

Barrierefreie Arbeitsgestaltung

Kapitel 4.2: Vereinbarungen zur Barrierefreiheit

Auszug aus DGUV Information 215-111 „Barrierefreie Arbeitsgestaltung – Teil 1: Grundlagen“

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

- Betriebs-
- Integrations- oder
- Zielvereinbarungen.

Dabei handelt es sich um **Vereinbarungen** zwischen Arbeitgeber, Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung, die das innerbetriebliche Handeln im Blick auf behinderte Menschen weiterentwickeln und unterstützen.

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

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

Betriebsvereinbarung

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

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

Integrationsvereinbarung

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

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

Regelungsgegenstände können außerdem sein:

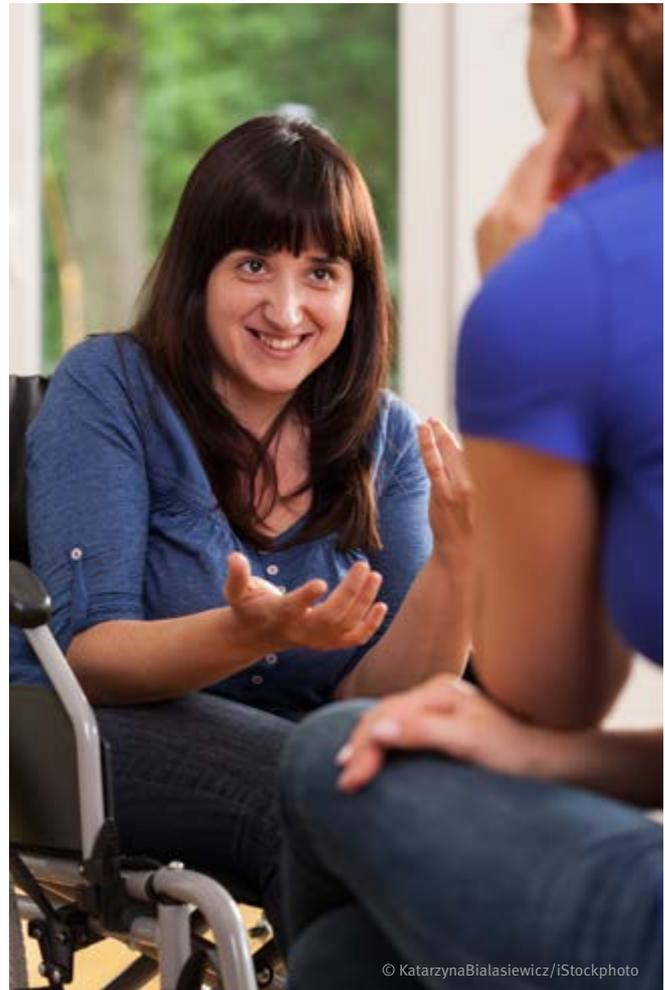
- barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsumgebung,

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

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

Die jeweiligen Integrationsvereinbarungen sind an keine definierten Vorschriften gebunden. Zu den im Sozialgesetzbuch IX genannten Zielfeldern werden grundsätzliche Überlegungen angestellt, die dann auf konkrete Maßnahmen hinauslaufen und dabei auch Verantwortlichkeiten und gegebenenfalls Termine umfassen. Die Integrationsvereinbarung wird auf diese Weise ein Stück Betriebspraxis, da sie an die betrieblichen Gegebenheiten anknüpft.

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



© KatarzynaBialasiewicz/iStockphoto

Eine Sammlung von rund hundert Beispielen für Integrationsvereinbarungen, nach Branchengruppen gegliedert, kann im Informationssystem REHADAT www.rehadat.de aufgerufen werden.

Zielvereinbarung nach Bürgerlichem Gesetzbuch (BGB)

Ganz allgemein werden als Zielvereinbarung Ziele bezeichnet, die zwischen Vorgesetztem und Mitarbeitern bzw. zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter-Teams vereinbart werden. Es handelt sich dabei um zivilrechtliche Verträge, deren Inhalt von den Vertragspartnern frei verhandelt und ausgestaltet werden kann.

Zielvereinbarung nach § 5 Behindertengleichstellungsgesetz (BGG)

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

Anerkannte Verbände und Unternehmen oder Unternehmensverbände sollen selbstständig und in eigener Verantwortung

vereinbaren, wie und in welchem Zeitraum Barrierefreiheit vor Ort konkret verwirklicht wird.

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

Den unmittelbar Beteiligten bleibt es überlassen, flexible Regelungen (z. B. nach DIN 18040-1) zu treffen, die den jeweiligen Verhältnissen und Bedürfnissen angepasst sind. Menschen mit Behinderung können damit ihre Ziele und Vorstellungen unmittelbar einbringen und am Verhandlungstisch selbst verfolgen. Die anerkannten Verbände haben dabei einen gesetzlichen Anspruch auf die Aufnahme von Verhandlungen.

Weitere Informationen zu Vereinbarungen gemäß BGG finden sich auf der Internetseite des Bundeskompetenzzentrum Barrierefreiheit www.barrierefreiheit.de.



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

Folgende Kapitel der DGVU Informationen 215-111 sind zu berücksichtigen:

Teil 1

Kap. 2.1.3

Sozialgesetzbuch – SGB IX

Kap. 2.1.4

Behindertengleichstellungsgesetz (BGG)

Kap. 2.4.3

Barrierefreies Bauen - DIN 18040

Weiterführende Informationen

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen (Behindertengleichstellungsgesetz – BGG)

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

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

Personalvertretungsgesetze der Länder

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

Herausgeber

Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung e.V. (DGUV)

Glinkastraße 40
10117 Berlin
Tel.: 030 288763800
Fax: 030 288763808
E-Mail: info@dguv.de
Internet: www.dguv.de

Sachgebiet „Barrierefreie Arbeitsgestaltung“ im Fachbereich „Verwaltung“ der DGUV
▶ www.dguv.de/fb-verwaltung/Sachgebiete/Barrierefreie-Arbeitsgestaltung/index.jsp

Stand: März 2015