

NEWSLETTER HANDICAP SCHLESWIG-HOLSTEIN Mai 2020

2. SONDERAUSGABE ZU DEN AUSWIRKUNGEN DES CORONA-VIRUS AUF DIE SBV-TÄTIGKEIT

Liebe Schwerbehindertenvertretungen,
Betriebs- und Personalräte sowie Mitarbeitervertretungen,

die Corona-Pandemie wirkt sich nach wie vor erheblich auf das Arbeitsleben aus. Die zahlreichen erforderlichen Anpassungen und Änderungen, die steten Einschränkungen oder Lockerungen führen auch zu Verunsicherung in den Betrieben und Dienststellen. Wir möchten Sie mit diesem weiteren Newsletter über aktuelle Themen informieren.

Die Beratungsstelle ist nach wie vor täglich von 09.00 bis 16.00 Uhr sowohl telefonisch als auch über Email erreichbar. Persönliche Beratungen sowie Vorträge auf Versammlungen können wir zurzeit leider nicht anbieten. Auf Wunsch können wir Beratungen und Vorträge über eine Videokonferenz durchführen.

Bei Interesse oder weitergehenden Fragen melden Sie sich gerne bei uns.
Und das Wichtigste: Bleiben Sie gesund!

Ihr handicap-Team

Matthias Foks, Iris Hopf, Silke Milkereit-Harmsen und Jannike Uhl

1. [Änderungen des Betriebsverfassungsgesetzes und des Bundespersonalvertretungsgesetzes](#)
 2. [COVID 19: Bundeseinheitlicher Arbeitsschutzstandard für Betriebe und Dienststellen](#)
 3. [SBV-Wahl in der Corona-Krise: Vereinfachtes Wahlverfahren](#)
 4. [Das Betriebliche Eingliederungsmanagement während der Corona-Pandemie](#)
 5. [SBV in Kurzarbeit - Klarstellung](#)
 6. [Covid-19-Arbeitszeitverordnung: Auswirkungen auf schwerbehinderte Menschen](#)
-

1. [Änderungen des Betriebsverfassungsgesetzes und des Bundespersonalvertretungsgesetzes](#)

Der Bundestag hat mehrere Maßnahmen zur Sicherung der Arbeit und Mitbestimmung von Betriebs- und Personalräten in Zeiten der Corona-Pandemie beschlossen.

Durch eine Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) wird es Betriebsräten zunächst befristet bis 31.12.2020 möglich sein, Betriebsratssitzungen in Form von Video- und Telefonkonferenzen abzuhalten und Beschlüsse entsprechend zu fassen. Voraussetzung ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. Bislang musste die Beschlussfassung zwingend in einer Präsenzsitzung erfolgen. Nachdem Bundesarbeitsminister Heil digitale Betriebsratssitzungen in Zeiten der Corona-Krise als mögliche Option genannt hatte, wurde nun vom Bundestag eine entsprechende Änderung des BetrVG beschlossen, um in dieser Frage Rechtssicherheit für alle Beteiligten zu schaffen. Die Regelung soll rückwirkend zum 1. März 2020 in Kraft treten, sodass alle bislang in Form von Video- und Telefonkonferenzen gefassten Beschlüsse wirksam bleiben.

Die SBV hat gemäß § 178 Abs. 4 Satz 1 SGB IX das Recht an allen Sitzungen des Betriebsrats teilzunehmen. Wir gehen davon aus, dass das Teilnahmerecht uneingeschränkt auch für BR-Sitzungen, die per Video- oder Telefonkonferenz abgehalten werden, gilt.

Die Durchführung von Betriebsversammlungen ist zukünftig ebenfalls mittels audiovisueller Einrichtungen möglich, wenn sichergestellt ist, dass nur teilnahmeberechtigte Personen Kenntnis von dem Inhalt der Versammlung nehmen können.

Für Personalräte nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) sind ebenfalls wichtige Änderungen in Hinblick auf ihre Arbeit und Wahl beschlossen worden. Auch diese Personalräte haben zukünftig aufgrund von Änderungen im BPersVG die Möglichkeit, Sitzungen mittels Video- und Telefonkonferenzen abzuhalten, um die Arbeits- und Beschlussfähigkeit zu gewährleisten. Sofern Wahlen wegen der Coronapandemie im regulären Wahlzeitraum bis Ende Mai 2020 nicht stattfinden können, bleiben die Personalräte geschäftsführend im Amt, bis die Wahl erfolgt ist. Auch die Wahlordnung zum BPersVG wird geändert, sodass Wahlen, die bislang in Form einer Präsenzwahl geplant waren, nun zusätzlich per Briefwahl durchgeführt werden können. Alle Regelungen sollen bis 31.03.2021 gelten und ebenfalls rückwirkend zum 01.03.2020 in Kraft treten.

2. COVID 19: Bundeseinheitlicher Arbeitsschutzstandard für Betriebe und Dienststellen

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!
2. Sozialpartnerschaft nutzen, Arbeitsschutzexperten einbinden, Angebot arbeitsmedizinischer Vorsorge ausweiten!
3. Der Sicherheitsabstand von mindestens 1,5 Metern wird universell auch bei der Arbeit eingehalten - in Gebäuden, im Freien und in Fahrzeugen!
4. Abläufe werden so organisiert, dass die Beschäftigten möglichst wenig direkten Kontakt zueinander haben!
5. Niemals krank zur Arbeit!
6. Zusätzlichen Schutz bei unvermeidlichem direkten Kontakt sicherstellen!
7. Zusätzliche Hygienemaßnahmen treffen!
8. Arbeitsmedizinische Vorsorge nutzen: Risikogruppen besonders schützen!
9. Betriebliche Beiträge zur Pandemievorsorge sicherstellen!
10. Aktive Kommunikation rund um den Grundsatz „Gesundheit geht vor!“

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

Die Einschätzung von Prof. Düwell, Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht a.D. und Kommentator zum SGB IX, zu den Möglichkeiten der SBV bei der Umsetzung des neuen Arbeitsschutzstandards im Arbeitsbetrieb finden Sie unter folgendem Link: <https://fma.reha-recht.de/index.php/Thread/778-Einheitlicher-neuer-Arbeitsschutzstandard-für-Betriebe-und-Dienststellen-empfohl/?postID=2477#post2477>

3. SBV-Wahl in der Corona-Krise: Vereinfachtes Wahlverfahren

Auch während der Corona-Krise erreichen uns immer wieder Anfragen von Betrieben und Dienststellen, in denen eine Schwerbehindertenvertretung neu zu wählen ist. Die Gründe sind vielfältig: Ausscheiden der SBV aus dem Betrieb, Amtsniederlegung oder Umstrukturierungen können eine Neuwahl außerhalb des regulären Wahlzeitraums nötig machen. Oder: Es existiert bislang noch keine SBV, obwohl die gesetzlichen Voraussetzungen von fünf schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten im Be-

trieb erfüllt sind. Gerade in diesen Zeiten erhöhter Gesundheitsrisiken sind schwerbehinderte Beschäftigte jedoch ganz besonders auf die Vertretung ihrer Interessen und den Beistand durch ihre Schwerbehindertenvertretung angewiesen.

Eine Wahl kann und soll grundsätzlich auch in diesen Zeiten stattfinden – natürlich mit entsprechenden Maßnahmen des Gesundheitsschutzes. Ist ein förmliches Wahlverfahren vorgeschrieben, kann die Wahl vollständig als Briefwahl durchgeführt werden.

Anders im vereinfachten Wahlverfahren: Da die Wahlvorschläge erst während der Wahlversammlung gesammelt werden, ist eine Briefwahl nicht möglich. Wollen Wahlberechtigte von ihrem Wahlrecht Gebrauch machen, müssen sie zwangsläufig zur Wahl erscheinen. Einfach auf das förmliche Wahlverfahren auszuweichen, ist keine Lösung: Die Wahl ist anfechtbar, wenn nicht das gesetzlich vorgeschriebene Verfahren angewendet wird.

Eine Wahlversammlung ist also einzuberufen. Neben den üblichen Vorkehrungen zur Barrierefreiheit müssen nun auch die jeweils aktuell gültigen Arbeitsschutzstandards eingehalten werden (siehe Beitrag Nr. 2 in diesem Newsletter). Welche Schutzmaßnahmen nötig sind und wie sie genau umzusetzen sind, ist im Einzelfall mit den Einrichtungen des betrieblichen Arbeitsschutzes zu klären. Dabei müssen auch besondere Schutzmaßnahmen für Angehörige von Risikogruppen berücksichtigt werden. In jedem Fall wichtig:

- Ein genügend großer Raum, in dem Abstandsregeln eingehalten werden können – auch beim Betreten und Verlassen der Wahlkabine.
- Alltagsmasken, Desinfektionsmittel, möglichst ein eigenes Schreibgerät (einheitliches Fabrikat) für jeden Wahlberechtigten.
- Insbesondere Wahlleitung und Wahlhelfer müssen beim Austeilen und beim Auszählen der Stimmzettel auf Hygiene und Abstand achten.

Ungeachtet aller Schutzmaßnahmen ist zu erwarten, dass Wahlberechtigte, die zu Hochrisikogruppen gehören oder für die aus anderen gesundheitlichen Gründen eine persönliche Teilnahme an der Wahlversammlung nicht möglich ist, von ihrem Wahl-

recht keinen Gebrauch machen können. Hier kann nur eine Änderung der Wahlordnung Schwerbehindertenvertretung (SchwbVWO) durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gemäß § 183 SGB IX Abhilfe schaffen.

Darauf hat Prof. Düwell eindrücklich hingewiesen. Er ruft dazu auf, diese Forderung von möglichst vielen Seiten direkt an das BMAS zu richten und die Antworten der Behörde gerne an ihn weiterzuleiten. Den Wortlaut seiner Erklärung und die Kontaktdaten finden Sie [hier](#).

4. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement während der Corona-Pandemie

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 167 Abs. 2 SGB IX ist ein weiteres Instrument für den Arbeitgeber, das in Zeiten der Corona-Pandemie genutzt werden kann, um erkrankte oder von Arbeitsunfähigkeit bedrohte Beschäftigte wieder am Arbeitsplatz einzugliedern. Zwar sind BEM-Gespräche vom Arbeitgeber erst verpflichtend anzubieten für Beschäftigte, die länger als sechs Wochen innerhalb der letzten 12 Monate erkrankt sind – aber Arbeitgeber können das BEM auch als präventives Instrument für MitarbeiterInnen anbieten, die beispielsweise das Gefühl haben, dass die aktuelle Situation sie an die persönliche Belastungsgrenze bringt und damit die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit gefährdet sein könnte. Im Rahmen eines BEM-Gesprächs von Beschäftigten, die der Risikogruppe angehören, können unter anderem mögliche Voraussetzungen hinsichtlich des Arbeitsplatzes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit geklärt werden, die erfüllt sein müssen, damit diese Beschäftigten langfristig ohne gesundheitliches Risiko ihrer Arbeit nachgehen können.

Selbstverständlich müssen auch während eines BEM-Gesprächs sämtliche Hygiene-Empfehlungen eingehalten werden. Wenn die technischen Voraussetzungen bestehen und die Bereitschaft bei der betroffenen Person vorhanden ist, können BEM-Gespräche in diesen Zeiten auch über eine Video-Konferenz durchgeführt werden.

5. SBV in Kurzarbeit – Klarstellung

Im letzten Newsletter waren wir bereits auf die Auswirkungen von Kurzarbeit für die SBV-Arbeit eingegangen. Wir möchten gerne vertiefen, was es bedeutet, wenn auch für die Schwerbehindertenvertretung Kurzarbeit angeordnet wird.

Grundsätzlich gilt: Für Arbeitszeiten als Betriebsrat besteht nach den „Fachlichen Weisungen Kurzarbeitergeld“ der Arbeitsagentur kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld (Fachliche Weisungen Kurzarbeitergeld (Kug), Stand: 20.12.2018, S. 11, 95.21, arbeitsagentur.de/datei/dok_ba013530.pdf). Dies ist nach § 179 Abs. 3 SGB IX auf die SBV zu übertragen.

Hier gibt es zwei mögliche Fälle:

1. Die Schwerbehindertenvertretung ist zu 100% freigestellt. Wie beim freigestellten Betriebsrat kann der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt nur mindern, wenn tatsächlich weniger SBV-Arbeit anfällt.

2. Die Schwerbehindertenvertretung ist nicht vollständig freigestellt, hat also einen Anspruch auf Freistellung für erforderliche Amtstätigkeit während ihrer persönlichen Arbeitszeit. „Wird durch eine kollektive Vereinbarung wie Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung für alle Beschäftigten Kurzarbeit angeordnet, dann wird auch die persönliche wöchentliche Arbeitszeit der Vertrauensperson gekürzt“, sagt Prof. Düwell. Er verweist auf ein Urteil des Bundesarbeitsgerichtes zur Tätigkeit des Wahlvorstands zur Betriebsratswahl während der Kurzarbeit (BAG, Urteil vom 26. April 1995 – 7 AZR 874/94). Danach beinhalte die Ausübung eines Ehrenamtes regelmäßig auch nicht ausgleichspflichtige Freizeitorfer, die nicht vergütet werden müssten. Rechtsprechung konkret zur SBV-Tätigkeit während der Kurzarbeit existiert bislang allerdings nicht. Weitere Einzelheiten finden Sie [hier](#).

6. Covid-19-Arbeitszeitverordnung: Auswirkungen auf schwerbehinderte Menschen

Um das ordnungsgemäße Funktionieren des Gemeinwesens sicherzustellen, hielt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales eine Änderung des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) für notwendig. Durch die neue COVID-19-Arbeitszeitverordnung sind seit 10.

April 2020 für bestimmte Tätigkeiten und für einen befristeten Zeitraum bis 30. Juni 2020 Ausnahmen von den Vorschriften des ArbZG zugelassen. U.a. sind Änderungen der Höchstarbeitszeit möglich, die nun werktäglich auf bis zu 12 Stunden verlängert werden kann. Betroffene Wirtschaftszweige sind beispielsweise das Gesundheitswesen und die Energieversorgung.

In besonderer Weise können schwerbehinderte Menschen von diesen Änderungen betroffen sein. Daher sind ihre Schutzrechte und Ansprüche nach dem SGB IX zu beachten. Grundsätzlich haben schwerbehinderte Menschen Anspruch auf eine behinderungsgerechte Beschäftigung gemäß § 164 Abs. 4 SGB IX, die sich u.a. auf die Gestaltung der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit auswirken kann. Denkbar sind beispielsweise vermehrte und längere Pausen. Gerade in Hinblick auf die Möglichkeit, die tägliche Arbeitszeit zu verlängern, kann der Anspruch auf Befreiung von Mehrarbeit gemäß § 207 SGB IX relevant sein. Unter Mehrarbeit ist die tägliche Arbeitszeit zu verstehen, die über 8 Stunden hinausgeht. Davon können sich schwerbehinderte Beschäftigte auf Wunsch für einen bestimmten Zeitraum oder auch unbefristet freistellen lassen.

Weitere Informationen zur COVID-19-Arbeitszeitverordnung finden Sie [hier](#).

Passen Sie gut auf sich auf!

Die Beratungsstelle handicap wird über das Ministerium für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren des Landes Schleswig-Holstein – Integrationsamt – aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert.

Arbeit und Leben Schleswig-Holstein e.V.
Beratungsstelle handicap
Legienstr. 22
24103 Kiel
Tel. 0431/ 5195 – 162 / 163 / 175 / 176
handicap@sh.arbeitundleben.de
<http://www.arbeitundleben-sh.de>

Sie können diesen Newsletter jederzeit abbestellen. Wenn Sie keine weiteren Newsletter erhalten möchten, schicken Sie bitte einfach eine kurze E-Mail an:
handicap@sh.arbeitundleben.de

