

S|B|V

Die SchwerBehindertenVertretung

Aktuelle Rechts- und Praxistipps für die Vertretung schwerbehinderter Menschen



SEITE 3
AKTUELLES

Das freigestellte Betriebsratsmitglied
hat den vollen Lohnanspruch

SEITEN 6–8
TOP-THEMA

Alles für Ihre Zusammenarbeit mit dem
Betriebs- oder Personalrat von A bis Z



Arno Schrader

ist Fachanwalt für Arbeitsrecht sowie Chefredakteur und Autor zahlreicher juristischer Publikationen. Er berät und vertritt ausschließlich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie deren Interessenvertretungen wie Betriebsräte, Personalräte und Schwerbehindertenvertretungen.

[Editorial

Liebe Schwerbehindertenvertretung,
liebe Vertrauensperson,

eine gute, offene und gelungene Zusammenarbeit zwischen Schwerbehindertenvertretung und Betriebs- oder Personalrat ist in diesen unsicheren Zeiten noch wichtiger als je zuvor. Nur so können Sie wirklich Dinge bewegen, insbesondere für Ihre von einer Behinderung betroffene Kolleginnen und Kollegen.

Bauen Sie die Partnerschaft aus. Ihr Motto sollte sein, sich gemeinsam dem Kampf zu stellen. Dabei ist neben Hartnäckigkeit, vor allem Kreativität gefordert. Lesen Sie auf den Seiten 6 bis 8, was für Möglichkeiten Sie im Fall einer perfekten Zusammenarbeit haben – und wie Sie dort hingelangen. Sie bekommen viele Tipps und Tricks für die Praxis, die Ihnen zeigen, wie Sie mit der Situation kurz- und langfristig umgehen.

Herzliche Grüße

Arno Schrader

Arno Schrader

Inhalt

AKTUELLES

Das freigestellte Betriebsratsmitglied hat den vollen Lohnanspruch 3

So einfach können Arbeitgeber eine Erlaubnis nicht zurücknehmen 12

URTEILE/RECHT

Wann eine Ärztin als Zeugin für eine Arbeitsunfähigkeit wichtig ist 4

Wann schwerbehinderte Bewerber nicht berücksichtigt werden müssen 5

TOP-THEMA

Alles für Ihre Zusammenarbeit mit dem Betriebs- oder Personalrat von A bis Z 6–8

WISSENSWERT

Bieten Sie Beratung und Unterstützung 9

Stadt muss gehbehindertem Anwohner einen „Behindertenparkplatz“ einrichten 11

So erhalten Sie einen Parkausweis für Menschen mit Behinderung 11

SOFT SKILLS

Digitale Achtsamkeit für die SBV: Entspannter durch den Arbeitsalltag 10

Impressum: Die SchwerBehindertenVertretung

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2-4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | ISSN 2194-3370 | **Vorstand:** Richard Rentrop, Bonn | Amtsgericht Bonn, HRB 8165 | **Redaktionell Verantwortliche:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | **Autoren:** Arno Schrader, Herford; Katrin Osterloh, Berlin | **Satz:** Deinzer Grafik, Gartow | **Gestaltung:** Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | **Bildrechte:** AdobeStock | alphaspirit (Seiten 1 und 7) | **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | **Erscheinungsweise:** 12 x pro Jahr | Alle Angaben in „Die SchwerBehindertenVertretung“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. © 2025 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | E-Mail: redaktion@die-sbv.de | Internet: www.adiuva.de

Weitere Infos zum Redaktionsteam unter www.die-sbv.de/#team

Gilt auch für die Vergütung der Vertrauensperson | Lesezeit: 3 Minuten

Das freigestellte Betriebsratsmitglied hat den vollen Lohnanspruch

Im Betriebsverfassungsgesetz ist auch eine Vergütungspflicht für Mitarbeiter geregelt, die von ihrer Tätigkeit zur Ausübung des Betriebsratsmandats freigestellt sind. Für Sie als Schwerbehindertenvertretung gelten die Regelungen entsprechend. Danach sind Sie so zu vergüten, als würden Sie Ihrer regulären Arbeit nachgehen (Bundesarbeitsgericht, Urt. v. 28.8.2024, Az. 7 AZR 198/23).

Sie dürfen im Hinblick auf die Vergütung weder bessergestellt noch benachteiligt werden. Allerdings ist es nicht immer einfach zu ermitteln, wie hoch genau die eigentliche Vergütung gewesen wäre. Das gilt vor allem bei Vertrauenspersonen oder Betriebsratsmitgliedern, die schon sehr lange freigestellt sind.

Der Fall: Ein Arbeitnehmer war als Rettungssanitäter beim Arbeiter-Samariter-Bund (ASB) tätig. Auf sein Arbeitsverhältnis fanden die Tarifverträge des ASB Hessen Anwendung. Der Arbeitnehmer erhielt neben der Vergütung auch die tarifliche Wechselschichtzulage, Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit sowie eine Vergütung für Rufbereitschaften. Er wurde in den Betriebsrat gewählt und war seit Juni 2018 im Umfang von 50 Prozent seiner Arbeitszeit für die Betriebsrattätigkeit freigestellt. Da er diese von Montag bis Freitag zu den üblichen Bürozeiten ausübte, zahlte der Arbeitgeber keine Zulagen und Zuschläge für die Freistellungszeit.

Hiermit war der Arbeitnehmer nicht einverstanden. Ohne die Betriebsrattätigkeit hätte er für seine Arbeitsleistung die Zulagen und Zuschläge erhalten. Der Arbeitgeber müsse diese daher zahlen, sonst werde er unzulässig als teilfreigestelltes Betriebsratsmitglied benachteiligt. Der Arbeitgeber verwies darauf, dass der Mitarbeiter die Voraussetzungen für die Zulagen und Zuschläge nicht erfüllen würde. Deshalb weigerte er sich, zu zahlen.

Urteil gilt auch für Sie als Schwerbehindertenvertretung

Das Urteil: Das Bundesarbeitsgericht gab dem Arbeitnehmer recht. Er hat weiter Anspruch auf Wechselschichtzulage sowie weitere Zuschläge für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Rufbereitschaft. Dies sei nicht deshalb ausgeschlossen, weil der Arbeitnehmer seine Betriebsrattätigkeit zu Zeiten erbringt, für die nach den tariflichen Regelungen diese Leistungen nicht zu erbringen sind. Entscheidend sei, wann er seine Arbeitsleistung als Rettungssanitäter erbracht hätte, wenn er nicht als Betriebsratsmitglied von seiner beruflichen Tätigkeit befreit gewesen wäre.

Die Tätigkeit im Ehrenamt als Betriebsratsmitglied dürfe zu keinem Nachteil führen. Der Arbeitnehmer erhalte das Arbeitsentgelt, das er ohne die Freistellung verdient hätte. Über die genaue Höhe der ausstehenden Zahlung muss nun das Landesarbeitsgericht entscheiden, an das der Rechtsstreit zurückverwiesen wurde.

Grundsätzliches

Betriebsratsmitglieder und auch Sie als Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung müssen während Ihrer Amtszeit in wirtschaftlicher und beruflicher Hinsicht mit vergleichbaren Arbeitnehmern mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung gleichgestellt werden. Ein Betriebsratsmitglied hat genau wie Sie daher auch Anspruch auf Gehaltserhöhungen in dem Umfang, in dem die Gehälter vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung erhöht werden. Genauso ist es bei betriebsüblichen Beförderungen. Dabei gilt:

1. Vergleichbar sind nur solche Arbeitnehmer, die bei Übernahme des Amtes schon im Betrieb waren und eine wesentlich gleich qualifizierte Tätigkeit ausübten.
2. Beförderungen sind dann zu berücksichtigen, wenn sie für den Betrieb derart typisch sind, dass das Betriebsratsmitglied oder Sie sie ohne die Amtstätigkeit bei normalem Verlauf der Dinge erhalten hätten.
3. Werden die Vergütungen innerhalb der Vergleichsgruppe um einen bestimmten Prozentsatz angehoben, gibt es einen Anspruch auf dieselbe prozentuale Erhöhung des Gehalts.
4. Fallen die Gehaltserhöhungen innerhalb der Vergleichsgruppe unterschiedlich aus, kommt es darauf an, in welchem Umfang die Gehälter der Mehrzahl der der Vergleichsgruppe angehörenden Arbeitnehmer angehoben werden.

Autor: Arno Schrader

Krankheit | Lesezeit: 3 Minuten

Wann eine Ärztin als Zeugin für eine Arbeitsunfähigkeit wichtig ist

Das Arbeitsgericht Berlin musste eine Ärztin als Zeugin zur Frage der Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers vernehmen (Urt. v. 19.3.2024, Az. 22 Ca 8667/23). Der Fall ist auch für Sie als Schwerbehindertenvertretung interessant, damit Sie wissen, wie so etwas in der Praxis ablaufen kann.

Der Fall: Es ging um eine Frau, die seit dem Jahr 2021 als Hauswirtschafterin und Reinigungskraft bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt war. Sie hatte das Arbeitsverhältnis am 12. Mai 2023 zum 15. Juni 2023 gekündigt. Gleichzeitig bat sie den Arbeitgeber darum, ihr zum Ende des Arbeitsverhältnisses Urlaub zu gewähren, da sie ihre Familie besuchen wollte. Dies lehnte der Arbeitgeber unter Hinweis auf entgegenstehende betriebliche Gründe ab.

Die Krankheit der Arbeitnehmerin

Noch am selben Tag teilte die Arbeitnehmerin telefonisch mit, dass sie erkrankt sei. In der Folge legte sie dann auch eine unterzeichnete ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für den Zeitraum vom 22. Mai bis zum 15. Juni 2023 vor. Der Arbeitgeber zweifelte die Arbeitsunfähigkeit aufgrund der zeitlichen Nähe von Kündigung und Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung und dem zuvor bekundeten Urlaubswunsch an und zahlte kein Geld. Daraufhin klagte die Arbeitnehmerin die Entgeltfortzahlung ein.

Das Arbeitsgericht war auf der Seite der Arbeitnehmerin

Das Urteil: Es lagen zwar durchaus Umstände vor, die Zweifel an einer Erkrankung der Arbeitnehmerin wecken konnten, aber das Arbeitsgericht entschied zugunsten der Frau und verpflichtete den Arbeitgeber zur Entgeltfortzahlung. Die Arbeitnehmerin sei infolge von Krankheit an ihrer Arbeitsleistung verhindert gewesen, ohne dass sie ein Verschulden getroffen hätte.

Es reichte für das Gericht jedoch nicht aus, dass die Arbeitnehmerin ärztliche Bescheinigungen vorgelegt hatte, sondern es vernahm auch die Ärztin als Zeugin. Diese sagte aus, dass eine ärztliche Untersuchung durchgeführt worden sei und es nicht um ein sogenanntes Gefälligkeitsattest gehandelt habe. Die Ärztin stellte in diesem Fall zur Überzeugung des Gerichts fest, dass es bei einer Erschöpfungsdepression nicht unüblich sei, dass die Bescheinigung sogar für vier Wochen ausgestellt wird. Dass die Ausstellung hier für einen kürzeren Zeitraum als vier Wochen erfolgt war, konnte sie ebenfalls nachvollziehbar erklären.

→ FAZIT

Beweiswert erschüttert

Gelingt es dem Arbeitgeber im Prozess um Leistungen aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz, den Beweiswert einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeit zu erschüttern, kann die Vernehmung des behandelnden Arztes als sachverständiger Zeuge erfolgen.

Die Anforderungen an die Darlegungslast des Arbeitnehmers

Wenn der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert ist, muss der Arbeitnehmer darlegen und ggf. beweisen, dass er tatsächlich arbeitsunfähig war. Die Anforderungen an die Darlegungslast des Arbeitnehmers sind:

- Der Arbeitnehmer muss schildern, unter welchen konkreten gesundheitlichen Beeinträchtigungen er litt und warum diese zur Arbeitsunfähigkeit führten. Es geht also um eine Konkretisierung der Krankheitssymptome.
- Es reicht nicht aus, nur zu behaupten, krank gewesen zu sein. Der Arbeitnehmer muss plausibel darlegen, dass ihn eine Erkrankung daran gehindert hat, seine arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit auszuüben. Es ist also der Zusammenhang zwischen Krankheit und Arbeitsunfähigkeit zu erläutern.
- Dann müssen Beweismittel vorgelegt werden. Das können ärztliche Atteste, Krankenhausberichte oder Zeugenaussagen von behandelnden Ärzten oder Dritten (z. B. Familienangehörige) sein.

Gegenargumente zur Erschütterung entkräften

Falls Ihr Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit aufgrund bestimmter Indizien (z. B. kurzfristige Krankschreibung nach Kündigung, auffälliges Muster) anzweifelt, sollte der Arbeitnehmer darauf eingehen und ggf. erklären, warum die Umstände dennoch plausibel sind.

Autor: Arno Schrader

Keine Diskriminierung | Lesezeit: 3 Minuten

Wann schwerbehinderte Bewerber nicht berücksichtigt werden müssen

Anders als in der freien Wirtschaft müssen in der öffentlichen Verwaltung schwerbehinderte Bewerber bei Einstellungsverfahren stets eingeladen werden. Doch ein Fall des Landesarbeitsgerichts Hamm zeigt jetzt: Aus einem besonderen Grund können auch hier Ausnahmen gelten (Urt. v. 6.8.2024, Az. 6 SLa 257/24). Und was einmal in der öffentlichen Verwaltung gilt, gilt dann natürlich auch in Ihrem Betrieb.

Der Fall: Ein 67-jähriger Mann mit Schwerbehinderten-Status bewarb sich im Jahr 2023 auf eine Stelle als Sachbearbeiter in der Verwaltung eines kommunalen Arbeitgebers. Der Arbeitgeber sagte ihm ab, da er bereits die Regelaltersgrenze überschritten hatte. In der Stellenanzeige war angegeben, dass Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt werden. Der Arbeitgeber wies den abgelehnten Bewerber darauf hin, dass er im Sinne der Generationengerechtigkeit eine 20 Jahre jüngere Frau einladen und einstellen durfte. Schließlich sei es sein Ziel, jüngeres Personal zu fördern.

Arbeitnehmer war nicht einverstanden

Der Arbeitnehmer beschwerte sich darüber, dass er nicht einmal zum Vorstellungsgespräch eingeladen worden war. Er forderte eine Entschädigung nach § 15 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Dies begründete er damit, dass er wegen seines Alters und seiner Schwerbehinderung benachteiligt worden sei. Schließlich klagte er.

Die Entscheidung des Gerichts

Das Urteil: Die Richter entschieden, dass der Arbeitgeber den 67-jährigen Bewerber nicht zum Vorstellungsgespräch einladen musste. Das gelte unabhängig von seiner Schwerbehinderung. Der Arbeitgeber habe ihn weder wegen seines Alters noch wegen seiner Schwerbehinderung diskriminiert. Der Arbeitgeber sei vielmehr wegen seines Alters im Sinne der Generationengerechtigkeit berechtigt gewesen, ihn weder zum Vorstellungsgespräch einzuladen noch einzustellen. Der Bewerber habe deshalb keinen Anspruch auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG.

→ FAZIT

Gerechtfertigte Altersdiskriminierung

Arbeitgeber müssen Arbeitnehmer, die die Regelaltersgrenze überschritten haben, nicht zum Vorstellungsgespräch einladen, und zwar auch dann nicht, wenn diese zudem einen Schwerbehindertenstatus haben. Ein abgelehnter Bewerber hat keinen Anspruch auf Entschädigung.



HINWEIS

Wann Benachteiligungen gerechtfertigt sein können

Eine Diskriminierung wegen des Alters, des Geschlechts oder einer Schwerbehinderung kann in bestimmten Fällen gerechtfertigt sein, wenn es dafür einen sachlichen Grund gibt. Dies ergibt sich insbesondere aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie aus der Rechtsprechung.

Diskriminierung wegen einer Schwerbehinderung (§ 8 AGG, § 164 SGB IX)

Eine Benachteiligung wegen einer Schwerbehinderung ist nur gerechtfertigt, wenn die Person objektiv nicht in der Lage ist, die Arbeitsaufgabe zu erfüllen, selbst mit angemessenen Vorkehrungen nicht. Beispiele dafür sind:

- Ein blinder Mensch kann nicht als Busfahrer arbeiten.
- Eine Tätigkeit erfordert zwingend bestimmte physische Fähigkeiten, die trotz Hilfsmitteln nicht gewährleistet werden können.



WICHTIG

Arbeitgeber müssen vor einer Ablehnung prüfen, ob durch angemessene Vorkehrungen nach § 164 Abs. 4 SGB IX eine Beschäftigung doch möglich ist.



FAZIT

Diskriminierungen sind nur zulässig, wenn sie durch ein legitimes Ziel objektiv gerechtfertigt sind und verhältnismäßig bleiben. Besonders strenge Anforderungen gelten bei Schwerbehinderung und Geschlecht; beim Alter gibt es etwas weitergehende Rechtfertigungsmöglichkeiten.

Autor: Arno Schrader

Zusammenarbeit stärken | Lesezeit: 9 Minuten

Alles für Ihre Zusammenarbeit mit dem Betriebs- oder Personalrat von A bis Z

Die Wirtschaftskrise erschüttert Deutschland gerade im Zusammenspiel mit den politischen Problematiken in den Grundfesten und sie wird uns noch lange im Griff haben. Doch zusammen sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stark. Das ist gerade in schwierigen Zeiten wichtig.

Nie zuvor in den letzten Jahrzehnten gab es für alle Menschen in diesem Land so eine große wirtschaftliche Herausforderung. Vielerorts geht es aktuell um das existenzielle Überleben von Unternehmen und damit auch der Arbeitsplätze der Mitarbeiter.

Als Schwerbehindertenvertretung, Betriebsrat oder Personalrat stehen Sie damit vor der großen Aufgabe, den Schaden von Ihren Kolleginnen und Kollegen abzuwenden, die Risiken zu minimieren und die Arbeitsplätze der Beschäftigten im Blick haben. Gleichzeitig sollten Sie auch auf sich selbst achten und unnötige Risiken vermeiden.

Bei diesen schwierigen Aufgaben kann eine gute Kooperation mit den Kolleginnen und Kollegen des Betriebs- oder Personalrats enorm helfen. Im Folgenden finden Sie daher nützliche und praxisorientierte Fragen und Antworten zu den Möglichkeiten und Grenzen der Zusammenarbeit, die nicht nur der Vermeidung von Kündigungen dienen kann.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Haben wir ein Recht, zu den Sitzungen der Gremien des Arbeits- und Gesundheitsschutzes eingeladen zu werden?

Da Sie als Schwerbehindertenvertretung das Recht haben, an allen Sitzungen des Betriebs- oder Personalrats teilzunehmen, sind Sie dabei, wenn in diesen Gremien Arbeits- und Gesundheitsschutz auf der Tagesordnung steht. Außerdem haben Sie als Schwerbehindertenvertretung das Recht, an allen Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses beratend teilzunehmen. Alle Arbeitnehmergremien dürfen jederzeit Maßnahmen der Gesundheitsförderung beim Arbeitgeber ansprechen und beantragen. Insbesondere dürfen Sie auch jederzeit Maßnahmen, die schwerbehinderten Kollegen dienen, bei Ihrem Arbeitgeber beantragen. Kommt dieser dem gesetzlichen Arbeitsschutz nicht nach, sollten Sie unverzüglich die Ämter für Arbeitsschutz darüber informieren.

Beschäftigungsquote

Was machen wir, wenn sich niemand um die Beschäftigtenquote kümmert?

Die Nichterfüllung der Pflichtquote der Beschäftigung schwerbehinderter Arbeitnehmer sollte sowohl für den Betriebs- oder Personalrat als auch gerade für Sie als Schwerbehindertenvertretung ein Warnsignal sein. Gemeinsam sollte versucht werden, den Arbeitgeber von einer vermehrten Beschäftigung Schwerbehinderter zu überzeugen. Dieses kann ggf. durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung geschehen. Rechnen Sie Ihrem Arbeitgeber die Kosten vor, die ihm entstehen, wenn er die Pflichtquote bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nicht beachtet und einen Pflichtplatz ein Jahr unbesetzt lässt. Unter Umständen ist er dann eher geneigt, einen freien Arbeitsplatz mit einem Schwerbehinderten zu besetzen bzw. sich intensiv um die Besetzung durch einen qualifizierten schwerbehinderten Arbeitnehmer zu bemühen. Sie als Schwerbehindertenvertretung oder der Betriebs- oder Personalrat sollte den Arbeitgeber auf die Möglichkeit der Mehrfachanrechnung von Mitarbeitern auf Pflichtplätze hinweisen. Die Arbeitnehmervertretungen sollten unbedingt gemeinsam darauf hinwirken, dass sämtliche Pflichtplätze mit schwerbehinderten Arbeitnehmern besetzt werden.

Beschlüsse aussetzen

Sollten Sie als Schwerbehindertenvertretung vom Recht der Aussetzung von Beschlüssen Gebrauch machen?

Vom Recht der Aussetzung von Beschlüssen des Betriebs- oder Personalrats oder von Entscheidungen des Arbeitgebers durch die Schwerbehindertenvertretung sollten Sie als SBV nicht gleich beim ersten leichten Verstoß Gebrauch machen. Es handelt sich um ein scharfes Schwert, das tief schneiden kann.

Betriebs- und Dienstvereinbarung

Wie schließen wir eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung?

Da Sie als Schwerbehindertenvertretung selbst keine Betriebs- oder Dienstvereinbarungen mit dem Arbeitgeber abschließen können, sind Sie auf den Betriebs- oder Personalrat angewiesen. Sie können und sollten jedoch aktiv tätig werden und im Rahmen Ihrer Initiativrechte Vereinbarungen zu bestimmten Bereichen anstoßen.



Gefährdungsbeurteilungen

Wie bestimmen Sie als Schwerbehindertenvertretung bei der Gefährdungsbeurteilung mit?

Beim Thema Gefährdungsbeurteilungen können Sie nachfragen, wie eng Ihr Arbeitgeber mit dem Betriebsarzt, der Arbeitssicherheitsfachkraft und dem Arbeitsschutzausschuss zusammenarbeitet. Nur wenn alle an einem Strang ziehen, wird in Sachen Arbeitsschutz genug getan. Ermitteln Sie gemeinsam mit dem Betriebsrat den Handlungsbedarf zu Gefährdungsbeurteilungen im Betrieb. Stellen Sie Mängel fest, sollten Sie zunächst hierüber beraten. Wo gibt es Probleme? Haben Sie Ideen zur Abhilfe? Haben Sie schon mit dem Betriebsarzt, der Sicherheitsfachkraft oder der Gleichstellungsbeauftragten hierüber gesprochen? Je mehr Ideen und Anregungen Sie sammeln können, desto besser. Treten Sie an Ihren Arbeitgeber heran und regen Sie an, sich auf eine einheitliche Vorgehensweise zu einigen.

Führt Ihr Arbeitgeber dann die Gefährdungsbeurteilung durch, überprüfen Sie diese darauf, ob

- sie alle wesentlichen Gefährdungen umfasst,
- Ihr Arbeitgeber nötige Abhilfemaßnahmen ergreift und
- Ihre Kolleginnen und Kollegen ausreichend über die Gefährdungen unterrichtet werden.

Falls nicht, dann verlangen Sie dies!

Kündigungsrecht

Hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht, vor einer Kündigung angehört zu werden?

Der Betriebs- oder Personalrat und Sie als Schwerbehindertenvertretung sind vor einer Kündigung anzuhören. Prüfen

Sie deshalb im Rahmen Ihrer Anhörung stets, ob Ihr Arbeitgeber tatsächlich alle Möglichkeiten ausgeschöpft hat, das Arbeitsverhältnis eines schwerbehinderten bzw. kranken Arbeitnehmers fortzuführen. Dazu gehören auch die Maßnahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements. Um insoweit klare Spielregeln festzulegen, schließt Ihr Betriebsrat am besten eine Betriebsvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement und legt darin die jeweiligen konkreten Maßnahmen fest.

Personelle Maßnahmen

Was ist zu tun, wenn eine personelle Maßnahme wie eine Versetzung nach Auffassung der Schwerbehindertenvertretung rechtswidrig ist?

Sind Sie als Schwerbehindertenvertretung der Auffassung, dass eine personelle Maßnahme rechtswidrig ist, sollte sie das umgehend mit dem Betriebsrat oder Personalrat besprechen. Nur der kann die Zustimmung verweigern.

Prävention

Können Sie etwas für die Kündigungsprävention tun?

Die Kündigungsprävention und die damit verbundene Pflicht des Arbeitgebers, tätig zu werden, greift weit vor der Anhörung des Betriebs- oder Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung zu einer beabsichtigten Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber hat bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Gründen tätig zu werden. Darauf sollten die Mitarbeitervertretungen achten.

Rechte übergehen

Was können Sie als SBV tun, wenn der Betriebsrat die Schwerbehindertenvertretung einfach übergeht?

Falls der Betriebsrat Sie als Schwerbehindertenvertretung übergeht, sollten Sie ihn freundlich, aber bestimmt auf seinen Fehler hinweisen. Spätestens beim zweiten Mal sollten Sie Konsequenzen androhen. Lassen Sie diese dann aber auch folgen. Tun Sie das nicht, setzen also beispielsweise kein gerichtliches Verfahren in Gang, machen Sie sich als Schwerbehindertenvertretung unglaublich. Gleiches gilt auch im Verhältnis zum Arbeitgeber.

Unterstützung

Sollten Sie als Schwerbehindertenvertretung den Betriebs- oder Personalrat unterstützen?

Ein Arbeitnehmervertreter ist und bleibt ein Arbeitnehmervertreter, egal, ob in der Schwerbehindertenvertretung, im Betriebs- oder im Personalrat. Deshalb sollte die gegen-

seitige Unterstützung, aber auch die Beachtung der Mitbestimmungsrechte selbstverständlich sein. Dazu gehört auch eine gegenseitige Unterstützung bei den nächsten Wahlen. Nur zusammen können Sie die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer effektiv durchsetzen. Bei Problemen der Zusammenarbeit zwischen den Arbeitnehmervertretern kann ein Hinweis auf § 182 SGB IX sehr wichtig sein. Alle Beteiligten sollen nach dem Gesetz eng zusammenarbeiten und sich gegenseitig unterstützen. Nur so kann eine wirklich gute und ergebnisorientierte Interessenvertretung im Betrieb oder der Dienststelle für die Kolleginnen und Kollegen gelingen.

Zusammenarbeit

Wer kann helfen, wenn es Probleme in der praktischen oder theoretischen Zusammenarbeit mit dem Betriebs- oder Personalrat gibt?

Wenn es einmal an der einen oder anderen Stelle in der Zusammenarbeit hakt, holen Sie auch die anderen Beteiligten ins Boot: Inklusionsbeauftragte, Integrationsämter, Rehabilitationsträger, Fachstellen. Vielfach helfen Dritte bei der Lösung von Konflikten weiter.

Autor: Arno Schrader



Muster-Schreiben an den Betriebs- oder Personalrat

Schreiben Sie Ihren Betriebs- oder Personalrat an und erinnern Sie ihn an die gute Zusammenarbeit, die Sie gerne mit ihm hätten. Die Rechte der Schwerbehindertenvertretung werden in der Praxis häufig leider „vergessen“ und als SBV müssen wir alle Beteiligten gelegentlich daran erinnern.



An den Betriebsrat

Betreff: Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung an mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen des Betriebsrats,

in meiner Funktion als Schwerbehindertenvertretung ist es mir ein wichtiges Anliegen, eine enge und konstruktive Zusammenarbeit mit euch zu pflegen. Dabei ist es essenziell, dass die gesetzlichen Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung gemäß § 178 Abs. 2 und 4 SGB IX beachtet werden.

Insbesondere weise ich darauf hin, dass ich in allen Angelegenheiten, die schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Beschäftigte betreffen, frühzeitig und umfassend zu beteiligen bin. Dies gilt insbesondere für personelle Maßnahmen, die Arbeitsplatzgestaltung, die Einführung neuer Technologien sowie Regelungen zu Arbeitszeiten und sonstige mitbestimmungspflichtige Themen.

Ich bin überzeugt, dass eine enge Abstimmung und ein regelmäßiger Austausch zwischen Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung dazu beitragen, die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten bestmöglich zu vertreten und gemeinsam tragfähige Lösungen zu entwickeln.

Daher bitte ich darum, frühzeitig über alle relevanten Vorgänge informiert zu werden und an entsprechenden Sitzungen sowie Gesprächen beteiligt zu werden. Gern stehe ich für einen Termin zur Abstimmung über eine strukturierte Zusammenarbeit zur Verfügung.

Ich freue mich auf eine vertrauensvolle und kollegiale Zusammenarbeit und danke euch für eure Unterstützung in dieser wichtigen Angelegenheit.

Mit freundlichen Grüßen

Eure Schwerbehindertenvertretung

Zu finden unter www.adivva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld

Schwerbehinderung und psychische Erkrankungen | Lesezeit: 3 Minuten

Bieten Sie Beratung und Unterstützung

Psychische Erkrankungen nehmen in der Arbeitswelt stetig zu und stellen sowohl die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch die Arbeitgeber vor große Herausforderungen. Besonders für Sie als Schwerbehindertenvertretung ist es essenziell, sich mit den speziellen Schutz- und Unterstützungsmöglichkeiten vertraut zu machen, um Betroffene optimal zu begleiten.

Im Folgenden erfahren Sie, welche Rechte und Hilfen es gibt und welche Rolle die Schwerbehindertenvertretung dabei spielt.

1. Psychische Erkrankungen als Schwerbehinderung

Nicht jede psychische Erkrankung führt automatisch zu einer Schwerbehinderung. Entscheidend ist, ob die Funktionsfähigkeit der betroffenen Person dauerhaft erheblich eingeschränkt ist. Liegt ein Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 vor, wird eine Schwerbehinderung anerkannt. Bei einem GdB von 30 oder 40 kann unter bestimmten Voraussetzungen eine Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen erfolgen.

Häufige psychische Erkrankungen, die zu einer Schwerbehinderung führen können, sind:

- Depressionen
- Angststörungen
- posttraumatische Belastungsstörung (PTBS)
- bipolare Störungen
- Schizophrenie
- Zwangsstörungen

2. Rechte schwerbehinderter Arbeitnehmer mit psychischen Erkrankungen

Betroffene haben im Arbeitsverhältnis besondere Schutzrechte. Dazu gehören unter anderem:

- Es gibt einen besonderen Kündigungsschutz. Arbeitgeber benötigen für eine Kündigung die Zustimmung des Integrationsamtes.
- Arbeitnehmer können ihren Anspruch auf eine behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung geltend machen. Dazu zählen Anpassungen der Arbeitszeit, technische Hilfsmittel oder eine Verlagerung des Arbeitsplatzes.

- Schwerbehinderte Menschen haben Anspruch auf fünf zusätzliche Urlaubstage pro Jahr.
- Es gibt ein Recht auf Teilzeit. Betroffene können eine Reduzierung der Arbeitszeit beantragen, wenn ihre Gesundheit es erfordert.
- Es kann eine Freistellung zur Inanspruchnahme medizinischer Behandlungen in Anspruch genommen werden. Dazu gehört beispielsweise der Besuch bei Fachärzten oder Therapeuten.

3. Ihre Rolle als Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung spielt eine entscheidende Rolle dabei, betroffene Kolleginnen und Kollegen zu unterstützen. Ihre Aufgaben umfassen:

- Beratung und Unterstützung: Sie informieren Betroffene über deren Rechte und helfen ihnen z. B., Anträge zu stellen. Eine offene Kommunikation mit betroffenen Mitarbeitenden ist essenziell, um individuelle Lösungen zu finden.
- Begleitung bei Gesprächen: Die Schwerbehindertenvertretung kann z. B. bei Personalgesprächen und Verhandlungen mit Vorgesetzten oder dem Integrationsamt unterstützen.
- Initiierung von Maßnahmen zur Arbeitsplatzgestaltung: Dazu gehören Gespräche mit dem Arbeitgeber, um beispielsweise Homeoffice-Möglichkeiten oder flexible Arbeitszeiten zu ermöglichen.
- Unterstützung im betrieblichen Eingliederungsmanagement: Hier kann die SBV z. B. sicherstellen, dass betroffene Arbeitnehmer bestmögliche Unterstützung erhalten.
- Netzwerkarbeit: Die Schwerbehindertenvertretung sollte mit dem Integrationsamt, dem Betriebsrat und externen Beratungsstellen kooperieren, um passgenaue Hilfen zu organisieren.

Autor: Arno Schrader

Eigenverantwortung stärken | Lesezeit: 3 Minuten

Digitale Achtsamkeit für die SBV: Entspannter durch den Arbeitsalltag

Kennen Sie das? Ihr Postfach quillt über, das Telefon klingelt, das nächste Online-Meeting steht an und zwischendurch erreichen Sie noch Nachrichten per Chat. Kaum haben Sie eine Aufgabe begonnen, reißt Sie die nächste dringende Anfrage Sie schon wieder aus der Arbeit heraus. Bei der SBV-Tätigkeit gibt es selten ruhige Momente.

Die Digitalisierung ist Fluch und Segen zugleich

Homeoffice, weltweite Vernetzung und KI-Tools bieten völlig neue Möglichkeiten. Gleichzeitig stellen uns die technischen Entwicklungen vor eine Vielzahl von Herausforderungen: Ständig müssen wir uns in neue Anwendungen einarbeiten und eine Flut von Informationen verarbeiten. Selbst in den Pausen und nach Feierabend ist der Blick oft noch aufs Display gerichtet. Digitaler Stress führt nachweislich zu körperlicher und psychischer Belastung. Oft unterschätzen wir, wie stark uns die digitale Reizüberflutung tatsächlich beeinflusst. Mit den folgenden konkreten Tipps bringen Sie mehr digitale Achtsamkeit in Ihren SBV-Alltag.

1. Machen Sie Schluss mit: „Ich muss sofort reagieren!“

Viele Ratsuchende erwarten sofort eine Antwort. Doch ständige Erreichbarkeit macht müde. Legen Sie klare Zeiten für E-Mails und Anfragen fest. Kommunizieren Sie offen: „Ich beantworte Nachrichten zwischen neun und elf Uhr.“ So bleiben Sie fokussiert und haben zwischendurch Luft zum Durchatmen.



MEIN TIPP

Setzen Sie sich nicht unter Druck, Mails sofort zu beantworten, erst recht nicht zwischen Terminen oder nebenbei. Das erhöht den Stress unnötig. Beantworten Sie Anfragen lieber gebündelt. Das fühlt sich viel entspannter an.

2. Vermeiden Sie digitales Multitasking, sondern bearbeiten Sie eine Aufgabe nach der anderen

Oft arbeiten wir an einem Dokument, während nebenbei Mails eintrudeln und der Messenger blinkt. Unser Gehirn wechselt ständig zwischen Aufgaben, und das kostet Energie. Probieren Sie stattdessen das Prinzip „Single Tasking“ aus: Konzentrieren Sie sich bewusst auf eine Sache, bevor Sie zur nächsten wechseln.



MEIN TIPP

Versuchen Sie nicht, gleichzeitig Anträge zu bearbeiten und Mails zu checken. Am Ende dauert alles länger.

3. Digitale Pausen ohne Bildschirm

Nach einer anstrengenden Beratung noch schnell das Handy checken? Das hält das Gehirn dauerhaft im Arbeitsmodus. Machen Sie bewusst kurze Pausen ohne Bildschirm. Stehen Sie auf, trinken Sie einen Schluck Wasser oder blicken Sie für einen Moment aus dem Fenster.



MEIN TIPP

Nehmen Sie sich nach jeder Beratung eine Minute Zeit zum tiefen Durchatmen. Das klingt banal, wirkt aber Wunder.

4. Meetings: Weniger Bildschirm, mehr Bewegung

Nicht jede Besprechung muss am Laptop stattfinden. Telefonieren Sie im Stehen oder machen Sie ein „Walk & Talk“. Bewegung sorgt für frische Energie und neue Ideen.



MEIN TIPP

Gehen Sie beim Telefonieren einfach ein paar Schritte. Das hält wach und macht den Kopf frei.

5. Feierabend heißt Feierabend

Legen Sie eine Zeit fest, ab der Sie Nachrichten aus der SBV-Arbeit ignorieren. Das Handy kann bewusst in einem anderen Raum bleiben. Planen Sie bei jedem Urlaub und Wochenendausflug einen echten digitalen Entzug: Lassen Sie Ihr Handy bewusst einige Stunden zu Hause oder im Flugmodus.



FAZIT

Digitale Achtsamkeit bedeutet nicht, offline zu gehen. Es geht darum, bewusster mit digitalen Medien umzugehen und sich gezielt digitale Pausen zu gönnen.

Beobachten Sie Ihre digitalen Konsummuster und prüfen Sie, welche Gewohnheiten Ihnen guttun und wo Sie bewusst Zeit für Digital Detox einplanen können.

Autorin: Katrin Osterloh

Rechte durchsetzen | Lesezeit: 3 Minuten

Stadt muss gehbehindertem Anwohner einen „Behindertenparkplatz“ einrichten

Ein Parkausweis für Menschen mit Behinderung bietet erhebliche Erleichterungen im Straßenverkehr. Doch nicht jeder Mensch mit einer Behinderung hat automatisch einen Anspruch darauf. Und das gilt natürlich erst recht für die Einrichtung eines eigenen Parkplatzes. Trotzdem verpflichtete das Verwaltungsgericht Gelsenkirchen die Stadt Gelsenkirchen zur Einrichtung eines sogenannten „Behindertenparkplatzes“ vor der Wohnung eines gehbehinderten Mannes (Urt. v. 5.11.2024, Az. 14 K 1401/24).

Der 77-jährige Mann hatte eine außergewöhnliche Gehbehinderung und war schwerbehindert. Für derart eingeschränkte Personen sieht die Straßenverkehrsordnung in § 45 Abs. 1b) Nr. 2 die Möglichkeit vor, einen sogenannten „Behindertenparkplatz“ auszuweisen. In der unmittelbaren Nähe zur Wohnung kann dies tatsächlich auch personenbezogen erfolgen.

Voraussetzungen müssen vorliegen

Dafür sind jedoch zwei Voraussetzungen erforderlich:

- Zum einen müssen freie Parkplätze in Wohnungsnähe auf der öffentlichen Straße sehr schwer bis gar nicht zu finden sein.

- Zum anderen darf die betroffene Person keine anderweitige Möglichkeit zum Abstellen haben.

Die Stadt Gelsenkirchen meinte, dass der Mann sein Fahrzeug vor einer Garageneinfahrt abstellen solle.

Gericht war anderer Auffassung

Das Gericht sah das komplett anders. Denn der Mann durfte vor der Einfahrt gar nicht parken. Damit stand dem Mann dann ein Anspruch auf die Ausschilderung eines „rechtssicheren“ Sonderparkplatzes zu.

Autor: Arno Schrader

Best Practice | Lesezeit: 3 Minuten

So erhalten Sie einen Parkausweis für Menschen mit Behinderung

Es gibt zwei Arten von Parkausweisen für Menschen mit Behinderung:

1. Der blaue EU-Parkausweis

Dieser berechtigt zum Parken auf Behindertenparkplätzen und wird Personen mit folgenden Merkmalen gewährt:

- Merkzeichen „aG“ (außergewöhnliche Gehbehinderung) im Schwerbehindertenausweis,
- Blindheit (Merkzeichen „Bl“).

2. Der orangefarbene Parkausweis (bundesweite Parkerleichterungen)

Dieser ermöglicht bestimmte Sonderrechte, jedoch nicht das Parken auf Behindertenparkplätzen. Er wird Personen gewährt, die folgende Kriterien erfüllen:

- Merkzeichen „G“ und ein Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 80 für Funktionsstörungen der unteren Gliedmaßen oder der Lendenwirbelsäule,
- Merkzeichen „G“ und einen GdB von mindestens 70 in Kombination mit einem GdB von 50 für das Herz oder die Atemwege.

So stellen Sie den Antrag

Den Antrag stellen Sie bei der Straßenverkehrsbehörde Ihrer Stadt oder Ihres Landkreises. Notwendige Unterlagen sind: Kopie des Schwerbehindertenausweises oder Bescheid des Versorgungsamts, aktuelles Passfoto (nur für den blauen Parkausweis), ausgefülltes Antragsformular. Wenn Sie den Parkausweis dann erhalten, ist er in der Regel fünf Jahre gültig.

Autor: Arno Schrader

Homeoffice | Lesezeit: 2 Minuten

So einfach können Arbeitgeber eine Erlaubnis nicht zurücknehmen

Viele Kolleginnen und Kollegen werden aktuell aus dem Homeoffice wieder ins Unternehmen zurückbeordert. Doch so einfach ist das nicht immer möglich, wie ein Fall des Landesarbeitsgerichts Köln nun zeigt (Urt. v. 11.7.2024, Az. 6 Sa 579/23). Es handelt sich um ein wichtiges Urteil, da gerade von einer Behinderung betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf ihren Homeoffice-Arbeitsplatz angewiesen sind.

Ein Projektmanager erledigte seine Tätigkeiten zu 80 Prozent aus dem Homeoffice oder bei den Kunden der Arbeitgeberin. Dann entschied sich diese, den Standort des Unternehmens zu schließen. Sie versetzte ihn an einen 500 Kilometer entfernten Arbeitsplatz und widerrief die Erlaubnis, im Homeoffice zu arbeiten. Zugleich kündigte sie vorsorglich das Arbeitsverhältnis, verbunden mit dem Angebot, es zu geänderten Bedingungen am neuen Standort fortzusetzen. Der Arbeitnehmer erhob eine Kündigungsschutzklage sowie eine Klage gegen die Versetzung.

Kündigung unwirksam

Sowohl die Versetzung als auch die hilfsweise ausgesprochene Änderungskündigung waren unwirksam. Das Gericht wies darauf hin, dass die Arbeitgeberin bei der Erteilung von Weisungen wie der Streichung des Homeoffice billiges Ermessen zu berücksichtigen habe. Sie hätte danach die berechtigten Belange des Arbeitnehmers angemessen berücksichtigen müssen. Der Projektmanager kann also weiterhin aus dem Homeoffice heraus arbeiten und muss nicht den 500 km entfernten Arbeitsplatz aufsuchen.

Unser Service für Sie

Expertensprechstunde:

Schreiben Sie uns.

Stellen Sie Ihre individuellen Fragen an redaktion@die-sbv.de
Eine persönliche Antwort erreicht Sie binnen 3 Werktagen.

Onlinebereich:

Hier erhalten Sie alle Arbeitshilfen und Ausgaben zum Download

Alle Arbeitshilfen wie Muster-Schreiben, Checklisten und Übersichten und auch die Ausgaben können Sie hier herunterladen: www.adiuva.de

Netzwerktreffen:

Nutzen Sie einmal pro Jahr unser Netzwerktreffen zur Weiterbildung, Vernetzung und zum Austausch.



Das lesen Sie
in der nächsten
Ausgabe

URTEILE/RECHT

Ungerechtfertigte Kritik
kann Abmahnung rechtfertigen

AKTUELLES

Neues zur Arbeitsunfähigkeits-
bescheinigung aus dem Ausland

WISSENSWERT

Diskriminierung: Kundin lehnt
Beratung ab