



Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation GmbH
an der Deutschen Sporthochschule Köln

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. 16/2008 –

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

von Dr. Anja Georgi

Im zweiten Teil ihres Beitrags über die Einbindung der Schwerbehindertenvertretung in die betriebliche Organisation der Arbeitssicherheit befasst sich Frau Dr. Georgi mit den Einzelheiten der Kooperation zwischen der Schwerbehindertenvertretung und den anderen innerbetrieblichen Akteuren, insbesondere dem Arbeitgeber. Eingegangen wird auch auf die Einbindung der Schwerbehindertenvertretung bei Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und ihre sonstigen Handlungsoptionen zur Wahrung der besonderen Belange schwerbehinderter Menschen auch im Bereich der Arbeitssicherheit. Die Autorin kommt zu dem Ergebnis, dass Schwerbehindertenvertretungen umfassend und rechtzeitig über durchzuführende Gefährdungsbeurteilungen zu unterrichten sind, um die Möglichkeit zu haben, im Rahmen ihrer Weisungsrechte einen effektiven Beitrag leisten zu können und dadurch den betrieblichen Arbeitsschutz und die Integration optimal schützen zu können.

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.

V. Die innerbetriebliche Kooperation der Schwerbehindertenvertretung mit anderen Akteuren in Fragen der Arbeitssicherheit

1. Die Kooperation mit dem Arbeitgeber

Als den Hauptverantwortlichen für den betrieblichen Arbeitsschutz bezeichnet das Arbeitsschutzrecht den Arbeitgeber. Er ist damit auch die Person, die beim betrieblichen Arbeitsschutz für die Schwerbehindertenvertretung den wichtigsten Kooperationspartner darstellt. Gemäß § 99 Abs. 1 SGB IX soll er mit der Schwerbehindertenvertretung eng zusammenarbeiten und sie damit als Hauptverantwortlicher für die betriebliche Integration schwerbehinderter Menschen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben in Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes unterstützen. Dazu gehört neben der erwähnten Unterrichtungspflicht insbesondere auch, dass er im Rahmen seines Weisungsrechts Betriebsärzte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragte zur Kooperation mit der Schwerbehindertenvertretung anhält.

2. Die Kooperation mit Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit

Wichtige Akteure des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes sind die Betriebsärzte und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit kommen im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht nur klassische Aufsichtsfunktionen zu; sie haben ebenso die Pflicht, an der Planung und Gestaltung eines präventiven Arbeitsschutzes aktiv mitzuwirken. Sie sollen den Arbeitgeber und sonstige für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortliche Personen in allen Fragen des Arbeitsschutzes, insbesondere aber in organisatorischer Hinsicht, beraten.

Betriebsärzte sollen die Arbeitnehmer untersuchen, arbeitsmedizinisch beurteilen, beraten und Untersuchungsergebnisse erfassen und auswerten. Ihre Aufgabe ist es, regelmäßig Gefährdungen der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer zu ermitteln und dem Arbeitgeber Vorschläge zur Abhilfe zu unterbreiten bzw. darauf hinzuwirken, dass sich die Arbeitnehmer entsprechend den Anforderungen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung verhalten. Sie sollen bei ihrer Arbeit nicht nur arbeitsphysiologische, sondern auch arbeitspsychologische Aspekte berücksichtigen.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit soll den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen der Arbeitssicherheit, einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit, unterstützen. Dies beinhaltet die Berücksichtigung arbeitsphysiologischer und -psychologischer Aspekte, einschließlich der Wechselwirkung zwischen Mensch, Maschine, Arbeitsaufgabe und Umwelt. Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben neben beratenden Funktionen auch die Verpflichtung zur sicherheitstechnischen Überprüfung. Zudem sollen sie darauf hinwirken, dass Arbeitsstätten den Anforderungen des Arbeitsschutzes genügen und sich alle Beteiligten den Anforderungen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung entsprechend verhalten.

Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit kommt auf Grund ihrer besonderen fachlichen Kompetenz (§§ 2, 5 ASiG) im betrieblichen Arbeitsschutz eine zentrale Rolle zu. Der Informations- und Gedankenaustausch zwischen ihnen und Arbeitnehmervertretern in Fragen der betrieblichen Arbeitssicherheit ist für die weitere Entwicklung des betrieblichen Arbeitsschutzkonzepts von wesentlicher Bedeutung. Entsprechend schreibt § 9 ASiG die

Zusammenarbeit von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit mit dem Betriebsrat ausdrücklich vor.

Eminent wichtig ist auch die Kooperation dieser Fachkräfte mit der Schwerbehindertenvertretung, um auch die betriebliche Arbeitssicherheit für schwerbehinderte Beschäftigte zu optimieren. Im ASiG ist diesbezüglich jedoch keine dem § 9 ASiG entsprechende Norm vorhanden. Die effektive Mitarbeit der Schwerbehindertenvertretung im Arbeitsschutzausschuss und die Wahrnehmung der Interessen der schwerbehinderten Menschen durch die Schwerbehindertenvertretung erfordern jedoch, dass sie sich mit sachverständigen Personen, die bezüglich der betrieblichen Arbeitssicherheit Verantwortung tragen, austauscht. Dadurch wird sie in die Lage versetzt, die Arbeitsschutzsituation schwerbehinderter Menschen im Betrieb zu bewerten. Zudem kann sie in der Diskussion mit den Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit auf die Verbesserung der Arbeitssicherheit schwerbehinderter Beschäftigter hinwirken. Der Arbeitgeber, der gemäß § 99 Abs. 1 SGB IX, ebenso wie Beauftragte des Arbeitgebers, mit der Schwerbehindertenvertretung zusammenarbeiten soll, hat gegebenenfalls unter Nutzung seines Weisungsrechts dafür zu sorgen, dass Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit der Schwerbehindertenvertretung kooperieren. Er ist entsprechend Ansprechpartner, wenn Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit ihrer Verpflichtung zur Zusammenarbeit nicht nachkommen, indem sie beispielsweise Informationen nicht weitergeben.

3. Die Kooperation mit dem Sicherheitsbeauftragten nach § 22 SGB VII

Ein weiterer wichtiger Akteur der betrieblichen Arbeitssicherheit ist der Sicherheitsbeauftragte nach § 22 SGB VII. Es handelt sich um Arbeitnehmer des Unternehmens, die sich zusätzlich zu ihrer beruflichen Tätigkeit während der Arbeitszeit auch um den Unfall- und Gesundheitsschutz in ihrem engeren Arbeitsbereich zu kümmern haben. Nach § 22 Abs. 2 SGB VII kommt ihnen eine den Unternehmer unterstützende Funktion zu. Sie müssen sich insbesondere von dem Vorhandensein und der Benutzung der vorgeschriebenen Schutzeinrichtungen und der persönlichen Schutzausrüstungen überzeugen und auf Unfall- und Gesundheitsgefahren aufmerksam machen. Den Unternehmer haben sie zu beraten, ihm Hinweise und Empfehlungen zu geben und ihre Beobachtungen zu melden. Die Arbeitskollegen sind auf Gefahren aufmerksam zu machen, zu beraten und aufzuklären.

Auch die Sicherheitsbeauftragten nach § 22 SGB VII sind Kooperationspartner der Schwerbehindertenvertretung im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Wegen ihrer besonderen Nähe zu dem jeweiligen Arbeitsbereich und den dort tätigen Personen nehmen sie Gefahren anders wahr und können auf besondere Weise darauf hinwirken, dass die Beschäftigten für die besonderen sicherheitsrelevanten Aspekte, die bei der Zusammenarbeit mit schwerbehinderten Menschen entstehen können, Verständnis aufbringen und sich entsprechend verhalten. Insoweit ist ein Informations- und Gedankenaustausch zwischen der Schwerbehindertenvertretung und dem Sicherheitsbeauftragten ein wichtiges Element, was die Vertretung der Interessen der schwerbehinderten Menschen anbelangt. Der Arbeitgeber hat diese Kooperation zu unterstützen.

Gemäß § 22 SGB VII ist der Sicherheitsbeauftragte unter Berücksichtigung der im Unternehmen für die Beschäftigten bestehenden Unfall- und Gesundheitsgefahren und der Zahl der Beschäftigten zu bestellen. Eine Schwerbehinderung kann besondere Anforderungen an den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb stellen. Dies muss auch bei der Auswahl der Sicherheitsbeauftragten beachtet werden. Das heißt, auch die schwerbehinderten Menschen müssen als Beschäftigtengruppe repräsentiert werden, indem entsprechend der Zahl der Beschäftigten Sicherheitsbeauftragte aus dem Kreis der schwerbehinderten Menschen bestellt werden. Die Schwerbehindertenvertretung kann darauf sowohl im Arbeitsschutzausschuss als auch im Betriebs- bzw. Personalrat, der insoweit ein Mitbestimmungsrecht hat, hinwirken.

4. Die Kooperation mit dem Betriebsrat

Am betrieblichen Arbeitsschutz wirkt zudem der Betriebsrat im Rahmen seiner Beteiligungsrechte mit. Ihm steht unter anderem bei Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht zu. Zum einen sollen Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung gemäß § 99 Abs. 1 SGB IX zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsplatz eng zusammenarbeiten. Zudem hat die Schwerbehindertenvertretung gemäß § 95 Abs. 4 SGB IX das Recht, an Sitzungen des Betriebsrates beratend teilzunehmen. Sie kann beantragen, dass Angelegenheiten, die schwerbehinderte Menschen betreffen, auf die Tagesordnung gesetzt werden. Sie hat damit die Möglichkeit, in der Betriebsratssitzung ihre Auffassung zu betrieblichen Regelungen in Fragen des Arbeitsschutzes darzulegen. Obwohl die Schwerbehindertenvertretung bezüglich der Beschlussfassung im Betriebsrat nicht stimmberechtigt ist, kann sie durch Wahrnehmung dieser Rechte darauf hinwirken, dass der Betriebsrat seine Mitbestimmungsrechte im Arbeits- und Gesundheitsschutz zu Gunsten schwerbehinderter Menschen nutzt.

VI. Die Mitwirkung der Schwerbehindertenvertretung bei einzelnen Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

1. Die Gefährdungsbeurteilung

Grundlage aller Maßnahmen des betrieblichen Arbeitsschutzes ist die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG. Sinn und Zweck der Gefährdungsbeurteilung ist es, potentielle Gefahren möglichst am Entstehungsort zu erkennen und durch Schutzmaßnahmen zu vermeiden, und zwar unter Berücksichtigung sämtlicher arbeitsbezogener Aspekte hinsichtlich ihres Risikos für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten. Ein konkretes Verfahren ist für die Durchführung der Beurteilung nicht vorgeschrieben. Allerdings ermöglicht das Gesetz, dass innerhalb eines Betriebes für weitgehend identische Tätigkeiten die Beurteilung eines Arbeitsplatzes bzw. einer Tätigkeit genügt. Wird eine Arbeit durch einen schwerbehinderten Menschen ausgeführt, können sich dabei, insbesondere für ihn selbst, andere bzw. deutlich größere Gefährdungen ergeben, als dies bei anderen Beschäftigten der Fall ist. Die Beurteilung eines Vergleichsarbeitsplatzes würde dieser besonderen Situation nur unzureichend gerecht werden, so dass es geboten wäre, den Arbeitsplatz bzw. die durch den schwerbehinderten Menschen ausgeführte Tätigkeit gesondert zu beurteilen. Eine umfassende und rechtzeitige Unterrichtung über die

durchzuführende Gefährdungsbeurteilung gibt der Schwerbehindertenvertretung die Möglichkeit, solche Unstimmigkeiten unter Nutzung ihrer Informationsrechte aufzudecken und zum Gegenstand der Sitzung des Arbeitsschutzausschusses zu machen. Zudem kann sie mittels ihrer Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat darauf hinwirken, dass dieser insoweit seine Mitbestimmungsrechte einsetzt.

Auch bezüglich der sonstigen Gestaltung der Gefährdungsbeurteilung ist es Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung, darauf hinzuwirken, dass das gewählte Verfahren die Belange der schwerbehinderten Menschen hinreichend beachtet. Insbesondere sind bei der Beurteilung auch Gefahren zu ermitteln, die im Zusammenhang mit der Schwerbehinderung ein besonderes Ausmaß erreichen, wie zum Beispiel Lärm bei Menschen mit einer Hörschädigung, Gefahrstoffe bei Asthma, Mechanik und Elektrik bei Menschen mit eingeschränkter Beweglichkeit, Arbeitsorganisation, Mitarbeiterverhalten, ergonomische Mängel oder psychosoziale Belastungen. Hier ist vor allem ein Gedanken- und Informationsaustausch mit den Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit von Belang. Diese Personen sind auf Grund ihres besonderen Fachwissens in der Lage, verschiedene Beurteilungsverfahren zu vergleichen und zu ermitteln, auf welche Weise bei der Gefährdungsbeurteilung den speziellen Anforderungen einzelner schwerbeschädigter Menschen an die Sicherheit ihrer Tätigkeit bzw. ihres Arbeitsplatzes am besten Rechnung getragen werden kann.

Die Gefährdungsbeurteilung ist gemäß § 6 Abs. 1 ArbSchG zu dokumentieren. Der dargelegte Informationsanspruch der Schwerbehindertenvertretung erstreckt sich auch auf die Möglichkeit der Einsichtnahme in diese Unterlagen.

2. Aus der Gefährdungsbeurteilung resultierende Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Im Anschluss an die Gefährdungsbeurteilung sind Maßnahmen zu ergreifen, die festgestellte Gefahren beseitigen bzw. minimieren. Dazu gehört die Änderung von Arbeitsplätzen, wie die Anschaffung strahlungsärmerer Bildschirme oder ergonomisch angepasster Büromöbel. Auch dabei müssen die besonderen Belange schwerbehinderter Menschen Beachtung finden. Die erwogenen Maßnahmen sind im Arbeitsschutzausschuss unter Mitwirkung der Schwerbehindertenvertretung zu thematisieren. In Kooperation von den für Arbeitsschutzfragen hochkompetenten Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit, den mit der Arbeitssicherheit im „engeren“ Arbeitsbereich vertrauten Sicherheitsbeauftragten, der für die Belange schwerbehinderter Menschen in besonderer Weise zuständigen Schwerbehindertenvertretung, dem Betriebsrat sowie dem Arbeitgeber als dem Hauptverantwortlichen für den betrieblichen Arbeitsschutz und die betriebliche Integration schwerbehinderter Menschen, ist eine optimale Lösung für die Arbeitssicherheit zu erarbeiten. Um dabei einen effektiven Beitrag leisten zu können, muss die Schwerbehindertenvertretung von ihren Informations- und Kooperationsrechten Gebrauch machen. Gegebenenfalls sollte sie darauf hinwirken, dass der Betriebsrat, der gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG und § 93 SGB IX auch die Eingliederung schwerbehinderter Menschen fördern soll, sein Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG für Regelungen zu Gunsten der Arbeitssicherheit dieser Menschen einsetzt.

Gemäß § 3 Abs. 1 Satz 2 ArbSchG hat der Arbeitgeber die getroffenen Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen. Auch hierüber hat er die Schwerbehindertenvertretung zu informieren.

3. Sonstige Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Hält die Schwerbehindertenvertretung es unabhängig von einer Gefährdungsbeurteilung für möglich, dass die Arbeitssicherheit bezüglich eines schwerbehinderten Beschäftigten verbesserungsbedürftig ist, so kann sie ihre Informationsrechte gegenüber dem Arbeitgeber, den Betriebsärzten, Fachkräften für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragten nutzen.

Als Interessenvertretung der schwerbehinderten Menschen hat die Schwerbehindertenvertretung gegenüber den Verantwortlichen, das heißt insbesondere dem Arbeitgeber darauf hinzuwirken, dass die Belange des jeweiligen schwerbehinderten Menschen im Arbeits- und Gesundheitsschutz hinreichende Beachtung finden. Gemäß § 95 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 SGB IX gehört es zu ihren Aufgaben, Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Menschen entgegenzunehmen und wenn sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber eine Erledigung anzustreben. Den schwerbehinderten Menschen unterrichtet sie über den Stand der Verhandlungen. Fragen des Arbeitsschutzes können daher zu den zentralen Themen der Schwerbehindertenversammlungen nach § 95 Abs. 6 SGB IX gehören.

Im Rahmen ihrer Kooperationsrechte mit den genannten Personen und dem Betriebsrat, insbesondere im Arbeitsschutzausschuss kann die Schwerbehindertenvertretung auf die Ermittlung einer konstruktiven Lösung hinwirken, die dann gegebenenfalls mit Unterstützung des Betriebsrates umgesetzt wird.

<p>Ihre Meinung zu diesem Diskussionsbeitrag ist von großem Interesse für uns. Wir freuen uns auf Ihren Beitrag.</p>
--