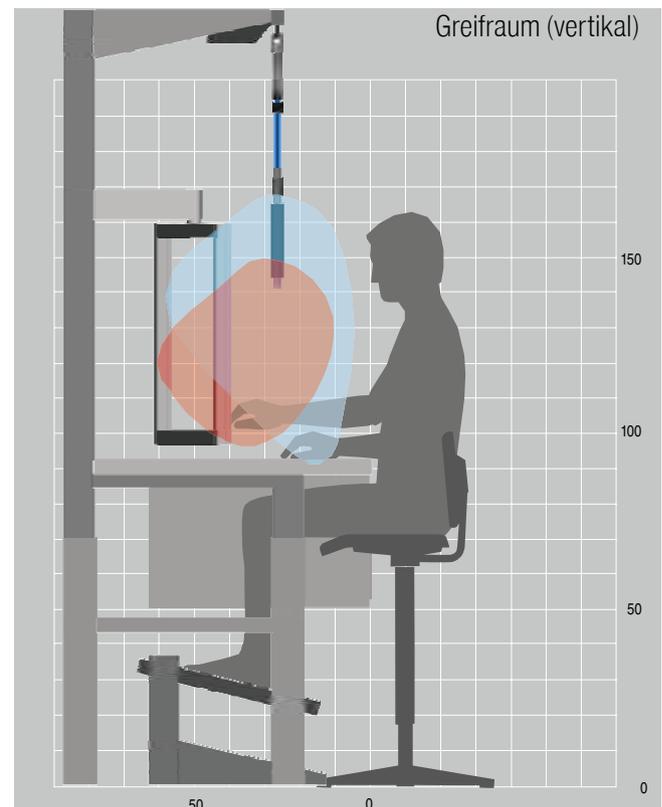
Greifbewegungen

Der Greifraum ist bei Menschen, die im Rollstuhl sitzen oder geh- und stehbehindert sind, häufig eingeschränkt. Ein Beugen oder Strecken des Körpers, um Gegenstände zu erreichen, die weiter als Armlänge entfernt sind, ist meistens nicht möglich.

Daher müssen alle nötigen Arbeitsmittel wie z. B. Werkzeuge und Bauteile möglichst im unmittelbaren Greifraum angeordnet bzw. gut erreichbar sein.

Übermäßig große Greifdistanzen erfordern dagegen eine ausgleichende Mitbewegung des Rumpfes, was die Sicherheit des Greifens verringert und das Risiko von Beschwerden im Rücken und in den Schultern erhöht.

Grundsätzlich soll der Greifbereich auch komplett einsehbar sein, da in dieser Gruppe durch die Körperposition der Sehbe-



Greifraum (vertikal)



reich häufig ebenfalls eingeschränkt ist. Um den Aktionsradius der Greifbewegungen zu unterstützen, ist eine Unterfahrbarkeit des Arbeitsplatzes unerlässlich.

Stehen und Sitzen

Egal ob behindert oder nicht behindert – Menschen sind in ihren Proportionen unterschiedlich. Vor allem die Körpergröße des Mitarbeiters muss für ein ergonomisches Arbeiten berücksichtigt werden. Aus ihr leitet sich die optimale Tisch- und Arbeitshöhe ab. Diese unterscheidet sich bei Männern und Frauen im Durchschnitt um 125 Millimeter. Arbeitsplätze, die von mehreren Mitarbeitern genutzt werden, sollten daher individuell an die ideale Arbeitshöhe für jeden einzelnen einstellbar sein. Mit der Beachtung der DIN 33 402 sowie der DIN EN ISO 7250 ist ein Arbeitsplatz für 90 Prozent der Bevölkerung geeignet.

Eine permanente Tätigkeit im Stehen oder im Sitzen ist oft eine einseitige Belastung für den Körper. Daher bietet es sich an, während der Arbeit die Körperhaltung zu wechseln. Ein hierfür optimierter Arbeitsplatz erlaubt zum Beispiel die Einrichtung einer idealen Sitz- oder Stehposition durch eine leicht bedienbare Höheneinstellung. Wechselnde Körperhaltungen reduzieren Belastungen und steigern die Leistungsfähigkeit.

Generell sollten sämtliche Arbeitsmittel im Umfeld des Arbeitsplatzes genau auf den Mitarbeiter und dessen Tätigkeit abgestimmt sein. Dazu gehören neben der Arbeitshöhe auch die richtige Einstellung von Stühlen, Fußauflagen, die nötige Beinfreiheit usw. Damit reduzieren sich Bewegungen und körperli-

che Belastungen, die in Krankheiten und Fehlzeiten resultieren können.

Ergonomische Oberflächen

Ergonomie und Barrierefreiheit vereinen die unterschiedlichsten Anforderungen. Wer Probleme mit der Bewegung hat, braucht vielleicht rutschfestere Oberflächen, damit Werkstücke nicht wegrutschen. Bei allen Oberflächen wie beispielsweise Handläufen und Tischoberflächen, mit denen Menschen direkt in Berührung kommen, spielen die Oberflächentemperatur sowie die haptischen Eigenschaften eine große Rolle. Oberflächen sollen möglichst „fuß- bzw. handwarm“ sowie blendfrei sein.

Wer eine Sehbehinderung hat, braucht hingegen vielleicht möglichst kontraststarke Flächen, die es sonst eher zu vermeiden gilt.



Beleuchtung

Eine auf die Tätigkeit abgestimmte Beleuchtung ist eine der Grundvoraussetzungen für eine hohe Bearbeitungsqualität und Effizienz. Gute Lichtverhältnisse verringern das Fehler- und das Verletzungsrisiko. Beleuchtung ist – wie auch die Aspekte Klima, Lärm, mechanische Schwingungen und Gefahrenstoffe – ein Umweltfaktor, den es bei der Gestaltung auch aus Arbeitsschutzgründen zu berücksichtigen gilt.

Bei jedem Arbeitsplatz ist die Beleuchtung unter Berücksichtigung der Sehaufgaben und der subjektiven Fähigkeiten des Mitarbeiters auszugleichen. Wichtige Qualitätskriterien sind:

- Flackerfreiheit
- Blendfreiheit
- diffuses Licht
- einfache Adaption
- Ausrichtbarkeit
- Lichtfarbe (empfohlen ca. 4000° Kelvin)
- Beleuchtungsstärke (ca. 800-2000 Lux, je nach Aufgabe)
- ggf. Dimmbarkeit

Generell gilt es, Blendung durch Beleuchtung oder Tageslicht zu vermeiden. Das gilt vor allem an Arbeitsplätzen mit Monitoren, da hier bei der Arbeit am Bildschirm Blendung zu schneller Ermüdung der Augen und zu Fehlern führt. Bei der Ausübung besonders feiner Tätigkeiten bietet sich der Einsatz zusätzlicher punktförmiger Beleuchtung oder Lupenleuchten an, um eine fehler- und ermüdungsfreie Arbeit zu gewährleisten.



Mobile Bereitstellung

Auch bei der Versorgung der Arbeitsplätze mit Material und Werkstücken sollte auf eine ergonomische Gestaltung der Prozesse und Hilfsmittel geachtet werden. Bei der bedarfsgerechten mobilen Teilebereitstellung können durch abgestimmte und höhenverstellbare Greifbehälter, die in unmittelbarer Reichweite des Mitarbeiters angebracht sind, kurze Greifwege realisiert werden.





Die Auswahl der richtigen Produkte

Es gibt vieles zu beachten, wenn ein Arbeitsplatz ergonomisch und barrierefrei gestaltet sein soll. Wie bereits angesprochen, gibt es nicht „die“ eine Behinderung. Eine barrierefreie Gestaltung muss immer individuell auf die Bedürfnisse des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin angepasst werden.

Da es für die Arbeitsplatzgestaltung auch eine Vielzahl verschiedener Produkte von verschiedenen Herstellern gibt, ist es oft schwierig, eine geeignete Auswahl zu treffen. Weiterhin erfüllen nicht alle Produkte die nötigen Anforderungen an Barrierefreiheit und Ergonomie, selbst wenn sie entsprechend klingende Produktnamen tragen. Für den Einkäufer im Unternehmen ist dies ein schwieriges Unterfangen, wenn er selbst über keine Fachkenntnis verfügt.

Bei der Auswahl der passenden Produkte sollten sich Unternehmen daher auf entsprechende Gütesiegel verlassen. Sehr renommiert ist das AGR-Gütesiegel der Aktion Gesunder Rücken e. V., das ausschließlich Produkte auszeichnet, die ihre ergonomische Konstruktion vor einer unabhängigen Prüfkommision mit Experten aus verschiedenen medizinischen Fachbereichen unter Beweis gestellt haben. Es wurde mit den beiden größten deutschen Rückenschulverbänden entwickelt und von der Zeitschrift „ÖKOTEST“ mit der Note „Sehr gut“ bewertet.



Produkte, die das AGR-Gütesiegel tragen, sind ergonomisch optimiert und daher für die Gestaltung barrierefreier Arbeitsplätze zu empfehlen.

„ Auch bei der Versorgung der Arbeitsplätze mit Material und Werkstücken sollte auf ergonomische Gestaltung der Prozesse und Hilfsmittel geachtet werden. “

Fazit

Die barrierefreie Gestaltung eines Arbeitsumfeldes kann oft mit einfachen Mitteln erreicht werden. Sie kann Arbeitsplätze erhalten, wenn Mitarbeiter beispielsweise nach einer Erkrankung nur noch eingeschränkt einsetzbar sind. Die reibungslosere und ergonomischere Nutzung von Betriebsmitteln verbessert außerdem betriebliche Prozesse. Das minimiert oder vermeidet Unfälle und Störungen, erhält nachhaltig die Gesundheit der Mitarbeiter und hat positiven Einfluss auf die Produktivität.

Barrierefreie Arbeitsplätze eröffnen weiterhin ein bislang ungenutztes Potenzial an älteren und körperlich beeinträchtigten Arbeitskräften. Diese sind trotz hoher Qualifizierung oft am Arbeitsmarkt benachteiligt, weil die Arbeitsplätze in vielen Unternehmen nicht ihren Anforderungen entsprechen.

Die Gestaltung eines barrierefreien Arbeitsplatzes sollte planvoll erfolgen. Es muss im Unternehmen das Bewusstsein vorhanden sein, dass Barrierefreiheit immer eine individuelle Anpassung an den betroffenen Mitarbeiter erfordert, da es eine Vielzahl unterschiedlicher Einschränkungen gibt, denen meist nur eine Einzelfalllösung und kein Produkt von der Stange gerecht wird. Idealerweise ist das verwendete Arbeitsplatzsystem flexibel und lässt sich einfach an geänderte Anforderungen anpassen.

Gleichzeitig sollte das Arbeitsplatzsystem umfassend im Kontext der Umgebung betrachtet werden, damit alle relevanten Funktionsbereiche berücksichtigt werden können.

Eine derart umfassende Betrachtung garantiert, dass ein Teil zum anderen passt und ermöglicht grundsätzlich eine flexible Anpassung, falls sich die Anforderungen an den jeweiligen Arbeitsplatz ändern sollten.

Um bei der Arbeitsplatzgestaltung das bestmögliche Ergebnis zu erzielen, sollte in jedem Fall eine Beratung in Anspruch genommen werden. Die staatlichen Integrationsämter unterstützen Unternehmen mit ihrer Fachexpertise und fördern die Umgestaltung. Bei der Auswahl passender Produkte sollte auf Gütesiegel für ergonomisch optimierte Produkte wie das AGR-Gütesiegel der Aktion Gesunder Rücken e. V. geachtet werden.

Die Hersteller entsprechender Arbeitsplatzsysteme sind ebenfalls kompetente Ansprechpartner, wenn es darum geht, die individuellen Bedürfnisse des Mitarbeiters mit der Leistungsfähigkeit ihrer Lösungen abzustimmen.



Quellen und weiterführende Links

Aktion Mensch e.V., diverse Publikationen

www.aktion-mensch.de

Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktberichte

www.arbeitsagentur.de

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft – Der Nationale Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, September 2011

www.bmas.de

Deutscher Behindertenrat, diverse Publikationen

www.deutscher-behindertenrat.de

Niehaus, M., Bauer, J.: Chancen und Barrieren für hochqualifizierte Menschen mit Behinderung bezüglich des Übergangs in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis, 2013

item. Ihre Ideen sind es wert.®

item

item Industrietechnik GmbH
Friedenstraße 107-109
42699 Solingen

Tel.: +49 212 65 80 0
Fax: +49 212 65 80 310

info@item24.de
item24.de

Über den Herausgeber

Die item Industrietechnik GmbH ist ein 1976 gegründeter Hersteller von Betriebseinrichtungen, der durch seinen MB Systembaukasten bekannt wurde (MB = Maschinenbau). Die item Industrietechnik GmbH entwickelt und vertreibt seit der Gründung Arbeitsplatzlösungen. Informationen über das Unternehmen finden Sie unter item24.de

item unterstützt Sie bei der Umsetzung von Barrierefreiheit in Ihrem Unternehmen. Haben Sie Fragen zur Planung oder zu unseren Produkten? Dann melden Sie sich bei uns: item24.de/kontakt