

S|B|V

Die SchwerBehindertenVertretung

Aktuelle Rechts- und Praxistipps für die Vertretung schwerbehinderter Menschen



SEITE 3

DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ

Gilt auch für Eltern von Kindern mit Behinderung

SEITEN 6–8

BARRIEREN ABBAUEN

So setzen Sie Arbeitsplatzanpassungen frühzeitig durch

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,

als Schwerbehindertenvertretung tragen Sie eine große Verantwortung: Sie sind die Stimme der Beschäftigten, die besondere Unterstützung benötigen. Arbeitsplatzanpassungen rechtzeitig umzusetzen, ist mehr als ein bürokratischer Akt: Es ist ein Zeichen von Wertschätzung und Respekt.

Zu oft warten Arbeitgeber, bis Probleme sichtbar werden: Fehlzeiten, Überlastung oder gesundheitliche Beschwerden. Doch jede Verzögerung kostet Motivation, Leistungsfähigkeit und oft auch die Gesundheit der Mitarbeitenden. Wenn Sie frühzeitig aktiv werden, schaffen Sie Arbeitsplätze, die inklusive, sicher und leistungsfördernd sind.

Setzen Sie auf offene Kommunikation, beobachten Sie Entwicklungen aufmerksam und sprechen Sie konkrete Vorschläge frühzeitig an. Nutzen Sie technische Hilfsmittel, flexible Arbeitszeiten oder organisatorische Anpassungen, um Barrieren zu beseitigen. Jede rechtzeitige Maßnahme zeigt: Inklusion ist kein Lippenbekenntnis, sondern gelebte Praxis.

Herzliche Grüße

Arno Schrader

Arno Schrader

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:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen | **Gestaltung:** Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | **Bildrechte:** S. 1: utaem2022; S. 4: Schuppich – alle AdobeStock | **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

Inhalt

AKTUELLES

Diskriminierungsschutz gilt auch für Eltern von Kindern mit Behinderung 3

URTEIL

Dann ist die Kürzung von Sonderzahlungen bei einem Streit rechtlich zulässig 4

WISSENSWERT

Wie Sie als Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung Ihre Energie zurückgewinnen 5

SCHWERPUNKTTHEMA

So setzen Sie Arbeitsplatzanpassungen frühzeitig durch 6-8

WISSENSWERT

So gestalten Sie Ihre Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit erfolgreich 9

URTEIL

BAG: Verzicht auf gesetzlichen Mindesturlaub in Vergleichsklauseln unwirksam 10

SOFT SKILLS

Selbsthilfegruppen: Dieser Impuls kann für betroffene Kollegen hilfreich sein 11

AKTUELLES

So unterstützt die Schwerbehindertenvertretung die Betriebsratswahl 2026 12

Schutz erweitert | Lesezeit 3 Minuten

Diskriminierungsschutz gilt auch für Eltern von Kindern mit Behinderung

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat entschieden, dass Eltern von Kindern mit Behinderung vor Benachteiligungen am Arbeitsplatz geschützt sind. Auch wenn die Eltern selbst nicht behindert sind, dürfen sie nicht indirekt schlechter behandelt werden. Arbeitgeber sind verpflichtet, Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege eines behinderten Kindes möglich ist (Urt. v. 11.9.2025, Az. C-38/24).

Der Fall: Eine Mitarbeiterin in einem Bahnhof war als Stationsaufsicht tätig. Da sie ihren schwerbehinderten Sohn pflegen musste, bat sie mehrfach darum, dauerhaft auf einen Arbeitsplatz mit festen Arbeitszeiten versetzt zu werden. Der Arbeitgeber stimmte zeitweise kurzfristig zu, verweigerte jedoch eine dauerhafte Lösung.

Die Arbeitnehmerin legte gegen die Entscheidung Klage bei italienischen Gerichten ein. Der Kassationsgerichtshof in Italien legte den Fall dem EuGH zur Vorabentscheidung vor, um zu klären, ob die europäische Gleichbehandlungsrichtlinie auch Eltern schützt, die aufgrund der Pflege eines behinderten Kindes Nachteile am Arbeitsplatz erleiden.

Das Urteil: Der EuGH stellte klar, dass das Diskriminierungsverbot wegen einer Behinderung weit auszulegen ist. Bereits 2008 hatte der EuGH entschieden, dass „Mitdiskriminierung“ verboten ist. Diese Grundsätze gelten auch dann, wenn Eltern Nachteile erfahren, weil sie für ihr Kind mit Behinderung sorgen müssen.

Die Richter führten aus, dass sowohl die EU-Grundrechtecharta als auch die UN-Behindertenrechtskonvention vorschreiben, Menschen mit Behinderungen wirksam einzubeziehen. Daraus folgt, dass auch deren Familien nicht benachteiligt werden dürfen. Arbeitgeber müssen angemessene Anpassungen vornehmen, solange diese für das Unternehmen keine unzumutbare Belastung darstellen. Ob dies im konkreten Fall zutrifft, ist durch das nationale Gericht zu prüfen.

Die Entscheidung verdeutlicht: Wer Anträge von Eltern auf flexible Arbeitszeiten oder andere Anpassungen pauschal ablehnt, handelt diskriminierend und riskiert rechtliche Konsequenzen.

7 Handlungsempfehlungen für Sie als Schwerbehindertenvertretung

1. Anträge prüfen: Unterstützen Sie Beschäftigte, die ein Kind mit Behinderung pflegen, indem Sie Anträge sorgfältig prüfen und ggf. auf Umsetzung drängen.
2. Ehepartner oder eingetragene Lebenspartner mit Behinderung: Auch hier greift der Diskriminierungsschutz. Wenn ein Arbeitnehmer Nachteile erfährt, weil er einen behinderten Partner pflegt (z. B. Arbeitszeitflexibilität,

Versetzung), kann dies ebenfalls eine unzulässige „Mitdiskriminierung“ darstellen.

3. Eltern oder andere Angehörige: Auch wenn die Pflege oder Betreuung eines behinderten Angehörigen zu Benachteiligungen im Betrieb führt, kann der Schutz gelten.
4. Dokumentation: Halten Sie fest, welche Anpassungen möglich sind und welche aus betrieblichen Gründen nicht umgesetzt werden können.
5. Flexible Lösungen entwickeln: Arbeiten Sie aktiv an Schichtplänen, Teilzeitmodellen oder Homeoffice-Optionen mit.
6. Frühzeitige Einbindung: Beziehen Sie Betriebsrat oder Personalrat rechtzeitig ein, um Konflikte zu vermeiden.
7. Pauschale Ablehnungen vermeiden: Jede pauschale Verweigerung kann schnell als Diskriminierung bewertet werden.



WICHTIG

Einzelfallprüfung

Die Prüfung erfolgt immer individuell. Arbeitgeber müssen abwägen, welche Anpassungen möglich sind, ohne dass eine unzumutbare betriebliche Belastung entsteht.

Die Berücksichtigung der oben genannten Punkte hilft, die Rechte der Beschäftigten zu wahren sowie Konflikte zu vermeiden, und zeigt das Verantwortungsbewusstsein der SBV gegenüber Mitarbeitenden, die Familie und Beruf miteinander vereinbaren müssen.



FAZIT

Schutz erweitert

Das EuGH-Urteil erweitert den Diskriminierungsschutz deutlich. Eltern, die ein Kind mit Behinderung versorgen, dürfen am Arbeitsplatz nicht benachteiligt werden. Arbeitgeber müssen berücksichtigen, dass diese Beschäftigten besondere Unterstützung benötigen. Für die Praxis bedeutet dies: Ablehnungen sollten individuell begründet, transparent und sachlich sein und nur in Ausnahmefällen erfolgen.

Weihnachtsgeld und Streik | Lesezeit 3 Minuten

Wann die Kürzung von Sonderzahlungen bei einem Streik rechtlich zulässig ist

Das Arbeitsgericht Offenbach am Main hat entschieden, dass Arbeitgeber unter bestimmten Bedingungen das Weihnachtsgeld kürzen dürfen, wenn Beschäftigte an einem Streik teilnehmen. Die Entscheidung verdeutlicht, dass Fehlzeiten durch Streiks nicht automatisch folgenlos bleiben. Entscheidend ist dabei, dass eine klare und neutrale Regelung im Betrieb existiert, die für alle Mitarbeiter gleichermaßen gilt (Urt. v. 28.8.2025, Az. 10 Ca 57/25).

Der Fall: Im Betrieb des Arbeitgebers existierte eine Betriebsvereinbarung, die vorsah, dass Sonderzahlungen wie das Weihnachtsgeld bei allen Arten von Fehlzeiten gekürzt werden können. Einige Beschäftigte nahmen an Streiks teil und blieben an einzelnen Arbeitstagen der Arbeit fern. Der Arbeitgeber rechnete diese Tage wie andere Abwesenheiten an und kürzte das Weihnachtsgeld der betroffenen Mitarbeiter jeweils um ein Sechzigstel pro Streiktag.

Ein Arbeitnehmer erhob daraufhin Klage. Er argumentierte, dass die Kürzung sein Streikrecht unzulässig einschränke und somit rechtswidrig sei. Nach seiner Auffassung sei der Arbeitgeber nicht berechtigt, aufgrund der Teilnahme an einem legalen Arbeitskampf das Weihnachtsgeld zu mindern.

Das Urteil: Das Arbeitsgericht wies die Klage zurück. Nach Ansicht der Richter war die Kürzung des Weihnachtsgeldes zulässig, weil die Betriebsvereinbarung eine allgemeine Regelung für Fehlzeiten enthielt. Diese Regelung galt unabhängig davon, ob die Abwesenheit durch Krankheit, unbezahlten Urlaub oder Streik verursacht wurde.

Die Richter stellten klar, dass die Kürzung nicht als unzulässige Bestrafung zu werten sei. Die Reduzierung um jeweils ein Sechzigstel pro Streiktag sei rechtlich zulässig, solange die Regelung neutral und für alle Mitarbeiter gleichermaßen angewendet werde. Die Entscheidung betont, dass Transparenz und Gleichbehandlung entscheidend sind, um rechtliche Probleme zu vermeiden.

Ohne eine solche neutrale Regelung wäre eine Kürzung des Weihnachtsgeldes bei Streik nicht erlaubt. Entscheidend für die Rechtmäßigkeit ist also die sachliche, gleiche und nachvollziehbare Anwendung der Vereinbarung.

Das sollten Sie noch tun:

- Informieren Sie schwerbehinderte und andere Beschäftigte rechtzeitig, wie sich Abwesenheiten – einschließlich Streikteilnahme – auf Sonderzahlungen auswirken können.
- Achten Sie darauf, dass Abwesenheiten sachlich und nachvollziehbar erfasst werden, um späteren Streitigkeiten vorzubeugen.
- Unterstützen Sie die Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Belegschaft, um eine einheitliche Umsetzung der Regelungen zu gewährleisten.
- Besondere Situationen, etwa längere krankheitsbedingte Fehlzeiten in Kombination mit Streik, sollten im Einzelfall geprüft werden, um Diskriminierungen oder Benachteiligungen zu vermeiden.
- Stellen Sie sicher, dass alle Beteiligten wissen, dass eine Kürzung nur zulässig ist, wenn eine neutrale Betriebsvereinbarung existiert. Eine einseitige Kürzung ohne Vereinbarung wäre rechtswidrig.



FAZIT

Kürzungen in Ausnahmefällen möglich

Das Urteil zeigt deutlich, dass Arbeitgeber Sonderzahlungen wie das Weihnachtsgeld kürzen dürfen, wenn Beschäftigte wegen Streik fehlen – allerdings nur unter bestimmten Voraussetzungen. Entscheidend ist eine neutrale, transparente und für alle Mitarbeiter geltende Regelung, wie sie in einer Betriebsvereinbarung getroffen werden kann.



MEIN TIPP

Regelungen prüfen

Prüfen Sie Betriebsvereinbarungen oder Tarifregelungen zu Sonderzahlungen auf ihre Neutralität und Transparenz. Stellen Sie sicher, dass alle Arten von Fehlzeiten abgedeckt sind und diese nicht zur Entgeltminderung führen können. Auch ein Blick in die Arbeitsverträge kann hilfreich sein, denn auch dort können Kürzungsmöglichkeiten vereinbart werden.



Achtsamkeit und Selbstfürsorge in der SBV-Arbeit | Lesezeit 3 Minuten

Wie Sie als Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung neue Energie gewinnen

Engagement für andere kostet Kraft. Als Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung sind Sie oft erste Ansprechperson, Vermittler, Ratgeber, Seelsorger und Kämpfer zugleich. Sie hören Sorgen, führen schwierige Gespräche, vertreten Interessen, schreiben Stellungnahmen und setzen sich für Barrierefreiheit und Gerechtigkeit ein. Das ist eine Aufgabe, die viel Sinn stiftet – aber auch an die eigenen Grenzen führen kann.

Wenn der Akku leer ist, wenn Sie die Gedanken nicht mehr abschalten können und der Druck steigt, ist es Zeit, innezuhalten. Lesen Sie, wie Sie bewusst neue Energie gewinnen, Ihre Balance wiederfinden und langfristig gesund und wirksam bleiben können.

1. Erkennen, wann es zu viel wird

Oft merken Sie erst spät, dass die Belastung wächst. Kleine Anzeichen, wie ständige Müdigkeit, Reizbarkeit oder Konzentrationsprobleme, werden leicht übergangen. Doch wer immer nur funktioniert, verliert mit der Zeit die Freude an der Arbeit.

Achten Sie auf Ihre eigenen Signale: Schlafprobleme, Antriebslosigkeit oder das Gefühl, „ausgebrannt“ zu sein, sind Warnzeichen. Sich das einzugestehen, ist kein Zeichen von Schwäche, sondern von Stärke. Nur wer die eigene Erschöpfung erkennt, kann aktiv etwas dagegen tun.

2. Grenzen setzen – ohne schlechtes Gewissen

Als Vertrauensperson wollen Sie helfen. Doch Sie müssen nicht immer sofort erreichbar sein oder jedes Problem allein lösen. Lernen Sie, Nein zu sagen, wenn es zu viel wird. Vereinbaren Sie klare Zeiten, in denen Sie ansprechbar sind, und Zeiten, in denen Sie sich erholen.

Wenn Sie Ihre Grenzen wahren, schaffen Sie auch für andere ein gutes Vorbild: Selbstfürsorge ist Teil professioneller Arbeit der Schwerbehindertenvertretung. Sie zeigt, dass Engagement und Gesundheit zusammengehören.

3. Energiequellen bewusst nutzen

Energie kehrt nicht automatisch zurück. Sie müssen ihr Raum geben. Überlegen Sie, was Ihnen guttut: Bewegung, Natur, Musik, ein gutes Gespräch oder schlicht Ruhe. Planen Sie diese Momente fest in Ihren Alltag ein, so selbstverständlich wie eine Besprechung.

Manche Vertrauenspersonen berichten, dass kurze Pausen während des Arbeitstags – etwa ein Spaziergang oder bewusstes Atmen – helfen, den Kopf frei zu bekommen. Auch Austausch mit Kolleginnen und Kollegen aus der Schwerbehindertenvertretung kann entlasten: Wer verstanden wird, trägt weniger allein.

4. Unterstützung annehmen

Sie müssen nicht alles selbst stemmen. Holen Sie sich Unterstützung von anderen Stellen – von der Personalvertretung, der Dienststellenleitung oder dem Integrationsamt. Nutzen Sie Fortbildungen und Supervision, um Ihre berufliche Rolle zu reflektieren und neue Kraft für Ihre wichtigen Aufgaben zu schöpfen.

Oft hilft auch der Austausch im Netzwerk der Schwerbehindertenvertretungen: Zu hören, dass andere ähnliche Erfahrungen machen, relativiert den Druck und stärkt die Gemeinschaft.

5. Arbeit strukturieren und Prioritäten setzen

Dauerstress entsteht oft, wenn viele Aufgaben gleichzeitig anstehen. Eine klare Struktur hilft, Energie zu sparen und organisiert die Aufgaben anzugehen. Überlegen Sie: Was ist heute wirklich wichtig? Was kann warten? Schreiben Sie Ihre Aufgaben auf, ordnen Sie sie nach Dringlichkeit und planen Sie bewusst Pausen ein.

So behalten Sie den Überblick und verhindern, dass Sie sich in Details verlieren. Kleine Erfolge sichtbar zu machen, etwa durch eine einfache Liste erledigter Aufgaben, kann zusätzlich motivieren.

6. Die eigene Haltung überprüfen

Nicht jede schwierige Situation lässt sich sofort lösen. Als Schwerbehindertenvertretung können Sie viel bewirken, aber Sie tragen nicht die Verantwortung für alles, was im Betrieb geschieht. Machen Sie sich das gerade in stressigen Zeiten immer wieder bewusst.



FAZIT

Achtsam sein

Wer sich um andere kümmert, darf sich selbst nicht vergessen. Achten Sie auf Ihre Grenzen, gönnen Sie sich Pausen und suchen Sie den Austausch mit anderen. Energie zurückzugewinnen, heißt nicht, weniger engagiert zu sein, sondern klüger mit den eigenen Kräften umzugehen.

Barrieren abbauen – Chancen schaffen | Lesezeit 9 Minuten

Rechtzeitig für angepasste Arbeitsplätze sorgen: Das können und sollten Sie als SBV tun

Viele Probleme entstehen, weil zu spät gehandelt wird. Das gilt besonders dann, wenn der Arbeitsplatz nicht (mehr) zu den gesundheitlichen Voraussetzungen eines Menschen mit Behinderung passt. Als Schwerbehindertenvertretung haben Sie die Aufgabe – und das Recht –, frühzeitig einzuschreiten, bevor aus kleinen Schwierigkeiten gravierende Einschränkungen werden.

Dieser Beitrag zeigt Ihnen, wie Sie Arbeitsplatzanpassungen rechtzeitig erkennen, welche rechtlichen Grundlagen Sie nutzen können und wie Sie Ihre Interessen durchsetzen – auch dann, wenn die Arbeitgeberseite zögert oder Kosten anführt. Sie erfahren außerdem, welche Hilfen es gibt, wie Sie Verbündete gewinnen und welche Fehler Sie unbedingt vermeiden sollten.

Frühzeitig handeln: Warum Timing alles ist

Viele Arbeitgeber reagieren erst dann, wenn Probleme offen zutage treten: wenn Fehlzeiten zunehmen, Beschwerden laut werden oder technische Einschränkungen offensichtlich sind. Für die betroffene Person ist es dann oft zu spät. In jedem Fall steigt der Leidensdruck und das Vertrauen in die Fürsorge des Arbeitgebers sinkt.

Deshalb gilt für Sie als Schwerbehindertenvertretung: Handeln Sie, bevor etwas passiert. Frühzeitige Arbeitsplatzanpassung bedeutet Prävention im besten Sinne. Und Prävention spart nicht nur Leid, sondern auch Geld.

Wenn Sie bemerken, dass ein Kollege oder eine Kollegin den Arbeitsplatz aus gesundheitlichen Gründen nur noch eingeschränkt nutzen kann, sollten Sie sofort das Gespräch suchen – sowohl mit der betroffenen Person als auch mit der Personalabteilung.

Rechtliche Grundlagen: Ihre starken Argumente

Ihr Anspruch auf Mitwirkung ergibt sich aus mehreren Vorschriften des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX). Besonders wichtig sind:

- § 164 Abs. 4 SGB IX: Arbeitgeber müssen Arbeitsplätze behinderungsgerecht gestalten. Dazu gehören technische, organisatorische und personelle Maßnahmen.
- § 167 Abs. 2 SGB IX: Beim betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) können und sollen Maßnahmen zur Anpassung des Arbeitsplatzes besprochen werden.
- § 178 Abs. 2 und 3 SGB IX: Die Schwerbehindertenvertretung ist frühzeitig und umfassend zu unterrichten und anzuhören, wenn es um die Arbeitsbedingungen schwerbehinderter Menschen geht.

Diese Vorschriften sind keine bloßen Absichtserklärungen, sondern verbindliche Pflichten. Arbeitgeber, die sich weigern, eine Anpassung vorzunehmen, verstoßen gegen das

Diskriminierungsverbot und riskieren Beschwerden beim Integrationsamt oder eine gerichtliche Auseinandersetzung.

Anzeichen erkennen: Sensibilität statt Kontrolle

Nicht jede Einschränkung wird offen angesprochen. Viele Beschäftigte verschweigen gesundheitliche Probleme aus Angst, als „nicht mehr belastbar“ zu gelten. Hier ist Finger-spitzengefühl gefragt.

Das heißt: Achten Sie auf Warnsignale wie häufige Kurzerkrankungen, Rückzug aus bestimmten Tätigkeiten, technische Hilfsmittel, die nicht mehr genutzt werden können, oder Kolleginnen und Kollegen, die vermehrt über Schmerzen klagen.

Sprechen Sie die Betroffenen vertraulich und empathisch an. Wichtig ist, dass sie spüren: Es geht nicht um Kontrolle, sondern um Unterstützung. Wenn Vertrauen da ist, öffnen sich Wege – nicht nur zu Hilfsmitteln, sondern auch zu Lösungen.

Technische und organisatorische Anpassungen: Was alles möglich ist

Die Palette an Anpassungsmöglichkeiten ist groß. Oft genügen schon kleine Veränderungen, um eine große Wirkung zu erzielen. Hier sind einige Beispiele:

- Technische Anpassungen: höhenverstellbare Schreibtische, ergonomische Stühle, Bildschirmlesegeräte, Sprachausgabesoftware, Lupen, barrierefreie Softwarelösungen.
- Organisatorische Anpassungen: andere Arbeitszeiten, geänderte Pausenregelungen, Aufgabenverlagerung, Homeoffice oder Telearbeit.
- Bauliche Anpassungen: Rampen, Türen mit Automatik-Öffnung, kontrastreiche Beschilderung, Beleuchtung.

! WICHTIG

Geld ist nicht entscheidend

Diese Maßnahmen müssen nicht immer teuer sein. Häufig fördern das Integrationsamt, die Agenturen für Arbeit oder der Rentenversicherungsträger entsprechende Anpassungen – sei es durch Zuschüsse, technische Hilfsmittel oder Beratungsleistungen. Wichtig ist, dass die Schwerbehindertenvertretung frühzeitig eingebunden wird.

Der Weg zur Umsetzung – Schritt für Schritt

1. Bedarf erkennen: Sprechen Sie mit der betroffenen Person. Klären Sie, welche Einschränkungen bestehen und welche Wünsche oder Ideen es gibt.
2. Beteiligte einbinden: Ziehen Sie frühzeitig den Personalrat, die Personalabteilung und ggf. den Betriebsarzt hinzu.
3. Fachliche Unterstützung holen: Technische Beratungsdienste der Integrationsämter (z. B. der Technische Beratungsdienst oder das Zentrum für berufliche Rehabilitation) helfen bei der Auswahl passender Hilfsmittel.
4. Kosten klären: Beantragen Sie Förderungen, bevor Investitionen getätigt werden. Die meisten Kostenträger unterstützen proaktiv, wenn die Notwendigkeit klar ist.
5. Maßnahme dokumentieren: Legen Sie die Vereinbarung schriftlich fest, am besten im Rahmen des BEM oder als Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag.
6. Erfolg prüfen: Nach Umsetzung: funktioniert die Lösung wirklich? Gibt es Nachbesserungsbedarf?

Kommunikation mit dem Arbeitgeber: Überzeugen statt konfrontieren

Viele Arbeitgeber befürchten hohe Kosten oder organisatorische Belastungen. Argumentieren Sie deshalb sachlich und lösungsorientiert:

- Nutzen betonen: Ein angepasster Arbeitsplatz erhöht Motivation, Leistungsfähigkeit und Bindung.
- Kosten relativieren: Fördermittel reduzieren die finanzielle Belastung erheblich.
- Verpflichtung hervorheben: Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, behinderungsgerechte Arbeitsplätze zu schaffen (§ 164 Abs. 4 SGB IX).
- Schuldzuweisungen vermeiden: Besser ist es, in Lösungen zu denken: „Wir haben gemeinsam ein Ziel: dass Frau X ihre Arbeit gut und dauerhaft ausüben kann. Dazu brauchen wir folgende Anpassungen ...“

Kooperation statt Isolation: Verbündete finden

Als Schwerbehindertenvertretung müssen Sie nicht alles allein tragen. Nutzen Sie Ihr Netzwerk:

- Betriebs- oder Personalrat: unterstützt bei organisatorischen Änderungen im Unternehmen und kann Beschlüsse mittragen.
- Betriebsarzt: kann gesundheitliche Eignungen fachlich einschätzen.
- Integrationsamt: bietet Beratung, Schulungen und Förderungen.
- Rehabilitationsträger: finanzieren oft technische Hilfsmittel oder Qualifizierungen.

Ein gemeinsames Vorgehen erhöht die Durchsetzungskraft erheblich und signalisiert dem Arbeitgeber, dass Sie strukturiert und fundiert agieren.

Gleichzeitig zeigt es den Beschäftigten, dass sie auf ein starkes Team zählen können.



BEISPIEL

Wenn eine kleine Maßnahme Großes bewirkt

Ein Verwaltungsmitarbeiter mit Sehbehinderung hatte zunehmend Schwierigkeiten, am Bildschirm zu arbeiten. Der Arbeitgeber wollte zunächst abwarten, „bis es nicht mehr geht“. Die Schwerbehindertenvertretung handelte frühzeitig, beantragte gemeinsam mit dem Betroffenen eine Beratung beim Integrationsamt und erreichte die Anschaffung eines Bildschirmlesegeräts sowie einer Vergrößerungssoftware. Das Ergebnis: Der Mitarbeiter blieb leistungsfähig, motiviert und konnte in Vollzeit weiterarbeiten. Ohne diese Maßnahme wäre ein längerer krankheitsbedingter Ausfall wahrscheinlich gewesen. Frühzeitiges Handeln hat hier nicht nur Arbeitskraft gesichert, sondern auch das Betriebsklima verbessert.

Typische Fehler – und wie Sie sie vermeiden

- Zu langes Warten: Wenn sich der Gesundheitszustand verschlechtert, kommen viele Anpassungen zu spät oder werden teurer.
- Unklare Zuständigkeiten: Klären Sie immer, wer was tut. Halten Sie Ergebnisse schriftlich fest.
- Fehlende Kommunikation: Wenn Betroffene sich nicht einbezogen fühlen, scheitern viele Maßnahmen an Misstrauen.
- Kein Nachfassen: Nach erfolgreicher Anpassung sollten Sie regelmäßig prüfen, ob die Lösung noch passt.

Ihr Recht auf Beteiligung und wie Sie es durchsetzen

Wenn der Arbeitgeber Sie als Schwerbehindertenvertretung nicht beteiligt, können Sie auf Ihr Unterrichts- und Anhörungsrecht aus § 178 Abs. 2 SGB IX pochen. Sie dürfen Unterlagen einsehen, Vorschläge machen und – falls nötig – das Integrationsamt einschalten.

Im Konfliktfall hilft auch der Betriebs- oder Personalrat: Nach § 178 Abs. 5 SGB IX müssen Schwerbehindertenvertretung und Betriebs- oder Personalrat eng zusammenarbeiten. Scheitern Gespräche, kann eine offizielle Beschwerde beim Integrationsamt angestrebt oder eine Einigungsstelle angerufen werden.

Wird die Schwerbehindertenvertretung trotz klarer gesetzlicher Vorgaben nicht beteiligt, kann sie auch rechtlich gegen den Arbeitgeber vorgehen. Nach ständiger Rechtsprechung ist die Schwerbehindertenvertretung befugt, ihre Beteiligungsrechte im Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht durchzusetzen.

Das gilt insbesondere dann, wenn Sie bei personellen Maßnahmen – etwa Einstellungen, Versetzungen oder Kündigungen – übergangen wurden. Auf diesem Weg können Sie als Schwerbehindertenvertretung sicherstellen, dass Ihre Mitwirkungsrechte ernst genommen und zukünftige Verstöße vermieden werden. Ihr Ziel bleibt jedoch immer: Lösungen statt Konfrontationen.

**FAZIT****Früh handeln, gemeinsam handeln, nachhaltig handeln**

Eine gute Schwerbehindertenvertretung erkennt Probleme, bevor sie groß werden. Wer frühzeitig auf Arbeitsplatzanpassungen drängt, schützt nicht nur die Betroffenen, sondern stärkt auch die Inklusionskultur des gesamten Betriebs. Jede erfolgreich angepasste Arbeits-

stelle ist ein Gewinn – für den Menschen, für den Betrieb und für die Gesellschaft. Und jede Schwerbehindertenvertretung, die sich mit Engagement, Fachwissen und Herz einsetzt, trägt dazu bei, dass Inklusion nicht nur ein Wort bleibt, sondern gelebte Realität wird.

Ein Merksatz zum Schluss:

Frühzeitige Arbeitsplatzanpassung ist keine Sonderleistung: Sie ist gelebte Inklusion. Und Sie sind die treibende Kraft dahinter.

**Checkliste: So setzen Sie Arbeitsplatzanpassungen frühzeitig durch**

To do	Check	To do	Check
1. Bedarf erkennen		6. Umsetzung planen	
Beobachten Sie aufmerksam mögliche Einschränkungen am Arbeitsplatz.	☐	Halten Sie die Maßnahmen schriftlich fest.	☐
Sprechen Sie vertraulich mit betroffenen Kolleginnen und Kollegen.	☐	Klären Sie die Zuständigkeiten eindeutig.	☐
Notieren Sie konkrete Probleme und Wünsche.	☐	Legen Sie Termine und Verantwortliche fest.	☐
2. Betroffene einbinden		7. Erfolg kontrollieren	
Fragen Sie nach Ideen für mögliche Anpassungen.	☐	Prüfen Sie, ob die Anpassungen die Arbeit erleichtern.	☐
Stellen Sie sicher, dass die betroffene Person sich ernst genommen fühlt.	☐	Holen Sie Feedback von Betroffenen ein.	☐
Vereinbaren Sie regelmäßige Gespräche zum Fortschritt.	☐	Justieren Sie bei Bedarf nach.	☐
3. Beteiligte informieren		8. Dokumentation	
Beziehen Sie den Betriebs- oder Personalrat und die Personalabteilung frühzeitig ein	☐	Halten Sie alle Schritte schriftlich fest.	☐
Ziehen Sie den Betriebsarzt zur fachlichen Einschätzung hinzu.	☐	Dokumentieren Sie die Kommunikation mit dem Arbeitgeber und dem Betroffenen.	☐
Kontaktieren Sie bei Bedarf das Integrationsamt oder den Reha-Träger.	☐	Halten Sie die Ergebnisse im BEM oder in einer Zusatzvereinbarung fest.	☐
4. Technische und organisatorische Lösungen prüfen		9. Kommunikation mit Arbeitgeber	
Ermitteln Sie geeignete technische Hilfsmittel wie Bildschirmtextlupen oder ergonomische Möbel.	☐	Zeigen Sie Nutzen und Vorteile klar auf.	☐
Prüfen Sie organisatorische Anpassungen wie flexible Arbeitszeiten oder Telearbeit.	☐	Argumentieren Sie sachlich und lösungsorientiert.	☐
Berücksichtigen Sie mögliche bauliche Anpassungen wie Rampen oder Beleuchtung.	☐	Weisen Sie auf gesetzliche Verpflichtungen hin.	☐
5. Finanzierung klären		10. Verbündete einbeziehen	
Prüfen Sie Fördermöglichkeiten bei Integrationsamt oder Rentenversicherung.	☐	Nutzen Sie Personalrat, Betriebsarzt und Integrationsamt als Partner.	☐
Stellen Sie Anträge frühzeitig.	☐	Dokumentieren Sie die Zusammenarbeit.	☐
Dokumentieren Sie Kostenvoranschläge.	☐	Stimmen Sie sich regelmäßig ab, um Maßnahmen nachhaltig zu sichern.	☐

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

Präsenz zeigen | Lesezeit 3 Minuten

So gestalten Sie Ihre Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit erfolgreich

Eine starke Schwerbehindertenvertretung wird nur dann wahrgenommen, wenn sie ihre Aufgaben sichtbar macht. Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit sind dabei zentrale Instrumente. Sie erhöhen die Akzeptanz im Betrieb, stärken das Vertrauen schwerbehinderter Beschäftigter und fördern die Zusammenarbeit mit Arbeitgeber und Betriebs- oder Personalrat.

In diesem Beitrag erfahren Sie, wie Sie Ihre Botschaften klar vermitteln, Sichtbarkeit erzeugen und Mitbestimmungsrechte effektiv einsetzen. Ziel ist, dass Ihre Arbeit nicht hinter verschlossenen Türen bleibt, sondern als verbindlicher Beitrag zur Inklusion wahrgenommen wird.

Ziele der Kommunikation klar definieren

Bevor Sie mit Öffentlichkeitsarbeit beginnen, sollten Sie Ihre Kommunikationsziele festlegen:

- Information: Beschäftigte über Rechte, Maßnahmen und Hilfsmittel informieren.
- Sensibilisierung: Führungskräfte und Kollegen für die Bedürfnisse schwerbehinderter Menschen gewinnen.
- Transparenz: Arbeitsweise der Schwerbehindertenvertretung sichtbar machen.
- Partizipation: Beschäftigte motivieren, sich aktiv einzubringen.

Klar definierte Ziele erleichtern die Auswahl der Kommunikationskanäle und die Formulierung Ihrer Botschaften..

Zielgruppen und Kanäle

Die richtige Ansprache hängt von der Zielgruppe ab:

- Für Beschäftigte mit und ohne Behinderung nutzen Sie Informationsveranstaltungen, Newsletter, Aushänge, Intranet.
- Für Führungskräfte sollten Sie auf persönliche Gespräche, Berichte und Präsentationen setzen.
- Zudem sollte es regelmäßige Abstimmung mit dem Betriebs- oder Personalrat geben. Dazu gehören auch die gemeinsamen Sitzungen.
- Denken Sie aber auch an Ihre externen Partner: Integrationsamt, Reha-Träger, Verbände.

Wichtig ist, dass alle Informationen barrierefrei und verständlich aufbereitet werden. Dazu gehören klare Sprache, große Schrift, einfache Layouts oder digitale Hilfsmittel.

Inhalte der Öffentlichkeitsarbeit

Ihre Botschaften können vielfältig sein:

- Arbeitsplatzanpassungen und Fördermöglichkeiten
- BEM und Wiedereingliederung
- Fortbildungen und Schulungen
- Erfolge und Best-Practice-Beispiele
- Veranstaltungen oder Workshops

Zeigen Sie konkrete Ergebnisse. Wenn eine Maßnahme erfolgreich umgesetzt wurde, machen Sie dies anonymisiert publik. Erfolgsgeschichten motivieren und erhöhen die Akzeptanz.

Methoden und Praxisbeispiele

- Newsletter oder Rundschreiben: regelmäßige Updates zu Projekten, Förderungen oder Neuerungen
- Infokästen im Betrieb oder Infos im Intranet: Plakate oder digitale Displays für kurze, leicht verständliche Informationen
- Workshops und Infoveranstaltungen: Themen wie Inklusion, Barrierefreiheit oder rechtliche Grundlagen vermitteln
- Social Media oder Intranet: interne Kanäle nutzen, um Sichtbarkeit zu erhöhen
- Persönliche Gespräche: direkte Ansprache von Führungskräften oder Kolleginnen und Kollegen, um Anliegen zu erklären und Unterstützung zu gewinnen



BEISPIEL

Gelungene Transparenz

Eine SBV nutzte den Betriebsnewsletter, um über die Anschaffung von höhenverstellbaren Tischen zu informieren. Gleichzeitig wurden Führungskräfte persönlich angesprochen. Das Ergebnis: hohe Beteiligung, positive Rückmeldungen und schnelle Umsetzung.

Häufige Fehler vermeiden

1. Zu wenig Kommunikation: Viele Maßnahmen bleiben unbemerkt und werden nicht genutzt.
2. Falsche Sprache: Zu juristisch oder kompliziert formulierte Texte führen zu Verständnisproblemen.
3. Keine Zielgruppendifferenzierung: Informationen müssen für Beschäftigte, Führungskräfte und externe Partner unterschiedlich aufbereitet werden.
4. Fehlende Transparenz: Wer nicht sichtbar ist, wird leicht übergangen oder nicht ernst genommen.

Die Lösung: Planen Sie Ihre Kommunikation strategisch, erstellen Sie Redaktionspläne und berücksichtigen Sie die Bedürfnisse aller Beteiligten. Sichtbar sein bedeutet, dass Ihre Arbeit wirkt und gehört wird.

Urlaubsansprüche wirksam sichern | Lesezeit 3 Minuten

Verzicht auf gesetzlichen Mindesturlaub in Vergleichsklauseln unwirksam

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat klargestellt, dass Regelungen in Prozessvergleichen, wonach Urlaubsansprüche gewährt seien, den gesetzlichen Mindesturlaub nicht wirksam ausschließen können. Die Entscheidung betrifft sowohl gerichtliche Vergleiche als auch Aufhebungsvereinbarungen. Sie zeigt deutlich, dass der gesetzliche Mindesturlaub unverzichtbar ist und auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses geschützt bleibt (Urt. v. 3.6.2025, Az. 9 AZR 104/24).

Der Fall: Es ging um einen als Betriebsleiter beschäftigten Arbeitnehmer. Ende März 2023 einigten sich der Betriebsleiter und sein Arbeitgeber in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 30. April 2023 gegen Zahlung einer Abfindung. Im Rahmen der Vergleichsverhandlungen diskutierten beide Parteien über offene Urlaubsansprüche. Die Prozessbevollmächtigte des Betriebsleiters machte ausdrücklich geltend, dass auf den gesetzlichen Mindesturlaub nicht verzichtet werden könne. Dennoch wurde in Ziffer 7 des endgültigen Vergleichs festgehalten: „Urlaubsansprüche sind in natura gewährt.“

Der Arbeitnehmer erkrankte und forderte Abgeltung

Der Betriebsleiter konnte aufgrund einer durchgehenden Erkrankung im Jahr 2023 keinen Urlaub nehmen. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses forderte er vom Arbeitgeber die Abgeltung von sieben offenen Urlaubstagen für das Jahr 2023 nach § 7 Abs. 4 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG).

Der Arbeitgeber verweigerte die Zahlung unter Berufung auf den abgeschlossenen Vergleich und die dort enthaltene Klausel.

Das Urteil: Das BAG entschied, dass der Arbeitgeber zur Abgeltung der sieben Urlaubstage verpflichtet ist. Die Regelung, dass Urlaubsansprüche „in natura gewährt“ seien, sei nach § 13 Abs. 1 Satz 3 BUrlG und § 134 BGB unwirksam, soweit sie den gesetzlichen Mindesturlaub betrifft. Der gesetzliche Mindesturlaub sei unverzichtbar; weder der Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub noch der Anspruch auf Abgeltung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dürfe im Voraus ausgeschlossen werden.

Auch ein Vergleich über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit Abfindung entbindet den Arbeitgeber nicht von der Verpflichtung, den Mindesturlaub abzugelten, wenn der Urlaub aufgrund von Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden konnte. Ein Verzicht auf den gesetzlichen Mindesturlaub sei unzulässig, selbst wenn der Arbeitnehmer den Urlaub nicht mehr in natura nehmen könne.

Das BAG stellte zudem klar, dass ein widersprüchliches Verhalten des Arbeitnehmers dem Anspruch nicht entgegensteht. Die Beklagte durfte nicht darauf vertrauen, dass eine offensichtlich rechtswidrige Vergleichsregelung wirksam sei.



FAZIT

Urteil ist zu beachten

Die Entscheidung des BAG hat erhebliche praktische Auswirkungen: Regelungen in Vergleichs- oder Aufhebungsverträgen, die den Mindesturlaub „in natura“ regeln, sind nicht wirksam. Es darf also künftig in noch laufenden Arbeitsverhältnissen vor dem Tag der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht vereinbart werden, dass „Urlaub bereits in natura genommen wurde“, obwohl dieses nicht den Tatsachen entspricht.

Für die Praxis bedeutet dies:

- Vor Abschluss von Vergleichs- oder Aufhebungsvereinbarungen sollte geprüft werden, ob Urlaub noch offen ist und ob er bis zum Beendigungszeitpunkt genommen werden kann.
- Ist dies nicht möglich, etwa wegen Arbeitsunfähigkeit, sollte der Abgeltungsanspruch im Vergleich explizit berücksichtigt und als eigene Position aufgeführt werden.
- Bei Streitigkeiten über den Mindesturlaub kann ein Tatsachenvergleich nur geschlossen werden, wenn Unsicherheit über den Anspruch bestand.

Die Entscheidung verdeutlicht: Der gesetzliche Mindesturlaub ist unverzichtbar, Abgeltungsansprüche müssen auch im Rahmen von Vergleichen oder Aufhebungsvereinbarungen gesichert werden. Für Schwerbehindertenvertretungen ist dies ein wichtiger Hinweis, bei Beendigungen besonders genau auf die Einhaltung der Urlaubspflichten zu achten und die Rechte der Beschäftigten aktiv zu wahren.



MEIN TIPP

Urlaubsansprüche prüfen

Prüfen Sie vor jedem Vergleich oder jeder Aufhebungsvereinbarung, welche Urlaubsansprüche bestehen und ob diese ordnungsgemäß abgegolten werden. So schützen Sie sich und Ihre Kolleginnen und Kollegen. Außerdem vermeiden Sie auf diese Weise mögliche spätere Streitigkeiten über dann unter Umständen noch abzugeltende Urlaubsansprüche.

NAKOS | Lesezeit 4 Minuten

Selbsthilfegruppen: Dieser Impuls kann für betroffene Kollegen hilfreich sein

Was denken Sie über Selbsthilfegruppen? Selbsthilfegruppen sind längst mehr als kleine Gesprächskreise in Hinterzimmern. Sie sind heute eine zentrale Säule der Gesundheitsförderung. Für Menschen mit chronischen Erkrankungen, Behinderungen oder schwierigen Lebenssituationen sind sie Orte des Austauschs, der Information und der gegenseitigen Unterstützung. Gerade Sie als SBV können manchen Kollegen damit eine Hilfestellung geben. Daher sollten Sie die Selbsthilfegruppen in Ihrer Region, aber auch die Plattform NAKOS kennen.

Die Idee der Selbsthilfegruppe ist einfach: Menschen mit ähnlichen Erfahrungen – sei es durch eine Krankheit, eine Behinderung oder eine seelische Krise – schließen sich zusammen. Sie sprechen über ihre Erlebnisse, teilen Strategien und informieren sich über Behandlungs- und Unterstützungsmöglichkeiten. Zudem ermutigen sie sich gegenseitig und verstehen die Nöte, Ängste und Sorgen. „Ich bin mit meinen Problemen nicht alleine“: Das ist das Gefühl, das in einer Selbsthilfegruppe zentral ist. Das wirkt entlastend, steigert die eigene Handlungskompetenz und schafft ein Stück Normalität im Alltag mit Einschränkungen.

Echter Mehrwert für Ihre SBV-Arbeit

Für Sie als SBV können Selbsthilfegruppen wertvolle Partner sein. Sie bieten Expertise aus Betroffenenperspektive, die in offiziellen Beratungsstrukturen oft fehlt. Zudem können sie betroffene Kollegen unterstützen, die mit einer Erkrankung oder Behinderung neu konfrontiert sind.

Selbsthilfegruppen gibt es in jeder Region ...

Doch als Schwerbehindertenvertretung kennen Sie vielleicht nicht jede Selbsthilfegruppe, die es in Ihrer Region gibt, oder wissen nicht genau, wer bei einer bestimmten Erkrankung der richtige Ansprechpartner wäre. In diesem Fall hilft Ihnen die Internet-Plattform NAKOS, die Sie daher kennen sollten.

INFO: Thema

NAKOS ist der Wegweiser durch die Selbsthilfe

NAKOS ist eine Homepage, die Wissen zu allen Selbsthilfegruppen in Deutschland bündelt! Die Buchstaben stehen für „Nationale Kontakt- und Informationsstelle zur Anregung und Unterstützung von Selbsthilfegruppen“. NAKOS ist seit Jahrzehnten die zentrale Anlaufstelle für alle, die nach Selbsthilfegruppen suchen. Sie unterstützt Ratsuchende, Fachkräfte, Sie als SBV und Selbsthilfeakteure mit Informationen und Verzeichnissen. Mit der Hilfe von NAKOS können Sie als SBV Ihre Kollegen gut beraten und bei Bedarf für diese auch gleich den Kontakt zu einer Selbsthilfegruppe herausuchen. Die Adresse der Seite lautet: www.nakos.de

So finden Sie sich bei NAKOS zurecht

Auf der Homepage finden Sie den Reiter „Adressen“ und darunter die verschiedenfarbigen Adresskategorien. Hier werden Sie auf der Suche nach Selbsthilfegruppen fündig: Ob regional oder selten, hier gibt es alle Informationen.

- **Rote Adressen:** Unter den roten Adressen finden Sie Selbsthilfe-Unterstützungsangebote auf örtlicher und regionaler Ebene sowie auf der Ebene eines Bundeslandes. Hier werden Sie also vor Ort und in Ihrer Region für die Kollegen fündig.
- **Grüne Adressen:** Unter diesem Reiter sind bundesweit tätige Selbsthilfevereinigungen sowie Selbsthilfe-Internetforen aufgeführt. Auch dies kann für Betroffene interessant sein. Enthalten sind auch Informationen über Organisationen und Institutionen mit Selbsthilfebezug.
- **Blaue Adressen:** Bei den blauen Adressen geht es um seltene Krankheiten bzw. Probleme, für die sich Betroffene bei der NAKOS gemeldet haben und für die bisher kein Angebot der gemeinschaftlichen Selbsthilfe in Deutschland vermittelt werden konnte. Vielleicht kommen so Menschen mit der gleichen Krankheit zusammen.

Ihr Hinweis kann entscheidend sein

Gerade Menschen in schwierigen und herausfordernden Lebenssituationen übersehen Hilfsangebote und Möglichkeiten. Ihre Beratung und der Impuls, sich einer Selbsthilfegruppe anzuschließen, kann für die betroffenen Kollegen ein wirklicher Mehrwert sein!



FAZIT

Gemeinschaft macht stark

Selbsthilfe ist kein Ersatz für professionelle Beratung und dennoch eine sinnvolle und kraftvolle Ergänzung. Sie verbindet Menschen, schafft Verständnis und vermittelt praktische Lebenshilfe. Für Sie als SBV kann die Kenntnis über NAKOS und die Selbsthilfeangebote Ihren Handlungsspielraum deutlich erweitern. Probieren Sie es aus!

Autorin: Brigitte Ganzmann

Mitgestalten statt abwarten | Lesezeit 2 Minuten

So unterstützen Sie als SBV die Betriebsratswahl 2026

Die Betriebsratswahlen 2026 stehen bevor. Für schwerbehinderte Beschäftigte ist es besonders wichtig, dass ihre Interessen in der neuen Betriebsratsperiode vertreten werden. Die Schwerbehindertenvertretung kann frühzeitig Einfluss nehmen, informieren und unterstützen und so die Teilhabe im Betrieb stärken.

Als Schwerbehindertenvertretung sollten Sie zunächst über die Rechte der schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen aufklären. Dazu gehört, Wahlberechtigte zu informieren, Kandidatinnen und Kandidaten auf die Bedeutung der Inklusion hinzuweisen und den Prozess transparent zu begleiten.

Unterstützen Sie bei der Organisation von Informationsveranstaltungen oder Aushängen, die barrierefrei zugänglich sind. Stellen Sie sicher, dass die Wahlunterlagen für alle zugänglich sind, und weisen Sie auf Möglichkeiten hin, besondere Bedürfnisse zu melden.

Zusammenarbeit fördern

Nutzen Sie Ihre Stellung, um eine enge Zusammenarbeit zwischen den Kandidaten und Ihnen als Schwerbehinderten-

vertretung zu fördern. So stellen Sie sicher, dass Themen wie Arbeitsplatzanpassungen, Teilhabe und Inklusion im Wahlkampf berücksichtigt werden. Ein frühzeitige Beteiligung erhöht die Chancen, dass die neue Betriebsratsvertretung die Rechte schwerbehinderter Beschäftigter aktiv wahrnimmt.

Wahl unterstützen

Die Unterstützung der Betriebsratswahl ist Ihre Chance, die Interessen schwerbehinderter Beschäftigter sichtbar zu machen. Durch Information, Beratung und aktive Begleitung tragen Sie als Schwerbehindertenvertretung dazu bei, dass die neue Betriebsratsperiode inklusiv und fair gestaltet wird. Ihre frühzeitige Mitwirkung sichert die Rechte und stärkt die Stimme schwerbehinderter Kolleginnen und Kollegen.

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 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
Kündigungsschutz bei
erstmaliger Wahl der SBV

AKTUELLES
Personalabbau und
allgemeiner Kündigungsschutz

WISSENSWERT
So ist die Einladung von
Ersatzmitgliedern beim
Betriebsrat geregelt