



Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsstätten

Einführung

Unternehmen sind grundsätzlich nicht gesetzlich verpflichtet, barrierefrei zu bauen. Nach den Landesbauordnungen sind private Unternehmen aber dann zum barrierefreien Bauen verpflichtet, wenn es sich um öffentlich zugängliche Gebäude handelt, wie Bahnhöfe, Flugplätze, Sportarenen. Sobald ein Arbeitgeber aber Menschen mit Behinderungen beschäftigt, richtet er die Bereiche der Arbeitsstätte so ein, dass die besonderen Belange dieser Beschäftigten im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheitsschutz berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere für die barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie von zugehörigen Türen, Verkehrswegen, Fluchtwegen, Notausgängen, Treppen, Orientierungssystemen, Waschgelegenheiten und Toilettenräumen (vgl. § 3a ArbStättV). Allerdings muss der Arbeitgeber nur die Bereiche der Arbeitsstätte, zu denen die Menschen mit Behinderung Zugang haben, barrierefrei gestalten. Die Maßnahmen der barrierefreien Gestaltung hängen von den Erfordernissen der Beschäftigten mit Behinderung ab (zu den Barriere-Arten s.o.).



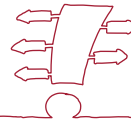
Vorteile für das Unternehmen

Die barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten schafft die Voraussetzung, dass Menschen mit Behinderungen und Einschränkungen überhaupt am Arbeitsleben teilhaben und die Betriebe von ihren Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten profitieren können. Die Unternehmen verschaffen sich dadurch auch eine breitere Basis für ihre Fachkräftesicherung.



Kernbotschaft / Zusammenfassung

Sobald ein Betrieb Beschäftigte mit Behinderungen einstellt, ist er gesetzlich dazu verpflichtet, eine der Behinderung entsprechende Barrierefreiheit herzustellen. Damit schafft er die Rahmenbedingungen, dass die Beschäftigten mit Behinderung überhaupt einen Arbeitsplatz einnehmen und ihre Potenziale entfalten können.



Prozessablauf / Vorgehensweise

In Kooperation mit einem technischen Berater des Integrationsamtes oder der Agentur für Arbeit können sämtliche möglichen Barrieren analysiert werden. Dementsprechend können dann die Arbeitsplätze an die individuellen Erfordernisse der Beschäftigten mit Behinderungen angepasst werden. Für die notwendigen Veränderungen und für den Einsatz von technischen Hilfsmitteln können Fördermittel beantragt werden. Zusätzlich ist es hilfreich dabei, wenn das Unternehmen seine Beschäftigten mit einbezieht:

- Die Beschäftigten werden dazu ermuntert, Barrieren im Arbeitsalltag zu melden.
- Die Führungskräfte werden geschult, in den jeweiligen Mitarbeitergesprächen über behinderungsbedingte Belange zu sprechen.
- Bei allen organisatorischen und baulichen Veränderungen werden die Belange der Beschäftigten mit Behinderungen systematisch berücksichtigt. Dazu werden sie bzw. die Schwerbehindertenvertretung an der Planung beteiligt.
- Bei Broschüren, Katalogen und sonstigen gedruckten Unternehmensinformationen weist der Betrieb auf (fehlende) Barrierefreiheit der Einrichtungen hin, zum Beispiel anhand einfacher Piktogramme.