



**UK NRW**

Unfallkasse Nordrhein-Westfalen

**215-111**

## **DGUV Information 215-111**



### **Barrierefreie Arbeitsgestaltung**

Teil 1: Grundlagen

März 2015

## **Impressum**

Herausgeber:  
Deutsche Gesetzliche  
Unfallversicherung e.V. (DGUV)

Glinkastraße 40  
10117 Berlin  
Tel.: 030 288763800  
Fax: 030 288763808  
E-Mail: [info@dguv.de](mailto:info@dguv.de)  
Internet: [www.dguv.de](http://www.dguv.de)

Sachgebiet „Barrierefreie Arbeitsgestaltung“,  
Fachbereich „Verwaltung“ der DGUV.

An der Broschüre haben mitgewirkt:  
Herr Dipl.-Ing. Klaus Buhmann  
Herr Dipl.-Ing. Architekt Ulrich M. van Triel  
Herr Dipl.-Ing. Thomas Rüschemschmidt  
Frau Dipl.-Ing. Elke Lattmann

Layout & Gestaltung:  
Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV), Medienproduktion

Ausgabe: März 2015

DGUV Information 215-111  
zu beziehen bei Ihrem zuständigen Unfallversicherungsträger oder unter [www.dguv.de/publikationen](http://www.dguv.de/publikationen)

# Vorwort

Barrieren können das Leben schwer machen. Manche sind ganz konkret, wie der umgestürzte Baum, der uns den Weg versperrt. Andere sitzen als vorgefasste Meinungen in den Köpfen, unsichtbar aber hartnäckig. Das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung (UN-BRK) verfolgt das Ziel, all die Barrieren abzubauen, die Menschen mit Behinderung immer noch daran hindern, selbstbestimmt am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben. Nach der Ratifizierung dieses Übereinkommens hat die Bundesregierung im Jahre 2011 einen Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK verabschiedet.

Als erster Zweig der deutschen Sozialversicherung ist die gesetzliche Unfallversicherung dieser nationalen Vorlage gefolgt und hat auf der Ebene ihres Dachverbandes, der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV), einen eigenen Aktionsplan beschlossen. 73 Aktionen und Maßnahmen in fünf Handlungsfeldern – von der Bewusstseinsbildung bis zur Partizipation – haben wir uns vorgenommen. Dieses Engagement hat einen klaren Hintergrund: Die Inklusion von Menschen mit Behinderung ist nicht nur ein Menschenrecht, sie ist auch eine sozialpolitische Notwendigkeit. Der demografische Wandel bewirkt, dass die Belegschaften in Deutschland immer älter werden. Gleichzeitig wird die Gewinnung geeigneter Nachwuchs- und Fachkräfte immer schwieriger. In dieser Situation können wir es uns nicht leisten, auf Kompetenzen zu verzichten. Behinderung ist kein Defizit, sondern ein Element menschlicher und gesellschaftlicher Vielfalt.

Noch ist diese Botschaft nicht in allen Organisationen und Unternehmen angekommen. Aber die gesetzliche Unfallversicherung will ihren Teil dazu beitragen, bessere Rahmenbedingungen für die Verwirklichung einer inklusiven Bildungs- und Arbeitswelt zu schaffen. Der vorliegende Leitfaden „Barrierefreie Arbeitsgestaltung“ bietet dazu einen geeigneten Ratgeber für Führungspersonen und Fachleute. Er beschreibt, welche Anforderungen erfüllt werden müssen, um eine barrierefreie Gestaltung von Kindergärten, Schulen, Universitäten, öffentlichen Einrichtungen und Arbeitsstätten zu gewährleisten.

Der Leitfaden ist in vier Teile gegliedert. Dargelegt werden zunächst die gesetzlichen Grundlagen, es folgen die Gestaltungsprinzipien der Barrierefreiheit und die grundlegenden baulichen und ergonomischen Voraussetzungen. Alle privaten und öffentlichen Planer und Bauherren erhalten damit eine grundlegende Information und Beratung über die materiellen und organisatorischen Grundlagen gleichberechtigter Teilhabe.

Die Umsetzung der Barrierefreiheit ist ein zentrales Anliegen der UN-BRK. Mit diesem Leitfaden liefert die gesetzliche Unfallversicherung ein grundlegendes Instrument, um dieses Anliegen umzusetzen. Dabei sollten wir nicht vergessen: Der Wegfall von Barrieren ermöglicht nicht nur Menschen mit Behinderung eine bessere Partizipation, sondern allen Mitgliedern der Gesellschaft.



Dr. Joachim Breuer  
Hauptgeschäftsführer der DGUV

# Inhaltsverzeichnis

	Seite		Seite
<b>Vorwort</b> .....	<b>3</b>	2.4.4	DIN Fachbericht 124..... 46
<b>Einleitung</b> .....	<b>5</b>	2.4.5	DIN Fachbericht 131 ..... 47
<b>1 Wandel in der Behindertenpolitik</b> .....	<b>7</b>	<b>3 Anwendungsbereich</b> .....	<b>49</b>
1.1 UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) .....	8	3.1 Grundsätze des barrierefreien Gestaltungs-	49
1.2 Nationaler Aktionsplan.....	9	3.1.1 Öffentlich und nicht öffentlich zugängliche	51
1.3 DGUV-Aktionsplan.....	10	3.1.2 Barrierefrei - Behinderungsgerecht .....	54
<b>2 Gesetze, Vorschriften, Regeln</b> .....	<b>13</b>	3.1.3 Integration - Inklusion .....	56
2.1 Gesetzliche Grundlagen .....	13	3.1.4 Behinderungsarten .....	58
2.1.1 Grundgesetz .....	14	3.2 Gestaltungsprinzipien und Ergonomie .....	61
2.1.2 EU Gleichbehandlungsrichtlinie (2000/78/EG) .....	15	<b>4 Umsetzung</b> .....	<b>65</b>
2.1.3 Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) .....	17	4.1 Barrierefreiheit und Wirtschaftlichkeit .....	65
2.1.4 Behindertengleichstellungsgesetz (BGG).....	19	4.2 Vereinbarungen zur Barrierefreiheit .....	68
2.1.5 Landesgleichstellungsgesetze.....	20	4.3 Fördermaßnahmen und Beratungsstellen .....	71
2.1.6 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG).....	21	Anlage 1: DRV (Adressen).....	75
2.1.7 UN-Behindertenrechtskonvention - Artikel 9, 24	23	Anlage 2: Integrationsämter (Adressen) .....	76
und 27 .....	23	4.4 Praxisbeispiele (Rehadat).....	81
2.2 Arbeitsschutz.....	26		
2.3 Bauordnungsrecht .....	29		
2.3.1 Musterbauordnung und Landesbauordnungen .....	29		
2.3.2 Brandschutz allgemein.....	34		
2.3.3 Landesrecht-Denkmalerschutz .....	37		
2.4 Internationale und Nationale Standards .....	38		
2.4.1 ISO/IEC Guide 71 .....	39		
2.4.2 ISO/TR 22411.....	41		
2.4.3 Barrierefreies Bauen - DIN 18040.....	43		

# Einleitung

Alle Menschen mit und ohne Behinderung sollen einen weitestgehend barrierefreien Zugang zu ihrer Umwelt haben. Das bezieht sich sowohl auf Gebäude und deren Umgebung, als auch auf sämtliche weitere Gestaltungsfelder der Bildungs- und Arbeitswelt.

Die Bildungs- und Arbeitswelt muss dazu so gestaltet werden, dass auch Menschen mit körperlichen oder kognitiven Einschränkungen an ihr selbstbestimmt und ohne fremde Hilfe teilhaben können.

Zur Umsetzung dieses Leitgedankens der UN- Konvention über die Rechte der Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) hat die Bundesregierung einen Nationalen Aktionsplan auf den Weg gebracht, mit dem die Inklusion zukünftig systematisch vorangebracht werden soll.

Inklusion von Menschen mit Behinderung im allgemeinen Bildungssystem und im ersten Arbeitsmarkt ist nicht nur sozialpolitisch geboten, sondern aufgrund der demografischen Entwicklung beschäftigungspolitisch notwendig.

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) fühlt sich diesem Ziel verpflichtet und hat aus diesem Grund ebenfalls einen Aktionsplan mit den fünf Handlungsfeldern Bewusstseinsbildung, Barrierefreiheit, Partizipation, Individualisierung und Vielfalt, Lebensräume und Inklusion verabschiedet.

Die barrierefreie Gestaltung der Bildungs- und Arbeitswelt ist eine wichtige Grundlage, um die Vision „Gemeinsam Lernen und Arbeiten“ erreichen zu können. Hierzu ist es unabdingbar, bereits ab Beginn der Planung die Grundsätze der Barrierefreiheit zu berücksichtigen.

Dieser Anspruch gilt unabhängig davon, ob Menschen mit Behinderung schon heute oder künftig am Bildungs- und Arbeitsleben teilnehmen.

Der Leitfaden für die Grundsätze der barrierefreien Gestaltung in der Bildungs- und Arbeitswelt soll hierfür den Verantwortlichen in den Bildungseinrichtungen, in der Wirtschaft und in öffentlichen Einrichtungen Hilfestellung geben. Er wird aus vier Teilen bestehen:

- Im Teil 1: „Grundlagen“ werden die gesetzlichen und normativen Grundlagen der barrierefreien Gestaltung der Bildungs- und Arbeitswelt beschrieben.
- Im Teil 2: „Grundsätzliche Anforderungen“ wird auf die grundlegenden baulichen Anforderungen an eine barrierefreie Gestaltung der Bildungs- und Arbeitswelt eingegangen.
- Im Teil 3: „Branchenübergreifende Anforderungen“ wird auf die barrierefreie Gestaltung von Einrichtungen und deren Umgebung in der Bildungs- und Arbeitswelt, die in den meisten Bildungs- und Wirtschaftsbereichen unabhängig von der Branche vorhanden sind, eingegangen.
- Im Teil 4: „Branchenbezogene Anforderungen“ soll beschrieben werden, wie Arbeitsplätze in den verschiedenen Bereichen der Wirtschaft, bei öffentlichen Arbeitgebern und spezielle Räume und Einrichtungen des Bildungsbereiches weitgehend barrierefrei gestaltet werden können.

Neben den „üblichen“ sicherheitstechnischen und ergonomischen Anforderungen ist zu prüfen, welche Anforderungen aus Sicht der Barrierefreiheit zusätzlich berücksichtigt werden sollten. Dies ist auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels unserer Gesellschaft von großer Bedeutung.



# 1 Wandel in der Behindertenpolitik

Seit den neunziger Jahren wandelt sich die Behindertenpolitik in Deutschland erheblich. Nach mehrjährigen Beratungen wurde 1994 das Benachteiligungsverbot für Menschen mit Behinderung ins Grundgesetz eingefügt.

Mit dem Benachteiligungsverbot vollzieht sich bis heute ein Paradigmenwechsel:

- nicht mehr ausgrenzende öffentliche Fürsorge, sondern uneingeschränkte Teilhabe
- nicht mehr abwertendes Mitleid, sondern völlige Gleichstellung
- nicht mehr wohlmeinende Bevormundung, sondern das Recht auf Selbstbestimmung

## Allgemeines

Den aktuellen Stand dieses Wandels stellt das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung (UN-Behindertenrechtskonvention, UN-BRK) dar.

Leitgedanke der UN-BRK ist die Inklusion:

*„Wir wollen in einer Gesellschaft leben, in der alle Menschen mitmachen können.“<sup>1)</sup>*

1) Nationaler Aktionsplan Seite 3

Damit werden die Fähigkeiten der Menschen in den Vordergrund gestellt. Dazu wird die gebaute Umwelt so gestaltet, dass auch Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen diese ohne fremde Hilfe nutzen können.

Dass Menschen trotz ihrer Behinderung ihre Fähigkeiten ungehindert einsetzen können, ist z. B. durch barrierefreie bauliche Einrichtungen und Produkte erreichbar. Mindestanforderungen an die Barrierefreiheit sind in internationalen und nationalen Gesetzen, Vorschriften und Normen aufgezeigt.

## Nationale Aktivitäten

Mit einem Nationalen Aktionsplan fördert die Bundesregierung die Umsetzung der UN-BRK und den Leitgedanken der Inklusion.

Der Aktionsplan der DGUV zur Umsetzung der UN-BRK überträgt den Ansatz des Nationalen Aktionsplanes auf die Aufgabenbereiche Prävention und Rehabilitation der gesetzlichen Unfallversicherungsträger. Entsprechend den Erfahrungen mit der

Anpassung von Arbeitsplätzen, die in der gesetzlichen Unfallversicherung immer wieder gemacht werden, spielt im DGUV-Aktionsplan die Barrierefreiheit eine wichtige Rolle.

Dieser Leitfaden „Barrierefreie Arbeitsgestaltung“ zeigt auf, dass barrierefreie Bildungs- und Arbeitsstätten eine wesentliche Grundlage für eine erfolgreiche Inklusion darstellen.



In den folgenden Angaben finden Sie weitere wertvolle Hinweise zu diesem Themenbereich.

### Folgende Kapitel sind zu berücksichtigen:

- Kapitel 1.1 **UN-Behindertenrechtskonvention**
- Kapitel 1.2 **Nationaler Aktionsplan**
- Kapitel 1.3 **DGUV-Aktionsplan**

### Weiterführende Informationen

- UN-Behindertenrechtskonvention
- Nationaler Aktionsplan der Bundesregierung
- Aktionspläne der Bundesländer zur UN-BRK
- DGUV-Aktionsplan

Die Auflistung ist nicht abschließend und sollte vor Anwendung auf Aktualität geprüft werden.



## 1.1 UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK)

Nach vierjähriger Beratung und Verhandlung wurde am 13. Dezember 2006 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen die UN-BRK verabschiedet.

Am 31. Dezember 2008 hat der Bundestag mit Zustimmung des Bundesrates die UN-BRK als Bundesgesetz beschlossen. Bis Mitte 2011 hatten mehr als 100 Staaten und die Europäische Union die UN-BRK ratifiziert.

Die UN-BRK verfolgt das Ziel der Gleichstellung von Menschen mit Behinderung, indem sie die für alle Menschen gültigen Menschenrechte, darunter das Recht auf Zugang zu Bildung und zur Arbeitswelt, konkretisiert und spezifiziert.

In der UN-BRK werden verbindliche Regeln zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung festgelegt. Hierzu gehören auch Menschen, die gesundheitliche Einschränkungen durch Arbeits- und Wegeunfälle oder Berufskrankheiten erfahren haben.

Das wichtigste Ziel der UN-BRK ist die Inklusion. Das heißt, Sonderregelungen für Menschen mit Behinderung sind zu vermeiden. Um Barrieren abzubauen und zu vermeiden, wird in der UN-BRK der Ansatz des „Universal Design“ bzw. der Barrierefreiheit gefordert. Er besagt sinngemäß, dass Produkte, Gebäude, Dienstleistungen usw. so zu gestalten sind, dass sie von möglichst allen Menschen mit und ohne Behinderung ohne fremde Hilfe selbstbestimmt genutzt werden können.

Aus diesem Grund befasst sich dieser Leitfaden „Barrierefreie Arbeitsgestaltung“ mit baulichen Anlagen und Einrichtungen, in denen sich Menschen aufhalten und nach „Sozialgesetzbuch (SGB) Siebtes Buch (VII) – Gesetzliche Unfallversicherung“ versichert sind. Dazu zählen neben Beschäftigten auch Kinder, Schüler und Studierende oder Personen die Leistungen zur medizinischen Rehabilitation erhalten.



In den folgenden Angaben finden Sie weitere wertvolle Hinweise zu diesem Themenbereich.

### **Folgende Kapitel sind zu berücksichtigen:**

- Kapitel 1 **Wandel in der Behindertenpolitik**
- Kapitel 1.2 **Nationaler Aktionsplan**
- Kapitel 1.3 **DGUV-Aktionsplan**
- Kapitel 2.1.7 **UN-Behindertenrechtskonvention - Artikel 9, 24 und 27**

### **Weiterführende Informationen**

- UN-Behindertenrechtskonvention
- Nationaler Aktionsplan der Bundesregierung
- Aktionspläne der Bundesländer zur UN-BRK
- DGUV-Aktionsplan

Die Auflistung ist nicht abschließend und sollte vor Anwendung auf Aktualität geprüft werden.

## 1.2 Nationaler Aktionsplan

Deutschland hat sich mit Unterzeichnung der UN-BRK dazu verpflichtet, für alle Menschen einen gleichberechtigten Zugang zu Umwelt, Transportmitteln, Information, Kommunikation, Bildung und Arbeit zu schaffen. Die UN-Konvention ist seit dem 26. März 2009 geltendes Recht in Deutschland. Sie richtet sich an alle staatlichen Einrichtungen und alle Körperschaften des öffentlichen Rechts.

Der Aktionsplan der Bundesregierung weist folgende Statistik aus:

Rund 3 Millionen Menschen mit Behinderung sind im erwerbsfähigen Alter,

- davon arbeiten rund 876.000 schwerbehinderte Menschen bei beschäftigungspflichtigen Unternehmen, also Unternehmen mit mindestens 20 Arbeitsplätzen (Statistik zur Ausgleichsabgabe 2009),
- rund 142.700 schwerbehinderte Menschen arbeiten bei nicht-beschäftigungspflichtigen Unternehmen (Abfrage der Bundesagentur für Arbeit für 2005),
- rund 280.000 Personen arbeiten in Werkstätten für behinderte Menschen (Meldungen der Länder zur Aufwendungserstattungsverordnung sowie Angaben der Rehabilitationsträger, Stand 2009),
- 80.394 schwerbehinderte Menschen waren im Mai 2011 arbeitslos gemeldet.<sup>2)</sup>

2) Nationaler Aktionsplan Seite 32



Aus diesen statistischen Werten muss gefolgert werden, dass allein von den rund 3 Millionen schwerbehinderten Personen 1,8 Millionen Personen nicht auf dem ersten Arbeitsmarkt beschäftigt sind.

Mit dem Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK will die Bundesregierung einen Prozess anstoßen, der in den kommenden zehn Jahren nicht nur das Leben von Menschen mit Behinderung maßgeblich beeinflussen wird, sondern das aller Menschen in Deutschland.



In den folgenden Angaben finden Sie weitere wertvolle Hinweise zu diesem Themenbereich.

### Folgende Kapitel sind zu berücksichtigen:

- Kapitel 1 **Wandel in der Behindertenpolitik**  
 Kapitel 1.1 **UN-Behindertenrechtskonvention**  
 Kapitel 1.3 **DGUV-Aktionsplan**

### Weiterführende Informationen

- UN-Behindertenrechtskonvention  
 Nationaler Aktionsplan der Bundesregierung  
 Aktionspläne der Bundesländer zur UN-BRK  
 DGUV-Aktionsplan

Die Auflistung ist nicht abschließend und sollte vor Anwendung auf Aktualität geprüft werden.

### 1.3 DGUV-Aktionsplan

Adressaten der UN-BRK sind die Vertragsstaaten. Damit sind auch die gesetzlichen Unfallversicherungsträger als Körperschaften des öffentlichen Rechts als Adressat betroffen. Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung hat deshalb 2011 einen eigenen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK für den Zeitraum 2012-2014 verabschiedet.

Der Aktionsplan der Unfallversicherung wurde von Beginn an von einem Partizipationsbeirat begleitet, der paritätisch mit Menschen mit Behinderung und ihren Verbänden besetzt ist. Er formuliert Ziele, Maßnahmen und Aktionen, mit denen der Geist und die Vorgaben der UN-Konvention in konkretes und verbindliches Handeln übersetzt werden. Zu diesem Zweck wurden fünf Handlungsfelder identifiziert und entsprechende Ziele und Maßnahmen festgelegt. Die Handlungsfelder umfassen die folgenden Bereiche:

#### **Bewusstseinsbildung**

Mitarbeiter und Partner sollen über verschiedene Kommunikationswege mit dem Geist der Konvention vertraut gemacht werden.

#### **Barrierefreiheit**

Menschen mit Behinderung sollen einen möglichst barrierefreien Zugang zu ihrer Umwelt haben. Das bezieht sich auf bauliche Maßnahmen ebenso wie auf Sprache und Kommunikation.

#### **Partizipation**

Menschen mit Behinderung sollen möglichst früh in Entscheidungsprozesse der Unfallversicherung einbezogen werden.

#### **Individualisierung und Vielfalt**

Unter Berücksichtigung der Bedürfnisse jedes Einzelnen soll die Teilhabe von Unfallversicherten am Arbeitsleben und am Leben in der Gemeinschaft gestärkt werden.

#### **Lebensräume und Inklusion**

Mit Pilotprojekten in Betrieben, Kitas und Bildungseinrichtungen will die Unfallversicherung zusammen mit ihren Partnern die Inklusion am Wohnort stärken.

„Die gesetzliche Unfallversicherung fördert die Verwirklichung einer inklusiven Arbeits- und Bildungswelt. Sie setzt sich für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen auch für Menschen mit Behinderung ein. Sie unterstützt den Inklusionsgedanken in Kindertagesstätten und Bildungseinrichtungen.

Um ihre Ziele zu erreichen, wird sie insbesondere

- im eigenen Bereich Normen, Vorschriften und das Regelwerk auf die Berücksichtigung der spezifischen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung prüfen und ggf. überarbeiten und darüber hinaus eine Revision von Gesetzen und Verordnungen und Normen anstoßen
- durch ihre Mitwirkung in staatlichen Gremien auf die Berücksichtigung besonderer Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung hinwirken und
- verstärkt deren Perspektive in bereits laufende und künftige Aktivitäten, auch in der Prävention und bei neuen Forschungsvorhaben, integrieren.“<sup>3)</sup>

Daher widmet sich diese Informationsschrift „Barrierefreie Arbeitsgestaltung“ insbesondere dem Handlungsfeld 2 „Barrierefreiheit“ (► [www.dguv.de](http://www.dguv.de) Webcode: d133311).

#### **Grundgedanken des Handlungsfeldes 2 sind:**

„Entsprechend den Erfahrungen mit der Anpassung von Arbeitsplätzen ... spielt im UV-Aktionsplan die Barrierefreiheit eine wichtige Rolle. Sowohl Umgebung als auch Kommunikation müssen für Menschen mit Behinderung frei zugänglich sein.“<sup>4)</sup>

„Barrierefreiheit bedeutet nicht nur rollstuhlgerechte Zugänge zu Gebäuden über Rampen und Aufzüge. Barrieren haben viele Formen und reichen von Treppen über fehlende Gebärdensprach-Dolmetscher/innen bis hin zu Aufzügen ohne Ansage der Stockwerke. D. h., bei der Umsetzung von Barrierefreiheit müssen die Belange von Menschen mit Sinnesbeeinträchtigungen genauso berücksichtigt werden wie die Belange von Menschen mit kognitiven und körperlichen Beeinträchtigungen.“<sup>5)</sup>

3) DGUV-Aktionsplan, 2011, S. 53

4) DGUV-Aktionsplan, 2011, S. 27

5) DGUV-Aktionsplan, 2011, S. 27



In den folgenden Angaben finden Sie weitere wertvolle Hinweise zu diesem Themenbereich.

**Folgende Kapitel sind zu berücksichtigen:**

- Kapitel 1 **Wandel in der Behindertenpolitik**
- Kapitel 1.1 **UN-Behindertenrechtskonvention**
- Kapitel 1.2 **Nationaler Aktionsplan**

**Weiterführende Informationen**

- UN-Behindertenrechtskonvention
- Nationaler Aktionsplan der Bundesregierung
- Aktionspläne der Bundesländer zur UN-BRK
- DGUV-Aktionsplan

Die Auflistung ist nicht abschließend und sollte vor Anwendung auf Aktualität geprüft werden.



IVSTITIA IN TOTO VIR

# 2 Gesetze, Vorschriften, Regeln

## 2.1 Gesetzliche Grundlagen

Beginnend mit der Änderung des Artikels 3 des Grundgesetzes wurde eine Reihe von Gesetzen, Richtlinien und Verordnungen erlassen, die sich mit dem Wandel der Behindertenpolitik befassen. Aus diesen chronologisch aufgeführten gesetzlichen Regelungen werden die Artikel und Paragraphen näher erläutert, die einen direkten Bezug zur Integration bzw. Inklusion von Menschen mit Behinderung in das Bildungssystem und die Arbeitswelt haben.

Hierbei ist zu beachten, dass alle Regelungen vor der Verabschiedung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) in Kraft traten. Aus der UN-BRK sich ergebende zwingende Änderungen dieser gesetzlichen Regelungen wurden bisher nicht vorgenommen.



In den folgenden Angaben finden Sie weitere wertvolle Hinweise zu diesem Themenbereich.

### **Folgende Kapitel sind zu berücksichtigen:**

- Kapitel 2.1.1 **Grundgesetz**
- Kapitel 2.1.2 **EU Gleichbehandlungsrichtlinie (2000/78/EG)**
- Kapitel 2.1.3 **Sozialgesetzbuch – SGB IX**
- Kapitel 2.1.4 **Behindertengleichstellungsgesetz (BGG)**
- Kapitel 2.1.5 **Landesgleichstellungsgesetze**
- Kapitel 2.1.6 **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**
- Kapitel 2.1.7 **UN-Behindertenrechtskonvention – Artikel 9, 24 und 27**
- Kapitel 2.2 **Arbeitsschutz**

### **Weiterführende Informationen**

- Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland
- Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf – Richtlinie 2000/78/EG des Rates der Europäischen Union
- Neuntes Buch Sozialgesetzbuch - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX)
- Gesetz zu Gleichstellung behinderter Menschen (Behindertengleichstellungsgesetz – BGG)
- Landesgesetze zu Gleichstellung behinderter Menschen
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- UN-Behindertenrechtskonvention
- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

Die Auflistung ist nicht abschließend und sollte vor Anwendung auf Aktualität geprüft werden.



© tioloco/iStockphoto

### 2.1.1 Grundgesetz

Erst 1994 wurde das Benachteiligungsverbot ins Grundgesetz aufgenommen. Der Artikel 3 Nr. 3 „Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden“, wurde um den Satz: „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“ ergänzt.

Mit diesem einen Satz umschreibt das Grundgesetz alles Wesentliche für die Inklusion von Menschen mit Behinderung im Bildungswesen und in der Arbeitswelt. Gleichbehandlung, Selbstbestimmung, Chancengleichheit werden Menschen mit Behinderung ohne Einschränkungen als Grundrechte zugestanden, die Menschen ohne Behinderung für sich selbstverständlich in Anspruch nehmen.

Das Grundgesetz untersagt damit Sonderwelten, die Menschen mit Behinderung daran hindern, am allgemeinen gesellschaftlichen Leben mit allen Rechten und Pflichten teilzunehmen.

Wo die Gestaltung des Bildungssystems und der Arbeitswelt die Teilnahme von Menschen mit Behinderung nicht oder noch nicht zulässt, sind Maßnahmen zu ergreifen, um derartige Hindernisse und Barrieren zu beseitigen.



In den folgenden Angaben finden Sie weitere wertvolle Hinweise zu diesem Themenbereich.

#### **Folgende Kapitel sind zu berücksichtigen:**

- Kapitel 1 **Wandel in der Behindertenpolitik**
- Kapitel 1.1 **UN-Behindertenrechtskonvention**
- Kapitel 1.2 **Nationaler Aktionsplan**

#### **Weiterführende Informationen**

- Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland
- Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf – Richtlinie 2000/78/EG des Rates der Europäischen Union
- Neuntes Buch Sozialgesetzbuch - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX)
- Gesetz zu Gleichstellung behinderter Menschen (Behindertengleichstellungsgesetz – BGG)
- Landesgesetze zu Gleichstellung behinderter Menschen
- UN-Behindertenrechtskonvention

Die Auflistung ist nicht abschließend und sollte vor Anwendung auf Aktualität geprüft werden.



### 2.1.2 EU Gleichbehandlungsrichtlinie (2000/78/EG)

Leitgedanken des EG-Vertrages sind die Erreichung eines hohen Beschäftigungsniveaus und eines hohen Maßes an sozialem Schutz. Ferner ist es das Ziel, den Lebensstandard und die Lebensqualität zu erhöhen. Damit verbunden ist der Gedanke, den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt, die Solidarität sowie die Freizügigkeit für alle Menschen mit und ohne Behinderung in den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union anzuheben.

#### Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf

*„Beschäftigung und Berufs sind Bereiche, die für die Gewährleistung gleicher Chancen für alle und für eine volle Teilhabe der Bürger am wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Leben sowie für die individuelle Entfaltung von entscheidender Bedeutung sind.“*, so formulierte bereits 2000 die Europäische Union die Forderung nach Inklusion u.a. von Menschen mit Behinderung.

Begründung für den Erlass der Gleichbehandlungsrichtlinie war unter anderem, dass *„Diskriminierungen wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung den im EG-Vertrag festgelegten Zielen widersprechen.“* Daher muss jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen einer Behinderung in den von der Richtlinie abgedeckten Bereichen gemeinschaftsweit untersagt werden.

Aus diesem Grunde werden von den Mitgliedsstaaten Maßnahmen eingefordert, die den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz Rechnung tragen, die Chancengleichheit und umfassende Teilhabe verbessern.

Mit Artikel 3 dieser Richtlinie wird der Geltungsbereich deutlich definiert, dort heißt es im Absatz 1 wie folgt:

*„(1) Im Rahmen der auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten gilt diese Richtlinie für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, in Bezug auf*

a. *die Bedingungen - einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen - für den Zugang zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, einschließlich des beruflichen Aufstiegs;*

- b. *den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung, einschließlich der praktischen Berufserfahrung;*
- c. *die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlassungsbedingungen und des Arbeitsentgelts;*
- d. *die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen.“*

Daraus wird deutlich, dass nur barrierefreie bauliche Anlagen und Einrichtungen diesem gesetzlichen Anspruch genügen.

Artikel 18 dieser Richtlinie fordert die Umsetzung durch Erlass der erforderlichen nationalen Rechts- und Verwaltungsvorschriften bis spätestens zum 2. Dezember 2003. Die Bundesregierung vertritt die Auffassung, dass mit der Verabschiedung des „Sozialgesetzbuches (SGB) Neuntes Buch (IX) - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen“ die Richtlinie bereits umfassend umgesetzt wurde.



In den folgenden Angaben finden Sie weitere wertvolle Hinweise zu diesem Themenbereich.

**Folgende Kapitel sind zu berücksichtigen:**

- Kapitel 1 **Wandel in der Behindertenpolitik**
- Kapitel 1.1 **UN-Behindertenrechtskonvention**
- Kapitel 1.2 **Nationaler Aktionsplan**
- Kapitel 2.1.1 **Grundgesetz**
- Kapitel 2.1.3 **Sozialgesetzbuch - SGB IX**

**Weiterführende Informationen**

- Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland
- Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf – Richtlinie 2000/78/EG des Rates der Europäischen Union
- Neuntes Buch Sozialgesetzbuch - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX)
- Gesetz zu Gleichstellung behinderter Menschen (Behindertengleichstellungsgesetz – BGG)
- Landesgesetze zu Gleichstellung behinderter Menschen
- UN-Behindertenrechtskonvention

Die Auflistung ist nicht abschließend und sollte vor Anwendung auf Aktualität geprüft werden.

### 2.1.3 Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX)

Das Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen war die erste konsequente Umsetzung der Grundgesetzänderung von 1994. Mit dem SGB IX wurde das „Gesetz zur Sicherung der Eingliederung Schwerbehinderter in Arbeit,

Beruf und Gesellschaft (SchwbG)“ vom 26. August 1986 in die Reihe der Sozialgesetzbücher aufgenommen. Die Rehabilitation schwerbehinderter Menschen wurde damit zu einem normalen Teil der Sozialgesetzgebung.

#### Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen

Zielsetzung des SGB IX ist die Überwindung und die Beseitigung von Benachteiligungen schwerbehinderter Menschen in unserer Gesellschaft. Mit Sozialleistungen soll die Selbstbestimmung und Teilhabe am Leben in der Gesellschaft verbessert werden.

Die Eingliederung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt wird durch § 81 des SGB IX geregelt, einschließlich der Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen (Auszug):

„(1) Die Arbeitgeber sind verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos

oder arbeitssuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können.

(2) Arbeitgeber dürfen schwerbehinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen. Im Einzelnen gelten hierzu die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. (siehe auch AGG, EU-Gleichbehandlungsrichtlinie)

(3) Die Arbeitgeber stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass in ihren Betrieben und Dienststellen wenigstens die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen eine möglichst dauerhafte behinderungsgerechte Beschäftigung finden kann. Absatz 4 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.



*(4) Die schwerbehinderten Menschen haben gegenüber ihren Arbeitgebern Anspruch auf*

- 1. Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können,*
- 2. bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens,*
- 3. Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung,*
- 4. behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit, unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr,*
- 5. Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen unter Berücksichtigung der Behinderung und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung.“*

Damit verpflichtet das SGB IX den Arbeitgeber, bestehende Arbeitsstätten, Arbeitsplätze und Arbeitsmittel rehabilitativ den individuellen Bedürfnissen eines schwerbehinderten Arbeitnehmers anzupassen.

Um die Bereitschaft der Arbeitgeber zu fördern, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen, wird die Beschäftigung auf die Ausgleichsabgabe nach § 77 SGB IX angerechnet und es können Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach § 34 SGB IX gewährt werden.

Nach § 81 Abs. 4 SGB IX unterstützen die Bundesagentur für Arbeit und die Integrationsämter die Arbeitgeber unter Berücksichtigung der für die Beschäftigung wesentlichen Eigenschaften der schwerbehinderten Menschen bei erforderlichen Anpassungsmaßnahmen.



In den folgenden Angaben finden Sie weitere wertvolle Hinweise zu diesem Themenbereich.

**Folgende Kapitel sind zu berücksichtigen:**

- Kapitel 1 **Wandel in der Behindertenpolitik**
- Kapitel 1.1 **UN-Behindertenrechtskonvention**
- Kapitel 1.2 **Nationaler Aktionsplan**
- Kapitel 2.1.1 **Grundgesetz**

**Weiterführende Informationen**

- Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland
- Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf – Richtlinie 2000/78/EG des Rates der Europäischen Union
- Neuntes Buch Sozialgesetzbuch - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX)
- Gesetz zu Gleichstellung behinderter Menschen (Behindertengleichstellungsgesetz – BGG)
- Landesgesetze zu Gleichstellung behinderter Menschen
- UN-Behindertenrechtskonvention

Die Auflistung ist nicht abschließend und sollte vor Anwendung auf Aktualität geprüft werden.

### 2.1.4 Behindertengleichstellungsgesetz (BGG)

Ziel des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG) ist es, „die Benachteiligung von behinderten Menschen zu beseitigen und zu verhindern sowie die gleichberechtigte Teilhabe von behinderten Menschen am Leben in der Gesellschaft zu gewährleisten und ihnen eine selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen.“

Während das Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen „Maßnahmen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen bei bestehenden Arbeitsstätten regelt, bezieht sich das Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) auf die Errichtung barrierefreier baulicher Anlagen bzw. großer Umbauten.

Im § 4 BGG wird weltweit zum ersten Mal der Begriff „barrierefrei“ in einem Gesetz definiert. Hier heißt es:

*„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.“*

Hieraus wird deutlich, dass z. B. bei baulichen Anlagen und Einrichtungen bereits mit Beginn der Planung die barrierefreie Gestaltung Berücksichtigung findet. Nur dann können sie so gestaltet werden, dass sie für alle Menschen mit oder ohne Behinderung gleichermaßen zugänglich und nutzbar sind. Dies ist die Voraussetzung, dass die Beschäftigung eines Bewerbers sich ausschließlich nach seiner Qualifikation richtet. Die Beschäftigung wird so nicht durch etwaige bauliche Barrieren eingeschränkt. Damit ist Barrierefreiheit eine entscheidende Voraussetzung für Gleichbehandlung, Chancengleichheit und Selbstbestimmung.



In den folgenden Angaben finden Sie weitere wertvolle Hinweise zu diesem Themenbereich.

#### **Folgende Kapitel sind zu berücksichtigen:**

- Kapitel 1 **Wandel in der Behindertenpolitik**
- Kapitel 1.1 **UN-Behindertenrechtskonvention**
- Kapitel 1.2 **Nationaler Aktionsplan**

#### **Weiterführende Informationen**

- Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland
- Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf – Richtlinie 2000/78/EG des Rates der Europäischen Union
- Neuntes Buch Sozialgesetzbuch - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX)
- Gesetz zu Gleichstellung behinderter Menschen (Behindertengleichstellungsgesetz – BGG)
- Landesgesetze zu Gleichstellung behinderter Menschen
- UN-Behindertenrechtskonvention

Die Auflistung ist nicht abschließend und sollte vor Anwendung auf Aktualität geprüft werden.

### 2.1.5 Landesgleichstellungsgesetze

Das Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) regelt die Barrierefreiheit nur für den Bereich des Bundes einschließlich der bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. Zu den bundesunmittelbaren Körperschaften zählen u.a. auch die bundesunmittelbaren gesetzlichen Unfallversicherungsträger. Um das Benachteiligungsverbot auch auf der Länderebene und kommunalen Ebene wirksam werden zu lassen, haben alle 16 Bundesländer an das BGG angelehnte Landesgleichstellungsgesetze verabschiedet.



#### Landesgesetze zu Gleichstellung behinderter Menschen

Die Zielsetzung aller Landesgleichstellungsgesetze entspricht Artikel 1 des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG):

*„Ziel dieses Gesetzes ist es, die Benachteiligung von behinderten Menschen zu beseitigen und zu verhindern sowie die gleichberechtigte Teilhabe von behinderten Menschen am Leben in der Gesellschaft zu*

*gewährleisten und ihnen eine selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen. Dabei wird besonderen Bedürfnissen Rechnung getragen.“*

Die Geltungsbereiche und Detailvorschriften sind sehr unterschiedlich geregelt. Es muss deshalb auf die jeweils aktuelle Fassung der Landesgleichstellungsgesetze verwiesen werden.



In den folgenden Angaben finden Sie weitere wertvolle Hinweise zu diesem Themenbereich.

#### Folgende Kapitel sind zu berücksichtigen:

- Kapitel 1 **Wandel in der Behindertenpolitik**
- Kapitel 1.1 **UN-Behindertenrechtskonvention**
- Kapitel 1.2 **Nationaler Aktionsplan**
- Kapitel 2.1.1 **Grundgesetz**
- Kapitel 2.1.3 **Sozialgesetzbuch - SGB IX**
- Kapitel 2.1.4 **Behindertengleichstellungsgesetz - BGG**

#### Weiterführende Informationen

- Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland
- Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf - Richtlinie 2000/78/EG des Rates der Europäischen Union
- Neuntes Buch Sozialgesetzbuch - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX)
- Gesetz zu Gleichstellung behinderter Menschen (Behindertengleichstellungsgesetz – BGG)
- Landesgesetze zu Gleichstellung behinderter Menschen Fundstelle:
  - ▶ [www.netzwerk-artikel-3.de/index.php/laenderebene](http://www.netzwerk-artikel-3.de/index.php/laenderebene)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung

Die Auflistung ist nicht abschließend und sollte vor Anwendung auf Aktualität geprüft werden.

### 2.1.6 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vom 18.8.2006 ist es, Benachteiligungen u.a. auf Grund einer Behinderung zu verhindern oder zu beseitigen. Für Menschen mit Behinderung konkretisiert das AGG das Benachteiligungsverbot von Artikel 3 des Grundgesetzes.

Für die Bereiche Bildung und Arbeit wird der Anwendungsbereich in § 2 Abs. 1 AGG beschrieben:

„(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,
2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,
3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,
4. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen,
5. den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
6. die sozialen Vergünstigungen,
7. die Bildung,
8. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.“



© Picture-Factory / Fotolia.com

Der Anwendungsbereich des AGG gilt nicht nur dann, wenn Menschen mit Behinderung beschäftigt werden, sondern er wird auch auf Arbeitsplatzbewerber ausgeweitet. Im § 6 Persönlicher Anwendungsbereich AGG heißt es:

„(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
3. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten.

Als Beschäftigte gelten auch die Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis ...“

Chancengleichheit und gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben ist demnach für Menschen mit Behinderung nur dann gegeben, wenn sich das Auswahlverfahren auf die berufliche Qualifikation bezieht und nicht durch nicht barrierefreie bauliche Anlagen und Einrichtungen eingeschränkt wird.



Ebenso wird der Begriff des Arbeitgebers im § 6 Abs. 2 Persönlicher Anwendungsbereich AGG präzisiert:

*„(2) Arbeitgeber (Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen) im Sinne dieses Abschnitts sind natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 1 beschäftigen. Werden Beschäftigte einem Dritten zur Arbeitsleistung überlassen, so gilt auch dieser als Arbeitgeber im Sinne dieses Abschnitts. Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister.“*



In den folgenden Angaben finden Sie weitere wertvolle Hinweise zu diesem Themenbereich.

#### **Folgende Kapitel sind zu berücksichtigen:**

- Kapitel 1 **Wandel in der Behindertenpolitik**
- Kapitel 1.1 **UN-Behindertenrechtskonvention**
- Kapitel 1.2 **Nationaler Aktionsplan**
- Kapitel 2.1.1 **Grundgesetz**
- Kapitel 2.1.3 **Sozialgesetzbuch - SGB IX**
- Kapitel 2.1.4 **Behindertengleichstellungsgesetz - BGG**

#### **Weiterführende Informationen**

- Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland
- Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf - Richtlinie 2000/78/EG des Rates der Europäischen Union
- Neuntes Buch Sozialgesetzbuch - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX)
- Gesetz zu Gleichstellung behinderter Menschen (Behindertengleichstellungsgesetz – BGG)
- Landesgesetze zu Gleichstellung behinderter Menschen Fundstelle:
  - ▶ [www.netzwerk-artikel-3.de/index.php/laenderebene](http://www.netzwerk-artikel-3.de/index.php/laenderebene)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung

Die Auflistung ist nicht abschließend und sollte vor Anwendung auf Aktualität geprüft werden.



### 2.1.7 UN-Behindertenrechtskonvention - Artikel 9, 24 und 27 Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung.

Eine inklusive Bildungs- und Arbeitswelt ist ein zentrales Anliegen der UN-Behindertenrechtskonvention. Inklusive Bildung und eine Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt bedeutet persönliche Unabhängigkeit und Selbstbestätigung. Sie sind fundamental für die Selbstverwirklichung der meisten Menschen in unserer Gesellschaft.

Die Artikel 9 „Zugänglichkeit“, 24 „Bildung“ und 27 „Arbeit und Beschäftigung“ sind für die Gestaltung barrierefreier baulicher Anlagen und Einrichtung von maßgeblicher Bedeutung.

#### Artikel 9 „Zugänglichkeit“ UN-BRK

Gemäß Artikel 9 UN-BRK soll die Gestaltung baulicher Anlagen und Einrichtungen einen gleichberechtigten Zugang zur Bildung und eine volle Teilhabe am Arbeitsleben für alle Menschen, mit oder ohne Behinderung, gewährleisten. Daraus folgt ein Recht auf Barrierefreiheit, d.h. eine so gestaltete Umwelt, dass sie für Menschen mit Behinderung in derselben Weise zugänglich und nutzbar ist wie für Menschen ohne Behinderung. Dies muss möglich sein „ohne besondere Erschwernisse und grundsätzlich ohne fremde Hilfe“ (§ 4 BGG).

Dies gilt generell für alle baulichen Einrichtungen, einschließlich Bildungseinrichtungen, Wohnhäusern, medizinischen Einrichtungen und Arbeitsstätten, sowie Straßen und Transportmittel.

Ein gleichberechtigter Zugang zu Informations-, Kommunikations- und anderen Diensten, einschließlich elektronischer Dienste und Notdienste muss ebenfalls gewährleistet sein.

In der Praxis bedeutet diese Anforderung, dass zwischen Bestand und Neubauten bzw. großen Umbauten zu unterscheiden ist.

Im Bestand geht es um die „Feststellung und Beseitigung von Zugangshindernissen und -barrieren“ für Schüler, Studenten und Beschäftigte, deren gesundheitliche Einschränkungen bekannt sind. Dies sind rehabilitative Maßnahmen für einzelne Personen im Rahmen der Integration.

Bei Neubauten und großen Umbaumaßnahmen können dagegen präventiv Anforderungen der barrierefreien Gestaltung von Beginn an in die Planungen einfließen, so dass nachträgliche Umbau- und Anpassungsmaßnahmen vermieden werden können. Nur so kann im eigentlichen Sinne Inklusion stattfinden.

#### Artikel 24 „Bildung“ UN-BRK

Gemeinsames Lernen von der Kita-Zeit über die Grundschule, weiterführende Schule bis zur Hochschule ist eine zentrale Anforderung der UN-BRK. Hierzu heißt es in Artikel 24:

*„(1) Die Vertragsstaaten anerkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Bildung. Um dieses Recht ohne Diskriminierung und auf der Grundlage der Chancengleichheit zu verwirklichen, gewährleisten die Vertragsstaaten ein integratives Bildungssystem auf allen Ebenen und lebenslanges Lernen...“*

(2) Bei der Verwirklichung dieses Rechts stellen die Vertragsstaaten sicher, dass

- a. Menschen mit Behinderungen nicht aufgrund von Behinderung vom allgemeinen Bildungssystem ausgeschlossen werden und dass Kinder mit Behinderungen nicht aufgrund von Behinderung vom unentgeltlichen und obligatorischen Grundschulunterricht oder vom Besuch weiterführender Schulen ausgeschlossen werden;
- b. Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen in der Gemeinschaft, in der sie leben, Zugang zu einem integrativen, hochwertigen und unentgeltlichen Unterricht an Grundschulen und weiterführenden Schulen haben; ...“

#### Artikel 27 „Arbeit und Beschäftigung“ UN-BRK

Inklusion im Arbeitsleben ist eine der zentralen Forderungen der UN-BRK. Für die Umsetzung heißt es hierzu in Artikel 27:

- „(1) Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, ... um unter anderem ...
- b) das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen ... auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen ... und auf Abhilfe bei Missständen zu schützen;
  - i) sicherzustellen, dass am Arbeitsplatz angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen getroffen werden;
  - k) Programme für die berufliche Rehabilitation, den Erhalt des Arbeitsplatzes und den beruflichen Wiedereinstieg von Menschen mit Behinderungen zu fördern.“

Gemeinsames Arbeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt ist keine Selbstverständlichkeit. Arbeitsstätten sind nicht auf die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung ausgelegt. In bestehenden Arbeitsstätten werden

Derzeit werden in Deutschland Schülerinnen und Schüler mit Behinderung überwiegend in Sonderschulen bzw. Förderschulen unterrichtet. Lediglich 13 Prozent der Kinder und Jugendlichen mit Behinderung werden gemeinsam mit Kindern ohne Behinderung unterrichtet.

Grundvoraussetzung für eine gemeinsame Nutzung des Lebens- und Erfahrungsraums Schule ist, dass alle am Schulleben Beteiligten und Personen, die außerschulische Angebote in der Schule nutzen, die Schule barrierefrei nutzen können.

für Beschäftigte, die infolge einer Krankheit oder eines Unfalls in ihren Fähigkeiten längerfristig eingeschränkt sind, rehabilitative Maßnahmen ergriffen, damit sie ihre Tätigkeit weiter ausüben können. Diese Maßnahmen orientieren sich an den individuellen Bedürfnissen und beschränken sich in der Regel auf das direkte Umfeld der Betroffenen. Ein genereller Nutzen für alle Beschäftigten kann hierdurch nur selten erreicht werden.

Bei Neubauten und großen Umbauten besteht die Möglichkeit, bereits bei der Planung Kriterien einer barrierefreien Gestaltung zu berücksichtigen. Die Arbeitsstättenregel ASR V3a.2 „Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten“ führt hierzu aus:

„Werden Grundsätze des barrierefreien Bauens bereits bei der Planung von Baumaßnahmen berücksichtigt, können vorausschauende Lösungen die Kosten für eine nachträgliche Anpassung und einen aufwendigen Umbau von Arbeitsstätten bei einer künftigen Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen verringern oder vermeiden.“

Nachweislich nutzt eine barrierefreie Arbeitsstätte nicht nur Beschäftigten mit gesundheitlichen Einschränkungen. Durch die generelle Vermeidung von Hindernissen und Barrieren verringern sich Unfallgefahren, Belastungen und Beanspruchungen für alle.



In den folgenden Angaben finden Sie weitere wertvolle Hinweise zu diesem Themenbereich.

**Folgende Kapitel sind zu berücksichtigen:**

- Kapitel 1 **Wandel in der Behindertenpolitik**
- Kapitel 1.1 **UN-Behindertenrechtskonvention**
- Kapitel 1.2 **Nationaler Aktionsplan**
- Kapitel 2.1.1 **Grundgesetz**
- Kapitel 2.1.3 **Sozialgesetzbuch - SGB IX**
- Kapitel 2.1.4 **Behindertengleichstellungsgesetz - BGG**
- Kapitel 2.1.6 **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz - AGG**

**Weiterführende Informationen**

- Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland
- Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf - Richtlinie 2000/78/EG des Rates der Europäischen Union
- Neuntes Buch Sozialgesetzbuch - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX)
- Gesetz zu Gleichstellung behinderter Menschen (Behindertengleichstellungsgesetz – BGG)
- Landesgesetze zu Gleichstellung behinderter Menschen Fundstelle:
  - ▶ [www.netzwerk-artikel-3.de/index.php/laenderebene](http://www.netzwerk-artikel-3.de/index.php/laenderebene)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung

Die Auflistung ist nicht abschließend und sollte vor Anwendung auf Aktualität geprüft werden.

## 2.2 Arbeitsschutz

### DGUV Vorschrift 2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“

Mit der DGUV Vorschrift 2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ wurde erstmals eine Unfallverhütungsvorschrift für Berufsgenossenschaften und Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand in einer einheitlichen und gleich lautenden Vorgabe zur Konkretisierung des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG) in Kraft gesetzt.

Diese Unfallverhütungsvorschrift bestimmt näher die Maßnahmen, die der Unternehmer zur Erfüllung der sich aus dem Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit ergebenden Pflichten zu treffen hat.

Der Unternehmer hat Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit zur Wahrnehmung der Aufgaben schriftlich zu bestellen. Wesentliche Grundlage von Art und Umfang der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung sind die im Betrieb vorliegenden Gefährdungen für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten sowie die Aufgaben gemäß den §§ 3 bzw. 6 Arbeitssicherheitsgesetz.

Der Umfang der zu erbringenden betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung besteht in der Durchführung von Grundbetreuungen und betriebsspezifischen Betreuungen.

Der Unternehmer ist verpflichtet, sich bei besonderen Anlässen durch einen Betriebsarzt oder eine Fachkraft für Arbeitssicherheit mit branchenbezogener Fachkunde in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes betreiben zu lassen.

Betriebsspezifische Anlässe können u.a. sein:

Anforderungen an den Arbeitsprozess zur Teilhabe behinderter Menschen. In diesem Rahmen bestehen u.a. folgende Aufgaben:

- Systematische Analyse der Bedingungen zur Teilhabe
- Analysieren von Kompensationsmöglichkeiten
- Vergleichen von Fähigkeits- und Anforderungsprofilen
- Unterstützen bei Suche nach Teilhabemöglichkeiten
- Unterstützen bei Entwicklung von spezifischen Arbeitsgestaltungsmaßnahmen
- Zusammenarbeit mit den relevanten Beauftragten
- Hinwirken auf und Mitwirken beim Abschluss von Integrationsvereinbarungen
- Hinwirken auf die Einbindung überbetrieblicher Institutionen und Kooperieren mit diesen

Wiedereingliederung von Beschäftigten. In diesem Rahmen bestehen u.a. folgende Aufgaben:

- Mitwirken im Rahmen eines betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements
- Spezifizieren der Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf die besonderen Leistungsvoraussetzungen
- Ermitteln des Anpassungsbedarfs der Arbeitssysteme
- Mitwirken bei der Entwicklung von Gestaltungslösungen und -konzepten zur Wiedereingliederung
- Unterstützen bei der Umsetzung der Gestaltungslösungen
- Hinwirken auf die Einbindung überbetrieblicher Institutionen und Kooperieren mit diesen

### Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

Der Arbeitgeber hat gemäß Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten und zu verbessern. Zu den Beschäftigten können auch Menschen mit Behinderung zählen.

Um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz zu gewährleisten und zu verbessern, muss der Arbeitgeber

die am Arbeitsplatz bestehenden Gesundheitsgefährdungen durch eine Gefährdungsbeurteilung bewerten. Beschäftigt der Arbeitgeber Menschen mit Behinderung, so hat er deren besonderen Belange in dieser Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen. Das Arbeitsschutzgesetz spricht hier von besonders schutzbedürftigen Beschäftigungsgruppen und meint damit unter anderem Beschäftigte mit Behinderung. Besondere Gefährdungen können zum Beispiel auf Grund einer Hör-,

Seh- oder Sprachbehinderung bestehen, aber auch auf Grund von kognitiven oder motorischen Einschränkungen. Besonders gefährdet sind in diesem Zusammenhang nicht nur Beschäftigte, die rechtlich als behindert anerkannt sind (schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen), sondern auch Beschäftigte, die von dem für ihr Lebensalter typischen Zustand abweichen. Der Arbeitgeber kann über seine Gefährdungsbeurteilung jedoch auch feststellen, dass er bestimmte Beschäftigte mit ausgeprägter Behinderung oder mehrfach schwerbehinderte Beschäftigte trotz besonderer Arbeitsschutzmaßnahmen mit bestimmten Aufgaben nicht betrauen kann.

Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten über Gesundheitsgefährdungen und Schutzmaßnahmen zu unterweisen. Auch hierbei hat er die besonderen Belange der Beschäftigten mit Behinderung in geeigneter Weise zu berücksichtigen. Dies kann er zum Beispiel bei kognitiv

eingeschränkten Beschäftigten durch bebilderte oder in einfacher Sprache gehaltene Arbeitsschutzanweisungen oder bei gehörlosen Beschäftigten zum Beispiel durch Unterweisungen in Gebärdensprache erreichen.

Die Beschäftigten haben ihrerseits die Arbeitsschutzanweisungen des Arbeitgebers zu beachten und dafür Sorge zu tragen, dass durch ihre Tätigkeit andere Personen nicht gefährdet werden. Beschäftigte mit Behinderung sind von dieser Mitwirkungspflicht nicht ausgenommen.

Der Arbeitgeber ist gut beraten, wenn er bei seiner Gefährdungsbeurteilung die Beschäftigten mit Behinderung als „Experten in eigener Sache“ frühzeitig mit einbindet. Des Weiteren sollten unter anderem die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat, wenn vorhanden, aber auch der Betriebsarzt, die Fachkraft für Arbeitssicherheit und die Integrationsträger bei der Beurteilung mit eingebunden werden.

### Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)

In der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) finden neuerdings die individuellen Erfordernisse dieser besonderen Beschäftigtengruppe ebenfalls Berücksichtigung. Hier wird explizit die Forderung nach einer Gefährdungsbeurteilung für die Beschäftigten mit Behinderung aufgestellt.

Die Arbeitsstättenverordnung enthält Mindestvorschriften für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten. Beschäftigte im Sinne der Arbeitsstättenverordnung können auch Menschen mit Behinderung sein.

In §3a (2) der Arbeitsstättenverordnung heißt es:

*„Beschäftigt der Arbeitgeber Menschen mit Behinderungen, hat er Arbeitsstätten so einzurichten und zu betreiben, 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.“*

Diese Aufzählung ist nicht abschließend.

### Technische Regel für Arbeitsstätten (ASR) V3a.2

Die Technische Regel für Arbeitsstätten (ASR) V3a.2 „Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten“ konkretisiert im Rahmen des Anwendungsbereichs die Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung. Bei Einhaltung der Technischen Regeln kann der Arbeitgeber insoweit davon ausgehen, dass die entsprechenden Anforderungen der Verordnungen erfüllt sind. Wählt der Arbeitgeber eine andere Lösung, muss er damit mindestens die gleiche Sicherheit und den gleichen Gesundheitsschutz für die Beschäftigten erreichen.

Gemäß der ASR V3a.2 ergibt sich das Erfordernis nach barrierefreier Gestaltung nur dann, wenn Menschen mit Behinderung beschäftigt werden. Die Auswirkung der Behinderung und die daraus resultierenden individuellen Erfordernisse sind im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung für die barrierefreie Gestaltung der Arbeitsstätte zu berücksichtigen. Diese Pflichten des Arbeitgebers beziehen sich nicht nur auf die im Betrieb namentlich bekannten schwerbehinderten Beschäftigten, sondern auf alle Beschäftigten mit einer Behinderung. Eine

Behinderung kann demnach auch dann vorliegen, wenn eine Schwerbehinderung nicht besteht (der Grad der Behinderung also weniger als 50 beträgt) oder die Feststellung einer Behinderung nicht beantragt worden ist.

Erforderliche Anpassungsmaßnahmen von Arbeitsstätten richten sich für schwerbehinderte Beschäftigte und diesen gleichgestellte Beschäftigte mit Blick auf das behinderungsgerechte Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten zudem nach § 81 Abs. 4 Nr. 4 Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen“

Das Erfordernis nach einer barrierefreien Gestaltung der Arbeitsstätte ergibt sich nicht, wenn Beschäftigte mit einer Behinderung trotz einer barrierefreien Gestaltung nicht zur Ausführung der erforderlichen Tätigkeiten fähig sind und diese Fähigkeiten auch nicht erwerben können.

Eine Behinderung liegt gemäß der ASR V3a.2 dann vor, wenn die körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder psychische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht und dadurch Einschränkungen am Arbeitsplatz oder in der Arbeitsstätte bestehen. Zu Behinderungen zählen zum Beispiel auch Schwerhörigkeit oder erhebliche Kräfteinbußen durch Muskelerkrankungen.

Ist das Vorliegen der Behinderung und ihrer Auswirkungen auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz nicht offensichtlich, kann der Arbeitgeber Informationen über zu berücksichtigende Behinderungen von Beschäftigten zum Beispiel:

- direkt von den behinderten Beschäftigten,
- durch die Schwerbehindertenvertretung,
- durch das betriebliche Eingliederungsmanagement,
- durch die Gefährdungsbeurteilung oder
- durch Erkenntnisse aus Begehungen durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit oder den Betriebsarzt

erhalten.

Die Klärung, ob und welche Behinderung vorliegt, sollte unter Einbeziehung des Beschäftigten selbst und eines Betriebsarztes erfolgen.

Entsprechend dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber Schutzmaßnahmen gemäß den Vorschriften dieser Verordnung einschließlich ihres Anhangs nach dem Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene festzulegen. Sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse sind zu berücksichtigen. Den Stand der Technik spiegeln unter anderem auch die Normen zum barrierefreien Bauen wieder. Die Maßnahmen zur barrierefreien Gestaltung sind durch die individuellen Erfordernisse der Beschäftigten mit Behinderungen bestimmt. Hierbei sind technische Maßnahmen vorrangig durchzuführen.



In den folgenden Angaben finden Sie weitere wertvolle Hinweise zu diesem Themenbereich.

**Folgende Kapitel sind zu berücksichtigen:**

Kapitel 1.3 **DGUV-Aktionsplan**

Kapitel 2.1.1 **Grundgesetz**

Kapitel 2.1.7 **UN-Behindertenrechtskonvention – Artikel 9, 24 und 27**

**Weiterführende Informationen**

Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)

Technische Regeln für Arbeitsstätten (ASR)

DGUV Vorschrift 2

Die Auflistung ist nicht abschließend und sollte vor Anwendung auf Aktualität geprüft werden.

## 2.3 Bauordnungsrecht

### 2.3.1 Musterbauordnung und Landesbauordnungen

Formale und materielle Anforderungen, die beim Bauen zu beachten sind, regelt die Bauordnung. Die gesetzgebende Kompetenz hierfür liegt bei den Ländern.

In allen daraus resultierenden 16 Landesbauordnungen finden sich an unterschiedlichen Stellen Regelungen zum barrierefreien Bauen.



Im Folgenden wird die Systematik anhand der Musterbauordnung (MBO), auf der alle Landesbauordnungen basieren, erläutert:

#### Allgemeines

Gemäß §1 Abs. 1 der MBO gelten die gesetzlichen Bestimmungen der Bauordnungen „... für bauliche Anlagen, Bauprodukte und Grundstücke sowie für andere Anlagen und Einrichtungen, an die in den Bauordnungen oder nachfolgenden Vorschriften Anforderungen gestellt werden.“

*Grundsätzlich gilt es, „... sie so anzuordnen, zu errichten, zu ändern und instand zu halten, dass die öffentliche Sicherheit und Ordnung, insbesondere Leben, Gesundheit und die natürlichen Lebensgrundlagen nicht gefährdet werden.“ (§ 3 Abs. 1 MBO)*

Aus diesem Generalanspruch ergeben sich u.a. die Anforderungen hinsichtlich der Standsicherheit, des

Brandschutzes und der Flucht- und Rettungswege. Aber auch Anforderungen an die Energieeinsparung, Belichtung und Belüftung und auch die Barrierefreiheit lassen sich darunter subsumieren.

Begriffsdefinitionen wie z. B. zur Barrierefreiheit von baulichen Anlagen, finden sich im §2 Abs. 9 der MBO, in Anlehnung an die bereits bekannte Definition aus dem Behindertengleichstellungsgesetz des Bundes (BGG):

*„Barrierefrei sind bauliche Anlagen, soweit sie für Menschen mit Behinderung in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.“*

#### Barrierefreies Bauen gemäß §50 Musterbauordnung (MBO)

Der Paragraph bestimmt in Abs. 2, dass

*„Bauliche Anlagen, die öffentlich zugänglich sind, in den dem allgemeinen Besucher- und Benutzerverkehr dienenden Teilen barrierefrei sein müssen. Dies gilt insbesondere für*

1. Einrichtungen der Kultur und des Bildungswesens,
2. Sport- und Freizeitstätten,
3. Einrichtungen des Gesundheitswesens,
4. Büro-, Verwaltungs- und Gerichtsgebäude,
5. Gast- und Beherbergungsstätten,
6. Stellplätze, Garagen und Toilettenanlagen.“

*Dabei ist zu berücksichtigen, dass es „... für die der zweckentsprechenden Nutzung dienenden Räume und Anlagen genügt, wenn sie in dem erforderlichen Umfang barrierefrei sind. Toilettenräume und notwendige*



Abb. 1 Öffentlich zugängliches Gebäude über Rampe

*Stellplätze für Besucher und Benutzer müssen in der erforderlichen Anzahl barrierefrei sein.“*

Zu beachten ist, dass mit „... Besuchern und Benutzern ...“, Personen erfasst werden, die die Anlage zwar ständig nutzen, aber nicht dort beschäftigt sind (z. B. Schüler, Studierende an Hochschulen, Eltern).

Beschäftigte sind von der Vorschrift nicht erfasst. Für diese gelten die Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes und der Arbeitsstättenverordnung.

Welche Personen innerhalb eines Gebäudes dieses nur ständig nutzen oder wer beschäftigt i.S. des Arbeitsschutzgesetzes ist, ist im Einzelfall festzustellen.

In der Praxis ist es oft schwierig, genau festzulegen, welche Gebäude oder Gebäudeteile öffentlich zugänglich sind und welche Gebäude und Gebäudeteile dem allgemeinen Benutzerverkehr dienen.

Zur Erlangung größtmöglicher Flexibilität wie auch entsprechender Rechtssicherheit empfiehlt es sich hier keine Unterscheidungen vorzunehmen und möglichst alle Bereiche eines Gebäudes für eine barrierefreie Nutzbarkeit vorzusehen.

*Der Abs. 2 gilt nicht, „... soweit die Anforderungen wegen schwieriger Geländeverhältnisse, wegen des Einbaus eines sonst nicht erforderlichen Aufzugs, wegen ungünstiger vorhandener Bebauung oder im Hinblick auf die Sicherheit der Menschen mit Behinderungen oder alten Menschen nur mit einem unverhältnismäßigen Mehraufwand erfüllt werden können.“*

In der folgenden Tabelle finden sich die einzelnen Paragraphen der Musterbauordnung und der 16 Landesbauordnungen, in denen die Barrierefreiheit von baulichen Anlagen geregelt wird. In den einzelnen Landesbauordnungen können abweichende Regelungen zur Musterbauordnung getroffen sein. Dies liegt in der Regelungshoheit der Bundesländer.

Abkürzung	Bauordnung des Landes	Relevante Paragraphen
MBO	Musterbauordnung	§ 50 Barrierefreies Bauen
LBO	Landesbauordnung Baden-Württemberg	§ 39 Barrierefreie Anlagen
BayBO	Bayerische Bauordnung	Art. 48 Barrierefreies Bauen
BauOBl	Bauordnung Berlin	§ 51 Barrierefreies Bauen
BbgBO	Brandenburgische Bauordnung	§ 50 Barrierefreies Bauen
BremLBO	Bremische Landesbauordnung	§ 45 Barrierefreies Bauen
HBauO	Hamburgische Bauordnung	§ 53 Bauliche Anlagen für besondere Personengruppen
HBO	Hessische Bauordnung	§ 52 Barrierefreies Bauen
LBauO M-V	Landesbauordnung Mecklenburg-Vorpommern	§ 50 Barrierefreies Bauen
NBauO	Niedersächsische Bauordnung	§ 48 Barrierefreie Zugänglichkeit und Benutzbarkeit bestimmter baulicher Anlagen
BauO NRW	Bauordnung für das Land Nordrhein-Westfalen	§ 55 Barrierefreiheit öffentlich zugänglicher baulicher Anlagen
LBauO	Landesbauordnung Rheinland-Pfalz	§ 51 Bauliche Maßnahmen für besondere Personengruppen
LBO	Bauordnung Saarland	§ 50 Barrierefreies Bauen
SächsBO	Sächsische Bauordnung	§ 50 Barrierefreies Bauen
BauO LSA	Bauordnung Sachsen-Anhalt	§ 49 Barrierefreies Bauen
LBO	Landesbauordnung für das Land Schleswig-Holstein	§ 59 Barrierefreies Bauen
ThürBO	Thüringer Bauordnung	§ 50 Barrierefreies Bauen

### Sonderbauten gemäß Musterbauordnung (MBO)

Handelt es sich bei der baulichen Anlage um einen Sonderbau gem. § 2 Abs. 4 (MBO), wird der § 50 durch den § 51 (MBO) Sonderbauten ergänzt, nach dem

*„... im Einzelfall zur Verwirklichung der allgemeinen Anforderungen nach § 3 Abs. 1 besondere Anforderungen gestellt werden können.*

*Erleichterungen können gestattet werden, soweit es der Einhaltung von Vorschriften wegen der besonderen Art oder Nutzung baulicher Anlagen oder Räume oder wegen besonderer Anforderungen nicht bedarf.*

*Die Anforderungen und Erleichterungen nach den Sätzen 1 und 2 können sich insbesondere erstrecken auf*

- 9. die Anordnung und Herstellung von Aufzügen, Treppen, Treppenträumen, Fluren, Ausgängen und sonstigen Rettungswegen,*
- 16. die barrierefreie Nutzbarkeit,*
- 19. Umfang, Inhalt und Zahl besonderer Bauvorlagen, insbesondere eines Brandschutzkonzepts,..“*



Abb. 2 Sonderbau

### Baustellen gemäß Musterbauordnung (MBO)

Unbeteiligte Personen dürfen bei Bauarbeiten nicht gefährdet werden (z. B. Fußgänger). Gefahrenzonen müssen abgegrenzt werden und sind durch Warnzeichen zu kennzeichnen (§ 11 Baustelle Abs. 2 MBO). Hierbei sind auch die Belange der Barrierefreiheit nach der DIN 18040 zu berücksichtigen (z. B. Zwei-Sinne- und Zwei-Kanal-Prinzip).



Abb.3 Baustelle mit Baken und Lichtzeichen gesichert

### Brandschutz gemäß Musterbauordnung (MBO)

Bauliche Anlagen sind so zu gestalten, dass die Entstehung eines Brandes und der Ausbreitung von Feuer und Rauch vorgebeugt wird. Bei einem Brand muss auch die Rettung von Menschen mit Behinderung Berücksichtigung finden (§ 14 Brandschutz MBO). Hierbei sind auch die Belange der Barrierefreiheit nach der DIN 18040 zu berücksichtigen (z. B. Zwei-Sinne- und Zwei-Kanal-Prinzip).

Dieses Prinzip gilt auch für die Ausgestaltung der Flucht- und Rettungswege (gemäß § 33 Erster- und Zweiter Rettungsweg i.V. mit den §§ 34-37 Treppen; Notwendige Treppenräume, Ausgänge; Notwendige Flure, offene Gänge; Fenster, Türen, sonstige Öffnungen).



Abb. 4  
Rettungsstuhl

### Verkehrssicherheit gemäß Musterbauordnung (MBO)

Bei der Betrachtung der Verkehrssicherheit (§ 16 Verkehrssicherheit Abs. 2 MBO) sind auch die Belange der

Barrierefreiheit nach der DIN 18040 zu berücksichtigen (z. B. Zwei-Sinne- und Zwei-Kanal-Prinzip).

### Aufzüge gemäß Musterbauordnung (MBO)

Fahrkörbe von Aufzügen zur Aufnahme eines Rollstuhls müssen eine Mindestgrundfläche von 1,10 m x 1,40 m und Türen müssen eine lichte Durchgangsbreite von 0,90 m aufweisen (§ 39 Aufzüge Abs. 5 MBO). Weiterreichende Anforderungen zur Barrierefreiheit sind der DIN 18040 zu entnehmen (z. B. Zwei-Sinne- und Zwei-Kanal-Prinzip).



Abb. 5  
Gestaltung von  
Aufzügen

### Technische Baubestimmungen (§ 3 Abs. 3 MBO)

Normen stellen zunächst lediglich den anerkannten Stand der Technik dar.

Gesetzeskraft als Technische Baubestimmung in dem jeweiligen Bundesland erlangen sie durch die öffentliche Bekanntmachung gem. § 3 der jeweiligen Bauordnung.

Dabei können die Länder einzelne Teile der Norm von der Einführung ausnehmen. Die Einführungserlasse sind daher zu beachten.

Informationen über eingeführte Normen können der Liste der technischen Baubestimmungen des jeweiligen Landes oder der Muster-Liste des Deutschen Instituts für Bautechnik (DIBt) entnommen werden.

Für eine barrierefreie Gestaltung sind folgende Normen maßgeblich und teilweise als technische Baubestimmung eingeführt:

- DIN 18040-1: Barrierefreies Bauen - Planungsgrundlagen - Teil 1: Öffentlich zugängliche Gebäude



Abb. 6 DIN Zeichen / VDE Zeichen

- DIN 18040-2: Barrierefreies Bauen - Planungsgrundlagen - Teil 2: Wohnungen
- DIN 18040-3: Barrierefreies Bauen - Planungsgrundlagen - Teil 3: Öffentlicher Verkehrs- und Freiraum
- DIN 32984: 2011-10 Bodenindikatoren im öffentlichen Raum
- DIN 32975 - Gestaltung visueller Informationen im öffentlichen Raum zur barrierefreien Nutzung



In den folgenden Angaben finden Sie weitere wertvolle Hinweise zu diesem Themenbereich.

#### Folgende Kapitel sind zu berücksichtigen:

- Kapitel 2.3.2 **Brandschutz allgemein**
- Kapitel 2.3.3 **Landesrecht - Denkmalschutz**
- Kapitel 2.4.3 **Barrierefreies Bauen - DIN 18040**
- Kapitel 3.1.1 **Öffentlich und nicht öffentlich zugängliche bauliche Anlagen und Einrichtungen**
- Kapitel 3.2 **Gestaltungsprinzipien und Ergonomie**

#### Weiterführende Informationen

- Baugesetzbuch
- Ggf. Durchführungsverordnungen
- Versammlungsstättenverordnung
- Verkaufsstättenverordnung
- Garagenverordnung
- Schulbaurichtlinie
- Denkmalschutzgesetze
- Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)
- Denkmalschutzgesetze der Länder

Die Auflistung ist nicht abschließend und sollte vor Anwendung auf Aktualität geprüft werden.

### 2.3.2 Brandschutz allgemein

In Brandschutzkonzepten sind die Belange von Menschen mit motorischen und/oder sensorischen Einschränkungen zu berücksichtigen. Grundsätzlich eignet sich hierfür die Anwendung des Zwei-Kanal-Prinzips. Danach sind für die einzelnen Anforderungen Alternativen zu schaffen. Für die Vermittlung von Informationen und bei Leitsystemen ist das Zwei-Sinne-Prinzip anzuwenden.

Als Grundlage für Aufbau und Inhalt des Konzeptes können die VdS Richtlinie vfdb 01-01 Brandschutzkonzept (Richtlinien der Vereinigung zur Förderung des Deutschen Brandschutzes-vfdb), die Grundsätze einer barrierefreien Arbeitsplatzgestaltung und eine inklusive Gefährdungsbeurteilung dienen.

Die folgenden Punkte erläutern Grundlagen und Erfordernisse im Brandschutzkonzept insbesondere für eine barrierefreie Gestaltung baulicher Anlagen:

#### Grundsätze

Der Brandschutz gliedert sich grundsätzlich in die Bereiche:

- vorbeugender baulicher und anlagentechnischer Brandschutz
  - organisatorischer Brandschutz
  - abwehrender Brandschutz
- unter Berücksichtigung
- der Nutzung
  - des nutzenden Personenkreises
  - des Brandrisikos
  - des zu erwartenden Schadensausmaßes

Ein zu erstellendes Brandschutzkonzept ist auf die jeweilige bauliche Anlage und deren Nutzung abzustellen. Dabei sind die Belange aller Menschen - auch derer mit motorischen und/oder sensorischen Einschränkungen - zu berücksichtigen.

Schutzziele und Anforderungen an den Brandschutz bei einer barrierefreien Arbeitsplatzgestaltung ergeben sich aus dem Arbeitsschutzgesetz, der Arbeitsstättenverordnung und deren technischen Regeln (ASR). Insbesondere sind dabei zu berücksichtigen:

- ASR A1.3 „Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung“
- ASR A 2.2 „Maßnahmen gegen Brände“
- ASR A2.3 „Fluchtwege und Notausgänge, Flucht- und Rettungsplan“
- ASR V3a.2 „Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten“

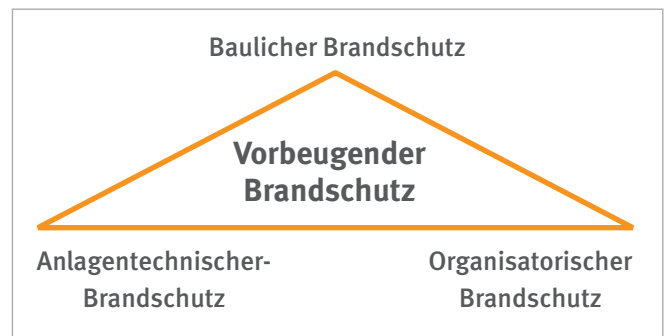


Abb. 7 Vorbeugender Brandschutz

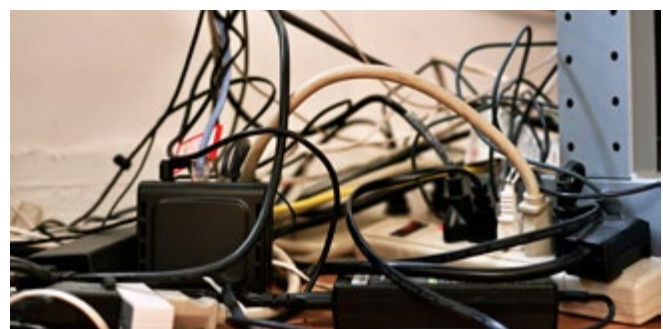


Abb. 8 Erhöhtes Brandrisiko



Abb. 9 Nutzerkreis

## Allgemein

Im Brand- und Notfall und im Fall der Räumung von Gebäuden sind insbesondere bei der Evakuierung von Menschen, die zur Eigenrettung nicht fähig sind (z. B. Krankenhauspatienten, Kleinkinder in Kitas, Menschen mit Behinderung) im Vorfeld einige Aspekte zu bedenken, um ein schnelles und sicheres Verlassen des Gefahrenbereiches zu gewährleisten.

Im Anhang zur Arbeitsstättenverordnung unter Pkt. 2.3 (1) wird gefordert, dass Fluchtwege und Notausgänge auf möglichst kurzem Weg ins Freie oder, falls dies nicht möglich ist, in einen gesicherten Bereich führen.



Abb. 10 Evakuierung im Brand- und Notfall

## Alarmierung

Besondere Beachtung muss der Aspekt finden, dass eine Alarmierung zwei Sinne anspricht, um auch Menschen mit körperlichen Einschränkungen, wie z. B. Sehbehinderte oder Menschen mit eingeschränktem Hörvermögen, ausreichend über die Gefahrenlage informieren zu können.

## Organisatorische Maßnahmen

Für ein sicheres Verlassen der Arbeitsräume bzw. der Arbeitsstätte können besondere organisatorische Maßnahmen für Beschäftigte mit Behinderungen erforderlich sein. Das sind z. B. Benennung einer ausreichenden Anzahl eingewiesener Personen, die gegebenenfalls im Gefahrfall die Beschäftigten mit Behinderungen auf bestehende oder sich abzeichnende Gefahren oder Beeinträchtigungen hinweisen, sie begleiten bzw. ihnen behilflich sind (Patenschaften).

Weiterführende detaillierte Informationen zu vorbeugenden baulichen, anlagentechnischen, organisatorischen und abwehrenden Brandschutzmaßnahmen finden sich in Teil 2 dieses Leitfadens.



In den folgenden Angaben finden Sie weitere wertvolle Hinweise zu diesem Themenbereich.

### Weiterführende Informationen

Arbeitsschutzgesetz

Arbeitsstättenverordnung und deren technischen Regeln (ASR)

Bauordnungsrecht der Länder und technischen Baubestimmungen

VdS Richtlinien

VDI 4062 Evakuierung (in Vorbereitung)

Die Auflistung ist nicht abschließend und sollte vor Anwendung auf Aktualität geprüft werden.



Abb. 11 Frauenkirche Dresden



Abb. 12 Denkmalgeschütztes Haus

### 2.3.3 Landesrecht-Denkmalenschutz

Denkmalenschutz in Deutschland ist Angelegenheit der Länder. Aus diesem Grunde sind die erlassenen Denkmalschutzgesetze, die Organisationsformen und der Aufbau der Behörden im Bereich des Denkmalschutzes und der Denkmalpflege in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich.

Grundsätzlich ist der Denkmalschutz ein Thema bei barrierefreien Umgestaltungen von Denkmälern im Bestand. Er kann aber auch bei neuen An- und Erweiterungsbauten sowie bei Neubauten in der Umgebung von Denkmälern eine Rolle spielen.

#### Allgemeines

Will man vor dem Hintergrund einer barrierefreien Gestaltung den Denkmalbestand sichern und allgemein nutzbar machen, müssen der öffentliche Raum und die einzelnen Baudenkmale an die Anforderungen der Barrierefreiheit angepasst werden.

In der Praxis geht es in diesem Prozess häufig darum, Kompromisse zu finden, die gleichermaßen der Denkmalpflege und der Barrierefreiheit gerecht werden.

Dabei sollte in der Gewichtung jedoch nicht unberücksichtigt bleiben, dass Barrierefreiheit gem. der UN-BRK ein Menschenrecht darstellt.

Die Belange von Menschen mit Behinderung werden z. B. in der Novelle des Niedersächsischen Denkmalschutzgesetzes (NDSchG) wie folgt berücksichtigt:

*„Ein Eingriff in ein Kulturdenkmal ist zu genehmigen, soweit ... ein öffentliches Interesse anderer Art, zum Beispiel ... die Berücksichtigung der Belange von alten Menschen und Menschen mit Behinderungen, das Interesse an der unveränderten Erhaltung des Kulturdenkmals überwiegt und den Eingriff zwingend verlangt.“*

Daher ist der Barrierefreiheit der gleiche Stellenwert wie etwa dem Brandschutz oder der Standsicherheit eines Denkmals einzuräumen.

Um die unterschiedlichen Interessen konsensfähig zu machen, bedarf es einer frühzeitigen Beteiligung aller Akteure. Oft können sich so bei der Durchsetzung von Ansprüchen an eine barrierefreie Anpassung eines Gebäudes und der Umsetzung von Wünschen bezüglich des Denkmalschutzes wirtschaftliche und gestalterische Synergien ergeben.



In den folgenden Angaben finden Sie weitere wertvolle Hinweise zu diesem Themenbereich.

#### Weiterführende Informationen

[Baugesetzbuch](#)

[Bauordnungsrecht der Länder und technische Baubestimmungen](#)

[Denkmalschutzgesetze der Länder](#)

[Landesgesetze zu Gleichstellung behinderter Menschen](#)

Die Auflistung ist nicht abschließend und sollte vor Anwendung auf Aktualität geprüft werden.

## 2.4 Internationale und Nationale Standards

### ISO/IEC Policy statement 2000

Im Jahr 2000 haben ISO (Internationale Organisation für Standardisierung) und IEC (Internationale Elektrotechnische Kommission) einvernehmlich eine Grundsatzerklärung verabschiedet, in der sich beide Institutionen verpflichteten, in Zukunft bei der Erarbeitung von Standards die Bedürfnisse älterer und behinderter Menschen zu berücksichtigen. Die Strategie wurde vom internationalen Komitee für Verbraucherpolitik (COPOLCO), entwickelt und von der ISO und dem IEC im Mai bzw. Juni 2000 in Kraft gesetzt.

In der verabschiedeten Strategie wurde darauf hingewiesen, dass vor dem Hintergrund einer immer älter werdenden Bevölkerung und einer größer werdenden Zahl von Menschen mit Behinderung, es immer bedeutender wird, Produkte, Gebäuden, die Umwelt und Dienstleistungen so zu gestalten, dass möglichst viele Menschen unabhängig von ihren individuellen Fähigkeiten diese nutzen können. Die Standardisierung sollte diese Anforderungen in Zukunft berücksichtigen.

Auf dem Weg dorthin wurden grundsätzliche Anforderungen festgelegt, die zu beachten sind. Insbesondere sind dies:

- „Universal“ oder „Accessible“ design
- die Einbeziehung der Repräsentanten älterer und behinderter Menschen und
- der Austausch der relevanten Informationen in diesem Bereich.

Universal und accessible design wird in der Folge definiert.

Schon in den Standards sollen Design und Randbedingungen so festgelegt werden, dass möglichst viele Menschen unabhängig von ihren individuellen sensorischen, physischen und kognitiven Fähigkeiten Produkte, Gebäude, die Umwelt und Dienstleistungen ohne fremde Hilfe, in üblicher Art und Weise umfassend nutzen können.



Was für ältere Menschen und Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen sinnvoll ist, wissen am besten die Betroffenen selbst. Deshalb ist die Einbeziehung älterer Menschen und Menschen mit Behinderung in die Planung und Gestaltung von Produkten, Gebäuden und Dienstleistungen äußerst wichtig.

Überall auf der Welt gibt es Untersuchungen und damit Wissen, die Anforderungen eines accessible designs zu erreichen. Diese Informationen weltweit zu verbreiten und sie in die nationale und internationale Standardisierung einzubringen, ist ein weiterer wichtiger Faktor zur Erreichung der gesteckten Ziele.

In der Folge wurde bei ISO und IEC als gemeinsames Projekt der Guide 71 erarbeitet. Er ist nach wie vor die Grundlage für die Erarbeitung von Standards, wenn die speziellen Anforderungen von älteren und behinderten Menschen in der Standardisierung Berücksichtigung finden sollen.



In den folgenden Angaben finden Sie weitere wertvolle Hinweise zu diesem Themenbereich.

#### Folgende Kapitel sind zu berücksichtigen:

Kapitel 2.4.1 **ISO/IEC Guide 71**

Kapitel 2.4.2 **ISO/TR 22411**

Kapitel 2.4.5 **DIN Fachbericht 131**

#### Weiterführende Informationen

DIN Fachbericht 131 - Leitlinien für Normungsgremien zur Berücksichtigung der Bedürfnisse von älteren Menschen und Menschen mit Behinderung

Die Auflistung ist nicht abschließend und sollte vor Anwendung auf Aktualität geprüft werden.

### 2.4.1 ISO/IEC Guide 71

#### ISO/IEC Guide 71 - Guidelines for standards developers to address the needs of older persons and persons with disabilities

Es gibt eine Vielzahl von nationalen und internationalen Standards, die sich dem Thema Barrierefreiheit bzw. Accessibility widmen. Grundlage der Arbeiten ist der ISO/IEC Guide 71 aus dem Jahr 2001, der sich derzeit in Überarbeitung befindet. In diesem Guide werden die Grundsätze der Arbeiten für die nationalen und internationalen Standardisierungsgremien beschrieben, in welcher Art und Weise die Belange von älteren und behinderten Menschen bei der Erarbeitung von Standards für Produkte, Gebäude und Dienstleistungen beachtet werden sollen. Der ISO/IEC Guide 71 wurde auch von den europäischen Standardisierungsgremien CEN, CENELEC und ETSI unverändert als Guide 6 übernommen und ist kostenfrei sowohl bei ISO als auch bei CEN im Internet erhältlich.

Zur besseren Verständlichkeit und zur Untersetzung der allgemeinen Festlegungen im Guide mit konkreten Daten, wurde unter dem Dach des ISO/TC159 in der Arbeitsgruppe WG2 (People with special requirements) ein Technischer Bericht ISO/TR22411 „Ergonomic“ data and ergonomic guidelines for the application of ISO/IEC Guide 71 to products and services to address the needs of older persons and persons with disabilities“ erarbeitet. Er soll als Brückendokument zwischen dem Guide 71 und den eigentlichen Normen dienen (siehe Abbildung 13).

Inzwischen wurden in den verschiedenen Anwendungsbereichen, insbesondere im Bereich der Informationstechnologie und im Baubereich eine Vielzahl von nationalen und internationalen Normen erarbeitet.

Die Ziele des Guide 71 sind:

1. Informationen über den Einfluss der menschlichen Fähigkeiten und von Behinderungen auf die Nutzung von Produkten, Dienstleistungen, Gebäuden und der Umwelt zu geben
2. Anforderungen an die Zugänglichkeit und Gebrauchsfähigkeit von Produkten, Dienstleistungen, Gebäuden und die Umwelt zu beschreiben
3. Das Bewusstsein für die Vorteile eines „accessible design“ zu erhöhen.

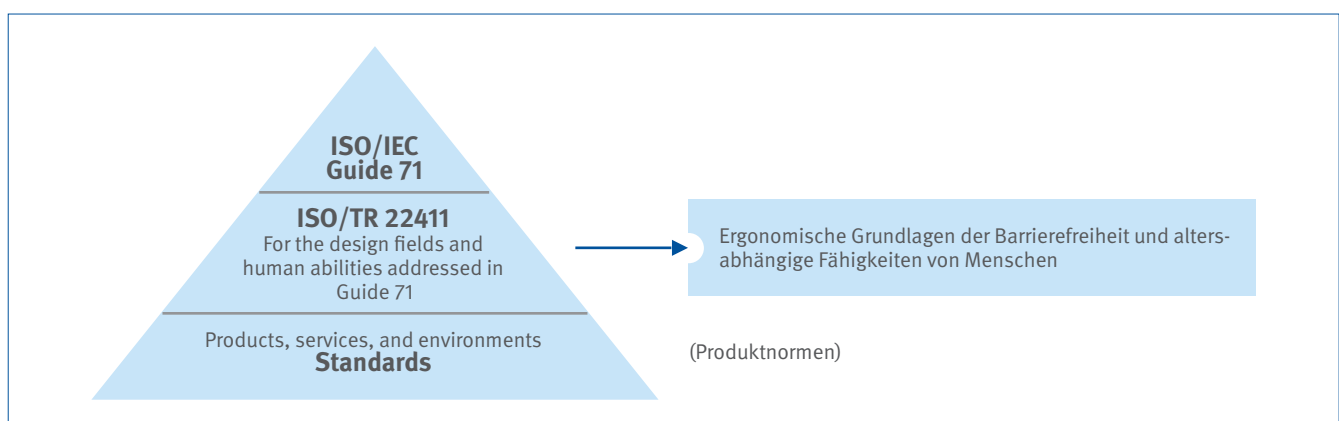


Abb. 13 Zusammenhang zwischen ISO Guide 71, ISO/TR22411 und Produktnormen

Besonders wichtig bei der Erarbeitung von Standards und später bei der Gestaltung von Produkten, Dienstleistungen und Gebäuden sowie der Umgebung sind die Kapitel 6, 7, 8 und 9 des Guide 71.

Im Kapitel 6 des Guide 71 wird der Prozess beschrieben, der den technischen Komitees der Standardisierungsinstitutionen hilft, die Belange älterer und behinderter Menschen zu berücksichtigen.

In den Kapiteln 7 und 8 werden Bereiche der Standardisierung (z. B. Gebäudeumgebung, Verpackung) beschrieben und mit Faktoren (z. B. Licht, Lärm, zugängliche Wege) in Verbindung gebracht, die unter dem Einfluss von menschlichen Fähigkeiten, insbesondere, wenn diese eingeschränkt sind, beim Design besonders beachtet werden müssen.

Im Kapitel 9 werden Körperfunktionen, Behinderungen und altersbedingte Einschränkungen beschrieben, die beachtet werden müssen, wenn Produkte und Dienstleistungen genutzt werden sollen.



Abb. 14 Belange älterer Menschen in der Bildungs- und Arbeitswelt



In den folgenden Angaben finden Sie weitere wertvolle Hinweise zu diesem Themenbereich.

**Folgende Kapitel sind zu berücksichtigen:**

Kapitel 2.4 **Internationale und nationale Standards**

Kapitel 2.4.2 **ISO/TR 22411**

Kapitel 2.4.5 **DIN Fachbericht 131**

**Weiterführende Informationen**

DIN Fachbericht 131 - Leitlinien für Normungsgremien zur Berücksichtigung der Bedürfnisse von älteren Menschen und Menschen mit Behinderung

Die Auflistung ist nicht abschließend und sollte vor Anwendung auf Aktualität geprüft werden.

## 2.4.2 ISO/TR 22411

### Technischer Bericht ISO/TR 22411 Ergonomische Daten und Leitlinien für die Anwendung des ISO/IEC Guide 71 in Produkt- und Dienstleistungsnormen zur Berücksichtigung der Belange älterer und behinderter Menschen

Zur besseren Verständlichkeit und zur Untersetzung der allgemeinen Festlegungen im Guide mit konkreten Daten, wurde unter dem Dach des ISO/TC 159 in der Arbeitsgruppe WG2 (People with special requirements) ein Technischer Bericht ISO/TR 22411 "Ergonomic data and ergonomic guidelines for the application of ISO/IEC Guide 71 to products and services to address the needs of older persons and persons with disabilities" erarbeitet. Er soll als Brückendokument zwischen dem Guide 71 und den eigentlichen Normen dienen (siehe Abbildung 15).

Im TR 22411 werden ergonomische Daten und Richtlinien präsentiert, die bei der Entwicklung und Überarbeitung von Standards helfen, die Anforderungen von älteren Menschen und Menschen mit Behinderung an die Gestaltung von Produkten, Dienstleistungen, Gebäuden und der Umwelt zu berücksichtigen. Damit werden die Empfehlungen aus dem Guide 71 und die Strategie von ISO und IEC umgesetzt.

Besonders bedeutend sind die Kapitel 8 und 9 des TR 22411.

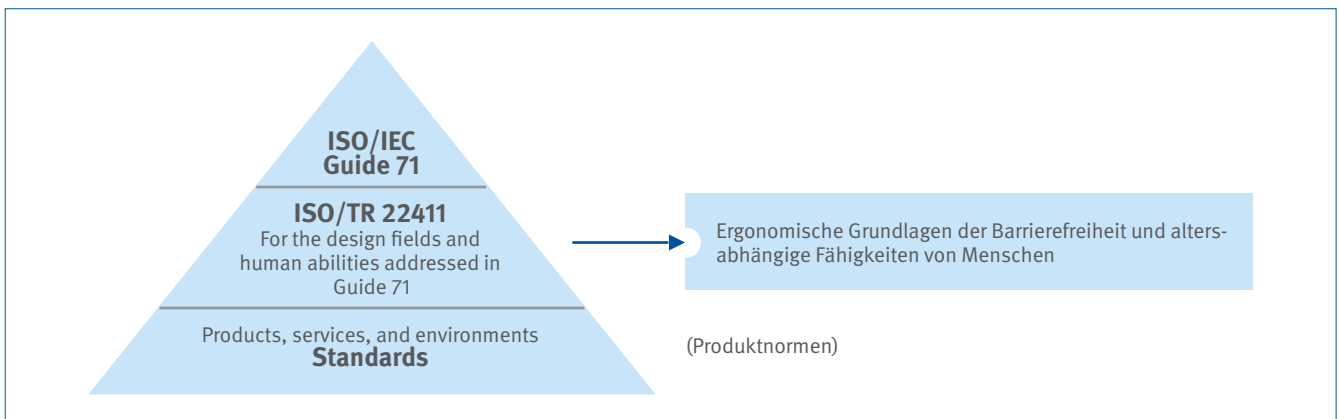


Abb. 15 Zusammenhang zwischen ISO Guide 71, ISO/TR 22411 und Produktnormen

Im Kapitel 8 werden Faktoren, wie z. B. Alternatives Format, taktile Kennzeichnung, Elemente in Gebäuden und in der Gebäudeumgebung definiert und für diese Gestaltungskriterien aus der Sicht einer guten Zugänglichkeit bzw. der Barrierefreiheit beschrieben.



Abb. 16 Taktile Kennzeichnung

Kapitel 9 enthält eine große Anzahl von Daten zu folgenden Fähigkeiten des Menschen:

- sensorische Fähigkeiten, wie z. B. Altersabhängigkeit der Sehschärfe und des Farbsehens
- physische Fähigkeiten, wie z. B. vertikale Reichweite von Menschen im Alter von mehr als 75 Jahren
- kognitive Fähigkeiten, wie z. B. Reaktionsschnelligkeit und Merkfähigkeit in Abhängigkeit vom Alter der Menschen.

Die o. g. Fähigkeiten werden in ihrer Abhängigkeit vom Alter und von bestimmten Behinderungen dargestellt.

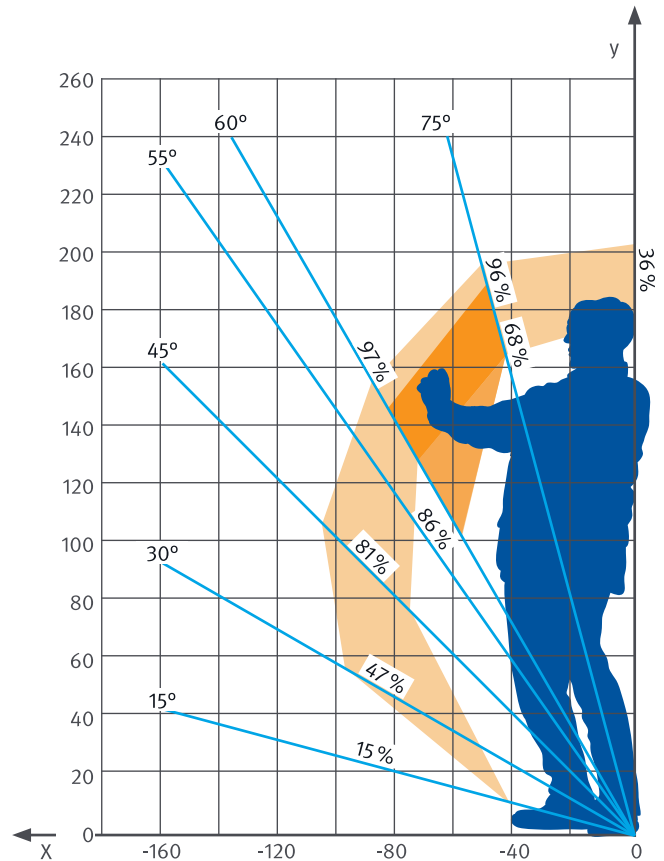


Abb. 17 Vertikale Reichweite von Menschen im Alter von mehr als 75 Jahren



In den folgenden Angaben finden Sie weitere wertvolle Hinweise zu diesem Themenbereich.

**Folgende Kapitel sind zu berücksichtigen:**

- Kapitel 2.4.1 **ISO/IEC Guide 71**
- Kapitel 2.4.4 **DIN Fachbericht 124**
- Kapitel 2.4.5 **DIN Fachbericht 131**

**Weiterführende Informationen**

DIN Fachbericht 131 - Leitlinien für Normungsgremien zur Berücksichtigung der Bedürfnisse von älteren Menschen und Menschen mit Behinderung

Die Auflistung ist nicht abschließend und sollte vor Anwendung auf Aktualität geprüft werden.

### 2.4.3 Barrierefreies Bauen - DIN 18040

#### DIN 18040-Barrierefreies Bauen – Planungsgrundlagen

Die DIN 18040 ist in Deutschland die Grundnorm für das Barrierefreie Bauen und Planen. Die dreiteilige Norm soll die bisherigen Normen in diesem Bereich komplett ablösen. Die Übersicht rechts verdeutlicht den Übergang bisheriger Normen in das neu geschaffene Normenwerk.

Ziel dieser Norm ist die Barrierefreiheit baulicher Anlagen, damit sie für Menschen mit Behinderung in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind (nach § 4 BGG Behindertengleichstellungsgesetz).

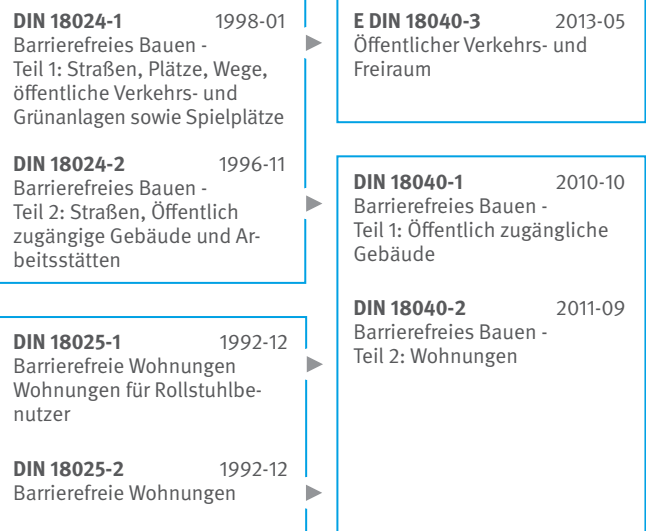
Berücksichtigt werden die Bedürfnisse von Menschen

- mit Sehbehinderung oder Hörbehinderung
- mit motorischen Einschränkungen, die Mobilitätshilfen und Rollstühle benutzen
- die großwüchsig oder kleinwüchsig sind
- mit kognitiven Einschränkungen
- die bereits älter sind
- wie Kindern
- mit Kinderwagen oder Gepäck.

Die Anforderungen der Norm sollen zu Nutzungserleichterungen führen.

Die Norm besteht aus drei Teilen:

1. DIN 18040-1: Barrierefreies Bauen - Planungsgrundlagen - Teil 1: Öffentlich zugängliche Gebäude (Ausgabe 2010-10)
2. DIN 18040-2: Barrierefreies Bauen - Planungsgrundlagen - Teil 2: Wohnungen (Ausgabe 2011-09)
3. E DIN 18040-3:2013-05: Barrierefreies Bauen Planungsgrundlagen - Teil 3: Öffentlicher Verkehrs- und Freiraum



#### Teil 1 der DIN 18040

Der Teil 1 der DIN 18040 ersetzt die DIN 18024-2:1996-11.

Die Einführung der Norm bzw. einzelner Punkte in die Technischen Baubestimmungen obliegt jedem Bundesland.

Zu den öffentlich zugänglichen Gebäuden gehören in Anlehnung an die Musterbauordnung (§ 50 Abs. 2 MBO):

1. Einrichtungen der Kultur und des Bildungswesens
2. Sport- und Freizeitstätten
3. Einrichtungen des Gesundheitswesens
4. Büro-, Verwaltungs- und Gerichtsgebäude
5. Verkaufs- und Gaststätten
6. Stellplätze, Garagen und Toilettenanlagen



Abb. 18 Zugangsbereich

Anforderungen an Wohnheime und Beherbergungsstätten sowie Arbeitsstätten sind nicht Bestandteil dieser Norm.

Für Arbeitsstätten gibt es die Technische Regel (ASR) „Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten“, die sich inhaltlich an den Definitionen und Festlegungen der Norm orientiert.

### Teil 2 der DIN 18040

Der Teil 2 der DIN 18040 Barrierefreies Bauen - Planungsgrundlagen - Teil 2: Wohnungen Ausgabe: 2011-09 ersetzt die DIN 18025-1 und 2. Die Einführung der Norm bzw. einzelner Punkte in die Technischen Baubestimmungen obliegt ebenfalls den Bundesländern.

DIN 18040-2 gilt für die barrierefreie Planung, Ausführung und Ausstattung von Wohnungen, Gebäuden mit Wohnungen und deren Außenanlagen, die der Erschließung und wohnbezogenen Nutzung dienen. Die Anforderungen an die Infrastruktur der Gebäude mit Wohnungen berücksichtigen grundsätzlich auch die uneingeschränkte Nutzung mit dem Rollstuhl. Es wird dabei zwischen Wohnungen unterschieden die barrierefrei nutzbar und Wohnungen die uneingeschränkt mit dem Rollstuhl nutzbar sind.

Anforderungen an Wohnheime und Beherbergungsstätten sind nicht Bestandteil der Norm.

In der Norm werden die Begriffe Bedienelemente, Bewegungsfläche, Bodenindikatoren, Leitstreifen, Aufmerksamkeitsfeld, Greifbereich, Orientierungshilfe, motorische, sensorische und kognitive Einschränkungen, das Zwei-Sinne-Prinzip u.a. Begriffe definiert.



Abb.19 Barrierefreies WC

Es werden dann speziell für den Wohnbereich und die Wohnumgebung auch mit Hilfe von Beispielen konkret die erforderliche Gestaltung bzw. Ausstattung von Flächen, Wegen, Rampen, Treppen, Aufzügen, Bädern, WC-Anlagen, Küchen und Wohnungen beschrieben.

### Teil 3 der DIN 18040

Der Teil 3 der DIN 18040 -Öffentlicher Verkehrs- und Freiraum, ist derzeit im Entwurfsstadium ( E DIN 18040-3:2013-05 Barrierefreies Bauen - Planungsgrundlagen - Teil 3). Die Norm wird Grundregeln wie Maße für benötigte Verkehrsräume mobilitätsbehinderter Menschen festlegen.

Es werden Grundanforderungen zur Information und Orientierung, wie das Zwei-Sinne-Prinzip, Anforderungen an Oberflächen und Ausgestaltung des Außenraumes beschrieben.



Abb. 20 Stufenmarkierung



Abb. 21 Leitsystem

In einem Anwendungsteil folgen Regelungen zu Fußgängerverkehrsanlagen, Anlagen des ruhenden Verkehrs, des öffentlichen Verkehrs, Spielplätze, Freizeitflächen und Freiflächen, Grünanlagen sowie Anlagen zur Überwindung von Höhenunterschieden wie Treppen oder Rampen.

Bezüglich der Anforderungen blinder und sehbehinderter Menschen wird auf die DIN 32984 Bodenindikatoren im öffentlichen Raum verwiesen bzw. deren Regelung übernommen.

An Querungsstellen sind Lösungen vorzusehen, die sowohl den Bedürfnissen von Gehbehinderten (und allen mit Kinderwagen, Rollkoffern u. ä.) als auch den Anforderungen von Blinden und Sehbehinderten Rechnung tragen. Dies kann z. B. durch einen Querungsbereich für Gehbehinderte mit einer Absenkung des Bordes auf Fahrbahnniveau sowie ein besonderer Querungsbereich für Blinde und Sehbehinderte mit einem mindestens 6 cm hohen Bord. Alternativ ist auch eine gemeinsame Querungsstelle mit 3 cm Bordhöhe bei einer Rundung von 20 mm möglich.



Abb. 22 Differenzierte Bordhöhen



Abb. 23 Handlauf



Abb. 24 Querungsbereich für Gehbehinderte und Querungsbereich für Blinde und Sehbehinderte



In den folgenden Angaben finden Sie weitere wertvolle Hinweise zu diesem Themenbereich.

#### **Folgende Kapitel sind zu berücksichtigen:**

- Kapitel 2.3.1 **Musterbauordnung und Landesbauordnungen**
- Kapitel 2.3.3 **Landesrecht - Denkmalschutz**
- Kapitel 2.4.4 **DIN Fachbericht 124**
- Kapitel 3.1.1 **Öffentlich und nicht öffentlich zugängliche bauliche Anlagen und Einrichtungen**

#### **Weiterführende Informationen**

- DIN Gestaltung barrierefreier Produkte
- DIN 18040-1: Barrierefreies Bauen - Planungsgrundlagen - Teil 1: Öffentlich zugängliche Gebäude (Ausgabe 2010-10)
- DIN 18040-2: Barrierefreies Bauen - Planungsgrundlagen - Teil 2: Wohnungen (Ausgabe 2011-09)
- E DIN 18040: Barrierefreies Bauen - Planungsgrundlagen - Teil 3: Öffentlicher Verkehrs- und Freiraum
- Landesbauordnungen
- Denkmalschutzgesetze der Länder
- Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)
- Hinweise für barrierefreie Verkehrsanlagen (H BVA)

Die Auflistung ist nicht abschließend und sollte vor Anwendung auf Aktualität geprüft werden.

## 2.4.4 DIN Fachbericht 124

### DIN Fachbericht 124 Leitsätze zur Gestaltung barrierefreier Produkte

Der DIN Fachbericht 124 informiert über Möglichkeiten, wie technische Produkte barrierefrei entwickelt, hergestellt, aufgestellt und eingerichtet werden können. Ziel ist es, damit die Produkte an die Fähigkeiten der Nutzer anzupassen. Es soll ermöglicht werden, dass Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten unabhängig von fremder Hilfe Zugang zu den Produkten haben. Die dabei entstehenden Belastungen und Beanspruchungen müssen den ergonomischen Grundanforderungen entsprechen. Barrierefreie Produkte sollen von jedem Nutzer unabhängig von seinen Fähigkeiten einfach zu handhaben sein. Damit wird auch der Kreis der potentiellen Nutzer und damit der Markt für das Produkt erweitert.

Der Fachbericht gilt nicht für spezielle behinderungsgerechte Produkte und Hilfsmittel. Er bietet eine gute Grundlage sowohl für die Erstellung von Produktnormen als auch für die Entwicklung, Herstellung und den Vertrieb technischer Produkte sowie für die Gestaltung von Produktinformationen.

Übersicht des Inhaltes des DIN Fachberichtes 124:

1. Anwendungsbereich
  - Zielgruppen des Fachberichtes
  - Nutzer barrierefreier Produkte
2. Begriffe
  - Anpassung
  - Assistenz
  - behindertengerechte Produkte
  - behinderungsgerechte Produkte
  - Hilfsmittel

- Training
  - Zwei-Kanal-Prinzip
3. Nutzerbezogene Fähigkeiten
    - Sensorische Fähigkeiten
    - Kognitive Fähigkeiten
    - Motorische Fähigkeiten
  4. Leitsätze für die Gestaltung barrierefreier Produkte
    - Leitsätze
  5. Voraussetzungen und übergeordnete Anforderungen und Empfehlungen zu Produkten
    - Übergeordnete Anforderungen und Empfehlungen
    - Empfehlungen zum Umgang mit konkurrierenden Anforderungen und Empfehlungen
  6. Allgemeine produktbezogene Anforderungen und Empfehlungen
    - Abstimmung auf die sensorischen Fähigkeiten von Nutzern
    - Abstimmung auf die kognitiven Fähigkeiten von Nutzern
    - Abstimmung auf die motorischen Fähigkeiten von Nutzern
  7. Besondere Anforderungen und Empfehlungen zu Produkten oder Produktteilen
    - Stellteile und Anzeigen
    - Ortsfeste Produkte
    - Tragbare Produkte
    - Bestimmungsgemäß zerlegbare Produkte
    - Komplexe Produkte
    - Reinigung und Pflege



In den folgenden Angaben finden Sie weitere wertvolle Hinweise zu diesem Themenbereich.

#### Folgende Kapitel sind zu berücksichtigen:

- Kapitel 2.4. **Internationale und Nationale Standards**  
 Kapitel 2.4.2 **ISO/TR 22411**

#### Weiterführende Informationen

ISO/TR 22411 Ergonomic data and ergonomic guidelines for the application of ISO/IEC Guide 71 to products and services to address the needs of older persons and persons with disabilities

DIN Fachbericht 124 Gestaltung barrierefreier Produkte

Die Auflistung ist nicht abschließend und sollte vor Anwendung auf Aktualität geprüft werden.

## 2.4.5 DIN Fachbericht 131

### DIN Fachbericht 131 - Leitlinien für Normungsgremien zur Berücksichtigung der Bedürfnisse von älteren Menschen und von Menschen mit Behinderung



#### Deutsche und englische Fassung des CEN/CENELEC-Leitfadens 6

Die europäischen Normungsinstitute CEN und CENELEC haben den ISO/IEC Guide 71 Guidelines for standards developers to address the needs of older persons and persons with disabilities ohne Änderung als CEN/CENELEC Guide 6 übernommen.

Eine deutsche Fassung dieses Guides wurde vom deutschen Normungsinstitut DIN als DIN Fachbericht 131 zur Verfügung gestellt. Der Fachbericht soll den deutschen Normierungsgremien ermöglichen, in Normenprojekten die Barrierefreiheit einzubeziehen. Ziel ist es, bei allen neu bzw. zu überarbeitenden Normen die Bedürfnisse älterer Menschen und Menschen mit Behinderung zu berücksichtigen. Unabhängig von ihren Fähigkeiten sollen schon in den Normen die Voraussetzungen geschaffen werden, dass möglichst viele Menschen unabhängig von ihren Fähigkeiten Produkte, Dienstleistungen, Gebäude und die bebaute Umwelt nutzen können.

Nach der Beschreibung des Anwendungsbereiches werden eine Reihe von Begriffen wie Ergonomie, barrierefreie Gestaltung, Behinderung, Nutzer und Nutzbarkeit definiert. Nach weiteren allgemeinen Erläuterungen zur Anwendung des Leitfadens und zur Erarbeitung von Normen, werden in den folgenden Kapiteln 7 und 8 Faktoren, zur Sicherstellung der barrierefreien Gestaltung in Normen beschrieben. Im Kapitel 9 werden Einzelheiten zu menschlichen Fähigkeiten (sensorische, physische und kognitive) und den Folgen von Einschränkungen z. B. durch das Älterwerden oder Behinderungen dargestellt.



Abb. 25 Haptisch erfahrbares Stadtmodell



In den folgenden Angaben finden Sie weitere wertvolle Hinweise zu diesem Themenbereich.

#### Folgende Kapitel sind zu berücksichtigen:

Kapitel 2.4. **Internationale und Nationale Standards**

Kapitel 2.4.1 **ISO/IEC Guide 71**

#### Weiterführende Informationen

ISO/IEC Guide 71 Guidelines for standards developers to address the needs of older persons and persons with disabilities

ISO/TR 22411 Ergonomic data and ergonomic guidelines for the application of ISO/IEC Guide 71 to products and services to address the needs of older persons and persons with disabilities

DIN Fachbericht 124 Gestaltung barrierefreier Produkte

Die Auflistung ist nicht abschließend und sollte vor Anwendung auf Aktualität geprüft werden.



# 3 Anwendungsbereich

## 3.1 Grundsätze des barrierefreien Gestaltungsprozesses

Barrierefreiheit bedeutet: Gebäude und andere bauliche Anlagen und Einrichtungen, für alle Menschen mit und ohne Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar zu machen.

Dies gilt

- für alle Menschen,
- in jedem Alter,
- ohne und mit Behinderungen
- und mit der Vielfalt aller Fähigkeiten.

### Dimensionen der Barrierefreiheit

Barrierefreiheit beinhaltet somit eine ergonomische, eine psychologische, eine soziale und eine wirtschaftliche Dimension.

- Die **ergonomische Dimension** Barrierefreiheit zeigt sich darin, dass sie an die Fähigkeiten aller Nutzer angepasst ist. Auch für Menschen mit eingeschränkten Fähigkeiten sind Gebäude und andere bauliche Anlagen und Einrichtungen zugänglich und nutzbar.
- Die **psychologische Dimension** Barrierefreiheit zeigt sich darin, dass diese die persönliche Lebenssituation der Nutzer berücksichtigt und verbessert. Damit können Unternehmen die Fähigkeiten und Kompetenzen aller Personen nutzen. Barrierefreie Gebäude und andere bauliche Anlagen und Einrichtungen vermeiden Ausgrenzung und Stigmatisierung und erschließen alle persönlichen Potenziale.
- Die **soziale Dimension** Barrierefreiheit zeigt sich darin, dass sie den Menschen die Teilhabe an der Arbeit ermöglicht. Das bedeutet zum Beispiel auch, dass die Gebäude und andere bauliche Anlagen und Einrichtungen für "leistungsgewandelte" Beschäftigte nutzbar sind.
- Die **wirtschaftliche Dimension** Barrierefreiheit zeigt sich darin, dass
  - der Personenkreis qualifizierter Beschäftigter potenziell erweitert wird,
  - die Anzahl der Kunden durch Einbeziehung von Nutzern mit eingeschränkten Fähigkeiten erweitert wird,
  - betriebliche Prozesse durch reibungslosere und ergonomischere Nutzung verbessert werden,
  - betriebliche Abläufe unabhängig von möglichen Einschränkungen einzelner Beschäftigter flexibel organisiert werden können,
  - Unfälle und Störungen in betrieblichen Abläufen minimiert oder ganz vermieden werden,

– mehr Fachkräfte in unterschiedlichen Lebenssituationen (Alter, körperliche Einschränkung) länger im Unternehmen arbeiten können.



Abb. 26 Menschen mit und ohne Behinderung



Abb. 27 Schüler mit und ohne Behinderung

Bei Gebäuden und anderen baulichen Anlagen und Einrichtungen können unter anderem folgende Barrieren bestehen, die bei der Planung und Gestaltung berücksichtigt werden sollten:

#### **Räumliche**

- Vertikale - zum Beispiel: Schwellen, Treppen, Aufzüge
- Horizontale - zum Beispiel: Wege, Flure, Türen, Bewegungsflächen
- Einrichtungen (dreidimensionale) - zum Beispiel Einbauten, Möblierung

#### **Soziale**

- Zum Beispiel: Zugangsmöglichkeiten, Kommunikation

#### **Haptische**

- Zum Beispiel: Stellteile, Griffe, Oberflächen

#### **Optische**

- Zum Beispiel: Beleuchtung, Farben, Schrift, Kennzeichen

#### **Akustische**

- Zum Beispiel: Signale, Töne

#### **Hygienische**

- Zum Beispiel: Toiletten, Waschgelegenheiten

#### **Stoffliche**

- Zum Beispiel: Stäube, Baustoffe, Arbeitsstoffe, Allergene



In den folgenden Angaben finden Sie weitere wertvolle Hinweise zu diesem Themenbereich.

#### **Folgende Kapitel sind zu berücksichtigen:**

Kapitel 2.4.1 **ISO/IEC Guide 71**

Kapitel 2.4.2 **ISO/TR 22411**

#### **Weiterführende Informationen**

DIN Fachbericht 131 - Leitlinien für Normungsgremien zur Berücksichtigung der Bedürfnisse von älteren Menschen und Menschen mit Behinderung

Die Auflistung ist nicht abschließend und sollte vor Anwendung auf Aktualität geprüft werden.

---

### 3.1.1 Öffentlich und nicht öffentlich zugängliche bauliche Anlagen

Sowohl für Versicherte als auch für Besucher und Benutzer bestehen hinsichtlich der barrierefreien Gestaltung von Gebäuden und Anlagen rechtlich unterschiedliche Anforderungen.

Es besteht eine rechtliche Abgrenzung zwischen öffentlich zugänglichen und öffentlich nicht zugänglichen Gebäuden. Oftmals stehen sie auch nur in Teilbereichen einem Besucher- und Benutzerverkehr offen. Öffentlich zugängliche Gebäudebereiche und Außenanlagen finden sich z. B. in Kitas, Schulen, Museen und Arbeitsstätten.

Werden Grundsätze des barrierefreien Bauens - unabhängig davon, ob Gebäudebereiche öffentlich zugänglich sind oder nicht - bereits bei der Planung berücksichtigt, werden durch vorausschauende Lösungen Kosten für Anpassungen und/oder aufwändige Umbauten von Einrichtungen vermieden. Dies kann sowohl durch privatrechtliche Verträge als auch betriebliche Vereinbarungen sichergestellt werden.

#### Rechtliche Abgrenzung

Den Bedürfnissen der Besucher und Benutzer öffentlich zugänglicher Gebäude und Außenanlagen wird im Bauordnungsrecht Rechnung getragen. Daher finden sich Regelungen zur barrierefreien Gestaltung in der Musterbauordnung (MBO) bzw. in den aus ihr abgeleiteten Landesbauordnungen (LBO) der einzelnen Bundesländer. Besucher und Benutzer im Sinne der Musterbauordnung sind Personen, die die Anlage sowohl unregelmäßig (z. B. Bankkunden) oder auch regelmäßig (z. B. Schüler in Schulen) nutzen, aber nicht dort beschäftigt sind.

Im Hinblick auf eine sichere, gesundheitsgerechte und barrierefreie Gestaltung von Gebäuden und Außenanlage ist für die dort Versicherten das Arbeitsschutzrecht – im Einzelnen die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) – maßgeblich. Folglich finden sich dort auch grundsätzliche Anforderungen zur barrierefreien Gestaltung von Arbeitsplätzen. Mögliche Lösungen zur Erfüllung dieser allgemein formulierten Anforderungen werden in der Technischen Regel für Arbeitsstätten „Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten“ (ASR V3a.2) konkretisiert.

#### Barrierefreiheit in öffentlich zugänglichen Gebäuden

Im Hinblick auf die Anforderungen zur Barrierefreiheit öffentlich zugänglicher Gebäude weichen die einzelnen Landesbauordnungen untereinander wie auch gegenüber der Musterbauordnung teilweise ab. Diese Abweichungen betreffen

- die barrierefrei zu gestaltenden Gebäudekategorien,
- den räumlichen Regelungsbereich zur Barrierefreiheit innerhalb der baulichen Anlagen,
- die bei der barrierefreien Gestaltung zwingend zu berücksichtigenden Personengruppen.

Welche Gebäudekategorien landesspezifisch als öffentlich zugänglich gelten und somit barrierefrei zu gestalten sind, ist der einzelnen Landesbauordnung zu entnehmen. Die überwiegende Anzahl der Landesbauordnungen greift bei der Festlegung dieser Gebäudekategorien auf die nicht abschließende Aufzählung der Musterbauordnung (MBO) zurück.



Abb. 28 Barrierefreier Zugang zu öffentlich zugänglichem Gebäude

Gemäß §50 Abs. 2 MBO müssen bauliche Anlagen, die öffentlich zugänglich sind, „in den dem allgemeinen Besucher- und Benutzerverkehr dienenden Teilen barrierefrei sein.

Dies gilt insbesondere für

1. Einrichtungen der Kultur und des Bildungswesens,
2. Sport- und Freizeitstätten,
3. Einrichtungen des Gesundheitswesens,
4. Büro-, Verwaltungs- und Gerichtsgebäude,
5. Verkaufs-, Gast- und Beherbergungsstätten,
6. Stellplätze, Garagen und Toilettenanlagen.“

In einigen Landesbauordnungen findet sich eine abweichende Aufzählung von Gebäudekategorien.

Der räumliche Regelungsbereich der Musterbauordnung im Hinblick auf die Barrierefreiheit beschränkt sich auf die dem allgemeinen Besucher- und Benutzerverkehr dienenden Teile der baulichen Anlagen. Teile von baulichen Anlagen, die nicht für den allgemeinen Besucher- und Benutzerverkehr vorgesehen sind, werden folglich von diesen Anforderungen nicht erfasst.

Abweichend von der Musterbauordnung beschränken einige Landesbauordnungen die Anforderungen zur Barrierefreiheit nicht auf bestimmte Anlagenteile, so dass hier die Barrierefreiheit für die gesamte bauliche Anlage gefordert wird.

Nähere Informationen zur Umsetzung der barrierefreien Gestaltung lassen sich den Technischen Baubestimmungen entnehmen.

### Barrierefreiheit in Arbeitsstätten

§ 2 der Arbeitsstättenverordnung beschreibt den Begriff der Arbeitsstätte wie folgt:

„(1) Arbeitsstätten sind

1. Orte in Gebäuden oder im Freien, die sich auf dem Gelände eines Betriebes oder einer Baustelle befinden und die zur Nutzung für Arbeitsplätze vorgesehen sind,
2. andere Orte in Gebäuden oder im Freien, die sich auf dem Gelände eines Betriebes oder einer Baustelle befinden und zu denen Beschäftigte im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben.

(2) Arbeitsplätze sind Bereiche von Arbeitsstätten, in denen sich Beschäftigte bei der von ihnen ausübenden Tätigkeit regelmäßig über einen längeren Zeitraum oder im Verlauf der täglichen Arbeitszeit nicht nur kurzfristig aufhalten müssen.“

Zu den Anforderungen an die barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten legt § 3a Abs. 2 der Arbeitsstättenverordnung fest: „Beschäftigt der Arbeitgeber Menschen mit Behinderungen, hat er Arbeitsstätten so einzurichten und zu betreiben, dass die besonderen Belange dieser Beschäftigten im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheitsschutz berücksichtigt werden.“ Die verbindliche Forderung nach einer barrierefreien Gestaltung der Arbeitsstätte geht demnach grundsätzlich von einer Beschäftigung von Menschen mit Behinderung aus.



Abb. 29 Barrierefreier Verkehrsweg

Die Technische Regel für Arbeitsstätten „Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten“ (ASR V3a.2) konkretisiert die Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung im Hinblick auf die Barrierefreiheit.

Gemäß § 2 Abs. 1 ASR V3a.2 sind „die Bereiche der Arbeitsstätte barrierefrei zu gestalten, zu denen die Beschäftigten mit Behinderungen Zugang haben müssen.“

Eine Behinderung in Sinne der ASR V3a.2 liegt vor, wenn die körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder psychische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht und dadurch Einschränkungen

am Arbeitsplatz oder in der Arbeitsstätte bestehen. Behinderungen können z. B. sein:

- eine Gehbehinderung,
- eine starke Seheinschränkung,
- eine Schwerhörigkeit.

Die Auswirkung der Behinderung und die daraus resultierenden individuellen Erfordernisse sind im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung für die barrierefreie Gestaltung der Arbeitsstätte zu berücksichtigen.

### Praktische Umsetzung

Im Hinblick auf eine weitestgehend flexible Nutzung des kompletten Gebäudes durch eine größtmögliche Gruppe von Besuchern, Benutzern und dort Beschäftigten sollten bauliche Anlagen nach Möglichkeit durchgängig barrierefrei gestaltet sein.

Hierdurch wird einem dauerhaft wirtschaftlichen Betrieb der baulichen Anlage von Anfang an Rechnung getragen.

Eine scharfe Trennung bei der barrierefreien Gebäudegestaltung birgt demgegenüber für den Fall einer teilweisen oder vollständigen Umnutzung des Gebäudes die Gefahr, dass eine barrierefreie Gestaltung nachträglich, trotz hohem Aufwand, nicht erzielt werden kann.

Grundsätzlich ist anhand der jeweiligen Landesbauordnung zu klären, inwieweit eine bauliche Anlage als öffentlich zugängliches Gebäude einzustufen ist. Die zentrale Frage ist, ob die bauliche Anlage vollständig oder in Teilbereichen bestimmungsgemäß von einem im Vorhinein nicht bestimmbar Personenkreis aufgesucht werden muss.

Ist für öffentlich zugängliche Gebäude durch die Landesbauordnung nicht bereits eine Barrierefreiheit der vollständigen Anlage gefordert, sind mindestens die dem öffentlichen Besucher- und Benutzerverkehr offen stehenden Anlagenteile barrierefrei zu gestalten. Die einzelne Landesbauordnung gibt vor, ob hierbei über die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung hinaus zwingend auch die weiterer Personengruppen (z. B. alte Menschen oder Personen mit Kleinkindern) zu berücksichtigen sind.

Auch die nicht dem öffentlichen Besucher- und Benutzerverkehr offen stehenden Anlagenteile können Anforderungen zur Barrierefreiheit unterliegen. Dies betrifft mindestens die Gebäudebereiche, zu denen Versicherte mit Behinderungen zwingend Zugang haben müssen.



In den folgenden Angaben finden Sie weitere wertvolle Hinweise zu diesem Themenbereich.

#### Folgende Kapitel sind zu berücksichtigen:

- Kapitel 2.2 **Arbeitsschutz**
- Kapitel 2.3.1 **Landes- und Musterbauordnungen**
- Kapitel 2.4.3 **Barrierefreies Bauen - DIN 18040**

#### Weiterführende Informationen

- Landesbauordnung
- Arbeitsschutzgesetz
- Arbeitsstättenverordnung
- Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten (ASR V3a.2)

Die Auflistung ist nicht abschließend und sollte vor Anwendung auf Aktualität geprüft werden.

### 3.1.2 Barrierefrei - Behinderungsgerecht

#### Barrierefreie Gestaltung

Eine barrierefreie Gestaltung bedeutet, dass schon bei Neu- und großen Umbauten die Gestaltungsprinzipien der Barrierefreiheit berücksichtigt werden und in der Regel somit meist teure und umfangreiche Umbauten und Anpassungen vermieden werden. Von dieser präventiven Maßnahme profitieren alle Beteiligten mit und ohne Behinderung.

Zum Beispiel erhöht jede geplante Stufe die Gefahr des Stolperns oder Stürzens aller Beschäftigten und kann durch einen präventiven Ansatz – Vermeidung von Stufen – vermieden werden. Durch diese Maßnahme wird die Nutzbarkeit für z. B. geheingeschränkte Beschäftigte gewährleistet.

Grundlage: Siebtes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII) – Gesetzliche Unfallversicherung

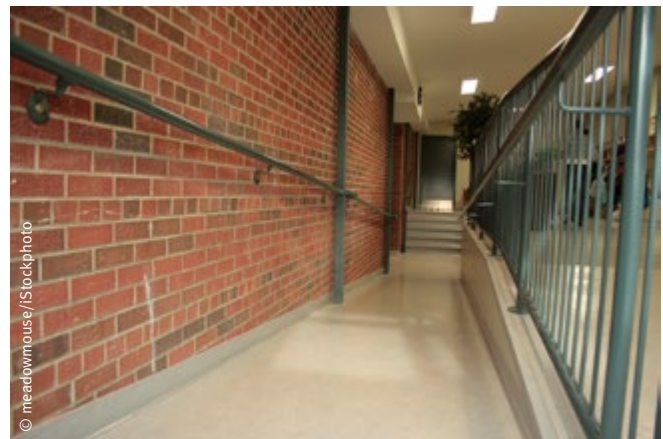


Abb. 30 Barrierefreiheit für Alle - Rampe im öffentlich zugänglichen Bereich

#### Behinderungsgerechte Gestaltung

Eine behinderungsgerechte Gestaltung bedeutet im Allgemeinen eine nachträgliche Anpassung im Bestand unter Berücksichtigung individueller gesundheitlicher Einschränkungen und kann daher bestenfalls als rehabilitative Maßnahme betrachtet werden.

In vielen Gebäuden sind keine Personenaufzüge vorhanden. Kommt es zu einem Unfall eines Beschäftigten mit erheblichen Mobilitätseinschränkungen muss bei Weiterbeschäftigung ein Personenaufzug oder Treppenlift nachgerüstet werden. In der Regel wird aus Kostengründen oft auf Treppenlifter zurückgegriffen. Diese sind ausschließlich für die Nutzung durch den Rehabilitanden vorgesehen. Es ergibt sich kein Vorteil für alle Beschäftigten.

Grundlage: Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen



Abb. 31 Behinderungsgerechte Individuallösung - Treppenlifter



---

In den folgenden Angaben finden Sie weitere wertvolle Hinweise zu diesem Themenbereich.

**Folgende Kapitel sind zu berücksichtigen:**

- Kapitel 1 **Wandel in der Behindertenpolitik**
- Kapitel 1.1 **UN-Behindertenrechtskonvention**
- Kapitel 1.2 **Nationaler Aktionsplan**
- Kapitel 1.3 **DGUV-Aktionsplan**
- Kapitel 2.4.3 **Barrierefreies Bauen - DIN 18040**
- Kapitel 3.1.3 **Integration - Inklusion**

**Weiterführende Informationen**

- DIN 18040-1: Barrierefreies Bauen - Planungsgrundlagen - Teil 1: Öffentlich zugängliche Gebäude (Ausgabe 2010-10)
- DIN 18040-2: Barrierefreies Bauen - Planungsgrundlagen - Teil 2: Wohnungen (Ausgabe 2011-09)
- E DIN 18040: Barrierefreies Bauen - Planungsgrundlagen - Teil 3: Öffentlicher Verkehrs- und Freiraum

Die Auflistung ist nicht abschließend und sollte vor Anwendung auf Aktualität geprüft werden.

---

### 3.1.3 Integration - Inklusion

#### Integration

Der Begriff der Integration geht von zwei unterschiedlichen Personengruppen aus, nämlich einer relativ homogenen Mehrheitsgruppe und einer kleineren Gruppe an Menschen – darunter auch die Gruppe der Menschen mit Behinderung –, die in die Gesellschaft erst noch integriert werden muss. Demgegenüber bedeutet das Konzept der Inklusion gerade eine Abkehr von dieser Zwei-Klassen-Theorie und eine Hinwendung zum Verständnis, dass alle Menschen Mitglieder einer Gesellschaft und

von vornherein Teil des Ganzen sind. Bei der Gestaltung einer inklusiven Gesellschaft geht es um die individuelle Sichtweise auf die Bedürfnisse und die Möglichkeiten des einzelnen Menschen. Dabei erfahren Gemeinsamkeiten und Unterschiede gleichermaßen Wertschätzung und nicht der Mensch muss an die Rahmenbedingungen angepasst werden, sondern der Sozialraum muss so gestaltet sein, dass allen Mitgliedern der Zugang zu den Möglichkeiten offen ist.

#### Inklusion

Integration verfolgt als Ziel eine Wiedereingliederung ausgeschlossener Personengruppen, während ein inklusives Konzept bereits im Ansatz eine derartige Aufteilung ablehnt und stattdessen allen Personengruppen den Zugang zu den Angeboten ermöglichen will, indem die Angebote entsprechend gestaltet sind. Damit verschwindet der Begriff der Integration nicht etwa aus dem Sprachgebrauch; vielmehr stellt Integration ein Instrument dar, um Inklusion zu erreichen.

Der Leitfaden „Barrierefreie Arbeitsplatzgestaltung“ zeigt auf, dass barrierefreie Bildungs- und Arbeitsstätten eine wesentliche Grundlage für eine erfolgreiche Inklusion darstellen.



In den folgenden Angaben finden Sie weitere wertvolle Hinweise zu diesem Themenbereich.

#### **Folgende Kapitel sind zu berücksichtigen:**

- Kapitel 1.3 **DGUV-Aktionsplan**
- Kapitel 2.4.3 **Barrierefreies Bauen - DIN 18040**
- Kapitel 3.1.2 **Barrierefrei - Behinderungsgerecht**

#### **Weiterführende Informationen**

- DIN 18040-1: Barrierefreies Bauen - Planungsgrundlagen - Teil 1: Öffentlich zugängliche Gebäude (Ausgabe 2010-10)
- DIN 18040-2: Barrierefreies Bauen - Planungsgrundlagen - Teil 2: Wohnungen (Ausgabe 2011-09)
- E DIN 18040: Barrierefreies Bauen - Planungsgrundlagen - Teil 3: Öffentlicher Verkehrs- und Freiraum

Die Auflistung ist nicht abschließend und sollte vor Anwendung auf Aktualität geprüft werden.



### 3.1.4 Behinderungsarten

In Anlehnung an die Begriffsbestimmung der Weltgesundheitsorganisation (WHO) und des Neunten Sozialgesetzbuches (SGB IX) gelten Personen als behindert, die infolge einer Schädigung ihrer körperlichen Funktionen, geistigen Fähigkeiten oder seelischen Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als 6 Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.

Dabei kann es sich um angeborene oder erworbene, überwindbare oder dauernde Einschränkungen handeln.

Hinweis: Feststellungen zu Art und Schwere der Behinderung sowie Leistungen zur Teilhabe richten sich nach den einschlägigen gesetzlichen Regelungen und erfolgen durch die zuständigen Stellen (z. B. Versorgungsämter, Sozialämter, Gesetzliche Unfallversicherungsträger).

#### Barrierefreie Gestaltung - Zugang zu Bildung und Arbeit

Eine barrierefreie Gestaltung trägt dazu bei, Menschen mit gesundheitlichen Störungen den Zugang zu Bildung und Arbeit zu ermöglichen, um mit den verbliebenen Fähigkeiten eine weitestreichende Teilhabe zu gewährleisten.

Die nachfolgende Aufzählung gibt einen groben Überblick über gesundheitliche Einschränkungen (Gesundheitsstörungen gemäß ICF – ICF-Klassifikation unter [www.dimdi.de](http://www.dimdi.de)), die Einfluss auf die Gestaltung der Bildungs- und Arbeitswelt haben können. Weitere Informationen zu Behinderungsarten finden sich auf den Internetseiten des Bundeskompetenzzentrums Barrierefreiheit [www.barrierefreiheit.de](http://www.barrierefreiheit.de) sowie [www.rehadat.de](http://www.rehadat.de).

**Im Fokus der barrierefreien Gestaltung steht nicht die Ursache der Behinderung sondern die eingeschränkte Teilhabe an der Bildungs- und Arbeitswelt. Beispielsweise wird ein Rollstuhlfahrer durch Stufen in seiner Teilhabemöglichkeit eingeschränkt.**

#### Körperliche Einschränkungen

- Sensorisch
  - Hören
  - Sehen
  - Riechen
  - Schmecken
  - Tasten/Fühlen (haptisch)

- Physisch
  - Körpergestalt
    - › Oberkörper/Arme
    - › Unterkörper/Beine
    - › Eingeschränkte Beweglichkeit (Motorik)
  - Kraft/Ausdauer
    - › Eingeschränkt (Beweglichkeit, Motorik)
    - › Fehlende Kraft

#### Seelische Einschränkungen

- Antriebsfähigkeit
- Persönlichkeitsstörung

#### Geistige Einschränkungen (kognitive Fähigkeiten)

- Orientierung
- Intellekt
- Merkfähigkeit
- Sprachfähigkeit
- Beurteilungsfähigkeit

Einige der zuvor genannten Einschränkungen werden im Nachgang näher erläutert.

## Körperliche Einschränkung

Körperliche Einschränkung dient als Ober- oder Sammelbegriff für sämtliche Erscheinungsformen und Schweregrade körperlicher Beeinträchtigungen.

### Sensorische Einschränkungen

#### Schwerhörigkeit

Unter Schwerhörigkeit versteht man eine Minderung des Hörvermögens. Schwerhörige Menschen besitzen in jedem Fall ein Restgehör, mit dem sie – unterstützt durch individuell angepasste Hörgeräte – Sprache in begrenztem Umfang wahrnehmen können.

#### Gehörlosigkeit

Gehörlos sind Menschen, die entweder gar nichts hören, also taub sind, oder aber deren Hörvermögen trotz Hörgerät nicht ausreicht, um Sprache wahrzunehmen.

#### Sehbehinderung

Sehbehindert sind Menschen, deren Sehschärfe trotz Korrekturen durch optische Hilfsmittel, z. B. Brillen und Kontaktlinsen, auf dem besseren Auge nicht mehr als 30 % beträgt, oder wenn Ausfälle des Gesichtsfeldes, Störungen des Lichtsinns, des Farbensinns und der Augenbewegungen von entsprechendem Schweregrad vorliegen, wobei sich die Betroffenen jedoch noch in hohem Maße visuell orientieren und informieren können.

#### Hochgradige Sehbehinderung

Als hochgradig sehbehindert werden Menschen bezeichnet, deren Sehschärfe auf 5 % bis 2 % der Norm herabgesetzt ist. Die Probleme hochgradig sehbehinderter Menschen unterscheiden sich kaum von den Problemen blinder Menschen und sie sind auf die gleichen Hilfsmittel wie blinde Menschen angewiesen.

#### Blindheit

Bedeutet den vollständigen Ausfall des Sehvermögens, dass die Sehschärfe unter 2 % liegt oder dass Licht nur minimal wahrgenommen wird, so dass sich die Betroffenen primär taktil und akustisch orientieren und informieren müssen und sich in der Regel mit Hilfsmitteln wie z. B. Blindenlangstock bewegen und orientieren.

#### Störung der haptischen Wahrnehmung

Bei einer Störung der haptischen Wahrnehmung sind die Sinne zum aktiven Erfühlen von Gewicht, Größe, Konturen, Oberflächentextur usw. eines Objekts durch Integration aller Hautsinne und der Tiefensensibilität

gestört. Die Gesamtheit der haptischen Wahrnehmungen erlaubt es dem Gehirn, mechanische Reize, Temperaturreize und Schmerzen zu lokalisieren und zu bewerten. Eine Einschränkung dieser Sinne kann insbesondere bei einer Einschätzung von Situationen und der fehlenden Gestaltung nach dem Zwei-Kanal-Prinzip in der Barrierefreiheit, zu Fehleinschätzungen oder Gefahrsituationen führen.

Die Sinne der haptischen Wahrnehmung beim Menschen sind:

- taktile Wahrnehmung
- kinästhetische Wahrnehmung/Propriozeption
- Temperaturwahrnehmung
- Schmerzempfindung

Physische Einschränkungen können sehr vielfältige Ursachen und Auswirkungen haben. Manche führen auch zu gegensätzlichen Anforderungen.

#### Kleinwuchs

Als kleinwüchsig gelten Menschen mit einer Körpergröße zwischen 70 und 140 Zentimetern. Bisher sind 450 verschiedene Kleinwuchsformen bekannt.

#### Rheuma

(Quelle: Deutsche Rheuma-Liga)

Rheuma ist der Oberbegriff für über 400 verschiedene Krankheitsbilder. Typisch sind dabei die chronischen Entzündungsprozesse, die zu einer fortschreitenden Zerstörung der Gelenke führen können. Schmerzen und Einschränkungen der Bewegungsfähigkeit beeinträchtigen bei vielen Betroffenen den Berufsalltag. Nicht selten führt die Erkrankung zu Arbeitsunfähigkeit und Frühberentung.

## Geistige Behinderung

Als geistig behindert werden Menschen bezeichnet, deren messbare Intelligenz unterhalb eines bestimmten Grenzwertes liegt und die in ihren Fähigkeiten, Anforderungen des täglichen Lebens zu bewältigen, deutlich eingeschränkt sind.

Menschen mit einem Intelligenzquotienten von knapp über 70 werden oftmals auch als „Lernbehinderte“ bezeichnet. Dies ist jedoch nicht mit umschriebenen Entwicklungsstörungen schulischer Fertigkeiten wie Lese- und Rechtschreibschwäche oder Dyskalkulie gleichzusetzen. Zu beachten ist weiterhin, dass weder eine Lernbehinderung noch eine schulische Entwicklungsstörung allein eine geistige Behinderung ausmacht.



In den folgenden Angaben finden Sie weitere wertvolle Hinweise zu diesem Themenbereich.

### **Folgende Kapitel sind zu berücksichtigen:**

- Kapitel 1.1 **UN-Behindertenrechtskonvention**
- Kapitel 1.2 **Nationaler Aktionsplan**
- Kapitel 1.3 **DGUV-Aktionsplan**

### **Weiterführende Informationen**

- ICF-Klassifikation
  - ▶ [www.dimdi.de](http://www.dimdi.de)
  - ▶ [www.rehadat.de](http://www.rehadat.de)
- Bundeskompetenzzentrum Barrierefreiheit
  - ▶ [www.barrierefreiheit.de](http://www.barrierefreiheit.de)
- UN-Behindertenrechtskonvention
- Nationaler Aktionsplan der Bundesregierung
- Aktionspläne der Bundesländer zur UN-BRK
- DGUV-Aktionsplan

Die Auflistung ist nicht abschließend und sollte vor Anwendung auf Aktualität geprüft werden.

### 3.2 Gestaltungsprinzipien und Ergonomie

Unter barrierefreier Ergonomie ist das Prinzip der Gestaltung von Lebensräumen, Produkten und Informationen für diejenigen, die die weitestreichenden Bedürfnisse haben, zu verstehen. In den Fällen, wo dies nicht

gelingt, ist der Lebensraum, das Produkt und/oder die Information zusätzlich im Zwei-Sinne- bzw. Zwei-Kanal-Prinzip zu gestalten.

#### Allgemeines

Die der Ergonomie zugrunde liegende Definition berücksichtigt Menschen zwischen 14 und 65 Jahren ohne physische Einschränkungen. Damit entfallen bei dieser Betrachtung insbesondere die Anforderungen der Kinder unter 14 Jahren und der Senioren über 65 Jahren.

Hinzu kommt, dass bei der Beurteilung ergonomischer Daten nur zwischen dem 5. und 95. Perzentil gemessen wird, so dass z. B. groß- oder kleinwüchsige Menschen nicht erfasst werden. Das bedeutet, dass die ergonomischen Gestaltungskriterien für ca. 30 % der Bevölkerung nicht geeignet sind. Um möglichst alle Menschen bei der ergonomischen Gestaltung von Lebensräumen, Produkten und Informationen zu berücksichtigen, bedarf es deswegen weiterreichender Gestaltungsprinzipien.

Deshalb werden diese Gestaltungsprinzipien bereits in der internationalen und nationalen Normung für die barrierefreie Gestaltung angewendet:

- Weitestreichende Bedürfnisse
- Zwei-Kanal-Prinzip
- Zwei-Sinne Prinzip

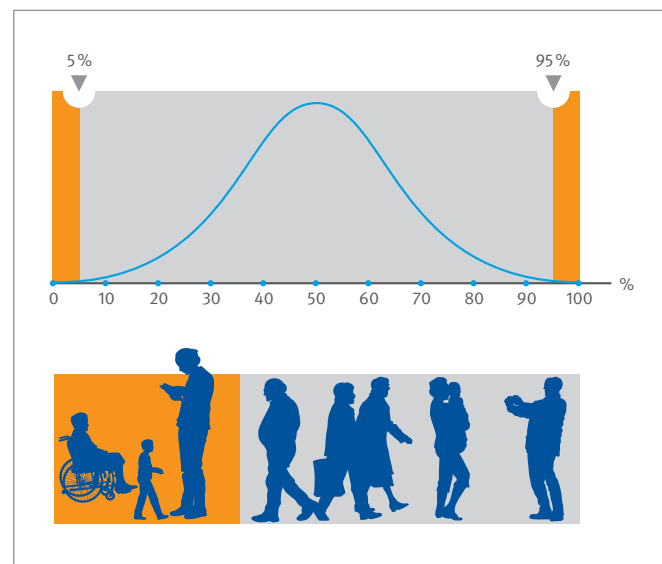


Abb. 32 Ergonomie im Arbeitsschutz berücksichtigt nur das 5. bis 95. Perzentil der Bevölkerung

#### Gestaltung für die Gruppe mit den weitestreichenden Bedürfnissen

Will man möglichst allen eine Teilhabe ermöglichen, ist für diejenigen zu planen, die in einer konkreten Nutzungssituation die weitestreichenden Bedürfnisse haben.

#### Drei Beispiele für Türbreiten:

1. Im Krankenhaus müssen die Türen beispielsweise so breit sein, dass die Pflegebetten problemlos durchgeschoben werden können. Damit ist gewährleistet, dass
  - Krankenschwestern mit dem Essenwagen
  - Reinigungskräfte mit Reinigungsmaterial
  - Personal mit med. Geräten



Abb. 33 Ausreichende Türbreiten

aber auch

- Personen im Rollstuhl
- Personen mit Rollatoren
- Personen mit Gehstützen

ohne Probleme Türen passieren können. Die Gruppe mit den weitestreichenden Bedürfnissen stellen damit die Beschäftigten dar, die Pflegebetten transportieren (siehe Abbildung 33).

2. In gewerblichen Betrieben mit Gabelstaplerbetrieb stellt möglicherweise dieser die Gruppe mit den weitestreichenden Bedürfnissen dar (siehe Abbildung 34).
3. In Verwaltungsgebäuden werden zum Transport von Büromaterialien wie z. B. Papier häufig Europaletten verwendet. Diese werden mit Sackkarren oder Hubwagen transportiert und stellen damit die Gruppe mit den weitestreichenden Bedürfnissen dar (siehe Abbildung 35).



Abb. 34 Ausreichende Torbreiten



Abb. 35 Sackkarre und Hubwagen mit Büromaterial

### Gestaltung im Zwei-Kanal-Prinzip

Beim Zwei-Kanal-Prinzip wird bei der eigentlichen Nutzung eines Produktes eine geringe bzw. nicht vorhandene Fähigkeit durch eine alternative Fähigkeit ersetzt.

Zum Beispiel

- wird bei der Überwindung von Höhenunterschieden gefordert, dass alternativ zum Treppensteigen auch eine Rampe bzw. ein Aufzug vorgehalten werden muss.
- ist bei Türen, die mit schwergängigen Selbstschließern ausgestattet sein müssen, ein elektrischer Türantrieb vorzusehen.
- dürfen Tätigkeiten nicht nur im Stehen ausgeführt werden können. Es muss auch eine Ausführung im Sitzen möglich sein.
- müssen Tätigkeiten einhändig ausgeführt werden können.

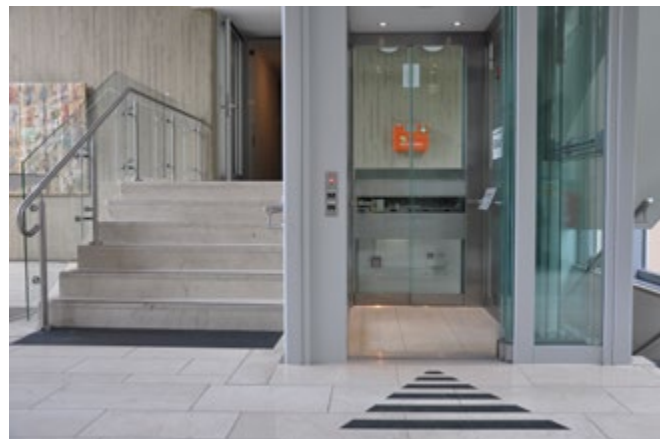


Abb. 36 Treppe und Aufzug

## Gestaltung im Zwei-Sinne-Prinzip

Das Zwei-Sinne-Prinzip ist ein wichtiges Prinzip der barrierefreien Gestaltung von Gebäuden, Einrichtungen und Informationssystemen. Nach diesem Prinzip müssen mindestens zwei der drei Sinne "Hören, Sehen und Tasten" angesprochen werden. Die Informationsaufnahme über zwei Sinne ermöglicht eine Nutzung der baulichen Anlagen, Einrichtungen und Produkte für eine große Anzahl von Personen.

Bei einer barrierefreien Gestaltung von Gebäuden ist die Umsetzung des Zwei-Sinne-Prinzips konsequent einzuhalten. So müssen Alarmierungen zum Beispiel sowohl hör- als auch sichtbar erfolgen. Da Gehörlose und schwerhörige Menschen akustische Alarmsignale nicht wahrnehmen können, muss die Alarmierung auch optisch, z. B. durch Alarmlichter, wahrnehmbar sein. Für Blinde gilt Entsprechendes umgekehrt.

Bei Personen, die in ihrer Sehfähigkeit eingeschränkt oder blind sind, kann aber auch der Tastsinn die Informationsübermittlung übernehmen. Durch Lesen von Brailleschrift bzw. tastbarer Normalschrift oder durch intelligente Wegeführungen durch tastbare Bodensysteme finden sich Personen mit den genannten Einschränkungen zurecht.

Das Prinzip ist auch für Menschen ohne Behinderungen eine Erleichterung und findet im Alltag Anwendung, z.B. bei Klingeltönen und gleichzeitigem Vibrationsalarm eines Mobiltelefons.

Dabei ist es wichtig zu erkennen, dass mit dem Zwei-Sinne-Prinzip nicht alle Menschen Berücksichtigung finden (z. B. können bei auditiv-visuell angebotenen Informationen taub-blinde Personen die Information nicht wahrnehmen).



Abb. 37 Akustisches und taktiles Signal



Abb. 38 Optisches und akustisches Signal



Abb. 39 Taktile und optische Erkennbarkeit



In den folgenden Angaben finden Sie weitere wertvolle Hinweise zu diesem Themenbereich.

### Folgende Kapitel sind zu berücksichtigen:

- Kapitel 2.4.3 **Barrierefreies Bauen - DIN 18040**
- Kapitel 3.1.2 **Barrierefrei - Behinderungsgerecht**
- Kapitel 3.1.3 **Integration - Inklusion**
- Kapitel 2.4.4 **DIN Fachbericht 124**

### Weiterführende Informationen

- DIN 18040-1: Barrierefreies Bauen - Planungsgrundlagen - Teil 1: Öffentlich zugängliche Gebäude (Ausgabe 2010-10)
- DIN 18040-2: Barrierefreies Bauen - Planungsgrundlagen - Teil 2: Wohnungen (Ausgabe 2011-09)
- E DIN 18040: Barrierefreies Bauen - Planungsgrundlagen - Teil 3: Öffentlicher Verkehrs- und Freiraum
- DIN Fachbericht 124 Gestaltung barrierefreier Produkte

Die Auflistung ist nicht abschließend und sollte vor Anwendung auf Aktualität geprüft werden.



# 4 Umsetzung

## 4.1 Barrierefreiheit und Wirtschaftlichkeit

Die frühzeitige Umsetzung barrierefreien Bauens führt ebenso zu einer besseren Wirtschaftlichkeit des Bauprozesses wie auch der anschließenden Nutzung des Gebäudes. Dabei ist zwischen Neubau und Bauen im

Bestand zu unterscheiden. Bei Neubauten sind barrierefreie Gestaltungsanforderungen relativ leicht umsetzbar. Beim Bauen im Bestand ist dies oft mit einem erheblichen Aufwand verbunden.

### Neubauten und große Umbauten bzw. Nutzungsänderungen

Entscheidend für eine wirtschaftliche und praktikable Umsetzung ist, dass die barrierefreien Anforderungen von Beginn an in den Planungsprozess eingebunden werden.

Die **wirtschaftliche Dimension** barrierefreier baulicher Einrichtungen zeigt sich darin, dass

1. der Personenkreis qualifizierter Beschäftigter potenziell erweitert wird,
2. die Anzahl der Kunden durch Einbeziehung von Nutzerinnen und Nutzern mit eingeschränkten Fähigkeiten erweitert wird,
3. Prozesse durch reibungslosere und ergonomischere Nutzung verbessert werden,
4. Abläufe unabhängig von möglichen Einschränkungen einzelner Beschäftigter flexibel organisiert werden können,
5. Unfälle und Störungen in Abläufen für Menschen mit und ohne Behinderungen minimiert oder ganz vermieden werden,
6. mehr Fachkräfte in unterschiedlichen Lebenssituationen (Alter, körperliche Einschränkung) länger arbeiten können,
7. durch Senkung der Belastungen und Beanspruchung die Leistungsfähigkeit aller gesteigert wird.

Für die wirtschaftliche Gestaltung barrierefreier baulicher Einrichtungen ist dabei insbesondere zu achten auf:

- Erreichbarkeit und Zugänglichkeit im Zwei-Kanal-Prinzip
- wahrnehmbare Informationen im Zwei-Sinne-Prinzip

Dadurch wird erreicht, dass

- eine gleichberechtigte Nutzung ermöglicht ist,
- personelle Ausfallzeiten durch belastungsarme Nutzbarkeit reduziert werden können,
- eine räumliche und personelle Flexibilität erreicht werden kann,

- durch eine einfache, intuitive Benutzung Einarbeitungszeiten und Lernprozesse verkürzt sowie Fehlbedienungen vermieden werden können,
- durch eine erhöhte Fehlertoleranz der Ausfall von Personal, Maschinen und Produkten verringert wird.



Abb. 40 Eingang mit Stufe



Abb. 41 Eingang ohne Stufe

### Bauliche Maßnahmen im Bestand

Während bei Neubauten eine barrierefreie Gestaltung i.d.R. kostenneutral umfassend umsetzbar ist, führen beim Bauen im Bestand einzelfallbezogene Planungen oft "nur" zu behinderungsgerechten Anpassungen.

Hier sind kreative bauliche, technische und organisatorische Kompromisse gefragt.

Insbesondere bei Bestandsgebäuden bedarf es oft zusätzlich oder als kurzfristig umsetzbare Alternative zu einer barrierefreien Gestaltung organisatorischer Maßnahmen. Zur Feststellung des Bedarfs und der Möglichkeiten kann in Unternehmen eine inklusive Gefährdungsbeurteilung erfolgen, die ggf. besondere Bedarfe ermittelt.

Dies können z. B. Maßnahmen zu

- Wahrnehmbarkeit, Erkennbarkeit, Erreichbarkeit und Zugänglichkeit,
- Assistenz,
- Anforderungen an eine sichere Alarmierung und Evakuierung (z. B. personenbezogene Konzepte)
- Vermittlung von Informationen im Zwei-Sinne-Prinzip (z. B. personelle oder technische Lösungen)

sein.



Abb. 42 Evakuierungs-Stuhl



Abb. 43 Hinweis auf eine Hilfemöglichkeit



In den folgenden Angaben finden Sie weitere wertvolle Hinweise zu diesem Themenbereich.

**Folgende Kapitel sind zu berücksichtigen:**

- Kapitel 2.3.1 **Landes- und Musterbauordnung**
- Kapitel 2.3.2 **Brandschutz allgemein**
- Kapitel 2.3.3 **Landesrecht – Denkmalschutz**
- Kapitel 2.4.3 **Barrierefreies Bauen - DIN 18040**
- Kapitel 3.1.1 **Öffentlich und nicht öffentlich zugängliche bauliche Anlagen**

**Weiterführende Informationen**

- Landesbauordnungen
- Arbeitsschutzgesetz
- Arbeitsstättenverordnung
- Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten (ASR V3a.2)
- DIN 18040-1: Barrierefreies Bauen – Planungsgrundlagen – Teil 1: Öffentlich zugängliche Gebäude (Ausgabe 2010-10)

Die Auflistung ist nicht abschließend und sollte vor Anwendung auf Aktualität geprüft werden.

---

## 4.2 Vereinbarungen zur Barrierefreiheit

Eine wichtige Voraussetzung zur Integration behinderter Menschen ist ihre Teilhabe am Arbeitsleben. Um hier in Betrieben noch stärker als bisher Erfolge erzielen zu können, können Betriebe Vereinbarungen treffen. Üblicherweise sind dies

- Betriebs-
- Integrations- oder
- Zielvereinbarungen.

Dabei handelt es sich um Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber, Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung, die das innerbetriebliche Handeln im Blick

auf behinderte Menschen weiterentwickeln und unterstützen.

Ziel ist dabei, die Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe behinderter Menschen am Leben in der Gesellschaft zu fördern sowie Benachteiligungen zu vermeiden oder ihnen entgegenzuwirken.

**Bei allen Vereinbarungen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben dürfen die gesetzlichen Mindestanforderungen, z. B. des Arbeitsschutzrechtes, nicht unterschritten werden.**

### Betriebsvereinbarung

Eine Betriebsvereinbarung ist ein Vertrag zwischen dem Arbeitgeber und der durch den Betriebsrat vertretenen Belegschaft. Laut Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) handelt es sich dabei um eine verbindliche Vereinbarung, der normative Wirkung zukommt, was bedeutet, dass Rechte und Pflichten aus dieser Vereinbarung auch vom beziehungsweise gegenüber dem einzelnen Beschäftigten geltend gemacht werden können (§ 77 BetrVG).

Gegenstand von Betriebsvereinbarungen können grundsätzlich alle Fragen sein, bei denen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bestehen. Beispiele sind Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, allgemeine Urlaubsgrundsätze und so weiter (§ 87 BetrVG).

### Integrationsvereinbarung

Seit dem 1. Oktober 2000 gibt es im Schwerbehindertenrecht die Integrationsvereinbarung, die von den Inhalten, der Zielrichtung und den Vertragspartnern her inhaltliche und rechtliche Parallelen zu einer Betriebsvereinbarung aufweist und auch selbst Regelungsgegenstand einer solchen sein kann (§ 83 SGB IX). Dies ist aber mit Blick auf den erweiterten Geltungsbereich der Integrationsvereinbarung und die Möglichkeiten der Mitbestimmung nicht zwingend.

In einer Integrationsvereinbarung kann beispielsweise festgelegt werden, wie bei der Personalplanung die Eingliederung schwerbehinderter Menschen – einschließlich eines angemessenen Anteils behinderter Frauen – vorangetrieben werden kann.

Regelungsgegenstände können außerdem sein:

- barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsumgebung,

- Arbeitsorganisation,
- Arbeitszeit und Teilzeitarbeit,
- anzustrebende Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung,
- Ausbildung behinderter Jugendlicher,
- Prävention (z. B. Betriebliches Eingliederungsmanagement und Gesundheitsförderung).

Ein wesentlicher Vorteil der Integrationsvereinbarungen ist die Nähe zur Arbeitspraxis in Betrieben. In ihnen geht es nicht um theoretische Vorschriften oder bürokratische Anordnungen. Vielmehr setzen sich die beteiligten Fachleute, die die Situation der Arbeitsplätze und der behinderten Menschen aus dem Betriebsalltag kennen, für den Erhalt und die Schaffung von Arbeitsplätzen für behinderte Menschen ein.

Die jeweiligen Integrationsvereinbarungen sind an keine definierten Vorschriften gebunden. Zu den im Sozialgesetzbuch IX genannten Zielfeldern werden

grundsätzliche Überlegungen angestellt, die dann auf konkrete Maßnahmen hinauslaufen und dabei auch Verantwortlichkeiten und gegebenenfalls Termine umfassen. Die Integrationsvereinbarung wird auf diese Weise ein Stück Betriebspraxis, da sie an die betrieblichen Gegebenheiten anknüpft.

Eine Reihe von Unternehmen haben bereits derartige Vereinbarungen abgeschlossen. Sie alle sollen dazu dienen, Chancengleichheit zu verwirklichen und Diskriminierungen oder auch Ausgrenzungen behinderter Menschen zu verhindern. Allein die Gespräche und Diskussionen der beteiligten Verantwortlichen im Betrieb vor dem Zustandekommen einer Integrationsvereinbarung erhöhen in den Unternehmen die Sensibilität und den Blick für die Möglichkeiten und damit die Chancen, behinderte Menschen neu zu beschäftigen oder ihre Arbeitsplätze zu erhalten.

Eine Sammlung von rund hundert Beispielen für Integrationsvereinbarungen, nach Branchengruppen gegliedert, kann im Informationssystem REHADAT [www.rehadat.de](http://www.rehadat.de) aufgerufen werden.



© KatarzynaBialasiewicz/iStockphoto

### Zielvereinbarung nach Bürgerlichem Gesetzbuch (BGB)

Ganz allgemein werden als Zielvereinbarung Ziele bezeichnet, die zwischen Vorgesetztem und Mitarbeitern bzw. zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter-Teams

vereinbart werden. Es handelt sich dabei um zivilrechtliche Verträge, deren Inhalt von den Vertragspartnern frei verhandelt und ausgestaltet werden kann.

### Zielvereinbarung nach §5 Behindertengleichstellungsgesetz (BGG)

Mit dem Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen, das zum 1. Mai 2002 in Kraft getreten ist, ist das Instrument der Zielvereinbarungen zur Herstellung von Barrierefreiheit eingeführt worden.

Anerkannte Verbände und Unternehmen oder Unternehmensverbände sollen selbstständig und in eigener Verantwortung vereinbaren, wie und in welchem Zeitraum Barrierefreiheit vor Ort konkret verwirklicht wird.

Damit soll sichergestellt werden, dass Dritte (beispielsweise Kunden von Kaufhäusern, Besucher von Veranstaltungen u. a.) ein barrierefreies Umfeld vorfinden.

Den unmittelbar Beteiligten bleibt es überlassen, flexible Regelungen (z. B. nach DIN 18040-1) zu treffen, die den jeweiligen Verhältnissen und Bedürfnissen

angepasst sind. Menschen mit Behinderung können damit ihre Ziele und Vorstellungen unmittelbar einbringen und am Verhandlungstisch selbst verfolgen. Die anerkannten Verbände haben dabei einen gesetzlichen Anspruch auf die Aufnahme von Verhandlungen.

Weitere Informationen zu Vereinbarungen gemäß BGG finden sich auf der Internetseite des Bundeskompetenzzentrum Barrierefreiheit [www.barrierefreiheit.de](http://www.barrierefreiheit.de).



In den folgenden Angaben finden Sie weitere wertvolle Hinweise zu diesem Themenbereich.

**Folgende Kapitel sind zu berücksichtigen:**

Kapitel 2.1.3 **Sozialgesetzbuch – SGB IX**

Kapitel 2.1.4 **Behindertengleichstellungsgesetz (BGG)**

Kapitel 2.4.3 **Barrierefreies Bauen - DIN 18040**

**Weiterführende Informationen**

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen (Behindertengleichstellungsgesetz – BGG)

Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX)

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

Personalvertretungsgesetze der Länder

Die Auflistung ist nicht abschließend und sollte vor Anwendung auf Aktualität geprüft werden.

---



© tioloco/iStockphoto

### 4.3 Fördermaßnahmen und Beratungsstellen

Staatlicherseits wurde eine Reihe von Fördermaßnahmen festgeschrieben, um u.a. die Chancen von Menschen mit Behinderung zu erhöhen, einen Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt zu erhalten.

Verschiedene Beratungsstellen geben Hilfestellung, welche staatlichen Fördermaßnahmen in Anspruch

genommen werden können. Dieses Beratungsangebot beinhaltet zum Teil auch die Möglichkeiten der technischen Umsetzung.

Gefördert werden kann nicht nur der betroffene Mensch mit Behinderung sondern auch beispielsweise der Arbeitgeber, der diesen Mensch beschäftigt.

#### Fördermaßnahmen nach dem Sozialgesetzbuch

Nach Sozialgesetzbuch Teil 9 - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) Kapitel 5 „Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben“ werden u.a. folgende Maßnahmen gefördert:

1. Förderung des Umbaus und der Anpassung der Arbeitsstätte, der Arbeitsbereiche und des Arbeitsplatzes,

2. Ausstattung des behinderten Arbeitnehmers mit individuellen Hilfsmitteln, die zur Ausführung der Tätigkeit erforderlich sind und
3. die Gewährung finanzieller Zuschüsse.

Arbeitgeber sollten sich in jedem Falle mit dem örtlich zuständigen Integrationsamt und der Bundesagentur für Arbeit in Verbindung setzen, um möglichst optimale Beschäftigungsbedingungen sicher zu stellen.

#### Fördermaßnahmen nach der UN-Behindertenrechtskonvention

Mit der „Initiative Inklusion“ (September 2011), von der Bundesregierung gemeinsam mit den Ländern, der Bundesagentur für Arbeit, den Kammern, Integrationsämtern und Hauptfürsorgestellen entwickelt, werden insgesamt zusätzlich 100 Millionen Euro mit dem Ziel zur Verfügung gestellt, mehr schwerbehinderte Menschen in reguläre Arbeitsverhältnisse zu vermitteln. Diese Mittel sollen eingesetzt werden

- um unter anderem schwerbehinderte Schülerinnen und Schüler umfassend über ihre beruflichen Möglichkeiten zu informieren und zu beraten,

- um mehr betriebliche Ausbildungsplätze für junge Menschen mit Behinderung und mehr Arbeitsplätze für ältere Menschen mit Behinderung zu schaffen, und
- um Inklusionskompetenz, also besseres Verständnis für Fragestellungen, die sich aus der Inklusion ergeben, bei den Kammern zu fördern.

Die Initiative Inklusion wird in enger Kooperation des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales mit den zuständigen Ministerien der Länder in den Jahren 2011 bis 2018 umgesetzt.

#### Weitere Fördermöglichkeiten

Auch Länder und Kommunen bieten Förderprogramme zur barrierefreien Gestaltung von baulichen Anlagen. Hier sind u. a. die Förderung über die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) und Wohnungsbauförderstellen der Städte und Landkreise zu nennen.

Für bestimmte Projekte können auch Fördermittel seitens der EU in Betracht kommen. Zwar werden auch einige Programme direkt von der Europäischen Kommission

verwaltet, der größte Teil europäischer Gelder wird aber im Rahmen der Strukturfonds und Gemeinschaftsinitiativen vergeben. Diese werden national bewilligt, so dass man sich hierfür direkt an die Landesregierung oder die Wirtschaftsministerien der Bundesländer wenden kann.

Es bestehen auch Fördermöglichkeiten über private Organisationen. Hier sind insbesondere gemeinnützige Stiftungen und Vereinigungen zu nennen.

## Beratungsstellen

### 1. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)



► [www.bmas.de](http://www.bmas.de)

Bei der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention sind die Schwerpunkte des BMAS u. a.

- Nationaler Aktionsplan der Bundesregierung
- Initiative Inklusion
- Initiative Jobs ohne Barrieren
- Förderung der Ausbildung, Beschäftigung und Teilhabe



einfach teilhaben

► [www.einfach-teilhaben.de](http://www.einfach-teilhaben.de)

### 2. DGUV – Sachgebiet Barrierefreie Arbeitsgestaltung



#### Leiter des Sachgebietes

Hans-Jürgen Penz  
VBG - Friesenstraße 22  
20097 Hamburg  
Telefon: 040 23656-484

#### 1. Stellv. Leiter des Sachgebiets "Barrierefreie Arbeitsgestaltung"

Daniel Gruyters  
VBG – Nikolaus-Dürkopp-Str. 8  
33602 Bielefeld  
Telefon: 0521 5801-183

#### 2. Stellv. Leiter des Sachgebiets "Barrierefreie Arbeitsgestaltung"

N.N.

► [www.dguv.de](http://www.dguv.de) Webcode: d131972

Die wesentlichen Aufgaben bestehen im Augenblick in der:

- Umsetzung verschiedener Maßnahmen/Aktionen im Rahmen des DGUV-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung.
- Entwicklung eines Leitfadens für die barrierefreie Gestaltung von Gebäuden und Arbeitsplätzen.
- Aufbau eines Internetportals mit Informationen zur barrierefreien Gestaltung, insbesondere mit Links zu bestehenden guten Beispielen.
- Entwicklung von Seminarinhalten zum Thema barrierefreie Gestaltung von Gebäuden und Arbeitsplätzen im Rahmen der Aus- und Weiterbildung für Architekten, Aufsichtspersonen und Fachkräften für Arbeitssicherheit.

### 3. Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)



#### Geschäftsstelle

c/o LWL-Integrationsamt  
 Von Vincke-Straße 23 – 25  
 48143 Münster  
 Telefon: 02 51 / 591 - 3863 u. – 4282  
 Fax: 0251 / 591 – 71 42 82  
 ► [www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de)

Ansprechpartner siehe Anhang "Integrationsämter (Adressen)"

Die Aufgaben der Integrationsämter umfassen im Rahmen der Begleitenden Hilfe alle Maßnahmen und Leistungen, die erforderlich sind, um schwerbehinderten Menschen die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Hierfür stehen den Integrationsämtern ein breit gefächertes Angebot an Unterstützungsmöglichkeiten zur Verfügung - personeller, technischer wie auch finanzieller Art.

#### Service für Arbeitgeber:

- **individuelle Information und Beratung**, z. B. bei der Auswahl geeigneter Arbeitsplätze, ihrer behindertengerechten Gestaltung und bei allen Fragen, die die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen betreffen.
- **psychosoziale Beratung**, um z. B. Probleme zu lösen, die behinderungsbedingt bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen entstehen können.
- **finanzielle Leistungen** (in Form von Zuschüssen, Darlehen und Prämien), um z. B. neue behindertengerechte Arbeitsplätze zu schaffen, bereits vorhandene behindertengerecht auszustatten und die Beschäftigung bzw. Berufsausbildung besonders betroffener schwerbehinderter, aber auch behinderter junger Menschen zu fördern und um ein Betriebliches Eingliederungsmanagement einzuführen.

#### Service für Schwerbehinderte Menschen:

- individuelle Beratung, z. B. in allen Fragen, die im Zusammenhang mit der Schwerbehinderung und dem

Arbeitsleben stehen, insbesondere bei persönlichen Schwierigkeiten am Arbeitsplatz.

- psychosoziale Betreuung, um z. B. schwerwiegende Konflikte zu lösen, etwa mit Kollegen, Vorgesetzten oder dem Arbeitgeber.
- finanzielle Leistungen, z. B. für technische Arbeitshilfen, zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fähigkeiten, für Hilfen in besonderen Lebenslagen sowie für eine notwendige Arbeitsassistenz.

### 4. Bundesagentur für Arbeit



Bundesagentur für Arbeit

► [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

Ansprechpartner: örtlich zuständige Agentur für Arbeit

Um die Förderung der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben kümmern sich in allen Agenturen für Arbeit speziell qualifizierte Beratungskräfte in besonderen Stellen - den **Reha-Teams**. Ihre Aufgabe ist es behinderte Menschen, sowohl Erwachsene als auch Jugendliche individuell und umfassend über die Möglichkeiten ihrer Teilhabe am Arbeitsleben zu beraten und mit ihnen gemeinsam die erforderlichen Maßnahmen festzulegen.

Mögliche Maßnahmen können sein:

- Hilfen zur Erhaltung oder Erlangung eines Arbeitsplatzes,
- Leistungen zur Berufsvorbereitung einschließlich einer wegen der Behinderung erforderlichen Grundausbildung,
- Berufliche Anpassungs- und Weiterbildungsmaßnahmen,
- Förderung der beruflichen Ausbildung,
- Sonstige Hilfen, um Menschen mit Behinderung eine angemessene und geeignete Beschäftigung zu ermöglichen oder zu erhalten,
- Leistungen zur Eingliederung in eine Werkstatt für behinderte Menschen,
- Sonstige Hilfen

## 5. Deutsche Rentenversicherung



Servicetelefon: 0800 10 00 48 013

► [www.deutsche-rentenversicherung.de](http://www.deutsche-rentenversicherung.de)  
Ansprechpartner siehe Anhang "DRV (Adressen)"

Zu den Aufgaben der örtlichen Reha-Beratungs- und Servicestellen gehört die individuelle Beratung und Auswahl von technischen Hilfen und persönlichen Hilfsmitteln, um zu gewährleisten, dass Beschäftigte dauerhaft an ihrem Arbeitsplatz tätig sein können. Damit sollen die Folgeerscheinungen von Behinderung für die berufliche Tätigkeit ausgeglichen werden.



In den folgenden Angaben finden Sie weitere wertvolle Hinweise zu diesem Themenbereich.

### **Folgende Kapitel sind zu berücksichtigen:**

- Kapitel 2.1.3 **Sozialgesetzbuch - SGB IX**
- Kapitel 2.1.7 **UN-Behindertenrechtskonvention - Artikel 9, 24 und 27**

### **Weiterführende Informationen**

- Sozialgesetzbücher
- Richtlinie Initiative Inklusion - Verbesserung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt
  - [www.gemeinsam-einfach-machen.de/SharedDocs/Downloads/DE/StdS/UN\\_BRK/richtlinie\\_inklusion](http://www.gemeinsam-einfach-machen.de/SharedDocs/Downloads/DE/StdS/UN_BRK/richtlinie_inklusion)
  - [www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a743-flyer-initiative-inklusion.pdf](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a743-flyer-initiative-inklusion.pdf)
- Agentur Barrierefrei NRW
  - [www.ab-nrw.de](http://www.ab-nrw.de)
- Bundeskompetenzzentrum Barrierefreiheit
  - [www.barrierefreiheit.de/foerderprogramme\\_fuer\\_massnahmen\\_zur\\_herstellung\\_von\\_barrierefreiheit.html](http://www.barrierefreiheit.de/foerderprogramme_fuer_massnahmen_zur_herstellung_von_barrierefreiheit.html)

Die Auflistung ist nicht abschließend und sollte vor Anwendung auf Aktualität geprüft werden.

### 4.3 Fördermaßnahmen und Beratungsstellen Anlage 1: DRV (Adressen)

**Baden-Württemberg**

Gartenstraße 105  
76135 Karlsruhe  
Telefon 0721 / 825-0

**Bayern Süd**

Am Alten Viehmarkt 2  
84028 Landshut  
Telefon 0871 / 81-0

**Berlin Brandenburg**

Bertha-von-Suttner-Straße 1  
15236 Frankfurt (Oder)  
Telefon 0335 / 551-0

**Braunschweig Hannover**

Lange Weihe 2  
30880 Laatzen  
Telefon 0511 / 829-0

**Hessen**

Städelstraße 28  
60596 Frankfurt am Main  
Telefon 069 / 6052-0

**Mitteldeutschland**

Georg-Schumann-Straße 146  
04159 Leipzig  
Telefon 0341 / 550-55

**Nord**

Ziegelstraße 150  
23556 Lübeck  
Telefon 0451 / 485-0

**Nordbayern**

Wittelsbacherring 11  
95444 Bayreuth  
Telefon 0921 / 607-0

**Oldenburg Bremen**

Huntestraße 11  
26135 Oldenburg  
Telefon 0441 / 927-0

**Rheinland**

Königsallee 71  
40215 Düsseldorf  
Telefon 0211 / 937-0

**Rheinland-Pfalz**

Eichendorffstraße 46  
67346 Speyer  
Telefon 06232 / 17-0

**Saarland**

Martin-Luther-Straße 24  
66111 Saarbrücken  
Telefon 0681 / 3093-0

**Schwaben**

Dieselstraße 9  
86154 Augsburg  
Telefon 0821 / 500-0

**Westfalen**

Gartenstraße 194  
48147 Münster  
Telefon 0251 / 238-0

**Bund**

Ruhrstraße 2  
10709 Berlin  
Telefon 030 / 865-0

**Knappschaft-Bahn-See**

Pieperstraße 14-28  
44789 Bochum  
Telefon 0234 / 304-0

## Anlage 2: Integrationsämter (Adressen)

**Baden-Württemberg**[www.kvjs.de](http://www.kvjs.de)**Karlsruhe**

Kommunalverband für Jugend und  
Soziales  
Baden-Württemberg  
- Integrationsamt -  
Erzbergerstr. 119  
76133 Karlsruhe  
Telefon: 0721 8107 - 0  
Fax: 0721 8107 – 975

**Freiburg**

Kommunalverband für Jugend und  
Soziales  
Baden-Württemberg  
Regionalbüro Integrationsamt  
Kaiser-Joseph-Straße 170  
79098 Freiburg i. Br.  
Telefon: 07 61 / 27 19-0  
Fax: 07 61 / 27 19-60

**Stuttgart**

Kommunalverband für Jugend und  
Soziales  
Baden-Württemberg  
Zweigstelle des Integrationsamtes  
Lindenspürstraße 39  
70176 Stuttgart  
Telefon: 07 11 / 63 75-0  
Fax: 07 11 / 63 75-1 08

**Bayern**[www.zbfs.bayern.de/integrationsamt/index.html](http://www.zbfs.bayern.de/integrationsamt/index.html)**München (Oberbayern)**

Zentrum Bayern Familie und Soziales  
Region Oberbayern (München)  
- Integrationsamt -  
Richelstraße 17  
80634 München  
Telefon: 0 89 / 1 89 66-0  
Fax: 0 89 / 1 89 66-24 16

**Bayreuth (Oberfranken)**

Zentrum Bayern Familie und Soziales  
Region Oberfranken  
- Integrationsamt -  
Hegelstraße 2  
95447 Bayreuth  
Telefon: 09 21 / 6 05-1  
Fax: 09 21 / 6 05-29 00

**Würzburg (Unterfranken)**

Zentrum Bayern Familie und Soziales  
Region Unterfranken  
- Integrationsamt -  
Georg-Eydel-Straße 13  
97082 Würzburg  
Telefon: 09 31 / 41 07-01  
Fax: 09 31 / 41 07-2 82

**Landshut (Niederbayern)**

Zentrum Bayern Familie und Soziales  
Region Niederbayern  
- Integrationsamt -  
Friedhofstraße 7  
84028 Landshut  
Telefon: 08 71 / 8 29-0  
Fax: 08 71 / 8 29-4 80

**Augsburg (Schwaben)**

Zentrum Bayern Familie und Soziales  
Region Schwaben  
- Integrationsamt -  
Morellstraße 30  
86159 Augsburg  
Telefon: 08 21 / 57 09-01  
Fax: 08 21 / 57 09-50 00

**Regensburg (Oberpfalz)**

Zentrum Bayern Familie und Soziales  
Region Oberpfalz  
- Integrationsamt -  
Landshuter Straße 55  
93053 Regensburg  
Telefon: 09 41 / 78 09-00  
Fax: 09 41 / 78 09-13 75

**Nürnberg (Mittelfranken)**

Zentrum Bayern Familie und Soziales  
Region Mittelfranken  
- Integrationsamt -  
Bärenschanzstraße 8a  
90429 Nürnberg  
Telefon: 09 11 / 9 28 - 0  
Fax: 09 11 / 9 28 - 23 98

**Berlin**[www.berlin.de/lageso](http://www.berlin.de/lageso)

Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin

- Integrationsamt -

Turmstr. 21

10559 Berlin

Telefon: 0 30 / 9 02 29-3304

Fax: 0 30 / 9 02 29-33 99

**Brandenburg**[www.lasv.brandenburg.de/cms/detail.php/bb1.c.251479.de](http://www.lasv.brandenburg.de/cms/detail.php/bb1.c.251479.de)**Cottbus**

Landesamt für Soziales und Versorgung

- Integrationsamt -

Lipezker Straße 45 Haus 5

03048 Cottbus

Telefon: 03 55 / 28 93-0

Fax: 03 55 / 28 93-3 9

**Potsdam**

Landesamt für Soziales und Versorgung

- Integrationsamt -

Standort Potsdam

Zeppelinstraße 48

14471 Potsdam

Telefon: 03 31 / 27 61-0

Fax: 03 31 / 27 61-4 97

**Frankfurt a.d. Oder**

Landesamt für Soziales und Versorgung

- Integrationsamt -

Standort Frankfurt (Oder)

Robert-Havemann-Straße 4

15236 Frankfurt (Oder)

Telefon: 03 35 / 55 82-0

Fax: 03 35 / 55 82-2 87

**Bremen**[www.avib.bremen.de/sixcms/detail.php?gsid=bremen02.c.732.de](http://www.avib.bremen.de/sixcms/detail.php?gsid=bremen02.c.732.de)

Amt für Versorgung und Integration Bremen

- Integrationsamt -

Doventorscontrescarpe 172 Block D

28195 Bremen

Telefon: 04 21 / 3 61-51 38

Fax: 04 21 / 3 61-55 02

**Hamburg**[www.hamburg.de/integrationsamt](http://www.hamburg.de/integrationsamt)

Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration

- Integrationsamt -

Hamburger Straße 47

22083 Hamburg

Telefon: 0 40 / 42 86 3-0

Fax: 0 40 / 42 86 3-28 47

## Hessen

[www.integrationsamt-hessen.de/webcom/show\\_page.php/\\_c-930/\\_nr-1/i.html](http://www.integrationsamt-hessen.de/webcom/show_page.php/_c-930/_nr-1/i.html)

### Kassel

Landeswohlfahrtsverband Hessen  
 Fachbereich Behinderte Menschen im  
 Beruf  
 - Integrationsamt -  
 Kölnische Straße 30  
 34117 Kassel  
 Telefon: 05 61 / 10 04-0  
 Fax: 05 61 / 10 04-26 50

### Darmstadt

Landeswohlfahrtsverband Hessen  
 Fachbereich Behinderte Menschen im  
 Beruf  
 - Integrationsamt -  
 Steubenplatz 16  
 64293 Darmstadt  
 Telefon: 0 61 51 / 8 01-0  
 Fax: 0 61 51 / 8 01-2 34

### Wiesbaden

Landeswohlfahrtsverband Hessen  
 Fachbereich Behinderte Menschen im  
 Beruf  
 - Integrationsamt -  
 Frankfurter Straße 44  
 65189 Wiesbaden  
 Telefon: 06 11 / 156-0  
 Fax: 06 11 / 156-2 09

## Mecklenburg-Vorpommern

[www.lagus.mv-regierung.de/cms2/LAGuS\\_prod/LAGuS/de/soz/Integrationsamt/index.jsp](http://www.lagus.mv-regierung.de/cms2/LAGuS_prod/LAGuS/de/soz/Integrationsamt/index.jsp)

### Neubrandenburg

Landesamt für Gesundheit und Soziales  
 Mecklenburg-Vorpommern  
 Integrationsamt und Hauptfürsorgestelle  
 Außenstelle Neubrandenburg  
 Neustrelitzer Straße 120  
 17033 Neubrandenburg  
 Telefon: 03 95 / 3 80-2801  
 Fax: 03 95 / 3 80- 28 00

### Schwerin

Landesamt für Gesundheit und Soziales  
 Mecklenburg-Vorpommern  
 Integrationsamt und Hauptfürsorgestelle  
 Außenstelle Schwerin  
 Friedrich-Engels-Straße 47  
 19061 Schwerin  
 Telefon: 03 85 / 39 91-303  
 Fax: 03 85 / 39 91-3 05

### Rostock

Landesamt für Gesundheit und Soziales  
 Mecklenburg-Vorpommern  
 Integrationsamt und Hauptfürsorgestelle  
 Erich-Schlesinger-Straße 35  
 18059 Rostock  
 Telefon: 03 81 / 331-59000  
 Fax: 03 81 / 331-59044

## Niedersachsen

[www.soziales.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation\\_id=30&article\\_id=160&\\_psmand=2](http://www.soziales.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=30&article_id=160&_psmand=2)

### Hildesheim

Niedersächsisches Landesamt für Sozia-  
 les, Jugend und Familie  
 - Integrationsamt -  
 Domhof 1  
 31134 Hildesheim  
 Telefon: 0 51 21 / 3 04-0  
 Fax: 0 51 21 / 3 04-6 11

### Osnabrück

Niedersächsisches Landesamt für Sozia-  
 les, Jugend und Familie  
 - Integrationsamt -  
 Team Oldenburg  
 Moslestraße 1  
 26122 Oldenburg  
 Telefon: 04 41 / 22 29 74 00  
 Fax: 04 41 / 22 29 74 91

## Nordrhein-Westfalen

### Köln

► [www.lvr.de/de/nav\\_main/soziales\\_1/menschenmitbehinderung/arbeitsundausbildung/arbeitsundausbildung\\_1.html](http://www.lvr.de/de/nav_main/soziales_1/menschenmitbehinderung/arbeitsundausbildung/arbeitsundausbildung_1.html)

LVR-Integrationsamt  
Hermann-Pünder-Straße 1  
50679 Köln  
Telefon: 02 21 / 8 09-4290  
Fax: 02 21 / 8 09-44 02

### Münster

► [www.lwl.org/LWL/Soziales/integrationsamt/](http://www.lwl.org/LWL/Soziales/integrationsamt/)

Landschaftsverband Westfalen-Lippe  
LWL-Integrationsamt Westfalen  
Von-Vincke-Straße 23-25  
48143 Münster  
Telefon: 02 51 / 5 91-01  
Fax: 02 51 / 5 91-58 06

## Rheinland-Pfalz

[www.lsjv.rlp.de/arbeit-und-qualifizierung](http://www.lsjv.rlp.de/arbeit-und-qualifizierung)

### Mainz (Zentrale)

Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung  
- Integrationsamt -  
Rheinallee 97-101  
55118 Mainz  
Telefon: 0 61 31 / 9 67-0  
Fax: 0 61 31 / 9 67-3 54

### Mainz (Zweigstelle)

Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung  
Zweigstelle Integrationsamt beim Amt für soziale Angelegenheiten in Mainz  
Schießgartenstraße 6  
55116 Mainz  
Telefon: 0 61 31 / 2 64-0  
Fax: 0 61 31 / 2 64-6 68

### Koblenz (Zweigstelle)

Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung  
Zweigstelle Integrationsamt beim Amt für soziale Angelegenheiten in Koblenz  
Baedekerstraße 2-10  
56073 Koblenz  
Telefon: 02 61 / 40 41-0  
Fax: 02 61 / 40 41-3 06

### Landau (Zweigstelle)

Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung  
Zweigstelle Integrationsamt beim Amt für soziale Angelegenheiten in Landau  
Reiterstraße 16  
76829 Landau  
Telefon: 0 63 41 / 26-1  
Fax: 0 63 41 / 26-2 87

### Trier (Zweigstelle)

Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung  
Zweigstelle Integrationsamt beim Amt für soziale Angelegenheiten in Trier  
In der Reichsabtei 6  
54292 Trier  
Telefon: 06 51 / 14 47-0  
Fax: 06 51 / 14 47-2 53

## Saarland

[www.saarland.de/landesamt\\_soziales.htm](http://www.saarland.de/landesamt_soziales.htm)

### Saarbrücken

Landesamt für Soziales  
Integrationsamt  
Hochstraße 67  
66115 Saarbrücken  
Telefon: 06 81 / 99 78-0  
Fax: 06 81 / 99 78-23 99

## Sachsen

[www.ksv-sachsen.de/integrationsamt](http://www.ksv-sachsen.de/integrationsamt)

### Chemnitz

Kommunaler Sozialverband Sachsen  
Außenstelle Chemnitz  
- Integrationsamt -  
Reichsstraße 3  
09112 Chemnitz  
Telefon: 03 71 / 5 77-0  
Fax: 03 71 / 5 77-2 82

## Sachsen-Anhalt

[www.lvwa.sachsen-anhalt.de/das-lvwa/integrationsamt](http://www.lvwa.sachsen-anhalt.de/das-lvwa/integrationsamt)

### Halle a.d. Saale

Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt  
- Integrationsamt -  
Ernst-Kamieth-Straße 2  
06112 Halle/S.  
Telefon: 03 45 / 5 14-0  
Fax: 03 45 / 5 14-16 09

### Magdeburg

Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt  
Dienststelle Magdeburg  
Referat 608 - Integrationsamt  
Olvenstedter Straße 1-2  
39108 Magdeburg  
Telefon: 03 91 / 5 67-24 77 oder 5 67-02  
Fax: 03 91 / 5 67-23 52

## Schleswig-Holstein

[www.schleswig-holstein.de/LASD/DE/LASD\\_node.html](http://www.schleswig-holstein.de/LASD/DE/LASD_node.html)

### Kiel

Ministerium für Soziales, Gesundheit,  
Familie und Gleichstellung des Landes  
Schleswig-Holstein  
- Integrationsamt -  
Adolf-Westphal-Straße 4  
24143 Kiel  
Telefon: 0431 / 988-0  
Fax: 0431 / 988-5416

## Thüringen

[www.thueringen.de/th3/tlvwa/versorgung\\_integration/integrationsamt/index.aspx](http://www.thueringen.de/th3/tlvwa/versorgung_integration/integrationsamt/index.aspx)

### Suhl

Thüringer Landesverwaltungsamt  
- Integrationsamt -  
Karl-Liebknecht-Straße 4  
98527 Suhl  
Telefon: 0 36 81 / 73 36 96  
Fax: 0 36 81 / 73 33 66

### Weimar

Thüringer Landesverwaltungsamt  
Abteilung VI  
Referat 640 - Integrationsamt  
Weimarplatz 4  
99423 Weimar  
Telefon: 03 61 / 37 73 67 10  
Fax: 03 61 / 37 73 67 11

### Gera

Thüringer Landesverwaltungsamt  
- Integrationsamt -  
Puschkinplatz 7  
07545 Gera  
Telefon: 03 65 / 82 23 13 07  
Fax: 03 65 / 82 23 16 11

#### 4.4 Praxisbeispiele (Rehadat)

##### REHADAT – Informationssystem zur beruflichen Rehabilitation)

REHADAT sammelt und veröffentlicht Informationen zu den Themen Behinderung, Integration und Beruf. Alle Informationen gibt es kostenlos im Internet. Mehr als 86.000 Texte und 20.000 Bilder stehen in REHADAT zur Verfügung.

REHADAT wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und ist ein Projekt des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln.

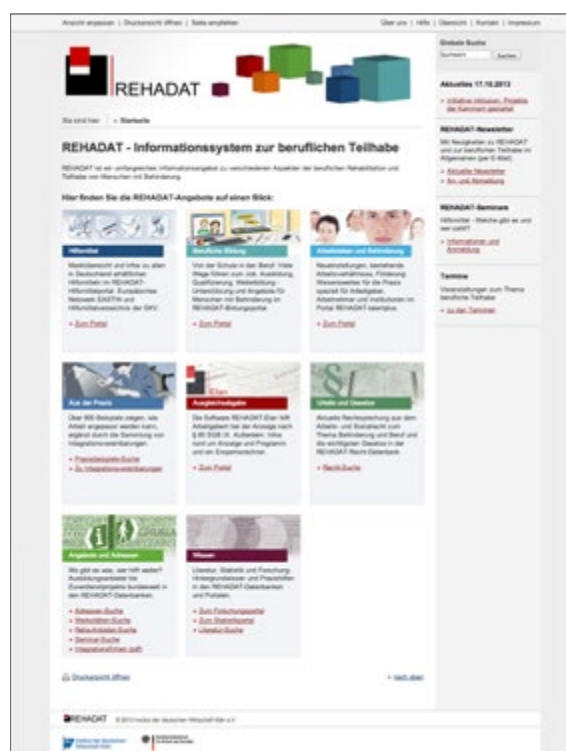
#### 1. Hilfsmittel und Hilfsmittelversorgung

##### Hilfsmittel

In dieser Datenbank finden sich Informationen über fast alle in Deutschland erhältlichen technischen Hilfsmittel für behinderte Menschen. Es gibt z. B. Informationen über Rollstühle, Gehhilfen, Hörgeräte, Computer und Greifhilfen bis hin zu behindertengerechten Werkbänken und Druckmaschinen. Zu jedem Hilfsmittel gibt es eine Vielzahl an Details, wie z. B. Hersteller- und Vertriebsadresse (mit E-Mail und Homepage), Preis und technische Beschreibung. Alle Preisangaben dienen lediglich der Orientierung und sind nicht verbindlich. Bei vielen Hilfsmitteln sind auch Fotos bzw. Zeichnungen vorhanden. Außerdem ist angegeben, ob ein Hilfsmittel im Hilfsmittelverzeichnis der Gesetzlichen Krankenversicherung aufgeführt ist.

Beispiele für Arbeitsplätze:

- Kopiergerät mit Sprachausgabe für den sehbehinderten Mitarbeiter
- Arthrodesen-Bürostuhl für den Mitarbeiter mit Hüftproblemen
- elastische Bodenmatte unter der Werkbank für den Mitarbeiter mit Rückenproblemen
- elektrisches Postfrankiergerät für den Mitarbeiter mit Hand-Arm-Schwäche
- Gabelstapler mit niedrigem Einstieg für den Lagermitarbeiter mit Beinhebeschwäche



##### Hilfsmittelversorgung

Hilfsmittel in diesem Bereich werden in privater Umgebung zur Verbesserung oder Überwachung des Gesundheitszustands, für therapeutische Zwecke und zum Training körperlicher, geistiger und sozialer Fähigkeiten eingesetzt.

- verbessern die Atmung
- fördern die Durchblutung durch die Kompression von Körperteilen
- unterstützen die Heilung von Hauterkrankungen durch Lichtbestrahlung
- reinigen Blut oder überprüfen Blutwerte
- unterstützen die korrekte und selbständige Einnahme von Medikamenten
- trainieren die Körpermuskulatur oder die Wahrnehmung über Sinne
- trainieren Merkfähigkeit, Konzentration oder spezielle Fertigkeiten wie Schreiben, Lesen oder Sozialverhalten

Die Hilfsmittel werden von drei Dokumentationsstellen für REHADAT dokumentiert. Auf Grundlage der internationalen Klassifizierung ISO 9999, "Hilfsmittel für Menschen mit Behinderungen", erfolgt eine systematische Erfassung.

Das Hilfsmittelverzeichnis der Gesetzlichen Krankenkassenversicherungen ist als eigenständiges Programm an die Datenbank Hilfsmittel angeschlossen.

## 2. Praxisbeispiele

In dieser Datenbank werden Beispiele von gelungener beruflicher Rehabilitation behinderter Menschen beschrieben. Die Beispiele umfassen eine Vielzahl von Berufen sowie die unterschiedlichsten Behinderungen, z. B. den band-scheibenoperierten Sachbearbeiter genauso wie den Kranführer mit Beinamputation.



Die Beispiele beginnen mit Angaben zur Behinderung und den daraus entstehenden Funktionseinschränkungen. Es werden alle ergonomischen und organisatorischen Maßnahmen, die zu der behindertengerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes geführt haben, sowie die eingesetzten Hilfsmittel beschrieben. Außerdem werden die erforderlichen Betreuungsmaßnahmen sowie die Förderung dokumentiert. Häufig sind Fotos oder Grafiken vorhanden.

Außer den Informationen zu dem Praxisbeispiel selbst kann man mithilfe der Links auch noch weiterführende Informationen in REHADAT finden, wie z. B. detaillierte Beschreibungen des eingesetzten Hilfsmittels in der Datenbank „Hilfsmittel“ oder weiterführende Informationen zur Behinderung in der Datenbank „Literatur“.

### Literatur

Die Datenbank enthält Auswertungen von Veröffentlichungen zum Thema berufliche Rehabilitation, z. B. von Büchern, Fachzeitschriften, Grauer Literatur, Forschungsberichten, Online-Publikationen oder audiovisuellen Medien.

Neben den Schwerpunkten Ausbildung, Arbeit und Beruf wird auch Literatur erfasst, die weiterführende Informationen und Hilfestellungen bietet. Zu den bibliografischen Angaben (Autor, Titel, Hrsg., Jahr) erhält der Nutzer auch ein Inhaltsreferat der Texte.

## 3 Forschung

Die Datenbank informiert über Forschungs- und Modellprojekte auf dem Gebiet der beruflichen Rehabilitation

Es werden laufende und abgeschlossene Projekte dokumentiert. Für jedes Projekt werden die Inhalte, die Namen und Anschriften der Forscher und die Veröffentlichungen beschrieben. Wenn forschende Institutionen über eine eigene Homepage verfügen, lässt sich diese direkt über einen Link aufrufen.

Die Forschungsdatenbank wird in Zusammenarbeit mit der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation erstellt.



## 4 Recht

Die Datenbank enthält die wichtigsten Gesetze, Verordnungen und Urteile zum Thema Behinderung und berufliche Rehabilitation. Beispielsweise sind das SGB IX, das Behindertengleichstellungsgesetz und die Werkstättenverordnung im Volltext enthalten. Urteile gibt es zum Beispiel zum Thema Kündigung, Hilfsmittelversorgung, MdE und GdB.

Die Datenbank wird in Zusammenarbeit mit dem Informationssystem JURIS erstellt.



## 5 Adressen

Die Datenbank enthält Adressen für den gesamten Rehabilitationsebereich. Die Adressen erleichtern die Kontaktaufnahme zu allen Stellen, die auf diesem Gebiet weiterhelfen können.

Außer den Schwerpunkten Arbeit, Beruf und Ausbildung gibt es Adressen zu zahlreichen anderen Bereichen, wie z. B. zu Behindertenverbänden, Selbsthilfegruppen, Hilfs- und Servicediensten, Rehabilitationsträgern, Rehabilitationskliniken usw.



## 6 Werkstätten

Die Datenbank enthält Informationen über das Angebot der Werkstätten für behinderte Menschen. Wie in einem Branchenverzeichnis kann der Nutzer nach Produkten oder Auftragsarbeiten suchen.



Die Datenbank enthält außerdem Informationen über die Werkstatt selbst. Ein Werkstattporträt informiert z. B. darüber,

- welche behinderten Menschen aufgenommen werden,
- wie viele behinderte Menschen dort beschäftigt sind,
- ob Außenarbeitsplätze und Wohnmöglichkeiten angeboten werden,
- ob Förder- und Betreuungsbereiche für schwerstbehinderte Menschen vorhanden sind,
- welche Tätigkeitsfelder im Berufsbildungsbereich angeboten werden.

## 7 Seminare

Die Datenbank informiert über bundesweit stattfindende Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen für Menschen, die in der Rehabilitation tätig sind.



Neben Angaben zu Veranstaltern, Ort, Termin und Kosten werden insbesondere die Inhalte der Seminare beschrieben. Zusätzlich führen Links auf die Homepage des jeweiligen Seminarveranstalters.

Deutsche Gesetzliche  
Unfallversicherung e.V. (DGUV)

Glinkastraße 40  
10117 Berlin  
Tel.: 030 288763800  
Fax: 030 288763808  
E-Mail: [info@dguv.de](mailto:info@dguv.de)  
Internet: [www.dguv.de](http://www.dguv.de)