

S|B|V

Die SchwerBehindertenVertretung

Aktuelle Rechts- und Praxistipps für die Vertretung schwerbehinderter Menschen



SEITE 3

URTEILE/RECHT

Mitarbeiter verlangt
rauchfreien Arbeitsplatz

SEITEN 6–8

TOP-THEMA

Digitale Barrierefreiheit: Chancengleichheit
in der digitalen Arbeitswelt



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

URTEILE/RECHT

Mitarbeiter verlangt rauchfreien Arbeitsplatz 3

Ungerechtfertigte Kritik kann Abmahnung rechtfertigen 3

Zustimmung des Integrationsamts muss ohne Verzögerung eingeholt werden 11

AKTUELLES

Bewerber für die Bundespolizei darf nicht wegen eines Gendefekts ausgeschlossen werden 4

Zu wenig Rechtsanwälte im Sozialrecht 4

Europäischer Protesttag zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung am 5. Mai 2025 12

WISSENSWERT

Beiträge für Fitnessstudio sind keine außergewöhnlichen Belastungen 5

Ihr barrierefreier Arbeitsplatz:
Technische und organisatorische Lösungen 9

TOP-THEMA

Digitale Barrierefreiheit: Chancengleichheit in der digitalen Arbeitswelt 6–8

SOFT SKILLS

Wie Sie Frustration in der SBV-Arbeit wirksam begegnen 10

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

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 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

Arbeitsschutz | Lesezeit: 2 Minuten

Mitarbeiter verlangt rauchfreien Arbeitsplatz

Gegen das Rauchen im Freien muss Ihr Arbeitgeber in der Regel nicht vorgehen. Das zeigt ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln (Urt. v. 5.12.2024, Az. 6 SLa 73/24).

Der Fall: In einem Pizzarestaurant gab es ein Rauchverbot in den Betriebsräumen. Einige Arbeitnehmer rauchten jedoch vor der geöffneten Hintertür. Von dort zog der Rauch angeblich an den Arbeitsplatz eines Arbeitnehmers. Und der klagte dagegen.

Das Urteil: Arbeitgeber sind verpflichtet, ihre Mitarbeiter vor Zigarettenrauch am Arbeitsplatz zu schützen. So steht es auch in § 5 der Arbeitsstättenverordnung. Der Mitarbeiter hatte aber nicht bewiesen, dass es Rauch an seinem Arbeitsplatz gab. Hierzu hätte er – nachdem der Arbeitgeber dies bestritten hatte – beispielsweise Zeugen nennen können. Weil

der Arbeitgeber zudem mit dem Rauchverbot und seiner Erweiterung alles in seiner Macht Stehende getan hatte, um eine Rauchbelästigung auszuschließen, blieb die Klage des Mitarbeiters erfolglos.

→ FAZIT

Arbeitgeber hatte alles Erforderliche getan

Es reicht aus, wenn Rauchverbote im erforderlichen Umfang bestehen und gegen Verstöße vorgegangen wird.

Autor: Arno Schrader

Schmähekritik | Lesezeit: 2 Minuten

Ungerechtfertigte Kritik kann Abmahnung rechtfertigen

Das Arbeitsgericht Berlin musste sich mit einer Abmahnung beschäftigen, nachdem ein Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber mit Kritik überzogen hatte (Urt. v. 5.12.2024, Az. 58 Ca 4568/24). Das Urteil betraf ein Mitglied des Personalrats und könnte auch für Sie als Schwerbehindertenvertretung gelten.

Der Fall: Ein freigestellter Personalrat einer Universität, der gleichzeitig Vorstandsmitglied der [ver.di](#)-Betriebsgruppe war, hatte seinem eigenen Arbeitgeber gegenüber schwere Vorwürfe geäußert. In einem Aufruf auf der Website des Arbeitgebers warf er seinem Arbeitgeber vor, sich tarifwidrig, mitbestimmungsfeindlich und antidemokratisch zu verhalten. Er äußerte zudem, dass der Arbeitgeber dadurch den Rechtsruck und den Aufstieg der AfD befördere.

Arbeitgeber erteilt Abmahnung

Der Arbeitgeber erteilte dem Arbeitnehmer eine Abmahnung. In dieser führte er aus, dass in den zitierten Passagen eine ehrverletzende Kritik liege, die eine Verletzung der Treue- und Loyalitätspflichten im Arbeitsverhältnis darstelle. Gegen die Abmahnung wehrte sich der Beschäftigte vor dem Berliner Arbeitsgericht.

Abmahnung war gerechtfertigt!

Das Urteil: Das Arbeitsgericht entschied, dass die Abmahnung des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer wegen der Schmähekritik rechtmäßig sei. Es wies den vermeintlichen

Anspruch auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte zurück. Das begründete das Gericht damit, dass ein hinreichender Bezug des Aufrufs zum Arbeitsverhältnis der Parteien bestehe. Der Arbeitnehmer habe seine Nebenpflicht zur Rücksichtnahme im Beschäftigungsverhältnis durch den Aufruf verletzt. Das Gericht stellte insoweit klar, dass wegen der enthaltenen wertenden Elemente von einer Meinungsfreiheit ausgegangen werden könne. Diese habe jedoch nach Anlass, Kontext und Zweck die Grenze auch polemischer bzw. überspitzter Kritik überschritten. Das Gericht ging deshalb davon aus, dass es sich um eine vom Schutz der Meinungsfreiheit nicht gedeckte Schmähekritik handelte.

→ FAZIT

Kritik besser sachlich äußern

Die Abmahnung war rechtmäßig und bleibt in der Personalakte.

Autor: Arno Schrader

Diskriminierung | Lesezeit: 2 Minuten

Bewerber für die Bundespolizei darf nicht wegen eines Gendefekts ausgeschlossen werden

Ein Mann wollte in den mittleren Vollzugsdienst der Polizei. Genetisch bedingt hatte er ein erhöhtes Thromboserisiko. Daher wurde er von der Behörde vom Bewerbungsverfahren ausgeschlossen. Dagegen zog erfolgreich vor das Verwaltungsgericht (VG) Aachen (Urt. v. 26.2.2025, Az. 1 K 1304/23).

Der Fall: Ein junger Mann bewarb sich bei der Bundespolizeiakademie. Bei ihm wurde allerdings eine sogenannte Faktor-V-Leiden-Mutation diagnostiziert. Dabei handelt es sich um einen angeborenen Gendefekt, bei dem es zu Störungen der Blutgerinnung kommt und der mit einem erhöhten Thromboserisiko einhergeht. Deshalb wurde er von dem Bewerbungsverfahren ausgeschlossen. Der Bewerber fühlte sich diskriminiert und zog vor das VG.

Das Urteil: Das VG hat die Entscheidung der Bundespolizeiakademie, die Bewerbung um Einstellung in den mittleren Polizeivollzugsdienst aufgrund fehlender gesundheitlicher Eignung nicht zu berücksichtigen, einkassiert. Über die Bewerbung des jungen Manns muss unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts nunmehr erneut entschieden werden. Es war für die Richter bereits sehr zweifelhaft, ob ein solcher Gendefekt berechtigt, Bewerber auszuschließen. Denn das durch eine solche Mutation bedingte Thromboserisiko ist verhältnismäßig gering. In der beim Bewerber vorliegenden Form ist es zwar gegenüber gesunden Menschen erhöht, entspricht jedoch ungefähr dem Thromboserisiko, das durch die Einnahme der Antibabypille bei Frauen entsteht,

und damit einem Risiko, das der Arbeitgeber hinnehmen muss.

Datenschutz missachtet

Die Polizei hätte aber gar nicht von dem Gendefekt erfahren dürfen! Deshalb durfte dieser nach dem VG nicht zulasten des Bewerbers im Einstellungsverfahren berücksichtigt werden. Denn der Gendefekt wurde aufgrund einer genetischen Untersuchung diagnostiziert. Die Mitteilung des Ergebnisses der Untersuchung durfte die Bundespolizei aber gar nicht verlangen.

Hinweis: Vorsicht bei ärztlichen Untersuchungen

Die Bundespolizeiakademie kann die Zulassung der Berufung gegen das Urteil beantragen. Vieles spricht jedoch dafür, dass das Urteil aus den oben genannten Gründen richtig ist. Es zeigt aber auch, dass Betroffene bei ärztlichen Untersuchungen niemals die Ärzte von der Schweigepflicht entbinden sollten. Ärzte haben in der Regel dem Arbeitgeber nur zu bescheinigen, ob eine Arbeitsfähigkeit bzw. Diensttauglichkeit vorliegt oder nicht. Der Grund geht den Arbeitgeber nichts an.

Autor: Arno Schrader

Gefahr für den Rechtsstaat | Lesezeit: 2 Minuten

Zu wenig Rechtsanwälte im Sozialrecht

Das Bundessozialgericht (BSG) stellt jedes Jahr die Zahlen für das vergangene Jahr und die wichtigsten Entwicklungen in der Sozialgerichtsbarkeit vor. Ein Grund zur Sorge: Die Beordnung von Anwälten im Sozialrecht im Rahmen der Prozesskostenhilfe wird immer schwieriger.

Beim BSG steigen die Fälle, bei denen sich die Bürger ohne anwaltliche Vertretung an das Gericht wenden. In fast 600 Verfahren hatten rechtssuchende Personen die Bewilligung von Prozesskostenhilfe unter Beordnung eines Anwalts oder einer Anwältin beantragt. Diesen Anträgen gibt das Gericht bei klärungsbedürftigen Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung statt. Die Beordnung allerdings sei „immer schwieriger“.

Der Grund liegt auf der Hand: Das Sozialrecht ist eine hochkomplexe Materie mit geringen Verdienstmöglichkeiten für Anwälte. Die Einnahmen reichen für die Anwälte oft nicht mehr aus, um kostendeckend zu arbeiten. Der Sozialrechtsschutz durch Verbände und Gewerkschaften könne das nicht mehr ausgleichen.

Autor: Arno Schrader

Steuern sparen | Lesezeit: 3 Minuten

Beiträge für Fitnessstudio sind keine außergewöhnlichen Belastungen

Der Bundesfinanzhof hat sich mit der Frage beschäftigt, ob die Beiträge für ein Fitnessstudio außergewöhnliche Belastungen sein können (Urt. v. 21.11.2024, Az. VI R 1/23). Da auch und gerade viele von einer Behinderung betroffene Menschen Sport in einem Fitnessstudio betreiben, ist das ein wichtiges Urteil auch für Sie.

Der Fall: Eine Frau hatte von ihrem Arzt ein Funktionstraining in Form von Wassergymnastik verschrieben bekommen. Sie entschied sich für das Training bei einem Reha-Verein, der die Kurse in einem Fitnessstudio abhielt. Die Frau musste nun in den Reha-Verein eintreten und in dem Fitnessstudio Mitglied werden. Die Mitgliedschaft im Fitnessstudio berechnete sie allerdings auch, das Schwimmbad und die Sauna zu benutzen sowie an weiteren Kursen teilzunehmen. Deshalb erstattete die Krankenkasse nur die Kursgebühren für das Funktionstraining.

Die steuerliche Seite der Angelegenheit

Die Frau fertigte später ihre Einkommensteuererklärung an und wollte als außergewöhnliche Belastungen auch die Mitgliedsbeiträge für das Fitnessstudio anerkannt bekommen. Das sahen die Finanzbeamten anders: Sie erkannten als außergewöhnliche Belastungen nur die Mitgliedsbeiträge für den Reha-Verein an, nicht aber die Mitgliedsbeiträge für das Studio. Gegen den entsprechenden Bescheid klagte die Frau.

Das Urteil des Bundesfinanzhofs

Das Urteil: Der Bundesfinanzhof entschied, dass Mitgliedsbeiträge für ein Fitnessstudio grundsätzlich nicht zu den

außergewöhnlichen Belastungen gehören. Denn das mit der Mitgliedschaft in einem Fitnessstudio einhergehende Leistungsangebot nehmen auch gesunde Menschen in Anspruch, um die Gesundheit zu erhalten, das Wohlbefinden zu steigern oder die Freizeit sinnvoll zu gestalten.

Auch waren bei der Frau die Mitgliedsbeiträge nicht zwangsläufig angefallen, weil sie dem Fitnessstudio als Mitglied beitreten musste. Die Frau hätte auch einen anderen Anbieter wählen können. Die Richter waren der Meinung, dass die Frau das Fitnessstudio nur gewählt hat, weil es ihr gefiel. Das kann keine steuerliche Begünstigung rechtfertigen. Die Frau hatte zudem andere Leistungen des Studios in Anspruch genommen.

→ FAZIT

Beiträge nicht absetzbar

Beiträge für ein Fitnessstudio sind keine steuerlich anzuerkennenden außergewöhnlichen Belastungen.

Autor: Arno Schrader



Muster-Aushang: Bewegung macht Spaß!

Mehr Bewegung für mehr Lebensqualität: Machen Sie mit!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Bewegung ist ein wichtiger Schlüssel zu mehr Wohlbefinden, Gesundheit und Lebensfreude – gerade für Menschen mit Behinderungen. Sport in der Freizeit kann nicht nur körperliche Beschwerden lindern, sondern auch das Selbstbewusstsein stärken und neue soziale Kontakte ermöglichen. Egal, ob Sie schon lange aktiv sind oder erst einen Einstieg suchen: Es gibt zahlreiche Sportangebote, die speziell auf Ihre Bedürfnisse abgestimmt sind. Vom Reha-Sport über Schwimmen und Radfahren bis hin zu inklusiven Sportgruppen – die Möglichkeiten sind vielfältig! Lassen Sie uns aktiv werden! Tun Sie etwas Gutes für sich. Ihre Gesundheit wird es Ihnen danken!

Herzliche Grüße, Ihre Schwerbehindertenvertretung

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

New Work | Lesezeit: 9 Minuten

Digitale Barrierefreiheit: Chancengleichheit in der digitalen Arbeitswelt

Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt in rasantem Tempo. Für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bringt sie neue Möglichkeiten, flexibles Arbeiten und effizientere Prozesse mit sich. Für Menschen mit Behinderungen bedeutet die zunehmende Digitalisierung aber oft auch eine Herausforderung, nämlich dann, wenn digitale Systeme nicht barrierefrei gestaltet sind.

Digitale Barrierefreiheit ist daher ein entscheidender Faktor, um allen Beschäftigten gleichberechtigten Zugang zu Informationen und Arbeitsmitteln zu ermöglichen.

Was bedeutet digitale Barrierefreiheit?

Digitale Barrierefreiheit bedeutet, dass digitale Anwendungen, Websites, Software und Arbeitsumgebungen so gestaltet sind, dass sie für alle Menschen nutzbar sind – unabhängig von körperlichen oder sensorischen Einschränkungen. Dazu gehören unter anderem:

- barrierefreie Websites mit klarer Struktur, verständlicher Sprache und unterstützenden Technologien für Sehbehinderte (z. B. Screenreader-Kompatibilität). Farben mit starkem Kontrast erleichtern das Lesen für Menschen mit Sehschwäche. Klare Menüstrukturen und Tastatursteuerung helfen Menschen mit motorischen Einschränkungen.
- Software und Anwendungen, die mit Hilfsmitteln wie Sprachausgabe oder Braillezeilen kompatibel sind
- einfache Bedienbarkeit durch anpassbare Kontraste, größere Schriftgrößen oder alternative Navigation
- Untertitel und Transkriptionen für hörgeschädigte Menschen bei audiovisuellen Inhalten
- Sprachsteuerung und alternative Eingabemethoden für Menschen mit motorischen Einschränkungen

Warum ist digitale Barrierefreiheit wichtig?

Digitale Barrierefreiheit ist kein Luxus, sondern eine Grundvoraussetzung für gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben. In einer modernen Arbeitswelt, in der digitale Kommunikation und cloudbasierte Arbeitsplattformen eine zentrale Rolle spielen, müssen alle Beschäftigten in der Lage sein, auf die notwendigen Informationen und Tools zuzugreifen.

Für schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bedeutet digitale Barrierefreiheit:

- **Gleichberechtigter Zugang zu Arbeitsmitteln:** Software, E-Learning-Plattformen und interne Unternehmensanwendungen müssen für alle bedienbar sein.
- **Selbstbestimmte Arbeit:** Durch barrierefreie digitale Lösungen können Menschen mit Behinderungen viele Aufgaben eigenständig erledigen.
- **Erhöhte Produktivität:** Anpassbare digitale Arbeitsmittel ermöglichen es, effizient zu arbeiten.
- **Bessere berufliche Entwicklungschancen:** Wenn alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf die gleichen Lernplattformen und Weiterbildungsmöglichkeiten zugreifen können, profitieren auch Menschen mit Behinderungen von Weiterbildungsangeboten.
- **Bessere Benutzerfreundlichkeit für alle:** Barrierefreiheit bedeutet oft eine klarere Struktur, bessere Lesbarkeit und einfachere Bedienung.

Gesetzliche Grundlagen der digitalen Barrierefreiheit

In Deutschland und der EU gibt es gesetzliche Regelungen, die Unternehmen und öffentliche Einrichtungen zur digitalen Barrierefreiheit verpflichten. Dazu gehören unter anderem:

- **Das Behindertengleichstellungsgesetz (BGG)**
Es fordert, dass digitale Angebote öffentlicher Stellen barrierefrei sein müssen.
- **Die Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung (BITV 2.0)**
Sie regelt die Anforderungen für barrierefreie IT in Deutschland.
- **Der European Accessibility Act (EAA)**
Dieser EU-weite Rechtsrahmen verpflichtet Unternehmen, barrierefreie Produkte und Dienstleistungen anzubieten.

- **Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**
Es schützt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Benachteiligung aufgrund einer Behinderung, auch im digitalen Bereich.

Herausforderungen und Lösungen

Trotz gesetzlicher Vorgaben gibt es in der Praxis noch viele Hürden. Viele Unternehmen investieren zu wenig in barrierefreie IT-Lösungen oder wissen nicht, welche Maßnahmen erforderlich sind. Hier einige häufige Probleme und mögliche Lösungen:

Problem: fehlende barrierefreie Software

Lösung: Unternehmen sollten Softwareprodukte und IT-Infrastrukturen nach den Prinzipien der Barrierefreiheit auswählen und bestehende Systeme anpassen.

Problem: unzugängliche interne Kommunikationstools

Lösung: E-Mails, Intranets und Videokonferenzen müssen so gestaltet sein, dass sie für alle nutzbar sind, beispielsweise durch Untertitelung von Videokonferenzen oder durch Alternativen für visuelle Darstellungen.

Problem: mangelnde Sensibilisierung im Unternehmen

Lösung: Schulungen für Führungskräfte und IT-Abteilungen können das Bewusstsein für digitale Barrierefreiheit stärken.

Problem: fehlende Einbindung von Menschen mit Behinderungen in die Entwicklung digitaler Lösungen

Lösung: Unternehmen sollten schwerbehinderte Beschäftigte und ihre Interessenvertretungen frühzeitig in den Entwicklungsprozess neuer digitaler Anwendungen einbeziehen.

Digitale Barrierefreiheit: Chance für Unternehmen

Digitale Barrierefreiheit ist nicht nur eine Verpflichtung, sondern auch eine große Chance für Unternehmen. Barrierefreie digitale Arbeitsplätze fördern eine inklusive Unternehmenskultur und eröffnen einem breiteren Talentpool den Zugang zum Arbeitsmarkt. Zudem profitieren auch nicht behinderte Beschäftigte von einer nutzerfreundlichen und klar strukturierten digitalen Umgebung. Es gibt auch konkrete wirtschaftliche Vorteile: Barrierefreie Websites und Apps erreichen eine größere Zielgruppe, darunter ältere Menschen oder Menschen mit temporären Einschränkungen wie zum Beispiel einem gebrochenem Arm.

Unternehmen, die frühzeitig in digitale Barrierefreiheit investieren, stärken ihre Innovationskraft, verbessern ihre Wettbewerbsfähigkeit und vermeiden zukünftige rechtliche Probleme. Außerdem zeigen sie soziale Verantwortung und stärken ihr Image als moderne, inklusive Arbeitgeber.



Fazit: Jetzt handeln!

Digitale Barrierefreiheit geht uns alle an! Sie ermöglicht schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht nur eine gleichberechtigte Teilhabe, sondern kommt dem gesamten Unternehmen zugute. Arbeitgeber, IT-Abteilungen und Führungskräfte sollten sich aktiv für eine barrierefreie digitale Arbeitsumgebung einsetzen.

Das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz – ein Überblick

Das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG) wurde am 16. Juli 2021 verabschiedet und setzt die EU-Richtlinie 2019/882 über die Barrierefreiheitsanforderungen für Produkte und Dienstleistungen in deutsches Recht um. Ziel ist es, den Zugang zu essenziellen Produkten und Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen zu verbessern und dadurch ihre gesellschaftliche Teilhabe zu stärken. Das Gesetz tritt ab dem 28. Juni 2025 in Kraft und verpflichtet Unternehmen, Barrierefreiheitsanforderungen zu erfüllen.

Das BFSG wurde erlassen, um bestehende Barrieren abzubauen und eine inklusive Gesellschaft zu fördern. Es basiert auf der UN-Behindertenrechtskonvention sowie auf der europäischen Gesetzgebung und verfolgt das Ziel, Produkte und Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen zugänglicher zu machen.

Durch das Gesetz sollen insbesondere digitale Produkte und Dienstleistungen verbessert werden, da diese zunehmend die Grundlage für soziale und wirtschaftliche Teilhabe bilden. Die Verpflichtung zur Barrierefreiheit erstreckt sich insbesondere auf Dienstleistungen in den Bereichen E-Commerce, Bankwesen und Telekommunikation.

Anwendungsbereich

Das BFSG gilt für eine Vielzahl von Produkten und Dienstleistungen, darunter:

- **Produkte:** Smartphones, Computer, Geldautomaten, Fahrkartenautomaten, E-Book-Reader
- **Dienstleistungen:** Online-Shops, Bankdienstleistungen, Beförderungsdienste im Personenverkehr, elektronische Kommunikation

Nicht betroffen sind Kleinstunternehmen. Diese sind von den Anforderungen ausgenommen, um wirtschaftliche Härten zu vermeiden. Die Regelungen gelten deshalb nicht für Unternehmen, die weniger als zehn Personen beschäftigen und entweder einen Jahresumsatz von höchstens zwei Millionen Euro erzielen oder deren Jahresbilanzsumme sich auf höchstens zwei Millionen Euro beläuft.

Wesentliche Anforderungen an die Barrierefreiheit

Das BFSG legt fest, dass Produkte und Dienstleistungen so gestaltet sein müssen, dass sie für Menschen mit Behinderungen zugänglich und nutzbar sind. Dazu gehören insbesondere folgende Merkmale:

- einfache und intuitive Nutzung für Menschen mit sensorischen, motorischen oder kognitiven Einschränkungen
- Unterstützung assistiver Technologien wie Screenreader oder Braillezeilen
- Bereitstellung barrierefreier Kommunikationsmittel, z. B. Untertitel oder Gebärdensprachunterstützung

Pflichten für Unternehmen

Unternehmen müssen sicherstellen, dass ihre Produkte und Dienstleistungen die gesetzlichen Anforderungen erfüllen. Dazu gehören:

- Bereitstellung barrierefreier Produkte und Dienstleistungen
- transparente Informationen über die Barrierefreiheit
- Möglichkeit für Verbraucher, Verstöße zu melden
- Einhaltung der Überwachungs- und Durchsetzungsmechanismen

Bei Verstößen gegen das BFSG drohen Sanktionen, darunter Bußgelder und Zwangsmaßnahmen durch die zuständigen Behörden.

Überwachung und Sanktionen

Die Einhaltung des BFSG wird durch Marktüberwachungsbehörden kontrolliert. Verbraucher und Organisationen können Verstöße melden, woraufhin Prüfungen eingeleitet werden. Falls ein Unternehmen gegen die Vorschriften verstößt, kann es zur Nachbesserung aufgefordert oder mit Bußgeldern belegt werden.

Auswirkungen auf Wirtschaft und Gesellschaft

Das BFSG bringt weitreichende Vorteile mit sich:

- Für Menschen mit Behinderungen führt es zu mehr Selbstständigkeit und besserer gesellschaftlicher Teilhabe.
- Für Unternehmen bringt es die Erschließung neuer Kundensektoren und Innovationsanreize mit sich.
- Für die Gesellschaft bedeutet es die Förderung einer inklusiven Umgebung und einer Vereinfachung des Zugangs für alle.

Die Wirtschaft hat nun nicht mehr viel Zeit, sich auf die neuen Anforderungen vorzubereiten. Unternehmen sollten frühzeitig Maßnahmen zur Umsetzung der Barrierefreiheitsstandards ergreifen.

→ FAZIT

Tätig werden

Das BFSG ist ein wichtiger Schritt hin zu einer inklusiveren Gesellschaft. Es stärkt die Rechte von Menschen mit Behinderungen und verpflichtet Unternehmen, barrierefreie Produkte und Dienstleistungen zu schaffen. Die Umsetzung wird in wenigen Monaten verpflichtend, sodass Unternehmen schnellstens Maßnahmen ergreifen sollten, um die gesetzlichen Anforderungen zu erfüllen. Darauf können Sie als Schwerbehindertenvertretung Ihren Arbeitgeber hinweisen.

Die Schwerbehindertenvertretung spielt eine zentrale Rolle bei der Umsetzung des BFSG im Betrieb. Um sicherzustellen, dass digitale Barrierefreiheit gewährleistet ist, können Sie verschiedene Maßnahmen ergreifen. Ein erster Schritt besteht darin, Arbeitgeber und verantwortliche Abteilungen über die gesetzlichen Vorgaben des BFSG zu informieren. Gerade IT-Abteilungen und Personalverantwortliche sollten sich der Anforderungen bewusst sein. Hierbei können Schulungen und Informationsveranstaltungen helfen, um das Bewusstsein für digitale Barrierefreiheit zu schärfen.

Autor: Arno Schrader

Ihr barrierefreier Arbeitsplatz: Technische und organisatorische Lösungen

Ein barrierefreier Arbeitsplatz ist eine wesentliche Voraussetzung für die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben. Sie als Schwerbehindertenvertretung spielen eine zentrale Rolle, wenn es darum geht, Hindernisse abzubauen und Inklusion im Unternehmen zu fördern. In diesem Artikel erfahren Sie, welche technischen und organisatorischen Maßnahmen dazu beitragen können, Arbeitsplätze barrierefrei zu gestalten.

1. Was bedeutet Barrierefreiheit am Arbeitsplatz?

Barrierefreiheit bedeutet, dass Menschen mit Behinderungen ihre Arbeit ohne Einschränkungen ausüben können. Dazu gehört der ungehinderte Zugang zu Gebäuden und Arbeitsräumen ebenso wie die Nutzung technischer Hilfsmittel und barrierefreier Software.

2. Technische Lösungen für einen barrierefreien Arbeitsplatz

a) Hilfsmittel für Menschen mit körperlichen Einschränkungen

Ergonomische Büromöbel: Höhenverstellbare Schreibtische, Spezialstühle und flexible Arbeitsflächen können die Arbeitsbedingungen erheblich verbessern.

Technische Hilfsmittel: Sprachsteuerung, Kopf- und Augensteuerung sowie spezielle Tastaturen und Maussysteme erleichtern die Bedienung von Computern.

Automatische Türöffner und angepasste Sanitärräume: Diese Maßnahmen erleichtern die Bewegung innerhalb des Unternehmens.

b) Hilfsmittel für Menschen mit Sehbehinderungen

- **Bildschirmleseprogramme:** Software wie „JAWS“ oder „NVDA“ liest Bildschirminhalte vor.
- **Vergrößerungssoftware:** Programme wie „ZoomText“ oder integrierte Betriebssystemfunktionen erleichtern die Lesbarkeit.
- **Braillezeilen:** Diese ermöglichen eine taktile Ausgabe von Bildschirminhalten.
- **Kontrastreiche Monitore und spezielle Beleuchtung:** Sehbehinderten Mitarbeitenden helfen optimal angepasste Arbeitsumgebungen.

c) Hilfsmittel für Menschen mit Hörbehinderungen

- **Induktionsschleifen und Verstärkersysteme:** Diese erleichtern Gespräche und Meetings.

- **Schrift- und Gebärdensprachdolmetscher:** Sie unterstützen die Kommunikation im Unternehmen.
- **Visuelle Signale und Vibrationsalarme:** Diese helfen, akustische Informationen in sichtbare oder fühlbare Signale umzusetzen.

3. Organisatorische Maßnahmen für mehr Barrierefreiheit

Neben technischen Lösungen sind auch organisatorische Anpassungen notwendig, um Barrieren zu reduzieren:

- **Flexible Arbeitszeiten und Homeoffice:** Diese ermöglichen es Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Einschränkungen, ihre Arbeit individuell zu gestalten.
- **Barrierefreie Kommunikation:** Schriftliche Informationen sollten in leichter Sprache oder in alternativen Formaten (z. B. Audio oder Braille) zur Verfügung stehen.
- **Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen:** Führungskräfte und Kolleginnen und Kollegen sollten im Umgang mit Menschen mit Behinderungen geschult werden.
- **Begleitung durch Integrationsfachdienste:** Diese unterstützen Unternehmen und Mitarbeitende bei der praktischen Umsetzung von Barrierefreiheit.

→ FAZIT

Barrierefreiheit muss gelebt werden

Ein barrierefreier Arbeitsplatz ist nicht nur eine gesetzliche Verpflichtung, sondern auch ein Zeichen einer inklusiven Unternehmenskultur. Die Schwerbehindertenvertretung kann durch gezielte Beratung, Koordination von Hilfsmaßnahmen und die Sensibilisierung der Belegschaft einen entscheidenden Beitrag leisten.

Autor: Arno Schrader

„Kampf gegen Windmühlen“ | Lesezeit: 3 Minuten

Wie Sie Frustration in der SBV-Arbeit wirksam begegnen

Kennen Sie das: Sie melden sich zu Wort, doch der Arbeitgeber entscheidet ohne Sie. Sie beantragen eine behinderungsgerechte Ausstattung und hören wochenlang nichts. Sie unterstützen Betroffene mit ganzer Kraft und bekommen kaum Rückmeldung. Wer als Schwerbehindertenvertretung arbeitet, kennt diese Frustrationen meist gut.

SBV-Arbeit fühlt sich oft an wie ein Kampf gegen Windmühlen. Damit Sie nicht ausbrennen, brauchen Sie einen guten Umgang mit Rückschlägen. Die folgenden Tipps helfen Ihnen, gelassen zu bleiben und Ihre Motivation zu erhalten.

1. Akzeptieren, was (noch) nicht änderbar ist

Nicht alles liegt in Ihrer Hand. Manche Entscheidungen treffen Betroffene selbst, auch wenn Sie als SBV andere Wege sehen. Beispiel: Ein Beschäftigter mit Schwerbehinderung kündigt nach längerer Krankheit überraschend selbst, obwohl Sie ihn mehrfach beraten und auf Unterstützungsangebote hingewiesen haben. Er zieht sich zurück und möchte keinen Kontakt mehr. In solchen Fällen bleibt Ihnen nur, seine Entscheidung zu akzeptieren, auch wenn es schwerfällt.

2. Kämpfen Sie, wo es sich lohnt

Es gibt Situationen, in denen Sie als SBV aktiv werden sollten. Wenn eine Kollegin mit anerkannter Schwerbehinderung nach langer Krankheit zurückkehrt und ihr der Arbeitgeber ohne Rücksprache mit der SBV einen neuen Arbeitsplatz zu teilt, ist das ärgerlich und rechtswidrig. Dokumentieren Sie den Vorgang, suchen Sie das Gespräch und ziehen Sie im Wiederholungsfall das Integrationsamt hinzu.

3. Würdigen Sie kleine Erfolge bewusst

Nicht nur große Durchbrüche zählen. Auch eine gelungene Beratung, ein guter Kontakt zum Integrationsamt oder ein kurzer Dank einer Kollegin sind Erfolge. Schreiben Sie solche Momente auf – vielleicht in ein Erfolgsheft.

Beispiel: Ein Beschäftigter bedankt sich nach einer Rückkehrberatung mit den Worten: „Ohne Sie hätte ich das nicht geschafft.“ Halten Sie diesen Moment schriftlich fest.

4. Setzen Sie realistische Ziele

Sie können nicht alle Probleme lösen. Setzen Sie sich bewusst erreichbare Ziele. Das gibt Struktur und vermeidet Überforderung.

Beispiel: Sie nehmen sich vor, innerhalb einer Woche fünf komplexe Fälle zu lösen, und merken am dritten Tag, dass

das zu viel ist. Setzen Sie sich ein realistisches Ziel: zwei Fälle gründlich bearbeiten. Der Rest folgt in der nächsten Woche.

5. Suchen Sie den Austausch mit anderen SBVen

Niemand versteht Ihre Lage so gut wie Kolleginnen und Kollegen in ähnlicher Position. Organisieren Sie regelmäßige Treffen oder nehmen Sie an SBV-Fortbildungen teil. Dort dürfen Sie auch mal Dampf ablassen.

Beispiel: Bei einem Online-Austausch erzählen Sie von einem abgelehnten Antrag. Eine Kollegin berichtet von ihrer Strategie und Sie gewinnen eine neue Perspektive.

6. Grenzen setzen – auch sich selbst gegenüber

Ständige Erreichbarkeit führt zur Erschöpfung. Sagen Sie auch mal: „Heute nicht.“ Das ist kein Egoismus, das ist Selbstschutz.

Beispiel: Eine Kollegin bittet Sie, an der Organisation des Sommerfestes mitzuwirken. Auch wenn Sie gerne helfen würden, sagen Sie freundlich, aber bestimmt: „Das ist gerade zeitlich für mich leider nicht machbar. Ich konzentriere mich auf die Anliegen unserer schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen.“

7. Emotionen ernst nehmen – aber nicht festhalten

Es ist okay, traurig, wütend oder entmutigt zu sein. Diese Gefühle gehören zur SBV-Arbeit dazu. Aber: Halten Sie sie nicht fest. Reden Sie mit einer vertrauten Person oder schreiben Sie sich den Frust von der Seele. Nach einem besonders anstrengenden Tag notieren Sie: „Heute war schwer. Ich habe mein Bestes gegeben.“ Auch das ist Selbstfürsorge.



MEIN TIPP

Frustration in der SBV-Arbeit lässt sich nicht ganz vermeiden. Aber Sie können lernen, gut damit umzugehen: mit kleinen Ritualen, klarem Selbstschutz und dem Blick auf das, was gelingt.

Autorin: Katrin Osterloh

Kündigung | Lesezeit: 3 Minuten

Zustimmung des Integrationsamts muss ohne Verzögerung eingeholt werden

Das Verwaltungsgericht (VG) Gelsenkirchen hat klargestellt, dass Ermittlungen zur Sachverhaltsaufklärung die Frist für den Antrag auf Zustimmung des Integrationsamts zu einer außerordentlichen Kündigung hinausschieben (Urt. v. 22.1.2025, Az. 11 K 2880/20). Das ist ein wichtiges Urteil, das Sie stets bei der Kündigung eines schwerbehinderten Menschen beachten sollten.

Grundsätzliches zur 2-Wochen-Frist

Nach § 626 Abs. 2 BGB muss Ihr Arbeitgeber eine fristlose Kündigung binnen zwei Wochen nach Kenntnis des Kündigungsgrunds aussprechen. Bevor Ihr Arbeitgeber einen schwerbehinderten Arbeitnehmer kündigen kann, ist aber sowohl die Anhörung der Schwerbehindertenvertretung als auch die des Betriebs- oder Personalrats erforderlich und die Zustimmung des Inklusionsamts muss eingeholt werden. Und dann wird es manchmal eng mit der Zwei-Wochen-Frist. Denn Ihr Arbeitgeber muss zunächst die Beweise für das Fehlverhalten sichern, bevor er die Zustimmung des Inklusionsamts zur Kündigung einholt. Das ist wichtig, weil das Inklusionsamt die Kündigung nur dann genehmigt, wenn Ihr Arbeitgeber den Sachverhalt nachvollziehbar darlegen kann. Die Frist von zwei Wochen für eine außerordentliche Kündigung beginnt, sobald der Arbeitgeber von den maßgeblichen Tatsachen Kenntnis hat. Allerdings wird die Frist durch das Verfahren beim Integrationsamt hinausgeschoben, Juristen sprechen von „gehemmt“.

So läuft das Verfahren ab

Der Arbeitgeber muss zunächst alle relevanten Beweise sichern, bevor er das Integrationsamt einschaltet. Die Zweiwochenfrist läuft nicht, solange das Integrationsamt über den Antrag entscheidet. Sobald das Integrationsamt die Zustimmung erteilt, muss der Arbeitgeber die Kündigung innerhalb von zwei Wochen aussprechen.

Der Fall: Eine schwerhinderte Verwaltungsangestellte stand im Verdacht, von einer Kollegin im April 2019 verlangt zu haben, eine Verwarnung ihrer Tochter wegen eines Parkverstößes annullieren zu lassen und sie selbst nicht bei Parkverstößen zu verwarnen. Hierzu soll sie vorab mitgeteilt haben, wann sie wo im Stadtgebiet parke. Als der Dienstherr davon erfuhr, stellte er umfangreiche Ermittlungen an und prüfte, wie viele und welche Verwarnungen in den Jahren 2012 bis 2019 annulliert worden waren, um eventuelle Muster bei den Annullierungen aufzudecken. Am 18. November 2019 beantragte der Dienstherr dann endlich beim Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL) die Zustimmung zur außerordentli-

chen Kündigung der städtischen Beschäftigten, welche dieser verweigerte. Der Antrag sei nicht innerhalb der gesetzlichen Frist von zwei Wochen ab Information über die Verstöße der Arbeitnehmerin erfolgt. Dagegen klagte die Behörde.

Das Urteil: Das VG hat den LWL verpflichtet, die Zustimmung zu erteilen, und begründet das damit, dass die Ermittlungen zur Sachverhaltsaufklärung die Frist für den Antrag auf Zustimmung gehemmt haben. Diese Ermittlung dauerte rund zweieinhalb Monate. Die ermittelten 2.781 annullierten Verwarnungen in acht Jahren hatte die Stadt ohne feststellbare Verzögerungen untersucht. Dass sich der Arbeitgeber irgendwann nur noch auf die in Verdacht geratene Beschäftigte konzentrierte, anstatt die erhebliche Dimension der Annullierungen weiter aufzuklären, sei vertretbar.

Zwischen frühester sicherer und möglichst vollständiger Kenntniserlangung der Kündigungsgründe sowie dem Antrag auf Zustimmung lagen keine zwei Wochen.

Kündigung nicht wegen der Schwerbehinderung

Das Gericht war überzeugt, dass der geltend gemachte Kündigungsgrund nicht im Zusammenhang mit der Behinderung der Beschäftigten gestanden habe.



HINWEIS

Berufung möglich

Die Arbeitnehmerin kann noch vor dem Oberverwaltungsgericht die Zulassung der Berufung beantragen. Vieles spricht jedoch dafür, dass das Urteil richtig ist. Klar ist aber auch, dass es hier nur um die Erteilung der Zustimmung zur Kündigung ging bzw. geht. Wird diese Zustimmung ausgesprochen, kann die Arbeitnehmerin noch immer vor dem Arbeitsgericht eine Klage auf Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung einlegen. Dabei wird natürlich dann auch geprüft, ob die Schwerbehindertenvertretung ordnungsgemäß beteiligt wurde.

Autor: Arno Schrader

Mitmachen | Lesezeit: 2 Minuten

Europäischer Protesttag zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung am 5. Mai 2025

Am 5. Mai 2025 findet erneut der Europäische Protesttag zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung statt. Seit 1992 gibt es diesen Tag, der auf die Herausforderungen und Diskriminierungen hinweisen soll, mit denen Menschen mit Behinderung noch immer konfrontiert sind.

Organisiert von Verbänden, Selbsthilfegruppen und Aktivisten, setzt der Protesttag ein starkes Zeichen für Inklusion, Barrierefreiheit und gleiche Rechte. In diesem Jahr stehen besonders die Themen Bildung, Arbeit und gesellschaftliche Teilhabe im Fokus. Trotz gesetzlicher Vorgaben, wie der UN-Behindertenrechtskonvention, gibt es weiterhin große Hürden. Viele Arbeitsplätze sind nicht barrierefrei und Menschen mit Behinderung haben schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Auch in der Bildung fehlt es oft an angemessenen Unterstützungssystemen. Auch deshalb gibt es den Europäischen Protesttag zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung.

Aktionen in zahlreichen Städten Europas sollen Aufmerksamkeit schaffen und politischen Druck aufbauen. Dazu zählen Demonstrationen, Informationsveranstaltungen und kreative Protestformen. Doch der 5. Mai ist mehr als ein Protesttag, er ist ein Appell für eine inklusive Zukunft und zeigt: Gleichstellung ist ein Menschenrecht, das keine Kompromisse duldet.

Machen Sie mit. Denn jetzt ist es an der Zeit, Barrieren in den Köpfen und in der Gesellschaft abzubauen. Die Demonstration in Berlin startet um elf Uhr am Brandenburger Tor und führt über Unter den Linden zum Roten Rathaus.

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

Sensation: Bundesverfassungsgericht entscheidet zu Nachtzuschlägen

AKTUELLES

Lohnabrechnung muss nicht mehr auf Papier erfolgen

WISSENSWERT

Arbeitgeber muss Gewerkschaft keine betrieblichen E-Mail-Adressen mitteilen