



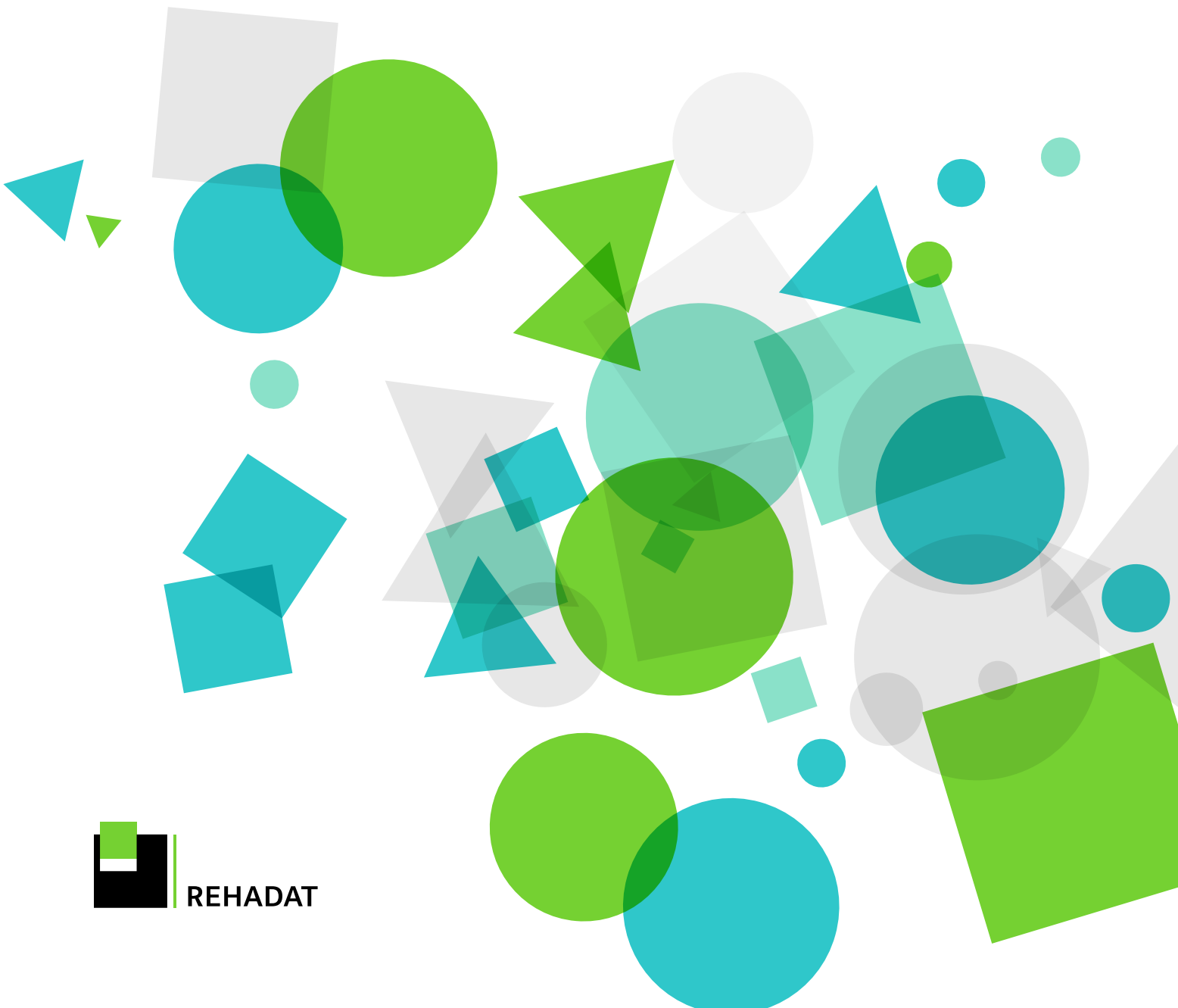
AUSGABE



→ rehadat.de

Nur den Tag absitzen? Nichts für mich!

Wie sich die berufliche Teilhabe von
Rollstuhlnutzern gestalten lässt



1

**»Meine
Arbeit ist
mir
wichtig«**

VORWORT

→ Seite 03

2

**»Wir sind
ein leistungs-
starkes
Team«**

EINFÜHRUNG

→ Seite 05

3

**»Alles Rolli,
oder was?«**

ERKRANKUNG UND
BEHINDERUNG

→ Seite 08

4

**»Ich dūs'
mal eben
rüber!«**

AUSWIRKUNGEN AUF
DAS ARBEITSLEBEN

→ Seite 16

5

**»Rauf und
runter –
kein
Problem«**

LÖSUNGEN FÜR DEN
ARBEITSALLTAG

→ Seite 22

6

**»Haben
Sie noch
Fragen?«**

WEITERFÜHRENDE
INFORMATIONEN

→ Seite 40

① **»Meine Arbeit ist mir wichtig«**

VORWORT

Wir alle wissen aus eigener Erfahrung, wie wichtig Arbeit für die Lebensqualität eines Menschen ist. Arbeit wirkt sich auf Selbstbestimmung, Selbstbewusstsein, Einkommen und gesellschaftliche Integration aus.

Wenn Krankheit oder Unfall zu einer dauerhaften Einschränkung führen, kann die Teilhabe am Arbeitsleben gefährdet sein. Dabei ist jedoch nicht nur die körperliche Behinderung ausschlaggebend. Oft wissen Arbeitgeber und Kollegen zu wenig über die Krankheit. Häufig sind die Arbeitsbedingungen ungünstig für die Betroffenen, und Möglichkeiten der Arbeitsanpassung bleiben ungenutzt.

Wie sich die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung oder Erkrankung konkret gestalten lässt, will REHADAT mit dieser Wissensreihe praxisnah darstellen. Basiswissen und Lösungen für individuelle Arbeitsgestaltungen werden vermittelt. Dabei orientiert sich REHADAT an der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF). Der Fokus der Wissensreihe liegt auf dem Teilhabegedanken, was bedeutet, mehr Menschen mit Behinderung ins Arbeitsleben zu integrieren unter besonderer Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten.

Zielgruppe der Wissensreihe sind Arbeitgeber, betroffene Arbeitnehmer sowie alle Fachleute, die an der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Erkrankung oder Behinderung beteiligt sind.

Wir hoffen, dass unsere Hinweise nützlich sind und dabei unterstützen, mehr Menschen mit Behinderung auszubilden, einzustellen oder weiter zu beschäftigen.

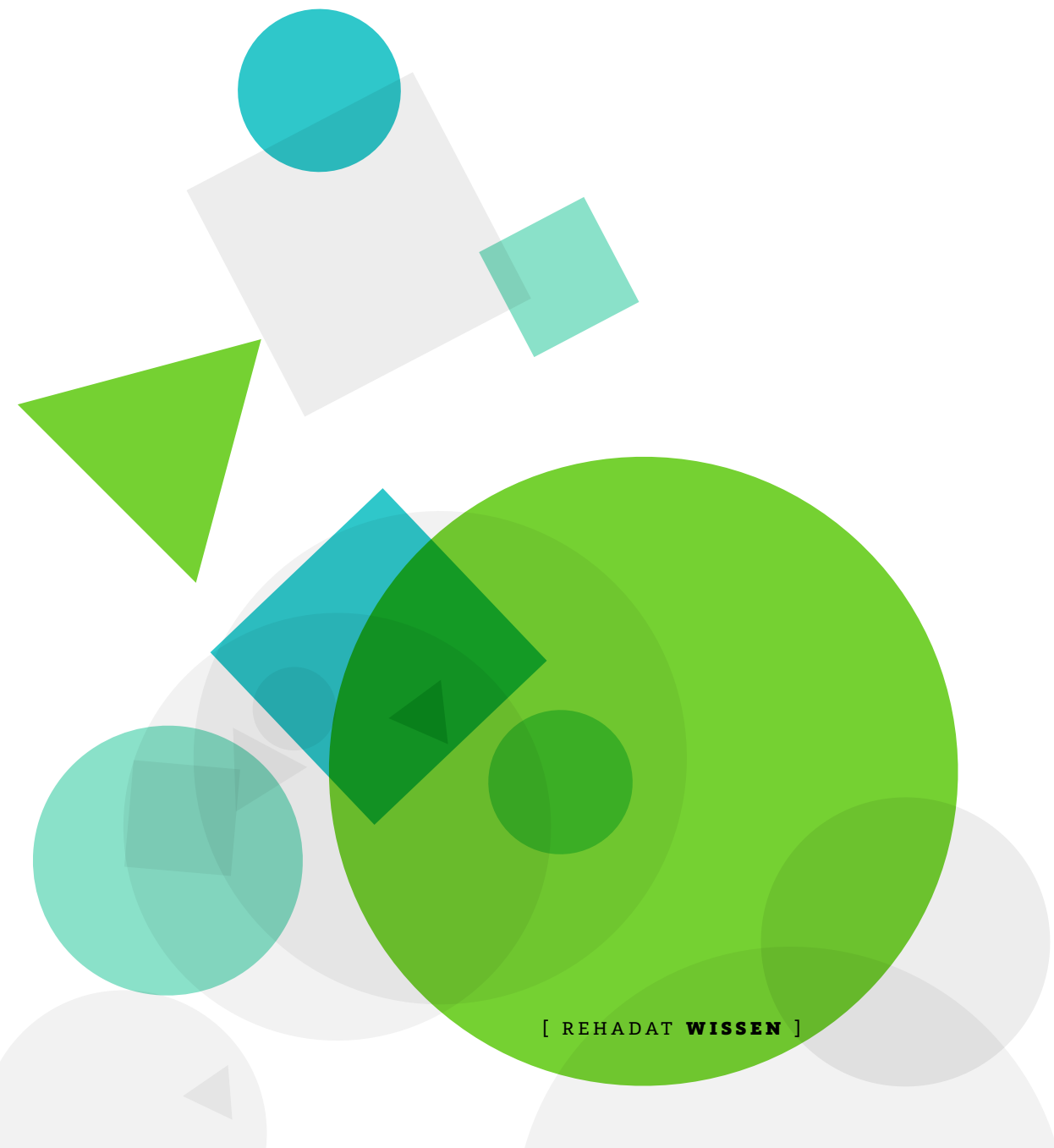
Ihre
Petra Winkelmann
Projektleiterin **REHADAT**



*Berufliche Teilhabe **gestalten***

② »Wir sind ein leistungs- starkes Team«

EINFÜHRUNG



Was passiert, wenn ein Kollege oder eine Kollegin zum Beispiel nach einem Unfall in den Betrieb zurückkehrt und jetzt im Rollstuhl sitzt? Wie wird der Arbeitsalltag aussehen und welche Unterstützung ist wichtig, damit die Leistung erhalten bleibt? Zu solchen Fragen sind in dieser Broschüre Informationen zusammengestellt.

Der Rollstuhl ist sicherlich eines der bekanntesten Hilfsmittel. Viele Menschen denken beim Thema Behinderung fälschlicherweise sogar unmittelbar an Rollstuhlnutzung. Dazu trägt auch das Symbol des Rollstuhls bei, das weltweit beispielsweise Parkplätze oder barrierefreie Zugänge kennzeichnet und allen Menschen vertraut ist. Für Menschen, die nicht mehr oder nur unter schweren Anstrengungen laufen können, bedeutet der Rollstuhl Mobilität. Und diese ist Voraussetzung für die Teilhabe an allen Lebensbereichen, die für die Betroffenen wichtig sind. Ohne Rollstuhl könnten viele Menschen sich nicht fortbewegen und wären damit in ihrer Selbstständigkeit und ihrer Lebensqualität sehr viel stärker beeinträchtigt. Der Nutzen von Rollstühlen für die Anwender ist umso größer, je barrierefreier die Umgebung ist.

Man kann jedoch nie von „dem typischen Rollstuhlnutzer“ sprechen. Die Ursachen dafür, dass ein Rollstuhl benötigt wird, sind sehr unterschiedlich, ebenso die Ausprägungen der ursächlichen Erkrankung oder Behinderung. Die Auswirkungen der Rollstuhlnutzung auf den Alltag der Menschen und Lösungsmöglichkeiten kann man ebenfalls nicht pauschal beschreiben, da diese individuell unterschiedlich sein können. Fest steht: Eine Einschränkung oder der Verlust der Gehfähigkeit hat für die Betroffenen einen massiven Einfluss auf Alltag und Arbeitsleben.

Inwieweit ein Rollstuhlnutzer in seiner Arbeitsfähigkeit unterstützt wird, hängt neben der Art der Tätigkeit und der individuellen Leistungsfähigkeit vor allem von der Zugänglichkeit und der bedarfsgerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeit ab. Entsprechende Maßnahmen können entscheidend dazu beitragen, Arbeitsplätze zu schaffen, bestehende Arbeitsverhältnisse zu sichern und möglichst langfristig zu erhalten.

Rechte und Pflichten

Inwieweit sich gesundheitliche Beeinträchtigungen auf die Arbeit auswirken, hängt unter anderem von den betrieblichen Umfeldbedingungen ab.

Denn die Tätigkeit, der Arbeitsplatz oder die Arbeitsumgebung lassen sich vielfach mit der Einschränkung vereinbaren – manchmal sind geringe Anpassungen dafür notwendig. Das können organisatorische Maßnahmen, die behinderungsgerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes mit Hilfsmitteln und Arbeitshilfen oder die barrierefreie Gestaltung des Arbeitsumfeldes sein. Unternehmen können selbst viel tun und erhalten dabei organisatorische und finanzielle Unterstützung. Das Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) sieht eine Reihe von Förderleistungen vor, die in einzelnen Leistungsgesetzen der Kostenträger konkretisiert sind.

Diese Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA) können Arbeitgeber und Arbeitnehmer für präventive und behinderungsgerechte Anpassungen durch die Rehabilitationsträger erhalten. Im Falle einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung unterstützt das Integrationsamt ergänzend im Rahmen der „Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben“. Auch Selbstständige können Förderleistungen erhalten. Die Leistungen umfassen außerdem die Beratung durch externe Fachkräfte wie die Technischen Berater der Integrationsämter oder die Integrationsfachdienste.

Um Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (SGB IX §§ 33, 34) zu erhalten, hat der Gesetzgeber zudem bestimmte Bedingungen und Auflagen geregelt, die insbesondere für Arbeitgeber gelten. So müssen Arbeitgeber prüfen, ob sie freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzen können (SGB IX § 81 Absatz 1). Außerdem sind sie verpflichtet, die Arbeitsstätte und den Arbeitsplatz behinderungsgerecht einzurichten (SGB IX § 81 Absatz 4). Auch für präventive Maßnahmen wie zum Beispiel das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) sind Arbeitgeber verantwortlich (SGB IX § 84 Absatz 2). Bereits im Rahmen des BEM sollte geprüft werden, ob Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Anspruch genommen werden können. Um Arbeitsunfälle und Gesundheitsgefahren zu verhindern oder zu verringern, bestehen für Unternehmen beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten ebenfalls gesetzliche Regelungen. Auch diese Regelwerke berücksichtigen zum Teil behinderungsspezifische Aspekte.

Mehr bei REHADAT

Unter [→ talentplus.de](https://talentplus.de) gibt es mehr zum Thema:

Förderleistungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

→ rehadat.link/foerderung

Mehr zu den Regelwerken

baua: Technische Regeln für Arbeitsstätten (ASR)

→ rehadat.link/asr



③ »Alles Rolli, oder was?«

ERKRANKUNG
UND BEHINDERUNG



Ursachen

Unterschiedliche Krankheitsbilder führen dazu, dass Menschen zeitweise oder dauerhaft einen Rollstuhl benötigen. Meist liegt eine starke Beeinträchtigung oder der Verlust der Gehfähigkeit vor. Die Ursachen können sowohl erworbene Schädigungen als auch angeborene Behinderungen sein:

- Querschnittlähmung, zum Beispiel Verletzung des Rückenmarks durch einen Unfall oder einen Tumor
- Fortschreitende neurologische Erkrankungen wie Multiple Sklerose
- Lähmungen infolge von Schädigungen des Gehirns durch Schlaganfall/Hirnblutung oder Trauma
- Zerebralparese (Bewegungsstörung aufgrund einer frühkindlichen Hirnschädigung, meist durch Sauerstoffmangel vor, während oder nach der Geburt)
- Muskelerkrankungen mit Abnahme der Muskelmasse und Muskelschwäche
- Rheumatische Erkrankungen
- Verlust einer oder beider unteren Extremität/en durch Verletzung oder Amputation
- „Glasknochenkrankheit“ (Osteogenesis imperfecta)
- Gleichgewichtsprobleme oder Erkrankungen mit Beeinträchtigung der Herz- und/oder Lungenfunktion

Häufigkeit

In Deutschland gibt es schätzungsweise 1,6 Mio. Rollstuhlnutzer. Diese Zahl kursiert seit vielen Jahren, die Quelle ist jedoch unbekannt. Aktuelle und verlässliche Erhebungen gibt es nicht, da Angaben zur Rollstuhlnutzung nicht bundesweit erfasst werden. Betrachtet man die Zahlen des Statistischen Bundesamtes zu Erkrankungen und Behinderungen, die einen Rollstuhl erforderlich machen können, so scheint die Anzahl von 1,6 Mio. Rollstuhlnutzern realistisch zu sein.

Gut versorgt

Da die Ursachen und Krankheitsausprägungen so unterschiedlich sind, ist die Versorgung mit einem geeigneten Rollstuhl gleichermaßen wichtig wie komplex. Das Ziel der Rollstuhlversorgung ist immer eine bestmögliche selbstständige Fortbewegung und selbstbestimmte Mobilität sowie ein bequemes, aktives und ermüdungsfreies Sitzen.

Was ist bei der Rollstuhlversorgung zu beachten?

- Individuelle Bedarfserhebung, zum Beispiel durch Therapeuten (Berücksichtigung von Leistungsfähigkeit, Funktionseinschränkungen, Ressourcen, Körpermaßen, persönlichen Eigenschaften, Lebensbedingungen, Wohnumfeld und Arbeitsumfeld)
- Auswahl eines geeigneten Rollstuhlmodells durch bedarfsgerechten und neutrale Beratung sowie die Möglichkeit, einzelne Modelle zu testen
- Ermitteln von individuellen Anforderungen und Maßen (genaues Ausmessen von Sitzbreite, Sitztiefe, Sitzhöhe, Rückenlehnenhöhe und Unterschenkellänge)
- Bestellung des Rollstuhls mit für den Benutzer passenden Abmessungen und wichtigen Ausstattungsmerkmalen
- Auslieferung oder Übergabe mit individueller Einstellung der verstellbaren Komponenten Einweisung des Nutzers in den Gebrauch des Rollstuhls
- Training zur Nutzung des Rollstuhls im Alltag
- Gegebenenfalls Anpassung der Versorgung

Je nach Grunderkrankung können zusätzlich zur Gehbehinderung weitere Einschränkungen, beispielsweise der Arme, vorhanden sein. In einem solchen Fall ist es möglich, zusätzliche Hilfsmittel für den persönlichen Alltag und den Beruf einzusetzen. Das können Greifhilfen, Schreibhilfen, Kommunikationshilfen, Umsetz- und Aufrichthilfen, spezielle Sitzkissen oder Inkontinenzhilfen sein. Die Palette an Produkten ist groß, sodass individuelle Lösungen gefunden werden können.

Welcher Rollstuhl wofür?

Eine generelle Zuordnung von Rollstuhltypen zu bestimmten Behinderungen ist nicht möglich, da jede Versorgung individuell ist. In Deutschland gibt es hierfür über 500 Rollstuhlmodelle auf dem Markt. Bei der Auswahl eines geeigneten Rollstuhls ist neben den Anforderungen des Nutzers auch der Einsatzort ein wichtiges Kriterium. Nicht nur der Rollstuhl selbst, sondern auch das Sitzkissen sollte optimal auf die Bedürfnisse des Nutzers abgestimmt werden. Man unterscheidet manuelle Rollstühle und Elektrorollstühle.

Manuelle Rollstühle

Manuelle Rollstühle werden über Greifreifen angetrieben und erfordern Muskelkraft des Nutzers. Somit unterstützen sie die Aktivität der Arme und des Oberkörpers durch Bewegung, können aber zu Überlastung und Folgebeschwerden führen. Manuelle Rollstühle haben kleinere Abmessungen, einen kleineren Wendekreis und sind leichter als Elektrorollstühle.

Menschen, die permanent einen sogenannten Greifreifenrollstuhl nutzen und sich im Alltag aktiv damit fortbewegen, wählen meistens einen Adaptivrollstuhl (auch: Aktivrollstuhl). Dieser Rollstuhltyp lässt sich optimal an die Anforderungen des Nutzers anpassen und ist deutlich leichter als zum Beispiel ein Standardrollstuhl. Adaptivrollstühle lassen sich folglich mit geringerem Kraftaufwand antreiben sowie besser verladen und transportieren.

Es gibt starre und faltbare Adaptivrollstühle, beide haben Vor- und Nachteile und die Entscheidung erfolgt nach individuellen Bedürfnissen und Präferenzen.

- Starrrahmenrollstühle sind stabiler und leichter,
- Faltrollstühle haben durch das Zusammenfallen ein geringes Packmaß für den Transport



Elektrorollstühle



Mit Elektrorollstühlen ist es möglich, weitere Strecken und Steigungen zurückzulegen. Sie unterstützen bei fehlender Muskelkraft oder bei Lähmungen und erweitern den Aktionsradius der Nutzer. Elektrorollstühle werden über einen integrierten Elektromotor angetrieben und haben eine Batterie. Es gibt sie mit Hinter- oder Vorderradantrieb, unterschiedlichen Lenkarten sowie in Versionen mit unterschiedlicher Geschwindigkeit von 6 km/h bis 15 km/h. Die Batterien müssen regelmäßig aufgeladen werden.

Elektrorollstühle werden über individuelle Steuerungen bedient, die bekannteste ist sicherlich die Joystick-Bedienung. Es gibt aber auch viele Spezialsteuerungen wie beispielsweise Fuß-, Mund-, Kinn- oder Kopfsteuerung oder die Bedienung per Touchpad. Viele Elektrorollstühle haben außerdem eine Sitzlift-Funktion, über die der Sitz nach oben gefahren werden kann.

Die größeren Abmessungen und der folglich größere Wendekreis von Elektrorollstühlen erfordern mehr Platz zum Manövrieren. Elektrorollstühle haben außerdem ein hohes Eigengewicht, sodass zum Überwinden von Hindernissen wie Stufen oder Kanten weitere Hilfsmittel wie beispielsweise Rampen erforderlich sind.

Was ist bei E-Rollstühlen zu beachten?

Elektrorollstühle mit einer Höchstgeschwindigkeit von 6 km/h fallen unter die private Haftpflichtversicherung. Bei einer Geschwindigkeit über 6 km/h werden eine Betriebserlaubnis sowie eine separate Kraftfahrzeughaftpflichtversicherung benötigt. Ein Führerschein ist bis zu einer Geschwindigkeit von 15 km/h nicht erforderlich.

Elektrorollstühle und -mobile sind Kraftfahrzeuge im Sinne der Straßenverkehrszulassungsordnung (StVZO). Folglich muss jeder Elektrorollstuhl, wenn er im öffentlichen Verkehr eingesetzt wird, mit einer Beleuchtungsanlage ausgestattet sein.

Elektromobile oder Scooter

Elektromobile oder Scooter unterscheiden sich in ihrer Bauart und ihrem Einsatzzweck von Elektrorollstühlen. Sie werden über eine Lenkstange ähnlich wie bei einem Motorrad gesteuert und fahren bis zu 15 km/h. Durch den langen Radstand und den großen Wendekreis eignen sie sich eher für Geradeausfahrten und den Außenbereich.

Rollstühle mit Stehfunktion

Sowohl manuelle als auch elektrische Rollstühle gibt es mit einer integrierten Steh- beziehungsweise Aufrichtfunktion. Der Nutzer wird hier elektrisch oder mittels Gasdruckfeder in eine stehende Position gebracht. Die aufrechte Körperhaltung wirkt sich positiv auf Kreislauf und Bewegungsapparat des Nutzers aus. Die Stehfunktion erweitert zudem den Greifraum, indem höher gelegene Gegenstände wie zum Beispiel Akten erreicht werden können. Dadurch eignen sich Stehrollstühle gut für die Nutzung am Arbeitsplatz (siehe Seite 30).

Zusatzantriebe für Rollstühle

Für manuelle Rollstühle sind Zusatzantriebe (auch Antriebseinheiten genannt) erhältlich. Diese ermöglichen dem Nutzer das Zurücklegen längerer Strecken bei höherer Geschwindigkeit oder unterstützen ihn, wenn die Hand- oder Armkraft nicht ausreicht, um beispielsweise Steigungen zu überwinden. Hierzu zählen ankoppelbare Handbikes/ Rollstuhlzuggeräte, nachrüstbare Elektroantriebe, spezielle Antriebsräder, die durch Elektromotoren die Anschubbewegung des Nutzers unterstützen, sowie Schiebe- und Bremshilfen für Begleitpersonen.

Mehr bei REHADAT

Produktübersichten und wichtige Informationen zu den Rollstühlen:

Manuelle Rollstühle

→ rehadat.link/rolli

Elektrorollstühle und Scooter

→ rehadat.link/erolli

Literatur zu Rollstühlen und zur Rollstuhlversorgung

→ rehadat.link/litrolli



Wer zahlt wofür?

Die Kosten für Hilfsmittel im privaten Gebrauch, zu denen auch Rollstühle zählen, werden für gesetzlich Versicherte in der Regel von der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) übernommen. Diese Leistung umfasst auch zusätzliche von Rollstuhlnutzern benötigte Hilfsmittel wie Hebehilfen, Dusch- und Toilettenhilfen oder Inkontinenzhilfsmittel. Reparaturen sind ebenfalls im Leistungsumfang enthalten.

Die GKV ist nur für Leistungen im Rahmen der Akutversorgung und medizinischen Rehabilitation, aber nicht für Leistungen zur beruflichen Teilhabe zuständig (siehe SGB V § 33).

Gebrauchsgegenstände des täglichen Bedarfs wie Ess- und Trinkhilfen oder Kleidung fallen meist nicht unter die Leistungspflicht der GKV. Hier könnten die Kosten je nach Einkommenssituation vom Sozialhilfeträger übernommen werden. Das Gleiche gilt für Hilfsmittel für Freizeit und Sport, also für Sport- oder Strandrollstühle.

Die Kosten für Hilfsmittel, die nur für den Arbeitsplatz oder aus beruflichen Gründen notwendig sind, werden von Leistungsträgern der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA) übernommen.

Bei manchen Hilfsmitteln ist es schwierig, genau festzulegen, wofür sie primär verwendet werden. Letztlich sind die Leistungsträger nach SGB IX § 14 dazu verpflichtet, ihre Zuständigkeit innerhalb von zwei Wochen zu prüfen und sofern sie nicht zuständig sind, den Antrag unverzüglich weiterzuleiten.

Es ist auch möglich, dass sich unterschiedliche Leistungsträger die Kosten teilen.

Mehr bei REHADAT

Unter [→ rehadat-hilfsmittel.de](https://rehadat-hilfsmittel.de) gibt es mehr zum Thema:

Hilfsmittelversorgung und Finanzierung von Hilfsmitteln

→ rehadat.link/infothek

Hilfsmittelverzeichnis der Gesetzlichen Krankenversicherungen

→ rehadat-gkv.de

Unter [→ rehadat-recht.de](https://rehadat-recht.de) gibt es Gesetze und Gerichtsurteile zum Thema:

SGB V § 33 Hilfsmittel

→ rehadat.link/33sgbv

SGB IX § 14 Zuständigkeitsklärung

→ rehadat.link/14sgbix

Urteile zur Rollstuhlversorgung

→ rehadat.link/urteilrolli



Grad der Behinderung

Die Schwere der Einschränkung wird durch den „Grad der Behinderung“ (GdB) ausgedrückt. Personen mit einem GdB von 50 und mehr gelten als schwerbehindert und können einen Schwerbehindertenausweis beantragen. Als Norm für die einheitliche Bewertung durch die Gutachter dienen die „Versorgungsmedizinischen Grundsätze“.

Ausschlaggebend für die Bewertung des GdB ist die Grunderkrankung, zum Beispiel eine Rückenmarksschädigung, Hirnschädigung oder Multiple Sklerose. Menschen, die ständig einen Rollstuhl benötigen, haben in der Regel einen GdB von 100.

Schwerbehinderung

Ab einem Grad der Behinderung (GdB) von 50 gilt man als schwerbehindert. Schwerbehinderte Menschen dürfen im Arbeitsleben nicht benachteiligt werden. Deshalb gibt es für sie besondere Schutzrechte und Unterstützungsangebote. Das Versorgungsamt oder die kommunale Behörde stellt den Behinderungsgrad auf Antrag fest.

Merkzeichen aG

Personen, die permanent einen Rollstuhl benötigen, erhalten mit dem Merkzeichen aG (außergewöhnliche Gehbehinderung) im Schwerbehindertenausweis Parkerleichterungen im Straßenverkehr und sind von der Kraftfahrzeugsteuer befreit.

Mehr bei REHADAT

Antrag auf Feststellung der Behinderung

→ rehadat.link/festbescheid

Versorgungsmedizinische Grundsätze

→ rehadat.link/umg



④ »Ich dūs' mal eben rüber!«

AUSWIRKUNGEN AUF
DAS ARBEITSLEBEN



„Im Rollstuhl sitzend sind Höhenunterschiede zu überwinden, zum Beispiel wenn Akten in den Schrank gewuchtet werden müssen, ohne dass sich der Regalboden auf einer ergonomisch sinnvollen Höhe befindet.“

Zitat einer Teilnehmerin der REHADAT-Umfrage „Mit dem Rollstuhl im Job“

Was es bedeutet, einen Rollstuhl am Arbeitsplatz zu nutzen, hängt von vielen Faktoren ab. Es ist wichtig, die Auswirkungen der Rollstuhlnutzung und die möglichen Lösungen immer individuell und bedarfsorientiert zu betrachten. Durch einen Unfall querschnittgelähmte Menschen sind beispielsweise plötzlich mit dieser neuen Situation konfrontiert. Sie benötigen professionelle Begleitung nicht nur während der Rehabilitation. Auch die Frage der (Weiter-)Beschäftigung und die Möglichkeiten der Arbeitsgestaltung müssen bedarfsgerecht geklärt werden. Bei chronischen oder fortschreitend verlaufenden Erkrankungen wie Multiple Sklerose oder Muskelerkrankungen sind zudem im Verlauf häufig Anpassungen der Versorgung und Arbeitsgestaltung notwendig.

Mehr bei REHADAT

REHADAT hat 2015 eine Online-Umfrage zum Thema „Mit dem Rollstuhl im Job“ durchgeführt. Darin wurden Berufstätige und Auszubildende, die während ihrer Arbeit einen Rollstuhl nutzen, zu ihrer Arbeitssituation befragt.

→ rehadat.link/umfragerollstuhl (PDF)



Barrierefreiheit

Je besser der Arbeitsplatz und das Arbeitsumfeld eines Mitarbeiters an ihn und seine Bedarfe angepasst werden, desto geringer sind die Auswirkungen auf den Arbeitsalltag.

Mit dem Rollstuhl muss der Mitarbeiter seinen Arbeitsweg bewältigen und ungehindert in das Gebäude und an seinen Arbeitsplatz gelangen oder diesen im Notfall verlassen können. Ohne Lösungen für den Arbeitsweg und eine barrierefreie Gestaltung der Räumlichkeiten geht das nicht.

Ist der Arbeitsplatz im Büro und gibt es schon barrierefreie Zugänge, bestehen gute Voraussetzungen, mit wenigen Anpassungen einen rollstuhlgerechten Arbeitsplatz zu schaffen. Aber auch in handwerklichen Betrieben oder im Fertigungsbereich eines Unternehmens können Arbeitsplätze für Rollstuhlnutzer umgestaltet werden.

Welcher Rollstuhltyp genutzt wird, ist für die Gestaltung der Arbeit und des Arbeitsumfeldes nicht unerheblich. Bei der Nutzung von Elektrorollstühlen wird beispielsweise mehr Platz zum Manövrieren benötigt und es können weitere Hilfsmittel wie Rampen erforderlich sein.

Die Nutzung eines Rollstuhls beeinflusst in der Regel auch den Weg zur Arbeit. Kann der frühere Arbeitsweg nicht mehr wie gewohnt zurückgelegt werden, so ist es notwendig, geeignete Lösungen zu finden.

Barrieren im Kopf?

Neben der Barrierefreiheit spielen auch organisatorische Anpassungen sowie die Kooperation von Vorgesetzten und Kollegen eine wichtige Rolle bei der beruflichen Inklusion eines Mitarbeiters im Rollstuhl. Wesentlich für das Gelingen einer „barrierefreien“ Zusammenarbeit sind die Sichtweisen und die Denkhaltungen in den Teams. Hier sollten Erwartungen und Vorstellungen aller Beteiligten erfasst und transparent gemacht werden. Nur so können gemeinsame Ziele entwickelt und Spannungsfelder verhindert werden.

Arbeitsschutz

Jeder Arbeitgeber ist zudem verpflichtet, Arbeitsschutzmaßnahmen zu prüfen. Dies gilt unabhängig von der Anzahl der Mitarbeiter oder deren Behinderung (siehe § 5 Arbeitsschutzgesetz, Berufsgenossenschaftliche Vorschrift BGV A1).

Es stehen viele Instrumente zur Verfügung, die bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen in den Unternehmen genutzt werden können.

Mögliche Risiken für Rollstuhlnutzer

- Beengte Räume und Flure
- Schwer zu öffnende Türen
- Quetschgefährdung bei Drehflügel- oder Schiebetüren
- Rutschige Bodenbeläge
- Teppiche und Matten, die das Fahren erschweren
- Elektrostatische Aufladung von Rollstühlen durch Bodenmaterialien
- Belastung durch permanentes Sitzen
- Eingeschränkter Greifraum
- Zu schmale oder ungeeignete Fluchtwege und Notausgänge

Mehr zum Arbeitsschutz und zur Gefährdungsbeurteilung

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV):
Gefährdungsbeurteilung

→ rehadat.link/dguugefaehrd



Wer will, findet Wege



EIN INTERVIEW MIT RAUL KRAUTHAUSEN

Raul Krauthausen ist Begründer von SOZIAL-HELDEN e.V. und vieler sozialer Projekte. Er setzt sich für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in allen Bereichen der Gesellschaft ein. Das Thema Barrierefreiheit liegt ihm sehr am Herzen, sodass er eine Online-Karte (Wheelmap) zum Suchen und Finden rollstuhlgerechter Orte ins Leben gerufen hat. Raul Krauthausen sitzt aufgrund seiner Glasknochen im Rollstuhl.

REHADAT:

Welche Rolle spielen oder spielten Ihre Behinderung und Ihr Rollstuhl in Bezug auf Ihre berufliche Laufbahn?

Raul Krauthausen:

Bereits während meines Studiums habe ich häufig in Internetagenturen gearbeitet, die in Neubauten saßen und damit weitestgehend rollstuhlgerecht waren. Daher gab es in meiner beruflichen Laufbahn wenige Vorbehalte oder Probleme. Ich weiß aber, dass ich da Glück hatte und dies nicht die Regel ist.

REHADAT:

Wo sehen Sie die größten Barrieren bei der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen?

Raul Krauthausen:

Die größte Barriere aus Sicht der Arbeitgeber ist häufig die bauliche, da für Rollstuhlfahrer vielfach Umbauten vorgenommen werden müssen. Dies muss aber kein Hindernis sein. Wenn sich Arbeitgeber der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen stellen, merken sie meist, dass bauliche Veränderungen fast immer umsetzbar sind und zudem finanziell gefördert werden. Wenn der Wille da ist, lassen sich Probleme in Bezug auf Barrierefreiheit meiner Meinung nach fast immer lösen. Eine andere Barriere sind die Ängste auf Arbeitgeberseite, zum Beispiel dass Mitarbeiter mit Behinderungen häufiger krank oder nicht so leistungsfähig sind. Da dies in der Realität nicht zutrifft, muss hier Aufklärungsarbeit geleistet werden, um Vorurteile abzubauen.

REHADAT:

Beschäftigen Sie in Ihrem Unternehmen weitere Mitarbeiter mit Behinderung?
Wenn ja, waren konkrete Maßnahmen für die Arbeitsgestaltung erforderlich?

Raul Krauthausen:

Ja, und ich muss sogar zugeben, dass ich selber Vorbehalte hatte. Diese haben sich aber überhaupt nicht bestätigt. Wir haben Arbeitsassistenzen beantragt, die unsere Mitarbeiter mit Behinderungen während ihrer Arbeit unterstützen. In unserem Fall übernehmen das die Kollegen.

REHADAT:

Welche Aspekte in Bezug auf die Arbeit sind neben einer barrierefreien Gestaltung noch hilfreich für Mitarbeiter im Rollstuhl?

Raul Krauthausen:

Das ist sehr individuell zu betrachten. Die einen benötigen eher flexible Pausen- oder Arbeitszeitregelungen. Andere profitieren von der Möglichkeit, teilweise oder bei Bedarf von Zuhause aus zu arbeiten. Arbeitsassistenzen sind immer eine gute Unterstützung, sei es durch Externe oder durch Kollegen. Häufig haben Personalverantwortliche oder Entscheider eher Vorbehalte als Kollegen. Die Kollegen legen Berührungsängste meiner Erfahrung nach oft schnell ab, wenn sie bei der betrieblichen Inklusion eines Kollegen mit Behinderung einbezogen werden.

REHADAT:

Haben Sie ganz praktische Tipps, die aus Ihrer Sicht zu einem Gelingen der beruflichen Inklusion beitragen?

Raul Krauthausen:

Menschen im Rollstuhl, die sich auf eine Arbeitsstelle bewerben, sollten im Vorstellungsgespräch zusätzlich gute Argumente und Hintergrundwissen zu Möglichkeiten der beruflichen Integration mitbringen, um Vorbehalte gar nicht erst aufkommen zu lassen. Arbeitgeber sollten von Anfang an ehrlich und offen mit der Situation umgehen. Nur so kann man Barrieren konstruktiv und gemeinsam beseitigen. Es gibt viele Informationen und Beratungsstellen, die Betriebe und Arbeitnehmer unterstützen können. Da es außerdem viele Förderleistungen bei der Einstellung von Menschen mit Behinderungen gibt, müsste es objektiv keine Hemmnisse geben.

PROJEKTE DER SOZIALHELDEN

Rollstuhlgerechte Orte suchen und finden

→ wheelmap.org

Über Menschen mit Behinderungen berichten

→ leidmedien.de

Mehr über Raul Krauthausen und seine Aktivitäten

→ raul.de

⑤ **»Rauf und runter – kein Problem«**

LÖSUNGEN FÜR DEN
ARBEITSALLTAG



Ob ein Mitarbeiter durch einen Unfall plötzlich querschnittgelähmt ist oder an einer chronisch verlaufenden Muskelerkrankung leidet – die Frage der Weiterbeschäftigung und die Möglichkeiten der Arbeitsgestaltung müssen früh geklärt werden.

Es gibt eine große Bandbreite an betrieblichen Gestaltungsmöglichkeiten, um die Arbeitsbedingungen an die individuellen Bedürfnisse von Mitarbeitern im Rollstuhl anzupassen, zum Beispiel durch bauliche Veränderungen der Zugangswege oder Sanitärräume, flexible Arbeitszeitregelungen, neue Qualifikationen, personelle Unterstützung oder spezielle Arbeitsmittel.

Diese Maßnahmen können einzeln oder kombiniert umgesetzt werden und sind oftmals mit wenig Zeit- und Kostenaufwand verbunden. Zudem gibt es für behinderungsbedingte Mehraufwendungen eine Reihe von Förderleistungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Grundsätzlich ergänzt die individuelle, behinderungsgerechte Arbeitsgestaltung ergonomische Mindeststandards und barrierefreie Ausstattungen in Unternehmen. Arbeit ist allgemein ergonomisch, wenn sie keine Gesundheitsgefahren verursacht und menschengerecht ist. Eine Tätigkeit wird als menschengerecht bezeichnet, wenn sie ausführbar, erträglich, zumutbar und persönlichkeitsfördernd ist.

Barrierefreiheit bedeutet, dass Gebäude und Produkte für alle Menschen, ob mit oder ohne Behinderung, frei zugänglich sind und ohne Probleme genutzt werden können.

Auf den folgenden Seiten stellen wir einige technische und organisatorische Lösungsansätze für Anpassungen des Arbeitssystems vor. Die Anregungen erheben allerdings keinen Anspruch auf Vollständigkeit oder Allgemeingültigkeit. Jeder Mitarbeiter mit Behinderung ist mit seiner Tätigkeit und seinem Arbeitsplatz individuell im betrieblichen Kontext zu betrachten.

Arbeitssystem

Unter einem Arbeitssystem versteht man mehr als nur den eigentlichen Arbeitsplatz. Ein Arbeitssystem dient der Erfüllung einer konkreten Aufgabe und beinhaltet ein Zusammenwirken zwischen Arbeitsaufgabe, Mensch, Arbeitsplatz, Arbeitsmitteln, Arbeitsorganisation und Arbeitsumgebung.

Mehr bei REHADAT

Barrierefreiheit

→ rehadat.link/lexikonbf

Ergonomie

→ rehadat.link/lexikonergon

Behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung

→ rehadat.link/lexikonarbeitsplatz



Arbeitsumfeld gestalten

Barrierefreie Umbauten, Hilfsmittel und technische Arbeitshilfen² können eingeschränkte Aktivitäten wie die Fortbewegung oder das Greifen unterstützen. Die Bandbreite der Hilfsmittel ist groß. Nicht nur behinderungsspezifische Spezialanfertigungen, auch handelsübliche Produkte eignen sich oft gut.

Für die berufliche Teilhabe können Hilfsmittel, die eher für die Nutzung im Alltag vorgesehen sind, eine wichtige Rolle spielen. Denn häufig schaffen diese Produkte überhaupt erst die Voraussetzung dafür, arbeiten zu können.

Da die Hilfsmittelversorgung in Deutschland komplex ist, können je nach persönlicher Situation und Einsatzzweck verschiedene Kostenträger zuständig sein. Dies gilt auch für die barrierefreie Gestaltung des Arbeitsumfeldes.

² Technische Arbeitshilfen sind eine besondere Form von Hilfsmitteln. Die nachfolgende zusammenfassende Bezeichnung lautet „Hilfsmittel“

Wer zahlt für Hilfsmittel und Barrierefreiheit am Arbeitsplatz?

Sind Hilfsmittel für die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit erforderlich, können sie von den Reha-Trägern (z. B. Rentenversicherung, Agentur für Arbeit, Unfallversicherung) als Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben beziehungsweise von den Integrationsämtern als Begleitende Hilfe im Arbeitsleben gefördert werden (siehe SGB IX § 33 Absatz 8 Nummern 4 und 5). Das Gleiche gilt für barrierefreie Umbauten und Einrichtungen in der Arbeitswelt.

ZWEITVERSORGUNG ROLLSTUHL

Ist ein zweiter oder weiterer Rollstuhl nur für den Arbeitsplatz oder aus beruflichen Gründen notwendig, können Leistungsträger der LTA die Kosten übernehmen. Einen gesetzlichen Anspruch auf eine Zweitversorgung gibt es nicht. Der Bedarf ist im Einzelfall gut zu begründen.

Barrierefreie Gestaltung

Das erste und wichtigste Ziel ist die Zugänglichkeit des Gebäudes sowie der Arbeits-, Gemeinschafts- und Sanitärräume für Rollstuhlnutzer. Hierzu gibt es konkrete Normen und Regeln, die eingehalten werden sollten:

- Technische Regeln für Arbeitsstätten: Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten (ASR V3a.2)
- DIN 18040-1 Barrierefreies Bauen – Planungsgrundlagen – Teil 1: Öffentlich zugängliche Gebäude

Generell gilt, dass für Rollstuhlnutzer in allen Bereichen ausreichend Bewegungsfläche von mindestens 150 cm x 150 cm zum Manövrieren gegeben sein sollte.

Barrierefreiheit beginnt bereits auf dem Arbeitsweg. Für Mitarbeiter, die mit dem Fahrzeug zur Arbeit kommen, sollten außerdem barrierefreie Pkw-Stellplätze zur Verfügung stehen. Die Breite sollte mindestens 350 cm und die Länge mindestens 500 cm betragen, damit genügend Platz ist, um den Rollstuhl zu verladen oder mit dem Rollstuhl in das Fahrzeug zu gelangen. Damit Rollstuhlnutzer uneingeschränkt mobil sind, sollten für Wege außerhalb und innerhalb von Gebäuden folgende wichtige Punkte beachtet werden:

Unterwegs

Zugangswege außerhalb von Gebäuden

- Breite Hauptwege: mindestens 150 cm, besser 180 cm
- Breite Nebenwege: 120 cm
- Wege und Bodenbeläge im Freien: leicht, erschütterungsarm und bei schlechter Witterung gefahrlos befahrbar
- Gefälle der Wege: Quergefälle maximal 2 Prozent, Längsgefälle maximal 3 Prozent

Flure und Türen

- Flurbreiten: mindestens 150 cm
- Ausreichend große Bewegungsflächen vor und hinter Türen
- Schwellenlose Türen, Durchfahrtsbreite: mindestens 90 cm
- Türöffner: Türen mit Öffnungsautomatik oder Elektrotaster

Bodenbeläge (Innen)

- Gut befahrbar mit geringem Rollwiderstand
- Möglichst harte und plane Böden, rutschhemmend und fest verlegt
- Keine elektrostatische Aufladung des Rollstuhls durch Bodenmaterial



Um die Ebene zu wechseln, also sich auf eine andere Etage zu begeben, müssen für Rollstuhlnutzer nicht nur Alternativen zu Treppen bereitstehen – diese sollten auch bestimmte Vorgaben erfüllen.

Rauf und runter

Rampen

- Steigung: maximal 6 Prozent (Platzbedarf!), kein Quergefälle, rutschsicher
- Zwischenpodest (150 cm x 150 cm) bei einer Länge von 6 m erforderlich
- Podest vor Eingangstüren
- Beidseitig mit Handläufen

Aufzüge

- Bewegungsfläche vor dem Aufzug: mindestens 150 cm x 150 cm
- Stufenlos erreichbar und ausgeschildert
- Keine abwärtsführende Treppe in Aufzugnähe (Abstand mindestens 300 cm)
- Tür: lichte Durchfahrtsbreite mindestens 90 cm
- Größe der Kabine: mindestens 110 cm breit und 140 cm tief
- Bedienelemente: 50 cm aus Ecke entfernt, 85 cm hoch
- Aufzüge sind überwachungsbedürftige Anlagen laut Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV)

Rollstuhllifte

- Beförderung von Personen im Rollstuhl sitzend auf Plattformen nach oben oder unten
- Sogenannte Treppen- oder Plattformlifte verlaufen schräg an Schienen, es gibt sie für gerade oder kurvige Treppen
- Hebeplattformen oder Hebebühnen überwinden senkrecht Höhenunterschiede auf kleiner Fläche
- Alle haben eine Plattform mit Auffahrrampe
- Für den Innen- und Außenbereich erhältlich

Auch für den Sanitärbereich gibt es Vorgaben, um diesen rollstuhlgerecht zu gestalten und damit eine persönliche Hygiene zu ermöglichen.

Für die Hygiene

In Wasch- und Toilettenräumen

- Ausreichend Halte- und Stützvorrichtungen
- Bewegungsfläche: mindestens 150 cm x 150 cm
(bei unterfahrbarem Waschtisch und wandhängendem WC kann auch eine Tiefe von 120 cm vor dem Waschtisch ausreichen)

Waschplatz

- Unterfahrbarer Waschtisch: Beinfreiraum von 90 cm
- Höhe der Vorderkante des Waschtisches: maximal 80 cm über dem Fußboden
- Kippspiegel oder niedrig angebrachter Spiegel (Einsicht aus sitzender Position)
- Seifenspender, Papierhandtuchspender beziehungsweise Handtrockner und Abfallbehälter aus sitzender Position (Greifbereich zwischen 40 cm und 140 cm) erreichbar
- Garderobenhaken, Schränke, Regale und andere Einrichtungsgegenstände aus sitzender Position erreichbar

WC

- Möglichst wandhängend
- Bewegungsfläche: mindestens 150 cm x 150 cm vor und 90 cm neben dem WC
- Sitzhöhe: 46-48 cm über dem Fußboden
- Beidseitig angebrachte Haltegriffe im Abstand von 65 bis 70 cm
- Stabile Sitzbrille
- Gute Erreichbarkeit von Toilettenpapier und Spülung

Die barrierefreie Gestaltung sollte sich nicht nur auf Wege, den Arbeitsplatz selbst und die Sanitärräume beschränken. Auch gemeinschaftlich genutzte Räume sind einzubeziehen.

In der Pause

Küche / Gemeinschaftsräume

- Bewegungsfläche: 150 cm x 150 cm
- Unterfahrbare Arbeitsflächen und Spüle
- Kühlschrankfächer im Greifbereich: zwischen 40 cm und 140 cm über dem Fußboden
- Abstellmöglichkeiten
- Bedienelemente wie Spülarmatur, Schalter, Steckdosen, Griffe aus sitzender Position und auch mit eingeschränkter Greiffunktion erreichbar und bedienbar

In einer Gefahrensituation ist die barrierefreie Umgebung möglicherweise nicht ausreichend. Bei einem Brand beispielsweise dürfen Aufzüge nicht genutzt werden. Für diese Fälle muss ein Rettungsplan erstellt werden, der die sichere und schnelle Evakuierung von Rollstuhlnutzern im Notfall gewährleistet. Organisatorische Maßnahmen wie zum Beispiel die Information von Kollegen und Helfern oder die Benennung und Einweisung einzelner Kollegen als Notfallhelfer (Paten) können hier hilfreich sein. Je nach Bedarf sollten spezielle Übungen oder Schulungen für Notfallsituationen durchgeführt werden.

Im Notfall

Evakuierung

- Separate Fluchtwege für Rollstuhlfahrer kennzeichnen
- Breite der Fluchtwege für Rollstuhlnutzer: mindestens 100 cm (ohne Begegnung) oder 150 cm (bei möglicher Begegnung mit anderen Personen)
- Freie Bewegungsflächen vor Türen im Fluchtweg schaffen
- Hilfsmittel zur Evakuierung von Rollstuhlnutzern bereit stellen und schnell zugänglich lagern (eventuell Schulung hinsichtlich der Bedienung)
- Notfallmelder für Rollstuhlnutzer sollten erreichbar und leicht bedienbar sein, gegebenenfalls auch mit eingeschränkter Greiffunktion
- Auch in Sanitärräumen sollten Notfallmelder vorhanden sein

Arbeitsmaterialien und Mobiliar

Alle Gegenstände und Materialien, die für die Verrichtung der Arbeit erforderlich sind, sollten ebenfalls nach Kriterien der Barrierefreiheit angeordnet und organisiert sein. Rollstuhlnutzer haben häufig einen verringerten Greifraum.

Alles im Griff

- Vor Schränken mit Schiebetüren und vor Regalen: freie Fläche von mindestens 90 cm
- Vor Schränken mit Drehflügeltüren: freie Fläche von mindestens 150 cm
- Pläne, Tafeln oder Infowände: aus sitzender Position gut sichtbar und gut erreichbar
- Info- oder Besprechungstresen: lichte Höhe von mindestens 67 cm, sodass sie gut unterfahrbar sind
- Bedienelemente wie Türdrücker: im Greifbereich in einer Höhe von ca. 85 cm angebracht und mit wenig Druck zu bedienen
- Fenster und Verschattungssysteme (z. B. Jalousien): aus sitzender Position erreichbar und bedienbar, Fernbedienung als Alternative
- Horizontale Griffstangen an Türen erleichtern Rollstuhlnutzern das Zuziehen

Mehr zum barrierefreien Bauen

Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBC)

→ rehadat.link/vbg

Nullbarriere – Portal zum barrierefreien Planen, Bauen und Wohnen

→ nullbarriere.de

Bundesverband Selbsthilfe Körperbehinderter e. V. (BSK) – Themenseite Barrierefreiheit

→ rehadat.link/bskbarrierefreiheit

Unfallkasse Nordrhein-Westfalen

→ rehadat.link/uknrwbarrierefreiheit



Hilfsmittel für den Arbeitsplatz

Auf den folgenden Seiten stellen wir beispielhafte Produkte vor, die sich für die Arbeitsgestaltung eignen. Die Produktbeispiele sind mit den Hilfsmittelbereichen des Portals REHADAT-Hilfsmittel verlinkt.

Hilfen für die Überwindung von Höhenunterschieden

AUFZÜGE

Zum Erreichen unterschiedlicher Etagen, innen oder außen an Gebäuden installiert

→ rehadat.link/aufzug



HEBEBÜHNEN/ROLLSTUHLLIFTE

Hierzu zählen senkrechte Hublifte oder Plattformlifte für Treppen

→ rehadat.link/hebebuehnerollift

RAMPEN

Mobile oder stationäre Rampen, Schwellenrampen für kleinere Höhenunterschiede

→ rehadat.link/rampe

Spezialrollstühle

Spezialrollstühle eignen sich zur Erweiterung des Greifraums oder des Aktionsradius des Nutzers.

STEHROLLSTÜHLE

Zur Verminderung der Belastung durch ständiges Sitzen, zur Entlastung von Schulter-/Nacken- und Rückenmuskulatur, positive Auswirkung auf Kreislauf, Organtätigkeit und Durchblutung, zur besseren Erreichbarkeit von Arbeitsmitteln

Manuelle Stehrollstühle

→ rehadat.link/stehrolli

Elektrische Stehrollstühle

→ rehadat.link/estehrolli



ELEKTROLLSTÜHLE MIT SITZLIFT

Zur besseren Erreichbarkeit von Arbeitsmitteln

→ rehadat.link/liftrulli



ELEKTROMOBILE UND SCOOTER

Zur Vergrößerung des Aktionsradius zum Beispiel für weitere Strecken auf einem größeren Betriebsgelände

→ rehadat.link/emobil

Zusatzantriebe für Rollstühle

Diese vergrößern den Aktionsradius des Rollstuhlnutzers und erweitern die Einsatzmöglichkeiten von Rollstühlen.

ROLLSTUHLANTRIEBE MIT ELEKTROMOTOREN

Zur Unterstützung der Anschubbewegung

→ rehadat.link/zusatzantrieb



HANDBIKES/ROLLSTUHLZUGGERÄTE

Zur Ankopplung an Rollstühle, zum Beispiel mit Handkurbelantrieb oder elektromechanischem Antrieb

→ rehadat.link/handbike

Fahrzeug-Anpassungen

Kraftfahrzeug-Umrüstungen ermöglichen Rollstuhlnutzern, einen Pkw zu fahren. Gas- und Bremspedale können zum Beispiel von Fuß- auf Handbedienung umgerüstet werden.

STEUER- UND BEDIENHILFEN

Servolenkungen, Handbediengeräte für Gas und Bremse zur Steuerung von Fahrzeugen

→ rehadat.link/kfzanp



HILFSMITTEL AM KFZ ZUM EIN- UND AUSSTEIGEN

Fahrzeugumbauten, zum Beispiel mit Hebeplattformen und Liften, die das Ein- und Aussteigen mit einem Rollstuhl ermöglichen

→ rehadat.link/kfzliffter

ROLLSTUHLVERLADEHILFEN

Zum Verladen des Rollstuhls mit möglichst geringem Kraftaufwand durch den Nutzer

→ rehadat.link/rollverladehilfe

Arbeitsmobiliar



HÖHENVERSTELLBARE SCHREIBTISCHE

Arbeitstische sollten unterfahrbar und elektromotorisch höhenverstellbar sein

→ rehadat.link/hoeh Tisch

REGALE UND SCHRÄNKE

Bei der Aufbewahrung von Arbeitsmitteln und -unterlagen sollte der eingeschränkte Greifraum von Rollstuhlnutzern berücksichtigt werden. Spezielles Mobiliar sorgt für bessere Erreichbarkeit von Arbeitsmitteln. Beispiele: Hängeschränke oder Paternosterschränke/-regale (Umlaufregale) zur besseren Erreichbarkeit von Akten

→ rehadat.link/regal

Entriegelungssysteme

BEDIENHILFEN FÜR TÜREN, FENSTER, VORHÄNGE

Automatische Türöffner/Fensteröffner mit Sensor oder erreichbarer Taste

→ rehadat.link/bedienhilfe

Hilfen für die Hygiene



HILFSMITTEL FÜR BAD UND WC

Kippspiegel, Toilettensitzerhöhungen, rollstuhlunterfahrbare Waschbecken, rollstuhlbefahrbare Duschen, mit einer Hand bedienbare Armaturen, Seifenspendler, Handtrockner, beidseitige Stützgriffe neben WC.

Toilettenhilfen

→ rehadat.link/toilettenhilfe

Hilfsmittel zum Waschen, Baden, Duschen

→ rehadat.link/waschenbadenduschen

Stützgriffe



FEST MONTIERTE HALTEGRIFFE/STÜTZGRIFFE

Zum sicheren Abstützen in Sanitarräumen

→ rehadat.link/griff

Notfallausrüstung

Generell sollten Unternehmen Evakuierungsgeräte bereitstellen, um Mitarbeiter aus unvorhergesehenen Gefahrensituationen zu retten.

EVAKUIERUNGSGERÄTE

Evakuierungsstühle/Rollstuhltransporter

→ rehadat.link/evakuierung

PERSONENNOTRUFSYSTEME

Für Notfälle in Sanitärräumen

→ rehadat.link/notruf



Sonstige Hilfsmittel

GREIF-, HEBE- UND HALTEVORRICHTUNGEN

Greifhilfen und Haltevorrichtungen erleichtern das Handhaben von Gegenständen

→ rehadat.link/greiftraghalt



LIEGEN UND LAGERUNGSKISSEN

Ruhe- und Liegemöglichkeiten zur Entlastung

→ rehadat.link/liegelerde

COMPUTERHILFSMITTEL

Spezialtastaturen, zum Beispiel Großfeldtastaturen, welche die Bedienung der Tasten trotz motorischer Einschränkungen ermöglichen. Zum Eingeben von langen Texten kann ein Mikrofon in Verbindung mit einer Spracherkennungssoftware eingesetzt werden.

→ rehadat.link/computer



KOMMUNIKATIONSHILFEN

Bei Beeinträchtigung der Sprache, zum Beispiel bei Zerebralparese

→ rehadat.link/kommunikationshilfe

Arbeit organisieren

Neben der Barrierefreiheit spielen auch organisatorische Anpassungen sowie die Kooperation von Vorgesetzten und Kollegen eine wichtige Rolle bei der beruflichen Inklusion eines Mitarbeiters im Rollstuhl.

Arbeitswege

Es gibt für Rollstuhlnutzer verschiedene Möglichkeiten, den Arbeitsplatz zu erreichen oder dienstliche Wege zurückzulegen.

Wie komme ich zur Arbeit oder zum Außentermin?

- Wege werden mit dem Rollstuhl zurückgelegt
- Öffentliche Verkehrsmittel werden mit dem Rollstuhl genutzt
- Fahrt mit einem angepassten Pkw: der Rollstuhlnutzer sitzt auf dem Fahrersitz, der Rollstuhl wird im Auto transportiert (Hierzu gibt es spezielle Umsetzhilfen und Rollstuhlverladehilfen)
- Fahrt mit einem angepassten Pkw: das Fahrzeug wird aus dem Rollstuhl gefahren (Bestimmte Anforderungen müssen erfüllt sein, nur wenige Rollstühle eignen sich als Fahrzeugsitze)
- Nutzung eines Fahrdienstes und Fixierung des Rollstuhl im Fahrzeug mittels Kraftknoten: die Person sitzt während der Fahrt im Rollstuhl

Rollstühle sind aufgrund der Kräfte, die bei einem möglichen Unfall einwirken, nicht so sicher wie Autositze. Daher sollte man ein Umsetzen auf einen Autositz und die Verladung des Rollstuhls wenn möglich bevorzugen.

Mehr bei REHADAT

Literatur zum Thema Kraftfahrzeuge

→ rehadat.link/litkfv

Gerichtsurteile zum Thema Kraftfahrzeuge

→ rehadat.link/urteilkfv

Praxisbeispiele zu Kfz-Anpassungen im Rahmen der Arbeitsgestaltung

→ rehadat.link/praxiskfv

Adressen und Serviceangebote zum Thema Kraftfahrzeug
(Umrüster, Beratungsstellen, Fahrschulen etc.)

→ rehadat.link/adrkfv



Arbeitszeit und Arbeitsort

Beispiele

- Individuell gestaltbare Arbeitspausen
- Arbeitszeitreduzierung (auch vorübergehend je nach körperlichem Befinden, ohne Mindestlaufzeit)
- Gegebenenfalls Arbeitszeit anpassen: Dienstbeginn und Dienstende an die Beförderungszeiten mit öffentlichen Verkehrsmitteln angleichen
- Möglichkeit der Telearbeit
- Lange Vorlaufzeit und Planung von Dienstreisen
- Möglichkeit, bei Bedarf einen Raum mit Liegemöglichkeit zu nutzen
- Arbeitsplätze in der Nähe von Gebäudezugängen oder Sanitärräumen oder ebenerdige Arbeitsplätze im Erdgeschoss
- Innerbetriebliche Umsetzung, damit Anfahrtswege verkürzt werden (z. B. in eine andere Filiale, innerhalb des Betriebsgeländes)
- Besprechungen, Schulungen, Informationsveranstaltungen so organisieren, dass Kollegen mit Behinderung daran teilnehmen können

Permanent Sitzen?

Immer nur zu sitzen ist auf Dauer anstrengend. Ein Rollstuhlnutzer in einem Vollzeitjob mit einem Arbeitsweg von insgesamt einer Stunde am Tag kommt insgesamt durchaus auf zehn Stunden, die er nur im Sitzen verbringt – eine sehr konstante und einseitige Belastung. Daher sollte ein Ruheraum mit einer Liege oder Matte zur Verfügung gestellt werden. Für viele Rollstuhlnutzer ist es eine körperliche Entlastung, sich zwischendurch hinzulegen. Vor der Liege oder Matte sollte ausreichend Bewegungsfläche vorhanden sein.

Arbeitsinhalte und Arbeitsabläufe

Wenn Mitarbeiter ihre bisherigen Aufgaben nicht mehr erfüllen können, besteht die Möglichkeit, die Arbeitsinhalte und Tätigkeiten phasenweise oder langfristig anzupassen.

Beispiele

- Innerbetriebliche Umsetzung auf neuen Arbeitsplatz mit veränderten Aufgaben oder Inhalten
- Inner- oder außerbetriebliche Qualifizierungsmaßnahmen zur Vorbereitung auf neue Tätigkeiten im Unternehmen
- Berufsvorbereitende Maßnahmen, um Berufswahl, Eignung und Aufnahme einer neuen beruflichen Tätigkeit zu unterstützen

Personelle Unterstützung

„Vor allem bei Dienstreisen ist häufig eine personelle Unterstützung oder Arbeitsassistenz nötig.“

Zitat eines Teilnehmers der REHADAT-Umfrage „Mit dem Rollstuhl im Job“

Arbeitsassistenz

Ist es in einem Betrieb nicht möglich, einen Kollegen oder Vorgesetzten als unterstützende Person zur Verfügung zu stellen, kann der schwerbehinderte Mitarbeiter eine Arbeitsassistenz beantragen. Die Assistenzkraft übernimmt dauerhaft und regelmäßig anfallende Hilfsarbeiten. Die Kernaufgaben muss der schwerbehinderte Arbeitnehmer weiterhin selbst ausführen. Es gibt zudem die Möglichkeit einer Fahrassistenz als Form der Arbeitsassistenz, wenn der Arbeitsweg nicht selbstständig zurückgelegt werden kann.

Betriebliches Arbeitstraining / Job-Coaching

Das Integrationsamt zahlt ein zeitlich begrenztes Arbeitstraining (Job-Coaching) für schwerbehinderte Arbeitnehmer – zum Beispiel wenn sie Leistungs- oder Kommunikationsprobleme haben, neue Arbeitsaufgaben übernehmen oder in neue Technologien eingeführt werden sollen. Im Job-Coaching werden Arbeitsgänge intensiv und strukturiert direkt am Arbeitsplatz trainiert. Parallel informieren und beraten die Job-Coachs Kollegen und Vorgesetzte, um Verständnis für den Mitarbeiter zu wecken und Unterstützungsmöglichkeiten aufzuzeigen. In der Regel kommt ein Job-Coach ein- bis zweimal wöchentlich für ein bis drei Stunden in den Betrieb.

Inklusion ist mehr als barrierefreie Architektur



Thorsten Hirsch gestaltet und begleitet als Ergotherapeut und Jobcoach Inklusionslösungen mit Betrieben und Menschen mit Behinderungen. Er leitet das Institut für berufliche Qualifizierung und Entwicklung (IFB). REHADAT berichtet er, wie der Prozess der beruflichen Inklusion auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gelingen kann.

Der Fokus im Inklusionsprozess liegt auf der Frage, wie es gemeinsam gelingen kann, dass Menschen mit Behinderung ihre berufliche Leistung erbringen können. Und es wird schnell deutlich, dass Inklusion mehr ist als barrierefreie Architektur. Rollstuhlnutzern gelingt dies häufig durch Nutzung von Hilfsmitteln, Anpassungen und Abstimmung von Arbeitsabläufen mit Kollegen und Vorgesetzten. Konkrete Lösungen gibt es neben Büroarbeitsplätzen für viele verschiedene Arbeitsbereiche.

Zunächst scheinen uns die Bedürfnisse von Rollstuhlnutzern offensichtlicher zu sein. Wir sehen beispielsweise, wie aufwendig der Transport von Akten durch den rollstuhlnutzenden Kollegen ist. Aber was ist mit den nicht direkt sichtbaren Bedürfnissen? Wann möchte der Kollege Hilfe in Anspruch nehmen und wann nicht? Welche Wünsche hat er an die Zusammenarbeit? Das erfährt man erst durch eine aktive Kommunikation – durch Nachfragen, Zuhören, gemeinsame Abstimmung und Wertschätzung. Auch der Kollege, der zum Beispiel nach einem Unfall im Rollstuhl sitzt, ist herausgefordert Andere über den eigenen Unterstützungsbedarf und seine Fähigkeiten zu informieren. Neben praktischen Fragen des Arbeitsalltags sollten auch begleitende Gefühle wie Betroffenheit, Mitgefühl oder Ängste der Beteiligten angemessenen Raum, Schutz und respektvollen Umgang erfahren.

Die Gestaltung von Inklusionsprozessen braucht Zeit und Engagement, um realistische und passende Lösungen zu entwickeln. Bei Bedarf kann hier professionelle externe Unterstützung durch Integrationsfachdienste oder Jobcoaches hinzu gezogen werden. In der Regel sind anfangs viele Fragen zu beachten: Wie kommt der Rollstuhlnutzer zur Arbeit? Wo ist ein geeigneter Parkplatz? Wie können Transfers auf einen Arbeitsstuhl geleistet werden? Wo und wie können die Pausen gestaltet werden? Mit welcher Lösung fühlt sich der Rollstuhlnutzer wohl? Womit seine Kollegen? Wie können Kompromisse aussehen? Aber die Kernfrage bleibt: Wie kann die Arbeitssituation so gestaltet werden, dass alle ihre Leistung vor dem Hintergrund der Geschäftserfordernisse bestmöglich erbringen können?

Betriebliche Inklusion bedeutet gemeinsames Lernen. Am Anfang stehen die Entwicklung und Erprobung von Ideen für hilfreiche Veränderungen. Es empfiehlt sich, erste Erfahrungen zu reflektieren, bei Bedarf anzupassen und zu optimieren. Damit gestaltet sich eine gemeinsame, passgenaue Routine für die Beteiligten. Bei Veränderungen im Betrieb muss wieder aktiv nach neuen Lösungen gesucht werden. Letztlich liegt in jedem Einzelfall das Potenzial, das Arbeitsleben interessanter, vielfältiger und menschlicher zu gestalten – viele Erfolgsgeschichten machen Mut, dass sich dieser Weg lohnt!

Fahrplan für die Praxis

Die folgende Checkliste soll Unternehmen helfen, die passenden Arbeitsgestaltungsmaßnahmen zu ermitteln. Ziel ist ein kollegialer Konsens, der sowohl die Bedürfnisse des Mitarbeiters mit Behinderung als auch die wirtschaftlichen Belange des Unternehmens berücksichtigt.

WER IST BETEILIGT?

Bei dem Prozess sollten der Arbeitgeber/Vorgesetzte, der Mitarbeiter, die Schwerbehindertenvertretung (falls vorhanden), das Integrationsamt, die Förderstelle und der Integrationsfachdienst beteiligt sein.

Im Einzelfall können weitere inner- und außerbetriebliche Akteure hinzugezogen werden.

Schritt ①

Bedarf feststellen

Wichtig: Beziehen Sie den betroffenen Mitarbeiter von Anfang an in alle Schritte und Lösungsfindungen aktiv ein. Ermitteln Sie, inwieweit der Arbeitsplatz und der Mitarbeiter zusammenpassen. Dafür können Sie auch arbeitswissenschaftliche Profilmethoden einsetzen. Gibt es Handlungsbedarf? Sind Arbeitsanpassungen aufgrund der gesundheitlichen Beeinträchtigungen notwendig?

Schritt ②

Expertenrat einholen

Lassen Sie sich bei Bedarf von Fachkräften beraten und unterstützen (z. B. Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betrieblicher Sozialdienst, Disability Manager, Ingenieurfachdienst, Reha-Berater/Reha-Manager der Reha-Träger, Fachberater der Kammern, Ergotherapeuten, behandelnde Ärzte, behinderungsspezifische Beratungsstellen oder Behandlungszentren).

Schritt ③

Arbeitsplatz begehen & Maßnahmen prüfen

Vereinbaren Sie einen Betriebsbesuch mit Beratern und den Beteiligten im Unternehmen. Informieren Sie den betroffenen Mitarbeiter rechtzeitig über den geplanten Betriebsbesuch und über die Funktionen der einzelnen Personen. Kommunizieren Sie wertschätzend, verständlich und offen miteinander.

Schritt 4

Maßnahmen vereinbaren & erproben

Beraten Sie sich mit allen Beteiligten, welche organisatorischen, technischen oder baulichen Maßnahmen sinnvoll sind und wer sie koordiniert. Hilfsmittel kann man zum Beispiel in Berufsförderungswerken oder in Sanitätshäusern testen und anpassen.

Schritt 5

Förderleistungen beantragen

Egal, ob Sie Arbeitgeber oder Arbeitnehmer sind – stellen Sie die Anträge auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA) vor der Bestellung, dem Kauf oder Beginn einer Maßnahme. Antragsformulare sind bei den Reha-Trägern, den Integrationsämtern oder Fürsorgestellen erhältlich, die bei der Antragsstellung helfen können. Der Antrag ist auch formlos möglich. Wird ein Antrag abgelehnt, können Sie als Antragssteller gegebenenfalls Widerspruch einlegen.

ZUM ANTRAG GEHÖREN IN DER REGEL:

- Antragsformular
- Kopie des Feststellungsbescheides der Behinderung und des Schwerbehindertenausweises/Gleichstellungsbescheides
- Kopie des Arbeitsvertrages
- Arbeitsplatz-/Tätigkeitsbeschreibung
- Lebenslauf

Je nach Einzelfall kann der Kostenträger weitere Unterlagen anfordern.

Beispiel für Antragsformulare: Deutsche Rentenversicherung → rehadat.link/ltadru

Schritt 6

Maßnahmen durchführen & auswerten

Wenn die Kostenzusage vorliegt, können Sie beispielsweise die Hilfsmittel anschaffen beziehungsweise die organisatorischen oder baulichen Maßnahmen in die Wege leiten. Werten Sie alle Maßnahmen nach einer vereinbarten Zeit aus.

- Wie kommt der Mitarbeiter mit den Anpassungen zurecht?
- Benötigt der Mitarbeiter zusätzlichen Trainingsbedarf im Umgang mit den Hilfsmitteln?
- Kommen die Kollegen mit den Änderungen zurecht?
- Tauchen neue Konflikte oder Probleme auf?

Holen Sie sich gegebenenfalls wieder Unterstützung durch externe Berater.

⑥ »Haben Sie noch Fragen?«

WEITERFÜHRENDE
INFORMATIONEN



Mehr bei REHADAT

REHADAT-HILFSMITTEL

Produktübersicht und mehr zur Hilfsmittelversorgung

→ rehadat-hilfsmittel.de

REHADAT-GUTE-PRAXIS

Beispiele für Arbeitsanpassungen

→ rehadat-gutepraxis.de

REHADAT-TALENTPLUS

Portal zu Arbeitsleben und Behinderung

→ talentplus.de

REHADAT-BILDUNG

Wege zur beruflichen Teilhabe für junge Menschen

→ rehadat-bildung.de

REHADAT-RECHT

Urteile und Gesetze zur beruflichen Teilhabe

→ rehadat-recht.de

REHADAT-LITERATUR

Artikel, Bücher, Ratgeber und mehr zur beruflichen Teilhabe

→ rehadat-literatur.de

REHADAT-ANGEBOTE UND ADRESSEN

Beratungsstellen, Dienstleister, Verbände und mehr zur beruflichen Teilhabe

→ rehadat-adressen.de

REHADAT-ICF

Aktivitätsbasiert mit ICF-Komponenten recherchieren

→ rehadat-icf.de

Organisationen, Netzwerke, Informationsportale

Bundesverband Selbsthilfe Körperbehinderter e. V. (BSK)

→ bsk-ev.org

Deutsche Gesellschaft Für Muskelkranke e. V. (DGM)

→ dgm.org

Deutsche Multiple Sklerose Gesellschaft, Bundesverband e. V. (DMSG)

→ dmsg.de

Stiftung Deutsche Schlaganfallhilfe

→ schlaganfall-hilfe.de

Der-Querschnitt.de (Manfred-Sauer-Stiftung)

→ der-querschnitt.de

Mobilista.eu (Ratgeber rund um den Alltag mit Rollstuhl)

→ mobilista.eu

Deutscher Rollstuhl-Sportverband (DRS) e. V.

→ drs.org

Rollstuhlcheck (Forum & Informationen zum Thema Rollstuhl, Rollers e. V.)

→ rollstuhlcheck.net

Unabhängige Informationen zu Autoanpassungen (DIAS GmbH)

→ autoanpassung.de

Wheelmap (Online-Karte mit rollstuhlgerechten Orten, Projekt der SOZIALHELDEN e.V.)

→ wheelmap.org

Agentur Barrierefrei NRW (Forschungsinstitut Technologie und Behinderung FTB)

→ ab-nrw.de

Literaturhinweise

Beckers, H.:

Arbeitsmedizinische Einschränkungen bei bestimmten Erkrankungen

7. Aufl., Köln: Verlag Arzt + Information, 2009

Bröxkes, S. / Herzug, U.:

Rollstuhlversorgung bei Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen - Ein Leitfaden mit rechtlichen Aspekten, Erfahrungsberichten und vielen Tipps rund um den Rollstuhl

Duisburg: Deutscher Rollstuhl-Sportverband, 2004

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Herausgeber):

Technische Regeln für Arbeitsstätten. Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten (ASR V3a.2)

Berlin: Gemeinsames Ministerialblatt (GMBI), 2012

DIN Deutsches Institut für Normung e. V. (Herausgeber):

DIN 18040-1 Barrierefreies Bauen - Planungsg Grundlagen - Teil 1: Öffentlich zugängliche Gebäude

Berlin: Beuth-Verlag, 2010

Hötten, R. / Hirsch, T.:

Jobcoaching. Die betriebliche Inklusion von Menschen mit Behinderung gestalten

Köln: BALANCE buch + medien verlag, 2014

Kraus, T. / Letzel, S. / Nowak, D.:

Der chronisch Kranke im Erwerbsleben - Orientierungshilfe für Ärzte in Klinik, Praxis und Betrieb

Reihe: Schwerpunktthema Jahrestagung Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin

Landsberg: ecomed Medizin, 2010

Weber, A. / Peschkes, L. / de Boer, W.E.L. (Herausgeber):

Return to Work - Arbeit für alle. Grundlagen der beruflichen Reintegration

Stuttgart: Gentner Verlag, 2014

Impressum

Nur den Tag absitzen? Nichts für mich!

Wie sich die berufliche Teilhabe von Rollstuhlnutzern gestalten lässt

REHADAT Wissensreihe, Ausgabe 04

HERAUSGEBER

© 2015 Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.

REHADAT

Postfach 10 19 42, 50459 Köln

Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln

Telefon: 0221 4981-812

→ rehadat.de

→ iwkoeln.de

AUTORIN

Mareike Decker

KOORDINATION

Patricia Traub

FACHBERATUNG

Bundesverband Selbsthilfe Körperbehinderter e. V. (BSK)

DESIGN-KONZEPT UND GESTALTUNG

99NOs Design GmbH → 99NOs.net

DRUCK

Frankfurter Werkgemeinschaft e.V. → fwg-net.de

BILDER

Soweit die verwendeten Inhalte nicht vom Herausgeber erstellt wurden, werden die Urheberrechte der nachfolgend genannten Firmen beachtet, die entsprechende Nutzungsrechte für die Verwendung eingeräumt haben: Raul Krauthausen (Andi Weiland, Sozialhelden e. V.), Thorsten Hirsch, Bischoff & Bischoff Medizin- & Rehabilitationstechnik GmbH (4-Rad-Scooter), INCAP GmbH (Großschrifftastatur), WGP Produktdesign (Greifzange), K.A. Blöchliger AG (Rollstuhltransporter), Küschall AG (Adaptivrollstuhl The KSL), LEVO AG (Stehrollstühle), Meyra GmbH (Stützgriff, Kippspiegelbeschlag), Mobilcenter Zawatzky GmbH (Lenkhilfe), Speedy Reha-Technik GmbH (Handbike Speedy Bike), Steinheimer Möbelmanufaktur GmbH & Co. KG (Paternosterschrank), Sunrise Medical GmbH & Co. KG (Elektrorollstuhl Jive), ThyssenKrupp Encasa GmbH (Plattformlift).

SCHREIBWEISE MÄNNLICH / WEIBLICH

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde im Text nur die männliche Sprachform gewählt. Alle personenbezogenen Aussagen beziehen sich in gleicher Weise auf Frauen und Männer.

REHADAT WISSENSREIHE

Die Wissensreihe wird durch REHADAT, das Informationssystem zur beruflichen Teilhabe, erstellt. REHADAT wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert und ist ein Projekt des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln e.V.

