

Gestaltungsprinzipien für die Barrierefreiheit gehen über die allgemeinen ergonomischen Anforderungen hinaus. Sie berücksichtigen grundsätzlich die Gruppe der Beschäftigten mit Behinderungen im Betrieb mit deren weitestreichenden Bedürfnissen an eine barrierefreie Arbeitsstätte mit entsprechend gestalteten Arbeitsplätzen. Orientierung, was das bedeuten kann, geben die Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR) V3a.2 „Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten“ oder die Informationen der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG), „Barrierefreie Arbeitsstätten planen und gestalten“, 2015. Hier werden zum Beispiel die wesentlichen Prinzipien der Barrierefreiheit verwendet:

- das „Zwei-Kanal-Prinzip“, wonach die gestaltete Umwelt auf zwei Arten ergonomisch erreichbar und nutzbar sein muss (Beispiel: für Menschen, die Türen nicht mit der Hand öffnen können, werden alternativ automatische Öffnungssysteme mit Bewegungsmelder geschaffen; oder wenn nur eine Treppe, aber keine Rampe beim Eingang vorhanden ist, dann wird ein Hublift angebaut),
- das „Zwei-Sinne-Prinzip“, wonach die gestaltete Umwelt auf zwei Arten ergonomisch gut wahrnehmbar und erkennbar sein muss. Informationen müssen nach dem Zwei-Sinne-Prinzip für mindestens zwei der drei Sinne Sehen, Hören und Fühlen zugänglich sein (Beispiel: das akustische Signal der Türklingel oder eines Anrufers wird gleichzeitig durch ein visuelles Signal wie ein Blinklicht angezeigt).

---

*Hinweis: Nur die Bereiche der Arbeitsstätte, zu denen die Menschen mit Behinderung Zugang haben, sind barrierefrei zu gestalten. Die Maßnahmen der barrierefreien Gestaltung hängen von den Erfordernissen der Beschäftigten mit Behinderung ab. Dennoch nutzen viele Unternehmen die Synergieeffekte gerne, die beispielsweise barrierefreie Zugänge haben. Kunden, Kollegen oder Zulieferer nehmen sehr gerne die Vorzüge in Anspruch.*

---

Neben der Barrierefreiheit ist eine weitere wichtige Voraussetzung, um Menschen mit Behinderungen einzustellen oder auszubilden, die Einrichtung von geeigneten Arbeitsplätzen mit den notwendigen technischen Hilfsmitteln. Hierbei werden die Arbeitgeber unterstützt: Sie können sich einerseits beraten lassen, was bleiben kann und was wie geändert werden muss. Und sie erhalten für alle behinderungsgerechten Anpassungen der Arbeits- und Ausbildungsplätze Darlehen und Zuschüsse. Manche Veränderungen werden sogar in voller Höhe gefördert. Auch wenn neue Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen einschließlich der Ausstattung geschaffen werden müssen, stehen den Arbeitgebern weitere Zuschüsse und Darlehen zu. Gleiches gilt für Ausbildungsplätze, die längerfristig schwerbehinderten Menschen vorbehalten sind: Der Zuschuss oder das Darlehen kann bis zur vollen Höhe der notwendigen Investitionskosten geleistet werden. Um zu erfahren, welche baulichen Maßnahmen, wie zum Beispiel geeignete Rampen für Rollstuhlfahrerinnen und –fahrer oder welche Anschaffungen technischer Hilfsmittel, wie zum Beispiel Großbildschirme für Sehgeschädigte gefördert werden, fragen die Arbeitgeber bei den Integrationsämtern, Arbeitsagenturen, Jobcentern oder Rehabilitationsträgern nach. Bei der Einrichtung der Arbeitsplätze beraten die besonders geschulten technischen Berater der Agenturen für Arbeit und Integrationsämter.

Im Jahr 2013 haben die Integrationsämter insgesamt 31,4 Millionen Euro an die Arbeitgeber nur für die behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen gezahlt. Damit konnten insgesamt 9.678 Arbeits- und Ausbildungsplätze behinderungsgerecht gestaltet werden (Jahresbericht der Integrationsämter 2014, S. 25).