



**DGUV**

Deutsche Gesetzliche  
Unfallversicherung  
Spitzenverband



Vorschriften-  
und Regelwerk

# Sicheres und gesundes Arbeiten als Integrationsassistenzen in Bildungseinrichtungen

DGUV Information 207-034



## **Impressum**

Herausgegeben von: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV)  
Glinkastrasse 40  
10117 Berlin  
Telefon: 030 13001-0 (Zentrale)  
E-Mail: [info@dguv.de](mailto:info@dguv.de)  
Internet: [www.dguv.de](http://www.dguv.de)

Sachgebiet Wohlfahrtspflege des Fachbereichs  
Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege der DGUV

Ausgabe: August 2025

Satz und Layout: Satzweiss.com Print Web Software GmbH

Bildnachweis: Titelbild © Nima – stock.adobe.com  
Abb. 1–3: © DGUV

Copyright: Diese Publikation ist urheberrechtlich geschützt.  
Die Vervielfältigung, auch auszugsweise, ist nur  
mit ausdrücklicher Genehmigung gestattet.

Bezug: Bei Ihrem zuständigen Unfallversicherungsträger oder  
unter [www.dguv.de/publikationen](http://www.dguv.de/publikationen) > Webcode: p207034

# **Sicheres und gesundes Arbeiten als Integrationsassistenzen in Bildungseinrichtungen**

# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b> .....	<b>5</b>
<b>1 Rahmenbedingungen für den Einsatz von Integrationsassistenzen</b> .....	<b>6</b>
1.1 Einsatzbereiche von Integrationsassistenzen.....	6
1.2 Mögliche Kostenträger und gesetzlicher Auftrag der Assistenzleistung.....	7
<b>2 Grundlegende Pflichten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes</b> .....	<b>8</b>
2.1 Zugang zu Rechtsvorschriften zum Arbeitsschutz.....	8
2.2 Verantwortung und Aufgabenübertragung.....	8
2.3 Zusammenarbeit von mehreren Arbeitnehmenden und Arbeitgebern.....	9
2.4 Qualifikation für den Arbeitsschutz.....	10
2.5 Arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung.....	10
2.6 Beurteilung der Gefährdungen.....	10
2.7 Arbeitsmedizinische Vorsorge.....	11
2.8 Unterweisung.....	12
2.9 Verhalten bei Unfällen.....	12
2.10 Erste Hilfe.....	12
2.11 Verhalten im Brandfall.....	13
2.12 Persönliche Voraussetzungen der Integrationsassistenzen.....	13
<b>3 Mögliche Tätigkeiten und Gefährdungen</b> .....	<b>14</b>
3.1 Betriebliche Einsatzbedingungen.....	14
3.2 Mögliche Anlässe für arbeitsmedizinische Vorsorge.....	14
3.3 Umgang mit Medizinprodukten.....	15
3.4 Pflege von Kindern oder Menschen mit Unterstützungsbedarf.....	16
3.5 Infektionsschutz beim Umgang mit Lebensmitteln.....	16
3.6 Rückenbelastende Tätigkeiten bei der Assistenzleistung.....	16
3.7 Intensive natürliche UV-Strahlung.....	17
3.8 Geeignete Arbeitskleidung bei Assistenzleistungen.....	17
3.9 Prävention von Gewalt und Belästigung.....	18
3.10 Medizinische Maßnahmen und medizinische Hilfsmaßnahmen.....	18
3.11 Entfernung von Zecken.....	19
3.12 Psychische Belastungen.....	20
3.13 Umgang mit Arbeitsmitteln, Leitern, Tritten und elektrischen Betriebsmitteln.....	20
3.14 Handwerkliche Tätigkeiten in Werkstätten oder an gewerblichen Arbeitsplätzen außerhalb der Werkstatt.....	20
3.15 Umgang mit Gefahrstoffen.....	21
3.16 Führen von Fahrzeugen, Zustand und Ausstattung der Fahrzeuge, Fahrerlaubnis.....	21
<b>Anhang 1</b> .....	<b>22</b>
Verwendete Rechtsvorschriften und Veröffentlichungen .....	22
<b>Anhang 2</b> .....	<b>23</b>
Checkliste: Grundlegende Pflichten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.....	
<b>Anhang 3</b> .....	<b>24</b>
Übersicht Gefährdungsfaktoren.....	24

# Vorwort

Im Zuge der Umsetzung des Rechts auf inklusive Bildung nach Artikel 24 des „Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“ (UN-Behindertenrechtskonvention, UN-BRK) vom 13.12.2006 muss das gesamte Bildungssystem im Sinne von Barrierefreiheit zugänglich gemacht werden. Daher werden zukünftig immer mehr Kinder, junge Erwachsene und Erwachsene mit Beeinträchtigungen oder Kinder bzw. Erwachsene mit Unterstützungsbedarf Anspruch auf individuelle Begleitung in vorschulischen, schulischen und außerschulischen Bildungskontexten haben und diesen Anspruch einfordern.

Die dabei erforderliche Begleitung und Unterstützung erfolgt durch Personen, die u. a. als Integrationsassistenzen, Integrationsbegleitungen, Schulbegleitungen oder Arbeitsassistenzen bezeichnet werden. Nachfolgend wird in dieser DGUV Information stellvertretend für alle unterstützenden Personen der Begriff „Integrationsassistenzen“ verwendet. In dieser DGUV Information werden sowohl vorschulische, schulische und außerschulische Bildungseinrichtungen als auch Lernorte der beruflichen Bildung (z. B. Werkstätten für behinderte Menschen) betrachtet und aus Gründen der Lesbarkeit unter dem Begriff „Bildungseinrichtung“ subsumiert.

Die Integrationsassistenzen werden als Versicherte der gesetzlichen Unfallversicherung im Auftrag von unterschiedlichen Kostenträgern eingesetzt und sind i.d.R. bei Leistungsanbietern beschäftigt, die sehr häufig Träger der Wohlfahrtspflege sind. Diese Leistungsanbieter sind dann Arbeitgeber der Integrationsassistenzen. Zu den Bildungseinrichtungen, in denen die Integrationsassistenzen eingesetzt werden, haben die Leistungsanbieter meistens keine unternehmerische Verbindung. Leistungsanbieter tragen in ihrer Funktion als Arbeitgeber von Integrationsassistenzen die Verantwortung für deren Sicherheit und Gesundheit. Leitungen von Bildungseinrichtungen sind verantwortlich für die Sicherheit und Gesundheit in ihrer Einrichtung.

Weiterhin gibt es selbständige Personen, die als Integrationsassistenzen arbeiten und z. B. im Rahmen des persönlichen Budgets von Menschen mit Beeinträchtigungen für eine Betreuung oder Unterstützung angestellt werden.

Diese DGUV Information wendet sich in erster Linie an Leistungsanbieter, Leitungen von Bildungseinrichtungen, in denen Integrationsassistenzen arbeiten und an Versicherte, die als selbständige Integrationsassistenzen tätig sind.

Diese DGUV Information informiert auch andere Personengruppen, beispielsweise gewählte Vertreter der Beschäftigten wie Mitarbeitervertretungen, Personal-, Betriebs- und Werkstatträte sowie Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärztinnen und -ärzte, Sicherheitsbeauftragte sowie Personen, die über Umfang und Ausgestaltung des Einsatzes von Integrationsassistenzen entscheiden.

In dieser DGUV Information werden die Voraussetzungen für ein sicheres und gesundes Arbeiten als Integrationsassistenz in Bildungseinrichtungen zusammengefasst und Hinweise für eine gute und sichere Zusammenarbeit gegeben. Da die grundsätzlichen Fragestellungen für ein gesundes Arbeiten in vorschulischen, schulischen und außerschulischen Bildungseinrichtungen als auch Lernorten der beruflichen Bildung im Wesentlichen identisch sind, werden mögliche Gefährdungen unabhängig von konkreten Einsatzstellen der Integrationsassistenzen benannt.

Integrationskräfte, die direkt der Leitung einer Bildungseinrichtung unterstellt sind, sind nicht Gegenstand dieser DGUV Information, da hier die Verantwortung für Sicherheit und Gesundheit eindeutig bei der Leitung der Bildungseinrichtung liegt. Ebenfalls werden in dieser DGUV Information Schulgesundheitsfachkräfte, die auch als „Schoolnurses“ bezeichnet werden, nicht berücksichtigt. Deren Tätigkeit und die dabei auftretenden Gefahren für die Gesundheit und mögliche Präventionsmaßnahmen wird umfangreich in der DGUV Information 202-116 „Einsatz von Schulgesundheitsfachkräften“ behandelt.

# 1 Rahmenbedingungen für den Einsatz von Integrationsassistenzen

## 1.1 Einsatzbereiche von Integrationsassistenzen

Das gesamte Bildungssystem muss für Menschen mit Beeinträchtigungen oder mit Unterstützungsbedarf im Sinne der Barrierefreiheit zugänglich gemacht werden. Dies gilt neben vorschulischen, schulischen und außerschulischen Bildungskontexten auch für Lernorte der beruflichen Bildung wie z. B. Werkstätten für behinderte Menschen – WfbM – oder Berufsbildungs- oder Berufsförderungswerke.

Die in den Bildungseinrichtungen erforderliche Begleitung und Unterstützung erfolgt durch Personen, die u. a. als Integrationsassistenzen, Schulbegleitungen oder Arbeitsassistenzen bezeichnet werden. In dieser DGUV Information wird stellvertretend für alle unterstützenden Personen der Begriff Integrationsassistenzen verwendet.

Integrationsassistenzen können als „fachliche“ Assistenzen über eine Berufsausbildung z. B. im pädagogischen oder psychologischen Bereich verfügen oder werden als „nicht-fachliche Integrationsassistenz“ ohne einschlägige berufliche Bildung, die auch als „Nicht-Fachkräfte“ bezeichnet werden, eingesetzt.

In Kindertagesstätten (Kitas) werden Kinder mit Betreuungsbedarf im Rahmen der vorschulischen Bildung meist in den Räumlichkeiten der Kita, und in seltenen Fällen auch bei Ausflügen außerhalb der Kita betreut.

In Schulen erfolgt eine Betreuung durch Integrationsassistenzen im Klassenverbund während des Unterrichts, bei Wechsel der Klassenräume und evtl. auch während des Sport- oder Schwimmunterrichts. Auch bei der Betreuung von Schülerinnen und Schülern im schulischen Kontext außerhalb des Schulgebäudes, wie z. B. bei der Einnahme des Mittagessens, der Erledigung der Hausaufgaben im Rahmen der Nachmittagsbetreuung, bei Ausflügen oder bei Klassenfahrten, kann eine Unterstützung durch Integrationsassistenzen notwendig sein.

Bei berufsbildenden Maßnahmen steht die Integrationsassistenz insbesondere bei handwerklichen Tätigkeiten in

Werkstätten oder an gewerblichen Arbeitsplätzen außerhalb von Werkstätten zur Verfügung und unterstützt.

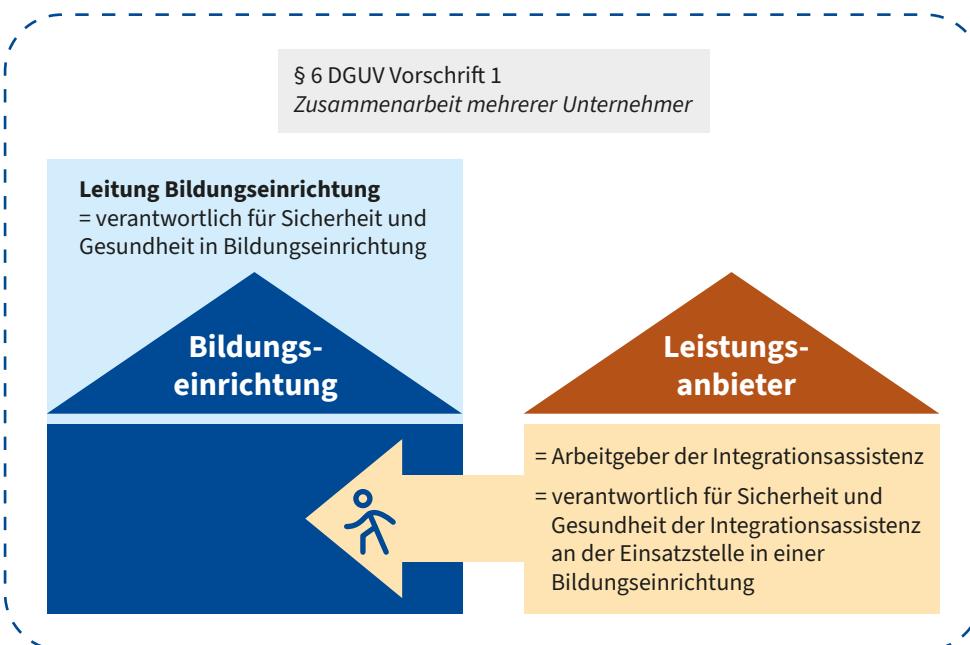
Auch im Rahmen notwendiger Begleitungen bei der Beförderung von Personen in Fahrzeugen können Integrationsassistenzen eingesetzt werden.

Die Integrationsassistenzen sind i.d.R. bei Leistungsanbietern beschäftigt und werden im Auftrag von unterschiedlichen Kostenträgern in den Bildungseinrichtungen eingesetzt. Diese Leistungsanbieter sind Arbeitgeber der Integrationsassistenzen. Sehr häufig sind die Leistungsanbieter Träger der Wohlfahrtspflege, die keine unternehmerische Verbindung zu den Bildungseinrichtungen haben, an denen die Integrationsassistenzen eingesetzt werden.

Werden Beschäftigte mehrerer Unternehmer oder selbständige Einzelunternehmer an einem Arbeitsplatz tätig, haben die Unternehmer hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zusammenzuarbeiten. Arbeitgeber der Integrationsassistenzen, Selbständige und Leitungen der Bildungseinrichtungen müssen ihre Arbeiten und die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes daher aufeinander abstimmen und gemeinsam für die Sicherheit ihrer jeweiligen Beschäftigten sorgen (§ 6 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“).

Der Leistungsanbieter als Arbeitgeber ist auch an der Einsatzstelle, also in der Bildungseinrichtung, weiterhin für die Sicherheit der Integrationsassistenzen verantwortlich. Die praktische Umsetzung für die Maßnahmen zum sicheren Arbeiten an der Einsatzstelle liegt jedoch in der Verantwortung der Leitung der Bildungseinrichtung. Somit hängt es wesentlich von der Leitung der Bildungseinrichtung ab, welche Arbeitsbedingungen dort für die Integrationsassistenzen vorliegen und ob bzw. inwieweit die Integrationsassistenzen in den Bildungs- und Betreuungsalltag integriert sind.

Die Zusammenarbeit dieser beiden Interessen in der Bildungseinrichtung muss damit gemäß § 6 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“ und § 8 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) gestaltet werden.



**Abb. 1** Verantwortung von Leistungsanbieter und Leitung der Bildungseinrichtung

## 1.2 Mögliche Kostenträger und gesetzlicher Auftrag der Assistenzleistung

Die Integrationsassistenzen werden im Auftrag von einer Vielzahl von Kostenträgern in Bildungseinrichtungen eingesetzt und sind i.d.R. bei Leistungsanbietern beschäftigt. Nur vereinzelt sind Integrationsassistenzen selbstständig tätig. Die jeweilige Kostenübernahme für eine Integrationsassistenz wird in verschiedenen Rechtsvorschriften des Bundes, der Länder und der Gemeinden geregelt. Im Wesentlichen erfolgt eine Übernahme der Kosten aufgrund unterschiedlicher Sozialgesetzbücher (SGB). Kostenträger können die Gemeinden, die Träger der gesetzlichen Unfallkassen, die gesetzlichen Krankenkassen sowie Träger der Sozial- und Jugendhilfe sein.

Hier ein Überblick über die wesentlichen möglichen Kostenträger von Integrationsassistenzen:

- Die Krankversicherungsträger finanzieren Schulbegleitung/Integrationshilfe im Rahmen einer notwendigen Behandlungspflege,
- Sozialhilfeträger bieten Integrationshilfe für Kinder und Jugendliche mit einer (drohenden) wesentlichen körperlichen, geistigen oder Mehrfachbehinderung, bei

einer behinderungsbedingten Einschränkung an der Teilhabe an der Gesellschaft oder

- Jugendhilfeträger sind dann zuständig, wenn wegen einer seelischen Behinderung eine Schulbegleitung erforderlich ist oder Jugendliche mit individuellen Beeinträchtigungen in erhöhtem Maße auf Unterstützung angewiesen sind.

Nachfolgend werden beispielhaft einige Rechtsgrundlagen für eine Kostenübernahme von Integrationsassistenzen aufgeführt. Diese Aufführung ist keinesfalls abschließend und hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit:

- Schulbegleitung/Integrationshilfe für Kinder mit geistiger Behinderung → Eine Kostenübernahme kann über § 35a SGB VIII oder über § 27ff. SGB XII erfolgen
- Eingliederungshilfe in Form von Schulbegleitung für Schüler mit Behinderung; die Leistung kann sich auch auf Ganztagsangebote in offener Form beziehen → Eine Kostenübernahme kann auf Basis § 112 SGB IX i.V.m. § 75 SGB IX erfolgen
- Hilfen für Kinder oder Jugendliche mit einer (drohenden) seelischen Behinderung → können nach § 35a SGB VIII i.V.m. den §§ 28 bis 35 und 109 bis 116 SGB IX erfolgen, die die Art der Leistungen sowie die Aufgaben und Ziele der Hilfe festlegen.

# 2 Grundlegende Pflichten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Die Betreuungs- und Lehrkräfte sowie die betreuten Kinder und Erwachsenen in Bildungseinrichtungen sind Versicherte der gesetzlichen Unfallversicherung.

Auch die Mehrheit der Integrationsassistenzen, die in Bildungseinrichtungen eingesetzt werden, sind i.d.R. bei den Trägern der freien Wohlfahrtspflege als Leistungsanbieter angestellt und damit Versicherte der gesetzlichen Unfallversicherung. Ebenso können auch selbständige Integrationsassistenzen Versicherte bei der gesetzlichen Unfallversicherung sein.

Für den Kreis der Versicherten der gesetzlichen Unfallversicherung und die Träger der freien Wohlfahrtspflege gelten neben den Vorgaben der staatlichen Arbeitsschutzvorschriften auch die Unfallverhütungsvorschriften des eigenen Unfallversicherungsträgers. Bei einem Einsatz einer Integrationsassistenz in einer Bildungseinrichtung gelten gegebenenfalls zusätzlich die Unfallverhütungsvorschriften des Unfallversicherungsträgers, bei dem die Bildungseinrichtungen als Betrieb versichert ist.

## 2.1 Zugang zu Rechtsvorschriften zum Arbeitsschutz

Die relevanten Unfallverhütungsvorschriften sowie die einschlägigen staatlichen Vorschriften und Regeln sollten an geeigneter Stelle für alle Mitarbeitenden zugänglich gemacht werden. Hierbei handelt es sich sowohl um die rechtlichen Vorgaben, die für den Leistungserbringer als Arbeitgeber gelten als auch evtl. um weitere Rechtsvorschriften, die aufgrund des Einsatzes in einer Bildungseinrichtung zusätzlich eingehalten werden müssen (siehe Rechtliche Grundlagen).

## 2.2 Verantwortung und Aufgabenübertragung

Bei ihrer Arbeit in Bildungseinrichtungen sind die Integrationsassistenzen weiterhin Mitarbeitende der Arbeitgeber der Leistungserbringer der freien Wohlfahrtspflege.

Die Arbeitgeber sind daher für die Einhaltung der gesetzlich geforderten Grundpflichten zum Schutz der Integrationsassistenzen nach dem Arbeitsschutzgesetz bzw. der DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“ sowie nach

weiteren gesetzlichen Anforderungen sowohl bei der Tätigkeit der Integrationsassistenzen in den Bildungseinrichtungen als auch im Rahmen von gemeinschaftlichen Aktivitäten außerhalb der Bildungseinrichtungen verantwortlich. Dies gilt auch für die genannten Rechtsvorschriften.

Aufgaben im Arbeits- und Gesundheitsschutz können schriftlich an zuverlässige und fachkundige Personen im eigenen Unternehmen übertragen werden. Der Unternehmer ist jedoch dazu verpflichtet, regelmäßig zu prüfen, ob diese Personen die ihnen übertragenen Aufgaben wahrnehmen können und erfüllen (§ 13 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“). Hingegen ist eine Übertragung der Grundpflichten des Arbeitgebers der Integrationsassistenzen auf Personen außerhalb des eigenen Unternehmens, z. B. auf die Leitung einer Bildungseinrichtung, grundsätzlich nicht möglich.



### Rechtliche Grundlagen

- [Arbeitsschutzgesetz](#)
- [Arbeitssicherheitsgesetz](#)
- [Arbeitsstättenverordnung](#)
- [Betriebssicherheitsverordnung](#)
- [Gefahrstoffverordnung](#)
- [PSA-Benutzungsverordnung](#)
- [Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge](#)
- [DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“](#)
- [DGUV Vorschrift 2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“](#)
- „Prüfungen von Arbeitsmitteln und überwachungsbedürftigen Anlagen“ (Technische Regel für Betriebssicherheit, [TRBS 1201](#))
- „Befähigte Personen“ ([TRBS 1203](#))
- „Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten“ (Technische Regel für Arbeitsstätten, [ASR V3a.2](#))
- „Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung“ ([ASR A1.3](#))
- „Maßnahmen gegen Brände“ ([ASR A2.2](#))
- „Fluchtwege und Notausgänge, Flucht- und Rettungsplan“ ([ASR A2.3](#))
- „Erste-Hilfe-Räume, Mittel und Einrichtungen zur Ersten Hilfe“ ([ASR A4.3](#))

## 2.3 Zusammenarbeit von mehreren Arbeitnehmenden und Arbeitgebern

Bei der Zusammenarbeit von mehreren Arbeitnehmenden und Arbeitgebern in Bildungseinrichtungen, also zwischen Betreuungs-, Lehrkräften und Integrationsassistenten an der Einsatzstelle, gilt zunächst einmal die generelle Vorgabe zur Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber.



### Rechtliche Vorgaben zur Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber finden sich in

- § 8 „Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber“ des Gesetzes über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG),
- § 6 „Zusammenarbeit mehrerer Unternehmer“ der DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“,
- Nr. 2.5 der DGUV Regel 100-001 „Grundsätze der Prävention“

Hiernach sind Arbeitgeber verpflichtet, bei der Umsetzung der Vorgaben zum Sicherheits- und Gesundheitsschutz zusammenzuarbeiten, wenn Personen mehrerer Arbeitgeber an einem Arbeitsplatz tätig sind. In diesem Sinne müssen die Bildungseinrichtungen mit den Trägern der Wohlfahrtspflege als Arbeitgeber der Integrationsassistenten zusammenarbeiten.

Soweit dies für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit notwendig ist, haben Bildungseinrichtungen und Leistungserbringer je nach Art der Tätigkeiten ihre Mitarbeitenden sowie die Integrationsassistenten über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit bei der Betreuung von Personen zu unterrichten und entsprechende Präventionsmaßnahmen abzustimmen.

Bei einer „Zusammenarbeit mehrerer Unternehmer“ ist weiterhin in § 6 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“ gefordert, dass bei aufeinander abgestimmten Arbeiten, von denen eine gegenseitige Gefährdung ausgeht, eine Person auszuwählen ist, die die erforderlichen Maßnahmen koordiniert. Diese Person muss nach § 6 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“ für die Wahrnehmung der Aufgabe geeignet sein und über die erforderliche Fachkunde verfügen.

Daher müssen die Leitungskräfte der Bildungseinrichtung auch die Sicherheit und Gesundheit der Integrationsassistenten, die in ihrer Einrichtung tätig werden, im Blick haben und – in Zusammenarbeit mit den Trägern der Wohlfahrtspflege als Arbeitgeber der Integrationsassistenten – entsprechende Rahmenbedingungen und Maßnahmen sicherstellen (§ 8 ArbSchG, § 6 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“). Die Integrationsassistenten selbst benötigen hinsichtlich dieser Gefahren während ihrer Tätigkeit angemessene Unterweisungen (§§ 4, 6 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“).

Es muss klar geregelt sein, wer gegenüber den Integrationsassistenten bei welchen Tätigkeiten weisungsbefugt ist und somit Anweisungen geben darf. Diese Befugnis beinhaltet Anweisungen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz sowohl gegenüber Beschäftigten des eigenen als auch eines anderen Unternehmens. Die Weisungsbefugnis wird zweckmäßigerweise zwischen dem Leistungserbringer und der Bildungseinrichtung vertraglich vereinbart, die Integrationsassistenten sind entsprechend darüber zu informieren.

Eine Übertragung der Grundpflichten des Arbeitgebers der Integrationsassistenten auf die Leitung der Bildungseinrichtung ist grundsätzlich nicht möglich (§ 13 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“). Im Rahmen der Abstimmung von Präventionsmaßnahmen kann lediglich für einzelne Aspekte die Zusammenarbeit festgelegt werden. Beispielsweise muss definiert werden, welche Person bezüglich welcher Inhalte weisungsbefugt ist. Dies ist aufgrund der Kenntnisse und Erfahrungen der Personen zu definieren (z. B. Evakuierung im Brandfall).

## 2.4 Qualifikation für den Arbeitsschutz

Wirksamer Arbeitsschutz erfordert fundiertes Wissen. Für sicheres Arbeiten müssen alle Personen ausreichend qualifiziert sein. Wenn Aufgaben auf Mitarbeitende übertragen werden, muss der Arbeitgeber je nach Art der Tätigkeiten überprüfen, ob die Mitarbeitenden befähigt sind, sicher und gesund zu arbeiten (§ 7 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“). Dies gilt insbesondere für Maßnahmen, die sich aus der Zusammenarbeit von mehreren Arbeitnehmenden und Arbeitgebern ergeben.

## 2.5 Arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, auch für die Integrationsassistenzen durch seine Fachkräfte für Arbeitssicherheit und seine Betriebsärzte bzw. Betriebsärztinnen eine sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung im Sinne der DGUV Vorschrift 2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ sicherzustellen.

Führungskräfte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte bzw. Betriebsärztinnen des Arbeitgebers benötigen genaue Kenntnisse über die Gegebenheiten an der Einsatzstelle sowie der zu erbringenden Assistenzleistungen, um eine realistische Gefährdungsbeurteilung sowie erforderliche Maßnahmen ableiten zu können. Eine Besichtigung der jeweiligen Gegebenheiten an der Einsatzstelle, die Klärung der zu erbringenden Assistenzleistung vor dem Hintergrund des individuellen Unterstützungsbedarfs der betreuten Person – idealerweise im Austausch mit Leitungskräften und weiteren Beteiligten der Einrichtung – ermöglichen eine effektive Zusammenarbeit für die Gesundheit und Sicherheit aller Personen an der Einsatzstelle.

## 2.6 Beurteilung der Gefährdungen

Der Arbeitgeber der Integrationsassistenzen hat gemäß § 3 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“ vor Aufnahme von Tätigkeiten in den schulischen oder außerschulischen Bildungseinrichtungen eine individuelle Gefährdungsbeurteilung zu erstellen und zu dokumentieren. Diese Gefährdungsbeurteilung muss immer tätigkeits-

und bereichsbezogen erfolgen und eventuelle spezifische Einflussfaktoren wie zum Beispiel die individuellen Anforderungen oder Schutzbedürftigkeit einzelner Personen oder Personengruppen berücksichtigen.

Da die Tätigkeit der Integrationsassistenzen in einer Bildungseinrichtung oder beispielsweise in Räumlichkeiten eines angeschlossenen Betreuungsangebots erfolgt, sind die dort auftretenden Gefährdungen zusammen mit der Leitung der Einrichtung zu ermitteln und geeignete Maßnahmen abzuleiten und umzusetzen, da dem Arbeitgeber der Integrationsassistenzen die Beschäftigungsorte häufig nicht bekannt sind. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte unterstützen den Arbeitgeber der Integrationsassistenzen bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung.

Eine Gefährdungsbeurteilung sollte unter ganzheitlichen Gesichtspunkten sowohl Merkmale der Integrationsassistenz, der betreuten Person, der Bildungseinrichtung und der Assistenzleistung sowie auch deren Wechselwirkungen berücksichtigen. Gemäß § 3 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“ muss diese Gefährdungsbeurteilung regelmäßig überprüft und ggf. angepasst werden.

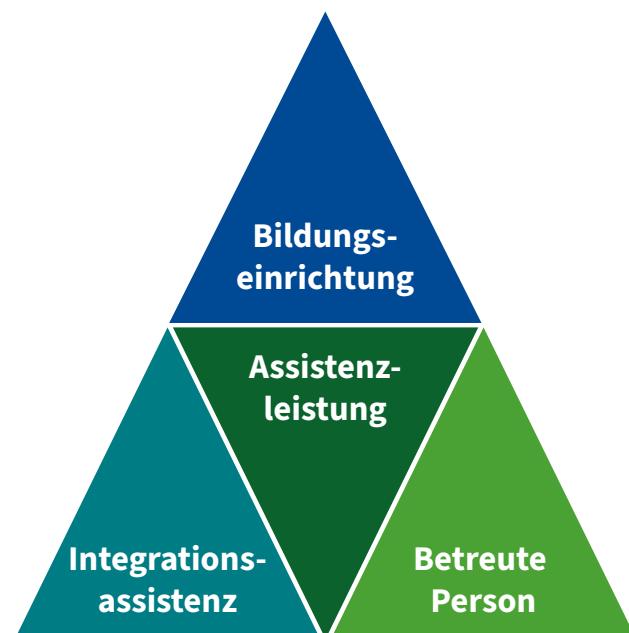


Abb. 2 Unterschiedliche Einflussfaktoren auf tätigkeitsbezogene Gefährdungen einer Integrationsassistenz

## 2.7 Arbeitsmedizinische Vorsorge

Arbeitsmedizinische Vorsorgen haben das Ziel, die Gesundheit der Integrationsassistenzen bei der Arbeit zu schützen. In der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) in Verbindung mit den arbeitsmedizinischen Regeln (AMR) und weiterer nachrangiger Vorschriften sind für bestimmte Tätigkeiten an Arbeitsplätzen die Durchführung arbeitsmedizinischer

- Pflichtvorsorgen,
- Angebotsvorsorgen oder
- Wunschvorsorgen

vorgeschrieben. Welche Vorsorgen konkret berücksichtigt werden müssen, ergibt sich aus der individuellen Tätigkeit der Integrationsassistenzen (§ 3 ArbMedVV). Durchgeführt werden Vorsorgen von Betriebsärzten oder Betriebsärztinnen (§ 3 ArbMedVV). Die Kosten für diese Vorsorge übernimmt der Arbeitgeber der Integrationsassistenz (§ 2 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“).

Der Arbeitgeber muss Pflichtvorsorgen veranlassen, Angebots- und Wunschvorsorgen sind regelmäßig schriftlich anzubieten (§§ 3 – 5a ArbMedVV). Gesprächsinhalt, Annahme bzw. Ablehnung eines ggf. im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge vorgeschriebenen Impfangebots und Ergebnis der Untersuchung im Rahmen der Vorsorgen unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht und werden weder dem Arbeitgeber noch der Bildungseinrichtung mitgeteilt.

Neben diesen arbeitsmedizinischen Vorsorgen müssen ggf. weitere tätigkeitsbezogene medizinische Maßnahmen oder Untersuchungen berücksichtigt werden (§ 8 ArbMedVV). Zudem können weitere Maßnahmen, wie beispielsweise Eignungsuntersuchungen oder Impfungen, aufgrund weiterer rechtlicher Vorgaben (z. B. Masernschutzgesetz) erforderlich sein.

Mit Ausnahme der Impfung gegen Masern kann die Integrationsassistenz angebotene Impfungen im Rahmen von Vorsorgen aus persönlichen Gründen ablehnen. Der Betriebsarzt bzw. die Betriebsärztin darf den Arbeitgeber nicht über diese Ablehnung dieser Impfung informieren. Personen, die sich bei einer beruflichen Tätigkeit aufgrund abgelehntener Impfungen infizieren, haben bei einer anschließenden medizinischen Behandlung durch die Berufsgenossenschaft oder der Unfallkasse keine Nachteile.

Zur Dokumentation der Teilnahme an arbeitsmedizinischen Vorsorgen erhält der Arbeitgeber sowie die untersuchte Person jeweils eine Vorsorgebescheinigung. Mit dieser Bescheinigung erfährt der Arbeitgeber neben der Teilnahme an der Vorsorge auch den Termin einer nächsten Vorsorge. Diesen Termin muss der Arbeitgeber in seiner Vorsorgekartei einpflegen (§ 3 ArbMedVV). Die Vorsorgebescheinigung für die untersuchte Person gilt bei einem Arbeitsplatzwechsel auch für den neuen Arbeitgeber als Nachweis, sofern vergleichbare Gefährdungen vorliegen.

### Pflichtvorsorgen

Bei bestimmten Tätigkeiten muss der Arbeitgeber den Integrationsassistenzen vor Beginn der Tätigkeit und anschließend in festgelegten Abständen Pflichtvorsorge anbieten (§§ 3, 4 ArbMedVV). Welche Pflichtvorsorgen jeweils erforderlich sind, ergibt sich aus der individuellen Beurteilung der Tätigkeiten in der Gefährdungsbeurteilung.

An Pflichtvorsorgen müssen die Integrationsassistenzen zwingend teilnehmen, um die vorgesehene Tätigkeit durchführen zu können (§§ 3,4 ArbMedVV). Ohne eine vorgeschriebene Pflichtvorsorge vor Beginn der Tätigkeit dürfen entsprechende Tätigkeiten nicht ausgeführt werden.



Ohne eine Teilnahme an einer vorgeschriebenen Pflichtvorsorge vor Tätigkeitsbeginn dürfen die Integrationsassistenzen die entsprechende Tätigkeit nicht durchführen. (§4 ArbMedVV)

### Angebotsvorsorgen

Bei bestimmten Tätigkeiten muss der Arbeitgeber auch kostenlose Angebotsvorsorgen vor Aufnahme der Tätigkeit und anschließend in regelmäßigen Abständen anbieten (§§ 3, 5 ArbMedVV). Hier können die Integrationsassistenzen selbst entscheiden, ob sie dieses Vorsorgeangebot annehmen oder nicht.

### Wunschvorsorgen

Über die Pflicht- und Angebotsvorsorgen hinaus muss der Arbeitgeber auch weitere Vorsorgen im Rahmen von Wunschvorsorgen ermöglichen, wenn auf Grund der bestehenden Gefährdungen und trotz getroffener Schutzmaßnahmen Schäden der Gesundheit bei den Integrationsassistenzen nicht ausgeschlossen werden können (§§ 3, 5a ArbMedVV).

## 2.8 Unterweisung

Die Integrationsassistenzen müssen zum Schutz vor Gesundheitsgefahren vor Beginn ihrer Tätigkeit an ihrer Einsatzstelle in der Bildungseinrichtung tätigkeits- und bereichsbezogen unterwiesen werden (§ 4 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“). Die Unterweisung muss mindestens jährlich, bei Veränderungen der Tätigkeit oder bei Unfällen anlassbezogen wiederholt werden (§ 4 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“). Weitere Vorgaben zur Durchführung und Themen von Unterweisungen finden sich beispielsweise in der DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“, der Gefahrstoffverordnung oder der Biostoffverordnung.

Eine vollständige Unterweisung kann nur durch eine funktionierende Absprache zwischen den Arbeitgebern der Integrationsassistenzen sowie den Leitungskräften an der Einsatzstelle sichergestellt werden. Es bleibt immer in der Verantwortung des Arbeitgebers, die Gefährdungen zu ermitteln, für eine umfängliche Unterweisung zu sorgen und diese zu dokumentieren.

Hierbei kann der Arbeitgeber grundlegende Themen des Arbeitsschutzes selbst vermitteln. Die Teile der Unterweisungen, die sich auf die konkreten Gegebenheiten an der Einsatzstelle beziehen, müssen gemeinsam mit der Leitung der Bildungseinrichtung vermittelt werden (§ 6 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“). Dies betrifft z. B. die Standorte und Position der Feuerlöscher sowie Maßnahmen zu einer Evakuierung der Einrichtung im Brandfall.

## 2.9 Verhalten bei Unfällen

Gemäß § 24 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“ muss die Erste-Hilfe-Leistung nach Unfällen oder

Fällen von Gewalt und Aggression, die sich im Rahmen der Assistenzleistung ereignen, dokumentiert werden, beispielsweise im Verbandbuch an der Einsatzstelle. Weiterhin muss der Arbeitgeber über den Unfall informiert werden (§ 28 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“).

Sofern notwendig muss eine Durchgangsärztin oder ein Durchgangsarzt aufgesucht werden, die auch als D-Ärzte oder Unfallärzte bezeichnet werden (§ 24 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“). Fällt die Integrationsassistenz aufgrund des Unfalls mehr als 3 Tage aus, muss der Arbeitgeber eine Unfallanzeige erstellen und dem zuständigen Unfallversicherungsträger zuschicken (§ 193 SGB VII).

## 2.10 Erste Hilfe

Im Notfall sind alle Personen (§ 323c Strafgesetzbuch StGB) an der Einsatzstelle der Integrationsassistenzen zur Hilfeleistung verpflichtet. Art und Umfang der notwendigen Maßnahmen zur Ersten Hilfe hängen von der aktuellen Situation sowie den Kenntnissen und Fähigkeiten der Personen ab, die Erste Hilfe leisten. Bei Hilfeleistungen in Notfällen sind nicht nur medizinische Hilfsmaßnahmen, sondern auch medizinische Maßnahmen zulässig, wie z. B. intramuskuläre Injektionen oder die Verwendung von Allergie-Pens.

Die Integrationsassistenz sollte in der Lage sein, bei den betreuten Personen Maßnahmen der Ersten Hilfe durchzuführen. Daher sollte sie als Ersthelfer oder Ersthelferin und, sofern erforderlich, auch in Erster Hilfe am Kind ausgebildet sein.

Für den Einsatz von Notfallmedikamenten sollte in der Bildungseinrichtung ein ärztlicher Notfallplan vorliegen, der genaue Anweisungen zum Vorgehen im Notfall beschreibt. Hier sollten sich Integrationsassistenz und Personen der Bildungseinrichtungen im Vorfeld informieren, ob ggf. erforderliche Hilfsmittel, wie z. B. Spritzen vorhanden sind und ob eine spezielle Qualifikation, z. B. zur Gabe einer Bedarfsmedikation, erforderlich ist.

Hinweise zu Maßnahmen der Ersten Hilfe finden sich in folgenden DGUV Informationen:

- [DGUV Information 204-006 „Anleitung zur Ersten Hilfe“](#)
- [DGUV Information 204-007 „Handbuch zur Ersten Hilfe“](#)

- [DGUV Information 204-008 „Handbuch zur Ersten Hilfe in Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für Kinder“](#)
- [DGUV Information 204-022 „Erste Hilfe im Betrieb“](#)

## 2.11 Verhalten im Brandfall

Wenn in der Bildungseinrichtung ein Brand ausbricht oder die Arbeitsstätte aus anderen Gründen schnell evakuiert werden muss, gilt dies auch für die Menschen mit Unterstützungsbedarf und für die Integrationsassistenzen (§ 21 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“).

Die vorgesehenen Fluchtwege sind im Flucht- und Rettungsplan dargestellt. Der Arbeitgeber der Integrationsassistenz sollte zusammen mit der Leitung der Einrichtung prüfen, ob die betreuten Menschen mit Beeinträchtigungen oder Unterstützungsbedarf in der Lage sind, die vorgesehenen Fluchtwege zu benutzen. Dies gilt insbesondere für Treppen, Fluchttreppen im Außenbereich mit Gitterrosten oder Fenster, an denen die Feuerwehr im Brandfall über Drehleitern retten soll.

Hierfür ist es sinnvoll, dass Integrationsassistenzen an einer Evakuierungsübung an ihrer Einsatzstelle in der Bildungseinrichtung teilnehmen.

Zeigt sich, dass Menschen mit Beeinträchtigungen nicht in der Lage sind, das Gebäude über die vorgesehenen Fluchtwege zu verlassen, müssen alternative Fluchtmöglichkeiten vorgesehen und festgelegt werden (§ 21 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“). Andernfalls dürfen sich die betreuten Personen nur dort aufhalten, wo geeignete Fluchtwege vorhanden sind (§ 21 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“).

Die Brandschutzordnung (Teil A) über das Verhalten im Brandfall und sonstige Gefahren sowie der Flucht- und Rettungsplan sollte mit der Leitung der Bildungseinrichtung und, sofern vorhanden, mit der Schulgesundheitsfachkraft abgestimmt werden. Weitere Informationen zu Brandschutz an der Einsatzstelle von Integrationsassistenzen und zum Verhalten im Brandfall finden sich in der DGUV Information 205-001 „Betrieblicher Brandschutz in der Praxis“.

## 2.12 Persönliche Voraussetzungen der Integrationsassistenzen

Je nach Aufgaben in der Assistenz wird zwischen „fachlichen“ und „nicht-fachlichen“ Integrationsassistenzen unterschieden. Fachliche Integrationsassistenzen verfügen beispielsweise über eine pädagogische oder pflegerische Berufsausbildung, um pflegerische Tätigkeiten oder herausfordernde zwischenmenschliche Interaktionen kompetent bewältigen zu können.

Wird die zu erbringende Assistenzleistung von den Kostenträgern so eingeschätzt, dass diese Assistenzleistung ohne eine berufliche Ausbildung erbracht werden kann, werden „nichtfachliche“ Integrationsassistenzen ohne eine entsprechende Ausbildung refinanziert.

Unabhängig von der Ausbildung muss sichergestellt sein, dass die Integrationsassistenzen über die notwendigen Kompetenzen zur Erfüllung ihrer Aufgaben verfügen (§ 7 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“). Dies kann zur Folge haben, dass die Integrationsassistenzen bei auftretenden Schwierigkeiten in der sozialen Interaktion oder auch bei Veränderungen des Unterstützungsbedarfs durch Fort- und Weiterbildung qualifiziert werden müssen. Auch können weitere Fachkräfte zur Unterstützung oder eine Veränderung des Assistaenzauftrags notwendig werden.

Neben Einschränkungen durch eine unzureichende Qualifikation muss sichergestellt werden, dass einer Tätigkeit keine gesundheitlichen Einschränkungen der Integrationsassistenzen entgegenstehen (§ 7 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“).

Insbesondere Allergien der Integrationsassistenzen sowie das Tragen von Implantaten können eine Assistenz an der Einsatzstelle generell (z. B. elektromagnetische Felder an Arbeitsplätzen) oder auch nur bei bestimmten Aktivitäten (z. B. Schulausflug) entgegenstehen und so unmöglich machen.

Weitere Hinweise zu Beschäftigungsbeschränkungen für Träger eines Implantates an bestimmten Arbeitsplätzen finden sich in der DGUV Information 203-043 „Beeinflussung von Implantaten durch elektromagnetische Felder“ sowie auf den Internetseiten des Instituts für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung – IFA.

# 3 Mögliche Tätigkeiten und Gefährdungen

Nachfolgend werden exemplarisch Tätigkeiten und Arbeitsbereiche angesprochen, bei denen im Rahmen der Tätigkeit als Integrationsassistenz eine Gefährdung für die Gesundheit bestehen kann. Im Einzelfall ist immer über die Gefährdungsbeurteilung zu ermitteln, welche Gefährdungen an den jeweiligen Einsatzstellen vorliegen und welche Maßnahmen abzuleiten sind.

Die Gefährdungen und Maßnahmen werden in einer unterschiedlichen Detailliertheit dargestellt; soweit möglich wird bei den Anforderungen auf bereits vorhandene grundlegende Informationen bzw. Arbeitshilfen verwiesen.

Die Gefährdungen für Sicherheit und Gesundheit der Integrationsassistenzen müssen in Absprache mit der Bildungseinrichtung soweit möglich beseitigt oder minimiert werden (§§ 2, 6 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“). Hierbei muss die Maßnahmenhierarchie eingehalten werden, die zuerst technische und dann organisatorische bzw. persönliche Maßnahmen (TOP-Prinzip) fordert (§ 2 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“).

## 3.1 Betriebliche Einsatzbedingungen

Für eine sichere, gesunde, erfolgreiche und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen den Integrationsassistenzen und den Mitarbeitenden der Bildungseinrichtung ist eine gute Kommunikation über alle Abläufe vor Ort in der Bildungseinrichtung unverzichtbar. Daher sollten die Integrationsassistenzen im Rahmen der Möglichkeiten in die Planung, Absprachen und Durchführung von Tätigkeiten und Abläufen der Einrichtung beteiligt werden.

Zwischen dem Leistungsanbieter als Arbeitgeber und der Leitung der Bildungseinrichtung muss klar geregelt sein, welche Person aus der Bildungseinrichtung gegenüber der Integrationsassistenz Anweisungen geben darf und auf welche Inhalte sich diese Anweisungen beziehen dürfen (§ 6 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“). Weiterhin muss der Integrationsassistenz der konkrete Unterstützungsbedarf (z. B. Krankheitsbild) der betreuten Person bekannt sein (§ 7 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“).

Die Integrationsassistenz sollte als Teil des Teams an der Einsatzstelle einen uneingeschränkten Zugang zu den

Toiletten und Pausenräumen für die Mitarbeitenden der Bildungseinrichtung haben. Ebenso sollte, zumindest zeitweise, ein geeigneter Büroarbeitsplatz für Dokumentation zur Verfügung stehen.

Auch den „Notfallordner“ der Bildungseinrichtung in Papierform oder elektronischer Fassung sollte die Integrationsassistenz ohne Hindernisse und Rückfragen jederzeit einsehen können.

Diese betrieblichen Voraussetzungen für ein gesundes und sicheres Arbeiten sollten schriftlich in einer Kooperationsvereinbarung zwischen dem Arbeitgeber der Integrationsassistenz und der Bildungseinrichtung festgelegt werden.

## 3.2 Mögliche Anlässe für arbeitsmedizinische Vorsorge

Der Arbeitgeber hat auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung für eine angemessene arbeitsmedizinische Vorsorge zu sorgen (§ 3 ArbMedVV).

Mögliche Anlässe für Vorsorgen können bei Tätigkeiten von Integrationsassistenzen sein:

- „Tätigkeiten mit Infektionsgefahren“ beispielsweise im Rahmen der Unterstützung bei Toilettengängen, Inkontinenzversorgung, bei Tätigkeiten der Grundpflege sowie der Betreuung von Kleinkindern,
  - „Gefährdung der Haut“ bei hauswirtschaftlichen oder pflegerischen Tätigkeiten,
  - „Lärm“ bei Arbeiten in einem Holz- oder Metallbereich sowie im Garten- und Landschaftsbau,
  - „Tätigkeiten im Freien mit intensiver Belastung durch natürliche UV-Strahlung“ bei Betreuungstätigkeiten im Freien.
- (die Aufzählung ist nicht abschließend)

### Tätigkeiten mit Infektionsgefahr

Bei Tätigkeiten der Integrationsassistenz kann eine Infektionsgefährdung beispielsweise durch Hepatitis B (HBV) und Hepatitis A (HBA) sowie durch Erreger von Kinderkrankheiten wie Keuchhusten, Masern, Mumps, Röteln, Scharlach sowie Windpocken bestehen.

Bei der Betreuung von Kindern unter 3 Jahren (U3-Betreuung), bei der Begleitung von Toilettengängen sowie bei

Pflegetätigkeiten bei Menschen mit Beeinträchtigungen bzw. Unterstützungsbedarf muss der Arbeitgeber den Schutz der Integrationsassistenzen vor diesen Infektionsgefahren gewährleisten (§ 2 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“).

Wenn es regelmäßig und in größerem Umfang zu Kontakt mit Körperflüssigkeiten, -ausscheidungen oder -gewebe kommen kann, muss die Integrationsassistenz vor Beginn der Tätigkeit an einer Pflichtvorsorge „Tätigkeit mit Infektionsgefahren“ teilnehmen (§ 4 i.V.m. Anhang Teil 2 Arb-MedVV). Im Zuge dieser Pflichtvorsorge müssen den Integrationsassistenzen Impfungen gegen Hepatitis B (HBV) und Hepatitis A (HBA) sowie ggf. gegen die Kinderkrankheiten Keuchhusten, Masern, Mumps, Röteln, Scharlach sowie Windpocken angeboten werden (§ 3 Absatz 1 Satz 1 i.V.m. § 6 Absatz 2 Satz 3 und 4 ArbMedVV i.V.m. AMR 6.5 „Impfungen als Bestandteil der arbeitsmedizinischen Vorsorge bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen“).

Die Pflicht zur Impfung gegen Masern bei der Betreuung von Kleinkindern ist im Masernschutzgesetz für Personen, die nach 1970 geboren wurden, zwingend vorgeschrieben.

## Gefährdung der Haut

Die Technische Regel für Gefahrstoffe (TRGS) 401 „Gefährdung durch Hautkontakt Ermittlung – Beurteilung – Maßnahmen“ präzisiert die Voraussetzungen (z. B. Häufigkeit des Händewaschens), aufgrund derer eine Pflichtvorsorge, eine Angebotsvorsorge oder eine Wunschvorsorge angeboten werden müssen.

## Lärm

Bei Tätigkeiten an Arbeitsplätzen, insbesondere in Holz- oder Metallwerkstätten sowie im Garten- und Landschaftsbau, an denen ein Schallpegel von mehr als 85 dB(A) auftritt, muss die Integrationsassistenz vor Beginn der Tätigkeit an der Pflichtvorsorge „Lärm“ teilnehmen.

An Arbeitsplätzen, an denen ein Schallpegel zwischen 80 und 85 dB(A) am Arbeitsplatz der Integrationsassistenz auftritt, muss eine Vorsorge „Lärm“ angeboten werden (§ 4 i.V.m. Anhang Teil 3 ArbMedVV).

## Tätigkeiten im Freien mit intensiver Belastung durch natürliche UV-Strahlung

Wenn Integrationsassistenzen im Zeitraum von April bis September an mindestens 50 Arbeitstagen zwischen 10 Uhr und 15 Uhr mitteleuropäische Zeit (MEZ), entsprechend 11 Uhr bis 16 Uhr mitteleuropäische Sommerzeit (MESZ),

- mindestens eine Stunde pro Arbeitstag im Freien oder
  - mindestens zwei Stunden dauerhaft und ununterbrochen arbeitstäglich im Schatten arbeiten,
- muss der Arbeitgeber nach der Arbeitsmedizinischen Regel (AMR) 13.3 „Tätigkeiten im Freien mit intensiver Belastung durch natürliche UV-Strahlung von regelmäßig einer Stunde oder mehr je Tag“ eine entsprechende Vorsorge anbieten.

## 3.3 Umgang mit Medizinprodukten

Im Rahmen einer Betreuung kann es notwendig werden, dass Integrationsassistenzen mit Medizinprodukten, wie Rollstühlen, Rollatoren, Patienten-Liftern oder Prothesen umgehen müssen, die den zu betreuenden Personen gehören. Der Umgang mit Medizinprodukten ist im Wesentlichen in der Medizinprodukte-Betreiberverordnung (MPBetreibV) geregelt. Beim Umgang mit Medizinprodukten muss einmalig vor Beginn der Tätigkeit geklärt werden, wer Medizinprodukte anwenden oder verwenden darf (§ 4 MPBetreibV).

In jedem Fall muss vor Verwendung von Medizinprodukten zwingend eine Einweisung in die jeweiligen Medizinprodukte erfolgen (§ 4 MPBetreibV). Dies gilt insbesondere auch für Medizinprodukte, die den betreuten Personen gehören und mit denen die Integrationsassistenzen umgehen müssen (§ 4 MPBetreibV).

Nur die Einweisung in aktive Medizinprodukte, die mit Netzspannung oder mit Batterie betriebenen werden, muss dokumentiert werden (§ 4 MPBetreibV). Dies betrifft z. B. Fieberthermometer, Patienten-Lifter oder elektrische Rollstühle.

Dennoch sollte auch die Einweisung in andere Medizinprodukte dokumentiert werden.

In jedem Fall gilt: Finger weg, wenn Medizinprodukte erkennbare Schäden aufweisen, wie z. B. Schäden an den Bremsen von Rollstühlen oder abgerissene Fuß- oder Armstützen. In diesem Fall müssen die Schäden unverzüglich beseitigt werden. Weiterhin dürfen Medizinprodukte, bei denen der Prüfzeitraum abgelaufen ist, nicht mehr verwendet werden.

Die Einweisung in Medizinprodukte sollte auch jährlich durch Folgeunterweisungen ergänzt werden.

Weitere Informationen für einen sicheren Umgang mit Medizinprodukten finden sich in der DGUV Information 207-030 „Umgang mit Medizinprodukten in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) und in Wohnheimen für Menschen mit Behinderungen“.

### 3.4 Pflege von Kindern oder Menschen mit Unterstützungsbedarf

Bei der Pflege von Kindern oder Menschen mit Beeinträchtigungen oder Menschen mit Assistenzbedarf/ Unterstützungsbedarf kann es zu Kontakt mit Körperflüssigkeiten oder Körperausscheidungen kommen. Bei diesen Tätigkeiten müssen folgende Schutzmaßnahmen berücksichtigt werden, die in der Technischen Regel für Biologische Arbeitsstoffe (TRBA) 250 „Biologische Arbeitsstoffe im Gesundheitswesen und in der Wohlfahrtspflege“ beschrieben sind.

Diese Schutzmaßnahmen müssen schriftlich in einem Hygieneplan festgehalten werden. Dies sind im Wesentlichen:

- Pflichtvorsorge „Tätigkeiten mit Infektionsgefahren“ vor Beginn der Tätigkeit und anschließend i.d.R. alle 3 Jahre,
- desinfizierbare Oberflächen (Auflagen bei Pflegetätigkeiten, etc.),
- Handwaschplatz mit fließendem warmem und kaltem Wasser, Einhebelmischbatterie mit verlängertem Hebel sowie Spender für Einmalhandtücher, Händedesinfektions-, Hautreinigungs- und Hautpflegemittel nach Hautschutzplan,
- Tragen von geeigneter persönlicher Schutzkleidung und flüssigkeitsdichten Schutzhandschuhen,
- keine Uhren, Armbänder, Ringe, Ohrringe oder -stecker, Piercings im exponierten Bereich tragen,
- keine künstlichen Fingernägel.

Nach dem Ausziehen der Schutzhandschuhe nach einer Pflegetätigkeit muss sich die Integrationsassistenz die Hände desinfizieren (§2 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“ i.V.m Biostoffverordnung i.V.m. TRBA 250).

### 3.5 Infektionsschutz beim Umgang mit Lebensmitteln

Bei einem gewerblichen Umgang mit Lebensmitteln benötigen Integrationsassistenzen vor Beginn der Tätigkeit eine Belehrung nach § 43 des Gesetzes zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (Infektionsschutzgesetz – IfSG). Diese Belehrung muss mindestens alle 2 Jahre wiederholt werden.

Im Gegensatz zu arbeitsmedizinischen Vorsorgen dient diese Belehrung nach dem IfSG nicht primär der Gesundheit der Integrationsassistenz, sondern der Gesundheit aller Personen, die in einer Bildungseinrichtung beschäftigt sind oder betreut werden.

### 3.6 Rückenbelastende Tätigkeiten bei der Assistenzleistung

Tätigkeiten zum Lagern oder Umsetzen im Rahmen der Assistenz oder Pflege von betreuungsbedürftigen Personen sind rückenbelastende Tätigkeiten. Diese rückenbelastenden Tätigkeiten führen langfristig zu irreparablen Schäden am Rücken. Daher ist auch für die Integrationsassistenzen eine rückengerechte Arbeitsweise notwendig und vorgeschrieben.

Eine kinästhetische Arbeitsweise allein reicht für ein rückengerechtes Arbeiten nicht aus. Hier ist der Einsatz von Hilfsmitteln wie Personen-Liftern oder von sog. „kleinen Hilfsmitteln“ nach vorheriger gründlicher Unterweisung zwingend erforderlich. Die Anwendung dieser Hilfsmittel muss zwischen Arbeitgeber und Leitung der Bildungseinrichtung abgesprochen und festgelegt sein (§ 6 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“).

Hinweise für rückengerechte Arbeitsweisen finden sich im Internetportal „Sicheres Krankenhaus“ der DGUV oder in der DGUV Information 207-010 „Bewegen von Menschen“

im Gesundheitsdienst und in der Wohlfahrtspflege – Prävention von Muskel- und Skelett-Erkrankungen“.

### 3.7 Intensive natürliche UV-Strahlung

Bei einer Tätigkeit im Freien von mindestens einer Stunde oder zwei Stunden pro Arbeitstag dauerhaft und ununterbrochen im Schatten muss in den Monaten von April bis September ein Schutz vor intensiver natürlicher UV-Strahlung vorgesehen und genutzt werden (§ 5 Absatz 1 i.V.m. Anhang Teil 3 Abs. 2 Nr. 5 ArbMedVV i.V.m. AMR 13.3). Diese Tätigkeiten im Freien betreffen auch die Aufsicht oder die Betreuung von Personen in Außenbereichen von Bildungs- oder Betreuungseinrichtungen.

Die Arbeitsmedizinische Regel (AMR) 13.3 „Tätigkeiten im Freien mit intensiver Belastung durch natürliche UV-Strahlung von regelmäßig einer Stunde oder mehr je Tag“ fordert neben der in dieser DGUV Information beschriebenen Angebotsvorsorge weitere Schutzmaßnahmen gegen natürliche UV-Strahlung an Arbeitsplätzen in dieser Reihenfolge:

- Technische Schutzmaßnahmen, zum Beispiel durch schattenspendende Sonnensegel aus UV-absorbierendem Material oder Aufenthalt im Schatten,
- das Tragen von langärmeliger Kleidung mit einem Kopf- und Nackenschutz sowie Sonnenschutzbrille und
- die Verwendung von Sonnenschutzmitteln mit einem hohen Lichtschutzfaktor (mind. LSF 30).

### 3.8 Geeignete Arbeitskleidung bei Assistenzleistungen

Bei der Tätigkeit als Integrationsassistentin sollte eine professionelle, den beruflichen Anforderungen entsprechende Arbeitskleidung getragen werden. Hierbei sollte die Kleidung die nötige Bewegungsfreiheit für pflegerische Tätigkeiten und für eine Teilnahme an Spielen und Bewegungseinheiten ermöglichen. Gleichzeitig darf die Klei-

dung nicht verrutschen, damit unerwünschte Einblicke auf Körperpartien oder Eingriffsmöglichkeiten unter die Kleidung der Integrationsassistentin verhindert werden. Auch an heißen Sommertagen oder bei Aktivitäten, wie Sport und insbesondere beim Schwimmen, sollte darauf geachtet werden, dass die Kleidung die Ausübung der Assistenzleistung unterstützt und die damit verbundene Professionalität widerspiegelt.

Je nach Unterstützungsbedarf, individueller Wahrnehmung und der persönlichen Lebensgeschichte kann es bei unterstützenden Tätigkeiten durch kurze Arm- und Beinbekleidung z. B. zu unerwünschten oder als unangenehmen bzw. triggernd erlebten Hautkontakte kommen.

Verrutschte Kleidungsstücke oder das Tragen von dem Privatbereich zuzuordnender Kleidung (z. B. mit freiem Oberkörper, tiefem Ausschnitt, Hotpants oder den Körper wenig bedeckende, rutschende Badebekleidung) kann von betreuten Personen einerseits als unangenehm, übergriffig oder triggernd empfunden werden, andererseits kann aber diese auch als Hinweisreiz für unprofessionelle körperliche Nähe und Intimität erlebt werden. Diese Situationen können für alle Beteiligten zu sehr belastenden Reaktionen und Folgen führen und sollten durch eine geeignete Kleidungsauswahl, die dem Assistenzauftrag entspricht, vermieden werden.

Die Arbeitskleidung der Integrationsassistenten sollte separat bei mind. 60 Grad gewaschen werden.

Feste, gut am Fuß anliegende geschlossene Schuhe mit Fußbett bieten ausreichend Halt bei Unterstützungsleistungen oder z. B. einem Transfer von betreuten Personen, dem Schieben eines Rollstuhls und ermöglichen ein rückenschonendes Gehen an der Einsatzstelle.

Schals, Halsketten, Armbänder und Ringe dürfen bei einer Tätigkeit als Integrationsassistentin, je nach Unterstützungsbedarf, nicht getragen werden, um sich und andere Personen nicht zu gefährden.

## 3.9 Prävention von Gewalt und Belästigung

Integrationsassistenzen können im Rahmen ihrer beruflichen Aufgaben mit vielfältigen Formen von Gewalt und Belästigung konfrontiert werden. Insbesondere die Assistenz von Menschen, bei denen Erkrankungen, Beeinträchtigungen oder ihre Persönlichkeit die Wahrscheinlichkeit einer reduzierten Impulskontrolle oder von herausforderndem Verhalten (wie z. B. bei Menschen mit ADHS oder Störungen im Autismus-Spektrum) erhöht, birgt ein erhöhtes Risiko problematischer Interaktionen. Zusätzlich zu den potenziell krisenhaften Interaktionen zwischen Integrationsassistenz und Person mit Unterstützungsbedarf steigt auch das Risiko für weitere Konflikte mit Personen an der Einsatzstelle wie z. B. Lehrende, Lernende oder Kolleginnen und Kollegen.

Der Arbeitgeber ist dafür verantwortlich, ein Konzept zur Prävention von Gewalt und Belästigung zu erstellen. Hierbei müssen sowohl baulich-technische, organisatorische und auch personenbezogene Maßnahmen umgesetzt werden (§ 2 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“).

Weiterhin muss ein Notfallplan für das Vorgehen während und nach einem Gewaltvorfall bestehen (§ 24 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“). Geeignete Maßnahmen während eines Gewaltvorfalls können Notrufmöglichkeiten oder Alarmierungssysteme sein sowie ein wirksames Verfahren zur Alarmierung und Hilfeleistung durch Dritte. Maßnahmen nach einem Gewaltvorfall sind z. B. Erstbetreuung, Information der Vorgesetzten, Unterstützung der betroffenen Integrationsassistenz auf dem Weg zu weiterer Versorgung bzw. dem Heimweg.

Für die Einsatzstelle der Integrationsassistenz muss dieses Konzept in enger Abstimmung mit den Leitungskräften bzw. Kolleginnen und Kollegen der Einrichtung vor Ort entwickelt und umgesetzt werden, da diese Personen die primäre Verantwortung an der Einsatzstelle tragen und betroffene Integrationsassistenzen unterstützen müssen (§ 6 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“).

Zusätzlich muss präventiv sichergestellt werden, dass eine geeignete Gestaltung der Arbeitsumgebung und der zwischenmenschlichen Interaktionen problematische bzw. übergriffige Verhaltensweisen reduziert (§ 2 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“).

Hierbei ist die Abstimmung zwischen Integrationsassistenz, betreuter Person und weiteren Mitarbeitenden an der Einsatzstelle entscheidend.

Ein enger Austausch der Arbeitgeber mit den Personen an der Einsatzstelle in der Bildungseinrichtung ermöglichen die Ermittlung von persönlichen Entwicklungsbereichen der Integrationsassistenzen, wie z. B. Deeskalation, gewaltfreie Kommunikation oder Unterstützungsbedarf der Integrationsassistenzen durch Personen am Einsatzort, wie z. B. pädagogische Fachkräfte oder Lehrende.

## 3.10 Medizinische Maßnahmen und medizinische Hilfsmaßnahmen

Für eine sichere und gesunde Betreuung muss die Integrationsassistenz das Krankheitsbild der betreuten Person und die dadurch notwendigen medizinischen Maßnahmen oder medizinischen Hilfsmaßnahmen kennen (§ 7 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“).

### Medizinische Maßnahmen

Medizinische Maßnahmen dürfen nur durch Fachpersonal erfolgen. Medizinische Maßnahmen sind z. B.

- das Legen von Sonden,
- das Einführen von Kathetern,
- das Absaugen von Schleim oder Sputum oder
- das Setzen von intramuskulären oder intravenösen Spritzen.

Medizinische Maßnahmen werden je nach erforderlichem Umfang am besten durch einen ambulanten Pflegedienst durchgeführt.

### Medizinische Hilfsmaßnahmen

Medizinische Hilfsmaßnahmen sind Unterstützungsleistungen bei der medizinischen Versorgung, die nicht mit einem Eingriff in die körperliche Integrität verbunden sind. Im Gegensatz zu medizinischen Maßnahmen dürfen medizinische Hilfsmaßnahmen auch von unterwiesenen Laien durchgeführt werden.

Daher benötigen die Integrationsassistenzen bei der Durchführung von medizinischen Hilfsmaßnahmen keine medizinisch-fachliche Ausbildung. Die Hilfsmaßnahmen können nach einer Unterweisung durch medizinisches

Fachpersonal durchgeführt werden. Zu diesen Tätigkeiten der medizinischen Hilfsmaßnahmen zählen insbesondere

- das Erinnern an die Einnahme von Medikamenten,
- das Stellen von Medikamenten,
- das Verabreichen von Tabletten, Saft, Tropfen, Zäpfchen, Spray,
- das Messen des Blutzuckers,
- das Einstellen eines Insulinpens,
- die Vornahme subkutaner Injektionen (z. B. Insulininjektionen),
- das Bedienen einer Insulinpumpe.

Bei diesen Tätigkeiten müssen immer die erforderlichen Maßnahmen zum Infektionsschutz nach TRBA 250 „Technische Regeln für Biologische Arbeitsstoffe Biologische Arbeitsstoffe im Gesundheitswesen und in der Wohlfahrtspflege“ berücksichtigt werden.

Soweit möglich sollten regelmäßige und planbare medizinische Hilfsmaßnahmen durch einen ambulanten Pflegedienst übernommen werden.

## Medikamentengabe

Integrationsassistenzen dürfen Medikamente nur verabreichen, wenn die betreute Person dazu nicht selbst in der Lage ist. Dann kann die Integrationsassistenz sich auf freiwilliger Basis bereit erklären, diese medizinischen Hilfsmaßnahmen durchzuführen. Voraussetzung hierfür ist eine schriftliche Vereinbarung, in der die sorgeberechtigten Eltern, die Person mit Assistenzbedarf oder ggf. der Vormund die Integrationsassistenz bevollmächtigt, Medikamente zu verabreichen. Grundlage einer solchen Vollmacht muss eine präzise ärztliche Verordnung einer behandelnden ärztlichen Fachperson sein.

Weitere Hinweise zur Medikamentengabe, zur Durchführung von medizinischen Hilfsmaßnahmen und medizinischen Maßnahmen finden sich in folgenden Schriften:

- DGUV Information 202-091 „Medikamentengabe in Schulen“,
- DGUV Information 202-092 „Medikamentengabe in Kindertageseinrichtungen“
- Veröffentlichung des Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst zur „Medikamentengabe durch Lehrkräfte an Schulen“ vom 19.08.2016.

## 3.11 Entfernung von Zecken

Bei einer Betreuung von Personen im Außenbereich besteht die Gefahr von Zeckenbissen. Durch Zeckenisse können die Lyme-Borreliose (Borreliose) und die Frühsommer-Meningo-Enzephalitis (FSME) von der Zecke auf den Menschen übertragen werden. Während gegen FSME ein Impfstoff vorhanden ist, ist eine Impfung gegen Borreliose nicht möglich.

Eine geschlossene Kleidung, die den Körper bedeckt, mindert das Risiko, dass Zecken auf die Haut gelangen können. Zecken lassen sich besser auf heller Kleidung erkennen. Am Körper beißen Zecken meistens an warmen, feuchten und gut durchbluteten Körperstellen, wie Kniekehlen, Leisten oder Achselhöhlen.

Wenn eine Zecke in der Haut entdeckt wird, sollte sie so schnell wie möglich entfernt werden, da das Infektions- und Erkrankungsrisiko größer wird, je länger die Zecke Blut saugt. Daher sollten Integrationsassistenzen auch unterwiesen werden, Zecken zu erkennen und in der Lage sein, wenn möglich Zecken mit einer geeigneten Zange oder Zeckenkarte zu entfernen.

Das Entfernen von Zecken bei betreuten Personen bedarf einer wirksamen Einwilligung. Bei Personen, die selbst keine Einwilligung geben können, muss diese Einwilligung von den Erziehungsberechtigten bzw. gesetzlichen Vertretern eingeholt werden. Das Vorgehen zum Umgang mit Zeckenbissen sollte mit diesen Personen abgestimmt und schriftlich festgelegt sein. Die individuelle Willensbekundung für einen Umgang mit Zeckenbissen muss der Integrationsassistenz und dem betreuenden Personal in der Bildungseinrichtung bekannt sein. Die Erklärung sollte entweder in der Bildungseinrichtung oder als schriftliche Erklärung als Anhang zum Assistenzvertrag vorliegen.

Bei einer fehlenden Einwilligung sollte in jeden Fall schriftlich festgelegt werden, wie verfahren werden soll, wenn die gesetzlichen Vertreter bei einem Zeckenbiss nicht erreichbar sind.

Nach einem Entfernen der Zecke muss eine Dokumentation im Meldeblock zur Dokumentation der Erste-Hilfe-Leistungen erfolgen (§ 24 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“). Weitere Informationen zum Handeln bei Zeckenbissen finden sich in der DGUV Information 214-078 „Vorsicht Zecken“.

### 3.12 Psychische Belastungen

Der Arbeitgeber muss für die Integrationsassistenzen auch eine Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastung durchführen (§ 3 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“). Gefährdungen durch psychische Belastung ergeben sich in den Bereichen Arbeitsinhalte/-aufgaben, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, soziale Beziehungen bei der Arbeit, Arbeitsumgebungsbedingungen sowie die Verwendung von Arbeitsmitteln. Diese müssen durch eine geeignete Gestaltung der Arbeit so weit wie möglich vermieden werden (§ 2 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“).

Eine besondere Herausforderung bei der Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastung ist das soziale Gefüge an der Einsatzstelle der Integrationsassistenzen. Hier müssen zusätzlich zu den Kontakten mit Kollegen und Vorgesetzten des Arbeitgebers auch die sozialen Ebenen und soziale Interaktionen an der Einsatzstelle der Integrationssistenzen in der Bildungseinrichtung berücksichtigt werden (§ 2 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“).

### 3.13 Umgang mit Arbeitsmitteln, Leitern, Trittern und elektrischen Betriebsmitteln

Bei den Betreuungstätigkeiten gehen die Assistenzen vergleichsweise häufig mit Arbeitsmitteln um, die der Bildungseinrichtung oder auch dem Menschen mit Beeinträchtigungen oder Unterstützungsbedarf gehören. Dies können z. B. Sportgeräte, elektrische Betriebsmittel, Medizinprodukte oder Fahrzeuge sein.

Sport- und Spielgeräte, Wasserkocher, Leitern und andere Arbeitsmittel, mit denen die Assistenzen arbeiten, müssen regelmäßig geprüft werden (§ 14 Betriebssicherheitsverordnung BetrSichV). Dies gilt insbesondere für die Prüfung von elektrischen Geräten nach den Vorgaben der DGUV Vorschrift 3 bzw. 4 „Elektrische Anlagen und Betriebsmittel“.

Bedienungsanleitungen bzw. Betriebsanweisungen für die Verwendung dieser Arbeitsmittel sollten an der Einsatzstelle in Papierform zentral in einem Ordner oder elektronisch zur Verfügung stehen. Die Integrationsassis-

tenzen müssen in der richtigen Verwendung dieser Arbeitsmittel unterwiesen sein (§ 4 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“). Die Unterweisungen müssen dokumentiert werden (§ 4 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“).

In jedem Fall gilt: Finger weg von Arbeitsmitteln, die offensichtlich nicht mehr in Ordnung sind. Eine Meldung des Mangels an die Leitung der Bildungseinrichtung sowie an den Arbeitgeber der Integrationsassistenz muss erfolgen (§ 16 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“).

### 3.14 Handwerkliche Tätigkeiten in Werkstätten oder an gewerblichen Arbeitsplätzen außerhalb der Werkstatt

In Bildungseinrichtungen unterstützt die Integrationsassistenz auch bei handwerklichen Tätigkeiten, beispielsweise im Kunst- oder Werkunterricht, in Werkstätten oder an gewerblichen Arbeitsplätzen außerhalb der Werkstatt. Die hier auftretenden Einwirkungen bzw. Gefährdungen sind dann mit denen vergleichbar, die bei handwerklichen Tätigkeiten zu berücksichtigen sind und müssen ebenfalls in einer Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden (§ 2 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“).

Dies betrifft das Tragen von geeigneter persönlicher Schutzausrüstung, wie z. B. Schutzschuhe, Schutzbrille, geeignete Handschuhe sowie Gehörschutz. Die persönliche Schutzausrüstung muss der Assistenz zur Verfügung gestellt werden (§ 29 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“). Zugehörige Betriebsanweisungen sind an geeigneter Stelle zur Einsicht bereitzustellen. Eine entsprechende Unterweisung ist obligatorisch (§ 4 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“). Weiterhin kann z. B. eine Pflicht- oder Angebotsvorsorge „Lärm“ notwendig werden.

Weitere Informationen zu den Einwirkungen finden sich z. B. auf den Internetseiten der

- „Sicheren Werkstatt“ der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW),
- BG Holz Metall (BGHM) oder
- BG Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse (BG ETEM). Auf sichere Maschinen ist zu achten. Besonders sollte bei Altmaschinen ein Nachrüsten auf den Stand der Technik im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung betrachtet werden.

Hilfestellungen findet man unter anderem auf den Seiten der BGHM unter [Arbeitsschutz kompakt](https://www.bghm.de/arbeitsschuetzer/praxishilfen/arbeitsschutz-kompakt)<sup>1</sup>. Auch auf das [Positionspapier ist hier entsprechend zu verweisen](https://www.bghm.de/fileadmin/user_upload/Arbeitsschuetzer/Praxishilfen/Formulare/Maschinen/Positionspapier_Sicherheit_von_Altdaten.pdf)<sup>2</sup>.

### 3.15 Umgang mit Gefahrstoffen

Bei einer Boden- und Flächendesinfektion kommen die Integrationsassistenzen häufig mit Gefahrstoffen in Be- rührung. Vor einer Verwendung von Gefahrstoffen und anschließend mindestens jährlich müssen die Leitungen an der Einsatzstelle die Integrationsassistenzen über den Umgang mit Gefahrstoffen anhand der Betriebsanwei- sung unterweisen (§ 14 Gefahrstoffverordnung, GefStoffV). Inhalte dieser Unterweisung sind insbesondere:

- die erforderliche Dosierung bei der Herstellung von gebrauchsfertigen Lösungen,
- das Tragen der erforderlichen persönlichen Schutzaus- rüstung wie z. B. geeignete Handschuhe, Schutzbrille,
- die Entsorgung von Resten sowie
- das Verhalten bei Unfällen mit Gefahrstoffen.

Auch die Durchführung der Unterweisungen muss doku- mentiert werden (§ 4 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“). Weitere Hinweise zum Umgang mit Gefahr- stoffen bei Reinigungs- und Desinfektionsarbeiten finden sich in der DGUV Information 207-206 „Prävention chemi- scher Risiken beim Umgang mit Desinfektionsmitteln im Gesundheitsdienst“ und in der DGUV Information 213-032 „Gefahrstoffe im Gesundheitsdienst“. Weitere Hinweise zu Gefahrstoffen wie z. B. Stäuben finden Sie DGUV Infor- mation 213-033 „Gefahrstoffe in Werkstätten“.

### 3.16 Führen von Fahrzeugen, Zustand und Ausstattung der Fahrzeuge, Fahrerlaubnis

Soll die Integrationsassistenz bei ihrer Tätigkeit PKW oder Bus fahren, muss der Arbeitgeber sicherstellen, dass die Integrationsassistenz im Besitz einer gültigen Fahrerlaub- nis für diese Fahrzeuge ist (§ 7 DGUV Vorschrift 1 „Grund- sätze der Prävention“, § 35 DGUV Vorschrift 70 bzw. 71 „Fahrzeuge“). Dies sollte der Arbeitgeber durch eine Füh-

rerscheinkontrolle vor Beginn der Fahrtätigkeit und an- schließend zweimal jährlich überprüfen. Um zu gewähr- leisten, dass die Integrationsassistenz auch zwischen den Kontrollen im Besitz einer gültigen Fahrerlaubnis ist, soll- te in einer Betriebsvereinbarung schriftlich festgelegt werden, dass die Integrationsassistenz dem Arbeitgeber mitteilt, wenn die Fahrerlaubnis entzogen worden ist.

Für eine Beförderung von Personen im Rollstuhl müssen Kfz mit geeigneten Einrichtungen zur Sicherung von Roll- stühlen ausgestattet sein (§ 35 a Absatz 4 a) StVZO). Auch sollte der Rollstuhl über einen Kraftknoten verfügen (§ 35 a Absatz 4 a) StVZO). Die Integrationsassistenzen müssen in der richtigen Sicherung von Rollstühlen unterwiesen wer- den (§ 4 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“).

Weiterhin ist es empfehlenswert, schriftlich festzulegen, in welchen Fällen bei der Beförderung von Personen neben der fahrzeugführenden Person eine zweite Person zur Begleitung erforderlich ist. Auch das richtige Verhalten bei Unfällen oder Pannen muss festgelegt werden (§§ 4, 24 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“).

Vor dem Umgang mit Kraftfahrzeugen muss der Arbeit- geber für eine ausreichende Unterweisung der Integrations- assistenz sorgen (§ 4 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“). Wird das Fahrzeug von der Bildungseinrich- tung zur Verfügung gestellt, sollte die Unterweisung in Zusammenarbeit mit einer Leitungskraft der Bildungsein- richung erfolgen (§§ 4,6 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“).

Weitere Hinweise zum Umgang mit Fahrzeugen und zur Personenbeförderung finden sich in der DGUV Vorschrift 70 bzw. 71 „Fahrzeuge“ sowie in den Schriften „Sichere Be- förderung von Menschen mit Behinderungen“ und „Roll- stuhl- und Personensicherung im Kleinbus – Betriebsan- leitung“ der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) sowie auf der Homepage der BGW ([www.bgw-online.de](http://www.bgw-online.de)).

1 <https://www.bghm.de/arbeitsschuetzer/praxishilfen/arbeitsschutz-kompakt>

2 [https://www.bghm.de/fileadmin/user\\_upload/Arbeitsschuetzer/Praxishilfen/Formulare/Maschinen/Positionspapier\\_Sicherheit\\_von\\_Altdaten.pdf](https://www.bghm.de/fileadmin/user_upload/Arbeitsschuetzer/Praxishilfen/Formulare/Maschinen/Positionspapier_Sicherheit_von_Altdaten.pdf)

# Anhang 1

## Verwendete Rechtsvorschriften und Veröffentlichungen

- „Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“ (UN-Behindertenrechtskonvention, UN-BRK) vom 13.12.2006
- ArbSchG Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG)
- IfSG Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (Infektionsschutzgesetz – IfSG)
- Masernschutzgesetz
- SGB V Sozialgesetzbuch (SGB) Fünftes Buch (V)
  - Gesetzliche Krankenversicherung –
- SGB VII Siebtes Buch Sozialgesetzbuch
  - Gesetzliche Unfallversicherung –
- SGB IX Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung –
- MPBetreibV Verordnung über das Errichten, Betreiben und Anwenden von Medizinprodukten – Medizinprodukte-Betreiberverordnung
- AMR Nr. 5.1 Anforderungen an das Angebot von arbeitsmedizinischer Vorsorge
- AMR 6.5 „Impfungen als Bestandteil der arbeitsmedizinischen Vorsorge bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen“
- AMR 13.3 Arbeitsmedizinischen Regel 13.3 „Tätigkeiten im Freien mit intensiver Belastung durch natürliche UV-Strahlung von regelmäßig einer Stunde oder mehr je Tag“
- ArbMedVV Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge
- ASR A2.3 Technische Regeln für Arbeitsstätten A2.3 „Fluchtwege und Notausgänge“
- ASR V3a.2 Technische Regeln für Arbeitsstätten V3a.2 „Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten“
- TRBA 250 Technische Regeln für Biologische Arbeitsstoffe „Biologische Arbeitsstoffe im Gesundheitswesen und in der Wohlfahrtspflege“
- TRGS 401 Technische Regeln für Gefahrstoffe 401 „Gefährdung durch Hautkontakt Ermittlung – Beurteilung – Maßnahmen“
- DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“
- DGUV Vorschrift 2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“
- DGUV Vorschrift 3 bzw. 4 „Elektrische Anlagen und Betriebsmittel“

- DGUV Vorschrift 70 bzw. 71 „Fahrzeuge“
- DGUV Regel 100-001 „Grundsätze der Prävention“
- DGUV Regel 102-602 „Branche Kindertageseinrichtung“
- DGUV Information 202-091 „Medikamentengabe in Schulen“
- DGUV Information 202-092 „Medikamentengabe in Kindertageseinrichtungen“.
- DGUV Information 203-043 „Beeinflussung von Implantaten durch elektromagnetische Felder“
- DGUV Information 204-006 „Anleitung zur Ersten Hilfe“
- DGUV Information 204-007 „Handbuch zur Ersten Hilfe“
- DGUV Information 204-008 „Handbuch zur Ersten Hilfe in Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für Kinder“
- DGUV Information 204-022 „Erste Hilfe im Betrieb“
- DGUV Information 205-001 „Betrieblicher Brandschutz in der Praxis“
- DGUV Information 207-010 „Bewegen von Menschen im Gesundheitsdienst und in der Wohlfahrtspflege – Prävention von Muskel- und Skelett-Erkrankungen“
- DGUV Information 207-030 „Umgang mit Medizinprodukten in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) und in Wohnheimen für Menschen mit Behinderungen“
- DGUV Information 207-206 „Prävention chemischer Risiken beim Umgang mit Desinfektionsmitteln im Gesundheitsdienst“
- DGUV Information 213-032 „Gefahrstoffe im Gesundheitsdienst“
- DGUV Information 213-033 „Gefahrstoffe in Werkstätten“
- DGUV Information 214-078 „Vorsicht Zecken“
- Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Verwendung von Arbeitsmitteln (Betriebssicherheitsverordnung – BetrSichV)
- Verordnung zum Schutz vor Gefahrstoffen\*) (Gefahrstoffverordnung – GefStoffV)
- Veröffentlichung des Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst zur Medikamentengabe durch Lehrkräfte an Schulen vom 19.08.2016
- „Sichere Beförderung von Menschen mit Behinderungen“ der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW); Artikelnummer: BGW 05-11-003; Stand 30.06.2015
- Strafgesetzbuch StGB
- „Rollstuhl- und Personensicherung im Kleinbus – Betriebsanleitung“ der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW); Artikelnummer: BGW 05-11-002, Stand 30.04.201

# Anhang 2

Checkliste: Grundlegende Pflichten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes		
<b>Verantwortung und Aufgaben sind schriftlich festgelegt, z. B.:</b> ● Vertrag über Betreuungsleistung ● Kooperationsvereinbarung ● Pflichtenübertragung	Ja	Nein
<b>Zusammenarbeit von mehreren Arbeitnehmenden und Arbeitgebern ist organisiert:</b> ● gegenseitige Unterrichtung über Gefahren für Sicherheit und Gesundheit ● Abstimmung Präventionsmaßnahmen ● Klärung Weisungsbefugnis	Ja	Nein
<b>Qualifikation für den Arbeitsschutz ist sichergestellt, z. B.:</b> ● Unterweisung ● Fort- und Weiterbildung	Ja	Nein
<b>Arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung besteht:</b> ● Grundbetreuung ● betriebsspezifische Betreuung ● Betreuung vor Ort in der Bildungseinrichtung ist gesichert	Ja	Nein
<b>Erstellung der Gefährdungsbeurteilung:</b> ● tätigkeits- und bereichsbezogen ● ganzheitliche Betrachtung von Gefährdungen durch betreute Person, Assistenzleistung, Bildungseinrichtung und individuellen Merkmalen der Integrationsassistenz sowie deren Wechselwirkungen	Ja	Nein
<b>Arbeitsmedizinische Vorsorge nach Gefährdungsbeurteilung:</b> ● Anlässe für Pflicht-, Angebots- und Wunschvorsorge sind definiert ● Angebot erfolgt schriftlich gemäß AMR 5.1	Ja	Nein
<b>Unterweisung:</b> ● Tätigkeits- und bereichsbezogen ● Anhand Betriebsanweisung ● Geeignete Dokumentation ● Unterweisungsanlässe sind definiert (Erstunterweisung, Regelunterweisung, anlassbezogen)	Ja	Nein
<b>Verhalten bei Unfällen:</b> ● Eintrag ins Verbandbuch/D-Arzt-Verfahren ● Abklärung Handlungsbedarf sicherstellen	Ja	Nein
<b>Erste Hilfe in der Einrichtung sicherstellen:</b> ● Ausreichende Anzahl Ersthelfer/Ersthelferinnen ist ausgebildet ● Verbandskasten erfüllt rechtliche Anforderungen	Ja	Nein
<b>Verhalten im Brandfall:</b> ● Aufgaben im Brandfall definieren ● Ausreichende Anzahl Brandschutzhelfer/Brandschutzhelferinnen ist ausgebildet ● Teilnahme an praktischer Übung vor Ort	Ja	Nein
<b>Rechtsvorschriften zum Arbeitsschutz zur Verfügung stellen:</b>	Ja	Nein
<b>Persönliche Voraussetzungen der Integrationsassistenzen und Passung mit den Anforderungen der Assistenzleistung an der Einsatzstelle sicherstellen:</b> ● Anforderung Assistenzleistung ● Unterstützungsbedarf der zu betreuenden Person ● Situative Anforderungen: z. B. weitere Betreute mit hohem Unterstützungsbedarf, Sportunterricht ● Berufliche Qualifikation ● Berufserfahrung	Ja	Nein

# Anhang 3

**Übersicht Gefährdungsfaktoren:** Je nach Einsatzstelle und Assistenzleistung können bei Integrationsassistenzen theoretisch alle Gefährdungsfaktoren auftreten und müssen entsprechend in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden. Beispielhaft werden die in dieser DGUV Information skizzierten Beispiele für typische Gefährdungen und Maßnahmen in die allgemeine Klassifikation der Gefährdungsfaktoren eingruppiert.

Gefährdungsfaktor	Generell mögliche Gefährdung und deren Beschreibung	Beispiele für Tätigkeiten, Gefährdungen und Maßnahmen in der vorliegenden DGUV Information (Nummerierung entspricht den Kapiteln)
Mechanische Gefährdung	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ungeschützt bewegte Maschinenteile</li> <li>● Teile mit gefährlichen Oberflächen</li> <li>● bewegte Transportmittel, bewegte Arbeitsmittel</li> <li>● unkontrolliert bewegte Teile</li> <li>● Sturz, Ausrutschen, Stolpern, Umknicken</li> <li>● Absturz</li> </ul>	<p><b>3.3</b> Umgang mit Medizinprodukten  <b>3.10</b> Medizinische Maßnahmen und medizinische Hilfsmaßnahmen  <b>3.13</b> Umgang mit Arbeitsmitteln, Leitern, Trittern und elektrischen Betriebsmitteln  <b>3.14</b> Handwerkliche Tätigkeiten in Werkstätten oder an gewerblich Arbeitsplätzen außerhalb der Werkstatt  <b>3.16</b> Führen von Fahrzeugen, Zustand und Ausstattung Fahrzeug, Fahrerlaubnis  <b>3.8</b> Geeignete Arbeitskleidung bei Assistenzleistungen</p>
Elektrische Gefährdung	<ul style="list-style-type: none"> <li>● elektrischer Schlag</li> <li>● Lichtbögen</li> <li>● elektrostatische Aufladungen</li> </ul>	<b>3.13</b> Umgang mit Arbeitsmitteln, Leitern, Trittern und elektrischen Betriebsmitteln
Gefahrstoffe	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Hautkontakt</li> <li>● Einatmen</li> <li>● Verschlucken</li> <li>● physikal.- chemische Gefährdungen</li> </ul>	<b>3.15</b> Umgang mit Gefahrstoffen
Biologische Gefährdung	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Infektionsgefahr durch pathogene Mikroorganismen</li> <li>● sensibilisierende und toxische Wirkungen von Mikroorganismen (GVO)</li> </ul>	<p><b>3.2</b> Mögliche Anlässe für arbeitsmedizinische Vorsorge  <b>3.4</b> Maßnahmen zum Schutz vor Infektionen bei der Pflege von Kindern oder Menschen mit Unterstützungsbedarf  <b>3.5</b> Infektionsschutz beim Umgang mit Lebensmitteln  <b>3.10</b> Medizinische Maßnahmen und medizinische Hilfsmaßnahmen</p>
Brand- und Explosions-gefährdung	<ul style="list-style-type: none"> <li>● brennbare Feststoffe, Flüssigkeiten, Gase</li> <li>● explosionsfähige Atmosphäre</li> <li>● Explosivstoffe</li> </ul>	<p><b>2.7</b> Unterweisung  <b>2.10</b> Verhalten im Brandfall</p>
Thermische Gefährdung	<ul style="list-style-type: none"> <li>● heiße Medien/Oberflächen</li> <li>● kalten Medien/Oberflächen</li> </ul>	<b>2.7</b> Unterweisung
Gefährdung durch spezielle physikalische Einwirkungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Lärm</li> <li>● Ultraschall, Infraschall</li> <li>● Ganzkörpervibrationen</li> <li>● Hand-Arm-Vibrationen</li> <li>● nicht ionisierende Strahlung</li> <li>● ionisierende Strahlung</li> <li>● elektromagnetische Felder</li> <li>● Unter- oder Überdruck</li> </ul>	<p><b>3.2</b> Mögliche Anlässe für arbeitsmedizinische Vorsorge  <b>3.7</b> Schutz vor intensiver natürlicher UV-Strahlung  <b>3.14</b> Handwerkliche Tätigkeiten in Werkstätten oder an gewerblich Arbeitsplätzen außerhalb der Werkstatt</p>

Gefährdungsfaktor	Generell mögliche Gefährdung und deren Beschreibung	Beispiele für Tätigkeiten, Gefährdungen und Maßnahmen in der vorliegenden DGUV Information (Nummerierung entspricht den Kapiteln)
Gefährdung durch Arbeitsumgebungsbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Klima</li> <li>● Beleuchtung, Licht</li> <li>● Ersticken</li> <li>● unzureichende Flucht- und Verkehrswege</li> <li>● unzureichende Bewegungsfläche am Arbeitsplatz</li> </ul>	<b>3.1</b> Betriebliche Einsatzbedingungen <b>2.10</b> Verhalten im Brandfall
Physische Belastung/ Arbeitsschwere	<ul style="list-style-type: none"> <li>● schwere dynamische Arbeit</li> <li>● einseitige dynamische Arbeit, Körperbewegung</li> <li>● Haltungsarbeit, Haltearbeit</li> <li>● Kombination aus statischer und dynamischer Arbeit</li> </ul>	<b>3.6</b> Rückenbelastende Tätigkeiten bei der Assistenzleistung
Psychische Faktoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ungenügend gestaltete Arbeitsaufgabe</li> <li>● ungenügend gestaltete Arbeitsorganisation</li> <li>● ungenügend gestaltete soziale Bedingungen</li> <li>● ungenügend gestaltete Arbeitsplatz- und Arbeitsumgebungsbedingungen</li> </ul>	<b>2.12</b> Persönliche Voraussetzungen der Integrationsassistenzen; Passung <b>3.1</b> Betriebliche Einsatzbedingungen <b>3.12</b> Psychische Belastungen
Sonstige Gefährdungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Gefährdung durch Menschen</li> <li>● Gefährdung durch Tiere</li> <li>● Gefährdung durch Pflanzen</li> </ul>	<b>3.1</b> Betriebliche Einsatzbedingungen <b>3.9</b> Prävention von Gewalt und Belästigung <b>3.8</b> Geeignete Arbeitskleidung bei Assistenzleistungen <b>3.11</b> Entfernung von Zecken

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

Glinkastrasse 40  
10117 Berlin  
Telefon: 030 13001-0 (Zentrale)  
E-Mail: [info@dguv.de](mailto:info@dguv.de)  
Internet: [www.dguv.de](http://www.dguv.de)