

Häufig gestellte Fragen (F A Q) zum Umgang mit der Corona-Krise für Schwerbehindertenvertretungen

Information von verdi, Bereich Sozialpolitik

Gehören alle schwerbehinderten Menschen zur Risikogruppe?

Das Robert-Koch-Institut hat genau definiert, welche Personen zu den [Risikogruppen](#) gehören. Nicht jeder Mensch mit Schwerbehinderung gehört automatisch zu der Risikogruppe, viele aber schon. Da muss immer im Einzelfall und vor allem mit ärztlichem Rat und Attest geschaut werden, was zu tun ist. Deshalb ist es sinnvoll, sich mit seiner Ärztin oder seinem Arzt in Verbindung zu setzen.

Wenn ich zur Risikogruppe gehöre, wie soll ich mich verhalten?

Wer zur Risikogruppe gehört, sollte das persönliche Gespräch mit dem Arbeitgeber suchen, um gemeinsam eine Lösung (Heimarbeit, Einzelbüro, andere Einsatzmöglichkeit oder Krankschreibung) zu finden. Hier ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen.

Ich möchte eine Ansteckung mit dem Corona-Virus vermeiden. Muss/Darf ich zu Hause bleiben?

Die bloße Befürchtung, sich beim Verlassen der Wohnung möglicherweise mit dem Corona-Virus anzustecken, genügt nicht, damit schwerbehinderte Kolleg*innen der Arbeit fernbleiben dürfen. Wer zu einer Risikogruppe gehört, sollte sich mit seiner Ärztin oder seinem Arzt in Verbindung setzen, um das Risiko abzuschätzen und dann mit dem Arbeitgeber Einzelfalllösungen zu besprechen. Es gibt aber auch die Möglichkeit der betrieblichen Interessenvertretungen, darauf hinzuwirken, Regelungen zur Arbeit im Homeoffice, also in Heimarbeit mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren, falls sie nicht bereits bestehen (freiwillige Dienst-/Betriebsvereinbarungen).

Beteiligung der SBV?

Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören (siehe dazu § 178 Absatz 2 SGB IX). Das gilt etwa bei Stellenausschreibungen, Einstellungen, Umsetzungen, Versetzungen, Abordnungen und Kündigungen.

Ebenso ist die SBV beim Verhandeln betrieblicher Regelungen wie Betriebsvereinbarungen oder in einigen Bundesländern auch Dienstvereinbarungen zur Kurzarbeit einzubeziehen.

Welche Vorsorgemaßnahmen muss mein Arbeitgeber ergreifen, um mich vor Corona zu schützen?

Der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass Erkrankungsrisiken und Gesundheitsgefahren im Betrieb so gering wie möglich bleiben. Je nach Art des Betriebes – etwa in einem Betrieb mit viel Kundenkontakt – kann daraus eine konkrete Verpflichtung folgen, zum Beispiel Desinfektionsmittel zur Verfügung zu stellen. Die Arbeitgeber sind in der Pflicht, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über geeignete Schutzmaßnahmen zu informieren und gegebenenfalls zu schulen. Diese Maßnahmen müssen mit den betrieblichen Interessenvertretungen abgestimmt werden. Es ist daher zu empfehlen, sehr schnell die Gefährdungslage im Betrieb zu beraten.

Dürfen schwerbehinderte Kolleg*innen gekündigt werden?

Die kurzfristige Schließung zum Schutz einer weiteren Corona-Ausbreitung alleine rechtfertigt keine Kündigung von schwerbehinderten Beschäftigten. Auch hier muss aber auf jeden Fall vor der Kündigung die Zustimmung dazu beim Integrationsamt bzw. Inklusionsamt eingeholt werden. Die SBV wird in dem Verfahren vom Integrationsamt bzw. Inklusionsamt angehört. Spricht ein Arbeitgeber die Kündigung eines schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen aus, ohne die Schwerbehindertenveteratur (SBV) zu beteiligen, ist die Kündigung unwirksam (siehe dazu § 178 Absatz 2 S. 1 SGB IX). Beteiligung heißt: unverzügliche und umfassende Unterrichtung vor einer Entscheidung. Sonst hat die SBV keine Chance mehr, eine Maßnahme zu beeinflussen. Wird die SBV vom Arbeitgeber nicht beteiligt, regelt § 178 Absatz 2 Satz 2 SGB IX auch schon bisher ein Aussetzungsrecht: Danach kann die SBV darauf pochen, dass die Entscheidung oder Maßnahme zunächst ausgesetzt und ihre Beteiligung innerhalb von sieben Tagen nachgeholt wird.

Allerdings gilt: Die SBV hat nur ein Anhörungsrecht vor einer Kündigung. Sie hat keine erzwingbaren Mitbestimmungsrechte und kann Kündigungen nicht verhindern. Wohl aber kann und soll die SBV die Entscheidung des Arbeitgebers beeinflussen und – zum Beispiel im Rahmen einer Anhörung – Alternativen aufzeigen: Arbeitsplatzumgestaltung, Qualifizierung, Umsetzung etc.

Was mache ich, wenn meine SBV in Quarantäne ist?

In diesem Fall sollten die stellvertretenden Mitglieder der SBV in der gewählten Reihenfolge angesprochen werden. Stehen diese auch nicht mehr zu Verfügung, sind der Betriebsrat oder Personalrat, zu deren Aufgaben es auch gehört darüber zu wachen, das Gesetz eingehalten werden, ansprechbar. Wenn vorhanden, sind in der Praxis vieler Betriebe und Dienststellen, auch die Stufenvertretungen (Gesamt-SBV, Konzern-SBV, Bezirks-SBV und Haupt-SBV) für Informationen ansprechbar.

Weitere Informationen zum Umgang im Falle von Kurzarbeit oder Insolvenz findet ihr auf den verdi-Seiten des Bereichs Mitbestimmung und auch des DGB. Die Informationen für Betriebs- und Personalräte sind auch für die SBV nutzbar.

ver.di [Corona-Krise: Informationen für Betriebs- und Personalräte](#)

DGB [Corona und Arbeitsrecht: F A Q für Arbeitnehmer*innen](#)

Stand vom 26. März 2020

Verantwortlich im Sinne des Presserechts:

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (verdi), Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin,

Ressort 5 – Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Verantwortlich: Dagmar König (verdi-Bundesvorstand),

Redaktion: Melanie Grunow, sopo@verdi.de, <https://sopo.verdi.de>, Tel. 030 6956-0