– Fachbeitrag D23-2016 –

21.06.2016

Barrierefreiheit in der Arbeitswelt[1]

Zusammenfassung der Online-Diskussion im moderierten „Forum Fragen – Meinungen – Antworten zum Rehabilitations- und Teilhaberecht“ (16. Februar bis 11. März 2016)

Von Nikola Hahn, Deutsche Vereinigung für Rehabilitation, Heidelberg

Vom 16. Februar bis 11. März 2016 widmete sich die moderierte Online-Diskussion im Forum „Fragen – Meinungen – Antworten zum Rehabilitations- und Teilhaberecht“ (FMA) dem Thema „Barrierefreiheit in der Arbeitswelt“ . Unter Beteiligung von Expertinnen und Experten erörterten die Teilnehmenden Probleme und Lösungsansätze für einen Abbau von Barrieren im Arbeitsleben. Dabei beschränkten sie sich nicht auf klassische Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben, deren praktische Umsetzung und Finanzierung, sondern hoben die Bedeutung von Flexibilität und Kommunikation für eine behinderungsgerechte Gestaltung hervor. Zur Diskussion stand auch die Einrichtung einer Ombudsstelle für Barrierefreiheit.

Der vorliegende Beitrag gibt die Diskussion in ihren Grundzügen wieder, macht inhaltliche Schwerpunkte deutlich und fasst Impulse für die zukünftige Ausgestaltung der Barrierefreiheit im Kontext von Ausbildung, Studium und Beruf zusammen.

Folgende Expertinnen und Experten begleiteten die Diskussion:

- Prof. Franz Josef Düwell, Vorsitzender Richter a. D. am Bundesarbeitsgericht und Honorarprofessor an der Universität Konstanz;
- Dr. Björn Fisseler, Institut für Psychologie der FernUniversität in Hagen;
- Maria Klink, stv. Geschäftsführerin des Berufsförderungswerks Frankfurt am Main, in Vertretung des UnternehmensForums e. V.
- Klemens Kruse, Jurist und Geschäftsführer des Bundeskompetenzzentrums Barrierefreiheit e. V.;

[1] Dieser Beitrag wurde unter www.reha-recht.de als Fachbeitrag D23-2016 in der Kategorie D: Konzepte und Politik veröffentlicht; Zitiervorschlag: Hahn: Barrierefreiheit in der Arbeitswelt – Zusammenfassung der Online-Diskussion im moderierten „Forum Fragen – Meinungen – Antworten zum Rehabilitations- und Teilhaberecht“ (16. Februar bis 11. März 2016); Beitrag D23-2016 unter www.reha-recht.de; 21.06.2016.

- Kerstin Roth, Standortleitung Integrationsfachdienst Rhein-Main „Perspektiven e. V.“ in Bad Homburg
- Dr. Martin Theben, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht und
- Dirk Werner und Christoph Metzler, Kompetenzfeld Berufliche Qualifizierung und Fachkräfte, Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Einleitend wiesen Diskussionsteilnehmer darauf hin, dass in der Praxis häufig nicht unterschieden werde, ob mit Barrierefreiheit eine individuelle oder allgemeingültige Beseitigung von Barrieren gemeint ist. Die Begriffsklärung bildete einen ersten Schritt und eine notwendige Grundlage für den weiteren Austausch:

„Ich verstehe unter einer behinderungsgerechten Gestaltung eine individuelle Gestaltung, die auf die Bedarfe eines konkreten Beschäftigten eingeht. Um ein Beispiel zu geben: eine Toilette wird so umgebaut, dass sie auch von einer Kollegin / einem Kollegen mit dem Rollstuhl genutzt werden kann. Eine barrierefreie Gestaltung ist eine allgemeine Gestaltung, bei der der Nutzerkreis nicht von vornherein feststeht. Um im Beispiel zu bleiben: die Toilette wird nicht nur so gebaut, dass sie von der Kollegin / dem Kollegen mit dem Rollstuhl genutzt werden kann, sondern auch kontrastreich gestaltet usw. usf.“ (Klemens Kruse)

Im juristischen Gebrauch seien die Begriffe „Barrierefreiheit“ und „Zugänglichkeit“ in jeweils unterschiedliche Zusammenhänge eingebettet: In der amtlichen deutschen Übersetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) wird von „Zugänglichkeit“ gesprochen, während § 4 des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG) „Barrierefreiheit“ definiert und damit im Terminus mit der Schattenübersetzung der UN-BRK übereinstimme. Dabei schließe die Definition nach § 4 BGG, auf die durch andere Bestimmungen Bezug genommen werde, im Gegensatz zu Art. 9 UN-BRK individuelle, behinderungsgerechte Anpassungen gerade nicht automatisch mit ein. Vielmehr beschreibe sie im Sinne eines „universal design“ eine allgemeingültige Barrierefreiheit. Wichtig sei im konkreten Fall zu klären, was man mit dem jeweiligen Begriff meint.

Im Kontext von Barrierefreiheit in der Ausbildung stand zur Diskussion, ob ein Betrieb auch für Barrierefreiheit zu sorgen hat, wenn es um die Absolvierung eines Praktikums geht. Diese Frage rief ein besonderes Interesse hervor.

Auszubildende in Berufsförderungswerken können nach Einschätzung von Maria Klink, stv. Geschäftsführerin des Berufsförderungswerks Frankfurt am Main und rehapolitische Sprecherin des UnternehmensForums e.V.[2], davon ausgehen, dass sie mit der Suche eines geeigneten Praktikumsplatzes nicht allein gelassen werden:

[2] Das UnternehmensForum ist ein bundesweiter und branchenübergreifender Zusammenschluss von Unternehmen, die Menschen mit gesundheitlicher Einschränkung oder Behinderung beschäftigen wollen.

„Konzepte der Berufsförderungswerke sind auf spezifische Bedarfslagen ausgerichtet und unterstützen sowohl die behinderten Menschen als auch die Unternehmen bei Übergängen von Qualifizierung in Beschäftigung oder organisieren gezielt längere Qualifizierungsphasen in Unternehmen. Fördermöglichkeiten zu Arbeitsplatzanpassungen oder anderer zum Abbau von Barrieren notwendiger Interventionen werden bei Bedarf gemeinsam mit dem fördernden Reha-Träger ausgelotet.“ (Maria Klink)

Voraussetzung für gelingende Inklusion sei die Vernetzung aller am Prozess Beteiligten und die kreative Suche nach Lösungswegen anstatt das Aufzeigen von Problemen – ein Ansatz, der im Verlauf der Diskussion auch in anderen Detailfragen hervorgehoben wurde. Weiterführend wurde an dieser Stelle auch ein Hinweis auf die Aktionspläne[3] der Mitgliedsunternehmen des UnternehmensForums eingebracht, die viele Anregungen für solche ressourcenorientierten Ansätze gäben.

In Bezug auf den Umgang mit Zugangsbarrieren im Praktikum wurde betont, dass laut Arbeitsstättenverordnung bei der Beschäftigung einer Praktikantin oder eines Praktikanten mit Behinderung deren bzw. dessen besondere Belange zu berücksichtigen sind:

„Die Arbeitsstättenverordnung (…) gilt für alle Arbeitsstätten, egal ob Praktikanten beschäftigt werden oder nicht. Soweit behinderte Praktikanten beschäftigt werden, sind besondere Vorkehrungen zur Barrierefreiheit zu treffen.“ (Prof. Franz Josef Düwell)

Die Gestaltung von behinderungsgerechten Arbeitsplätzen für Auszubildende, Praktikanten oder Arbeitnehmer mit Behinderung betreffe nicht nur den Arbeitsplatz selbst, sondern auch das Arbeitsumfeld:

„Als ‚Arbeitsumfeld‘ gelten hierbei entsprechend Einrichtungen wie z.B. Pausenräume, Ankleideräume, sanitäre Anlagen, Wege, etc. die von dem / der Mitarbeiter/in mit Behinderung genutzt werden können. Es ist damit also das weitere Umfeld um den konkreten Arbeitsplatz dieser Person herum gemeint.“ (Kerstin Roth)

Barrieren auf dem Weg zur Arbeit könne hingegen mit Leistungen zur Erreichung des Arbeitsplatzes begegnet werden. Zu welchen konkreten Maßnahmen ein Arbeitgeber bei der Einrichtung eines sog. leidensgerechten Arbeitsplatzes verpflichtet ist, hänge auch davon ab, was ihm wirtschaftlich und organisatorisch zumutbar sei.

Es bestand Einigkeit, dass Fragen der Umsetzung von Barrierefreiheit bzw. behinderungsgerechter Gestaltung kaum losgelöst von Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten behandelt werden können. Diese bildeten folglich einen weiteren Schwerpunkt der Diskussion.

---

[3] Aktionspläne von Mitgliedern des UnternehmensForums unter http://www.unternehmensforum.org/themen/inklusion.html.

Die Vertreterin des Bereichs Integrationsfachdienste wies darauf hin, dass in Abhängigkeit von den gesundheitlichen Beeinträchtigungen und dem Zeitpunkt ihres Auftretens eine Kostenbeteiligung von unterschiedlichen Stellen kommen könne:

- Handele es sich um eine neu eingetretene Behinderung oder um eine gravierende Verschlechterung einer bestehenden Erkrankung, sei in der Regel ein Rehabilitationsträger, etwa die Rentenversicherung oder die Agentur für Arbeit zuständig.
- Für den Ausgleich vorhandener behinderungsbedingter Einschränkungen im Arbeitsverhältnis sei das Integrationsamt zuständig, soweit es um schwerbehinderte oder gleichgestellte Beschäftigte geht.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer erhielten nicht nur finanzielle Leistungen, sondern auch Beratung zu Möglichkeiten der Arbeitsplatzgestaltung.

„Neben den ‚klassischen‘ Leistungen, die häufig über Rehabilitationsträger laufen können, gibt es aber eine Vielzahl an zusätzlichen Leistungen, die je nach Behinderungsgrundlage und Gestaltung der Arbeitstätigkeit helfen können, dass ein Arbeitsplatz keine Barrieren aufweist. Das können im Fall einer Ausbildung gezielte fachliche Nachhilfen sein, im Falle einer regulären Beschäftigung eine auf die Bedürfnisse der einzelnen Person abgestimmte Personaleinsatzplanung. Diese ‘weichen‘ Maßnahmen müssen vom Arbeitgeber teilweise alleine getragen werden, das Kosten-Nutzen-Verhältnis ist allerdings in der Regel positiv.“ (Christoph Metzler)

In der Auseinandersetzung mit der Frage, welche Anforderungen ein individuell gestalteter Arbeitsplatz für eine psychisch kranke Mitarbeiterin mit sich bringen könne, wurde betont, dass ein erster Schritt zu dieser Maßnahme stets darin bestehe, die konkreten Anforderungen wie auch das Fähigkeitsprofil im Einzelfall abzuklären. Grundsätzlich seien insbesondere für Mitarbeiter mit psychischen Erkrankungen folgende Aspekte im Arbeitsumfeld besonders zu beachten:

- Rückmeldungen zur geleisteten Arbeit;
- emotionale Einbindung bei Kollegen und Vorgesetzten;
- grundsätzliches Verständnis des Umfeldes für die jeweilige Erkrankung;
- langsames Heranführen an die Anforderungen (Unterstützungsmöglichkeiten für Arbeitgeber in dieser Phase);
- Einbindung betrieblicher Akteure (Betriebsarzt, Sozial- oder Psychologischer Dienst, Schwerbehindertenvertretung) im Vorfeld der Arbeitsaufnahme, alternativ Einbindung des Integrationsfachdienstes;
- ggf. und mit Zustimmung der Betroffenen oder des Betroffenen: Einbeziehung ambulanter Behandler.

„(…) es gibt diverse Aspekte für mögliche Aktivitäten (…); allen gemeinsam ist, ‚nicht über sondern mit‘ der Beschäftigten ist die erforderliche Leitlinie, Respekt, offene Kommunikation sowie Wertschätzung und Fehlertoleranz sind wichtige Basis für eine barrierefreie Umgebung. Dies gilt aber keineswegs nur für psychisch erkrankte Beschäftigte, aber für sie in ganz besonderer Weise, wenn man die Chance für eine erfolgreiche Beschäftigung eröffnen möchte.“ (Maria Klink)

Es kam auch zum Ausdruck, dass die betriebliche Schwerbehindertenvertretung (SBV) eine Schlüsselrolle bei der Vermittlung von Informationen und Lösungsmöglichkeiten zur Beseitigung von Barrieren einnehmen kann, insbesondere wenn sie intern aktiv, kompetent und „sichtbar“ sei.

Sofern die Arbeit der SBV auftretende Probleme zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht ausräumen könne, habe die oder der Betroffene das Recht, die behinderungsgerechte Beschäftigung als Arbeitnehmer beim Arbeitsgericht und als Beamter beim Verwaltungsgericht einzuklagen. Es wurde darauf verwiesen, dass nach § 63 SGB IX dieses in § 81 Abs. 4 SGB IX verankerte Recht auch ein Behindertenverband in einer Art Verbandsklage (Prozessstandschaft) für einen konkreten Beschäftigten gerichtlich geltend machen könne. Diese gesetzliche Möglichkeit entlaste den Einzelnen vom psychologischen Druck, einen Prozess gegen den Arbeitgeber bzw. Dienstherrn führen zu müssen.

An mögliche Konflikte knüpfte auch die Idee einer übergeordneten Ombudsstelle für Barrierefreiheit in der Arbeitswelt an. Dabei könnten Ombudsstellen kraft ihrer Autorität Arbeitgeber stärker als die im Betrieb gewählte SBV überzeugen. Dem positiven Echo auf diese Anregung folgte der Vorschlag, alternativ die SBV zu stärken. Diese beanstande in der Tat bislang nicht selten erfolglos die Verletzung von Bestimmungen zur Barrierefreiheit, habe aber keine Befugnis zur Durchsetzung.

„Schöner wäre es, die Schwerbehindertenvertretungen in der Durchsetzung der gesetzlichen Pflichten durch entsprechende Änderungen im SGB IX zu stärken.“ (juergen_b)

Auch im Kontext einer selbstständigen Erwerbstätigkeit kann das Thema Barrierefreiheit relevant werden, u.a. wenn es um die Zulassung von Vertragsärzten geht. § 103 Abs. 4 Satz 5 Nr. 8 SGB V, der zur Berücksichtigung der Belange von Menschen mit Behinderungen beim Zugang zur Versorgung verpflichtet, sei dabei eines von mehreren, kumulativ zu beachtenden Auswahlkriterien speziell für den Fall von Nachfolgeberwerbern von Vertragsärzten:

„Daraus lässt sich nicht zwingend eine rechtliche Verpflichtung zur Vorhaltung von barrierefreien Praxisräumen ableiten. Insbesondere dann nicht, wenn die Räume des Vorgängers nicht barrierefrei waren.“ (Dr. Martin Theben)

Zusammenfassend sprachen sich die Diskussionsteilnehmer immer wieder dafür aus, mögliche Barrieren in der Arbeitswelt in der konkreten Situation zu erfassen, den Austausch anzustreben und durch das persönliche Gespräch Bedarfe abzuklären und Be-

denken ggf. aus dem Weg zu räumen. Barrierefreiheit definiere sich gleichsam als ein „Abbau von Unsicherheiten“.

Damit bezogen sie sich fast ausschließlich auf eine behinderungsgerechte Anpassung von Arbeitsplätzen. Diese könne einfacher bestimmt werden, weil der konkrete Bedarf einer bestimmten Person leichter festzustellen sei. Eine barrierefreie Gestaltung hingegen müsse verallgemeinern und könne kaum einmal wirklich allen Menschen gerecht werden. Hierfür Standards zu schaffen sei ein fortschreitender Prozess:

„Es muss (…) konkret bestimmt werden, wann von einer barrierefreien Gestaltung gesprochen werden kann. Solche Standards sind unter Beteiligung von Menschen mit Behinderungen zu entwickeln. Sie ändern sich mit der gesellschaftlichen und technologischen Entwicklung.“ (Klemens Kruse)

Ihre Meinung zu diesem Fachbeitrag ist von großem Interesse für uns.
Wir freuen uns auf Ihren Kommentar auf www.reha-recht.de.