

S|B|V

Die SchwerBehindertenVertretung

Aktuelle Rechts- und Praxistipps für die Vertretung schwerbehinderter Menschen



SEITE 3

AKTUELLES

Chronische Beschwerden? Nur bei nachweisbarem Zusammenhang gibt es Geld

SEITEN 6–8

TOP-THEMA

Warum Sie als Vertrauensperson besonderen Belastungen ausgesetzt sind

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,

Sie als Vertrauenspersonen der Schwerbehindertenvertretung übernehmen eine zentrale Rolle im Betrieb oder in der Dienststelle. Sie sind Anwältinnen und Anwälte derjenigen, deren Stimmen im betrieblichen Alltag oft überhört werden, und treten dabei nicht selten mächtigen Interessen entgegen. Sie begleiten Kündigungsverfahren, stellen sich unzureichenden Teilhabebedingungen entgegen, fordern Barrierefreiheit ein und widersprechen, wenn Kolleginnen oder Kollegen mit Behinderung übergangen oder benachteiligt werden. Wer sich so exponiert für andere einsetzt, macht sich nicht nur beliebt: Er macht sich auch angreifbar. Deshalb braucht es nicht nur Gesetze, sondern auch gelebte Solidarität.

Bleiben Sie mutig, klar und gut informiert. Unser Informationsdienst ist dafür Ihr verlässlicher Begleiter.

Herzliche Grüße

Arno Schrader

Arno Schrader

Inhalt

AKTUELLES

Chronische Beschwerden? Nur bei nachweisbarem Zusammenhang gibt es Geld 3

Was Sie als SBV über Risiken, Rechte und Mitbestimmung wissen sollten 11

URTEILE/RECHT

Wahlrecht in mehreren Betrieben möglich 4

Wann eine Kündigung wegen Krankheit unzulässig ist 9

WISSENSWERT

Das sind die wichtigsten Nachteilsausgleiche im Arbeitsleben 5

Denken Sie an die Teilzeit nach § 164 Abs. 5 SGB IX 12

TOP-THEMA

Warum Sie als Vertrauensperson besonderen Belastungen ausgesetzt sind 6–8

SOFT SKILLS

Wie Sie SBV-Arbeit und Hauptamt gut managen 10

Impressum: Die SchwerBehindertenVertretung

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

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

Rehabilitation und Unfallversicherung | Lesezeit: 3 Minuten

Chronische Beschwerden? Nur bei nachweisbarem Zusammenhang gibt es Geld

Wer unter den Spätfolgen eines Arbeitsunfalls leidet, hofft oft auf langfristige Leistungen der Berufsgenossenschaft. Doch ein Anspruch besteht nur, wenn es einen konkreten und nachweisbaren Zusammenhang zwischen Unfall und Beschwerden gibt. Das hat das Landessozialgericht Baden-Württemberg nun noch einmal betont – mit Folgen auch für die Praxis der Schwerbehindertenvertretung (Urt. v. 27.1.2025, Az. L 1 U 2398/23).

Der Fall: Eine Arbeitnehmerin, die bereits mehrfach wegen verschiedener Vorerkrankungen länger arbeitsunfähig gewesen war, erlitt im Mai 2017 einen Arbeitsunfall. Beim Zusammenstoß mit einem Rollcontainer zog sie sich eine Prellung des linken Sprunggelenks sowie eine Mittelfußprellung zu. In der Folge verschlimmerte sich vorübergehend ihr bereits bekanntes Leiden, ein sogenanntes Komplexes Regionales Schmerzsyndrom (CRPS), das für chronische und schwer therapierbare Schmerzen bekannt ist.

Die Unfallkasse erkannte die Verletzungen sowie die dadurch vorübergehend verstärkte Schmerzproblematik als Unfallfolge an. Sie übernahm die Kosten für die Heilbehandlung, zahlte Verletztengeld und bewilligte eine Haushaltshilfe. Diese Leistungen wurden jedoch auf den Zeitraum bis zum 1. Mai 2019 begrenzt. Danach sei laut Unfallkasse keine unfallbedingte Behandlungsbedürftigkeit mehr gegeben gewesen. Ein Anspruch auf Rente sei ebenfalls nicht entstanden. Auch Verletztengeld über den 31. Oktober 2019 hinaus wurde mit der Begründung abgelehnt, die weiteren Beschwerden seien nicht mehr auf den Arbeitsunfall vom Mai 2017 zurückzuführen.

Die Arbeitnehmerin wehrte sich dagegen. Sie litt weiterhin unter Schmerzen und war der Auffassung, diese stünden noch immer in direktem Zusammenhang mit dem Unfall. Daher beantragte sie weitere Leistungen bei der Berufsgenossenschaft – allerdings ohne Erfolg. Auch mit dem anschließenden Klageverfahren vor dem Landessozialgericht erreichte sie nichts.

Das Urteil: Das Landessozialgericht Baden-Württemberg wies die Klage ab. Die Richter führten aus, dass für weitergehende Ansprüche auf Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung ein eindeutiger Kausalzusammenhang zwischen dem Unfall und den geltend gemachten Beschwerden erforderlich sei. Bestehe – wie hier – bereits eine chronische Schmerzstörung, reiche es nicht aus, dass nach dem Unfall weiterhin Schmerzen auftreten. Vielmehr müsse nachgewiesen werden, dass gerade der Unfall ursächlich für die fortdauernde Arbeitsunfähigkeit und die Beschwerden sei.

Zur Begründung stützte sich das Gericht auf mehrere medizinische Gutachten. Diese konnten keinen Zusammenhang zwischen dem Unfallereignis vom Mai 2017 und den weiterhin bestehenden gesundheitlichen Einschränkungen feststellen. Die Symptome der Klägerin seien Ausdruck der chronischen Schmerzstörung, die schon vor dem Unfall bestanden habe. Ab Mai 2019 sei keine unfallbedingte Verschlimmerung mehr gegeben gewesen. Eine rentenrelevante Minderung der Erwerbsfähigkeit aufgrund des Unfalls liege ebenfalls nicht vor. Daher seien auch die geltend gemachten weiteren Leistungen – insbesondere über Oktober 2019 hinaus – zu Recht abgelehnt worden. Das Urteil ist rechtskräftig.

→ FAZIT

Kolleginnen und Kollegen unterstützen

Für Ihre Arbeit als Schwerbehindertenvertretung ist dieses Urteil besonders wichtig: Hat eine Kollegin oder ein Kollege bereits vor einem Arbeitsunfall unter chronischen Erkrankungen oder Schmerzen gelitten, wird es bei der Durchsetzung von Unfallfolgeleistungen häufig schwierig. Entscheidend ist, dass ein konkreter und medizinisch nachvollziehbarer Zusammenhang zwischen dem Unfall und den späteren Beschwerden hergestellt werden kann. Ohne diesen Nachweis verweigert die Unfallkasse weitere Leistungen zu Recht. Umso wichtiger ist es, frühzeitig fachärztliche Befunde zu sichern, damit die Folgen nicht bagatellisiert oder übersehen werden.

Unterstützen Sie Betroffene daher frühzeitig bei der Dokumentation und Begleitung der Behandlung. Sprechen Sie mit den behandelnden Ärzten, um unfallbedingte Ursachen möglichst präzise im Attest festhalten zu lassen. Nur wenn der Zusammenhang nachvollziehbar dargelegt werden kann, besteht Aussicht auf Leistungen wie Heilbehandlung, Verletztengeld oder Rente. Fehlt dieser Bezug, stehen Betroffene schnell ohne Unterstützung da – trotz realer Beschwerden.

Autor: Arno Schrader

Betriebsratswahl und Unternehmensstruktur | Lesezeit: 2 Minuten

Wahlrecht in mehreren Betrieben möglich

Führungskräfte, die in mehreren Betrieben eines Unternehmens tätig und in diese organisatorisch eingebunden sind, dürfen an mehreren Betriebsratswahlen teilnehmen. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden (Beschl. v. 22.5.2025, Az. 7 ABR 28/24). Die Entscheidung stärkt die Mitbestimmung in komplexen Unternehmensstrukturen und ist auch im Interesse der Schwerbehindertenvertretung. Denn für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung gilt dieser Beschluss genauso.

Der Fall: Der Arbeitgeber, ein überregional tätiges IT-Dienstleistungsunternehmen, gliederte sich nach einer Gesamtbetriebsvereinbarung in fünf Organisationseinheiten, für die jeweils eigene Betriebsräte gewählt wurden. Die Struktur war durch sogenannte Matrixorganisationen geprägt. Das bedeutet: Beschäftigte arbeiten in fachlich unterschiedlichen Teams, deren Vorgesetzte nicht unbedingt am selben Standort sitzen. Diese sogenannten Matrix-Führungskräfte tragen Personalverantwortung, gelten aber rechtlich nicht als leitende Angestellte im Sinne von § 5 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), sie sind also grundsätzlich aktiv und passiv wahlberechtigt.

Im Rahmen der Betriebsratswahl im Jahr 2022 wurden auch Führungskräfte zur Wahl zugelassen, die im Betrieb der Region Süd Beschäftigte führen, obwohl sie zugleich anderen Betrieben zugeordnet sind. Der Arbeitgeber hielt das für unzulässig. Seiner Meinung nach durften die Führungskräfte nur in dem Betrieb wählen, dem sie ursprünglich zugeordnet waren. Er focht deshalb die Wahl im Betrieb Süd an.

Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht gaben dem Arbeitgeber recht. Beide Instanzen erklärten die Wahl für unwirksam. Zur Begründung führten sie an, die Führungskräfte seien bereits einem anderen Betrieb zugeordnet und könnten daher nicht zusätzlich im Betrieb Süd wahlberechtigt sein. Mehrfache Wahlberechtigung sei im Betriebsverfassungsrecht nicht vorgesehen.

Der Betriebsrat wollte diese Entscheidung nicht akzeptieren und legte Rechtsbeschwerde beim BAG ein.

Das Urteil: Das BAG hob die Entscheidung des LAG auf und verwies den Fall zurück. Die Begründung: Es sei durchaus möglich, dass ein Arbeitnehmer in mehreren Betrieben wahlberechtigt ist – vorausgesetzt, er oder sie ist jeweils in die betriebliche Organisation eingebunden. Die Richter verwiesen dabei auf § 7 Satz 1 BetrVG, wonach alle Arbeitnehmer wahlberechtigt sind, die das 16. Lebensjahr vollendet haben und dem jeweiligen Betrieb angehören. Die Zugehörigkeit wird durch die tatsächliche Eingliederung in die Betriebsorga-

nisation bestimmt und diese kann sich durchaus auf mehrere Betriebe erstrecken.

Ob eine solche Eingliederung der Matrix-Führungskräfte im konkreten Fall tatsächlich vorlag, konnte das BAG nicht abschließend beurteilen. Diese Feststellung muss das Landesarbeitsgericht nun nachholen. Es hat dabei ggf. weitere Tatsachen zu ermitteln.

→ FAZIT

Beschluss wichtig für nächste Wahl der Schwerbehindertenvertretung

Matrixstrukturen gehören heute zur Realität vieler Unternehmen, vor allem in der IT- und Dienstleistungsbranche. Dabei ist es keine Seltenheit, dass Führungskräfte Aufgaben in mehreren Organisationseinheiten wahrnehmen. Für die betriebliche Mitbestimmung – und damit auch für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung – schafft das Urteil des BAG mehr Klarheit: Wer tatsächlich in mehrere Betriebe eingegliedert ist, kann auch mehrfach wahlberechtigt sein. Entscheidend ist nicht der formale Ort der Zuordnung, sondern die faktische Eingliederung in die jeweilige Betriebsorganisation. Für die Praxis heißt das: Im Zweifel dürfen Kolleginnen und Kollegen auch an mehreren Betriebsratswahlen teilnehmen. Das kann für die Wahlberechtigung und die Einflussnahme von Schlüsselpersonen im Unternehmen eine wichtige Rolle spielen.

Gerade für die nächste Wahl der Schwerbehindertenvertretung sollten Sie diesen Beschluss im Blick behalten. Prüfen Sie sorgfältig, ob auch schwerbehinderte oder gleichgestellte Beschäftigte in mehreren Betrieben tätig sind. Denn auch hier entscheidet die tatsächliche Eingliederung über das aktive und passive Wahlrecht. Eine korrekte Wahlberechtigung ist die Grundlage für eine rechtssichere Wahl und damit auch für eine starke Interessenvertretung der Menschen mit Behinderung im Betrieb.

Autor: Arno Schrader

Gleichstellung | Lesezeit: 3 Minuten

Das sind die wichtigsten Nachteilsausgleiche im Arbeitsleben

Das Recht des Nachteilsausgleichs ist über viele Jahre gewachsen und nicht immer leicht zu durchschauen. Die nachfolgende Übersicht soll helfen, dass Betroffene einen besseren Überblick über ihre Rechte erhalten.

Zu einer der letzten Ausgaben gab es einige Fragen hinsichtlich der wichtigsten Nachteilsausgleiche im Arbeitsleben im Vergleich zwischen schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen. Deshalb greifen wir dieses Thema nochmals auf. Der folgenden Tabelle können Sie entnehmen, welche Unterschiede es je nach Grad der Behinderung gibt.

Leistungen	Schwerbehinderte Menschen	Gleichgestellte Menschen
Anrechnung auf Pflichtarbeitsplätze	ja	ja
Begleitende Hilfe im Arbeitsleben	ja	ja
Betreuung durch spezielle Fachdienste	ja	ja
Besonderer Kündigungsschutz	ja	ja
Finanzielle Leistungen	ja	ja
Freistellung von Mehrarbeit	ja	ja
Hilfen zur Arbeitsplatzausstattung	ja	ja
Kraftfahrzeughilfe für den Arbeitsweg	ja	ja
Lohnkostenzuschüsse	ja	ja
Merkzeichen	ja	nein
Schwerbehindertenausweis	ja	nein
Teilnahme an der Wahl der Schwerbehindertenvertretung	ja	ja
Unentgeltliche Beförderung mit Bus und Bahn	ja, aber nur mit Merkzeichen	nein
Vorgezogene Altersrente	ja	nein
Zusatzurlaub	ja	nein

Gleichstellung – lohnt sich das überhaupt?

Viele Beschäftigte mit gesundheitlichen Einschränkungen, die einen Grad der Behinderung (GdB) von 30 oder 40 haben, stellen sich früher oder später die Frage: „Soll ich einen Antrag auf Gleichstellung stellen oder bringt das gar nichts?“ Die Antwort ist eindeutig: Doch, das kann sich lohnen, und zwar in mehrfacher Hinsicht.

Wer kann gleichgestellt werden?

Wer einen GdB von weniger als 50, aber mindestens 30 hat, kann unter bestimmten Voraussetzungen mit schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden. Die gesetzliche Grundlage findet sich in § 2 Abs. 3 SGB IX. Voraussetzung ist, dass die Gleichstellung erforderlich ist, um einen geeigneten Arbeitsplatz zu bekommen oder zu behalten.

Den Antrag stellt der Betroffene bei der Agentur für Arbeit. Entscheidend ist nicht allein die Höhe des GdB, sondern auch, ob durch die Einschränkung tatsächlich eine Benachteiligung im Arbeitsleben droht. Das kann beispielsweise bei einer chronischen Erkrankung, einer Hör- oder Seheinschränkung oder bei starken orthopädischen Beschwerden der Fall sein.

Welche Vorteile bietet die Gleichstellung?

- 1. Besonderer Kündigungsschutz:** Der wichtigste Vorteil ist der besondere Kündigungsschutz nach § 168 SGB IX. Auch Gleichgestellte dürfen demnach nur mit Zustimmung des Integrationsamts gekündigt werden. Das schafft Sicherheit – gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten oder bei Konflikten mit Vorgesetzten.
- 2. Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung:** Bei allen personellen Maßnahmen wie Versetzungen, Abmahnungen oder Änderungskündigungen müssen Sie als Schwerbehindertenvertretung beteiligt werden. Gleichgestellte sind in diesem Zusammenhang den schwerbehinderten Beschäftigten rechtlich gleichgestellt.
- 3. Fördermöglichkeiten:** Auch gleichgestellte Beschäftigte können Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erhalten.

Autor: Arno Schrader

Gefährdungsbeurteilung | Lesezeit: 9 Minuten

Warum Sie als Vertrauensperson besonderen Belastungen ausgesetzt sind

Gefährdungsbeurteilungen sind ein zentrales Instrument des Arbeitsschutzes. Sie dienen dazu, körperliche und psychische Belastungen am Arbeitsplatz systematisch zu erfassen und zu minimieren. Dabei werden viele Beschäftigtengruppen in den Blick genommen. Doch eine Frage stellt sich oft nicht: Was ist mit Ihnen selbst als Schwerbehindertenvertretung?

Ihre Arbeit als Schwerbehindertenvertretung ist fordernd, konfliktbelastet und häufig mit hohem emotionalem Einsatz verbunden. Sie kämpfen für die Rechte besonders schutzbedürftiger Kolleginnen und Kollegen, verhandeln mit Vorgesetzten, setzen sich mit oft schwerwiegenden Einzelschicksalen auseinander, und das alles neben Ihrer eigentlichen beruflichen Tätigkeit. Genau deshalb muss auch die Situation der Vertrauenspersonen selbst sorgfältig beleuchtet werden.

Was schreibt das Gesetz vor?

Nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) ist der Arbeitgeber verpflichtet, „die mit der Arbeit verbundenen Gefährdungen für die Beschäftigten zu beurteilen“. Diese Pflicht umfasst grundsätzlich alle Beschäftigten – auch Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung. Zusätzlich verpflichtet § 3 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG den Arbeitgeber, Maßnahmen zum Schutz aller Beschäftigten zu treffen, und dies auch und gerade bei psychischer Belastung. Eine Sondervorschrift für die Schwerbehindertenvertretung gibt es nicht. Aber das bedeutet nicht, dass deren besondere Situation ignoriert werden darf. Im Gegenteil: Die konkreten Belastungen, denen Vertrauenspersonen ausgesetzt sind, machen eine differenzierte Betrachtung erforderlich.

Besondere psychische Belastungen ernst nehmen

Vertreterinnen und Vertreter der Schwerbehindertenvertretung stehen unter hohem Druck. Sie tragen Verantwortung für Einzelfälle mit existenzieller Tragweite: Es geht um Kündigungen, Versetzungen, Erkrankungen, Behinderungen, Diskriminierung. Sie werden oft in emotional aufgeladene Konflikte hineingezogen – zwischen Belegschaft und Arbeitgeber, zwischen Fürsorge und Grenzen. Das ist psychisch herausfordernd und keineswegs risikofrei.

Hinzu kommt: Viele Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung arbeiten in ihrer Funktion zusätzlich zur regulären Tätigkeit. Pausen fallen aus, Prioritäten kollidieren, Zeitdruck entsteht. Oft mangelt es an struktureller Unterstützung, klaren Zuständigkeiten oder Anerkennung. Auch das ist eine Belastung, insbesondere dann, wenn sich die Geschäftsleitung nicht kooperativ verhält.

Gefährdungsbeurteilung: Ein wirksames Schutzinstrument?

Die Gefährdungsbeurteilung soll genau diese Belastungen sichtbar machen und Gegenmaßnahmen ermöglichen. Die Voraussetzung dafür ist, dass die Situation der Schwerbehindertenvertretung als eigener Arbeitsbereich wahrgenommen und analysiert wird. Das geschieht aber leider viel zu selten. Oft wird die Vertrauensperson in eine allgemeine Beurteilung mit eingeschlossen, ohne dass ihre spezifische Rolle betrachtet wird. Das greift zu kurz. Ihre Schwerbehindertenvertretung ist keine „normale“ Beschäftigtengruppe. Sie ist eine gesetzlich legitimierte Interessenvertretung – mit erhöhtem Gesprächsbedarf, erhöhtem Konfliktpotenzial und erhöhtem Risiko für psychische Erschöpfung.

Erhebung der konkreten Situation

Der Arbeitgeber sollte die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung als eigenständigen Aufgabenbereich erfassen, inklusive der psychosozialen Belastung. In der Praxis heißt das:

- Einzelgespräche mit der Schwerbehindertenvertretung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung
- Erhebung spezifischer Belastungen (z. B. durch Interviews oder Fragebögen)
- Berücksichtigung von Mehrfachbelastung durch Doppelfunktion (Regeljob und Ehrenamt)
- Prüfung der räumlichen und organisatorischen Arbeitsbedingungen
- Erreichbarkeit im Arbeitsalltag analysieren
- Mögliche Maßnahmen ableiten: Supervision, Arbeitszeitregelungen, Rückzugsräume, klare Kommunikationswege, Schulung und Unterstützung

Besonders wichtig: Die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung müssen in konkrete Schutzmaßnahmen münden. Es reicht nicht, Belastungen zu benennen, man muss auch handeln.



Spezifische Belastungsfaktoren bei der SBV-Arbeit

Damit die Gefährdungsbeurteilung greift, muss Ihre Tätigkeit als Schwerbehindertenvertretung gesondert erfasst werden. Allgemeine Standardfragebögen oder Maßnahmenpakete reichen nicht aus, um die spezifischen Belastungsfaktoren dieser besonderen Funktion sichtbar zu machen.

Zu prüfen sind beispielsweise:

- Häufigkeit und Intensität schwieriger Gespräche
- Umgang mit vertraulichen, belastenden Inhalten
- Konflikte mit Führungskräften oder der Personalabteilung
- Unterbrechungen, ständige Erreichbarkeit, fehlende Rückzugsmöglichkeiten
- Rollenkonflikte: Kollege versus Interessenvertretung
- Unterstützung durch Vorgesetzte, Geschäftsführung, Personalrat
- Struktur der Arbeitsorganisation: Wie viel Zeit bleibt realistisch für die Tätigkeit?

Auch die räumliche Ausstattung ist ein Faktor. Hat die Schwerbehindertenvertretung einen eigenen Raum mit vertraulicher Atmosphäre oder muss sie Beratungen im Großraumbüro führen? Gibt es Rückzugsräume oder digitale Tools zur Entlastung?

Was kann die Schwerbehindertenvertretung selbst tun?

Die Schwerbehindertenvertretung sollte sich nicht scheuen, die eigene Situation zum Thema zu machen, auch wenn das auf den ersten Blick ungewohnt erscheint. Wer dauerhaft belastet ist, kann keine gute Unterstützung für andere leisten.

Suchen Sie das Gespräch mit dem Arbeitgeber, fordern Sie eine gesonderte Gefährdungsbeurteilung für Ihre Funktion ein. Binden Sie den Betriebs- oder Personalrat und das Integrationsamt ein, wenn sich der Arbeitgeber sperrt. Nutzen Sie die Möglichkeit, konkrete Vorschläge zur Verbesserung zu machen. Eine gute Gefährdungsbeurteilung ist nicht nur rechtlich geboten, sie ist auch ein Zeichen von Wertschätzung.

Auch wenn Sie selbst betroffen sind, können Sie darauf hinwirken, dass die eigene Situation nicht übersehen wird:

- Fordern Sie eine gesonderte Betrachtung Ihrer Tätigkeit im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung.
- Suchen Sie das Gespräch mit dem Arbeitgeber und mit dem Personalrat.
- Nutzen Sie Ihre Mitwirkungsrechte, z. B. bei der Ausgestaltung der Gefährdungsbeurteilung.
- Dokumentieren Sie Belastungssituationen und leiten Sie daraus Forderungen ab.
- Ziehen Sie bei Bedarf das Integrationsamt oder den Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers hinzu, um auf Veränderungen zu drängen.

→ FAZIT

Auch Sie als Schwerbehindertenvertretung brauchen Schutz

Die Schwerbehindertenvertretung ist ein unersetzlicher Baustein im betrieblichen Teilhabesystem, aber auch eine hoch belastete Funktion. Wer als SBV Verantwortung trägt, verdient Respekt, Anerkennung und Schutz. Die Gefährdungsbeurteilung bietet ein wirksames Instrument, um diese besondere Rolle sichtbar zu machen und Sie strukturell zu entlasten.

Denn wer andere schützt, darf selbst nicht ungeschützt sein. Sie als Schwerbehindertenvertretung übernehmen Verantwortung für besonders verletzbare Kolleginnen und Kollegen und werden dabei oft selbst zur Zielscheibe, zum Puffer oder zur letzten Anlaufstelle. Diese Verantwortung ist mit erheblichen Belastungen verbunden.

Für den nötigen Schutz braucht es keine Sonderregel im Gesetz, sondern das klare Bewusstsein: Auch Vertrauenspersonen brauchen Unterstützung. Und auch ihre Gesundheit ist schützenswert. Je besser das gelingt, desto stärker ist Ihre Schwerbehindertenvertretung – für andere, aber auch für sich selbst.

Gefährdungsbeurteilung: So schützen Sie Ihre Gesundheit und die Ihrer Kollegen

Die Gefährdungsbeurteilung ist ein zentrales Instrument des Arbeitsschutzes. Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, alle Arbeitsplätze regelmäßig daraufhin zu überprüfen, ob Gefährdungen für die Gesundheit der Beschäftigten bestehen. Dabei geht es nicht nur um klassische Unfallgefahren, sondern auch um Belastungen durch Lärm, Stress, psychische Belastungen, ergonomische Fehlbelastungen oder den Umgang mit Gefahrstoffen.

Für die Schwerbehindertenvertretung spielt die Gefährdungsbeurteilung eine wichtige Rolle: Sie hilft Ihnen, frühzeitig ge-

sundheitliche Risiken zu erkennen und gemeinsam mit dem Arbeitgeber Schutzmaßnahmen zu ergreifen. Besonders für schwerbehinderte oder gleichgestellte Kolleginnen und Kollegen können schon kleine Veränderungen eine große Wirkung haben – etwa ergonomische Arbeitsmittel, flexible Arbeitszeiten oder barrierefreie Zugänge.

Achten Sie darauf, dass auch psychische Belastungen berücksichtigt werden. Niemand sollte durch Arbeitsdruck oder Mobbing krank werden. Bestehen Sie darauf, dass die Gefährdungsbeurteilung regelmäßig aktualisiert und an die individuellen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung angepasst wird. So sorgen Sie für ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld.



Checkliste: Gefährdungsbeurteilung – das gilt es für Sie als Schwerbehindertenvertretung zu beachten

Fragen	Ja	Nein
Vorbereiten und sensibilisieren		
Wird Ihre Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung als eigener Aufgabenbereich anerkannt?	☐	☐
Ist der Arbeitgeber über die besonderen psychischen Belastungen für Sie als Schwerbehindertenvertretung informiert?	☐	☐
Wurden Sie als Schwerbehindertenvertretung aktiv in die Planung der Gefährdungsbeurteilung einbezogen?	☐	☐
Gefährdungsbeurteilung durchführen		
Wird Ihre Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung getrennt von der normalen Tätigkeit betrachtet?	☐	☐
Wurde ein geeignetes Erhebungsverfahren gewählt (z. B. Interview, Fragebogen, Workshop)?	☐	☐
Wurden besondere Belastungsfaktoren wie Zeitdruck, emotionale Einzelfälle, Konflikte mit Vorgesetzten oder soziale Isolation berücksichtigt?	☐	☐
Wurden auch positive Ressourcen wie Handlungsspielräume, Unterstützung oder Anerkennung systematisch erfasst?	☐	☐
Maßnahmen entwickeln		
Wurden konkrete Schutzmaßnahmen für Sie als Schwerbehindertenvertretung abgeleitet?	☐	☐
Wurden Maßnahmen zur Entlastung benannt, z. B. Supervision, Regelungen zur Erreichbarkeit, räumliche Ausstattung oder flexible Arbeitszeitmodelle?	☐	☐
Ist eine regelmäßige Reflexion und Fortschreibung der Maßnahmen vorgesehen?	☐	☐
Zusammenarbeit und Unterstützung		
Wird mit dem Personalrat, dem Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers und ggf. dem Integrationsamt kooperiert?	☐	☐
Gibt es feste Ansprechpartner oder Strukturen für psychische Belastung im Unternehmen?	☐	☐
Ist gesichert, dass Sie als Schwerbehindertenvertretung Ihre Aufgaben nachhaltig und gesundheitsgerecht ausüben können?	☐	☐

Sämtliche Fragen sollten mit Ja beantwortet werden. Andernfalls sollten Sie bei Ihrem Arbeitgeber nachfragen.

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

Krank in der Probezeit und dann gekündigt? | Lesezeit: 3 Minuten

Wann eine Kündigung wegen Krankheit unzulässig ist

Erkrankt ein Arbeitnehmer und weist dies mit einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) nach, darf der Arbeitgeber ihn deswegen nicht benachteiligen oder kündigen. Doch nicht jede Kündigung nach einer Krankmeldung ist automatisch unzulässig. Entscheidend ist, ob die Krankheit der Anlass für die Kündigung war. Das Hessische Landesarbeitsgericht (LAG) hatte sich mit einem Fall zu befassen, bei dem diese Frage im Zentrum stand (Urt. v. 28.3.2025, Az. 10 SLa 916/24).

Der Fall: Ein Fahrer war über eine spanische Agentur bei einem deutschen Unternehmen angestellt. Noch während seiner Probezeit erlitt er einen Arbeitsunfall, bei dem er sich verletzte. Er wurde arbeitsunfähig krankgeschrieben und sorgte dafür, dass die AU dem Arbeitgeber zugeleitet wurde. Zwei Tage später sprach der Arbeitgeber die Kündigung aus. Der Beschäftigte vermutete, dass er aufgrund seiner Krankheit gekündigt worden war, und sah darin einen Verstoß gegen das Maßregelverbot des § 612a BGB. Die Kündigung sei also unzulässig. Er wehrte sich gerichtlich dagegen – bislang ohne Erfolg.

Das Urteil: Das LAG hielt die Kündigung für wirksam. Zwar sei der zeitliche Zusammenhang zwischen Krankmeldung und Kündigung auffällig, doch allein daraus lasse sich kein Verstoß gegen das Maßregelverbot ableiten. Das Gericht stellte klar: Eine Kündigung ist nur dann als unzulässige Maßregelung zu werten, wenn der Arbeitgeber mit ihr gezielt die Krankmeldung bestrafen will. Hier habe es allerdings auch andere Kündigungsgründe gegeben.

So führte das Gericht aus, dass der Arbeitgeber mit der Leistung mehrerer über die spanische Agentur vermittelter Fahrer unzufrieden gewesen sei. Diese hätten nicht über ausreichende Deutschkenntnisse und Fahrpraxis verfügt. Infolgedessen sei es zu mehreren Verkehrsunfällen gekommen. Der betroffene Fahrer bestritt zwar, in solche Vorfälle verwickelt gewesen zu sein, doch das Gericht hielt für entscheidend, dass der Arbeitgeber nicht nur ihm, sondern auch zwei weiteren, zeitgleich eingestellten Fahrern gekündigt hatte. Das sprach gegen eine willkürliche Einzelmaßnahme und ließ vielmehr auf generelle Zweifel an der Eignung der vermittelten Personen schließen.

Das Maßregelverbot greife daher nicht, auch wenn die Kündigung unmittelbar nach der AU erfolgt sei. Der Arbeitgeber müsse keine Gründe angeben, wenn er in der Probezeit kündigt, solange kein gesetzlicher Schutz wie das Maßregelverbot verletzt wird. Ein solcher Verstoß sei hier nicht nachweisbar.

→ FAZIT

Auch in der Probezeit greifen Schutzmechanismen – besonders das Maßregelverbot aus § 612a BGB

Beschäftigte dürfen nicht dafür bestraft werden, dass sie von ihrem Recht auf Krankmeldung Gebrauch machen. Doch der Nachweis, dass genau das der Grund für eine Kündigung war, ist schwer zu führen. Das Hessische LAG macht deutlich: Bestehen daneben andere plausible Gründe für die Kündigung, liegt kein Verstoß gegen das Maßregelverbot vor, selbst wenn der zeitliche Zusammenhang auffällig ist.

Für Sie als Schwerbehindertenvertretung bleibt wichtig zu wissen: Auch bei Kündigungen in der Probezeit gelten Schutzmechanismen. Insbesondere bei Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung greift § 168 SGB IX. Der Arbeitgeber darf nur mit Zustimmung des Integrationsamts kündigen. Eine sorgfältige Prüfung, ob eine Kündigung möglicherweise eine unzulässige Sanktion für eine Krankheit oder andere rechtmäßige Verhaltensweisen darstellt, ist stets angezeigt. Gerade in Grenzfällen lohnt sich Ihre kritische Beteiligung – auch mit Blick auf das Maßregelverbot.

Kündigungsschutz nach dem KSchG: Das sollten Sie wissen

Der allgemeine Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) greift immer dann, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind. Zunächst muss das Arbeitsverhältnis seit mindestens sechs Monaten ununterbrochen bestehen. Außerdem muss der Arbeitgeber regelmäßig mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigen. Teilzeitkräfte werden dabei anteilig berücksichtigt.

Ist der Kündigungsschutz anwendbar, darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nur kündigen, wenn es dafür einen sozial gerechtfertigten Grund gibt.

„Zwei Hüte, ein Kopf“ | Lesezeit: 3 Minuten

Wie Sie SBV-Arbeit und Hauptamt gut managen

Schwerbehindertenvertretungen tragen doppelte Verantwortung: im eigentlichen Amt und beim Engagement für Menschen mit Behinderung. Viele fühlen sich zerrissen. Zwischen E-Mails, Gesprächen, Anträgen und Sitzungen bleibt oft das Gefühl: „Ich komme weder hier noch dort richtig hinterher.“

Mit gutem Selbstmanagement können Sie beide Rollen so gestalten, dass sie sich nicht in die Quere kommen, sondern gut nebeneinander bestehen.

1. Machen Sie SBV-Zeiten sichtbar

Reservieren Sie feste Zeitfenster für Ihre SBV-Aufgaben und machen Sie diese im Kalender auch für andere sichtbar. So schützen Sie sich vor dauernden Unterbrechungen und gewinnen Konzentrationsinseln.



BEISPIEL

Sie blockieren jeden Dienstag- und Donnerstagnachmittag zwei Stunden SBV-Zeit im Outlook-Kalender. Führungskraft und Team wissen: In dieser Zeit liegt Ihr Fokus auf SBV-Themen.

2. Aufgaben bündeln statt hüpfen

Ständiges Hin- und Herspringen zwischen Haupt- und Ehrenamt kostet Energie. Besser: Ähnliche Aufgaben bündeln.



BEISPIEL

Statt über den Tag verteilt einzelne Telefonate zu führen, planen Sie ein einstündiges SBV-Telefonfenster ein. Danach fällt der Wechsel zurück ins Tagesgeschäft leichter.

3. Wenden Sie Kopf-frei-Methode an

Wer alles im Kopf behalten will, verliert schnell den Überblick. Schreiben Sie alles auf – egal, ob Termin, Rückrufbitte oder Gedanke – und sortieren Sie später.



MEIN TIPP

Nutzen Sie ein Notizbuch, ein digitales Tool oder eine große SBV-Pinnwand mit drei Spalten: „wichtig“, „läuft“, „später“. Das entlastet Ihr Denken und hilft Ihnen, den Überblick über laufende Aufgaben zu behalten. So geraten dringende Themen nicht in Vergessenheit.

4. Gestalten Sie Übergänge

Der Wechsel zwischen Rollen gelingt besser mit Ritualen. Kurze Pausen, bewusste Mini-Übergänge helfen beim Umstellen.



BEISPIEL

Vor SBV-Gesprächen schließen Sie Ihre Mails, holen einen Kaffee, atmen zweimal tief durch. Danach sind Sie präsent – auch bei schwierigen Themen.

5. Klären Sie Aufgaben und geben Sie auch ab

Nicht alles muss durch Ihre Hände gehen. Fragen Sie sich: Muss ich das selbst tun oder kann ich Unterstützung einholen? Delegieren ist kein Kontrollverlust, sondern ein Zeichen von Klarheit.



BEISPIEL

Eine Kollegin bittet Sie, eine PowerPoint für die nächste Betriebsversammlung zu erstellen. Sie verweisen auf die Kommunikationsabteilung und bieten stattdessen inhaltlichen Input an.

6. Verankern Sie einen Wochenrückblick

Freitag, 15 Uhr: Ein kurzer Blick zurück auf Ihre Woche kann Wunder wirken. Was lief gut? Was war zu viel? Und was können Sie nächste Woche anders machen?



MEIN TIPP

Notieren Sie drei Dinge, die Sie als SBV gut geschafft haben – egal, wie klein. Das stärkt Ihren Fokus und schützt vor Dauerstress.



FAZIT

Einerseits engagieren Sie sich als Schwerbehindertenvertretung, andererseits erfüllen Sie Ihre Aufgaben im eigentlichen Arbeitsbereich. Zwei Rollen gleichzeitig zu leben, verlangt viel Organisation und eine klare Haltung. Mit festen Zeiten, klaren Grenzen und kleinen Werkzeugen behalten Sie den Überblick. Planen Sie feste Zeiten für Ihre SBV-Aufgaben ein und kommunizieren Sie offen, wann Sie in welcher Rolle ansprechbar sind.

Autorin: Katrin Osterloh

KI am Arbeitsplatz: Fluch oder Chance für Menschen mit Behinderung? | Lesezeit: 2 Minuten

Was Sie als SBV über Risiken, Rechte und Mitbestimmung wissen sollten

Künstliche Intelligenz (KI) hält zunehmend Einzug in die Arbeitswelt – ob bei der Vorauswahl von Bewerbungen, bei der Schichtplanung oder sogar bei der Leistungsbewertung. Was auf den ersten Blick nach Effizienzsteigerung klingt, birgt erhebliche Risiken – vor allem für Menschen mit Behinderung. Diskriminierung durch algorithmengesteuerte Systeme ist keine Science-Fiction, sondern längst Realität.

Für Schwerbehindertenvertretungen ergeben sich daraus neue Aufgaben: Sie müssen wachsam sein, die Verantwortlichen im Unternehmen und die Kollegen sensibilisieren und ihre Mitbestimmungsrechte gezielt einsetzen, um die Teilhabe schwerbehinderter Beschäftigter zu sichern.

Was ist eigentlich KI und wo kommt sie im Betrieb zum Einsatz?

Künstliche Intelligenz ist der Oberbegriff für Systeme, die in der Lage sind, Muster zu erkennen, Entscheidungen zu treffen oder sogar zu lernen, ohne dass jeder Schritt vorher konkret programmiert wurde. Im Personalbereich reicht das Spektrum von einfachen Tools zur automatischen Lebenslaufanalyse über Chatbots in Bewerbungsgesprächen bis hin zu komplexen Performance-Monitoring-Systemen. Auch automatisierte Empfehlungen zur Einstellung, Versetzung oder Kündigung sind keine Seltenheit mehr.

Gefahr der Diskriminierung: Wenn der Algorithmus nicht neutral ist

Ein zentrales Problem bei KI-Systemen liegt in der Datenbasis. KI „lernt“ aus historischen Daten und übernimmt damit häufig auch bestehende Vorurteile. Wenn etwa ein Bewerbungstool auf Datensätzen basiert, die Menschen mit Behinderung systematisch benachteiligt haben, kann dies zu automatischer Aussonderung führen, auch wenn dies gar nicht beabsichtigt ist. Zudem berücksichtigen viele Systeme keine individuellen Einschränkungen oder Bedarfe, die sich aus einer Behinderung ergeben. Ein Beschäftigter mit motorischer Einschränkung, der langsamer tippt, könnte durch eine KI als „ineffizient“ bewertet werden, ohne dass der technische Assistent erkennen würde, dass eine Behinderung zugrunde liegt und dass die Leistung im Rahmen der individuellen Möglichkeiten völlig ausreichend ist.

Rechtsrahmen: Schutz vor Diskriminierung – auch durch Maschinen

Der rechtliche Rahmen zum Schutz vor Benachteiligung ist klar: Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) darf niemand wegen einer Behinderung diskriminiert werden.

Das gilt auch für automatisierte Prozesse. Neu ist nun der „AI Act“ der EU, der ebenfalls Diskriminierung durch KI verhindern will. In Deutschland gilt zusätzlich das SGB IX, das besondere Schutzpflichten gegenüber schwerbehinderten Beschäftigten vorsieht, unter anderem das Gebot der behinderungsgerechten Beschäftigung (§ 164 Abs. 4 SGB IX).

Diese Regelungen gelten unabhängig davon, ob eine Entscheidung durch einen Menschen oder ein technisches System getroffen wird. Der Arbeitgeber darf sich nicht hinter dem Algorithmus verstecken.

Ihre Rolle als Schwerbehindertenvertretung: Frühzeitig informieren, kritisch prüfen

Sie als Schwerbehindertenvertretung haben das Recht und die Pflicht, bei allen personellen Maßnahmen beteiligt zu werden, und dies auch dann, wenn diese (teilweise) von KI-Systemen gesteuert oder vorbereitet werden. Zwar sind viele Algorithmen Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, doch das entbindet den Arbeitgeber nicht davon, die Schwerbehindertenvertretung vollständig und rechtzeitig zu informieren. Nur so kann diese prüfen, ob Nachteile für schwerbehinderte Menschen drohen.

→ FAZIT

Inklusion durch KI – eine Chance, wenn sie richtig eingesetzt wird

KI kann auch helfen, Barrieren zu überwinden. Tools zur Sprachsteuerung, automatische Untertitel oder intelligente Arbeitsplatzanpassungen sind nur einige Beispiele. Auch bei der Vermeidung menschlicher Vorurteile kann KI hilfreich sein – sofern sie richtig programmiert ist. Es kommt also darauf an, wie KI eingesetzt wird. Sie als Schwerbehindertenvertretung können hier Impulsgeber sein: für barrierearme Systeme, diskriminierungsfreie Algorithmen und eine inklusive Digitalstrategie.

Autor: Arno Schrader

Rechtstipp zum Mitnehmen | Lesezeit: 2 Minuten

Denken Sie an die Teilzeit nach § 164 Abs. 5 SGB IX

Viele schwerbehinderte Beschäftigte stoßen im Arbeitsalltag an Belastungsgrenzen – körperlich, psychisch oder organisatorisch. Doch kaum jemand weiß: Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung haben einen eigenständigen Anspruch auf behinderungsgerechte Arbeitszeitreduzierung. Die gesetzliche Grundlage findet sich in § 164 Abs. 5 Satz 2 SGB IX.

Dort heißt es: „Schwerbehinderte Menschen haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist.“ Anders als bei der allgemeinen Teilzeit nach § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) kommt es also nicht auf die Betriebsgröße oder eine Fristsetzung an, sondern allein auf die gesundheitliche Situation.

! WICHTIG

Der Antrag muss nicht auf eine bestimmte Stundenanzahl zielen. Entscheidend ist, was gesundheitlich sinnvoll und zumutbar ist.



TIPP FÜR DIE PRAXIS

Sie als Schwerbehindertenvertretung sollten den Antrag aktiv unterstützen und zugleich auf die Beteiligungspflicht achten. Arbeitgeber dürfen ohne Ihre vorherige Anhörung keine Entscheidung treffen. Eine betriebliche Einigung kann helfen, Konflikte zu vermeiden und gute Lösungen zu finden.

Kurz gesagt: Teilzeit ist kein Entgegenkommen, sondern ein Rechtsanspruch! Sie haben das Recht, Ihre Arbeitszeit zu reduzieren, ohne dass der Arbeitgeber dies willkürlich ablehnen darf.

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

Entlassung eines Polizeibeamten
wegen Chat-Inhalten

AKTUELLES

Kündigung trotz Krankmeldung

WISSENSWERT

Kein Verletztengeld für ehemaligen
Fußball-Profi trotz Krankschreibung