

S|B|V

Die SchwerBehindertenVertretung

Aktuelle Rechts- und Praxistipps für die Vertretung schwerbehinderter Menschen



SEITE 3
AKTUELLES

Kein Teilzeitantrag während
der Brückenteilzeit

SEITEN 6–8
TOP-THEMA

Bauarbeiten: Was können Sie als SBV tun, wenn
der Zugang zum Arbeitsplatz erschwert wird?



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,

Baustellen bedeuten Aufbruch, Veränderung – und nicht selten auch Barrieren. Für Menschen mit Behinderung können provisorische Zugänge, unklare Wegeführungen oder fehlende Informationen schnell zur unüberwindbaren Hürde werden. Genau hier ist Ihre Aufmerksamkeit als Schwerbehindertenvertretung gefragt.

Ihr Engagement ist entscheidend: Sie kennen die Bedarfe der Betroffenen, wissen, wo Stolperfallen lauern, und können frühzeitig mitgestalten.

Mit diesem Themenschwerpunkt auf den Seiten 6 bis 8 möchten wir Sie darin bestärken, Barrieren nicht hinzunehmen, sondern zu beseitigen – gemeinsam, hartnäckig und mit langem Atem.

Herzliche Grüße

Arno Schrader

Arno Schrader

Inhalt

AKTUELLES

Arbeitnehmer mit geistiger Behinderung fährt mit Schubkarre dreimal gegen den Zaun 3

Kein Teilzeitantrag während der Brückenteilzeit 4

Einwurf-Einschreiben ohne Auslieferungsbeleg reicht nicht als Zugangsnachweis 4

European Disability Card kommt erst später 11

„Digital Native“ ist altersdiskriminierend 11

WISSENSWERT

Hilfe, mein Chef ist ein Choleriker: Wie gehe ich als Schwerbehindertenvertretung damit um? 5

TOP-THEMA

Bauarbeiten: Was können Sie als SBV tun, wenn der Zugang zum Arbeitsplatz erschwert wird? ... 6–8

URTEILE/RECHT

Karnevalsveranstaltung spricht nicht gegen Arbeitsunfähigkeit 9

Kündigung wegen angeblich vorgetäuschter Arbeitsunfähigkeit 12

SOFT SKILLS

Urlaub: Wie Sie Ihre Erholung in den Arbeitsalltag retten 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 | Sansern (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

Arbeitnehmerhaftung | Lesezeit: 3 Minuten

Arbeitnehmer mit geistiger Behinderung fährt mit Schubkarre dreimal gegen den Zaun

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen musste sich mit einem Fall einer Sachbeschädigung durch einen geistig behinderten Mitarbeiter beschäftigen. Bezahlen musste er für diese Schäden nicht (Urt. v. 1.4.2025, Az. 10 SLa 694/24).

Denn wer arbeitet, macht auch Fehler. Dem Umstand hat die Rechtsprechung bereits vor vielen Jahren dadurch Rechnung getragen, dass sie die Haftung von Arbeitnehmern stark gemildert hat, wenn es sich um eine „betrieblich veranlasste“ Tätigkeit handelte, die letztendlich zu dem Schaden führte.

Der Fall: Ein Arbeitnehmer war für seinen Arbeitgeber im Garten- und Landschaftsbau tätig. Aufgrund einer geistigen Behinderung wurde für ihn ein Betreuer bestellt. Im Rahmen eines Auftrags bei einem Kunden fuhr der Arbeitnehmer dreimal gegen einen Zaun, der dadurch beschädigt wurde.

Nachdem der Arbeitgeber davon erfahren hatte, zog er von den Monatsgehältern des Arbeitnehmers von August bis Dezember 2023 jeweils einen bestimmten Betrag ab, insgesamt 1.221,46 Euro. Der Arbeitnehmer wollte das nicht hinnehmen und zog vors Arbeitsgericht. Er habe nicht vorsätzlich gehandelt. Vielmehr seien die Unachtsamkeiten auf seine geistige Behinderung zurückzuführen. Der Arbeitgeber sah es anders. Der Mitarbeiter sei deutlich angewiesen worden, mindestens einen Meter Abstand von dem Zaun zu halten. Dennoch sei er dreimal mit einer voll beladenen Schubkarre „vorsätzlich oder zumindest grob fahrlässig“ gegen ihn gefahren.

Arbeitnehmer gewinnt Klage

Das Urteil: Das LAG sah es anders. Die Abzüge vom Gehalt seien nicht gerechtfertigt gewesen. Die Arbeit mit der beladenen Schubkarre geschah im Rahmen der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers und war somit betrieblich veranlasst. Für eine gegenteilige Auffassung gäbe es keine Anhaltspunkte. Aus diesem Grund gelten hier die Grundsätze der beschränkten Arbeitnehmerhaftung. Verursache ein Mitarbeiter „nur“ leicht fahrlässig einen Schaden, hafte er für diesen nicht.

Der Arbeitgeber habe keinen Sachverhalt vorgetragen, der auf ein Verschulden des Arbeitnehmers über leichte Fahrlässigkeit hinaus schließen lasse. Es sei zum Beispiel offen geblieben, ob der Arbeitnehmer frontal auf den Zaun zuhielt, was für ein vorsätzliches Handeln sprechen könnte, oder ob er sich mit der Schubkarre parallel, wenn auch (zu) dicht am Zaun entlangbewegte. Letzteres spräche eher für Fahrlässigkeit. Dabei seien jedoch noch die Umstände und die örtlichen Gegebenheiten, wie die

Breite eines eventuell vorhandenen Weges oder die Anwesenheit anderer Personen oder Maschinen, zu berücksichtigen.

Die beschränkte Arbeitnehmerhaftung

Bei einer betrieblich veranlassten Tätigkeit findet die beschränkte Arbeitnehmerhaftung Anwendung. Das bedeutet: Wenn einer Ihrer Kolleginnen und Kollegen bei einer betrieblichen Tätigkeit pflichtwidrig und schuldhaft einen Schaden verursacht hat, kann er oder sie nicht unbeschränkt in Regress genommen werden. Nach den in der Rechtsprechung entwickelten Quoten haften Beschäftigte wie folgt:

- Hat ein Arbeitnehmer vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt, ist regelmäßig er allein für den verursachten Schaden verantwortlich.
- Ist ihm dagegen nur „normale“ Fahrlässigkeit vorzuwerfen, müssen Arbeitnehmer und Arbeitgeber für den Schaden anteilig aufkommen.
- Soweit einen Arbeitnehmer dagegen lediglich leichteste Fahrlässigkeit trifft, muss der Arbeitgeber allein für den Schaden aufkommen.

Die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass ein Arbeitnehmer vorwerfbar seine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag verletzt hat und zum Schadenersatz verpflichtet ist, liegt nach § 619a des Bürgerlichen Gesetzbuchs bei Ihrem Arbeitgeber. Das gilt zum einen hinsichtlich der Pflichtverletzung, zum anderen aber auch mit Blick auf den Verschuldensgrad (Fahrlässigkeit oder Vorsatz). Sie als Schwerbehindertenvertretung können Ihre Kolleginnen und Kollegen entsprechend beraten.

Insbesondere bei Beschäftigten mit Behinderungen ist dabei stets der individuelle Leistungsrahmen zu beachten. Die Anforderungen an das Verschulden dürfen nicht pauschal, sondern müssen an der konkreten Leistungsfähigkeit gemessen werden. Sie als Schwerbehindertenvertretung können nicht nur auf diese Grundsätze hinweisen, sondern im Konfliktfall auch aktiv auf eine faire Einzelfallprüfung drängen.

Autor: Arno Schrader

Arbeitszeitverringerung | Lesezeit: 2 Minuten

Kein Teilzeitantrag während der Brückenteilzeit

Unter Brückenteilzeit versteht man eine befristete Herabsetzung der Arbeitszeit. Ist die Teilzeit beendet, kehrt der Arbeitnehmer zu der davor geltenden Arbeitszeit zurück. Nun hat sich das Hessische Landesarbeitsgericht (LAG) mit der Frage befasst, ob während dieser Brückenteilzeit auch einen Antrag auf Teilzeit für die Zeit danach gestellt werden kann (Urt. v. 2.12.2024, Az. 16 GLa 821/24).

Der Fall: Eine Arbeitnehmerin hatte sich mit ihrem Arbeitgeber auf eine Brückenteilzeit geeinigt. Noch während der laufenden Brückenteilzeit beantragte sie bei ihrem Arbeitgeber eine unbefristete Teilzeittätigkeit nach § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) mit 30 Wochenstunden. Diese sollte mit dem Ende der Brückenteilzeit beginnen. Als der Arbeitgeber das ablehnte, klagte die Arbeitnehmerin ihr vermeintliches Recht ein. Erfolg hatte sie damit allerdings nicht.

Das Urteil: Die Richter entschieden, dass die Arbeitnehmerin zu diesem Zeitpunkt keinen Anspruch auf eine unbefristete Teilzeit hatte. Das Gericht stellte in seiner Entscheidung zu-

dem klar, dass ein Antrag auf unbefristete Teilzeit während einer laufenden Brückenteilzeit unzulässig sei. Das begründeten die Richter damit, dass das Gesetz klar zwischen befristeter und unbefristeter Teilzeit unterscheide.

→ FAZIT

Antrag nicht möglich

Während einer bestehenden Brückenteilzeit können Mitarbeiter keinen Antrag auf Teilzeit für die Zeit danach stellen.

Autor: Arno Schrader

Gilt für alle Schriftstücke | Lesezeit: 2 Minuten

Einwurf-Einschreiben ohne Auslieferungsbeleg reicht nicht als Zugangsnachweis

Wenn ein Arbeitnehmer eine Kündigung erhält, muss ihm diese zugehen. Ein Einwurf-Einschreiben der Deutschen Post in Kombination mit einem Einlieferungsbeleg sowie einem Sendungsstatus genügt jedenfalls nicht als Beweis dafür, dass die Kündigung beim jeweiligen Empfänger angekommen ist. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden (Urt. v. 30.1.2025, Az. 2 AZR 68/24).

Der Fall: Die Arbeitgeberseite in diesem Rechtsstreit behauptete, eine Arbeitnehmerin mit Schreiben vom 14. März 2022 außerordentlich, fristlos gekündigt zu haben. Hilfsweise habe man zum 30. September 2022 eine ordentliche Kündigung ausgesprochen. Die Arbeitnehmerin bestritt jedoch den Zugang dieses Kündigungsschreibens.

Der Arbeitgeber hielt dem entgegen, dass zwei seiner Mitarbeiterinnen das Kündigungsschreiben gemeinsam in einen Briefumschlag gesteckt hätten. Danach hätten sie es gemeinsam zur Post gebracht und dort am 26. Juli 2022 um 15.35 Uhr als Einwurf-Einschreiben (mit Sendungsnummer versehen) persönlich aufgegeben. Nach dem Sendungsstatus sei das Schreiben mit der entsprechenden Sendungsnummer der Arbeitnehmerin am 28. Juli 2022 zugestellt worden.

Das Urteil: Das BAG entschied, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung beendet worden war. Das Gericht vertrat die Ansicht, dass der Einlieferungsbeleg, also der Nachweis der Übergabe des Kündigungsschutzschreibens an die Deutsche Post AG, nichts über die tatsächlich erfolgte Zustellung aussagt.

→ FAZIT

Dokumente rechtssicher zustellen

Der Arbeitnehmer hat den Rechtsstreit gewonnen. Die persönliche Übergabe eines Schriftstücks gegen eine Empfangsbestätigung ist immer noch die sicherste Methode.

Autor: Arno Schrader

Angst am Arbeitsplatz | Lesezeit: 3 Minuten

Hilfe, mein Chef ist ein Choleriker: Wie gehe ich als Schwerbehindertenvertretung damit um?

Lautes Brüllen im Büro, abwertende Bemerkungen vor dem gesamten Team, ständiger Druck: Cholerisches Verhalten von Vorgesetzten ist kein seltenes Phänomen. Für viele Beschäftigte bedeutet es dauerhaften Stress. Für schwerbehinderte oder gleichgestellte Kolleginnen und Kollegen kann es sogar gesundheitsgefährdend sein. Die Auswirkungen reichen von innerer Anspannung über Schlafstörungen bis hin zur Krankschreibung oder Kündigung aus Angst.

Hier sind Sie als Schwerbehindertenvertretung gefragt – nicht als Blitzableiter, sondern als Schutzfaktor. Doch wie geht man am besten mit einem Vorgesetzten um, der verbal entgleist? Die Frage kann Sie als Schwerbehindertenvertretung direkt betreffen oder in der Beratung ihre Kolleginnen und Kollegen.

Klare Haltung und sachlich bleiben, auch wenn es laut wird

Lassen Sie sich nicht provozieren. Wer ruhig bleibt, wenn andere laut werden, strahlt Souveränität aus. Ihre Aufgabe ist nicht, sich auf das Niveau eines Cholerikers herabzulassen, sondern Interessen zu vertreten – mit Sachlichkeit, Ruhe und Klarheit. So bleiben Sie handlungsfähig und glaubwürdig.

Beschwerden ernst nehmen und professionell dokumentieren

Suchen Sie das Gespräch mit Betroffenen, hören Sie aufmerksam zu, fragen Sie nach, ohne zu bagatellisieren. Führen Sie eine präzise, vertrauliche Dokumentation: Datum, Uhrzeit, Situation, Inhalt, Beteiligte, Reaktion der Betroffenen. Diese Notizen können bei späteren Gesprächen mit dem Arbeitgeber oder dem Integrationsamt eine wichtige Rolle spielen.

Auswirkungen auf die Gesundheit im Blick behalten

Für Menschen mit psychischen Erkrankungen, chronischen Schmerzen, Herz-Kreislauf-Leiden oder neurologischen Einschränkungen kann ein cholerischer Chef eine ernste Bedrohung sein. Auch seelisch stabile Kolleginnen und Kollegen können durch Dauerstress aus dem Gleichgewicht geraten. Ermutigen Sie Betroffene, ihre Beschwerden ärztlich abklären zu lassen und, wenn nötig, ärztlichen Schutz einzufordern, im Zweifel über eine Krankschreibung

Schutz durch rechtliche Ansprüche nutzen

Der Arbeitgeber hat eine Fürsorgepflicht – besonders gegenüber schwerbehinderten Menschen. Nach § 164 Abs. 4 SGB IX ist er verpflichtet, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass die Teilhabe nicht beeinträchtigt wird. Auch das Arbeitsschutzgesetz fordert ein gesundes Arbeitsumfeld. Sie können also auf konkreten Maßnahmen bestehen, zum Beispiel auf

die Umsetzung an einen anderen Arbeitsplatz, die Veränderung von Berichtslinien oder eine arbeitspsychologische Gefährdungsbeurteilung.

Unterstützungsangebote aufzeigen

Viele Unternehmen haben mittlerweile interne Hilfsangebote: psychosoziale Beratungsstellen, externe Coaching-Angebote oder Betriebsärztinnen und -ärzte mit Erfahrung im Umgang mit psychischer Belastung. Helfen Sie Betroffenen, Zugang zu diesen Ressourcen zu finden. Auch das Integrationsamt kann in Konfliktfällen Unterstützung anbieten, etwa durch moderierte Gespräche oder Vermittlung.

Gemeinsam mit dem Betriebs- oder Personalrat handeln

Wenn cholerisches Verhalten wiederholt vorkommt oder mehrere Beschäftigte betroffen sind, sprechen Sie mit dem Personalrat. Gemeinsam können Sie beim Arbeitgeber eine Überprüfung der Führungskultur anstoßen oder gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen fordern. In gravierenden Fällen kann auch ein strukturiertes Konfliktmanagement eingeführt werden.

→ FAZIT

Haltung zeigen, Belastungen sichtbar machen, Unterstützung aktivieren

Cholerische Führungskräfte schaffen ein Klima der Angst, in dem Teilhabe schwer wird. Für schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte kann das besonders belastend sein. Als Schwerbehindertenvertretung haben Sie die Aufgabe – und die Möglichkeit – deutlich zu machen: So geht es nicht!

Mit Sachlichkeit, klarer Kommunikation, rechtlichem Hintergrundwissen und einem starken Netzwerk können Sie viel bewirken. Denn auch Führungskräfte brauchen manchmal Grenzen – und eine klare Ansage, wenn sie diese dauerhaft überschreiten.

Autor: Arno Schrader

Bauarbeiten auf dem Betriebsgelände | Lesezeit: 9 Minuten

Was können Sie als SBV tun, wenn der Zugang zum Arbeitsplatz erschwert wird?

Baustellen auf dem Betriebsgelände sind nicht ungewöhnlich: Umbauten, Sanierungen oder Erweiterungen bringen fast immer Veränderungen mit sich – oft auch Einschränkungen. Besonders kritisch wird es, wenn der Zugang zum Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderung beeinträchtigt wird. Für Sie als Schwerbehindertenvertretung stellt sich dann die Frage: Was können wir tun, um die Interessen der Betroffenen wirksam zu vertreten?

1. Grundsatz: Barrierefreiheit bleibt Pflicht – auch bei Bauarbeiten

Zunächst gilt: Die Verpflichtung zur Barrierefreiheit entfällt nicht wegen Bauarbeiten. Arbeitgeber sind nach § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 SGB IX verpflichtet, die Arbeitsstätte einschließlich ihrer Zugänge so zu gestalten, dass schwerbehinderte Menschen sie möglichst ohne fremde Hilfe erreichen und nutzen können. Diese Verpflichtung gilt uneingeschränkt, also auch bei temporären Baumaßnahmen.

Wird also etwa ein barrierefreier Haupteingang durch Bauarbeiten blockiert, muss ein alternativer Zugang geschaffen werden, der den Anforderungen an Barrierefreiheit entspricht. Provisorien dürfen nicht zur Hürde werden. Hier liegt ein entscheidendes Handlungsfeld für Sie als Schwerbehindertenvertretung.

2. Frühzeitig Informationen einholen

Sie sollten nicht erst dann reagieren, wenn sich Betroffene über unüberwindbare Hindernisse beschweren. Vielmehr ist es wichtig, frühzeitig Informationen einzuholen. Erfahren Sie von anstehenden Bauvorhaben, zum Beispiel über das Intranet, Aushänge oder durch Gespräche mit dem Betriebs- oder Personalrat oder der Bauabteilung, sollten Sie sofort aktiv werden.

Prüfen Sie:

- Wo genau wird gebaut?
- Welche Zugänge werden gesperrt oder verlegt?
- Gibt es bereits alternative Wege oder Provisorien?
- Sind diese für Menschen mit Mobilitätseinschränkungen nutzbar?

3. Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung nutzen

Sie haben nach § 178 Abs. 2 SGB IX umfassende Beteiligungsrechte, wenn es um bauliche Maßnahmen geht, die

schwerbehinderte Menschen betreffen. Zwar sieht das Gesetz eine direkte Beteiligung bei Bauarbeiten nicht ausdrücklich vor – anders als etwa bei personellen Maßnahmen –, doch sobald sich eine Maßnahme auf die Arbeitsbedingungen oder den Zugang zum Arbeitsplatz auswirkt, ist die Schwerbehindertenvertretung im Boot.

Sie sollten sich auf Ihre Informations- und Mitwirkungsrechte berufen und eine Beteiligung bei der Planung und Durchführung der Baumaßnahmen verlangen. Argumentieren Sie dabei mit den Rechten der Betroffenen und den Verpflichtungen des Arbeitgebers zur Barrierefreiheit.

4. Zusammenarbeit mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit

Kooperation ist in solchen Fällen das A und O. Binden Sie den Personalrat und die Fachkraft für Arbeitssicherheit ein. Diese verfügen oft über zusätzliche Informationen, Zugang zu den verantwortlichen Stellen und können Ihre Anliegen auf weitere Ebenen bringen.

Auch der Inklusionsbeauftragte Ihres Arbeitgebers sollte informiert und einbezogen werden. Gemeinsam können Sie erreichen, dass bereits in der Bauplanung auf barrierefreie Übergangslösungen geachtet wird.

5. Vor-Ort-Begehung organisieren

Ein Bauplan auf dem Papier ist das eine, die Realität das andere. Denn diese sieht oft anders aus. Machen Sie sich deshalb mit einer Vor-Ort-Begehung selbst ein Bild. Prüfen Sie zusammen mit Betroffenen, ob etwa ein alternativer Eingang wirklich nutzbar ist. Gibt es Schwellen, die mit einem Rollstuhl oder einem Rollator nicht überwindbar sind? Sind Handläufe, Rampen oder Aufzüge vorhanden und funktionsfähig? Ist die Beschilderung verständlich? Gibt es bei längeren Wegen Ruhemöglichkeiten?

Eine Begehung kann aufzeigen, wo Handlungsbedarf besteht. Dokumentieren Sie Mängel, machen Sie Fotos und bringen Sie konkrete Verbesserungsvorschläge ein.



6. Einzelfallbezogene Unterstützung organisieren

Wenn der Zugang zum Arbeitsplatz für einzelne Kolleginnen oder Kollegen mit Behinderung konkret erschwert oder unmöglich ist, muss schnell gehandelt werden. Hier kann die Schwerbehindertenvertretung individuelle Unterstützung koordinieren:

- Organisation von Begleitsdiensten etwa durch Kolleginnen und Kollegen, Fahrdienste, externe Hilfen
- Bereitstellung von Rollstühlen, Rampen oder anderen Hilfsmitteln
- Verlegung des Arbeitsplatzes (vorübergehend in ein anderes Gebäude)
- Einrichtung von Homeoffice-Lösungen, wenn der Zugang nicht möglich ist

! WICHTIG

Diese Maßnahmen dürfen nicht zu Nachteilen für die betroffene Person führen. Auch eine „vorübergehende“ Lösung muss den Grundsatz der Zumutbarkeit und Gleichbehandlung wahren.

7. Öffentlichkeitsarbeit: Informieren und sensibilisieren

Nicht alle Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzte haben im Blick, welche Auswirkungen eine Baustelle für Menschen mit Behinderung haben kann. Hier kommt Ihre Aufklärungsarbeit ins Spiel. Das heißt: Nutzen Sie Aushänge, Intranetbeiträge oder Gesprächsrunden, um für die besonderen Belange von Menschen mit Behinderung in Zeiten baulicher Veränderungen zu sensibilisieren. Zeigen Sie, dass Barrierefreiheit kein Luxus, sondern Voraussetzung für Teilhabe ist – gerade im Arbeitsleben.

8. Beschwerden aufgreifen und dokumentieren

Erhalten Sie Rückmeldungen oder Beschwerden von Betroffenen, sollten Sie diese dokumentieren und zügig an die zuständi-

gen Stellen weiterleiten. Führen Sie ein Bautagebuch oder eine Beschwerdeliste, in der Probleme, Zeitpunkte, Fotos und Ihre Maßnahmen aufgeführt sind. Dies erhöht Ihre Durchsetzungskraft gegenüber dem Arbeitgeber und schafft Transparenz. Je mehr dokumentiert ist, desto leichter lassen sich Lösungen einfordern – notfalls auch mithilfe des Integrationsamts.

9. Integrationsamt einschalten, wenn nötig

Zeigt Ihr Arbeitgeber sich uneinsichtig oder bleiben Ihre Vorschläge unbeachtet, können Sie das zuständige Integrationsamt einschalten. Dieses kann als vermittelnde Instanz tätig werden und auf die Einhaltung der Barrierefreiheitsvorgaben hinwirken.

Auch im Rahmen des Präventionsmanagements oder des betrieblichen Eingliederungsmanagements können bauliche Barrieren Thema werden. Das Integrationsamt kann ggf. auch finanzielle Mittel zur Überbrückung baubedingter Einschränkungen bereitstellen.

10. Schulung von Sicherheits- und Empfangspersonal

Gerade in größeren Betrieben sind Pförtner, Sicherheitsdienste oder Empfangskräfte oft die ersten Ansprechpartner bei geänderten Zugangswegen. Diese Personen sollten im Hinblick auf die Belange von Menschen mit Behinderung besonders geschult und sensibilisiert werden, vor allem wenn sich während der Bauphase Wegführung, Eingänge oder Aufzüge ändern.

Die Schwerbehindertenvertretung kann hier initiativ werden und anbieten, an Schulungen mitzuwirken oder Hinweise für eine barrierebewusste Kommunikation zu erstellen. Ziel ist, dass niemand an der Tür „hängen bleibt“, weil das Personal nicht weiß, wie mit der Situation umzugehen ist.

11. Einbindung in die Gefährdungsbeurteilung

Bauarbeiten verändern nicht nur Wege, sie können auch neue Gefährdungen mit sich bringen: Provisorische Rampen, verschmutzte Böden, schlechte Beleuchtung oder Lärmbelastungen sind für Menschen mit Behinderungen oft besonders problematisch. Sie als Schwerbehindertenvertretung sollten daher darauf hinwirken, dass im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) die besonderen Belastungen und Risiken für schwerbehinderte Beschäftigte mitgedacht werden.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit und der betriebsärztliche Dienst sind hier wichtige Ansprechpartner. Die Schwerbehindertenvertretung sollte einfordern, dass ihre Expertise bei der Beurteilung und der Ableitung von Maßnahmen einbezogen wird.

12. Nachbereitung: Evaluation nach Abschluss der Baumaßnahme

Sind die Bauarbeiten abgeschlossen, ist Ihre Arbeit noch nicht vorbei. Im Gegenteil: Jetzt bietet sich die Gelegenheit zur Nachbereitung. Wie wurden die Belange der schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen berücksichtigt? Welche Lösungen haben funktioniert und welche nicht?

Führen Sie eine kleine Evaluation durch, zum Beispiel in Form einer anonymen Umfrage oder in Einzelgesprächen mit Betroffenen. Diese Rückmeldungen können wertvolle Hinweise für künftige Bauphasen liefern und dokumentieren Ihr Engagement. Sie können die Ergebnisse auch in einem kurzen Bericht zusammenfassen und dem Arbeitgeber mit Verbesserungsvorschlägen übergeben.

Sprechen Sie solche Punkte rechtzeitig an und bringen Sie Ihre Expertise als Interessenvertretung behinderter Menschen ein.

→ FAZIT

Frühzeitig, konsequent, lösungsorientiert und mit Weitblick handeln

Baustellen im Betrieb gehören zum Alltag moderner Arbeitswelten. Doch was für viele lediglich ein organisatorischer Mehraufwand ist, kann für Menschen mit Behinderung zur echten Barriere werden – im wörtlichen wie im übertragenen Sinne. Gerade deshalb müssen Sie als Schwerbehindertenvertretung frühzeitig erkennen, wo durch Bauarbeiten Teilhabe gefährdet ist, und mit Nachdruck darauf hinwirken, dass barrierefreie Lösungen gefunden werden, und zwar nicht irgendwann, sondern sofort.



Checkliste: Was Sie prüfen und tun sollten, wenn Bauarbeiten den Zugang erschweren

Prüfpunkt	Check
Hat Ihr Arbeitgeber Sie als Schwerbehindertenvertretung frühzeitig und umfassend über geplante oder laufende Bauarbeiten informiert? Eine transparente Kommunikation von Art, Umfang, Dauer und Auswirkungen der Maßnahmen ist essenziell.	☐
Wesentlich ist die Frage, ob der barrierefreie Zugang weiterhin gewährleistet ist. Dies gilt etwa für Eingänge, Fahrstühle, Parkflächen, Toiletten und Fluchtwege. Wenn Einschränkungen bestehen, sollte abgeklärt werden, ob geeignete Ersatzlösungen wie mobile Rampen, ein Begleitservice oder Ausweichrouten eingerichtet wurden.	☐
Ihre Beteiligungsrechte als Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Abs. 2 SGB IX müssen aktiv wahrgenommen werden. Dazu gehört auch die Möglichkeit, Stellungnahmen abzugeben und konkrete Vorschläge zu unterbreiten.	☐
Wichtig ist zudem die enge Zusammenarbeit mit dem Personal- oder Betriebsrat, dem Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers sowie ggf. mit dem Integrationsamt. Gerade bei umfangreicheren Baumaßnahmen ist eine abgestimmte Interessenvertretung hilfreich.	☐
Legen Sie besonderes Augenmerk auf Einzelfälle: Gibt es Beschäftigte mit Behinderungen, die durch Lärm, Erschütterungen, Umwege oder unklare Kommunikation besonders betroffen sind? Hier gilt es, das direkte Gespräch zu suchen und individuelle Lösungen zu begleiten.	☐
Gesundheitsgefahren müssen klar erkannt und benannt werden. Dazu zählen etwa erhöhte Staubbelastungen, Lärmemissionen oder sensorische Reize, die für bestimmte Behinderungsarten kritisch sein können.	☐
Sie als Schwerbehindertenvertretung sollten technische oder organisatorische Maßnahmen anregen, zum Beispiel den Einsatz mobiler Luftreiniger, die Verlagerung besonders belastender Arbeiten in Randzeiten, deutliche und gut lesbare Hinweisschilder oder verständliche Lagepläne mit Kontrasten und Piktogrammen. Auch Homeoffice, temporäre Umsetzung an andere Arbeitsorte oder flexible Arbeitszeiten können entlasten.	☐
Prüfen Sie, ob die Kommunikation zu den Bauarbeiten klar, vollständig und barrierefrei erfolgt ist, etwa auch in schriftlicher Form, mit einfacher Sprache oder akustischen Hinweisen. Die Beschäftigten müssen wissen, was auf sie zukommt.	☐
Dokumentieren Sie alle Maßnahmen, Hinweise und Gespräche. Wichtig ist es, die Entwicklung aktiv zu begleiten und zu überprüfen, ob die vereinbarten Regelungen greifen oder angepasst werden müssen.	☐
Nach Abschluss der Bauarbeiten sollten Sie als Schwerbehindertenvertretung darauf achten, dass alle Barrierefreiheitsstandards vollständig wiederhergestellt sind. Im besten Fall können Baumaßnahmen auch dazu genutzt werden, dauerhafte Verbesserungen der Zugänglichkeit zu erreichen.	☐

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

Kündigungsrecht | Lesezeit: 3 Minuten

Karnevalsveranstaltung spricht nicht gegen Arbeitsunfähigkeit

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln hat sich mit einer Kündigung wegen einer angeblich vorgetäuschten Arbeitsunfähigkeit beschäftigt. Der Fall zeigt, wie schmal der Grat ist, auf dem Arbeitnehmer wandeln (Urteil vom 21.01.2025, Az. 7 SLa 204/24).

Weisen Sie als Schwerbehindertenvertretung auf dieses Urteil hin und raten Sie Ihren Kolleginnen und Kollegen, während einer Arbeitsunfähigkeit alles zu unterlassen, was den Heilungsprozess nicht fördert. Denn eines ist klar: Angenehm ist ein solches Kündigungsschutzverfahren gerade für von einer Behinderung betroffene Menschen nicht.

Der Fall: Ein Logistik-Mitarbeiter eines Kölner Unternehmens ließ sich während der Karnevalszeit für eine Woche krankschreiben. Aus der Krankheitszeit tauchte ein Video auf, auf dem zu sehen war, wie der Mitarbeiter zum sogenannten „Generalkorpsapell“ in voller Karnevalsmontur in einen Hotel-saal einmarschierte. Der Arbeitgeber warf dem Mann vor, nur simuliert zu haben, und kündigte ihm.

Die Argumente des Arbeitnehmers

Der Mitarbeiter verteidigte sich damit, dass es sich bei der Veranstaltung nicht um eine Karnevalsveranstaltung im eigentlichen Sinne gehandelt habe, sondern eher um eine Art Mitgliederversammlung eines Vereins. Dort sei er nur für zwei Stunden gewesen, um seine Belastungsfähigkeit zu testen. Seinen Arzt hatte er von der Schweigepflicht entbunden. Der Arzt bestätigte, dass der zugrunde liegende Atemwegsinfekt abgeklungen und durch die Teilnahme an der Veranstaltung nicht verschlimmert worden war. Mit dieser Argumentation ging der Mitarbeiter gegen die Kündigung gerichtlich vor.

Kündigung war unwirksam

Das Urteil: Auch die Richter hielten die Kündigung für nicht sozial gerechtfertigt. Zwar habe der Arbeitgeber den Beweiswert des Krankenscheins erschüttert, es sei dann aber Sache des Arbeitnehmers, seine Version mit Hinweisen dazu, welche Krankheiten vorgelegen haben, welche gesundheitlichen Einschränkungen bestanden haben, welche Verhaltensmaßregeln der Arzt gegeben habe, welche Medikamente gegeben wurden, weiter zu belegen.

Genau dies war dem Logistikmitarbeiter gelungen. Somit wäre es nun Aufgabe des Arbeitgebers gewesen, genauer zu begründen, dass der Mitarbeiter lediglich simuliert hatte. Naturgemäß konnte der Arbeitgeber das nicht näher darlegen und erst recht nicht beweisen.

Das dürfen Arbeitnehmer während einer Arbeitsunfähigkeit tun

Während der Arbeitsunfähigkeit darf eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer keine Aktivitäten ausüben, die an die krankheitsbedingt eingeschränkten Körperfunktionen erhebliche Anforderungen stellen. Der Gesundungsprozess darf nicht leichtfertig gefährdet werden. Natürlich darf ein Mitarbeiter mit einem Bandscheibenvorfall keine Betonplatten im Garten verlegen.

Abhängig von der Erkrankung sind Sie oder Ihre Kolleginnen und Kollegen aber nur in den seltensten Fällen verpflichtet, das Bett zu hüten. Ihr Arbeitgeber wird deshalb regelmäßig nicht auf genesungswidriges Verhalten schließen können, wenn Sie

- Spaziergänge, Reisen oder Ausflüge unternehmen,
- „normalen“ Sport treiben,
- Freunde oder die Familie besuchen,
- zum Arzt oder zu einer Therapie gehen,
- an Reha- oder Kurmaßnahmen teilnehmen oder
- einkaufen gehen.

Gehen die Freizeitaktivitäten über diese Grenzen hinaus, darf Ihr Arbeitgeber sogar über eine außerordentliche Kündigung nachdenken.

Im dem oben entschiedenen Fall war es dem Logistikmitarbeiter gelungen, das Gericht davon zu überzeugen, dass er tatsächlich und wie von seinem Arzt bestätigt an einem Atemwegsinfekt gelitten hatte. Damit kehrt sich das Blatt um und der Arbeitgeber wäre am Zug gewesen, darzulegen, dass diese Krankheit nur vorgetäuscht war. Der Arbeitgeber sah aber kein anderes Mittel, als die Angaben anzuzweifeln, was dem Gericht nicht genügte.

Autor: Arno Schrader

„Urlaub im Kopf behalten“ | Lesezeit: 3 Minuten

Wie Sie Ihre Erholung in den Arbeitsalltag retten

Der erste Tag zurück im Büro: Der Schreibtisch ist voll, das E-Mail Postfach quillt über, die ersten Anfragen erreichen Sie. Die Urlaubsentspannung scheint schon nach Minuten verschwunden. Gerade für Sie als Schwerbehindertenvertretung ist der Übergang oft besonders hart, weil viele Anliegen liegen geblieben sind und Beschäftigte auf Ihre Rückkehr gewartet haben.

Doch: Erholung muss nicht sofort verpuffen. Mit kluger Struktur, realistischen Erwartungen und kleinen Ritualen können Sie sich ein Stück Urlaubsgefühl bewahren.

1. Überfrachten Sie die erste Woche nicht

Geben Sie sich Raum zum Ankommen. Wer in der ersten Woche alles aufholen will, überfordert sich und rutscht in Hektik. Vereinbaren Sie mit sich selbst: Drei wichtige Aufgaben pro Tag – mehr nicht.

Beispiel: Statt gleich zu mehreren Wiedereingliederungsgesprächen zu eilen, wählen Sie zwei Fälle, die aktuell besonders dringlich sind, und vereinbaren feste, gut vorbereitete Termine.

2. Starten Sie sanft statt mit Vollgas

Auch wenn Sie motiviert zurückkommen, bremsen Sie sich am besten bewusst ein. So bleibt Ihre Energie länger erhalten. Planen Sie großzügiger als sonst und lassen Sie sich Zeit, wieder in Ihre Routinen zu finden.

Tipp: Legen Sie feste Pausen ein. Wenn möglich blocken Sie die erste halbe Stunde des Tages für einen ruhigen Start mit Tee, Postfachsichtung und einem Überblick über den Tag.

3. Verankern Sie Ihre Urlaubserinnerung

Was sich gut anfühlte, darf bleiben. Bringen Sie bewusst eine kleine Erinnerung aus dem Urlaub mit an Ihren Arbeitsplatz – als Anker für innere Ruhe.

Beispiel: Ein Foto vom Lieblingsort, ein besonders schöner Kugelschreiber oder ein Duftöl, das Sie an die Natur erinnert, kann helfen, zwischendurch kurz durchzuatmen.

4. Anfragen priorisieren: Nicht alles gleichzeitig

Gerade nach dem Urlaub häufen sich die Anfragen. Viele Betroffene hoffen auf schnelle Rückmeldung. Trotzdem dürfen und sollten Sie strukturieren.

Beispiel: Statt die liegen gebliebenen Aufgaben chronologisch abzuarbeiten, setzen Sie Prioritäten: dringende Frist-

sachen zuerst, dann Gespräche mit akutem Unterstützungsbedarf. Bei weniger dringenden Themen genügt oft eine kurze Rückmeldung mit einem konkreten Zeitvorschlag.

5. Holen Sie sich Urlaubssinseln in den Alltag

Im Urlaub haben Sie vielleicht langsamer gegessen, mehr Zeit draußen verbracht oder einfach mal nichts getan. Versuchen Sie, davon etwas in den Alltag zu retten.

Beispiel: Nutzen Sie Ihre Mittagspause bewusst – nicht als Gelegenheit zum Nacharbeiten. Gehen Sie wenn möglich eine Runde um den Block oder hören Sie fünf Minuten Meeresrauschen, bevor Sie wieder ins Gespräch gehen.

6. Erwartungen klären – auch die eigenen

Die To-do-Liste wächst schnell, aber nicht alles muss sofort passieren. Kommunizieren Sie offen, wann Sie sich welchen Themen widmen. Und erinnern Sie sich selbst daran: Sie müssen nicht alles gleichzeitig können.

Beispiel: Eine Kollegin bittet Sie direkt am ersten Tag um Unterstützung bei einem Gespräch mit dem Vorgesetzten. Sie sagen freundlich: „Ich bin gerade erst zurück und muss mich erst orientieren. Aber morgen um zehn Uhr passt es gut.“

7. Erholungsrituale pflegen – bewusst dem Stress gegensteuern

Urlaubsentspannung ist kein Zufall – sie entsteht durch regelmäßige Auszeiten, bewusste Pausen und mentale Abschaltung. Auch im Arbeitsalltag können Sie solche Rituale fest einplanen, um Ihre Resilienz zu stärken.

→ FAZIT

Urlaubsentspannung ist kein Zustand, sondern eine Haltung. Mit einem klaren Start, realistischer Planung und kleinen Ritualen können Sie sich auch im Arbeitsalltag Momente der Ruhe bewahren – nicht weil es still ist, sondern weil Sie sich innerlich Raum schaffen.

Autorin: Katrin Osterloh

Europäischer Behindertenausweis | Lesezeit: 2 Minuten

European Disability Card kommt erst später

In verschiedenen Medien wurde darüber berichtet, dass der neue EU-Behindertenausweis in Deutschland bereits eingeführt wurde. Die Karte soll angeblich automatisch bei Anerkennung der Behinderung ausgestellt werden. Diese Information ist so nicht korrekt. Mit einer Einführung in Deutschland ist voraussichtlich erst ab Mitte 2028 zu rechnen.

Ziel des Europäischen Behindertenausweises („European Disability Card“, abgekürzt EDC) ist es, die Freizügigkeit und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in der EU zu stärken. Denn bislang gibt es lediglich nationale Behindertenausweise, die häufig nur im jeweiligen Ausstellerland anerkannt sind. Das soll sich ändern, insbesondere bei Kurzaufenthalten in anderen Mitgliedstaaten.

- Es gibt europaweite Informationen über verfügbare Sonderkonditionen.
- Der Europäische Behindertenausweis wird als plastikartige Karte im Scheckkartenformat ausgegeben – mit leicht erkennbaren EU-weiten Symbolen. Das erleichtert die Identifikation und Akzeptanz im Ausland.

Das sind die Vorteile des EDC

- Gegenseitige Anerkennung des Behindertenstatus.
- Menschen mit Behinderung sowie deren Assistenzkräfte und Begleitpersonen können bei Reisen und Kurzaufenthalten (bis zu drei Monate) in einem anderen EU-Land die gleichen Sonderkonditionen und Vorzugsbehandlungen in Anspruch nehmen wie Menschen mit Behinderung, die ihren Wohnsitz in diesem Land haben. Auch Assistenztiere sind eingeschlossen.

Das voraussichtliche Datum der Einführung

Die Richtlinie wurde am 23. Oktober 2024 vom Europäischen Parlament und vom Rat der Europäischen Union verabschiedet und trat am 4. Dezember 2024 in Kraft. Die EU-Mitgliedstaaten haben nun bis zum 5. Juni 2028 Zeit, die EU-Richtlinie in nationales Recht umzusetzen. Angewandt werden die neuen Rechts- und Verwaltungsvorschriften dann ab dem 5. Juni 2028.

Autor: Arno Schrader

Benachteiligung | Lesezeit: 2 Minuten

„Digital Native“ ist altersdiskriminierend

Die Digitalisierung schreitet unaufhaltsam voran. Und manche älteren Arbeitnehmer sowie leider auch einige Kolleginnen und Kollegen mit einer Behinderung haben da schon den Anschluss verloren. Ist es da verwerflich, wenn Arbeitgeber Digital Natives suchen? Ja, wenn es nach dem Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg geht (Urt. v. 7.11.2024, Az. 17 Sa 2/24).

Der Fall: „Als Digital Native fühlst du dich in der Welt der Social Media, der datengetriebenen PR [...] zu Hause.“ Mit diesem Text suchte ein Arbeitgeber in einer Stellenanzeige nach neuen Mitarbeitern. Es bewarb sich ein Mann, Jahrgang 1972. Als er nicht genommen wurde, klagte er wegen Altersdiskriminierung.

Das Urteil: Die Richter gaben dem abgelehnten Bewerber recht: Der Arbeitgeber musste ihm 7.500 Euro als Entschädigung bezahlen. Mit dem Begriff „Digital Native“ wird unmittelbar an das Lebensalter angeknüpft. Beschrieben wird damit die Generation von Menschen, die mit digitalen Technologien wie Computern, dem Internet und anderen mobilen

Geräten aufgewachsen sind. Hierzu zählte der Bewerber nicht, da er vor 1980 geboren wurde.

→ FAZIT

Stellenanzeigen sollten neutral sein

„Digital Natives“ sind Personen der Generation ab Jahrgang 1980. Ältere sind „Digital Immigrants“. Sie haben den Umgang mit den Medien zwar auch gelernt, aber erst als Erwachsene. Sie als Schwerbehindertenvertretung setzen sich für diskriminierungsfreie Stellenanzeigen ein.

Autor: Arno Schrader

Ärztin rettet Arbeitsverhältnis | Lesezeit: 2 Minuten

Kündigung wegen angeblich vorgetäuschter Arbeitsunfähigkeit

Das Landesarbeitsgericht Köln hat sich mit einer Kündigung auseinandergesetzt, die ein Arbeitgeber aufgrund der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eines Arbeitnehmers ausgesprochen hatte (Urt. v. 12.12..2024, Az. 8 Sa 409/23).

Ein Finanzdienstleister plante Restrukturierungsmaßnahmen. Deshalb lud er acht Arbeitnehmer zu einem Personalgespräch am 11. Juli 2022 ein. Für den betreffenden Tag meldeten sich alle acht eingeladenen Mitarbeiter arbeitsunfähig krank. Einer der Arbeitnehmer gab am 12. Juli 2022 eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab, mit der ihm eine Arbeitsunfähigkeit vom 11. bis einschließlich 15. Juli 2022 ärztlich bestätigt wurde.

Kündigung und Klage

Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis mit der Begründung, der Arbeitnehmer habe seine Arbeitsunfähigkeit

lediglich vorgetäuscht. Dagegen klagte der Arbeitnehmer. Er erhob eine Kündigungsschutzklage.

Klage erfolgreich

Das Landesarbeitsgericht sah keinen Grund für eine verhaltensbedingte Kündigung. Ein ärztliches Attest habe einen hohen Beweiswert. Dass die Arbeitsunfähigkeit bei acht Mitarbeitern gleichzeitig in Zusammenhang mit einem schwierigen Personalgespräch auftrat, rechtfertigte zwar auch in den Augen der Richter Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit des Mitarbeiters, allerdings bestätigte seine Ärztin: Der Arbeitnehmer war tatsächlich krank. Die Kündigung war damit unwirksam.

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

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

AKTUELLES

Wenn der Arbeitnehmer die Detektivkosten bezahlen muss

WISSENSWERT

Muss die SBV bei Gefährdungsbeurteilungen besonders beurteilt werden?