

## Behindert ist, wer behindert wird

### Barrierefreiheit in der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in der Steiermark

Ein Forschungsbericht von Peter Milbradt

Unter Mitarbeit von Silvia Paiern, Manfred Saurug und  
Eva-Christina Seiler

im Auftrag der



In Kooperation mit dem



**BUNDESSOZIALAMT**  
*Hilfe und Beratung für Menschen mit Behinderungen*

Graz, November 2003

INSTITUT für  
Arbeitsmarktbetreuung  
und -forschung



SOZIALWISSENSCHAFTLICHE  
FORSCHUNG &  
ENTWICKLUNG

Pflanzengasse 16/II

A-8020 Graz

Tel.: 0316/724 766

Fax: DW 4

e-mail:

office@ifa-steiermark.at

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>1</b>	<b>EINLEITUNG</b>	4
1.1	Der aktuelle gesetzliche Hintergrund zu Gleichstellung und Barrierefreiheit im internationalen Kontext	4
1.2	Zentrale Fragestellungen des Forschungsprojektes	6
1.3	Ablauf und Methodik	7
<b>2</b>	<b>BARRIERE – BARRIEREFREI: GRUNDSÄTZLICHE BEGRIFFE</b>	8
2.1	Biopsychosozialer Ansatz	8
2.2	„Barrieren“ im betrieblichen Kontext	10
<b>3</b>	<b>BARRIEREFREIHEIT: INTERAKTIONSEBENEN - KRITERIEN-KATALOG</b>	12
3.1	Interaktionsebenen – Ebenen der Teilhabe am Arbeits- prozess	12
3.2	Kriterienkatalog für Barrierefreiheit im betrieblichen Kontext	14
3.2.1	Interaktionsebene 1: Werte und Einstellungen	15
3.2.2	Interaktionsebene 2: Physische Mobilität	15
3.2.3	Interaktionsebene 3: Kommunikation	18
3.2.4	Interaktionsebene 4: Arbeitsmittel	20
3.2.5	Interaktionsebene 5: Zeit- und Organisationsstrukturen	22
3.2.6	Interaktionsebene 6: Leistungserbringung	23
3.2.7	Interaktionsebene 7: Berufliche und persönliche Weiterentwicklung	25
3.2.8	Interaktionsebene 8: Hilfestellungen	27
3.2.9	Interaktionsebene 9: Gesetzliche, politische und soziale Rahmenbedingungen	29
<b>4</b>	<b>BARRIEREFREIHEIT: ZUR PRAXIS IN STEIRISCHEN BETRIEBEN</b>	31
4.1	Barrierefreiheit am Beispiel steirischer Vorzeigebetriebe	32
4.2	Betriebserhebung	34
4.2.1	Beschreibung der Stichprobe	34
4.2.2	Kriterienauswahl: Behinderungsübergreifende Barrierefreiheit	39
4.2.3	Barrierefreiheit auf der behinderungsübergreifenden Ebene	41
4.2.4	Kriterienauswahl und Barrierefreiheit: Die behinderungsspezifische Ebene	45

4.2.5	Barrierefreiheit – weitere wichtige Aspekte	48
4.2.6	Exkurs: Aktualität des Kündigungsschutzes und der Förderpraxis	50
<b>5</b>	<b>MAßNAHMEN- UND VORSCHLAGSKATALOG</b>	<b>52</b>
5.1	Gesellschafts- und sozialpolitischer Nachholbedarf	52
5.1.1	Behindertengleichstellungsgesetz	52
5.1.2	Kündigungsschutz und Förderpraxis	52
5.1.3	Erhöhung des Ausbildungsniveaus	53
5.2	Perspektiven – neue Konzepte	54
5.2.1	Corporate Social Responsibility (CSR)	54
5.2.2	Diversity Management	54
5.2.3	Verbindliche Standards für Barrierefreiheit als Managementinstrument	55
5.3	Betriebliche Realität - Entwicklungsvorschläge	56
<b>6</b>	<b>ZUSAMMENFASSUNG DER WICHTIGSTEN ERGEBNISSE</b>	<b>57</b>
<b>7</b>	<b>QUELLENVERZEICHNIS</b>	<b>61</b>

## 1 EINLEITUNG

### 1.1 Der aktuelle gesetzliche Hintergrund zu Gleichstellung und Barrierefreiheit im internationalen Kontext

Die Europäische Union hat in den letzten Jahren wichtige Initiativen gestartet, um die Rahmenbedingungen für Menschen mit Behinderung<sup>1</sup> zu verbessern.

In der Europäischen Sozialagenda (Nizza, Dezember 2000) wird im Kapitel III die *„Gewährleistung der wirksamen Umsetzung der Gemeinschaftsvorschriften zur Bekämpfung jeglicher Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung“*<sup>2</sup> gefordert.

Auch das von der europäischen Kommission ausgerufene *„Europäische Jahr für Menschen mit Behinderung“*<sup>3</sup> 2003 fokussiert auf das Thema *„Verbesserung der Rahmenbedingungen“*.

In der Deklaration von Madrid (März 2002) wird auf die Verpflichtung der Gesellschaft eingegangen, sich den Bedürfnissen der Menschen anzupassen und die Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu unterstützen: *„Die Handlung verlagert sich von der Betonung der Rehabilitation des Individuums, damit es in die Gesellschaft ‚passt‘, zu einer umfassenden Philosophie der sich verändernden Gesellschaft, die den Bedarf von allen Personen einschließt und berücksichtigt, einschließlich der Menschen mit Behinderung. Behinderte Menschen fordern gleiche Möglichkeiten und Zugang zu allen gesellschaftlichen Ressourcen, d.h. integrative Bildung, neue Technologien, Gesundheits- und soziale Dienste, Sport- und Freizeitaktivitäten, Konsumgüter und Dienstleistungen.“*<sup>4</sup>

In Bezug auf das Thema Arbeit heißt es weiter: *„Besondere Anstrengungen müssen unternommen werden, um den Zugang behinderter Menschen zur Beschäftigung zu fördern, vorzugsweise auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Das ist einer der wichtigen Wege, gegen den sozialen Ausschluss von behinderten Menschen zu kämpfen und ihr unabhängiges Leben und ihre Würde zu fördern. Das erfordert nicht nur die aktive Mobilisierung der Sozialpartner, sondern auch der öffentlichen Verwaltungen, die schon bestehende Maßnahmen auch weiterhin verstärken müssen.“*<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> *„In der Alltagssprache wird mit dem Wort "behindert" oft sehr leichtfertig umgegangen. Eine Sensibilisierung auch im alltäglichen Sprachgebrauch ist daher ein wichtiges Ziel im Rahmen des von der Europäischen Kommission erklärten Jahres für Menschen mit Behinderung. Als ersten Schritt einigte man sich darauf, korrekterweise nicht mehr von "behinderten Menschen", sondern von Menschen mit Behinderung zu sprechen.“* (Mit dieser Formulierung soll ausgedrückt werden, dass der Grund für die Behinderung nicht in der Person sondern in den behindernden Umständen liegt.) Zitiert nach: <http://www.gleichanders.at/eu-jahr/infos.html>. Internetrecherche vom 30.09.2003

<sup>2</sup> Zitiert nach: [http://ue.eu.int/Librarie/PDF/SocialAgenda\\_DE.pdf](http://ue.eu.int/Librarie/PDF/SocialAgenda_DE.pdf). S.18. Internetrecherche vom 06.07.2003

<sup>3</sup> Für Österreich siehe: <http://www.gleichanders.at>. Internetrecherche vom 06.07.2003

<sup>4</sup> Zitiert nach: <http://www.madriddeclaration.org>. Internetrecherche vom 06.07.2003

<sup>5</sup> Zitiert nach: <http://www.madriddeclaration.org>. Internetrecherche vom 06.07.2003

Verschiedene Länder sind hinsichtlich der rechtlichen Gleichstellung von Menschen mit Behinderung vergleichsweise fortgeschritten. In folgenden Ländern ist die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung rechtlich einklagbar<sup>6</sup>:

- In Großbritannien gibt es seit 1995 den „Disability Discrimination Act“<sup>7</sup>
- In den Vereinigten Staaten von Amerika gibt es seit 1990 den „Americans with Disabilities Act (ADA)“<sup>8</sup>
- In der Bundesrepublik Deutschland gibt es seit 2002 das „Behindertengleichstellungsgesetz“<sup>9</sup>

Die österreichische Gleichstellungsgesetzgebung hinkt jenen in den genannten Staaten nach. Es fehlt ein verbindlicher legislativer Rahmen, der auf der Basis vereinbarter Mindeststandards „Barrierefreiheit“ rechtlich einforderbar macht:

Auf Bundesebene ist zwar derzeit eine Arbeitsgruppe zum Thema „Behindertengleichstellungsgesetz“ tätig. Wann dieses Gesetz Rechtskraft erlangen soll, ist derzeit noch offen.

Auf Landesebene ist in der Steiermark ein neues Landesbehindertengesetz in Ausarbeitung. Besorgnis besteht allerdings darüber, dass finanzielle Überlegungen die Inhalte des neuen Gesetzes prägen werden:

*„In der Steiermark wird seit Monaten in einem Unterausschuss des Landtages über ein neues Behindertengesetz diskutiert. Alles was davon nach außen dringt, hält die Besorgnis der Betroffenen, ihrer Angehörigen und der Dienstleister wach, dass nicht die Bedürfnisse der Menschen mit Behinderung im Mittelpunkt stehen, sondern ein gedeckeltes Budget. (...) Dass es auch anders geht, beweisen die Beispiele Großbritannien und Deutschland.“<sup>10</sup>*

Auch im Steiermärkischen Wirtschaftsförderungsgesetz wurde das Gleichstellungsprinzip verankert. Die Änderung vom 25.09.2001 besagt im §2 Absatz 3: *„Vor Gewährung einer Förderung ist sicherzustellen, dass die Pflichtzahl nach dem Behinderteneinstellungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1970, in der Fassung BGBl. Nr. 60/2001, eingehalten wird und dass die Betriebsstätte des Förderwerbers barrierefrei gestaltet ist.“<sup>11</sup>* Bis heute gibt es keine verbindlichen Richtlinien darüber, was denn „barrierefrei“ konkret zu bedeuten hat.

Laut Weltgesundheitsorganisation ist die Herstellung von Barrierefreiheit<sup>12</sup> eine gesellschaftliche Aufgabe: *„Die Handhabung dieses Problems erfordert soziales Han-*

---

<sup>6</sup> Übersicht über „Behindertengleichstellungsgesetze“ europa- und weltweit. Siehe:

<http://www.dredf.org/symposium/lawindex.html> und

[http://www.service4u.at/frame.html?/info/GLEICH\\_1.html](http://www.service4u.at/frame.html?/info/GLEICH_1.html). Internetrecherche vom 13.05.2003

<sup>7</sup> [www.hmso.gov.uk/acts/acts1995/1995050.htm](http://www.hmso.gov.uk/acts/acts1995/1995050.htm). Internetrecherche vom 13.05.2003

<sup>8</sup> [www.advoc4disabled.state.ny.us/oapwdada.htm](http://www.advoc4disabled.state.ny.us/oapwdada.htm). Internetrecherche vom 06.07.2003

<sup>9</sup> [www.behindertenbeauftragter.de/files/1027946170.39/gleichstellungsgesetz.pdf](http://www.behindertenbeauftragter.de/files/1027946170.39/gleichstellungsgesetz.pdf). Internetrecherche vom 06.07.2003

<sup>10</sup> Zitiert nach: Lebenshilfe Steiermark, Jahrgang 15, Nr.2/2003. S.9

<sup>11</sup> Zitiert nach: Landesgesetzblatt, Jahrgang 2002, ausgegeben und versendet am 24. Jänner 2002, 5. Stück, S.48

<sup>12</sup> Begriffsklärung siehe S.8ff.

*deln, und es gehört zu der gemeinschaftlichen Verantwortung der Gesellschaft in ihrer Gesamtheit, die Umwelt so zu gestalten, wie es für eine volle Partizipation [Teilhabe] der Menschen mit Behinderung an allen Bereichen des sozialen Lebens erforderlich ist. Das zentrale Thema ist daher ein einstellungsbezogenes oder weltanschauliches, welches soziale Veränderungen erfordert. Vom politischen Standpunkt aus gesehen wird dieses Thema zu einer Frage der Menschenrechte. Für dieses Modell ist Behinderung ein politisches Thema.“<sup>13</sup>*

*„Behinderte Menschen sind in vielen Lebensbereichen erheblichen Diskriminierungen ausgesetzt. Sie werden nicht gleich geachtet, in ihren Entfaltungsmöglichkeiten behindert, in ihren Entscheidungen bevormundet, sie werden durch die vielfältigen Formen der alltäglichen strukturellen und personellen Gewalt diskriminiert. Es gibt bisher kein wirksames rechtliches Instrumentarium, mit dem sich behinderte Menschen zur Wehr setzen und ihre Rechte einklagen können.“<sup>14</sup>*

Wie hoch die Kosten für die Herstellung von Barrierefreiheit sein dürfen, ist eine politische Entscheidung. Die Vorgaben der Europäischen Union gehen in Richtung Förderung und Unterstützung der Schaffung von barrierefreien Räumen - insbesondere auch im betrieblichen Umfeld.

## **1.2 Zentrale Fragestellungen des Forschungsprojektes**

Im Mittelpunkt der Untersuchung stehen steirische Betriebe, die Menschen mit Behinderung beschäftigen sowie die Barrieren, die an Arbeitsplätzen bestehen bzw. zu beseitigen sind. In diesem Projekt wird im Auftrag der AK Steiermark erstmals in Österreich der Versuch unternommen, so vollständig wie möglich Kriterien für Barrieren/Barrierefreiheit am Arbeitsplatz zu formulieren und die Barrierefreiheit von Betrieben, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, zu prüfen. Durch Vorschläge soll ein Beitrag zur Verbesserung der Situation von Menschen mit Behinderung in steirischen Unternehmen geleistet werden. Die wichtigsten Fragen dazu lauten:

- a) welche Kriterien für „Barrierefreiheit“ am Arbeitsplatz für Menschen mit körperlichen, psychischen, Sinnes- und/oder Lernbehinderung am Arbeitsplatz gibt es und welche sind relevant (gewünschter Sollzustand)?
- b) inwieweit ist „Barrierefreiheit“ in der betrieblichen Realität schon umgesetzt (Istzustand)?
- c) welche Maßnahmen für Betriebe und Menschen mit Behinderung sind erforderlich, um Unternehmen barrierefrei zu gestalten?

---

<sup>13</sup> Zitiert nach: <http://www.dimdi.de/de/klassi/ICF/index.html>, S.23. Internetrecherche vom 12.05.2003

<sup>14</sup> Zitiert nach: Integration: Österreich/Selbstbestimmt-Leben-Initiativen Österreich/Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation: Arbeitsbehelf zur Überprüfung der österreichischen Rechtsordnung hinsichtlich diskriminierender Bestimmungen Teil 1. Wien: 1998, S.2 <http://www.bizeps.or.at/info/bka/termin.html>. Internetrecherche vom 12.05.2003

### 1.3 Ablauf und Methodik

In einer ersten Phase der Untersuchung wurde auf der Grundlage einer Internet- und Literaturrecherche ein Abriss der rechtlichen Situation und der gleichstellungspolitischen Rahmenbedingungen zusammengestellt.

Als geeignetes definitorisches Grundgerüst für die Begriffsklärung, das von ExpertInnen auf breiter Basis erarbeitet wurde, erwies sich die Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (International Classification of Functioning, Disability and Health).<sup>15</sup>

In 13 qualitativen Interviews wurden steirische ExpertInnen, die Menschen mit Behinderung bei der Integration in Betriebe des 1. Arbeitsmarktes unterstützen (differenziert nach den unterschiedlichen Behinderungsgruppen), hinsichtlich bestehender Barrieren und Möglichkeiten für deren Beseitigung befragt.

In zehn qualitativen Interviews mit steirischen „Vorzeigebetrieben“ bezüglich der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung wurde der Umgang mit und die Beseitigung von unterschiedlichen Barrieren am Arbeitsplatz erhoben. Als Kriterium für die Auswahl der Betriebe diente der JobOskar-Gewinn im Jahr 2002 oder im Jahr 2003.<sup>16</sup>

In einem weiteren Schritt wurden innerbetriebliche „Interaktionsebenen“<sup>17</sup> definiert. Darauf aufbauend wurde in Form eines Kriterienkataloges ein idealtypisches Modell von „Barrierefreiheit“ entwickelt.<sup>18</sup> Dieser Katalog kann als Hilfsmittel und Leitfaden eingesetzt werden, um für spezifische Zielgruppen barrierefreie Arbeitsplätze einzurichten.

Eine wesentliche Erkenntnis aus den qualitativen Interviews mit den „Vorzeigebetrieben“ und dem Workshop war, dass es derzeit unrealistisch ist zu erwarten, dass es einen Betrieb gibt, der alle in diesem Modell angeführten Kriterien auf allen Ebenen und für alle Behinderungsgruppen erfüllen kann.<sup>19</sup>

Für die Telefoninterviews mit UnternehmensvertreterInnen wurde daher das erarbeitete idealtypische und vielschichtige Modell der „Barrierefreiheit“ auf die laut ExpertInnenbefragung wichtigsten Kriterien auf einer

- behinderungsübergreifenden und
- einer behinderungsspezifischen Ebene

fokussiert.

---

<sup>15</sup> [www.dimdi.de/de/klasi/ICF/index.html](http://www.dimdi.de/de/klasi/ICF/index.html). Internetrecherche vom 12.05.2003

<sup>16</sup> Der JobOskar ist ein im Rahmen der JobAllianz verliehener Preis an Betriebe, die sich besondere Verdienste bei der Integration von Menschen mit Behinderung erworben haben. Die JobAllianz ist eines der Leitprojekte der Landesstelle Steiermark des Bundessozialamtes mit dem Ziel, die Beschäftigungssituation für Menschen mit Behinderung zu verbessern. Ergänzt wurden diese Recherchen durch das Studium von Teilnahmeformularen der Betriebe für die JobOskar-Verleihung.

<sup>17</sup> Siehe S.14

<sup>18</sup> In einem Workshop im Rahmen der Steuerungsgruppe zu diesem Forschungsprojekt, zu dem ein Teil der interviewten ExpertInnen eingeladen worden war, wurde der Kriterienkatalog diskutiert und überarbeitet.

<sup>19</sup> siehe auch: Kapitel 2.2 „Barrieren“ im betrieblichen Kontext. S.10f

Mittels eines standardisierten Fragebogens wurden 200 steirische Betriebe telefonisch interviewt<sup>20</sup>. Ziel dieser Befragung war es, den aktuellen Stand der „Barrierefreiheit“ der Betriebe zu erheben. InterviewpartnerInnen waren Personalverantwortliche, DienstgeberInnen und FirmenleiterInnen. Es wurden 164 Betriebe befragt, die zum Befragungszeitpunkt Menschen mit Behinderung eingestellt hatten. 36 Betriebe hatten zum Befragungszeitpunkt keine MitarbeiterInnen mit Behinderung beschäftigt. In diesen Unternehmen waren in jüngerer Vergangenheit aber Dienstverhältnisse mit dieser Personengruppe gescheitert.

Abschließend wurde ein Vorschlagskatalog betreffend unterstützende Maßnahmen zur Erreichung der Barrierefreiheit in Betrieben erarbeitet.<sup>21</sup>

## 2 BARRIERE – BARRIEREFREI: GRUNDSÄTZLICHE BEGRIFFE

Für die Erarbeitung von Kriterien ist es grundsätzlich notwendig, „Barriere“ und „Barrierefreiheit“ im betrieblichen Kontext zu definieren. Als Ausgangspunkt dient in dieser Studie die Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit.

*„Die 54. Vollversammlung der Weltgesundheitsorganisation beschließt die zweite Auflage der Internationalen Klassifikation der Schädigungen, Fähigkeitsstörungen und Beeinträchtigungen (ICIDH) unter dem Titel Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit, im folgenden kurz ICF genannt (...) und fordert die Mitgliedsstaaten auf, die ICF in geeigneter Form bei Forschung, Überwachung und Berichterstattung zu verwenden.“<sup>22</sup>*

Richtungweisend ist in dieser Klassifikation der biopsychosoziale Ansatz.

### 2.1 Biopsychosozialer Ansatz

In ihrer Einleitung weist die ICF darauf hin, dass es zur Erfassung und Erklärung des Phänomens Behinderung grundsätzlich zwei Zugänge gibt:

*„Das **medizinische Modell** betrachtet „Behinderung“ als ein Problem einer Person, welches unmittelbar von einer Krankheit, einem Trauma oder einem anderen Gesundheitsproblem verursacht wird, das der medizinischen Versorgung bedarf, etwa in Form individueller Behandlung durch Fachleute. Das Management von Behinderung zielt auf Heilung, Anpassung oder Verhaltensänderung des Menschen ab. Der zentrale Anknüpfungspunkt ist die medizinische Versorgung. Das **soziale Modell** der Behinderung hingegen betrachtet Behinderung hauptsächlich als ein gesellschaft-*

---

<sup>20</sup> Geschichtete Stichprobe nach Betriebsgröße, Branche und Region

<sup>21</sup> In einem weiteren Steuerungsgruppentreffen wurden die Zwischenergebnisse der Betriebsbefragung präsentiert und diskutiert.

<sup>22</sup> Zitiert nach: [www.dimdi.de/de/klasi/ICF/index.html](http://www.dimdi.de/de/klasi/ICF/index.html), ICF dt inoffizielle Version.pdf, S.26. Internetrecherche vom 12.05.2003 (die Abkürzung ICF leitet sich von der englischen Bezeichnung: „International Classification of Functioning, Disability and Health“ ab)



lich verursachtes Problem und im wesentlichen als eine Frage der vollen Integration Betroffener in die Gesellschaft. Hierbei ist „Behinderung“ kein Merkmal einer Person, sondern ein komplexes Geflecht von Bedingungen, von denen viele vom gesellschaftlichen Umfeld geschaffen werden.“<sup>23</sup>

Um den betroffenen Menschen eine umfassende Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen, sind beide Zugänge zu berücksichtigen.

„Das Konzept der ICF basiert auf einer Integration dieser beiden gegensätzlichen Modelle. Um die verschiedenen Perspektiven der Funktionsfähigkeit zu integrieren, wird ein „biopsychosozialer“ Ansatz verwendet. Die ICF versucht eine Synthese zu erreichen, die eine kohärente Sicht der verschiedenen Perspektiven von Gesundheit auf biologischer, individueller und sozialer Ebene ermöglicht.“<sup>24</sup>

**Die Funktionsfähigkeit eines Menschen wird als eine dynamische Interaktion zwischen dem Gesundheitsproblem (Krankheiten, Gesundheitsstörungen, Verletzungen, Traumen usw.) und den Umweltfaktoren aufgefasst. Umweltfaktoren stehen in Wechselwirkung mit allen Komponenten der Funktionsfähigkeit und erzeugen ein Spannungsfeld. Dieses Modell ermöglicht es, Barrieren und damit verbunden Barrierefreiheit zu definieren.**

Die medizinisch-therapeutische Versorgung des einzelnen Menschen mit Behinderung ist eine wichtige Grundvoraussetzung, um eine Teilhabe am gesellschaftlichen Leben im Allgemeinen und am Arbeitsleben im Speziellen zu ermöglichen. Zusätzlich gibt es Faktoren im Umfeld der Betroffenen, die diese Teilhabe verhindern können. In diesem Zusammenhang sprechen wir von „**Barrieren**“:

„**Barrieren** sind (vorhandene oder fehlende) Faktoren in der Umwelt einer Person, welche die Funktionsfähigkeit einschränken und Behinderung schaffen. Diese umfassen insbesondere Aspekte wie Unzugänglichkeit der materiellen Umwelt, mangelnde Verfügbarkeit relevanter Hilfstechnologie, negative Einstellungen der Menschen zu Behinderung, sowie Dienste, Systeme und Handlungsgrundsätze, die entweder fehlen oder die verhindern, dass alle Menschen mit Gesundheitsproblemen in alle Lebensbereiche einbezogen werden.“<sup>25</sup>

„**Barrierefrei** sind (demnach) 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 übli-

---

<sup>23</sup> Zitiert nach: [www.dimdi.de/de/klasi/ICF/index.html](http://www.dimdi.de/de/klasi/ICF/index.html), ICF dt inoffizielle Version.pdf, S.23. Internetrecherche vom 12.05.2003

<sup>24</sup> Zitiert nach: [www.dimdi.de/de/klasi/ICF/index.html](http://www.dimdi.de/de/klasi/ICF/index.html), ICF dt inoffizielle Version.pdf, S.23. Internetrecherche vom 12.05.2003

<sup>25</sup> Zitiert nach: [www.dimdi.de/de/klasi/ICF/index.html](http://www.dimdi.de/de/klasi/ICF/index.html), ICF dt inoffizielle Version.pdf, S.133. Internetrecherche vom 12.05.2003

chen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich sind.“<sup>26</sup>

Alle befragten ExpertInnen verstehen unter „Barriere“ im Wesentlichen ein Hindernis, welches es einem Menschen mit Behinderung unmöglich macht, ein so genanntes „normales“ Leben zu führen.

## 2.2 „Barrieren“ im betrieblichen Kontext

„**Barriere**“ auf den Bereich Arbeit und in Bezug auf Menschen mit Behinderung angewendet, bedeutet, dass jemand sein vorhandenes und zu entwickelndes Fähigkeits- und Leistungspotential nicht oder nur teilweise in den Arbeitsprozess einbringen kann, weil bestimmte Hindernisse im Weg stehen.

Deutlich lässt sich dies am Beispiel einer Webdesignerin illustrieren, die nach einem Unfall im Rollstuhl sitzt, und deswegen ihre Arbeitsleistung nicht erbringen kann, weil ihr Büro im 1. Stock liegt, die Türen zu eng für den Rollstuhl sind und es außerdem keinen Lift gibt. Die Barrieren befinden sich in diesem Fall eindeutig im baulichen Bereich. Ein Beseitigen dieser „Barrieren“ oder der Einsatz von Hilfsmitteln (z.B. Treppenlift) würden es der Betroffenen ermöglichen, den Arbeitsplatz zu erreichen bzw. der Erwerbsarbeit nachzukommen.

In der Praxis ist es wichtig, jedoch nicht immer leicht, „Barrieren“ von Eignungsdefiziten zu unterscheiden. Im folgenden Abschnitt wird daher eine Methode, wie das Vorhandensein von „Barrieren“ in der Arbeitswelt und auch im Ausbildungsbereich erkannt werden kann, erläutert.

Grundsätzlich festzuhalten ist, dass

- die **persönliche Eignung** bzw. das **nötige Entwicklungspotential** der Betroffenen vorhanden sein muss, um eine Arbeit ausführen bzw. die nötige Ausbildung schaffen zu können. (Dabei geht es im angeführten Beispiel u. a. um kognitive und gestalterische Fähigkeiten, adäquate allgemeine Intelligenz, Problemlösungskompetenz, die Fähigkeit mit anderen Menschen zusammenzuarbeiten usw.). Auch ist es wichtig, die Art und Schwere der Beeinträchtigung hier zu berücksichtigen.

Ebenso Voraussetzung ist, dass

- die **nötige Ausbildung** vorhanden sein muss oder nachgeholt werden kann, um die gestellten Aufgaben lösen zu können. (Dabei geht es – wiederum in diesem Beispiel - u. a. um EDV-Kenntnisse, Wissen über und Anwenden-Können von grafischen und gestalterischen Techniken, Beherrschung von Programmiersprachen, Fremdsprachenkenntnisse usw.)

---

<sup>26</sup> Zitiert nach: [www.behindertenbeauftragter.de/files/1027946170.39/gleichstellungsgesetz.pdf](http://www.behindertenbeauftragter.de/files/1027946170.39/gleichstellungsgesetz.pdf), §4, Internetrecherche vom 06.07.2003

Ergänzend dazu ist festzuhalten, dass

- die **konkreten Arbeitsplatz- und Leistungsanforderungen** klar definiert und transparent sein müssen. (Diese können von DienstgeberIn zu DienstgeberIn bei gleicher Berufsbezeichnung differieren.)

Entspricht das Fähigkeitsprofil dem Anforderungsprofil, so ist die Erbringung der Arbeitsleistung realistisch. Ist die Teilhabe am Arbeitsprozess trotzdem nicht möglich, besteht eine Barriere, die zu analysieren und zu definieren ist. In der Folge kann sie ausgeräumt oder durch adäquate Hilfsmittel oder Unterstützungsmöglichkeiten überwunden werden.

Am Beispiel der Webdesignerin lässt sich festhalten, dass das Stufensteigen eindeutig nicht zum Anforderungsprofil für die Ausübung der Tätigkeit als Webdesignerin gehört<sup>27</sup>. Die Stufen sind eine „Barriere“ für die Ausübung des Berufes. **Diese Art der analytischen Herangehensweise lässt sich grundsätzlich auf alle Arbeitsplätze anwenden.**

In ähnlicher Form trifft dieses Prinzip auch auf den Ausbildungsbereich zu. Im Speziellen geht es hier um den Vergleich zwischen den persönlichen Fähigkeiten bzw. dem persönlichen Entwicklungspotential und den Ausbildungsanforderungen. Kann ein Mensch mit Behinderung trotz Eignung eine Ausbildung nicht machen, sind „Barrieren“ gegeben.

Als Beispiel können in diesem Zusammenhang die Bemühungen im Bereich der EDV für Menschen mit einer Sehschädigung angeführt werden. Durch die „Übersetzung“ der Ausbildungsinhalte in nichtvisuelle (akustische und taktile) Formen von Lehr- und Lernmitteln und durch Adaptierungen der Hardware (u. a. Braillezeile) kann dieser Personengruppe grundsätzlich der Zugang zu hochqualifizierten EDV-Berufen (z.B.: ProgrammiererIn, WebdesignerIn) ermöglicht werden. „Visuelle Barrieren“ wurden erfolgreich beseitigt, ohne deshalb für andere Personengruppen (z.B. Sehende) Barrieren aufzubauen.

Dieses Prinzip ist auch auf den Anlernbereich anwendbar. Kann ein Mensch mit einer Lernbehinderung, obwohl zum Beispiel das Potential für eine angelernte Tätigkeit vorhanden ist, diese nicht ausüben oder erlernen, wirken „Barrieren“.

**Erst das präzise Herausarbeiten und Definieren von „Barrieren“ im Spannungsfeld von Fähigkeiten und Anforderungen am Arbeitsplatz und im Ausbildungsbereich ermöglichen die dauerhafte Beseitigung und Auflösung dieser „Barrieren“.**

Ergänzend ist anzuführen, dass in der beruflichen Biografie von Menschen mit Behinderung immer wieder der Fall eintritt, dass die Betroffenen zuerst auf „Barrieren“ im Ausbildungsbereich und dann auf „Barrieren“ bei der Erreichung eines Dienstverhältnisses stoßen. Für Frauen mit Behinderung kommen oft noch geschlechtsspezifische „Barrieren“ dazu.

---

<sup>27</sup> Regelung der Anforderungsprofile siehe u.a.: Berufsausbildungsgesetz; detaillierte Beschreibungen der beruflichen Anforderungen siehe auch Berufsdatenbank des AMS Österreich.

### **3 BARRIEREFREIHEIT: INTERAKTIONSEBENEN - KRITERIEN-KATALOG**

In diesem Abschnitt wird auf der Basis der qualitativen ExpertInnen- und DienstgeberInneninterviews ein Kriterienkatalog für „Barrierefreiheit“ entwickelt. Die Kriterien stehen in Bezug zu den jeweiligen Behinderungsarten bzw. –gruppen.

Aufgrund der großen Differenziertheit der ICF und im Sinne einer besseren Anwendbarkeit wurde als Basis für die Einteilung der Behinderungsgruppen im Rahmen dieser Untersuchung die ICF (Klassifikation der 1. Ebene) auf vier Behinderungsgruppen reduziert, die im Wesentlichen dem Kategorienschema des Bundessozialamtes entsprechen:

- 1) Menschen mit körperlicher Behinderung (Mobilitäts- und Bewegungseinschränkungen, Herz- und Kreislauferkrankungen, Hautprobleme, Epilepsie)
- 2) Menschen mit einer Sinnesbehinderung (Sehschädigungen bzw. Hörschädigung)
- 3) Menschen mit psychischen Behinderungen
- 4) Menschen mit Lernbehinderungen

#### **3.1 Interaktionsebenen – Ebenen der Teilhabe am Arbeitsprozess**

MitarbeiterInnen nehmen in den Betrieben auf verschiedenen Ebenen an der Zusammenarbeit teil und sind in unterschiedliche Kommunikationsprozesse involviert. Diese Ebenen werden in weiterer Folge als „Interaktionsebenen“ bezeichnet. „Barrieren“ auf diesen einzelnen Ebenen können die Partizipation am Arbeitsprozess und die berufliche Entwicklung von Menschen mit Behinderung einschränken oder vereiteln.

Die im Folgenden beschriebenen „Interaktionsebenen“ dienen der Strukturierung von Kriterien für „Barrierefreiheit“ im betrieblichen Kontext. Die Ebenen 1 bis 8 beziehen sich auf den innerbetrieblichen Austausch. Die Ebene 9 ist übergreifend und betrifft das Spannungsfeld, in dem sich ein Betrieb in der Gesellschaft befindet. Dazu gehören unter anderem gesetzliche Rahmenbedingungen, wirtschafts- und sozialpolitische Vorgaben und die zur Verfügung stehenden externen Unterstützungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung. Diese Ebenen stehen in Wechselbeziehung zueinander.

Folgende Interaktionsebenen (Ebenen, auf denen ein Austausch mit der fördernden/behindernden Arbeitswelt stattfindet, und auf denen Barrieren entstehen können), sind im Zusammenhang mit betrieblichen Arbeitsplätzen zu nennen:

Interaktionsebenen	Beschreibung
<b>1) Werte und Einstellungen</b>	Wert- oder nicht wertschätzende grundlegende Haltung von DienstgeberInnen und MitarbeiterInnen gegenüber Menschen mit Behinderung
<b>2) Physische Mobilität</b>	Erreichbarkeit des Betriebes und des Arbeitsplatzes, sich im Betrieb bewegen können
<b>3) Kommunikation</b>	Austausch von Informationen persönlicher, beruflicher, formeller und informeller Art, soziale Beziehungen
<b>4) Arbeitsmittel</b>	Ergonomische Beschaffenheit der Werkzeuge, Bedienungsfreundlichkeit von Maschinen, Informationstechnologie
<b>5) Zeit- und Organisationsstrukturen</b>	Pausen- und Arbeitszeitregelungen, Arbeitsgeschwindigkeit
<b>6) Leistungserbringung</b>	Arbeitsplatzbeschreibungen und Bewertung der Leistungen, Leistungskriterien, Anforderungsprofile, Bezahlung
<b>7) Berufliche und persönliche Weiterentwicklung</b>	Aufstiegsmöglichkeiten/ Karriere machen können, Teilhabe an Personalentwicklungs- und an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen
<b>8) Hilfestellungen</b>	Betriebsinterne und betriebsexterne Unterstützungsleistungen, die speziell auf die Gruppe der Menschen mit Behinderung abgestimmt sind
<b>9) Gesetzliche, politische und soziale Rahmenbedingungen</b>	Politik des Mainstreaming, Schul- und Ausbildungswesen, Behinderteneinstellungsgesetz, behindertengerechtes Gestalten von Produkten und Dienstleistungen, familiäres Umfeld, Teilhabe an Freizeitangeboten, Ausbau von Informationsstellen, Beratungseinrichtungen etc.

Agieren Unternehmen auf diesen Ebenen **behinderungssensibel**<sup>28</sup>, ist die Voraussetzung für barrierefreie Arbeitsplätze vorhanden. Findet dies nicht statt, kann eine einzige Hürde für Betroffene unüberwindbar werden. Am Beispiel der Webdesignerin im Rollstuhl<sup>29</sup> lässt sich dies sehr gut illustrieren: Die bauliche Barriere „Stiege“ wird für sie zu einem unüberwindbaren Hindernis.

<sup>28</sup> Bedürfnisse von MitarbeiterInnen mit Behinderung werden wahrgenommen und so weit als möglich berücksichtigt.

<sup>29</sup> Siehe Kapitel 2.2, S.10

## **3.2 Kriterienkatalog für Barrierefreiheit im betrieblichen Kontext**

Im folgenden Abschnitt werden die im Rahmen dieses Forschungsprojekts erarbeiteten Kriterien für Barrierefreiheit in einer Tabelle dargestellt. Dabei handelt es sich um ein idealtypisches Modell.<sup>30</sup>

Art und Auswirkung von Behinderungen sind sehr individuell und vielfältig. Um auf konkrete Einzelpersonen anwendbar zu sein, müssen einzelne Kriterien weiter differenziert werden. Der Kriterienkatalog dient dabei als Richtlinie und Orientierungshilfe.

Pro Interaktionsebene werden zuerst die Kriterien beschrieben, die für alle Behinderungsgruppen gelten. In einem weiteren Schritt werden Kriterien beschrieben, die sich auf die unterschiedlichen Behinderungsgruppen beziehen. Die in Abschnitt 3 angeführten Untergruppen (dies trifft auf die Gruppen der körperlichen und der Sinnesbehinderungen zu) sind im Einzelfall extra ausgewiesen.<sup>31</sup>

Für die Interaktionsebene 1 „Werte und Einstellungen“ sind keine behinderungsspezifischen Kriterien genannt worden. Nicht für alle Behinderungsgruppen gibt es auf allen Ebenen spezifische Kriterien: Z.B. für Menschen mit psychischen Behinderungen ist die Ebene „Physische Mobilität“ kaum relevant.

Die genannten behinderungsspezifischen Kriterien sind immer im Zusammenhang mit den in diesem Kapitel beschriebenen behinderungsübergreifenden Kriterien zu sehen.

---

<sup>30</sup> Dieses idealtypische Modell wurde auf der Basis von Internetrecherchen, 13 ExpertInnen- und 10 DienstgeberInneninterviews erstellt. Es wäre wichtig, dieses Konzept auf breiterer Basis in Zusammenarbeit mit VertreterInnen der Wirtschaft und der Sozialpartnerorganisationen weiterzuentwickeln und zu spezifizieren.

<sup>31</sup> Für die Gruppe der Menschen mit körperlichen Behinderungen gilt: M: Mobilitäts- und Bewegungseinschränkungen, HK: Herz- und Kreislauferkrankungen, E: Epilepsie. Für die Gruppe der Menschen mit Sinnesbehinderung gilt: S.: Sehschädigung, H.: Hörschädigung. Für die Gruppe der Menschen mit Behinderungen im Bereich der Haut sind keine speziellen Kriterien von den befragten ExpertInnen genannt worden.

### 3.2.1 Interaktionsebene 1: Werte und Einstellungen

<b>behinderungsübergreifend</b>	
	Die Firmenleitung steht der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung positiv gegenüber
	Basis des Umganges mit Menschen mit Behinderung ist Wertschätzung und nicht Mitleid
	Von der Betriebsleitung wird gefördert, dass sich die MitarbeiterInnen mit Menschen mit Behinderung konstruktiv auseinandersetzen
	Chancengleichheit ist im Firmenleitbild dokumentiert bzw. entspricht dem Firmenselbstverständnis
	Behinderung wird als soziales Phänomen erkannt
	Die Firmenleitung legt Wert auf längerfristige MitarbeiterInnenbindung, auch ältere MitarbeiterInnen verbleiben nach Möglichkeit in der Firma

### 3.2.2 Interaktionsebene 2: Physische Mobilität

<b>Physische Mobilität</b>	<b>behinderungsübergreifend</b>
Weg zur Arbeit	Öffentliche Verkehrsmittel stehen in ausreichendem Ausmaß zur Verfügung bzw. die Firma organisiert den Transport (z.B.: Firmenbusse)
Sich im Betrieb bewegen können	Neu-, Um- und Zubauten werden von ExpertInnen auf dem Gebiet des „barrierefreien Bauens“ umgesetzt

<b>Physische Mobilität</b>	<b>Körperliche Behinderungen *</b>
Weg zur Arbeit	M: Der Transport in die Firma/nach Hause ist dauerhaft geregelt
	M (HK): Es gibt ausreichend Behindertenparkplätze in größtmöglicher Nähe des Firmeneingangs.
Sich im Betrieb bewegen können	M: Mindestanforderung an das barrierefreie Bauen nach ÖNORM B 160032 ist erfüllt: Geschäftskunden und Betriebspartnern mit Behinderungen ist der selbständige und hindernisfreie Zugang zu den zentral wichtigen Räumlichkeiten eines Betriebes (Informationsstelle, Dienstleistungs-, Kunden-, Kassen-, Besprechungsraum sowie WC-Anlagen) möglich
	M: Nach Neubauten und Sanierungen gibt es keine baulichen Barrieren (schmale Türen, enge Gänge oder Stiegen, unnötige Stufen etc.) im Gesamtbereich des Betriebes, um dadurch jederzeit kostengünstig und leicht für MitarbeiterInnen mit Behinderungen Adaptionen durchführen zu können
	M: Alle (arbeits-)relevanten Bereiche sind zugänglich wie u. a. Arbeitsstätte, Sozialräume, Kantine, barrierefreies WC etc.
	M: Alle Türen lassen sich leicht öffnen bzw. öffnen sich automatisch und sind breit genug und schwellenlos, Bedienelemente sind in geeigneter Höhe montiert, für RollstuhlfahrerInnen gibt es horizontale Bewegungsflächen vor und nach der Tür
	M: Verbindungswege und Gänge sind nicht durch Hindernisse (Werbetafeln, Blumentröge und unachtsam abgestellte Dinge) blockiert oder eingeengt und sind mit beidseitigen Handläufen versehen, Rampen und Lifte sind behinderungsgerecht
	E: Um bei Anfällen sofort helfen zu können, arbeiten Betroffene immer mit KollegInnen zusammen
	M, HK: Sitzmöglichkeiten zum Ausruhen erleichtern Menschen mit Gehbehinderungen die Bewältigung längerer Strecken

\* M: Mobilitäts- und Bewegungseinschränkung; HK: Herz- und Kreislauferkrankungen; E: Epilepsie;  
<sup>32</sup> Mit dieser Norm ist in Österreich das „barrierefreie“ Bauen geregelt.



<b>Physische Mobilität</b>	<b>Sinnesbehinderungen **</b>
Weg zur Arbeit	S: der Weg wird im Rahmen eines Orientierungs- und Mobilitätstrainings eingeübt
Sich im Betrieb bewegen können	<p>Mindestanforderung an das barrierefreie Bauen nach ÖNORM B 1600 ist erfüllt:</p> <p>S: GeschäftskundInnen und BetriebspartnerInnen mit Behinderungen ist der selbständige und hindernisfreie Zugang zu den zentral wichtigen Räumlichkeiten eines Betriebes (Informationsstelle, Dienstleistungs-, Kunden-, Kassen-, Besprechungsraum sowie WC-Anlagen) möglich.</p> <p>H: Für Gehörlose gibt es eine gute gleichmäßige Beleuchtung für das Ablesen von den Lippen. Für Menschen mit Hörschädigung existiert eine gute Raumakustik und es gibt induktive Höranlagen</p>
	S: Nach Neubauten und Sanierungen gibt es keine baulichen Barrieren (schmale Türen, enge Gänge oder Stiegen, unnötige Stufen etc.) im Gesamtbereich des Betriebes, um dadurch jederzeit kostengünstig und leicht für MitarbeiterInnen mit Behinderungen Adaptionen durchführen zu können.
	S: Es gibt taktile Leitsysteme (Mindestvoraussetzung bei weitläufigen Betriebsarealen)
	S: Glastüren sind ausreichend markiert, es gibt taktil erfassbare Gehwege, Boden, Wand, Tür und Stiege (optische Stufenmarkierung) sind kontrastreich gestaltet; Arbeitsplätze und –räume sind blendfrei und adäquat beschattet, Stiegen haben beidseitige Handläufe und eine stolpersichere Stufenausformung, es gibt gut lesbare bzw. taktil erfassbare Türschilder
	S: Verbindungswege und Gänge sind nicht durch Hindernisse (Werbetafeln, Blumentröge und unachtsam abgestellte Dinge) blockiert oder eingeengt und sind mit beidseitigen Handläufen versehen, Rampen und Lifte sind behinderungsgerecht
	S: Blindenführhunde werden akzeptiert und haben ausreichend Platz zur Verfügung
	S, H: Das Informations- und Alarmsystem ist nach dem 2-Sinne-Prinzip (Sichtbarkeit und Hörbarkeit sind gegeben) gestaltet

\*\* S.: Sehschädigung, H.: Hörschädigung

<b>Physische Mobilität</b>	<b>Psychische Behinderungen</b>
Weg zur Arbeit	Auf Wunsch findet an den ersten Tagen eine Begleitung durch eine Vertrauensperson (z.B.: ArbeitsassistentIn) statt
<b>Physische Mobilität</b>	<b>Lernbehinderung</b>
Weg zur Arbeit	Der Weg zur Arbeit wird mit einer Vertrauensperson (z.B.: ArbeitsassistentIn) eingeübt
Sich im Betrieb bewegen können	In Anlehnung ans Dementenleitsystem sind organisatorisch unterscheidbare Bereiche in einheitlichen Farben gekennzeichnet

### 3.2.3 Interaktionsebene 3: Kommunikation

<b>Kommunikation</b>	<b>behinderungsübergreifend</b>
Informationsaufbereitung und -übermittlung	Betriebsrelevante Informationen stehen in behinderungsadäquater Form zu Verfügung und werden entsprechend vermittelt (Handbücher, Arbeitsplatzbeschreibungen, Arbeitsanweisungen, Informations- und Werbeschriften etc.)
	Es finden regelmäßig MitarbeiterInnengespräche statt, um Aufgaben, Abläufe und Arbeitsmittel abzustimmen
Betriebsklima und -kultur	Gespräche über Auswirkungen von gesundheitlichen Problemen finden auf Wunsch statt, es gibt ausreichend Gelegenheit, sich über den Unterstützungsbedarf zu informieren und –möglichkeiten zu erlernen (z.B.: Führtechniken, Assistenzleistungen beim Tragen, allgemein: „wie unterstütze ich richtig?“)
	In der Einschulungsphase für neue MitarbeiterInnen finden Gespräche über die Zusammenarbeit mit MitarbeiterInnen mit Behinderung statt.
	Informations- und Wissensaustausch über die Auswirkungen von behinderungsspezifischen Problemen wird von den Vorgesetzten aktiv unterstützt
	ArbeitsmedizinerIn ist (soweit vorhanden) in die Kommunikationsstruktur eingebunden
	Teilnahme an Firmenfesten und –ausflügen ist selbstverständlich möglich
	MitarbeiterInnen gehen auf Menschen mit Behinderung zu und akzeptieren sie als gleichwertig

	<p>Äußerungen von Vorurteilen gegenüber Menschen mit Behinderung (z.B.: „geistig Behinderte sind aggressiv und können nichts lernen“, „psychisch Kranke sind gefährlich“, „eine Behinderung haben, bedeutet gleichzeitig, in der Entscheidungsfähigkeit eingeschränkt zu sein“) werden nicht akzeptiert</p>
--	---

Kommunikation	Körperliche Behinderungen
	Für diese Ebene wurden keine spezifischen Kriterien genannt

Kommunikation	Sinnesbehinderungen**
Informationsaufbereitung und -übermittlung	<p>H: Ein/e GebärdensprachdolmetscherIn steht bei Bedarf zur Verfügung. Arbeitsanweisungen liegen in Wort („Leichter Lesen Versionen“) und Bild auf</p>
	S.: Es ist in der Einschulungsphase ausreichend Zeit, sich umfassend im Betrieb zu orientieren
	S.: Es wird berücksichtigt, dass Gebärden und Gesten nicht wahrgenommen werden
	H: Es wird berücksichtigt, dass akustische Reize nicht wahrgenommen werden und der Wortschatz in der Regel eingeschränkt ist
	S.: Arbeitsunterlagen stehen in digitaler Form zur Verfügung, das Intranet ist nach den WAI33-Kriterien gestaltet
Betriebsklima und -kultur	H: „Zweideutige Handlungen und Gesten“ werden in Gegenwart von Hörbehinderten vermieden
	H.: Es gibt klar abgesprochene und vereinbarte Verhaltensregeln für die Zusammenarbeit und die Leistungserbringung

\*\* S.: Sehschädigung, H.: Hörschädigung

<sup>33</sup> Web Accessibility Initiative (Initiative zur Erleichterung des Zugangs ins WWW für alle unabhängig von einer Behinderung). Siehe: <http://www.w3.org/WAI/>, Internetrecherche vom 15.07.2003

<b>Kommunikation</b>	<b>Psychische Behinderungen</b>
Betriebsklima und -kultur	arbeitsleistungsirrelevante „persönliche Eigenarten“ und „Seltsamkeiten“ haben keine Auswirkungen
	Es gibt klar abgesprochene und vereinbarte Verhaltensregeln für die Zusammenarbeit und die Leistungserbringung
	Das Recht „die Beeinträchtigung nicht offen legen zu müssen“ wird akzeptiert

<b>Kommunikation</b>	<b>Lernbehinderung</b>
Informationsaufbereitung und -übermittlung	Arbeitsanweisungen liegen in Wort („Leichter Lesen Versionen“)** und Bild auf
	In der Einschulungszeit ist grundsätzlich eine längere Phase des Zuschauens bzw. des „Zu- Zweit-Arbeitens“ möglich
	Relevante Informationen werden (regelmäßig) wiederholt
Betriebsklima und -kultur	MitarbeiterInnen haben die Möglichkeit einer fixen Bezugsperson im Betrieb
	Es gibt klar abgesprochene und vereinbarte Verhaltensregeln für die Zusammenarbeit und die Leistungserbringung

#### 3.2.4 Interaktionsebene 4: Arbeitsmittel

<b>Arbeitsmittel</b>	<b>behinderungsübergreifend</b>
	Arbeitsplätze, Arbeitsmittel und Werkzeuge sind ergonomisch optimiert („design for all“), Hebe- und Transporthilfen kommen zum Einsatz, vorhandenes Arbeitsgerät wird nach Möglichkeit adaptiert, Bedienelemente sind erreichbar und ertastbar

\*\*\* Fremdworte und ein komplizierter Satzaufbau werden vermieden, Beschreibungen sind einfach und klar

<b>Arbeitsmittel</b>	<b>Körperliche Behinderungen</b>
	Die erforderliche Rehathechnologie kommt zur Anwendung und wird individuell angepasst
	(EDV)-Arbeitsplätze sind rollstuhltauglich

<b>Arbeitsmittel</b>	<b>Sinnesbehinderungen**</b>
	S.: Die erforderliche Rehathechnologie kommt zur Anwendung und wird individuell angepasst
EDV und technische Hilfsmittel	S.: Software und Hardware sind sehschädigungsgerecht (Brailledruck möglich, Kontraste werden beachtet, Vergrößerungssoftware, zusätzliche Vergrößerungsmöglichkeiten, Braillezeile mit Screenreader und Großbildmonitore sind vorhanden, es gibt akustische Informations- und Leitsysteme, Rot-Grün-Kombinationen werden vermieden, Texte sind nicht mit Bildern hinterlegt)
	H.: Technische Hilfsmittel, die kein Gehör voraussetzen, stehen zur Verfügung (Fax, SMS, e-mail, Schreibtelefon, Untertitel bei Filmen)

<b>Arbeitsmittel</b>	<b>Psychische Behinderungen</b>
	Für diese Ebene wurden keine spezifischen Kriterien genannt

<b>Arbeitsmittel</b>	<b>Lernbehinderung</b>
	Für diese Ebene wurden keine spezifischen Kriterien genannt

\*\* S.: Sehschädigung, H.: Hörschädigung

### 3.2.5 Interaktionsebene 5: Zeit- und Organisationsstrukturen

<b>Zeit- und Organisationsstrukturen</b>	<b>behinderungsübergreifend</b>
Zeit	Im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten werden die Arbeitszeit- und Arbeitsorganisationsstruktur den Bedürfnissen der MitarbeiterInnen angepasst (flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeit, variable Tätigkeitsprofile)
Arbeitsorganisation	Einzelne Arbeitsplatzanforderungen werden hinterfragt (u. a.: „Muss man bei dieser Tätigkeit immer stehen können?“, „Ist Blindheit bei Maschinenarbeiten wirklich ein Ausschlussgrund?“, „Muss man bei dieser Tätigkeit wirklich lesen können?“) und in der Folge werden Arbeitsplatzadaptierungen vorgenommen

<b>Zeit- und Organisationsstrukturen</b>	<b>Körperliche Behinderungen</b>
Zeit	M: Im Rahmen der Arbeitszeit gibt es mehr Pausen und andere Erholungszeiten (die Kommunikation und die Erhaltung der Mobilität sind überdurchschnittlich anstrengend)
Arbeitsorganisation	Tätigkeitsbereiche werden nach Möglichkeit neu organisiert, Tätigkeiten ein- oder ausgegliedert

<b>Zeit- und Organisationsstrukturen</b>	<b>Sinnesbehinderungen**</b>
Zeit	S.: Im Rahmen der Arbeitszeit gibt es mehr Pausen und andere Erholungszeiten (die Kommunikation und die Erhaltung der Mobilität sind überdurchschnittlich anstrengend)
Arbeitsorganisation	Tätigkeitsbereiche werden nach Möglichkeit neu organisiert, Tätigkeiten ein- oder ausgegliedert

<b>Zeit- und Organisationsstrukturen</b>	<b>Psychische Behinderungen</b>
Zeit	Die Phasenhaftigkeit der Krankheitsverläufe wird berücksichtigt
	Stunden- und wochenweises Arbeiten ist genauso möglich wie monatsweises

<b>Zeit- und Organisationsstrukturen</b>	<b>Lernbehinderung</b>
Zeit	Das individuelle Arbeits- und Lerntempo wird berücksichtigt
Arbeitsorganisation	Spezifische Tätigkeitsbereiche werden geschaffen und konzipiert, einzelne Tätigkeiten werden zu neuen Arbeitsplätzen zusammengefasst
	Einzelne Arbeitsschritte werden sehr genau aufbereitet

### 3.2.6 Interaktionsebene 6: Leistungserbringung

<b>Leistungserbringung</b>	<b>behinderungsübergreifend</b>
Anforderungsprofile	Es gibt genaue Arbeitsplatz- und Aufgabenbeschreibungen
	Leistungskriterien sind transparent und für jede/n einsehbar
	Leistungs- und Fähigkeitsprofile der MitarbeiterInnen sind genau bekannt bzw. werden regelmäßig aktualisiert
	Bei der Entwicklung von neuen Produkten und Dienstleistungen wird auf das Know How von MitarbeiterInnen mit Behinderungen zurückgegriffen
Bezahlung	Die Bezahlung ist bei gleicher Tätigkeit gleich (das System der Förderungen ist betriebsintern transparent)
	Es gibt keine Regelungen, die Menschen mit Behinderungen aufgrund ihrer Behinderung benachteiligen
Leistungsbewertung	Zur Leistungsbeurteilung werden genau definierte und vereinbarte Leistungskriterien herangezogen (statt Anteilnahme, Vorurteil und Mitleid) und regelmäßig aktualisiert

<b>Leistungserbringung</b>	<b>Körperliche Behinderungen</b>
	Für diese Ebene wurden keine spezifischen Kriterien genannt

<b>Leistungserbringung</b>	<b>Sinnesbehinderungen**</b>
Anforderungsprofile	Alle Aufgabengebiete sind transparent und überschaubar aufbereitet
Leistungsbewertung	Es gibt Alternativen zur schriftlichen Leistungsabklärung (siehe u. a. eingeschränkter Wortschatz im Zusammenhang mit H)

<b>Leistungserbringung</b>	<b>Psychische Behinderungen</b>
Anforderungsprofile	Alle Aufgabengebiete sind transparent und überschaubar aufbereitet
	Es gibt leistungsspezifisch abgestufte Anforderungsprofile
Leistungsbewertung	Fremd- und Selbsteinschätzung werden regelmäßig in Gesprächen ausgetauscht, Differenzen geklärt

<b>Leistungserbringung</b>	<b>Lernbehinderung</b>
Anforderungsprofile	Alle Aufgabengebiete sind transparent und überschaubar aufbereitet
	Es gibt leistungsspezifisch abgestufte Anforderungsprofile
Leistungsbewertung	Fremd- und Selbsteinschätzung werden regelmäßig in Gesprächen ausgetauscht, Differenzen geklärt



### 3.2.7 Interaktionsebene 7: Berufliche und persönliche Weiterentwicklung

<b>Berufliche und persönliche Weiterentwicklung</b>	<b>behinderungsübergreifend</b>
Einschulung	Alle neu eingestellten Betriebsangehörigen/MitarbeiterInnen der Abteilung nehmen am Programm „Einschulung neuer MitarbeiterInnen“ teil
	Es gibt individuell abgestimmte Einschulungszeiten
Aus- und Weiterbildung	Alle MitarbeiterInnen sind ins Personalentwicklungssystem integriert, der persönliche „Ausbildungsspielraum“ kann genutzt werden, es gibt die Funktion Personalentwicklung
	Fortbildung basiert auf den neuesten Erkenntnissen der Lernforschung, es gibt dementsprechende Lehr- und Lernmittel

<b>Berufliche und persönliche Weiterentwicklung</b>	<b>Körperliche Behinderungen</b>
Aus- und Weiterbildung	Bei der Auswahl und Gestaltung von Ausbildungen wird auf die Mobilitäts- bzw. Wahrnehmungseinschränkungen Rücksicht genommen
Positionen mit erhöhter Verantwortung, Leitungspositionen	Trotz eingeschränkter Mobilität ist beruflicher Aufstieg möglich (Ausgleich findet durch bezahlte Assistenzleistungen statt)
	Managementpositionen sind für alle offen

<b>Berufliche und persönliche Weiterentwicklung</b>	<b>Sinnesbehinderungen**</b>
Aus- und Weiterbildung	Bei der Auswahl und Gestaltung von Ausbildungen wird auf die Mobilitäts- bzw. Wahrnehmungseinschränkungen Rücksicht genommen
	H: GebärdendolmetscherInnen werden eingebunden
Positionen mit erhöhter Verantwortung, Leitungspositionen	S.: Trotz eingeschränkter Mobilität ist beruflicher Aufstieg möglich (Ausgleich findet durch bezahlte Assistenzleistungen statt)
	Managementpositionen sind für alle offen

<b>Berufliche und persönliche Weiterentwicklung</b>	<b>Psychische Behinderungen</b>
	Für diese Ebene wurden keine spezifischen Kriterien genannt

<b>Berufliche und persönliche Weiterentwicklung</b>	<b>Lernbehinderung</b>
Aus- und Weiterbildung	Die grundsätzliche Bildungs- und Lernfähigkeit steht außer Zweifel
	Ausbildungsinhalte beziehen sich auf reale und konkrete Situationen
Positionen mit erhöhter Verantwortung, Leitungspositionen	MitarbeiterInnen haben die Möglichkeit, Verantwortung zu übernehmen

\*\* S.: Sehschädigung, H.: Hörschädigung

### 3.2.8 Interaktionsebene 8: Hilfestellungen

Hilfestellungen	behinderungsübergreifend
	Von Seiten des Unternehmens werden sowohl Hilfsangebote von außen als auch interne Ressourcen genutzt
	Hilfsangebote (intern wie extern) sind klar definiert und stehen allen in Absprache zur Verfügung
Interne Hilfestellungen	Vorgesetzte sind bei Problemen auf direktem Weg ansprechbar
	Es gibt für Menschen mit Behinderung spezielle Ansprechpersonen
Externe Hilfestellungen	Arbeitsassistenten, Jobcoach, VertreterInnen des Bundessozialamtes, GebärdendolmetscherInnen und Reha-TechnologieexpertInnen werden akzeptiert und bei Bedarf eingebunden (z.B.: Beratungen, Sensibilisierungsworkshops)
	Von beruflichen Integrationseinrichtungen im Vorfeld erarbeitete Fähigkeits-, Stärken- und Schwächenprofile fließen in den Personalauswahlprozess ein
	Bei Krisen am Arbeitsplatz wird bei Überlastung der internen Ressourcen u. a. die Klärung durch die Arbeitsassistenten akzeptiert, der Einsatz von MediatorInnen der AK oder des BSB bei Konflikten zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen ist grundsätzlich möglich

Hilfestellungen	Körperliche Behinderungen
	„Persönliche Assistenz“ steht zur vollen Ausschöpfung der vorhandenen Qualifikationen zur Verfügung (Transport, Bedienung von Multimediageräten etc.)
	Fachliche Beratung für Um- und Zubauten wird in Anspruch genommen

Hilfestellungen	Sinnesbehinderungen**
	„Persönliche Assistenz“ steht zur vollen Ausschöpfung der vorhandenen Qualifikationen zur Verfügung (Transport, Bedienung von Multimediageräten etc.)
	S.: Fachliche Beratung für Um- und Zubauten wird in Anspruch genommen
Interne Hilfestellungen	S: KollegInnen im direkten Arbeitsumfeld übernehmen Assistenzleistungen (z.B. Handschriften lesen) und sind in Führtechniken ausgebildet

Hilfestellungen	Psychische Behinderungen
Interne Hilfestellungen	Es gibt eine Vertrauensperson als direkte/n AnsprechpartnerIn

Hilfestellungen	Lernbehinderung
Interne Hilfestellungen	Ältere MitarbeiterInnen übernehmen aufgrund ihrer Erfahrung MentorInnenfunktion und sind Bezugs- und Vertrauenspersonen

3.2.9 Interaktionsebene 9: Gesetzliche, politische und soziale Rahmenbedingungen

<b>Gesetzliche, politische und soziale Rahmenbedingungen</b>	<b>behinderungsübergreifend</b>
Mainstreaming	Integration in alle Lebensbereiche als Querschnittsthema in Kombination mit spezifischen Förderprogrammen; Schaffung von gesetzlichen Rahmenbedingungen (u. a. Einklagbarkeit von Barrierefreiheit, die Berufsausbildung wird durchgängig integrativ), Beschließung und Umsetzung des Behindertengleichstellungsgesetzes
	Alle öffentlich zugänglichen Bereiche sind nach den Prinzipien der Barrierefreiheit gestaltet
Räumliches und soziales Umfeld	Um den Menschen außerhalb der Betriebe die Teilhabe am sozialen Leben und das Pflegen von informellen Kontakten (wichtiger Aspekt für „Karriere machen“) zu ermöglichen, sind Restaurants, Gasthäuser und andere Orte des „sozialen Austausches“ barrierefrei
	Eltern und Erziehungsberechtigte fördern und unterstützen das Selbständigwerden ihrer Töchter und Söhne
Arbeits- und Sozialrecht	Die Regeln und gesetzlichen Rahmenbedingungen für eine Erwerbstätigkeit sind transparent und für Menschen mit Behinderungen nachvollziehbar (siehe u. a. finanzielle und versicherungstechnische Konsequenzen).
	Es gibt Anreizsysteme für Menschen mit Behinderungen das „Benefit-System“ zu verlassen, beim Scheitern von Arbeitsversuchen kann dieses System wieder in Anspruch genommen werden
	Das Behinderteneinstellungsgesetz“ ist an die Erfordernisse einer zeitgemäßen beruflichen Integration angepasst
	Es gibt gesetzlich mehr Kombinationsmöglichkeiten von Arbeitseinkommen mit Unterstützungs- oder/und Versicherungsleistungen (Z.B: Grundsicherung)
	Infolge der Neuregelung des Antragsverfahrens stehen dem Betrieb rehathechnologische Hilfsmittel sofort zur Verfügung

<b>Gesetzliche, politische und soziale Rahmenbedingungen</b>	<b>Körperliche Behinderungen</b>
Räumliches und soziales Umfeld	Verkehrsmittel, Haltestellen und anschließende Fußwege sind barrierefrei
Arbeits- und Sozialrecht	Infolge der Neuregelung des Antragsverfahrens stehen dem Betrieb rehathechnologische Hilfsmittel sofort zur Verfügung

<b>Gesetzliche, politische und soziale Rahmenbedingungen</b>	<b>Sinnesbehinderungen**</b>
Räumliches und soziales Umfeld	S.: Verkehrsmittel, Haltestellen und anschließende Fußwege sind barrierefrei
Arbeits- und Sozialrecht	S.: Infolge der Neuregelung des Antragsverfahrens stehen dem Betrieb rehathechnologische Hilfsmittel sofort zur Verfügung

<b>Gesetzliche, politische und soziale Rahmenbedingungen</b>	<b>Psychische Behinderungen</b>
	Für diese Ebene wurden keine spezifischen Kriterien genannt

<b>Gesetzliche, politische und soziale Rahmenbedingungen</b>	<b>Lernbehinderung</b>
Arbeits- und Sozialrecht	Es ist möglich, die Leistung der innerbetrieblichen MentorInnen finanziell zu fördern

\*\* S.: Sehschädigung, H.: Hörschädigung

## 4 BARRIEREFREIHEIT: ZUR PRAXIS IN STEIRISCHEN BETRIEBEN

Im Rahmen des Forschungsprojektes wurden steirische Unternehmen persönlich und telefonisch interviewt.

Mittels qualitativer Interviews wurden zehn „Vorzeigebetriebe“ in der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung bezüglich ihrer Praxis persönlich befragt.

Ziel der qualitativen Befragung war es, ergänzend zu den ExpertInneninterviews Ideen und Vorstellungen für die Entwicklung des Kriterienkataloges einzuholen.

Anschließend wurden auf der Grundlage eines standardisierten Fragebogens mittels Telefoninterview 200 Firmen bezüglich der Erfüllung bzw. Nichterfüllung der laut ExpertInnenbefragung wichtigsten Kriterien befragt.

Für die telefonische Befragung wurden Firmen ausgewählt, die entweder nach BEinstG begünstigte Menschen mit Behinderung<sup>34</sup> beschäftigen oder beschäftigt hatten.<sup>35</sup> Auf die Rahmendaten zur Beschäftigung von begünstigten Menschen mit Behinderung wird nachstehend in einem Exkurs kurz eingegangen.

*Exkurs: Rahmendaten zur Beschäftigung von gemäß BEinstG begünstigten Menschen mit Behinderung*

In Österreich ist laut Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) jede/r DienstgeberIn, der/die im Bundesgebiet 25 oder mehr DienstnehmerInnen beschäftigt, verpflichtet, auf je 25 DienstnehmerInnen einen begünstigten Menschen mit Behinderung einzustellen. Laut BSB Landesstelle Steiermark<sup>36</sup> stellt sich die Situation wie folgt dar:

Im Jahr 2000 gab es in der Steiermark 32.560 Betriebe<sup>37</sup>. Aufgrund der Betriebsgröße waren 1.765 (5,4%) DienstgeberInnen einstellpflichtig. Davon haben 27,8% ihre Einstellpflicht erfüllt, 65% erfüllten ihre Einstellpflicht nicht und 7,2% waren von der Einstellpflicht befreit.

Im Jahre 2000 waren 10.523 Pflichtstellen für begünstigte Menschen mit Behinderung registriert. Davon waren 79,4% besetzt und 20,6% nicht besetzt.

Mit Stichtag 01.12.2001 gab es 17.021 begünstigte Menschen mit Behinderung. Davon waren 32,4% (5.522 Personen) nicht in Beschäftigung und 67,6% (11.499 Personen) waren beschäftigt. Von den nicht in Beschäftigung stehenden Personen sind ein Teil beim AMS vorgemerkt<sup>38</sup>. Davon waren im Jahre 2001 im Jahresdurch-

---

<sup>34</sup> Als begünstigte Menschen mit Behinderung werden Personen bezeichnet, die aufgrund einer körperlichen, geistigen oder psychischen Beeinträchtigung einen Grad der Behinderung von mind. 50% aufweisen und als solche – auf Grundlage eines amtlichen Feststellungsverfahrens – anerkannt werden.

<sup>35</sup> Siehe auch Kapitel: „4.2.1 Beschreibung der Stichprobe“, S.34

<sup>36</sup> Siehe: Friedl-Schafferhans, Reiter: BSB Steiermark – Regionales arbeitsmarktpolitisches Behindertenprogramm 2002-2003. Wien: 2002. S.7/8

<sup>37</sup> Siehe: Kammer für Arbeiter und Angestellte, Regionalstatistik Steiermark 2000 Graz: 2000. S.54

<sup>38</sup> Andere Gründe für eine Nichtbeschäftigung können sein: Resignation bei der Arbeitsuche, Verbleib in der sogenannten „stillen Reserve“ etc.

schnitt 950 begünstigte Menschen mit Behinderung entweder arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldet oder befanden sich in einer Schulung.

#### **4.1 Barrierefreiheit am Beispiel steirischer Vorzeigebetriebe**

In diesem Kapitel sind die Ergebnisse der Befragungen von 10 JobOskar-GewinnerInnen („Best Practice Unternehmen“) der Jahre 2002 und 2003 zusammengefasst. Steiermarkweit wurden drei Großbetriebe, fünf Klein- und Mittelbetriebe und zwei öffentliche Einrichtungen befragt.

In den Interviews mit den JobOskar-GewinnerInnen wurde deutlich, dass eine positive Werthaltung von UnternehmensleiterInnen gegenüber Menschen mit Behinderung eine der wichtigsten Voraussetzungen für einen gezielten Abbau von betrieblichen Barrieren darstellt.

Es hat sich in der Befragung der Best-Practice Unternehmen gezeigt, dass es - vereinfacht gesehen - zwei Zugänge im Bezug auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung gibt:

Die eine Gruppe hat Erfahrungen mit Behinderung im persönlichen Umfeld und hat dadurch Berührungspunkte abgelegt.<sup>39</sup>

Die andere Gruppe ist für Betriebe verantwortlich, in denen es eindeutige, verbindliche Vorgaben gibt. Wie z.B.:

- Betriebsvereinbarungen (z.B.: Großbetrieb im Produktionsbereich in der Obersteiermark)
- Zentral implementierte Konzepte (z.B.: „Humanprogramm“ einer großen Baumarktkette)

Zur Veranschaulichung, wie barrierefreie Betriebe strukturiert sind, werden im folgenden Abschnitt Beispiele beschrieben, die im Rahmen der qualitativen Firmeninterviews in der Steiermark gefunden wurden.

*Beispiel A:* Ein südsteirisches Pflegeheim hat einen neuen Trakt barrierefrei gebaut und für BewohnerInnen und Menschen mit Lernbehinderungen und Sehschädigung zur Orientierung ein farbliches Orientierungssystem in Anlehnung an das Demenntenleitsystem installiert. In der Personalentwicklung gibt es ein eigenes Leitbild für die Einschulung und Einarbeitung von Menschen mit Behinderung. Es wurden spezielle Aufgaben- und Tätigkeitsfelder für eine Mitarbeiterin mit Lernbehinderung geschaffen. Alle MitarbeiterInnen nehmen an gemeinsamen Schulungen teil, ReferentInnen und Vortragende gehen mittlerweile gut auf die unterschiedlichen Lernniveaus ein. Positive Erfahrungen wurden auch mit der Anstellung einer Mentorin gemacht.

*Beispiel B:* Ein großer obersteirischer Produktionsbetrieb hat einen Mitarbeiter mit Körperbehinderung als Leiter der Logistikabteilung eingestellt. Nach einem objektiven

---

<sup>39</sup> siehe auch: Lechner/Saurug/Seiler: „JobAllianz Steiermark“ – Evaluierung eines Pilotprojektes. Graz: 2000, S.3: „Arbeitgeber, die Bekannte oder Freunde mit Behinderung haben oder Betriebe kennen, die ArbeitnehmerInnen mit Behinderung beschäftigen, (sind) meist offener und eher bereit, Menschen mit Behinderungen einzustellen“



Auswahlverfahren unter genauer Analyse von Fähigkeits- und Anforderungsprofil kristallisierte sich dieser Mitarbeiter als der Beste heraus. Die körperliche Behinderung wurde als ein Kriterium unter vielen behandelt. Im Produktionsbereich werden spezielle Hebe- und Tragehilfen eingesetzt. Für ältere MitarbeiterInnen und MitarbeiterInnen mit Behinderung werden passende Arbeitsbereiche gesucht oder gegebenenfalls neu konzipiert.

*Beispiel C:* Eine kleinere obersteirische Gemeinde sieht es als ihre politische Aufgabe, Menschen mit Behinderung im Berufsleben zu halten: Gemeindeintern werden MitarbeiterInnen, die Pflege- und Betreuungsleistungen für Verwandte und/oder Bekannte erbringen, bei grundsätzlicher Eignung bei der Einstellung bevorzugt. Über die Flexibilisierung der Arbeitszeit wurde einerseits die phasenhafte Leistungsfähigkeit eines Mitarbeiters mit Lernbehinderung aufgefangen und andererseits reduzierten sich dadurch die Krankenstandstage aller MitarbeiterInnen.

*Beispiel D:* Eine obersteirische Produktionsfirma aus der Gruppe der Klein- und Mittelbetriebe reduzierte durch Personalentwicklungsmaßnahmen und durch spezielle Arbeitszeit- und arbeitsorganisatorische Maßnahmen die Fluktuation von MitarbeiterInnen mit und ohne Behinderung: Es gibt mit allen regelmäßige MitarbeiterInnengespräche, auch zu persönlichen und sozialen Aspekten. Für einen Mitarbeiter wurde ein eigener Tätigkeitsbereich konzipiert, der seiner Leistungsfähigkeit und den Produktivitätsansprüchen der Firma entspricht. Förderungen wegen sogenannter „Minderleistungen“ und Leistungskriterien sind transparent. Nach Bedarf gibt es im Arbeitsteam auch gemeinsame Gespräche über Auswirkungen von Behinderungen auf den Arbeitsprozess und die Arbeitsleistung.

*Beispiel E:* Eine große, europaweit tätige Baumarktkette hat ein eigenes „Humanprogramm“ konzipiert, das in allen Filialen systematisch umgesetzt werden soll. Zur Koordination und Umsetzung dieses Programms wurde ein eigener Dienstposten geschaffen. Das Konzept ruht auf drei Säulen:

- *Patenschaft:* Jede Filiale übernimmt die Patenschaft für einen Betrieb im Behindertenbereich. U. a. können Behindertenwerkstätten ihre Produkte über den jeweiligen Baumarkt verkaufen.
- *Kooperation:* Bestimmte Dienstleistungen wie Garten- und Parkplatzpflege werden ausgelagert und an Dienstleistungsbetriebe aus dem Behindertenbereich gegeben.
- *Integration:* Menschen mit Behinderung sollen sukzessive in die Arbeitsteams integriert werden.

Von allen Betrieben wurden Leistungen und Unterstützungsangebote von KooperationspartnerInnen aus dem Behindertenbereich (u. a. Arbeitsassistenz, JobAllianz etc.) positiv hervorgehoben: Z.B. wurden die offenen Gespräche über die Leistungsfähigkeit von arbeitssuchenden Menschen mit Behinderung als sehr positiv erlebt. Dies erleichterte das Finden des passenden Tätigkeitsbereiches.

Fast alle interviewten DienstgeberInnen sind der Meinung, **dass sich Maßnahmen zur Reduktion von Barrieren letztendlich positiv auf alle MitarbeiterInnen auswirken, oft die Produktivität steigern und infolge ei-**

## **ner größeren MitarbeiterInnenzufriedenheit eine hohe Umwegrentabilität aufweisen<sup>40</sup>.**

Die persönliche, positive Erfahrung von DienstgeberInnen mit Menschen mit Behinderung ist sicher für die Einstellung von Menschen mit Behinderung sehr wichtig. Dass sich Menschen mit Behinderung aber auf diesen „Zufall“ verlassen sollen, entspricht nicht behindertenpolitischen Konzepten.

Erst durch einen verbindlichen Rahmen bekommt die Abschaffung von betrieblichen Barrieren System und Dauerhaftigkeit und ist nicht mehr nur von der persönlichen Einstellung von DienstgeberInnen abhängig. Durch den klaren Rahmen sind unterstützende Maßnahmen in den Berufsalltag integriert. Es gibt dafür in der Regel zeitliche, persönliche und materielle Ressourcen. Damit ist es auch für KollegInnen leichter, ihren Beitrag für ein unterstützendes Betriebsklima zu leisten.

In den „Vorzeigebetrieben“ wurden für einzelne Personen/Personengruppen mit speziellen Behinderungen innerbetriebliche Hürden - im Rahmen der betriebswirtschaftlichen Vorgaben - beseitigt.

Für mögliche zukünftige MitarbeiterInnen mit Behinderung, deren Behinderungsform bisher in den Betrieben noch nicht berücksichtigt wurde, ist jedoch zu erwarten, dass sehr wohl Barrieren auftreten können.

## **4.2 Betriebserhebung**

### 4.2.1 Beschreibung der Stichprobe

Als Grundgesamtheit für die Telefonerhebung wurden jene steirischen Betriebe herangezogen, die in der Datenbank über Förderfälle<sup>41</sup> des BMSG erfasst sind. Für die Untersuchung sind nur Betriebe interessant, die konkrete, aus jüngerer Zeit stammende Erfahrungen mit der Beschäftigung von MitarbeiterInnen mit Behinderung haben<sup>42</sup>. Deshalb wurden jene Betriebe ausgewählt, die entweder Förderungen bzw. Prämien bezogen haben und im Zeitraum zwischen 01/2002 und 05/2003 einen diesbezüglichen Antrag gestellt haben, sowie solche Unternehmen befragt, die in den letzten Jahren sowohl Förderungen bzw. Prämien erhalten wie auch Zahlungen in den Ausgleichsfonds geleistet haben. Dabei handelt es sich um etwa 660 Betriebe. Aus dieser Gruppe wurden per Zufallsstichprobe<sup>43</sup> 200 Betriebe für die telefonische Befragung ausgewählt.

Einstellungspflichtige Unternehmen (Betriebe mit 25 oder mehr MitarbeiterInnen) sind in der Gesamtverteilung der steirischen Betriebe nur mit einem geringen Prozentsatz vertreten: Ca. 92% der steirischen Unternehmen sind Kleinst- und Kleinbetriebe mit

---

<sup>40</sup> Ein Dienstgeber gab z.B. an, durch die Flexibilisierung der Arbeitszeit und die bewusster Auswahl von geeigneten Arbeitsplätzen die Krankenstandszahlen reduziert zu haben.

<sup>41</sup> Förderungen nach dem BEinstG

<sup>42</sup> Diese Betriebe können aufgrund ihrer Erfahrung über konkrete Barrieren Auskunft geben.

<sup>43</sup> Geschichtet nach Größe, Region und Branche

weniger als 20 MitarbeiterInnen<sup>44</sup>. Die einstellungspflichtigen Betriebe beschäftigten meist weniger als 100 MitarbeiterInnen, Großbetriebe mit mehr als 500 MitarbeiterInnen sind nur vereinzelt vertreten (steiermarkweit gibt es 66 Betriebe mit einer derart großen MitarbeiterInnenanzahl).

36% (72) der befragten Betriebe sind nicht einstellungspflichtig - sie beschäftigen weniger als 25 MitarbeiterInnen, haben aber MitarbeiterInnen mit Behinderung sozusagen auf „freiwilliger Basis“ eingestellt. 64% (128) Betriebe sind einstellungspflichtig. Davon erfüllen circa 55% diese gesetzliche Vorgabe nicht vollständig.

Bei den einstellungspflichtigen Betrieben sind - wie in der Gesamtverteilung der Betriebe in der Steiermark - Betriebe mit weniger als 100 MitarbeiterInnen viel häufiger vertreten als Betriebe mit einer höheren Anzahl von Beschäftigten.

**Tabelle 1: Anzahl der befragten Betriebe nach Erfüllung der Einstellungs-  
pflicht**

	<b>Abs</b>	<b>%</b>
Einstellungspflicht erfüllt	58	29
Einstellungspflicht nicht erfüllt	70	35
Ohne Einstellungspflicht	72	36
Gesamt	200	100

IFA-Steiermark

Die Zuordnung der befragten Betriebe zu einzelnen Regionen orientiert sich am NUTS 3 Konzept der Europäischen Union<sup>45</sup>. 33% der Betriebe befinden sich im Großraum Graz, etwa gleich viele Betriebe sind den Regionen West- und Südsteiermark, der Oststeiermark bzw. der gesamten Obersteiermark zuzuordnen. Dies entspricht im Wesentlichen den tatsächlichen steirischen Verhältnissen: 36,9% der Unternehmen befinden sich im Großraum Graz, 34,6% in den Regionen West- und Südsteiermark und Oststeiermark und 28,5% in der gesamten Obersteiermark.<sup>46</sup>

<sup>44</sup> siehe: Kammer für Arbeiter und Angestellte, Regionalstatistik Steiermark 2002. Graz: 2003, S.63.

<sup>45</sup> Nationale Regionalförderungsgebiete gemäß EU-Wettbewerbsregeln. Dabei sind die 17 steirischen Bezirke zu 6 Regionen zusammengefasst. Die Region Graz besteht aus den Bezirken Graz und Graz Umgebung; die Region West- und Südsteiermark aus den Bezirken Voitsberg, Deutschlandsberg und Leibnitz; die Region Oststeiermark aus den Bezirken Weiz, Hartberg, Fürstenfeld, Feldbach und Radkersburg; die Region östliche Obersteiermark aus den Bezirken Leoben, Bruck/Mur und Mürzschlag; die Region westliche Obersteiermark aus den Bezirken Murau, Judenburg und Knittelfeld; die Region Liezen aus dem Bezirk Liezen inklusive der Exposituren Bad Aussee und Gröbming.

<sup>46</sup> Siehe: Kammer für Arbeiter und Angestellte, Regionalstatistik Steiermark 2002. Graz: 2003. S.62

**Tabelle 2: Betriebe nach Region und Größe (Anzahl der MitarbeiterInnen)**

NUTS 3 Region	Unter 25		25 bis 99		über 99		Gesamt	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Liezen	5	6,9	6	6,7	4	10,8	15	7,5
Westliche Obersteiermark	15	20,8	8	8,9	4	10,8	27	13,6
Östliche Obersteiermark	9	12,5	16	17,8	3	8,1	28	14,1
West- und Südsteiermark	13	18,1	16	17,8	1	2,7	30	15,1
Graz	22	30,6	28	31,1	15	40,5	65	32,7
Oststeiermark	8	11,1	16	17,8	10	27,0	34	17,1
Gesamt	72	100	90	100	37	100	199	100

IFA-Steiermark

Die in der Befragung am stärksten vertretenen Branchen<sup>47</sup> sind die „Sachgütererzeugung“ (37% der befragten Betriebe), der Bereich „Handel-Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern“ (18%) und das „Beherbergungs- und Gaststättenwesen“ (11%)<sup>48</sup>. Mit der Ausnahme der Branche der „Sachgütererzeugung“ entspricht dies der steirischen Firmenlandschaft: Circa 22% gehören zum Bereich „Handel-Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern“ und ca. 13% zum Bereich „Beherbergungs- und Gaststättenwesen“. Der Bereich „Sachgütererzeugung“ ist überrepräsentiert (steiermarkweit nur rund 11%). Ein Erklärungsgrund ist, dass sehr viele MitarbeiterInnen mit Behinderung im Bereich der an- bzw. ungelerten Tätigkeiten beschäftigt sind. Erfahrungsgemäß gibt es diese Arbeiten in überdurchschnittlichem Ausmaß in dieser Branche.

<sup>47</sup> Zur Gliederung der Branchen wurde die ÖNACE 2003 herangezogen. Siehe: Statistik Austria: ÖNACE 2003 – Systematik der Wirtschaftstätigkeiten. Wien: 2003

<sup>48</sup> Siehe: Kammer für Arbeiter und Angestellte, Regionalstatistik Steiermark 2002. Graz: 2003. S.59

**Tabelle 3: Betriebe nach Branchen**

Branchen	Abs	%
Land- und Forstwirtschaft	4	2,0
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	3	1,5
Sachgütererzeugung	74	37,0
Bauwesen	15	7,5
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern	36	18,0
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	21	10,5
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	12	6,0
Kredit- und Versicherungswesen	1	0,5
Realitätenwesen, Unternehmensdienstleistungen	13	6,5
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	5	2,5
Unterrichtswesen	2	1,0
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	6	3,0
Erbringung sonstiger öffentlicher und persönlicher Dienstleistungen	8	4,0
Gesamt	200	100,0

IFA-Steiermark

Zum Befragungszeitpunkt haben 164 Betriebe MitarbeiterInnen mit Behinderung eingestellt, 36 Betriebe beschäftigten keine, hatten aber im Laufe der letzten Jahre ArbeitnehmerInnen mit Behinderung in ihrem Unternehmen. In einigen der folgenden Auswertungen wird auf diese beiden Gruppen Bezug genommen.

Die Gruppe der 36 Unternehmen verfügt über zumeist negative Erfahrungen in Zusammenhang mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Im folgenden Abschnitt werden überblicksmäßig Gründe aufgelistet, die nach Auskunft der befragten UnternehmensvertreterInnen zum Scheitern ehemaliger Dienstverhältnisse von MitarbeiterInnen mit Behinderung in ihrem Betrieb führten.

Der am häufigsten genannte Grund ist „zu schwere Arbeit“. Unter anderem wurde geäußert, dass die Betroffenen „von selber aufgehört haben, weil sie die Arbeit nicht mehr geschafft haben“ oder „die Arbeit aus körperlichen Gründen nicht mehr leisten konnten“. Nur wenige dieser DienstgeberInnen geben an, „nach alternativen Arbeitsplätzen“ gesucht zu haben. Einige Dienstverhältnisse wurden nach längeren Krankenständen einvernehmlich gelöst.

Andere äußern, dass „der Kündigungsschutz ausschlaggebend war, dass Befristungen nicht verlängert“ oder „Praktika in kein Dienstverhältnis überführt wurden“. Einige DienstgeberInnen geben an, dass MitarbeiterInnen mit Behinderung „sobald sie den Kündigungsschutz haben, glauben, nichts mehr leisten zu müssen“ und sie sich also „hinter dem Kündigungsschutz verstecken“ würden.

Ein/e DienstgeberIn gab an, dass das Dienstverhältnis deswegen beendet worden sei, weil „die Tatsache, dass derjenige eine geistige Behinderung gehabt hat, verschwiegen wurde“. Anzuführen ist in diesem Zusammenhang, dass Menschen mit

Behinderung bei der Bewerbung immer wieder glauben, ihre Einschränkung verschweigen zu müssen, weil sie die Erfahrung gemacht haben, durch die Nennung keine Chance auf ein Dienstverhältnis mehr zu haben.

In der Regel wurde keine externe Betreuung oder Unterstützung zur Erhaltung der Dienstverhältnisse in Anspruch genommen. In dem einen oder dem anderen Fall hätte es vermutlich noch die Chance gegeben, auf diese Weise das Dienstverhältnis zu retten.

In den befragten Firmen sind laut Angaben der DienstgeberInnen insgesamt 435 begünstigte MitarbeiterInnen mit Behinderung beschäftigt. Davon sind 71,3% (310) Männer und 28,7% (125) Frauen.

Circa 60% der befragten Betriebe haben ein/e MitarbeiterIn, circa 20% zwei MitarbeiterInnen mit Behinderung eingestellt.

Betriebe ohne Einstellpflicht haben im Durchschnitt 1,3, Betriebe mit Einstellpflicht in der Größenordnung von 25 bis 99 MitarbeiterInnen haben im Durchschnitt 1,8 und Betriebe in der Größenordnung ab 100 MitarbeiterInnen haben im Durchschnitt 5 Menschen mit Behinderung beschäftigt.

Der Beschäftigungsschnitt von Menschen mit Behinderung zwischen den ersten beiden Gruppen unterscheidet sich nicht wesentlich. Die erste Gruppe hat auf „freiwilliger Basis“ durchschnittlich nicht wesentlich weniger MitarbeiterInnen mit Behinderung eingestellt, als die Gruppe mit Einstellpflicht.

Nimmt man die Anzahl der Beschäftigten der befragten Betriebe als Berechnungsbasis, so müssten in der Gruppe der Unternehmen von 25 bis 99 MitarbeiterInnen durchschnittlich 2 Menschen mit Behinderung und in der Gruppe ab 100 MitarbeiterInnen durchschnittlich 8,5 Menschen mit Behinderung beschäftigt sein.

Die einstellungspflichtigen Betriebe ab 100 MitarbeiterInnen liegen damit deutlich unter dem gesetzlich vorgesehenen Schnitt.

**Tabelle 4: Betriebe nach Anzahl der MitarbeiterInnen mit Behinderung**

MitarbeiterInnen mit Behinderung	Abs	%
1 Person	121	60,5
2 Personen	43	21,5
3 Personen	12	6,0
4-10 Personen	19	9,5
Mehr als 10 Personen	5	2,5
Gesamt	200	100

IFA-Steiermark

In den befragten Betrieben sind insgesamt 435 MitarbeiterInnen mit Behinderung beschäftigt. Bei 384 MitarbeiterInnen mit Behinderung ist die Behinderungsart bekannt. Bei 51 Personen war es den DienstgeberInnen aufgrund der Größe des Be-

etriebes nicht möglich, die MitarbeiterInnen mit Behinderung einer bestimmten Behinderungsgruppe zuzuordnen. Von den 384 MitarbeiterInnen mit Behinderung haben 71% körperliche, 16% Lern-, 10% Sinnes- und 3% psychische Behinderungen.

Nur in drei Betrieben arbeiten MitarbeiterInnen, die auf einen Rollstuhl angewiesen sind. MitarbeiterInnen mit schweren körperlichen Einschränkungen sind kaum vertreten.

151 Betriebe beschäftigen MitarbeiterInnen mit körperlicher, 50 Betriebe MitarbeiterInnen mit Lern-, 21 Betriebe MitarbeiterInnen mit Sinnes- und 11 Betriebe MitarbeiterInnen mit psychische Behinderungen. Rund 50% der Betriebe, die MitarbeiterInnen mit Sinnesbehinderung eingestellt haben, befinden sich im Großraum Graz.

#### 4.2.2 Kriterienauswahl: Behinderungsübergreifende Barrierefreiheit

Die im idealtypischen Katalog zusammengestellten Kriterien sind sehr umfassend. Die Erreichung dieses Idealzustandes ist anzustreben, jedoch ist es in der derzeitigen Situation unrealistisch, die Erfüllung aller Kriterien im Detail von den Betrieben zu verlangen - dazu ist das Thema „Beschäftigung von Menschen mit Behinderung“ bei einem Großteil der Betriebe noch zu wenig verbreitet.

Für die Etablierung der Kriterien ist es aber wichtig, die Unternehmen einzubinden, anzusprechen und Standards zu benennen, die in der derzeitigen Situation erreichbar sind. Als eher niederschwelliger Einstieg in die Auseinandersetzung mit dem Thema „Barrierefreiheit“ bzw. auch für die Überprüfung des gegenwärtigen Status der befragten Betriebe wurden daher von ExpertInnen als besonders zentral bezeichnete Kriterien ausgewählt. Diese sind für alle Behinderungsgruppen anwendbar. Die fünf Kriterien greifen ineinander und ergänzen sich, und ihre Einhaltung kann bewirken, dass Menschen mit Behinderung an einen Arbeitsplatz kommen, dessen Anforderungen sie längerfristig erfüllen können.

##### **Kriterium 1:** *Positive und konstruktive Grundeinstellung der Firmenleitung*

Eine positive Einstellung der Firmenleitung zum Thema Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ist das zentrale Kriterium für „Barrierefreiheit“ im Betrieb. Sie ermöglicht es, nach Wegen zu suchen, für betroffene Menschen geeignete und dauerhafte Arbeitsplätze zu schaffen. Die positive Haltung schafft in der Regel auch für die MitarbeiterInnen auf nachgelagerten Entscheidungsebenen Handlungsmöglichkeiten, um an der Umsetzung von barrierefreien Arbeitsplätzen aktiv mitzuwirken. Für KollegInnen entstehen dadurch Rahmenbedingungen, die eine „behinderungssensible“ Zusammenarbeit unterstützen. Für die MitarbeiterInnen mit Behinderung entfällt die Notwendigkeit, sich wiederholt wegen Leistungseinschränkungen „rechtfertigen“ zu müssen, da diese Themen grundsätzlich offen besprochen werden können.

##### **Kriterium 2:** *Schriftliche Arbeitsplatzbeschreibungen sind vorhanden*

Für ein klares Anforderungsprofil sind detaillierte Arbeitsplatzbeschreibungen unabdingbar. Da Menschen mit Behinderungen in der Regel nicht überall einsetzbar sind,

ist dies eine wichtige Voraussetzung, um einerseits den passenden Arbeitsplatz zu finden und um andererseits nötige Hilfs- und Unterstützungsleistungen schon im Vorfeld definieren zu können.

Die betriebliche Integration von Menschen mit Behinderung ist sehr oft ein Teamprozess. Neben dem/der DienstgeberIn sind der/die betroffene MitarbeiterIn, externe BetreuerInnen, BetriebsärztInnen, VertreterInnen des Bundessozialamtes und/oder des Arbeitsmarktservice und Familienangehörige involviert. Die schriftliche Form von Arbeitsplatzbeschreibungen schafft Transparenz und Klarheit („alle sprechen vom Gleichen“).

**Kriterium 3:** *Leistungskriterien sind transparent*

Neben dem Kriterium Arbeitsplatzbeschreibung („was ist zu tun“) sind transparente Leistungskriterien („wie viel ist in welcher Qualität zu tun“) eine wichtige Voraussetzung.

Unklare Leistungskriterien führen immer wieder zu Differenzen und Konflikten, die auch zu einer Auflösung von Dienstverhältnissen führen können. Transparenz auch in diesem Bereich kann das Arbeitsklima dauerhaft entspannen und die Leistungsfähigkeit erhalten, da die MitarbeiterInnen sich an klaren Vorgaben und transparenten Zielen orientieren können.

**Kriterium 4:** *Notwendige Arbeitsplatzadaptionen werden durchgeführt*

Adaptierte Arbeitsplätze ermöglichen es den MitarbeiterInnen mit Behinderung, ihre volle Leistung zu erbringen.

Der tatsächliche Unterstützungs- bzw. Arbeitsplatzadaptionsbedarf ergibt sich erst als Folge des Vergleichs von Anforderungen des Arbeitsplatzes mit den Fähigkeiten/Einschränkungen der MitarbeiterInnen. Konkrete und alle Notwendigkeiten abdeckende Adaptionleistungen können daher an dieser Stelle nicht als Kriterien genannt werden.

**Kriterium 5:** *Die Leistungsfähigkeit von beschäftigten Menschen mit Behinderung ist im Arbeitsumfeld bekannt und akzeptiert*

In der Kommunikation mit Menschen mit Behinderung existieren derzeit noch große Berührungspunkte. Die Angst, jemandem mit Fragen zu nahe zu treten, eigenes Unbehagen mit dem Thema Behinderung aber auch Vorwürfe in Richtung: „der oder die brauchen nicht so viel leisten“, können zu Konflikten am Arbeitsplatz führen. Eine Verschlechterung des Arbeitsklimas ist sehr oft die Folge.



Ist im direkten Arbeitsumfeld die Leistungsfähigkeit und das Wissen um die Behinderung vorhanden<sup>49</sup> und diese auch akzeptiert<sup>50</sup>, kann sich ein positives Arbeitsklima entwickeln.

Zu den Kriterien ist festzuhalten, dass grundsätzlich alle MitarbeiterInnen davon profitieren, wenn sie umgesetzt werden. Zum Beispiel kann es passieren, dass ein/e MitarbeiterIn aufgrund eines Unfalles vorübergehend gehbehindert ist oder dass jemand aufgrund des fortgeschrittenen Alters mehr Ruhepausen braucht. Positiv eingestellte Führungskräfte und Vorgesetzte können unterstützende Maßnahmen in die Wege leiten.

Ergonomisch gestaltete Arbeitsmittel und Hebehilfen helfen allen, gesundheitlichen Problemen vorzubeugen. Klare Beschreibungen der Arbeitsanforderungen und eine transparente Leistungsmessung helfen allgemein, das Betriebsklima zu verbessern. Es profitieren dadurch nicht nur alle MitarbeiterInnen, sondern es kann auch das Betriebsergebnis aufgrund zufriedenerer MitarbeiterInnen verbessert werden.

#### 4.2.3 Barrierefreiheit auf der behinderungsübergreifenden Ebene

##### Kriterien Erfüllung

Werden alle fünf im vorigen Kapitel beschriebenen Kriterien erfüllt, wird ein/e MitarbeiterIn mit Behinderung mit großer Sicherheit am richtigen Arbeitsplatz eingesetzt, und kann sie/er ihre/seine Leistung erbringen und wird sie/er von den KollegInnen akzeptiert, ist der Betrieb grundsätzlich als barrierefrei zu bezeichnen.

Diese Kriterienkombination wird von 12,5% aller befragten Betriebe (n = 200) erfüllt. In der Gruppe der Betriebe, die zum Befragungszeitpunkt MitarbeiterInnen mit Behinderung eingestellt haben (n = 164) beträgt der Prozentsatz 14,6. In der Gruppe, bei denen ein Dienstverhältnis gescheitert ist (n = 36), erfüllt nur ein Betrieb die Kriterien (2,8%). Ein Zusammenhang zwischen mangelnder Barrierefreiheit und dem Scheitern der Dienstverhältnisse ist anzunehmen.

**Tabelle 5: Erfüllung aller behinderungsübergreifenden Kriterien nach Beschäftigung von MitarbeiterInnen mit Behinderung**

Kriterien- erfüllung	Beschäftigende Betriebe		Nicht beschäfti- gende Betriebe		Gesamt	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Ja	24	14,6	1	2,8	25	12,5
Nein	140	85,4	35	97,2	175	87,5
Gesamt	164	100	36	100	200	100

IFA-Steiermark

<sup>49</sup> Festzuhalten ist in diesem Zusammenhang, dass es hier um arbeitsrelevante Informationen und nicht um persönliche und private Details geht.

<sup>50</sup> Sehr oft sind hier unterstützende Gespräche durch Vorgesetzte hilfreich

Zur Illustration von „Barrierefreiheit“ in steirischen Betrieben sind folgende Zahlen zu ergänzen: 25% der Betriebe erfüllen vier und 27% der Unternehmen erfüllen drei Einzelkriterien. Die Anzahl der Betriebe, die kein oder nur ein Kriterium erfüllen (17,5%) ist höher, als die Anzahl der Betriebe, die alle Kriterien für Barrierefreiheit erfüllen (12,5%).

**Tabelle 6: Betriebe nach Anzahl der erfüllten behinderungsübergreifenden Einzelkriterien**

	<b>Abs</b>	<b>%</b>
Kein Kriterium erfüllt	8	4,0
Ein Kriterium erfüllt	27	13,5
Zwei Kriterien erfüllt	36	18,0
Drei Kriterien erfüllt	54	27,0
Vier Kriterien erfüllt	50	25,0
Alle fünf Kriterien erfüllt	25	12,5
Gesamt	200	100

IFA-Steiermark

Bezogen auf die Regionen haben nur 6,7% der befragten Betriebe im Raum Liezen die Kriterienkombination erfüllt. Mit 20,6% der befragten Unternehmen schneidet die Region Oststeiermark am besten ab. Im Großraum Graz sind es 13,8%. Zusammengefasst erreicht die gesamte Obersteiermark 7%.

Nur 4,8% der befragten Betriebe aus der Branche „Beherbergungs- und Gaststättenwesen“ erfüllen die Kriterienkombination. Das „Bauwesen“ ist mit 6,7% und der Bereich „Handel; Instandhaltung und Reparatur“ ist mit 8,3% vertreten. Die höchsten Ergebnisse erreicht mit 13,5% die Branche „Sachgütererzeugung“.

Befragte Betriebe mit einer Größe unter 25 MitarbeiterInnen erfüllen zu 8,3%, mit einer Größe zwischen 25 und 99 MitarbeiterInnen zu 16,7% und mit einer Größe über 99 MitarbeiterInnen zu 10,8% die Kriterienkombination.

#### *Erfüllungsgrad der einzelnen Kriterien*

**Kriterium 1:** Circa 43% der Betriebe bejahen die „**Positive und konstruktive Grundeinstellung der Firmenleitung**“. Dies ist der niedrigste Wert innerhalb der fünf Kriterien. Nur 27% der befragten Betriebe über 100 MitarbeiterInnen erfüllen dieses Kriterium. Nur 25% der Unternehmen aus „Verkehr und Nachrichtenübermittlung“ und 29% aus dem „Beherbergungs- und Gaststättenwesen“ erfüllen dieses Kriterium. Der Bereich „Erbringung sonstiger öffentlicher und persönlicher Dienstleistungen“ erreicht 87,5%.

Sehr oft antworten DienstgeberInnen auf die Frage nach der „Firmenphilosophie“ im Umgang mit Menschen mit Behinderung, dass „*sich die Branche und die Tätigkeitsbereiche für Menschen mit Behinderung einfach nicht eignen würden und dass die*

Anforderungen zu schwer wären“ und dass es deswegen „sinnlos sei, sich um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zu bemühen.“

Ein Dienstgeber bringt eine der Grundhaltungen gegenüber Menschen mit Behinderung auf den Punkt, indem er feststellt, „dass es für ihn eigentlich keinen Grund gibt, sich innerbetrieblich mit Menschen mit Behinderung auseinanderzusetzen, solange es genug Arbeitskräfte am Markt gibt“.

Weitere Gründe für die negative Einstellung liegen im Kündigungsschutz gemäß BEinstG.<sup>51</sup>

Einige DienstgeberInnen geben an, „kein Problem mit Menschen mit Behinderungen zu haben, wenn „sie die volle Leistung erbringen“. Richtig eingesetzt können „MitarbeiterInnen mit Behinderung überdurchschnittliche Leistungen erzielen“. Dies bedarf aber in der Regel einer intensiveren Vorbereitungsphase. Dies von Anfang an als gegeben einzufordern, ignoriert die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung bei der Schaffung von adäquaten Arbeitsplätzen.

Einige Personalleiter von größeren Betrieben betonen, dass die Größe und die Vielzahl unterschiedlicher Arbeitsbereiche und Aufgabengebiete aufgrund eines breiteren Leistungsspektrums in einem Betrieb die Möglichkeiten erhöhen, (Nischen)Arbeitsplätze<sup>52</sup> für Menschen mit Behinderung zu schaffen.

Firmen, die erkannt haben, dass Menschen mit Behinderung auch wichtige KundInnen sind (z.B.: Bandagisten, Wohnbauträger, Lebensmittelgeschäfte in der Nähe von Altenheimen etc.) geben an, vermehrt in eine barrierefrei bauliche Infrastruktur investiert zu haben, was sich auch positiv auf die wirtschaftliche Situation des Unternehmens ausgewirkt habe. Diese Barrierefreiheit beschränkt sich laut eigenen Angaben aber nicht nur auf die KundInnen, sondern schließt auch Verbesserungen für die MitarbeiterInnen mit Behinderung ein.

**Kriterium 2:** Circa 58% der Betriebe geben an, mit **schriftlichen Arbeitsplatzbeschreibungen** zu arbeiten. Dies ist der dritthöchste Wert. Besonders in kleineren Betrieben (unter 25 MitarbeiterInnen) scheinen Arbeitsplatzbeschreibungen eher weniger verbreitet. Circa 32% der befragten Kleinbetriebe geben an, dieses Instrument zu benutzen. Im Unterschied dazu äußern sich 72% der Firmen über 25 MitarbeiterInnen positiv.

Den schlechtesten Wert erreicht das „Bauwesen“ mit rund 33%. Die besten Ergebnisse erreichen hier die „Sachgütererzeugung“ (70%) und das „Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen“ (83%).

**Kriterium 3:** Der zweithöchste Wert mit circa 67% der Zustimmung wird beim Kriterium **„Leistungskriterien sind transparent“** erreicht.

91% der Unternehmen aus „Verkehr und Nachrichtenübermittlung“ erfüllen dieses Kriterium. Der Großteil davon sind Transportbetriebe, die sehr genaue Leistungskriterien besonders in Form von Terminvorgaben haben. Eine mögliche Erklärung da-

---

<sup>51</sup> Siehe dazu auch S.50: „ Exkurs: Aktualität des Kündigungsschutzes und der Förderpraxis“

<sup>52</sup> Als Nischenarbeitsplätze bezeichnet man Arbeitsplätze, die speziell für einzelne MitarbeiterInnen mit Behinderung geschaffen werden.

für, dass circa 78% der Betriebe aus dem Bereich der „Sachgütererzeugung“ dieses Kriterium erfüllen, ist, dass sich viele messbaren Leistungskriterien in diesem Bereich über Produktionskennzahlen definieren, die sich in der Regel ohne Probleme auf den einzelnen Arbeitsplatz umlegen lassen. Mit circa 49% fällt der Bereich „Handel/Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern“ etwas ab.

**Kriterium 4:** Gegebenenfalls „**notwendige Arbeitsplatzadaptionen**“ durchzuführen, wird von circa 83% der Betriebe angegeben. Mit "nein" antworten vorwiegend DienstgeberInnen, die aufgrund der Branche und des Tätigkeitsfeldes prinzipiell kaum eine Chance sahen, Menschen mit Behinderung einzustellen.

**Kriterium 5:** Circa 56% bejahen die Erfüllung des Kriteriums „**Leistungsfähigkeit von beschäftigten Menschen mit Behinderung ist im Arbeitsumfeld bekannt und akzeptiert**“.

Der Bereich „Erbringung sonstiger öffentlicher und persönlicher Dienstleistungen“ hat mit 87,5% den besten Wert.

Ein großer Teil der DienstgeberInnen beschäftigt MitarbeiterInnen mit Behinderung schon über eine längere Zeit. Diese sind in der Regel gut eingearbeitet und auch von ihren KollegInnen akzeptiert. Öfters sagten DienstgeberInnen, dass „es nicht nötig sei, dieses Thema am Arbeitsplatz zu besprechen.“ Äußerten diese DienstgeberInnen weiters, dass dies auch im Rahmen der Einschulung nicht erwähnt worden ist, so wurden diese Betriebe der Gruppe zugeordnet, die das Kriterium nicht erfüllen.

**Tabelle 7: Erfüllungsgrad der behinderungsübergreifenden Kriterien nach Betriebsgröße (Mehrfachnennungen)**

Kriterium	Unter 25		25 bis 99		Über 99		Gesamt	
	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%
1: Positive und konstruktive Grundeinstellung der Firmenleitung	32	46,4	40	46,5	10	27,0	82	42,7
2: Schriftliche Arbeitsplatzbeschreibungen sind vorhanden	22	31,9	62	72,1	27	73,0	111	57,8
3: Leistungskriterien sind transparent	43	62,3	57	66,3	28	75,7	128	66,7
4: Notwendige Arbeitsplatzadaptionen werden durchgeführt	54	78,3	73	84,9	31	83,8	158	82,3
5: Leistungsfähigkeit von beschäftigten Menschen mit Behinderung ist im Arbeitsumfeld bekannt und akzeptiert	40	58,0	50	58,1	17	45,9	107	55,7
N	69		86		37		192	

IFA-Steiermark

Den höchsten Wert erreicht Kriterium 4: „Notwendige Arbeitsplatzadaptionen werden durchgeführt“, den zweithöchsten Kriterium 3 „Leistungskriterien sind transparent“, den dritthöchsten Kriterium 2 „Schriftliche Arbeitsplatzbeschreibungen sind vorhanden“, den vierthöchsten „Leistungsfähigkeit von MitarbeiterInnen mit Behinderung ist

im Arbeitsumfeld bekannt und akzeptiert“ und den niedrigsten Kriterium 1: „Positive und konstruktive Grundeinstellung der Firmenleitung“.

In der Befragung wurde deutlich, dass DienstgeberInnen mehrheitlich der Einstellung von Menschen mit Behinderung eher negativ gegenüberstehen.

#### 4.2.4 Kriterienauswahl und Barrierefreiheit: Die behinderungsspezifische Ebene

Wie schon im Kapitel 2.2 beschrieben, hängt die Definition von konkreten Kriterien für Barrierefreiheit von folgenden Variablen ab:

- Berufliche Möglichkeiten und Fähigkeiten des Menschen mit Behinderung
- Art und Schwere der Beeinträchtigung
- Arbeitsplatzanforderungen

Jede dieser Variablen kommt im Zusammenhang mit Menschen mit Behinderung in den unterschiedlichsten Ausprägungen zum Tragen und ergibt eine Vielzahl von Kombinationsmöglichkeiten für „Barrieren“ und „Barrierefreiheit“. Deshalb wurde versucht, Gruppen zu definieren, die - trotz weiterhin bestehender grundsätzlicher Heterogenität - ein gewisses Maß an Gemeinsamkeiten aufweisen.

Es konnten fünf Gruppen<sup>53</sup> definiert werden. Bei der Gruppe der Menschen mit körperlicher oder Sinnesbehinderung handelt sich um die mit den am stärksten ausgeprägten Einschränkungen. Für diese einzelnen Gruppen wurden Kriterien festgelegt. In weiterer Folge wurden sie im Rahmen der Betriebsbefragung überprüft. Auch hier wäre es unrealistisch, die Erfüllung aller von jedem Betrieb zu verlangen. Sie wurden daher in erster Linie auf diese Betriebe angewendet, die die jeweiligen Gruppen auch beschäftigen.

#### *Menschen mit körperlicher Behinderung: Rollstuhlfahrer Menschen mit einer schweren Gehbehinderung*

Für die Zielgruppe der RollstuhlfahrerInnen und der Menschen mit einer schweren Gehbehinderung lassen sich folgende gemeinsame Kriterien für Barrierefreiheit nennen:

- Behindertenparkplätze sind vorhanden:  
Öffentliche Verkehrsmittel sind in der Regel nicht für RollstuhlfahrerInnen geeignet. Auf das eigene Auto angewiesen, ist es für die Betroffenen nötig, einen sicheren und passenden Abstellplatz in größtmöglicher Nähe des Einganges zu haben. Dies trifft auch auf schwer gehbehinderte Menschen zu. Die Ausnahme sind Personen, für die der Transport anderweitig und dauerhaft geregelt ist
- Bauliche Barrierefreiheit im Sinne der ÖNorm B 1600 ist gegeben:  
Alle wesentlichen Bereiche im Betrieb müssen erreichbar sein, um die volle Teil-

---

<sup>53</sup> Die Gruppe der Menschen mit Sinnesbehinderung ist in Menschen mit 100%iger Sehschädigung und in Menschen mit 100%iger Hörschädigung unterteilt.

habe des/r MitarbeiterIn mit Behinderung zu ermöglichen. Auch ein Behinderten WC ist Voraussetzung.

- Arbeitsplätze sind adaptiert:  
Die behindertengerechte Ausstattung des direkten Arbeitsumfeldes ist Voraussetzung für eine optimale Leistungserbringung.
- Teilzeitmodelle sind möglich:  
Dieser Gruppe ist es aus behinderungsspezifischen Gründen selten möglich, immer in Vollzeitdienstverhältnissen zu arbeiten, da u. a. die alltägliche Hygiene und Körperpflege und die Erledigung des Haushaltes - selbständig durchgeführt - eines größeren Zeitaufwandes bedürfen. Oft ist auch die Belastung, einen ganzen Tag im Rollstuhl arbeiten zu müssen, zu groß.

Insgesamt gibt es drei Betriebe, die MitarbeiterInnen im Rollstuhl angestellt haben. Von diesen Betrieben erfüllt ein Betrieb die genannten Kriterien. Die betreffende Person ist als Kindergartenhelferin angestellt. Menschen mit einer schweren Gehbehinderung waren bei den befragten Firmen zum Zeitpunkt des Interviews nicht eingestellt.

Um die Chancen dieser Gruppe auf einen barrierefreien Arbeitsplatz auszuloten, wurden diese Kriterien auf alle Betriebe angewendet, die Menschen mit körperlichen Behinderungen angestellt haben. Von den 153 Betrieben erfüllen fünf alle die oben genannten Kriterien. Dabei handelt es sich um zwei Betriebe aus dem Gesundheitsbereich (Herstellung und Verkauf von orthopädischen Hilfsmitteln), um zwei Betriebe, die im Bereich der öffentlichen und privaten Dienstleistungen tätig sind und einen Betrieb aus der Metallbranche.

Circa 12,5% dieser Betriebe sind baulich barrierefrei. Als baulich barrierefrei wurde ein Betrieb nur dann gewertet, wenn ein Behinderten WC vorhanden ist, da es für MitarbeiterInnen mit Rollstuhl nicht zumutbar ist, in einem Betrieb ohne entsprechende Ausstattung zu arbeiten. Circa 66% sind mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar. Die tatsächliche Erreichbarkeit eines Betriebes für einen Menschen mit Behinderung hängt zusätzlich noch vom Wohnort ab: Besonders in ländlichen Regionen kann ein komplizierter und langer Anfahrtsweg die Erreichbarkeit des Betriebes verhindern. Rund 50% der Unternehmen bieten die Möglichkeit an, im Rahmen von Teilarbeitsmodellen zu arbeiten.

#### *Sinnesbehinderung: Menschen mit einer Hörschädigung*

Folgende Kriterien wurden ausgewählt. Sie beziehen sich auf die Gruppe der Menschen, die keine Hörreste mehr haben:

- Eine (externe) Betreuungsperson, die ausreichende Kenntnisse der Gebärdensprache hat, steht zur Verfügung

und

- Ausbildungen sind adaptiert:  
Die Gebärdensprache ist ein eigenständiges Medium. Vorwiegend wird über Gesten und Mimik kommuniziert. Ein Dolmetsch ist unabdingbar. Da diese Perso-

nengruppe in der Regel mangels Übungsmöglichkeit einen eingeschränkten Wortschatz besitzt, ist das ausschließlich schriftliche Kommunizieren kein vollwertiger Ersatz.

Die Ergebnisse der Befragung sind: Von den 17 Betrieben, die Personen mit Hörschädigung beschäftigt haben, erfüllen nur zwei alle genannten Kriterien. Fast alle sind im Hilfs- oder Anlernbereich beschäftigt. Laut Angaben von DienstgeberInnen „stört diese Einschränkung bei der Erbringung der Arbeitsleistung nicht maßgeblich.“ In diesem Zusammenhang wurde von einigen geäußert, dass „die Kommunikation über handgeschriebene Zettel (aus ihrer Sicht) vollkommen ausreichend sei.“ Dies reduziert die Kommunikation auf die Übergabe von Arbeitsaufträgen.

#### *Sinnesbehinderung: Menschen mit einer 100%igen Sehschädigung*

Folgende Kriterien wurden ausgewählt. Sie beziehen sich auf die Gruppe der Menschen, die keine Sehreste mehr haben.

- **Ausbildungen/Einschulungen sind adaptiert:**  
Um Lernstoff adäquat aufnehmen zu können, muss er in akustischer und digitaler Form vorliegen. Das entsprechende technische Equipment muss vorhanden sein.
- **Teilzeitmodelle:**  
Sich in der Umwelt zu orientieren und die alltäglichen Verrichtungen selbständig durchzuführen, bedarf eines größeren Zeit- und Energieaufwandes. Es sind daher längere Rekreatiionsphasen nötig, um leistungsfähig zu bleiben. Dies lässt sich auf Dauer kaum mit einem Vollzeitdienstverhältnis vereinbaren.
- **taktiler Leitsystem/Orientierungseinschulung:**  
Um eine selbständige Orientierung zu gewährleisten, ist entweder ein taktiler Leitsystem oder eine länger dauernde Orientierungseinschulung nötig. Bei Änderungen müssen „Nachschulungen“ angeboten werden.
- **Arbeitsplatzadaptionen:**  
Die behindertengerechte Ausstattung des direkten Arbeitsumfeldes ist Voraussetzung für eine optimale Leistungserbringung.

Die Ergebnisse der Befragung lauten wie folgt: Von fünf Betrieben, die MitarbeiterInnen mit einer Sehschädigung angestellt haben, beschäftigt ein einziger Betrieb blinde Menschen, und dieser eine Betrieb erfüllt als einziger die geforderten Kriterien. Die restlichen Unternehmen beschäftigen MitarbeiterInnen, die noch Sehreste besitzen. Letztere sind daher dieser Gruppe nicht zuzurechnen.

#### *Menschen mit psychischen Behinderungen*

Barrieren für Menschen mit einer psychischen Behinderung entstehen zumeist im kommunikativen Bereich. Greifbare Kriterien in diesem Bereich aufzustellen, war besonders schwierig. Aus diesem Grund werden nur zwei Kriterien genannt.

- **Teilzeitmodelle sind möglich:**  
Psychische Erkrankungen verlaufen oft in Phasen mit unterschiedlicher Leistungs-

fähigkeit. Ein wesentlicher Faktor ist die eingeschränkte Stressresistenz dieser Zielgruppe. Flexible Teilzeitmodelle ermöglichen es den Betroffenen im Arbeitsprozess zu bleiben.

- Vertrauensperson:  
Das Betriebsklima ist ein wichtiger Einflussfaktor auf die Leistungsfähigkeit. In kritischen Phasen ist es für diese Gruppe wichtig, dass es eine Ansprechperson gibt, die ihr Vertrauen genießt und die auch über die Krankheit Bescheid weiß. Ein offenes Darlegen der Krankheit vor allen anderen MitarbeiterInnen ist für diese Menschen in der Regel kontrapunktiv.

Die Ergebnisse der Befragung stellen sich wie folgt dar: Fünf der elf Betriebe, die MitarbeiterInnen mit einer psychischen Behinderung angestellt haben, erfüllen die geforderten Kriterien. Vier MitarbeiterInnen mit psychischer Behinderung arbeiten im Bereich Hilfstätigkeiten und Produktion, eine als Bürohilfskraft.

#### *Menschen mit Lernbehinderungen*

- Individuelles Arbeits- und Lerntempo möglich:  
Menschen mit einer Lernbehinderung brauchen in der Regel länger, um sich auf (neue) Arbeitssituationen einstellen zu können. Auch das Arbeitstempo kann immer wieder unter dem geforderten liegen.
- Bezugsperson:  
Menschen mit einer Lernbehinderung fällt es eher schwer, in einer komplexen Umgebung die Übersicht zu bewahren. Wichtig für diese Personengruppe ist es daher, ein „bekanntes Gesicht“ zu haben, an dem sich diese MitarbeiterInnen mit Behinderung „festhalten“ können.

Die Ergebnisse der Befragung sind: 51 Unternehmen haben MitarbeiterInnen mit einer Lernbehinderung beschäftigt. 20 davon erfüllen die geforderten Kriterien.

Alle MitarbeiterInnen mit einer Lernbehinderung führen angelernte oder Hilfstätigkeiten aus. Bei zwei Personen besteht die Möglichkeit, eine Teilqualifizierungslehre zu absolvieren. Diese Gruppe ist auf alle Branchen verteilt, die Hilfstätigkeiten anbieten (Z.B.: Baubereich, Handel, Sachgütererzeugung, Gastgewerbe etc.).

#### 4.2.5 Barrierefreiheit – weitere wichtige Aspekte

Neben den in den vorangegangenen Kapiteln beschriebenen Kriterien wurden die DienstgeberInnen auch über die Bereiche „behinderungsspezifisch geschulte Vorgesetzte“, „Inanspruchnahme von externen Hilfsangeboten“ und „Vorhandensein von beruflichen Entwicklungschancen“ befragt.

#### *Betriebe mit geschulten Vorgesetzten*

Nur 13% der befragten Betriebe geben an, MitarbeiterInnen in Leitungspositionen zu haben, die bezüglich Hilfestellungen für Menschen mit Behinderung geschult sind. Ein Großteil dieser Betriebe ist im Betreuung- und Pflegebereich tätig, hat also das



Thema „Unterstützung von Menschen mit Behinderung“ als integrierten Teil im regulären Ausbildungsplan verankert. Viele DienstgeberInnen wiederum meinen, „dass sie so etwas nicht bräuchten und schon wissen würden, wie sie damit umgehen müssten.“ In nur circa 6% der Firmen wurden Informationsveranstaltungen zum Thema Menschen mit Behinderung durchgeführt. Hier stellt sich wieder die Frage, ob es dem Zufall überlassen bleiben soll, ob Menschen mit Behinderung die optimale Unterstützung am Arbeitsplatz bekommen.

#### *Nutzung von externen Hilfsangeboten*

Arbeitsassistenten, das Jobcoaching oder GebärdensprachdolmetscherInnen bieten professionelle Hilfe bei der Eingliederung von Menschen mit Behinderung an. Nur 34% der Betriebe nutzen aktuell oder haben in der Vergangenheit diese Unterstützungen in Anspruch genommen.

Die Inanspruchnahme dieser Dienstleistungen eröffnet aber die Möglichkeit, barrierefreie Arbeitsplätze für neu eingestellte MitarbeiterInnen mit Behinderung von Beginn an zu errichten bzw. gezielt geeignete Menschen mit Behinderung einzustellen.

#### *Berufliche Entwicklungschancen*

Circa 70% der beschäftigten Menschen mit Behinderung in den befragten Betrieben führen un- oder angelernte Tätigkeiten aus. Rund 30% arbeiten an Arbeitsplätzen, für die eine bestimmte Ausbildung Voraussetzung ist. Nur 2% haben Führungs- oder Leitungspositionen inne.

Die beruflichen und persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten sind laut Auskunft der Befragten in den Hilfstätigkeitsbereichen nur sehr eingeschränkt vorhanden. Viele DienstgeberInnen antworteten, „dass für diese Bereiche keine Fortbildung vorgesehen sei.“

Nur 16% der Betriebe gaben an, jeweils für den/die einzelne/n MitarbeiterIn mit Behinderung einen spezifischen, auf die Person zugeschnittenen Fortbildungsplan zu haben.

Diese Ergebnisse entsprechen auch anderen Studien: Das Verhältnis von abgeschlossener zu nicht abgeschlossener Berufsausbildung im Vergleich zwischen Menschen mit und ohne Behinderung belegt die Schlechterstellung von Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt:

*„Als besonderes Handicap erweisen sich die Qualifikationsdefizite. Während in der Gruppe der nicht behinderten Arbeitslosen knapp 43% keine abgeschlossene Berufsausbildung aufweisen, liegt dieser Anteil bei Menschen mit Behinderung österreichweit bei 55%.“<sup>54</sup>*

Auch wurde in den Interviews immer wieder von DienstgeberInnen auf die Frage: „Haben sie Menschen mit Behinderung eingestellt?“ geantwortet, „dass nur sehr ein-

---

<sup>54</sup> Zitiert nach: Friedl-Schafferhans, Reiter: BSB Steiermark – Regionales arbeitsmarktpolitisches Behindertenprogramm 2002-2003. Wien: 2002. S.10

geschränkt Hilfstätigkeiten möglich wären.“ Offensichtlich haben diese DienstgeberInnen das Vorurteil, dass Menschen mit Behinderung „vor allem für Hilfstätigkeiten geeignet sind“.

Daraus kann man ableiten, dass der Kreislauf „Behinderung – Hilfstätigkeit – reduzierte Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten – Bestätigung des Vorurteils der eingeschränkten Leistungs- und Lernfähigkeit“ eine große Hürde für Menschen mit Behinderung in Firmen ist:

*„Die Gründe für Nichtbeschäftigung liegen vielfach im falschen Bild der Dienstgeber hinsichtlich des Leistungsvermögens von Menschen mit Behinderung.“<sup>55</sup>*

#### *Selbsteinschätzung der Betriebe*

Im Rahmen der Befragung wurden die DienstgeberInnen abschließend gebeten, nach dem Schulnotensystem den Grad der „Barrierefreiheit“ ihres Betriebes zu beurteilen. Dabei wurden den DienstgeberInnen keine Kriterien vorgegeben.

Der Einstellungspflicht nachgekommen zu sein, gilt für die DienstgeberInnen offensichtlich als ein Kriterium für Barrierefreiheit. 70% der Betriebe, die der Einstellungspflicht nachgekommen sind, gaben sich die Noten eins oder zwei.

Nur 27% der Betriebe, die der Einstellungspflicht nicht nachkommen, bewerteten sich mit zwei, keiner mit eins.

88% der Betriebe, die die Kriterien für Barrierefreiheit erfüllen, benoten sich mit eins oder zwei. Adäquate Arbeitsplätze bieten zu können, scheint bei dieser Gruppe den Ausschlag für diese Bewertung gegeben zu haben.

Circa 18% benoten ihren Betrieb mit 4 oder 5. Dabei wurde sehr oft auf schwierige bauliche Verhältnisse und/oder auf die Tatsache verwiesen, dass die jeweilige Branche an sich die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung nicht zulasse (z.B.: Holzschlägerungsunternehmen; Produktionsbetriebe mit hohen Hebelbelastungen; kleinere Betriebe aus der Gastronomie, in denen eine Person alles abdecken muss etc.). Alle Betriebe, die mehr als 10 MitarbeiterInnen mit Behinderung angestellt haben, bewerten sich mit 1 oder 2.

#### 4.2.6 Exkurs: Aktualität des Kündigungsschutzes und der Förderpraxis

Im Rahmen der Betriebsbefragung wurde den DienstgeberInnen auch die Frage gestellt, welche Probleme sie bezüglich des Kündigungsschutzes und der Förderpraxis gemäß BEinstG für ihren Betrieb sehen. 132 DienstgeberInnen gaben darauf Antwort.

Im Bezug auf die Personalplanung halten viele DienstgeberInnen die Kündigungsmöglichkeiten nach wie vor für unflexibel. Besonders betonen dies DienstgeberInnen,

---

<sup>55</sup> Zitiert nach: Friedl-Schafferhans, Reiter: BSB Steiermark – Regionales arbeitsmarktpolitisches Behindertenprogramm 2002-2003. Wien: 2002. S.5

die in saisonabhängigen Branchen tätig sind. Nach wie vor besteht die Angst, MitarbeiterInnen „die keine Leistungsbereitschaft mehr zeigen, nicht entlassen zu können“.

Die Informationen des BSB, dass es mit Kündigungen in der Regel keine Probleme gäbe, sind den DienstgeberInnen entweder nicht bekannt oder sie wollen trotzdem kein „Risiko“ eingehen. Der Kündigungsschutz wird von vielen noch immer als das „unüberwindbare Hindernis“<sup>56</sup> gesehen.

Rund 86% der DienstgeberInnen, die sich zu diesem Thema äußern (n = 132) sind der Meinung, dass der Kündigungsschutz nach wie vor ein Einstellungshindernis für Menschen mit Behinderung ist. Mehrfach wird dies als Begründung für das Nichtzustandekommen eines Dienstverhältnisses genannt.

Als eine Begründung für eine negative Bewertung der Fördergebarung des BSB geben sehr viele DienstgeberInnen den großen organisatorischen Aufwand und die lange Wartezeit bis zur Erledigung von Förderanträgen an. Manche DienstgeberInnen kritisieren, dass „die Förderhöhe nicht der Minderleistung entsprechen würde“ und dass „es nicht einsichtig sei, dass die Förderung nach einem Jahr eingestellt wird, ohne dass sich die Leistungsfähigkeit verbessert hätte“.

Abschließend wurden die DienstgeberInnen gebeten, die „Aktualität und Zeitgemäßheit“ des Kündigungsschutzes für MitarbeiterInnen mit Behinderung einzuschätzen.

Circa 32% bewerten die Regelungen eher positiv, circa 28% eher negativ. Circa 40% bezogen nicht eindeutig Stellung. Zählt man zu den unentschiedenen Einschätzungen die Betriebe dazu, die überhaupt keine Stellungnahme abgegeben haben, so haben 60,5% aller befragten Betriebe in der Einschätzung eine eher neutrale Position bezogen.

Betriebe, die keine Einstellpflicht haben, sehen den Kündigungsschutz als weniger problematisch an. Vor allem DienstgeberInnen, die angeben, eine sehr gute Gesprächsbasis mit den beschäftigten Menschen mit Behinderung zu haben, sagen, dass für sie „der Kündigungsschutz eher kein Problem darstellt“. Einige meinen sogar, dass „der Kündigungsschutz nötig sei, solange die Gesellschaft so behindertenfeindlich eingestellt ist“.

---

<sup>56</sup> „Die Gründe für Nichtbeschäftigung liegen vielfach (...) im mangelhaften Wissen über die (Un-)Kündbarkeit der Betroffenen.“ Zitiert nach: Friedl-Schafferhans, Reiter: BSB Steiermark – Regionales arbeitsmarktpolitisches Behindertenprogramm 2002-2003, Wien 2002. S.5

## 5 MAßNAHMEN- UND VORSCHLAGSKATALOG

In diesem Abschnitt werden überblicksmäßig auf drei verschiedenen Ebenen Maßnahmen und Veränderungsvorschläge präsentiert, die grundlegend die Situation für Menschen mit Behinderung verbessern sollen.

### 5.1 Gesellschafts- und sozialpolitischer Nachholbedarf

Wirtschaftliche Betriebe sind in ein gesellschaftliches Umfeld eingebettet. Gesetze und Regelungen haben maßgeblichen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen der MitarbeiterInnen mit Behinderung. Änderungen auf dieser Ebene sind oft Voraussetzung, um innerbetriebliche Verbesserungen umsetzen zu können.

#### 5.1.1 Behindertengleichstellungsgesetz

Im Artikel 7 der österreichischen Bundesverfassung ist eine Nicht-Diskriminierungsbestimmung für Menschen mit Behinderung enthalten<sup>57</sup>. Eine konkrete Benachteiligung oder Diskriminierung gerichtlich einzuklagen, ist aufgrund der allgemein gehaltenen Formulierung dieses Gesetzes an ein sehr aufwendiges und für die Betroffenen nicht nur finanziell belastendes Verfahren gebunden.

Ein bundesweites Behindertengleichstellungsgesetz ist derzeit in Ausarbeitung. Die konkrete Umsetzung würde auch die Verpflichtung von DienstgeberInnen festschreiben, diskriminierende Bestimmungen im betrieblichen Kontext zu beseitigen. Im Bezug auf Barrierefreiheit würde sich die Abhängigkeit von Menschen mit Behinderung vom „Zufall, dass ein/e DienstgeberIn schon positive Erfahrungen mit MitarbeiterInnen mit Behinderung gemacht hat,“ reduzieren.

Damit sich behinderungssensible Arbeitswelten gezielt und dauerhaft entwickeln können, sind daher gesetzliche Vorgaben nötig.

#### 5.1.2 Kündigungsschutz und Förderpraxis

Ein wesentlicher Kritikpunkt der DienstgeberInnen, der in der Untersuchung geäußert wurde, war, dass der Kündigungsschutz zu unflexibel und die Förderpraxis zu wenig an die realen Unterstützungsbedürfnisse bei der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung angepasst ist. In diesem Zusammenhang wurden folgende Wünsche und Anregungen geäußert:

- Ältere DienstnehmerInnen in Betrieben eignen sich aufgrund ihrer Erfahrung sehr gut als Bezugsperson oder als MentorIn für Menschen mit Behinderung. Sie leisten damit eine wichtige integrative Aufgabe. Diese Tätigkeit sollte direkt förderbar sein.

---

<sup>57</sup> siehe: <http://www.service4u.at/frame.html?/info/VERFASS.html>. Internetrecherche vom 06.10.2003

- Die Förderung von MitarbeiterInnen mit Behinderung ist derzeit über ein Landes- und über ein Bundesgesetz geregelt. DienstgeberInnen haben den Wunsch geäußert, dass beide unter „einem Dach“ zu vereinigen wären, um die Förderpraxis zu vereinfachen.
- Besonders von KMU wurde ein realistischer Förderumfang eingefordert. Die Förderhöhe entspricht oft nicht der tatsächlichen Minderleistung. Förderungen werden nach einem Jahr eingestellt, ohne dass sich die Minderleistung gebessert hätte. Gerade kleineren Betrieben erschwere dies die dauerhafte Beschäftigung von Menschen mit Behinderung aus finanziellen Gründen.
- Einige DienstgeberInnen äußerten den Wunsch nach „realistischen“ branchenspezifischen Beschäftigungsquoten und nach einer Flexibilisierung des Kündigungsschutzes.
- Die Möglichkeit, kostenlose Einschulungs- und Orientierungspraktika bis zu 6 Monaten machen zu können, sollte im „Förderpaket“ mit vorhanden sein.

### 5.1.3 Erhöhung des Ausbildungsniveaus

Das Ausbildungsniveau arbeitslos vorgemerkter Menschen mit Behinderung ist niedrig:

*„Das Ausbildungsniveau der vorgemerkten behinderten Personen ist überdurchschnittlich niedrig. Arbeitslose Behinderte haben überproportional häufig keine über den Pflichtschulabschluss hinausgehende Ausbildung. Frauen sind hier besonders benachteiligt“<sup>58</sup>*

Auch die Ergebnisse der Betriebserhebung bestätigen diesen Befund: ein Großteil der Menschen mit Behinderungen (ca. 70%) ist im Anlern- bzw. ungelernten Bereich beschäftigt.

Bildungspolitische Weichenstellungen zur Steigerung des Ausbildungsniveaus von Menschen mit Behinderung sind nötig.

Um nicht nur „gut ausgebildete, arbeitslose Menschen mit Behinderung“ hervorzu- bringen, wäre es sinnvoll, Ausbildungen, die direkt in Betrieben in Kombination mit einem konkreten Arbeitsplatz durchgeführt werden, zu forcieren. Dabei ist darauf zu achten, dass neben der arbeitsplatzspezifischen Ausbildung auch am Arbeitsmarkt verwertbare, anerkannte Abschlüsse erworben werden.

---

<sup>58</sup> Zitiert nach: Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen: Bericht über die Lage der Behinderten Menschen in Österreich. Wien: 2003. S.117.

<http://www.gleichanders.at/downloads/behindertenbericht.pdf>. Internetrecherche vom 01.10.2003

## 5.2 Perspektiven – neue Konzepte

Viele Wirtschaftsbetriebe arbeiteten nach spezifischen Managementkonzepten. Das Hinterfragen und Ändern von Paradigmen auf dieser Ebene ermöglicht es, in der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung neue Wege zu gehen. In diesem Abschnitt werden Managementkonzepte beschrieben, die die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung erleichtern und absichern.

### 5.2.1 Corporate Social Responsibility (CSR)

*„Beim Europäischen Rat in Lissabon im März 2000 wurde festgelegt, die EU bis zum Jahr 2010 zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen – zu einem Wirtschaftsraum, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen.“<sup>59</sup>* Diese Initiative der Europäischen Union hat sich zum Ziel gesetzt, die "Soziale Verantwortung der Unternehmen" zu erhöhen.

Unternehmen sollen auf freiwilliger Basis soziale Belange und Umweltbelange, die über die gesetzlichen und vertraglichen Verpflichtungen hinausgehen, in ihre Unternehmenstätigkeit integrieren. Ziel ist es, Sozial- und Umweltstandards dadurch anzuheben.

*„CSR kann dazu beitragen, ein Klima des Vertrauens in Unternehmen zu schaffen, das dem Engagement der Arbeitnehmer/innen förderlich ist und die Innovationsleistung verbessert. Dadurch können die Arbeitsqualität erhöht und arbeitnehmerfreundliche Arbeitsplätze geschaffen werden.“<sup>60</sup>*

Gelingt es, die Unternehmen von der Sinnhaftigkeit dieser Konzeption zu überzeugen, so könnten sich dadurch auch mehr Ressourcen für Menschen mit Behinderung eröffnen. Schlägt sich dieses Konzept in Steuerbegünstigungen für Betriebe nieder, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, könnten sich mehr Betriebe die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung „leisten“.

Grundsätzlich geht dieser Ansatz davon aus, dass sich durch das soziale Engagement auch der finanzielle Umsatz verbessert.

### 5.2.2 Diversity Management

Der englische Begriff „Diversity“ steht für die deutschen Begriffe „Mannigfaltigkeit und Verschiedenheit“. Mit diesem neuen Konzept wird einerseits versucht, die Verschiedenartigkeit der Menschen zu akzeptieren und andererseits die Stärken dieser Unterschiedlichkeit herauszuarbeiten. Das Hauptziel ist es, bessere wirtschaftliche Ergebnisse zu erzielen.

---

<sup>59</sup> Siehe: <http://www.bmwa.gv.at/BMWA/Themen/Arbeitsrecht/EU/SozialeVerantwortung/default.htm>.  
Internetrecherche vom 06.10.2003

<sup>60</sup> ebenda

*„Im Kern verfolgt Diversity das Ziel, Menschen mit all ihren Unterschieden zu berücksichtigen, wertzuschätzen und zu beteiligen – als BürgerInnen, MitarbeiterInnen, KundInnen, LieferantInnen, AktionärInnen, WählerInnen etc. Dabei stehen wirtschaftliche Überlegungen und nicht soziale Verantwortung oder politischer Anspruch im Vordergrund. Entsprechend etabliert sich „Diversity“ zunehmend als Leitgedanke der Unternehmensführung, dem zufolge alle Aktivitäten Individualität bewusst berücksichtigen und Vielfalt proaktiv als Erfolgsfaktor gestalten.“<sup>61</sup>*

Mit diesem Zugang kann es gelingen, von der die Defizite betonenden Sichtweise Menschen mit Behinderung gegenüber wegzukommen. Die Frage, was MitarbeiterInnen mit Behinderung dem Betrieb bringen können, rückt in den Vordergrund.

Im Bezug auf Barrierefreiheit kann dieser Zugang die Akzeptanz der MitarbeiterInnen mit Behinderung durch die KollegInnen und damit das Betriebsklima allgemein verbessern.

### 5.2.3 Verbindliche Standards für Barrierefreiheit als Managementinstrument

Mit der vorliegenden Studie wird der Versuch unternommen, vorerst auf zwei Ebenen Kriterien zu erarbeiten, die Barrierefreiheit in Betrieben für MitarbeiterInnen mit Behinderung definieren. Um die Anwendbarkeit in der Praxis zu verbessern, wäre als weiterer Schritt eine Differenzierung anzustreben.

Bezüglich der Ebene der physischen Mobilität und der Ebene der Kommunikation/Informationsaufbereitung wurde im Magistrat Graz (Stadtbaudirektion, Referat für barrierefreies Bauen) als eine Art Mindeststandard das Prinzip der „anpassbaren barrierefreien Betriebe“ entwickelt:

*„Das Prinzip der barrierefreien anpassbaren Betriebe verfolgt drei Ziele: Hauptziel ist es, gewisse Mindestanforderungen des barrierefreien Bauens nach ÖNORM B1600 zu erfüllen, damit Geschäftskunden und Betriebspartner mit Behinderungen der selbständige und hindernisfreie Zugang zu den notwendigsten Räumlichkeiten eines Betriebes (Informationsstelle, Dienstleistungs-, Kunden-, Kassen-, Besprechungsraum sowie barrierefreien WC-Anlage) gewährleistet wird.*

*Ein weiteres Ziel ist die Vermeidung von baulichen Barrieren bei Neubauten und Sanierungen (z.B. schmale Türen, enge Gänge oder Stiegen, unnötige Stufen, etc.) im Gesamtbereich des Betriebes, dadurch können Betriebsteile jederzeit kostengünstig und leicht für Mitarbeiter mit Behinderungen adaptiert werden.*

*Als drittes Ziel ist der freie ungehinderte Zugang zu Informationen gefordert. Durch gut lesbare Informations- und Werbeschriften, barrierefreie Internetseiten und Informationsterminals werden Menschen mit Sinnesbehinderungen den Anschluss an die heutige Informationsgesellschaft nicht verpassen.“<sup>62</sup>*

---

<sup>61</sup> Zitiert nach: Stuber Michael, Mit Diversity fit für die Zukunft, in: personalmanager – Zeitschrift für Human Resources, 5 September 2003. S.12

<sup>62</sup> Zitiert nach: Oskar Kalamidas: Barrierefreie Betriebe, unveröffentlichtes Manuskript. Graz: 2003

Als Mindeststandard ist dieses Prinzip derzeit weder politisch noch legislativ umgesetzt. Ein mittelfristiges Ziel müsste es sein, für alle Interaktionsebenen<sup>63</sup> Mindeststandards für Barrierefreiheit zu etablieren.

Dazu müsste bezüglich dieses Kriterienkataloges ein Konsens zwischen allen Betroffenen (Betriebe, Behindertenverbände, öffentliche Einrichtungen etc.) hergestellt werden, um ihn als Instrument zur Verbesserung und Weiterentwicklung der Gleichstellung von Menschen mit Behinderung in Betrieben umsetzen zu können.

Im Bezug auf die Barrierefreiheit könnte dies die Schaffung von nachvollziehbaren und verlässlichen Rahmenbedingungen für MitarbeiterInnen mit Behinderung ermöglichen.

### 5.3 Betriebliche Realität - Entwicklungsvorschläge

In Ableitung von den in der Betriebsbefragung erhobenen Defiziten und Änderungsnotwendigkeiten geht es hier um konkrete Maßnahmen für „Barrierefreiheit“.

- DienstgeberInnen wissen oft nicht, welche Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung geeignet sind. Immer wieder werden die vorhandenen Ressourcen unterschätzt. Die Möglichkeit, bestimmte Behinderungsgruppen zu beschäftigen differiert zwischen den einzelnen Branchen und Aufgabengebieten. Die behinderungsspezifische **Evaluierung von betrieblichen Arbeitsplätzen** bezüglich konkreter Beschäftigungsmöglichkeiten schafft hier Klarheit und zeigt das Beschäftigungspotential für Menschen mit Behinderung auf und unterstützt DienstgeberInnen beim Auffinden von geeigneten Arbeitsplätzen. Eine Differenzierung nach Behinderungsgruppen, Behinderungsgrad und Branchen ist anzustreben.
- Im Bereich der Personalentwicklung können **systematisierte PE-Tools** wie z.B. Vorlagen für Arbeitsplatzbeschreibungen, Aus- und Fortbildungspläne und Fähigkeitsprofile die Transparenz zwischen DienstgeberInnen, MitarbeiterInnen mit Behinderung und FördergeberInnen verbessern und die Suche nach passenden Arbeitsplätzen optimieren. Angeboten werden könnten diese Unterlagen im Rahmen von Betriebskontakten der JobAllianz, der Arbeitsassistenten und/oder der Betriebsbesuche des BSB.
- Immer wieder sind Führungskräfte unsicher, wie sie sich bezüglich MitarbeiterInnen mit Behinderung verhalten sollen, wie sie (Minder)Leistungen beurteilen und wie sie in Krisen reagieren sollen. Diesbezügliche **Schulungen von Führungskräften** durch das jeweilige BSB und in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftskammer<sup>64</sup>, könnten hier Abhilfe schaffen.
- Wie schon im Abschnitt über die Förderpraxis erwähnt, könnten **ältere und erfahrene MitarbeiterInnen als MentorInnen** MitarbeiterInnen mit Behinderung dabei unterstützen, im Betrieb nachhaltig Fuß zu fassen. Dies gilt besonders für die Gruppe der Menschen mit psychischen und/oder Lernbehinderungen.

---

<sup>63</sup> Siehe Kapitel 3.2, S.14

<sup>64</sup> Die Einbindung von VertreterInnen der Wirtschaftskammer könnte für die Betriebe Vorbildwirkung haben.



- Immer wieder wurde von DienstgeberInnen der Wunsch geäußert, mehr Informationen über die Adaptierungsmöglichkeiten von Arbeitsplätzen zu erhalten. **Verstärkte Beratung** über rehathechnologische Hilfsmittel und die organisatorischen Anpassungsmöglichkeiten könnte diesbezüglich Abhilfe schaffen.
- Es gibt in den Betrieben kaum **MitarbeiterInnen mit Behinderung in Führungspositionen**. Entsprechende Führungskräfteprogramme könnten eine Trendwende herbeiführen.
- Eine gezielte Forcierung von **innerbetrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen** könnte das allgemeine Ausbildungsniveau heben und damit die Position von MitarbeiterInnen mit Behinderung in Betrieben verbessern und absichern.

## 6 ZUSAMMENFASSUNG DER WICHTIGSTEN ERGEBNISSE

In diesem Projekt wurde im Auftrag der AK Steiermark erstmals in Österreich der Versuch unternommen, so vollständig wie möglich Kriterien für Barrieren/Barrierefreiheit am Arbeitsplatz zu formulieren, die „Barrierefreiheit“ steirischer Betrieben an Hand ausgewählter Kriterien zu überprüfen und Maßnahmen und Vorschläge zu erarbeiten, die zur Verbesserung der Situation von Menschen mit Behinderung in steirischen Unternehmen dienen.

Im ersten Teil dieser Studie wurde ein idealtypischer Kriterienkatalog für Barrierefreiheit in der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung erstellt. Fünf niederschwellige und nach Meinung der ExpertInnen zentrale und für vier Behinderungsgruppen spezifische Kriterien wurden ausgewählt. Im zweiten Teil wurden steirische Betriebe bezüglich der Erfüllung dieser Kriterien befragt. Im folgenden Abschnitt werden überblicksmäßig die wichtigsten Ergebnisse zusammengefasst.

- Die Europäische Union hat in den letzten Jahren wichtige Initiativen gestartet, um die Rahmenbedingungen für Menschen mit Behinderung zu verbessern. Im Gegensatz zu anderen Ländern fehlen in Österreich verbindliche legislative Rahmenbedingungen, die ausgehend von vereinbarten Mindeststandards Barrierefreiheit rechtlich einforderbar machen.
- Rund 20% der Pflichtstellen für begünstigte Menschen mit Behinderung in der Steiermark sind derzeit nicht besetzt. Im Jahresdurchschnitt 2002 waren 5598 Menschen mit Behinderung arbeitslos gemeldet. Während in der Gruppe der nicht behinderten Arbeitslosen knapp 43% keine abgeschlossene Berufsausbildung aufweisen, liegt dieser Anteil bei Menschen mit Behinderung österreichweit bei 55%.
- „Barriere“ auf den **Bereich Betrieb** und in Bezug auf Menschen mit Behinderung bezogen bedeutet, dass jemand sein vorhandenes und zu entwickelndes Fähigkeits- und Leistungspotential nicht oder nur teilweise in den Arbeitsprozess einbringen kann, weil bestimmte „innerbetriebliche“ Hindernisse vorhanden sind.

Als **barrierefrei** gelten bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung, akustische und visuelle Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für Menschen mit Behinderung in der

allgemein üblichen Weise ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich sind.

- Aufgrund ihrer Einschränkungen sind Menschen mit Behinderung ArbeitnehmerInnen mit besonderen Bedürfnissen. Um voll leistungsfähig zu sein, müssen je nach Art und Intensität der Einschränkung und je nach gestellter Arbeitsanforderung abgestufte Arbeitsplatzadaptionen (zeitlich, organisatorisch und arbeitsmittelbezogen) durchgeführt werden. Die Variablen „Einschränkungen“ und „Arbeitsplatzanforderung“ treten in den unterschiedlichsten Ausprägungen auf und ergeben miteinander unzählige Kombinationsmöglichkeiten für Barrieren und Barrierefreiheit. Erst das präzise Herausarbeiten und Definieren von Barrieren im Spannungsfeld von Fähigkeiten/Einschränkungen und Anforderungen am Arbeitsplatz und im Ausbildungsbereich ermöglicht die dauerhafte Beseitigung und Auflösung dieser Barrieren und die Schaffung von adäquaten Arbeitsplätzen.
- Für die in der ersten Untersuchungsphase interviewten „Vorzeigebetriebe“ gilt, dass sie grundsätzlich der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung gegenüber positiv eingestellt sind und für einzelne Beschäftigte(n) Barrieren aus dem Weg geräumt haben. Für mögliche zukünftige MitarbeiterInnen mit Behinderung, deren Behinderungsform bisher in den Betrieben noch nicht berücksichtigt wurde, ist jedoch zu erwarten, dass sehr wohl Barrieren auftreten können.<sup>65</sup>

Fast alle interviewten DienstgeberInnen sind der Meinung, dass sich Maßnahmen zur Reduktion von Barrieren letztendlich positiv auf alle MitarbeiterInnen auswirken, oft die Produktivität erhöhen und infolge einer höheren MitarbeiterInnenzufriedenheit Umwegrentabilität aufzuweisen haben

- Es wurden 200 steirische Betriebe befragt. Zum Befragungszeitpunkt haben 164 Betriebe MitarbeiterInnen mit Behinderung eingestellt, 36 Betriebe beschäftigten keine, hatten aber im Laufe der letzten Jahre ArbeitnehmerInnen mit Behinderung in ihrem Unternehmen. Diese Dienstverhältnisse sind in der Regel gescheitert.
- An Hand von 9 „Interaktionsebenen“ wurden im Rahmen dieses Forschungsprojektes die Kriterien für „Barrierefreiheit“ im betrieblichen Kontext strukturiert.
- Für die Einschätzung der „Barrierefreiheit“ auf der behinderungsübergreifenden Ebene wurden fünf eher „niederschwellige“ Kriterien aus dem idealtypischen

---

<sup>65</sup> Auffallend war in den Befragungen der „Best-Practice Unternehmen“, dass es - vereinfacht gesehen – für die DienstgeberInnen und/oder Personalverantwortlichen zwei grundsätzliche Zugänge gibt:

Die eine Gruppe hat Erfahrungen mit Behinderung im persönlichen Umfeld und hat dadurch Berührungspunkte abgelegt und ist deswegen bereit, sich konstruktiv mit der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung auseinanderzusetzen.

Die persönliche, positive Erfahrung von DienstgeberInnen mit Menschen mit Behinderung ist für die Einstellung von Menschen mit Behinderung sicher sehr wichtig. Dass sich Menschen mit Behinderung aber auf diesen „Zufall“ verlassen sollen, entspricht nicht behindertenpolitischen Konzepten.

Die andere Gruppe stellen Betriebe dar, in denen es eindeutige, verbindliche Vorgaben bzw. Integrationskonzepte gibt.<sup>65</sup> Erst durch diesen verbindlichen Rahmen bekommt die Abschaffung von betrieblichen Barrieren System und Dauerhaftigkeit und ist nicht mehr nur von der persönlichen Einstellung von DienstgeberInnen abhängig.

Kriterienkatalog ausgewählt.<sup>66</sup> 12,5% aller befragten Betriebe erfüllen alle fünf Kriterien. Diese Firmen sind somit grundsätzlich barrierefrei und bieten Menschen mit Behinderung eine faire Chance, längerfristig die Anforderungen eines Arbeitsplatzes erfüllen zu können. In diesen Betrieben sind in der Regel die nötige Zeit und die geeignete Infrastruktur vorhanden. Einzelne Kriterien erfüllen die Unternehmen zu zwischen 43 und 85%.

- Für die Einschätzung der „Barrierefreiheit“ auf der behinderungsspezifischen Ebene wurden für fünf Gruppen<sup>67</sup> entsprechende Kriterien erarbeitet. Nur drei Betriebe beschäftigen RollstuhlfahrerInnen, davon erfüllt einer die geforderten Kriterien. Ein Betrieb beschäftigt blinde MitarbeiterInnen, dieses Unternehmen ist barrierefrei. Rund 12% der Unternehmen, die MitarbeiterInnen mit einer Hörschädigung beschäftigen, sind für diese Gruppe barrierefrei. 40% der Betriebe, die MitarbeiterInnen mit einer Lernbehinderung und 45% der Unternehmen, die MitarbeiterInnen mit einer psychischen Behinderung beschäftigen, sind nach den behinderungsspezifischen Kriterien als barrierefrei zu bezeichnen.
- Circa 70% der in den befragten Betrieben beschäftigten Menschen mit Behinderung führen un- oder angelernte Tätigkeiten aus. Rund 30% arbeiten an Arbeitsplätzen, für die eine bestimmte Ausbildung Voraussetzung ist. Nur 2% haben Führungs- oder Leitungspositionen inne. Noch immer besteht das Vorurteil, das Menschen mit Behinderung hauptsächlich für Hilfstätigkeiten geeignet wären. Der Kreislauf „Behinderung – Hilfstätigkeit – reduzierte Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten – Bestätigung des Vorurteils der eingeschränkten Leistungs- und Lernfähigkeit“ im Betrieb stellt eine beträchtliche Barriere dar.
- Nur 13% der befragten Betriebe gaben an, MitarbeiterInnen in Leitungspositionen zu haben, die bezüglich Hilfestellungen für Menschen mit Behinderung geschult sind. Ein Großteil der Betriebe ist im Betreuungs- und Pflegebereich tätig, hat also das Thema „Unterstützung von Menschen mit Behinderung“ als integrierten Teil im regulären Ausbildungsplan.
- 34% der Betriebe nutzen aktuell oder haben in der Vergangenheit externe Unterstützungen und Dienstleistungen wie die Arbeitsassistenz, das Jobcoaching oder das Gebärdensprachdolmetschen in Anspruch genommen. Nach wie vor erachten die DienstgeberInnen die Kündigungsmöglichkeiten für MitarbeiterInnen mit Behinderung als zu unflexibel.
- Bemängelt wurde auch die Aufwendigkeit des Förderantrags- und -genehmigungsverfahrens. Die längerfristige Anpassung der Förderhöhe an die tatsächliche Leistungsminderung wurde mehrfach eingefordert. Rund 86% der DienstgeberInnen sind der Meinung, dass der Kündigungsschutz nach wie vor

---

<sup>66</sup> Kriterium 1: Positive und konstruktive Grundeinstellung der Firmenleitung; Kriterium 2: Schriftliche Arbeitsplatzbeschreibungen sind vorhanden; Kriterium 3: Leistungskriterien sind transparent; Kriterium 4: Notwendige Arbeitsplatzadaptionen werden durchgeführt; Kriterium 5: Leistungsfähigkeit von beschäftigten Menschen mit Behinderung ist im Arbeitsumfeld bekannt und akzeptiert

<sup>67</sup> 1) Menschen mit körperlicher Behinderung: Rollstuhlfahrer und schwer gehbehinderte Menschen; 2) Sinnesbehinderung: Menschen mit einer 100%igen Hörschädigung; 3) Sinnesbehinderung: Menschen mit einer 100%igen Sehschädigung; 4) Menschen mit psychischen Behinderungen; 5) Menschen mit Lernbehinderungen

ein Einstellhindernis für Menschen mit Behinderung ist. Mehrfach wurde der Kündigungsschutz als Grund für das Nichtzustandekommen von Dienstverhältnissen genannt.

- Damit sich behinderungssensible Arbeitswelten entwickeln können, sind daher spezifische betriebliche Strukturen und im Allgemeinen gesetzliche Vorgaben nötig (siehe u. a. Behindertengleichstellungsgesetz).
- Eine **verbindliche** Basis- oder Mindestdefinition für „Barrierefreiheit auf allen Ebenen“ gibt es derzeit nicht. Ein mittelfristiges Ziel müsste es sein, für alle Interaktionsebenen Mindeststandards für Barrierefreiheit zu erstellen und in den Betrieben zu implementieren. Nach Ansicht der AutorInnen dieser Studie kann dies aber nur unter Beauftragung und Einbeziehung aller Interessengruppen stattfinden, um eine adäquate Umsetzung zu gewährleisten.
- Auf drei unterschiedlichen Ebenen wurden **Maßnahmen** und **Veränderungsvorschläge** erarbeitet:

*„Gesellschafts- und sozialpolitischer Nachholbedarf“:* Die Umsetzung des Behindertengleichstellungsgesetzes könnte einen gesicherten legislativen Rahmen für Menschen mit Behinderung bewirken. Eine behinderungssensible Anpassung des Kündigungsschutzes und der Förderpraxis an gegenwärtige betriebliche Erfordernisse könnte die Bereitschaft von DienstgeberInnen, Menschen mit Behinderung anzustellen, erhöhen. Die gezielte Anhebung des Ausbildungsniveaus von Menschen mit Behinderung könnte die Einsetzbarkeit am Arbeitsmarkt und die persönlichen Entwicklungschancen verbessern.

*„Perspektiven - neue Konzepte“:* Konzepte wie „Corporate Social Responsibility (CSR)“ und „Diversity Management“ könnten längerfristig bewirken, dass DienstgeberInnen von einer die Defizite betonenden Sichtweise Menschen mit Behinderung gegenüber wegkommen. Die Frage, was MitarbeiterInnen mit Behinderung dem Betrieb bringen können, würde in den Vordergrund rücken. Verbindliche Standards für Barrierefreiheit als Managementinstrument könnten die dauerhafte Eingliederung von MitarbeiterInnen mit Behinderung absichern.

*„Betriebliche Realität – Entwicklungsvorschläge“:* Die Evaluierung von betrieblichen Arbeitsplätzen und die Anwendung von systematisierten PE-Tools könnte das Finden von passenden Arbeitsplätzen erleichtern. Gezielte Schulungen von Führungskräften und das Einsetzen von älteren und erfahreneren MitarbeiterInnen als MentorInnen könnten die Integration erleichtern. Innerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen könnten die Arbeitsplatzsicherheit für Menschen mit Behinderung erhöhen.

## 7 QUELLENVERZEICHNIS

Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (Hg.): Barrierefrei am Arbeitsplatz, 2. Auflage. Wien: 2000

Americans with Disabilities Act (USA 1990):  
[www.advoc4disabled.state.ny.us/oapwdada.htm](http://www.advoc4disabled.state.ny.us/oapwdada.htm), Internetrecherche vom 06.07.2003

Artikel 7 der österreichischen Bundesverfassung:  
<http://www.service4u.at/frame.html?/info/VERFASS.html>, Internetrecherche vom 06.10.2003

Behindertengleichstellungsgesetz (Bundesrepublik Deutschland 2002):  
[www.behindertenbeauftragter.de/files/1027946170.39/gleichstellungsgesetz.pdf](http://www.behindertenbeauftragter.de/files/1027946170.39/gleichstellungsgesetz.pdf),  
Internetrecherche vom 06.07.2003

Behindertenselbsthilfegruppe Hartberg (Hg.): Barrierefreies Bauen – Hotels und Restaurants. Hartberg: 1999

Berufsdatenbank des Arbeitsmarktservices, <http://www.fmserver.braintrust.at/Band1/sucheframe.html>, Internetrecherche vom 15.07.2003

Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen: Bericht über die Lage der Behinderten Menschen in Österreich. Wien: 2003: <http://www.gleichanders.at/downloads/behindertenbericht.pdf>, Internetrecherche vom 01.10.2003

Corporate Social Responsibility (CSR): <http://www.bmwa.gv.at/BMWA/Themen/Arbeitsrecht/EU/SozialeVerantwortung/default.htm>, und: <http://www.bsr.org/BSRResources/IssueBriefDetail.cfm?DocumentID=48809> Internetrecherche vom 06.10.2003

Deklaration von Madrid (März 2002): <http://www.madriddeclaration.org>, Internetrecherche vom 06.07.2003

DIMDI, ICF - Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (dt inoffizielle Version 2002),  
<http://www.dimdi.de/de/klassi/ICF/index.html>, Internetrecherche vom 12.05.2003

Disability Discrimination Act (Großbritannien 1995),  
<http://www.hmso.gov.uk/acts/acts1995/1995050.htm>, Internetrecherche vom 13.05.2003

Europäischen Sozialagenda (Nizza, Dezember 2000),  
[http://ue.eu.int/Librarie/PDF/SocialAgenda\\_DE.pdf](http://ue.eu.int/Librarie/PDF/SocialAgenda_DE.pdf), Internetrecherche vom 06.07.2003

Friedl-Schafferhans, Reiter: BSB Steiermark – Regionales arbeitsmarktpolitisches Behindertenprogramm 2002-2003. Wien: 2002

Graz 2003 – Kulturhauptstadt Europas Organisations GmbH (Hg.): Barrierefrei – Kulturhauptstadt für alle. Graz: 2002

Integration: Österreich/Selbstbestimmt-Leben-Initiativen Österreich/Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation, Arbeitsbehelf zur Überprüfung der österreichischen Rechtsordnung hinsichtlich diskriminierender Bestimmungen Teil 1, Wien 1998, <http://www.bizeps.or.at/info/bka/termin.html>, Internetrecherche vom 12.05.2003

Kalamidas Oskar: Barrierefreie Betriebe, unveröffentlichtes Manuskript. Graz: 2003

Kammer für Arbeiter und Angestellte: Regionalstatistik Steiermark 2002. Graz: 2003

Landesgesetzblatt, Jahrgang 2002, ausgegeben und versendet am 24. Jänner 2002, 5. Stück

Lebenshilfe Steiermark, Jahrgang 15, Nr.2/2003

Lechner/Saurug/Seiler: „JobAllianz Steiermark“ – Evaluierung eines Pilotprojektes. Graz: 2000

Magistrat Graz (Hg.): Bauen für alle Menschen – Öffentliche Gebäude, 2. Auflage. Graz: 2001

Magistrat Graz (Hg.): Bauen für alle Menschen – Wohnbau. Graz: 2000

Magistrat Graz Stadtbaudirektion (Hg.): Barrierefreies Bauen für alle Menschen – GRAZ. Graz: 2001

NUTS III Regionen: [http://www.wibis-steiermark.at/profile\\_nuts.htm](http://www.wibis-steiermark.at/profile_nuts.htm) , Internetrecherche vom 13.05.2003

Statistik Austria: ÖNACE 2003 – Systematik der Wirtschaftstätigkeiten. Wien: 2003

Stuber Michael: Mit Diversity fit für die Zukunft, in: personalmanager – Zeitschrift für Human Resources 5. September 2003

Universität Graz/icomedias GmbH: Barrierefreies Internet in Österreich 2003. Graz: Sept. 2003

Web Accessibility Initiative (Initiative zur Erleichterung des Zugangs ins WWW für alle unabhängig von einer Behinderung). Siehe: <http://www.w3.org/WAI/>, Internetrecherche vom 15.07.2003