

207-002

DGUV Information 207-002



Sicherheit und Gesundheit an ausgelagerten Arbeitsplätzen

Hilfestellungen zur Zusammenarbeit von
Werkstätten für behinderte Menschen und
Anbietern von ausgelagerten Arbeitsplätzen

kommmitmensch ist die bundesweite Kampagne der gesetzlichen Unfallversicherung in Deutschland. Sie will Unternehmen und Bildungseinrichtungen dabei unterstützen eine Präventionskultur zu entwickeln, in der Sicherheit und Gesundheit Grundlage allen Handelns sind. Weitere Informationen unter www.kommmitmensch.de

Impressum

Herausgegeben von:

Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung e.V. (DGUV)

Glinkastraße 40
10117 Berlin
Telefon: 030 13001-0 (Zentrale)
Fax: 030 13001-9876
E-Mail: info@dguv.de
Internet: www.dguv.de

Fachbereich „Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege“, Sachgebiet „Wohlfahrtspflege“ der DGUV
unter Mitwirkung von
Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für Menschen mit Behinderung e.V. (BAG WfbM)
Behindertenwerk Main Kinzig e.V. (BWMK)
Gemeinnützige Werkstätten Köln (GWK)
Lebenshilfe Bamberg
Von Bodelschwingsche Stiftungen Bethel

Ausgabe: Juli 2019

DGUV Information 207-002
zu beziehen bei Ihrem zuständigen Unfallversicherungs-
träger oder unter www.dguv.de/publikationen

Bildnachweis

Gemeinnützige Werkstätten Köln (GWK)

Sicherheit und Gesundheit an ausgelagerten Arbeitsplätzen

Hilfestellungen zur Zusammenarbeit von Werkstätten für behinderte Menschen und Anbietern von ausgelagerten Arbeitsplätzen

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort	5
1 Einführung, Anwendungsbereich	6
2 Abkürzungen und Begriffsbestimmungen	9
3 Rechtliche Grundlagen und Empfehlungen für ausgelagerte Arbeitsplätze	12
4 Fünf Elemente	14
4.1 Element 1: Anforderungen und Voraussetzungen an WfbM-Beschäftigte festlegen	14
4.2 Element 2: Anforderungen an die WfbM und den Beschäftigungsgeber	17
4.3 Element 3: Schnittstellen Kommunikation und Vertragsabwicklung	20
4.4 Element 4: Einsatzvorbereitung und -durchführung	22
4.5 Element 5: Einsatzauswertung und Verbesserungen	25
5 Zehn Fragen zu ausgelagerten Arbeitsplätzen	27
Anhang 1 Muster einer Arbeitsschutzvereinbarung (Vertragsergänzung)	29
Anhang 2 Arbeitsschutz Check	33
Anhang 3 Fähigkeitsprofil – Bewertungsbogen zur Kompetenzeinschätzung	34
Anhang 4 Anforderungsprofil ausgelagerter Arbeitsplatz (für WfbM)	36
Anhang 5 Vertrag/Vereinbarung über ausgelagerte Arbeitsplätze	38
Anhang 6 Kriterien für die Unterweisung, nach Ziffer 2.3.1 und 2.3.2 .	39
Anhang 7 Vorschriften, Regeln, Informationen und Bezugsquellen....	42



Vorwort



DGUV Informationen enthalten Hinweise und Empfehlungen, die die praktische Anwendung von Rechtsvorschriften zu einem bestimmten Sachgebiet oder Sachverhalt erleichtern sollen. Sie sollen den handelnden Personen vor Ort eine Hilfestellung bei der Umsetzung der Pflichten aus den staatlichen Arbeitsschutzvorschriften oder den Unfallverhütungsvorschriften geben. Diese Vorschriften sind auf Grund der geforderten Rechtssicherheit häufig nicht in der Sprache der Praxis verfasst. Der Praktiker im Unternehmen fragt sich daher oft, welche Vorschriften für ihn gelten, wo er sie findet und wie sie umzusetzen sind. Genau da setzt diese Information als Handlungshilfe für die Praxis an, um bei Entscheidungen „auf der sicheren Seite zu stehen“.

DGUV Informationen richten sich in erster Linie an Unternehmerinnen und Unternehmer sowie Führungskräfte und sollen Hilfestellung bei der Umsetzung seiner Pflichten aus staatlichen Arbeitsschutzvorschriften oder Unfallverhütungsvorschriften geben sowie Wege aufzeigen, wie Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren vermieden werden können.

Unter dem Begriff Menschen mit Behinderung werden im Folgenden sowohl Menschen mit körperlicher oder geistiger Behinderung als auch Menschen mit psychischer Erkrankung verstanden.

Die verwendeten Abkürzungen werden dort, wo sie im Text erstmalig erwähnt werden, im Volltext genannt.

1 Einführung, Anwendungsbereich

Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) sind nach § 219 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) Einrichtungen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben und zur Eingliederung in das Arbeitsleben. Eine der Aufgaben einer WfbM ist es, den Übergang geeigneter Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen zu fördern. Ein möglichst breites Angebot an Berufsbildungs- und Arbeitsplätzen steht hierfür zur Verfügung u.a. auch ausgelagerte Arbeitsplätze auf dem allgemeinen, dem sogenannten ersten Arbeitsmarkt. Diese Forderung ergibt sich auch aus § 5 Werkstattverordnung (WVO).

In ausgelagerten Arbeitsplätzen erfahren WfbM-Beschäftigte eine den Bedingungen des allgemeinen Arbeitslebens nahekommende berufliche Rehabilitation in einem Unternehmen außerhalb der Werkstatt. Ein Bestandteil dieser Rehabilitation ist die Einbindung der WfbM-Beschäftigten in die Organisations- und Ablaufstruktur des aufnehmenden Betriebes.

Hierbei ist zu beachten, dass Menschen mit Behinderung auch auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz den Status als WfbM-Beschäftigte behalten. Ein Anspruch gegenüber der WfbM auf berufliche Bildung, Begleitung, Förderung, Assistenz und Hilfestellung besteht weiterhin. Das gilt unabhängig davon, ob der Arbeitsplatz zeitlich befristet oder dauerhaft ausgelagert ist.

Durch ihren rehabilitativen Charakter grenzt sich die Beschäftigung von WfbM-Beschäftigten auf ausgelagerten Arbeitsplätzen grundsätzlich von der Arbeitnehmerüberlassung nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) ab. Wegen ihres besonderen Status gelten WfbM-Beschäftigte nicht als Arbeitnehmer. Das AÜG findet deshalb keine Anwendung¹⁾.

Nach Auffassung des Fachbereichs Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege sollen ausgelagerte Arbeitsplätze dauerhaft keine sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze verdrängen, vernichten oder in Konkurrenz dazu treten. Sie stellen ein zusätzliches Angebot dar.

1) Siehe hierzu: fachliche Weisungen Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (Anlage zur Weisung 201703005) gültig ab 01.04.2017, Ziffer 1.1.5 (Besondere Fallgestaltung) Absatz 14. Zu finden unter: https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/FW-AUeG_ba016586.pdf

Die Rahmenbedingungen und Schnittstellen, unter denen die Tätigkeiten auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz erfolgen, sind stets durch einen schriftlichen Vertrag zwischen der Werkstatt und dem aufnehmenden Betrieb zu regeln. Auf dem ausgelagerten Arbeitsplatz behält die WfbM die Pflichten der betrieblichen Sicherheit und Gesundheit gegenüber dem Menschen mit Behinderung. Parallel hat auch der aufnehmende Betrieb Pflichten bezüglich betrieblicher Sicherheit und Gesundheit gegenüber WfbM-Beschäftigten. Die Zuständigkeit für die Umsetzung dieser Pflichten ist im Vertrag oder durch eine zusätzliche schriftliche Arbeitsschutzvereinbarung festzulegen.

Unterschiedliche Erwartungen und fehlende Kenntnisse über die jeweils andere Einrichtung – einerseits WfbM und andererseits aufnehmender Betrieb – bringen im Alltag oftmals Schwierigkeiten und Probleme mit sich.

Für ausgelagerte Arbeitsplätze gilt das gleiche wie für die Arbeit im Unternehmen insgesamt:

- nur wenn ausgelagerte Arbeitsplätze sorgfältig organisiert und vorbereitet sind, haben die Arbeitsverhältnisse einen Nutzen für beide Seiten,
- nur wenn WfbM-Beschäftigte auf den ausgelagerten Arbeitsplätzen in geeigneter Weise in die Maßnahmen der betrieblichen Sicherheit und Gesundheit eingebunden werden, können sie effektiv und sicher arbeiten.

In dieser Information finden Sie Kriterien und Hilfen,

- was beim Einsatz von WfbM-Beschäftigten auf ausgelagerten Arbeitsplätzen zu berücksichtigen und zu beachten ist
- und
- wie WfbM-Beschäftigte auf ausgelagerten Arbeitsplätzen sicher und effektiv in die bestehenden Betriebsabläufe des aufnehmenden Betriebs eingebunden werden können.

Bevor ausgelagerte Arbeitsplätze eingerichtet werden können, müssen sich beide Vertragsparteien über die Notwendigkeit von beschützenden und individuell zugeschnittenen Rahmenbedingungen einig werden. Die Einbindung der Verantwortlichen beider Vertragsparteien ist zu gewährleisten.

Nach den Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG), des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG) sowie der DGUV Vorschrift 1 sind für WfbM-Beschäftigte auf ausgelagerten Arbeitsplätzen folgende Pflichten für die Sicherstellung der betrieblichen Sicherheit und Gesundheit zu erfüllen:

- Delegation der Arbeitgeberpflichten,
- Sicherheitstechnische Betreuung (Fachkraft für Arbeitssicherheit),
- Betriebsärztliche Betreuung (Betriebsärztin oder Betriebsarzt),
- Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung),
- Beseitigung bzw. Minimierung von Gesundheitsgefahren,
- Anweisung, Unterweisung sowie Kontrollen,
- Bereitstellung von Persönlicher Schutzausrüstung (PSA),
- Sicherstellung der Ersten-Hilfe,
- Regelungen für das Vorgehen nach einem Arbeits-/Wegeunfall.

Daher muss die entsendende WfbM zusammen mit dem aufnehmenden Betrieb durch organisatorische Regelungen und Absprachen dafür sorgen, dass die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit auch auf Außenarbeitsplätzen gewährleistet ist. Insbesondere für die Beurteilung der Arbeitsbedingungen an den ausgelagerten Arbeitsplätzen und die hieraus abzuleitenden Maßnahmen sind sowohl die WfbM als auch der aufnehmende Betrieb zuständig.

Hilfreich ist die Benennung einer verantwortlichen Patin oder eines verantwortlichen Paten für die WfbM-Beschäftigte oder den WfbM-Beschäftigten im aufnehmenden Betrieb. Diese Patenschaft fordert ein hohes Maß an sozialer Kompetenz und Verantwortungsbewusstsein im Betrieb. Die Paten sollten sowohl menschlich als auch fachlich geeignet und motiviert sein, sich beim Einsatz von WfbM-Beschäftigten auf die besonderen Anforderungen des „Neuen“ einzulassen. Zudem sind Paten mit Weisungsbefugnis auszustatten, um ihrer Verantwortung gerecht werden zu können.

Da der Anspruch der WfbM-Beschäftigten auf berufliche Bildung, Begleitung, Förderung, Assistenz und Hilfestellung gegenüber der WfbM bestehen bleibt, ist von dort aus eine angemessene Betreuung durch Fachkräfte während der Beschäftigung auf dem ausgelagerten Arbeitsplatz erforderlich.

Für dieses Tätigkeitsfeld haben sich viele Berufsbezeichnungen etabliert, die aber nicht bundeseinheitlich verwendet werden. Üblich sind hier zurzeit Bezeichnungen wie

- Jobcoach,
- Integrationsbegleiterin, Integrationsbegleiter
- Integrationsassistentin, Integrationsassistent
- Arbeitsassistentin, Arbeitsassistent
- Praxisbegleiterin, Praxisbegleiter oder
- Integrationsberaterin, Integrationsberater.

Im Folgenden wird der Einfachheit halber von der Integrationsbegleitung²⁾ gesprochen.

Eine enge Zusammenarbeit zwischen WfbM und aufnehmenden Betrieb bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung ist unerlässlich. Insbesondere ein Austausch zwischen Integrationsbegleitung und den Paten soll gewährleistet sein, um im Vorwege für gute Rahmenbedingungen zu sorgen und bei erkennbaren Schwierigkeiten im Rahmen der Beschäftigung, rechtzeitig notwendige Maßnahmen abstimmen zu können. In der Regel besitzt der Personenkreis der Integrationsbegleitung zu wenige Fachkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit. Eine bundesweit einheitliche Ausbildung existiert bisher nicht. Erforderliche Kenntnisse in der betrieblichen Sicherheit und Gesundheit müssen derzeit in Eigenregie erworben werden. Hierbei hat sich die enge Zusammenarbeit mit den Arbeitsschutzexperten (Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsärztin oder Betriebsarzt) der WfbM und des aufnehmenden Betriebes bewährt.

2) Die Behindertenrechtskonvention (BRK) benutzt den Begriff Integration nicht mehr und spricht nur noch von Inklusion.

Die folgenden Dokumente und Checklisten sollen bei der Einrichtung ausgelagerter Arbeitsplätze und der Vertragsgestaltung bzw. der Arbeitsschutzvereinbarung unterstützen. Adressat sind die Verantwortlichen in der WfbM und in den aufnehmenden Betrieben. Die Inhalte sind nicht abschließend und können bzw. sollen jeweils individuell an die Gegebenheiten angepasst werden.

Inhalt der Dokumente sind neben rechtlichen Informationen auch Hilfen

- zur Bedarfsermittlung,
- zur Festlegung von Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten,
- zu Fragen der Arbeitsgestaltung,
- zu Unterweisungen sowie
- zu Vertragsinhalten bzw. der Arbeitsschutzvereinbarung.

Weiterhin unterstützen die Dokumente eine nachträgliche Auswertung eines Einsatzes der bzw. des WfbM-Beschäftigten auf dem ausgelagerten Arbeitsplatz, um diese Beschäftigungsmöglichkeiten im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP) ständig zu optimieren.

2 Abkürzungen und Begriffsbestimmungen

AMV	Arbeitsmedizinische Vorsorge (AMV) Arbeitsmedizinische Vorsorge dient der Früherkennung bzw. Vorbeugung arbeitsbedingter Erkrankungen oder Berufskrankheiten.
Arbeitsschutzvereinbarung	Die Arbeitsschutzvereinbarung wird als eingeführter Kurzbegriff für eine Vereinbarung zwischen WfbM und aufnehmendem Betrieb zur betrieblichen Sicherheit und Gesundheit der betreuten Beschäftigten an ausgelagerten Arbeitsplätzen verwendet.
ArbMedVV	Arbeitsmedizinvorsorgeverordnung Sie regelt tätigkeitsbezogenen Pflicht-, Angebots- und Wunschvorsorge.
ArbSchG	In dem „Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit“ (Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG) vom 07.08.1996 ist die Pflicht zur Erstellung einer tätigkeitsbezogenen Gefährdungsbeurteilung festgeschrieben.
ASiG	Das „Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (Arbeitssicherheitsgesetz – ASiG) vom 12.12.1973, zuletzt geändert am 31.10.2006, ist die rechtliche Grundlage für die arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie WfbM-Beschäftigten. Der Umfang der erforderlichen Betreuung ergibt sich aus der DGUV Vorschrift 2.
AÜG	Das Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz), zuletzt geändert am 20.12.2011, regelt die Überlassung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch ihren Arbeitgeber (Verleiher) zur Arbeitsleistung an Dritte (Entleiher).
BA	Betriebsärztin oder Betriebsarzt (BA) Betriebsärztinnen und Betriebsärzte sind Ärzte mit Fach- oder Zusatzausbildung für die betriebliche Sicherheit und Gesundheit. Sie beraten Unternehmer und die gewählte Vertretung der Beschäftigten in allen Fragen der betrieblichen Sicherheit und Gesundheit. Ihnen obliegt in der Regel auch die Durchführung der Arbeitsmedizinischen Vorsorge.
BAGüS	Die Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Sozialhilfeträger (BAGüS) ist ein freiwilliger Zusammenschluss aller 23 überörtlichen Träger der Sozialhilfe in der Bundesrepublik Deutschland. Überörtliche Träger der Sozialhilfe sind, je nach Landesrecht, entweder die Länder oder höhere Kommunalverbände. Die Aufgaben der BAGüS richten sich nach Bestimmungen des SGB XII, das den überörtlichen Trägern der Sozialhilfe Aufgaben von überregionaler Bedeutung und/oder besonderer finanzieller Tragweite zuweist.
DGUV Regel 100-001	In der Regel „Grundsätze der Prävention“ werden die in der DGUV Vorschrift 1 beschriebenen Freiräume durch praxisorientierte Beispiele aufgefüllt und konkretisiert.
DGUV Vorschrift 1	In der Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ werden die Grundpflichten des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes aufgeführt und der in ASiG und ArbSchG festgelegte Schutz der Mitarbeiter auch auf (ehrenamtliche) Beschäftigte ausgedehnt.

BRK

Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (**Behindertenrechtskonvention**). Der UN-Behindertenrechtskonvention von 2006 wurde in Deutschland per Gesetz zugestimmt und damit die darin enthaltenen Rechtsforderungen als gesetzlich verbindlich erklärt.

Dienstleistungsgruppe im Arbeitsbereich

Diese aus Gruppenleiter und Werkstattangehörigen bestehenden Gruppen werden im außerhalb der Werkstatt bei Betrieben oder Privatpersonen tätig. Sie stellen keine ausgelagerten Arbeitsplätze dar.

GdB

Grad der Behinderung (GdB):

Eine Behinderung ist im Neunten Sozialgesetzbuch (SGB IX) definiert: „Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Sie sind von Behinderung bedroht, wenn die Beeinträchtigung zu erwarten ist.“ Der Grad der Behinderung (GdB) ist ein Maß für die körperlichen, geistigen, seelischen und sozialen Auswirkungen einer Funktionsbeeinträchtigung aufgrund eines Gesundheitsschadens. Der Begriff GdB wird im Schwerbehindertenrecht verwendet (Teil 2 SGB IX) und ist die Grundlage für die Ansprüche der Menschen mit Behinderung.

gFAB

Die geprüfte **Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung (gFAB)** wirkt mit bei der Planung, Gestaltung und Durchführung berufsbildender, lernförderlicher und arbeitspädagogischer Maßnahmen für Menschen mit geistiger, seelischer oder körperlicher Behinderung. Ihr Ziel ist es, Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt zu integrieren.

HACCP=

Hazard:

Analysis:

Critical:

Control:

Point:

Präventives, anerkanntes Konzept für gute Praxis der Lebensmittelhygiene:

Gefährdung, Gefahr für die Gesundheit (z. B. Infektionen)

Analyse, Untersuchung der Gefährdung (z. B. Verderb, Keime)

kritisch, entscheidend zur Beherrschung (Kühlung, Verpackung)

Lenkung, Überwachen der Bedingungen (Temperaturmessung)

Punktstelle im Verfahren (was an welcher Stelle gemacht wird)

In der Richtlinie 93/43 des Rates vom 14. Juli 1993 über Lebensmittelhygiene ist dieses System verbindlich für alle Betriebe, die Lebensmittel herstellen, verarbeiten oder verteilen.

IfSG

Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (**Infektionsschutzgesetz**). Der Zweck des Gesetzes ist es, übertragbaren Krankheiten beim Menschen vorzubeugen, Infektionen frühzeitig zu erkennen und ihre Weiterverbreitung zu verhindern.

Inklusionsbetrieb

Ein Inklusionsbetrieb ist ein juristisch selbstständiger Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes der in erheblichem Umfang dauerhaft Menschen mit Behinderung zu ortsüblichen Entlohnungen beschäftigt. Er verfolgt damit wirtschaftliche Ziele und erhält Nachteilsausgleiche aus der Ausgleichsabgabe.

PSA

Persönliche Schutzausrüstung (PSA):

Sie soll den Körper der Beschäftigten vor Gefahren schützen, die weder durch technische, noch durch organisatorische Maßnahmen beseitigt oder ausreichend vermindert

werden können. Wer ein Unternehmen führt, hat PSA personenbezogen und kostenlos bereitzustellen, bei Bedarf zu reinigen und Instand zu setzen.

SGB IX

Sozialgesetzbuch IX:

Das Neunte Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) regelt die Rehabilitation und Teilhabe der Menschen mit Behinderung in Deutschland. Das SGB IX ist die Grundlage für die Ansprüche der Menschen mit Behinderung im Rehabilitations- und Schwerbehindertenrecht. Das Gesetz trat am 1. Juli 2001 in Kraft.

SGB XII

Sozialgesetzbuch XII:

Das Zwölfte Sozialgesetzbuch (SGB XII) regelt die Sozialhilfe in Deutschland. Das SGB XII ist die Grundlage für die Ansprüche auf Sozialhilfe und u.a. auf die Eingliederungshilfe der Menschen mit Behinderung. Das Gesetz trat am 1. Januar 2005 in Kraft und ersetzte das Bundessozialhilfegesetzbuch.

SiFA/FASI

Fachkraft für Arbeitssicherheit (meist mit SiFA oder FASI abgekürzt):

Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind überwiegend technisch ausgebildet (Meisterinnen und Meister, Technikerinnen und Techniker oder Ingenieurinnen und Ingenieure) und haben eine sicherheitstechnische Qualifikation. Sie beraten Personen, die Unternehmen führen und die gewählte Vertretung der Beschäftigten in allen Fragen der betrieblichen Sicherheit und Gesundheit.

TOP Prinzip

Technische, Organisatorische, Personenbezogene Maßnahmen:

Nach § 4 ArbSchG hat der Unternehmer Gefahren immer direkt an der Quelle zu beseitigen oder zu entschärfen. Wo dies allein nicht zum Ziel führt, müssen ergänzende organisatorische und personenbezogene Maßnahmen ergriffen werden, ggf. auch in Kombination miteinander.

WfbM

Die Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) ist eine Einrichtung zur Teilhabe der Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben nach § 219 SGB IX. Die Werkstatt sichert die Teilhabe an Arbeit und Gesellschaft den Menschen, welche sich ihr Leben aufgrund ihrer Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder durch Erwerbsarbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sichern können. Die Aufgaben der Werkstatt sind in § 219 SGB IX definiert.

WfbM-Beschäftigte

Menschen mit Behinderung – im Folgenden als **WfbM-Beschäftigte** bezeichnet – befinden sich in der WfbM nach § 221 Abs. 1 SGB IX in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis, soweit sie keine Arbeitnehmende sind und soweit sich aus dem zugrundeliegenden Sozialleistungsverhältnis nichts Anderes ergibt. In diesem Status steht der Mensch mit Behinderung zu dem zuständigen Rehabilitationsträger in einem Sozialleistungsverhältnis. Der Werkstatt erbringt die Rehabilitationsleistung zugunsten der Menschen mit Behinderung und gewährt sämtliche im Arbeitsleben notwendigen Schutzrechte.

WVO

Die **Werkstättenverordnung (WVO)** regelt die Aufgaben und Organisation der Werkstatt für behinderte Menschen. Die WVO definiert die fachlichen Anforderungen an die Werkstatt und schreibt das Verfahren zur Anerkennung als Werkstatt für behinderte Menschen vor. Die Verordnung trat am 21. August 1980 in Kraft.

3 Rechtliche Grundlagen und Empfehlungen für ausgelagerte Arbeitsplätze

Die Aufgaben einer WfbM sowie die Rahmenbedingungen zur Anerkennung einer WfbM werden in der Werkstättenverordnung (WVO) vom 13.08.1980, zuletzt geändert am 29.3.2017, beschrieben.

Laut § 5 Abs. 4 der WVO hat die Werkstatt zur Förderung des Übergangs von Menschen mit Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt geeignete Maßnahmen zu treffen. Ausdrücklich werden „ausgelagerte Arbeitsplätze“ genannt. Dies betrifft auch Qualifizierungsmaßnahmen von arbeitsuchenden oder sozial benachteiligten Personen. Bei der Planung und Umsetzung dieser Maßnahmen sind zuständige Rehabilitationsträger, das Integrationsamt und die Bundesagentur für Arbeit mit einzubeziehen.

Das SGB IX fordert nach § 219 Abs. 1 ein möglichst breites Angebot an Arbeitsplätzen, um den Bedürfnissen der Menschen mit Behinderung Rechnung zu tragen. Nach Satz 5 und 6 des § 219 Abs. 1 SGB IX gehören sowohl zeitlich befristete zum Zwecke des Übergangs, als auch ausgelagerte Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zum Angebot einer WfbM.

Zeitlich befristete ausgelagerte Arbeitsplätze, wie z. B. betriebliche Praktika werden in § 5 Abs. 4 WVO beschrieben. Für dauerhaft ausgelagerte Plätze enthält die WVO keine speziellen Bestimmungen. Die Grundlagen nach § 5 Abs. 1–3 WVO sind allerdings zu beachten.

Arbeitsplätze außerhalb der WfbM können konzipiert sein als Plätze in einer Außenarbeitsgruppe oder als Einzelarbeitsplätze. Bei einer Außenarbeitsgruppe handelt es sich, um eine in sich geschlossenen Gruppe von betreuten Beschäftigten mit einer geprüften Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung (gFAB) nach § 9 WVO, die sowohl für diese Arbeitsgruppe tätig und verantwortlich, als auch Ansprechperson für den Betrieb ist.

Keine ausgelagerten Arbeitsplätze im Sinne des § 219 SGB IX sind Plätze in Dienstleistungsgruppen des Arbeitsbereiches der WfbM. Diese aus Gruppenleiter und Werkstattangehörigen bestehenden Gruppen werden außerhalb der Werkstatt bei Betrieben oder Privatpersonen tätig, z. B. Grünflächenpflege als Dienstleistung der WfbM.

Wie bereits ausgeführt, ändert die Tätigkeit auf ausgelagerten Arbeitsplätzen nichts am Status als WfbM-Beschäftigte nach § 221 SGB IX. Der Anspruch gegen die Werkstatt auf notwendige berufliche Bildung, Förderung und Begleitung sowie Zahlung des Arbeitsentgeltes besteht auch während der Tätigkeit auf ausgelagerten Arbeitsplätzen.

Die Umsetzung der sich aus § 219 Abs. 1 Satz 5 und 6 SGB IX für die WfbM ergebenden Verpflichtungen erfordert **zwingend** entsprechende **vertragliche Regelungen bzw. den Abschluss von Arbeitsschutzvereinbarungen** zwischen dem Werkstattträger und dem Unternehmen des freien Arbeitsmarktes. Die WfbM bleibt weiter umfassend verantwortlich für WfbM-Beschäftigte auf ausgelagerten Arbeitsplätzen.

Nach den Werkstattempfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (BAGüS) vom 01.01.2013 bedarf es insbesondere verbindlicher Regelungen zu u. a. folgenden Punkten:

- Einsatz des Menschen mit Behinderung im Betrieb und Ausgestaltung des Arbeitsplatzes,
- Aufsicht, Weisungsrecht und Pflichten,
- Sicherung der sozialen Betreuung und Einsatz des begleitenden Dienstes der Werkstatt,
- Integrationsmöglichkeiten der Werkstatt.

Im Gegensatz zu WfbM haben Inklusionsbetriebe eine andere Funktion. Inklusionsbetriebe nach § 215 ff. SGB IX erfüllen mit den Zielen

- Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung,
- dauerhafte Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt und
- Vermittlung einer entsprechenden beruflichen Qualifikation

die Voraussetzungen des allgemeinen Arbeitsmarktes. Die dort beschäftigten Personen haben einen regulären Arbeitsvertrag mit dem Inklusionsbetrieb. Damit entfällt die Eigenschaft als WfbM-Beschäftigte bzw. WfbM-Beschäftigter (§ 221 SGB IX).

Inklusionsbetriebe können aber auch ausgelagerte Arbeitsplätze für Beschäftigte der WfbM anbieten. Für diese Fälle ist die Broschüre ebenfalls anzuwenden.

Die von der Bundesrepublik Deutschland ratifizierte UN-Konvention und das hierzu erlassene Gesetz haben die volle und wirksame Teilhabe von Menschen mit Behinderung an der Gesellschaft und Einbeziehung in die Gesellschaft zum Ziel (Artikel 26 und 27 der Behindertenrechtskonvention). Dies schließt für Menschen mit Behinderungen folgende Punkte ein: Beschäftigungsmöglichkeiten und beruflichen Aufstieg auf dem Arbeitsmarkt sowie die Unterstützung bei der Arbeitssuche, beim Erhalt und der Beibehaltung eines Arbeitsplatzes und beim beruflichen Wiedereinstieg zu fördern (Art. 27, Buchstabe e). Die Tätigkeit eines Menschen mit Behinderung auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz oder in einem Inklusionsbetrieb erfüllt diese Zielsetzungen.

4 Fünf Elemente

Um das Instrument „ausgelagerter Arbeitsplatz“ sinnvoll und zielgerichtet zum Wohle des Menschen mit Behinderung einsetzen zu können, sind jeweils umfangreiche Vor- und Nachbereitungen sowie begleitende Maßnahmen des Einsatzes erforderlich. Nachfolgend sind 5 Elemente als Handlungshilfen für entsendende WfbM und aufnehmendes Unternehmen aufgeführt, anhand derer die Aspekte der betrieblichen Sicherheit und Gesundheit bei der Planung und dem Betreiben ausgelagerter Arbeitsplätze berücksichtigt und bewertet werden können.

Im Bedarfsfall können und sollen sie individuell angepasst werden. Unterstützen können folgende Funktionsträger:

- Fachkraft für Arbeitssicherheit,
- Betriebsärztin oder Betriebsarzt,
- Begleitender Dienst der Werkstatt,
- geprüfte Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung (gFAB) sowie Gruppenleiterinnen und Gruppenleiter),
- Angehörige,
- gesetzliche Unfallversicherung.

Element 1: Anforderungen und Voraussetzungen an die WfbM-Beschäftigte festlegen

Element 2: Anforderungen an die WfbM und Beschäftigungsgeber

Element 3: Schnittstellen bei Kommunikation und Vertragsabwicklung

Element 4: Einsatzvorbereitung und -durchführung

Element 5: Einsatzauswertungen und Verbesserungen

4.1 Element 1: Anforderungen und Voraussetzungen an WfbM-Beschäftigte festlegen

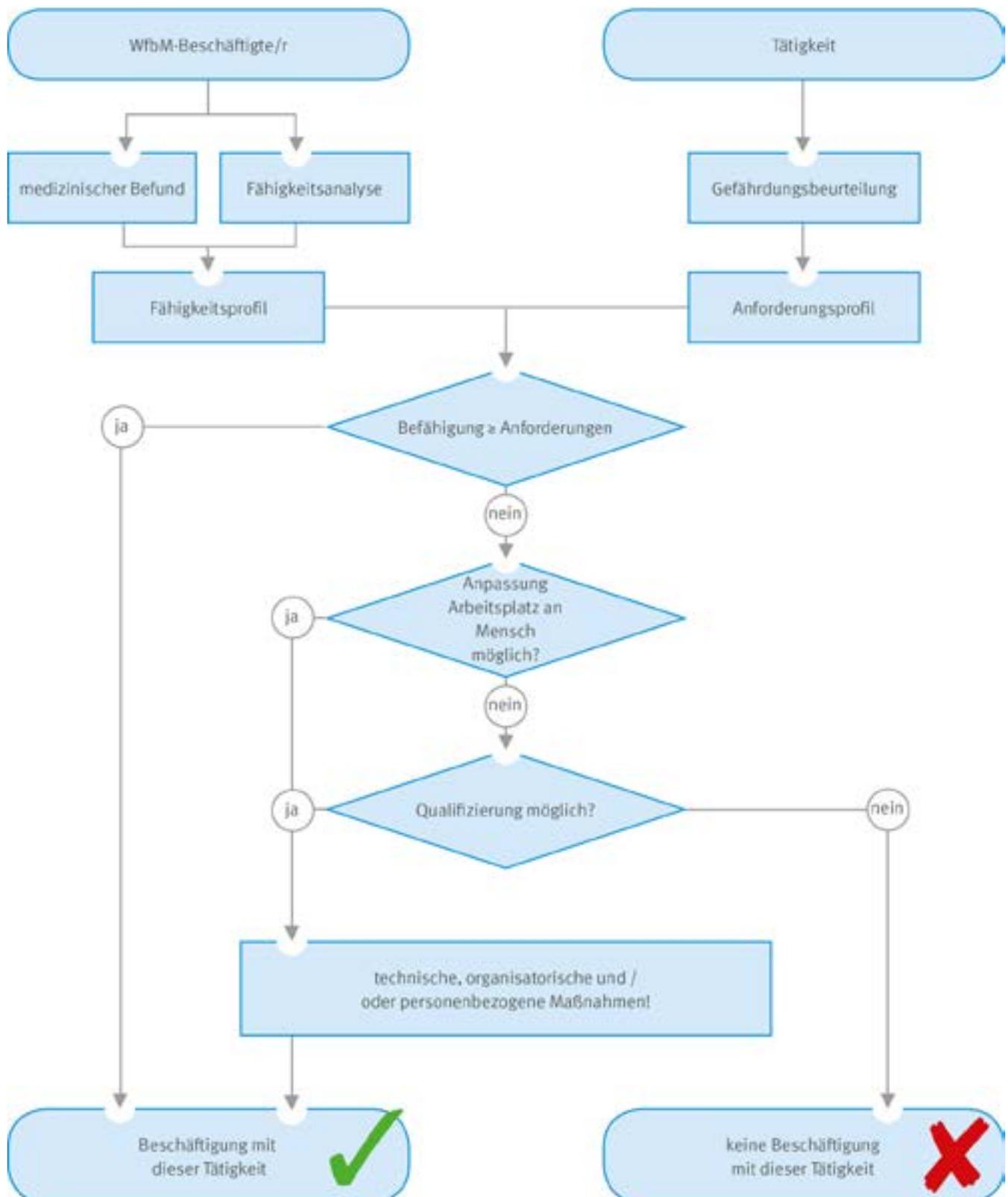
Um für WfbM-Beschäftigte einen möglichst geeigneten ausgelagerten Arbeitsplatz zu finden, ist es erforderlich, das genaue Fähigkeitsprofil zu ermitteln (WfbM). Dieses Fähigkeitsprofil ist von WfbM und aufnehmendem Betrieb mit dem Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes abzugleichen und muss diesem zumindest genügen. Ein Muster für eine Handlungshilfe zur Ermittlung dieser Profile finden Sie in den Anhängen 3 und 4.

Ziel: Auswahl geeigneter beschäftigter Personen hinsichtlich Befähigung und Eignung. Darunter fallen unter anderem:

- körperliche und psychische Belastbarkeit sowie
- Orientierungsfähigkeit und Mobilität.

Ein kurzes Ablaufschema zum Einsatz von WfbM-Beschäftigten (Fähigkeiten) auf ausgelagerten Arbeitsplätzen (Anforderungen) befindet sich auf der nächsten Seite.

Einsatz von WfbM-Beschäftigten auf ausgelagerten Arbeitsplätzen (Ablaufschema)



Checkliste 1: Prüfung persönlicher Voraussetzungen für WfbM-Beschäftigte auf ausgelagerten Arbeitsplätzen

Mit dieser Checkliste werden die persönlichen Voraussetzungen für WfbM-Beschäftigte geprüft, die auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz eingesetzt werden sollen.

Anforderung	ja	nein	Umsetzung	
			durch	bis
Ist ermittelt, für welche konkreten Tätigkeiten die oder der WfbM-Beschäftigte eingesetzt werden soll (Handlungshilfe Anforderungsprofil nutzen, Anhang 4)?				
Ist ermittelt, welche Gefährdungen bei diesen Tätigkeiten an den geplanten ausgelagerten Arbeitsplätzen vorliegen (Beurteilung der Arbeitsbedingungen)? Technische, organisatorische und personenbezogene Schutzmaßnahmen müssen in Rangfolge festgelegt werden.				
Sind die notwendigen Befähigungen der oder des WfbM-Beschäftigten für die in Frage kommenden Tätigkeiten festgelegt und mit den Ansprechpersonen der WfbM abgestimmt?				
z. B. Orientierung und Ansprache im Betrieb, Qualifikationen, Kenntnisse, Erfahrungen, körperliche Eignung, Nachweis von Befähigungen wie Lesen, Rechnen, Schreiben, ggf. Staplerschein, Motorsägenschein, ...				
Ist ermittelt, wie und durch wen fehlende Fertigkeiten vermittelt und erworben werden können. Ist hierzu ein Maßnahmenplan beschrieben?				
Ist ermittelt welche Voraussetzungen und Anforderungen bei diesen Tätigkeiten erforderlich sind und wer diese Kenntnisse vermitteln kann zum Beispiel spezielle Unterweisungen, arbeitsmedizinische Vorsorgen, Persönliche Schutzausrüstungen?				
Sind die betroffenen Bereiche und Stellen des aufnehmenden Betriebes bei der Bedarfsfestlegung einbezogen? Beispielsweise Abteilung- oder Teamleitung, Meisterinnen und Meister, Beschäftigtenvertretung, Behindertenbeauftragung.				
Besteht bei der oder dem WfbM-Beschäftigten Einsichtsfähigkeit und Kritikfähigkeit „Fremden“ gegenüber?				
Ist ausreichende Mobilität vorhanden, kann die oder der WfbM-Beschäftigte sich im Betrieb „frei“ bewegen?				

4.2 Element 2: Anforderungen an die WfbM und den Beschäftigungsgeber

Der Erstkontakt und die erste Beurteilung von ausgelagerten Arbeitsplätzen für WfbM-Beschäftigte in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes erfolgt erfahrungsgemäß durch die Integrationsbegleitung der WfbM. Dieser Personenkreis besitzt zwar große pädagogische Fähigkeiten, um die Eignung von betreuten Menschen für diesen Arbeitsplatz beurteilen zu können. In der Regel verfügt die Integrationsbegleitung nur über geringe Kenntnisse in den Belangen der Sicherheit und Gesundheit auf den jeweiligen Arbeitsplätzen. Daher sind diese Personengruppen auf diesem Feld auf Unterstützung angewiesen.

Auch für den ausgelagerten Arbeitsplatz muss nach dem Arbeitsschutzgesetz und der DGUV Vorschrift 1 eine Gefährdungsbeurteilung erstellt werden. In dieser Gefährdungsbeurteilung sind die Gegebenheiten des aufnehmenden Betriebes und die Besonderheiten der vermittelten WfbM-Beschäftigten zu berücksichtigen.

Da weder der aufnehmende Betrieb noch die Vertretung der WfbM diese Gefährdungsbeurteilung selbstständig erstellen können, besteht zwangsläufig die Notwendigkeit einer Zusammenarbeit beider beteiligten Parteien.

Die Unterweisung der WfbM-Beschäftigten über die Gefährdungen und die erforderlichen Schutzmaßnahmen des ausgelagerten Arbeitsplatzes ist Aufgabe des aufnehmenden Betriebes. Abhängig von den Fähigkeiten der WfbM-Beschäftigten ist eine Unterstützung durch die WfbM erforderlich.

Ebenso müssen bei den vertraglichen Absprachen über den ausgelagerten Arbeitsplatz die Belange der Sicherheit und Gesundheit berücksichtigt werden. Hier empfiehlt sich, dem Vertrag eine besondere Arbeitsschutzvereinbarung beizufügen. Ein Muster für diese Arbeitsschutzvereinbarung finden Sie in Anhang 1.

Checkliste 2 a: Anforderungen an die WfbM

Mit dieser Checkliste werden die Voraussetzungen geprüft, die eine WfbM erfüllen muss, deren Beschäftigte auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz eingesetzt werden sollen.

Anforderung	ja	nein	Umsetzung	
			durch	bis
Die WfbM hat eine Gefährdungsbeurteilung erstellt.				
Die WfbM unterstützt und berät den aufnehmenden Betrieb: <ul style="list-style-type: none"> • Die WfbM sorgt für funktionierende Schnittstellen und gute Koordination durch Zuordnung der Verantwortlichen auf beiden Seiten. • Die WfbM hat die Gefährdungen am bisherigen Arbeitsplatz in der WfbM mit denen am ausgelagerten Arbeitsplatz verglichen. • Die WfbM sorgt dafür, dass qualifizierte Beschäftigte (Integrationsbegleiterinnen und Integrationsbegleiter, ...) persönlich die Anforderungen und Einsatzbedingungen mit dem aufnehmenden Betrieb besprechen. 				
Die WfbM verfügt über ein Förderungs- und Auswahlverfahren für den Einsatz von Beschäftigten auf ausgelagerten Arbeitsplätzen.				
Die Integrationsbegleitung der WfbM <ul style="list-style-type: none"> • klärt persönlich die Einsatzbedingungen mit dem aufnehmenden Betrieb • betreut den Beschäftigten während des Einsatzes vor Ort. 				
Die WfbM klärt die Anforderungen zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit am ausgelagerten Arbeitsplatz vertraglich.				
Eine Arbeitsschutzvereinbarung (siehe Anhang 1) ist Bestandteil des Vertrags. Alternativ sind die Inhalte der Arbeitsschutzvereinbarung in den Vertrag eingearbeitet.				
Die WfbM hat eine Fachkraft für Arbeitssicherheit und eine Betriebsärztin bzw. einen Betriebsarzt bestellt.				
Die sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung der ausgelagerten Arbeitsplätze ist geregelt.				
Die WfbM hat den aufnehmenden Betrieb darüber unterrichtet, dass Aufsichtspersonen des gesetzlichen Unfallversicherungsträgers der WfbM (meist BGW) die WfbM-Beschäftigte am Arbeitsplatz aufsuchen dürfen.				

Checkliste 2b: Anforderungen an den Beschäftigungsgeber (aufnehmendes Unternehmen)

Mit dieser Checkliste werden die Voraussetzungen geprüft, die ein aufnehmender Betrieb erfüllen muss, in dem WfbM-Beschäftigte auf einen ausgelagerten Arbeitsplatz eingesetzt werden sollen.

Mit der Checkliste 2b können beide Vertragsparteien vor Aufnahme einer Beschäftigung auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz klären, ob in dem aufnehmenden Betrieb die Besonderheiten der WfbM-Beschäftigten ausreichend berücksichtigt werden.

Hierbei sind folgende Aspekte zu berücksichtigen:

- Das aufnehmende Unternehmen berät die WfbM umfassend und ausführlich über den Außenarbeitsplatz und sorgt bei der Planung und Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses für gute Schnittstellen sowie gute Koordination.
- Der Betrieb definiert die Voraussetzungen und Anforderungen an die Beschäftigten für den ausgelagerten Arbeitsplatz.
- Der aufnehmende Betrieb prüft, ob die Voraussetzungen für die vorhandene Mobilität des WfbM-Beschäftigten vorhanden sind (Barrierefreiheit, Beleuchtung etc.).
- Qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des aufnehmenden Betriebes besprechen persönlich die Anforderungen und die Arbeitsbedingungen des Einsatzes mit Vertretern der WfbM (z. B.

Integrationsbegleitung). Der aufnehmende Betrieb unterstützt seine Beschäftigte vor und während des Einsatzes von WfbM-Beschäftigten bei der Klärung von Fragen oder Unstimmigkeiten.

- Der Betrieb lässt zu, dass Beauftragte der Werkstatt die Einsatzbedingungen vor Arbeitsaufnahme und während der Arbeit vor Ort klären und die WfbM-Beschäftigten bei Bedarf während des Einsatzes vor Ort besuchen.
- Der Betrieb klärt vertraglich die Anforderungen an Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in einer „Arbeitsschutzvereinbarung“, die Bestandteil des Vertrages über den ausgelagerten Arbeitsplatz ist.
- Der Betrieb hat eine sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung nach den Vorgaben der DGUV Vorschrift 2.
- Im Betrieb liegt eine aktuelle Gefährdungsbeurteilung für den geplanten ausgelagerten Arbeitsplatz vor (die dann gemeinsam mit der WfbM auf den WfbM-Beschäftigten abgestimmt wird).
- Dem Betrieb ist bekannt, dass Aufsichtspersonen des gesetzlichen Unfallversicherungsträgers der WfbM (meist BGW)³⁾ oder der staatlichen Behörden WfbM-Beschäftigte, während des Einsatzes vor Ort, an ihrem Arbeitsplatz aufsuchen dürfen.

³⁾ Sofern die Unfallversicherungsträger nicht von der Möglichkeit der Beauftragung zur Durchführung von Überwachungsaufgaben nach § 88 Abs. 4 SGB X in Verbindung mit §§ 14, 17 ff. SGB VII Gebrauch machen.

Anforderung	ja	nein	Umsetzung	
			durch	bis
Ist für funktionierende Schnittstellen und gute Kommunikation gesorgt?				
Sind konkrete Anforderungen an die WfbM-Beschäftigte oder den WfbM-Beschäftigten benannt?				
Sind die Voraussetzungen für die Mobilität der oder des WfbM-Beschäftigten vorhanden?				
Besprechen qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Kreis der Belegschaft (z. B. Integrationsbegleitung) die Anforderungen und die Arbeitsbedingungen des Einsatzes mit den Vertretungen der WfbM?				
Unterstützt der aufnehmende Betrieb seine Beschäftigten vor und während des Einsatzes im eigenen Betrieb?				
Lässt der Betrieb zu, dass Beauftragte der WfbM die Einsatzbedingungen klären und die Beschäftigten während des Einsatzes vor Ort betreuen?				
Klärt der Betrieb vertraglich die Anforderungen an Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit: eine „Arbeitsschutzvereinbarung“ ist Bestandteil des Vertrags?				
Der Betrieb hat eine Fachkraft für Arbeitssicherheit und eine Betriebsärztin bzw. einen Betriebsarzt bestellt.				
Bei dem Betrieb liegt eine aktuelle Gefährdungsbeurteilung vor.				
Ist dem Betrieb bekannt, dass Aufsichtspersonen des gesetzlichen Unfallversicherungsträgers der WfbM (meist BGW 4) oder der staatlichen Behörden die WfbM-Beschäftigten während des Einsatzes vor Ort an ihrem Arbeitsplatz aufsuchen dürfen?				

4.3 Element 3: Schnittstellen Kommunikation und Vertragsabwicklung

Bei der Einsatzvorbereitung von WfbM-Beschäftigten auf ausgelagerten Arbeitsplätzen werden die Zusammenarbeit, die Schnittstellen und die Arbeitsbedingungen eindeutig geklärt. Wichtig sind vor allem die Aspekte der Kommunikation und der Vertragsabwicklung.

Kommunikation

Integrationsbegleiterinnen und Integrationsbegleiter der Werkstatt klären persönlich mit dem aufnehmenden Betrieb die Arbeitsbedingungen und Schnittstellen ab.

Dies geschieht am Einsatzort im aufnehmenden Betrieb.

Vertragsabwicklung

Der Vertrag enthält eine Arbeitsschutzvereinbarung, in der die Maßnahmen zur Vermeidung möglicher Gefährdungen, Störungen und Probleme vereinbart sind. Umsetzungen und Änderungen der Tätigkeiten wie Veränderungen im Aufgabenbereich, die Einführung neuer Arbeitsmittel oder einer neuen Technologie werden geregelt.

Warum sollen die Verantwortlichkeiten und die Kommunikationswege vor Beginn der Tätigkeit geklärt werden?

Wie die Erfahrung zeigt, ist das Wissen der Arbeitsbedingungen und des Qualifikationsprofils der

WfbM-Beschäftigten auf verschiedene Akteure im ausgelagerten Betrieb und in der WfbM verteilt. Durch Vernetzung lernen beide Seiten – sowohl die Ansprechpersonen im ausgelagerten Betrieb, als auch die Integrationsbegleitung der WfbM. Dadurch entsteht ein vollständiges Bild der Ausgangslage. Auf dieser Grundlage lassen sich Arbeitsbedingungen abstimmen, unter denen die WfbM-Beschäftigten sicher und gesund arbeiten können.

Wenn Kosten für die betriebliche Sicherheit und Gesundheit entstehen, muss vorher geklärt werden, wer sie trägt. Dies gilt unter anderem für PSA, Arbeitsmedizinische Vorsorge, spezifische Unterweisungen.

Selbst wenn dies alles geregelt ist, können Verhaltensweisen von Menschen mit Behinderung die Stammebelegschaft überraschen, weil diese völlig ungewöhnlich reagieren. Deshalb muss die Stammebelegschaft darauf vorbereitet werden. Wer ist dann verantwortlich und muss handeln, um die nicht vorhersehbaren Gefährdungen zu beseitigen? Auch dies soll durch eine Arbeitsschutzvereinbarung geregelt werden.

Checkliste 3: Schnittstellen Kommunikation und Vertragsabwicklung

Diese Checkliste richtet sich an die WfbM und aufnehmende Betriebe. Hier werden die Schnittstellen der Kommunikation zwischen WfbM und Betrieb beschrieben, die im Rahmen eines ausgelagerten Arbeitsplatzes zu berücksichtigen sind.

Anforderung	ja	nein	Umsetzung	
			durch	bis
Hat die WfbM sichergestellt, dass die relevanten Abteilungen und Personen, wie <ul style="list-style-type: none"> • Personalabteilung • Einkauf • Meisterin bzw. Meister • Fachkraft für Arbeitssicherheit (SiFa) • Betriebsärztin bzw. Betriebsarzt (BA) • Mitarbeitervertretung • Werkstattträt • ... bei der Planung, Organisation und Durchführung des ausgelagerten Arbeitsplatzes zusammenwirken?				
Ist in der WfbM festgelegt, wer Ansprechperson für die Vertragsabwicklung ist?				
Ist festgelegt, wer in der WfbM Ansprechperson für den jeweiligen ausgelagerten Arbeitsplatz ist, die sog. Patin oder der sog. Pate?				
Ist festgelegt, wer für den ausgelagerten Arbeitsplatz weisungsbefugt ist?				
Sind der Integrationsbegleitung die zu besetzenden Arbeitsplätze und -abläufe gezeigt worden?				
Sind <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsbedingungen • Körperliche, geistige und psychische Anforderungen • Umgebungseinwirkungen • Bedarf an persönlichen Schutzausrüstungen (PSA) • Arbeitsmedizinische Vorsorge (AMV) beurteilt worden?				
Sind die genauen Einsatzbedingungen sowie die Anforderungen für einen sicheren und gesundheitsgerechten Einsatz mit der Integrationsbegleitung besprochen und abgeklärt?				
Sind die Schnittstellen zwischen aufnehmendem Betrieb und WfbM festgelegt, z. B. <ul style="list-style-type: none"> • wer persönlichen Schutzausrüstungen zur Verfügung stellt? • wer die Arbeitsmedizinische Vorsorge durchführt? • wer die Unterweisungen durchführt? • ... 				

Anforderung	ja	nein	Umsetzung	
			durch	bis
Hat die Patin bzw. der Pate des aufnehmenden Betriebes die Kolleginnen und Kollegen zum Umgang mit der bzw. dem WfbM-Beschäftigten informiert?				
Ist gewährleistet, dass die oder der WfbM-Beschäftigte in geeigneter Weise unterwiesen (Erst-/Folgeunterweisung) und eingearbeitet sind?				
Enthält der Vertrag zwischen WfbM und aufnehmendem Betrieb die Arbeitsschutzvereinbarung?				
Enthält die Arbeitsschutzvereinbarung die auftragsbezogenen Regelungen der betrieblichen Sicherheit- und Gesundheit?				
Sind im Vertrag/der Arbeitsschutzvereinbarung Maßnahmen für Umsetzungen und Änderungen der Tätigkeit geregelt?				

4.4 Element 4: Einsatzvorbereitung und -durchführung

Menschen mit Behinderung können nur dann effektiv und sicher auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz arbeiten, wenn deren Arbeitseinsatz so gut vorbereitet wird, dass sie ihre Arbeitsleistung sicher und störungsfrei erbringen können.

Wenn ein vorhandener Arbeitsplatz 1:1 durch einen Menschen mit Behinderung besetzt wird, ist mit der Möglichkeit einer Überforderung zu rechnen.

Diese wird erfahrungsgemäß vermieden, wenn ausgelagerte Arbeitsplätze Nischen besetzen, die bisher im aufnehmenden Betrieb so nicht ausgefüllt waren. Keinesfalls dürfen ausgelagerte Arbeitsplätze aktuelle Arbeitsplätze verdrängen.

Dazu sind folgende Aspekte zu berücksichtigen:

- förderliche Voraussetzungen für Inklusion im aufnehmenden Unternehmen schaffen,
- reibungslosen Einstieg der WfbM-Beschäftigten ermöglichen,
- rechtzeitig gegenseitig informieren und Maßnahmen bei Veränderungen der Arbeitssituation veranlassen.

Weiterhin muss geklärt werden, dass die Mobilität von WfbM-Beschäftigten gewährleistet ist. Dies betrifft den täglichen Weg zum ausgelagerten Arbeitsplatz und zurück nach Hause ebenso wie die Mobilität in dem aufnehmenden Betrieb. Soweit möglich sollten WfbM-Beschäftigten alle Wege ohne Hilfe zurücklegen können. Hierfür ist eine möglichst barrierefreie Arbeitsstelle notwendig; hierzu können

- Behindertenparkplatz
- Rollstuhlgerechte Rampen, Sozialräume,
- Akustische und/oder optische Signale in Verkehrswegen und Arbeitsbereichen erforderlich sein.

Auch sind möglicherweise abweichende Arbeits- und Pausenzeiten von Beschäftigten des aufnehmenden Betriebes und WfbM-Beschäftigten am ausgelagerten Arbeitsplatz zu berücksichtigen.

Checkliste 4: Einsatzvorbereitung und Durchführung

Diese Checkliste richtet sich an die WfbM und den aufnehmenden Betrieb. Hier werden die Schnittstellen zur Wahrung der Verantwortlichkeiten geprüft, die bei der Planung und während der Beschäftigung auf ausgelagerten Arbeitsplätzen zu berücksichtigen sind.

Anforderung, Aufgabe	ja	nein	Umsetzung	
			durch	bis
1 Ist festgelegt, wer im aufnehmenden Betrieb gegenüber den WfbM-Beschäftigten weisungsbefugt ist (z. B. Meisterin oder Meister, Vorarbeiterin oder Vorarbeiter)?				
2 Ist eine „Patin“ bzw. ein „Pate“ als Ansprechperson (Vertrauensperson) benannt?				
3 Sind Arbeitsaufgaben und Einsatzbereiche des WfbM-Beschäftigten im aufnehmenden Betrieb geklärt/einvernehmlich geregelt? (Protokoll!)				
4 Ist festgelegt, wer im Betrieb vor Ort über Gefahren für Sicherheit und Gesundheit, sowie über Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren in angemessener Weise unterrichtet?				
5 Ist weiterhin festgelegt, wer seitens der WfbM ggf. methodisch hilft, Unterweisungsinhalte so aufzubereiten, dass die bzw. der WfbM-Beschäftigte die Inhalte versteht und im Betriebsalltag erkennt? (Unterweisung)				
6 Ist geklärt, ob weitere Unterstützung und Beratung durch die WfbM erforderlich ist? (z. B. bei Erkrankungen, Einschränkungen)				
7 Ist festgelegt wie und wer die bzw. den WfbM-Beschäftigten für ihre bzw. seine Tätigkeit jeweils einweist und einarbeitet? (Terminplanung hierzu festlegen!)				
8 Stehen sichere Arbeitsmittel für WfbM-Beschäftigte zur Verfügung?				
9 Werden arbeitsmedizinische Pflicht- und Angebotsvorsorgen (AMV) durchgeführt?				
10 Stehen erforderliche persönliche Schutzausrüstungen (PSA) sowie ausreichend Umkleidemöglichkeiten und Sanitärbereiche zur Verfügung? (bitte an Spind/ Schließfach denken)				
11 Sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im aufnehmenden Betrieb über den Einsatz der bzw. des WfbM-Beschäftigten informiert? Zeitpunkt beachten! (auch an interne Dienstleistende, Pförtner/in, Werkschutz, Kantine denken)				

Anforderung, Aufgabe	ja	nein	Umsetzung	
			durch	bis
12 Wurde überprüft, ob zwischen Personen im aufnehmenden Betrieb und der bzw. den WfbM-Beschäftigten soziale Probleme bestehen oder entstehen könnten und sind ggf. Maßnahmen eingeleitet, um mögliche Konflikte zu vermeiden?				
13 Überprüft die zuständige verantwortliche Person im aufnehmenden Betrieb eine geplante Maßnahmenumsetzung (siehe auch Nr. 14) mittels der Anhänge 3 und 4 im Sinne einer Fortschreibung?				
14 Werden interne Umbesetzungen (Arbeitsbereiche) und Änderungen der Tätigkeiten (Arbeitsinhalte) der bzw. des WfbM-Beschäftigten der beauftragten Person der WfbM (Integrationsbegleitung, ...) vor einer Realisierung gemeldet?				
15 Ist es möglich, dass WfbM Beauftragte (SiFA, BA, Gruppenleitungen, begleitender Dienst) WfbM-Beschäftigte bei der Arbeit im aufnehmenden Betrieb aufsuchen?				
16 Sind der zuständigen verantwortlichen Person im aufnehmenden Betrieb die Inhalte der Arbeitsschutzvereinbarung (Muster siehe Anhang 1) bekannt?				

Zu Nr. 13 der Checkliste 4:

Die Bewertung sollte aufzeigen, dass die bzw. der WfbM-Beschäftigte am bisherigen Arbeitsplatz in allen wichtigen Bereichen ausreichende Kompetenzen und Fähigkeiten erreicht hat oder nicht erreichen kann. Weiterhin sind der bisherige Arbeitsplatz, ausgeführte Arbeiten und der geplante neue Arbeitsplatz mit dort auszuführenden Arbeiten eindeutig zu benennen.

Sofern sich dabei Veränderungen bezüglich der Ansprechpartner, Zuständigkeiten im Betrieb und Verantwortlichkeiten ergeben, müssen diese ebenfalls hierzu genannt werden.

4.5 Element 5: Einsatzauswertung und Verbesserungen

Die größten Verbesserungspotentiale für eine reibungslose Integration sowie für eine optimale betriebliche Sicherheit und Gesundheit der WfbM-Beschäftigten sind in folgenden Bereichen zu finden:

- in der Vorbereitung und Organisation im aufnehmenden Betrieb,
- in den Schnittstellen zwischen Werkstatt und aufnehmenden Betrieb,
- in den Einsatzbedingungen und Motivation der WfbM-Beschäftigten,
- bei der Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (sowohl des aufnehmenden Betriebes als auch der WfbM).

Die folgende Checkliste hilft Ihnen bei der Auswertung des Einsatzes auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz und weist auf Verbesserungsmöglichkeiten hin. Damit die Reflektion der Einsatzauswertung im Alltag nicht untergeht, sollte sie auch während des Einsatzes in regelmäßigen vereinbarten Abständen erfolgen.

Diese Checkliste richtet sich an WfbM und aufnehmende Betriebe und befasst sich mit Aspekten, die im Anschluss an einer Beschäftigung auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz zu erfassen und zu bewerten sind. Anhand dieser Ergebnisse zeigt sich ggf. Korrekturbedarf bei der Planung und Einrichtung von zukünftigen ausgelagerten Arbeitsplätzen in demselben oder in einem anderen aufnehmenden Unternehmen.

Checkliste 5: Einsatzauswertung und Verbesserungen

Sollen neue WfbM-Beschäftigte auf einem bekannten und unveränderten ausgelagerten Arbeitsplatz eingesetzt werden, reicht in diesem Fall in der Regel eine verkürzte Beurteilung. Die grundlegenden benötigten Anforderungen und Fähigkeiten der/ des WfbM-Beschäftigten sowie die Anforderungen an den aufnehmenden Betrieb sind in Grundzügen schon bekannt; eine in die Tiefe gehende Beurteilung nach den vorangestellten Tabellen ist nicht mehr notwendig.

Um mögliche Abweichungen bei neuen WfbM-Beschäftigten auf dem bekannten ausgelagerten Arbeitsplatz und evtl. notwendige Maßnahmen ermitteln zu können, gibt die folgende Tabelle beispielhafte Hilfestellungen:

Anforderung, Aufgabe	ja	nein	Umsetzung	
			durch	bis
Organisation im aufnehmenden Betrieb				
• Anforderungsprofil stimmig				
• Weisungsbefugnis geklärt				
• Information/Unterweisung über Arbeitsaufgaben und Arbeitsbedingungen ausreichend				
• Einarbeitung in neue Aufgaben				
• Persönliche Schutzausrüstung vorhanden				
• Beurteilung der Arbeitsbedingungen (= Gefährdungsbeurteilung)				
• Arbeitszeiteinteilung/Pausenregelung				
• Vorbereitung eigener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des aufnehmenden Unternehmens				
• Konflikte von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des aufnehmenden Unternehmens mit WfbM-Beschäftigte				

Anforderung, Aufgabe	ja	nein	Umsetzung	
			durch	bis
Schnittstellen WfbM/aufnehmender Betrieb				
• Abstimmung untereinander				
• Kompetenz der Ansprechpersonen				
• Möglichkeiten der Betreuung durch WfbM				
• Regelungen in Arbeitsschutzvereinbarungen				
WfbM-Beschäftigte				
• Fachwissen/Qualifikation				
• Belastbarkeit				
• Ausführung der Arbeiten				
• Pünktlichkeit				
• Verhalten im Verkehr				
• Anwesenheit am Arbeitsplatz				
• Teamfähigkeit/Integration				
• Verständigung, Sprache/Kommunikationsfähigkeit				
• Sicherheitsgerechtes Verhalten				
• Besonderheiten durch Behinderung bedingt				

5 Zehn Fragen zu ausgelagerten Arbeitsplätzen

1. Wer ist im aufnehmenden Unternehmen die Weisungsbefugte Person, sog. „Patin bzw. Pate“ für WfbM-Beschäftigte?

Grundsätzlich bleibt die WfbM im rechtlichen Sinne weisungsbefugt. Bezüglich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes haben WfbM und aufnehmender Betrieb eine Person zu bestimmen, zum Beispiel Meister*in oder Meister, Betriebs-Patin bzw. -Pate, die die Arbeiten aufeinander abstimmt. Zur Abwehr besonderer Gefahren ist sie mit entsprechender Weisungsbefugnis auszustatten (siehe § 6 DGUV Vorschrift 1).

Dies sollte grundsätzlich immer im Vorfeld vertraglich fixiert werden.

2. Wer veranlasst und bezahlt die arbeitsmedizinische Vorsorge?

Die arbeitsmedizinische Vorsorgeverordnung richtet sich an den Arbeitgeber. Damit ist die WfbM formal zuständig. Es empfiehlt sich, die Zuständigkeit im Vorfeld vertraglich zu klären. Die Erfahrung zeigt: Spezielle bzw. selten erforderliche arbeitsmedizinische Vorsorgen übernimmt der aufnehmende Betrieb, da er diese bereits für die Stammebelegschaft organisiert hat.

3. Wer stellt, bezahlt und pflegt die Persönliche Schutzausrüstung?

Wer Persönliche Schutzausrüstung stellt, bezahlt und pflegt, ist zwischen der WfbM und dem aufnehmenden Unternehmen zu vereinbaren.

4. Wer ist für die Unterweisung zuständig?

Grundsätzlich ist es Aufgabe des aufnehmenden Betriebes WfbM-Beschäftigte zu unterweisen. Dabei sind Vorkenntnisse und Erfahrung der bzw. des WfbM-Beschäftigten zu berücksichtigen. In der Regel muss dies mit Hilfe der WfbM erfolgen, um auf die Besonderheiten der WfbM-Beschäftigten eingehen zu können. Im Normalfall gilt: Allgemeine Unterweisungen werden durch die WfbM durchgeführt. Die arbeitsplatz- und tätigkeitsbezogenen Unterweisungen führt das aufnehmende Unternehmen vor Beginn der Tätigkeiten durch.

5. Kann das aufnehmende Unternehmen bei Problemen mit der/dem WfbM-Beschäftigten dessen Einsatz beenden?

Ja, wenn Bedingungen für eine vertragsgemäße Kündigung vorliegen. Der Einsatz muss beendet werden, wenn WfbM-Beschäftigte nicht in der Lage sind, die Tätigkeit ohne Gefahr für sich oder Andere auszuführen (siehe § 7 DGUV Vorschrift 1).

6. Wo sind die WfbM-Beschäftigten gegen Unfälle versichert?

WfbM-Beschäftigte sind beim Unfallversicherungsträger der WfbM versichert (im Regelfall die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege -BGW).

7. In welchen Fällen haftet das aufnehmende Unternehmen?

Für den Einsatz von WfbM-Beschäftigten auf ausgelagerten Arbeitsplätzen gilt die übliche Unternehmerhaftung.

8. Wer bezahlt die Sachschäden, die betreute Beschäftigte verursachen?

WfbM-Beschäftigte arbeiten unter Aufsicht des aufnehmenden Unternehmens. Dieses haftet daher grundsätzlich für Sachschäden von WfbM-Beschäftigten und für Sachschäden der eigenen Beschäftigten. Es wird empfohlen für Schäden, die durch WfbM-Beschäftigte verursacht werden, eine Haftpflichtversicherung abzuschließen.

9. Wie ändern sich die Einsatzzeiten von Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt bei zusätzlichem Einsatz von WfbM-Beschäftigten?

WfbM-Beschäftigte auf ausgelagerten Arbeitsplätzen unterliegen der sicherheitstechnischen und der betriebsärztlichen Betreuung nach dem Arbeitssicherheitsgesetz. Nach der Rechtssystematik im Arbeitsschutzrecht verbleibt der Betreuungsauftrag beim Arbeitgeber, also der WfbM. Zusätzlich sind nach § 2 Absatz 2 und § 5 Absatz 2 ASiG Betriebsärzte bzw. Betriebsärztinnen und Fachkräfte für Arbeitssicherheit des aufnehmenden Betriebes über den Einsatz von Personen zu unterrichten, die mit einem befristeten Arbeitsvertrag beschäftigt oder dem Betrieb zur Arbeitsleistung überlassen sind. Aufgabe des aufnehmenden Betriebes ist es, die erforderlichen

Einsatzzeiten anhand der Kriterien für die betriebsspezifische Betreuung gemäß DGUV Vorschrift 2 zu ermitteln und anzupassen. Da nicht pauschal davon ausgegangen werden kann, dass die Fachkraft für Arbeitssicherheit und die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt des aufnehmenden Unternehmens mit den besonderen Belangen von Menschen mit Behinderung umgehen können, sollte eine diesbezügliche Abstimmung zwischen WfbM und aufnehmendem Betrieb vertraglich festgelegt werden.

10. Wem sind Unfälle zu melden?

Unfälle von WfbM-Beschäftigten im aufnehmenden Unternehmen sind der WfbM zu melden. Die WfbM erstattet dann die erforderlichen Unfallanzeigen. Unabhängig davon haben auch aufnehmende Betriebe Unfälle von WfbM-Beschäftigten in Ihrem Unternehmen zu erfassen und zu dokumentieren.

Grundsätzlich gilt: Alle Aufgaben im Arbeitsschutz sind in einer Arbeitsschutzvereinbarung oder im Vertrag konkret festzuhalten!

Anhang 1

Muster einer Arbeitsschutzvereinbarung (Vertragsergänzung)

Arbeitsschutzvereinbarung

Präambel

Diese Vereinbarung hat die betriebliche Sicherheit und Gesundheit von WfbM-Beschäftigten im aufnehmenden Betrieb zum Ziel. Sie dient der Abstimmung aller erforderlichen Maßnahmen, um dieses Ziel zu erreichen. Dazu werden Verantwortungen und Zuständigkeiten zwischen den Vertragspartnern genau festgelegt, damit WfbM-Beschäftigte erfolgreich in den Betrieb integriert werden können. Die Übertragung von Aufgaben und Tätigkeiten erfolgt einvernehmlich. Die Gestaltung des Arbeitsplatzes, des Arbeitsumfeldes und der Arbeitsorganisation erfolgt unter besonderer Berücksichtigung der individuellen Voraussetzungen von WfbM-Beschäftigten. Die Beschäftigung wird durch eine Integrationsbegleitung in der WfbM begleitet und unterstützt. Während der Arbeitszeit unterstehen WfbM-Beschäftigte der Aufsicht des aufnehmenden Betriebes, insbesondere im Hinblick auf die durchzuführenden Aufgaben und Maßnahmen der betrieblichen Sicherheit und Gesundheit. Arbeitsanweisungen erfolgen durch eine vom aufnehmenden Betrieb bestimmte Person, in der Regel der Meisterin bzw. dem Meister, einer Betriebs-Patin bzw. einem Paten oder einer Anlei- tung, einer Vorarbeiterin oder einem Vorarbeiter. Die Vereinbarung ist von den in WfbM und aufnehmenden Betrieb befugten Verantwortlichen (z. B. Unternehmensführung, Prokura) zu unterschreiben und der Patin bzw. dem Paten als Bezugsperson im aufnehmenden Betrieb, der Integrationsbegleitung und der Betriebsleitung/der Meisterin bzw. dem Meister/ der Vorarbeiterin bzw. dem Vorarbeiter in Kopie zu überlassen.

Zwischen WfbM

und

aufnehmendem Betrieb

für Frau/Herrn (WfbM- Beschäftigte)

Frau/ Herr _____ führt an dem ausgelagerten Arbeitsplatz die unten angegebene(n) Tätigkeit(en) aus.

Beschreibung der Tätigkeit(en) _____

Erforderliche zusätzliche Qualifikation/Befähigungen _____

Einsatzort/Arbeitsbereich und Arbeitszeit _____

Ansprechpartner im aufnehmenden Betrieb (Patin bzw. Pate) für Frau/ Herrn (WfbM-Beschäftigte):

Betriebliche Sicherheit und Gesundheit am ausgelagerten Arbeitsplatz werden gewährleistet durch:

• **Aktuelle Gefährdungsbeurteilung**

Aufgabe der WfbM: _____

Aufgabe des aufnehmenden Betriebes: _____

• **Arbeitsplatzbesichtigung**

Die Besichtigung des Arbeitsplatzes der bzw. des WfbM-Beschäftigten und die Umsetzung dieser Arbeitsschutzvereinbarung sowie ggf. Unfalluntersuchungen werden durch die Vertretung der WfbM durchgeführt.

Der Unfallversicherungsträger der WfbM hat das Recht den Arbeitsplatz des WfbM-Beschäftigten zu besichtigen und Untersuchungen durchzuführen.

• **Erforderliche arbeitsmedizinische Vorsorge (AMV)-Pflicht- und Angebotsvorsorge**

nicht erforderlich

erforderlich

Spezifizierung der Vorsorge gemäß Anhang der ArbMedVV: _____

Datum der nächsten Untersuchung: _____

Aufgabe der WfbM: _____

Aufgabe des aufnehmenden Betriebes: _____

• **Unterweisung vor und während der Tätigkeit am Tätigkeitsort:**

Aufgabe der WfbM: _____

Aufgabe des aufnehmenden Betriebes: _____

Die Durchführung der Unterweisung ist zu dokumentieren!

Erforderliche Persönliche Schutzausrüstung (PSA)

(ggf. Anlage beifügen)

Aufgabe der WfbM: _____

Aufgabe des aufnehmenden Betriebes: _____

• **Erste Hilfe**

Aufgabe der WfbM: _____

Aufgabe des aufnehmenden Betriebes: _____

• **Arbeitsunfall**

Aufgabe der WfbM: _____

Aufgabe des aufnehmenden Betriebes: _____

Salvatorische Klausel

Sollte ein Bestandteil dieser Vereinbarung unwirksam sein, so gelten die übrigen Bestimmungen unbeschadet fort.

Es besteht jederzeit das Recht auf eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund.

Als wichtige Gründe gelten insbesondere

- wiederholte Verstöße der bzw. des WfbM-Beschäftigten gegen die Festlegungen in der vereinbarten schriftlichen Leistungsbeschreibung
- Kündigung des Werkstattvertrages durch der bzw. des WfbM-Beschäftigten
- Einstellung der Kostenzusage für den Werkstattarbeitsplatz durch den Kostenträger.

Ort/Datum: _____

Unterschrift WfbM

Unterschrift aufnehmender Betrieb

Unterschrift Werkstatttrat

Unterschrift gewählte Beschäftigtenvertretung

Kopie an Ansprechperson (Patin/Pate)

Anhang 2

Arbeitsschutz Check

(für Integrationsbegleitung zur raschen Prüfung der Anforderungen vor Ort)

Name, Vorname der bzw. des WfbM-Beschäftigten: _____

Aufnehmender Betrieb: _____

Ansprechperson vor Ort: _____

Fachkraft für Arbeitssicherheit: _____

Maßnahmen, die regelmäßig vor der ersten Arbeitsaufnahme zu prüfen und durchzuführen sind	erledigt	Bemerkung
• Einsatzbesprechung vor Arbeitsaufnahme		
• Erklärung der Fluchtwege und Sammelpunkte		
• Verhalten im Brandfall/Notfall/Erste Hilfe		
• Persönliche Schutzausrüstung steht zur Verfügung und deren Anwendung wird erläutert		
• Unterweisungen dokumentieren		
• Vorstellung der persönlichen Ansprechperson (Patin/Pate)		
• Vorstellung der neuen Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen		
• Umgang mit Geräten und Maschinen		
• Umgang mit Leitern und Tritten		
• Umgang mit Gefahrstoffen		
• Infektionsgefährdung		
• Pausen – und Sozialräume		
• Umgang mit biologischen Arbeitsstoffen		
• ...		

Dieses Muster benennt nur Beispiele und ist nicht abschließend. Es ist grundsätzlich individuell anzupassen.

Anhang 3

Fähigkeitsprofil – Bewertungsbogen zur Kompetenzeinschätzung

Name: Ort: Datum:	Anforderungen erfüllt: ausreichend	Anforderungen erfüllt: mit Einschränkung	Anforderungen nicht erfüllt: nicht ausreichend
1. Fähigkeit am Arbeitsplatz			
• Leistungsbereitschaft, Arbeitswille			
• Veränderungsbereitschaft, Flexibilität			
• Verständnis für Arbeitsaufgaben			
• Realisierung von Arbeitsanweisungen			
• Arbeitsorganisation, Arbeitsplanung			
• Ordnung und Sauberkeit am Arbeitsplatz			
• Umgang mit Maschinen, Risikobewusstsein			
• Umgang mit Werkzeugen, Handhabung			
• Verständnis für Sicherheit und Gesund- heit bei der Arbeit			
• Körperliche Belastbarkeit, Stressbelastung			
• Präsenz, Anwesenheit/Pünktlichkeit			
• Zuverlässigkeit, Absprachen			
2. Persönliche Arbeitskompetenz			
• Selbstständiges Arbeiten			
• Ausdauer, Belastbarkeit			
• Arbeitstempo, Qualitätsverständnis			
3. Methodische Kompetenz			
• Konzentration, Aufnahmefähigkeit			
• Merkfähigkeit/Gedächtnis			
4. Persönliche Kompetenz			
• Selbsteinschätzung, Realitätsbezug			
5. Sozialkompetenzen			
• Kommunikations- und Kontaktfähigkeit			
• Teamfähigkeit, Verständnis für Andere			
• Konfliktfähigkeit, Selbst-/ Fremdwahrnehmung			

Name: Ort: Datum:	Anforderungen erfüllt: ausreichend	Anforderungen erfüllt: mit Einschränkung	Anforderungen nicht erfüllt: nicht ausreichend
<ul style="list-style-type: none"> • Kritikfähiges Handeln, Frustrationstoleranz 			
<ul style="list-style-type: none"> • Umgang mit Kollegen, Interaktionsverhalten 			
<ul style="list-style-type: none"> • Umgang mit Vorgesetzten, Lob und Tadel 			
6. Allgemeine Grundfähigkeiten			
<ul style="list-style-type: none"> • Lesen und Schreiben, zeitliche Orientierung 			
<ul style="list-style-type: none"> • Rechnen, Zahlenverständnis 			
<ul style="list-style-type: none"> • Umgang mit Geld, Kauf, Geschäfte 			
<ul style="list-style-type: none"> • Motorik/Körperkoordination 			
<ul style="list-style-type: none"> • Verkehrssicherheit, Einschätzung 			
<ul style="list-style-type: none"> • zeitliche/räumliche Orientierung 			
<ul style="list-style-type: none"> • Sauberkeit, Hygiene, Erscheinungsbild 			
7. Sonstiges			
<ul style="list-style-type: none"> • 			
<ul style="list-style-type: none"> • 			

Zutreffendes bitte ankreuzen!

Erfasst durch: _____

Anhang 4

Anforderungsprofil ausgelagerter Arbeitsplatz (für WfbM)

Aufnehmender Betrieb: _____

Einsatzort: _____

Einsatzbeginn: _____

Sicherheitsfachkraft: _____

- Beschreibung der Tätigkeit/auszuführende Arbeiten (inkl. Maschinen und Hilfsmittel) _____

- liegen Gefährdungen/Belastungen vor

Schutzmaßnahmen

- Persönliche Schutzausrüstung (PSA) _____

- Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen _____

- Erforderliche Qualifikationen/Befähigungen/Voraussetzungen für die auszuführende Tätigkeit

Technisch/organisatorisch

Arbeitszeit geeignet für WfbM-Beschäftigte/n	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein	Besondere Pausenregelung	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein
Einarbeitung erforderlich	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein	Mahlzeitenregelung vorhanden	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein
feste Ansprechperson für WfbM-Beschäftigte/n (Patin/Pate)...	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein	Name: _____		
Nachweise: Sicherheitsunterweisung Hygiene/HACCP/IfSG			<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein	
Fahrerausweis Flurförderzeug			<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein	
Befähigung Motorsägenbedienung			<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein	
...					

Persönlich	sehr wichtig	wichtig	unwichtig
Körperliche Voraussetzungen			
• Belastbarkeit			
• Sehfähigkeit			
• Hörfähigkeit			
• Tastsinn			
• zulässiger Grad der Behinderung in % (GdB)			
• ...			
Kognitiv, geistige Voraussetzungen			
• Auffassungsgabe			
• psychische Belastbarkeit			
• Konzentration			
• Koordination			
• Reaktionsfähigkeit			
• Ausbildungsqualifikation			
Kulturtechniken			
• lesen			
• schreiben			
• rechnen			
Kritikfähigkeit			
Kommunikationsfähigkeit			

Start für Praktikum: _____

Sonstiges/Bemerkungen: _____

Datum

Unterschrift

Anhang 5

Vertrag/Vereinbarung über ausgelagerte Arbeitsplätze

(empfehlenswerte arbeits- und gesundheitsschutzspezifische Inhalte)

- WfbM-Adressdaten,
- Aufnehmender Betrieb Adressdaten,
- Nennung der oder des WfbM-Beschäftigten auf dem ausgelagerten Arbeitsplatz,
- Nennung des konkreten Beschäftigungsortes und der Tätigkeit mit Beschäftigungszeitraum, Pausenregelung,
- Schriftliche Leistungsbeschreibung des WfbM-Beschäftigten im aufnehmenden Betrieb zu erbringenden Leistungen (Erstellung im Einvernehmen mit aufnehmendem Betrieb und WfbM-Beschäftigten),
- Hinweis, dass WfbM-Beschäftigte nach § 219 SGB IX weiterhin beschäftigte Person der Werkstatt bleibt, kein reguläres Arbeitsverhältnis, keine Arbeitnehmerüberlassung,
- Begleitung und Unterstützung der Beschäftigten durch Fachpersonal der WfbM, Einsatz in enger Abstimmung mit aufnehmendem Betrieb Fachpersonal: Name und Telefon-Nummer,
- Aufsicht und Weisungsrecht im aufnehmenden Betrieb, Bezugsperson benennen = Patin/Pate ==> Name,
- Gestaltung des Arbeitsplatzes, des Umfeldes, ... unter Berücksichtigung der Behinderung, Behinderung im neuen Arbeitsteam ausreichend bekannt,
- Hinweis, dass an WfbM-Beschäftigte nicht die gleichen Anforderungen gestellt werden können wie an Stammbeschäftigte des aufnehmenden Betriebes. Im Umgang mit WfbM-Beschäftigten ist auf behinderungsbedingte Einschränkungen Rücksicht zu nehmen, die Leistungsanforderungen sind auf das leistbare Maß zu beschränken,
- Vorschriften der betrieblichen Sicherheit und Gesundheit auf der Arbeit werden eingehalten,
- Urlaubsanspruch/soziale Vergünstigungen,
- Arbeitsbegleitende Maßnahmen durch WfbM, Teilnahme = Arbeitszeit,
- Weg zum und vom ausgelagerten Arbeitsplätzen (Kostenverteilung/Versicherungsschutz),
- Sozial- und Unfallversicherung über WfbM, gesonderte Haftpflichtversicherung,
- Übertragung von Aufgaben erfolgt einvernehmlich mit aufnehmendem Betrieb, WfbM und den WfbM-Beschäftigten,
- Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.

Anhang 6

Kriterien für die Unterweisung, nach Ziffer 2.3.1 und 2.3.2

DGUV Regel 100-001

DGUV Regel 100-001 Ziffer 2.3.1

Damit Versicherte Sicherheits- und Gesundheitsgefährdungen erkennen und entsprechend den vorgesehenen Maßnahmen auch handeln können, müssen sie auf ihre individuelle Arbeits- und Tätigkeitssituation zugeschnittene Informationen, Erläuterungen und Anweisungen bekommen. Die Unterweisung ist ein wichtiges Instrument, um Versicherten zu ermöglichen, sich sicherheits- und gesundheitsgerecht zu verhalten.

Bedeutung der Unterweisung

Unterweisung ist die auf den konkreten Arbeitsplatz oder Aufgabenbereich ausgerichtete Erläuterung und Anweisung des Unternehmers für ein sicherheitsgerechtes Verhalten der Versicherten, die durch praktische Übungen ergänzt werden kann. Der Hinweis auf § 12 Abs.1 Arbeitsschutzgesetz bedeutet, dass die Versicherten während der Arbeitszeit ausreichend und angemessen unterwiesen werden. Art und Weise sowie der Umfang einer Unterweisung müssen in einem angemessenen Verhältnis zur vorhandenen Gefährdungssituation und der Qualifikation der Versicherten stehen.

Unterweisungsanlässe

Anlässe für eine Unterweisung sind z.B.

- Einstellung oder Versetzung,
- Veränderungen im Aufgabenbereich,
- Veränderungen in den Arbeitsabläufen,
- Einführung neuer Arbeitsmittel, neuer Technologien oder neuer Arbeitsstoffe,
- Ergebnisse von Betriebsbesichtigungen,
- Unfälle, Beinaheunfälle und sonstige Schadensereignisse.

Die Unterweisung der Versicherten hat in allen Fällen vor Aufnahme der Tätigkeit zu erfolgen.

Unterweisung bei Arbeitnehmerüberlassung

Anmerkung: Liegt hier nicht vor, die Kriterien können aber analog angewendet werden

Liegt ein Fall der Arbeitnehmerüberlassung vor, ist zur betriebsspezifischen Unterweisung der Entleiher verpflichtet. Hierbei sind die Erfahrungen und Qualifikationen der Personen, die ihm zur Arbeitsleistung überlassen worden sind, zu berücksichtigen. Sonstige Arbeitsschutzpflichten des Verleihers als Unternehmer, insbesondere die Pflicht zur allgemeinen Unterweisung (unabhängig vom konkreten Arbeitsplatz oder Aufgabenbereich), bleiben unberührt.

Unterweisungsinhalte

Die Unterweisung hat mindestens

- die konkreten, arbeitsplatzbezogenen Gefährdungen,
- die von den Versicherten zu beachtenden Schutzmaßnahmen,
- die getroffenen Schutz- und Notfallmaßnahmen,
- die einschlägigen Inhalte der Vorschriften und Regeln zu umfassen. Hierfür sind Betriebsanleitungen von einzusetzenden Geräten und Maschinen sowie sonstige Betriebsanweisungen mit einzubeziehen.

Wiederholung von Unterweisungen

Bei gleichbleibenden Gefährdungen ist die Unterweisung mindestens jährlich zu wiederholen, um die Unterweisungsinhalte den Versicherten wieder in Erinnerung zu rufen und aufzufrischen. Ändern sich Gefährdungen oder Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung, sind die Unterweisungsinhalte und die Unterweisungsintervalle anzupassen. Kürzere Unterweisungsintervalle können sich aus speziellen Arbeitsschutzvorschriften ergeben, z. B. § 29 Jugendarbeitsschutzgesetz, der eine halbjährliche Unterweisung fordert.

Anmerkung: Je nach dem persönlichen Fähigkeitsprofil des betreuten Beschäftigten können häufigere Unterweisungen erforderlich werden.

Dokumentation der Unterweisung

Die schriftliche und von allen Unterwiesenen und den Unterweisenden unterschriebene Dokumentation ist für den Unternehmer der Nachweis, dass er seiner Unterweisungsverpflichtung nachgekommen ist. Sie kann z. B. in Form des nachstehenden Musters oder durch ein Betriebstagebuch erfolgen.

Unterweisung mit elektronischen Hilfsmitteln

Grundsätzlich besteht die Möglichkeit, Unterweisungen mit Hilfe elektronischer Medien durchzuführen. Dabei ist allerdings darauf zu achten, dass

- die Unterweisungsinhalte arbeitsplatzspezifisch aufbereitet und zur Verfügung gestellt werden,

- eine Verständnisprüfung und
- ein Gespräch zwischen Versicherten und Unterweisenden jederzeit möglich ist.

Muster für die Dokumentation der Unterweisung

Bestätigung der Unterweisung nach § 4 der Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ (DGUV Vorschrift 1)

Unternehmen:

(Name und Anschrift des Unternehmens)

Betriebsteil, Arbeitsbereich:

Durchgeführt von: _____

Durchgeführt am: _____

Unterweisungsinhalte (insbesondere Gefahrquellen, Maßnahmen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz, Erste Hilfe):

Name und Unterschrift der bzw. des Teilnehmenden

Mit meiner Unterschrift bestätige ich, dass ich an der Unterweisung teilgenommen und den Inhalt verstanden habe.

Name, Vorname Unterschrift

Bemerkungen

Unterschrift des Trainers/Unterweisenden

Geschäftsleitung z. K.

DGUV Regel 100-001 Ziffer 2.3.2

Die Inhalte sind so zu vermitteln, dass sie von den Versicherten verstanden werden. Ist eine sprachliche Verständigung nicht ausreichend, sind andere geeignete Kommunikationsmittel, z. B. Skizzen, Fotos, Videos, einzusetzen. Ein Aushändigen der Vorschriften oder Regeln reicht nicht aus. Der Unternehmer hat sich zu vergewissern, dass die Versicherten die Inhalte verstanden haben.

Dies kann z.B.

- durch das Stellen von Verständnisfragen an den Versicherten,
- durch Vorführenlassen des Handlungsablaufs durch den Versicherten,
- durch Beobachtung der Arbeitsweise des Versicherten erfolgen.

Anhang 7

Vorschriften, Regeln, Informationen und Bezugsquellen

Nachstehend sind die insbesondere zu beachtenden einschlägigen Vorschriften, Regeln und Informationen zusammengestellt.

1 Gesetze, Verordnungen

Bezugsquelle: Buchhandel und Internet:
z. B. www.gesetze-im-internet.de

- Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des
- Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG)
- Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – AÜG)
- Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Arbeitssicherheitsgesetz – ASiG)
- Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (Infektionsschutzgesetz – IfSG)
- Sozialgesetzbuch (SGB) Siebtes Buch (VII)
– Gesetzliche Unfallversicherung
- Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX)
– Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen
- Sozialgesetzbuch (SGB) Zehntes Buch (X)
– Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz
- Sozialgesetzbuch (SGB) Zwölftes Buch (XII)
– Sozialhilfe
- Werkstättenverordnung (WVO)
- Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)

2 Vorschriften, Regeln und Informationen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Bezugsquelle: Bei Ihrem zuständigen Unfallversicherungsträger und unter www.dguv.de/publikationen

Unfallverhütungsvorschriften:

DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“

Regeln:

DGUV Regel 100-001 „Grundsätze der Prävention“

**Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung e.V. (DGUV)**

Glinkastraße 40
10117 Berlin
Telefon: 030 13001-0 (Zentrale)
Fax: 030 13001-9876
E-Mail: info@dguv.de
Internet: www.dguv.de