Maßnahmen für Beschäftigte mit Schwerbehinderung

GESPRÄCH MIT DER SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG

Nach § 178 [?]SGB IX hat der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören.
Ein Gespräch mit der Schwerbehindertenvertretung empfiehlt sich in jedem Fall, da sie ihre Aufgaben u.a. auch dadurch erfüllt, dass sie Maßnahmen, die den schwerbehinderten Menschen dienen, insbesondere auch präventive Maßnahmen, bei den zuständigen Stellen beantragt (§ 178 Absatz 1 Nr. 2 [?]SGB IX).

BARRIEREFREIHEIT

Eine barrierefreie Gestaltung bedeutet, dass schon bei Neu- und großen Umbauten die Gestaltungsprinzipien der Barrierefreiheit berücksichtigt werden. In der Regel werden dadurch meist teure und umfangreiche Umbauten und Anpassungen vermieden. Von dieser präventiven Maßnahme profitieren alle Beteiligten mit und ohne Behinderung.

Siehe auch hier.

BEHINDERTENGERECHTE GESTALTUNG VON ARBEITSPLÄTZEN

Viele Arbeitsplätze lassen sich mittels arbeitsorganisatorischer Maßnahmen oder technischer Arbeitshilfen behindertengerecht gestalten. Hierbei können die Technischen Berater des Integrationsamtes unterstützen. Die Schaffung und Umgestaltung behindertengerechter Arbeitsplätze kann von den Integrationsämtern gefördert werden.

PRAXISBEISPIELE (SIEHE RECHTE SPALTE):

- Zwei blinde Lehrer

Praxisbeispiele aus der Arbeit des REHADAT - Informationssystems:

- Arbeitsplatzgestaltung für einen sehbehinderten Berufsschullehrer
- Arbeitsplatzgestaltung für einen Lehrer mit einer Armamputation
- Arbeitsplatzbeschreibung für einen an Multiple Sklerose erkrankten Lehrer
- Arbeitsplatzgestaltung für eine hörbehinderte Lehrerin

Nähere Informationen auf der Seite REHADAT - Informationssystem zur beruflichen Rehabilitation unter dem Menupunkt/Praxisbeispiele. In der Suchmaske.

UNTERSTÜTZUNG DURCH FACHKRÄFTE FÜR ARBEITSSICHERHEIT UND ARBEITSMEDIZINER/INNEN

Arbeitsmediziner/innen und Fachkräfte für Arbeitssicherheit arbeiten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben, wenn Belange der schwerbehinderten [?]Beschäftigten berührt sind, mit der Schwerbehindertenvertretung vertrauensvoll zusammen. Sie beraten die Schwerbehindertenvertretung in Angelegenheiten des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung. (siehe Nr. 12.5 der Richtlinien zur gleichberechtigten und selbstbestimmten Teilhabe schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen am Berufsleben im öffentlichen Dienst).

BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT (BEM)

Sind [?]Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (siehe §84(2) [?]SGB IX).

DOWNLOADS

Aus dem [?]AUG-Katalog können Sie folgende Checkliste im Excel Format downloaden:

- s22_Schwerbehinderte
  In diese Checkliste sind die jeweiligen Mängel einzutragen. Sie ist dann Grundlage für das weitere Vorgehen nach dem Arbeitsschutzgesetz.
  Siehe hierzu auch: Gefährdungsbeurteilungen dieser Website!

Bleiben Gefährdungen oder offene Fragen, können weitere Checklisten aus anderen Bereichen verwendet werden.

Externe Informationen

Technische Beratung [?]Nds.
Landesamt für Soziales, Jugend und Familie

Technische Beratung der Integrationsämter

REHADAT

Zwei blinde Lehrer

Siehe auch

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Barrierefreiheit

Artikel-Informationen
15.05.2023

Kurzlink
www.aug-nds.de/?id=158

E-Mail an Redaktion