

S|B|V

Die SchwerBehindertenVertretung

Aktuelle Rechts- und Praxistipps für die Vertretung schwerbehinderter Menschen



SEITE 3

AKTUELLES

Begünstigung der SBV rechtfertigt
fristlose Kündigung

SEITE 6–8

PSYCHISCHE ERKRANKUNGEN

So können Sie als SBV wirksam
handeln

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, es ist häufig eine stille Krise in unseren Betrieben: Menschen, die jeden Tag ihr Bestes geben, brechen innerlich zusammen, weil ihr Arbeitsplatz sie überfordert, Konflikte sie erschöpfen oder ständige Drucksituationen sie krank machen. Psychische Erkrankungen sind nicht sichtbar, oft tabuisiert und werden von Arbeitgebern viel zu selten ernst genommen.

Daher ist es Ihre Aufgabe als Schwerbehindertenvertretung, genau hinzusehen, zu hören und zu handeln. Sie sind die Stimme derer, die sich oft nicht selbst wehren können. Ihre Intervention kann entscheidend sein, damit Arbeitsplätze erhalten werden, Gesundheit geschützt und Lebensqualität bewahrt wird. Lassen Sie nicht zu, dass betroffene Menschen unerkannt leiden.

Ihre Aufmerksamkeit, Ihr Mut und Ihre konsequente Einforderung von Arbeitgeberpflichten können den Unterschied machen zwischen Krankheit und gesunder Teilhabe, zwischen Isolation, Integration und Inklusion.

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:** Titelbild: AdobeStock_Bambi and Sunny | **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. © 2026 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | E-Mail: redaktion@die-sbv.de | Internet: www.adiuva.de

Inhalt

AKTUELLES

Unzulässige Begünstigung von Schwerbehindertenvertretung rechtfertigt fristlose Kündigung . 3

URTEIL

Fast zwei Jahre rechtswidrige Kamerabeobachtung: Mitarbeiter erhält 15.000 Euro 4

RECHT

Fristlose Kündigung wegen falscher Angaben im Gerichtsverfahren 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Psychische Erkrankungen im Arbeitsverhältnis: Welche Pflichten Arbeitgeber treffen und wie Sie als Schwerbehindertenvertretung wirksam handeln können 6-8

RECHT

Respektlosigkeit und körperliche Attacken: Außerordentliche Kündigung ist wirksam 9

SOFT SKILLS

Neue Informationsplattform „Präventionsguide Psyche“ unterstützt Sie bei Ihrer Arbeit..... 10

STEUERRECHT

Kann eine rückwirkende Feststellung des Grades der Behinderung auch nachträglich steuerliche Vorteile bringen? 11

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

Barrierefreies Arbeiten von Zuhause: Mobile Arbeitsplätze zugänglich gestalten 12

Außerordentliche Kündigung eines Geschäftsführers | Lesezeit 3 Minuten

Unzulässige Begünstigung von SBV rechtfertigt fristlose Kündigung

Das Oberlandesgericht (OLG) Frankfurt am Main hat entschieden, dass die außerordentliche Kündigung eines Geschäftsführers wegen unzulässiger Begünstigung von Betriebsratsmitgliedern wirksam ist. Sie als Schwerbehindertenvertretung erfahren hier, welche Bedeutung Pflichtverletzungen im Personalbereich für die Geschäftsführung haben können (Urt. v. 20.11.2025, Az. 5 U 15/24).

Der Fall: Ein Unternehmen betrieb den öffentlichen Nahverkehr in Wiesbaden. Der Geschäftsführer war seit 2014 als beschäftigt und zuletzt unter anderem für den Bereich Personal zuständig. Im Herbst 2021 gingen bei der Stadt Wiesbaden anonyme Hinweise über Unregelmäßigkeiten in der Geschäftsführung ein. Daraufhin leitete die Verkehrsgesellschaft eine umfassende Sachverhaltsaufklärung ein, sie bezog auch eine externe Rechtsanwaltskanzlei zur Aufklärung mit ein.

Auf Basis eines Zwischenberichts von Ende Februar 2022 kündigte die Gesellschaft Anfang März 2022 den Geschäftsführeranstellungsvertrag des Geschäftsführers fristlos. Insbesondere wurde ihm vorgeworfen, dass die Betriebsratsmitglieder und der Schwerbehindertenvertreter zu viel Geld erhalten hatten.

Das Landgericht hatte ihm zunächst Tantiemen für das Jahr 2021 in Höhe von 24.000 Euro zugesprochen, weitergehende Vergütungsansprüche abgelehnt und die Wirksamkeit der außerordentlichen Kündigung festgestellt. Die Berufungen der Parteien blieben vor dem OLG erfolglos.

Das Urteil: Das OLG bestätigte, dass das Dienstverhältnis des Geschäftsführers durch die außerordentliche Kündigung wirksam beendet wurde. Der Aufsichtsratsbeschluss sei formal korrekt, insbesondere die Einberufung der Sitzung mit dem Tagesordnungspunkt „Abberufung des Klägers“ einschließlich Beschlussvorlage sei ordnungsgemäß erfolgt. Auch materiell sei die Kündigung gerechtfertigt: Die Zweiwochenfrist wurde eingehalten, und es lagen ausreichende Gründe für eine außerordentliche Kündigung vor.

Verantwortlichkeit des Geschäftsführers

Die Richter betonten, dass der Geschäftsführer für die Überwachung der ressortfremden Entscheidungen seines Mitgeschäftsführers verantwortlich war. Die Höhergruppierung und Zulagenvergaben an Betriebsratsmitglieder und einen Schwerbehindertenvertreter seien sachlich nicht gerechtfertigt und hätten vom Geschäftsführer hinterfragt werden müssen. Da er in die Kommunikation und Entscheidungen eingebunden war, sei ein Eingreifen zumutbar gewesen.

Die Berufung der Gesellschaft gegen die zugesprochenen Tantiemen blieb ohne Erfolg. Nach Ansicht des OLG beeinträchtigt eine Pflichtverletzung des Geschäftsführers nicht automatisch eigene Vergütungsansprüche, solange kein grob treuwidriges Verhalten vorliegt. Die Voraussetzungen hierfür seien nicht erfüllt.

Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig. Beide Parteien können die Zulassung der Revision beim Bundesgerichtshof beantragen.

! WICHTIG

Unterschied zwischen Kündigung Geschäftsführer und Kündigung von Arbeitnehmern

Die Kündigung eines Geschäftsführers unterscheidet sich grundlegend von der Kündigung einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers. Der wesentliche Unterschied liegt darin, dass Geschäftsführer grundsätzlich keinen allgemeinen Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) genießen. Ihnen kann daher in der Regel auch ohne Angabe von Gründen gekündigt werden.

Für Arbeitnehmer gilt das nicht. Sind sie in einem Betrieb beschäftigt, in dem regelmäßig mehr als zehn Beschäftigte arbeiten, und das Arbeitsverhältnis besteht länger als sechs Monate (sodass die Wartezeit erfüllt ist), greift der Kündigungsschutz nach dem KSchG.

Hinzu kommt ein weiterer wichtiger Unterschied: Die Kündigung eines Geschäftsführers basiert auf dem Dienstvertrag. Streitigkeiten hieraus werden regelmäßig vor den ordentlichen Gerichten, meist vor dem Landgericht, ausgetragen.

→ FAZIT

Benachteiligung und Vergünstigung verboten

Für Sie als Schwerbehindertenvertretung zeigt dieses Urteil, dass Geschäftsführende auch für Entscheidungen zuständig sind, die sie nicht unmittelbar treffen, insbesondere bei Personalfragen. Unzulässige Begünstigungen von Betriebsratsmitgliedern oder Schwerbehindertenvertretern können erhebliche arbeitsrechtliche Folgen haben, bis hin zur fristlosen Kündigung. Sie sollten daher darauf achten, dass Entscheidungen transparent, nachvollziehbar und rechtlich geprüft erfolgen, um sowohl die Interessen der Beschäftigten als auch die Pflichten der Geschäftsführung zu wahren.

Videoüberwachung am Arbeitsplatz | Lesezeit 3 Minuten

Fast zwei Jahre rechtswidrige Kamerabeobachtung: Mitarbeiter erhält 15.000 Euro Entschädigung

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm hat entschieden, dass eine nahezu zwei Jahre dauernde, permanente Kameraüberwachung am Arbeitsplatz das Persönlichkeitsrecht eines Mitarbeiters schwer verletzt. Sie als Schwerbehindertenvertretung sollten daraus wichtige Erkenntnisse für den Schutz von Beschäftigten ableiten, insbesondere beim Einsatz von Überwachungstechnik (Urt. v. 28.5.2025, Az. 18 SLa 959/24).

Der Fall: Ein Stahlunternehmen hatte auf seinem Betriebsgelände insgesamt 34 Kameras installiert, die rund um die Uhr, auch in Büroräumen, in hoher Qualität aufzeichneten. Die Videoaufnahmen wurden bis zu 48 Stunden gespeichert und konnten in Echtzeit eingesehen werden. Zwar wiesen Hinweisschilder auf die Überwachung hin, doch nahezu alle Bereiche des Unternehmens wurden erfasst.

Arbeitnehmer war damit nicht einverstanden

Ein Produktionsmitarbeiter, der seit August 2020 im Unternehmen beschäftigt war, widersprach mehrfach der Kameraüberwachung. Im Arbeitsvertrag war lediglich geregelt, dass personenbezogene Daten verarbeitet werden dürfen; eine ausdrückliche Zustimmung zur Überwachung lag nicht vor.

Bereits 2023 kam es zu Streitigkeiten über die Kameras, die durch einen Vergleich beendet wurden, die fortdauernde Überwachung wurde jedoch nicht gestoppt. Der Mitarbeiter forderte Einsicht in die Aufzeichnungen, ein Ende der Überwachung und eine Entschädigung.

Das Unternehmen verteidigte die Maßnahme mit dem Argument, die Kameras dienten der Sicherheit auf dem Betriebsgelände.

Überwachung war rechtswidrig

Das Urteil: Das LAG Hamm stellte fest, dass die permanente Überwachung über das zulässige Maß hinausging und das Persönlichkeitsrecht des Mitarbeiters massiv verletzte. Die Richter hoben hervor, dass eine wirksame Einwilligung des Arbeitnehmers nicht vorlag, da Beschäftigte aufgrund des Abhängigkeitsverhältnisses ihre Zustimmung nicht frei erteilen können.

Auch gesetzliche Grundlagen wie das Bundesdatenschutzgesetz oder die Datenschutz-Grundverordnung rechtfertigten die Maßnahme nicht. Konkrete Gefahren oder Sicherheitsprobleme, die eine ständige Überwachung erforderlich gemacht hätten, lagen nicht vor.

Aufgrund der Dauer von über 22 Monaten und der Schwere des Eingriffs sprach das Gericht dem Mitarbeiter eine Entschädigung von 15.000 Euro zu. Das Urteil verdeutlicht, dass dauerhafte Videoüberwachung ohne rechtliche Grundlage nicht zulässig ist und erhebliche Ansprüche der Beschäftigten begründen kann.



FAZIT

Rechte wahren

Für Sie als Schwerbehindertenvertretung zeigt dieses Urteil, wie wichtig es ist, die Persönlichkeitsrechte von Beschäftigten zu wahren. Dauerhafte Kameraüberwachung ohne ausdrückliche, freiwillige Zustimmung verstößt gegen das Recht auf informationelle Selbstbestimmung. Sie sollten daher sicherstellen, dass Arbeitgeber die Notwendigkeit und Verhältnismäßigkeit solcher Maßnahmen prüfen, bevor Kameras installiert werden. Bei Zweifeln oder Beschwerden von Beschäftigten ist es Ihre Aufgabe, rechtzeitig auf die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben hinzuweisen und auf einen datenschutzkonformen Umgang zu achten.

Merkhilfe für Sie als Schwerbehindertenvertretung

Eine dauerhafte Kameraüberwachung ohne rechtliche Grundlage verstößt gegen das Persönlichkeitsrecht von Beschäftigten. Arbeitgeber dürfen eine solche Maßnahme nur mit ausdrücklicher und freiwilliger Zustimmung der Mitarbeiter durchführen. Vor der Installation von Kameras sollten Unternehmen prüfen, ob die Maßnahme wirklich erforderlich ist, und sie nur im Ausnahmefall einsetzen. Im Rahmen Ihrer Pflicht, die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften zu überwachen, ist es auch Ihre Aufgabe, Ihrem Arbeitgeber dabei auf die Finger zu sehen.

So gehen Sie vor:

- **Rechtliche Grundlage prüfen:** Dauerhafte Videoüberwachung darf nur erfolgen, wenn eine klare gesetzliche Grundlage oder eine freiwillige Einwilligung der Beschäftigten vorliegt.
- **Verhältnismäßigkeit sicherstellen:** Überwachen werden darf nur, was unbedingt notwendig ist. Die Erfassung nahezu aller Bereiche sollte vermieden werden.
- **Einwilligung ist entscheidend:** Eine Zustimmung von Mitarbeitenden ist nur wirksam, wenn sie freiwillig erteilt wird. Abhängigkeitsverhältnisse aber machen sie oft unwirksam.
- **Datenschutz beachten:** Prüfen Sie, ob die Maßnahmen mit dem Datenschutz vereinbar sind.

Vorsicht bei unrichtigen Aussagen | Lesezeit 3 Minuten

Fristlose Kündigung wegen falscher Angaben im Gerichtsverfahren

Falsche Angaben eines Mitarbeiters in einem Gerichtsverfahren können eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Niedersachsen zeigt, dass ein Arbeitsverhältnis sofort beendet werden darf, wenn dem Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung unzumutbar ist (Urt. v. 13.8.2025, Az. 2 SLa 735/24). Sie als Schwerbehindertenvertretung sollten diese Rechtsprechung kennen, um Beschäftigte bei rechtlichen Auseinandersetzungen zu unterstützen.

Der Fall: Ein Unternehmen, das E-Bikes verkauft, beschäftigte einen 58-jährigen Mitarbeiter seit 2016. Anfangs war er Verkäufer, später leitete er eine neue Filiale. Im Dezember 2023 stellte das Unternehmen bei einer Inventur mehrere fehlende Fahrräder fest. Sieben Räder blieben unauffindbar.

Ende Januar 2024 sollte der Mitarbeiter erklären, wie es zu den Bestandslücken gekommen sei. Zugleich wurde er mit dem Verdacht unzulässiger Geldgeschäfte konfrontiert. Noch am gleichen Tag sprach das Unternehmen eine ordentliche Kündigung aus. Der Mitarbeiter klagte zusätzlich auf eine Bonuszahlung von 10.000 Euro und legte dazu ein Dokument vor, das wie ein Arbeitsvertrag von 2016 mit einer vereinbarten Bonuszahlung aussah, jedoch nicht unterschrieben war. Zwei Wochen später, am 21. Februar 2024, erhielt der Mitarbeiter die fristlose Kündigung.

Das Arbeitsgericht gab zunächst dem Mitarbeiter recht. Nach dessen Auffassung lag keine Pflichtverletzung vor, die eine sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerechtfertigt hätte. Auch das unvollständig unterschriebene Dokument könne nicht ohne Weiteres als Beweis dienen.

Kündigung war wirksam

Das Urteil: In zweiter Instanz entschied das LAG Niedersachsen jedoch anders: Die fristlose Kündigung war wirksam. Das Gericht stellte klar, dass eine sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses zulässig ist, wenn das Verhalten des Mitarbeiters so schwer wiegt, dass eine Weiterbeschäftigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist unzumutbar wäre.

Das Gericht führte aus, dass nicht nur Hauptpflichtverletzungen, sondern auch Verletzungen von Nebenpflichten, insbesondere des Rücksichtnahmegebots aus § 241 Abs. 2 BGB, eine fristlose Kündigung rechtfertigen können. Insbesondere wenn bewusst falsche Tatsachen dargestellt werden, um sich einen Vorteil zu verschaffen, ist dies ein schwerwiegender Verstoß. Die Richter waren überzeugt, dass der Mitarbeiter im Prozess einen Sachverhalt falsch dargestellt hatte, um die Bonuszahlung zu begründen. Dies sei ein versuchter Täuschungsversuch zum Nachteil des Unternehmens. Nach bisherigen Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts kann bereits der Versuch eines Vermögensdelikts gegenüber dem Arbeitgeber ein wichtiger Grund für die fristlose Kündigung sein.

Im konkreten Fall wurde deutlich, dass das nicht unterschriebene Dokument bewusst zur Täuschung eingesetzt wurde. Das Gericht stellte klar, dass eine bloße Rechtsmeinung keine Entschuldigung darstellt:

Wer Tatsachen vorsätzlich falsch angibt, überschreitet eine klare Grenze.

! WICHTIG

Immer bei der Wahrheit bleiben

Für Sie als Schwerbehindertenvertretung zeigt dieses Urteil, dass falsche Angaben in Gerichtsverfahren schwerwiegende arbeitsrechtliche Konsequenzen haben können. Beschäftigte riskieren dadurch nicht nur ihren Anspruch, sondern auch ihren Arbeitsplatz. Sie sollten darauf achten, dass Mitarbeitende bei rechtlichen Auseinandersetzungen stets wahrheitsgemäß handeln und ihre Rechte auf korrekten Sachverhalten basieren. Gleichzeitig können Sie als SBV darauf hinwirken, dass Arbeitgeber bei Verdacht auf Täuschung die rechtlichen Möglichkeiten prüfen und angemessen reagieren.

So gehen Sie richtig vor:

1. **Faktenbasis prüfen:** Stellen Sie sicher, dass Mitarbeitende bei rechtlichen Auseinandersetzungen wahrheitsgemäße Angaben machen.
2. **Risiko fristlose Kündigung:** Falsche oder bewusst irreführende Aussagen können eine sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen.
3. **Unterstützung anbieten:** Klären Sie Mitarbeitende über die Konsequenzen falscher Angaben auf, und stehen Sie ihnen beratend zur Seite.
4. **Dokumentation sichern:** Halten Sie Beschwerden und Hinweise schriftlich fest, um im Streitfall nachweisen zu können, dass Sie die Mitarbeitenden informiert haben.
5. **Verhältnismäßigkeit prüfen:** Wenn eine fristlose Kündigung droht, prüfen Sie als Schwerbehindertenvertretung, ob alle Umstände berücksichtigt wurden.

Sie als Schwerbehindertenvertretung können präventiv wirken, indem Sie Beschäftigte auf die Bedeutung korrekter Angaben in Verfahren hinweisen.

Wenn der Arbeitsplatz krank macht | Lesezeit 9 Minuten

Psychische Erkrankungen: Wie Sie als Schwerbehindertenvertretung wirksam handeln

Ein Randphänomen sind psychische Erkrankungen längst nicht mehr. Sie gehören heute zu den häufigsten Ursachen für lange Fehlzeiten, Frühverrentungen und Konflikte im Arbeitsverhältnis. Gleichzeitig sind sie im betrieblichen Alltag noch immer mit Vorurteilen behaftet. Betroffene gelten als „nicht belastbar“, „schwierig“ oder „privat belastet“. Der Blick darauf, dass psychische Erkrankungen sehr häufig arbeitsbedingt oder zumindest durch die Arbeit mit verursacht sind, fehlt oft.

Für Arbeitgeber ist diese Entwicklung rechtlich hoch relevant. Denn psychische Erkrankungen lösen – ebenso wie körperliche Erkrankungen – konkrete Pflichten aus. Diese Pflichten reichen von der arbeitsrechtlichen Fürsorge über den Arbeitsschutz bis hin zu umfassenden Präventions- und Beteiligungsrechten.

Für Sie als Schwerbehindertenvertretung bedeutet das: Sie haben eine Schlüsselrolle. Sie sind kein Therapeut, aber Sie sind Interessenvertretung, Frühwarnsystem und rechtlicher Hebel zugleich. Gerade bei psychischen Erkrankungen kommt es darauf an, frühzeitig hinzusehen, Zusammenhänge zu erkennen und den Arbeitgeber an seine Verantwortung zu erinnern. Dieser Beitrag zeigt Ihnen, welche Pflichten Arbeitgeber bei psychischen Erkrankungen treffen und wie Sie diese in der Praxis konsequent einfordern können.

1. Psychische Erkrankung: Krankheit, Behinderung oder beides?

Psychische Erkrankungen werden im Arbeitsalltag häufig ausschließlich als vorübergehende Krankheit betrachtet. Rechtlich greift diese Sichtweise jedoch oft zu kurz. Entscheidend sind nicht die konkreten Diagnosen, sondern die Dauer und die Auswirkungen der Beeinträchtigung auf die Teilhabe am Arbeitsleben.

Besteht eine psychische Beeinträchtigung über längere Zeit und wirkt sie sich wesentlich auf die berufliche Tätigkeit aus, kann eine Behinderung im Sinne des Sozialrechts vorliegen. In vielen Fällen kommt sogar eine Schwerbehinderung oder zumindest eine Gleichstellung in Betracht. Für Sie als Schwerbehindertenvertretung ist diese Einordnung zentral, denn an sie knüpfen Beteiligungsrechte, Schutzpflichten und Präventionsinstrumente an.

Arbeitgeber neigen dazu, psychische Erkrankungen als „persönliches Problem“ einzuordnen. Dem sollten Sie bewusst entgegenreten. Spätestens wenn Arbeitsorganisation, Arbeitsmenge, Konflikte, Führungsverhalten oder ständige Veränderungen eine Rolle spielen, ist der betriebliche Bezug offensichtlich – und damit auch die Verantwortung des Arbeitgebers. Ignoriert der Arbeitgeber diese Faktoren, kann dies nicht nur das gesundheitliche Risiko für die Beschäftigten erhöhen, sondern auch arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Deshalb ist eine frühzeitige und

aktive Unterstützung von psychisch belasteten Mitarbeitenden sowohl aus ethischer als auch aus rechtlicher Sicht unabdingbar.



MEIN TIPP

Das sollten Sie als Schwerbehindertenvertretung prüfen

- Bestehen die Beeinträchtigungen bereits länger als sechs Monate?
- Gibt es erkennbare Auswirkungen auf die Arbeitsleistung oder die Einsatzmöglichkeiten?
- Wurde über eine Gleichstellung oder einen Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung informiert?

2. Fürsorgepflicht des Arbeitgebers: Auch psychische Gesundheit schützen

Die arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht verpflichtet Arbeitgeber, Leben, Gesundheit und Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten zu schützen. Diese Pflicht beschränkt sich nicht auf den Schutz vor körperlichen Gefahren. Sie umfasst ausdrücklich auch die psychische Gesundheit.

Für Sie als Schwerbehindertenvertretung ist wichtig: Arbeitgeber können sich nicht darauf zurückziehen, dass psychische Belastungen „unvermeidbar“, „branchenüblich“ oder „Teil der modernen Arbeitswelt“ seien. Arbeitsverdichtung, ständige Erreichbarkeit, unrealistische Zielvorgaben oder ein dauerhaft hohes Konfliktniveau sind keine Naturgesetze, sondern Ergebnis betrieblicher Entscheidungen.

Wo Arbeit krank macht, besteht Handlungsbedarf. Der Arbeitgeber muss prüfen, welche Belastungen bestehen, welche Ursachen sie haben und welche Maßnahmen geeignet sind, um die Situation nachhaltig zu verbessern. Untätigkeit, Verzögerung oder Verharmlosung stellen einen Verstoß gegen die Fürsorgepflicht dar – mit entsprechenden rechtlichen Konsequenzen.

3. Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen: Pflicht statt Kür

Ein zentrales Instrument zum Schutz der psychischen Gesundheit ist die Gefährdungsbeurteilung psychischer Be-

lastungen. Sie ist nach § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) gesetzlich vorgeschrieben und kein freiwilliges Angebot des Arbeitgebers.

In der Praxis zeigt sich jedoch häufig, dass psychische Belastungen entweder gar nicht oder nur oberflächlich erfasst werden. Fragebögen werden verteilt, ohne die tatsächlichen Arbeitsbedingungen abzubilden. Ergebnisse verschwinden in Schubladen, Maßnahmen bleiben aus oder werden auf unbestimmte Zeit verschoben.

Für Sie als Schwerbehindertenvertretung ist entscheidend: Eine Gefährdungsbeurteilung ist nur dann wirksam, wenn sie zu konkreten Verbesserungen führt. Sie sollten darauf achten, dass psychische Belastungen systematisch ermittelt, transparent dokumentiert und ernsthaft ausgewertet werden. Ebenso wichtig ist die Nachverfolgung der beschlossenen Maßnahmen.



MEIN TIPP

Typische Schwachstellen erkennen

- Psychische Belastungen werden nicht gesondert betrachtet.
- Ergebnisse werden nicht veröffentlicht oder erläutert.
- Maßnahmen beschränken sich auf Appelle an die Beschäftigten.
- Die Wirksamkeit wird nicht überprüft.

4. Wenn Überforderung krank macht: Verantwortung für die Arbeitsorganisation

Psychische Erkrankungen entstehen selten im luftleeren Raum. Häufig sind Überforderung, Personalmangel, widersprüchliche Anforderungen, permanente Umstrukturierungen oder fehlende Pausen die eigentlichen Ursachen.

Arbeitgeber argumentieren in solchen Fällen gern mit individueller Belastbarkeit oder persönlicher Resilienz. Für Sie als Schwerbehindertenvertretung ist es wichtig, diesen Argumentationsmustern entschieden zu widersprechen. Nicht die einzelne Person ist das Problem, sondern die Arbeitsbedingungen oder eine Kombination von beidem.



BEISPIEL

So könnte es gehen

Nach einer Umstrukturierung in einem Unternehmen werden mehrere Aufgabenbereiche zusammengelegt. Die Arbeitsmenge steigt deutlich, Zuständigkeiten bleiben unklar. Eine Beschäftigte mit bereits bekannten psychischen Belastungen fällt mehrfach aus. Der Arbeitgeber verweist auf persönliche Überforderung. Erst auf Initiative der Schwerbehindertenvertretung wird die Arbeitsorganisation überprüft und angepasst. Die Fehlzeiten sinken daraufhin deutlich.

Der Arbeitgeber trägt die Verantwortung für eine gesundheitsgerechte Arbeitsorganisation. Dazu gehören ausreichende Personalressourcen, klare Zuständigkeiten, realistische Erwartungen und verlässliche Strukturen. Werden diese Anforderungen dauerhaft missachtet, ist es nur eine Frage der Zeit, bis Beschäftigte erkranken.

5. Betriebliches Eingliederungsmanagement bei psychischen Erkrankungen

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement nach § 167 Abs. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX ist bei psychischen Erkrankungen von besonderer Bedeutung. Gleichzeitig ist es hier besonders fehleranfällig.

Standardisierte Abläufe, Zeitdruck oder oberflächliche Gespräche werden der individuellen Situation Betroffener häufig nicht gerecht. Für Sie als Schwerbehindertenvertretung bedeutet das: Sie sollten darauf achten, dass das Verfahren offen und ergebnisorientiert geführt wird.

Ziel des Betrieblichen Eingliederungsmanagements ist nicht die schnelle Rückkehr um jeden Preis, sondern die nachhaltige Sicherung des Arbeitsplatzes. Dazu gehören auch Anpassungen der Arbeitsbedingungen, der Arbeitszeit oder der Aufgaben. Psychische Erkrankungen erfordern häufig kreative und flexible Lösungen, und genau hier können Sie als Schwerbehindertenvertretung wichtige Impulse setzen.

6. Mobbing, Konflikte und psychische Erkrankungen

Konflikte gehören zum Arbeitsalltag. Werden sie jedoch nicht gelöst, können sie erhebliche gesundheitliche Folgen haben. Mobbing, Ausgrenzung oder ständige Herabwürdigung sind ernst zu nehmende Gesundheitsrisiken.

Erhält der Arbeitgeber Hinweise auf entsprechende Vorgänge, ist er verpflichtet, tätig zu werden. Wegsehen oder abwarten ist keine Option. Für Sie als Schwerbehindertenvertretung bedeutet das, Hinweise ernst zu nehmen, Gespräche einzufordern und auf Schutzmaßnahmen zu drängen.

Auch wenn Beweise schwer zu führen sind, sollten Sie sich nicht entmutigen lassen. Dokumentation, Gespräche mit Betroffenen und die Einbindung weiterer Stellen wie beispielsweise der Integrationsämter können helfen, Strukturen sichtbar zu machen und Veränderungen anzustoßen.

7. Kündigung oder Abmahnung als scheinbare Lösung

Nicht selten reagieren Arbeitgeber auf psychische Erkrankungen mit arbeitsrechtlichen Sanktionen. Abmahnungen wegen Fehlzeiten, Versetzungen oder sogar Kündigungen sollen Probleme „lösen“, verschärfen sie aber häufig.

Rechtlich gilt: Kündigungen sind stets das letzte Mittel. Werden Präventionsmaßnahmen unterlassen, kein Betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt oder Belastungen ignoriert, ist eine Kündigung regelmäßig unverhältnismäßig.

Für Sie als Schwerbehindertenvertretung ist es entscheidend, auf diese Zusammenhänge hinzuweisen. Je besser

dokumentiert ist, dass der Arbeitgeber seine Pflichten vernachlässigt hat, desto stärker ist Ihre Position – auch in Verfahren vor dem Integrationsamt.

→ FAZIT

Schutz, Prävention und Beteiligung

Psychische Erkrankungen stellen Arbeitgeber vor große Herausforderungen – rechtlich wie organisatorisch. Sie sind jedoch kein Schicksal, sondern häufig das Ergebnis belastender Arbeitsbedingungen.

Sie als Schwerbehindertenvertretung verfügen über wirksame Instrumente, um Schutz, Prävention und Beteiligung einzufordern. Entscheidend ist, diese Instrumente konsequent zu nutzen, frühzeitig aktiv zu werden und psychische Erkrankungen als das zu behandeln, was sie sind: ein zentrales Thema des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Je früher Arbeitgeber handeln und je klarer Sie als Schwerbehindertenvertretung Ihre Rolle wahrnehmen, desto größer sind die Chancen, Arbeitsplätze zu erhalten, Erkrankungen vorzubeugen und betroffene Menschen wirksam zu schützen.



Checkliste: Psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz

Damit Sie gezielt und wirksam handeln können, sollten Sie folgende Punkte prüfen und dokumentieren: 

	Check		Check
Eingrenzung der Erkrankung		Betriebliches Eingliederungsmanagement	
Liegt eine psychische Erkrankung länger als sechs Monate vor?	☐	Wird das Eingliederungsmanagement bei psychischen Erkrankungen korrekt umgesetzt?	☐
Hat die Erkrankung wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitsfähigkeit?	☐	Werden individuelle Lösungen erarbeitet (Arbeitszeit, Aufgaben, Anpassungen)?	☐
Wurde eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung beantragt oder anerkannt?	☐	Werden Sie als Schwerbehindertenvertretung frühzeitig eingebunden?	☐
Arbeitsorganisation prüfen		Konflikte, Mobbing und psychische Belastungen	
Gibt es erkennbare Überlastungsfaktoren durch Arbeitsmenge, Schichtpläne oder ständige Erreichbarkeit?	☐	Wurden Hinweise auf Mobbing oder Konflikte ernst genommen?	☐
Liegen widersprüchliche Anforderungen oder unklare Zuständigkeiten vor?	☐	Hat der Arbeitgeber konkrete Maßnahmen zum Schutz ergriffen?	☐
Wurde die Arbeitsorganisation nach Veränderungen überprüft?	☐	Ist die Situation dokumentiert und nachvollziehbar?	☐
Fürsorgepflicht des Arbeitgebers		Arbeitsrechtliche Maßnahmen prüfen	
Hat der Arbeitgeber Maßnahmen zum Schutz der psychischen Gesundheit getroffen?	☐	Wurden Abmahnungen oder Kündigungen verhältnismäßig ergriffen?	☐
Wurden Belastungen dokumentiert und analysiert?	☐	Wurden vorher Präventions- und Eingliederungsmaßnahmen ausgeschöpft?	☐
Wurden konkrete Maßnahmen umgesetzt und nachverfolgt?	☐	Sind alle Schritte transparent dokumentiert?	☐
Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen		Dokumentation und Kommunikation	
Wurde eine systematische Erhebung psychischer Belastungen durchgeführt?	☐	Wurden alle Maßnahmen und Gespräche schriftlich festgehalten?	☐
Sind die Ergebnisse dokumentiert und ausgewertet?	☐	Wurden relevante Unterlagen über die Situation rechtzeitig angefordert?	☐
Wurden Maßnahmen ergriffen, um die Belastungen zu reduzieren?	☐	Wird die Kommunikation mit dem Arbeitgeber sachlich, nachvollziehbar und lösungsorientiert geführt?	☐
Gibt es eine Nachverfolgung der Umsetzung?	☐		

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

Aggression gegenüber Vorgesetzten | Lesezeit 3 Minuten

Respektlosigkeit und körperliche Attacken: Außerordentliche Kündigung wirksam

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen hat entschieden, dass körperliche Aggressionen gegenüber Vorgesetzten eine fristlose Kündigung rechtfertigen können. Die Richter prüften, ob auch ohne erhebliche Gewalt eine außerordentliche Kündigung zulässig ist. Sie als Schwerbehindertenvertretung sollten aus dieser Entscheidung wichtige Schlüsse für den Umgang mit Pflichtverletzungen am Arbeitsplatz ziehen und Beschäftigte über Konsequenzen informieren (Urt. v. 25.8.2025, Az. 15 SLa 315/25).

Der Fall: Ein Arbeitnehmer war seit Februar 2019 als Be- und Entlader bei einem Unternehmen beschäftigt. Während der Arbeitszeit nutzte er ein privates Smartphone, obwohl dies im Betrieb nicht erlaubt war. Der Gruppenleiter bemerkte dies und sprach den Mitarbeiter darauf an.

Darauf reagierte der Kläger aggressiv: Er sagte: „Hau ab hier“, stieß den Vorgesetzten gegen die Schulter und trat in dessen Richtung, wobei er ihn berührte. Anschließend machte er eine Geste mit dem erhobenen Zeigefinger und äußerte weitere Worte in Richtung des Vorgesetzten. Danach griff der Kläger erneut zu seinem Smartphone. Der gesamte Vorfall wurde durch Videoaufnahmen dokumentiert.

Drei Tage später informierte der Arbeitgeber den Betriebsrat über die geplante Kündigung, der zustimmte. Daraufhin sprach der Arbeitgeber die fristlose Kündigung aus, hilfsweise zum 31. Januar 2025. Gegen die Kündigung klagte der Arbeitnehmer.

Klage abgewiesen

Das Urteil: Das Arbeitsgericht gab zunächst seiner Klage statt, das Landesarbeitsgericht Niedersachsen hob diese Entscheidung jedoch auf und wies die Klage ab.

Dieses Vorgehen zeigt, dass eine außerordentliche Kündigung auch dann gerechtfertigt sein kann, wenn es keine extremen Gewalttaten gab. Die Kombination aus verbaler Respektlosigkeit und körperlicher Aggression wurde vom Gericht als schwerwiegender Pflichtverstoß bewertet, der eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar macht. Dies gilt insbesondere, wenn der Vorgesetzte lediglich seine Aufgaben korrekt wahrnimmt und keine Provokation vorliegt.

Kündigungsgründe lagen vor

Das Gericht stellte fest, dass die Voraussetzungen für eine außerordentliche Kündigung nach § 626 des Bürgerlichen Gesetzbuchs vorlagen. Auch ohne erhebliche Gewalt konnte das Verhalten des Arbeitnehmers als wichtiger Grund gelten. Der Stoß und der Tritt gegenüber dem Vorgesetzten machten eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar. Es lag kein Fehlverhalten des Vorgesetzten vor, der lediglich die erlaubten Kontrollen durchgeführt hatte.

Die Richter berücksichtigten die Betriebszugehörigkeit von etwas mehr als fünf Jahren, bewerteten die Pflichtverletzung jedoch als schwerwiegend. Respektloses Verhalten kombiniert mit körperlicher Aggression – wie der Ausruf „Hau ab hier“ sowie Stoßen und Treten – rechtfertigte die Kündigung ohne vorherige Abmahnung. Das Gericht betonte, dass Abmahnungen entbehrlich sind, wenn das Fehlverhalten gravierend genug ist und eine sofortige Trennung vom Arbeitsplatz notwendig macht.

Darüber hinaus hob das Gericht hervor, dass die Dokumentation des Vorfalls – in diesem Fall Videoaufnahmen – entscheidend für die rechtliche Bewertung war. Ohne klare Beweislage wäre es schwieriger gewesen, die außerordentliche Kündigung durchzusetzen. Für Arbeitgeber und Personalverantwortliche ist dies ein wichtiges Signal: Sorgfältige Beweissicherung schützt im Streitfall vor rechtlichen Nachteilen und stärkt die Position des Unternehmens.

→ FAZIT

Tätlichkeiten führen zur Kündigung

Für Sie als Schwerbehindertenvertretung zeigt dieses Urteil, dass körperliche Tätlichkeiten gegenüber Vorgesetzten, auch ohne schwere Gewalt, eine fristlose Kündigung rechtfertigen können. Beschäftigte sollten sich der Konsequenzen respektlosen und aggressiven Verhaltens bewusst sein. Sie als Schwerbehindertenvertretung sollten darauf achten, dass Vorfälle sorgfältig dokumentiert werden und die Schwere von Pflichtverletzungen realistisch eingeschätzt wird.

Darüber hinaus sollten Sie als Schwerbehindertenvertretung frühzeitig in Gespräche einbezogen werden, wenn Konflikte am Arbeitsplatz eskalieren oder Verhaltensauffälligkeiten auftreten. Ihre Rolle umfasst nicht nur die Wahrung der Rechte von Mitarbeitenden mit Behinderung, sondern auch die Unterstützung bei der Prävention von Konflikten und die Sicherstellung einer fairen, rechtskonformen Vorgehensweise durch den Arbeitgeber. Dies hilft, sowohl die Interessen der Betroffenen zu schützen als auch arbeitsrechtliche Risiken für das Unternehmen zu minimieren.

Informationen | Lesezeit 4 Minuten

Die neue Plattform „Präventionsguide Psyche“ ist auch für Sie als SBV sehr interessant

Psychische Belastungen, ob durch den Job, die betrieblichen Rahmenbedingungen, die eigene Gesundheit oder private Probleme, führen häufig zu Arbeitsunfähigkeiten und zu vielen Herausforderungen am Arbeitsplatz. Sie als SBV erleben das in Ihren Gesprächen jeden Tag, ob in Ihrer Sprechstunde oder im Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM). Es gibt inzwischen viele verschiedene Angebote, etwa von den Sozialversicherungsträgern. Diese werden aber oft nur von denjenigen gefunden, die bereits wissen, dass es sie gibt. Genau hier setzt das neue Informationsportal „Präventionsguide Psyche“ an, das präventive Angebote zur psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz bündelt. Hier finden Sie als SBV praxisorientiertes Wissen für Ihre Arbeit und zur Unterstützung Ihrer Kolleginnen und Kollegen.

Hinter der neuen Informationsplattform „Präventionsguide Psyche“ stecken fundiertes Wissen und starke Partner. Die Plattform entstand im Rahmen des Projekts „Psychische Gesundheit Arbeit Prävention“ (PsyGAP) und wurde durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.

Der Guide verfügt damit über eine starke fachliche und öffentliche Unterstützung und bündelt die verschiedenen Angebote der Sozialversicherungsträger, wie der DRV, der gesetzlichen Krankenkassen, der Unfallversicherungsträger und weiterer Anbieter.

Warum ist der Präventionsguide Psyche für Sie als SBV relevant?

Praxisnahe Handlungshilfen

Er verbindet arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse mit praxisnahen Handlungshilfen und stärkt damit die Rolle der SBV an einer zentralen Schnittstelle von Prävention, Teilhabe und Gesundheitsschutz.

Psychische Belastungen durch den Arbeitsplatz

Der Präventionsguide hat die psychischen Belastungen der Arbeit im Fokus, nicht individuelle Erkrankungen. Schließlich sind die Kollegen mit einer Behinderung nicht über ihre Diagnose, sondern über die Rahmenbedingungen der Arbeit gefährdet. Als SBV können Sie z. B. die Informationen aus dem Präventionsguide als Argumentationshilfe bzw. für die Gespräche mit dem Betriebsrat, Führungskräften und der SiFa nutzen.

Mehr Prävention und Teilhabe

Als Schwerbehindertenvertretung haben Sie den gesetzlichen Auftrag, die Interessen Ihrer schwerbehinderten Kollegen in Fragen der Prävention, des Gesundheitsschutzes und der Beschäftigungssicherung zu vertreten. Dabei hilft Ihnen der Präventionsguide, durch die Idee und Praxisbeispiele: Weg von der Frage „Was fehlt dem betroffenen Kollegen?“ hin zu „Was an der Arbeitsaufgabe erschwert gesundes und leistungsfähiges Arbeiten?“

Welche Themen finden Sie im Präventionsguide Psyche?

Der Präventionsguide Psyche beleuchtet nicht nur psychische Themen im engeren Sinn, sondern geht klar darüber hinaus. Zu den zentralen Inhalten gehören aktuell:

- **Betrieblicher Arbeitsschutz**, z. B. mit Regelwerken und Informationen zur Einordnung und Vorbereitung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen.
- **Informationen zur Integration in den Arbeitsmarkt**, z. B. zu Beratungsstellen, Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie eine Auflistung von Maßnahmen.
- **Beratungs- und Unterstützungsangebote** zur psychischen Gesundheit, z. B. zum Umgang mit Stress oder zu typischen psychischen Belastungsfaktoren im Arbeitskontext.
- **BEM**, das gerade für Kollegen mit Behinderung besondere Bedeutung hat, da Rehabilitation und die Re-Integration am Arbeitsplatz oft längere und komplexe Prozesse sind.



FAZIT

Schauen Sie unbedingt rein!

Der Präventionsguide Psyche ist kein weiteres Theorieportal. Er ist ein praxisorientiertes Arbeitsinstrument für Sie als SBV, um Sie in Ihrer Arbeit zu unterstützen und auch den Kollegen mit einer Behinderung viele Informationen an die Hand zu geben. Er hilft dabei, Bedarfe konkreter zu erkennen, Maßnahmen anzuregen, externe Unterstützungsangebote einzubinden und betriebliche Prozesse zu stärken, ob für mehr Teilhabe, im BEM, in der Prävention oder im Arbeitsschutz.

Den Präventionsguide finden Sie nur online auf der Homepage www.praeventionsguidepsyche.de. Schauen Sie sich das Angebot unbedingt an!

Autorin/Autor: Brigitte Ganzmann

Feststellung der Behinderung | Lesezeit 3 Minuten

Rückwirkende Feststellung des GdB bringt auch nachträglich steuerliche Vorteile

Immer wieder erreichen uns Fragen von Beschäftigten: Kann die Schwerbehinderung, die erst heute anerkannt wird, auch rückwirkend für frühere Jahre festgestellt werden? Und welche Konsequenzen ergeben sich daraus, insbesondere steuerlich?

Als Schwerbehindertenvertretung wissen Sie, dass die rückwirkende Feststellung des Grades der Behinderung nach § 152 Abs. 1 SGB IX nicht nur eine formale Anerkennung ist, sondern weitreichende Auswirkungen haben kann, vor allem im Hinblick auf den Behinderten-Pauschbetrag nach § 33b Einkommensteuergesetz (EStG).

Rückwirkende Anerkennung möglich

Grundsätzlich kann ein Grad der Behinderung rückwirkend anerkannt werden, wenn ein besonderes Interesse glaubhaft gemacht wird. Steuerlich bedeutet dies, dass bereits erlassene Einkommensteuerbescheide nach § 175 Abs. 1 Nr. 1 Abgabenordnung (AO) angepasst werden können.

Der Feststellungsbescheid nach § 152 Abs. 1 SGB IX ist ein sogenannter Grundlagenbescheid, der nicht der Festsetzungsverjährung nach § 181 AO unterliegt. Allerdings müssen bestimmte Fristen beachtet werden, damit tatsächlich steuerliche Vorteile erzielt werden können.

Wie Sie als Schwerbehindertenvertretung die Fristen berücksichtigen sollten

Die Festsetzungsfrist für die Einkommensteuer beträgt grundsätzlich vier Jahre nach § 169 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 AO. Wird ein rückwirkender Feststellungsbescheid erlassen, endet die Festsetzungsfrist für den Einkommensteuerbescheid nicht vor Ablauf von zwei Jahren nach Bekanntgabe des Grundlagenbescheids.

Dies gilt insbesondere, wenn die Feststellung durch eine ressortfremde Behörde erfolgt. Sie als Schwerbehindertenvertretung sollten darauf achten, dass Beschäftigte den Antrag rechtzeitig stellen, damit die Festsetzungsfrist nicht abläuft und steuerliche Vorteile in Form des Behinderten-Pauschbetrags genutzt werden können.

Feststellungsinteresse glaubhaft machen

Sie als Schwerbehindertenvertretung sollten Betroffene darüber informieren, dass für die rückwirkende Anerkennung ein besonderes Feststellungsinteresse glaubhaft gemacht werden muss. Nach einer Entscheidung des Bundessozialgerichts (Urt. v. 16.2.2012, Az. B 9 SB 1/11 R) kann dies durch eine Bescheinigung des zuständigen Finanzamts geschehen. Diese Bescheinigung sollte die Zeiträume ausweisen, für die die Festsetzungsverjährung der Einkommensteuer noch nicht eingetreten ist. Auf dieser Grundlage kann die Feststellung des Grades der Behinderung für steuerlich relevante Jahre erfolgen und der Behinderten-Pauschbetrag nach § 33b EStG in Anspruch genommen werden.

Seit 2021 gilt zudem: Der Behinderten-Pauschbetrag wurde deutlich erhöht und bereits ab einem Grad der Behinderung von 20 gewährt. Sie als Schwerbehindertenvertretung sollten die Beschäftigten über diese Änderungen informieren und darauf hinwirken, dass Anträge auf rückwirkende Feststellung rechtzeitig und vollständig gestellt werden.

Praktische Hinweise für Sie als Schwerbehindertenvertretung

- Prüfen Sie, ob ein besonderes Feststellungsinteresse glaubhaft gemacht werden kann.
- 1. Informieren Sie Beschäftigte über die relevanten Fristen der Einkommensteuerfestsetzung.
- 2. Achten Sie darauf, dass der Antrag auf Feststellung frühzeitig gestellt wird, um steuerliche Vorteile zu sichern.



BEISPIEL

Die Fristen

Ein Antrag auf rückwirkende Feststellung des Grades der Behinderung wird 2026 gestellt. Die Rückwirkung soll ab 2021 gelten. Die Festsetzungsfrist für die Einkommensteuer 2021 endete am 31. Dezember 2025. In diesem Fall kann für 2021 kein steuerlicher Vorteil mehr geltend gemacht werden. Ab 2022 ist eine nachträgliche Berücksichtigung jedoch noch möglich.



FAZIT

Sparen helfen

Die rückwirkende Feststellung des Grades der Behinderung kann erhebliche steuerliche und praktische Vorteile bringen, insbesondere durch den Behinderten-Pauschbetrag. Sie als Schwerbehindertenvertretung sollten Beschäftigte frühzeitig beraten, Fristen beachten und die Glaubhaftmachung eines besonderen Feststellungsinteresses unterstützen. Durch Ihre gezielte Unterstützung tragen Sie dazu bei, dass rückwirkende Anerkennungen nicht nur formal erfolgen, sondern auch tatsächlich wirtschaftlich wirksam werden.

Barrierefreiheit im Homeoffice | Lesezeit 2 Minuten

Barrierefreies Arbeiten zu Hause: Mobile Arbeitsplätze zugänglich gestalten

Die Arbeit im Homeoffice ist für viele Beschäftigte mittlerweile Alltag. Doch nicht alle können zu Hause problemlos arbeiten. Sie als Schwerbehindertenvertretung sollten daher darauf achten, dass auch mobile Arbeitsplätze barrierefrei gestaltet sind.

Dazu gehört nicht nur die Ausstattung mit geeigneter Hardware und Software, sondern auch die Berücksichtigung individueller Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung. Barrierefreiheit bedeutet, dass jeder Beschäftigte unabhängig von körperlichen, sensorischen oder psychischen Einschränkungen effektiv und sicher arbeiten kann.

Praxisnahe Hinweise

Sie als Schwerbehindertenvertretung können prüfen, ob Mitarbeitende passende Endgeräte, ergonomische Arbeitsplätze und barrierefreie Software erhalten. Auch Schulungen und Einweisungen in digitale Tools sollten zugänglich gestaltet sein. Regelmäßige Rückfragen bei Betroffenen helfen, individuelle Probleme frühzeitig zu erkennen und Lösungen gemeinsam mit der Personalabteilung umzusetzen.

Barrierefreiheit im Homeoffice ist kein Luxus, sondern eine Voraussetzung für chancengleiches Arbeiten. Sie als Schwerbehindertenvertretung tragen entscheidend dazu bei, dass Beschäftigte mit Behinderung ihre Arbeit flexibel, sicher und ohne Einschränkungen erledigen können. Durch Ihre Aufmerksamkeit, Beratung und Kontrolle der Ausstattung sorgen Sie dafür, dass tatsächlich niemand Nachteile durch mobile Arbeitsplätze erleidet.

Sie als Schwerbehindertenvertretung sollten regelmäßig prüfen, ob mobile Arbeitsplätze den individuellen Bedürfnissen der Beschäftigten entsprechen. Führen Sie kurze Rückfragen bei den Betroffenen durch, um Probleme frühzeitig zu erkennen und Lösungen zu entwickeln. Mit diesen einfachen Schritten sorgen Sie dafür, dass Homeoffice für alle Beschäftigten chancengleich und sicher bleibt.

Geben Sie's zu,
googeln hat
nicht
geholfen ...

... aber in unserem
Onlinebereich **finden**
Sie die Antwort!

[adiuva.de](https://www.adiuva.de)



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

Neues zur
Massenentlassungsanzeige
Unwirksame Probezeit:
Welche Kündigungsfrist
wirklich gilt