

Barrierefreie Arbeitsgestaltung

Kapitel 2.2: Arbeitsschutz

Auszug aus DGUV Information 215-111 „Barrierefreie Arbeitsgestaltung – Teil 1: Grundlagen“

DGUV Vorschrift 2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“

Mit der DGUV Vorschrift 2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ wurde erstmals eine Unfallverhütungsvorschrift für Berufsgenossenschaften und Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand in einer einheitlichen und gleich lautenden Vorgabe zur Konkretisierung des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG) in Kraft gesetzt.

Diese Unfallverhütungsvorschrift bestimmt näher die Maßnahmen, die der Unternehmer zur Erfüllung der sich aus dem Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit ergebenden Pflichten zu treffen hat.

Der Unternehmer hat Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit zur Wahrnehmung der Aufgaben schriftlich zu bestellen. Wesentliche Grundlage von Art und Umfang der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung sind die im Betrieb vorliegenden Gefährdungen für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten sowie die Aufgaben gemäß den §§ 3 bzw. 6 Arbeitssicherheitsgesetz.

Der Umfang der zu erbringenden betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung besteht in der Durchführung von Grundbetreuungen und betriebsspezifischen Betreuungen.

Der Unternehmer ist verpflichtet, sich bei besonderen Anlässen durch einen Betriebsarzt oder eine Fachkraft für Arbeitssicherheit mit branchenbezogener Fachkunde in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes betreuen zu lassen.

Betriebsspezifische Anlässe können u.a. sein:

Anforderungen an den Arbeitsprozess zur Teilhabe behinderter Menschen. In diesem Rahmen bestehen u.a. folgende Aufgaben:

- Systematische Analyse der Bedingungen zur Teilhabe
- Analysieren von Kompensationsmöglichkeiten
- Vergleichen von Fähigkeits- und Anforderungsprofilen
- Unterstützen bei Suche nach Teilhabemöglichkeiten
- Unterstützen bei Entwicklung von spezifischen Arbeitsgestaltungsmaßnahmen
- Zusammenarbeit mit den relevanten Beauftragten
- Hinwirken auf und Mitwirken beim Abschluss von Integrationsvereinbarungen
- Hinwirken auf die Einbindung überbetrieblicher Institutionen und Kooperieren mit diesen

Wiedereingliederung von Beschäftigten. In diesem Rahmen bestehen u.a. folgende Aufgaben:

- Mitwirken im Rahmen eines betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements
- Spezifizieren der Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf die besonderen Leistungsvoraussetzungen
- Ermitteln des Anpassungsbedarfs der Arbeitssysteme
- Mitwirken bei der Entwicklung von Gestaltungslösungen und -konzepten zur Wiedereingliederung
- Unterstützen bei der Umsetzung der Gestaltungslösungen
- Hinwirken auf die Einbindung überbetrieblicher Institutionen und Kooperieren mit diesen

Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

Der Arbeitgeber hat gemäß Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten und zu verbessern. Zu den Beschäftigten können auch Menschen mit Behinderung zählen.

Um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz zu gewährleisten und zu verbessern, muss der Arbeitgeber die am Arbeitsplatz

bestehenden Gesundheitsgefährdungen durch eine Gefährdungsbeurteilung bewerten. Beschäftigt der Arbeitgeber Menschen mit Behinderung, so hat er deren besonderen Belange in dieser Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen. Das Arbeitsschutzgesetz spricht hier von besonders schutzbedürftigen Beschäftigungsgruppen und meint damit unter anderem Beschäftigte mit Behinderung. Besondere Gefährdungen können zum Beispiel auf Grund einer Hör-, Seh- oder Sprachbehinderung

bestehen, aber auch auf Grund von kognitiven oder motorischen Einschränkungen. Besonders gefährdet sind in diesem Zusammenhang nicht nur Beschäftigte, die rechtlich als behindert anerkannt sind (schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen), sondern auch Beschäftigte, die von dem für ihr Lebensalter typischen Zustand abweichen. Der Arbeitgeber kann über seine Gefährdungsbeurteilung jedoch auch feststellen, dass er bestimmte Beschäftigte mit ausgeprägter Behinderung oder mehrfach schwerbehinderte Beschäftigte trotz besonderer Arbeitsschutzmaßnahmen mit bestimmten Aufgaben nicht betrauen kann.

Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten über Gesundheitsgefährdungen und Schutzmaßnahmen zu unterweisen. Auch hierbei hat er die besonderen Belange der Beschäftigten mit Behinderung in geeigneter Weise zu berücksichtigen. Dies kann er zum Beispiel bei kognitiv eingeschränkten Beschäftigten durch

bebilderte oder in einfacher Sprache gehaltene Arbeitsschutzanweisungen oder bei gehörlosen Beschäftigten zum Beispiel durch Unterweisungen in Gebärdensprache erreichen.

Die Beschäftigten haben ihrerseits die Arbeitsschutzanweisungen des Arbeitgebers zu beachten und dafür Sorge zu tragen, dass durch ihre Tätigkeit andere Personen nicht gefährdet werden. Beschäftigte mit Behinderung sind von dieser Mitwirkungspflicht nicht ausgenommen.

Der Arbeitgeber ist gut beraten, wenn er bei seiner Gefährdungsbeurteilung die Beschäftigten mit Behinderung als „Experten in eigener Sache“ frühzeitig mit einbindet. Des Weiteren sollten unter anderem die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsrat, wenn vorhanden, aber auch der Betriebsarzt, die Fachkraft für Arbeitssicherheit und die Integrationsträger bei der Beurteilung mit eingebunden werden.

Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)

In der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) finden neuerdings die individuellen Erfordernisse dieser besonderen Beschäftigtengruppe ebenfalls Berücksichtigung. Hier wird explizit die Forderung nach einer Gefährdungsbeurteilung für die Beschäftigten mit Behinderung aufgestellt.

Die Arbeitsstättenverordnung enthält Mindestvorschriften für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten. Beschäftigte im Sinne der Arbeitsstättenverordnung können auch Menschen mit Behinderung sein.

In §3a (2) der Arbeitsstättenverordnung heißt es:

„Beschäftigt der Arbeitgeber Menschen mit Behinderungen, hat er Arbeitsstätten so einzurichten und zu betreiben, dass die besonderen Belange dieser Beschäftigten im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheitsschutz berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere für die barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie von zugehörigen Türen, Verkehrswegen, Fluchtwegen, Notausgängen, Treppen, Orientierungssystemen, Waschgelegenheiten und Toilettenräumen.“

Diese Aufzählung ist nicht abschließend.

Technische Regel für Arbeitsstätten (ASR) V3a.2

Die Technische Regel für Arbeitsstätten (ASR) V3a.2 „Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten“ konkretisiert im Rahmen des Anwendungsbereichs die Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung. Bei Einhaltung der Technischen Regeln kann der Arbeitgeber insoweit davon ausgehen, dass die entsprechenden Anforderungen der Verordnungen erfüllt sind. Wählt der Arbeitgeber eine andere Lösung, muss er damit mindestens die gleiche Sicherheit und den gleichen Gesundheitsschutz für die Beschäftigten erreichen.

Gemäß der ASR V3a.2 ergibt sich das Erfordernis nach barrierefreier Gestaltung nur dann, wenn Menschen mit Behinderung beschäftigt werden. Die Auswirkung der Behinderung und die daraus resultierenden individuellen Erfordernisse sind im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung für die barrierefreie Gestaltung der Arbeitsstätte zu berücksichtigen. Diese Pflichten des

Arbeitgebers beziehen sich nicht nur auf die im Betrieb namentlich bekannten schwerbehinderten Beschäftigten, sondern auf alle Beschäftigten mit einer Behinderung. Eine Behinderung kann demnach auch dann vorliegen, wenn eine Schwerbehinderung nicht besteht (der Grad der Behinderung also weniger als 50 beträgt) oder die Feststellung einer Behinderung nicht beantragt worden ist.

Erforderliche Anpassungsmaßnahmen von Arbeitsstätten richten sich für schwerbehinderte Beschäftigte und diesen gleichgestellte Beschäftigte mit Blick auf das behinderungsgerechte Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten zudem nach § 81 Abs. 4 Nr. 4 Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen“

Das Erfordernis nach einer barrierefreien Gestaltung der Arbeitsstätte ergibt sich nicht, wenn Beschäftigte mit einer Behinderung trotz einer barrierefreien Gestaltung nicht zur Ausführung der erforderlichen Tätigkeiten fähig sind und diese Fähigkeiten auch nicht erwerben können.

Eine Behinderung liegt gemäß der ASR V3a.2 dann vor, wenn die körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder psychische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht und dadurch Einschränkungen am Arbeitsplatz oder in der Arbeitsstätte bestehen. Zu Behinderungen zählen zum Beispiel auch Schwerhörigkeit oder erhebliche Krafteinbußen durch Muskelerkrankungen.

Ist das Vorliegen der Behinderung und ihrer Auswirkungen auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz nicht offensichtlich, kann der Arbeitgeber Informationen über zu berücksichtigende Behinderungen von Beschäftigten zum Beispiel:

- direkt von den behinderten Beschäftigten,
- durch die Schwerbehindertenvertretung,

- durch das betriebliche Eingliederungsmanagement,
- durch die Gefährdungsbeurteilung oder
- durch Erkenntnisse aus Begehungen durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit oder den Betriebsarzt

erhalten.

Die Klärung, ob und welche Behinderung vorliegt, sollte unter Einbeziehung des Beschäftigten selbst und eines Betriebsarztes erfolgen.

Entsprechend dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber Schutzmaßnahmen gemäß den Vorschriften dieser Verordnung einschließlich ihres Anhangs nach dem Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene festzulegen. Sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse sind zu berücksichtigen. Den Stand der Technik spiegeln unter anderem auch die Normen zum barrierefreien Bauen wieder. Die Maßnahmen zur barrierefreien Gestaltung sind durch die individuellen Erfordernisse der Beschäftigten mit Behinderungen bestimmt. Hierbei sind technische Maßnahmen vorrangig durchzuführen.



In den folgenden Angaben finden Sie weitere wertvolle Hinweise zu diesem Themenbereich.

Folgende Kapitel der DGVU Informationen 215-111 sind zu berücksichtigen:

Teil 1

Kapitel 1.3

DGVU Aktionsplan

Kapitel 2.1.1

Grundgesetz

Kapitel 2.1.7

UN-Behindertenrechtskonvention - Art. 9, 24 und 27

Weiterführende Informationen

Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)

Technische Regeln für Arbeitsstätten (ASR)

DGVU Vorschrift 2

Die Auflistung ist nicht abschließend und sollte vor Anwendung auf Aktualität geprüft werden.

Herausgeber

Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung e.V. (DGUV)

Glinkastraße 40
10117 Berlin
Tel.: 030 288763800
Fax: 030 288763808
E-Mail: info@dguv.de
Internet: www.dguv.de

Sachgebiet „Barrierefreie Arbeitsgestaltung“ im Fachbereich „Verwaltung“ der DGUV
▶ www.dguv.de/fb-verwaltung/Sachgebiete/Barrierefreie-Arbeitsgestaltung/index.jsp

Stand: März 2015