



# **Covid 19**

## Herausforderungen für die Schwerbehindertenvertretungen

BAK-Sitzung Behindertenpolitik am 10.12.2020



## Ursachen:

- Demografischer Wandel
- Arbeiten bis 67 Jahre
- Risiko einer erworbenen Schwerbehinderung in Folge einer Erkrankung nimmt im Alter zu.
- Beschäftigte mit Schwerbehinderung erreichen heute höheres Lebensalter

# Unser gemeinsames Ziel:



Arbeitsbedingungen schaffen, die...

- zu einer menschengerechten Arbeit führen.
- für ältere Beschäftigte eine risikofreie Arbeitserledigung erlaubt, entsprechend ihren Fähigkeiten und Möglichkeiten.
- für jüngere Beschäftigte ein gesundes Arbeiten bis zum Renteneintritt ermöglicht.

# Arbeits- und Gesundheitsschutz

## Inklusion und Barrierefreiheit für alle



- „Inklusion“ und „Barrierefreiheit“ beziehen sich nicht nur auf Menschen mit Behinderung, sondern auf eine Gesellschaft, an der jeder Mensch teilhaben kann.
- Barrierefreie Arbeitsplätze sind ein guter präventiver Gesundheitsschutz
- Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen, Betriebsanlagen, Türen, Fluchtwegen und Toilettenräume – für alle ohne fremde Hilfe zugänglich.
- Bereitstellung von behinderungsgerechten Kommunikationsmitteln und Informationszugänge, u.a. für gehörlose oder blinde Menschen.
- Abbau von Sprachbarrieren
- Alter(n)sgerechtes Arbeiten im Bezug auf die Bedürfnisse von älteren Menschen
- **Keine „Minderheitenpolitik“, sondern betrifft uns alle!**



## Gesetzliche Grundlage (UN-BRK, GG, BGG, AGG, SGB, BThG):

Die Arbeitsbedingungen sind so zu gestalten, dass Menschen mit Einschränkungen des Sehens, Hörens, Bewegens und Verstehens dieselben Möglichkeiten haben, einen Arbeitsplatz zu bekommen und die mit der Arbeit verbundenen Anforderungen zu bewältigen, wie Menschen ohne diese Einschränkungen.

- Handlungsbedarf für Arbeitgeber, Betriebsrat, Personalrat und Schwerbehindertenvertretung
- Zu Unterstützung muss der Arbeitgeber eine\*n Inklusionsbeauftragte\*n bestellen, die nach Möglichkeit selbst eine Person mit Schwerbehinderung sein sollte (§ 181 SGB IX)

**Schaffung von barrierefreien, sowie alters- und altersgerechten Arbeitsplätzen.**

# Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet:



## § 3 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG):

### Grundpflichten des Arbeitgebers

- (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.
- (2) ...“

# Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet:



## § 4 ArbSchG: Allgemeine Grundsätze

„Der Arbeitgeber hat **bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes** von folgenden allgemeinen Grundsätzen auszugehen:

1. Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird;
2. Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen;
3. bei den Maßnahmen sind der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen;
4. Maßnahmen sind mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen;
5. ...“

# Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet:



## § 5 ArbSchG: Beurteilung der Arbeitsbedingungen

- (1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.**
- (2) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je nach Art der Tätigkeit vorzunehmen.** Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.
- (3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch**
  - 1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätten und des Arbeitsplatzes,**
  - 2. Physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,**
  - 3. Die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,**
  - 4. Die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken.**
  - 5. Unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten;**
  - 6. Psychische Belastungen bei der Arbeit.“**

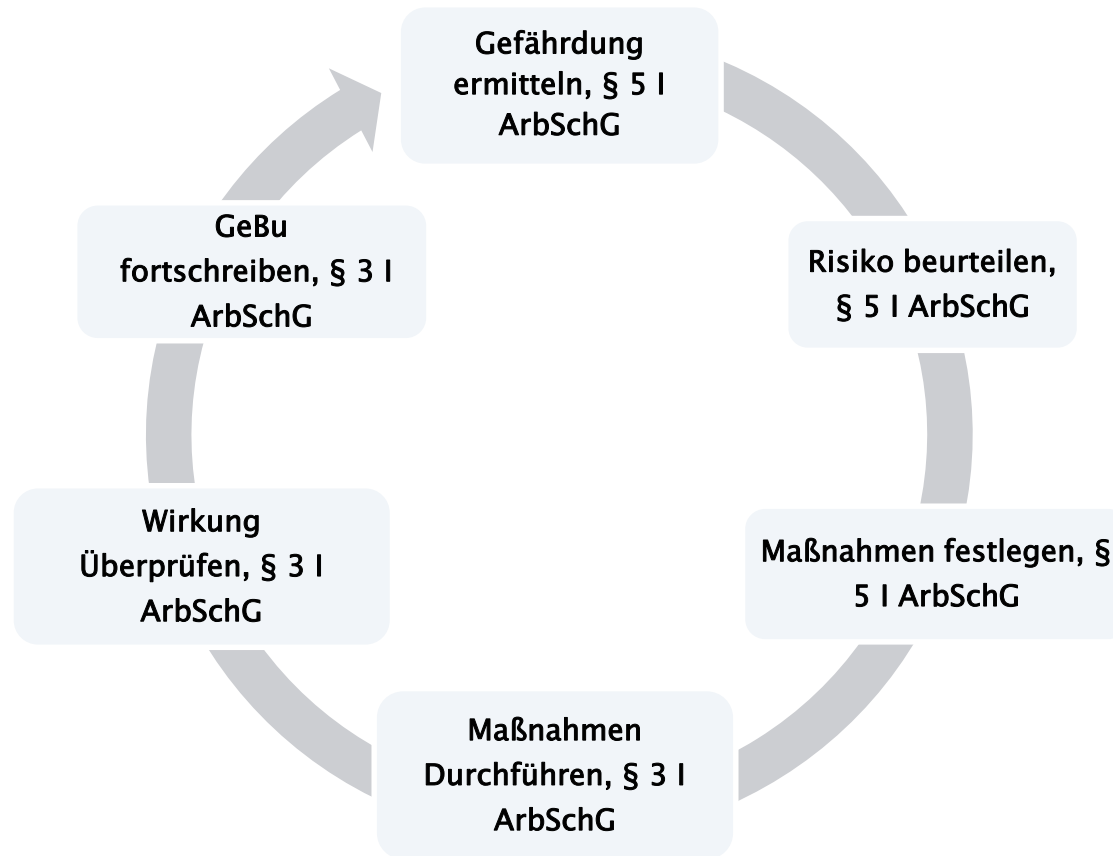


## Belastungsschutz und Arbeitsgestaltung per Gesetz



Das zentrale Instrument  
dafür ist die  
**Gefährdungsbeurteilung**  
(Arbeitsschutzgesetz § 5)

# Die Gefährdungsbeurteilung



# Weitere gesetzliche Verbündete im Kampf um gute Arbeitsbedingungen



- Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)
- Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)
- Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV)
- Bildschirmschirmarbeitsverordnung (BildScharbV)
- Biostoffverordnung (BioStoffV)
- Gefahrstoffverordnung (GefStoffV)
- Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)
- Lärm-Vibrations-Arbeitsschutzverordnung (LärmVibrationsArbSchV)
- Lastenhandhabungsverordnung (LasthandhabV)
- Sozialgesetzbuch IX (§ 81 SGB IV)
- Verordnung zum Schutze der Mutter am Arbeitsplatz (MuSchArbV)



## § 3a ArbStättV – Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten

- (1) Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass Arbeitsstätten so eingerichtet und betrieben werden, dass Gefährdungen für die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten möglichst vermieden und verbleibende Gefährdungen möglichst gering gehalten werden.....
- (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 dazugehörigen Türen, Verkehrswegen, Fluchtwegen, Notausgängen, Treppen und Orientierungssystemen, die von den Beschäftigten mit Behinderung benutzt werden.



## Übertragungswege:

- durch Aerosole bzw. Tröpfchen beim Einatmen, Sprechen, Husten, Niesen

## Schutzmaßnahmen:

**A – Abstand**, z.B. Anzahl der Personen im Raum, Arbeitsabläufe ändern, um Personenansammlungen zu reduzieren.

**H – Hygiene**, z.B. Zeit zum Hände reinigen bzw. desinfizieren, Hautschutz

**A – (Alltags)masken**, angepasst an die Gefährdung mit FFP2-Masken, Tragezeitbegrenzung beachten, Arbeitsabläufe anpassen

**L – Lüften**, Raumlüftungskonzept erstellen (wann, wie lange, wie wird gelüftet),  
Warme Jacken bereitstellen!



## Infektionsschutzgesetz:

- Übertragbare Krankheiten
- Hygiene und Desinfektion
- Corona-Tests
- Einschränkung des öffentlichen Lebens

## Arbeitsschutzgesetz:

- SARS-CoV-2 Arbeitsschutzstandards
- Arbeitsstättenverordnung
- Betriebssicherheitsverordnung
- Biostoffverordnung

# Covid 19 – Herausforderung für die Schwerbehindertenvertretungen



„SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel“ (Fassung 20.8.2020)

Seite 1



Arbeitschutzausschüsse  
beim BMAS

ABAS • ABS • AfAMed • AGS • ASTA

GMBI 2020 S. 484-495  
(Nr. 24/2020 v. 20.8.2020)

## SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel

Diese SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel konkretisiert für den gemäß § 5 Infektionsschutzgesetz festgestellten Zeitraum der epidemischen Lage von nationaler Tragweite (nachfolgend Epidemie) die Anforderungen an den Arbeitsschutz in Hinblick auf SARS-CoV-2.

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel wird von den beratenden Arbeitsschutzausschüssen beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gemeinsam mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) ermittelt bzw. angepasst und vom BMAS im Gemeinsamen Ministerialblatt bekannt gegeben.



- Konkretisiert die Anforderungen an den Arbeitgeber, wichtige Schutzmaßnahmen nach dem neusten Stand der Technik, der Hygiene und der Arbeitsmedizin umzusetzen.
- Maßnahmen, die die Beschäftigten gesundheitlich schützen, um sich möglichst nicht mit Covid 19 zu infizieren.
- ver.di und die DGB-Gewerkschaften haben sich intensiv mit unseren Forderung in den staatlichen Ausschüssen eingebracht, zum Schutz der Beschäftigten und um die Interessenvertretungen bei der Umsetzung zu unterstützen.





## Was haben wir erreicht:

- Gefährdungsbeurteilung ist Grundlage der Arbeitsschutzregel
- Schutzmaßnahmen erfolgen nach dem TOP-Prinzip:
  1. Technische Maßnahmen, z.B. Möbel rücken, bzw. transparente Trennwände zum Abstand halten.
  2. Organisatorische Maßnahmen, z.B. Kontaktreduzierung durch Homeoffice
  3. Personenbezogene Maßnahmen, z. B. Tragen von Mund-Nase-Bedeckung, wenn es begründet nicht möglich ist, Abstand zu halten.
- Regelungen zum Homeoffice



- Regelungen zur Arbeitszeit und zur Erreichbarkeit sollen getroffen werden.
- Beschäftigte sind auf die Einhaltung der Arbeitszeit, der Arbeitspausen und der darüber notwendigen Dokumentation zu unterweisen.
  - Hilft zur Vorbeugung von Entgrenzung bei der Arbeit!
- Arbeitgeber muss die Beschäftigten über eine ergonomische Arbeitsplatzgestaltung unterweisen.
  - Nutzung der Arbeitsmittel, z.B. korrekte Bildschirmposition, separate Tastatur und Maus, richtige und wechselnde Sitzhaltung und Bewegungspausen.
- Hat der Arbeitgeber keine technischen Möglichkeiten, muss er dafür sorgen, dass die Beschäftigten ihre beruflichen Aufgaben erfüllen können.
- Berücksichtigung der GeBu zur psychischen Belastung



## C-ASS Punkt 1: Arbeitsplatzgestaltung

- Abstand halten zwischen den Arbeitsplätzen
- Transparente Trennwände, wenn Abstand nicht aus betriebstechnischen Gründen nicht eingehalten werden kann.
  - Bei Sitzarbeitsplätze mindestens 1,5 m über den Boden
  - *Neu: Bei Sitzarbeitsplätzen mit gegenüberstehenden Personen, z.B. Kund\*innen 1,8 m.*
  - Bei Steharbeitsplätze mindestens 2 m über den Boden.

## C-ASS Punkt 2: Sanitär- und Pausenräume und Kantinen

- Einhaltung der Abstandsregel durch Anpassung der Bestuhlung, Anbringung von Bodenmarkierungen und Abspeerbändern.
- Hygienemaßnahmen, z.B. Reinigung und Desinfektion von Räumen und Arbeitsmitteln, ausreichend Waschgelegenheiten, Seife, Einmalhandtücher und Handpflegemittel (GeBu)



## C-ASS Punkt 3: Lüftung von Räumen

- Büroräume nach 60 Minuten
- Besprechungsräume nach 20 Minuten und vor Besprechung
- Lüftungsdauer von 3 bis 10 Minuten durch Stoßlüftung
- Frequenz wenn möglich erhöhen.
- Umluftbetrieb von RLT-Anlagen nur mit geeigneten Filtern, z.B. HEPA-Schwebstofffilter.
- Einsatz von Ventilatoren, Heizlüfter oder mobile Klimaanlage nur in Räumen mit Einzelbelegung.
- *Neu: Luftreiniger können ergänzend eingesetzt werden, ersetzen nicht die Lüftung.*



## C-ASS Punkt 4: Außen- und Lieferdienste, Transporte und Fahrten innerhalb des Betriebes, öffentlicher Verkehr

- Beschäftigte werden mobile, anschlussfreie Toilettenkabinen zur Verfügung gestellt:
  - Toilettenkabinen ohne Handwaschgelegenheiten entsprechen nicht den hygienischen Stand.
  - Handwaschbecken mit fließenden Wasser und geschlossenem Abwassersystem soll in der Toilettenkabine integriert sein.
  - Toilettenkabinen sind mit Flüssigseife und Einmalhandtüchern auszustatten.



## C-ASS Punkt 10: Arbeitszeit- und Pausengestaltung

- Aufstellung von Schichtplänen und Teambildung zur Personenreduzierung unter Berücksichtigung der Arbeiterschwernis, wie Nacharbeit oder Dauer der Arbeitszeit anhand der GeBu

## C-ASS Punkt 15: Mund-Nase-Bedeckung und PSA

- Bei erhöhten Infektionsrisiko sind filtrierende Halbmasken (FFP2) erforderlich (GeBu). Gleiches gilt, wenn in unmittelbarer Nähe ein\*e Beteiligte\*r keine MNB tragen kann! (siehe auch 4.1 Abs. 3 Grundlegende Maßnahmen.)
- Es ist zu prüfen, inwieweit die Tragezeiten durch andere Tätigkeiten oder regelmäßige Pausen reduziert werden müssen.
- Wechsel der MNB und Masken spätestens, wenn sie durchfeuchtet sind.
- Gesichtsschutzschilde nur Spritzschutz, kein Filterschutz vor Infektionen!



- Genaue Tragezeitbegrenzungen von Mund-Nase-Bedeckung und Masken (siehe Empfehlung KOBAS und DGUV-Regel 112-190 Benutzung von Atemschutzgeräten)
- Umgang mit besonders schutzbedürftigen Personen: Beschäftigte, die keine andere Tätigkeit in der Corona-Zeit ausüben können, werden per Entgeltfortzahlung von der Arbeit befreit. (Individuelle Regelungen mit Arbeitgeber möglich)



- Was sind besonders schutzbedürftige Personen: siehe Hinweise RKI
- Überprüfung und Aktualisierung der GeBu nach TOP-Prinzip
- Vorrang von Verhältnisprävention vor Verhaltensprävention.
- Optimierter Arbeitsschutz zum Erhalt des Arbeitsplatzes
- Einbezug des individuellen Schutzbedarfs im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge (C-ASS Punkt 17)
  
- Betriebsärztin/Betriebsarzt teil Arbeitgeber ohne Diagnose oder Befund mit, das individuelle Schutzmaßnahmen vorgenommen werden müssen.
- Wird ein Tätigkeitswechsel empfohlen, bedarf dies der Einwilligung der Beschäftigten.
- Arbeitgeber darf keine Daten zu individuellen Gefährdungsmerkmalen erheben.

\* siehe 5.4 SARS-CoV-2 Arbeitsschutzregel



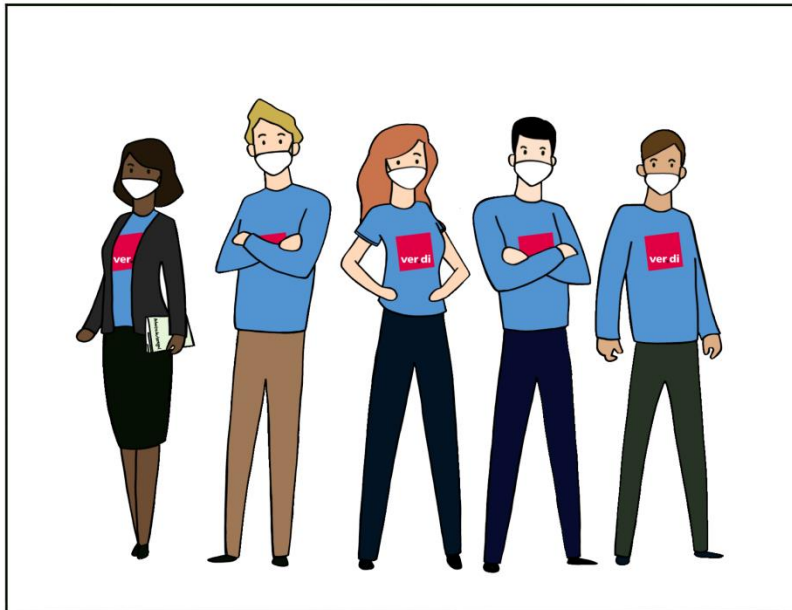


RKI hat den Hinweis gegeben, dass Kurzzeitkontakte bzw. Kurzzeitbegegnungen zwischen Menschen von Angesicht zu Angesicht, die nicht länger als 15 Minuten bestehen, nur ein geringes Infektionsrisiko besteht.

**Bitte beachtet: Ein geringes Risiko heißt nicht, dass ein kein Risiko der Infektion gibt.**

**Deshalb ist es wichtig, auch bei Kurzzeitkontakten bzw. Kurzzeitbegegnungen die Schutzregeln einzuhalten!**

Arbeits- und Gesundheitsschutz in Zeiten der Corona-Pandemie



Praxis-Leitfaden zur SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel  
für betriebliche Interessenvertretungen und Beschäftigte

# Leitfragen der Gefährdungsbeurteilung mit Blick auf Barrierefreiheit:



- Haben alle Beschäftigte ohne Hilfe Zugang zu den Räumen?
- Können sich Beschäftigte ohne fremde Hilfe im Betrieb bewegen?
- Sind an den Arbeitsplätzen alle erforderlichen Hilfsmittel vorhanden?
- Sind Maschinen und Geräte von allen bedienbar?
- Sind betriebliche Informationen für alle les- bzw. erfahrbar?
- Sind in den Notfallplänen alle Mitarbeitenden mitbedacht?
- Gibt es Bedarf, die Arbeitsorganisation oder die Arbeitszeit anzupassen?
- Ist es notwendig für einzelne Mitarbeitenden eine weitergehende Unterstützung zu beantragen, z.B. eine Arbeitsbegleitung durch Assistenz?
- Sind die Zuständigkeiten in Bezug auf Inklusion im Arbeits- und Gesundheitsschutz klar geregelt?



- Rampen anzubringen,
  - Türen und Gänge zu verbreitern,
  - Selbstöffnungsmechanismen an Türen und Notausgängen anzubringen,
  - einen Aufzug zu haben
  - Toiletten rollstuhlgerecht auszubauen
- **siehe dazu technische Regeln der Arbeitsstättenverordnung**



## § 12 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG):

### Unterweisung

(1) Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während ihrer Arbeitszeit ausreichend und angemessen zu unterweisen.....“

In den Unterweisungen geht es z.B. um:

- das sichere Bedienen von Maschinen
- die gesundheitsgerechte Benutzung von Arbeitsmitteln
- Hinweise auf mögliche Gefahren
- das richtige Tragen von Persönlicher Schutzausrüstung (PSA)



**Unterweisungen sind so zu gestalten, dass sie für alle Teilnehmer\*innen verständlich sind!**

Menschen lernen unterschiedlich.

Deshalb ist folgendes zu beachten:

- Mehrweg-Kommunikation – Raum zum Austausch von Fragen, Erfahrungen und Hindernissen im betrieblichen Alltag
- Verschiedene Wege der Wissensvermittlung – neben Informationsvermittlung, sollen Handlungsabläufe und Sicherheitsvorkehrungen vorgemacht und von den Teilnehmer\*innen wiederholt werden. (Zwei-Sinne-Prinzip)
- Leichte Sprache – kurze, klare Sätze, Vermeidung von Fremdwörtern, Schriftgröße, Ergänzung durch Bilder, Anweisung in mehreren Sprachen



Hierbei geht es um die Arbeitsbedingungen, die mittels einer Gefährdungsbeurteilung ermittelt werden müssen, z.B. Zeit- und Leistungsdruck.

Dies wird durch eine anonyme Befragung der Beschäftigten ermittelt.

Behinderte und schwerbehinderte Menschen sind zusätzlichen psychischen Gefährdungen ausgesetzt:

- die von der Behinderung selbst ausgeht
- durch Probleme aufgrund der Behinderung
- durch den Umgang der Mitmenschen mit dem behinderten Menschen und der Behinderung

# Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung:



- Ansprechperson für alle Beschäftigten mit Behinderung im Betrieb.
- Die Interessen der schwerbehinderten und gleichgestellten Arbeitnehmer\*innen im Betrieb zu vertreten und deren Eingliederung zu fördern.
- Überprüfung, ob Arbeitgeber seine Verpflichtungen einhält.
- Initiativrecht bei Abschluss von Inklusionsvereinbarungen
- Enge Zusammenarbeit mit Betriebsrat, sowie Arbeitgeber\*in bzw. der/dem Inklusionsbeauftragte\*n der Arbeitgeber\*in.
- Regelmäßige beratende Teilnahme an Sitzungen des Betriebsrates und des Arbeitsschutzausschusses (§ 178 Abs. 4 SGB IX + § 32 BetrVG).
- Durchführung einer jährlichen Versammlung aller schwerbehinderter Menschen
- Maßnahmen bei Behörden für behinderte Beschäftigte beantragen.





### Besetzung\*:

- 2 Arbeitgeber\*innen und 2 BR-Mitglieder
- Mitglied der SchwbV, Betriebsärzt\*in, Fachkraft für Arbeitssicherheit (FaSi), Sicherheitsbeauftragte\*r und Sachverständige\*r nehmen beratend teil.

### Aufgaben\*:

- Teilnahme an Arbeitsstättenbegehungen (Gefährdungen feststellen)
- Überprüfung einzelne Arbeitsplätze und Arbeitsstätten auf ihre Barrierefreiheit.
- Beratung und Bewertung von Ergebnissen der Leitmerkmalermethode (physische Belastung) und der Befragung der Beschäftigten zur psychischen Gefährdung
- Verbesserungsvorschläge zum Abstellen von Gefährdungen

\*Am besten in einer Betriebsvereinbarung zur GeBu zu regeln.



- Fordert Überprüfung der Arbeitsplätze auf ihre Barrierefreiheit und alter(n)sgerechte Gestaltung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung ein.
- Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung an BR-Sitzungen, im Arbeitsschutzausschuss, insbesondere bei Interessen von Beschäftigten mit Behinderung
- Schwerbehindertenvertretung beratendes Mitglied im GeBu-Team
- Unterstützung bei der Wahl einer Schwerbehindertenvertretung
- Gemeinsame Erarbeitung der Inklusionsvereinbarung

# Unser Motto:



## Mitgestalten, statt miterleiden!

