



Unternehmensbeispiel DHL Global Forwarding GmbH

Arbeitsplatzgestaltung eines Abteilungsleiters mit starker Sehbehinderung

Die DHL Global Forwarding GmbH gehört zur Deutschen Post DHL Group. Ein dort beschäftigter Abteilungsleiter für den Bereich Seefracht Import hat eine Sehbehinderung: Seine Sehfähigkeit auf dem linken Auge beträgt drei Prozent und auf dem rechten Auge 50 Prozent. Der Mitarbeiter kann optische Informationen (Schrift, Symbole usw.) nur eingeschränkt wahrnehmen. Bei einer betriebsärztlichen Untersuchung wurde die Notwendigkeit einer sehbehinderungsgerechten Arbeitsplatzgestaltung festgestellt. Zudem hat er ein organisches Nervenleiden mit Gleichgewichtsstörungen. Der Mann hat einen Grad der Behinderung von 60. Der Abteilungsleiter arbeitet an einem Bildschirmarbeitsplatz in einem Büro und bearbeitet dort die EDV-gestützte Auftragserfassung, führt Ertragskontrollen durch, überwacht Kreditlimits und ist zuständig für die Korrespondenz mit den Kunden. Zum Ausgleich der Sehbehinderung wurde eine spezielle Software installiert, die die Inhalte auf einem 27,5 Zoll Flachbild- bzw. Großbildschirm vergrößert und kontrastreicher darstellen kann. Bei der Installation der Vergrößerungssoftware mussten die besonderen Bestimmungen und Vorschriften des Unternehmens berücksichtigt werden, um die Sicherheit der Daten und des Netzwerks zu gewährleisten. Neben der Software und dem Großbildschirm wurde dem Abteilungsleiter auch eine Großschrift-Kontrast-Tastatur zur Verfügung gestellt. Zur Vergrößerung von Schriftstücken in Papierformat nutzt er ein Handkamera-Lesegerät, das er auch zu Besprechungen mitnehmen kann, sowie ein mobiles Bildschirmlesegerät. Welche Hilfsmittel für diesen Arbeitsplatz sinnvoll sind, hat der regionale Integrationsfachdienst für blinde und sehbehinderte Menschen festgestellt. Die eigentliche Bereitstellung, Inbetriebnahme und Unterweisung erfolgte dann durch den Hersteller der Hilfsmittel. Durch diese Arbeitsplatzgestaltung kann der Abteilungsleiter seine Tätigkeiten selbstständig ausüben. Das Integrationsamt hat die Arbeitsplatzgestaltung zur Hälfte finanziell gefördert. REHADAT-GutePraxis, <http://rehadat.link/dhl>



Unterstützung und Hilfe

Bei Fragen helfen die technischen Berater der Arbeitsagenturen und der Integrationsämter.



Recht und Gesetz

Sobald ein Betrieb Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen mit Behinderungen beschäftigt, ist er gesetzlich dazu verpflichtet, eine der Behinderung entsprechende Barrierefreiheit herzustellen (nach § 3 Abs. 2 der Arbeitsstättenverordnung). Im Paragraph 4 des Gesetzes zur Gleichstellung behinderter Menschen (Behindertengleichstellungsgesetz – BGG) – heißt es dazu: „Barrierefrei sind bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung, akustische und visuelle Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für behinderte Menschen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.“



Weitere Informationen:



REHADAT

- Lexikon talentplus zu Barrierefreiheit: <http://rehadat.link/lexikonbf>
- Lexikon talentplus zum Behindertengleichstellungsgesetz (Kernstück: Barrierefreiheit): <http://rehadat.link/lexikonbgg>