

Rainer Müller (2000): Arbeitsschutz für Schwerbehinderte

Für Schwerbehinderte gelten dieselben Arbeitsschutzgesetze wie für Beschäftigte allgemein, nur Behinderte Beschäftigte in Werkstätten werden im Arbeitsschutzgesetz ausdrücklich als Beschäftigte im Sinne des Gesetzes genannt; im Schwerbehindertengesetz wird im § 14 der Arbeitgeber verpflichtet, Schwerbehinderte so zu beschäftigen, dass diese ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können. Sie haben die Schwerbehinderten zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung bevorzugt zu berücksichtigen. Sie sind verpflichtet, die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen zu fördern. Ebenso haben Sie die Verpflichtung, den Arbeitsplatz mit erforderlichen technischen Arbeitshilfen auszustatten. Bei der Durchführung dieser Maßnahmen haben die Landesarbeitsämter und Hauptfürsorgestellen die Arbeitgeber unter Berücksichtigung der für die Beschäftigung wesentlichen Eigenschaften der Schwerbehinderten zu unterstützen. Leistungen für Schwerbehinderte können sein: technische Arbeitshilfen, Hilfen zur Erhaltung der Arbeitskraft, zur Teilnahme an Maßnahmen zur Erhaltung oder Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten sowie Leistungen zur psychosozialen Betreuung, Aufklärungs-, Schulungs- und Bildungsmaßnahmen. Bei guter ergonomischer Arbeitsplatzgestaltung kann praktisch jeder Arbeitsplatz eines Betriebes auch ein Arbeitsplatz für Behinderte sein, wenn geklärt worden ist, ob die Fähigkeiten des betroffenen Schwerbehinderten mit den Arbeitsanforderungen übereinstimmen. Begriffe und Leitsätze von „behindertengerechtem Gestalten“ werden in der DIN 32977 geregelt. Schwerbehinderte sind Personen mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50. Gleichgestellt sind solche Personen mit einer Behinderung von wenigstens 30. Als Behinderung im Sinne des Gesetzes wird die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden Funktionsbeeinträchtigung, die auf einem regelwidrigen körperlichen, geistigen oder seelischen Zustand beruht, bezeichnet. Schwerbehinderte Arbeitnehmer haben das Recht, auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt zu werden. Schwerbehinderte haben Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von 5 Arbeitstagen im Urlaubsjahr. Ihnen kann nur gekündigt werden, wenn die Hauptfürsorgestelle dem Kündigungsbegehr des Arbeitgebers vorher zugestimmt hat. Für die Integration von Schwerbehinderten bzw. Behinderten gelten die verschiedenen Regelungen über Rehabilitation.