

Schwerbehindertenrecht und Inklusion

online unter:
sui-web.de

6. JAHRGANG
ISSN 2511 – 5995

PRAXISWISSEN FÜR SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG,
BETRIEBS- UND PERSONALRAT

11 | 2022



1. *Digitale Versammlungen kommen wieder* | Seite 2
2. **GENESEN, ABER NICHT GESUND**
BEM und Soziale Absicherung bei Long Covid | Seite 3
3. *SBV-Arbeit – Wer Kosten und Sachaufwand trägt* | Seite 6
4. *BAG: Pflicht zum Erfassen der gesamten Arbeitszeit!* | Seite 8



► Exklusiv für Sie als Abonnent: Ihre Online-Datenbank unter www.sui-web.de



Dr. Maren Conrad-Giese,
Justitiarin, Verwaltung



Prof. Dr. Daniel Hlava,
Frankfurt UAS

Das müssen Sie jetzt wissen

URLAUB UNVERJÄHRT

Arbeitgeber müssen rechtzeitig vor dem Verfall von Urlaubstagen warnen. Nun stellt der Europäische Gerichtshof (EuGH) klar: Der Urlaubsanspruch verjährt auch nicht automatisch nach drei Jahren – sondern nur, wenn Beschäftigte tatsächlich in der Lage waren, ihren Urlaub wahrzunehmen (EuGH 22.9.2022 – Rs. C-12/21 LB).

BÜRGERGELD BESCHLOSSEN

Mit dem Bürgergeld erfüllt die Bundesregierung ein Ziel des Koalitionsvertrags: Mehr als »Hartz IV« soll die neue Grundsicherung auf Respekt vor dem Menschen setzen und ihnen auf Augenhöhe begegnen. Infos zu den neuen Regelbedarfen, Freibeträgen, Weiterbildung ab 2023 unter www.bmas.de/buergergeld.

ANTWORT ANGEORDNET

Seit 1.8.2022 gilt im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG): Besteht das befristete Arbeitsverhältnis bereits länger als sechs Monate, kann der Arbeitnehmer seinen Wunsch nach einer Entfristung anzeigen. Der Arbeitgeber muss ihm innerhalb eines Monat begründet und in Textform antworten (§ 7 Abs. 3 TzBfG).

Digitale Versammlungen kommen wieder

DIGITALE SBV-ARBEIT Noch einmal ermöglicht der Gesetzgeber digitale Betriebsversammlungen. Dadurch wird auch die digitale Schwerbehindertenversammlung wieder befristet möglich.



sui-web.de

► Tipps für eine digitale Schwerbehindertenversammlung finden Sie in »SBV und Videokonferenzen« in der Sul 10/2020, Seite 7. Den Beitrag finden Sie auch in Ihrem Online-Archiv!

Im Zuge der Corona-Pandemie waren digitale Betriebsversammlungen und auch digitale Sitzungen der Einigungsstelle schon befristet erlaubt, zuletzt durch eine Sonderregelung in § 129 BetrVG (vom 12.12.2021 bis 19.3.2022). Während allerdings eine digitale Betriebsrats-sitzung unter den Voraussetzungen von § 30 Abs. 2 BetrVG inzwischen unbefristet erlaubt ist, waren die digitalen Versammlungen ohne Nachfolgeregelung ausgelaufen.

Mi Blick auf die Gesundheitslage, die sich im Herbst wieder schnell ändern könnte, hat der Gesetzgeber die Sonderregelung mit dem »Gesetz zur Stärkung des Schutzes der Bevölkerung und insbesondere vulnerabler Personengruppen vor COVID-19« wieder reaktiviert und verlängert.

Dazu wird in § 129 BetrVG, der noch im Gesetz steht, einfach als neues Ablaufdatum

der 7. April 2023 eingefügt – die Verlängerungsmöglichkeit in § 129 Abs. 3 BetrVG wurde allerdings gestrichen. Bis 7. April 2023 können dann wieder als Video- oder Telefonkonferenz abgehalten werden:

- Betriebsversammlungen (§ 42 BetrVG)
- Betriebsräteversammlungen (§ 53 BetrVG)
- Jugend- und Auszubildendenversammlungen (§ 71 BetrVG)
- Sitzungen der Einigungsstelle (§ 76 BetrVG)

Damit öffnet sich auch wieder ein Zeitfenster für digitale Versammlungen der schwerbehinderten Menschen in Unternehmen. Denn § 178 Abs. 6 SGB IX verweist für die rechtlichen Rahmenbedingungen auf »die für Betriebs- und Personalversammlungen geltenden Vorschriften«. ◀

Energiepauschale für Rentner

SOZIALE SICHERUNG Auch Empfänger:innen von Alters- und Erwerbsminderungsrenten erhalten eine Energiepreispauschale (EPP) von 300 Euro – voraussichtlich im Dezember.



LINKTIPP

Steuerliche Infos zur EPP erhalten Sie unter www.bundesfinanzministerium.de > Service > FaQ/ Glossar > Fragen und Antworten zur Energiepreispauschale.

Wie berichtet, haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit dem Septembergehalt 2022 eine Energiepreispauschale (EPP) von 300 Euro erhalten. Sie soll die in Folge des Ukraine-Kriegs rapide steigenden Gas- und Stromkosten ausgleichen. Vor dem Hintergrund der Energiepreisentwicklung hat der Koalitionsausschuss der Bundesregierung am 3. September 2022 beschlossen, dass auch Rentnerinnen und Rentner eine einmalige EPP in Höhe von 300 Euro erhalten sollen. Die EPP erhält, wer im September 2022 Anspruch auf

- eine Altersrente
- eine Erwerbsminderungsrente
- oder Witwen-/Witwerrente

der gesetzlichen Rentenversicherung hat und im Inland wohnt. Soweit eine Person mehre-

re der genannten Renten nebeneinander bezieht, wird die EPP nur einmal ausgezahlt.

Kein Anspruch bei Waisenrente

Empfängerinnen und Empfänger von Waisenrenten haben keinen eigenen Anspruch auf die Energiepreispauschale. Bei diesen geht die Regierung davon aus, dass ihr Lebensunterhalt entweder über die Haushaltsgemeinschaft abgedeckt ist, oder sie die Pauschale in der Regel als Auszubildende, Studierende oder Fachschüler:innen selbst erhalten. (Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 9.9.2022). ◀

Christian Köhler LL.M.,
Jurist, Bund-Verlag GmbH.

Genesen, aber nicht gesund

SPÄTFOLGEN Viele Menschen – vor allem aus vulnerablen Gruppen – leiden am sog. Long- oder Post-Covid. Für sie stellt sich die Frage, wie es nach langandauernden oder wiederholten Krankheitsphasen am Arbeitsplatz weitergehen kann und wie es mit der finanziellen Absicherung aussieht.

Während der noch nicht beendeten Corona-Pandemie sind vermutlich so viele Menschen krankheitsbedingt bei der Arbeit ausgefallen wie noch nie zuvor. Für einige ist die Erkrankung nach einem absehbaren Zeitraum überstanden. Doch nicht bei allen Genesenen ist Covid-19 damit wirklich verschwunden.

Finanzielle Absicherung während der Arbeitsunfähigkeit

Ist für die Zeit der akuten Covid-19-Erkrankung behördlich eine Quarantäne angeordnet worden, wird der Verdienstaufschlag nach dem Infektionsschutzgesetz (§ 56 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz) reguliert. Dies gilt jedoch nicht für etwaige Folgeerkrankungen aufgrund der Infektion. Long- und Post-Covid können sich bei den Betroffenen nämlich ebenso auf die Arbeitsfähigkeit auswirken und mitunter lange Krankheitszeiten verursachen. Insbesondere stellt sich in derartigen Fällen die Frage nach der finanziellen Absicherung, denn

eigentlich gilt im Arbeitsrecht der Grundsatz »Ohne Leistung kein Lohn!«. Was aber, wenn eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit dazu führt, dass die Arbeitsleistung (langfristig) nicht erbracht werden kann?

Zunächst besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gegenüber dem Arbeitgeber (§ 3 Entgeltfortzahlungsgesetz). Dieser Anspruch besteht für bis zu sechs Wochen.

Nach der Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber leistet die Krankenversicherung für bis zu maximal 78 Wochen das Krankengeld. Anders als die Entgeltfortzahlung ersetzt das Krankengeld das bisherige Einkommen nicht mehr vollständig, sondern beträgt in der Regel 70 Prozent vom Bruttolohn, höchstens 90 Prozent vom Nettolohn.

Ist der Anspruch auf Krankengeld aufgebraucht, kommt es zur sog. Aussteuerung. Zu diesem Zeitpunkt kann es sinnvoll sein, über eine Erwerbsminderungsrente nachzudenken, wenn zu erwarten ist, dass die Arbeits-



Die Folgen einer Covid-Infektion treten nicht immer sofort ein

MEDIZINISCHE BEGRIFFE

Was ist Long-Covid? Was ist Post-Covid?

Long-COVID und Post-Covid beschreiben die Langzeitfolgen einer SARS-CoV-2-Infektion. Dabei ist unerheblich, ob es einen milden oder schweren Verlauf gab oder die Infektion womöglich sogar unbemerkt geblieben ist. Langzeitfolgen sind auch von anderen Infektionskrankheiten bekannt, jedoch scheinen nach aktueller Studienlage (z. B. von der WHO) diese nach einer Corona-Infektion häufiger und länger aufzutreten. Da das Coronavirus als Multiorganvirus gilt, können neben der Lunge auch andere Organe wie die Niere, das Herz, die Leber oder das Gehirn betroffen sein. Auch aus diesem Grund sind die möglichen Symptome vielfältig und äußerst individuell (z. B. abhängig von Vorerkrankungen). Häufig sind

etwa Beschwerden wie ständige Erschöpfung (Fatigue), Kurzatmigkeit, Gedächtnis- oder Konzentrationsstörungen (»Gehirnnebel«), Riech- und Schmeckstörungen, Husten, Brustschmerz, Muskelschmerz, psychische Störungen (z. B. Depressionen, Angststörungen), Schlafstörungen oder Organschäden. Je nachdem, in welchem Zeitraum diese Beschwerden bestehen, wird von Long-COVID oder Post-COVID gesprochen.

- **Long-COVID:** Die Symptome sind nach mehr als 4 Wochen nach einer Infektion nicht abgeklungen.
- **Post-COVID:** Die Symptome sind nach mehr als 12 Wochen nach einer Infektion nicht abgeklungen oder es treten neue auf.



LINKTIPP

Weitere Informationen zu Long- und Post-COVID stellt die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) bereit unter www.longcovid-info.de.



TIPP

Mehr zum Thema Erwerbsminderung und Rente lesen Sie in der Sul 10/2022 ab Seite 5.

**TIPP**

Berufskrankheiten sind Krankheiten, die infolge einer in der Unfallversicherung versicherten Tätigkeit eintreten, die in der Berufskrankheiten-Verordnung (dort in Anlage 1) als Berufskrankheiten bezeichnet werden und vom Unfallversicherungsträger anerkannt wurden.

**HINTERGRUND**

Im Jahr 2020 gingen bei den Versicherungsträgern 33.595 Anzeigen auf Verdacht einer Berufskrankheit (2019: 1.898) ein. Die Anerkennungen stiegen von 782 Fällen im Jahr 2019 auf 18.959, von denen 18.065 Anerkennungen im Zusammenhang mit Covid-19 standen (BAuA, Arbeitswelt im Wandel 2022, Seite 20).

fähigkeit dauerhaft nicht oder nur teilweise wieder hergestellt werden kann. Stellt der Medizinische Dienst während Krankengeldbezugs fest, dass die Gefahr einer Erwerbsminderung besteht, dann kann die Krankenkasse dazu auffordern, bei der Rentenversicherung einen Antrag auf eine Erwerbsminderungsrente oder eine Rehabilitation zu stellen. Dieser Antrag muss innerhalb von 10 Wochen gestellt werden, da ansonsten der Krankengeldanspruch wegfällt (§ 51 SGB V).

Ist zum Zeitpunkt der Aussteuerung noch nicht über den Rentenanspruch entschieden oder wurde noch kein Antrag auf Erwerbsminderungsrente gestellt, entsteht oft eine finanzielle Lücke. Für diese Lücke sieht das Gesetz die Nahtlosigkeitsregelung vor (§ 145 SGB III). Dabei wird vorübergehend eine Art Arbeitslosengeld gezahlt. Die Voraussetzungen des Anspruchs sind:

- Es besteht grds. ein Anspruch auf Arbeitslosengeld I
- Die Leistungsfähigkeit ist weiterhin gemindert
- Die verminderte Erwerbsminderung wurde (noch) nicht durch die Rentenversicherung festgestellt.
- Ein Antrag. *Wichtig: der Antrag (nach Aufforderung) auf Leistungen zur med. Rehabilitation oder für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach § 145 Abs. 2 SGB III gilt als Antrag auf ALG I (wird der Antrag nicht gestellt, ruht das ALG I bis zur Antragstellung).*

Corona als Berufskrankheit

Wie die letzten Jahre gezeigt haben, geschieht eine Infektion mit dem Corona-Virus nicht nur im privaten Bereich, sondern häufig am Arbeitsplatz. Dies gilt für bestimmte Berufsgruppen besonders, da sie viel Kontakt mit verschiedenen Menschen haben und/oder keine oder nur wenig Möglichkeiten, Abstand zu halten oder aus dem Home Office zu arbeiten. Passiert eine Infektion mit dem SARS-CoV-2-Virus am Arbeitsplatz, kann dies als Berufskrankheit (BK-Nr. 3101 Infektionskrankheiten) anerkannt werden. Dies setzt jedoch voraus, dass die erkrankte Person im Gesundheitswesen (z. B. med. Rehaeinrichtungen, Arztpraxen, Therapieeinrichtungen, Pflegedienstleistungen), der Wohlfahrtspflege (z. B. Jugendhilfe, Altenhilfe, Beratungs- und Betreuungsstellen, Tafelbetriebe) oder in einem Laboratorium tätig war oder durch eine andere Tätigkeit in ähnlichem Maße infektiionsgefährdet war.

Infektion als Arbeitsunfall

Außerhalb dieser Tätigkeitsbereiche kann eine Erkrankung einen Arbeitsunfall darstellen. Dies gilt auch, wenn die Infektion auf dem Arbeitsweg erfolgt ist (Wegeunfall). Wurde die SARS-CoV-2-Infektion bzw. Covid-19-Erkrankung als Berufskrankheit anerkannt, steht der Leistungskatalog der Gesetzlichen Unfallversicherung zur Verfügung. Dieser enthält u.a. die Kostenübernahme von Heilbehandlungen, Rehabilitationsleistungen oder ggf. Rentenzahlungen. In der Regel sind die Leistungen der Unfallversicherung umfangreicher als die der gesetzlichen Krankenversicherung. Finanzielle Entschädigungsleistungen gibt es bei der gesetzlichen Krankenversicherung beispielsweise gar nicht. Wichtig für die Anerkennung ist die Verdachtsanzeige. Besteht also die Vermutung, sich bei der Arbeit mit dem Coronavirus infiziert zu haben, muss der Verdacht auf eine Berufskrankheit oder einen Arbeitsunfall bei der zuständigen Berufsgenossenschaft/Unfallkasse gemeldet werden.

Wer meldet die Krankheit?

Zuständig ist hierfür primär der Arbeitgeber (§ 193 Abs. 2 SGB VII, § 16 BioStoffVO). Es ist aber auch eine Meldung durch Betriebs- oder Durchgangsärztinnen und -ärzte möglich. Meldet der Arbeitgeber die Verdachtsanzeige nicht, können Betroffene ihre Vermutung, sich bei der Arbeit infiziert zu haben, selbst melden. Das ist vor allem deswegen wichtig, weil nicht absehbar ist, welche Spät- und/oder Langzeitfolgen sich aus der Covid-19-Erkrankung ergeben werden. Nach der Verdachtsanzeige folgt ein Anerkennungsverfahren, in dem geprüft wird, ob die Voraussetzungen für die Anerkennung einer Berufskrankheit vorliegen. Schwierigkeiten

FORMULIERUNG**Formloser Antrag genügt**

Für eine Verdachtsanzeige beim zuständigen Unfallversicherungsträger reicht grundsätzlich ein formloses Schreiben aus (z. B. »Ich beantrage die Anerkennung meiner während der Tätigkeit xxx im Zeitraum xxx erworbenen Covid-19-Infektion als Berufskrankheit«). Alternativ können Sie Online-Formulare der Unfallversicherungsträger nutzen.

ergeben sich regelmäßig dabei zu beweisen, dass die SARS-CoV-2-Infektion auf die versicherte Tätigkeit zurückzuführen ist und nicht etwa im privaten Umfeld Kontakt zu einer infektiösen Person stattgefunden hat. Wird die Anerkennung der Berufskrankheit abgelehnt, kann dagegen innerhalb der im Bescheid genannten Frist Widerspruch erhoben werden. Nach einem erfolglosen Widerspruchsverfahren kann Klage vor dem Sozialgericht erhoben werden. Bevor derartige Schritte eingeleitet werden, bietet es sich an, sich mit seiner Gewerkschaft oder einem Sozialverband zu den Erfolgsaussichten abzustimmen.

Wie gelingt die Rückkehr ins Berufsleben?

Je nach Symptomatik und Intensität der Beschwerden und Beeinträchtigungen muss im Einzelfall geprüft werden, welche Maßnahmen notwendig und hilfreich sind, um eine erneute bzw. dauerhafte Arbeitsunfähigkeit möglichst zu vermeiden. Ziel ist es, die Gesundheit und die Erwerbstätigkeit wieder herzustellen und langfristig zu erhalten. In Betracht kommen etwa folgende Instrumente und Maßnahmen:

► Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Das BEM ist ein Suchprozess, bei dem ermittelt wird, welche konkreten Maßnahmen (z. B. Anpassung des Arbeitsplatzes, der Arbeitszeit) helfen können, um eine künftige Arbeitsunfähigkeit zu vermeiden. Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, ein solches BEM anzubieten, § 167 Abs. 2 SGB IX. Die Teilnahme ist für den Beschäftigten/die Beschäftigte freiwillig. Für den Ablauf des BEM-Verfahrens hat der Gesetzgeber viel Spielraum gelassen. § 167 Abs. 2 SGB IX regelt lediglich die Mindestanforderungen, wie etwa den Zeitpunkt, wann ein BEM durchzuführen ist, die mögliche Teilnahme einer Vertrauensperson sowie ggf. von Werks- oder Betriebsärzten und der Schwerbehindertenvertretung. Aufgrund des großen Gestaltungsspielraums bietet es sich an, im Rahmen von Betriebsvereinbarungen bzw. Inklusionsvereinbarungen (§ 166 SGB IX) konkrete Regelungen mit dem Arbeitgeber zu treffen. Dort können etwa das Verfahren und weitere mit dem BEM zusammenhängende Aspekte (z. B. Datenschutz) verbindlich vereinbart werden. Schwerbehindertenvertretungen haben aufgrund ihres Know Hows hier eine Schlüsselstellung.

► Stufenweise Wiedereingliederung

Die stufenweise Wiedereingliederung (§ 74 SGB V), auch bekannt als »Hamburger Modell«, kann ein Ergebnis des BEM sein. Hierbei wird die berufliche Tätigkeit stufenweise wieder aufgenommen, die Arbeitsunfähigkeit besteht für diesen Zeitraum jedoch noch fort. Dazu gibt der behandelnde Arzt eine Einschätzung für die Heranführung an die berufliche Tätigkeit ab und erstellt einen Stufen- bzw. Eingliederungsplan. Der Wiedereingliederungsplan sollte die individuellen Einschränkungen sowie die konkreten Anforderungen des Arbeitsplatzes berücksichtigen. Ist der Arbeitgeber mit dem Plan nicht einverstanden, kann er einen Vorschlag für die Wiedereingliederung unterbreiten. Gleichwohl obliegt die Einschätzung und Entscheidung dem behandelnden Arzt, welcher die Richtlinien und Empfehlungen des Gemeinsamen Bundesausschusses der Krankenkassen zu beachten hat.

► Anpassen des Arbeitsplatzes

Schwerbehinderte Beschäftigte haben gegenüber ihren Arbeitgebern einen Anspruch auf die behinderungsgerechte Einrichtung, Gestaltung und Unterhaltung des Arbeitsplatzes sowie der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit und die Ausstattung mit erforderlichen technischen Arbeitshilfen nach § 164 Abs. 4 und 5 SGB IX. Hieraus können sich ebenfalls Möglichkeiten ergeben, um den Folgen einer Covid-19-Erkrankung zu begegnen. (z. B., dass auf Wechselschicht verzichtet wird). Voraussetzung für diesen Anspruch ist eine Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung (§§ 2 Abs. 3, 151 SGB IX). ◀

Dr. Maren Conrad-Giese,

Justitiarin, Landkreis Lüchow-Dannenberg.



LINKTIPP

Die Behandlung von Long- oder Post-COVID erfolgt derzeit symptomorientiert. Einen Überblick von Reha-kliniken mit einem Angebot zu Long- oder Post-COVID bietet die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) unter: www.bar-frankfurt.de > Service > Datenbanken & Verzeichnisse > Reha-Einrichtungsverzeichnis.

MÖGLICHE ERLEICHTERUNGEN

- Änderung der Arbeitszeiten (Beginn, Ende, Pausen)
- Änderung der Arbeitsstunden, z. B. kürzere Arbeitstage, freie Tage zwischen den Arbeitstagen;
- Änderungen beim Arbeitspensum, z. B. Entlastungen durch weniger Aufgaben oder mehr Zeit zum Erfüllen der üblichen Aufgaben
- Keine Arbeit in Isolation, festlegen, wer bei Bedarf hilft und kontrolliert
- Zeitweilige Arbeit von zu Hause aus