

Gesunde Arbeit schaffen



**Ein Thema für alle:
24 % der erwachsenen
Menschen zwischen
18 und 64 Jahren in
Deutschland haben
chronische Beschwerden
oder Krankheiten.⁵**

Quelle:

⁵ Teilhabebericht, Kapitel 3, Tabelle 3-1: Erwachsene Menschen mit Beeinträchtigungen in Privathaushalten im SOEP 2010.



„Barrierefreiheit ist für uns einfach eine Selbstverständlichkeit. Am allerwichtigsten ist der Perspektivwechsel: Man muss sich bewusst machen, dass für viele Menschen ganz banale Dinge des Alltags nicht so einfach sind – deswegen sind sie aber nicht weniger gute Mitarbeiter.“

Peter Stürmer, Inhaber Bürostürmer GmbH

OFFEN FÜR ALLE

Was ist ein barrierefreies Arbeitsumfeld? Warum in Barrierefreiheit investieren? Welche gesetzlichen Vorschriften gibt es? Wer hilft bei der Umsetzung von Barrierefreiheit?

Vom Büro bis in die Kantine barrierefrei

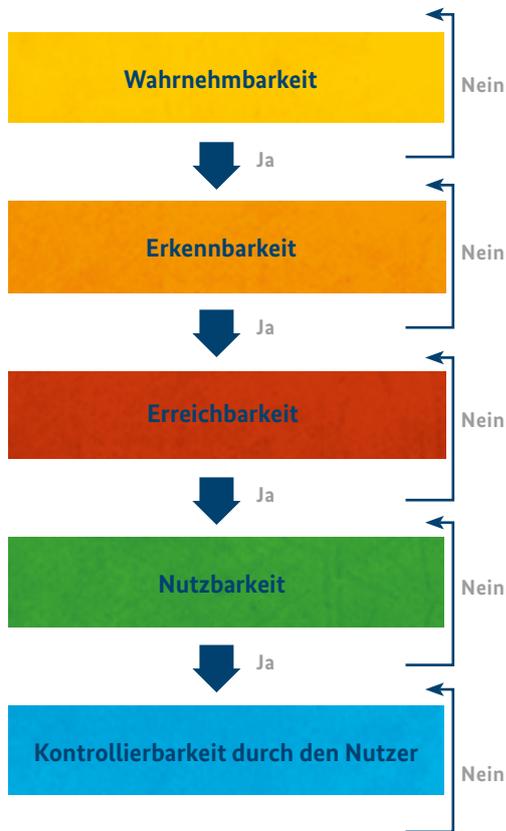
Ein barrierefreies Arbeitsumfeld bedeutet, dass Menschen mit Behinderungen ihren Arbeitsplatz ohne Erschwernisse und fremde Hilfe erreichen und sich auf dem Gelände und im Gebäude frei bewegen können. Dabei unterstützt etwa ein stufenloser Zugang, eine automatische Tür oder ein Fahrstuhl. Bei blinden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann ein Tastleitsystem helfen, das durch das Gebäude führt, eine digitale Sprachausgabe im Aufzug oder auch Leitplatten im Fußweg von der Bushaltestelle bis zum Firmengelände sowie eine Speisekarte in der Kantine in Brailleschrift.

Standards der Barrierefreiheit

Unternehmen sind grundsätzlich nicht gesetzlich verpflichtet, barrierefrei zu bauen. Nach den Landesbauordnungen sind private Unternehmen aber dann zum barrierefreien Bauen verpflichtet, wenn es sich um öffentlich zugängliche Gebäude handelt. In Anlehnung an die Musterbauordnung regeln die Landesbauordnungen dabei auch, welche baulichen

Anlagen damit insbesondere gemeint sind. So sind zum Beispiel Flughäfen, Bahnhöfe, Einkaufszentren und Veranstaltungsorte wie Sportarenen oder Multimehrzweckhallen barrierefrei zu errichten, aber auch Einrichtungen der Kultur und des Bildungswesens, Tageseinrichtungen für Kinder, Einrichtungen des Gesundheitswesens, Büro-, Verwaltungs- und Gerichtsgebäude, Gaststätten, Beherbergungsstätten sowie Stellplätze, Garagen und Toilettenanlagen. Sobald Sie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderungen in Ihrem Unternehmen beschäftigen, sind Sie gesetzlich dazu verpflichtet, eine der Behinderung entsprechende Barrierefreiheit herzustellen (nach § 3 Abs. 2 der Arbeitsstättenverordnung). Auch aufgrund des demografischen Wandels geht der Trend zur Barrierefreiheit. Damit Gebäude und Produkte als barrierefrei anerkannt werden, müssen sie bestimmte Vorgaben erfüllen. Die DIN-Normen 18024, 18025 und 18040 enthalten zum Beispiel die Vorschriften zum barrierefreien Bauen für öffentliche Einrichtungen und Wohnungen. Die darin definierten Mindeststandards werden häufig auch auf Hotelzimmer, Ferienwohnungen, Restaurants und Cafés übertragen.

**Anforderungen an ein
barrierefreies Arbeitsumfeld**



Wenden Sie die Gestaltungsprinzipien der Barrierefreiheit auf alle einzelnen Elemente der Arbeitsstätte an – zum Beispiel auf sämtliche Bestandteile eines Verkehrsweges vom Parkplatz bis zum Arbeitsplatz.

Quelle: Leitfaden Barrierefreiheit der Gesetzlichen Unfallversicherung

Begriffe und Definitionen

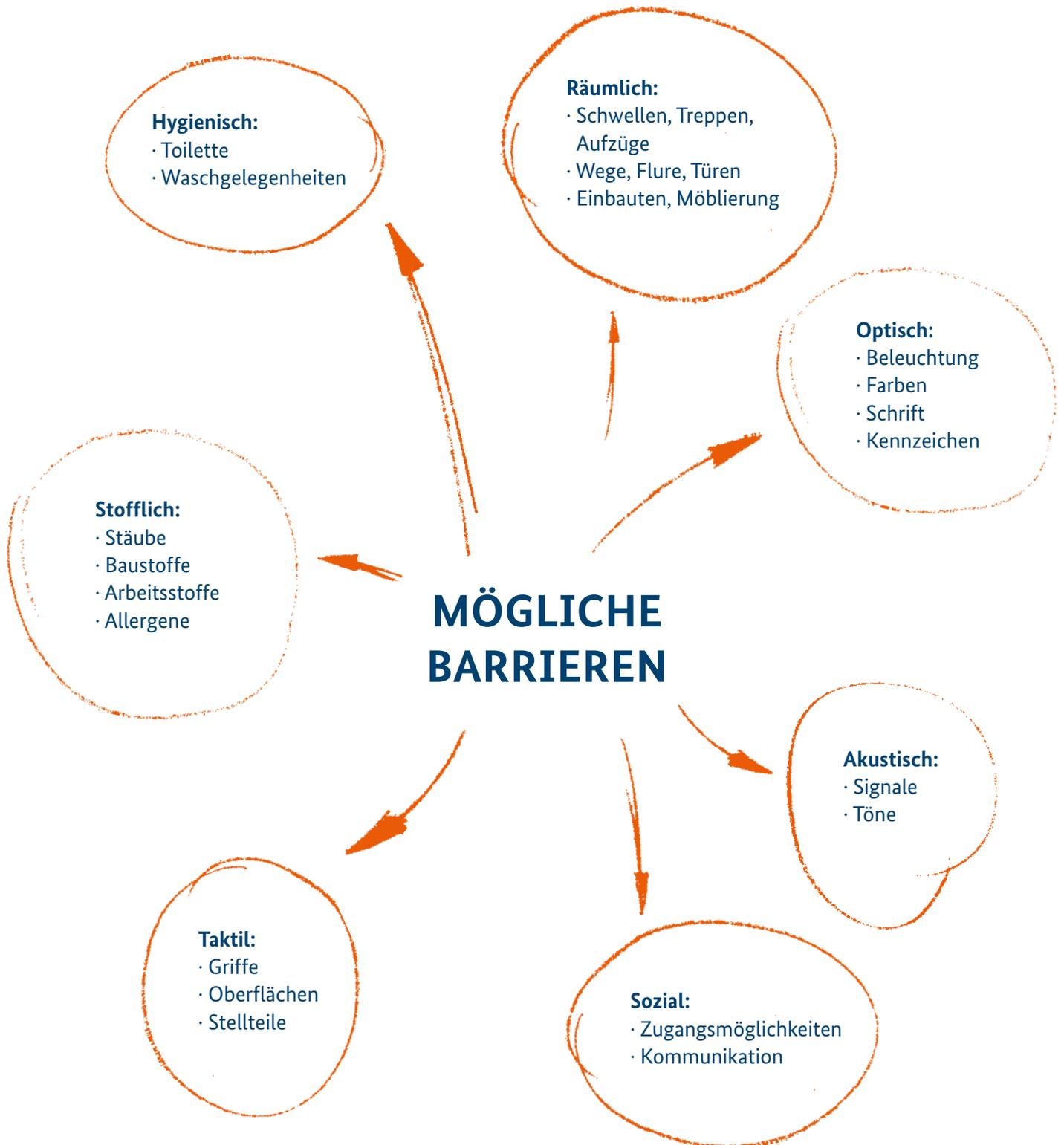


Barrierefreiheit

Das Behindertengleichstellungsgesetz spricht von Barrierefreiheit, wenn die Umwelt so gestaltet ist, dass „sie für behinderte Menschen (...) ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar“ ist (§ 4).

Unterstützung bei der Umsetzung von Barrierefreiheit

Bei baulichen Veränderungen und Arbeitsplatzanpassungen in Ihrem Unternehmen unterstützt Sie das Integrationsamt mit Darlehen und Zuschüssen – sofern die Maßnahmen konkret für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderungen gedacht sind. Möchten Sie jedoch für Ihre Kundinnen und Kunden bauliche Veränderungen vornehmen, können Sie sich an die zuständige Handwerkskammer wenden. Dort erhalten Sie unter anderem Beratung zu Bauvorschriften und Umsetzungsmöglichkeiten. Es empfiehlt sich, schon bei der Planung von Gebäuden Barrierefreiheit mitzudenken.





Weiterführende Links

Bauen und Wohnen barrierefrei

Leitfäden und Landesbauordnungen beim Bundeskompetenzzentrum Barrierefreiheit.

www.barrierefreiheit.de/bauen-und-wohnen.html

Barrierefrei bauen: private und öffentliche Gebäude.

Informationen zu DIN-Normen und Herstellern in Deutschland, Planungshilfen und Expertentipps.

www.nullbarriere.de

Fördermöglichkeiten im Überblick: Barrierefreiheit am Arbeitsplatz

Die Integrationsämter unterstützen im Rahmen der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen durch verschiedene finanzielle Leistungen.

www.tinyurl.com/foerderung-integrationsamt

Deutschlandkarte Handwerkskammern

Beratung zu Bauvorschriften und Möglichkeiten zur Umsetzung von Barrierefreiheit bei den Handwerkskammern.

www.tinyurl.com/zdh-karte

Barrierefreie Arbeitsstätten planen und gestalten

Leitfaden der Gesetzlichen Unfallversicherung zur Barrierefreiheit.

www.tinyurl.com/vbg-leitfaden

Barrierefreiheit für Menschen mit kognitiven Einschränkungen

Für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen oder mit geistiger Behinderung bedeutet Barrierefreiheit vor allem einen Abbau von Barrieren in den Bereichen Kommunikation und Orientierung. Tipps gibt der „Kriterienkatalog zur Barrierefreiheit für Menschen mit kognitiven Einschränkungen“ des BKB Bundeskompetenzzentrums Barrierefreiheit e.V. in Kooperation mit Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V.

www.tinyurl.com/kognitive-einschraenkung

Fazit:

Ein barrierefreies Arbeitsumfeld lässt sich oft schon mit geringem organisatorischen und finanziellen Aufwand umsetzen. Unterstützung erhalten Unternehmen bei den Integrationsämtern und Handwerkskammern.

16. Praxisbeispiel

„DIE POSITIVE KUNDENRESONANZ HAT UNS BESTÄRKT“

Interview mit Peter Stürmer, BüroStürmer GmbH



Peter Stürmer hat seinen barrierefreien Arbeitsplatz selbst geschaffen.

Sie sind mit Ihrer Firma in ein anderes Gebäude gezogen, weil das alte nicht barrierefrei war. War das bei nur drei Mitarbeitern nicht etwas viel Aufwand?

Nein, auf keinen Fall. Wir haben Mitarbeiter, die auf Barrierefreiheit angewiesen sind. Ich bin selbst behindert und weiß daher, wie schwer es ist, in nicht barrierefreien Räumen zu arbeiten. Auch für manche unserer Kunden – zum Beispiel im Rollstuhl – war es schlicht unmöglich, unsere Geschäftsräume zu erreichen. Wir wollten deshalb umbauen, aber der damalige Besitzer unserer Geschäftsräume wollte nicht mitziehen. Wir haben dann 2006 im Gewerbegebiet neu gebaut.

Woher wussten Sie, wie so ein barrierefreies Gebäude aussieht? Hat Ihnen jemand geholfen?

Zunächst war vor allem Eigeninitiative gefragt. Dann haben wir den richtigen Architekten mit Erfahrung beim barrierefreien Bauen gefunden. Außerdem haben wir uns an den Schwerbehindertenbeauftragten des Freistaates Bayern gewandt, weil es ja Richtlinien zum barrierefreien Bauen gibt. Diese Expertise haben wir bei uns vor Ort so nicht gefunden. Am Ende haben wir eine

Rampe mit angepasstem Geländer bekommen, spezielle Türen, einen Aufzug und behindertengerechte Sanitäranlagen.

Was raten Sie anderen Unternehmen?

Die Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung und den betroffenen Mitarbeitern ist ganz wichtig.

Aber zuerst kommt es auf den Perspektivwechsel an. Man muss sich bewusst machen, dass für viele Menschen ganz banale Dinge des Alltags nicht so einfach sind.



„Man muss sich bewusst machen, dass für viele Menschen ganz banale Dinge des Alltags nicht so einfach sind.“

Darum ist diese Person aber nicht weniger ein guter Mitarbeiter oder ein guter Kunde. Die positive Resonanz unserer Kunden hat uns in unserer Entscheidung bestärkt, aber letztlich ist Barrierefreiheit für uns einfach eine Selbstverständlichkeit.

Peter Stürmer ist Inhaber der BüroStürmer GmbH in Oerlenbach in Franken. Sein Unternehmen ist als Fachhandel für Bürobedarfsartikel deutschlandweit tätig. Stürmer selber kümmert sich um Beratung und Verkauf.

Weitere Informationen:
www.buerostuermer.de

**Unternehmensprofil
BüroStürmer GmbH**



**Anzahl Beschäftigter: 3
Anzahl Beschäftigter mit Behinderungen: 1
Branche: Großhandel für Bürobedarf
Rechtsform: GmbH
Umsatz: k. A.**

ANREGUNGEN FÜR IHREN AKTIONSPLAN

ZIELE:

- ✦ Wir schaffen ein barrierefreies Arbeitsumfeld.
-

MUSTERMASSNAHMEN:

- ✦ Wir bieten unseren Beschäftigten Meldebögen an, auf denen sie auf Barrieren im Arbeitsalltag hinweisen können. Auf jedes Feedback wird reagiert.
- ✦ Wir analysieren die Altersstruktur und die Art der Behinderungen unserer Beschäftigten, um notwendige Maßnahmen ableiten zu können.
- ✦ In den Mitarbeitergesprächen wird auf behinderungsbedingte Belange eingegangen. Dementsprechend schulen wir unsere Führungskräfte.
- ✦ Arbeits-, Verkaufs- und Beratungsräume gestalten wir barrierefrei. Bei der Planung neuer Gebäude berücksichtigen wir Barrierefreiheit von Anfang an, zum Beispiel durch ebenerdige und breite Wege, Aufzüge und Treppen mit Geländer.
- ✦ Bei allen organisatorischen und baulichen Veränderungen werden die Belange der Beschäftigten mit Behinderungen systematisch berücksichtigt, dazu werden sie bzw. die Schwerbehindertenbeauftragten oder Vertrauenspersonen an der Planung beteiligt.
- ✦ Bei Broschüren, Katalogen und sonstigen gedruckten Unternehmensinformationen machen wir Angaben zur Barrierefreiheit unserer Einrichtungen, zum Beispiel anhand einfacher Piktogramme.

ARBEITEN OHNE BEHINDERUNGEN

*Was sind barrierefreie Arbeitsplätze? Wann lohnen sich barrierefreie Arbeitsplätze?
Welche finanziellen Förderungen gibt es?*

Einrichtung barrierefreier Arbeitsplätze

Grundsätzlich muss der Arbeitsplatz individuell angepasst werden. Sie sollten bei der Planung von barrierefreien Arbeitsplätzen den Technischen Beratungsdienst der Integrationsämter in Anspruch nehmen. Hier stehen Ihnen kostenlos erfahrene Ingenieure mit umfassenden Kenntnissen in der behindertengerechten Ausgestaltung von Arbeitsplätzen zur Seite.

Fördermöglichkeiten für barrierefreie Arbeitsplätze

Art und Höhe der Förderung hängen vom Einzelfall ab. Dabei sind unterschiedliche Leistungsträger zuständig: vom Integrationsamt über die Arbeitsagentur und das Jobcenter bis hin zu den Rehabilitationsträgern wie zum Beispiel der Gesetzlichen Unfall- oder Rentenversicherung. Wer zuständig ist, hängt von verschiedenen Faktoren ab, etwa der Ursache der Behinderungen oder den Versicherungszeiten des Beschäftigten. Wer wann zahlt, zeigt Ihnen die REHADAT-Übersicht:
www.tinyurl.com/REHADAT-uebersicht

Ist der Kostenträger nicht klar, können Sie einen Förderantrag bei einem der möglichen Träger stellen. Dieser muss innerhalb von zwei Wochen prüfen, ob er zuständig ist. Ist er es nicht, muss er Ihren Antrag an den seines Erachtens zuständigen Träger weiterleiten (Zuständigkeitsklärung, § 14 SGB IX). Für Unternehmen ist es sinnvoll, sich direkt an die Integrationsämter zu wenden, da diese umfassende Erfahrung bei Beratung und Förderung haben.



Weiterführende Links

Praxisorientierte Hintergrundinformationen: Hilfsmittel

Hilfsmittel und Hilfsmittelversorgung für Menschen mit Behinderungen oder mit gesundheitlichen Einschränkungen am Arbeitsplatz und in der Ausbildung.
www.rehadat.de

Barrierefreie Arbeitsplätze: Antworten auf die wichtigsten Fragen

„Was ist ein barrierefreier Arbeitsplatz?“ – Praxishilfe der Gesetzlichen Unfallversicherung.
www.tinyurl.com/vbg-praxishilfe

Informationen im Überblick: barrierefreie Arbeitsplätze

DIN-Normen, Gesetze und Richtlinien zum barrierefreien Bauen und damit verbundene Anbieter und Produktpräsentationen.
www.nullbarriere.de/arbeitsplatzgestaltung.htm

Bei der Beschäftigung von schwerbehinderten Mitarbeitern stehen Ihnen folgende Fördermöglichkeiten offen:

- ✦ Sie können Zuschüsse oder Darlehen bis zur vollen Höhe erhalten, wenn Sie Arbeitsplätze behindertengerecht anpassen. Dazu zählen Umbauten, technische Anschaffungen, Instandhaltung und Gebrauchsschulungen. Die Höhe der Leistung ist einzelfallabhängig, kann aber bis zur vollen Kostenübernahme erfolgen. Die Förderhöhe richtet sich unter anderem nach dem Beeinträchtigungsgrad des Menschen mit Behinderungen, den Investitionskosten sowie der Leistungsfähigkeit des Unternehmens. Darlehen können langfristig zurückgezahlt und ohne Zinsen vergeben werden.
- ✦ Die Technischen Fachdienste der Integrationsämter beraten Sie kostenlos bei der behindertengerechten Aus- oder Umgestaltung von Arbeitsplätzen.
- ✦ Bieten Sie Ihren Beschäftigten nach längerer Krankheit eine Wiedereingliederung in Form eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) an, die besonders die Belange von Kollegen mit Behinderungen berücksichtigt, können Sie vom Integrationsamt prämiert werden. Das LVR-Integrationsamt (Landschaftsverband Rheinland) zahlt hierfür beispielsweise 10.000 Euro und das Integrationsamt des Landschaftsverbands Westfalen-Lippe (LWL) zahlt bis zu 15.000 Euro als BEM-Prämie.

Verweis: Informationen zur Wiedereingliederung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Behinderungen finden Sie im Kapitel „Wiedereingliederung und gesundheitliche Prävention“ ab Seite 81. Eine Mustervereinbarung zum BEM finden Sie auf dem beigelegten USB-Stick.

Fazit:

Für die individuelle behindertengerechte Ausgestaltung der Arbeitsplätze erhalten Arbeitgeber kostenlose technische Beratung sowie umfassende finanzielle Unterstützung von Integrationsämtern und zuständigen Kostenträgern.

Förderung	Voraussetzungen	Ansprechpartner
<ul style="list-style-type: none"> • Zuschuss für behinderten-gerechte Arbeitsplätze. Zusätzlich zu einem Zuschuss kann ggf. ein Darlehen über fünf Jahre mit Null-Prozent-Finanzierung gewährt werden. • Beschaffung von Arbeitsmitteln • Instandhaltung • Technische Weiterentwicklung • Gebrauchsschulung 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsplatz soll behindertengerecht werden und notwendige technische Hilfsmittel erhalten • Zuschuss in Höhe von 70 bis 80 Prozent, wenn Schwerbehinderten-Beschäftigungsquote von mindestens fünf Prozent erfüllt wird • Ziel: Eingliederung Schwerbehinderter in den Arbeitsmarkt 	<p>Integrationsamt oder Rehabilitationsträger</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Leistungen für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen, zum Beispiel Finanzierung einer Hilfskraft 	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung bei Einarbeitung und/oder permanente Betreuung nötig • Andere Hilfsmöglichkeiten (zum Beispiel Arbeitsplatzgestaltung) ausgeschöpft • Übernahme aus einer Werkstatt für behinderte Menschen 	<p>Integrationsamt</p>

Quelle (PDF): Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH): Leistungen im Überblick. Behinderte Menschen im Beruf, 2012. Geschäftsstelle c/o LWL-Integrationsamt Münster.
Telefon: 0251 591-3863 und -4282

Einen umfassenden Überblick über alle Leistungen zur beruflichen Eingliederung schwerbehinderter Menschen – auch über Leistungen anderer Träger neben den Integrationsämtern – bietet die Publikation „ZBinfo Leistungen im Überblick: Behinderte Menschen im Beruf“ der BIH (Stand: April 2012).
www.tinyurl.com/BIH-Leistungen



Arbeitssystem der Zukunft: Produktionslinie für Beschäftigte mit Einschränkungen.



Stehen oder Sitzen: An der Ergo-Linie von Bosch geht beides.



**Unternehmensprofil
BSH Bosch und Siemens
Hausgeräte GmbH**

**Anzahl Beschäftigter: 2.530 (Standort
Traunreut), über 46.000 (gesamt)
Beschäftigte mit Schwerbehinderung
oder Gleichstellung: 170 (Standort
Traunreut), zirka 2.700 (gesamt)
Branche: Haushaltsgeräte
Rechtsform: GmbH
Umsatz: 9,8 Milliarden Euro (2012)**

17. Praxisbeispiel

ALTERSGERECHTES ARBEITEN: DIE ERGO-LINIE

Bei der BSH Bosch und Siemens Hausgeräte GmbH wird Ergonomie in der Fertigung großgeschrieben

In der Traunreuter Niederlassung der BSH Bosch und Siemens Hausgeräte GmbH laufen jährlich rund zwei Millionen Kochfelder und Herde vom Band. Georg Wolfertstetter ist hier seit 27 Jahren in der Fertigung beschäftigt. An seiner Station der Fertigungslinie werden die Elektrogeräte zusammengesteckt und -geschraubt. Weil der Rücken nicht mehr mitmacht, kann der 54-Jährige keine Arbeiten mehr übernehmen, die kraftaufwendig sind. Das ist aber kein Problem: Im Jahr 2010 nahm die BSH-Traunreut die erste so genannte Ergo-Linie in Betrieb. Diese spezielle Fertigungslinie ist genau an die Bedürfnisse von Georg Wolfertstetter und 14 weiteren Beschäftigten mit gesundheitlichen Einschränkungen angepasst. Mit der Ergo-Linie kann Wolfertstetter es sich aussuchen, ob er im Sitzen oder im Stehen arbeitet. Elektronische Steck- und Schraubhilfen erleichtern die Montage.

„Zukunftsorientierte Arbeitssysteme“

Für die BSH-Traunreut ist die Einrichtung ergonomischer Arbeitsplätze eine Investition in die Zukunft: „Wegen des demografischen

Wandels erwarten wir eine deutliche Zunahme an älteren Beschäftigten und Menschen mit Behinderung“, erklärt Standortleiter Günter Striegel. „Menschen mit Behinderungen sind genauso leistungsfähig und produktiv wie Menschen ohne. Entscheidend ist allerdings, dass man angepasste Arbeitsbedingungen schafft.“ Deshalb hat die Firma im Rahmen des strategischen Standortprogramms „Traunreut 2020“ das Handlungsfeld „Zukunftsorientierte Arbeitssysteme“ entwickelt: Das Unternehmen will ältere und behinderte Beschäftigte, aber auch Wiedereinsteiger durch eine alters- und fähigkeitsentsprechende Umgestaltung der Arbeitsplätze in die normalen Prozesse einbinden.

Eine besondere Form des Teambuildings

Damit das gelingt, kommt auch der Schwerbehindertenvertretung eine zentrale Rolle zu. „Viele Aufgaben lassen sich durch technische Hilfsmittel vereinfachen“, sagt Ingrid Smolarek von der Behindertenvertretung. „Wenn man die Arbeitsbedingungen an die Einschränkungen der Mitarbeiter anpasst, können diese ihre volle Leistung erbringen und wir gewinnen zufriedene Mit-

arbeiter.“ Das trifft auch auf Janine Schaarschmidt zu, die wegen einer Querschnittslähmung im Rollstuhl sitzt. Seit drei Jahren ist sie verantwortlich für das Ersatzteilmanagement der BSH-Traunreut im Bereich Herde. Damit sie sich im Unternehmen ohne Einschränkungen bewegen kann, wurde vor der Kantine eine Rampe angebracht und die Toiletten wurden behindertengerecht umgestaltet. Von diesen Anpassungen profitieren auch andere Beschäftigte. Insgesamt stellt Standortleiter Striegel einen positiven Effekt auf das Betriebsklima fest: „Durch die Integration von schwerbehinderten Mitarbeitern erreichen wir eine besondere Form des Teambuildings. Die Beschäftigten lernen in der Zusammenarbeit mit behinderten Mitarbeitern, sich gegenseitig zu unterstützen, zu respektieren und Rücksicht aufeinander zu nehmen.“

Weitere Informationen:
www.tinyurl.com/bsgh-gesundheit



Pfleger Hermann Sommer bei der Maniküre.

**Unternehmensprofil
Zoo Duisburg AG**



Anzahl Beschäftigter: 100
**Anzahl Beschäftigter mit
Behinderungen: 8**
Branche: Zoo
Rechtsform: AG
Umsatz: 4,85 Millionen Euro (2010)



Futter nach Maß: Die Maschine nimmt Sommer Arbeit ab.

18. Praxisbeispiel

DURCH DICK UND DÜNN

Der Duisburger Zoo will nicht auf seinen erkrankten Elefantenpfleger verzichten

Elefanten sind wählerisch. Nicht jeder schafft es, das Vertrauen der Dickhäuter zu gewinnen. Mancher Elefant ist schon genauso lange im Duisburger Zoo wie Pfleger Hermann Sommer, der seit 1977 im Zoo arbeitet und das Elefantenrevier leitet. Er kennt das Verhalten der Tiere genau und wird von ihnen respektiert. Damit keine Unfälle passieren, ist dieses Vertrauen in vielen Alltagssituationen, wie der täglichen Hautpflege, unverzichtbar.

Bei Elefanten und Personalplanung zählt Beständigkeit

Wegen einer schweren Arthrose-Erkrankung konnte Hermann Sommer bestimmte Tätigkeiten wie das Zerkleinern von Futter per Hand und den Abtransport von Mist kaum noch ausführen. Unter anderen Umständen hätte er seinen langjährigen Beruf aufgeben müssen oder in ein anderes Revier des Zoos wechseln müssen. Aber: „Wir hätten einiges an Know-how verloren. Denn für die Elefanten zählt vor allem Beständigkeit. Diese Tiere können sich nicht einfach an einen anderen Pfleger gewöhnen. Außerdem fühlen wir uns als öffentlicher Arbeitgeber unserem Personal gegenüber verpflichtet“, erklärt der Direktor des Zoos Duisburg, Achim Winkler.

Neue Geräte und Arbeitsabläufe kompensieren vieles

Der Arbeitsplatz von Hermann Sommer wurde umgestaltet: Für das Elefantengehege wurden ein kleiner Bagger und eine Zerkleinerungsmaschine für Futtermohrrüben angeschafft. „Dank des Baggers kann Hermann Sommer weiterhin die riesigen Mengen an Futter und Mist über das Außengelände bewegen“, so Zoodirektor Winkler. Mindestens 200 Kilogramm Futter braucht jedes der vier Tiere täglich. Außerdem gut 70 Liter Wasser. Die Zerkleinerungsmaschine teilt die Mohrrüben in kleine Portionen, die dann im Gehege verteilt werden. Die Suche nach den kleinen Futterstellen hält die Tiere in Bewegung.



„Mit Herrn Sommer hätten wir einiges an Know-how verloren. Und Elefanten können sich nicht einfach an einen anderen Pfleger gewöhnen.“

Auch die Arbeitsabläufe von Hermann Sommer wurden neu organisiert: Zum einen wurde der Anteil der administrativen Aufgaben

des Pflegers erhöht, zum anderen wurde die Tierpflege von dem so genannten ungeschützten auf den geschützten Kontakt umgestellt – jetzt gibt es bei allen Arbeiten eine schützende Barriere zwischen Tier und Pfleger. Im Streichelzoo konnte durch den Einsatz eines Baggers und einer elektronischen Schubkarre der Arbeitsplatz eines Pflegers gesichert werden. Auch der Personalbeauftragte Günter Opitz, der an einer Allergie gegen chemische Stoffe leidet, konnte durch den Einbau eines Luftfilters und die Anschaffung spezieller Büromöbel seine Stelle im Zoo behalten.

Weitere Informationen:
www.zoo-duisburg.de

Förderung



Der Zoo wurde bei der Umgestaltung des Arbeitsplatzes durch eine anteilige finanzielle Förderung der Hilfsmittel von zirka 40.000 Euro im Rahmen des Programms „Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben“ der Deutschen Rentenversicherung unterstützt. www.tinyurl.com/arbeitsleben-teilhabe



Dank der elektrischen Zustellkarre kann Luise Gennemann wieder Briefe zustellen.


Unternehmensprofil
Niederlassung BRIEF
Berlin Nord der Deut-
schen Post AG

Anzahl Beschäftigter: 4.400
Anzahl Beschäftigter mit
Behinderungen: 523
Branche: Logistik
Rechtsform: AG
Umsatz: k. A.



Die Zustellkarre reagiert auf die kleinste Bewegung.

19. Praxisbeispiel

ÜBER STOCK UND STEIN

Mit der elektrischen Zustellkarre ist das Austragen der Post für Luise Gennermann kein Problem

Wenn Luise Gennermann die Griffe ihrer elektrischen Zustellkarre anfasst, fährt dieser – wie von Geisterhand – sofort von alleine los. Und steuert Hunderte von Briefen und Päckchen durch Berlin. Aufgrund einer Muskel-Skelett-Erkrankung konnte die Postbotin die Sendungen nicht mehr aus eigener Kraft durch die Stadt schieben. Doch das ist jetzt ganz einfach. Sogar den Bordstein kann die elektrische Zustellkarre alleine hochfahren.

Keinen Beschäftigten aufgeben

„Für uns ist es wichtig, keine Beschäftigten zu verlieren und nach einer Krankheit den Einstieg wieder möglich zu machen“, sagt die Schwerbehindertenvertreterin der Deutschen Post, Birgit Rosenkranz. „Bei der Neugestaltung der Arbeitsplätze haben wir mit dem technischen Dienst sehr gute Erfahrungen gemacht. Wenn eine Eingliederung nach BEM ansteht, kommen die Berater in unsere Niederlassung und wir besprechen alle Maßnahmen.“

Mehr Sendungen als je zuvor

Dank des elektrischen Hilfsmittels kann Gennermann, die seit 1974 bei der Post in Berlin arbeitet, Briefe und Päckchen jetzt wieder genauso zustellen wie ihre Kollegen – und sie kann sogar noch mehr Sendungen mitnehmen als vorher.



„Für uns ist es wichtig, keine Beschäftigten zu verlieren und nach einer Krankheit den Einstieg wieder möglich zu machen.“

Damit ist sie nicht alleine bei der Post: Mittlerweile profitieren in ganz Deutschland viele Zusteller von dem besonderen Hilfsmittel – oft sind es Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach längerer Krankheit in ihren Beruf zurückgekehrt sind. Alleine im Bezirk der Niederlassung Berlin BRIEF Nord der Deutschen Post AG steuern zehn elektrische Zustellkarren durch die Straßen, die im Rahmen von Betrieblicher Wiedereingliederung (BEM) angeschafft wurden.

Weitere Informationen:
www.deutschepost.de



Förderung

Mit Unterstützung der Schwerbehindertenvertretung beantragt die Niederlassung BRIEF Berlin Nord der Deutschen Post AG in allen Fällen Fördermittel beim Integrationsamt – sowohl für die Arbeitsplätze als auch für Lohnzuschüsse. Für Luise Gennermanns Zustellkarre übernahm das Integrationsamt die Kosten zu 100 Prozent und auch sonst bewilligte das Integrationsamt in 90 Prozent der Fälle eine Förderung.

ANREGUNGEN FÜR IHREN AKTIONSPLAN

ZIELE:

- ✦ Wir richten für Beschäftigte mit Behinderungen barrierefreie Arbeitsplätze ein.
-

MUSTERMASSNAHMEN:

- ✦ Wir passen die Arbeitsplätze an die individuellen Erfordernisse der Beschäftigten mit Behinderungen an. Wir nehmen notwendige Veränderungen vor und installieren bei Bedarf beispielsweise technische Hilfsmittel.
- ✦ Um barrierefreie Arbeitsplätze zu schaffen, nehmen wir die Beratungsangebote des Technischen Dienstes des Integrationsamtes, gegebenenfalls auch des Rehabilitationsträgers, zu Durchführung und Finanzierung in Anspruch.
- ✦ Wir garantieren ein offenes Kommunikationsklima, das es Beschäftigten ermöglicht, Beeinträchtigungen oder Behinderungen anzuzeigen, ohne Angst vor Diskriminierung haben zu müssen. Wir suchen gemeinsam nach der besten Lösung, wie der Arbeitsplatz so gestaltet werden kann, dass die größtmögliche Leistungsfähigkeit erhalten bleibt.
- ✦ Wir weisen in Stellenausschreibungen darauf hin, dass Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderungen bei uns einen behindertengerechten Arbeitsplatz vorfinden.