

S|B|V



Die SchwerBehindertenVertretung

Aktuelle Rechts- und Praxistipps für die Vertretung schwerbehinderter Menschen



SEITE 3

AKTUELLES

Arbeitszeit in Werkstätten für schwerbehinderte Menschen

SEITE 06–08

MITBESTIMMUNG & INKLUSION

Beteiligung der SBV bei Veränderungsprozessen



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,

ob neue Abläufe, digitale Systeme oder Umstrukturierungen: Veränderungen im Betrieb sind oft unvermeidlich. Doch gerade in solchen Phasen drohen unsichtbare Barrieren, die schwerbehinderte Menschen oft benachteiligen. Sie als Schwerbehindertenvertretung haben hier eine Schlüsselrolle: Sie sind die Stimme der Betroffenen und brauchen Wachsamkeit und das feine Gespür dafür, wo Hindernisse entstehen können. Ihre aktive Beteiligung bedeutet, dass Anpassungen frühzeitig geplant, Arbeitsplätze zugänglich gestaltet und Kommunikationswege offen gehalten werden.

Jede rechtzeitige Intervention kann verhindern, dass Kolleginnen und Kollegen ausgeschlossen oder überfordert werden. Ihre Arbeit ist nicht nur juristische Pflicht, sondern ein Ausdruck von Respekt und Wertschätzung. Wenn Sie Veränderungen begleiten, gestalten Sie nicht nur Prozesse, sondern auch eine Kultur der Teilhabe, in der alle Mitarbeitenden gleichberechtigt Chancen erhalten.

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_VisualProduction; S. 3: AdobeStock_Sawitree88 | 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

Arbeitszeitregelungen in Werkstätten für schwerbehinderte Menschen 3

URTEIL

Einzelner Gehaltsvergleich kann Verdacht auf Ungleichbehandlung begründen 4

RECHT

Kündigungen ohne korrekte Anzeige sind unwirksam 5

SCHWERPUNKTTHEMA

**Beteiligung bei Veränderungsprozessen:
Wie die Schwerbehindertenvertretung aktiv
Barrieren verhindert 6–8**

AKTUELLES

Ihr Arbeitgeber darf sich nur auf eine anerkannte Schwerbehinderung verlassen 9

SOFT SKILLS

Taktgefühl: Wie Sie als SBV sensible Themen richtig ansprechen 10

URTEIL

Die unwirksame Probezeit: Welche Kündigungsfrist wirklich gilt 11

WISSENSWERT

Machen Sie Barrieren sichtbar 12

Werkstätten fallen unter § 6 TV-L | Lesezeit 3 Minuten

Neues Urteil zu Arbeitszeitregelungen in Werkstätten für schwerbehinderte Menschen

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einem Urteil entschieden, dass Werkstätten für schwerbehinderte Menschen unter den Begriff „Einrichtungen“ unter § 6 Abs. 1 Doppelbuchstabe dd des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) fallen (Urt. v. 13.11.2025, Az. 6 AZR 73/25).

Strittig war, ob die dort festgelegten Arbeitszeiten ausschließlich für Schulen und Heime gelten oder ob auch Werkstätten erfasst sind. Das Urteil hat weitreichende Folgen für Beschäftigte in Werkstätten und für Sie als Schwerbehindertenvertretung, wenn Sie die Arbeitszeitrechte Ihrer Kolleginnen und Kollegen wahren möchten.

Der Fall: Eine Arbeitnehmerin war seit dem 1. Februar 2001 bei dem beklagten Arbeitgeber beschäftigt. Sie arbeitete in einer Werkstatt für schwerbehinderte Menschen in Berlin als Arbeitsgruppenleiterin im handwerklichen Erziehungsdienst. Ihr Arbeitsvertrag vom 24. Januar 2001 regelte eine 40-Stunden-Woche. Gleichzeitig enthielt der Vertrag eine Bezugnahme auf den TV-L. Nach den Tarifbestimmungen ergibt sich für Beschäftigte des Landes Berlin eine regelmäßige Arbeitszeit von durchschnittlich 39,4 Stunden pro Woche.

Die Arbeitnehmerin verlangte, dass ihre Arbeitszeit nach den Bestimmungen des TV-L berechnet wird. Der Arbeitgeber lehnte dies ab. Seine Begründung: Im TV-L sei hinter dem Begriff „Einrichtungen“ in Klammern „Schule, Heime“ genannt; Werkstätten seien daher nicht vom Geltungsbereich erfasst.

Die Arbeitnehmerin klagte, um die Anwendung des TV-L auf ihre Beschäftigung durchzusetzen.

§ 6 Abs. 1 b) dd) TV-L

Regelmäßige Arbeitszeit

Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen [...] beträgt im Tarifgebiet West 38,5 Stunden für die nachfolgend aufgeführten Beschäftigten: dd) Beschäftigte in Einrichtungen für schwerbehinderte Menschen (Schulen, Heime) und in heilpädagogischen Einrichtungen [...].

Das Urteil: Das BAG gab der Arbeitnehmerin recht. Es stellte klar, dass der Begriff „Einrichtung“ in § 6 Abs. 1 Doppelbuchstabe dd TV-L weit auszulegen ist und alle Einrichtungen für schwerbehinderte Menschen umfasst, nicht nur Schulen oder Heime.

Das Gericht begründete dies unter anderem durch einen Vergleich mit § 6 Abs. 1 Doppelbuchstabe bb TV-L, der die Arbeitszeit für Krankenhäuser regelt. Dort werden die betroffenen Krankenhäuser ausdrücklich benannt. Hätten die

Tarifvertragsparteien bei den Einrichtungen für schwerbehinderte Menschen ebenfalls eine Einschränkung vornehmen wollen, hätten sie dies analog tun müssen. Das BAG bestätigte damit die allgemeine Auffassung, dass Werkstätten für schwerbehinderte Menschen unter den Schutzbereich des TV-L fallen und die tariflichen Arbeitszeiten für die Beschäftigten anzuwenden sind.

→ FAZIT

Arbeitszeitregelungen beachten

Dieses Urteil bringt für Sie als Schwerbehindertenvertretung direkte Auswirkungen auf die Arbeitszeitgestaltung in Werkstätten für schwerbehinderte Menschen.

1. Prüfen Sie, ob in Ihrer Einrichtung alle Beschäftigten nach § 6 TV-L abgerechnet werden.
2. Sprechen Sie mit Ihrem Dienststellenleiter, ob wirklich alle Einrichtungen unter § 6 Abs. 1 dd TV-L fallen.
3. Informieren Sie Kolleginnen und Kollegen in Werkstätten über ihre Rechte, damit diese die tariflich geregelten Arbeitszeiten in Anspruch nehmen können.

Durch ein bewusstes Eingreifen können Sie als Schwerbehindertenvertretung dafür sorgen, dass die Arbeitszeitregelungen korrekt angewendet werden. So tragen Sie nicht nur zur Rechtssicherheit bei, sondern sichern auch die Interessen schwerbehinderter Beschäftigter nachhaltig und stärken das Vertrauen in Ihre Arbeit.



Gehaltsgleichheit prüfen und durchsetzen | Lesezeit 3 Minuten

Einzelner Gehaltsvergleich kann Verdacht auf Ungleichbehandlung begründen

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit einem aktuellen Urteil entschieden, unter welchen Voraussetzungen ein einzelner Gehaltsvergleich ausreicht, um eine mögliche Benachteiligung wegen des Geschlechts zu vermuten. Streitpunkt war, ob nur eine Vergleichsperson ausreicht, um eine Entgeltgleichheitsprüfung auszulösen (Urt. v. 23.10.2025, Az. 8 AZR 300/24).

Diese Entscheidung des BAG zeigt Ihnen als Schwerbehindertenvertretung, wann Arbeitgeber verpflichtet sind, Gehaltsunterschiede nachvollziehbar zu begründen.

Der Fall: Eine Mitarbeiterin verlangte rückwirkend eine Anpassung ihres Gehalts, da sie überzeugt war, für identische oder gleichwertige Tätigkeiten schlechter bezahlt zu werden als bestimmte männliche Kollegen.

Um ihre Forderung zu stützen, nutzte sie interne Daten aus einem Informationsbereich des Unternehmens, der Beschäftigten Einblicke in die Gehaltsstrukturen geben sollte. Die Auswertung zeigte, dass die ausgewählten männlichen Kollegen mit ihren Einkommen über dem mittleren Gehalt aller männlichen Beschäftigten auf derselben Ebene lagen.

Arbeitgeber ließ Vergleich nicht zu

Der Arbeitgeber widersprach. Er argumentierte, dass die genannten Kollegen andere Aufgaben übernommen hätten und daher ein Vergleich nicht zulässig sei. Zudem behauptete er, die Mitarbeiterin habe angeblich schlechtere Leistungen erbracht, weshalb ihr Gehalt unterhalb des Medianwerts der weiblichen Beschäftigten liege. Aus Sicht des Unternehmens konnten aus diesen Zahlen keine geschlechtsbedingten Unterschiede abgeleitet werden.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) folgte dieser Argumentation weitgehend. Es hielt einen einzelnen männlichen Kollegen nicht für ausreichend, um eine Ungleichbehandlung zu vermuten. Nur für bestimmte kleinere Vergütungsbestandteile sprach das LAG der Mitarbeiterin eine Differenzzahlung zwischen dem durchschnittlichen Gehalt der Frauen und dem der Männer zu.

Keine zu hohen Hürden

Das Urteil: Doch das BAG stellt nun klar: Die Hürden für die Vermutung einer Entgeltbenachteiligung dürfen nicht zu hoch sein. Nach Auffassung der Richter des BAG reicht es aus, wenn eine Frau zeigen kann, dass ein einziger männlicher Kollege bei gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit mehr verdient.

Die Größe der männlichen Vergleichsgruppe spielt dabei keine Rolle, ebenso wenig wie die unterschiedlichen Medianwerte zwischen den Geschlechtern. Entscheidend ist allein, dass eine konkrete Vergleichsperson existiert, die unter gleichen Bedingungen besser bezahlt wird.

Durch diese Entscheidung wird die Vermutungswirkung für Beschäftigte deutlich gestärkt: Arbeitgeber müssen im Fall eines Gehaltsvergleichs erklären und darlegen, warum ein Unterschied besteht, beispielsweise durch nachvollziehbare Leistungsbewertungen oder sachliche Gründe. Das Bundesarbeitsgericht hat damit die Verantwortung der Arbeitgeber zur Transparenz bei der Entlohnung unterstrichen.



FAZIT

Ein einzelner Vergleich kann viel auslösen

Ein einzelner Vergleich kann viel auslösen. Schon der Umstand, dass ein männlicher Kollege mehr verdient, reicht oft aus, um den Verdacht einer geschlechtsbedingten Benachteiligung zu wecken. Als Schwerbehindertenvertretung sollten Sie Ihre Kolleginnen aktiv darauf hinweisen, dass sie Gehaltsunterschiede offen ansprechen dürfen. Es ist wichtig, dass alle Beschäftigten wissen: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, solche Unterschiede sachlich zu begründen. Nur so lässt sich erkennen, ob die Bezahlung fair und nachvollziehbar gestaltet ist oder ob möglicherweise eine Ungleichbehandlung vorliegt.

Darüber hinaus sollten Sie in Verdachtsfällen prüfen, ob ein nachvollziehbares Vergütungssystem im Betrieb existiert. Gibt es feste Gehaltsbänder, transparente Leistungsstufen oder tarifvertragliche Regelungen, die Gleichbehandlung sicherstellen? Wenn ja, können Abweichungen leichter erklärt und kontrolliert werden. Wenn nicht, haben Sie als Schwerbehindertenvertretung eine zentrale Rolle: Sie sorgen dafür, dass Gehaltsstrukturen geprüft und transparent gemacht werden. Dabei kann es hilfreich sein, einzelne Beispiele zu dokumentieren und die Zahlen nachvollziehbar aufzubereiten, ohne persönliche Daten unnötig preiszugeben.

Ihre Aufgabe als Schwerbehindertenvertretung ist es, dafür zu sorgen, dass die Rechte der Beschäftigten gewahrt bleiben. Sie machen Ungleichbehandlungen sichtbar und helfen, sie zu beseitigen. Mit diesem Wissen können Sie aktiv dazu beitragen, dass Entgeltgleichheit im Betrieb nicht nur auf dem Papier existiert, sondern auch im Alltag gelebt wird. Indem Sie Kolleginnen beraten, Prozesse überprüfen und die Personalabteilung begleiten, tragen Sie dazu bei, dass faire Bezahlung für alle Mitarbeitenden Realität wird.

Massenentlassungen: Rechtliche Anforderungen und Folgen | Lesezeit 3 Minuten

Kündigungen ohne korrekte Anzeige sind unwirksam

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat mit zwei Urteilen klargestellt, wann Kündigungen im Rahmen von Massenentlassungen wirksam werden. Zentral war die Frage, welche Anforderungen an die gesetzlich vorgeschriebene Anzeige gegenüber der zuständigen Behörde gestellt werden (Urt. v. 30.10.2025, Az. C-134/24 und C-402/24).

Mithilfe dieser Entscheidung können Sie als Schwerbehindertenvertretung die Rechte betroffener Beschäftigter frühzeitig wahren und Arbeitgeber auf ihre Pflichten hinweisen.

Der Fall: Im ersten Verfahren ging es um einen langjährigen Mitarbeiter einer GmbH, der nach der Eröffnung eines Insolvenzverfahrens seinen Arbeitsplatz verloren hatte. Der Insolvenzverwalter sprach die Kündigung bereits am Tag nach der Verfahrenseröffnung aus, obwohl zuvor mehrere andere Beschäftigte entlassen worden waren. Damit lag eine geplante Massenentlassung vor, für die eine vorherige Meldung an die Arbeitsbehörde erforderlich gewesen wäre. Der Beschäftigte verlangte die Feststellung, dass seine Kündigung unwirksam sei und sein Arbeitsverhältnis fortbestehe.

der Kapitänin. Die Pilotin klagte, weil das vorgeschriebene Konsultationsverfahren nicht ordnungsgemäß durchgeführt worden war. Vorinstanzen wiesen ihre Klage zurück, woraufhin sie Revision einlegte.

Nachträgliche Anzeige kann Kündigung nicht heilen

Das Urteil: Der Europäische Gerichtshof stellte in beiden Fällen klar: Kündigungen im Rahmen von Massenentlassungen dürfen frühestens 30 Tage nach Eingang einer vollständigen und rechtzeitig eingereichten Anzeige bei der zuständigen Behörde wirksam werden. Eine nachträgliche Anzeige kann die Wirksamkeit bereits ausgesprochener Kündigungen nicht heilen.

Für Sie als Schwerbehindertenvertretung bedeutet dies: Die europäische Richtlinie sieht einen klaren Ablauf vor. Zunächst müssen Arbeitgeber die Arbeitnehmervertretungen konsultieren, anschließend die Massenentlassung korrekt bei der Behörde anzeigen. Erst nach Ablauf der 30-Tage-Frist darf eine Kündigung ausgesprochen werden. Fehlen entscheidende Informationen in der Anzeige, zum Beispiel Angaben zum Stand der Konsultationen mit den Arbeitnehmervertretungen, ist der Zweck der Richtlinie nicht erfüllt. Dass die Behörde den Eingang der Unterlagen kommentarlos bestätigt, ändert daran nichts. Eine fehlerhafte oder unvollständige Anzeige löst zudem nicht automatisch die 30-Tage-Frist aus. Verstöße können ausschließlich über gerichtliche Verfahren geahndet werden.

§ 17 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG)

Anzeigepflicht

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Agentur für Arbeit Anzeige zu erstatten, bevor er

1. in Betrieben mit in der Regel mehr als 20 und weniger als 60 Arbeitnehmern mehr als 5 Arbeitnehmer,
2. in Betrieben mit in der Regel mindestens 60 und weniger als 500 Arbeitnehmern 10 vom Hundert der im Betrieb regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder aber mehr als 25 Arbeitnehmer,
3. in Betrieben mit in der Regel mindestens 500 Arbeitnehmern mindestens 30 Arbeitnehmer

innerhalb von 30 Kalendertagen entlässt. Den Entlassungen stehen andere Beendigungen des Arbeitsverhältnisses gleich, die der Arbeitgeber veranlasst.

Im zweiten Verfahren ging es um eine Kapitänin, die für eine Fluggesellschaft arbeitete. Die Gesellschaft stellte überraschend Mitte 2020 den Betrieb ein. Am Tag nach der Betriebsschließung wurde das Insolvenzverfahren eröffnet und ein Insolvenzverwalter bestellt. Dieser reichte eine Anzeige über die geplanten Entlassungen bei der zuständigen Behörde ein, jedoch ohne vollständige Angaben zum Stand der Konsultationen mit den Arbeitnehmervertretungen. Kurz darauf kündigte der Insolvenzverwalter zunächst dem Kabinen- und Bodenpersonal und einige Wochen später auch

→ FAZIT

Verfahren einhalten

Sie als Schwerbehindertenvertretung sollten sich bewusst sein: Ohne korrekte, vollständige und fristgerechte Anzeige gegenüber der zuständigen Behörde bleibt eine Kündigung bei Massenentlassungen rechtlich unwirksam. Prüfen Sie, ob die Anzeige ordnungsgemäß erfolgt ist. Nur so können Sie sicherstellen, dass Kündigungen korrekt ablaufen, die Rechte der Betroffenen gewahrt bleiben und mögliche Rechtsverstöße frühzeitig erkannt werden. Durch Ihr Wissen und Ihre Aufmerksamkeit können Sie als Schwerbehindertenvertretung einen entscheidenden Beitrag dazu leisten, dass rechtliche Vorgaben eingehalten und unrechtmäßige Entlassungen vermieden werden.

Schwerpunkt Mitbestimmung & Inklusion | Lesezeit 9 Minuten

Veränderungsprozesse: Wie Sie als Schwerbehindertenvertretung aktiv Barrieren verhindern

Veränderungen im Betrieb sind unvermeidlich. Umstrukturierungen, Abteilungsumzüge, Einführung neuer Software oder Anpassung von Arbeitsabläufen: Solche Maßnahmen sollen Prozesse verbessern und die Produktivität steigern. Doch jede Veränderung kann auch ungewollte Barrieren für Mitarbeitende mit Behinderung schaffen. Arbeitsplätze werden plötzlich schwer erreichbar, Systeme sind nicht nutzbar, Kommunikation wird erschwert.

Sie als Schwerbehindertenvertretung haben hier eine entscheidende Rolle: Sie können frühzeitig Barrieren erkennen, verhindern oder abbauen und sicherstellen, dass gesetzliche Vorgaben eingehalten werden. Gleichzeitig wird die Arbeitsqualität für alle Mitarbeitenden verbessert, und Veränderungen werden als Chance zur Inklusion genutzt.

1. Frühzeitige Beteiligung – der Schlüssel zum Erfolg

Je früher Sie als Schwerbehindertenvertretung eingebunden sind, desto einfacher lassen sich Barrieren vermeiden. Idealerweise sind Sie schon in der Planungsphase informiert und können aktiv Einfluss nehmen.

Praxisbeispiele:

- Umzug einer Abteilung: Sie prüfen die Zugänglichkeit neuer Räume, stellen sicher, dass Rollstuhlfahrende und Mitarbeitende mit Gehbehinderung problemlos ihre Arbeitsplätze erreichen, und schlagen alternative Raumaufteilungen vor.
- Softwareeinführung: Sie testen die Bedienoberfläche, prüfen Screenreader-Kompatibilität und einfache Navigation, sodass Mitarbeitende mit Seh- oder motorischen Einschränkungen sofort teilnehmen können.
- Organisationsänderung: Bei der Zusammenlegung von Teams sorgen Sie als Schwerbehindertenvertretung dafür, dass bestehende Kommunikationswege barrierefrei bleiben und Meetings für alle zugänglich sind.



MEIN TIPP

Beteiligung einfordern

Fordern Sie als Schwerbehindertenvertretung das Recht auf frühzeitige Beteiligung ein und dokumentieren Sie Ihre Vorschläge schriftlich. So wird Ihr Einfluss nachvollziehbar.

2. Veränderung analysieren – Chancen und Risiken erkennen

Vor jeder Veränderung sollten Sie als Schwerbehindertenvertretung analysieren, welche Auswirkungen diese Um-

strukturierung eventuell für Mitarbeitende mit Behinderung haben können.

Gehen Sie Schritt für Schritt vor:

1. Schritt: alle geplanten Maßnahmen sammeln: Software, Umzüge, Anpassungen von Arbeitsabläufen.
2. Schritt: betroffene Mitarbeitende identifizieren: Wer ist besonders auf barrierefreie Strukturen angewiesen?
3. Schritt: Risiken prüfen: Welche Maßnahmen könnten Teilhabe oder Arbeitsfähigkeit einschränken?
4. Schritt: Vorschläge erarbeiten: Entwickeln Sie konkrete Lösungen zur Vermeidung von Barrieren.

Praxisbeispiele:

- Bürorumzug: Ein Rollstuhlfahrer kann seinen neuen Arbeitsplatz nicht erreichen. Die Schwerbehindertenvertretung schlägt einen Platz im Erdgeschoss vor und veranlasst barrierefreie Zugänge.
- Neue Software: Fehlende Tastaturbedienbarkeit wird erkannt. Die Schwerbehindertenvertretung initiiert Anpassungen und Schulungen, sodass alle Mitarbeitenden die Plattform nutzen können.
- Veränderung von Arbeitsabläufen: Die Schwerbehindertenvertretung erkennt, dass bestimmte Aufgaben nur digital ablaufen und Mitarbeitende mit Sehbehinderung ausgeschlossen wären. Die Lösung: Einführung zusätzlicher barrierefreier Formate und Schulungen.

3. Information und Mitbestimmung bei Umstrukturierungen

Das Gesetz gibt Ihnen als Schwerbehindertenvertretung wichtige Informationsrechte bei:

- Versetzungen oder Arbeitsplatzänderungen,
- Einführung neuer Arbeitsmittel oder Software,
- Änderungen von Arbeitsabläufen oder Organisationsstrukturen.

Praxisbeispiele:

- Ein Betrieb plant Versetzungen. Die Schwerbehindertenvertretung prüft die Listen, sorgt für Ausgleichs-

maßnahmen und stellt sicher, dass Mitarbeitende mit Schwerbehinderung nicht benachteiligt werden.

- Neue Aufgabenbereiche werden nach Abstimmung mit der Schwerbehindertenvertretung zugeteilt, sodass Mitarbeitende ihre Arbeitsfähigkeit behalten.
- Bei der Einführung eines neuen Schichtplans prüfen Sie als Schwerbehindertenvertretung, ob besondere Bedarfe berücksichtigt sind (z. B. reduzierte Schichten für Mitarbeitende mit chronischen Erkrankungen).



MEIN TIPP

Vorschläge machen

Mitbestimmung bedeutet nicht nur Kontrolle, sondern auch aktive Gestaltung. Machen Sie Vorschläge, dokumentieren Sie Ihre Empfehlungen und begleiten Sie die Umsetzung.

4. Kommunikation und Feedback – alle einbeziehen

Eine offene, kontinuierliche Kommunikation ist entscheidend. Die Schwerbehindertenvertretung sollte Kontakt zu Mitarbeitenden, Führungskräften und Projektteams halten.

Praxisbeispiele:

- Info-Sessions: Vor Veränderungen werden Mitarbeitende informiert, offene Fragen geklärt und Vorschläge aufgenommen.
- Anonymer Feedback-Kanal: Mitarbeitende melden Barrieren oder Probleme unkompliziert. Die Schwerbehindertenvertretung dokumentiert diese und schlägt Lösungen vor.
- Regelmäßige Updates: Während der Umsetzung informiert die Schwerbehindertenvertretung über Anpassungen und Verbesserungen, sodass Mitarbeitende Vertrauen aufbauen.



MEIN TIPP

Hartnäckig bleiben

Zeigen Sie, dass Rückmeldungen ernst genommen werden und zu konkreten Maßnahmen führen.

5. Tipps für Hilfen bei unterschiedliche Behinderungsarten

- Sehbehinderung: Screenreader, kontrastreiche Darstellung, vergrößerbare Texte.
- Hörbehinderung: Untertitel, visuelle Hinweise bei Fehlermeldungen, schriftliche Zusammenfassungen.
- Motorische Einschränkungen: Tastaturbedienbarkeit, alternative Eingabemethoden, ergonomische Ausstattung.
- Kognitive Einschränkungen: Einfache Sprache, kurze Texte, klare Strukturen, unterstützende Anleitungen.

Praxisbeispiel:

Bei der Einführung eines digitalen Tools werden Seh- und Hörbehinderte früh im Prozess eingebunden. Testläufe und Anpassungen sichern volle Nutzbarkeit für alle betroffenen Mitarbeiter.

6. Praxisbeispiele aus dem Betriebsalltag – detailliert

- Softwareeinführung: Sie prüfen die Bedienoberfläche und erkennen Barrieren. Sie schlagen Anpassungen vor und prüfen die Möglichkeit von Schulungen.
- Bürorumzug: Sie kontrollieren alle Räume, identifizieren Hindernisse, richten barrierefreie Zugänge ein und kommunizieren Anpassungen an Betroffene.
- Organisationsänderung: Sie sorgen dafür, dass Meetingräume barrierefrei sind, Arbeitsplätze angepasst werden und alle Mitarbeitenden informiert werden.
- Änderung von Arbeitsabläufen: Bestimmte Aufgaben werden digitalisiert. Sie stellen sicher, dass alternative barrierefreie Formate bereitstehen.
- Neue Kommunikationsplattform: Sie initiieren Testphasen mit Betroffenen, Anpassungen werden umgesetzt, Schulungen durchgeführt, Feedback eingeholt.

7. Kontinuierlicher Verbesserungsprozess

Veränderungen sind keine einmaligen Ereignisse. Sie als Schwerbehindertenvertretung sollten nach Abschluss der Maßnahmen regelmäßig prüfen:

- Sind die Anpassungen wirksam?
- Sind neue Barrieren entstanden?
- Wurden Rückmeldungen der Mitarbeitenden berücksichtigt?

Praxisbeispiele:

- Vierteljährliche Prüfung von Arbeitsplätzen und Software.
- Feedback-Runde nach Umzügen oder Softwareeinführungen.
- Dokumentation und Integration der Ergebnisse in künftige Veränderungsprojekte.



FAZIT

Inklusion fördern

Veränderungen im Betrieb bieten immer neue Chancen, können aber gleichzeitig unvorhergesehene Barrieren schaffen. Sie als Schwerbehindertenvertretung nehmen hier eine zentrale Rolle ein. Schon bei der Planung von betrieblichen Veränderungen sollten Sie frühzeitig eingebunden werden, damit mögliche Risiken für schwerbehinderte Beschäftigte erkannt und berücksichtigt werden können. Eine sorgfältige Risikoanalyse ist dabei entscheidend: Welche Arbeitsplätze, Abläufe oder Kommunikationswege könnten betroffen sein? Wo könnten Hindernisse entstehen, die Inklusion und gleichberechtigte Teilhabe erschweren?



Checkliste: Die Schwerbehindertenvertretung bei Veränderungsprozessen

Prüffrage	Liegt vor	Prüffrage	Liegt vor
I. Planungsphase – frühzeitig einsteigen		III. Nachbereitung – Wirkung überprüfen	
Hat Ihr Arbeitgeber Sie als Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig über geplante Veränderungen informiert?	<input type="radio"/>	Funktionieren alle Hilfsmittel und Systeme wie geplant?	<input type="radio"/>
Liegt eine schriftliche Übersicht der Maßnahmen vor (Umzüge, Software, Organisationsänderungen, neue Arbeitsabläufe)?	<input type="radio"/>	Werden neue Erkenntnisse in zukünftige Veränderungen integriert?	<input type="radio"/>
Welche Barrieren könnten entstehen (physisch, digital, kommunikativ)?	<input type="radio"/>	IV. Tipps für unterschiedliche Behinderungsarten	
Welche Alternativen können Barrieren vermeiden?	<input type="radio"/>	Sehbehinderung: Screenreader, kontrastreiche Darstellung, Textgrößen anpassbar, ausreichend Beleuchtung	<input type="radio"/>
Welche Hilfsmittel oder Schulungen werden benötigt?	<input type="radio"/>	Hörbehinderung: Untertitel bei Videos, visuelle Hinweise bei Fehlermeldungen, schriftliche Zusammenfassungen	<input type="radio"/>
Welche Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung sind betroffen?	<input type="radio"/>	Motorische Einschränkungen: Tastaturbedienbarkeit, alternative Eingabemethoden, ergonomische Ausstattung, barrierefreie Wege	<input type="radio"/>
Welche speziellen Bedürfnisse bestehen (physisch, sensorisch, kognitiv)?	<input type="radio"/>	Kognitive Einschränkungen: Einfache Sprache, kurze Texte, klare Struktur, unterstützende Anleitungen, Schritt-für-Schritt-Anweisungen	<input type="radio"/>
Welche Mitarbeitenden könnten dadurch in ihrer Teilhabe eingeschränkt werden?	<input type="radio"/>	V. Do's	
Können Arbeitsplätze, Software, Abläufe oder Kommunikationswege angepasst werden?	<input type="radio"/>	Risiken systematisch prüfen	<input type="radio"/>
II. Umsetzungsphase aktiv begleiten		Betroffene aktiv einbinden	<input type="radio"/>
Sind alle Arbeitsplätze barrierefrei erreichbar?	<input type="radio"/>	Dokumentation führen	<input type="radio"/>
Sind Fluchtwege, Pausenräume und Toiletten zugänglich?	<input type="radio"/>	Schulungen und Hilfsmittel sicherstellen	<input type="radio"/>
Können alle Mitarbeitenden die Systeme bedienen (Tastatur, Touch, alternative Eingaben)?	<input type="radio"/>	VI. Don'ts:	
Wurden alle Mitarbeitenden frühzeitig informiert?	<input type="radio"/>	Veränderungen ohne Prüfung durchführen	<input type="radio"/>
Wurde ein Feedback-Kanal eingerichtet (auch anonym)?	<input type="radio"/>	Barrieren ignorieren	<input type="radio"/>
Sind individuelle Anpassungen für Betroffene umgesetzt?	<input type="radio"/>	Mitarbeitende überfordern	<input type="radio"/>
Sind ergonomische Anpassungen (Tische, Stühle, Technik) vorhanden?	<input type="radio"/>	Nur technische Lösungen ohne Praxisbezug einführen	<input type="radio"/>
Ist Software kompatibel mit Screenreadern?	<input type="radio"/>	VII. Quick-Tipps für die Praxis	
Sind Formulare, Handbücher und interne Plattformen barrierefrei?	<input type="radio"/>	Jede Veränderung in kleinen Schritten prüfen.	<input type="radio"/>
Gibt es regelmäßige Updates zu Änderungen?	<input type="radio"/>	Feedback regelmäßig dokumentieren.	<input type="radio"/>
Wurden Mitarbeitende zu neuen Systemen, Arbeitsabläufen oder Hilfsmitteln geschult?	<input type="radio"/>	Kleine Maßnahmen sofort umsetzen, größere priorisieren.	<input type="radio"/>
Sind Ansprechpartner für Fragen oder Probleme verfügbar?	<input type="radio"/>	Ergebnisse besprechen und kommunizieren.	<input type="radio"/>

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

Fristlose Kündigung | Lesezeit 3 Minuten

Ihr Arbeitgeber darf sich nur auf eine anerkannte Schwerbehinderung verlassen

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg hat in einem Urteil klargestellt, unter welchen Voraussetzungen die fristlose Kündigung eines schwerbehinderten Beschäftigten wirksam ist. Zentral war die Frage, ob eine bloße Mitteilung über eine beantragte Schwerbehinderung ausreicht, um die besondere Fristregelung des § 174 Abs. 2 SGB IX anzuwenden.

Mit dieser Entscheidung können Sie als Schwerbehindertenvertretung die Rechte der Beschäftigten frühzeitig sichern und Ihren Arbeitgeber auf seine Pflichten hinweisen (Urt. v. 19.12.2025, Az. 4 Sa 56/23).

Dieses Urteil zeigt eindrücklich, wie wichtig präzises Timing, Kenntnis der Fristen und die Einbeziehung der Schwerbehindertenvertretung bei Kündigungen sind.

Der Fall: Eine Produktionsfachkraft war seit 2000 bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt. Bereits 2022/2023 fand ein Kündigungsrechtsstreit zwischen den Parteien statt, den der Arbeitgeber am 18. Januar 2023 verlor. Am 8. März 2023 sprach der Arbeitgeber erneut eine außerordentliche, fristlose Kündigung aus.

Der Arbeitgeber begründete die Kündigung unter anderem mit einem angeblichen Prozessbetrug im ersten Verfahren. Der Betriebsrat hatte der Kündigung zugestimmt, die Schwerbehindertenvertretung wurde vorsorglich angehört.

Anerkennungsantrag bereits gestellt

Der betroffene Arbeitnehmer hatte bereits die Anerkennung als schwerbehinderter Mensch beantragt und dies dem Arbeitgeber mitgeteilt, die Entscheidung über die Anerkennung stand jedoch noch aus. Vorsorglich beantragte der Arbeitgeber die Zustimmung des Integrationsamts. Diese Zustimmung wurde zwar erteilt, allerdings unter dem Vorbehalt, dass sie keine Rechtsgültigkeit habe, falls der Beschäftigte nicht als schwerbehindert anerkannt wird.

Der Arbeitnehmer machte geltend, dass die Kündigung unwirksam sei, weil die Zweiwochenfrist des § 626 Abs. 2 BGB bereits abgelaufen war. Der Arbeitgeber hielt dagegen, die Frist sei nicht einzuhalten, da er fristgerecht die Zustimmung des Integrationsamts eingeholt habe.

Das Urteil: Das LAG entschied zugunsten des Arbeitnehmers. Eine fristlose Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen, nachdem der Kündigungsberechtigte Kenntnis von den für die Kündigung maßgeblichen Tatsachen erlangt hat (§ 626 Abs. 2 BGB). Diese Frist war zum Zeitpunkt des Kündigungsausspruchs bereits abgelaufen.

Entscheidend war, dass die Zweiwochenfrist des § 626 BGB nicht dadurch ersetzt werden kann, dass der Arbeitgeber das Zustimmungsverfahren beim Integrationsamt nach § 174

Abs. 2 SGB IX beantragt hat. § 174 Abs. 2 SGB IX kommt nur zur Anwendung, wenn der Arbeitnehmer bereits als schwerbehindert anerkannt ist. Eine bloße Mitteilung über die Beantragung der Schwerbehinderteneigenschaft reicht nicht aus. Ohne formelle Anerkennung konnte der Arbeitgeber sich daher nicht auf die besondere Fristregelung berufen.

Das Urteil zeigt deutlich, dass Arbeitgeber die gesetzlichen Vorgaben strikt einhalten müssen. Sie als Schwerbehindertenvertretung sollten darauf achten, dass Kündigungen nicht voreilig ausgesprochen werden und dass alle formalen Anforderungen, insbesondere Fristen und Zustimmungen, eingehalten werden. Andernfalls ist die Kündigung rechtlich unwirksam und kann im schlimmsten Fall teuer für das Unternehmen werden.



MEIN TIPP

Mitwirkungsrechte gezielt nutzen

Sie als Schwerbehindertenvertretung sollten vor jeder Kündigung prüfen, ob besonderer Kündigungsschutz besteht. Dazu gehört insbesondere die Kenntnis darüber, ob der betroffene Beschäftigte als schwerbehindert anerkannt ist und ob erforderliche behördliche Zustimmungen, wie die des Integrationsamts, vorliegen.

Nutzen Sie Ihr Mitwirkungsrecht im Vorfeld von Kündigungen aktiv. Lassen Sie sich schriftlich informieren, ob eine Schwerbehinderung vorliegt, ob Zustimmungen eingeholt wurden und ob alle gesetzlichen Fristen beachtet wurden. Nur so können Sie rechtzeitig intervenieren und verhindern, dass Kündigungen rechtswidrig ausgesprochen werden.



FAZIT

Feststellung bringt Klarheit

Sie sollten wissen: Ohne formelle Anerkennung der Schwerbehinderung kann der Arbeitgeber sich nicht auf die besondere Fristregelung des § 174 SGB IX berufen. Die Zweiwochenfrist des § 626 BGB gilt unverändert. Dieses Urteil verdeutlicht, dass präzise Fristen, rechtzeitige Mitwirkung und genaue Kenntnis des Schwerbehindertensstatus entscheidend sind.

Gesprächsführung | Lesezeit 4 Minuten

Taktgefühl: Wie Sie als SBV sensible Themen richtig ansprechen

Zu den Skills einer guten Schwerbehindertenvertretung (SBV) gehört weit mehr, als nur Gesetzestexte zu kennen. Sie sind oft die erste Anlaufstelle, wenn es im Arbeitsleben eines Kollegen schwierig wird. Es geht um Gesundheit, um Ängste vor dem Jobverlust, um die Frage: „Wie kann es weitergehen?“, oder um das Eingeständnis, dass man „nicht mehr so kann“ wie früher. Hier ist Taktgefühl eines Ihrer wichtigsten Werkzeuge. Nachfolgend finden Sie einige hilfreiche Anregungen für Ihre Arbeit bzw. Ihre Gespräche als SBV.

Schätzen Sie sich selbst als taktvoll ein? Taktgefühl wird oft mit „Vorsicht“ verwechselt. Dabei bedeutet es nicht, um den heißen Brei herumzureden. Im Gegenteil: Taktgefühl ist die Kunst, schwierige Dinge so direkt wie nötig und so wertschätzend wie möglich anzusprechen. Es ist das Wissen, wann man eine Frage stellt und wann man besser schweigt. Das ist im Gespräch, insbesondere wenn Emotionen hochkommen, gar nicht so leicht. Hier finden Sie einige Ideen, wie Ihnen das bewusster gelingen kann.

Taktgefühl braucht Vorbereitung

Bevor Sie ein sensibles Thema ansprechen, muss der Rahmen stimmen. Als SBV wissen Sie, dass Vertrauen für ein gutes Gespräch nicht zwischen Tür und Angel entsteht. Privatsphäre ist entscheidend, gerade bei sensiblen Themen.

Ein Gespräch über eine Behinderung oder eine chronische Erkrankung darf niemals im Großraumbüro oder in der Kantine stattfinden, auch wenn sich dort häufig Gespräche ergeben. Laden Sie die Kollegen immer in einen geschützten Raum ein und achten Sie auch auf die Sitzposition sowie Ihre eigene Körperhaltung.

Den eigenen „Radar“ einschalten und darauf achten

Das eigene Bauchgefühl bzw. die innere Wahrnehmung hilft Ihnen, zu spüren, was gerade im Raum steht, ohne dass der betroffene Kollege es konkret benennt. Achten Sie besonders auf die Körpersprache: Weicht der Kollege zum Beispiel Ihrem Blick aus? Nestelt er nervös an den Fingern? Oder fährt er sich immer wieder über die Nase oder das Gesicht? Das sind oft Zeichen von Scham oder Stress. Geht Ihr „Radar“ in solchen Situationen an, nehmen Sie bewusst Druck aus dem Gespräch.

Ihre Art zu fragen ist bedeutsam

Als SBV sind Sie besonders auf die Auswirkungen auf den Arbeitsplatz und Ihre Unterstützung fokussiert. Ihre Wahrnehmung hilft Ihnen in schwierigen Situationen, Grenzen zu wahren und nicht neugierig zu werden.

Anstatt zu fragen: „Was haben Sie genau?“, ist die Frage: „Was fällt Ihnen im Arbeitsalltag momentan schwer?“, oft hilfreicher. So respektieren Sie die Privatsphäre, bleiben taktvoll und zugleich professionell.

Der Ton macht die Musik

Worte und Sätze können Türen öffnen oder zuschlagen. Hier sind drei goldene Regeln für taktvolle Formulierungen, die Sie als SBV nutzen sollten:

- **„Ich-Botschaften“ statt Vorwürfe:** Statt: „Sie machen in letzter Zeit viele Fehler“, sagen Sie besser: „Mir ist aufgefallen, dass es momentan einige Herausforderungen gibt. Ich mache mir Gedanken, wie wir Sie unterstützen können.“
- **Angebote statt Anweisungen:** Niemand wird gerne bevormundet. Nutzen Sie Formulierungen wie: „Ich könnte mir vorstellen, dass ...“ oder „Wäre es für Sie hilfreich, wenn ...?“ Das lässt dem Betroffenen die Kontrolle über die Situation.
- **Verhalten von Person trennen:** Wenn ein Kollege aufgrund einer Beeinträchtigung auffällt (z. B. durch Gereiztheit bei psychischen Belastungen), sprechen Sie das Verhalten an und nicht die Person. Zum Beispiel: „Ich nehme wahr, dass die Stimmung im Team gerade angespannt ist“, oder: „Mein Eindruck ist, dass Ihr Verhalten als aggressiv erlebt wird“, statt: „Sie sind aggressiv“.

Die Bedeutung der Schweigepflicht

Taktgefühl bedeutet auch: Was in der Beratung besprochen wird, bleibt dort. Nichts zerstört Vertrauen schneller als Informationen, die über den Flurfunk weitergegeben werden. Erklären Sie dem Kollegen aktiv: „Alles, was wir hier besprechen, bleibt unter uns. Erst wenn wir gemeinsam entscheiden, den Arbeitgeber oder den Betriebsrat einzubeziehen, gehen wir den nächsten Schritt.“ Das nimmt dem Kollegen Druck und gibt ihm Sicherheit.

Taktvoll die eigenen Grenzen kennen

Taktgefühl bedeutet auch, die eigenen Grenzen zu erkennen und gegenüber den eigenen Ressourcen taktvoll zu sein. Wenn Sie das Schicksal eines Kollegen selbst zu sehr belastet, ist es taktvoll und professionell, den betroffenen Kollegen an externe Stellen, wie den Integrationsfachdienst, zu verweisen.

Autorin: Brigitte Ganzmann

Probezeit richtig gestalten | Lesezeit 3 Minuten

Die unwirksame Probezeit: Welche Kündigungsfrist wirklich gilt

Welche Konsequenzen eine fehlerhaft festgelegte Probezeit in befristeten Arbeitsverträgen hat, musste das Bundesarbeitsgericht (BAG) entscheiden. Zentral war die Frage, wie lange eine angemessene Probezeit sein muss und welche Kündigungsfristen gelten, wenn die Probezeitregelung unwirksam ist. Sie als Schwerbehindertenvertretung sollten diese Entscheidung kennen, um Beschäftigte bei Fragen zu Probezeit und Kündigung frühzeitig kompetent beraten zu können (Urt. v. 30.10.2025, Az. 2 AZR 160/24).

Der Fall: Eine Beschäftigte war seit dem 22. August 2022 als Mitarbeiterin im Kundenservice eines Unternehmens tätig. Ihr Vertrag war auf ein Jahr befristet. Beide Seiten vereinbarten zusätzlich eine Probezeit von vier Monaten mit einer verkürzten Kündigungsfrist von zwei Wochen.

Am 10. Dezember 2022 erhielt die Arbeitnehmerin ein Schreiben, mit dem das Unternehmen das Arbeitsverhältnis zum 28. Dezember 2022 beenden wollte. Die Beschäftigte hielt diese Kündigungsfrist für unangemessen. Nach ihrer Auffassung sei die vereinbarte Probezeit übertrieben lang, sodass die normale gesetzliche Kündigungsfrist hätte gelten müssen. Sie argumentierte zudem, dass eine unwirksame Probezeitklausel die gesamte Möglichkeit einer Kündigung während der Befristung infrage stelle.

Darüber hinaus vertrat sie die Ansicht, dass die Kündigung nach dem Kündigungsschutzgesetz begründet werden müsse, da die Probezeit ihrer Meinung nach deutlich kürzer hätte sein müssen. Sie machte geltend, dass das Unternehmen seine Rechte durch die fehlerhafte Vereinbarung überschritten habe und dass die Kündigung somit unwirksam sei.

Probezeit individuell vereinbaren

Das Urteil: Das BAG stellte zunächst klar, dass es keine pauschale Länge für Probezeiten bei befristeten Arbeitsverträgen gibt. Vielmehr müsse immer geprüft werden, wie lange der Vertrag laufen soll und welche Aufgaben die Beschäftigten tatsächlich übernehmen. Ein pauschaler Richtwert entspreche nicht den gesetzlichen Vorgaben des § 15 Abs. 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz.

Im konkreten Fall betrachteten die Richter den Einarbeitungsprozess im Unternehmen. Der Arbeitgeber hatte ein strukturiertes Konzept mit drei Lernphasen, die insgesamt 16 Wochen dauerten. Erst nach Ablauf dieser Zeit sollten neue Beschäftigte vollständig einsatzbereit sein. Da die vereinbarte Probezeit exakt diesen Zeitraum abdeckte, bewertete das BAG die vier Monate als angemessen und nicht überzogen.

Zudem stellte das Gericht fest, dass selbst bei einer zu langen Probezeit die gesetzliche Wartezeit von sechs Monaten für das Kündigungsschutzgesetz unberührt bleibt. Das be-

deutet, dass die Probezeit keinen automatischen Einfluss darauf hat, ab wann eine sozial gerechtfertigte Kündigung erforderlich wird. Die Kündigung musste daher nicht zusätzlich sozial begründet werden.

Das BAG hob die Entscheidung der Vorinstanz teilweise auf und erklärte, dass das Arbeitsverhältnis durch die ausgesprochene Kündigung rechtzeitig beendet wurde. Die Forderungen der Arbeitnehmerin hatten damit keinen Erfolg.

Was dieses Urteil für Sie als Schwerbehindertenvertretung bedeutet

Sie als Schwerbehindertenvertretung sollten bei Probezeiten besonders aufmerksam sein. Prüfen Sie, ob die vereinbarte Dauer der Probezeit in einem angemessenen Verhältnis zur Gesamtdauer des befristeten Vertrags und den Aufgaben der Beschäftigten steht. Eine unangemessene Probezeit kann zu Unsicherheiten bei Kündigungen führen und Beschäftigte unnötig verunsichern.

Nutzen Sie Ihr Mitwirkungsrecht, um frühzeitig informiert zu werden, wie Probezeiten ausgestaltet werden und ob die Kündigungsfristen korrekt vereinbart sind. Besonders wichtig ist dies bei Beschäftigten mit besonderem Kündigungsschutz, wie schwerbehinderten Mitarbeitenden oder Schwangeren.

Sie sollten auch darauf achten, dass Unternehmen die Probezeit in der Personalakte dokumentieren und begründen, warum diese Länge angemessen ist. Eine nachvollziehbare Begründung schützt sowohl den Arbeitgeber als auch die Beschäftigten vor späteren Streitigkeiten.

→ FAZIT

Auf transparente Arbeitsverträge achten

Es gibt keine festen Vorgaben für die Länge von Probezeiten in befristeten Verträgen. Entscheidend ist das Verhältnis von Vertragsdauer, Aufgabenprofil und Einarbeitungsphase. Sie als Schwerbehindertenvertretung sollten darauf achten, dass Probezeitklauseln transparent und nachvollziehbar ausgestaltet sind und die vereinbarten Kündigungsfristen korrekt eingehalten werden.

Kleine Schritte, große Wirkung | Lesezeit 2 Minuten

Machen Sie Barrieren im Betrieb oder Ihrer Dienststelle sichtbar!

In vielen Betrieben sind Hindernisse für Mitarbeitende mit Behinderung oft unsichtbar – im wahren Sinne des Wortes. Eine Engstelle im Flur, schwer erreichbare Lichtschalter oder unleserliche Beschilderungen können den Arbeitsalltag erheblich erschweren.

Als Schwerbehindertenvertretung haben Sie die Möglichkeit, Barrieren frühzeitig zu erkennen und gemeinsam mit der Personalabteilung kleine, aber wirkungsvolle Verbesserungen umzusetzen.

Regelmäßiges Vorgehen wichtig

Ein besonders praxisnaher Ansatz ist die regelmäßige „Barriere-Inspektion“: Planen Sie einmal pro Quartal einen Rundgang durch die Räumlichkeiten Ihres Betriebs und betrachten Sie alles aus der Perspektive von Mitarbeitenden mit Behinderung. Nehmen Sie bewusst die Wege, Zugänge, Arbeitsplätze, Pausenräume und Sanitäranlagen unter die Lupe. Notieren Sie dabei alle Stellen, an denen Hindernisse bestehen oder Verbesserungen möglich sind. Überlegen Sie anschließend gemeinsam, welche Maßnahmen sofort um-

setzbar sind und welche mittelfristig geplant werden sollten. Dabei können schon kleine Schritte große Wirkung entfalten.

Sorgen Sie beispielsweise dafür, dass Fluchtwege dauerhaft frei gehalten werden, ergänzen Sie zusätzliche Sitzgelegenheiten in Pausenräumen, bringen Sie gut lesbare Beschilderungen an Türen an oder kennzeichnen Sie barrierefreie Toiletten deutlich. Prüfen Sie außerdem Lichtverhältnisse in Fluren und an Arbeitsplätzen, barrierefreie Zugänge zu Besprechungsräumen und die einfache Erreichbarkeit von Technik und Bürogeräten. Selbst scheinbar kleine Anpassungen erleichtern den Alltag für Mitarbeitende mit Seh-, Mobilitäts- oder anderen Einschränkungen erheblich. Mit diesem strukturierten, praxisnahen Vorgehen können Sie als Schwerbehindertenvertretung dafür sorgen, dass Barrieren sichtbar werden,

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.



Folgen Sie ADIUVA auch auf:



Das lesen
Sie in der
nächsten
Ausgabe

URTEIL
Neues zur Zustellung durch
ein Einwurf-Einschreiben
WISSENSWERT
Die Manipulation bei der
Zeiterfassung