

Newsletter April 2020

1. **In eigener Sache: Die Angebote der Beratungsstelle handicap**
 2. **Fristverlängerung für die Anzeige zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und für die Zahlung der Ausgleichsabgabe**
 3. **Virtueller 1. Mai 2020 „Solidarisch ist man nicht alleine!“**
 4. **Möglichkeiten der digitalen Betriebsratsarbeit durch Änderungen im BetrVG**
 5. **Das BEM gem. § 167 Abs. 2 SGB IX unter der Lupe – ein Blick auf Satz 1- 4**
 6. **Bundeseinheitlicher Arbeitsschutzstandard COVID 19**
 7. **Kommentar von Prof. Düwell zum Arbeitsschutzstandard COVID 19**
-

1. In eigener Sache: Die Angebote der Beratungsstelle handicap

Liebe Leserinnen und Leser,

die Beratungsstelle handicap ist weiterhin für Sie erreichbar und setzt zurzeit ihre Beratungsarbeit fort, soweit dies möglich und zulässig ist.

Da zurzeit keine persönlichen Beratungen stattfinden können, führen wir diese nach Terminvereinbarung überwiegend telefonisch durch, entweder in Einzelgesprächen oder als Telefonkonferenzen. Materialien können per E-Mail oder Post vorab versendet werden. Auch die Möglichkeit von Videokonferenzen besteht.

Über zukünftige Angebote von Veranstaltungen werden wir Sie umgehend informieren, wenn diese wieder möglich sind. Auch hier befassen wir uns zurzeit – wie viele andere Betriebe – mit der Thematik der digitalen Umsetzung von Veranstaltungsformaten.

Wir hoffen, in unserem Newsletter einige interessante Informationen für Ihre weitere Arbeit zusammengestellt zu haben. Bleiben Sie gesund!

Ihr handicap-Team

2. Fristverlängerung für die Anzeige zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und für die Zahlung der Ausgleichsabgabe

Die Arbeitgeber haben aufgrund der Pandemie SARS-CoV-2 von der Bundesagentur für Arbeit (BA) die Möglichkeit eingeräumt bekommen, statt bis zum 31. März 2020 bis spätestens 30. Juni 2020 die Beschäftigungsdaten für das Anzeigjahr 2019 zur Überprüfung der Beschäftigungspflicht nach § 163 SGB IX anzuzeigen. Für die

Zahlung der Ausgleichsabgabe nach § 160 SGB IX gewähren die Integrationsämter ebenfalls eine Fristverlängerung bis zum 30. Juni 2020. Das bedeutet, dass bis zu diesem Zeitpunkt keine Ordnungswidrigkeiten-Verfahren eingeleitet und keine Säumniszuschläge erhoben werden.

Als Schwerbehindertenvertretung oder als Betriebsrat können Sie Ihren Arbeitgeber auf diese einmalige Fristverlängerung hinweisen. Stellen Sie jedoch klar, dass die Pflicht zur Förderung der Beschäftigung von schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen dadurch nicht beeinträchtigt wird.

Quelle: www.integrationsaemter.de

3. Virtueller 1. Mai 2020 „Solidarisch ist man nicht alleine!“

Der Tag der Arbeit kann dieses Jahr aufgrund der Pandemie SARS-CoV-2 nicht mit Kundgebungen und Demonstrationen auf Straßen und Plätzen begangen werden. Der DGB veranstaltet im Internet verschiedene Aktionen, wie u.a. einen Livestream und einen virtuellen Chor. Nähere Informationen, auch wie man sich beteiligen kann, findet man unter <https://www.dgb.de/erster-mai-tag-der-arbeit>.

4. Möglichkeiten der digitalen Betriebsratsarbeit durch Änderungen im BetrVG

Auch die Arbeit der betrieblichen Interessenvertretungen findet zurzeit häufig im Homeoffice statt. Es sind wichtige Entscheidungen im Rahmen der Mitbestimmung zu treffen, beispielsweise zur Kurzarbeit. Viele Betriebsräte halten ihre Sitzungen per Videokonferenzen ab. Fraglich ist jedoch, ob ein Beschluss ohne jeglichen persönlichen Kontakt wirksam ist. Um die Arbeit der Betriebsräte auch weiterhin rechtssicher gestalten zu können, will die Bundesregierung daher den §129 BetrVG ändern:

§ 129 BetrVG – Sonderregelungen aus Anlass der Covid-19-Pandemie

(1) Die Teilnahme an Sitzungen des Betriebsrats, Gesamtbetriebsrats, Konzernbetriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie die Beschlussfassung können mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen, wenn sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. Eine Aufzeichnung ist unzulässig. § 34 Absatz 1 Satz 3 gilt mit der Maßgabe, dass die Teilnehmer ihre Anwesenheit gegenüber dem Vorsitzenden in Textform bestätigen.

(2) Für die Einigungsstelle und den Wirtschaftsausschuss gilt Absatz 1 Satz 1 und 2 entsprechend.

(3) Versammlungen nach den §§ 42, 53 und 71 können mittels audiovisueller Einrichtungen durchgeführt werden, wenn sichergestellt ist, dass nur teilnahmeberechtigte Personen Kenntnis von dem Inhalt der Versammlung nehmen können. Eine Aufzeichnung ist unzulässig.

(4) Die Sonderregelungen nach den Absätzen 1 bis 3 treten mit Ablauf des 31. Dezember 2020 außer Kraft.

Diese Änderung soll rückwirkend zum **01.03.2020** gelten. Es muss sichergestellt sein, dass sich keine fremden Personen in die Videokonferenz einloggen können. Der Datenschutz kann beispielsweise mit einer passwortgeschützten Videokonferenz eingehalten werden.

Quelle: <https://www.datenschutzticker.de/2020/04/129-betrvq/>

5. Das BEM gem. § 167 Abs. 2 SGB IX unter der Lupe – ein Blick auf Satz 1- 4

Seit der Schaffung der Norm beschäftigt sich die Rechtsprechung mit ihrer Auslegung. Nicht zuletzt seit in Kraft treten des BTHG hat es zahlreiche Urteile zur ordnungsgemäßen Durchführung des BEM und den Ansprüchen der BEM-Berechtigten gegeben. Bei genauer Betrachtung ist vieles im – bis heute unveränderten - Text bereits enthalten:

„Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 176, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement).“

Die erste praktische Frage stellt sich bei der Formulierung „**sechs Wochen**“. Intention der Regelung war und ist die Prävention. Für betroffene Teilzeitbeschäftigte, deren Arbeitsunfähigkeitszeiten sich aus Einzeltagen aufsummieren, entstünde ein vergleichsweise längerer Zeitraum als bei Vollzeitbeschäftigten, wenn man aus „**sechs Wochen**“ pauschal auf 30 oder 36 Tage schließen würde. Wie dies ohne Diskriminierung und - dem Präventionsgedanken verpflichtet - angewendet werden soll, ist in der Tat unklar. Sinnvoll erscheint eine individualvertraglich ausgelegte Regelung ähnlich der Praxis beim Urlaubsanspruch. Diese sollte bestenfalls in einer Betriebsvereinbarung zum BEM verankert sein.

Der **Beschluss des BAG vom 22. März 2016 (Az 1 ABR 14/14)** hat ausführlich herausgearbeitet, welcher Unterschied inhaltlich zwischen „**klären mit**“ und „**klären zusammen mit**“ besteht, bzw. verdeutlicht, dass hinter dem Wort „klärt“ nicht die eigentlichen Fragestellungen im BEM-Gespräch, sondern der formale Klärungsprozess BEM steht. Im Ergebnis ist der Betriebsrat nur in Fragen des allgemeinen Verfahrens zu beteiligen, nicht aber zwingend Teilnehmer des einzelnen BEM.

Ein wesentliches Element dieses Klärungsprozesses steckt im Hinweis „**mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person**“. Hier klingt nicht nur der ungeschriebene Leitsatz des SGB IX „nicht ohne mich über mich“ durch, sondern auch die datenschutzrechtliche Absicherung, denn der BEM-Berechtigte selbst entscheidet letztendlich über die Nutzung seiner Daten hinsichtlich des wie aber auch durch wen.

Aufgrund des Arbeitsverhältnisses, welches dem Arbeitgeber Fürsorgepflichten auferlegt, nutzt dieser die AU-Daten als BEM-auslösendes Moment und muss das Verfahren in jedem Fall anbieten. Der BEM-Berechtigte ist nicht zur Annahme verpflichtet (rechtliche Obliegenheit), allerdings darf man im Falle der Annahme ein gewisses Maß an kooperativem Verhalten des Arbeitnehmers erwarten, da im gegenseitigen (synallagmatischen) Vertrag beide Seiten die Interessen des anderen zu schützen haben, hier also der Arbeitnehmer auch das berechnete Interesse seines Arbeitgebers daran, dass er sobald wie möglich wieder arbeitsfähig ist.

„Soweit erforderlich, wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen.“ Fraglich ist, wer die Erforderlichkeit einschätzen kann. Nach Ansicht erfahrener Betriebsärzte kann diese Entscheidung nur von einem Arzt getroffen werden, jedenfalls dürfe sie nicht medizinischen Laien überlassen werden (vgl. *Achim Krüger/ Eckhard Müller-Sachs* in *Betriebliches Eingliederungsmanagement in der Praxis*, Haufe Verlag 2018, 1. Auflage, Seite 157). Selbstverständlich gilt auch hier, dass nichts gegen den Willen des BEM-Berechtigten geschehen darf. Ein Urteil des **LAG Schleswig-Holstein vom 11.04.2018 (Az 6 Sa 361/17)** erging zugunsten einer Beschäftigten mit der Begründung, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, Empfehlungen eines Betriebsarztes aus einem BEM mit positivem Ergebnis umzusetzen.

„Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen.“ Dieser kurze Satz beinhaltet sowohl eine zeitlich zwingende Abfolge - erst die Information über Datenerhebung und Sinn und Zweck des BEM und dann die „aufgeklärte“ Zustimmung oder Ablehnung des BEM-Berechtigten - als auch die unbedingt (ggf. nochmals) zu erteilenden Informationen zum Datenschutz und zum Instrument BEM an sich.

„Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die Rehabilitationsträger oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen.“ Diese Anweisung ist nicht neu, dennoch beschäftigte sich das **LAG Frankfurt am 13.08.2018 (Az 16 Sa 1466/17)** im Zuge einer Kündigungsschutzklage mit der Frage, ob ein BEM, in welchem keine Angebote der Rehabilitation erörtert wurden, ordnungsgemäß gewesen sei. Das Ergebnis – die bereits gekündigte Arbeitnehmerin hatte zwischen der ersten und der zweiten Gerichtsstanz erfolgreich eine Reha wegen ihrer psychischen Erkrankung absolviert - war ein Wiederaufleben des Arbeitsverhältnisses nach mehr als einem Jahr Pause. Die Reha als milderes Mittel gegenüber einer Kündigung sei nicht in Betracht gezogen worden, die Beteiligung der Rehabilitationsträger stelle jedoch einen Mindeststandard eines ordnungsgemäßen BEMs dar.

Zusammengefasst lohnt sich - neben unermüdlichem Bemühen um den vom BAG geforderten „*verlaufs- und ergebnisoffenen Suchprozess*“ (**BAG, Urteil vom 10.12.2009, Az. 2 AZR 198/ 09**) - auch immer wieder der genaue Blick ins Gesetz, um Unsicherheiten zu überwinden und das großartige Instrument des BEM im Sinne des Gesetzgebers zu nutzen.

6. Bundeseinheitlicher Arbeitsschutzstandard COVID 19

Bundesarbeitsminister Hubertus Heil hat am 16.04.2020 den neuen Arbeitsschutzstandard COVID 19 vorgestellt und veröffentlicht. Darin sind konkrete Anforderungen an den Arbeitsschutz in Zeiten der Corona-Krise formuliert. Diese Standards sind notwendig, da infolge der von Bund und Ländern beschlossenen Lockerungen der Corona-Maßnahmen mehr Menschen an ihre Arbeitsplätze zurückkehren. Die Unfallversicherungsträger werden diesen allgemeinen Coronavirus-Arbeitsschutzstandard mit branchenspezifischen Informationen konkretisieren und weiterentwickeln.

Der neue einheitliche Arbeitsschutzstandard steht unter dem Grundgedanken „**Gesundheit geht vor, vor allem bei der Arbeit**“ und enthält folgende Eckpunkte:

1. Arbeitsschutz gilt weiter - und muss bei einem schrittweisen Hochfahren der Wirtschaft zugleich um betriebliche Maßnahmen zum Infektionsschutz vor SARS-CoV-2 ergänzt werden!

Wenn sich wieder mehr Personen im öffentlichen Raum bewegen, steigt das Infektionsrisiko - und damit das Risiko steigender Infektionszahlen und der Überlastung des Gesundheitswesens. Dazu ist ein hoher Arbeitsschutzstandard notwendig, der dynamisch an den Pandemieverlauf angepasst wird.

2. Sozialpartnerschaft nutzen, Arbeitsschutzexperten einbinden, Angebot arbeitsmedizinischer Vorsorge ausweiten!

Eine gelebte Sozialpartnerschaft in den Betrieben hilft gerade jetzt, die notwendigen Schutzmaßnahmen wirksam im betrieblichen Alltag zu verankern. Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit beraten den Arbeitgeber bei der Umsetzung des SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards und unterstützen bei der Unterweisung. Die Betriebe bieten ihren Beschäftigten zusätzliche freiwillige (ggf. telefonische) arbeitsmedizinische Vorsorge an.

3. Der Sicherheitsabstand von mindestens 1,5 Metern wird universell auch bei der Arbeit eingehalten - in Gebäuden, im Freien und in Fahrzeugen!

In den Betrieben werden entsprechende Absperrungen, Markierungen oder Zugangsregelungen umgesetzt. Wo dies nicht möglich ist, werden wirksame Alternativen ergriffen.

4. Abläufe werden so organisiert, dass die Beschäftigten möglichst wenig direkten Kontakt zueinander haben!

Schichtwechsel, Pausen oder Anwesenheiten im Büro werden durch geeignete organisatorische Maßnahmen entzerrt, Kontakte der Beschäftigten untereinander werden im Rahmen der Schichtplangestaltung auf ein Minimum reduziert.

5. Niemals krank zur Arbeit!

Personen mit erkennbaren Symptomen (auch leichtes Fieber, Erkältungsanzeichen, Atemnot) verlassen den Arbeitsplatz bzw. bleiben zu Hause, bis der Verdacht ärztlicherseits aufgeklärt ist. Hier sind auch die Beschäftigten gefragt, ihre gesundheitliche Situation vor Arbeitsbeginn zu prüfen, um ihre Kolleginnen und Kollegen nicht in Gefahr zu bringen.

6. Zusätzlichen Schutz bei unvermeidlichem direkten Kontakt sicherstellen!

Wo Trennung durch Schutzscheiben nicht möglich ist, werden vom Arbeitgeber Nase-Mund-Bedeckungen für die Beschäftigten und für alle Personen mit Zugang zu dessen Räumlichkeiten (wie Kunden, Dienstleister) zur Verfügung gestellt.

7. Zusätzliche Hygienemaßnahmen treffen!

Waschgelegenheiten bzw. Desinfektionsspender werden vom Arbeitgeber bereitgestellt, um die erforderliche häufige Handhygiene am Ein-/Ausgang und in der Nähe der Arbeitsplätze zu ermöglichen. Kurze Reinigungsintervalle für gemeinsam genutzte Räumlichkeiten, Firmenfahrzeuge, Arbeitsmittel und sonstige Kontaktflächen verbessern den Infektionsschutz weiter. Auf die verbindliche Einhaltung einer „Nies-/Hustetikette“ bei der Arbeit wird besonders geachtet!

8. Arbeitsmedizinische Vorsorge nutzen: Risikogruppen besonders schützen!

Viele bangen um ihre Gesundheit. Arbeitsmedizinische Vorsorge beim Betriebsarzt ermöglicht individuelle Beratung zu arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren. Auch Vorerkrankungen und Ängste können hier besprochen werden. Wird dem Arbeitgeber bekannt, dass eine Person einer Risikogruppe angehört, ergreift er die erforderlichen individuellen Schutzmaßnahmen.

9. Betriebliche Beiträge zur Pandemievorsorge sicherstellen!

Um schnell auf erkannte Infektionen reagieren zu können, erarbeiten Arbeitgeber betriebliche Routinen zur Pandemievorsorge und kooperieren mit den örtlichen Gesundheitsbehörden, um weitere möglicherweise infizierte Personen zu identifizieren, zu informieren und ggf. auch isolieren zu können. Beschäftigte werden angehalten, sich bei Infektionsverdacht an einen festen Ansprechpartner im Betrieb zu wenden.

10. Aktive Kommunikation rund um den Grundsatz „Gesundheit geht vor!“

Der Arbeitgeber unterstützt aktiv seine Beschäftigten. Führungskräfte stellen vor Ort klar, dass Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten Priorität haben. Alle zusätzlichen betrieblichen Infektionsschutzmaßnahmen und Hinweise werden verständlich erklärt und ggf. erprobt und eingeübt.

Quelle: <https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Informationen-Corona/Arbeitsschutz/arbeitsschutz.html>

7. Kommentar von Prof. Düwell zum Arbeitsschutzstandard COVID 19

Beim ver.di-Forum Nord gibt es unter <https://www.verdi-forum.de/service/corona-pandemie/beschaefigte.html> einen Kommentar von Prof. Franz Josef Düwell zu den Möglichkeiten der SBVen bei der Umsetzung des Arbeitsschutzstandards.

Schwerbehindertenvertretungen können sich auf diesen neuen Arbeitsschutzstandard berufen, auch wenn dieser nur Empfehlungen enthält. Schwerbehindertenvertretungen wachen gemäß **§178 Abs. 1 Satz 2 SGB IX** über die Einhaltung der zu Gunsten der schwerbehinderten Menschen geltenden Gesetze und Verwaltungsanordnungen sowie über die den Arbeitgebern nach **§ 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 und 5 SGB IX** obliegenden Pflichten zur individuellen behinderungsgerechten Beschäftigung. Zu den einzuhaltenden Gesetzen gehört auch **§ 618 BGB**. Diese gesetzliche Bestimmung gibt

dem Arbeitgeber auf, Schutzmaßnahmen gegen Gefahr für Leben und Gesundheit zu ergreifen, "soweit die Natur der Dienstleitung es gestattet". Die vom BMAS und der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung veröffentlichten Empfehlungen stellen eine Konkretisierung dessen dar, was nach dem aktuellen Erkenntnisstand der Experten allgemein in den Betrieben und Dienststellen an notwendigen Schutzmaßnahmen von Arbeitgebern vorzunehmen ist.

Soweit ein schwerbehinderter Beschäftigter mitteilt, dass er zu einer Risikogruppe gehört, sind weitere Schutzmaßnahmen zu prüfen. Die dann vorzunehmende Prüfung betrifft eine Angelegenheit, die einen schwerbehinderten Menschen berührt. Folglich muss der Arbeitgeber nach **§ 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX** unverzüglich und umfassend die SBV unterrichten. Der Arbeitgeber hat dann in einem zweiten Schritt die SBV dazu anzuhören, welche erforderlichen individuellen Schutzmaßnahmen er zu ergreifen beabsichtigt. Die beabsichtigten Maßnahmen müssen über den allgemeinen Schutzstandard hinausgehen. Nachdem die SBV dem Arbeitgeber ihre Stellungnahme abgegeben hat, muss der Arbeitgeber der SBV in einem dritten Schritt die getroffene Entscheidung unverzüglich mitteilen. Die unverzügliche Mitteilung hat regelmäßig vor Durchführung der Maßnahme zu erfolgen, damit die

SBV dem Betroffenen bei Durchführung der Maßnahme Beistand leisten kann.

Die vorsätzliche oder fahrlässige Nichteinhaltung des ersten und zweiten Schrittes stellt nach **§ 238 Abs. 1 Nr. 8 SGB IX** eine **Ordnungswidrigkeit** dar. Als für derartige Unterlassungen verantwortliche Personen sind auf Arbeitgeberseite stets anzusehen: Die Betriebs- und Dienststellenleiter sowie die Inklusionsbeauftragten. Personalleiter kommen als Verantwortliche in Betracht, wenn sie im Einzelfall beauftragt sind, die Zusammenarbeit mit der SBV zu organisieren. Die Ordnungswidrigkeit kann nach § 238 Abs. 2 SGB IX mit einer Geldbuße bis 10 000 EUR geahndet werden. Zuständige Behörde ist die Bundesagentur für Arbeit.

Die SBV kann ihr Beteiligungsrecht aus § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren gegen jeden privaten oder öffentlichen Arbeitgeber durchsetzen. Zuständig sind nach **§ 2a Abs.1 Nr. 3a ArbGG** ausschließlich die Gerichte für Arbeitssachen

*Einzelheiten siehe dazu: **Düwell in LPK-SGB IX 5. Aufl. § 178 Rn. 128 ff***

Herzliche Grüße und bis zum nächsten Mal
Ihr handicap-Team

Iris Kamrath	Tel.: 040/ 28 40 16 -51	iris.kamrath@hamburg.arbeitundleben.de
Beate Burfeind	Tel.: 040/ 28 40 16 -50	beate.burfeind@hamburg.arbeitundleben.de
Angela Hopmann	Tel.: 040/ 28 40 16 -32	angela.hopmann@hamburg.arbeitundleben.de
Irene Husmann	Tel.: 040/ 28 40 16 -52	irene.husmann@hamburg.arbeitundleben.de
Miriam Scheele	Tel.: 040/ 28 40 16 -57	miriam.scheele@hamburg.arbeitundleben.de



Hamburg

Behörde für Arbeit,
Soziales, Familie
und Integration

handicap wird gefördert von der Freien und Hansestadt Hamburg durch die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration aus Mitteln der Ausgleichsabgabe des Integrationsamtes der Stadt Hamburg.

Impressum:

Herausgeber: Arbeit und Leben DGB/VHS Hamburg e.V.
Besenbinderhof 60, 20097 Hamburg, Tel. 040/ 284016-50

handicap@hamburg.arbeitundleben.de

www.hamburg.arbeitundleben.de

www.handicap-hamburg.de

Wenn Sie den Newsletter nicht mehr beziehen wollen, schicken Sie uns bitte eine kurze Info an: handicap@hamburg.arbeitundleben.de