

Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten – rechtliche Anforderungen an Unternehmen

Überblick

Die Arbeitsstättenverordnung fordert, alle Bereiche von Unternehmen barrierefrei zu gestalten, in denen Menschen mit Behinderungen beschäftigt bzw. die für diese Menschen zugänglich sind. Die ASR V3a.2 und die DGUV Informationen 215-111 sowie 215-112 konkretisieren die Anforderungen. Welche Maßnahmen im Einzelfall notwendig sind, ergibt sich aus der Gefährdungsbeurteilung. Der Beitrag zeigt, wann Sie im Unternehmen Bereiche barrierefrei gestalten müssen und welche Kriterien dabei gelten.

Barrierefreiheit: Die Verpflichtungen für Unternehmer

Beschäftigte mit körperlichen oder kognitiven Einschränkungen können ihre Fähigkeiten in den Beruf einbringen wie jeder andere Beschäftigte. Mit barrierefreien Arbeitsplätzen sorgen Sie dafür, dass dabei die gesundheitliche Einschränkung keine große Rolle spielen muss, sondern dass Unternehmen diese Mitarbeiter ihrer beruflichen Qualifikation entsprechend einsetzen können.

Dabei gilt: Arbeitgeber sind grundsätzlich verpflichtet, eine sichere Umgebung für alle Beschäftigten zu schaffen. Arbeitsstätten müssen so eingerichtet und betrieben werden, dass auch die besonderen Belange der dort beschäftigten Menschen mit Behinderungen berücksichtigt werden. Das fordert die Arbeitsstättenverordnung im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheitsschutz (§ 3a Abs. 2). Dies gilt speziell für die barrierefreie Gestaltung von

- Arbeitsplätzen,
- Sanitär-, Pausen- und Bereitschaftsräumen,
- Kantinen,
- Erste-Hilfe-Räumen,
- Unterkünften
- sowie zugehörigen Türen, Verkehrs- und Fluchtwegen, Notausgängen, Treppen und Orientierungssystemen, die von den Beschäftigten mit Behinderungen benutzt werden.

Die Technische Regel für Arbeitsstätten **ASR V3a.2** konkretisiert diese Vorgaben der Arbeitsstättenverordnung. Wenn sich Arbeitgeber an Technische Regeln halten, können sie davon ausgehen, dass sie damit die Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung erfüllen. Sie können auch andere Lösungen nutzen, allerdings müssen sie dann nachweisen können, dass damit mindestens die gleiche Sicherheit und der gleiche Gesundheitsschutz für die Beschäftigten erreicht werden.

Die Anhänge der ASR V3a.2 ergänzen die folgenden Technischen Regeln um Anforderungen an eine barrierefreie Gestaltung:

- ASR A1.3 „Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung“
- ASR A1.6 „Fenster, Oberlichter, lichtdurchlässige Wände“
- ASR A1.7 „Türen und Tore“
- ASR A1.8 „Verkehrswege“
- ASR A2.3 „Fluchtwege und Notausgänge, Flucht- und Rettungsplan“
- ASR A3.4/7 „Sicherheitsbeleuchtung, optische Sicherheitsleitsysteme“
- ASR A4.4 „Unterkünfte“

Dabei geht es vor allem um Arbeitsbedingungen für Rollstuhlnutzer, Menschen mit Seh- und Hörbehinderung sowie Menschen mit verringerten Körperkräften und Kleinwüchsige.

Noch in Arbeit (Stand September 2017) sind Ergänzungen zu den Arbeitsstättenregeln:

- ASR A1.2 „Raumabmessungen und Bewegungsflächen“
- ASR A4.1 „Sanitärräume“
- ASR A4.3 „Erste-Hilfe-Räume, Mittel und Einrichtungen zur Ersten Hilfe“

Weitere Details liefern die aktuellen DGUV Informationen zum Thema „Barrierefreie Arbeitsgestaltung“ 215-111 (Grundlagen) und 215-112 (Grundsätzliche Anforderungen).

Kurz erklärt: Behinderung aus rechtlicher Sicht

Anders als öffentliche Gebäude, die grundsätzlich barrierefrei gestaltet werden müssen, gelten die Anforderungen in Unternehmen nur für Bereiche, die tatsächlich von Menschen mit Behinderungen genutzt werden. Doch was ist eine Behinderung?

- Menschen gelten als behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate vom typischen Zustand für das Lebensalter abweicht und wenn daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.
- Wenn solche Beeinträchtigungen zu erwarten sind, gelten Menschen als von Behinderung bedroht.
- Als schwerbehindert gelten Menschen, wenn Sie einen Grad der Behinderung von 50 aufweisen.
- Gleichgestellte behinderte Menschen haben einen Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens von 30 und können ohne die Gleichstellung keinen geeigneten Arbeitsplatz erlangen oder behalten.

So definiert § 2 Buch IX Sozialgesetzbuch die Behinderung. Damit betroffene Mitarbeiter die Förderung nach SGB in Anspruch nehmen können, müssen sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung an einem Arbeitsplatz im Geltungsbereich dieses Gesetzbuchs haben.

Als Behinderungen gelten u.a.:

- eine Gehbehinderung
- eine Lähmung, die die Benutzung einer Gehhilfe oder eines Rollstuhls erforderlich macht
- Kleinwüchsigkeit,
- eine starke Seheinschränkung, die sich mit üblichen Sehhilfen wie Brillen bzw. Kontaktlinsen nicht oder nur unzureichend kompensieren lässt
- Schwerhörigkeit
- erhebliche Krafteinbußen durch Muskelerkrankungen

Die Fünf-Prozent-Quote

Seit einigen Jahren müssen private und öffentliche Arbeitgeber, die mindestens 20 Beschäftigte haben, 5 % ihrer Arbeitsplätze mit Menschen mit Behinderung besetzen. Erfüllen sie diese Quote nicht, müssen sie eine Ausgleichsabgabe zahlen, die pro unbesetzten Pflichtarbeitsplatz zwischen 115 und 290 € im Monat beträgt. Viele Unternehmen scheuen den (vermeintlichen) Aufwand, der sich bei der Beschäftigung behinderter Mitarbeiter ergibt und zahlen zähneknirschend die Abgabe.

Empfehlung: Statt die Ausgleichsabgabe nach § 77 SGB IX zu zahlen, lohnt es sich, dieses Geld in eine barrierefreie Ausstattung eines Arbeitsplatzes zu investieren. Damit sparen Unternehmen nicht nur die Abgabe, sondern können auch noch auf staatliche Hilfen zugreifen, z.B. den Eingliederungszuschuss von bis zu 50 % des Arbeitsentgelts für ein Jahr. Außerdem können Unternehmen Zuschüsse für Ausbildung, für Arbeitshilfen im Betrieb oder für Probebeschäftigungen erhalten.

Ein klein wenig Statistik: angeborene und erworbene Behinderungen

Die Statistik zeigt, dass nur etwa 5 % der Behinderungen angeboren sind, und auch Unfälle machen nur einen kleinen Teil der Fälle aus. Das zeigt die Grafik am Beispiel der Schwerbehinderungen. Der weitaus größte Teil von Behinderungen entwickelt sich im Lauf des Lebens durch Krankheiten.

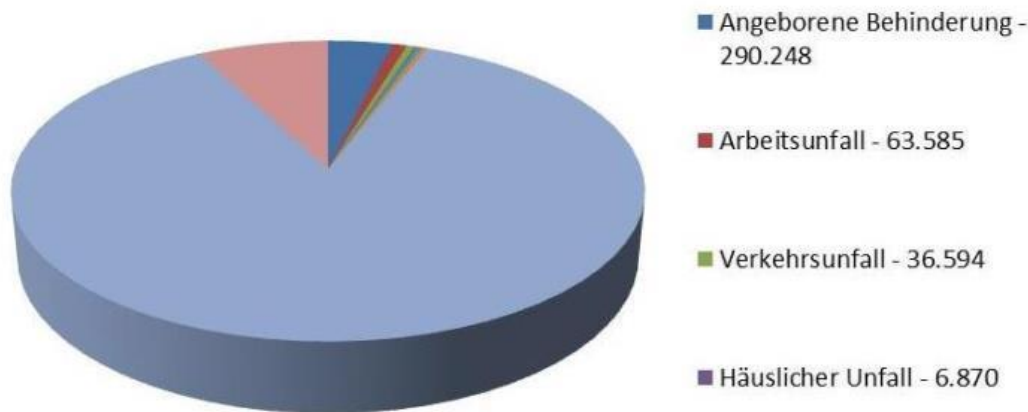


Abb. 1: Ursachen von Schwerbehinderungen, Deutschland 2015 (Bildquelle: Destatis)

Das heißt angesichts der demografischen Entwicklung in den meisten Unternehmen auch: Mit dem steigenden Durchschnittsalter der Belegschaft wächst die Wahrscheinlichkeit, dass Mitarbeiter nach Erkrankungen mit Handicaps an ihren Arbeitsplatz zurückkehren.

Die Vorteile für Unternehmen

Unternehmen sind nicht nur rechtlich auf der sicheren Seite, wenn sie barrierefreie Arbeitsplätze einrichten. Der kleine Ausflug in die Statistik der angeborenen und erworbenen Behinderungen zeigt: In Zeiten, in denen Fachkräfte dringend gesucht werden, sind Unternehmen gut beraten, sich mit barrierefreien Arbeitsplätzen auf die Beschäftigung behinderter oder leistungsgewandelter Mitarbeiter einzustellen.

Sie erarbeiten sich damit auch weitere unternehmerische Vorteile, denn

- Mitarbeiter, für die sich das Unternehmen engagiert, sind in aller Regel besonders loyal und nutzen ihre Chance, trotz Einschränkungen einer Erwerbstätigkeit nachzugehen,
- betriebliche Prozesse laufen in einer ergonomisch gestalteten Umgebung reibungsloser,
- Abläufe können flexibler organisiert werden, wenn Mitarbeiter unabhängig von möglichen Einschränkungen eingesetzt werden können,
- die Gefahr von Unfällen und Störungen wird minimiert,
- Belastungen und Beanspruchungen werden reduziert und damit die Leistungsfähigkeit aller Mitarbeiter gesteigert.

Grundsätzliche Anforderungen an barrierefreie Arbeitsplätze

Damit barrierefreie Arbeitsplätze ihren Zweck erfüllen, müssen sie eine Reihe von Anforderungen erfüllen. Zu berücksichtigen sind u.a. ergonomische Aspekte sowie die Tatsache, dass Menschen mit Behinderungen in bestimmten Situationen stärker gefährdet sein können als nicht behinderte Beschäftigte, weil sie z.B. leichter stürzen könnten oder Warnsignale nicht gut hören. Deshalb sind Fragen der Arbeitssicherheit und des Verhaltens in Notfällen, z.B. durch Gestaltung von Fluchtwegen, bei einer barrierefreien Gestaltung der Arbeitswelt besonders wichtig.

Vier grundlegende Regeln für die barrierefreie Gestaltung

1. **mit technischen Lösungen starten:** Arbeiten Sie auch hier mit dem bekannten TOP-Prinzip aus dem Arbeitsschutz. An erster Stelle stehen technische Lösungen (also z.B. die Rampe für Rollstuhlfahrer). Erst wenn diese nicht den gewünschten Erfolg bringen, sind organisatorische oder personenbezogene Maßnahmen angezeigt. Was konkret erforderlich ist, hängt vom individuellen Einzelfall ab.
2. **Informationen zum Einzelfall sammeln:** Welche Schwierigkeiten ein Rollstuhlfahrer hat, um an den Arbeitsplatz zu gelangen, liegt auf der Hand. Doch das ist nicht immer so offensichtlich. Sammeln Sie daher möglichst umfassende Informationen über Behinderungen und ihre Auswirkung auf Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Suchen Sie dazu im ersten Schritt das Gespräch mit dem Beschäftigten selbst. Weitere Informationsquellen sind die Schwerbehindertenvertretung, das Betriebliche Eingliederungsmanagement, die Gefährdungsbeurteilung sowie die Fachkraft für Arbeitssicherheit oder der Betriebsarzt.

Empfehlung: Mitarbeiter, die im Kalenderjahr länger als sechs Wochen krankheitsbedingt ausfallen, haben Anspruch auf ein Betriebliches Eingliederungsmanagement. Damit soll den Erkrankten der Einstieg in den Berufsalltag erleichtert werden. Beachten Sie jedoch, dass dieses BEM für die Beschäftigten freiwillig ist und erst nach sehr langer Krankheit startet. Da dabei mehrere Akteure beteiligt sind, wird es von den Betroffenen mitunter auch als unangenehm empfunden und abgelehnt. Ein „BEM light“ kann als betriebsinternes Frühwarnsystem bessere Dienste leisten: Machen Sie es sich zur Gewohnheit, dass Führungskräfte sich grundsätzlich Zeit für ein kurzes Gespräch mit Mitarbeitern nehmen, die nach einer Krankheit wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren. Das persönliche Gespräch stärkt das Vertrauensverhältnis, und es wird schneller deutlich, ob sich an der gesundheitlichen Situation des Mitarbeiters etwas ändert.

3. **Zwei-Sinne-Prinzip nutzen:** Speziell bei Einschränkungen in der Seh- und Hörfähigkeit sollte das Zwei-Sinne-Prinzip genutzt werden. Dabei wird eine nicht mehr ausreichend vorhandene Sinnesfähigkeit ausgeglichen, indem auch der andere Sinn angesprochen wird. Das kennen wir aus dem Alltag: Fußgängerampeln piepen durchdringend, wenn die Ampel umspringt – das optische wird durch ein akustisches Signal ergänzt.
4. **barrierefrei bauen:** Für Menschen mit eingeschränkten motorischen Fähigkeiten fordert der Gesetzgeber barrierefrei gestaltete alternative Maßnahmen. Das heißt z. B., dass zusätzlich zur Treppe eine Rampe oder ein Aufzug erforderlich sein kann oder dass sich Türen nicht nur mechanisch mit Türklinken, sondern zusätzlich elektromechanisch mit Tastern oder durch Näherungsschalter öffnen lassen.

Hinweis: Bereiche von Unternehmen, die öffentlich zugänglich sind, z.B. Verkaufs- oder Beratungsräume, müssen barrierefrei gestaltet sein, auch wenn hier keine behinderten Mitarbeiter beschäftigt sind.

Beispiele für Gefährdungen

Beispiel 1: Hindernisse auf den innerbetrieblichen Verkehrswegen oder/und am Arbeitsplatz, unzureichende Breite, ungeeignete Bodenbeläge, fehlende Rampen.

Folge: Stürzen/Umkippen von Mitarbeitern, die auf eine Gehhilfe oder einen Rollstuhl angewiesen sind; psychische Belastung, da Mitarbeiter mit Gehbehinderung den Arbeitsalltag ohne Hilfe nicht bewältigen können.

Beispiel 2: mangelhafte oder der Behinderung nicht angepasste Kennzeichnung von z.B. Verkehrswegen, Gefahrenstellen oder Gefahrstoffen im Betrieb.

Folge: Orientierungslosigkeit; Unfälle aller Art, weil Gefahren nicht erkannt werden.

Beispiel 3: keine barrierefreie Gestaltung der Flucht- und Rettungswege.

Folge: Mitarbeiter mit Behinderungen können sich im Notfall nicht rechtzeitig in Sicherheit bringen.

Beispiel 4: fehlende oder unzureichend ausgestattete Sanitäreinrichtungen (Behindertentoiletten).

Folge: psychische Belastung der Mitarbeiter; Unfälle z.B. durch Stürze.

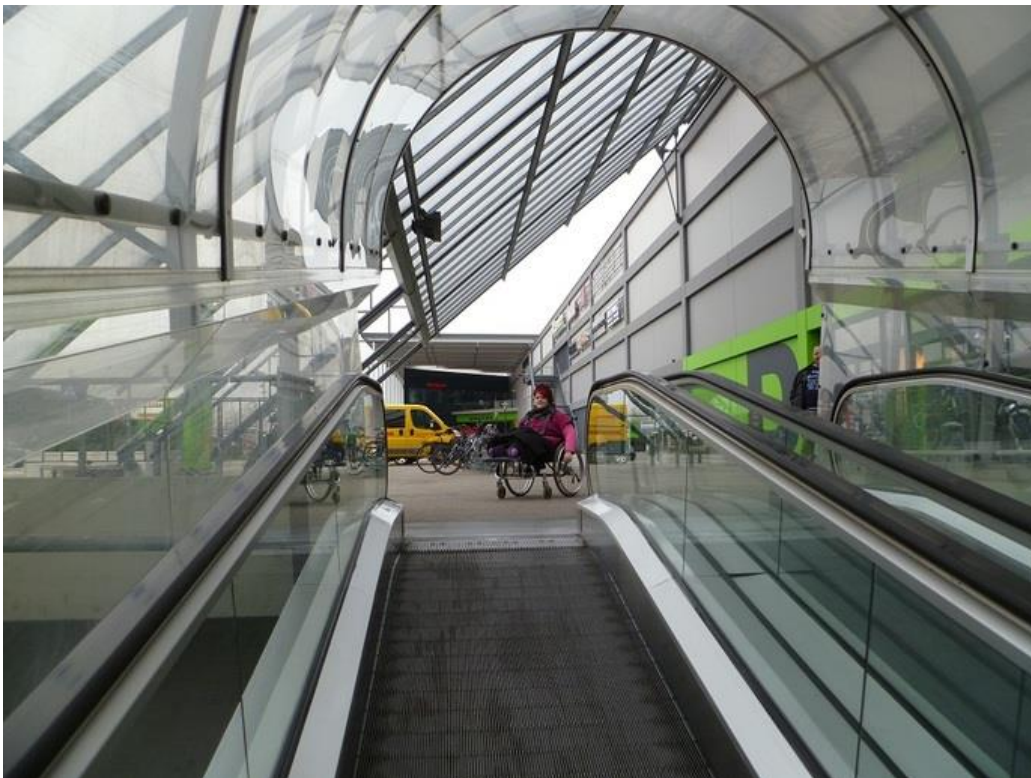


Abb. 2: Beispiel Barrierefreiheit

Sieben Kontrollfragen für die barrierefreie Gestaltung

Wie schon erwähnt: Auch wenn von einer barrierefreien Gestaltung letztlich alle profitieren – vorgeschrieben ist sie zunächst für Bereiche, in denen tatsächlich Mitarbeiter mit Behinderungen beschäftigt werden. Zum Einstieg in die Planung und zur Kontrolle in regelmäßigen Abständen sollten Sie deshalb folgende Fragen beantworten:

1. Sind bei Ihnen Menschen mit Behinderungen beschäftigt?
2. Haben Sie die Auswirkungen der Behinderungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung ermittelt?
3. Haben Sie die Bereiche barrierefrei gestaltet, zu denen Beschäftigte mit Behinderungen Zugang haben müssen?
4. Beschäftigt Ihr Unternehmen über schwerbehinderte Beschäftigte hinaus auch Beschäftigte, bei denen der Grad der Behinderung unter 50 liegt oder die keine Feststellung einer Behinderung beantragt haben? Werden deren Bedürfnisse ausreichend berücksichtigt?
5. Bestimmen die individuellen Bedürfnisse der behinderten Mitarbeiter die Maßnahmen zur barrierefreien Gestaltung und starten Sie dabei vorrangig mit technischen Maßnahmen?
6. Nutzen Sie organisatorische oder personenbezogene Maßnahmen, sofern eine barrierefreie Gestaltung mit unverhältnismäßigem Aufwand verbunden wäre?
7. Setzen Sie gezielt das Zwei-Sinne-Prinzip ein, um bei Beschäftigten nicht ausreichend vorhandene Sinne auszugleichen?
8. Sorgen Sie dafür, dass nicht ausreichende motorische Fähigkeiten durch barrierefreie Gestaltung ausgeglichen werden?

Diese Bereiche müssen Sie berücksichtigen

Barrierefrei ist eine Arbeitsstätte, wenn Beschäftigte mit Behinderungen folgende Orte in der üblichen Weise sowie ohne besondere Erschwernisse und ohne fremde Hilfe erreichen und nutzen können:

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

Empfehlung: Für bauliche Maßnahmen können Sie Unterstützung durch die Integrationsämter in Anspruch nehmen, wenn diese Maßnahmen die Beschäftigung Schwerbehinderter ermöglichen oder erleichtern. Ansprechpartner finden Sie unter www.integrationsaemter.de.