



Gesundheitsschutz und Unfallverhütung am Arbeitsplatz

Prof. Dr. Dörte Busch

WISSEN INKLUSIVE Die SBV Konferenz 2023

5. Juli 2023 Heilbronn



Gliederung

- I. Gesundheitsschutz und Unfallverhütung im Arbeitsschutz- und Teilhaberecht: zwei Systeme im deutschen Recht
- II. Gestaltung im Arbeitsschutz für Menschen mit Behinderungen
- III. Individuelle Gestaltung des Arbeitsplatzes für Menschen mit Behinderungen im Teilhaberecht (SGB IX)



I. Zwei Systeme im deutschen Recht

Zwei Systeme im deutschen Recht

**Arbeitsschutz
und Unfallverhütung**

= Arbeitsrecht

- ArbSchG,
- ArbStättV
- Unfallverhütungsvorschriften etc.

**Rehabilitations- und
Teilhaberecht**

= Sozialrecht (SGB IX)



II. Gestaltung im Arbeitsschutz für Menschen mit Behinderungen



II. Gestaltung im Arbeitsschutz

- Allgemeine Verpflichtung zum **Arbeits- und Gesundheitsschutz**: § 618 BGB
- (1) Der Dienstberechtigte hat Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, so einzurichten und zu unterhalten und Dienstleistungen, die unter seiner Anordnung oder seiner Leitung vorzunehmen sind, so zu regeln, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.



II. Gestaltung im Arbeitsschutz

- Allgemeine Verpflichtung zum **Arbeits- und Gesundheitsschutz**: § 618 BGB
durch „**angemessene Vorkehrungen**“, zu denen der Arbeitgeber verpflichtet ist:
Art. 5 und Art. 2 UN-BRK – Begriff:

= notwendige und geeignete Änderungen und Anpassungen, die keine unverhältnismäßige oder unbillige Belastung darstellen (...), um zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen Menschenrechte und Grundfreiheiten (...) ausüben können.



- **Barrieren als Gefahren** für Gesundheit und Unfälle
- = Gegenstand der Gefährdungsbeurteilung nach §§ 5, 6 ArbSchG; § 3 ArbStättV
- insbesondere Barrierefreiheit der Arbeitsstätte: § 3a Abs. 2 ArbStättV



Barrierefreiheit der Arbeitsstätte

§ 3a Abs. 2 ArbStättV

§ 3a Abs. 2 ArbStättV 1Beschäftigt der Arbeitgeber Menschen mit Behinderungen, hat er die Arbeitsstätte so einzurichten und zu betreiben, dass die besonderen Belange dieser Beschäftigten im Hinblick auf die **Sicherheit und den Schutz der Gesundheit** berücksichtigt werden. 2Dies gilt insbesondere für die **barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen**, Sanitär-, Pausen- und Bereitschaftsräumen, Kantinen, erste-Hilfe-Räumen und Unterkünften sowie den zugehörigen Türen, Verkehrswegen, Fluchtwegen, Notausgängen, Treppen und Orientierungssystemen, die von den Beschäftigten mit Behinderungen benutzt werden. (...)

§ 3a Abs. 4 ArbStättV Anforderungen in anderen Rechtsvorschriften, insbesondere im Bauordnungsrecht der Länder, gelten vorrangig, soweit sie über die Anforderungen dieser Verordnung hinausgehen.



Definition Barrierefreiheit des § 4 Behindertengleichstellungsgesetz (BGG)

Barrierefrei sind „bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung, akustische und visuelle Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für behinderte Menschen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grds. ohne fremde Hilfe, zugänglich und nutzbar sind.“

—————→ „universelles Design“ / „universal design“



Barrierefreiheit - Funktionen

- Barrierefreies **Bauen und Einrichten der Arbeitsstätte**
- Barrierefreie **Information** durch Barrierefreiheit im Internet und Intranet
- Barrierefreie **Dokumente**
- Barrierefreie **Kommunikation**, insbes. Kommunikationshilfen (Hilfsmittel, Kommunikationsassistenzen)



→ **SBV:** Beteiligung im Arbeitsschutzausschuss,
§ 11 ASiG, § 178 Abs. 4 SGB IX

§ 3a Abs. 2 ArbStättV Barrierefreiheit

→ alle Menschen mit Behinderungen

→ nicht nur schwerbehinderte Beschäftigte!



§ 3a Abs. 2 ArbStättV

- technische Maßnahmen vorrangig durchzuführen, d. h. nur, wenn diese nicht umsetzbar oder unverhältnismäßig sind, ist auf organisatorische oder personenbezogene Maßnahmen zurückzugreifen

Rechtsfolgen:

- Verstoß ist Ordnungswidrigkeit nach § 9 Abs. 1 Nr. 5 ArbStättV
- Überwachung auch durch staatliche Arbeitsschutzbehörden (§ 21 ArbSchG) und Unfallversicherungsträger



Beispiel: organisatorische Maßnahme

LAG Frankfurt 21.01.2020 – 15 Sa 449/19

- Sicherheitsaspekte stehen bei einer Evakuierung eines gehbehinderten Beschäftigten einer Beschäftigung jedenfalls so lange nicht entgegen, wie der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen zur barrierefreien Gestaltung der Arbeitsstätte nach Maßgabe von § 3a Abs. 2 ArbStättV und zur Festlegung von Notfallmaßnahmen gemäß § 10 ArbSchG nicht erfüllt hat.
- konkrete Maßnahme in diesem Fall: Bereitstellung von Evakuierungshelfer:innen (“Paten“)

Hierzu: Rabe-Rosendahl, Beitrag B8/2020, Anm. zu LAG Frankfurt, www.reha-recht.de; Schäfer, JurisPR-ArbR 27/2020, Anm. 2.



Regelwerke für Barrierefreiheit

- **ASTA ASR V3a.2 „Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten“** online abrufbar unter www.baua.de

Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene für Sicherheit und Gesundheit in der Arbeitsstätte

- Gilt für alle Teile der Arbeitsstätte, zu denen behinderte Beschäftigte Zugang haben
- Bezug nicht nur auf namentlich bekannte schwerbehinderte Beschäftigte, sondern auf alle Beschäftigten mit Behinderung
- Berücksichtigung bei Gefährdungsbeurteilung
- Bezug auf § 4 BGG



Regelwerke für Barrierefreiheit

- **LASI-Leitlinien-ArbStättV-2009**, online abrufbar unter www.lasi-info.com

Leitlinien zur ArbStättV des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (insbes. für Aufsichtsbehörden relevant)



Akteure im Arbeitsschutz

Innerbetriebliche Sicherheitsorganisation
nach dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)

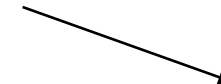
Leitbild der weisungsfreien Beratung

Experten



Betriebsarzt

=arbeitsmedizinisch



Fachkraft für

Arbeitssicherheit

=sicherheitstechnisch



Betriebsärzte, §§ 2, 3 ASiG - eine Auswahl -

Eine Auswahl:

Beraten des Arbeitgebers:

- Planung, Ausführung und Unterhaltung von Arbeitsstätten
- Gestaltung der Arbeitsplätze, -verfahren und -abläufe
- Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Untersuchen und Beraten der Arbeitnehmer unter arbeitsmedizinischen Gesichtspunkten durch u.a.

Begehen der Arbeitsstätten in regelmäßigen Abständen



Fachkräfte für Arbeitssicherheit, §§ 5, 6 ASiG - eine Auswahl -

Beraten des Arbeitgebers:

- Planung, Ausführung und Unterhaltung von Arbeitsstätten
- Gestaltung der Arbeitsplätze, -verfahren und -abläufe
- Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Durchführen sicherheitstechnischer Überprüfungen:

- Arbeitsstätten / Arbeitsmittel / Arbeitsplätze, -verfahren und -abläufe

Begehen der Arbeitsstätten in regelmäßigen Abständen



Betriebsrat / Personalrat

§ 176 SGB IX

- fördern die Eingliederung schwerbehinderter Menschen
- achten insbesondere darauf, dass die dem Arbeitgeber nach den §§ 154, 155 und 164 bis 167 obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden
- Weitere eigene Rechte nach BetrVG/BPersG-Gesetze der Länder, die zur Förderung der Menschen mit Behinderungen/ chronischen Erkrankungen eingesetzt werden können



Schwerbehindertenvertretung

§ 178 SGB IX

- Interessenvertretung der schwerbehinderten Menschen
 - Rechte im Kontext Betriebsrat § (87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG) / PRat:
Mitbestimmung
 - Beteiligung im Arbeitsschutzausschuss, § 11 ASiG, § 178 Abs. 4 SGB IX
- = beratende Teilnahme / Antragsrecht zur Tagesordnung



Berufsgenossenschaften / Unfallkassen / DGUV

= gesetzliche Unfallversicherung = Unfallverhütung, SGB VII

- Ein bedeutendes Arbeitsfeld: Prävention und Arbeitshilfen, zB
 - Leitfäden / Empfehlungen zur Planung und Gestaltung barrierefreier Arbeitsstätten
 - Allgemeine Grundsätze für die sicherheitstechnische Bewertung von Künstlicher Intelligenz, 04/2021



§ 4 Nr. 5 ArbSchG

- gruppenorientierter ArbSch, d.h. vorrangig barrierefreie Gestaltung der Arbeitsräume (*universal design*) und nur ergänzende Installierung individueller Schutzmaßnahmen
- Universelles Design: Art. 2 UN-BRK:

Design von Produkten, Umfeldern, Programmen und Dienstleistungen in der Weise, dass sie von allen Menschen möglichst weitgehend ohne eine Anpassung oder ein spezielles Design genutzt werden können.

„Universelles Design“ schließt dabei Hilfsmittel für Menschen mit Behinderungen, soweit sie benötigt werden, nicht aus.



Abgrenzung kollektiver Arbeitsschutz – individuelle Maßnahmen

- Das, was der Arbeitgeber für Menschen ohne Behinderungen leisten muss, muss er ebenso für Menschen mit Behinderungen umsetzen
- Alles, was darüber hinaus geht, sind generell individuelle Maßnahmen für konkrete Menschen mit Behinderungen

Überleitung für schwerbehinderte Menschen auf

→ § 164 Abs. 4 S. 1 Nr. 4 und 5 SGB IX



II. Individuelle Gestaltung des Arbeitsplatzes für Menschen mit Behinderungen im Teilhaberecht (SGB IX)



Behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes

§ 164 Abs. 4 S. 1 Nr. 4 und 5 SGB IX

Anspruch sbM auf behinderungsgerechte Einrichtung der Arbeitsstätte sowie zur Ausstattung des Arbeitsplatzes mit technischen Arbeitshilfen

- Anspruch gegen den Arbeitgeber
- Vorbehaltlich der Zumutbarkeit und Verhältnismäßigkeit für den Arbeitgeber
- hier aber: Unterstützung durch Integrationsamt mit berücksichtigen! (siehe unten)



Entscheidend ist, ob das **Hilfsmittel**

- im Einzelfall der kranken Person bzw. der Person mit Behinderungen dadurch zugutekommt, dass die **Auswirkungen ihrer Krankheit oder Behinderungen behoben oder gemildert werden.**

- Keine Gebrauchsgegenstände des täglichen Lebens

= funktionsorientierte Betrachtung

- für Menschen mit Behinderungen entwickelt, auf sie zugeschnitten



Hilfsmittel und technische Arbeitshilfen im SGB IX

Beispiele Hilfsmittel:

Nach GKV - Hilfsmittelverzeichnis: nicht abschließend, z.B.:

- Exoskelette
- Orthesen/Prothesen
- Hörgeräte etc

Internet: <https://www.rehadat-hilfsmittel.de/de/>;
<https://www.incobs.de/startseite.html>



Technische Arbeitshilfen sind Vorrichtungen und Geräte, die den Arbeitsplatz eines behinderten Menschen behindertengerecht ausstatten, um behinderungsbedingte Nachteile auszugleichen.

Ziele: bei bestimmten Behinderungen

- die Arbeitstätigkeit überhaupt erst zu ermöglichen,
- die Arbeitsausführung zu erleichtern, d.h. Arbeitsbelastungen zu verringern und die Arbeitssicherheit zu gewährleisten.



Mensch mit Behinderungen

- Jeder kennt seine Bedürfnisse am besten
 - Wunsch- und Wahlrecht (§ 8 SGB IX, § 104 SGB IX)
 - Einbringen seiner Bedarfe in die Teilhabeplanung / Gesamtplanung
- = Bedarfe, die in betrieblicher Kommunikation und Kooperation identifiziert wurden
- Beteiligung der Akteure im Planverfahren



Wichtiges Instrument: Teilhabeplanung

Teilhabeplan/Teilhabeplankonferenz (§§ 19, 20 SGB IX): im Zusammenwirken der Rehabilitationsträger und der Menschen mit Behinderungen soll das nahtlose Ineinandergreifen der Leistungen gewährleistet werden

Menschen mit Behinderungen:

- Wunschrecht auf Teilhabeplan
- Vorschlagsrecht auf Teilhabeplankonferenz
- Mitnahme von Vertrauenspersonen



Unterstützung durch SBV



Rehabilitationsträger - Leistungsgrundsätze

- Grundsätzlicher **Vorrang der Leistungen der medizinischen Rehabilitation** vor Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben
 - Hilfsmittelgewährung an erster Stelle
- **Vorrang individueller Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben** gegenüber Ansprüchen gegen den Arbeitgeber auf Ausstattung des Arbeitsplatzes
 - Barrierefreie Gestaltung des Arbeitsplatzes, Arbeitsumfeldes durch Hilfsmittel, technische Arbeitshilfen, Assistenz usw, neu Jobcoaching



Inklusionbeauftragter

- § 181 SGB IX

= verantwortlicher Vertreter des Arbeitgebers in
Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen

- er achtet vor allem darauf, dass dem Arbeitgeber
obliegende Verpflichtungen erfüllt werden

→ Sicherung der Leistung aller für den Arbeitgeber
zumutbaren Maßnahmen zur Barrierefreiheit



Integrationsämter

§ 185 SGB IX

- Zuständiger Personenkreis: Menschen mit Schwerbehinderung
- Erbringung insbesondere von Leistungen der begleitenden Hilfen im Arbeitsleben, die in enger Zusammenarbeit mit Bundesagentur für Arbeit / übrige Reha-Träger zu erbringen sind



Integrationsämter

Ermessensleistung nach § 185 Abs. 3 SGB IX „kann“ ...
[als] begleitende Hilfe im Arbeitsleben ... Geldleistungen
erbringen, insbesondere

- Nr. 1a für technische Arbeitshilfen an schwerbehinderte Menschen
- Nr. 2a zur behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen an Arbeitgeber

→ **SBV: Verbindungsperson zum Integrationsamt nach §182 Abs. 2 S. 2 SGB IX**



Integrationsämter

Neu seit 2022: § 185a SGB IX Ansprechstellen für Arbeitgeber

- informieren, beraten und unterstützen Arbeitgeber bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen

—————> zu / unter Bedingungen der Barrierefreiheit

- In Verantwortung der Integrationsämter



Integrationfachdienste

Integrationsfachdienste, § 193 SGB IX = Schlüsselfunktion

Aufgabe: Beteiligung zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben (Aufnahme, Ausübung und Sicherung einer möglichst dauerhaften Beschäftigung), indem sie

1. die schwerbehinderten Menschen beraten, unterstützen und auf geeignete Arbeitsplätze vermitteln,
 2. die Arbeitgeber informieren, beraten und ihnen Hilfe leisten.
- Konkretisierte Aufgaben in § 193 Abs. 2 SGB IX, mit der Barrierefreiheit abgedeckt ist
 - werden im Auftrag der Integrationsämter oder der Rehabilitationsträger tätig



Betriebliches Eingliederungsmanagement

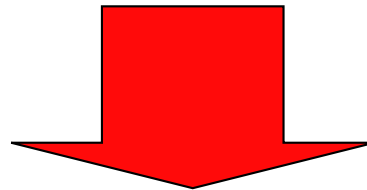
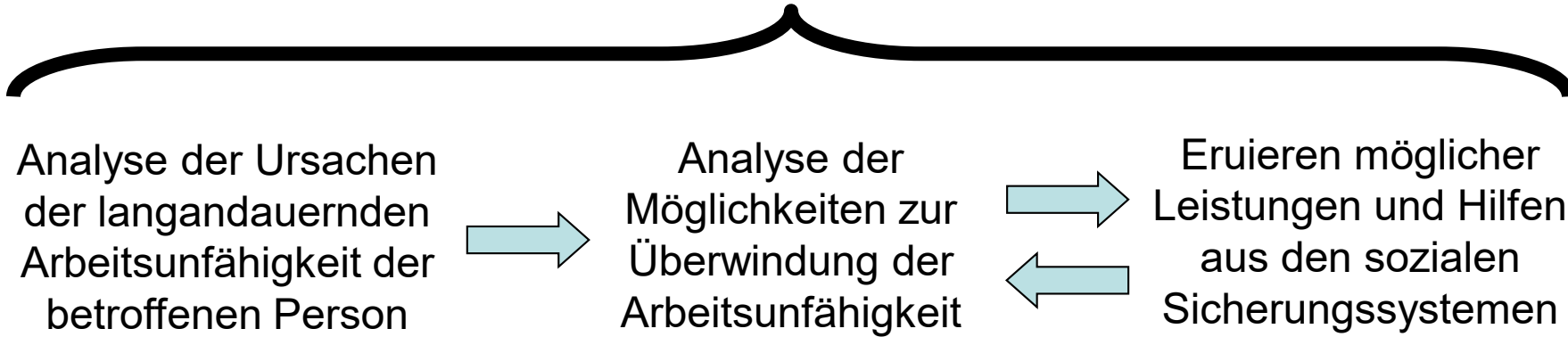
BEM – Verfahren, § 167 Abs. 2 SGB IX

- zentraler Motor für individuell angepassten Arbeitsplatz,
- insbesondere für die betriebliche Implementation von Arbeitshilfen / Assistenzsystemen für individuell angepassten/ barrierefreien Arbeitsplatz

SBV = wichtiger Akteur

BEM als Verfahrenspflicht

Rechtlich regulierter, kooperativer **Suchprozess**
(BAG 10.12.2009 – 2 AZR 400/08, BVerwG
5.06.2014 – 2 C 22/13)



Ziel:

Erhalt bzw. Schaffung eines fähigkeitsgerechten Arbeitsplatzes



Betriebliche Prävention nach § 167 SGB IX

- Sowohl Konfliktprävention nach Abs. 1 als auch das Betriebliche Eingliederungsmanagement nach Abs. 2 sehen die Einbeziehung von betrieblichen Interessenvertretungen (zB SBV) und Integrationsamtes/Inklusionsamtes vor
- Pflicht des AG zur Organisation behinderungsgerechter Beschäftigung – hierzu kann u.a. die Suche nach geeigneten technischen Arbeitshilfen zählen

siehe: Faber/Rabe-Rosendahl in: Feldes/Kohte/Stevens-Bartol, SGB IX, § 164 Rn. 111.



Fortbildungen für Schwerbehindertenvertretungen

durchgeführt vom Zentrum für Sozialforschung Halle (ZSH)

- Anmeldung, um Einladungen zu erhalten per EMail an
zsh-sbv@zsh.uni-halle.de
- Kostenfrei, online in Zoom
- 3 – 4 Mal halbjährlich mit je max. 2 Stunden mit Sommer- und Winterpause





Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

doerte.busch@hwr-berlin.de

diskussionsforum
Rehabilitations- und Teilhaberecht
www.reha-recht.de