



# STAY OK

RETHINKING WELLBEING AT WORKPLACES IN  
THE EUROPEAN SMES

# ACCESSIBILITY ISSUES AND MENTAL WELL- BEING



Co-funded by  
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



# Inhaltsverzeichnis

1. Einführung .....	4
1.1 Zusammenfassung .....	4
1.2 Lernziele .....	5
1.3 Schlüsselwörter .....	5
2. Lektion 1: Bedeutung der Barrierefreiheit in kleinen Unternehmen.....	6
2.1 Einführung .....	6
2.2 Die Bedeutung der Barrierefreiheit für kleine Unternehmen .....	6
2.3 Auswirkungen der Barrierefreiheit auf das Wohlbefinden der Mitarbeiter .....	9
2.4 Fallstudien, die die erfolgreiche Integration von Maßnahmen zur Barrierefreiheit veranschaulichen .....	12
Evaluierungsfrage .....	15
3. Lektion 2: Hindernisse und Herausforderungen identifizieren .....	16
Einführung .....	16
3.1 Verständnis der vielfältigen Hindernisse, mit denen Arbeitnehmer konfrontiert sind .....	16
3.2 Unkommunizierte Barrieren und ihre Auswirkungen.....	17
3.3 Technologische Barrieren und ihre Auswirkungen.....	19
Evaluierungsfrage .....	20
4. Lektion 3: Umsetzung inklusiver Designprinzipien .....	21
4.1 Einführung in die Prinzipien des inklusiven Designs .....	21
4.2 Praktische Strategien zur Einbindung von Inklusivität in Geschäftspraktiken .....	23
4.3 Beispiele aus der Praxis für eine erfolgreiche Umsetzung.....	25
Bewertungsfrage.....	26

Projekt Nr. 2023-1-IT01-KA220-VET-000154571

5. Lektion 4: Berücksichtigung von Mitarbeitern mit Behinderungen.....	27
Einführung .....	27
5.1 Gesetzliche Anforderungen und Compliance-Verpflichtungen.....	27
5.2 Bewährte Verfahren für die Unterbringung von Mitarbeitern mit Behinderungen .....	28
5.3 Schaffung einer integrativen Arbeitsplatzkultur .....	29
Bewertungsfrage.....	30
6. Lektion 5: Barrierefreie Kommunikations- und Technologielösungen.....	31
Einführung .....	31
6.1 Bedeutung barrierefreier Kommunikationsmethoden .....	31
6.2 Überblick über barrierefreie Technologielösungen .....	32
6.3 Praktische Demonstrationen und Anwendungen .....	34
Bewertungsfrage.....	35
7. Schlussfolgerung .....	36
8. Zusätzliches Material .....	37
9. Quiz.....	38
10. Referenzen .....	41

# 1. Einleitung

Barrierefreiheit am Arbeitsplatz wird zunehmend als wichtiger Bestandteil einer erfolgreichen Unternehmensstrategie anerkannt. Dieses Modul ist besonders relevant für Kleinunternehmer, Manager, Personalverantwortliche und Mitarbeiter, die sich für Vielfalt und Inklusion einsetzen. Angesichts der sich ständig weiterentwickelnden globalen Arbeitswelt ist es von entscheidender Bedeutung, die Barrieren zu verstehen, mit denen Menschen mit Behinderungen konfrontiert sind, und zu erkennen, wie sich diese Herausforderungen auf ihre Produktivität, ihr Engagement und ihr allgemeines Wohlbefinden auswirken.

Das Hauptziel dieses Moduls ist es, den Teilnehmern die Bedeutung der Barrierefreiheit am Arbeitsplatz und ihre vielfältigen Auswirkungen auf die Leistung der Mitarbeiter näherzubringen. Wenn Unternehmen der Barrierefreiheit Priorität einräumen, erfüllen sie nicht nur gesetzliche Verpflichtungen, sondern schaffen auch ein Umfeld, in dem alle Mitarbeiter erfolgreich sein können. Dieses Engagement beschränkt sich nicht nur auf physische Veränderungen, sondern erfordert auch die Schaffung einer Kultur der Inklusion, die vielfältige Perspektiven und Erfahrungen wertschätzt und fördert.

Durch die Bewältigung von Herausforderungen im Bereich der Barrierefreiheit können Unternehmen ihre Arbeitskultur und Leistung erheblich stärken. Untersuchungen haben gezeigt, dass inklusive Arbeitsplätze zu einer höheren Mitarbeiterzufriedenheit, geringeren Fluktuationsraten und mehr Innovation führen. Darüber hinaus fördern barrierefreie Umgebungen die Zusammenarbeit und Teamarbeit und sorgen für eine engagiertere und motiviertere Belegschaft.

In diesem Modul werden die verschiedenen Dimensionen von Barrierefreiheit untersucht, darunter physische Barrierefreiheit, digitale Inklusion und die Bedeutung von Richtlinien, die gerechte Praktiken unterstützen. Die Teilnehmer erhalten Einblicke in die Identifizierung und Überwindung von Barrieren und lernen praktische Strategien für die Umsetzung inklusiver Praktiken kennen, von denen alle profitieren. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Unternehmen durch die Einführung von Barrierefreiheitspraktiken das Potenzial ihrer Belegschaft maximieren und eine Kultur des Respekts, der Fairness und der Selbstbestimmung fördern können.

## 1.1 Zusammenfassung

Das Modul **„Barrierefreiheit und psychisches Wohlbefinden“** soll den Teilnehmern das notwendige Wissen und die Fähigkeiten vermitteln, um ein integrativeres Arbeitsumfeld zu schaffen. In fünf Lektionen lernen die Teilnehmer die Bedeutung von Barrierefreiheit in kleinen Unternehmen kennen, identifizieren Hindernisse für verschiedene Gruppen von Arbeitnehmern, lernen, wie man integrative Gestaltungsprinzipien umsetzt, verstehen die gesetzlichen Anforderungen für die Unterbringung von Mitarbeitern mit Behinderungen und entdecken barrierefreie Kommunikations- und Technologielösungen. Praktische Aufgaben während des gesamten Moduls, darunter Rollenspiele und praktische Übungen, ermöglichen es den Teilnehmern, das Gelernte in realistischen Szenarien anzuwenden. Das Modul endet mit einem Quiz, um das Verständnis der theoretischen Konzepte und praktischen Anwendungen zu überprüfen. Am Ende des Moduls sind die Teilnehmer in der Lage, barrierefreiere und integrativere Arbeitsplätze zu schaffen, die das Wohlbefinden und die Produktivität der Mitarbeiter fördern.

## 1.2 Lernziele

### Theoretisches Wissen:

- Erkennen der Bedeutung von Barrierefreiheit und ihrer Auswirkungen auf das Wohlbefinden von Mitarbeitern in kleinen Unternehmen.
- Ermittlung der verschiedenen Barrieren der Barrierefreiheit und ihrer Auswirkungen auf verschiedene Arten von Arbeitnehmern.
- Entdeckung der gesetzlichen Anforderungen für die Unterbringung von Mitarbeitern mit Beeinträchtigungen sowie der inklusiven Gestaltungsprinzipien.

### Fähigkeiten

- Entwicklung und Umsetzung inklusiver Designstrategien innerhalb der Geschäftspraktiken.
- Anwendung bewährter Verfahren für die Unterbringung von Mitarbeitern mit Behinderungen am Arbeitsplatz.
- Effektive Nutzung barrierefreier Kommunikationsmethoden und Technologielösungen.

### Kompetenzen:

- Förderung einer inklusiven Arbeitsplatzkultur, die Vielfalt unterstützt.
- Förderung des Wohlbefindens der Mitarbeiter durch verbesserte Barrierefreiheitsmaßnahmen.
- Steigerung der Produktivität am Arbeitsplatz durch die Bewältigung und Überwindung von Herausforderungen im Bereich Barrierefreiheit.

## 1.3 Stichworte

Barrierefreiheit, Inklusion, Kleinunternehmen, Wohlbefinden der Mitarbeiter, Barrieren, inklusives Design, Behinderungen, Einhaltung gesetzlicher Vorschriften, Kommunikation, Technologie

## 2. Lektion 1: Bedeutung der Barrierefreiheit in kleinen Unternehmen

### 2.1 Einleitung

Barrierefreiheit kommt nicht nur Menschen mit Behinderungen zugute, sondern bringt auch erhebliche Vorteile für das Unternehmen als Ganzes mit sich. Durch die Förderung einer inklusiven Umgebung können Unternehmen ihren Ruf und ihr Markenimage verbessern und ihr Engagement für Vielfalt und Gleichberechtigung unter Beweis stellen. Dies kann einen breiteren Kundenstamm anziehen, darunter auch Menschen mit Behinderungen, die zuvor möglicherweise ausgeschlossen waren.

Darüber hinaus sind barrierefreie Produkte und Dienstleistungen oft benutzerfreundlicher für alle Kunden, was zu einer höheren Zufriedenheit und Loyalität der Nutzer führt. Die Priorisierung der Barrierefreiheit kann Unternehmen auch dabei helfen, gesetzlichen Anforderungen vorzugreifen und das Risiko potenzieller Rechtsstreitigkeiten und Compliance-Probleme in der Zukunft zu verringern.

Da mobile Anwendungen zunehmend zu einem integralen Bestandteil des Geschäftsbetriebs werden, ist die Gewährleistung ihrer Barrierefreiheit nicht nur eine gesetzliche Verpflichtung, sondern auch eine strategische Geschäftsentscheidung, die Wachstum und Innovation fördern kann.

### 2.2 Die Bedeutung der Barrierefreiheit für kleine Unternehmen

**Barrierefreiheit** bedeutet, Hindernisse zu beseitigen, damit alle Nutzer, insbesondere Menschen mit Behinderungen, uneingeschränkt am täglichen Leben teilnehmen können. Dazu gehört die Entwicklung benutzerfreundlicher physischer und digitaler Umgebungen. Im Hinblick auf die digitale Funktionalität umfasst dies beispielsweise die Navigation per Tastatur, die Kompatibilität mit Bildschirmleseprogrammen und die Untertitelung von Videos. Dazu gehören taktile Elemente, klare Beschilderungen, große Eingänge und Rampen im Außenbereich. Unternehmen können inklusive Umgebungen schaffen, die die Bedürfnisse aller wertschätzen und unterstützen und die uneingeschränkte Teilhabe am sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Leben fördern, indem sie Barrierefreiheit an erste Stelle setzen.

Die Schaffung einer inklusiven und barrierefreien Umgebung hilft Nutzern, die

- Neurodivers (z. B. Menschen mit ADHS oder ADS)
- Bestimmte Arten von Lernbehinderungen, wie Legasthenie, Dyspraxie oder Dyskalkulie
- Kommunikations- und soziale Probleme (wie Autismus-Spektrum-Störungen)
- Sehbehinderungen und Blindheit
- Benutzer von Bildschirmleseprogrammen
- Körperliche und neurologische Probleme
- Hörverlust oder Taubheit

Die Gewährleistung der Barrierefreiheit in kleinen Unternehmen erfordert einen umfassenden Ansatz, bei dem sowohl physische Ladenfronten als auch Online-Plattformen wesentliche Grundsätze der Inklusivität widerspiegeln, die allen Menschen gerecht werden

Projekt Nr. 2023-1-IT01-KA220-VET-000154571

alle Menschen gerecht werden. Ein Unternehmen muss ein Umfeld schaffen, in dem Kunden unabhängig von ihren Fähigkeiten oder ihrem Hintergrund seine Botschaften leicht verstehen und sich in seiner Struktur zurechtfinden können. Um dieses Ziel zu erreichen, ist es unerlässlich, einheitliche Markenstrategien zu implementieren, die auf die Bedürfnisse unterschiedlicher Zielgruppen eingehen und so die Verbindungen stärken und ein höheres Maß an Engagement fördern.

Die Überprüfung der Benutzerfreundlichkeit von Geschäftsumgebungen ist entscheidend, um eine inklusive und einladende Atmosphäre für alle Besucher zu schaffen. Es ist wichtig zu beurteilen, wie leicht Kunden mit unterschiedlichen Fähigkeiten sich in diesen Umgebungen zurechtfinden können, damit sie sich willkommen und gut aufgehoben fühlen. Dazu kann es notwendig sein, physische Zugangsbarrieren wie Rampen und freie Wege zu beseitigen sowie benutzerfreundliche Layouts und Beschilderungen zu schaffen, die Kunden effektiv leiten. Die Überwindung dieser Herausforderungen durch innovative Lösungen ist der Schlüssel zur Förderung einer wirklich barrierefreien und inklusiven Geschäftsumgebung.

Unternehmen sollten sich auch darauf konzentrieren, ihre Räumlichkeiten so zu gestalten, dass sie für alle Kunden leicht zu navigieren und zu verstehen sind. Das bedeutet, dass sie sich bewusst machen müssen, dass unterschiedliche Zielgruppen Botschaften und Materialien unterschiedlich interpretieren können. Durch die Bereitstellung relevanter Hintergrundinformationen und den Einsatz klarer Kommunikationsstrategien können Unternehmen die Kundenbindung verbessern und sicherstellen, dass sich jeder in der Lage fühlt, mit ihren Dienstleistungen zu interagieren. Dieses Bekenntnis zu Klarheit und Barrierefreiheit spiegelt ein tieferes Verständnis der Kundenbedürfnisse wider.

Schließlich ist es für kleine Unternehmen von entscheidender Bedeutung, robuste Barrierefreiheitsrichtlinien zu implementieren, die nicht nur sinnvoll, sondern auch umsetzbar sind. Diese Richtlinien sollten regelmäßig überprüft und aktualisiert werden, um das kontinuierliche Engagement für die Verbesserung der Barrierefreiheit zu demonstrieren. Durch die Sicherstellung der Unterstützung für die Infrastruktur und die Schulung der Mitarbeiter können Unternehmen ihre Barrierefreiheitsverpflichtungen einhalten und letztendlich ein Umfeld schaffen, in dem sich alle Kunden wertgeschätzt und sicher fühlen.

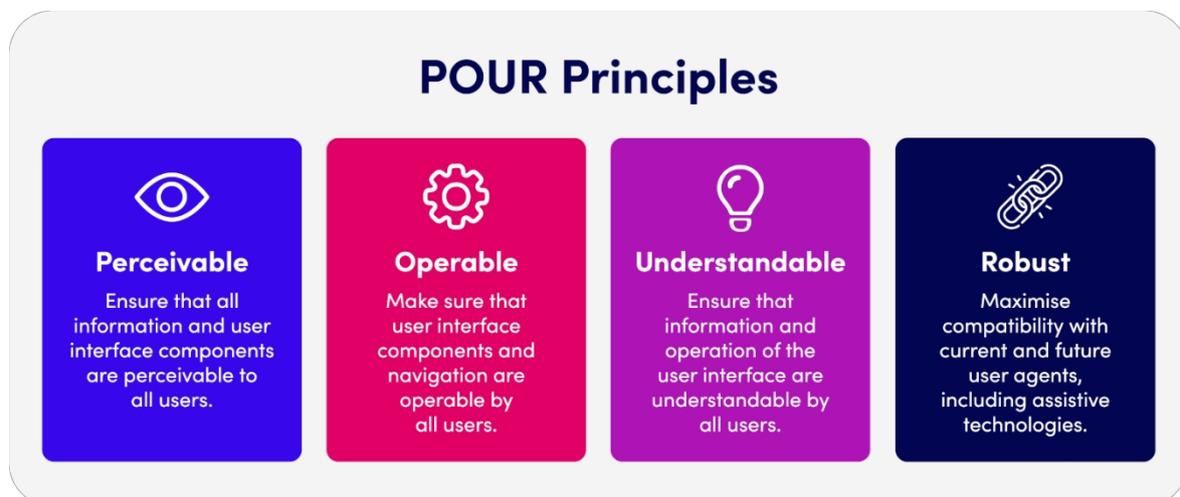


Abbildung 2.1. Die Kraft des inklusiven Designs, Roberts, A. (20. Oktober 2023)

## Vorteile der Barrierefreiheit im Internet für kleine Unternehmen

Die Barrierefreiheit von Websites ist von entscheidender Bedeutung und bringt sowohl Verbrauchern als auch Unternehmen erhebliche Vorteile. Durch die Schaffung eines barrierefreien virtuellen Schaufensters können kleine Unternehmen mehrere langfristige Ziele erreichen, die für ihr Wachstum von entscheidender Bedeutung sind. Erstens ermöglicht die Verbesserung der Barrierefreiheit Unternehmen, einen breiteren Kundenstamm zu erreichen, einschließlich Menschen mit Behinderungen, die möglicherweise Schwierigkeiten beim Zugriff auf Inhalte haben. Diese Inklusivität steigert nicht nur den Umsatz, sondern eröffnet auch Möglichkeiten, neue Kunden zu gewinnen.

Das Bekenntnis zur Barrierefreiheit spiegelt die Entschlossenheit eines Unternehmens wider, alle Kunden fair und inklusiv zu behandeln. Durch die Barrierefreiheit ihrer Online-Plattformen können Unternehmen neue Kunden gewinnen und die Loyalität bestehender Kunden stärken, da Verbraucher Marken schätzen, die ihre vielfältigen Bedürfnisse erkennen.

Die Verbesserung der Barrierefreiheit einer Website kann zu besseren Ergebnissen bei der Suchmaschinenoptimierung (SEO) führen. Funktionen wie Alt-Text für Bilder helfen Suchmaschinen, Inhalte besser zu indexieren, was zu einer höheren Sichtbarkeit in den Suchergebnissen und damit zu mehr Traffic führt.

Schließlich bieten Barrierefreiheitsfunktionen wie Untertitel und Bildschirmleseprogramme innovative Interaktionsmöglichkeiten, die es Besuchern ermöglichen, auf verschiedene Weise mit Inhalten zu interagieren. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Investitionen in die Barrierefreiheit von Websites nicht nur ein integratives Umfeld fördern, sondern auch die Kundenreichweite, die Kundenbindung, die Suchmaschinenoptimierung und das Engagement verbessern und so zum langfristigen Erfolg eines Unternehmens in einem wettbewerbsintensiven Markt beitragen.

## 7 Möglichkeiten, wie kleine Unternehmen die Barrierefreiheit verbessern können

Hier sind einige Schritte zur Verbesserung der Barrierefreiheit für kleine Unternehmen:

### 1. Stellen Sie eine Erklärung zur Barrierefreiheit im Internet bereit

Informieren Sie die Besucher Ihrer Website darüber, dass sich Ihr Unternehmen für Inklusion einsetzt, indem Sie eine Erklärung zur Barrierefreiheit im Internet bereitstellen. Diese kurze Erklärung sollte darlegen, wie das Unternehmen Nutzer mit Behinderungen berücksichtigt.

### 2. Sorgen Sie für einen angemessenen Farbkontrast

Verbessern Sie die Lesbarkeit, indem Sie einen deutlichen Kontrast zwischen dem Vordergrund und dem Hintergrund der Webseite verwenden. Dies verbessert nicht nur die Lesbarkeit, sondern sorgt auch für eine optisch ansprechende Farbgebung. Wenn die Farben auf der Webseite schwer zu unterscheiden sind, sollten Sie einen stärkeren Kontrast in Betracht ziehen.

### 3. Fügen Sie Alt-Text für alle Bilder hinzu

Alt-Text-Beschreibungen machen Bilder für Nutzer mit Sehbehinderungen zugänglich und können die Suchmaschinenoptimierung (SEO) einer Website verbessern, sodass Bilder eher in den Suchergebnissen erscheinen. Beschreiben Sie ausführlich, was Besucher verpassen könnten, wenn sie das Bild nicht sehen können.

#### **4. Fügen Sie Audio- und Videotranskripte hinzu**

Die Transkription von Audio- und Videoinhalten hilft Nutzern mit Hörbeeinträchtigungen, darauf zuzugreifen. Das Anbieten von Transkripten kommt auch Besuchern zugute, die lieber lesen als Multimedia-Inhalte anzuhören oder anzusehen.

#### **5. Vermeiden Sie automatische Medien und Navigation**

Geben Sie den Nutzern die Kontrolle über ihre Navigation, indem Sie automatische Medien- und Navigationsfunktionen vermeiden. Stellen Sie sicher, dass die Nutzer problemlos navigieren und die Inhalte der Website in ihrem eigenen Tempo konsumieren können.

#### **6. Verwenden Sie Überschriften, um Inhalte richtig zu strukturieren**

Durch die effektive Verwendung von Überschriften erhalten Besucher eine Vorschau auf die Inhalte einer Website, sodass sie bestimmte Informationen leichter finden können. Stellen Sie sich Überschriften als Inhaltsverzeichnis vor, das Benutzer durch eine Website führt.

#### **7. Geben Sie notwendige Inhaltswarnungen**

Machen Sie sich bewusst, dass bestimmte Inhalte für Menschen mit Behinderungen möglicherweise nicht zugänglich sind oder bei ihnen Unbehagen auslösen können. Geben Sie Warnhinweise für blinkende Bilder oder potenziell sensible Themen, damit die Benutzer selbst entscheiden können, ob sie sich mit den Inhalten beschäftigen möchten.

## **2.3 Auswirkungen der Barrierefreiheit auf das Wohlbefinden der Mitarbeiter**

Gutes Wohlbefinden geht über eine gemütliche Arbeitsumgebung hinaus, was es für Unternehmen zu einer Herausforderung macht, das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter zu priorisieren. Die Büroumgebung und ihre Auswirkungen auf die emotionale und körperliche Gesundheit der Mitarbeiter spiegeln sich im Wohlbefinden der Mitarbeiter wider. Jeder Aspekt des Arbeitslebens eines Mitarbeiters hängt mit dem Wohlbefinden am Arbeitsplatz zusammen, einschließlich der Sicherheit und Qualität der physischen Umgebung sowie seiner Einstellung zu seiner Arbeit, seiner Umgebung, der Atmosphäre am Arbeitsplatz und dem Unternehmen, für das er arbeitet.

### **Bedeutung und Wichtigkeit des Wohlbefindens der Mitarbeiter**

In der sich ständig verändernden Landschaft des modernen Arbeitsplatzes ist Technologie zu einer wichtigen Lösung für traditionelle Herausforderungen im Zusammenhang mit dem Wohlbefinden und der Produktivität der Mitarbeiter geworden. Durch die Integration von Technologien, die die Produktivität steigern, können Unternehmen ein weniger stressiges Arbeitsumfeld für ihre Mitarbeiter schaffen. Die Rolle der Technologie am Arbeitsplatz nimmt zu und umfasst Bereiche von der Kommunikation bis zur Organisation und Verwaltung. In der schnelllebigen Geschäftswelt

**Projekt Nr. 2023-1-IT01-KA220-VET-000154571**

Welt ist Technologie entscheidend für die Steigerung sowohl des Wohlbefindens als auch der Produktivität der Mitarbeiter. Es hat sich gezeigt, dass das Wohlbefinden der Mitarbeiter sich positiv auf die Produktivität des Unternehmens auswirkt, und Technologie bietet kollaborative und analytische Tools zur Unterstützung verschiedener Aufgabenbereiche. Folglich können Unternehmen Technologie nutzen, um körperliches Wohlbefinden, flexible Arbeitszeiten und Remote-Arbeitsmöglichkeiten zu fördern.

**Technologie als Instrument für das Wohlbefinden der Mitarbeiter und als Motor für die Produktivität**

Heutzutage kann eine Vielzahl von Technologien eingesetzt werden, um verschiedene Aspekte zu verbessern, die das Wohlbefinden der Mitarbeiter beeinflussen. Bestimmte Technologien tragen zum Wohlbefinden der Mitarbeiter bei, indem sie Wearables und Gesundheits- und Wellness-Apps allgemein verfügbar machen. Nachdem das Wohlbefinden der Mitarbeiter erreicht ist, können Unternehmen die Produktivität ihrer Mitarbeiter steigern. Der Sinn des traditionellen Arbeitsplatzes besteht darin, sicherzustellen, dass der physische Prozess verfolgt wird, um die täglichen Ziele zu erreichen. Mit Hilfe von Bürotechnologie-Tools können Unternehmen effizient elektronisch arbeiten, indem sie die reale Arbeitsumgebung online simulieren. Die Technologie hat viele Arbeitsplätze verändert, darunter auch den Bereich Human Resources. Anwendungen helfen den Mitarbeitern der Personalabteilung und verringern ihre Arbeitsbelastung, indem sie sicherstellen, dass im Rahmen des Einstellungsprozesses der beste Kandidat ausgewählt wird. Das allgemeine Wohlbefinden der Mitarbeiter kann durch den Einsatz von Technologie verbessert werden. Technologie kann zur Förderung der Mitarbeiter eingesetzt werden:

- **Körperliches Wohlbefinden**

Das körperliche Wohlbefinden eines Mitarbeiters ist ein Teil des Wohlbefindens, das durch Technologie verbessert werden kann. Da traditionelle Büroangestellte eher zu einer schlechten Körperhaltung neigen und durch langes Sitzen andere negative Auswirkungen auf ihre körperliche Gesundheit erfahren, gibt es weltweit gesundheitliche Bedenken hinsichtlich dieser Art der Beschäftigung. Wissenschaft und moderne Technologien ermöglichen es Arbeitnehmern, ihre Gesundheit regelmäßig aktiv zu überwachen. Es wurden fortschrittliche Wearable-Technologien und mobile Gesundheits-Apps entwickelt, mit denen Blutdruck, Herzfrequenz, Trainingsroutinen und andere wichtige Signale überwacht werden können. Dank technologischer Lösungen können Menschen nun ihre Gesundheit regulieren und wissen, wann sie eine Pause einlegen sollten. Diese Apps erinnern die Nutzer kontinuierlich daran, sich körperlich zu betätigen, beispielsweise durch Spazierengehen und Treppensteigen, was ein hervorragendes Herz-Kreislauf-Training darstellt.

- **Psychische Gesundheit**

Die Technologie bietet eine Vielzahl von Methoden zur Förderung der psychischen Gesundheit, die ein wesentlicher Aspekt des Wohlbefindens der Mitarbeiter ist, da sie deren Arbeitseinstellung beeinflusst. Laut einer Studie gaben 42 % der Arbeitnehmer weltweit an, dass sich ihre psychische Gesundheit während der COVID-19-Pandemie verschlechtert hat. Stressbedingte psychische Probleme bei Mitarbeitern behindern die Erreichung der Unternehmensziele und führen zu Stagnation.

- **Flexible Arbeitsregelungen**

Die Technologie hat unser reguläres Arbeitsleben verändert und den Weg für die Entwicklung flexibler Arbeitszeiten geebnet. Mit Hilfe von Arbeitswerkzeugen können Mitarbeiter ihre Arbeitszeiten an ihre persönlichen Verpflichtungen anpassen, den Stress des Arbeitswegs reduzieren und von zu Hause aus arbeiten. Diese

Flexibilität fördert die Zufriedenheit und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz, was wiederum zu einer höheren Produktivität führt. Die Flexibilität der Mitarbeiter wird erhöht, wenn sie von zu Hause oder anderen Orten aus arbeiten, und der Stress und die Unannehmlichkeiten des täglichen Pendelns werden erheblich verringert.

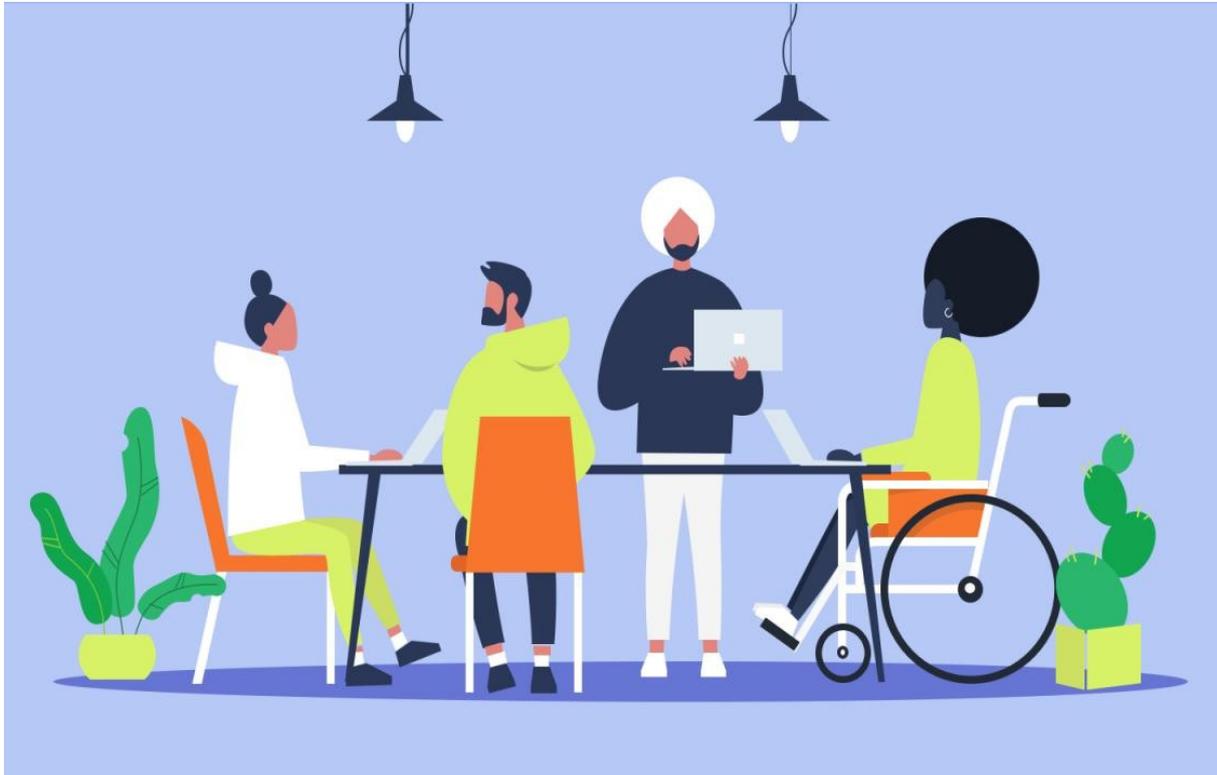


Abbildung 2.2. Bedeutung der Barrierefreiheit für Unternehmen, Paiva, M. (23. November 2023)

### Rechtliche Aspekte, die bei der Nutzung von Technologie zur Steigerung der Produktivität und des Wohlbefindens der Mitarbeiter zu berücksichtigen sind

Die Integration von Technologie am Arbeitsplatz ist von entscheidender Bedeutung, aber es ist auch wichtig, über die rechtlichen Auswirkungen nachzudenken. Arbeitgeber müssen sich bewusst sein, dass Datenschutz, geltende Arbeitsvorschriften und internationale Standards in jeder Phase der Nutzung von Technologie zur Verbesserung des Wohlbefindens der Mitarbeiter eingehalten werden müssen.

- **Bedenken hinsichtlich Datenschutz und Datensicherheit**

Der Einsatz von Technologie am Arbeitsplatz wirft berechtigte Bedenken hinsichtlich des Datenschutzes und der Überwachung von Mitarbeitern auf. Denn um auf diese Technologien zugreifen und sie effektiv nutzen zu können, müssen Mitarbeiter ihre persönlichen Daten angeben. So kann beispielsweise die Integration von Technologien durch Arbeitgeber Auswirkungen auf den Schutz personenbezogener Daten haben, insbesondere wenn Unternehmen zur Gewährleistung der Sicherheit am Arbeitsplatz auf Videoüberwachung setzen oder KI einsetzen, um die Gesundheitsdaten und Urlaubsinformationen ihrer Mitarbeiter zu verfolgen. Daher ist es für Unternehmen unerlässlich, angemessene Maßnahmen zum Datenschutz und zur Datensicherheit zu ergreifen. Dazu gehört der Einsatz

wirksame Datensicherheitsmaßnahmen wie Verschlüsselung und Zwei-Faktor-Authentifizierung sowie die Festlegung interner Richtlinien für den Datenschutz, die Datenschutz-Folgenabschätzungen, Datenschutzrichtlinien und -hinweise, Aufzeichnungen über Verarbeitungsaktivitäten und Protokolle zur Speicherbegrenzung umfassen. Die Wahrung des Datenschutzes und der Datensicherheit ist nicht nur eine gesetzliche Verpflichtung, sondern schafft auch Vertrauen zwischen Mitarbeitern und Unternehmen.

- **Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben**

Die zunehmende Verbreitung von „Homeoffice“-Modellen hat zu Burnout bei den Mitarbeitern geführt, vor allem aufgrund der Tendenz der Technologie, die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben zu verwischen. Die Festlegung von „Off-Hours“-Regeln und die Ermutigung der Mitarbeiter, Pausen zu machen und nach der Arbeit abzuschalten, sind für Unternehmen von entscheidender Bedeutung. Ständige Erreichbarkeit kann zu Burnout bei den Mitarbeitern beitragen, weshalb Unternehmen klar definierte Grenzen für den Arbeitsablauf festlegen sollten. Eine gesunde Work-Life-Balance sollte durch Technologie gefördert werden, nicht umgekehrt. Aufgrund der aktuellen Technologie ist es Unternehmen untersagt, von ihren Mitarbeitern zu verlangen, über die regulären Arbeitszeiten hinaus zu arbeiten, ohne ihnen eine Überstundenvergütung zu zahlen. Darüber hinaus können Mitarbeiter, die krankgeschrieben sind, der Arbeit fernbleiben und sind nicht verpflichtet, Büromaterial zu verwenden, insbesondere wenn ihre Erkrankung schwerwiegend ist. Es ist wichtig zu beachten, dass zwar nur ungelernete Arbeiter, die manuelle Tätigkeiten ausführen oder Büroarbeiten verrichten, unter das Arbeitsgesetz fallen, andere Arbeitnehmer (wie Verwaltungsangestellte, Führungskräfte, technische und akademische Mitarbeiter) jedoch in Betracht ziehen sollten, günstige Sozialleistungen in ihren Arbeitsverträgen auszuhandeln.

## 2.4 Fallstudien, die die erfolgreiche Integration von Barrierefreiheitsmaßnahmen veranschaulichen

### Fallstudie 1: Herausforderung zur Verbesserung

#### der Sicherheit im Einzelhandel

Eine große Einzelhandelskette sah sich mit einem alarmierenden Anstieg von Diebstahl, Vandalismus und störendem Verhalten konfrontiert, was eine finanzielle Belastung darstellte und die Sicherheit von Kunden und Mitarbeitern gefährdete. Herkömmliche Sicherheitsmaßnahmen wie Überwachungskameras und Personal zur Diebstahlprävention erwiesen sich als unzureichend, um diese komplexen Herausforderungen zu bewältigen. Das Unternehmen erkannte die Bedeutung der Entwicklung effizienterer Strategien und suchte nach innovativen Möglichkeiten, um die Sicherheit zu verbessern und das Einkaufserlebnis zu optimieren.

#### Lösung

XPressGuards arbeitete mit lokalen Polizeibehörden zusammen, um dienstfreie Polizeibeamte in den Sicherheitsplan für den Einzelhandel zu integrieren. Diese Taktik nutzte die professionelle Ausbildung und Erfahrung der Beamten und bot den doppelten Vorteil, dass sie sowohl abschreckend auf Kriminelle wirkte als auch eine schnelle Reaktion auf Vorfälle ermöglichte.

**Projekt Nr. 2023-1-IT01-KA220-VET-000154571**

Um die Wirkung zu maximieren, führte XPressGuards maßgeschneiderte Sicherheitsbewertungen durch und identifizierte stark frequentierte Bereiche und Schwachstellen in jedem Geschäft. Die dienstfreien Beamten wurden strategisch an diesen kritischen Stellen positioniert und dienten als sichtbare Abschreckung für potenzielle Ladendiebe. Ihre Anwesenheit schuf Vertrauen bei Kunden und Mitarbeitern und ermöglichte gleichzeitig eine sofortige Reaktion auf verdächtiges Verhalten.

Zusätzlich zu ihren Sicherheitsaufgaben wurden die dienstfreien Beamten dazu angehalten, einen kundenorientierten Ansatz zu verfolgen und positive Interaktionen mit den Kunden zu fördern. Diese Balance zwischen Sicherheit und Kundenbindung erwies sich als entscheidend für die Schaffung einer einladenden Umgebung.

### **Ergebnis**

Die Integration von Polizisten außerhalb ihres Dienstes führte zu einem deutlichen Rückgang von Ladendiebstahl und störendem Verhalten, was zu einer sichereren Einkaufsumgebung führte. Die Kunden gaben an, sich sicherer zu fühlen, was zu einer höheren Kundenbindung und Umsatzsteigerungen beitrug. Auch die Mitarbeiter fühlten sich unterstützt, was ihre Arbeitsmoral steigerte und es ihnen ermöglichte, sich auf den Kundenservice zu konzentrieren.

Der Erfolg dieser Strategie führte zu einer langfristigen Partnerschaft zwischen der Einzelhandelskette und XPressGuards und unterstreicht die Wirksamkeit des Einsatzes von Polizisten außerhalb ihres Dienstes im Bereich der Einzelhandelssicherheit. Diese Fallstudie veranschaulicht, wie solche Kooperationen die Sicherheitsmaßnahmen erheblich verbessern und gleichzeitig ein positives Einkaufserlebnis fördern können, und bietet ein wertvolles Modell für andere Einzelhändler, die vor ähnlichen Herausforderungen stehen.

### **Fallstudie 2: Herausforderung bei der Verstärkung**

#### **der Veranstaltungssicherheit**

Bei einer mit Spannung erwarteten öffentlichen Veranstaltung gab es wachsende Bedenken hinsichtlich des Crowd Managements, potenzieller Sicherheitsrisiken und der Gewährleistung der Sicherheit aller Teilnehmer. Die Größe der Veranstaltung und das vielfältige Publikum stellten besondere Herausforderungen dar, die herkömmliche Sicherheitsmaßnahmen unzureichend machten. Um diese Probleme effektiv anzugehen, war eine umfassendere Sicherheitsstrategie unerlässlich.

#### **Lösung**

Als Reaktion auf diese Herausforderungen arbeitete XPressGuards mit den örtlichen Strafverfolgungsbehörden zusammen, um dienstfreie Polizeibeamte in das Sicherheitskonzept der Veranstaltung zu integrieren. Diese Beamten wurden strategisch an wichtigen Orten wie Haupteingängen, VIP-Bereichen und anderen stark frequentierten Bereichen positioniert, sodass sie auf dem gesamten Veranstaltungsgelände sichtbar präsent waren. Ihre Fachkenntnisse in den Bereichen Menschenmengensteuerung, Bedrohungsanalyse und Notfallmaßnahmen stärkten die bestehenden Sicherheitsmaßnahmen erheblich. Darüber hinaus sorgte ihre Kenntnis der lokalen Polizeipraktiken für eine effiziente Kommunikation und Koordination während der gesamten Veranstaltung.

## Ergebnis

Während der Veranstaltung erwies sich der Einsatz von Polizisten außerhalb ihres Dienstes als entscheidend für die Aufrechterhaltung der Ordnung und die effektive Steuerung der Menschenmengen. Die Fähigkeit der Beamten, schnell auf unerwartete Vorfälle zu reagieren, trug dazu bei, dass alle Teilnehmer die Veranstaltung sicherer und angenehmer erleben konnten. Eine beträchtliche Anzahl von Teilnehmern gab an, dass sie sich dank der sichtbaren Präsenz der Ordnungskräfte bei der Veranstaltung sicherer fühlten. Die Veranstaltungskordinatoren lobten die reibungslose Zusammenarbeit zwischen den Ordnungskräften und XPressGuards und betonten, dass diese Partnerschaft nicht nur die Sicherheit erhöht, sondern auch das Gemeinschaftsgefühl unter den Teilnehmern gefördert habe. Der Erfolg dieses Ansatzes setzte Maßstäbe für künftige hochkarätige Veranstaltungen und führte zur Etablierung einer kontinuierlichen Zusammenarbeit, bei der die öffentliche Sicherheit im Vordergrund steht und das Veranstaltungserlebnis insgesamt verbessert wird.

## Fallstudie 3: Herausforderung zur Verstärkung der Sicherheit auf

### einem Unternehmenscampus

Ein Unternehmenscampus war mit erheblichen Sicherheitsproblemen konfrontiert, darunter unbefugter Zutritt, Sachbeschädigung und gelegentliche Störungen am Arbeitsplatz. Diese Probleme stellten nicht nur ein Risiko für die Sicherheit der Mitarbeiter dar, sondern gefährdeten auch die allgemeine Produktivität und Arbeitsmoral der Belegschaft. Angesichts der Bedeutung einer sicheren Umgebung für Mitarbeiter und Gäste wurde deutlich, dass die bestehenden Sicherheitsprotokolle unzureichend waren und verbessert werden mussten.

## Lösung

Um die Sicherheitsprobleme wirksam anzugehen, ging XPressGuards eine Partnerschaft mit lokalen Polizeibehörden ein, um dienstfreie Polizeibeamte in das Sicherheitsteam des Unternehmenscampus zu integrieren. Im Rahmen dieser Zusammenarbeit wurden gut ausgebildete Beamte ausgewählt, die mit den Protokollen der Strafverfolgung und der Einbindung der Gemeinschaft vertraut waren.

Die Beamten wurden strategisch an wichtigen Zugangspunkten positioniert und arbeiteten eng mit dem diensthabenden Sicherheitspersonal zusammen, um eine nahtlose Kommunikation und Reaktion zu gewährleisten. Ihre regelmäßigen Patrouillen schreckten nicht nur potenzielle Bedrohungen ab, sondern gaben den Mitarbeitern auch ein Gefühl der Sicherheit durch die Präsenz der Strafverfolgungsbehörden.

## Ergebnis

Die Integration von Polizisten außerhalb ihres Dienstes führte zu einer deutlichen Verringerung unbefugter Zutritte und Störungen am Arbeitsplatz. Die Mitarbeiter fühlten sich sicherer, was zu einem positiveren Arbeitsumfeld beitrug. Dieser proaktive Ansatz ging nicht nur auf unmittelbare Sicherheitsbedenken ein, sondern schuf auch Vertrauen unter den Mitarbeitern.

## Bewertungsfrage

**Wie kann die Verbesserung der Barrierefreiheit im Internet der Suchmaschinenoptimierung eines kleinen Unternehmens zugutekommen?**

- A) Durch die Reduzierung des Website-Traffics.
- B) Indem Inhalte schwerer zu finden sind.
- C) Indem Suchmaschinen dabei geholfen wird, Inhalte besser zu indexieren.**



Jeder hat eine andere Sichtweise auf Diversität und wie sie funktionieren sollte. Das Ziel von Führungskräften ist es immer, Diversität auf eine Weise umzusetzen, die praktisch und für die meisten Mitarbeiter akzeptabel ist.

Wenn es darum geht, Diversität umzusetzen und praktische Wege zur Förderung der organisatorischen Diversität zu finden, spielt das Top-Management eine entscheidende Rolle. Um das Engagement der Mitarbeiter zu verbessern und die Fluktuation zu senken, sollten Führungskräfte und Manager sich Zeit nehmen, um über diese Themen zu sprechen und einen vielfältigeren und integrativeren Arbeitsplatz zu fördern. Sie sollten ihrer Verpflichtung nachkommen, Pläne für eine vielfältige Belegschaft zu entwickeln und integrative Richtlinien einzuführen, während sie gleichzeitig die Standards für die Leistung und Arbeitsqualität der Teammitglieder aufrechterhalten.

## 3.2 Unkommunizierte Barrieren und ihre Auswirkungen

In vielfältigen Teams können Kommunikationsprobleme aus verschiedenen Gründen auftreten. Es kann hörgeschädigte Teammitglieder geben, Sprachbarrieren oder unterschiedliche Kommunikationspräferenzen oder -stile. Es ist wichtig, diese Probleme anzugehen, bevor sie zu einem großen Problem werden. Ein internationalerer Arbeitsplatz bedeutet, dass mehr Mitarbeiter mehrere Sprachen sprechen. Selbst mit zweisprachigen Mitarbeitern, die bei Sprachbarrieren helfen, kann es dennoch einige Zeit dauern, bis die Kommunikation zwischen den Teammitgliedern verstanden wird. Trotz ihrer hervorragenden Fähigkeiten und Kenntnisse haben viele potenzielle Mitarbeiter das Material möglicherweise in ihrer Muttersprache studiert. Auch wenn Englisch weit verbreitet ist, sprechen viele Menschen es nicht als ihre Muttersprache.

Eine schlechte Kommunikation aufgrund von Sprachbarrieren kann auch zu Missverständnissen und Problemen führen. Ein unzureichendes Verständnis der berufsbezogenen Aufgaben und Anweisungen kann die Fähigkeit eines Teams beeinträchtigen, effizient und produktiv zu arbeiten. Bei der Planung von Diversitätsprogrammen sollte ein Unternehmen strenge Standards für die Kommunikation zwischen den Mitarbeitern festlegen. Unangemessenes Verhalten von Mitarbeitern oder die Kontrolle über andere sollten nicht durch Altersdiskriminierung oder Geschlechterdiskriminierung gerechtfertigt werden. Vor allem könnte es für andere schwierig sein, Mitarbeiter zu verstehen, wenn diese in ihrer Muttersprache sprechen. Slangbegriffe oder eine bestimmte Sprache können zu Ungleichheit führen und Menschen ausschließen, die diese Sprache nicht gut beherrschen.

Wenn sie sich beispielsweise unhöflich äußern oder sexistische Ausdrücke und beleidigende Begriffe verwenden, kann es zu Kommunikationsproblemen zwischen männlichen und weiblichen Mitarbeitern kommen. Dies kann zu Missverständnissen und verbalen Angriffen führen. Ältere Generationen können jüngere Mitarbeiter gelegentlich respektlos behandeln. Diese Art von Kommunikationsproblemen kann jederzeit auftreten. Arbeitnehmer, die mit aktuellen Kollegen befreundet sind, können außerhalb des Arbeitsplatzes Konflikte erleben, die sich auf ihre Karriere auswirken können.

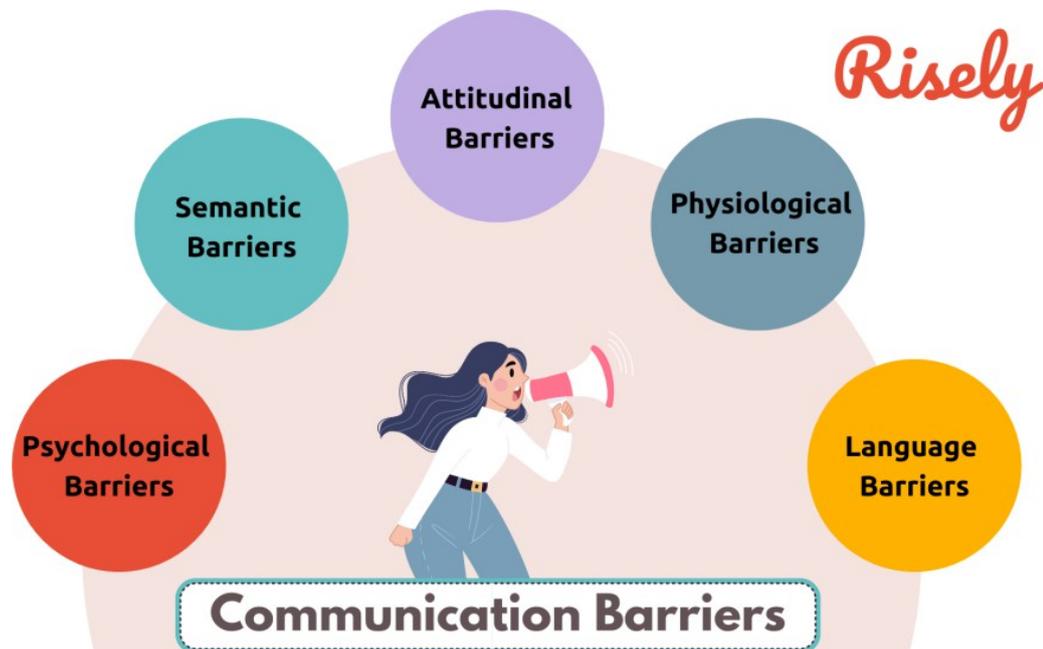


Abbildung 3.2. 5 Hindernisse für eine effektive Kommunikation am Arbeitsplatz und wie man sie überwinden kann, Sharma, S. (28. Juli 2023)

#### Wie man Hindernisse für die Kommunikation durch verschiedene Integrationsmaßnahmen abbaut:

**Verwenden Sie eine gemeinsame Sprache** – Stellen Sie sicher, dass alle Mitarbeiter – egal ob hispanischer oder schwarzer Herkunft oder einer anderen Mitarbeitergruppe in Ihrem Unternehmen – eine gemeinsame Sprache verwenden, wenn sie mit Vorgesetzten und Kollegen sprechen. Den Mitarbeitern sollten geeignete Kommunikationstechniken und -richtlinien für den Arbeitsplatz vermittelt werden, um Missverständnisse zu vermeiden.

**Arbeitgeber sollten Führungskräfte darin schulen, zweisprachig zu sein, oder zweisprachige Mitarbeiter einstellen** – Mitarbeiter mit fortgeschrittenen Fähigkeiten und Talenten sind eine Möglichkeit, wie Zweisprachigkeit den Wettbewerbsvorteil erheblich steigern kann, insbesondere wenn das Unternehmen auf eine weltweite Expansion ausgerichtet ist.

**Geben Sie neuen Mitarbeitern Zeit, sich einzugewöhnen** – Das Management muss neuen Mitarbeitern die Zeit und Unterstützung geben, die sie benötigen, um sich einzugewöhnen. Geben Sie erfahrenen neuen Mitarbeitern etwas Zeit, sich an ihre neue Umgebung zu gewöhnen, bevor Sie davon ausgehen, dass sie sich genau an alle Regeln halten.

**Ermutigen Sie Mitarbeiter, die unsicher sind oder Fragen haben, diese zu stellen** – Sie müssen erkennen, dass es besser ist, um Hilfe zu bitten, als bei der Erledigung wichtiger Aufgaben Fehler zu machen. Wenn sie sich nicht trauen, Fragen zu stellen, wissen sie nicht, wie sie ihre täglichen Aufgaben bewältigen sollen, was sich nachteilig auswirken kann.

### 3.3 Technologische Barrieren und ihre Auswirkungen

Die Geschwindigkeit von Geschäftsabläufen und Produktion hat sich aufgrund des Einflusses der Technologie auf die Arbeit sowohl in der Fertigung als auch in der Kommunikation dramatisch beschleunigt. Dank des Einsatzes von Technologie am Arbeitsplatz hat sich die Effizienz der Mitarbeiter erhöht. Was früher Stunden dauerte, ist heute in wenigen Minuten erledigt. Instant Messaging steht Kunden und Kollegen weltweit zur Verfügung. Angebote und Zahlungen können fast sofort ausgetauscht werden. Wie alles andere kann auch Technologie Nachteile haben, wenn sie nicht richtig eingesetzt wird. Ein Übermaß an Unflexibilität schränkt die Flexibilität ein, was die Produktivität beeinträchtigen kann, da Änderungen, Umstellungen oder Upgrades verhindert werden.

**Upgrades:** Es ist eine häufige Erfahrung, dass bei einem Upgrade eines Systems etwas kaputt geht und die Arbeit unterbrochen werden muss, bis das Problem behoben ist. Alternativ kann ein anstehendes Upgrade eine Planung erfordern, sodass die Mitarbeiter bis zum Abschluss des Updates nicht arbeiten können.

**Abhängigkeit:** Eine einzige Störung, die zu einem systemweiten Ausfall führt, ist ein Alptrahmszenario, das jedoch durchaus möglich ist, wenn man sich zu sehr auf eine einzige Technologie verlässt. Ein Systemabsturz kann den Geschäftsbetrieb lahmlegen und zu Produktivitätsverlusten führen. Im schlimmsten Fall kostet die Suche nach einem neuen System, das das ausgefallene System ersetzen soll, noch mehr Zeit und Geld.

**Beziehungen:** Obwohl Technologie darauf abzielt, Kommunikationssilos zu beseitigen, kann sie auch den gegenteiligen Effekt haben. Eine übermäßige Abhängigkeit von Textnachrichten oder E-Mails kann dazu führen, dass Mitarbeiter der persönlichen Kommunikation gegenüber ablehnender sind, was zu weiteren Kommunikationsstörungen führt, die die Produktivität des Unternehmens verlangsamen oder sogar zum Erliegen bringen können.

#### Wie man die Produktivität in einem Unternehmen steigert

Um die Produktivität zu steigern, ist es entscheidend, den Mitarbeitern an vorderster Front die Tools zur Verfügung zu stellen, die sie für eine effiziente Leistung benötigen. Wenn Mitarbeiter die Autonomie erhalten, Kundenanliegen selbstständig zu bearbeiten, können Manager und Vorgesetzte ihren Fokus auf wichtigere Aspekte wie Planung und Schulung verlagern. Andererseits kann die Einführung eines strengen, einheitlichen Zeitplans für alle Mitarbeiter die Arbeitsmoral beeinträchtigen und die Produktivität behindern. Die Bereitstellung flexibler Arbeitszeiten hat das Potenzial, die Produktivität zu steigern, die Loyalität zu stärken und die Mitarbeiter zu motivieren, härter zu arbeiten. Laut einer IBM-Studie aus dem Jahr 2010, auf die sich der *Telegraph* bezieht, arbeiten Mitarbeiter, die die Flexibilität genießen, von zu Hause aus zu arbeiten, in der Regel mehr Stunden und sind weniger Stress ausgesetzt als ihre Kollegen, die im Büro arbeiten.

Darüber hinaus ist das Internet zwar eine unverzichtbare Ressource für Unternehmen, kann jedoch bei unsachgemäßer Verwaltung auch die Produktivität beeinträchtigen. Ein uneingeschränkter Internetzugang kann dazu führen, dass Mitarbeiter übermäßig viel Zeit in sozialen Medien oder auf Shopping-Websites verbringen, anstatt sich auf ihre Aufgaben zu konzentrieren. Die Umsetzung von Managementstrategien zur Begrenzung dieser Ablenkungen ist unerlässlich, und die Sperrung des Zugriffs auf nicht arbeitsbezogene Websites kann ebenfalls eine wirksame Lösung sein. Darüber hinaus spielt die Nutzung moderner Kommunikationsplattformen eine wesentliche Rolle bei der Steigerung der Produktivität. Wenn Mitarbeiter verschiedene Kommunikationsmethoden beherrschen – von Textnachrichten bis hin zu Online-Chats –, kann die Bereitstellung der richtigen Tools die Interaktionen am Arbeitsplatz erheblich verbessern. Die Implementierung eines benutzerfreundlichen Instant-Messaging-Systems kann eine effiziente Kommunikation ermöglichen und

Projekt Nr. 2023-1-IT01-KA220-VET-000154571

und Zeitverschwendung minimieren. Darüber hinaus kann die Verwendung von E-Mail-Kalenderfunktionen den Planungsprozess vereinfachen und so zu einem produktiveren Arbeitsplatz und geringeren Geschäftskosten beitragen.

## Bewertungsfrage

Welcher der folgenden Punkte ist **KEIN** Grund für Kommunikationsprobleme in vielfältigen Teams?

- A) Sprachbarrieren
- B) Unterschiedliche Kommunikationspräferenzen oder -stile
- C) Ähnliche kulturelle Hintergründe**

## 4. Lektion 3: Umsetzung inklusiver Designprinzipien

### 4.1 Einführung in die Prinzipien des inklusiven Designs

In unserer vernetzten und vielfältigen Welt ist inklusives Design keine Option mehr, sondern eine Notwendigkeit. Produkte und Dienstleistungen für alle nutzbar zu machen, unabhängig von ihren Fähigkeiten, ist sowohl eine moralische Verpflichtung als auch ein strategischer Vorteil. Das Ignorieren vorteilhafter Prinzipien für inklusives Design könnte unbeabsichtigt zu Produkten führen, die bestimmte Nutzergruppen diskriminieren. Dies kann potenziell Chancen für die Expansion von Unternehmen verhindern. Laut Bevölkerungsprognosen werden bis 2050 40,6 % der Europäer 55 Jahre oder älter sein. Wenn Produkte also nur für die Altersgruppe der 18- bis 35-Jährigen entwickelt werden, wird ein erheblicher Teil der Bevölkerung ausgeschlossen und es gehen zahlreiche Chancen verloren.

Das Ziel von inklusivem Design, manchmal auch als universelles Design bezeichnet, ist die Schaffung einer barrierefreien Umgebung. Es garantiert, dass alle Produkte, Umgebungen und Systeme für alle Menschen nutzbar und zugänglich sind, unabhängig von ihrem Hintergrund, ihrem Alter oder ihren Fähigkeiten. So kann jeder frei und in Würde am täglichen Leben teilnehmen. Inklusives Design geht über die reine Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderungen hinaus. Es ist ein wirkungsvoller Ansatz, von dem alle profitieren. Indem sie von Anfang an unterschiedliche Bedürfnisse und Perspektiven berücksichtigen, können Designer Produkte und Dienstleistungen schaffen, die für alle anpassungsfähiger, benutzerfreundlicher und intuitiver sind.



Abbildung 4.1. Die Prinzipien des inklusiven Designs, Levanier, J. (8. Juni 2021)

## Wichtige Elemente inklusiver Designpraktiken

Der Begriff „Barrierefreiheit“ beschreibt, wie Waren, Geräte, Dienstleistungen oder Umgebungen gestaltet sind, damit Menschen mit Beeinträchtigungen sie nutzen können. Die Gestaltung im Hinblick auf Barrierefreiheit ist ein wesentlicher Bestandteil der Gestaltung im Hinblick auf Inklusion, auch wenn inklusives Design über Fragen der Barrierefreiheit hinausgeht. Um sicherzustellen, dass Websites Nutzer nicht unbeabsichtigt aufgrund ihrer Fähigkeiten ausschließen, können mehrere weithin anerkannte Standards und Grundsätze befolgt werden.

Ein wichtiger Aspekt des inklusiven Designs ist Selbstbewusstsein. Designer müssen sich ihrer eigenen Vorurteile bewusst sein und aktiv daran arbeiten, dass diese die Benutzererfahrung nicht einschränken. Dies erfordert Reflexion, Schulungen zu unbewussten Vorurteilen und die Einbeziehung unterschiedlicher Perspektiven, um fundiertere Designentscheidungen treffen zu können. Ein benutzerorientierter Ansatz ist unerlässlich – durch das Verständnis der spezifischen Herausforderungen und Erwartungen der Benutzer können Designer Lösungen entwickeln, die ein breiteres Spektrum an Erfahrungen abdecken.

Transparenz und klare Kommunikation sind ebenfalls unerlässlich. Nutzer sollten ein Produkt leicht verstehen und bedienen können, sei es durch vereinfachte Sprache, geführte Einführungen oder die Vermeidung verwirrender oder manipulierender Designentscheidungen. Eine ganzheitliche Perspektive ist ebenfalls unerlässlich, wobei Barrierefreiheit in den gesamten Produktlebenszyklus integriert werden muss – von den frühen Konzeptphasen bis hin zu Verbesserungen nach der Markteinführung. Dieser Prozess sollte dynamisch sein, mit Aktualisierungen auf der Grundlage von Nutzerfeedback und sich weiterentwickelnden Barrierefreiheitsstandards.

Designer müssen auch die weiterreichenden Auswirkungen ihres Produkts berücksichtigen und verstehen, wie es sich auf verschiedene Gruppen auswirken kann. Dazu müssen potenzielle Einschränkungen bewertet und ethische Maßnahmen ergriffen werden, um unbeabsichtigte Folgen zu mildern. Ein vielfältiges Designteam ist für diese Bemühungen von zentraler Bedeutung. Die Einbeziehung verschiedener Hintergründe und Fähigkeiten verbessert die Inklusivität des Produkts und führt zu durchdachteren und umfassenderen Designs. Ein offener Dialog mit verschiedenen Interessengruppen außerhalb des Kernteam trägt ebenfalls dazu bei, das Risiko eines „Designs in einer Blase“ zu verringern und sicherzustellen, dass das Produkt möglichst vielen Menschen dient.

Auch wenn es vielleicht nicht machbar ist, sofort auf alle Bedürfnisse der Nutzer einzugehen, ist es doch wichtig, durchdachte und bewusste Designentscheidungen zu treffen, damit die Inklusivität mit zukünftigen Versionen weiterentwickelt werden kann. Wenn man den Bedürfnissen der Mehrheit Vorrang einräumt und gleichzeitig Raum für zukünftige Versionen lässt, kann man letztendlich die Zugänglichkeit und Inklusivität des Produkts verbessern.

Durch die Befolgung dieser Grundsätze können Designer Benutzererfahrungen schaffen, die barrierefrei und benutzerfreundlich sind und einem breiteren Spektrum von Personen gerecht werden.



Abbildung 4.2. Wie man einen barrierefreien Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderungen schafft, Office Reality (1. Juni 2021)

## 4.2 Praktische Strategien zur Einbindung von Inklusivität in die Geschäftspraktiken

Jedes Unternehmen hat die Verantwortung, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das für alle Menschen, unabhängig von ihrem Hintergrund, einladend und fair ist. Das bedeutet, Vielfalt und Inklusion (D&I) für alle Mitarbeiter zu fördern und Unterschiede in Bezug auf Alter, ethnische Zugehörigkeit, Geschlechtsidentität und mehr zu respektieren. Die Vorteile eines inklusiven Arbeitsplatzes liegen auf der Hand. Unternehmen, die D&I priorisieren, verzeichnen in der Regel eine geringere Fluktuation, höhere Produktivität und Innovationskraft, Zugang zu einem größeren Talentpool und einen besseren Ruf.

Es bleibt also die Frage: *Wie können Unternehmen ein integrativeres und vielfältigeres Arbeitsumfeld schaffen?*

### 1. Unbewusste Vorurteile minimieren

Alle Menschen haben unbewusste Vorurteile. Menschen, die unbewusste Vorurteile haben, tun dies, weil sie sich ihrer Annahmen und Ansichten nicht bewusst sind. Diese Vorurteile resultieren häufig aus der Erziehung, den Erfahrungen, dem Hintergrund sowie den gesellschaftlichen und kulturellen Vorurteilen eines Menschen. Unbeabsichtigte Vorurteile können zu unfairer Behandlung oder sogar Diskriminierung anderer Menschen führen. Es ist wichtig, die eigenen Vorurteile sowie die Verhaltensweisen, die diese unterstützen, zu erkennen, um unbewusste Vorurteile und deren schädliche Auswirkungen am Arbeitsplatz zu reduzieren. Unternehmen können Vorurteile bekämpfen, indem sie Schulungen anbieten, Selbstreflexion fördern und

Dokumentation von Vorurteilen durch Mitarbeiter und die Gewährleistung transparenter Einstellungsverfahren.

## 2. Anerkennung religiöser, kultureller und bewusster Feste

Die Anerkennung und Würdigung der vielfältigen Feiertage und Feste anderer Kulturen und Religionen kann die Inklusion innerhalb eines Unternehmens fördern. Dieses Bewusstsein kann die Wertschätzung für Vielfalt unter den Mitarbeitern fördern. Um sicherzustellen, dass alle wichtigen kulturellen und religiösen Feiertage bei der Planung von Terminen und Besprechungen berücksichtigt werden, können Unternehmen alle wichtigen Feiertage in Arbeitskalendern eintragen. Tools wie Microsoft Office 365 können diesen Prozess sogar automatisieren.

## 3. Inklusive Stellenanzeigen verfassen

Das Verfassen von Stellenanzeigen mag einfach erscheinen, wenn ein Arbeitgeber weiß, welche Eigenschaften er bei einem Bewerber sucht. Allerdings können Stellenanzeigen unbeabsichtigt Formulierungen enthalten, die bestimmte geschützte Merkmale wie Alter, Geschlecht oder Behinderung ausschließen, oft aufgrund unbewusster Vorurteile. Scheinbar harmlose Begriffe wie geschlechtsspezifische Pronomen oder Formulierungen, die suggerieren, dass eine Stelle für junge oder ältere Menschen geeignet ist, können nicht inklusiv und möglicherweise illegal sein. Um sicherzustellen, dass Stellenanzeigen inklusiv sind, sollten Arbeitgeber in Betracht ziehen, sie von einer anderen Person überprüfen zu lassen oder eine Personalvermittlungsagentur zu beauftragen, um vor der Veröffentlichung voreingenommene Formulierungen zu identifizieren und zu entfernen.



Abbildung 4.3. Infografik zu Hindernissen für Inklusion am Arbeitsplatz, CCDI Consulting

## 4.3 Beispiele aus der Praxis für eine erfolgreiche Umsetzung

### Slack: Eine realistische Sichtweise auf seine Kunden

Slack ist eine der weltweit beliebtesten Apps zur Steigerung der Produktivität am Arbeitsplatz mit geschätzten 32,3 Millionen aktiven Nutzern pro Tag. In Anerkennung der Vielfalt seiner Nutzerbasis zeigt das Branding von Slack vor allem Menschen unterschiedlichen Alters, unterschiedlicher ethnischer Herkunft und mit unterschiedlichen Fähigkeiten. In seinen öffentlich zugänglichen Markenrichtlinien betont Slack, dass Illustrationen, die Menschen aller Altersgruppen, Formen und Größen zeigen, Menschlichkeit vermitteln und Zusammenarbeit und Teamwork demonstrieren. Dieser Ansatz bietet eine realistische Darstellung der vielfältigen Kundenbasis des Unternehmens. Slack fördert aktiv die Inklusion am Arbeitsplatz. Das Unternehmen hat Mentorenprogramme eingerichtet, die darauf abzielen, Mitarbeiter mit Behinderungen zu unterstützen und so ein Gefühl der Gemeinschaft und Zugehörigkeit zu fördern. Slack legt auch Wert auf Barrierefreiheit in seinen Rekrutierungsprozessen und stellt sicher, dass Bewerbungen und Online-Dokumente mit assistiven Technologien kompatibel sind. Durch sein Engagement für Vielfalt und Inklusion verbessert Slack seine Markenidentität und steigert die Benutzererfahrung, indem es eine Plattform schafft, die inklusiv und für alle zugänglich ist.

### Fenty: Foundation for All

Fenty Beauty wurde zu einer der weltweit erfolgreichsten Make-up-Marken, indem es Inklusivität bei der Produktgestaltung in den Vordergrund stellte. Gründerin Rihanna betonte in einem Interview mit *TIME*, wie wichtig es sei, dass „sich jede Frau von dieser Marke angesprochen fühlt“. Anfangs bot das Unternehmen 40 verschiedene Foundation-Farbtöne an. Nach einer Nutzerumfrage erweiterte Fenty sein Sortiment um weitere 10 Farbtöne, um einer größeren Vielfalt an Hauttönen gerecht zu werden. Dieses Bekenntnis zur Vielfalt füllte nicht nur eine bedeutende Lücke in der Beauty-Branche, sondern fand auch großen Anklang bei den Verbrauchern, was zu starken Umsätzen und breiter Anerkennung führte. Der Ansatz der Marke hat traditionelle Schönheitsstandards in Frage gestellt und Wettbewerber dazu veranlasst, ihr Angebot ebenfalls zu erweitern. Der Einfluss von Fenty Beauty geht über die Produktverfügbarkeit hinaus: Die Marke hat Diskussionen über Repräsentation in der Beauty-Branche angestoßen und damit Rihannas Vision von Inklusivität als treibende Kraft in der Branche gefestigt.

### Uber: Sicherheitseinstellungen für Fahrer

Uber hat eine Funktion eingeführt, mit der weibliche und nicht-binäre Fahrerinnen und Fahrer ausschließlich Fahraufträge von anderen Frauen annehmen können. Damit trägt Uber den Risiken Rechnung, denen Frauen und nicht-binäre Personen auf Reisen ausgesetzt sein können, insbesondere wenn sie alleine unterwegs sind. Diese Funktion ist eine Reaktion auf zahlreiche Berichte über sexuelle Übergriffe, an denen sowohl Fahrerinnen und Fahrer als auch Fahrgäste beteiligt waren. 89 % der Berichte stammen von Frauen oder Personen, die sich als weiblich identifizieren, und 9 % von Männern oder Personen, die sich als männlich identifizieren. Uber möchte die Risiken für weibliche und nicht-binäre Fahrerpartner, die aufgrund ihrer Geschlechtsidentität bereits einem höheren Risiko ausgesetzt sind, verringern, indem es ihnen mehr Entscheidungsfreiheit bei der Annahme von Fahrten gibt. Mit der Einführung dieser Funktion möchte Uber nicht nur seine Fahrerpartner stärken, sondern auch eine sicherere Erfahrung für alle Nutzer seiner Plattform fördern. Zusätzlich zu dieser Funktion hat Uber mehrere weitere Sicherheitsmaßnahmen eingeführt, darunter Notfallfunktionen in der App, mit denen Nutzer bei Bedarf schnell Hilfe anfordern oder Behörden kontaktieren können. Das Unternehmen ermutigt Fahrer außerdem, Fahrtetails mit vertrauenswürdigen Kontakten zu teilen, um die Transparenz und Sicherheit während der Fahrten zu erhöhen. Mit diesen Maßnahmen möchte Uber

ein sichereres Umfeld zu schaffen und Vertrauen unter seinen vielfältigen Nutzern aufzubauen, damit alle unbesorgt reisen können.

## Bewertungsfrage

Welcher der folgenden Punkte ist ein Schlüsselement inklusiver Designpraktiken?

- A) Vermeiden Sie es, Barrierefreiheit über den gesamten Produktlebenszyklus hinweg zu integrieren.
- B) Selbstbewusstsein, das Erkennen von Vorurteilen und die Einbeziehung unterschiedlicher Perspektiven sind für ein inklusives Design unerlässlich.**
- C) Konzentrieren Sie sich nur auf vereinfachte Sprache und geführte Einführungen, um Transparenz zu gewährleisten.

# 5. Lektion 4: Berücksichtigung von Mitarbeitern mit Behinderungen

## Einleitung

Unternehmen, die verstehen, wie wichtig es ist, Menschen mit Behinderungen einzustellen und zu halten, sind sich bewusst, was nötig ist, um eine inklusive und behindertengerechte Arbeitskultur zu schaffen. Aber nicht alle Unternehmen wissen genau, was nötig ist, um inklusiv und flexibel zu sein, um qualifizierte Menschen mit Beeinträchtigungen einzustellen. Flexible Arbeitszeiten, Remote- oder Hybrid-Arbeitsmodelle und spezielle Ausrüstung mögen selbstverständlich erscheinen, aber es gibt auch andere Optionen und Tools, die Unternehmen dabei unterstützen, ihren Mitarbeitern die benötigte Unterstützung zu bieten.

## 5.1 Gesetzliche Anforderungen und Compliance-Verpflichtungen

Es gibt Bundes- und Landesgesetze zum Schutz von Menschen mit Behinderungen vor Diskriminierung am Arbeitsplatz. Diese Gesetze zielen darauf ab, Hindernisse zu beseitigen, gleichen Zugang zu gewährleisten und ein faires Arbeitsumfeld zu fördern. **Der European Accessibility Act 2025 (EAA)** ist eine bahnbrechende Richtlinie, die Geschäftsabläufe, Innovation und Kundenbindung revolutionieren soll. Für viele Unternehmen mit digitalen Dienstleistungen sollte das Verständnis der EAA idealerweise über die reine Einhaltung von Vorschriften hinausgehen und als Chance gesehen werden, die Marktreichweite zu vergrößern und die Inklusivität der Marke zu verbessern. Es ist an der Zeit, Barrierefreiheit nicht als Belastung, sondern als Chance für Wachstum und Inklusivität zu betrachten. Beispielsweise können angemessene Vorkehrungen Folgendes umfassen:

### Barrierefreiheit im Internet

Unternehmen mit digitaler Präsenz müssen sicherstellen, dass ihre Websites den Richtlinien für barrierefreie Webinhalte (WCAG) entsprechen. Es ist unerlässlich, den digitalen Shop für alle Nutzer zugänglich zu machen. E-Commerce-Websites müssen die Richtlinien für Barrierefreiheit befolgen, um eine nahtlose Benutzererfahrung vom visuellen Design bis zur technischen Umsetzung zu gewährleisten. Es sollten Best Practices für Barrierefreiheit implementiert werden, damit Seiten ohne Maus und mit Voice-Over-Funktionalität navigierbar sind.

### Barrierefreiheit von Dienstleistungen

Das Gesetz schreibt vor, dass Dienste wie Online-Banking oder Transport zugänglich sein müssen, einschließlich Apps und anderer digitaler Plattformen, die für den Zugriff auf diese Dienste verwendet werden. Beispielsweise müssen Online-Banking-Dienste sicherstellen, dass ihre mobilen Apps über Bildschirmleseprogramme und Sprachbefehle navigierbar sind. Funktionen wie Geldüberweisungen oder das Abrufen des Kontostands sollten vollständig zugänglich sein.

### Schulung der Mitarbeiter

Die Teams sollten in bewährten Verfahren für die Barrierefreiheit im Internet geschult werden, wobei diese Schulung ein fester Bestandteil der Unternehmenskultur sein sollte und keine einmalige Veranstaltung. Beispielsweise sollten Verkaufsmitarbeiter darin geschult werden, Kunden mit Behinderungen bei der Nutzung barrierefreier Funktionen zu unterstützen. Wenn es in einem Modegeschäft einen Selbstbedienungskiosk gibt, sollten die Mitarbeiter wissen, wie sie einen sehbehinderten Kunden durch die audiounterstützten Optionen führen können.

Es ist illegal:

- Bewerber zu fragen, ob sie eine Behinderung haben, oder sich nach der Art oder Schwere einer Behinderung zu erkundigen.
- Verlangen Sie von einem Bewerber, dass er sich einer medizinischen Untersuchung unterzieht, bevor Sie ihm eine Stelle anbieten.

Arbeitgeber dürfen jedoch Fragen zur Fähigkeit des Bewerbers stellen, arbeitsbezogene Aufgaben zu erfüllen, sofern diese Fragen nicht im Zusammenhang mit einer Behinderung gestellt werden. Arbeitgeber können Bewerber auch auffordern, zu beschreiben oder zu demonstrieren, wie sie arbeitsbezogene Aufgaben mit oder ohne angemessene Vorkehrungen erfüllen werden.

## 5.2 Bewährte Verfahren für die Unterbringung von Mitarbeitern mit Behinderungen

Angemessene Vorkehrungen beziehen sich auf Änderungen oder Anpassungen am Arbeitsplatz, um sicherzustellen, dass qualifizierte Bewerber oder Mitarbeiter mit Behinderungen effektiv am Bewerbungsprozess teilnehmen, wesentliche Arbeitsaufgaben ausführen und die gleichen Beschäftigungsvorteile und Privilegien wie Mitarbeiter ohne Behinderungen genießen können. Diese Philosophie basiert auf dem Engagement für die Förderung von Gleichberechtigung und Inklusion innerhalb der Belegschaft, um Menschen mit Behinderungen zum Erfolg zu verhelfen und ihre Ziele zu erreichen.

Es gibt zahlreiche Beispiele für angemessene Vorkehrungen, die jeweils auf die individuellen Bedürfnisse der einzelnen Person zugeschnitten sind. Zu den Vorkehrungen kann beispielsweise die Bereitstellung oder Anpassung von Geräten gehören, um assistive Technologien zu integrieren, wie z. B. Bildschirmlesegeräte für sehbehinderte Arbeitnehmer oder flexible Arbeitsplätze für Menschen mit eingeschränkter Mobilität. Eine Umstrukturierung des Arbeitsplatzes kann eine Neuverteilung der Aufgaben beinhalten, damit sich die Mitarbeiter auf ihre Stärken konzentrieren können und gleichzeitig die Aufgaben reduziert werden, die für sie eine Herausforderung darstellen.

Flexible Arbeitszeiten sind eine weitere wichtige Form der angemessenen Vorkehrungen, die es Mitarbeitern ermöglichen, ihre Arbeitszeiten anzupassen oder Teilzeit zu arbeiten, um medizinischen Bedürfnissen oder persönlichen Umständen Rechnung zu tragen. Eine weitere wichtige Alternative ist die Versetzung auf eine freie Stelle, wodurch sichergestellt wird, dass Mitarbeiter, die ihre bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben können, die Möglichkeit haben, innerhalb des Unternehmens neue Aufgaben zu übernehmen.

Darüber hinaus sind notwendige Anpassungen von Schulungsmaterialien, Prüfungen oder Arbeitsplatzrichtlinien unerlässlich, um einen gleichberechtigten Zugang zur beruflichen Weiterentwicklung zu gewährleisten. Die Bereitstellung von Vorlesern, Dolmetschern oder anderen Hilfsdiensten gewährleistet eine effektive Kommunikation für gehörlose oder schwerhörige Mitarbeiter und fördert ein integratives Arbeitsumfeld.

Es ist wichtig, sich daran zu erinnern, dass angemessene Vorkehrungen über den Arbeitsplatz selbst hinausgehen. Sie müssen auch Menschen mit Behinderungen während des Bewerbungsprozesses unterstützen und notwendige Anpassungen bei Vorstellungsgesprächen und Bewertungen vornehmen, um Chancengleichheit zu gewährleisten. Wenn Unternehmen angemessene Vorkehrungen in die Praxis umsetzen, erfüllen sie gesetzliche Anforderungen und schaffen eine unterstützende Kultur der Vielfalt und Inklusion, was zu einer Verbesserung der Arbeitsmoral und Produktivität der Mitarbeiter führt.

## 5.3 Schaffung einer inklusiven Arbeitsplatzkultur

Es ist wichtig zu erkennen, dass Behinderungen sowohl in sichtbarer als auch in unsichtbarer Form auftreten können und einen erheblichen Teil der Belegschaft betreffen. Sichtbare Behinderungen, wie die Verwendung von Rollstühlen oder Hörgeräten, sind für andere leicht erkennbar, sodass die erforderlichen Anpassungen leichter zu identifizieren sind. Im Gegensatz dazu sind unsichtbare Behinderungen wie chronische Schmerzen, Depressionen oder Angstzustände möglicherweise nicht sofort erkennbar, was häufig zu Missverständnissen oder mangelnder Unterstützung führt.

Um ein inklusives Umfeld zu fördern, das die Einstellung und Bindung von Mitarbeitern mit Behinderungen aktiv unterstützt, können Unternehmen die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in ihre Kernaufgabe integrieren. Dieses Engagement sollte sich in den Werten und Praktiken der Organisation widerspiegeln und ein echtes Bemühen um die Akzeptanz von Vielfalt in all ihren Formen demonstrieren. Die Einrichtung von Mentorenprogrammen, die speziell für Mitarbeiter mit Behinderungen konzipiert sind, kann dazu beitragen, eine Gemeinschaft aufzubauen, Unterstützungsnetzwerke zu schaffen und Einzelpersonen zu befähigen, ihre Erfahrungen und Herausforderungen in einer sicheren Umgebung auszutauschen.

Die Einführung obligatorischer Schulungsprogramme für alle Mitarbeiter ist von entscheidender Bedeutung. Diese Programme können Mitarbeiter über die verschiedenen Arten von Behinderungen aufklären, Empathie fördern und dazu beitragen, Vorurteile gegenüber Behinderungen am Arbeitsplatz abzubauen. Solche Initiativen können zu einem verständnisvolleren und harmonischeren Arbeitsumfeld führen. Das Einholen von Feedback sowohl von Menschen mit Behinderungen als auch von der gesamten Belegschaft zu den aktuellen Anpassungen und Inklusionsinitiativen ist für eine kontinuierliche Verbesserung unerlässlich und zeigt die Bereitschaft, auf die Bedürfnisse aller Mitarbeiter einzugehen und sich daran anzupassen.

Wenn alle Mitarbeiter über die vorhandenen Anpassungen und Ressourcen informiert sind, kann dies das Unterstützungssystem innerhalb des Unternehmens erheblich verbessern. Die Förderung eines offenen Dialogs über Behinderungen durch regelmäßige Diskussionen, Workshops oder Foren trägt dazu bei, Vorurteile abzubauen und das Verständnis unter den Mitarbeitern zu fördern, was zu einer unterstützenderen Arbeitsplatzkultur führt.

Die Integration von Barrierefreiheit in den Einstellungsprozess ist entscheidend, um von Anfang an ein inklusives Umfeld zu schaffen. Dies kann erreicht werden, indem Bewerbungen und Online-Dokumente mit assistiven Technologien kompatibel gemacht werden, sodass alle Bewerber ohne Hindernisse auf den Bewerbungsprozess zugreifen und darin navigieren können. Durch die Priorisierung dieser Bemühungen erfüllen Unternehmen nicht nur ihre gesetzlichen Verpflichtungen, sondern bauen auch eine vielfältigere, gerechtere und innovativere Belegschaft auf, was letztlich dem gesamten Unternehmen zugute kommt.



Abbildung 5.1. Die Kraft inklusiven Designs bei der Schaffung einer barrierefreien Benutzererfahrung, Alattas, W. (20. Juli 2023)

## Bewertungsfrage

Was ist eine wesentliche Strategie zur Minimierung unbewusster Vorurteile am Arbeitsplatz?

- A) Reduzierung der Interaktion zwischen Mitarbeitern
- B) Durchsetzung einheitlicher Verhaltensstandards
- C) Durchführung von Schulungen zum Thema Voreingenommenheit und Förderung der Selbstreflexion**

## 6. Lektion 5: Barrierefreie Kommunikations- und Technologielösungen

### Einführung

**Barrierefreie Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT)** bezeichnet Technologien, die so konzipiert sind, dass sie von Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Behinderungen genutzt werden können. Sie folgt den Prinzipien des universellen Designs und ermöglicht es jedem Menschen, mit der Technologie auf die für ihn am besten geeignete Weise zu interagieren. Barrierefreie Technologie kann entweder direkt ohne Hilfsmittel genutzt werden oder nahtlos mit Standard-Hilfsmitteln zusammenarbeiten. Ähnlich wie Gebäude, die mit Rampen und Aufzügen ausgestattet sind, für Rollstuhlfahrer zugänglich sind, können Produkte, die den Prinzipien des barrierefreien Designs folgen, von Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Behinderungen genutzt werden.

### 6.1 Bedeutung barrierefreier Kommunikationsmethoden

Um den Zugang und die Inklusion am Arbeitsplatz zu fördern, muss sichergestellt werden, dass alle Formen der Kommunikation inklusiv und barrierefrei sind. Ist dies nicht der Fall, wird es für Menschen mit Beeinträchtigungen schwierig sein, sich zu beteiligen. Ein entscheidender Aspekt einer inklusiven und barrierefreien Kommunikation ist es, sicherzustellen, dass Nachrichten und Informationen den Kommunikationsbedürfnissen aller Mitglieder der Gemeinschaft, einschließlich der Mitarbeiter und Verbraucher, entsprechen, damit diese auf die bereitgestellten Informationen zugreifen, sie verstehen und mit ihnen interagieren können. Menschen mit körperlichen, sensorischen oder geistigen Behinderungen können verschiedene Technologien zur Kommunikation nutzen:

- Blinde oder sehbehinderte Menschen können Screenreader-Software verwenden, die den Inhalt des Computerbildschirms vorliest.
- Menschen, die nicht tippen können, können sprachgesteuerte Diktiersoftware oder andere assistive Technologien verwenden, um Informationen in den Computer einzugeben.

Es ist auch wichtig, Mitteilungen in einem „leicht lesbaren“ Format zu verfassen, da dies die Zugänglichkeit und Verständlichkeit von Texten für Nicht-Muttersprachler verbessert und Menschen mit verschiedenen Behinderungen hilft.

Sich über die Wünsche und Erwartungen der Mitarbeiter in Bezug auf die Kommunikation zu informieren, ist der erste und effizienteste Schritt, um sicherzustellen, dass die Kommunikation eines Unternehmens inklusiv und barrierefrei ist. Dies erleichtert das Verständnis ihrer individuellen Bedürfnisse und ermöglicht notwendige Anpassungen. Diese Anpassungen können darin bestehen, Plattformen zu vermeiden, die zusätzliche Software-Downloads erfordern, und stattdessen inklusive und barrierefreie Programme und Kommunikationskanäle zu nutzen. Da jeder Mensch anders ist, sind auch seine Bedürfnisse und Erfahrungen unterschiedlich. Daher ist es wichtig, keine Vermutungen darüber anzustellen, wie er am liebsten kommuniziert. Die Förderung einer Atmosphäre der offenen Kommunikation zwischen Arbeitgebern und Mitarbeitern verbessert die Qualität und Effizienz des Arbeitsplatzes, indem starke, vertrauensvolle Beziehungen aufgebaut werden. Es ist auch wichtig, die Mitarbeiter um Input zu bitten und sich mit ihnen auszutauschen.

und Kunden regelmäßig, um Probleme oder Bedenken hinsichtlich der Kommunikationsanforderungen zu klären.

## 6.2 Übersicht über barrierefreie Technologielösungen

Die Integration von assistiven Technologielösungen spielt eine entscheidende Rolle bei der Schaffung einer barrierefreien und inklusiven Bildungsumgebung für Schüler und Studenten. Barrierefreiheit bedeutet, dass Menschen unabhängig von ihren Behinderungen oder besonderen Bedürfnissen Zugang zu jeder Umgebung, jeder Dienstleistung und jedem Produkt haben. Ähnlich wie bei Gebäuden, die mit Rollstuhlrampen, Aufzügen und Braille-Beschilderungen ausgestattet sein müssen, sollten auch Technologien für den Fernunterricht ähnliche Anpassungen bieten. Unabhängig davon, ob es sich um Software oder Hardware handelt, müssen alle Technologien für den Fernunterricht so konzipiert sein, dass sie inklusiv und für alle Menschen zugänglich sind.

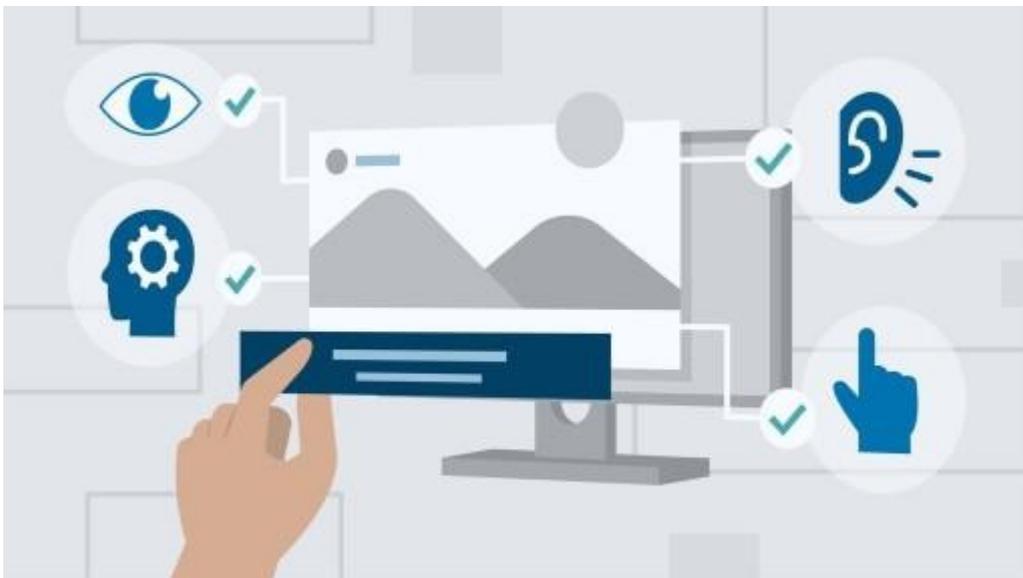


Abbildung 6.1. Barrierefreiheit für Webdesign, Featherstone, D. (11. Januar 2011)

### Arten von Behinderungen:

**Sehbehinderung** bezieht sich auf eine eingeschränkte Sehfähigkeit, die über das hinausgeht, was durch Brillen oder Medikamente korrigiert werden kann. Andere Begriffe, die zur Beschreibung von Menschen mit Sehbehinderungen verwendet werden, sind Teilsehbehinderung, Sehschwäche, rechtliche Blindheit und vollständige Blindheit. Zu den gängigen assistiven Technologien für Sehbehinderungen gehören:

- Bildschirmlesegeräte
- Text-to-Speech-Software
- Braillezeilen
- Vergrößerungswerkzeuge
- Diktiersoftware

- Optische Zeichenerkennung

Unter **Hörbehinderung** versteht man jeden Grad von Hörverlust, egal ob leicht oder schwer. Andere Begriffe für Menschen mit Hörverlust sind taub, ertaubt, schwerhörig und hörgeschädigt. Zu den häufig verwendeten technischen Hilfsmitteln für Hörbehinderte gehören:

- Hörgeräte
- Untertiteldienste
- Sprach-zu-Text-Synthesizer
- FM-Systeme

**Eine motorische/mobilitätsbedingte Behinderung** umfasst den teilweisen oder vollständigen Funktionsverlust eines Körperteils, was zu Muskelschwäche, eingeschränkter Ausdauer, mangelnder Muskelkontrolle oder Lähmung führt. Zu den gängigen assistiven Technologien für motorische oder mobilitätsbedingte Behinderungen gehören:

- Spracherkennungssoftware
- Barrierefreie Tastaturen und Mäuse (sowie Alternativen)
- Mundsticks
- Handstäbe
- Eye-Tracking (oder Blickverfolgung)

**Lernbehinderungen** beziehen sich auf Herausforderungen in Bezug auf geistige Funktionen, Denken und Schlussfolgern. Zu den häufig verwendeten assistiven Technologien für Lernbehinderungen gehören:

- Text-zu-Sprache-Tools
- Sprache-zu-Text-Software
- Wortvorhersageprogramme
- Grafische Organizer

**Eine Sprachstörung** ist laut IDEA-Gesetz eine Kommunikationsstörung wie Stottern, Artikulationsstörungen, Sprachstörungen oder Stimmstörungen, die die Leistungsfähigkeit beeinträchtigen. Zu den gängigen assistiven Technologien für Sprachstörungen gehören:

- Sprach-zu-Text-Software
- Text-zu-Sprache-Tools
- Geräte zur unterstützten Kommunikation (AAC) (z. B. Symbolkommunikatoren und Bildschirm-Satzraster)

Heutzutage gibt es jedoch verschiedene gängige assistive Technologien, wie zum Beispiel:

**Bildschirmleseprogramm:** Wandelt Text- und Bildinhalte, die auf einem Computerbildschirm angezeigt werden, in Sprache oder Touch-Format (Braille) um, sodass sehbehinderte Benutzer auf digitale Inhalte zugreifen und darin navigieren können. Diese Tools sind häufig in moderne Computer, Mobiltelefone und Tablets integriert, wobei Softwareoptionen wie Job Access With Speech (JAWS), NonVisual Desktop Access (NVDA), Apple VoiceOver und Orca für verschiedene Geräte und Präferenzen verfügbar sind.

**Assistive Tastatur und adaptive Maus:** Diese sind auf verschiedene Behinderungen und Bedürfnisse zugeschnitten, wie z. B. motorische und visuelle Beeinträchtigungen. Tastaturen für motorische Beeinträchtigungen können erhöhte Tasten und Shortcut-Funktionen aufweisen, während Tastaturen für visuelle Beeinträchtigungen große Tasten mit hohem Kontrast sowie Braille-Anzeigen umfassen. Adaptive Mäuse erleichtern das Klicken, Scrollen und Navigieren und bieten Alternativen wie Mundsticks, augengesteuerte Mäuse und kopfsteuerbare Mäuse.

**Diktiersoftware:** Sie unterstützt Menschen mit körperlichen und kognitiven Behinderungen, indem sie gesprochene Worte in Text umwandelt oder umgekehrt. Diese Tools, die häufig in moderne Geräte integriert sind, umfassen Funktionen wie Sprach-zu-Text- und Text-zu-Sprache-Funktionalität. Beliebte Optionen sind Dragon, Apple Dictation, Google Docs Voice Typing, Windows Speech Recognition und Otter.

**Video- und Audio-Transkription:** Die Gewährleistung der Barrierefreiheit von Multimedia-Inhalten ist für ansprechende Fernunterrichtserfahrungen unerlässlich. Compliance-Standards verlangen in der Regel Textalternativen wie Untertitel, Bildunterschriften und Transkripte für Video- und Audioinhalte. Untertitel vermitteln gesprochene Dialoge, Bildunterschriften umfassen sprachliche und nicht-sprachliche Elemente, während Transkripte Textversionen von gesprochenem Audio einschließlich visueller Informationen liefern. Zu den weit verbreiteten Programmen für Bildunterschriften und Untertitel gehören YouTube, Subtitle Horse und Amara.

## 6.3 Praktische Demonstrationen und Anwendungen

### Sprachsteuerung

Die Sprachsteuerung, eine innovative Barrierefreiheitsfunktion von Apple, ist sowohl auf iOS- als auch auf macOS-Geräten verfügbar. Sie ermöglicht es Menschen mit motorischen Einschränkungen oder eingeschränkter körperlicher Beweglichkeit, ihre Apple-Geräte ausschließlich über Sprachbefehle zu bedienen. Im Gegensatz zu herkömmlichen Sprachassistenten bietet diese Funktion eine umfassende Steuerung des gesamten Betriebssystems und verschiedener Anwendungen und ist damit eine unverzichtbare Hilfe für Menschen mit Behinderungen, die eine integrativere und selbstständigere Benutzeroberfläche anstreben.

### Be My Eyes

Das dänische Start-up „Be My Eyes“ hat sich der Weiterentwicklung von Technologien für Sehbehinderte verschrieben, einer Gemeinschaft von über 250 Millionen Menschen, die blind sind oder unter Sehschwäche leiden. Mit der Einführung von GPT-4 entwickelt das Unternehmen derzeit einen GPT-4-basierten virtuellen Freiwilligen, der in seine App integriert werden soll. Dieser virtuelle Freiwillige soll den gleichen Kontext und das gleiche Verständnis wie ein menschlicher Freiwilliger bieten und nutzt die visuellen Eingabemöglichkeiten von GPT-4, um die Unterstützung für die Gemeinschaft der Sehbehinderten zu verbessern.

### Seeing AI

Seeing AI ist eine hochmoderne mobile Anwendung, die von Microsoft für iOS-Geräte entwickelt wurde und speziell darauf ausgerichtet ist, Menschen mit Sehbehinderungen zu unterstützen. Die App nutzt das Potenzial künstlicher Intelligenz und Computer Vision und bietet Nutzern sofortige Unterstützung, indem sie ihnen hilft, ihre Umgebung in Echtzeit zu erfassen. Sie umfasst Funktionen wie Texterkennung, mit der

Projekt Nr. 2023-1-IT01-KA220-VET-000154571

Benutzern gedruckten Text vorlesen zu lassen, was für das Verstehen von Dokumenten, Büchern und Schildern von unschätzbarem Wert ist.

Ein weiterer bemerkenswerter Aspekt von Seeing AI ist die Gesichtserkennungsfunktion, die Informationen über Personen in der Nähe liefert, einschließlich ihrer Emotionen und ihres geschätzten Alters. Diese Funktion verbessert soziale Interaktionen, indem sie Benutzern hilft, verschiedene Situationen leichter zu meistern. Das Engagement von Microsoft für Barrierefreiheit und Inklusion zeigt sich in der Entwicklung von Seeing AI, die Teil einer umfassenderen Initiative zur Schaffung von assistiven Technologien ist, die Menschen mit Behinderungen unterstützen. Die App wird durch Benutzerfeedback ständig weiterentwickelt, um sicherzustellen, dass sie ein wertvolles Werkzeug für Menschen mit Sehbehinderungen bleibt.

### Google TalkBack

Google TalkBack ist eine Komponente der Android Accessibility Suite von Google, einer umfassenden Reihe von Barrierefreiheitsfunktionen und -diensten, die darauf abzielen, die Inklusivität und Barrierefreiheit von Android-Geräten für Nutzer mit verschiedenen Behinderungen zu verbessern. TalkBack, ein Screenreader, gibt Menschen mit Sehbehinderungen akustisches Feedback, indem es Texte, Schaltflächen, Symbole und andere Elemente auf dem Bildschirm vorliest. Diese Funktion erleichtert die Navigation auf Geräten, die Interaktion mit Anwendungen und den Zugriff auf Informationen. Darüber hinaus verfügt TalkBack über eine Braille-Funktion, die sich in externe Braille-Geräte integrieren lässt und es blinden Nutzern ermöglicht, mithilfe von Braille-Eingabe und -Ausgabe durch die Benutzeroberfläche zu navigieren.

### Google Live Transcribe

Google Live Transcribe wurde entwickelt, um Menschen mit Hörbeeinträchtigungen durch sofortige Sprach-zu-Text-Transkription zu unterstützen. Mithilfe des Mikrofons des Geräts erfasst die App gesprochene Wörter und wandelt sie umgehend in geschriebenen Text um, der auf dem Bildschirm angezeigt wird. Diese Funktion ermöglicht es Nutzern, Gespräche oder Reden in Echtzeit zu lesen und zu verfolgen.

## Bewertungsfrage

Welches der folgenden Beispiele ist KEIN Beispiel für eine angemessene Vorkehrung?

- A) Umstrukturierung des Arbeitsplatzes
- B) Verweigerung der Bereitstellung notwendiger Ausrüstung**
- C) Teilzeit-Arbeitszeiten

## 7. Fazit

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Barrierefreiheit und Inklusion nicht nur ethische Gebote, sondern auch strategische Vorteile für kleine Unternehmen sind. In diesem Kurs haben wir die vielfältigen Auswirkungen der Barrierefreiheit auf verschiedene Aspekte eines Unternehmens und das Wohlbefinden seiner Mitarbeiter untersucht.

Das übergeordnete Thema dieses Kurses ist, dass Barrierefreiheit und Inklusion für den Erfolg und die Nachhaltigkeit jedes Unternehmens von grundlegender Bedeutung sind. Durch die Priorisierung dieser Werte erfüllen Unternehmen nicht nur gesetzliche Standards, sondern erschließen auch das Potenzial einer vielfältigen Belegschaft. Dies wiederum führt zu mehr Innovation, Mitarbeiterzufriedenheit und Kundenbindung.

Die Integration von Barrierefreiheit und Inklusion in den Kern der Geschäftstätigkeit ist keine einmalige Anstrengung, sondern eine kontinuierliche Verpflichtung. Auf unserem Weg nach vorne ist es unerlässlich, unsere Praktiken kontinuierlich zu evaluieren und zu verbessern, um sicherzustellen, dass wir Umgebungen schaffen, in denen jeder die Möglichkeit hat, sich zu entfalten.

Durch die Fokussierung auf Barrierefreiheit und Inklusion können kleine Unternehmen nicht nur ethische und rechtliche Verpflichtungen erfüllen, sondern auch erhebliche Wettbewerbsvorteile erzielen. Dieser Kurs hat das Wissen, die Werkzeuge und die Inspiration vermittelt, die erforderlich sind, um Barrierefreiheit zu einem Eckpfeiler des Geschäftserfolgs zu machen.

## 8. Zusätzliches Material

Artikel/Video	Name	Link
Artikel	Warum ist Barrierefreiheit im Internet für die Website Ihres Kleinunternehmens wichtig?	<a href="https://www.score.org/resource/blog-post/why-web-accessibility-important-your-small-business-website">https://www.score.org/resource/blog-post/why-web-accessibility-important-your-small-business-website</a>
Artikel	Identifizieren potenzieller Barrieren und Herausforderungen	<a href="https://www.freedomgpt.com/wiki/identifying-potential-barriers-or-challenges#">https://www.freedomgpt.com/wiki/identifying-potential-barriers-or-challenges#</a>
Artikel	Inklusive Designprinzipien: Barrierefreie Produkte und Dienstleistungen für alle schaffen	<a href="https://medium.com/@ameliavitory/inclusive-design-principles-creating-accessible-products-and-services-for-all-a6f971e4955c">https://medium.com/@ameliavitory/inclusive-design-principles-creating-accessible-products-and-services-for-all-a6f971e4955c</a>
Artikel	Wie assistive Technologien die Kommunikation unterstützen können	<a href="https://reciteme.com/news/assistive-technology-for-communication/">https://reciteme.com/news/assistive-technology-for-communication/</a>
Video	Machen Sie Ihr kleines Unternehmen barrierefreier	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=Bx-zq3Mz-mM">https://www.youtube.com/watch?v=Bx-zq3Mz-mM</a>
Video	Technologie für alle nutzbar machen: Einführung in die digitale Barrierefreiheit	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=8lk_LHmZx8Y">https://www.youtube.com/watch?v=8lk_LHmZx8Y</a>

## 9. Quiz

**1. Was ist ein wesentlicher Vorteil der Barrierefreiheit in kleinen Unternehmen?**

- A) Höhere Betriebskosten
- B) Verbessertes Wohlbefinden der Mitarbeiter**
- C) Geringere Kundenzufriedenheit

**2. Was bedeutet „Bedienbarkeit“ im Zusammenhang mit der Barrierefreiheit von Unternehmen?**

- A) Die Leichtigkeit, mit der Kunden sich in Geschäftsräumen zurechtfinden können.**
- B) Die physische Größe des Unternehmensstandorts.
- C) Die Fähigkeit des Unternehmens, effizient zu arbeiten.

**3. Welche der folgenden Hindernisse sind für Arbeitnehmer häufig anzutreffen und müssen von Unternehmen angegangen werden?**

- A) Begrenzte Parkmöglichkeiten
- B) Hohe Fluktuationsraten
- C) Technologische Hindernisse**

**4. Warum ist es für Führungskräfte und Manager wichtig, sich mit Diversitätsfragen auseinanderzusetzen?**

- A) Um die Unternehmensausgaben zu senken
- B) Um den Einstellungsprozess zu vereinfachen
- C) Um das Engagement der Mitarbeiter zu verbessern und die Fluktuation zu senken**

**5. Was ist das Hauptziel von inklusiven Designprinzipien?**

- A) Ästhetik vor Funktionalität zu priorisieren
- B) Produkte und Umgebungen zu schaffen, die von allen Menschen genutzt werden können**
- C) Kosten in der Produktentwicklung zu senken

**6. Wie können inklusive Designteam vermeiden, in einer Blase zu designen?**

- A) Durch die Einbindung verschiedener Interessengruppen außerhalb des unmittelbaren Designteam in die Designarbeit**
- B) Durch die ausschließliche Konzentration auf internes Team-Feedback
- C) Durch die Beschränkung der Beiträge auf die Geschäftsleitung

**7. Warum ist es wichtig, Mitarbeiter mit Behinderungen zu berücksichtigen?**

- A) Um die Vielfalt am Arbeitsplatz zu fördern und Talente zu binden**
- B) Um Rechtsstreitigkeiten zu vermeiden
- C) Um den Schulungsaufwand zu minimieren

**8. Welche der folgenden Aussagen ist KEINE gesetzliche Anforderung in Bezug auf Fragen zur Behinderung während des Einstellungsprozesses?**

- A) Die Frage nach der Fähigkeit eines Bewerbers, arbeitsbezogene Aufgaben auszuführen
- B) Die Anforderung einer medizinischen Untersuchung vor der Unterbreitung eines Stellenangebots**
- C) Erkundigung nach der Art der Behinderung eines Bewerbers

**9. Welche der folgenden Aussagen beschreibt barrierefreie Kommunikationsmethoden am besten?**

- A) Sicherstellen, dass alle Informationen mündlich übermittelt werden
- B) Verwendung einer klaren, einfachen Sprache und verschiedener Kommunikationsformate**

Projekt Nr. 2023-1-IT01-KA220-VET-000154571

C) Sich ausschließlich auf schriftliche Memos verlassen

**10. Was ist die Hauptfunktion einer Diktiersoftware?**

**A) Umwandlung gesprochener Worte in geschriebenen Text**

B) Umwandlung von Text in gesprochene Worte

C) Untertitel für Videos generieren

## 10. Referenzen

- **ADAPT.** „Warum Barrierefreiheit aus geschäftlicher Sicht wichtig ist.“ *Adapt*. [www.adaptagency.com/why-accessibility-is-important-from-a-business-value-perspective](http://www.adaptagency.com/why-accessibility-is-important-from-a-business-value-perspective). Zugriff am 18. September 2024.
- **AIM.** „7 transformative Lösungen für barrierefreie Technologien.“ *Honorlock*, August 2023, [www.honorlock.com/blog/assistive-technology-in-remote-learning-and-how-it-works](http://www.honorlock.com/blog/assistive-technology-in-remote-learning-and-how-it-works).
- **Audioeye.** „4 inspirierende Beispiele für inklusives Design im Web.“ *Audioeye*, März 2024, [www.audioeye.com/post/4-inspiring-inclusive-design-examples-for-the-web](http://www.audioeye.com/post/4-inspiring-inclusive-design-examples-for-the-web).
- **Australische Menschenrechtskommission.** „Barrierefreie und inklusive Kommunikation schaffen.“ *IncludeAbility*. [www.includeability.gov.au/resources-employers/creating-accessible-and-inclusive-communications](http://www.includeability.gov.au/resources-employers/creating-accessible-and-inclusive-communications). Zugriff am 18. September 2024.
- **British Business Bank.** „Wie man Vielfalt und Inklusion am Arbeitsplatz fördert.“ *British Business Bank*. [www.british-business-bank.co.uk/business-guidance/guidance-articles/staffing/how-to-promote-diversity-and-inclusivity-in-the-workplace](http://www.british-business-bank.co.uk/business-guidance/guidance-articles/staffing/how-to-promote-diversity-and-inclusivity-in-the-workplace). Zugriff am 18. September 2024.
- **CHRON.** „Wie wirkt sich Technologie auf die heutige Arbeitswelt aus?“ *CHRON*, März 2019, [www.smallbusiness.chron.com/technology-affect-work-environment-today-27299.html](http://www.smallbusiness.chron.com/technology-affect-work-environment-today-27299.html).
- **Forbes.** „Erfahren Sie, wie Ihr Unternehmen von der Bereitstellung von Arbeitsplatzanpassungen profitieren kann für Arbeitnehmer mit Behinderungen.“ *Forbes*, 10 Juli 2023, [www.forbes.com/sites/dianewiniarski/2023/07/10/learn-how-your-company-can-benefit-from-providing-workplace-accommodations-for-workers-with-disabilities](http://www.forbes.com/sites/dianewiniarski/2023/07/10/learn-how-your-company-can-benefit-from-providing-workplace-accommodations-for-workers-with-disabilities).
- **Honorlock.** „Assistive Technologie im Fernunterricht und wie sie funktioniert.“ *Honorlock*, Mai 2021, [www.honorlock.com/blog/assistive-technology-in-remote-learning-and-how-it-works](http://www.honorlock.com/blog/assistive-technology-in-remote-learning-and-how-it-works).
- **JOIN.** „Hilfreiche Methoden zur Mitarbeiterauswahl, um bessere Talente einzustellen.“ *Join Recruitment HR Blog*, Juli 2023, [www.join.com/recruitment-hr-blog/employee-selection-methods](http://www.join.com/recruitment-hr-blog/employee-selection-methods).
- **Kalidus.** „Top Herausforderungen der Vielfalt in der Arbeitsplatz.“ *Kalidus*. [www.kalidus.com/resources/blog/top-challenges-of-diversity-in-the-workplace](http://www.kalidus.com/resources/blog/top-challenges-of-diversity-in-the-workplace). Zugriff am 18. September 2024.
- **Lexology.** „Technologie zur Förderung des Wohlbefindens und der Produktivität der Mitarbeiter nutzen: Best Practices, rechtliche Aspekte und Strategien für die Zukunft.“ *Lexology*, Jan. 2024,

[www.lexology.com/library/detail.aspx?g=44d95536-a5ad-40e7-a7ff-abd6ca0e5d53](http://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=44d95536-a5ad-40e7-a7ff-abd6ca0e5d53).

- **Mass.gov.** „Rechte von Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz.“ *Regierung von Massachusetts*, Mai 2021, [www.mass.gov/info-details/disability-rights-in-employment](http://www.mass.gov/info-details/disability-rights-in-employment) .
- **Maze.** „Inklusive Designprinzipien: Die Bausteine für Inklusion.“ *Maze*, 2024, [www.maze.co/guides/inclusive-design/inclusive-design-principles](http://www.maze.co/guides/inclusive-design/inclusive-design-principles) .
- **Qooper.** „Was sind die Herausforderungen der Vielfalt am Arbeitsplatz und wie lassen sie sich mindern?“ *Qooper*, März 2024, [www.qooper.io/blog/what-are-the-challenges-of-diversity-in-the-workplace-and-how-to-mitigate-them](http://www.qooper.io/blog/what-are-the-challenges-of-diversity-in-the-workplace-and-how-to-mitigate-them).
- **SmartBiz.** „Barrierefreiheit für kleine Unternehmen: Was ist das und warum ist es wichtig?“ *SmartBiz Resources*, Jan. 2023, [www.resources.smartbizloans.com/blog/business-marketing/small-business-accessibility-what-it-is-and-why-it-matters](http://www.resources.smartbizloans.com/blog/business-marketing/small-business-accessibility-what-it-is-and-why-it-matters).
- **SS&C.** „Der Einfluss der Technologie am Arbeitsplatz.“ *SS&C Blue Prism*, März 2024, [www.blueprism.com/resources/blog/impact-technology-workplace](http://www.blueprism.com/resources/blog/impact-technology-workplace) .
- **US-Kommission für Chancengleichheit am Arbeitsplatz.** „Das ADA: Ihre Pflichten als Arbeitgeber.“ *EEOC*. [www.eeoc.gov/publications/ada-your-responsibilities-employer](http://www.eeoc.gov/publications/ada-your-responsibilities-employer) . Zugriff am 18. September 2024.
- **Ulster University.** „Was ist Barrierefreiheit und warum ist sie wichtig?“ *Ulster University*. [www.ulster.ac.uk/accessibility-standards/what](http://www.ulster.ac.uk/accessibility-standards/what) . Zugriff am 18. September 2024.
- **Vaimo.** „Das Europäische Barrierefreiheitsgesetz 2025 – Was Unternehmen tun müssen.“ *Vaimo*, Februar 2024, [www.vaimo.com/blog/the-european-accessibility-act-2025-what-businesses-need-to-do](http://www.vaimo.com/blog/the-european-accessibility-act-2025-what-businesses-need-to-do).
- **XPressGuards.** „Fallstudien zur Integration von Polizisten außerhalb ihres Dienstes.“ *XPressGuards*, März 2024, [www.xpressguards.com/case-studies-illustrating-the-integration-of-off-duty-police](http://www.xpressguards.com/case-studies-illustrating-the-integration-of-off-duty-police).

## 11. Abbildungsverzeichnis

**Abbildung 2.1.** Roberts, Amanda. *Die Kraft des inklusiven Designs: Kreative Erlebnisse für alle schaffen*. Bright Innovation, 20. Oktober 2023, [www.brightinnovation.co.uk/the-power-of-inclusive-design](http://www.brightinnovation.co.uk/the-power-of-inclusive-design).

**Abbildung 2.2.** Paiva, Moisés. „Die Bedeutung der Barrierefreiheit für Unternehmen.“ *LinkedIn*, 23. November 2023, [www.linkedin.com/pulse/importance-accessibility-business-mois%C3%A9s-paiva-bifzf](https://www.linkedin.com/pulse/importance-accessibility-business-mois%C3%A9s-paiva-bifzf).

Zugriff am 22. Juli 2024.

**Abbildung 3.1.** *Positive Hire*. Abgerufen am 22. Juli 2024, [www.positivehire.co/cgi-sys/suspendedpage.cgi](http://www.positivehire.co/cgi-sys/suspendedpage.cgi).

**Abbildung 3.2.** Sharma, Shweta. „5 Hindernisse für eine effektive Kommunikation am Arbeitsplatz und wie man sie überwindet.“ *Risely*, 28. Juli 2023, [www.risely.me/how-to-overcome-barriers-to-effective-communication](http://www.risely.me/how-to-overcome-barriers-to-effective-communication).

**Abbildung 4.1.** Levanier, Julie. „Die Prinzipien des inklusiven Designs.“ *99designs*, 8. Juni 2021, [www.99designs.com/blog/tips/inclusive-design](http://www.99designs.com/blog/tips/inclusive-design).

**Abbildung 4.2.** *Office Reality*. „Wie man einen barrierefreien Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderungen schafft.“ *Office Reality*, 1. Juni 2021, [www.officereality.co.uk/blog/how-to-create-an-accessible-workplace-for-people-with-disabilities](http://www.officereality.co.uk/blog/how-to-create-an-accessible-workplace-for-people-with-disabilities).

**Abbildung 4.3.** *CCDI Consulting*. „Infografik zu Hindernissen für die Inklusion am Arbeitsplatz.“ *CCDI Consulting*. Abgerufen am 22. Juli 2024, [www.ccdiconsulting.ca/common-barriers-to-workplace-inclusion-diversity-equity-accessibility-infographic](http://www.ccdiconsulting.ca/common-barriers-to-workplace-inclusion-diversity-equity-accessibility-infographic).

**Abbildung 5.1.** Alattas, Walaa. „Die Kraft des inklusiven Designs bei der Schaffung einer barrierefreien Benutzererfahrung.“ *LinkedIn*, 20. Juli 2023, [www.linkedin.com/pulse/power-inclusive-design-creating-accessible-user-walaa-alattas](https://www.linkedin.com/pulse/power-inclusive-design-creating-accessible-user-walaa-alattas). Zugriff am 22. Juli 2024.

**Abbildung 6.1.** Featherstone, David. „Die digitale Welt barrierefrei gestalten – Video-Tutorial.“ *LinkedIn Learning*, 11. Jan. 2011, [www.linkedin.com/learning/accessibility-for-web-design/making-the-digital-world-accessibl](https://www.linkedin.com/learning/accessibility-for-web-design/making-the-digital-world-accessibl). Zugriff am 22. Juli 2024.