



LEITFADEN ZUR BARRIEREFREIHEIT IN UNTERNEHMEN

Teil I

Einleitung

Die folgenden Leitlinien basieren auf einer internationalen Studie der DGUV (www.dguv.de) aus dem Jahr 2019, die im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales durchgeführt wurde. Dieser Leitfaden richtet sich an Unternehmen des privaten und ersten Arbeitsmarktes, unabhängig von der Größe und der Branche der Unternehmen. Er ist in zwei Abschnitte unterteilt. Die ersten zehn Regeln, die in Teil II erläutert werden, richten sich an die Akteure in den Unternehmen, vorrangig an die Unternehmensleitung. Die folgenden sieben Regeln in Teil III richten sich an die Akteure in der Gesellschaft, vorrangig an die Regierung und die zuständigen Ministerien. Teil IV widmet sich Zukunftsaspekten und enthält Kontaktadressen.

Die Leitlinien werden von Rehabilitation International (www.riglobal.org) veröffentlicht, nachdem sie spätestens auf dem Weltkongress für Rehabilitation im September 2021 in Aarhus/Dänemark diskutiert wurden (www.reworldcongress2021.com). Sie sind ebenfalls auf den öffentlichen Sektor übertragbar, der in den meisten Rechtsordnungen der Welt für Menschen mit Behinderungen noch leichter zugänglich ist als die Arbeitsstätten in den privaten Unternehmen. In jedem Fall erhöht ein Fortschritt bei der Barrierefreiheit die Möglichkeiten zur Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen auf dem ersten Arbeitsmarkt weltweit und trägt zur Umsetzung von Artikel 27 UN-Behindertenrechtskonvention (BRK) und insoweit zu einer inklusiven Gesellschaft bei.



Förderung der Rechte und der Inklusion von Menschen mit Behinderungen weltweit

Teil II

Zehn goldene Regeln für Akteure in Privatunternehmen

1. Integrieren Sie die Barrierefreiheit in die Diversitätsstrategie von Unternehmen

Die meisten der Unternehmen, die Best-Practice-Beispiele für den Abbau von Barrieren im Arbeitsleben darstellen, integrieren die Barrierefreiheit in eine übergeordnete Strategie, die verschiedene soziale Elemente innerhalb eines Unternehmens umfasst. Es existieren drei Hauptansätze: Soziale Verantwortung der Unternehmen, Ziele für eine nachhaltige Entwicklung sowie Gesundheit und Sicherheit. Unabhängig von Alter, Geschlecht, Religion und Nationalität spiegeln diese Unternehmen eine inklusive Gesellschaft von außen nach innen wider. Teil dieser Diversitätsstrategie ist die berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderungen. Solche inklusiven Unternehmen beabsichtigen, die Beschäftigungsfähigkeit durch präventiv ausgerichtete Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen zu erhalten. Und sie verdeutlichen die soziale und ökologische Verantwortung der Unternehmen für die Gesellschaft. Die Erweiterung der Anforderungen an die Barrierefreiheit im Rahmen dieser Ansätze führt zu einem Synergieeffekt. Die personellen und finanziellen Ressourcen, die für eine nachhaltige und umfassende Veränderung innerhalb eines Unternehmens erforderlich sind, können mit Fortschritten bei der Verbesserung der Barrierefreiheit und der Inklusion von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz einhergehen. FLEX (www.flex.com), ein US-amerikanisches Unternehmen in China stellt eines dieser Best-Practice-Unternehmen in der Welt dar. Sie integrieren eine geschützte Werkstatt, wie sie in den meisten Ländern außerhalb von Unternehmen betrieben wird, in ihr eigenes Unternehmen: Inklusion pur!

2. Überzeugen Sie die oberste Führungsebene davon, die Inklusion als Business-Case zu betrachten

Unabhängig davon, ob es sich um größere oder kleinere Unternehmen handelt, ist die Unterstützung der obersten Führungsebene in den Unternehmen ein Schlüsselfaktor, wenn es darum geht, eine geeignete Unternehmensstruktur zu schaffen, um die Barrierefreiheit auf ganzheitliche Weise anzugehen. Das Verständnis von Barrierefreiheit als Teil eines Business-Case und nicht nur als karitativer Ansatz ermutigt Unternehmer/Topmanager, das Potenzial von Menschen mit Behinderungen in ihrer Rolle als Mitarbeiter, Experten und Kunden zu nutzen. Der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und die Zufriedenheit von Fachkräften führen in vielen Ländern zu einem Return on Investment. Die Kosten für die Schaffung barrierefreier Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer mit besonderen Bedürfnissen stehen in einem effizienten Verhältnis zu den Ergebnissen, insbesondere für solche Unternehmen, die mit Kunden aus dem privaten Dienstleistungssektor arbeiten.



Förderung der Rechte und der Inklusion von Menschen mit Behinderungen weltweit

In jedem Land sind etwa 20 % der Bevölkerung, einschließlich älterer Menschen, behindert und benötigen dieselbe Barrierefreiheit wie die Arbeitnehmer. Die englische Lloyds Banks Group, wie auch andere Banken und Versicherungen weltweit, ist eines der Best-Practice-Beispiele für die Strategie der Bereitstellung von Vorkehrungen am Arbeitsplatz unter Einbeziehung der Expertise eines externen Dienstleisters (www.microlinkpc.com).

3. Arbeiten Sie mit qualifizierten externen Dienstleistern zusammen

Vor allem kleine und mittlere Unternehmen sind möglicherweise nicht in der Lage, das Fachwissen und die Arbeitskräfte bereitzustellen, die erforderlich sind, um eine erfolgreiche Inklusion und Barrierefreiheit auf ganzheitliche Weise anzugehen. Daher könnten externe Dienstleister eine Option für den Erhalt der erforderlichen Unterstützung für Unternehmen sein. Auf der Grundlage ihrer Erfahrungen und ihrer Ressourcen könnten externe Dienstleister vor allem kleine und mittlere Unternehmen bei der Identifizierung von Barrieren in den betrieblichen Abläufen oder im Arbeitsumfeld und bei der Lösung ihrer Probleme unterstützen. Es gibt einige Arten von Behinderungen, die eine spezifische Unterstützung von außen benötigen, wie z. B. Menschen mit psychosozialen Störungen / psychischen Erkrankungen, deren Verhalten auf Kollegen, die die Symptome nicht kennen, befremdlich wirkt und die geschützte Arbeitsbedingungen benötigen, um in einen barrierefreien offenen Arbeitsmarkt eingegliedert zu werden. Shekulotov (www.s-tov.org.il), ein Unternehmen, das ein umfassendes Dienstleistungskonzept für diese Behindertengruppe in Israel anwendet, stellt ein Best- Practice-Beispiel dar, das auf andere Unternehmen/Länder übertragen werden könnte.

4. Schaffen Sie eine Stelle für einen Verantwortlichen für Barrierefreiheit

Die Förderung der Barrierefreiheit in Unternehmen funktioniert nicht durch Einzelinitiativen oder kurzfristige Kampagnen. Eine tiefgreifende Verbesserung in den Unternehmen erfordert die Schaffung von Strukturen und die Festlegung von Zuständigkeiten, um auch die personellen und finanziellen Ressourcen zu mobilisieren. Die Schaffung einer Position auf der obersten Führungsebene trägt dazu bei, dass das Thema Barrierefreiheit von Anfang an in den Entscheidungsprozess einbezogen wird.

Wenn diese Art der Barrierefreiheit von vornherein gelingt, wird die Notwendigkeit angemessener Anpassungen im Einzelfall in einer späteren Phase vermieden oder verringert, was die Effizienz von Investitionen erhöht. Scandic (www.scandichotels.com), eine Hotelkette mit Sitz in Schweden, hat einen Experten in einer hochrangigen Position ernannt, der sich um die Barrierefreiheit kümmert und die Arbeitsumgebung in den Hotelgebäuden langfristig anpassen soll.



Förderung der Rechte und der Inklusion von Menschen mit Behinderungen weltweit

In allen Betrieben mit mehr als fünf schwerbehinderten Arbeitnehmern muss mindestens ein Vertreter als Mitglied der Betriebsräte, einem Beteiligungsinstrument in Deutschland, gewählt werden. Sie/er ist für alle behinderungsbezogenen Fragen am Arbeitsplatz, einschließlich der Barrierefreiheit, zuständig.

5. Initiieren Sie Sensibilisierungsschulungen für leitende Angestellte und Kollegen

Interne Veranstaltungen, bei denen Top-Manager die Möglichkeit haben, in einem geschützten und interaktiven Raum bewährte Verfahren und bestehende Erfahrungen auszutauschen, Stereotypen gegenüber Menschen mit Behinderungen abzubauen und das Potenzial zu verdeutlichen, das mit Menschen mit Behinderungen einhergeht. Die Überzeugung des Top-Managements ist wichtig, aber mindestens ebenso wichtig ist das Verständnis der Belegschaft, insbesondere der Kollegen, die direkt mit Menschen mit Behinderungen arbeiten. Missverständnisse, Vorurteile oder Unsicherheiten gefährden die Leistungsfähigkeit des gesamten Unternehmens und das Ziel der Inklusion. Persönliche Erfahrungen und offene Dialoge schaffen eine Atmosphäre, die eine enge Zusammenarbeit fördern. Viele Dienstleister von außen, wie z. B. beim Einsatz von Lehrenden mit Behinderungen, können ein inneres Bewusstsein für die Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderungen schaffen und verändern, indem sie Barrieren abbauen. Capgemini (www.capgemini.com), ein französisches Beratungsunternehmen in der Privatwirtschaft in Krakau/Polen, ist eines von ihnen und arbeitet eng mit der Krakauer Universität zusammen.

6. Ziehen Sie Menschen mit Behinderungen in grundlegende Entscheidungsprozesse mit ein

Nichts über uns, ohne uns! Dieser globale Slogan entstand während des Gesetzgebungsverfahrens der UN-Konvention (UN-BRK). Es ist unumgänglich, die Perspektive von Menschen mit Behinderungen in alle Entscheidungen einzubeziehen, die Dienstleistungen für Arbeitnehmer mit Behinderungen in einem Unternehmen vorsehen. Um die Barrierefreiheit in Unternehmen zu verbessern und Entscheidungen über die Verbesserung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu treffen, müssen die Erfahrungen und das Fachwissen der betroffenen Personen mit einbezogen werden. Diese Art von Peer- Ansatz trägt auch dazu bei, dass die Kollegen die Bedürfnisse und Fähigkeiten ihrer behinderten Kollegen im Hinblick auf die vorhergehende Leitregel 5 verstehen lernen. Fond-Deystvuv (www.fond-deystvuy.ru), ein Dienstleister in Russland, schult sehr erfolgreich Mitarbeitende in verschiedenen Unternehmen in der Kommunikation zum Beispiel mit blinden oder gehörlosen Kollegen, weil die Trainer selbst blind oder gehörlos sind. Das US-amerikanische Unternehmen in China (Zhuhai), Flex (siehe oben 1), beschäftigt ein spezielles Team mit Kenntnissen in Gebärdensprache als Teil seines Personals, das die Bedürfnisse der Akteure in diesem Unternehmen kennt.



Förderung der Rechte und der Inklusion von Menschen mit Behinderungen weltweit

7. Verwenden Sie technische Innovationen zur Schaffung neuer Arbeitsformen

Technische Innovationen, insbesondere elektronische Kommunikationsmittel, können neue Geschäftsfelder für Menschen mit Behinderungen eröffnen, insbesondere für Menschen, die von zu Hause arbeiten und dabei auf ihre barrierefreien und vertrauten Lebensbedingungen zurückgreifen können. Natürlich bringen technische Innovationen auch Risiken für Menschen mit Behinderungen mit sich, weshalb der Einsatz dieser Innovationen gut überlegt sein muss. Ansonsten dienen technische Innovationen oft zum Abbau baulicher Barrieren in Gebäuden. Daher müssen die Bedürfnisse von Menschen mit jeglicher Art von Einschränkung berücksichtigt werden, um die Schaffung neuer Barrieren zu vermeiden. Eines dieser Best-Practice-Unternehmen findet sich in Malaysia: Genashtim (www.genashtim.com). Es handelt sich um ein Unternehmen, das systematisch Menschen mit Behinderungen einstellt und für eine inklusive Kommunikation unter den Mitarbeitern sorgt, um Segregation und Isolation für diejenigen, die von zu Hause arbeiten, zu vermeiden. Wird diese Herausforderung berücksichtigt, können Tele- und Heimarbeit die Zahl der barrierefreien Arbeitsplätze und den Anteil der Beschäftigten mit überwiegend mobilen Einschränkungen problemlos erhöhen. Diese Art des digitalen Arbeitens von zu Hause aus ist für viele Menschen auf der ganzen Welt während der Corona-Pandemie seit 2020 selbstverständlich.

8. Gestalten Sie Geschäftsprozesse mit Hilfe von Beratern neu

Die Analyse und Rationalisierung von Geschäftsprozessen in Unternehmen ist für gewöhnlich keine gängige soziale Beratungsdienstleistung. Traditionell klopfen Experten der Arbeitsagenturen an die Türen von Unternehmen, um die Einstellung von Menschen mit Behinderungen zu bitten. Seit einigen Jahren hat die niederländische Behörde für inklusive Arbeitsvermittlung (UWV) einen Paradigmenwechsel eingeleitet (www.uwv.nl). Gut ausgebildete Experten öffnen die Türen von Unternehmen vor allem im Gesundheitswesen, wie Krankenhäusern, um konkrete Methoden zur Analyse der Arbeitsabläufe anzubieten. Das Ziel: Abbau von Barrieren, die durch ungeeignete Aufgaben entstehen, durch Anpassung an die persönlichen Bedürfnisse. Dies könnte eine Gelegenheit darstellen, qualifizierte Mitarbeitende von Aufgaben zu entlasten, die nicht der ursprünglichen Aufgabenbeschreibung entsprechen. Darüber hinaus profitieren auch die Arbeitgeber von dieser neuen Methode der Suche nach barrierefreien Arbeitsplätzen, da die Aufgaben effizienter erledigt werden können, wodurch zusätzliche Ressourcen für qualifizierte Arbeitskräfte entstehen. Das ausgewertete Ergebnis: Es können mehr unerwartete Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen zur Verfügung gestellt werden, um deren Beschäftigungsquote bei hoher Akzeptanz von Seiten des Personals zu erhöhen.



Förderung der Rechte und der Inklusion von Menschen mit Behinderungen weltweit

9. Definieren Sie Barrierefreiheit durch die Festlegung von Kriterien und bewerten Sie den Status quo

Um Barrieren für Menschen mit Behinderungen in der Privatwirtschaft abzubauen, ist es wichtig, sie in jedem der Unternehmen mit spezifischen Bedingungen anzusiedeln. Daher ist es hilfreich, Kriterien zu definieren, die dazu beitragen, mögliche Barrieren zu identifizieren und den Status quo zu bestimmen, um darauf aufbauend Ziele und konkrete Maßnahmen zu formulieren. Die Bewertung des Status quo erleichtert die Erstellung eines konkreten Aktionsplans im Einklang mit den oben in der Leitregel 1 genannten übergeordneten Strategien. Ohne eine Definition des Status quo und die Festlegung konkreter Maßnahmen im Rahmen eines Projektmanagements können keine Fortschritte bei der Barrierefreiheit an Arbeitsplätzen in einem Unternehmen bewertet werden. Die DGUV, der Dachverband der Unfallversicherungsträger in Deutschland (www.dguv.de), sowie andere Unternehmen in Deutschland haben einen solchen Aktionsplan erstellt und veröffentlicht, um ihr Engagement für Barrierefreiheit transparent, messbar und nachhaltig zu gestalten. Ein Überblick über solche Aktionspläne bietet in deutscher Sprache: www.einfach-teilhabe.de.

10. Nutzen Sie die Erfahrungen anderer Unternehmen in einem strukturierten Austausch

Der weltweite Austausch von bewährten Maßnahmen und Praktiken ist eine großartige Gelegenheit, von vorhandenen Erfahrungen zu profitieren. Barrierefreiheit in Unternehmen zu schaffen und zu fördern, ist eine Querschnittsaufgabe, die den Einsatz und die Sichtweise von Wirtschaft, Politik und Gesellschaft erfordert. Um diese Herausforderungen zu bewältigen, bedarf es eines gemeinsamen Ansatzes, der mit den Interessen der verschiedenen Akteure in Einklang gebracht werden muss. Multiprofessionelle Veranstaltungen, die offene Debatten ermöglichen und fördern und einen Rahmen bieten, der Unternehmen anzieht, indem er ihre Sprache spricht, sind ein Format, das initiiert werden muss. Aufgrund der in der Vergangenheit gemachten Erfahrungen ist es förderlich, über einen Initiator oder Moderator zu verfügen, der unabhängig ist und die Verantwortung für die entsprechende Organisation übernimmt. Ein Unternehmensverband könnte aber auch der Akteur und Initiator dieser Veranstaltungen sein und für einen regelmäßigen Austausch sorgen. MyAbility in Österreich (www.myability.org), initiiert von der ESSL-Foundation (www.essl-foundation.org), bringt Arbeitgeber auf nationaler Ebene zusammen und erfasst Projekte zur Inklusion, die im Rahmen eines jährlichen internationalen Preises (www.zeroproject.org) verbreitet werden.



Teil III

Sieben goldene Regeln für Regierungen und Zivilgesellschaften

1. Stellen Sie eine vorausschauende Gesetzgebung für die allgemeine Barrierefreiheit sicher

Ein barrierefreies Arbeitsumfeld in der Privatwirtschaft ist ein Menschenrecht und eine Voraussetzung für wohlhabende Länder. Ohne Barrierefreiheit in der Arbeitswelt wird es keine wirklich inklusive Gesellschaft und keinen diskriminierungsfreien Zugang zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen geben. Es gibt verschiedene rechtliche Möglichkeiten, Unternehmen für die Barrierefreiheit in die Pflicht zu nehmen, z. B. die Umsetzung des Europäischen Rechtsakts zur Barrierefreiheit in den europäischen Ländern. Eine erste rechtsvergleichende Studie für ausgewählte Länder wurde von Dr. Delia Ferri (Irland) erstellt, die bei der Kontaktperson für diese Leitlinien erhältlich ist (Teil IV). In jedem Fall sollte eine präventive, systematische und vorausschauende Strategie zur Verbesserung der Barrierefreiheit von Unternehmen generell den Vorzug vor Investitionen in Einzelfälle auf der Grundlage des häufig verwendeten Rechtsbegriffs „angemessene Vorkehrungen“ erhalten. Dieser halbherzige, nur schrittweise Fortschritt bei der Barrierefreiheit von Arbeitsplätzen, wie er in fast allen Ländern der Welt üblich ist und meist von den Sozial- und Sicherheitsbehörden unterstützt wird, muss in Zukunft weiterentwickelt werden. Die Änderung der Rechtsprechung und die Investition von Geld in diese Art von präventiver Infrastruktur ist für moderne Länder notwendig.

2. Rücken Sie Unternehmen als Empfänger von Sozialleistungen in den Fokus des Handelns

Die Unternehmen agieren meist im Schatten der Sozialdienste, die sich fast immer für Menschen mit Behinderungen einsetzen. Die Unternehmen sollten in den Mittelpunkt eines föderalen und ressortübergreifenden Aktionsplans gestellt werden, der von der Regierung in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern, wie Arbeitgeberverbänden und, falls vorhanden, Gewerkschaften sowie Dienstleistern der Sozialfürsorge, umgesetzt wird. Regionale und lokale Verwaltungen sollten Best-Practice-Modelle für einen konsensorientierten Ansatz entwickeln, indem sie Win-Win-Situationen für Unternehmen und die Bevölkerung anstreben. Die Ministerien müssen zusammenarbeiten, wie etwa das Sozialministerium mit dem Ministerium für Arbeit oder Wirtschaft. Zusätzliche gemeinsame Vereinbarungen zwischen Gruppen von Arbeitgebern und Menschen mit Behinderungen bilden die Grundlage für einen fruchtbaren Sensibilisierungsprozess. Die Verantwortung der Institutionen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, die von den meisten Unternehmen in allen Teilen der Welt übernommen wird, kann als Türöffner für einen kontinuierlichen Fortschritt in Bezug auf die Barrierefreiheit im Arbeitsleben genutzt werden.



Förderung der Rechte und der Inklusion von Menschen mit Behinderungen weltweit

3. Motivieren Sie Unternehmen durch Anreize

Lassen Sie die Unternehmen mit ihren Investitionen in die Barrierefreiheit nicht allein. Barrierefreiheit ist ein Return on Investment, vor allem im privaten Dienstleistungsbereich, wo Dienstleistungen nicht nur für die Mitarbeitende, sondern auch für die Kunden zugänglich sein müssen. 20 % der Kunden sind meistens alt oder behindert. In einigen Rechtsordnungen werden Unternehmen, die die Beschäftigungsquote für Menschen mit Behinderungen nicht erfüllen, mit der Zahlung einer Geldsumme in eine Art Staatsfonds bestraft. Dieses Instrument bietet einen Ansatz, der darauf abzielt, die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen zu erhöhen. Trotz der Quote gibt es weltweit immer noch viele Unternehmen, die nicht die gesetzlich vorgeschriebene Anzahl von Menschen mit Behinderungen beschäftigen. Daher kann die Förderung von Unternehmen durch finanzielle Anreize wie Steuervergünstigungen und andere staatliche Subventionen in Verbindung mit einem unternehmensbezogenen Bewertungssystem wie in den USA (www.disabilityequalityindex.org) einen Paradigmenwechsel von der Bestrafung hin zu positiv ausgerichteten Aktivitäten in Unternehmen einleiten. Dieser Ansatz unterstreicht den Wert der Barrierefreiheit als Business-Case (siehe Teil II 2).

4. Stellen Sie unternehmensorientierte Experten für Barrierefreiheit zur Verfügung

Die meisten Arbeitgeber weltweit äußern den Bedarf an professioneller Unterstützung und konkreten Ansprechpartnern als Begleitung auf dem Weg zu Barrierefreiheit und Inklusion. Den meisten Arbeitgebern mangelt es an Möglichkeiten, Barrierefreiheit zu schaffen und zu finanzieren. Die Regierungen müssen dafür sorgen, dass qualifizierte Fachleute in den Unternehmen oder für die Unternehmen tätig sind, und eine Strategie der Beratung und des Managements von Barrierefreiheit mit Hilfe eines konkreten Ansprechpartners für die Unternehmen entwickeln. Diese Art von Dienstleistung aus einer Hand trägt dazu bei, die Zersplitterung des Sozialsystems und die Schnittstellen zu überwinden. Es liegt auf der Hand, dass ein zusätzliches Instrument für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen benötigt wird: Anstrengungen zur Qualifizierung für den ersten Arbeitsmarkt sind nach wie vor sehr wichtig. Darüber hinaus müssen die Experten für Barrierefreiheit oder Rehabilitation die Bedürfnisse der Unternehmen erfüllen und deren Sprache sprechen. Diese Experten/Manager benötigen nicht nur Fähigkeiten, um bei Arbeitgebern für Menschen mit besonderen Fähigkeiten zu werben, sondern auch, um die Chancen eines Umgestaltungsprozesses in den Unternehmen zu ermitteln (siehe Teil II 8), um Barrieren abzubauen und neue Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen zu schaffen. Die Hochschulen müssen davon überzeugt werden, mehr Kompetenzzentren für Barrierefreiheit in Unternehmen anzubieten und auszubauen.



Förderung der Rechte und der Inklusion von Menschen mit Behinderungen weltweit

5. Schaffen Sie eine systematisch angelegte Zusammenarbeit zwischen Unternehmen

Rechtliche Instrumente wie Verträge oder Kooperationsvereinbarungen zwischen Unternehmen und Stiftungen oder externen Dienstleistern helfen bei der Einrichtung und Formalisierung von Kooperationen. In der weltweiten Praxis hat sich gezeigt, dass die Erfahrungen und das Fachwissen von externen Akteuren, die an der Rehabilitation und Teilhabe mitwirken, für Unternehmen besonders wertvoll sind und auch die Ressourcen der Unternehmen schonen. Eine nationale und regionale Plattform zum Erfahrungsaustausch für Unternehmen mit Barrierefreiheit kann Lösungen für andere Unternehmen bieten. Der Austausch bewährter Praktiken und Gespräche über gute Erfahrungen in einem multiprofessionellen Umfeld können das Bewusstsein für Barrierefreiheit und Inklusion schärfen. Die Vorstellung und Demonstration, wie Wettbewerber Probleme und Herausforderungen in diesem Zusammenhang angehen, könnten auch für andere Unternehmen, meist aus derselben Branche, inspirierend sein. Voneinander zu lernen und sich mit Personen auszutauschen, die vor ähnlichen Aufgaben stehen, ist eine großartige Möglichkeit, den eigenen Horizont zu erweitern und neue Vorstellungen zu entwickeln. Neben der Überzeugung des Managements sind auch das Verständnis und Bewusstsein der gesamten Belegschaft wichtig.

6. Finden Sie über langfristige Kampagnen Wege zu einer aufgeschlossenen Gesellschaft

Die Sensibilisierung und der Abbau von Vorurteilen sind langfristige Ziele, die breit angelegte Kampagnen auf verschiedenen Ebenen erfordern. Daher ist es von entscheidender Bedeutung, Strukturen zu schaffen und Experten zu benennen, die dieses Ziel verfolgen. Die Einleitung eines Paradigmenwechsels in den Köpfen der Menschen eines Landes ist eine Maßnahme, die sich nicht über Nacht mit einer einzigen Initiative erreichen lässt. Im Gegenteil, es handelt sich um einen langfristigen Prozess, bei dem alle betroffenen Akteure einbezogen werden müssen, um verschiedene Sichtweisen zu berücksichtigen und einen ganzheitlichen Plan zu erstellen, der von einem Multi-Akteur-Konzept getragen, von einer staatlich-unternehmerischen Taskforce begleitet und nach einem bestimmten Zeitraum evaluiert werden muss – auf der Grundlage einer planvollen Analyse der Situation der Barrierefreiheit im Unternehmenssektor in einem Land. Übrigens: Wirtschaftsberatungsunternehmen, wie KPMG oder andere Global Player, sollten Barrierefreiheit als Querschnittsthema in die Beratung ihrer Unternehmenskunden einbringen. Eine Schulung des Top-Managements in Bezug auf die Bedeutung der Barrierefreiheit für den wirtschaftlichen Erfolg schafft ein zusätzliches Bewusstsein für die Kampagnen der Länder.



Förderung der Rechte und der Inklusion von Menschen mit Behinderungen weltweit

7. Nutzen Sie das Potenzial weltweiter Erfahrungen und Ideen

Die Umsetzung des Artikels 32 UN-BRK, der die Pflicht zur internationalen Zusammenarbeit in den Mittelpunkt stellt, bedeutet, eine nationale Plattform für internationale Erfahrungen mit barrierefreien Unternehmen und Regierungsstrategien anzubieten. Diese Plattform muss hauptsächlich vom Staat und zusätzlich von Organisationen der Zivilgesellschaft eingerichtet werden. Alle laufenden nationalen Veranstaltungen, die sich mit Innovationen in Unternehmen befassen, und Kongresse von sozialen Dienstleistern müssen anhand von Beispielen bewährter Verfahren in anderen Ländern bereichert werden. Best-Practice-Beispiel: Deutschland hat die internationale Studie (siehe Teil I), die 2018 begann und 2019 endete, mit dem Ziel gestartet, Unternehmen und Strategien weltweit zu entdecken, und zwar nicht als Vergleich, sondern um entsprechende Ergebnisse auf Unternehmen in Deutschland zu übertragen. Diese Beispiele sind auch für andere Unternehmen in verschiedenen Ländern wertvoll, ungeachtet der unterschiedlichen Kultur und Rechtsordnung



Förderung der Rechte und der Inklusion von Menschen mit Behinderungen weltweit

Teil IV

Ausblick

Vielleicht tragen diese goldenen Regeln im Sinne eines Leitfadens dazu bei, dass mehr Unternehmen und Staaten in die Barrierefreiheit investieren, und zwar nicht nur in öffentliche Verkehrsmittel oder Wohnhäuser, sondern auch in barrierefreie Arbeitsplätze, an denen behinderte und ältere Menschen leichter Arbeit finden und nicht mit einer Vielzahl von Hindernissen konfrontiert werden. Barrierefreie Arbeitsplätze verwirklichen ein attraktives Arbeitsleben in einer inklusiven Gesellschaft. Nicht nur die Arbeitgeber sind für die Schaffung barrierefreier Arbeitsbedingungen verantwortlich. Inklusive Arbeit muss durch staatliche finanzielle Unterstützung und Anreize gefördert werden. Unternehmen und ihre Architekten müssen darauf achten, dass jedes Gebäude oder jeder Arbeitsplatz, der geplant oder renoviert wird, barrierefrei gestaltet wird, was auch für Kunden, Klienten oder Patienten wichtig ist. Barrierefreiheit ist nicht nur ein soziales, sondern vor allem ein wirtschaftliches Anliegen!

Warum engagiert sich die Weltorganisation „Rehabilitation International“ für ein barrierefreies Arbeitsleben in der Privatwirtschaft? Zuallererst, weil Rehabilitation den Erhalt des Arbeitsplatzes oder die berufliche Wiedereingliederung bedeutet. Wenn die Gesellschaften in präventive Instrumente für ein inklusives Arbeitsleben im Allgemeinen investieren, wird das Geld, das für die Anpassung der Arbeitsbedingungen nur für eine Person mit einer Behinderung ausgegeben wird, nicht mehr erforderlich sein. Eine politische Strategie in einem Land oder in einer Gemeinschaft, die auf Barrierefreiheit auch im Arbeitsleben ausgerichtet ist, führt zu einer Win-Win-Situation: Menschen mit Behinderungen verdienen sich ihren Lebensunterhalt selbst, die Unternehmen erhalten motivierte Mitarbeitende und die Sozialversicherungsträger sparen sich das Geld für Entschädigungen. Es gibt nicht nur eine einzige Methode, die geeignet ist. In einigen Gesellschaften ist eine strenge Haftung der Arbeitgeber erforderlich, in anderen eine intelligente Freiwilligkeit zur Verwirklichung der Barrierefreiheit.

„Rehabilitation International“ bietet eine Beratung für seine Mitglieder oder andere staatliche Institutionen oder Top-Manager in Unternehmen an, die mehr darüber erfahren möchten, wie sie einige der in diesen Leitlinien genannten goldenen Regeln in ihre Geschäftspraxis integrieren können. Wenn staatliche Beamte oder Arbeitgeber oder Gewerkschaften an einer auf Barrierefreiheit ausgerichteten Gesetzgebung und Rechtsordnung interessiert sind oder an Lösungen in einem internationalen Unternehmen, das in verschiedenen Ländern produziert oder tätig ist, wenden Sie sich bitte an das RI- Sekretariat oder direkt an den derzeitigen Vorsitzenden der RI-Kommission für Arbeit und Beschäftigung, Herrn Dr. jur. Friedrich Mehrhoff (drmehrhoff@gmx.de). Wenn Sie weitere Einzelheiten zu den im Leitfaden genannten Best-Practice-Beispielen erfahren möchten, wenden Sie sich bitte direkt an Herrn Marlon Becker (marlon.becker@dguv.de).



Förderung der Rechte und der Inklusion von Menschen mit Behinderungen weltweit

Endgültige Fassung: 4. Januar 2022 (deutsche Übersetzung vom 8. Februar 2022)

Copyright: Rehabilitation International. Kontaktperson: Dr. jur. Friedrich Mehrhoff, Deutschland, Vorstandsmitglied von Rehabilitation International (RI), Vorsitzender der RI-Kommission für Arbeit und Beschäftigung, New York