

NEWSLETTER

HANDICAP SCHLESWIG-HOLSTEIN

Oktober 2020

1. Homeoffice und mobile Arbeit während der Corona-Pandemie
 2. In eigener Sache: das digitale Angebot von handicap
 3. Gefährdungsbeurteilung während der Corona-Pandemie
 4. Urteil: Rechtsanwalt im BEM-Gespräch?
 5. Urteil: BEM – Mitteilung von Krankheitszeiten an die SBV?
 6. Web-App: „SBV aktiv“
 7. Hinweis auf digitale Fortbildungsangebote
-

1. Homeoffice und mobile Arbeit während der Corona-Pandemie

Anfang Oktober hat Bundesarbeitsminister Hubertus Heil einen Gesetzesentwurf für einen Homeoffice-Anspruch vorgelegt. Dieser sieht vor, dass Vollzeitbeschäftigte mindestens 24 Tage im Jahr von zu Hause arbeiten dürfen, sofern keine zwingenden betrieblichen Gründe dagegensprechen. Das Bundeskanzleramt hat den Entwurf für das Mobile-Arbeit-Gesetz aus unterschiedlichen Gründen blockiert.

Nicht erst dieser Gesetzesentwurf wirft Fragen zur Einrichtung und Ausgestaltung von Homeoffice oder mobiler Arbeit auf. Seit Beginn der Corona-Pandemie hat sich der Arbeitsalltag aller Beschäftigten stark verändert. In vielen Bereichen sind Homeoffice und mobile Arbeit nun an der Tagesordnung. Aktuell gibt es keinen gesetzlichen Anspruch auf Homeoffice oder mobile Arbeit.

Aber was sind die Unterschiede? Was ist zu beachten?

Arbeit im Homeoffice bedeutet die Erbringung der Arbeitsleistung an einem fest eingerichteten Arbeitsplatz außerhalb des Betriebs. Typischerweise befindet sich dieser Arbeitsplatz im Wohnumfeld der Beschäftigten. Bei der mobilen Arbeit wird die Ar-

beitsleistung an wechselnden Orten außerhalb des Betriebs erbracht, indem der Arbeitgeber mobile Endgeräte zur Verfügung stellt und die Beschäftigten hierüber erreichbar sind (z.B. Zuhause, im Zug, im Hotel). Je nachdem gelten unterschiedliche Arbeitsschutzvorschriften und es entstehen für den Arbeitgeber unterschiedliche Kosten. Auch der Datenschutz spielt eine entscheidende Rolle.

Mehr Informationen dazu erhalten Sie [hier](#).

In jedem Fall ist eine individuelle Vereinbarung mit dem Arbeitgeber oder eine Betriebs-/Dienstvereinbarung notwendig, um mit verbindlichen Regelungen Rechtssicherheit für alle Seiten zu schaffen. Antworten auf aktuelle Fragen finden Sie [hier](#).

In diesem Zusammenhang möchten wir noch auf ein interessantes Urteil des Arbeitsgerichts Augsburg hinweisen. Ein Arbeitnehmer forderte wegen des Risikos einer Corona-Infektion, im Homeoffice oder zumindest in einem Einzelbüro arbeiten zu dürfen. Die Entscheidung des Gerichts: Solange der Arbeitgeber den Gesundheitsschutz im Büro durch Corona-Maßnahmen sicherstelle, sei er nicht verpflichtet, die Arbeit im Homeoffice zu gestatten oder ein Einzelbüro zur Verfügung zu stellen.

[Das Urteil](#) ist noch nicht rechtskräftig. Die Berufung ist beim Landesarbeitsgericht München zum Az.: 5 SaGa 14/20 anhängig.

2. In eigener Sache: das digitale Angebot von handicap

In der aktuellen Situation sind persönliche Beratungstermine oder Vorträge auf Versammlungen zunehmend schwierig geworden. Daher möchten wir Sie gerne für die kommenden Wochen auf unser digitales Angebot hinweisen. Sofern Sie Bedarf und Interesse an einem Beratungsgespräch mit unserer Beratungsstelle haben, können wir dies in digitaler Form stattfinden lassen. Auch Vorträge, beispielsweise auf Betriebs- oder Schwerbehindertenversammlungen, können wir gerne über eine Videokonferenz anbieten und halten. Bei Interesse sprechen Sie uns gerne an!

3. Gefährdungsbeurteilung während der Corona-Pandemie

Nach § 5 Abs. 1 ArbSchG ist der Arbeitgeber verpflichtet, durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. Wie und wie oft eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen ist, regelt der Gesetzgeber nicht. Hier kommt es auf die betriebsspezifischen Umstände an. In jedem Fall sollte die Beurteilung regelmäßig kontrolliert und bei Veränderungen angepasst werden.

Die Corona-Pandemie ist eine solche Veränderung! Zum Schutz der Beschäftigten ist die Anpassung des Arbeitsbetriebes an die gesundheitliche Gefährdungssituation zwingend erforderlich. Nachlässigkeit im Arbeitsschutz mit Blick auf das Corona-Virus könnte für den Arbeitgeber weitreichende Folgen haben. Arbeitnehmer*innen können ihn selbst für fahrlässig verursachte Infektionen voll in Anspruch nehmen, da die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) bereits angekündigt, Personenschäden infolge von Corona-Infektionen am Arbeitsplatz nicht zu übernehmen.

Die Bundesregierung (BMAS) hat bereits im April dieses Jahres die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards veröffentlicht und im August mit den SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregeln konkretisiert. Hierin werden Arbeitgeber angehalten, bestehende Gefährdungsbeurteilungen zu überprüfen und ggf. zu aktualisieren.

Welche Rolle spielen hierbei die Interessenvertretungen? Was ist zu beachten? Wie ist vorzugehen? Wer ist zu beteiligen? Diese und weitere Fragen beantworten die folgenden Links:

[Was ist eine Gefährdungsbeurteilung?](#)

[SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel des BMAS](#)

[Broschüre: arbeitsmedizinische Empfehlungen zum Umgang mit Schutzbedürftigen](#)

[Anleitung für eine Gefährdungsbeurteilung](#)

[Haftungsfragen bei Infektion am Arbeitsplatz](#)

4. Urteil: Rechtsanwalt im BEM-Gespräch?

In dem Urteil des LAG Köln vom 23.01.2020 zum Az.: 7 Sa 471/19 geht es um Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche der Arbeitnehmerin, die Durchführung eines Wiedereingliederungsplans sowie um die Modalitäten der Durchführung eines BEM.

Das Gericht führt aus, der Gesetzgeber habe in § 167 Abs. 2 SGB IX detailliert geregelt, wer an den Gesprächen über ein betriebliches Eingliederungsmanagement teilnehmen soll. Neben den betroffenen Beschäftigten und dem Arbeitgeber seien dies Vertreter der Interessenvertretung im Sinne des § 176 SGB IX, bei schwerbehinderten Menschen die Schwerbehindertenvertretung, bei Bedarf ("soweit erforderlich") der Werks- oder Betriebsarzt und dann, wenn staatliche Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht kommen, bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt. Das Gesetz regle nicht, ob der/die Beschäftigte und/oder der Arbeitgeber externe Rechtsvertreter wie Rechtsanwälte oder Verbandsvertreter hinzuziehen können. Als einzigen externen Teilnehmer an den Gesprächen sehe das Gesetz unter den gegebenen Voraussetzungen das Integrationsamt vor, weil dieses die Beteiligten aus erster Hand über etwaige Möglichkeiten staatlicher Leistungen und Hilfen beraten kann. Das Gericht führt weiter aus, die Teilnahme externer Rechtsvertreter an den Gesprächen über ein betriebliches Eingliederungsmanagement erscheine auch nach deren Sinn und Zweck wenig hilfreich und eher kontraproduktiv.

„Der gesetzlich definierte Zweck des betrieblichen Eingliederungsmanagements besteht darin, zu klären, "wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann", § 167 Abs. 2 Satz 1 letzter Halbsatz SGB IX. Es geht also um die Gesundheit des betroffenen Arbeitnehmers und die Frage, welche Möglichkeiten der Arbeitgeber mit seinen Mitteln und gegebenenfalls unter Inanspruchnahme staatlicher Hilfen hat, um die Gesundheit zu fördern und zugleich eine gedeihliche Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu ermöglichen. Der Gegenstand des betrieblichen Eingliederungsmanagements ist somit höchst vertraulich und seine Erfolgsaussichten hängen davon ab, dass die Beteiligten im Interesse des sie ver-

bindenden Arbeitsverhältnisses vertrauensvoll miteinander umgehen können. Ein berechtigtes Interesse an der Vertraulichkeit der Gespräche hat dabei nicht nur der betroffene Arbeitnehmer, weil es um seine persönliche Gesundheit und seine persönlichen Daten geht, sondern auch die Arbeitgeberseite, weil in den Gesprächen auch nicht für die Öffentlichkeit, bzw. externe Dritte bestimmte betriebliche Interna o. ä. zur Sprache kommen können.“

Weiter führt das LAG aus, das Gebot der Waffengleichheit führe dazu, auch der anderen Seite zu gestatten, z.B. einen Rechtsanwalt hinzuzuziehen. Dies erscheine nicht hilfreich, eher kontraproduktiv. Sollten im Laufe eines BEM arbeitsrechtlich relevante Fragestellungen angesprochen werden, so könne die/der Beschäftigte auch jederzeit eine Unterbrechung der Gespräche verlangen, um sich ggf. extern anwaltlich beraten zu lassen, da sie/er "Herr*in des Verfahrens" sei.

Das rechtskräftige Urteil finden Sie [hier](#).

5. Urteil: BEM - Mitteilung von Krankheitszeiten an die SBV?

Nach § 167 Abs. 2 letzter Satz SGB IX wachen die Interessenvertretungen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt. Die Überwachung erstreckt sich u.a. auf die Überprüfung, dass der Arbeitgeber Beschäftigten ein BEM anbietet, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Beschluss vom 07.02.2012 zum Az.: 1 ABR 46/10 festgestellt, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat die Namen der Arbeitnehmer mit Arbeitsunfähigkeitszeiten von mehr als sechs Wochen im Jahreszeitraum auch dann mitteilen muss, wenn diese der Weitergabe nicht zugestimmt haben.

Für den Personalrat folgte das Bundesverwaltungsgericht mit seinem Beschluss vom 04.09.2012 zum Az.: 6 P 5/11 und stellte fest, dass die Dienststelle verpflichtet ist, einem Mitglied des Personalrats regelmäßig die Namen derjenigen Beschäftigten mitzuteilen, denen ein betriebliches Eingliederungsmanagement anzubieten ist, und Einsicht in das Hinweisschreiben an die betroffenen Beschäftigten zu gewähren.

In seinem Beschluss vom 10.01.2020 hat nunmehr das Landesarbeitsgericht Hamm zum Az.: 13 TaBV 60/19 entschieden, dass sich der Zuständigkeitsbereich der Schwerbehindertenvertretung innerhalb der Gesamtarbeitnehmerschaft auf die Gruppe der schwerbehinderten und der diesen gleichgestellten behinderten Menschen beschränkt. Der Gesetzgeber begrenze in § 167 Abs. 2 S. 1, Hs 2 SGB IX bei der Bestimmung der zu beteiligenden Interessenvertretungen die Einschaltung der Schwerbehindertenvertretung auf die Gruppe der schwerbehinderten Menschen. Demnach besitzt die SBV gegenüber dem Arbeitgeber einen Anspruch auf Mitteilung von Krankheitszeiten lediglich der Beschäftigten, die schwerbehindert oder gleichgestellt sind.

Die Entscheidung des LAG Hamm finden Sie [hier](#).

6. Web-App: „SBV-aktiv“

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) stellt mit der App „SBV aktiv“ kompakte Informationen für die SBV barrierefrei und kostenlos zur Verfügung.

„SBV aktiv“ bietet einen optimierten Online-Zugriff zum „ABC Fachlexikon: Beschäftigung schwerbehinderter Menschen“. Zusätzlich gibt es Schnittstellen zu weiteren Angeboten der BIH wie das „WahlNAVI“ für die SBV-Wahl und das „LeistungsNAVI“ für Leistungen bei Behinderung und Beruf für Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen. Darüber hinaus stehen in der Mediathek Videos zu ausgewählten Themen bereit. Zur Erläuterung der Seiteninhalte in Deutscher Gebärdensprache hat die BIH erstmals Gebärdenavatare eingesetzt.

„SBV aktiv“ ist eine Web-App, d. h. die Anwendung funktioniert ohne Installierung auf jedem internetfähigen Gerät. Sie kann direkt über den Browser aufgerufen und auch ohne Registrierung genutzt werden. Wer sich registriert und anmeldet, kann Inhalte für sich personalisieren, z. B. mit Listen und Notizen (auch Sprachnotizen) und eigenen hochgeladenen Dokumenten. Registrierte Mitglieder des BIH-Forums können ihre entsprechenden Zugangsdaten verwenden.

[Hier](#) finden Sie den Link zum Herunterladen der App.

7. Hinweis auf digitale Fortbildungsangebote

Bei REHADAT-Seminaranbieter finden Sie eine Übersicht aktueller Online-Seminare zur beruflichen Teilhabe mit Corona-Bezug. Themen sind unter anderem:

- Arbeitsschutz im Betrieb gemäß neuer Corona-Standards
- Arbeitsrechtliche Fragen zum Coronavirus
- Individuelles BEM-Fallmanagement während der Corona-Krise
- Psychologische Unterstützung in der Corona-Krise

Infos zu den überwiegend kostenpflichtigen Online-Seminaren und Links zu den Anbietern unter <https://www.rehadat-seminaranbieter.de/online-seminare/online-seminare-mit-corona-bezug/>

Kommen Sie gut durch den Herbst und bleiben Sie gesund!



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

