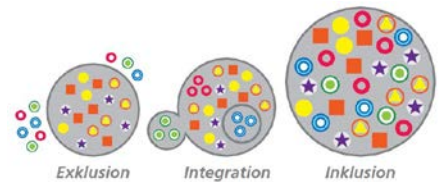


FAQs zum Umgang mit der Corona-Krise für Schwerbehindertenvertretungen



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/seinem (Fach-)Ärztin/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/seinem Ärztin/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/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 (§ 178 Abs. 2 SGB IX). Das gilt etwa bei Stellenausschreibungen, Einstellungen, Umsetzungen, Versetzungen, Abordnungen und Kündigungen.

Ebenso ist die SBV beim Verhandeln betrieblicher Regelungen Betriebs-/ 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 Mitarbeiter*innen über geeignete Schutzmaßnahmen zu informieren und ggf. 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 Integrations-/Inklusionsamt eingeholt werden. Die SBV wird in dem Verfahren vom Integrations-/Inklusionsamt angehört. Spricht ein Arbeitgeber die Kündigung eines schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen aus, ohne die Schwerbehindertenvertretung (SBV) zu beteiligen, ist die Kündigung unwirksam (§ 178 Abs. 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 Abs. 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 – z. B. im Rahmen einer Anhörung – Alternativen aufzeigen: Arbeitsplatzumgestaltung, Qualifizierung, Umsetzung etc.

Was mache ich, wenn meine SBV in Quarantäne ist?

In diesem Fall sollte die stellvertretende Schwerbehindertenvertrauensfrau bzw. der stellvertretende Schwerbehindertenvertrauensmann angesprochen werden. Stehen diese auch nicht mehr zu Verfügung, sind ggf. auch die Gesamt-SBV oder die Konzern-SBV einzubeziehen – und/oder natürlich auch die Betriebs- und Personalratsmitglieder.

Weitere Informationen zum Umgang im Falle von Kurzarbeit und/oder Insolvenz findet ihr auf den ver.di-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: FAQ für Arbeitnehmer*innen](#)

