

Die SBV als wichtiger Akteur im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz

Viele Schwerbehindertenvertretungen (SBV) sind sehr engagiert für Prävention und Gesundheit in Betrieben und Dienststellen. Schon deshalb sollten Betriebs- und Personalräte eng mit der SBV zusammenarbeiten und deren Fachkompetenzen nutzen. Gemeinsame Aktivitäten dieser beiden Akteure für gute, gesunde Arbeit im Betrieb resultieren jedoch nicht allein aus einer sinnvollen Praxis, sondern sind außerdem gesetzlich vorgeschrieben – wenn auch mit z. T. unterschiedlichen Rechtsgrundlagen. Im Folgenden sollen deshalb sich überschneidende Zuständigkeiten und Anknüpfungspunkte skizziert werden. Am Ende des Beitrags finden sich Links zu nützlichen Materialien.

Die Schnittmenge von Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Schwerbehinderten-Recht (hier Teilhabe am Arbeitsleben) besteht darin, aktiv durch präventive Maßnahmen Arbeit zu gestalten. Im Schwerbehinderten-Recht steht dabei die behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeit im Vordergrund, im Arbeitsschutz die Gefährdungsfreiheit der Arbeitstätigkeiten. Beide Rechtsgrundlagen setzen den Hebel also bei der **Arbeitsgestaltung** an, wie z. B. an der Gestaltung des Arbeitsplatzes, der Arbeitsmittel sowie der Arbeitsabläufe und Arbeitszeit (vergleiche dazu Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), § 5, Abs. 3, mit Sozialgesetzbuch (SGB) IX, § 81, Abs. 4, sowie zur **Integrationsvereinbarung**: SGB IX, § 83, Abs. 2).

Bei Schwerbehinderten und ihnen Gleichgestellten muss nicht allein gefragt werden, ob ihr Arbeitsplatz behinderungsgerecht gestaltet ist, sondern (wie bei allen anderen Beschäftigten auch), ob die Arbeitsschutzmaßnahmen adäquat sind und sich positiv auswirken. Möglicherweise ergeben sich je nach Sachlage bei behinderten und nichtbehinderten Beschäftigten Unterschiede hinsichtlich der **Gefährdungsbeurteilung** (nach ArbSchG, § 5) und es sind eventuell besonders gestaltete **Arbeitsschutzmaßnahmen** zu ergreifen oder von der SBV anzuregen. Denn der Arbeitgeber ist nach ArbSchG (§ 4, Satz 6) dazu verpflichtet, bei den Maßnahmen des Arbeitsschutzes spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen zu berücksichtigen. „Menschen mit Behinderungen“ gehören zu diesem Personenkreis (siehe: Nationale Arbeitsschutzkonferenz: GDA-Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation vom 22.05.2017, Anhang 1, Abschnitt 4). Die Schwerbehindertenvertretung mit ihrem Sach- und Fachverstand sollte also möglichst frühzeitig in den Prozess der Gefährdungsbeurteilung und die Ableitung von Maßnahmen involviert werden.

Da die SBV das Recht hat, an allen **Sitzungen des Betriebs- oder Personalrates** teilzunehmen (SGB IX, § 95, Abs. 4), ist sie dabei, wenn in diesen Gremien Arbeits- und Gesundheitsschutz auf der Tagesordnung steht. Außerdem hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht (SGB IX, § 95, Abs. 4), an allen **Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses (ASA)** beratend teilzunehmen. Gemäß Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG, § 11), haben die betrieblichen Akteure im ASA die Aufgabe, Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung „mindestens einmal vierteljährlich“ zu beraten. Trotz zweifellos eindeutiger Berechtigung aufgrund SGB IX, § 95, kommt es in den Betrieben immer wieder zu Dissonanzen, weil die SBV in § 11 ASiG nicht explizit

unter den Teilnehmenden des ASA aufgezählt ist. Eine Korrektur des § 11 des Arbeitssicherheitsgesetzes erscheint deshalb dringend angeraten.

Der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz ist nicht allein in Gesetzen, sondern beispielsweise auch in Verordnungen, Tarifverträgen und Unfallverhütungsvorschriften geregelt. Hierunter fällt u. a. die **DGUV Vorschrift 2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“**, eine Unfallverhütungsvorschrift, die seit dem 1. Januar 2011 gilt. Ihr Zweck ist die Umsetzung und Konkretisierung des Arbeitssicherheitsgesetzes: Die DGUV Vorschrift 2 regelt die betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung, beschreibt die dafür erforderliche Fachkunde sowie die dazugehörigen Aufgaben.

Neu durch die DGUV Vorschrift 2 ist die Aufteilung der Betreuung in eine festgesetzte Grundbetreuung und eine festzulegende betriebsspezifische Betreuung. Dieser betriebsspezifische Betreuungsumfang richtet sich nach den betrieblichen Gegebenheiten sowie den Ergebnissen der dort durchgeführten Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG. Bei der Festlegung des jeweils betriebsindividuellen Betreuungsumfangs sind Betriebs- und Personalrat in der Mitbestimmung.

Da Inhalte und Umfang der betriebsspezifischen Betreuung wesentlichen Einfluss auf die konkrete Gestaltung der Arbeit inklusive der Maßnahmen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes haben, ist die Schwerbehindertenvertretung wie auch sonst bei allen diesbezüglichen Besprechungen zu beteiligen. Diese Zuständigkeit wird in der DGUV Vorschrift 2 zusätzlich im Katalog des Anhangs 4 explizit zum Ausdruck gebracht.

Für die Festlegung des spezifischen Betreuungsumfangs gibt es in Anhang 4 einen umfangreichen Leistungskatalog zu Aufgabenfeldern, in dem

- Auslösekriterien (in welchen Fällen Betreuungsbedarf besteht)
- Aufwandskriterien (welche Betreuungsleistungen jeweils in Betracht kommen)

zugeordnet sind. Als Auslösekriterien finden sich dort u. a.: „Anforderungen an den Arbeitsprozess zur Teilhabe behinderter Menschen“ und „Wiedereingliederung von Beschäftigten“ (siehe Abschnitt 1.5, dort die Auslösekriterien f) und g)).

In vielen wichtigen Aktivitäten für den Arbeits- und Gesundheitsschutz agieren Schwerbehindertenvertretung und Betriebs- oder Personalrat also bereits gesetzlich verankert gemeinsam. Es ist also naheliegend, dass die SBV ständiges Mitglied einer **Steuerungsgruppe zur Umsetzung und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung** wird. Immer da, wo es auch in solch einem (gesetzlich nicht vorgeschriebenen) Team um Belange der Schwerbehinderten und ihnen Gleichgestellten geht, wäre sie sowieso per Gesetz hinzuziehen.

Eine Abgrenzung ist in diesem Zusammenhang notwendig: Nicht alles, was der Erhaltung, der Steigerung oder Wiedererlangung der Gesundheit im betrieblichen Kontext dient, ist dem Arbeits- und Gesundheitsschutz zuzurechnen. So kommen sowohl Schwerbehinderten-Vertretung wie Betriebs- und Personalräte als Akteure auch im **Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)** nach SGB IX, Absatz 2, zusammen. Im Verlauf eines BEM kann sich zeigen, dass bisher durchgeführte Gefährdungsbeurteilungen nicht ausreichend waren und ein BEM kann Arbeitsschutzmaßnahmen (die dann über die Einzelperson hinausgehen) auslösen – ein BEM ist aber keine Arbeitsschutzmaßnahme! Der Blickwinkel ist hier ein anderer. Im BEM steht ein arbeitsunfähig erkrankter Mensch im Mittelpunkt und eine Chronifizierung oder gar die Entwicklung einer Behinderung soll vermieden werden. Im Arbeits- und Gesundheitsschutz geht es selbstverständlich ebenfalls um die Menschen, der Blick richtet sich hier aber primär auf die Arbeitstätigkeiten und damit verbundene und abzustellende Gefährdungen. Dabei gilt:

Arbeitsschutz-Maßnahmen sind auch dann durchzuführen, wenn in einem Betrieb kein einziger Mensch erkrankt ist!

Die Schwerbehindertenvertretung ist ein wichtiger betrieblicher Akteur, einerseits direkt für die Schwerbehinderten und ihnen Gleichgestellten, andererseits indirekt für den gesamten Arbeits- und Gesundheitsschutz für alle Beschäftigten, weil die Fachkompetenz und das Engagement der SBV insgesamt Auswirkungen auf die Arbeitsgestaltung und auch auf das Erkennen von Möglichkeiten in Betrieben und Dienststellen hat.

Nützliche Materialien und Informationen sind zu finden unter:

<https://arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/politikfelder/teilhabepolitik>

Autorin: Anna Wirth

Ausführlicher (auch zu den Folgen des Demografischen Wandels): A. Wirth: Die Rolle der SBV im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz. In: Zeitschrift „Gute Arbeit“ 11/2013, Bund-Verlag, S. 32 – 35.