



Diskussionsforum Teilhabe und Prävention

Herausgegeben von:

Dr. Alexander Gagel & Dr. Hans-Martin Schian

in Kooperation mit:

Prof. Dr. Wolfhard Kohte

Martin-Luther-Universität
Halle-Wittenberg

Prof. Dr. Ulrich Preis

Institut für Deutsches und
Europäisches Sozialrecht,
Universität zu Köln

Prof. Dr. Felix Welti

Hochschule Neubrandenburg

September 2008

Forum B

Schwerbehindertenrecht und betriebliches Gesundheitsmanagement
– Diskussionsbeitrag Nr. 15/2008 –

Die Rechte der Schwerbehindertenvertretung bezüglich ihrer Mitwirkung im Arbeitsschutzausschuss und bei der innerbetrieblichen Organisation der Arbeitssicherheit Teil I

von Dr. Anja Georgi

Der Arbeitgeber hat Maßnahmen des Arbeitsschutzes für alle Arbeitnehmer zu ergreifen und dabei insbesondere Gefahren für schutzbedürftige Beschäftigtengruppen zu berücksichtigen. Dies soll durch den Aufbau einer innerbetrieblichen Sicherheitsorganisation gewährleistet werden. Wichtiges Element dieser Organisation ist der Arbeitsschutzausschuss (§ 11 ASiG), in dem die betrieblichen Akteure regelmäßig Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung beraten.

Nach § 95 Abs. 4 SGB IX hat auch die Schwerbehindertenvertretung das Recht, an den Beratungen des Ausschusses teilzunehmen. In ihrem Beitrag befasst sich Dr. Georgi mit den konkreten Konsequenzen für die Einbindung der Schwerbehindertenvertretung in die betriebliche Organisation der Arbeitssicherheit. Im Focus des 1. Beitragsteils stehen dabei insbesondere **Mitwirkungs- und Informationsansprüche** der Schwerbehindertenvertretung

Dr. Alexander Gagel

Marcus Schian

Dr. Hans-Martin Schian

Wir möchten Sie auch auf die Sammlung aller bisher erschienenen Diskussionsbeiträge im Internet unter www.iqpr.de aufmerksam machen und Sie herzlich einladen sich an der Diskussion durch eigene Beiträge und Stellungnahmen zu beteiligen.

I. Kernaussagen des Beitrags:

1. Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht zur gleichberechtigten Mitwirkung im Arbeitsschutzausschuss als beratendes Gremium.
2. Aus dem Recht zur aktiven Teilnahme am Arbeitsschutzausschuss resultieren Informationsrechte der Schwerbehindertenvertretung, die alle Aspekte der betrieblichen Arbeitssicherheit einschließen.
3. Sowohl die effektive Vertretung der Interessen der schwerbehinderten Menschen in Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes als auch die Berücksichtigung der Belange schwerbehinderter Menschen durch den Arbeitgeber, die Betriebsärzte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit und den Sicherheitsbeauftragten, wie es das Arbeitsschutzrecht gebietet, erfordert eine intensive innerbetriebliche Kooperation, die die Schwerbehindertenvertretung einbezieht.
4. Die Zusammenarbeit der Schwerbehindertenvertretung mit dem Betriebsrat ist ein wichtiges Instrument, um im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz die Interessen von schwerbehinderten Menschen umsetzen zu können.

II. Einleitung

Gemäß § 4 Nr. 6 ArbSchG hat der Arbeitgeber bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes die speziellen Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen zu berücksichtigen. Dazu gehören unter anderem die schwerbehinderten Menschen. Dementsprechend finden sich in den das Arbeitsschutzgesetz konkretisierenden Verordnungen Normen, die die Beachtung der besonderen Belange dieser Beschäftigten fordern. So schreibt beispielsweise § 3 Abs. 2 ArbStättV vor, dass Arbeitgeber, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen, die Arbeitsstätten so einzurichten und zu betreiben haben, dass die besonderen Belange dieser Beschäftigten im Hinblick auf **Sicherheit und Gesundheitsschutz** berücksichtigt werden. Insbesondere muss Barrierefreiheit (§ 4 BGG) gewährleistet werden.

Im Mittelpunkt des Arbeitssicherheitsgesetzes steht der Aufbau einer **innerbetrieblichen Sicherheitsorganisation**, zu der unter anderem Betriebsärzte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der Arbeitsschutzausschuss gehören. Gemäß § 11 ASiG hat der Arbeitgeber in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten einen Arbeitsschutzausschuss zu bilden. Der Ausschuss setzt sich nach dieser Norm aus dem Arbeitgeber oder einem von ihm Beauftragten, zwei vom Betriebsrat bestimmten Betriebsratsmitgliedern, Betriebsärzten, Fachkräften für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragten nach § 22 SGB VII zusammen. Zweck des **Arbeitsschutzausschusses** ist es, die Hauptbeteiligten der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation regelmäßig zusammenzuführen, um Erfahrungen auszutauschen, gemeinsame Anliegen zu beraten und insgesamt eine **Diskussion über die konkreten Probleme des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung** im Betrieb zu fördern. Der Ausschuss tritt mindestens einmal vierteljährlich zusammen.

Die Mitwirkung der Schwerbehindertenvertretung war 1973 in § 11 ASiG nicht normiert worden. Während für die Einbeziehung des Betriebsrates in die betriebliche Sicherheitskoordination im Arbeitssicherheitsgesetz zahlreiche Normen bestehen, finden sich für die Mitwirkung der Schwerbehindertenvertretung in diesem Gesetz keinerlei

ausdrückliche Regelungen. Grundsätzlich gehört es jedoch zu den Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung, die Interessen der schwerbehinderten Menschen im Betrieb und in der Dienststelle zu vertreten (§ 95 Abs. 1 SGB IX). Dies beinhaltet unter anderem, dass die **Schwerbehindertenvertretung über die Erfüllung der zu Gunsten schwerbehinderter Menschen** geltenden Rechtsvorschriften wacht. Davon umfasst sind auch Regelungen, die dem Arbeits- und Gesundheitsschutz schwerbehinderter Menschen dienen. Um die Interessen der schwerbehinderten Menschen im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz effektiv zu verwirklichen, ist die Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung in die betriebliche Diskussion und Regelung dieser Fragen unerlässlich. Dies ist 2001 mit § 95 Abs. 4 SGB IX anerkannt worden.

III. Die Mitwirkung der Schwerbehindertenvertretung im Arbeitsschutzausschuss

1. Die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung an Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses

Die Bedeutung der Mitwirkung der Schwerbehindertenvertretung in betrieblichen Fragen, wie denen des Arbeits- und Gesundheitsschutz, wird im SGB IX aufgegriffen. Entsprechend ist in § 95 Abs. 4 SGB IX normiert, dass die Schwerbehindertenvertretung unter anderem das Recht hat, an **Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses beratend teilzunehmen**. Der Arbeitsschutzausschuss ist kein beschließendes Gremium; ihm kommt ausschließlich die Funktion des Informations- und Gedankenaustausches in Angelegenheiten des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu. Insoweit räumt § 95 Abs. 4 SGB IX der Schwerbehindertenvertretung eine gleichberechtigte Stellung ein. Damit wirken die Schwerbehindertenvertretungen in diesem Ausschuss ebenso wie die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte, der Sicherheitsbeauftragte nach § 22 SGB VII, der Betriebsrat und der Arbeitgeber bei der Erarbeitung betrieblicher Arbeitsschutzprogramme, der Koordinierung von Arbeitsschutzaufgaben und der Erörterung konkreter Vorschläge zur Verbesserung des Arbeits- und Unfallschutzes mit.

Die Schwerbehindertenvertretung kann sich in den Sitzungen äußern; dazu ist ihr das Wort zu erteilen. Sie kann Fragen stellen und ihre Ausführungen sind zu berücksichtigen, allerdings ohne dass eine Bindung an die Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung besteht. Das Recht der Schwerbehindertenvertretung zu Stellungnahmen und Fragen ist nicht auf Angelegenheiten, die schwerbehinderte Menschen betreffen, beschränkt. § 95 Abs. 4 SGB IX **räumt der Schwerbehindertenvertretung ein volles Recht zur aktiven Teilnahme** an der Beratung des Arbeitsschutzausschusses ein.

Entsprechend ist die Schwerbehindertenvertretung zu allen Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses zu laden. Dabei ist es gleichgültig, welche Themen anstehen und ob sie schwerbehinderte Menschen unmittelbar oder mittelbar betreffen. Auch wenn zunächst noch gar nicht absehbar ist, **ob die Interessen von schwerbehinderten Menschen berührt werden**, hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht, an den Sitzungen teilzunehmen.

Gemäß § 95 Abs. 4 SGB IX hat die Schwerbehindertenvertretung nicht nur das Recht, **beratend** an Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses teilzunehmen; sie kann zudem **beantragen**, Angelegenheiten, die schwerbehinderte Menschen einzeln oder als Gruppe betreffen, auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen. Dadurch ist es der Schwerbehindertenvertretung nicht nur möglich, **aktuelle Themen mitzudiskutieren** und auf die Berücksichtigung von Aspekten hinzuwirken, die für die Arbeitssituation der schwerbehinderten Beschäftigten relevant sind; die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht darauf, dass beispielsweise ein bestimmtes mit der Schwerbehinderung eines Beschäftigten im Zusammenhang stehendes Problem in der Sitzung des Arbeitsschutzausschusses thematisiert wird. Dadurch ist es der Schwerbehindertenvertretung möglich, die **konkrete Arbeitsschutzsituation zum Gegenstand der Beratung der Akteure des betrieblichen Arbeitsschutzes** zu machen. Die Anträge der Schwerbehindertenvertretung bezüglich der Tagesordnung des Arbeitsschutzausschusses müssen jedoch **keine konkrete Situation** oder einen bestimmten Beschäftigten betreffen. Sie können auch allgemein bzw. abstrakt sein. Das Antragsrecht für die Tagesordnung ist allerdings **auf Angelegenheiten beschränkt, die schwerbehinderte Menschen betreffen**.

Die Teilnahme an den Sitzungen durch die Schwerbehindertenvertretung kann sowohl durch die Vertrauensperson erfolgen als auch durch ein stellvertretendes Mitglied, das gemäß § 95 Abs. 1 Satz 4 SGB IX dazu herangezogen wird. Dies ermöglicht es, durch eine Aufgabenverteilung die vielfältige Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung grundsätzlich, aber insbesondere in komplexen Fragen wie dem Arbeits- und Gesundheitsschutz, effektiver zu gestalten.

2. Inhalt der Beratungen des Arbeitsschutzausschusses

Der Umfang der Beratungsaufgaben des Arbeitsschutzausschusses und damit das Mitwirkungspotential der Schwerbehindertenvertretung lässt sich aus den Aufgabenkatalogen der §§ 3 und 6 ASiG ersehen. In den Normen sind die wesentlichen Aufgaben der Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit aufgeführt, die damit auch Gegenstand der Beratungen des Arbeitsschutzausschusses sind. Dazu gehören **neben der Planung und Unterhaltung von Betriebsanlagen** (besonders Maschinen und komplexe technische Anlagen), **der Beschaffung von technischen Arbeitsmitteln und der Einführung von Arbeitsverfahren und Arbeitsstoffen** (chemische und biologische), **die Auswahl und Erprobung persönlicher Schutzausrüstungen, ferner arbeitsphysiologische, -psychologische und -hygienische sowie sonstige ergonomische Fragen**. Außerdem erstreckt sich die Beratung auf die Organisation der Ersten Hilfe im Betrieb, auf Fragen des Arbeitsplatzwechsels sowie der Eingliederung und Wiedereingliederung von Behinderten und auf die Beurteilung der Arbeitsbedingungen im Rahmen der vom Arbeitgeber nach § 5 ArbSchG vorzunehmenden Gefährdungsbeurteilung. Themen des Arbeitsschutzausschusses sind zudem die Organisation und Auswertung arbeitsmedizinischer Untersuchungen von Arbeitnehmern, soweit dadurch der Datenschutz nicht beeinträchtigt wird. Darüber hinaus sind die Umsetzung der Arbeitsschutznormen und die Möglichkeiten, die Arbeitnehmer dabei aktiv einzubeziehen, stets Gegenstand der Beratungen des Ausschusses.

Gerade das im Arbeitsschutz bedeutende Thema der Eingliederung bzw. Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen erfordert, dass sich die Schwerbehindertenvertretung als Interessenvertretung dieser Beschäftigten mit ihrem spezifischen Wissen, ihren Erfahrungen und ihrem gesetzlichen Auftrag einbringt. Insbesondere die arbeitsphysiologische und -psychologische Gestaltung von Arbeitsplätzen und -abläufen erfordert die Berücksichtigung der speziellen Bedürfnisse von schwerbehinderten Menschen. So sind beispielsweise die Höhe des Schreibtisches und die Anordnung von Ablagen den spezifischen Bewegungsmöglichkeiten des schwerbehinderten Beschäftigten anzupassen. Bezüglich der Organisation von Fluchtplänen bei Bränden oder anderen Notsituationen muss in besonderer Weise eingeplant werden, dass schwerbehinderte Menschen in angemessener Zeit und möglichst selbständig die Gefahrensituation verlassen können. Das Alarmsystem muss so ausgestattet sein, dass es auch der hörgeschädigte Beschäftigte wahrnimmt. Die persönliche Schutzausrüstung muss dem schwerbehinderten Beschäftigten ebenso gut passen wie jedem anderen Arbeitnehmer, auch wenn sie dafür besonderer Elemente bedarf. Es ist zwar grundsätzlich die Pflicht des Arbeitgebers, diese Aspekte einzuplanen und zu berücksichtigen; es gehört aber zu den **Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung stets darauf hinzuwirken**, dass sie bezogen auf jeden einzelnen schwerbehinderten Menschen im Betrieb tatsächlich umgesetzt werden.

Gerade das Gremium des Arbeitsschutzausschusses bietet die Möglichkeit, dass für den Arbeitsschutz Verantwortliche, für den betrieblichen Arbeitsschutz hochkompetente Personen und die Schwerbehindertenvertretung bei der Erarbeitung von Konzepten für möglichst sichere Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen zusammenarbeiten.

IV. Informationsansprüche der Schwerbehindertenvertretung bezüglich des betrieblichen Arbeitsschutzes

Um effektiv im Arbeitsschutzausschuss mitwirken zu können, ist es nicht nur erforderlich, dass die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zur Sitzung des Arbeitsschutzausschusses geladen wird. Sie muss zudem über einen **umfassenden Informationsstand hinsichtlich der Themen** verfügen. Dies erfordert, dass die Schwerbehindertenvertretung alle die betriebliche Arbeitsschutzsituation betreffenden Informationen und Unterlagen erhält. Der Wissensstand der Schwerbehindertenvertretung muss es ihr ohne weiteres ermöglichen, kompetent in den Beratungen des Arbeitsschutzausschusses mitzuwirken. Dafür ist neben einer umfassenden Unterrichtung auch erforderlich, dass die Schwerbehindertenvertretung die Informationen so rechtzeitig erhält, dass sie sich noch entsprechend auf die Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses vorbereiten kann. Da sowohl der betriebliche Arbeitsschutz als auch die betriebliche Integration von Menschen mit Behinderungen Aufgabe des Arbeitgebers sind, obliegt es auch ihm, dafür Sorge zu tragen, dass die Schwerbehindertenvertretung umfassend über die betriebliche Arbeitsschutzsituation informiert ist.

Die Unterrichtungspflicht beschränkt sich jedoch nicht nur auf die Themen der jeweiligen Sitzung des Arbeitsschutzausschusses, sondern erstreckt sich auf die **gesamte den betrieblichen Arbeitsschutz betreffende** Situation. Gemäß § 95 Abs. 4 SGB IX hat die Schwerbehindertenvertretung nämlich nicht nur das Recht, beratend an Sitzungen des

Arbeitsschutzausschusses teilzunehmen; sie kann zudem beantragen, Angelegenheiten, die schwerbehinderte Menschen einzeln oder als Gruppe betreffen, auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen. Dies kann sie jedoch nur, wenn sie über den gesamten betrieblichen Arbeitsschutz informiert ist. Insoweit impliziert das Recht zur Mitwirkung im Arbeitsschutzausschuss einen umfassenden Unterrichtsanspruch gegen den Arbeitgeber in allen Fragen des betrieblichen Arbeitsschutzes. Damit die Schwerbehindertenvertretung ihre Aufgabe im Arbeitsschutzausschuss effektiv wahrnehmen kann, genügt es nicht, dass der Arbeitgeber Informationen nur auf Anfrage erteilt; er ist verpflichtet, die Schwerbehindertenvertretung von sich aus regelmäßig über aktuelle Aspekte des betrieblichen Arbeitsschutzes in Kenntnis zu setzen. So ist er insbesondere über Betriebsunfälle und den Arbeitsschutz betreffende Auflagen und Anordnungen der zuständigen Behörden zu informieren.

Ein entsprechender Informationsanspruch resultiert auch aus der Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung, die Interessen der schwerbehinderten Menschen im Betrieb und in der Dienststelle zu vertreten (§ 95 Abs. 1 SGB IX). Die Erfüllung dieser Aufgabe beinhaltet unter anderem, dass die Schwerbehindertenvertretung **über die Einhaltung der zu Gunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Rechtsvorschriften** wacht. Davon umfasst sind auch Regelungen, die dem Arbeits- und Gesundheitsschutz schwerbehinderter Menschen dienen. Um diese Aufgabe erfüllen zu können, ist es unerlässlich, dass die Schwerbehindertenvertretung über alle Aspekte, die die betriebliche Arbeitssicherheit betreffen, informiert ist.

Damit die Schwerbehindertenvertretung ihrer gesetzlichen Pflicht, die Interessen der schwerbehinderten Menschen im Betrieb oder in der Dienststelle zu vertreten (§ 95 Abs. 1 SGB IX), in Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes nachkommen und im Arbeitsschutzausschuss angemessen mitwirken kann, muss sie sich **vor Ort über die aktuelle Situation informieren**. Insoweit steht ihr das Recht zu, Arbeitsplätze zu begehnen. Dazu hat ihr der Arbeitgeber, soweit erforderlich, Schutzkleidung und sachverständige Personen zur Seite zu stellen.

Um sich selbst fachgerecht informieren, die erhaltenen Fakten interpretieren und an Lösungskonzepten in Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes mitarbeiten zu können, sind **spezielle Kenntnisse** erforderlich. Dementsprechend sind Vertrauenspersonen von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts oder der Dienstbezüge befreit, wenn sie an **Schulungs- oder Bildungsveranstaltungen teilnehmen**, soweit diese Kenntnisse zu Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutz vermitteln, die im jeweiligen Betrieb bzw. der jeweiligen Dienststelle relevant sein könnten. Dazu gehören auf jeden Fall Veranstaltungen, die Grundlagen zum betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz vermitteln. Einen Freistellungsanspruch hat gemäß § 96 Abs. 4 SGB IX auch das stellvertretende Mitglied, das für die Erfüllung entsprechender Aufgaben ständig herangezogen wird, häufig die Vertrauensperson für längere Zeit vertritt oder in Kürze absehbar in das Amt der Schwerbehindertenvertretung nachrückt. Die Kosten der Bildungsmaßnahme trägt der Arbeitgeber.



Ihre Meinung zu diesem Diskussionsbeitrag ist von großem Interesse für uns. Wir freuen uns auf Ihren Beitrag.