

# Lotse durchs System

## Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz



Für schwerbehinderte Beschäftigte kann es besondere Gefährdungen am Arbeitsplatz geben – beispielsweise für hörbehinderte Menschen

Die Gefährdungsbeurteilung für Arbeitsplätze von Menschen mit Behinderungen bringt gerade kleinere Betriebe schnell an ihre Grenzen. Deshalb hat der LVR ein Forschungsprojekt initiiert, das Arbeitgebern Hilfen an die Hand gibt, um Gefahrenquellen und erforderliche Maßnahmen einfacher zu erfassen.

Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, mögliche Gefahren am Arbeitsplatz zu ermitteln und dafür zu sorgen, dass die Beschäftigten vor ihnen geschützt werden. Das schreibt das Arbeitsschutzgesetz vor. Das Gesetz gilt auch bei der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen. Nach Erfahrung des Integrationsamtes beim Landschaftsverband Rheinland in Köln (LVR) sind die Arbeitgeber aber häufig damit überfordert. Sie können nicht absehen, welche Auswirkungen verschiedene Behinderungen mit sich bringen, welche besonderen Gefahren für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter daraus entstehen und wie ein erhöhtes Verletzungsrisiko beseitigt werden kann. Deshalb hat das LVR-Integrationsamt ein Forschungsprojekt zur „Inkludier-

ten Gefährdungsbeurteilung“ initiiert. Gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsmedizin, Sicherheitstechnik und Ergonomie an der Bergischen Universität Wuppertal soll eine Methodik entwickelt werden, mit deren Hilfe systematisch die besonderen Gefahren für schwerbehinderte Menschen am Arbeitsplatz untersucht werden können. Die Arbeit an dem Projekt soll im Sommer 2016 abgeschlossen werden. Die Methodik wird am Beispiel von Menschen mit Hörbehinderung erarbeitet, später kann sie auch auf andere Behinderungsarten übertragen werden.

**Zielgruppe kleinere Betriebe** Die Ergebnisse des Projektes erweitern das Angebot des LVR-Integrationsamtes im Bereich der Gefährdungsbeurteilung. Insbeson-

dere für kleinere und mittlere Betriebe will es als Lotse bei der Gefährdungsbeurteilung dienen. Ziel ist: Die neue Methode befähigt Betriebe, systematisch zu analysieren, wo die Gefahren in den Betrieben liegen. Außerdem können sie daraus ableiten, mit welcher technischen, organisatorischen und personellen Unterstützung durch das LVR-Integrationsamt die Gefahren minimiert werden können.

Bereits heute bietet der Technische Beratungsdienst des LVR-Integrationsamtes kompetente Hilfe an. Den direkten Draht in die Unternehmen haben auch die externen Berater für Integration bei den Kammern. Sie beraten die Arbeitgeber im Auftrag des LVR vor Ort, klären über Unterstützungsangebote auf und helfen bei den erforderlichen Anträgen. ■



## Praxisbeispiel Malerbetrieb

# Gehörlose Mitarbeiter als Joker

Malermeister Werner Behrendt beschäftigt gehörlose Mitarbeiter. Seine Erfahrung: Sie sind hochmotiviert und verbessern die Chancen bei der Auftrags-Akquise. Einer von ihnen ist Kevin Schmitt (l.). Für gefährliche Arbeitssituationen sucht der Arbeitgeber individuelle Lösungen.

**H**interherrufen bringt nichts. Nicht, wenn der Azubi doch einen Eimer Farbe mehr holen soll. Und auch nicht, wenn es eng wird: „Wenn ein Hammer vom Gerüst fällt, ist schreien zwecklos“, sagt Werner Behrendt, Chef eines kleinen Malerbetriebs in Essen. Zwei seiner vier Angestellten sind gehörlos: ein Geselle und ein Auszubildender. Seine

Antwort auf solche Situationen ist ein Helm – und individuelle Lösungen. „Wir machen durch Winken oder Klopfen auf Gefahren aufmerksam“, sagt er. Eine systematische Anleitung, nach der er bei der Beurteilung von Gefahren für die beiden schwerbehinderten Mitarbeiter vorgehen kann, fehlt ihm.

Werner Behrendt beschäftigt seit mehr als zehn Jahren gehörlose Menschen in seinem Betrieb. Die erste Einstellung war noch ein Versuch, damals gab der Malermeister einem gehörlosen jungen Mann eine Chance als Praktikant. Ein voller Erfolg: Werner Behrendt übernahm ihn als Auszubildenden. „Nach meiner Erfahrung sind die gehörlosen Azubis besonders flexibel, zuverlässig und motiviert“, sagt er. Inzwischen sucht Werner Behrendt gezielt nach gehörlosen Mitarbeitern, wenn er eine freie Stelle hat.

**Zettel und Stift immer dabei** Probleme gab es anfangs mit der Verständigung. Deshalb ließ Werner Behrendt sich ausführlich vom Integrationsfachdienst über Unterstützungsangebote beraten. Und weil er kein Mann von halben Sachen ist, belegte er gemeinsam mit seinen Mitarbeitern einen Kurs, in dem Grundlagen der Gebärdensprache vermittelt wurden. Die Kosten übernahm die örtliche Fachstelle für behinderte Menschen im Arbeitsleben der Stadt Essen. Wenn Werner Behrendt morgens erklärt, was die Mitarbeiter am Tag auf den verschiedenen Baustellen erwartet, kann er das Wichtigste in Gebärdensprache zusammenfassen. Zettel und Stift sind immer im Auto, gelegentlich läuft die Unterhal-

tung übers Smartphone. Trotzdem kann es sein, dass sonntagabends eine SMS eingeht: „Hallo mein lieber Chef, wo soll ich Montag hin? Und schlaf schön.“

Natürlich müssen die beiden gehörlosen Mitarbeiter besonders mit der Arbeits-



Der gehörlose Geselle Kevin Schmitt (l.) wird gezielt auf Gefahrenstellen hingewiesen

### WISSENSTRANSFER INKLUSION der Kammern in Nordrhein-Westfalen



#### Weitere Informationen

Wissenswertes zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen haben die Kammern in NRW gebündelt: Eine Broschüre „Behinderung – Antworten für Betriebe“ und eine kostenlose App zeigen fachliche und finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten, erklären gesetzliche Regelungen und bieten ein Verzeichnis der Ansprechpartner bei den Kammern. Ein Film zeigt, wie Inklusion im Arbeitsalltag gelingen kann.

- Film: [www.youtube.de](http://www.youtube.de). Stichwort „Zusammenarbeit: Inklusion im beruflichen Alltag“
- Broschüre: [www.handwerk-nrw.de](http://www.handwerk-nrw.de) Service > Publikationen > Inklusion
- App: als iOS- und als Android-Fassung im jeweiligen App-Store. Suchbegriff „Inklusion und Beschäftigung“



## Im Interview

# Das Risiko beherrschen

Carsten Brausch kennt die Probleme und die Lösungen bei der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen. Er leitet den Technischen Beratungsdienst beim LVR-Integrationsamt und ist Mitglied des Projektbeirates „Inkludierte Gefährdungsbeurteilung“.

stätte vertraut gemacht und gezielt auf Gefahrenstellen hingewiesen werden. „Wenn der Kunde sagt, dass ein Kabel noch Strom führt, können die beiden das nicht hören“, sagt Werner Behrendt.

In Handwerksbetrieben, in denen der Umgang mit Gefährdungen schwieriger ist, können auch spezielle technische Hilfen zum Einsatz kommen. Gehörlose Mitarbeiter werden dort beispielsweise über einen Vibrationsalarm oder Lichtsignale auf Gefahren aufmerksam gemacht. Bei der Suche nach geeigneten Geräten berät der Technische Beratungsdienst, die Finanzierung übernimmt das LVR-Integrationsamt. Der Essener Malerbetrieb profitierte noch von anderen Leistungen des LVR-Integrationsamtes: Er erhielt eine Ausbildungsprämie für die beiden schwerbehinderten Mitarbeiter und Zuschüsse zur Einrichtung ihrer Arbeitsplätze.

**Argument für Neukunden** Werner Behrendt engagiert sich sehr für die schwerbehinderten Mitarbeiter. Als Unternehmer muss er aber die wirtschaftliche Seite genau im Blick behalten. Der kleine Betrieb kann kein unnötiges Risiko tragen. „Aber die gehörlosen Mitarbeiter sind gleichzeitig mein Joker“, sagt Werner Behrendt und berichtet von der Auftrags-Akquise bei Neukunden im vergangenen Jahr. „Mehrere Kunden haben mir gesagt, dass sie eigentlich schon einen festen Handwerkerpool haben“, sagt er. Daraufhin erzählte er von seinen schwerbehinderten Mitarbeitern – und konnte damit doch mehrere neue Auftraggeber gewinnen. ■



Carsten Brausch, Leiter des Technischen Beratungsdienstes

? **Warum beschäftigt sich das Integrationsamt mit Gefährdungsbeurteilungen am Arbeitsplatz? Ist das nicht Aufgabe der Arbeitgeber – und der gesetzlichen Unfallversicherung?**

**Carsten Brausch** Ja, dazu wollen wir auch nicht in Konkurrenz treten, sondern darauf aufsatteln. Bei der Beurteilung von besonderen Gefahren für schwerbehinderte Menschen am Arbeitsplatz gibt es viel Unsicherheit und nach unserer Erfahrung großen Bedarf an Informationen: Die Arbeitgeber fühlen sich überfordert. Das führt zu Barrieren bei der Einstellung schwerbehinderter Menschen.

? **Wie soll das Forschungsprojekt „Inkludierte Gefährdungsbeurteilung“ hier helfen?**

**Brausch** Wir wollen ein Schema entwickeln, nach dem die Gefährdungsbeurteilung an Arbeitsplätzen von Menschen mit Schwerbehinderung ablaufen soll.

Wir wollen zeigen, wo die besonderen Probleme liegen und wie diese gelöst werden können. Dabei helfen wir durch Technische Beratung und finanzielle Unterstützung. Der Arbeitgeber soll sehen, dass das Risiko beherrschbar ist.

? **Das Projekt beschäftigt sich speziell mit hörbehinderten Menschen – warum?**

**Brausch** Viele hörbehinderte Menschen sind top ausgebildet und können gut in Handwerksbetrieben arbeiten. Dort besteht für sie aber ein höheres Risiko für Verletzungen, weil akustische Warnungen sie oft nicht erreichen.

? **Können Sie Beispiele für besondere Gefahren nennen?**

**Brausch** Wir hatten den Fall eines Sägewerkes. Dort ist die Brandgefahr sehr hoch – den Feuersalarm kann der Mitarbeiter mit Hörbehinderung aber nicht hören, genauso wenig wie Maschinen. Mögliche Lösungen für solche Probleme sind Lichtsignale, ein Vibrationsalarm oder die direkte Übertragung von Nachrichten aufs Hörgerät. Wir gehen immer in die Betriebe und beraten dort individuell.

? **Ist auch für andere Behinderungsarten eine spezielle Gefährdungsbeurteilung geplant?**

**Brausch** Dieses Forschungsprojekt ist nur der erste Schritt. Wenn die Methodik entwickelt ist, können wir sie leicht auf andere Behinderungsarten übertragen. ■



Schwerbehinderte Mitarbeiter wie Kevin Schmitt können ein großer Gewinn für die Betriebe sein

## Persönliche Ansprechpartner

Im Auftrag des LVR-Integrationsamtes unterstützen Fachberater für Integration in Handwerks- sowie Industrie- und Handelskammern die Arbeitgeber und Arbeitnehmer – vor Ort und kostenlos. So finden die Ingenieure gemeinsam mit den Unternehmen Antworten und Lösungen für individuelle Probleme und Situationen.



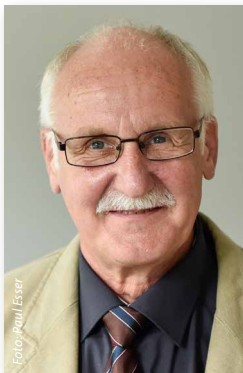
Handwerkskammer zu Köln

Integrationsberater  
**Günter Machein**  
Telefon 02 21/20 22-29 0  
E-Mail machein@hwk-koeln.de



Industrie- und Handelskammer  
zu Köln

Integrationsberater  
**Alexander Reimer**  
Telefon 02 21/16 40-62 8  
E-Mail alexander.reimer@koeln.ihk.de



Handwerkskammer Aachen

Integrationsberater  
**Manfred Heuberg**  
Telefon 02 41/4 71-24 9  
E-Mail manfred.heuberg@hwk-aachen.de



Handwerkskammer Düsseldorf

Integrationsberater  
**Volker Boeckenbrink**  
Telefon 02 11/87 95-35 6  
E-Mail boeckenbrink@hwk-duesseldorf.de



Industrie- und Handelskammer  
zu Essen

Integrationsberater  
**Guido Konrad**  
Telefon 02 01/18 92-32 5  
E-Mail guido.konrad@essen.ihk.de



Industrie- und Handelskammer  
Mittlerer Niederrhein  
IHK Ausbildungs-GmbH

Integrationsberater  
**Oliver Carouge**  
Telefon 0 21 31/9 26 85 67  
E-Mail carouge@neuss.ihk.de

### Impressum

ZB Rheinland erscheint viermal jährlich als Beilage der Zeitschrift ZB: Behinderung & Beruf  
**Herausgeber** Integrationsamt des Landschaftsverbandes Rheinland (LVR)  
**Verlag** Universum Verlag GmbH, 65175 Wiesbaden, Telefon: 06 11/90 30-3 23, E-Mail: sabine.wolf@universum.de

**Redaktion** Christoph Beyer (verantwortl. für Herausgeber), Simone Zimmer (verantwortl. für Herausgeber), Sabine Wolf (verantwortl. für Verlag), Gesa Fritz, Ely Lämmlein  
**Herstellung** Alexandra Koch  
**Layout** Atelier Stepp, Speyer  
**Papier** Gedruckt auf umweltfreundlich hergestelltem Papier  
**Druck** Druckhaus Main-Echo GmbH & Co. KG,

Weichertstr. 20, 63741 Aschaffenburg  
**Auflage** 30.000  
**Redaktionsschluss** August 2015  
[www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de) ist das Internet-Angebot der deutschen Integrationsämter

**Kontakt: Christoph Beyer, Telefon 02 21/8 09-43 11**

Bei Adressänderungen wenden Sie sich bitte an: Olaf Fiege, Telefon 02 21/8 09-43 16, olaf.fiege@lvr.de