

Wo ein Wille, da ein Weg? Studie zur baulichen Barrierefreiheit in Betriebsstätten von Unternehmen und Nonprofit Organisationen in Ostösterreich

Sprajcer, Selma; Schober, Christian

Published: 01/12/2009

Document Version
Unknown

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Sprajcer, S., & Schober, C. (2009, Dec 1). Wo ein Wille, da ein Weg? Studie zur baulichen Barrierefreiheit in Betriebsstätten von Unternehmen und Nonprofit Organisationen in Ostösterreich. WU Vienna University of Economics and Business.

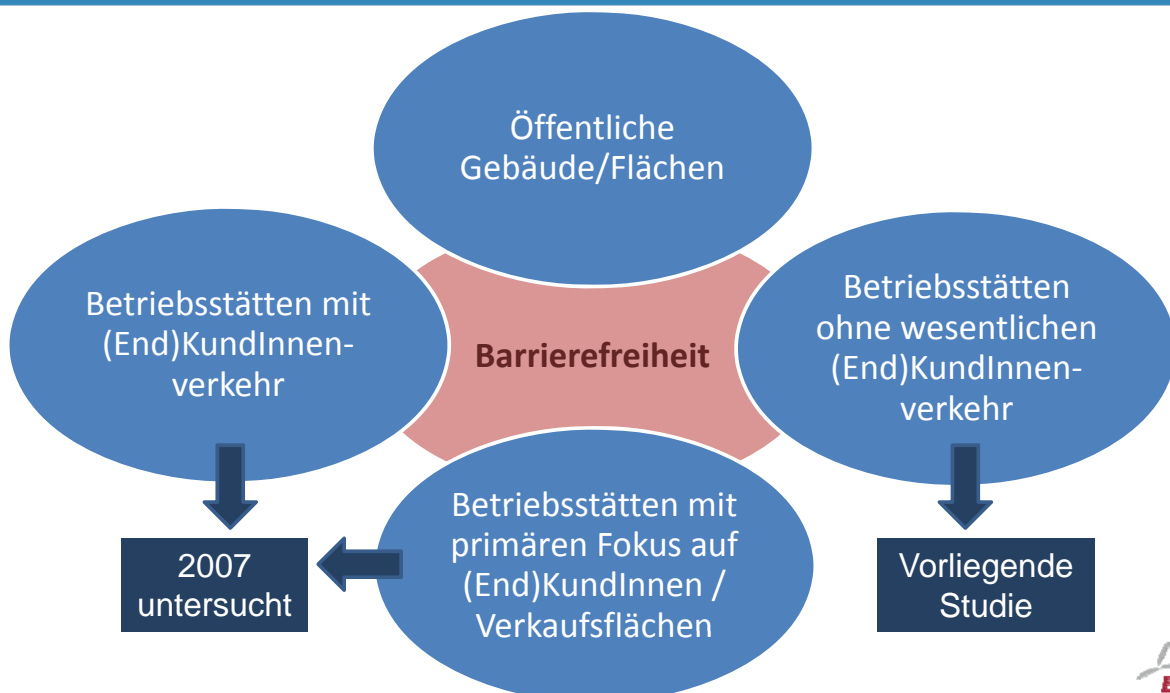
Wo ein Wille, da ein Weg?

Bauliche Barrierefreiheit in Betriebsstätten von Unternehmen und NPOs in Ostösterreich
Studienpräsentation

Dr. Christian Schober

Mag. Selma Sprajcer

Ausgangssituation



Ausgangssituation

- hochgerechnet sind 1,7 Mio. Personen in Österreich in irgendeiner Form dauerhaft beeinträchtigt
- seit 2006 ist das Behindertengleichstellungspaket in Kraft. Es umfasst:
 - BGStG, das bis 2015 den barrierefreie Zugang zu allen (Bundes)behörden, Geschäften, Gaststätten u.ä. fordert
 - BEinstG, das DienstgeberInnen verpflichtet auf je 25 DienstnehmerInnen eine begünstigt behinderte Person zu beschäftigen
 - Bundesbehindertengesetz
- Zahl der begünstigt behinderten Menschen stieg von 77 812 (2000) auf 94 034 (2009)
- 2007 kam es zu 95 Schlichtungsverfahren mit einem Privatunternehmen. Davon in 50 Fällen aufgrund mangelnder baulicher, kommunikationstechnischer oder sonstiger Barrieren.

Ziele der Studie

- Aufzeigen in welchem Ausmaß Betriebsstätten in Ostösterreich barrierefrei zugänglich sind
- Eruieren inwieweit seitens der betroffenen Unternehmen die Bereitschaft besteht, in barrierefreie Betriebsstätten zu investieren
- Feststellen inwieweit bei den Unternehmen unterstützungsbedarf hinsichtlich des Abbaus von Barrieren besteht

Forschungsfragen

- Gestalten Unternehmen in Ostösterreich Betriebsstätten für ArbeitnehmerInnen mit Behinderung barrierefrei?
- Sind Unternehmen in Ostösterreich ebenso bereit in barrierefreie Betriebsstätten zu investieren wie in barrierefreie Kundenbereiche?
- In welchem Ausmaß lassen sich Barrieren in Betriebsstätten von Unternehmen in Ostösterreich finden?
- Werden bestimmte Gruppen behinderter Menschen besonders diskriminiert?
- Welche Einstellung besteht seitens der Unternehmen Menschen mit Behinderung zu beschäftigen?
- Werden aktive Maßnahmen zur barrierefreien Gestaltung von Betriebsstätten vorgenommen?
- Kommen NPOs, gemeinnützige Vereine oder Interessensvertretungen der Aufgabe, eine Gleichstellung von behinderten und nicht-behinderten MitarbeiterInnen zu schaffen, stärker nach als gewinnorientierte Unternehmen?

Branchen- und Unternehmensauswahl

Kriterien Branchen

- Branchenauswahl anhand ÖNACE 2008;
- Wenige Außendiensttätigkeiten
- vorwiegend Dienstleistungserbringung am Endverbraucher
- Möglichkeit Betriebsstätten nach mehreren Normen untersuchen
- Begehung binnen 2 Stunden möglich

Kriterien Unternehmen /NPOs

- Ostösterreich tätig
- Mehr als 25 Beschäftigte
- Bereitschaft zur Befragung und Begehung im Projektzeitraum (Juli bis September 2009)

Ergebnis

- Handel
- Versicherungen
- Verlagswesen
- NPOs/NGOs (Dienstleistung + Interessensvertretung)
- 14 Unternehmen/NPOs

Studiendesign

Befragung

- Leitfadeninterviews
- Softwaregestützte Auswertung (NVIVO)
- 22 VertreterInnen Unternehmen/NPOs
- 3 Integrationsprojekt vertreterInnen

Begehung

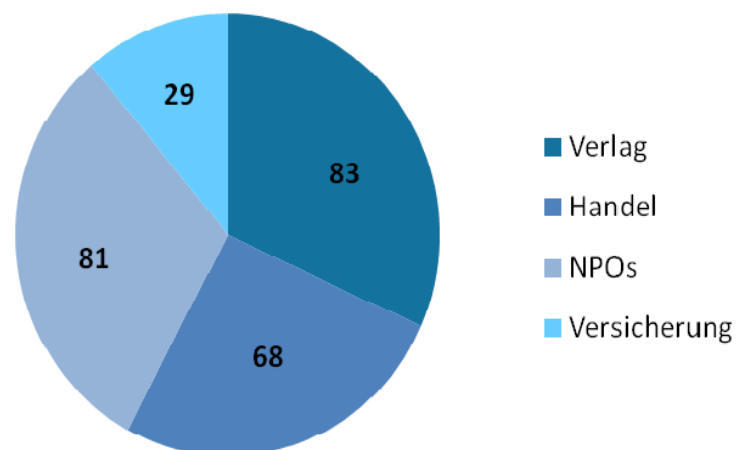
- Begehungsleitfaden orientiert an ÖNORM 1600 und 1603
- 12 Unternehmenszentralen
- 4 Filialen

Bauliche Barrieren – Sicherheitsrisiko

➤ Anzahl gefundene bauliche Barrieren, die ein eindeutiges Sicherheitsrisiko für Menschen mit Behinderung darstellen

z.B.

- Fehlende Handläufe
- zu steile Rampen
- Mängel bei barrierefreien Toiletten
- Fehlen von taktilen bzw. farblichen Markierungen an Stufen oder Glastüren



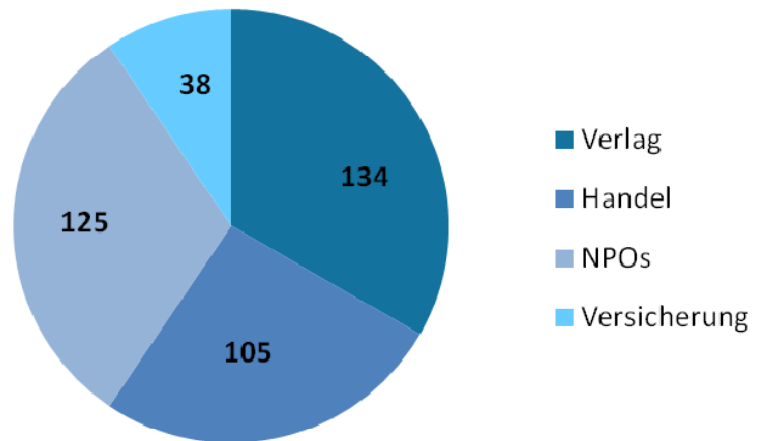
Barrieren mit Sicherheitsrisiko insb. für Personen mit motorischen Einschränkungen sowie Seheinschränkungen

Bauliche Barrieren – Benachteiligung

Anzahl gefundene bauliche Barrieren, die dazu führen, dass Menschen mit Behinderung benachteiligt oder diskriminiert werden

z.B.

- schwere Türen
- Stufen zu wichtigen Gebäudeteilen
- Unterfahrbarkeit von Herd, Arbeitsfläche oder Spüle nicht möglich



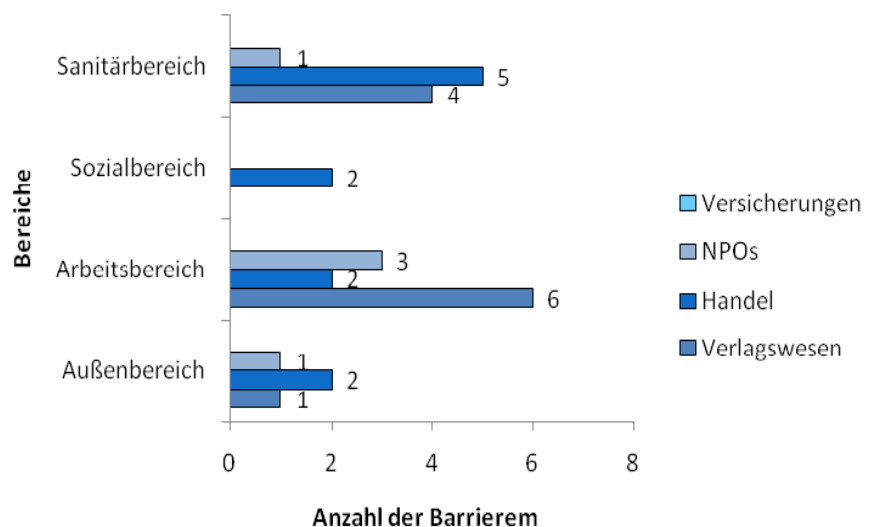
Barrieren insb. für RollstuhlfahrerInnen, Personen mit motorischen Einschränkungen sowie Seheinschränkungen

Bauliche Barrieren – KO-Barrieren

Anzahl gefundene bauliche Barrieren, die dazu führen, dass für Menschen mit Behinderung de facto eine Benützung nicht möglich ist

z.B.

- Stufen vor Haupteingang
- keine barrierefreie Toiletten
- Zugang zum Sozialbereich aufgrund geringer Türbreite oder Stufen nicht möglich



Dreiviertel der Objekte weisen KO-Barrieren auf insb. Personen mit motorischen Einschränkungen betroffen

nicht-bauliche Barrieren

Wir haben gerade zwei Ausschreibungen laufen [...], da ist aber keine einzige Bewerbung dabei von Personen mit Behinderung, zumindest nennt es keine"

Fehlende Bewerbungen

„Behinderten und Nicht Behinderten werden gleiche Chancen eingeräumt. Der Job an sich bringt jedoch eingeschränkte Einsatzgebiete mit sich.“

Leistungsanforderung vs. Leistungserbringung

„...ich brauche Mitarbeiter, die ständig 120% leisten, sonst können wir unsere Tätigkeit nicht machen.“

nicht-bauliche Barrieren

„der Kündigungsschutz stellt generell [...] eine Hürde punkto Einstellung der behinderten Bewerber dar.“

Erhöhter Kündigungsschutz schreckt ab

„in einer besonders schlechten wirtschaftlichen Lage die Person [...] bis zum „bitteren Ende“ behalten zu müssen“

Resümee

- Problembewusstsein hinsichtlich baulicher Barrierefreiheit ist hoch
- Bauliche Barrieren existieren, die Bereitschaft sie um Zuge von Neu- und Umbauten zu beseitigen ist relativ hoch
- In barrierefreie KundInnenbereiche wird früher und stärker investiert.
- Personen mit motorischen Einschränkungen, vor allem RollstuhlfahrerInnen, gehören zu den am meisten benachteiligten bzw. gefährdeten Personen; Am zeithäufigsten sehbehinderte oder blinde Menschen
- Prinzipiell besteht Bereitschaft behinderte Menschen einzustellen. Problembereiche sind allerdings: Kündigungsschutz, Leistungsanforderungen und fehlende Bewerbungen
- NPOs, gemeinnützige Vereine oder Interessensvertretungen stellen nicht stärker behinderte Menschen ein und betonen ebenfalls das Leistungsprinzip

Handlungsempfehlungen

- **Lobbying** für Menschen mit Behinderung bei gewinnorientierten Unternehmen (Aufzeigen von positiven Beispielen)
- **Ausweitung** eines über den Abbau von baulichen Barrieren hinausgehenden **Beratungsangebots für ArbeitgeberInnen**
- **KMUs und NPOs verstärkt über Fördermöglichkeiten** in Zusammenhang mit der Herstellung einer baulichen barrierefreien Arbeitsumgebung **informieren**
- **Verstärkte Zusammenarbeit mit ArchitektInnen und Baufirmen**, um bereits bei der Planung von Neu- bzw. Umbauten, die Einhaltung von Normen baulicher Barrierefreiheit zu forcieren
- **Evaluierung des bestehenden Kündigungsschutzes** und Prüfung alternativer Zugänge

**Danke für Ihre Aufmerksamkeit!
Reden wir darüber.**

Kontakt Daten:

Dr. Christian Schober
NPO-Institut an der WU Wien

1090 Wien, Nordbergstraße 15
christian.schober@wu-wien.ac.at
Tel.: +43(0)1 31336/5888
Mobile.:+43(0)699/19250584
www.npo.or.at

Mag. Selma Sprajcer
NPO-Institut an der WU Wien

1090 Wien, Nordbergstraße 15
Selma.sprajcer@wu-wien.ac.at
Tel.: +43(0)1 31336/5112
Mobile.:+43(0)699/19250584
www.npo.or.at