

# Barrierefreiheit im Betrieb

## Wer sind die Akteure?

Prof. Dr. Dörte Busch

Dr. Cathleen Rabe-Rosendahl

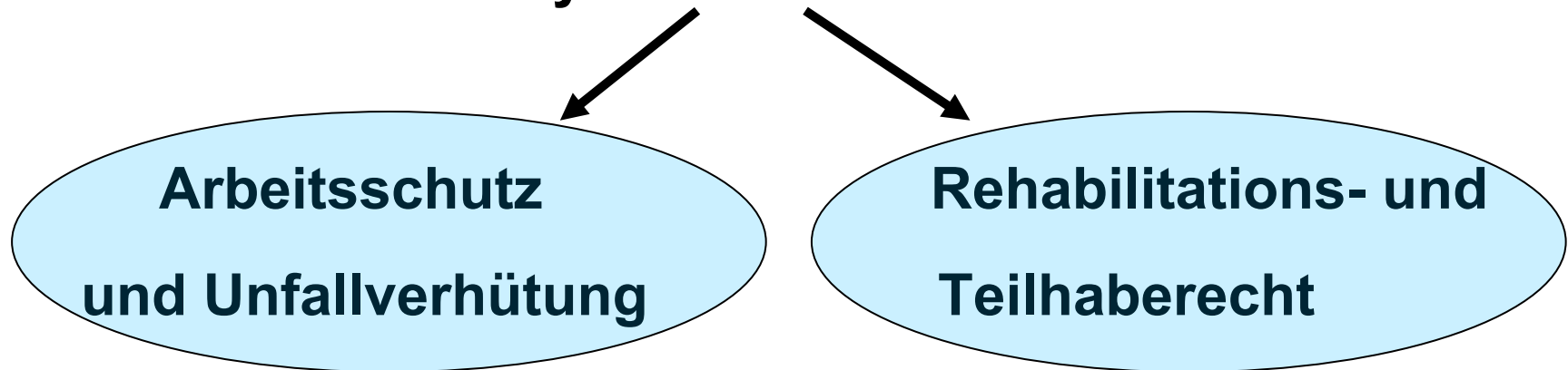
# Gliederung

- I. **Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderungen im Betrieb - vom Arbeitsschutz zur Teilhabe am Arbeitsleben**
- II. Akteure aus arbeitsschutzrechtlicher Perspektive
- III. Akteure aus rehabilitations- und teilhaberechtlicher Perspektive
- IV. Zusammenarbeit der Akteure

# I. Grundsätzliches

## Übersicht

### Zwei Systeme im deutschen Recht



= Arbeitsrecht

- ArbSchG,
- ArbStättV
- Unfallverhütungsvorschriften etc.

= Sozialrecht (SGB IX), BGG

# I. Regelwerke für betriebliche Barrierefreiheit

## § 3a Abs. 2 ArbStättV

(2) Beschäftigt 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. Dies 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.

# I. Regelwerke für betriebliche Barrierefreiheit

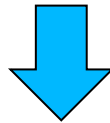
## § 3a Abs. 2 ArbStättV

- technische Maßnahmen vorrangig durchzuführen, d. h. nur, wenn diese nicht umsetzbar oder unverhältnismäßig sind, ist auf organisatorische und an letzter Stelle personenbezogene Maßnahmen zurückzugreifen
- auch kündigungsrechtliche Relevanz:

AG darf ArbSchBestimmungen nicht als Begründung für Kündigung/Nichtbeschäftigung heranziehen, solange er nicht seinen ArbSchPflichten nachkommt

# I. Regelwerke für betriebliche Barrierefreiheit

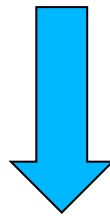
Barrierefreiheit zu unterscheiden von der behinderungsgerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes (§ 164 Abs. 4 SGB IX, § 241 Abs. 2 BGB)



**Barrierefreiheit** = universelles präventives Gestaltungsprinzip das darauf abzielt, bauliche Anlagen, Einrichtungen, Produkte oder eben auch Arbeitsstätten so anzulegen, dass sie im Idealfall von allen Menschen, d.h. behinderten wie nicht behinderten Menschen, in gleicher Weise genutzt werden können

# I. Regelwerke für betriebliche Barrierefreiheit

behinderungsgerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes (§ 164 Abs. 4 SGB IX, § 241 Abs. 2 BGB)

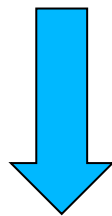


→ Anpassung des individuellen Arbeitsplatzes/der Arbeitsbedingungen an die individuell(en) Einschränkung(en) einer behinderten Person

# I. Regelwerke für betriebliche Barrierefreiheit

## § 164 Abs. 3 SGB IX

Die Arbeitgeber stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass in ihren Betrieben und Dienststellen wenigstens die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen eine möglichst dauerhafte behinderungsgerechte Beschäftigung finden kann.



knüpft an Barrierefreiheit an

Zielvereinbarung Barrierefreiheit in Inklusionsvereinbarung



# I. Regelwerke für Barrierefreiheit

- **ASR V3a.2 „Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten“**, online abrufbar unter [www.baua.de](http://www.baua.de)
- Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene für Sicherheit und Gesundheit in der Arbeitsstätte
- **LASI-Leitlinien-ArbStättV-2009**, online abrufbar unter [www.lasi-info.com](http://www.lasi-info.com)

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

# Gliederung

- I. Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderungen im Betrieb - vom Arbeitsschutz zur Teilhabe am Arbeitsleben
- II. Akteure aus arbeitsschutzrechtlicher Perspektive**
- III. Akteure aus rehabilitations- und teilhaberechtlicher Perspektive
- IV. Zusammenarbeit der Akteure

# Akteur:innen der Barrierefreiheit

aus Arbeitsschutzperspektive:

AG

SiFa

Betriebs  
ärzt:in

BR/  
PR

SBV

## II. Akteure zur arbeitsschutzrechtlicher Perspektive

Innerbetriebliche Sicherheitsorganisation  
nach dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)

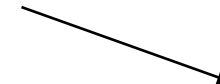
Leitbild der weisungsfreien Beratung

Expert:innen



Betriebsarzt/-ärztin

=arbeitsmedizinisch



Fachkraft für

Arbeitssicherheit

= sicherheitstechnisch

## II. Betriebsärzt:innen (1)

### **§ 3 Abs. 1 S. 1 ASiG:**

Die Betriebsärzte haben die Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen des Gesundheitsschutzes zu unterstützen.

## II. Betriebsärzt:innen (2)

### **Beratung des AG und die verantwortl. Personen bei:**

- der Planung, Ausführung und Unterhaltung von Betriebsanlagen und von sozialen und sanitären Einrichtungen,
- der Beschaffung von technischen Arbeitsmitteln und der Einführung von Arbeitsverfahren und Arbeitsstoffen,
- arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und sonstigen ergonomischen sowie arbeitshygienischen Fragen, insbesondere der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs und der Arbeitsumgebung,

## II. Betriebsärzt:innen (3)

### **Beratung des AG und die verantwortl. Personen bei:**

- Fragen des Arbeitsplatzwechsels sowie der Eingliederung und Wiedereingliederung behinderter Menschen in den Arbeitsprozess
- regelmäßige Begehung der ArbStätt, um Durchführung d. Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beobachten und Mängel zu erfassen und Vorschläge zur Mängelbeseitigung zu machen
- untersuchen und Beraten Beschäftigte unter arbeitsmedizinischen Gesichtspunkten

## II. Fachkräfte für Arbeitssicherheit (1)

### **§ 6 S. 1 ASiG:**

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben die Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit zu unterstützen.



## II. Fachkräfte für Arbeitssicherheit (2)

### Hauptaufgaben (1):

**Beratung AG** und der sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Personen insbes. bei:

- Planung, Ausführung und Unterhaltung v. Betriebsanlagen,
- der Beschaffung von technischen Arbeitsmitteln u. Einführung von Arbeitsverfahren,
- Beurteilung der Arbeitsbedingungen (bes. im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG) und
- Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs und der Arbeitsumgebung sowie in sonstigen Fragen der Ergonomie.

## II. Fachkräfte für Arbeitssicherheit (3)

### Hauptaufgaben (2):

**Sicherheitstechnische Überprüfung** von Betriebsanlagen, technischen Arbeitsmitteln und Arbeitsverfahren, und zwar insbes. auch vor ihrer Inbetriebnahme bzw. Einführung.

**Beobachtung der Durchführung des Arbeitsschutzes im Betrieb;** u.a. sind die Ursachen von Arbeitsunfällen zu untersuchen und aus den Ergebnissen Vorschläge zu ihrer künftigen Vermeidung abzuleiten.

## II. Betriebsrat / Personalrat

- zentrale Rechtsgrundlage für das Mitbestimmungsrecht im Arbeits- und Gesundheitsschutz ist § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG/§ 80 Abs. 1 Nr. 13, 16, 17 BPersVG bzw. Mitwirkung § 35 Abs. 3 MVG-EKD; §§ 26 Abs. 3, 28a MAVO
- Überwachen die Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften
- Abschluss von Betriebs- und Dienstvereinbarungen als wichtige Instrumente zur Ausgestaltung der Barrierefreiheit im Betrieb

## II. Schwerbehindertenvertretung

### § 178 SGB IX

- Fachkompetenz
  - Rechte im Kontext BR/ PR / Beteiligung im Arbeitsschutzausschuss, § 11 ASiG, § 178 Abs. 4 SGB IX
- = beratende Teilnahme / Antragsrecht zur Tagesordnung
- Barrierefreiheit als Gegenstand von Inklusionsvereinbarungen nach § 166 SGB IX und von Betriebsvereinbarungen nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG

## II. Berufsgenossenschaften / Unfallkassen / DGUV

- = gesetzliche Unfallversicherung = Unfallverhütung, SGB VII
- ein bedeutendes Arbeitsfeld: Prävention und Arbeitshilfen, z.B.
    - Leitfäden / Empfehlungen zur Planung und Gestaltung barrierefreier Arbeitsstätten
    - Allgemeine Grundsätze für die sicherheitstechnische Bewertung von Künstlicher Intelligenz, 04/2021

# Gliederung

- I. Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderungen im Betrieb - vom Arbeitsschutz zur Teilhabe am Arbeitsleben
- II. Akteure aus arbeitsschutzrechtlicher Perspektive
- III. Akteure aus rehabilitations- und teilhaberechtlicher Perspektive**
- IV. Zusammenarbeit der Akteure

# Akteur:innen der Barrierefreiheit

aus Teilhaberechts- und Reharechtsperspektive:

AN

AG

Inklusion  
sbeauftragte:r

Reha-  
träger

Integratio  
nsamt

Integrations  
fachdienst

BR/  
PR

SBV

# III. Akteure zur teilhaberechtlicher Perspektive

## 1. Mensch mit Behinderung(en)

- jede:r 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



# III. Akteure zur teilhaberechtlicher Perspektive

## 2. 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

# III. Akteure zur teilhaberechtlicher Perspektive

## 2. Rehabilitationsträger

### **Gesetzliche Krankenversicherung, SGB V**

- Leistungen zur medizinischen Rehabilitation

### **Gesetzliche Rentenversicherung, SGB VI**

- Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

### **Bundesagentur für Arbeit, SGB III**

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

wichtig: Beratungsfunktion, zB technische Beratung

# III. Akteure zur teilhaberechtlicher Perspektive

## 3. Inklusionbeauftragte:r

- § 181 SGB IX
- = verantwortliche:r Vertreter:in des Arbeitgebers in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen
- die Person achtet vor allem darauf, dass dem Arbeitgeber obliegende Verpflichtungen erfüllt werden
  - Sicherung der Leistung aller für den Arbeitgeber zumutbaren Maßnahmen zur Barrierefreiheit

# III. Akteure zur teilhaberechtlicher Perspektive

## 4. Integrationsämter/Inklusionsämter

- § 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

# III. Akteure zur teilhaberechtlicher Perspektive

## 4. Integrationsämter/Inklusionsämter

**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/Inklusionsamt nach §182 Abs. 2 S. 2 SGB IX

# III. Akteure zur teilhaberechtlicher Perspektive

## 4. Integrationsämter/Inklusionsämter

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/Inklusionsämter

# III. Akteure zur teilhaberechtlicher Perspektive

## 5. Integrationfachdienste

### Integrationsfachdienste, § 193 SGB IX

= Schlüsselfunktion

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

- konkretisierte Aufgaben in § 193 Abs. 2 SGB IX, mit der Barrierefreiheit abgedeckt ist
- werden im Auftrag der Integrationsämter oder der Rehabilitationsträger tätig

# Gliederung

- I. Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderungen im Betrieb - vom Arbeitsschutz zur Teilhabe am Arbeitsleben
- II. Akteure aus arbeitsschutzrechtlicher Perspektive
- III. Akteure aus rehabilitations- und teilhaberechtlicher Perspektive
- IV. Zusammenarbeit der Akteure**



## IV. Zusammenarbeit der Akteure



essentiell für Barrierefreiheit

**die Kooperation der versch. Akteure**

versch. Möglichkeiten der Kooperation zum Thema Barrierefreiheit gesetzl. vorgesehen:

- Arbeitsschutzausschuss
- Inklusionsvereinbarung, § 166 SGB IX
- Präventionsverfahren nach § 167 SGB IX

# IV. Der Arbeitsschutzausschuss (ASA)

## Arbeitsschutzausschuss gem. § 11 ASiG

Betrieb  
srat  
§ 80  
BetrV

Sicherh  
eitsbea  
uftragte,  
§ 22  
SGB VII

vom AG  
bestellt

Fachkräfte  
f. Arbeits-  
sicherheit  
§§ 6, 9  
ASiG

vom AG  
bestellt

Betriebs  
ärzt:in  
§§ 3, 9  
ASiG

vom AG  
bestellt

AG  
§ 3  
ArbSchG  
§ 21  
SGB VII

**SBV**  
**§ 178**  
**Abs. 4**  
**SGB**  
**IX**

## IV. Der Arbeitsschutzausschuss (ASA)

In allen Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten zu bilden,  
mind. Sitzung 1x Quartal

- zwei vom Betriebsrat bestimmten Betriebsratsmitgliedern,

- Beteiligung der SBV (§ 178 Abs. 4 S. 1 SGB IX) →  
beratendes TeilnahmeR an allen Sitzungen des ASA

→ SBV hat das Recht, Angelegenheiten, die sbB  
besonders betreffen, auf die Tagesordnung der nächsten  
ASA-Sitzung setzen zu lassen

- (fehlende) Barrierefreiheit ist ein Thema für den ASA und  
alle, die mit Arbeitssicherheit befasst sind

## IV. Inklusionvereinbarung, § 166 SGB IX

Verbindliche Vereinbarung mit dem Arbeitgeber und  
Interessenvertretungen auf Initiative der SBV

Gegenstand: § 166 Abs. 2 und 3 SGB IX

Regelungen im Zusammenhang mit der Eingliederung  
schwerbehinderter Menschen

Kein gesetzlich abschließender Katalog der Gegenstände  
und daher offen für Regelungen zur Barrierefreiheit

# IV. Betriebliches Eingliederungsmanagement

## **BEM – Verfahren, § 167 Abs. 2 SGB IX:**

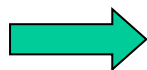
Überwindung Arbeitsunfähigkeit / Vorbeugung erneuter  
Arbeitsunfähigkeit und Erhaltung Arbeitsplatz

→ durch barrierefreie Gestaltung des Arbeitsplatzes

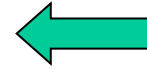
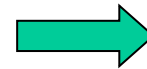
**SBV = wichtige Akteurin**

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

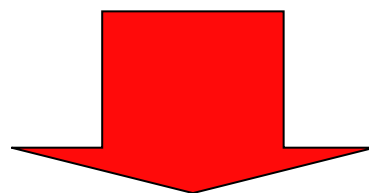
Analyse der Ursachen  
der langandauernden  
Arbeitsunfähigkeit der  
betroffenen Person



Analyse der  
Möglichkeiten zur  
Überwindung der  
Arbeitsunfähigkeit



Eruieren möglicher  
Leistungen und Hilfen  
aus den sozialen  
Sicherungssystemen



**Ziel:**

**Erhalt bzw. Schaffung eines fähigkeitsgerechten Arbeitsplatzes**

## IV. Arbeitgeber und Interessenvertretungen

### 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 und Integrationsamtes/Inklusionsamtes vor
- Pflicht des AG zur Organisation behinderungsgerechter Beschäftigung – hierzu kann u.a. die Suche nach geeigneten technischen Arbeitshilfen zählen

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**



# Fragen und Diskussion

1. Gibt es bei Ihnen eine Inklusionsvereinbarung zum Thema Barrierefreiheit?
2. Sind Sie Teil einer Arbeitsgruppe Barrierefreiheit? Werden Sie als SBV beim Thema Barrierefreiheit im Betrieb beteiligt?

## Quellen und weitere Literatur

*Feldes/Kohte/Stevens-Bartol*, SGB IX-Kommentar für die Praxis, 5. Aufl. 2022 (erscheint im Herbst)

*Welti/ Groskreutz*, Betriebliche Barrierefreiheit als Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung, Arbeit und Recht 3/2016, 105-108