



Tipps für SBV und BR – zurück zum Betrieb, was tun?

Die Interessensvertretungen sind während der Corona-Pandemie in hohem Maße gefordert. Ihre Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte gelten uneingeschränkt fort, einseitige Entscheidungen von Arbeitgebern sind in der Regel nicht möglich. Dadurch tragen der BR und die SBV erheblich dazu bei, die Gesundheit und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu wahren und zu sichern. Das gilt insbesondere auch bei der Wiederaufnahme der Arbeit nach der Kurzarbeit.

Grundsätze

Bei virtuellen BR-Sitzungen hat die SBV das Teilnahmerecht (§ 178 Abs. 4 SGB IX, § 32 BetrVG). Ebenso hat der Arbeitgeber sie in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören (§ 178 Abs. 2 SGB IX).

Der Arbeitgeber ist hinsichtlich der Arbeit der SBV (§ 179 Abs. 1 SGB IX) und der Betriebsratsarbeit nicht weisungsbefugt. Insofern entscheiden die SBV und der BR selbst, wann, ob und mit welchen Methoden sie im Betrieb oder im Homeoffice arbeiten. Dies gilt ebenso für Tätigkeiten der SBV und des BR auf der Gesamt- und Konzernebene. Daneben ist der Besuch von Schulungen nach 179 Abs. 4 SGB IX bzw. § 37 Abs. 6 BetrVG auch dann zulässig, wenn der Arbeitgeber Dienstreisen verboten hat. Wesentlich ist, dass sowohl die SBV wie auch der BR unabhängig ist und damit eigene Entscheidungen treffen. Die Schutzmaßnahmen sind bei ihren Aktivitäten zwingend einzuhalten.

Wann und wo ist die SBV und der BR zu beteiligen?

Der Arbeitgeber ist beim Wiederhochfahren der Produktion für das Umsetzen besonderer Maßnahmen des Infektionsschutzes verantwortlich. Dabei hat er sich von der Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Betriebsarzt zu beraten lassen und sich mit den Interessensvertretungen (BR/SBV/JAV) abzustimmen. In vielen Betrieben wurden dazu ein sog. Koordinations- oder Krisenstab oder Pandemie-Ausschusses oder eine Arbeitsgruppe aus dem Arbeitsschutzausschusses (ASA) gebildet.

- ➔ Die SBV hat das Teilnahmerecht an allen Ausschüssen des BR und des Arbeitsschutzausschusses (§ 11 Arbeitssicherheitsgesetz) und wird zu den Besprechungen zwischen Arbeitgeber und BR hinzugezogen, also auch in einen Krisenstab (§ 178 Abs. 4, 5 SGB IX).

- ➔ Nur so kann die SBV frühzeitig die besonderen Belange der Beschäftigten mit unterschiedlichen (Schwer-)Behinderungen oder besonders gefährdeten Personen einbringen, z. B. zur Umgestaltung der Arbeitsbedingungen oder einem Arbeitsplatz-/Tätigkeitswechsel und zum Einsatzort.
- ➔ Durch die Beratungen unterstützt sie den BR, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, den Betriebsarzt, die Vorgesetzten und ist zugleich Bindeglied zu den Beschäftigten mit einer (Schwer-)Behinderung.
- ➔ Die Schwerbehindertenvertretung sollte ihr Initiativrecht nach § 178 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX wahrnehmen, um dem BR und dem Arbeitgeber Regelungen zur Gesundheitsförderung vorzuschlagen.
- ➔ Die SBV überwacht die Maßnahmen im Betrieb, damit die geltenden Gesetze in Bezug auf die (schwer-)behinderten Beschäftigten eingehalten werden (§ 178 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX). Gerade derzeit können vor allem personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Schwierigkeiten auftreten (§ 167 Abs. 1 SGB IX). Die SBV muss frühzeitig gegensteuern können.

Auf was kommt es jetzt an?

Bei dem Wiederhochfahren der Produktion ist der Schutz vor einer Infektion mit dem Virus von enormer Bedeutung. Bei der Ausgestaltung der kollektiven Schutzmaßnahmen hat der BR mitzubestimmen (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 7 BetrVG).

- ➔ Betriebliche Regelungen zu finanziellen Anreizen „Krank zu Arbeiten“ sind zu stoppen.

Die Schutzmaßnahmen sind nach einer vorgegebenen Rangfolge aufzubauen: technische vor organisatorischen, gefolgt von personenbezogenen Maßnahmen (§ 4 ArbSchG). D. h. Vorrang hat die Verhältnisprävention, nachrangig sind Maßnahmen der Verhaltensprävention. Zentral wird die Kombination der Maßnahmen sein, wie z. B. das Abstandsgebot von 1,5 m und die Reinigung von Werkzeugen, Kontakt-, Arbeitsflächen und Handläufen. Zur Akzeptanz der Maßnahmen ist jedoch die Einbeziehung der Beschäftigten unumgänglich.

Rechtzeitige fachlich fundierte Unterweisungen

Damit die betrieblichen Schutzmaßnahmen allen Beschäftigten bekannt sind, hat sie der Arbeitgeber vor ihrer Arbeitsaufnahme zu konkreten Gefährdungen an den jeweiligen Arbeitsplätzen zu unterweisen (§ 12 Abs. 1 ArbSchG). Dabei sind die unterschiedlichen Kommunikationswege zu berücksichtigen (z. B. Gehörlose, Fremdsprachen, leichte Sprache). Für Beschäftigte im Homeoffice sind Unterweisungen zur ergonomischen Arbeit durchzuführen.

- ➔ Bei den Inhalten und der Durchführung der Unterweisung hat der BR ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 4 Nr. 7 ArbSchG. Die SBV sollte ihre Erfahrungen und Hinweise im Vorfeld dazu einbringen (§ 178 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX).

Hinweise zu möglichen Schutzmaßnahmen

Der Abstand von mindestens 1,5 m ist einzuhalten. Dies gilt auch für die Zusammenarbeit mehrerer Beschäftigter, z. B. in der Montage. Wenn dies technisch oder arbeitsorganisatorisch nicht möglich ist, sind alternative Maßnahmen (Trennwände, Tragen von Atemschutz) zu ergreifen. Büroarbeit ist möglichst im Homeoffice zu erledigen. Dazu sind klare Arbeitsprozesse und Erreichbarkeiten zu definieren sowie betriebliche Arbeitszeiten einzuhalten. Zu prüfen ist, ob Mischformen von Präsenzzeiten und Homeoffice möglich sind. Falls die Anwesenheit im Betrieb (zeitweise) erforderlich ist, sind organisatorische Maßnahmen vorzunehmen, um Mehrfachbelegungen in Büroräumen zu vermeiden oder ausreichende Schutzabstände einzuhalten.

- ➔ Beschäftigte mit (Schwer-)Behinderungen haben besondere Rechte. Daher hat sie der Arbeitgeber entsprechend ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse im Betrieb einzusetzen (§ 164 Abs. 4 Nr. 1 SGB IX) und kann sie z. B. nicht einfach von der Arbeit freistellen.
- ➔ Beschäftigte mit psychischen Erkrankungen sind oftmals auf geregelte Arbeitsabläufe angewiesen → Integrationsfachdienst (IFD) zur Beratung einschalten.
- ➔ Bei der Nutzung von Verkehrswegen, wie Treppen, Türen und Aufzügen ist ausreichender von 1,5 Abstand einzuhalten. Z. B. sind kleinere Aufzüge nur von einer Person, größere Aufzüge nur von zwei Personen zu nutzen. D. h. Raumbedarfe für Mobilitätseingeschränkte (z. B. Rollstuhlfahrer) beachten.
- ➔ Müssen (geeignete) Schutzhandschuhe getragen werden, sind zusätzliche Gefahren, Tragezeitbegrenzungen wie auch mögliche Einschränkungen durch Allergien der Beschäftigten im Voraus zu berücksichtigen.

Risikogruppen: Wer gehört dazu?

Laut Robert Koch Institut (RKI) steigt das Risiko einer schweren Erkrankung ab dem 50. bis 60. Lebensjahr stetig an. Durch das weniger gut reagierende Immunsystem können Menschen nach einer Infektion schwerer erkranken. Fakt ist: Menschen mit einer (Schwer-)Behinderung gehören nicht automatisch dazu, es kommt vielmehr auf bestehende Grunderkrankungen an. Ausschlaggebend ist immer der Einzelfall. Zur Minimierung des Risikos einer Infektion durch allgemeine Verhaltensregeln, sollte ärztlicher Rat eingeholt werden.

BR und SBV können im Vorfeld prüfen:

- ➔ Wie ist die Altersstruktur der Beschäftigten z. B. nach Abteilungen oder nach Tätigkeiten?
- ➔ Welche bekannten Beeinträchtigungen haben die Beschäftigten mit einer (Schwer-) Behinderung?
- ➔ Gibt es (Langzeit-)Erkrankte, deren Wiedereingliederung bevorsteht

Was ist bei Beschäftigten zu beachten, die einer Risikogruppe angehören?

Durch die Rangfolge der Schutzmaßnahmen kommt zunächst eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes, ein Wechsel der Tätigkeit oder der Arbeitszeit in Frage. Sollte keine zufriedenstellende Möglichkeit zu finden sein, ist der Beschäftigte von der Arbeit „freizustellen“. Als Maßnahme des Arbeitsschutzes hat der Arbeitgeber die Kosten zu übernehmen (§ 3 ArbSchG). Sinnvoll ist das Gespräch mit der SBV und/oder dem BR sowie dem Inklusionsbeauftragten (§ 181 SGB IX), um mit dem Arbeitgeber eine vertretbare Lösung zu finden.

- ➔ Kontakt mit betroffenen Beschäftigten aufnehmen. Beratung auch durch interne Akteure (z. B. Betriebsarzt/Fachkraft für Arbeitssicherheit/Vorgesetzte/Sozialberatung) und/oder externe Akteure (z. B. Ärzte/IG Metall/Integrationsfachdienst/Gesundheitsamt) anbieten.

Was ist, wenn die Vertrauensperson verhindert ist?

In diesem Fall rückt das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied nach. Gerade die Corona-Pandemie zeigt die Notwendigkeit einer engeren Abstimmung der SBV-Mitglieder zur Aufgabenerledigung auf (§ 178 Abs. 1 SGB IX). Die Vertrauensperson kann Stellvertreter zur Aufgabenerledigung nach Vereinbarung mit dem Arbeitgeber heranziehen (§ 179 Abs. 4 SGB IX). Steht weder die Vertrauensperson noch ein Stellvertreter im Betrieb zur Verfügung, ist die Gesamtschwerbehindertenvertretung der Ansprechpartner für den Arbeitgeber und die Beschäftigten mit einer (Schwer-)Behinderung. Unabhängig davon, ist auch der Betriebsrat zur Überwachung der Schutzgesetze zuständig und ansprechbar.

- ➔ Zu empfehlen ist, dass die SBV die jeweiligen Ansprechpartner im Betrieb und den im Homeoffice Beschäftigten mit Behinderung bekannt macht.
- ➔ Die SBV kann für ihre Sprechstunden konkrete Zeiten festlegen (soweit nicht vorhanden).
- ➔ Die SBV kann die im Betrieb anwesenden, im Homeoffice tätigen und freigestellten Beschäftigten über ihre Sprechstunden und ihre sonstige Erreichbarkeit informieren.
- ➔ Die SBV kann besonders gefährdete Personen unterstützen interne und externe Beratungsmöglichkeiten zu nutzen, z. B. zu besonderen Schutzmaßnahmen, zur arbeitsmedizinischen Vorsorge oder zur Minimierung psychischer Belastungen durch Corona.

Diese Tipps dienen zur allgemeinen Orientierung. Sie können weitergehende Handlungsanleitungen zur Corona-Pandemie nicht ersetzen. Der Schutz vor Infektionen muss in jedem Betrieb passgenau zwischen Arbeitgeber und BR/SBV/JAV erarbeitet werden.