

Sicherheit und Gesundheitsschutz für Arbeitnehmer mit Behinderungen

Einleitung



Zeichnung von Marina Wirlitsch, Europäisches Jahr der Menschen mit Behinderungen 2003

Menschen mit Behinderungen haben Anspruch auf Gleichbehandlung am Arbeitsplatz. Dazu gehört die Gleichstellung in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit. Sicherheit und Gesundheitsschutz sollten nicht als Vorwand dafür dienen, Behinderte nicht oder nicht mehr zu beschäftigen. Hinzu kommt, dass ein Arbeitsbereich, der für Menschen mit Behinderungen leicht zugänglich und sicher ist, auch für alle anderen Beschäftigten sowie für Kunden und Besucher sicherer und besser zugänglich ist. Sowohl die europäischen Rechtsvorschriften zur Antidiskriminierung als auch jene im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz integrieren die Belange der Behinderten. Diese Rechtsvorschriften, die von den Mitgliedstaaten in innerstaatliche Gesetze und Regelungen umgesetzt werden, sollten genutzt werden, um die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu erleichtern, nicht aber um sie auszugrenzen.

Gesetzliche Vorgaben

Die Rechtsvorschriften für eine Gleichbehandlung sowie die Rechtsvorschriften im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz verfolgen einen ähnlichen konzeptionellen Ansatz und kollidieren nicht miteinander.

Die **Rechtsvorschriften im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz** verpflichten die Arbeitgeber zur Durchführung sowohl einer Gefährdungsbeurteilung als auch geeigneter vorbeugender Maßnahmen. In erster Linie geht es um die Beseitigung von Gefahren direkt vor Ort und die arbeitnehmergerechte Gestaltung der Arbeit. Neben diesen allgemeinen Vorgaben, die für alle Gefahren und für alle Arbeitnehmer gelten, sind die Arbeitgeber verpflichtet,

- ✓ besonders gefährdete Beschäftigtengruppen vor direkt sie bedrohenden Gefahren zu schützen ⁽¹⁾;
- ✓ die Arbeitsplätze „gegebenenfalls behindertengerecht zu gestalten. Dies gilt insbesondere für Türen, Verbindungswege, Treppen, Duschen, Waschgelegenheiten und Toiletten sowie für Arbeitsplätze, an denen Behinderte unmittelbar tätig sind“ ⁽²⁾;
- ✓ Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen, die für die jeweiligen Arbeiten geeignet sind, so dass bei deren Benutzung die Sicherheit und der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer gewährleistet sind. Bei der Anwendung der Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz sind ergonomische Grundsätze in vollem Umfang zu berücksichtigen ⁽³⁾.

Auch nach den **Rechtsvorschriften über Antidiskriminierung** können Anpassungen an die Arbeit und die Arbeitsmittel erforderlich sein ⁽⁴⁾. Die Arbeitgeber sind verpflichtet,

- ✓ angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen zu treffen, um ihnen den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufs, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen;
- ✓ wirksame und praktikable Maßnahmen vorzusehen, um den Arbeitsplatz der Behinderung entsprechend einzurichten, z. B. durch eine entsprechende Gestaltung der Räumlichkeiten oder eine Anpassung des Arbeitsmittels, des Arbeitsrhythmus, der Aufgabenverteilung oder des Angebots an Ausbildungs- und Eingliederungsmaßnahmen.

Eine **Gefährdungsbeurteilung** beinhaltet eine sorgfältige Prüfung möglicher Gefahrenquellen für Menschen bei der Arbeit, damit beurteilt werden kann, ob die getroffenen Vorkehrungen ausreichen oder weitere Maßnahmen zur Gefahrenabwehr erforderlich sind. Auf diese Weise soll Verletzungen oder Erkrankungen vorgebeugt werden. Zur **Gefährdungsbeurteilung** gehören die Ermittlung vorhandener Gefahrenquellen und die anschließende Einschätzung des Umfangs der Gefährdung unter Berücksichtigung der bestehenden Vorkehrungen. Anhand der Ergebnisse werden die geeignetsten Präventionsmaßnahmen ausgewählt.

Gegenstand jeder Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz sollten sein:

- ✓ die Arbeitsaufgabe, z. B. Arbeitsgestaltung und -inhalt;
- ✓ der Mensch, z. B. spezielle Erfordernisse bei Behinderungen;
- ✓ die Arbeitsmittel, z. B. unterstützende Technologien und die Anpassung der Arbeitsplätze und -geräte an individuelle Bedürfnisse;
- ✓ das Arbeitsumfeld, z. B. die Lage der Räumlichkeiten, Beleuchtung, Heizung, Zugangsmöglichkeiten und Ausgänge;
- ✓ die Arbeitsorganisation, z. B. die Gestaltung der Arbeitsabläufe und die Terminplanung;
- ✓ physische Gefahrenquellen wie Gefahrstoffe; z. B. reagieren Asthmatiker oft empfindlicher auf Chemikalien, die im Arbeitsprozess zum Einsatz kommen;
- ✓ psychosoziale Gefährdungen wie Stress oder Mobbing; z. B. könnte eine Behinderung Auslöser für Mobbing sein;
- ✓ Informations- und Schulungsbedarf; z. B. Aufklärungs- und Schulungsmaßnahmen über verschiedene Medien zu Fragen der Sicherheit;
- ✓ Einbeziehung der Arbeitnehmer und deren Vertreter, wozu auch ihre Anhörung zu den Gefahren und Präventionsmaßnahmen gehört.

Behindertengerechte Gefährdungsbeurteilung und Abstimmung mit Antidiskriminierungsmaßnahmen

Wichtiger Hinweis! Es gilt, die Anforderungen an die Sicherheit und den Gesundheitsschutz zu erfüllen und zugleich jegliche Diskriminierung zu vermeiden. In der Regel schreiben sowohl die Rechtsvorschriften im

⁽¹⁾ Richtlinie 89/391/EWG des Rates über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit.

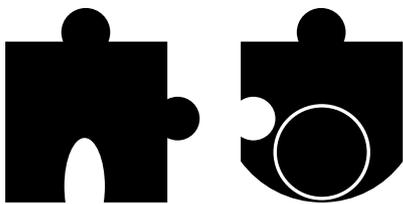
⁽²⁾ Richtlinie 89/654/EWG des Rates über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten.

⁽³⁾ Richtlinie 89/655/EWG des Rates über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit.

⁽⁴⁾ Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf.

Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz als auch die Rechtsvorschriften zur Antidiskriminierung vor, dass behinderten Arbeitnehmern die sichere Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit zu ermöglichen sei und Sicherheits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen wie Schulungen oder auch spezielle behindertengerechte Arbeitsmittel vorzusehen sind. Nur selten kommt es vor, dass durch die Einhaltung einer Vorschrift eine andere nicht zur Anwendung gebracht werden kann.

Die Durchführung von Maßnahmen für behinderte Arbeitnehmer muss mit allen Teilbereichen des Sicherheitsmanagements und insbesondere der Gefährdungsbeurteilung koordiniert werden (siehe Kasten), damit die Arbeitgeber ihre Pflichten im Rahmen der Rechtsvorschriften zu Sicherheit und Gesundheitsschutz sowie jener zu Antidiskriminierung erfüllen können. In allen Stufen des Risikomanagementprozesses sind Antidiskriminierungskonzepte zu berücksichtigen, um gegebenenfalls die Arbeitsumgebung, die Arbeitsmittel und die Arbeitsorganisation zur Beseitigung oder zumindest zur Minimierung von Gefahren und Diskriminierung verändern oder anpassen zu können..



Zeichnung von Marie Schimatovich, Europäisches Jahr der Menschen mit Behinderungen 2003

Gefährdungsbeurteilung: Auch bei allgemeinen Gefährdungsbeurteilungen sind möglicherweise Unterschiede zwischen den einzelnen Arbeitnehmern zu beachten. Es gilt, weder alle Arbeitnehmer undifferenziert zu betrachten noch Vermutungen über Sicherheits- und Gesundheitsrisiken bei einer bestimmten Behinderung anzustellen. Vielmehr geht es z. B. darum,

- ✓ Gruppen von eventuell stärker gefährdeten Arbeitnehmern zu ermitteln;
- ✓ eine spezielle Beurteilung der für sie bestehenden Gefahren unter Berücksichtigung von Art und Umfang der Behinderung sowie der Arbeitsumgebung vorzunehmen;
- ✓ bei der Arbeitsplanung die individuellen Fähigkeiten zu berücksichtigen, denn behinderte Arbeitnehmer verfügen häufig über spezielle Fertigkeiten, die nicht aufgrund unzureichend angepasster Arbeitsbedingungen verloren gehen sollten;
- ✓ im Verlauf des Gefährdungsbeurteilungsprozesses die beteiligten Personen zu konsultieren;
- ✓ sich gegebenenfalls beraten zu lassen, z. B. von Einrichtungen für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, von Medizinern, Sicherheitsfachkräften und Ergonomen, von Arbeitsvermittlungen für Behinderte und von Behindertenorganisationen.

Für Arbeitgeber ist es wichtig, zunächst zu prüfen, welche Maßnahmen aufgrund von Antidiskriminierungsvorschriften erforderlich sind, und dann zu überlegen, ob unter Umständen zusätzliche Maßnahmen zur Einhaltung der Rechtsvorschriften im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz erforderlich sind.

Prävention: Bei der Prävention geht es darum, die Arbeit an den Arbeitnehmer anzupassen und nicht umgekehrt. Als präventive Maßnahmen kommen z. B. in Betracht: Veränderungen der Tätigkeit, Arbeitszeit, Arbeitsmittel, Anweisungen, Arbeitsumgebung, Verfahren usw.; unterstützende Technologien und Schulungen. Der Arbeitgeber sollte die Maßnahmen mit der behinderten Person besprechen, da der Bedarf in der Regel am besten individuell zu ermitteln ist.

Koordinierung: Die für Sicherheitsfragen und für Gleichstellungsfragen zuständigen Personen, z. B. die Sicherheitsbeauftragten und die Personalchefs, sollten ihre Tätigkeit koordinieren, damit beide Bereiche umfassende Berücksichtigung finden. Betriebliche Maßnahmen oder Aktionspläne zum Thema Behinderung sollten Fragen der Sicherheit

und des Gesundheitsschutzes einbeziehen, und betriebliche Initiativen zur Förderung der Gesundheit sollten den Erfordernissen behinderter Arbeitnehmer Rechnung tragen.

Zum Teil erfolgt die Einstellung behinderter Arbeitnehmer über spezielle Arbeitsvermittlungen. Die Arbeitsvermittlung und der Arbeitgeber sollten schon zu Beginn ihrer Planung Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes mit einbeziehen, und die getroffenen Maßnahmen sind nach Arbeitsaufnahme der behinderten Person zu überprüfen. Zum Beispiel sollten Arbeitgeber beschäftigungsfördernden Einrichtungen ein Exemplar ihrer Gefährdungsbeurteilung zur Verfügung stellen. Häufig können Fachorganisationen Informationen, Schulungen und andere Leistungen zu geeigneten Maßnahmen anbieten. Informationen zur Risikobewertung in „geschützten“ Werkstätten hält das Webfeature zum Thema Behinderung, Abschnitt „Häufig gestellte Fragen“, bereit (siehe Weitere Informationen).

Wann liegt eine Diskriminierung vor?

Die Rahmenrichtlinie über die Gleichbehandlung im Beschäftigungsbereich untersagt die unmittelbare und mittelbare Diskriminierung aufgrund einer Behinderung:

- ✓ Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person wegen einer Behinderung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.
- ✓ Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen mit einer bestimmten Behinderung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen.

Maßnahmen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, die Arbeitnehmer vor Schäden schützen sollen, dürfen nicht in diskriminierender Weise genutzt werden, um Behinderten einen Arbeitsplatz zu verwehren oder ihnen eine weniger günstige Behandlung zukommen zu lassen, etwa mit der Begründung, dass ein Rollstuhlfahrer in einem Notfall nicht das Gebäude verlassen oder ein hörgeschädigter Arbeitnehmer einen Feueralarm nicht hören kann. Werden Gründe in Bezug auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz angeführt, müssen die Arbeitgeber anhand einer angemessenen Gefährdungsbeurteilung und einer sachkundigen Beratung – z. B. durch eine Behindertenorganisation – nachweisen, dass ein echtes Problem besteht, das durch spezifische Maßnahmen zugunsten des Behinderten, etwa die Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz, nicht zu lösen ist. Wenn ein behinderter Arbeitnehmer einer besonderen Gefahr ausgesetzt ist, sollte das nicht dazu führen, dass dies gleichermaßen für alle Personen mit dieser Behinderung gilt, oder Anlass für automatische Einschränkungen ihrer Tätigkeiten sein.

Tipps zu angemessenen Vorkehrungen und sicheren Arbeitsplätzen für behinderte Arbeitnehmer

Der Begriff „Zugänglichkeit“ beinhaltet nicht nur den Zugang zu Gebäuden. In der Arbeitswelt geht es darum, dass Behinderte die Räumlichkeiten problemlos nutzen und möglichst eigenständig agieren können. Dies gilt für alle Behinderungen, auch Beeinträchtigungen der Mobilität, der Lernfähigkeit, der Sehkraft oder der Hörfähigkeit. Einfache Maßnahmen ohne großen Kostenaufwand können oftmals viel bewirken.

Wichtiger Hinweis! Es empfiehlt sich, die Erfordernisse behinderter Arbeitnehmer bereits im Planungs- Konstruktionsstadium zu berücksichtigen und nicht erst bis zur Einstellung eines behinderten Arbeitnehmers zu warten, die dann gegebenenfalls entsprechende Änderungen erforderlich macht. Beim Einbau eines neuen Alarmsystems sollten z. B. von Anfang an sowohl optische als auch akustische Signale vorgesehen werden.

Es sind u. a. folgende Maßnahmen in Betracht zu ziehen:

Arbeitsumgebung

- ✓ Anpassung der Räumlichkeiten oder Arbeitsplätze, z. B. Rampen, Aufzüge, Lichtschalter, Stufen mit hell abgesetzten Rändern, taktile Warnstreifen am oberen Ende von Treppen, akustische oder sonstige Warnsignale, Öffnungsautomatik bei schwergängigen Türen, von Rollstuhlfahrern erreichbare und von Sehgeschädigten lokalisierbare Türgriffe, Klingeln und Sprechanlagen; rutschsichere glatte Bodenbeläge;
- ✓ Umsetzung in einen anderen Arbeitsbereich, z. B. ins Erdgeschoss, in einen leichter zugänglichen Raum oder Vereinbarung von Heimarbeit;
- ✓ Beschaffung oder Austausch von Arbeitsmitteln, z. B. Braille-Tastatur, Freisprechtelefon;
- ✓ Änderung/Ergänzung von Anweisungen oder Handbüchern, z. B. optische und bildliche Darstellungen;
- ✓ Bereitstellung einer Vorlesekraft oder eines Dolmetschers, z. B. auch eines Schreibtelefons (Minicom-Einrichtung) für Gehörlose und Hinzuziehung eines Gebärdendolmetschers bei bestimmten Zusammenkünften oder Anlässen;
- ✓ Installation von Stimmerkennungssoftware bei Personen mit arbeitsbedingten Erkrankungen des oberen Bewegungsapparats oder mit beeinträchtigter Sehkraft; Bereitstellung von Großschriftsoftware, Hinweise auf Diskette, E-Mail oder Audiokassette für Sehgeschädigte;
- ✓ Gewährleistung guter Lichtverhältnisse für Sehgeschädigte und für Personen, die von den Lippen ablesen.

Kennzeichnung

- ✓ Überlegungen dazu, wie die Orientierung innerhalb des Gebäudes und das Auffinden der verschiedenen Räume erleichtert werden können;
- ✓ Orientierungshilfen für Sehgeschädigte (z. B. Farbkontraste bei Möbeln, Teppichen, Wänden und Türen oder Einkerbungen im Fußbodenbelag);
- ✓ Wahl einer großen Schrift für Bekanntmachungen, damit Sehschwache sie deutlich lesen können;
- ✓ Anbringung von Hinweisen in Braille und Großschrift bzw. von taktilen Hinweisen neben Türgriffen;
- ✓ Anbringung von Grafiken und Bildern, da Zeichen für Lernbehinderte vielfach leichter zu erfassen sind;
- ✓ Günstig sind Zeichen mit matter Oberfläche, um Reflektionen zu vermeiden. Die Buchstaben sollten sich zur besseren Lesbarkeit deutlich vom Hintergrund abheben.

Kommunikation

- ✓ Alle Informationen zum Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz sind in leicht zugänglicher Form bereitzustellen. Dazu zählen schriftliches Material und andere Kommunikationsformen. Es ist auf die Zugänglichkeit für Arbeitnehmer mit eingeschränkter Seh- oder Hörfähigkeit, Dyslexie, Lernschwierigkeiten oder psychiatrischen Störungen zu achten.

Arbeitsorganisation und -aufgaben

- ✓ Übertragung bestimmter Arbeitsaufgaben der behinderten Person auf eine andere Person, z. B. Führen eines Kraftfahrzeugs;
- ✓ Umsetzung des behinderten Arbeitnehmers auf einen besser geeigneten Arbeitsplatz.

Arbeitszeit

- ✓ Änderung der Arbeitszeit, darunter gegebenenfalls Umstellung auf Teilzeit, damit die behinderte Person den Berufsverkehr umgehen kann;
- ✓ Berücksichtigung von Ausfallzeiten im Zusammenhang mit Rehabilitationsmaßnahmen, Untersuchungen oder Behandlungen;
- ✓ Schaffung der Voraussetzungen für eine schrittweise Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess.

Schulung und Betreuung

- ✓ Einleitung der notwendigen Maßnahmen, damit Behinderte bei Schulungen, Unterweisungen und Informationen zu Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes nicht benachteiligt werden, z. B. durch:
 - ✓ Änderung des Schulungstermins oder -ortes;
 - ✓ Bereitstellung von Schulungsmaterial und Informationen in anderer Form;
 - ✓ Bereitstellung einer Vorlesekraft oder eines Dolmetschers;
 - ✓ Gewährleistung einer maßgeschneiderten individuellen Schulung;
 - ✓ Bereitstellung von schriftlichem Material in einer leicht verständlichen Sprache;
- ✓ Schaffung der Voraussetzungen, damit geförderte Beschäftigungsprogramme schon bei der Planung der Stellenbesetzung den Schulungsbedarf im Arbeitsschutzbereich berücksichtigen;
- ✓ Durchführung von speziellen zusätzlichen Schulungen, die behinderte Arbeitnehmer eventuell in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit benötigen oder Bereitstellung spezieller Arbeitsmittel;
- ✓ Unterrichtung und Schulung von Führungskräften und Mitarbeitern zu konkreten Fragen, die Arbeitnehmer mit Behinderungen betreffen. Es sind Schulungen für Mitarbeiter erforderlich, die in einem Notfall bei der Evakuierung von behinderten Arbeitnehmern mithelfen, darunter zum Gebrauch spezieller Geräte für die Evakuierung. Für Gleichstellungsfragen zuständige Personen benötigen eine ihrer Aufgabe entsprechende Schulung zum Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit.

Beförderung und Versetzung

- ✓ Berücksichtigung aller Mitarbeiter mit den entsprechenden Qualifikationen und Erfahrungen bei einer Beförderung oder Versetzung;
- ✓ Modifizierung der Prüfungs- oder Bewertungsverfahren;
- ✓ Schaffung der notwendigen Voraussetzungen, damit bei einer Beförderung oder Versetzung die behinderte Person den künftigen Arbeitsplatz kennen lernen und prüfen kann, ob sich aus dem Wechsel spezielle Erfordernisse ergeben.



Mit freundlicher Genehmigung von Lantegi Batuk (www.lantegi.com)

Vorgehensweise in einem Notfall

Wichtiger Hinweis! Maßnahmen zur Verbesserung der Zugänglichkeit von Arbeitsplätzen erleichtern vielfach auch die Evakuierung.

- ✓ Ist es erforderlich, behinderte Arbeitnehmer in solchen Teilen des Gebäudes zu **beschäftigen**, von denen aus sie das Gebäude leichter verlassen können?
- ✓ Werden dazu **spezielle Vorrichtungen** wie z. B. ein Evakuierungsstuhl benötigt? Probieren Sie diese Vorrichtungen vor dem Kauf aus, organisieren Sie die notwendigen Schulungen und sorgen Sie dafür, dass sie zeitgleich mit anderen für den Notfall bereit stehenden technischen Mitteln gewartet und überprüft werden.
- ✓ Sind **Lagerräume** mit den notwendigen Mitteln zur Evakuierung ausgestattet? Sind diese leicht zugänglich?



- ✓ Wurden für den Notfall **bestimmte Mitarbeiter benannt**, die Kollegen mit eingeschränkter Sehfähigkeit oder Mobilitätsproblemen helfen (Evakuierungshelfer)?
- ✓ Stehen ergänzend zu den akustischen Signalgebern Blinkleuchten und andere **optische oder vibrierende Signalgeber bereit**? Sind in allen Bereichen, auch in den Toiletten, optische Signalgeber installiert?
- ✓ Wurde bei der Festlegung der Wege und Verfahren berücksichtigt, dass Menschen mit Behinderungen möglicherweise **mehr Zeit benötigen**?
- ✓ Sind alle Behinderten mit den Fluchtwegen vertraut und haben sie die nötigen **Anweisungen und Schulungen** zu Sicherheitsfragen erhalten? Informationen über das Verhalten bei Notfällen sind in Braille, in Großschrift, als Textdatei und als Kassette zur Verfügung zu stellen.
- ✓ Haben die Brandschutzbeauftragten und die Evakuierungshelfer die erforderliche **Schulung** erhalten? Dabei sind u. a. folgende Punkte zu berücksichtigen: Evakuierungsmethoden, insbesondere der Transport oder die Unterstützung von Personen mit Mobilitätshilfen; die Verwendung spezieller Evakuierungsmittel; die Unterweisung in den Grundzügen der Zeichensprache, um mit Gehörlosen kommunizieren zu können und Anweisungen für Personen mit Begleittieren.
- ✓ Wurden **Sammelpunkte und Aufenthaltsorte** ohne unmittelbare Gefährdung festgelegt?
- ✓ Lassen Sie sich bei Bedarf **beraten**? Konsultieren sie regelmäßig die örtliche Feuerwehr, die Polizei und Rettungsorganisationen, etwa zu der Frage, ob Menschen mit Behinderungen an ihrem Arbeitsplatz verbleiben, bis zum Eintreffen der Rettungskräfte einen gesicherten Fluchtbereich aufsuchen oder umgehend das Gebäude verlassen sollen. Holen Sie bei Behindertenorganisationen dazu Auskünfte ein.
- ✓ Sind Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen Bestandteil der **schriftlich festgelegten Evakuierungsverfahren**?
- ✓ Werden die **Vorkehrungen regelmäßig überprüft**?
- ✓ Werden die Mitarbeiter dazu angehalten, eine **Liste** aller Medikamente, Allergien, technischen Hilfsmittel, Namen, Anschriften und Telefonnummern von Ärzten, Apotheken, Angehörigen und Bekannten sowie sonstigen wichtigen Informationen anzufertigen.
- ✓ Steht ein **Hilfsmittelschrank** zur Verfügung, der geeignete Handschuhe (zum Schutz der Hände vor herumfliegenden Splintern beim Schieben des Rollstuhls), Flickzeug zur Reparatur von Reifen und Ersatzbatterien für Benutzer von motorbetriebenen Rollstühlen oder Elektromobilen enthält?

Anhörung der Arbeitnehmer

Die Anhörung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes ist gesetzlich vorgeschrieben. Ihre Mitwirkung ist auch für eine wirksame Risikoprävention von

grundlegender Bedeutung, da sie mit der Arbeitssituation vertraut sind und über entsprechende Erfahrungen verfügen, was den Arbeitgebern eine „Kontrolle vor Ort“ ermöglicht. Die Anhörung von Sicherheitsbeauftragten und von behinderten Arbeitnehmern ist wichtig, um Probleme behinderter Mitarbeiter im Zusammenhang mit der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz bei der Arbeit erkennen und abstellen zu können. Ergreifen die Arbeitgeber oder die Sicherheitsbeauftragten Maßnahmen, ohne die behinderten Arbeitnehmer zu konsultieren, übersehen sie möglicherweise wichtige Sachverhalte. Es gilt daher, die vielfach unterschiedlichen, aber sachdienlichen Erfahrungen behinderter Mitarbeiter zu berücksichtigen.

Aus den gleichen Gründen sollten Behinderte und Arbeitnehmervertreter beim Treffen „angemessener Vorkehrungen“ für behinderte Arbeitnehmer mit einbezogen werden, so etwa bei der Gestaltung der Arbeit und der Arbeitsumgebung, bei der Notfallplanung und beim Kauf und Einsatz spezieller technischer Mittel.

Schulung zu Gleichstellungsfragen

Eine Diskriminierung ist nicht immer beabsichtigt. Sie kann auf mangelndes Verständnis, Unkenntnis oder Vorurteile zurückzuführen sein. Deshalb ist es wichtig, die Führungskräfte, die Verantwortlichen für Sicherheit und Gesundheitsschutz, die Gesundheits- und Sicherheitsfachkräfte, die Arbeitnehmervertreter, den an der Risikobewertung mitwirkenden Personenkreis und die Mitglieder von Sicherheitsgremien in Fragen der Gleichstellung von Behinderten zu schulen. Sicherheit und Gesundheitsschutz sollten Bestandteil einer umfassenden Schulung zu Gleichstellungsfragen sein, die die Unterschiede in der konzeptionellen und praktischen Tätigkeit von Unternehmen berücksichtigt.

Weitere Informationen

Ein Bereich der Webseite der Agentur widmet sich Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit, die mit der Eingliederung und Weiterbeschäftigung von Menschen mit Behinderungen zusammenhängen. Dort findet der User Links zu Leitlinien, Ratschlägen, praktischen Fallstudien aus einzelnen Betrieben, Einzelheiten zu Programmen und Strategien in diesem Bereich und politischen Grundsatzdokumenten. Hinzu kommen Verweise auf Informationsangebote der EU-Mitgliedstaaten und anderer Staaten sowie Antworten auf häufig gestellte Fragen:

http://europe.osha.eu.int/good_practice/person/disability/

Die Webseite der Europäischen Kommission zum Thema Behinderung ist einzusehen unter http://europa.eu.int/comm/employment_social/disability/index_en.html

Mit freundlicher Genehmigung von Lantegi Batukak (www.lantegi.com)



Farbkontraste fördern die Mobilität



Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Gran Vía, 33, E-48009 Bilbao

Tel. (34) 944 79 43 60, Fax (34) 944 79 43 83

information@osha.eu.int