

# ! praxistipp

Gemäß der derzeit gültigen Arbeitsstättenverordnung (§ 3a Satz 2 ArbStättV) müssen Arbeitgeber, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, die Arbeitsstätten so einrichten und betreiben, dass die besonderen Belange dieser Beschäftigten im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheitsschutz berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere für die barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie von zugehörigen Türen, Verkehrswegen, Fluchtwegen, Notausgängen, Treppen, Orientierungssystemen, Waschgelegenheiten und Toilettenräumen.

### Ausstattung Arbeitsplatz:

- Türen müssen mit Rollstühlen passierbar sein (lichte Breite: 90 cm)
- Höhenverstellbare Arbeitstische, Schränke und Regale
- Verstellbare Stühle und Stehsitze
- Spezialstühle für Menschen mit Arthrose

### Hilfsmittel für Menschen mit Seh- oder Hörbehinderung

- Lupen mit Beleuchtung
- Geräte mit tastbarer Informationsangabe
- Blindenschriftgeräte
- Lautverstärker für Telefone
- Schreibtelefone
- Geräte zur optischen Informationsübermittlung



## Einsatz mit links

**Firmenporträt** Der Arbeitsunfall des Fensterbauers Josef Mainka war für die Tischlerei Kemena Schock und Chance zugleich: Die Produktpalette wurde erweitert und Mainka machte eine Weiterbildung zur Elektrofachkraft.



# 137.298

Menschen waren im Jahr 2013 nach einem Unfall oder aufgrund einer Berufskrankheit schwerbehindert. Von bundesweit 7.548.965 schwerbehinderten Menschen im Jahr 2012 gingen 964.650 einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach.

Quelle: Statistisches Bundesamt; Bundesagentur für Arbeit

Seit 1997 ist Josef Mainka schon bei der Tischlerei Kemena beschäftigt. Hier hat er auch seine Ausbildung zum Tischlergesellen gemacht. Das war noch im Bremer Viertel. „Die Tischlerei war in der St.-Pauli-Straße und in der Alexanderstraße hatten wir noch ein Lager“, sagt Mainka. „Aber die Straßen waren so eng, dass ein moderner Tischlereibetrieb dort gar nicht mehr arbeiten konnte.“ Nach 80 Jahren im Ostertor zog der Betrieb 1983 in das Gewerbegebiet nach Habenhausen.

Damals baute die Tischlerei Kemena Fenster und Türen noch selbst. Seit die Anbieter von Fabrikware auch individuelle Lösungen in allen Maßen fertigen, hat sich der Betrieb mehr und mehr vom Eigenbau verabschiedet und bietet heute neben Fenstern und Türen auch Wintergärten und Überdachungen, Markisen und Sonnenschutz an.

**Unfall mit Folgen.** Im Oktober 2012 verunglückte der Fensterbauer Mainka auf Montage und fiel aus einem Er-

ker im ersten Stock auf eine Terrasse. Dabei verletzte er sich so schwer, dass es eineinhalb Jahre dauerte, bis er wieder Vollzeit arbeiten konnte. Mainka ist Rechtshänder. Heute kann er das rechte Handgelenk nicht mehr bewegen, die Hand schafft nur noch 50 Prozent ihrer ursprünglichen Kraft. „Seit dem Unfall mach ich alles mit links“, scherzt er, dabei war die Umstellung gar nicht einfach für ihn. „Zum Glück machen die Finger der rechten Hand noch mit, so kann ich Werkzeug und die Werkstücke wenigstens mit der rechten Hand festhalten“, sagt Mainka.

**Eine Chance für alle.** 30 Jahre lang fuhr Mainka auf Montage. Zu seinen Kunden hatte er ein gutes Verhältnis aufgebaut. Der Traditionsbetrieb Kemena lebt auch vom guten persönlichen Kontakt. Auf keinen Fall wollte Mainka nach dem Unfall einen Bürojob. „Im Geschäft rumsitzen kam für mich nicht infrage, ich wollte wieder

raus zu meinen Kunden“, sagt er. Seinen alten Platz im Monteurs-Team hatte nach dem Unfall aber schon ein neuer Kollege eingenommen. Da passte die Idee der Geschäftsführer Frank und Petra Kemena, die Produktpalette der Firma zu erweitern und auch Alarmtechnik anzubieten. Mainka, der sich schon vor seinem Unfall gelegentlich mit Alarmtechnik befasst hatte, machte eine Weiterbildung zur Elektrofachkraft. Mithilfe der Berufsgenossenschaft konnte so ein neuer Arbeitsplatz für ihn geschaffen werden.

Nur noch selten ist er bei der Montage schwerer Fenster und Türen dabei. Und wenn, dann sind sie zu zweit beim Kunden. „Wir planen grundsätzlich bei allen Einsätzen, dass kein Monteur bei schweren Arbeiten allein ist“, sagt Inhaber Kemena. Mit fünf Montagefahrzeugen sind die sechs Monteure flexibel genug, dass mal einer schnell zur Unterstützung auf die andere Baustelle kommen kann.

Text und Interview: Richard Verhoeven; Fotos: Harald Rohling, Uta Albrecht

## nachgefragt: „Gewinn für das Betriebsklima“



Gerhard Finger vom Integrationsfachdienst Bremen (IFD) berät Arbeitgeber zu allen Fragen der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen und ist per Mail zu erreichen unter: finger@ifd-bremen.de

**Was müssen Betriebe beachten, wenn sie Mitarbeiter mit einer Behinderung beschäftigen?**  
Oft sind Arbeitgeber unsicher, wie sie mit der Behinderung umgehen sollen. Zudem können sie das Leistungsvermögen der Person nicht einschätzen, weil sie sich nicht vorstellen können, was möglich ist. Unsere Aufgabe ist es, die Arbeitgeber dabei zu beraten, denn meist gibt es eine Lösung.

### Gelten besondere arbeitsrechtliche Bedingungen?

Die Beschäftigung eines Menschen mit Behinderung ist zunächst einmal ein ganz normales Arbeitsverhältnis. Es hält sich hartnäckig das Gerücht, Schwerbehinderte seien unkündbar. Der besondere Kündigungsschutz besteht darin, dass das Integrationsamt einer Kündigung zustimmen muss, um schwerbehinderte Beschäftigte vor behinderungsbedingten Nachteilen auf dem Arbeitsmarkt zu schützen und diese gegebenenfalls auszugleichen. Das bedeutet nicht, dass schwerbehinderte Mitarbeiter nicht gekündigt werden können.

### Gibt es spezielle Anforderungen an die Arbeitssicherheit?

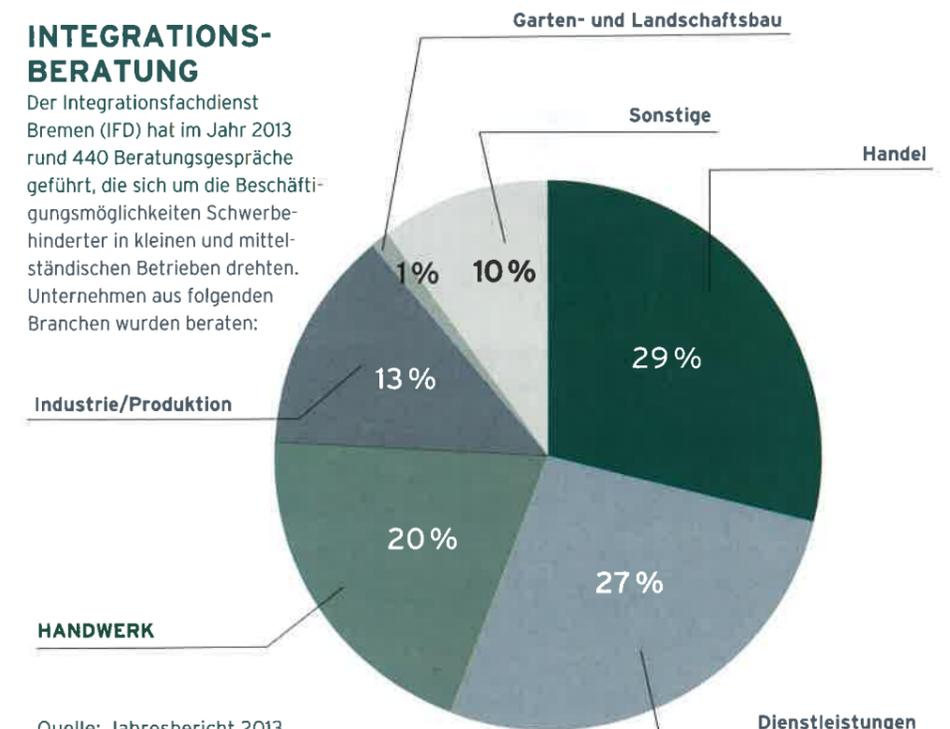
Die Verantwortung des Arbeitgebers ist für alle Mitarbeiter gleich. Sollten technische Hilfen oder Umbauten nötig sein, um die Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten, kann die Firma Förderung beantragen. Auch ein vermehrter Aufwand beim Einarbeiten eines neuen Mitarbeiters kann unterstützt werden.

### Wie reagieren die Kollegen?

Die Kollegen – wie übrigens auch die Arbeitgeber – sind von den Fähigkeiten der behinderten Person meist überrascht. Gleichzeitig lernen sowohl Arbeitgeber als auch die Kollegen, individuelle Verschiedenheiten und Ansprüche zu respektieren. Für das Betriebsklima ist das meist ein Gewinn.

### INTEGRATIONSBERATUNG

Der Integrationsfachdienst Bremen (IFD) hat im Jahr 2013 rund 440 Beratungsgespräche geführt, die sich um die Beschäftigungsmöglichkeiten Schwerbehinderter in kleinen und mittelständischen Betrieben drehten. Unternehmen aus folgenden Branchen wurden beraten:



Quelle: Jahresbericht 2013 des IFD Bremen