

S|B|V

Die SchwerBehindertenVertretung

Aktuelle Rechts- und Praxistipps für die Vertretung schwerbehinderter Menschen



SEITEN 6–8
TOP-THEMA

Schwerbehindert oder gleichgestellt: Was sind die Unterschiede und welche Rechte bestehen?

SEITE 10
SOFT SKILLS

So bleiben Sie trotz langer To-do-Liste gelassen



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,

in der täglichen Arbeit als Schwerbehindertenvertretung tauchen immer wieder Fragen rund um das Thema „Schwerbehinderung und Gleichstellung“ auf. Wo liegen die Unterschiede? Was bedeuten die jeweiligen Rechte für die Beschäftigten? Und vor allem: Wie kann ich als Schwerbehindertenvertretung sicherstellen, dass alle Betroffenen die Unterstützung erhalten, die sie verdienen?

Der rechtliche Unterschied zwischen schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten mag auf den ersten Blick klar erscheinen, doch in der Praxis stellt sich schnell heraus, dass die Grenze nicht immer eindeutig zu ziehen ist. Beide Gruppen haben Anspruch auf gleiche Rechte. Differenzierungen sind trotzdem erforderlich und geboten.

Herzliche Grüße

Arno Schrader

Arno Schrader

Inhalt

URTEILE/RECHT

Bundesarbeitsgericht stärkt die Rechte freigestellter Betriebsräte 3

Arbeitgeber muss Gewerkschaft keine betrieblichen E-Mail-Adressen mitteilen 4

WISSENSWERT

So stärken Sie Ihre Widerstandskraft 5

Denken Sie daran: Sie dürfen in die Liste schauen! 12

TOP-THEMA

Schwerbehindert oder gleichgestellt: Was sind die Unterschiede und welche Rechte bestehen? 6–8

ARBEITSHILFE DES MONATS

Recht auf behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung: So klappt's in der Praxis 9

SOFT SKILLS

Gelassen trotz langer To-do-Liste: So lassen Sie sich bei der SBV-Arbeit nicht hetzen 10

AKTUELLES

Bundesverfassungsgericht korrigiert Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts 11

Lohnabrechnung muss nicht mehr auf Papier erfolgen 11

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 | MQ-Illustrations (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

Vergütungsrecht | Lesezeit: 3 Minuten

Bundesarbeitsgericht stärkt die Rechte freigestellter Betriebsräte

In einem Fall, über den das Bundesarbeitsgericht (BAG) unlängst zu entscheiden hatte, ging es um die Frage, wie ein freigestellter Betriebsrat zu vergüten ist und wer eine fehlerhafte Vergütung zu beweisen hat (BAG, Urt. v. 20.3.2025, Az. 7 AZR 46/240). Für Sie als freigestellte Schwerbehindertenvertretung gilt dieses Urteil entsprechend. Denn die Regelungen über Ihre Vergütung sind analog anzuwenden.

Der Fall: Ein Arbeitnehmer war seit 1984 als Anlagenführer bei einem großen Automobilhersteller beschäftigt. Zudem war er seit 2002 freigestelltes Betriebsratsmitglied. Anfang des Jahres 2003 teilte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mit, dass sein Gehalt entsprechend dem Gehalt angehoben würde, das mit ihm vergleichbare Arbeitnehmer mit betriebsüblicher Entwicklung bekommen würden. So wurde auch in den Folgejahren verfahren.

Später jedoch überprüfte der Arbeitgeber die Vergütung des Arbeitnehmers. Das brachte ihn zu der Erkenntnis, dass die tarifliche Vergütungsstufe ES 18 die richtige Vergütungsstufe für den Arbeitnehmer und freigestellten Betriebsrat war und nicht die Stufe ES 20, die zunächst festgelegt worden war und entsprechend mehr Gehalt bedeutete. Der Arbeitgeber forderte daraufhin für die Zeit von Oktober 2022 bis Januar 2023 die über die ES 18 hinaus gezahlte Vergütung zurück. Im Februar 2023 erhielt der Arbeitnehmer dann sein Entgelt entsprechend der Vergütungsstufe ES 17, also einer noch niedrigeren Stufe. Seit März 2023 wurde er entsprechend ES 18 vergütet.

Der Arbeitnehmer forderte daraufhin ein Gehalt entsprechend der Vergütungsstufe ES 20 und klagte.

Arbeitgeber müsste Fehler bei der Vergütung beweisen

Das Urteil: Ob die Zahlungsansprüche des freigestellten Betriebsrats begründet sind, konnte das BAG nicht abschließend beurteilen. Das ist jetzt Aufgabe des Landesarbeitsgerichts (LAG), an welches die Entscheidung zurückverwiesen wurde. Das BAG stellte allerdings einige interessante Grundsätze auf.

Das vorinstanzliche LAG hatte die Darlegungs- und Beweislast für die höhere Vergütung beim Arbeitnehmer gesehen. Das sah das BAG anders: Es ordnet die Darlegungs- und Beweislast dem Arbeitgeber zu. Die Darlegungslast verpflichtet eine Partei, die für sie günstigen Tatsachen so vollständig und konkret vorzutragen, dass das Gericht sie rechtlich würdigen kann.

→ FAZIT

Umkehr der Beweislast

Korrigiert der Arbeitgeber eine mitgeteilte und gewährte Vergütungserhöhung, hat der Arbeitgeber darzulegen und zu beweisen, dass die Vergütungserhöhung objektiv fehlerhaft war.

Nach welchen Regelungen bemisst sich die Vergütung freigestellter Schwerbehindertenvertreter?

Die Vergütung freigestellter Schwerbehindertenvertretungen richtet sich nach den allgemeinen Grundsätzen des Arbeitsrechts, insbesondere nach dem Entgeltausfallprinzip (§ 78 Satz 2 Betriebsverfassungsgesetz, § 179 Abs. 4 SGB IX). Das bedeutet:

1. Keine Benachteiligung und keine Besserstellung

Sie als Schwerbehindertenvertretung dürfen durch Ihre Tätigkeit weder Vor- noch Nachteile im Hinblick auf das Arbeitsentgelt erfahren. Ihre Vergütung muss so bemessen werden, als hätten Sie weiterhin Ihre zuletzt ausgeübte Tätigkeit verrichtet.

2. Vergütung nach hypothetischer Entwicklung

Insbesondere bei vollständig freigestellten Vertrauenspersonen ist zu prüfen, wie sich ihre berufliche Entwicklung ohne Freistellung voraussichtlich gestaltet hätte. Dies betrifft zum Beispiel Erfahrungsstufen im Tarifvertrag, Leistungszulagen, Funktionszulagen oder Beförderungen. Diese hypothetische Karriereentwicklung muss regelmäßig überprüft und berücksichtigt werden. Maßstab ist hier die Entwicklung vergleichbarer Kolleginnen und Kollegen, der sogenannten Vergleichsgruppe.

3. Konkrete Regelungen bei Beamten und im TVöD/TV-L

Im öffentlichen Dienst (TVöD, TV-L) ist besonders auf die Entwicklung der Stufenlaufzeit und etwaige Funktionsübertragungen zu achten. Für Beamte ergibt sich die Verpflichtung zur fiktiven Beförderungsprüfung aus beamtenrechtlichen Fürsorgepflichten in Verbindung mit dem Benachteiligungsverbot.

Autor: Arno Schrader

Grenzen der Gewerkschaftsarbeit | Lesezeit: 3 Minuten

Arbeitgeber muss Gewerkschaft keine betrieblichen E-Mail-Adressen mitteilen

Arbeitgeber müssen der Gewerkschaft grundsätzlich keine betrieblichen E-Mail-Adressen der Arbeitnehmer zu Werbezwecken und für deren Information zur Verfügung stellen. Das hat eindeutig das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden (Urt. v. 28.1.2025, Az. 1 AZR 33/24).

Der Fall: Ein Arbeitgeber entwickelte, produzierte und vertrieb mit ca. 5.400 Arbeitnehmern Sportartikel. Die betriebsinterne Kommunikation fand dabei größtenteils digital statt. Die meisten Arbeitnehmer verfügten über eine unter der Domain des Arbeitgebers generierte, namensbezogene E-Mail-Adresse.

Die zuständige Gewerkschaft verlangte dann für ihre Mitgliederwerbung einen Zugang zu dem Kommunikationssystem des Arbeitgebers. Sie war der Auffassung, der Arbeitgeber sei verpflichtet, ihr sämtliche betriebliche E-Mail-Adressen der Arbeitnehmer zu übermitteln. Zumindest habe sie einen solchen Anspruch, um den Arbeitnehmern bis zu 104 E-Mails im Jahr mit einer Größe von bis zu 5 MB zu übersenden. Zudem wollte die Gewerkschaft Zugang zum Intranet, um dort eine bestimmte Anzahl von Beiträgen einzustellen. Außerdem müsse der Arbeitgeber auf der Startseite seines Intranets eine Verlinkung mit einer Webseite der Gewerkschaft vornehmen. Schließlich klagte die Gewerkschaft ihr vermeintliches Recht ein.

So entschied das Bundesarbeitsgericht

Das Urteil: Die Richter des BAG wiesen die Klage ab. Der Grund: Die mit den Forderungen der Gewerkschaft auf Herausgabe der E-Mail-Adressen einhergehenden Belastungen des Arbeitgebers würde diesen erheblich in dessen verfassungsrechtlich garantierter wirtschaftlicher Betätigungsfreiheit belasten. Der Arbeitgeber genieße daher ein überwiegendes Schutzbedürfnis gegen eine solche Inanspruchnahme. Die Gewerkschaft konnte auch nicht verlangen, dass ein auf der Webseite des Arbeitgebers verweisender Link auf der Startseite des Intranets angebracht wird.

→ FAZIT

Politische Werbung stets problematisch

Gewerkschaften dürfen um Mitglieder werben, solange sie dabei den Betriebsfrieden nicht ernstlich stören und keine betriebliche Arbeitspflicht verletzt wird. Der Arbeitgeber muss allerdings nicht die betrieblichen E-Mail-Adressen der Arbeitnehmer zu Werbezwecken und für deren Information herausgeben.

Politik im Betrieb: Was dürfen Sie als SBV, was nicht?

Sie als Schwerbehindertenvertretung haben eine klare Aufgabe: Sie vertreten die Interessen von schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen im Betrieb. Dabei dürfen Sie selbstverständlich auch politische Themen ansprechen – sofern sie einen konkreten Bezug zur Teilhabe am Arbeitsleben haben.

Was ist erlaubt?

Die Schwerbehindertenvertretung darf zum Beispiel über Gesetzesänderungen im SGB IX, geplante Reformen beim Nachteilsausgleich oder Forderungen der Behindertenverbände informieren. Auch Aufrufe zur Beteiligung an Petitionen, Protesten oder Veranstaltungen im Zusammenhang mit Inklusion oder Barrierefreiheit sind erlaubt, sofern sie sachlich und neutral bleiben.

Sie dürfen politische Themen im Betrieb ansprechen, soweit sie einen konkreten Bezug zum Betrieb oder zur Arbeitswelt haben, etwa bei Wahlen, Gesetzesvorhaben oder Tarifausschließungen, welche die Belegschaft unmittelbar betreffen.

Was ist nicht erlaubt?

Nicht zulässig ist allgemeine parteipolitische Werbung. Sie als Schwerbehindertenvertretung dürfen zum Beispiel keine Wahlempfehlungen aussprechen oder parteipolitische Programme ohne konkreten Bezug zur Schwerbehindertenvertretung verbreiten. Auch parteigebundene Plakataktionen oder Flugblätter im Betrieb sind tabu. Eine Ausnahme könnte nur dann greifen, wenn solche Aktionen konkret die Arbeitsbedingungen schwerbehinderter Menschen betreffen. Aber auch dann sollten Sie mit Parteiwerbung und Parteipolitik sehr vorsichtig umgehen. Zudem macht es Sie auch im Kollegenkreis angreifbar, denn politische Meinungen müssen bekanntlich nicht geteilt werden.

Also: Politisch informieren ja, parteipolitisch agitieren nein. Die Grenze ist dort erreicht, wo parteipolitische Interessen im Vordergrund stehen und nicht mehr die Belange der schwerbehinderten Beschäftigten.

Autor: Arno Schrader

Mentale Stärke in Ihrem Alltag als Schwerbehindertenvertretung | Lesezeit: 3 Minuten

So stärken Sie Ihre Widerstandskraft

Ihre Arbeit als Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung ist herausfordernd. Sie sind nicht nur die Stimme der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten im Betrieb, sondern auch Vermittler zwischen den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und der Unternehmensführung bzw. Dienststellenleitung.

Oft müssen Sie sich mit schwierigen Situationen auseinandersetzen, wie etwa Diskriminierung, ungerechter Behandlung oder der Umsetzung von Teilhaberechten. All diese Aufgaben erfordern nicht nur Fachwissen, sondern auch eine starke mentale Widerstandskraft. Aber wie können Sie Ihre mentale Stärke verbessern, um den täglichen Anforderungen gerecht zu werden?

Selbstfürsorge: Der Schlüssel zu langfristiger Resilienz

Als Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung setzen Sie sich intensiv mit den Sorgen und Problemen anderer auseinander. Sie sind oftmals für die Lösung komplexer Konflikte zuständig, und das kann emotional sehr belastend sein. Deshalb ist es besonders wichtig, regelmäßig für sich selbst zu sorgen und die eigenen Bedürfnisse nicht zu vernachlässigen.

Praktische Tipps zur Selbstfürsorge

- Planen Sie Pausen ein. Gönnen Sie sich regelmäßig Auszeiten, um neue Energie zu tanken. Kurze Spaziergänge oder eine Tasse Tee können Wunder wirken.
- Planen Sie Sport und Bewegung ein. Körperliche Betätigung ist nicht nur gesund, sondern hilft auch dabei, Stress abzubauen und den Kopf frei zu bekommen.
- Eine ausgewogene Ernährung unterstützt nicht nur die körperliche Gesundheit, sondern wirkt sich auch positiv auf Ihre geistige Widerstandskraft aus.

Stressbewältigungstechniken: Der Umgang mit Belastungssituationen

Der berufliche Alltag als Schwerbehindertenvertretung kann hektisch und emotional belastend sein. In solchen Momenten hilft es, Stressbewältigungsstrategien zur Hand zu haben, um schnell wieder ins Gleichgewicht zu kommen.

Einige bewährte Methoden:

- Kurze Atemübungen oder Meditationen können helfen, den Geist zu beruhigen und den Fokus wieder zu finden. Schon fünf Minuten können einen großen Unterschied machen.

- Denken Sie positiv. Versuchen Sie, auch in schwierigen Situationen den positiven Aspekt zu sehen. Sie sind nicht nur dazu da, Probleme zu lösen, sondern auch eine wertvolle Unterstützung für Ihre Kolleginnen und Kollegen.
- Setzen Sie auf Zeitmanagement. Effektive Zeitplanung kann Stress vermeiden. Setzen Sie Prioritäten und delegieren Sie Aufgaben, wenn es möglich ist. So behalten Sie die Kontrolle und vermeiden Überforderung.

Netzwerke und Austausch: Gemeinsam sind wir stärker

Es ist völlig normal, dass Sie sich manchmal überfordert oder alleingelassen fühlen. Der Austausch mit Kollegen oder anderen Vertrauenspersonen kann Ihnen als Schwerbehindertenvertretung dann eine große Hilfe sein. Ein starkes Netzwerk bietet nicht nur emotionale Unterstützung, sondern auch wertvolle Tipps und Erfahrungen, die Ihre Arbeit erleichtern können.

Grenzen setzen: Nein sagen lernen

In der Rolle als Vertrauensperson der SBV haben Sie viel Verantwortung, aber auch viele verschiedene Erwartungen, die an Sie herangetragen werden. Grenzen zu setzen, ist daher ein zentraler Punkt, um sich nicht zu überlasten. Es ist wichtig, dass Sie nicht versuchen, es allen recht zu machen oder jede Aufgabe selbst zu übernehmen.

→ FAZIT

Ihre Arbeit als Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung ist anspruchsvoll und kann emotional fordernd sein. Doch mit der richtigen mentalen Stärke können Sie diese Herausforderungen nicht nur meistern, sondern auch gestärkt daraus hervorgehen. Sorgen Sie gut für sich selbst, lernen Sie, Ihre Grenzen zu erkennen und zu respektieren, und bauen Sie ein starkes Netzwerk auf. So bleiben Sie in der Lage, Ihre Aufgabe effektiv und mit Leidenschaft zu erfüllen – zum Wohl aller schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten in Ihrem Betrieb.

Autor: Arno Schrader

Mit einer Behinderung leben | Lesezeit: 9 Minuten

Schwerbehindert oder gleichgestellt: Was sind die Unterschiede und welche Rechte bestehen?

Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen stehen im Arbeitsleben oft vor besonderen Herausforderungen. Um Nachteile auszugleichen und Chancengleichheit zu fördern, sieht das SGB IX umfangreiche Schutzrechte vor – sowohl für anerkannte schwerbehinderte Menschen als auch für ihnen gleichgestellte Beschäftigte.

Doch wo liegen die Unterschiede zwischen einer Schwerbehinderung und einer Gleichstellung? Welche Rechte bestehen jeweils und wie können die Interessenvertretungen Betroffene wirksam unterstützen? Dieser Beitrag bietet Ihnen eine praxisnahe Orientierung.

Der rechtliche Ausgangspunkt: GdB als Maßstab

Grundlage für alle Regelungen ist der sogenannte Grad der Behinderung (GdB). Diesen stellt das zuständige Versorgungsamt auf Antrag fest. Entscheidend ist dabei nicht die Diagnose selbst, sondern die Auswirkung der gesundheitlichen Einschränkung auf die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft, insbesondere auch im Erwerbsleben. Der GdB wird in Zehnerschritten von 20 bis 100 festgelegt. Je höher der GdB, desto größer ist die Einschränkung.

! WICHTIG

Der GdB sagt nichts über die Arbeitsfähigkeit oder die Leistungsfähigkeit im Beruf aus! Er ist keine medizinische Diagnose, sondern eine sozialrechtliche Einschätzung.

- Ein **GdB von 50 oder mehr** bedeutet: Die Person gilt als schwerbehindert im Sinne des § 2 Abs. 2 SGB IX.
- Ein **GdB von 30 oder 40** kann jedoch auch zu einem weitreichenden Schutz führen – durch die Möglichkeit der Gleichstellung nach § 2 Abs. 3 SGB IX.

Schwerbehindert: Anerkennung, Ausweis und Rechte

Wer als schwerbehindert anerkannt ist, erhält einen Schwerbehindertenausweis. Damit gehen vielfältige Rechte einher, sowohl im Arbeitsverhältnis als auch darüber hinaus:

- **Besonderer Kündigungsschutz (§ 168 SGB IX):** Eine Kündigung ist nur mit vorheriger Zustimmung des Integrationsamts zulässig.
- **Zusatzurlaub (§ 208 SGB IX):** Anspruch auf eine Arbeitswoche zusätzlichen Erholungsurlaub pro Jahr.

- **Freistellung von Mehrarbeit (§ 207 SGB IX):** keine Verpflichtung zu Überstunden
- **Anspruch auf behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung (§ 164 Abs. 4 SGB IX):** Arbeitgeber müssen technische, organisatorische oder personelle Maßnahmen treffen.
- **Begleitende Hilfe im Arbeitsleben:** Unterstützung durch Integrationsfachdienste, technische Beratungsstellen und finanzielle Förderungen

Gleichstellung – der „kleine Bruder“ der Schwerbehinderung

Personen mit einem GdB von 30 oder 40 können bei der Agentur für Arbeit eine Gleichstellung beantragen. Voraussetzung: Sie müssen wegen ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung keinen geeigneten Arbeitsplatz erlangen oder behalten können.

Die Gleichstellung bezieht sich ausschließlich auf das Arbeitsleben und bringt vor allem zwei zentrale Rechte:

1. **Kündigungsschutz wie bei Schwerbehinderten:** Es ist eine Zustimmung des Integrationsamts erforderlich.
2. **Bevorzugung bei Einstellungen (§ 164 Abs. 1 SGB IX):** Arbeitgeber sollen stets prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen oder mit Gleichgestellten besetzt werden können.

Unterschiede im Überblick

Schwerbehinderte Beschäftigte erhalten mehr Leistungen, zum Beispiel Zusatzurlaub oder Nachteilsausgleiche im Alltag. Gleichgestellte genießen vor allem Schutz im Arbeitsverhältnis. Eine Gleichstellung bedeutet nicht den Besitz eines Schwerbehindertenausweises, sondern ist auf das Arbeitsleben begrenzt.

Beide Gruppen haben jedoch Anspruch auf die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung.



Übersicht: Wichtige Unterschiede zwischen Schwerbehinderung und Gleichstellung auf einen Blick

Thema	Schwerbehinderte (GdB ≥ 50)	Gleichgestellte (GdB 30 oder 40)
Rechtliche Grundlage	§ 2 Abs. 2 SGB IX	§ 2 Abs. 3 SGB IX
Kündigungsschutz	Ja, mit Zustimmung des Integrationsamts	Ja, mit Zustimmung des Integrationsamts
Zusatzurlaub	Ja (§ 208 SGB IX)	Nein
Freistellung von Mehrarbeit	Ja (§ 207 SGB IX)	Nein
Schwerbehindertenausweis	Ja	Nein
Nachteilsausgleiche im Alltag	Ja (z. B. Steuer, ÖPNV, Parken)	Nein
Beteiligung der SBV	Ja (§ 178 Abs. 2 SGB IX)	Ja
Zielrichtung	Teilhabe am gesellschaftlichen Leben	Erhalt bzw. Erlangung des Arbeitsplatzes

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

Antragstellung und Verfahren

Die Anerkennung einer Schwerbehinderung erfolgt durch Antrag bei der Versorgungsbehörde, mit ärztlichen Nachweisen. Die Gleichstellung beantragt der betroffenen Kollege bei der Agentur für Arbeit. Für den Antrag sollte er nachvollziehbar darstellen, warum der Arbeitsplatz ohne Gleichstellung gefährdet ist. Entsprechende Unterlagen, wie beispielsweise eine erhaltene Abmahnung, sollte er mit einreichen. Liegen keine Unterlagen vor, lohnt es sich, sehr ausführlich zu beschreiben, weshalb der Antragsteller meint, eventuell in Kürze eine Kündigung zu erhalten.

Anhaltspunkte für die Gefährdung eines Arbeitsplatzes können beispielsweise sein:

- häufige behinderungsbedingte Fehlzeiten
- eine andauernde verminderte Belastbarkeit
- Abmahnungen
- Abfindungsangebote
- auf Dauer notwendige Assistenzleistungen anderer Mitarbeiter
- eingeschränkte Mobilität

Praktische Bedeutung im Betrieb

Sie als Schwerbehindertenvertretung sollten Betroffene mit einem GdB von 30 oder 40 aktiv über die Möglichkeit der Gleichstellung informieren. Besonders bei bevorstehenden Umstrukturierungen oder Kündigungsgefahren kann eine rechtzeitig beantragte Gleichstellung den Arbeitsplatz sichern.



Viele beantragen die Gleichstellung zu spät. Eine enge Zusammenarbeit mit dem Betriebs- oder Personalrat und eine Sensibilisierung der Führungskräfte sind hier hilfreich.

Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitsbedingungen sowohl für schwerbehinderte als auch für gleichgestellte Menschen angemessen zu gestalten. Sie als Schwerbehindertenvertretung können aktiv darauf hinwirken, dass Arbeitsplatzanpassungen erfolgen, insbesondere bei technischen Hilfsmitteln, Arbeitszeitmodellen oder individuellen Lösungen. Wichtig ist auch die frühzeitige Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung bei personellen Maßnahmen. Das steht bereits in § 178 Abs. 2 SGB IX.

Die Bedeutung der Schwerbehindertenvertretung in Gleichstellungsverfahren

In vielen Betrieben ist nicht bekannt, dass die Sie als Schwerbehindertenvertretung auch bei gleichgestellten Beschäftigten eine wichtige Rolle spielen. Sie haben dieselben Beteiligungsrechte wie bei schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen, zum Beispiel bei Einstellungen, Versetzungen oder Kündigungen.

Gerade im Vorfeld eines drohenden Arbeitsplatzverlusts können Sie als Schwerbehindertenvertretung beratend unterstützen, beispielsweise bei der Antragstellung auf Gleichberechtigung. Ihre frühzeitige Einbindung ist entscheidend, da Gleichstellungen häufig mehrere Wochen Bearbeitungszeit benötigen.

Zwei Beispiele aus der Praxis

Fall 1: Ein Beschäftigter mit einem GdB 30 erkrankt häufiger aufgrund einer chronischen Erkrankung. Die Abteilung soll verkleinert werden. Die Schwerbehindertenvertretung regt daraufhin die Gleichstellung an. Nach erfolgreicher Beantragung wird er in eine andere Abteilung versetzt und die Kündigung vermieden.

Fall 2: Eine Mitarbeiterin mit GdB 40 kann bestimmte Maschinen nicht mehr bedienen. Der Arbeitgeber plant eine krankheitsbedingte Kündigung. Nach Gleichstellung und Einbindung des Integrationsamts wird ein leidensgerechter Arbeitsplatz geschaffen.

Diese Beispiele zeigen: Die Gleichstellung kann ein wirksames Instrument zur Sicherung des Arbeitsplatzes sein – vorausgesetzt, alle Beteiligten ziehen an einem Strang.

Unterschiedliche Wahrnehmung – gleiche Bedürfnisse

Schwerbehinderte haben einen Ausweis und ihre Situation ist häufig sichtbarer. Gleichgestellte Beschäftigte hingegen müssen sich aktiv zu erkennen geben. Dies führt dazu, dass ihre Rechte im Alltag leichter übersehen werden.

Für die Schwerbehindertenvertretung bedeutet das: Sensibilität ist gefragt. Gleichgestellte dürfen nicht schlechter gestellt werden. Es empfiehlt sich, systematisch im Betrieb zu informieren, zum Beispiel durch Aushänge oder Infoveranstaltungen. Ein Muster für einen solchen Aushang finden Sie auf Seite 9 dieser Ausgabe.

Fördermöglichkeiten und Hilfen

Sowohl schwerbehinderte als auch gleichgestellte Menschen können von Maßnahmen der Integrationsämter, Reha-Träger oder Rentenversicherung profitieren:

- technische Hilfen am Arbeitsplatz
- Unterstützung durch Integrationsfachdienste
- Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (z. B. Umschulungen, Arbeitstraining)

Die Schwerbehindertenvertretung sollte über diese Hilfen Bescheid wissen und Kontakte zu den jeweiligen Trägern pflegen. Gute Netzwerke zahlen sich in schwierigen Situationen aus.

Kommunikation auf Augenhöhe

Ein wertschätzender Umgang mit Betroffenen ist genauso wichtig wie juristisches Know-how. Wer sich nicht ernst genommen fühlt, wird selten aktiv. Die Schwerbehindertenvertretung kann eine Brücke bauen zwischen Beschäftigten, Vorgesetzten und externen Stellen.

Dies gelingt besonders dann gut, wenn Vertrauen besteht. Vertraulichkeit, Diskretion und ein offenes Ohr sind daher unverzichtbare Werkzeuge Ihrer Arbeit als Schwerbehindertenvertretung.

→ FAZIT

Unterschiedliche Voraussetzungen, ähnliche Schutzmechanismen

Schwerbehinderung und Gleichstellung sind keine Etiketten, sondern rechtliche Instrumente zum Schutz von Menschen mit Einschränkungen im Arbeitsleben. Auch wenn nicht alle Rechte gleich sind: Beide Gruppen haben Anspruch auf Respekt, Schutz und Teilhabe. Sie als Schwerbehindertenvertretung können mit Aufklärung, Beratung und engagierter Interessenvertretung entscheidend dazu beitragen, dass diese Rechte im betrieblichen Alltag nicht nur auf dem Papier stehen, sondern tatsächlich gelebt werden.

Für die Schwerbehindertenvertretung bedeutet das: Gut informiert zu sein, Chancen frühzeitig zu erkennen und konsequent für die Rechte der Beschäftigten einzutreten – das ist der Schlüssel zu einer wirksamen Vertretung. Und: Auch Gleichgestellte sind Beschäftigte mit besonderem Schutz. Sie verdienen seitens des Arbeitgebers, des Betriebs- und Personalrats und letztendlich aller im Betrieb oder der Dienststelle Tätigen dieselbe Aufmerksamkeit, wie sie schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen bekommen. Ihre Einschränkung darf kein Grund für Benachteiligung sein. Lassen Sie uns die Barrieren abbauen – in den Köpfen ebenso wie in der Arbeitswelt!

Autor: Arno Schrader

Hinweisblatt | Lesezeit: 3 Minuten

Recht auf behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung: So klappt's in der Praxis

Nutzen Sie dieses Hinweisblatt für einen Aushang im Betrieb oder stellen Sie es ins Intranet ein. Es zeigt Ihren Kolleginnen und Kollegen, welche Möglichkeiten sie für eine behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung haben.

Autor: Arno Schrader



Muster-Aushang: Ihr Recht auf behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung

Sie haben ein Recht auf eine behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung

Menschen mit einer Behinderung stoßen im Berufsalltag nicht selten auf Barrieren: seien es Treppen, die sie nicht überwinden können, schlecht erreichbare Arbeitsmittel oder eine akustisch überfordernde Büroumgebung. Das SGB IX enthält klare Regelungen, um hier Abhilfe zu schaffen.

Der Anspruch auf behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung ist ein zentrales Element der Teilhabe am Arbeitsleben. Doch wie wird dieser Anspruch in der Praxis erfolgreich umgesetzt? Und welche Rolle spielen Sie als Schwerbehindertenvertretung dabei?

Gesetzlicher Rahmen: § 164 Abs. 4 SGB IX

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitsplatz so zu gestalten, dass schwerbehinderte Menschen ihre Tätigkeit möglichst ohne fremde Hilfe ausüben können. Dies umfasst räumliche, technische, organisatorische und kommunikative Maßnahmen. Der Arbeitsplatz soll die individuellen Einschränkungen berücksichtigen – nicht umgekehrt.

Auch gleichgestellte Menschen mit Behinderungen haben diesen Anspruch.

Die Maßnahmen können so vielfältig wie die Einschränkungen selbst sein. Hier sind einige Praxisbeispiele:

- Eine höhenverstellbare Werkbank für eine Beschäftigte mit Wirbelsäulenerkrankung
- Bildschirmarbeitsplätze mit Vergrößerungssoftware für sehbehinderte Kollegen
- Akustisch abgeschirmte Arbeitsplätze in Großraumbüros für hörbeeinträchtigte Menschen
- Rampe und automatische Türöffner für Kollegen mit Rollstuhl
- Arbeitszeitmodelle, die medizinische Behandlungen ermöglichen (z. B. Dialyse)

Oft sind es kleine Veränderungen mit großer Wirkung und ohne hohen Kostenaufwand.

So kann der Weg zur Umsetzung entsprechender Maßnahmen aussehen:

Bedarf erkennen

Im Gespräch mit der betroffenen Person werden Einschränkungen und mögliche Lösungen identifiziert. Die Schwerbehindertenvertretung kann hier eine vermittelnde Rolle einnehmen.

Das ist die Rolle Ihrer Schwerbehindertenvertretung: Unterstützen, vermitteln, begleiten

Wir als Schwerbehindertenvertretung sind die erste Anlaufstelle für betroffene Beschäftigte. Wir kennen die betrieblichen Gegebenheiten sowie mögliche Förderstellen und können gemeinsam mit anderen Arbeitnehmervertretungen gezielt Einfluss nehmen. Besonders wichtig ist es, frühzeitig eingebunden zu werden!

Also: Sprechen Sie uns an!

Ein behinderungsgerechter Arbeitsplatz ist keine Gefälligkeit, sondern ein Rechtsanspruch. Mit fachkundiger Unterstützung, guter Kommunikation und dem Wissen um Fördermöglichkeiten lässt sich dieser Anspruch in vielen Fällen erfolgreich verwirklichen.

Die Schwerbehindertenvertretung ist dabei eine Schlüsselperson für mehr Teilhabe und weniger Barrieren.

www.premium.vnr.de | Muster-Betriebsvereinbarung: BEM

In der Ruhe liegt die Kraft | Lesezeit: 3 Minuten

Gelassen trotz langer To-do-Liste: So lassen Sie sich bei der SBV-Arbeit nicht hetzen

Kennen Sie das? Die To-do-Liste wächst schneller, als Sie sie abarbeiten können. Rückmeldungen stehen aus, Anträge türmen sich, Kolleg*innen warten noch auf Antworten, da klopft schon der nächste Fall an Ihre Tür. Gerade in der SBV-Arbeit fühlt es sich oft so an, als ob immer alles gleichzeitig wichtig ist.

Doch wer versucht, alles gleichzeitig zu lösen, verliert schnell die Übersicht – und die Nerven. Gelassenheit beginnt nicht im Kalender, sondern im Kopf. Mit der richtigen inneren Haltung behalten Sie auch bei vielen offenen Aufgaben einen klaren Blick.

1. Erkennen Sie innere Unruhe, füttern Sie sie nicht

Wenn der Druck steigt, reagiert unser Körper wie in Gefahr. Gedanken wie: „Ich muss schneller sein“, oder: „Ich darf niemanden enttäuschen“, befeuern den Stress. Der erste Schritt zur Gelassenheit ist, sich selbst dabei zuzuhören.

Tipp: Wenn Sie merken, dass sich alles drängt, halten Sie kurz inne. Fragen Sie sich: „Was genau treibt mich gerade?“ Allein diese Frage schafft inneren Abstand.

2. Der Tag ist nicht gegen Sie

Manche Tage laufen nicht rund. Ein wichtiges Telefonat fällt aus, ein Kollege reagiert patzig. Schnell entsteht das Gefühl: „Heute ist alles zu viel.“ Das Problem ist nicht der Tag, sondern unsere Bewertung.

Tipp: Statt sich über das Unerledigte zu ärgern, sagen Sie sich: „Ich tue, was ich kann. Das reicht heute.“ Das schützt Ihr Nervenkostüm.

3. Geben Sie die Kontrolle ab – bewusst und freiwillig

Nicht jede E-Mail braucht sofort eine Antwort. Nicht jede Bitte muss erfüllt werden. Wer versucht, alles im Griff zu haben, erschöpft sich. Gelassenheit bedeutet auch, darauf zu vertrauen, dass nicht alles von einem selbst abhängt.

Tipp: Schreiben Sie sich morgens drei Dinge auf, die heute wichtig sind. Den Rest lassen Sie bewusst offen. Wenn am Ende des Tages diese drei Punkte erledigt sind, ist das ein Erfolg!

4. Der innere Kritiker darf Pause machen

Viele SBVen haben einen hohen Anspruch an sich selbst und machen sich Vorwürfe, wenn etwas nicht gelingt. Doch Selbstkritik macht weder schneller noch besser, sondern müde.

Tipp: Beenden Sie jeden Arbeitstag mit einer wohlwollenden Rückschau. Was ist gut gelungen? Wo haben Sie mit Ruhe statt nur in schneller Reaktion gehandelt? Beispiel: Sie haben sich nicht in eine hitzige Diskussion über eine Umsetzung hineinziehen lassen, sondern das Gespräch auf den nächsten Tag vertagt.

5. Gelassenheit üben – auch ohne Yoga

Gelassenheit können Sie trainieren. Jeder Moment, in dem Sie sich entscheiden, nicht mit der Hektik mitzugehen, stärkt Ihre innere Stabilität. Auch kleine Rituale helfen.

Tipp: Wenn es um Sie herum laut und hektisch wird, legen Sie beide Hände für einen Moment auf den Tisch. Spüren Sie die Fläche. Atmen Sie einmal tief durch. Oder schließen Sie kurz die Tür und setzen Sie sich zwei Minuten ans offene Fenster. Das genügt.

→ FAZIT

Die Liste Ihrer SBV-Aufgaben wird nie leer sein. Aber Sie können lernen, ruhig zu bleiben – mitten im Trubel. Nicht weil alles leichter wird, sondern weil Sie leichter damit umgehen.

💡 MEIN TIPP

Verankern Sie Ihre innere Haltung im Außen

Verbinden Sie Ihren Vorsatz zu mehr Gelassenheit mit einem äußeren Anker. Ein kurzer Blick auf ein persönliches Foto, eine Karte mit einem stärkenden Satz oder auch nur eine Notiz am Monitor können Sie daran erinnern, wie Sie sich fühlen möchten.

Schreiben Sie zum Beispiel auf ein Post-it: „Ich muss nicht alles gleichzeitig machen.“ Das hilft besonders, wenn fünf Anliegen gleichzeitig kommen und Sie das Bedürfnis haben, sofort zu reagieren.

Autorin: Katrin Osterloh

Nachtzuschläge | Lesezeit: 2 Minuten

Bundesverfassungsgericht korrigiert Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat mit einem aktuellen Urteil das Bundesarbeitsgericht (BAG) in die Schranken gewiesen und der Tarifaufonomie Vorrang gegeben. Das freut nicht nur die Arbeitnehmer, sondern bedeutet auch mehr Rechtssicherheit für tarifgebundene Arbeitgeber (Urt. v. 11.12.2024, Az. 1 BvR 1109/21 und 1 BvR 1422/23).

Der Fall: Geklagt hatten Arbeitnehmer, die regelmäßig Nachtschichten arbeiteten. Denn nach den auf ihre Arbeitsverhältnisse anzuwendenden Tarifverträgen gab es einen Zuschlag in Höhe von „nur“ 25 % für regelmäßige Nachtarbeit und 50 % für die Arbeitnehmer, die außerhalb von Schichtdiensten nur gelegentlich nachts arbeiten. Die Arbeitnehmer zogen bis vor das BAG und bekamen dort sogar recht. Die Tarifverträge wurden für unwirksam erklärt, mit der Folge, dass die Arbeitgeber nun höhere Zuschläge zahlen mussten. Die Arbeitgeber ließen sich das nicht gefallen und zogen vor das BVerfG.

Die Auffassung des BVerfG

Das Urteil: Das BAG hatte nach Auffassung des BVerfG die verfassungsrechtlich geschützte Tarifaufonomie nicht ausreichend beachtet. Und selbst wenn die unterschiedlichen Nachtzuschläge sachlich nicht gerechtfertigt gewesen wären,

hätte das BAG nicht einfach eine Anpassung nach oben anordnen dürfen. Es hätte den Tarifvertragsparteien vielmehr Gelegenheit geben müssen, den Tarifvertrag zu korrigieren. Eine rückwirkende Anpassung nach oben sei jedenfalls ausgeschlossen, weil ein Tarifvertrag nicht nur für die tarifgebundenen Arbeitnehmer Vertrauensschutz bietet, sondern auch für die tarifgebundenen Arbeitgeber.

→ FAZIT

Tarifverträge sind anzupassen

Ist eine Regelung in einem Tarifvertrag unwirksam, heißt das damit künftig noch lange nicht, dass dann eine rückwirkende Anpassung nach oben zu erfolgen hat.

Autor: Arno Schrader

Digitalisierung | Lesezeit: 2 Minuten

Lohnabrechnung muss nicht mehr auf Papier erfolgen

Was vielerorts schon lange selbstverständlich üblich ist, ist nunmehr durch eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts auch offiziell abgesegnet worden: Die Lohnabrechnungen darf der Arbeitgeber auch digital übermitteln. Das Bereitstellen der digitalen Abrechnung genügt, solange sichergestellt ist, dass Mitarbeiter ohne Online-Zugang nicht vergessen werden (Urt. v. 28.1.2025, Az. 9 AZR 48/24).

Der Fall: Ein Konzern stellte Personaldokumente und auch Entgeltabrechnungen nur noch digital zur Verfügung. Die Mitarbeiter konnten die Dokumente im Betrieb einsehen und auch ausdrucken. Eine Verkäuferin war aber nun der Meinung, sie müsse die Abrechnungen weiterhin in Papierform erhalten und die Abrechnung müsse ihr zugeschickt werden. Das Einstellen auf der Plattform genüge nur dann für eine wirksame Erteilung der Abrechnung, wenn die Mitarbeiter dem zugestimmt hätten, was die Verkäuferin jedoch nicht hatte. Schließlich klagte die Frau.

Das Urteil: Das Bundesarbeitsgericht sah in der papierlosen Erteilung der Gehaltsabrechnung kein Problem. Der § 108 der Gewerbeordnung verlange lediglich eine Erteilung der Abrechnung in Textform, was hier gewährleistet war. Es genügt, dass der Arbeitgeber die Abrechnung an einer elektronischen Ausgabestelle bereitstellt. Hierbei hat er den berechtigten Interessen der Beschäftigten Rechnung zu tragen, die privat nicht über die Möglichkeit eines Online-Zugriffs verfügen. Das geht zum Beispiel dadurch, dass die Abrechnungen im Betrieb ausgedruckt werden können.

Wer ist schwerbehindert? | Lesezeit: 2 Minuten

Denken Sie daran: Sie dürfen in die Liste schauen!

Viele Schwerbehindertenvertretungen zögern, wenn es darum geht, Einsicht in die Liste der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten zu verlangen. Besteht hier wirklich ein Anspruch? Oder muss erst ein konkreter Anlass vorliegen? Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat diese Fragen längst in einem Urteil für einen Betriebsrat eindeutig beantwortet und damit auch Ihre Rechte als Schwerbehindertenvertretung gestärkt (Beschl. v. 9.5.2023, Az. 1 ABR 14/22).

Der Fall: Ein Arbeitgeber hatte sich geweigert, dem Betriebsrat Einsicht in eine anonymisierte Liste der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten zu gewähren. Begründung: Es gebe aktuell keinen konkreten Anlass. Der Betriebsrat sah das anders – und bekam recht.

Der Beschluss: Das Bundesarbeitsgericht stellte klar: Der Betriebsrat hat ein Recht auf Einsicht in die Liste der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten.

Die Folge: Damit haben auch Sie Schwerbehindertenvertretung ganz unzweifelhaft nach § 176, § 178 Abs. 1 Satz 1 SGB IX ein eigenständiges Informationsrecht, und zwar nicht nur im Einzelfall, sondern dauerhaft und ohne konkreten Anlass. Die Liste dient der Wahrnehmung der gesetzlichen Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung. Nur wer weiß, welche Personen betroffen sind, kann diese gezielt unterstützen, ihnen bei Anträgen helfen, sie vor Benachteiligung schützen und seine Beteiligungsrechte ausüben.

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

Aufgepasst beim
Einwurf-Einschreiben!

AKTUELLES

Neues zur Brückenteilzeit

WISSENSWERT

Kündigung wegen angeblich
vorgetäuschter Arbeitsunfähigkeit