



Unternehmensbeispiel

Der Arbeitgeber ist ein Unternehmen mit 370 Mitarbeitern, das Einzelfäden aus Viskose für die Textilindustrie produziert. Aus wirtschaftlichen Gründen wird der Bereich der Betriebswache (Pfortner und Werkschutz) durch einen externen Dienstleister übernommen, so dass die betriebseigenen Arbeitsplätze für leistungsgewandelte Beschäftigte entfallen. Der frühere Pfortner des Unternehmens ist schwerbehindert: Sein rechtes Bein wurde am Oberschenkel amputiert. Trotz Beinprothese ist der Mann gehbehindert und körperlich nur eingeschränkt für das manuelle Heben sowie Tragen von Lasten einsetzbar. Er sollte außerdem nicht für Tätigkeiten eingesetzt werden, die bestimmte Körperhaltungen wie langes Stehen erfordern. Der Mann wurde in der Instandhaltung eingesetzt, weil dort ein Arbeitsplatz neu besetzt werden musste und die betreffende Person sich nach einer Arbeiterprobung als geeignet herausgestellt hatte. Sein Arbeitsplatz wurde behinderungsgerecht ausgestattet: Er erhielt einen so genannten „Arthrodesenstuhl“, einen Stuhl mit geteilter und neigbarer Sitzfläche zum druckfreien Sitzen für Oberschenkelprothesenträger. Zusätzlich wurden eine Stehhilfe, eine elektromotorisch höhenverstellbare Werkbank und ein Beistellwagen angeschafft. Die Kombination von höhenverstellbarer Werkbank mit Arthrodesenstuhl und Stehhilfe ermöglicht den Wechsel zwischen sitzender oder stehender Arbeitshaltung. Alle erforderlichen Werkzeuge und Teile wurden durch bewegliche Halterungen und Stecksysteme im Greifraum des Mitarbeiters angeordnet. Ein zusätzlicher Beistellwagen wird zum Transport der Pumpen eingesetzt, um die Belastungen für die Lastenhandhabung (der Pumpen) zu verringern. So konnte eine gleich bleibend hohe Qualität der 36 Spinnmaschinen gewährleistet werden, deren 10.000 Pumpen regelmäßig ausgebaut und in der Instandhaltung gereinigt sowie gewartet werden. Durch diese Maßnahmen konnte das Beschäftigungsverhältnis des schwerbehinderten Mitarbeiters gesichert werden. Die behinderungsgerechte Gestaltung wurde vom Integrationsamt gefördert. Die Beratung erfolgte dabei durch den Ingenieur-Fachdienst für behinderungsgerechte Arbeitsgestaltung des Integrationsamtes – dem Technischen Beratungsdienst. REHADAT-GutePraxis, <http://rehadat.link/textilindustrie>



Unterstützung und Hilfe

Finanzielle Unterstützung sowie Information und Beratung erhalten die Betriebe bei den Integrationsämtern.

Arbeitgeber von den Integrationsämtern unterstützt wird. Denn schwerbehinderte Menschen haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist.



Recht und Gesetz

In Paragraph 81 Abs. 4 und Paragraph 5 SGB IX hat der Gesetzgeber die behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit, unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr festgelegt. Auch die Ausstattung des Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen ist hier geregelt. Darüber hinaus regelt Paragraph 81 Abs. 5 SGB IX die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen, bei der jeder



Weitere Informationen:

- Arbeitshilfe für die behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung, BAR 2014 (pdf): <http://rehadat.link/aharbeitsplatz>



- Lexikon talentplus zur behindertengerechten Arbeitsplatzgestaltung: <http://rehadat.link/lexikonarbeitsplatz>