

Barrierefreie Arbeitsstätte

Prof. Dr. Wolfhard Kohte

Gliederung - 1

- I. **Grundsätzliches**
- II. **Barrierefreiheit – Pflichten**
- III. **Die technische Regel ASR V3a.2**
- IV. **Konkrete Beispiele**
- V. **Arbeitgeber und Interessenvertretungen**
- VI. **Integrationsamt**

I. Grundsätzliches

Übersicht

Zwei Systeme im deutschen Recht



**Arbeitsschutz
und Unfallverhütung**

= Arbeitsrecht

- ArbSchG
- ArbStättG
- Unfallverhütungsvorschriften
- etc.

**Rehabilitations- und
Teilhaberecht**

= Sozialrecht (SGB IX)

ArbStättV - § 3a Abs. 2

(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.

Regelwerke für Barrierefreiheit

- **ASTA ASR V3a.2 „Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten“** , online abrufbar unter <https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/ASR/ASR-V3a-2.html>

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

- **LASI-Leitlinien-ArbStättV-2020 LV 40**, Leitlinien zur ArbStättV des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik, online abrufbar unter <https://lasi-info.com/publikationen/lasi-veroeffentlichungen>

Gliederung - 2

- I. Grundsätzliches
- II. **Barrierefreiheit – Pflichten**
- III. Die technische Regel ASR V3a.2
- IV. Konkrete Beispiele
- V. Arbeitgeber und Interessenvertretungen
- VI. Integrationsamt

II. Assistenzsysteme und Arbeitsschutz

§ 3a Abs. 2 ArbStättV Barrierefreiheit

- Betrifft alle Menschen mit Behinderungen
- nicht nur schwerbehinderte Beschäftigte!

Organisationspflicht des Arbeitgebers - 1

§ 3a Abs. 2 ArbStättV normiert eine Organisationspflicht für alle Arbeitgeber, die wenigstens einen behinderten Menschen beschäftigen. Daher gilt diese Pflicht auf jeden Fall in allen Betrieben, in denen eine SBV gewählt worden ist, denn dies setzt sogar eine Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen voraus.

Eine vergleichbare, jedoch weiter gefasste Pflicht, die sich nicht auf das Arbeitsstättenrecht beschränkt, enthält § 164 Abs. 3 SGB IX, dazu Faber, Rabe-Rosendahl in: Feldes/Kohte/Stevens-Bartol, SGB IX, 4. Aufl. 2018, Rn. 27 ff.

Organisationspflicht des Arbeitgebers - 2

Die Organisationspflicht verlangt vom Arbeitgeber eine behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeitsstätte. Dazu wird vor allem eine barrierefreie Gestaltung verlangt.

→ Legaldefinition Barrierefreiheit des § 4 BGG

„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.“

Beispiel: organisatorische Maßnahme

LAG Frankfurt 21.01.2020 – 15 Sa 449/19

- Sicherheitsaspekte bei einer Evakuierung eines gehbehinderten Beschäftigten stehen 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.

Arbeitsschutzpflichten

§ 4 Nr. 6 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.

Gliederung - 3

- I. Grundsätzliches
- II. Barrierefreiheit – Pflichten
- III. **Die technische Regel ASR V 3a.2**
- IV. Konkrete Beispiele
- V. Arbeitgeber und Interessenvertretungen
- VI. Integrationsamt

Die technische Regel ASR V3a.2 - 1

Der Ausschuss für Arbeitsstätten hat 2013 eine technische Regel zur barrierefreien Gestaltung von Arbeitsstätten erstellt. Sie ist seitdem 8 Mal verändert worden, letzte Veröffentlichung in GMBI 2022, S.240.

Diese technische Regel ist keine Rechtsnorm, sie enthält aber gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse. Wenn der Arbeitgeber von ihnen abweichen will, trifft ihn die Beweislast, dass sein Vorgehen einen gleichwertigen Schutz vermittelt. BVerwG 08.05.2019 – 8 B 44/18, dazu Kohte jurisPR-ArbR 31/2019 Anm. 5.

Die technische Regel ASR V3a.2 - 2

Die Regel enthält zunächst allgemeine Aussagen zum Anwendungsbereich der Norm und definiert den Begriff der Behinderung in Übereinstimmung mit § 2 SGB IX. Verlangt werden visuelle Zeichen, akustische Zeichen und taktile Zeichen. Informationen müssen wenigstens mithilfe von zwei Zeichen zugänglich gemacht werden: Zwei-Sinne-Prinzip.

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

In der technischen Regel werden konkrete Maßnahmen für fast alle Gestaltungselemente des Arbeitsstättenrechts aufgeführt.

Die Inklusive Struktur der technischen Regel - 1

Technische Regeln für Arbeitsstätten - ASR Anhang zur ASR V3a.2:
veröffentlichte ASR mit Abschnitten zur Barrierefreiheit

ASR A1.2 Raumabmessungen und Bewegungsflächen

ASR A1.3 Sicherheits- und Gesundheitsschutz-kennzeichnung

ASR A1.5 Fußböden

ASR A1.6 Fenster, Oberlichter, lichtdurchlässige Wände

ASR A1.7 Türen und Tore

ASR A1.8 Verkehrswege

Die Inklusive Struktur der technischen Regel - 2

ASR A2.2	Maßnahmen gegen Brände
ASR A2.3	Fluchtwege und Notausgänge
ASR A3.7	Lärm
ASR A4.1	Sanitärräume (geplant)
ASR A4.2	Pausen- und Bereitschaftsräume
ASR A4.3	Erste Hilfe-Räume, Mittel und Einrichtungen zur Ersten Hilfe
ASR A4.4	Unterkünfte
ASR V3	Gefährdungsbeurteilung

Gliederung - 4

- I. Grundsätzliches
- II. Barrierefreiheit – Pflichten
- III. Die technische Regel ASR V3a.2
- IV. **Konkrete Beispiele**
- V. Arbeitgeber und Interessenvertretungen
- VI. Integrationsamt

Raumabmessung

Bei den Grundflächen von Arbeitsräumen müssen zusätzliche Flächen für persönliche Assistenz, Assistenzhund, Rollator bzw. Elektrorollstuhl eingeplant werden.

Bei den Bewegungsflächen der Beschäftigten am Arbeitsplatz ist für Beschäftigte, die sich von einem Rollstuhl auf einen Arbeitsstuhl umsetzen müssen, eine Bewegungsfläche von 1,50m x 1,50m erforderlich.

Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung

Für alle Kennzeichnungen gilt das Zwei-Sinne-Prinzip, wer visuelle Zeichen nicht wahrnehmen kann, benötigt taktile oder akustische Zeichen und wer akustische Zeichen nicht wahrnehmen kann, benötigt taktile oder visuelle Zeichen

Sicherheitszeichen müssen für Sehbehinderte hinreichend vergrößert werden

Sicherheitszeichen müssen für Rollstuhlbewerber und Kleinwüchsige aus ihrer Augenhöhe erkennbar sein. Für Beschäftigte mit Hörbehinderung sind Sicherheitsaussagen der Schaltzeichen taktil erfassbar oder visuell darzustellen.

Türen und Tore

Die Anordnung der Türen und Tore sowie deren Abmessungen sind nach den folgenden Kategorien einzurichten:

Erkennbarkeit, Erreichbarkeit, Bedienbarkeit und Passierbarkeit

Für blinde Beschäftigte müssen Türen taktil erkennbar sein.

Für Beschäftigte, die eine Gehhilfe oder einen Rollstuhl benutzen, wird Erreichbarkeit von Türen ermöglicht, wenn eine freie Bewegungsfläche (in der Regel 150cm) gegeben ist.

Bedienbarkeit setzt bei Karusselltüren voraus, dass die Geschwindigkeit der Drehbewegung angepasst werden kann und dass Bedienelemente von Türen und Toren wahrnehmbar sind.

Verkehrswege

Rampen, die vom Beschäftigten mit einem Rollator oder einem Rollstuhl benutzt werden, dürfen eine Längsneigung von 6% nicht überschreiten; die Querneigung darf nicht mehr als 2,5% betragen.

Für diese Beschäftigten müssen Verkehrswege schwellenlos sein.

Verkehrswegkreuzungen müssen für Beschäftigte wahrnehmbar und erkennbar sein. Auch hier gilt das Zwei-Sinne-Prinzip.

Bei Maßnahmen des Winterdienstes muss die beräumte Breite des Verkehrsweges eine sichere Benutzbarkeit gewährleisten.

Fluchtwege und Notausgänge

Bei Fluchtwegen ist eine lichte Mindestbreite von 1,00m erforderlich, die in bestimmten Einzelfällen auf nicht weniger als 0,90m reduziert werden darf. Wenn Begegnungen mit anderen behinderten Beschäftigten möglich sind, ist eine Mindestbreite von 1,50m erforderlich.

Vor Türen und Toren im Fluchtweg sind freie Bewegungsflächen, sowie eine seitliche Anfahrbarkeit erforderlich. Bei der Gestaltung von Flucht- und Rettungsplänen sind die sicherheitsrelevanten Informationen verständlich zu übermitteln. Wieder gilt das Zwei-Sinne-Prinzip. Führen Fluchtwege durch Anlagen mit Drehkreuz, muss ein alternativer Fluchtweg vorhanden sein.

Bei Räumungsübungen sind die Belange von Beschäftigten mit Behinderungen zu berücksichtigen.

Erste Hilfe

Bei der Anbringung der Verbandkästen innerhalb der Arbeitsstätte sind folgende Grundsätze zu beachten:

- Anfahrbarkeit der Verbandskästen
- Anbringung in Augenhöhe für Rollstuhlfahrer/Kleinwüchsige
- Zusätzlicher Verbandskasten am Arbeitsplatz für Beschäftigte mit Geh- oder Sehbehinderung

Bei der Nutzung von Meldeeinrichtungen ist zu sichern, dass der Notruf verständlich übermittelt werden kann; ein Telefon mit Notruftaste ist für blinde Beschäftigte erforderlich.

Pausenräume

Pausenräume und Pausenbereiche sollen innerhalb von 5 Minuten erreichbar sein. Auch für diese Räume gelten Wahrnehmbarkeit und Erkennbarkeit der Funktionen und Nutzbarkeit der Bedienelemente.

Für Rollatoren und Rollstühle sind zusätzliche Flächen erforderlich.

Ausgabestellen und Tische müssen für Rollstuhlfahrer unterfahrbar sein; auch hier gelten die lichten Durchgangsbreiten für Türen und Tore.

Regeln für Sanitärbereiche sind geplant und wichtig, aber noch nicht beschlossen.

Gliederung - 5

- I. Grundsätzliches
- II. Barrierefreiheit – Pflichten
- III. Die technische Regel ASR V3a.2
- IV. Konkrete Beispiele
- V. **Arbeitgeber und Interessenvertretungen**
- VI. Integrationsamt

V. Arbeitgeber und Interessenvertretungen

Anspruch gegen Arbeitgeber

Anspruch gegen Arbeitgeber

- § 50 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX (technische Hilfen)

Aber: Ansprüche gegen Reha-Träger vorrangig

Beachte: § 46 Abs. 2 SGB III: Zuschüsse an Arbeitgeber zur behinderungsgerechten Ausgestaltung des Arbeitsplatzes

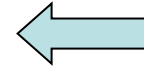
BEM als Verfahrenspflicht

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

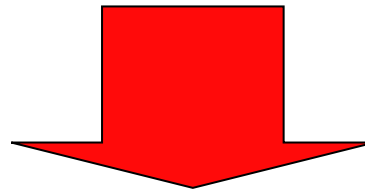
Analyse der Ursachen
der langandauernden
Arbeitsunfähigkeit der
betroffenen Person



Analyse der
Möglichkeiten zur
Überwindung der
Arbeitsunfähigkeit



Eruieren möglicher
Leistungen und Hilfen
aus den sozialen
Sicherungssystemen



Ziel:

Erhalt bzw. Schaffung eines fähigkeitsgerechten Arbeitsplatzes

V. Arbeitgeber und Interessenvertretungen

Beteiligung Betriebsrat / SBV

Neu: § 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG

(1) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Planung
[...]

3. von **Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen einschließlich des Einsatzes von Künstlicher Intelligenz** [...] rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten.

→ **SBV: Beteiligung über § 178 Abs. 4 und 5 SGB IX**

(zum Arbeitsschutz siehe oben)

V. 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

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

Gliederung - 6

- I. Grundsätzliches
- II. Barrierefreiheit – Pflichten
- III. Die technische Regel ASR V3a.2
- IV. Konkrete Beispiele
- V. Arbeitgeber und Interessenvertretungen
- VI. **Integrationsamt**

VI. Integrationsamt - 1

Ermessensleistung nach § 185 Abs. 3 SGB IX

Integrationsamt „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

VI. Integrationsamt - 2

Recht zur Vorleistung bei erforderlichen Leistungen:

§ 185 Abs. 7 S. 3, 4 SGB IX

Ist die unverzügliche Erbringung einer Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben erforderlich, so kann das Integrationsamt die Leistung vorläufig erbringen. Hat das Integrationsamt eine Leistung erbracht, für die ein anderer Träger zuständig ist, so erstattet dieser die auf die Leistung entfallenden Aufwendungen.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Barrierefreie Kommunikation – Herausforderungen in der Pandemie

Thomas Ketzmerick

Zentrum für Sozialforschung Halle e. V. (ZSH)

Fachtagung „Barrierefreiheit in Betrieb und Werkstatt –
vom Arbeitsplatz bis zur Wahl der Interessenvertretung“

20./21.06.2022

Datenbasis

Datenbasis und Projekt

Bundesweite Online-Befragung von rd. 1.600 betrieblichen Schwerbehindertenvertretungen (SBV), Betriebs- und Personalräten (BR/PR) im Frühjahr 2021

Thema: Partizipation beim betrieblichen Arbeits- und Infektionsschutz in der Pandemie

Durchführung: Zentrum für Sozialforschung Halle

Projekt: CAUSA-A (Compliance, Akzeptanz und Umsetzung von Schutzmaßnahmen gegen Infektionen in der Arbeitsstätte und die Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes)
09/2020-10/2021 – BMAS/FIS

Kooperationspartner

Zentrum für Sozialforschung
Halle an der Martin-Luther-
Universität Halle-Wittenberg
(ZSH)

Dortmunder Forschungsbüro
für Arbeit, Prävention und
Politik (DoFAPP)

TU Dortmund,
Sozialforschungsstelle (sfs)

Hochschule für Wirtschaft
und Recht Berlin (HWR)

Welche Herausforderungen entstanden bei der Umsetzung von Barrierefreiheit in der Pandemie? - 1

Fokus: **Barrierefreie Kommunikation für Menschen mit Sinnesbeeinträchtigungen** (z.B. für Gehörlose und Hörbehinderte bei der Nutzung von Masken oder Anpassungen der Videotelefonie an die Bedürfnisse von Sehbehinderten etc.)

Gab es bei Ihnen Bedarf für solche Lösungen? Ja: 24%

Wurden Lösungen gefunden?

191 Nennungen / 1617 Befragte

Bedarf existiert, aber (noch) keine Lösung: 30%

Bedarf gegeben, Lösungen gefunden: 70%

Welche Herausforderungen entstanden bei der Umsetzung von Barrierefreiheit in der Pandemie? - 2

Fokus: **Barrierefreie Kommunikation für Menschen mit Sinnesbeeinträchtigungen** (z.B. für Gehörlose und Hörbehinderte bei der Nutzung von Masken oder Anpassungen der Videotelefonie an die Bedürfnisse von Sehbehinderten etc.)

Gab es bei Ihnen Bedarf für solche Lösungen? Ja: 24%

Wurden Lösungen gefunden?

191 Nennungen / 1617 Befragte

Bedarf existiert, aber (noch) keine Lösung: 30%

Bedarf gegeben, Lösungen gefunden: 70%

Darunter:

rein technische Lösungen: 58%

(auch) organisatorische Lösungen: 13%

Gründe für das Fehlen von Lösungen

An Umsetzung wird noch gearbeitet (14 Nennungen)

- Überlastung im Betrieb
- Probleme mit externen Dienstleistern
- Verzögerung beim Integrationsamt

Ablehnung/Unwille/Druckausübung (11 Nennungen)

- Fehlendes Verständnis
- Lösungsunwilligkeit
- Repressalien
- Freistellung/Aussortierung

Umsetzungsprobleme (7 Nennungen)

- Kompetenzmängel
- Widersprüchliche Anforderungen
- Ausstattungsdefizite im Homeoffice

Private Anschaffung/Finanzierung (3 Nennungen)

- Homeoffice
- Aufgrund Ablehnung einer betriebl. Lösung

Mitbestimmung/Beteiligung und Barrierefreiheit

Steigert die Beachtung von Mitbestimmungs- bzw. Beteiligungsrechten der Interessenvertretungen im Betrieb die Quote gefundener Lösungen für Barrierefreiheit?

Betriebe, in denen die Rechte...

...überwiegend oder immer beachtet werden

...kaum oder nie beachtet werden

**Anteil Lösungen
für Barrierefreiheit**

80%

56%

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Thomas Ketzmerick

Zentrum für Sozialforschung Halle e. V. (ZSH)