

S|B|V



Die SchwerBehindertenVertretung

Aktuelle Rechts- und Praxistipps für die Vertretung schwerbehinderter Menschen



SEITE 4

AGG UND RECHTSMISSBRAUCH

Keine ernsthafte Bewerbung? Keine Entschädigung!

SEITE 6–8

ARBEITSZEIT IM BLICK

So setzen Sie eine Arbeitszeiterfassung im Betrieb 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 Personalrätin,
lieber Personalrat,

Sie als Schwerbehindertenvertretung wissen, wie wichtig es ist, dass alle Mitarbeitenden fair behandelt und geschützt werden. Besonders Ihre schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen sind auf sichere Arbeitsbedingungen angewiesen. Dazu gehört auch, dass ihre Arbeitszeiten korrekt erfasst werden. Fehlende Zeiterfassung bedeutet nicht nur fehlende Transparenz, sie kann auch direkte gesundheitliche Folgen haben: Überstunden, ungenügende Pausen oder das Überschreiten von Höchstarbeitszeiten belasten den Körper und die Psyche.

Manchmal mag es so aussehen, als könnten Sie als SBV nur zuschauen, weil Sie eine Arbeitszeiterfassung nicht selbst einführen dürfen. Aber so ist es nicht: Sie haben die Möglichkeit, die Arbeitsschutzbehörden einzuschalten und auf die Umsetzung gesetzlicher Vorgaben zu drängen. Damit setzen Sie ein starkes Zeichen: Sie sorgen dafür, dass Ihr Arbeitgeber Pflichten einhält und sich niemand überlastet.

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: AdobeStock_Quality Stock Arts | 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

Gekündigte Betriebsrätin behält Zutrittsrecht vor der Wahl 3

RECHT

Keine Entschädigung bei offensichtlich fehlender Ernsthaftigkeit der Bewerbung 4

WISSENSWERT

Künstliche Intelligenz am Arbeitsplatz: Chancen, Risiken und Ihre Rolle als Schwerbehindertenvertretung 5

SCHWERPUNKTTHEMA

So setzen Sie als Schwerbehindertenvertretung eine Arbeitszeiterfassung im Betrieb durch 6–8

RECHT

Fristlose Kündigung eines Betriebsratsvorsitzenden trotz Fehlverhaltens unwirksam 9

SOFT SKILLS

Wie Ihnen als SBV der sichere Umgang mit psychisch auffälligen Kollegen gelingt 10

URTEIL

Lohnerhöhung darf nicht an neuen Arbeitsvertrag geknüpft werden 11

WISSENSWERT

Arbeitsschutzkontrollen: Ihre Augen und Ohren im Betrieb 12

Mitbestimmung und Wahlrecht sichern | Lesezeit 3 Minuten

Gekündigte Betriebsrätin behält Zutrittsrecht vor der Wahl

Das Arbeitsgericht (ArbG) Nürnberg hat eine wichtige Entscheidung zum Schutz der Wahlrechte von Betriebsratsmitgliedern getroffen. Im Mittelpunkt stand die Frage, ob eine gekündigte Betriebsrätin weiterhin Zugang zum Betrieb verlangen kann (Beschl. v. 15.01.2026, Az. 9 BVGa 3/26).

Die Entscheidung stärkt die demokratischen Beteiligungsrechte im Betrieb und ist auch für Sie als Schwerbehindertenvertretung von großer Bedeutung, denn die Regelungen gelten für Sie entsprechend.

Der Fall: Einer Betriebsrätin wurde kurz vor der anstehenden Betriebsratswahl fristlos gekündigt. Zuvor hatte das Betriebsratsgremium der Kündigung zugestimmt. Gegen die Kündigung setzte sich die betroffene Arbeitnehmerin mit einer Kündigungsschutzklage zur Wehr. Über diese war zum Zeitpunkt der Wahl noch nicht entschieden. Parallel dazu wollte sie weiterhin aktiv an der bevorstehenden Wahl teilnehmen und ihre Kandidatur bekannt machen.

Sie beantragte Zutritt zum Betrieb ...

Da ihr der Arbeitgeber nach der Kündigung den Zugang zum Betrieb verwehrt hatte, beantragte sie im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes, wieder Zutritt zum Betriebsgelände zu erhalten. Zudem verlangte sie, erneut Zugriff auf ihr dienstliches E-Mail-Postfach sowie auf interne Kommunikationsplattformen zu bekommen, um Wahlwerbung betreiben und mit Kolleginnen und Kollegen kommunizieren zu können.

Der Arbeitgeber lehnte dies ab und berief sich auf die ausgesprochene Kündigung. Die Arbeitnehmerin sah sich dadurch jedoch in ihrem passiven Wahlrecht beeinträchtigt und machte geltend, dass sie ohne Zugang zum Betrieb faktisch keine faire Möglichkeit habe, sich zur Wahl zu stellen.

... und bekam teilweise recht

Der Beschluss: Das ArbG Nürnberg gab dem Antrag der Betriebsrätin teilweise statt. Es verpflichtete den Arbeitgeber, der gekündigten Arbeitnehmerin werktags in der Zeit von elf bis 14 Uhr bis zu einem festgelegten Datum Zutritt zum Betriebsgelände zu gewähren. Damit sollte sichergestellt werden, dass sie ihre Kandidatur bekannt machen und Gespräche mit der Belegschaft führen kann.

Zur Begründung stellte das Gericht klar, dass die Kündigung allein nicht dazu führt, dass das passive Wahlrecht entfällt. Solange über die Kündigungsschutzklage nicht rechtskräftig entschieden ist, bleibt die betroffene Person grundsätzlich wählbar. Dieses Recht müsse auch praktisch ausgeübt werden können. Dazu gehöre insbesondere die Möglichkeit, im Betrieb präsent zu sein und für die eigene Kandidatur zu werben.

Einen weitergehenden Anspruch auf Zugang zu betrieblichen E-Mail-Systemen oder digitalen Kommunikationsplattformen verneinte das Gericht jedoch. Es sah hierin keine zwingende Voraussetzung für die Wahrnehmung des Wahlrechts. Der Zugang zum Betrieb wurde als ausreichend angesehen, um eine faire Teilnahme am Wahlprozess zu gewährleisten.

→ FAZIT

Wahlrecht ist zu schützen

Die Entscheidung macht deutlich, dass das Wahlrecht einen hohen Stellenwert genießt und nicht durch eine – noch nicht abschließend geprüfte – Kündigung ausgehöhlt werden darf. Für Sie als Schwerbehindertenvertretung bedeutet dies: Sie sollten in vergleichbaren Fällen genau hinschauen, ob betroffene Beschäftigte ihre Beteiligungsrechte tatsächlich wahrnehmen können. Wird einer gekündigten Person der Zugang zum Betrieb verwehrt, kann dies unzulässig sein, wenn dadurch die passive oder auch aktive Wahlteilnahme faktisch verhindert wird.

So können Sie Ihre Kollegen über die Wahl zur nächsten SBV im Herbst 2026 informieren

1. Erklären Sie allen Mitarbeitenden, warum die Wahl der Schwerbehindertenvertretung wichtig ist.
2. Ermuntern Sie alle wahlberechtigten schwerbehinderten Mitarbeitenden, ihre Stimme abzugeben. Veranstalten Sie Info-Runden oder kurze Präsentationen zu den Aufgaben der SBV. Ziel sind Aufklärung und Beteiligung, nicht die Beeinflussung der Wahlentscheidung.
3. Verteilen Sie Flyer, Info-Blätter oder Checklisten, die erklären, wie die Wahl abläuft, welche Fristen gelten und wie die Stimmen gezählt werden. Achten Sie darauf, dass Inhalte neutral und sachlich bleiben und keine Empfehlung für bestimmte Kandidaten oder Listen beinhalten!
4. Kooperieren Sie mit dem Betriebs- oder Personalrat, um die Wahl transparent und gut organisiert zu gestalten.
5. Wichtig: SBV-Mitglieder dürfen während der Amtszeit nicht aktiv für ihre eigene Wiederwahl werben. Kandidierende dürfen weder bevorzugt noch benachteiligt werden.

AGG-Hopper | Lesezeit 3 Minuten

Keine Entschädigung bei offensichtlich fehlender Ernsthaftigkeit der Bewerbung

Das Arbeitsgericht (ArbG) Hamm hat eine wichtige Entscheidung zur sogenannten Scheinbewerbung getroffen. Im Mittelpunkt stand die Frage, ob ein Bewerber eine Entschädigung verlangen kann, obwohl seine Bewerbung offensichtlich nicht ernst gemeint war (Urt. v. 23.1.2026, Az. 2 Ca 628/25).

Die Entscheidung ist auch für Sie als Schwerbehindertenvertretung von erheblicher praktischer Bedeutung.

Der Fall: Ein Unternehmen aus der Bildungsbranche schrieb im März 2025 eine Stelle als Produktmanager aus. Gesucht wurde eine Führungskraft mit technischer Expertise, die für die Weiterentwicklung von Produkten sowie für die Leitung eines Teams von Ingenieurinnen und Ingenieuren verantwortlich sein sollte. Die Anforderungen waren entsprechend hoch und umfassten insbesondere mehrjährige Erfahrung in einer technischen Leitungsfunktion.

Der Bewerber ohne technische Führungserfahrung

Auf diese Stelle bewarb sich ein 50-jähriger Jurist mit anerkannter Schwerbehinderung. In seinen Unterlagen verwies er auf langjährige Berufserfahrung, er konnte jedoch keine einschlägige technische Führungserfahrung nachweisen. Auffällig war zudem, dass der Bewerber bereits in der Vergangenheit bundesweit zahlreiche Klageverfahren geführt hatte, nachdem seine Bewerbungen erfolglos geblieben waren. In diesen Verfahren machte er regelmäßig Entschädigungsansprüche wegen Diskriminierung geltend.

Die Reaktion des Unternehmens

Das Unternehmen schickte dem Bewerber eine Absage. Daraufhin verlangte der Bewerber eine Entschädigung in Höhe von mindestens 45.000 Euro und berief sich darauf, wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt worden zu sein. Der Arbeitgeber wies dies zurück und vertrat die Auffassung, dass es sich um eine Scheinbewerbung handele, die allein darauf gerichtet sei, Ansprüche nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz auszulösen.

Das Urteil: Das ArbG Hamm sah dies auch so und wies die Klage des Bewerbers vollständig ab. Nach Auffassung des Gerichts fehlte es bereits an einer ernsthaften Bewerbung als Voraussetzung für einen Entschädigungsanspruch. Ein solcher Anspruch setze voraus, dass die betroffene Person tatsächlich an der ausgeschriebenen Stelle interessiert sei und sich mit dem Ziel einer Einstellung beworben habe.

Im konkreten Fall sah das Gericht deutliche Anhaltspunkte dafür, dass dies nicht gegeben war. Das Bewerbungsschreiben war sehr allgemein gehalten und ging kaum auf die spezifischen Anforderungen der Stelle ein. Insbesondere fehlten überzeugende Darlegungen zu der geforderten technischen

Leitungserfahrung. Damit entsprach die Bewerbung nicht dem Profil, das für die ausgeschriebene Position erforderlich war.

Offensichtliche rechtsmissbräuchliche Bewerbung

Hinzu kam, dass der Bewerber parallel eine Vielzahl ähnlicher Verfahren gegen unterschiedliche Arbeitgeber führte. Dieses Verhalten wertete das Gericht als starkes Indiz dafür, dass der Mann nicht an der Stelle interessiert war, sondern an der Erlangung von Entschädigungsansprüchen. In der Gesamtschau ging das Gericht daher von einem rechtsmissbräuchlichen Vorgehen aus.

Wer sich nicht ernsthaft bewirbt, kann sich nach Auffassung des Gerichts nicht auf den Schutz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes berufen. Die Schutzmechanismen des Gesetzes seien nicht dafür gedacht, gezielt zur Generierung von Entschädigungsansprüchen genutzt zu werden. Eine Diskriminierung im rechtlichen Sinne setze voraus, dass überhaupt eine ernsthafte Bewerbung vorliegt.

→ FAZIT

Missbrauch ablehnen

Die Entscheidung verdeutlicht, dass das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz einen wirksamen Schutz vor Diskriminierung bietet, zugleich aber keinen Raum für missbräuchliche Inanspruchnahme lässt. Für Sie als Schwerbehindertenvertretung bedeutet dies: Sie sollten sehr genau unterscheiden, ob ein Bewerber im Verfahren tatsächlich benachteiligt wird oder ob es Anhaltspunkte für eine nicht ernst gemeinte Bewerbung gibt.

Es bleibt natürlich Ihre zentrale Aufgabe, die Rechte schwerbehinderter Bewerber zu schützen. Sie sollten als SBV daher weiterhin darauf achten, dass Auswahlverfahren fair, transparent und diskriminierungsfrei gestaltet werden. Insbesondere sollten Sie darauf hinwirken, dass schwerbehinderte Bewerbende zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden, wenn sie nicht offensichtlich ungeeignet sind.

Die Entscheidung zeigt klar: Der Diskriminierungsschutz ist kein Instrument zur Durchsetzung sachfremder Ziele. Entscheidend ist stets die ernsthafte Teilnahme am Bewerbungsverfahren.

Digitale Arbeitswelt inklusiv gestalten | Lesezeit 3 Minuten

Künstliche Intelligenz am Arbeitsplatz: Chancen, Risiken und Ihre Rolle als SBV

Sie als Schwerbehindertenvertretung stehen aktuell vor einer neuen Herausforderung: Künstliche Intelligenz (KI) wird immer häufiger im Betrieb eingesetzt – bei Bewerbungen, Leistungsbewertungen, Schichtplanung oder Arbeitszeiterfassung.

KI kann Arbeitsabläufe erleichtern und Barrieren reduzieren, birgt jedoch auch Risiken, insbesondere für schwerbehinderte Mitarbeitende. Ihre Aufgabe ist es, dafür zu sorgen, dass KI gerecht, diskriminierungsfrei und inklusiv eingesetzt wird. In diesem Beitrag erfahren Sie, welche Möglichkeiten Sie haben, wie Sie die Beschäftigten schützen und welche Pflichten der Arbeitgeber hat, um Schulungen und faire Nutzung sicherzustellen.

KI als Chance für die Inklusion

Digitale Systeme können die Arbeit für schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen erheblich erleichtern. Beispiele sind automatische Spracherkennung für Menschen mit Hörbehinderung, Assistenzsysteme zur Navigation auf großen Betriebsflächen oder barrierefreie Zeiterfassungssysteme. Sie als SBV sollten diese Chancen aktiv begleiten, indem Sie prüfen, ob die Systeme barrierefrei und bedienerfreundlich sind und die speziellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden berücksichtigen.

Darüber hinaus kann KI helfen, Arbeitsprozesse transparenter zu gestalten. Zum Beispiel können Sie mit einer digitalen Schichtplanung gewährleisten, dass Arbeitszeiten und Pausen korrekt eingehalten werden oder dass Mitarbeitende mit besonderen gesundheitlichen Bedürfnissen bevorzugt berücksichtigt werden.

Risiken durch KI und Ihre Rolle als SBV

KI-Systeme arbeiten auf Basis von Daten. Wenn diese Daten diskriminierende Muster enthalten oder nicht divers sind, besteht die Gefahr, dass sie schwerbehinderte Mitarbeitende benachteiligen. Das kann bei automatisierten Bewerbungsverfahren, Leistungsbewertungen oder der Zuteilung von Arbeitsaufgaben passieren.

Sie als SBV können in diesem Zusammenhang folgende Maßnahmen ergreifen:

- Sie können frühzeitig über die Risiken informieren, bevor neue KI-Systeme im Betrieb implementiert werden.
- Sie können prüfen, ob die Datenbasis geeignet und gleichbehandlungsneutral ist.
- Sie können Ansprechpartner sein für Mitarbeiter, die Probleme oder Benachteiligungen melden.
- Ein zentraler Punkt: Sie können die Systeme nicht selbst stoppen oder einführen. Aber Sie haben das Recht und die Pflicht, Arbeitgeber und Arbeitsschutzbehörden

über Risiken zu informieren. So stellen Sie sicher, dass gesetzliche Vorgaben eingehalten werden und Diskriminierungen vermieden werden.

Ihr Arbeitgeber hat eine Schulungspflicht

Der Arbeitgeber ist nach Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsvorschriften verpflichtet, alle Beschäftigten angemessen zu schulen, bevor neue Systeme eingesetzt werden. Diese Schulungen müssen verständlich sein, auf die Bedienung der KI-Systeme eingehen und insbesondere Schwerbehinderten die Nutzung ermöglichen. Sie als SBV sollten hier darauf achten, dass:

- die Schulungen rechtzeitig vor der Nutzung stattfinden,
- Inhalte die Sicherheits- und Gesundheitsaspekte berücksichtigen,
- Mitarbeitende die Möglichkeit haben, Fragen zu stellen und Rückmeldungen zu geben, und
- die Wirksamkeit der Schulungen dokumentiert wird.

Durch diese Maßnahmen können Fehlbedienungen, Missverständnisse oder unfaire Behandlung von Mitarbeitenden vermieden werden.

6 praktische Schritte für Sie als SBV für die KI-Einführung

1. Informationen einholen: Lassen Sie sich von IT, Personalabteilung oder externen Beratern erklären, wie die KI-Systeme funktionieren.
2. Bedarfsanalyse durchführen: Prüfen Sie, ob die Systeme die Bedürfnisse schwerbehinderter Mitarbeitender ausreichend berücksichtigen.
3. Dokumentation: Notieren Sie mögliche Probleme oder Diskriminierungsvorfälle, um später Argumente für Interventionen zu haben.
4. Arbeitgeber und Behörden informieren: Wenn gesetzliche Vorgaben (AGG, Arbeitsschutzgesetz) verletzt werden oder Diskriminierung droht, informieren Sie die Arbeitsschutzbehörden oder Integrationsämter.
5. Mitarbeitende sensibilisieren: Unterstützen Sie Schulungen, und sorgen Sie dafür, dass Beschäftigte wissen, wie sie die Systeme korrekt nutzen und Benachteiligungen melden können.
6. Zusammenarbeit mit Personalrat und Betriebsrat: Sie können gemeinsam Vorschläge einbringen, um die Systeme inklusiver zu gestalten.

Arbeitszeit im Blick | Lesezeit 9 Minuten

So setzen Sie als Schwerbehindertenvertretung eine Arbeitszeiterfassung im Betrieb durch

Sie als Schwerbehindertenvertretung tragen eine besondere Verantwortung für die Gesundheit und Sicherheit der schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen im Betrieb. Unzureichende oder fehlende Arbeitszeiterfassung kann zu Überlastung, fehlenden Pausen oder Überschreitung von Höchstarbeitszeiten führen – Risiken, die für schwerbehinderte Mitarbeitende besonders gravierend sein können.

Die systematische Erfassung der Arbeitszeit ist daher ein entscheidendes Instrument, um gesetzliche Vorgaben einzuhalten, die Arbeitsbelastung transparent zu machen und gesundheitliche Schäden zu verhindern. In diesem Zusammenhang ist es essenziell zu wissen, dass Sie die Arbeitszeiterfassung zwar nicht selbst einführen, wohl aber die Arbeitsschutzbehörden einschalten können, wenn der Arbeitgeber seiner gesetzlichen Pflicht nicht nachkommt.

Die Arbeitszeit Ihrer Kollegen ist nicht nur ein organisatorisches Thema, sondern auch eine Frage des Gesundheitsschutzes. Seit dem sogenannten Stechuhrbeschluss des Bundesarbeitsgerichts besteht für alle Arbeitgeber in Deutschland eine gesetzliche Pflicht, die gesamte Arbeitszeit ihrer Beschäftigten zu erfassen. Für Sie als Schwerbehindertenvertretung stellt sich daher die Frage: Wie können Sie sicherstellen, dass in Ihrem Betrieb ein funktionierendes System zur Arbeitszeiterfassung eingeführt wird, auch wenn Sie selbst keine Initiativrechte besitzen? Dieser Beitrag zeigt Wege auf, die Sie nutzen können, und erläutert einschlägige Entscheidungen aus Bremen und des Bundesarbeitsgerichts, die die Möglichkeiten Ihrer Einflussnahme klar abgrenzen.

Arbeitszeiterfassung nach dem Stechuhrbeschluss

Der Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied mit seinem Stechuhrbeschluss vom 13. September 2022 (Az. 1 ABR 22/21), dass Arbeitgeber verpflichtet sind, ein System einzurichten, mit dem die Arbeitszeiten aller Beschäftigten vollständig erfasst werden. Grundlage dafür ist § 3 Abs. 2 Nr. 1 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG), der den Arbeitgeber verpflichtet, geeignete Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten zu treffen. Hierzu gehört auch die systematische Aufzeichnung der Arbeitszeit, da nur so Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten kontrolliert werden können.

Das BAG stützte sich bei seiner Entscheidung auf die Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs von 2019, der die Mitgliedstaaten zur Einführung eines solchen Zeiterfassungssystems verpflichtet hatte (Az. C-55/18). Durch die Entscheidung wurde klar, dass Arbeitgeber bereits nach geltendem Recht zur Zeiterfassung verpflichtet sind. Die Wahl der konkreten technischen Umsetzung – etwa elektronisch, per App oder klassisch in Listen – liegt dabei grundsätzlich beim Arbeitgeber.

Für Sie als Schwerbehindertenvertretung bedeutet dies: Sie können nicht eigenständig die Einführung einer Arbeitszeit-

erfassung erzwingen. Die Pflicht zur Einführung ist bereits gesetzlich geregelt und schließt ein Initiativrecht aus.

Mitbestimmungsspielraum bei der Arbeitszeiterfassung

Trotz der gesetzlichen Pflicht gibt es Bereiche, in denen Sie als Schwerbehindertenvertretung Ihre Mitbestimmung einbringen können. Dies betrifft insbesondere die schrittweise Einführung, die zu erfassenden Daten und die Evaluierung der Arbeitszeiterfassung.

Ein Beispiel hierfür liefert das Oberverwaltungsgericht (OVG) Bremen (Urt. v. 7.1.2026, Az. 6 LP 165/25). In diesem Fall wollte der Personalrat an Schulen ein Pilotprojekt zur Arbeitszeiterfassung starten. Der Antrag sah vor, dass ab Februar 2025 die Arbeitszeit aller Beschäftigten systematisch erfasst wird, einschließlich der Festlegung der Datenpunkte, der technischen Umsetzung und einer Evaluierungspflicht. Die zuständige Behörde lehnte zunächst ab. Nach Einigung in der Einigungsstelle war klar: Über den Zeitpunkt der Einführung entscheidet der Arbeitgeber allein, ebenso über die Wahl der Mittel der Zeiterfassung. Ein Recht auf Mitbestimmung besteht jedoch bei den Details der Einführung und der zu erfassenden Inhalte.

Für Sie als Schwerbehindertenvertretung bedeutet dies konkret: Sie können Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeiterfassung nehmen, wenn es um die Art der Daten, die Schrittfolge der Einführung oder die Kontrolle des Systems geht. Ihre Empfehlungen und Vorschläge sind hier verbindlich, sobald eine Einigungsstelle oder ein ähnliches Verfahren diese Bereiche behandelt.

Grenzen der Mitbestimmung: Gesetzes- und Tarifvorrang

Das BAG hat in seinem oben genannten Beschluss vom 13. September 2022 (Az. 1 ABR 22/21) verdeutlicht, dass der Betriebsrat oder die Schwerbehindertenvertretung nur insoweit mitbestimmen kann, wie nicht schon eine gesetzliche oder tarifvertragliche Regelung greift. Ein Initiativrecht zur Einführung eines Zeiterfassungssystems besteht nicht, wenn der Arbeitgeber nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG ohnehin zur Erfassung verpflichtet ist.

In diesem Fall hatte ein Betriebsrat versucht, über die Einigungsstelle die Einführung eines Systems zur elektronischen

Zeiterfassung durchzusetzen. Das Landesarbeitsgericht hatte noch zugunsten des Betriebsrats entschieden, das Bundesarbeitsgericht hob diese Entscheidung jedoch auf. Begründet wurde dies damit, dass gesetzliche Pflichten Vorrang vor Mitbestimmungsrechten haben.

Als Schwerbehindertenvertretung sollten Sie daher stets prüfen, ob bereits ein Gesetz oder eine Tarifregelung die Arbeitszeiterfassung regelt. In solchen Fällen können Sie den Arbeitgeber nicht über die Einigungsstelle verpflichten, zusätzliche Maßnahmen einzuführen.

§ Arbeitsschutzgesetz

Grundpflichten des Arbeitgebers

(1) 1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. 2 Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. [...]

(2) Zur Planung und Durchführung der Maßnahmen nach Absatz 1 hat der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten

1. für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen [...].

Was Sie zur Umsetzung in Ihrem Betrieb beitragen können

Auch wenn Sie kein eigenes Initiativrecht haben, können Sie als Schwerbehindertenvertretung aktiv und gestaltend auf die Einführung und Umsetzung der Arbeitszeiterfassung Einfluss nehmen:

1. Zunächst sollten Sie die bestehende Regelung genau prüfen. Kontrollieren Sie, ob der Arbeitgeber die gesetzlich geforderte Arbeitszeiterfassung bereits eingeführt hat und ob diese den aktuellen rechtlichen Anforderungen entspricht. Dabei ist insbesondere darauf zu achten, ob Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit tatsächlich vollständig erfasst werden und ob die Regelung auch praktisch angewendet wird.
2. Ein weiterer zentraler Punkt ist die Dokumentation der Arbeitszeiten. Hier können Sie darauf hinwirken, dass die erfassten Daten korrekt, vollständig und manipulationssicher sind. Gerade für schwerbehinderte Beschäftigte ist eine verlässliche Zeiterfassung wichtig, um Überlastungen zu vermeiden und die Einhaltung von Ruhezeiten sicherzustellen.
3. Darüber hinaus können Sie aktiv Vorschläge einbringen. Auch ohne formales Initiativrecht ist es sinnvoll, dem Arbeitgeber konkrete Empfehlungen zur Ausgestaltung der Zeiterfassung zu geben. Dies betrifft etwa die Auswahl geeigneter Systeme oder Softwarelösungen, die

barrierefrei und einfach zu bedienen sind, die Schulung der Beschäftigten sowie die Frage, ob die Erfassung digital, analog oder in einer Mischform erfolgen soll. Achten Sie dabei besonders darauf, dass die Systeme auch für Menschen mit Einschränkungen gut nutzbar sind.

4. Ein besonderes Augenmerk sollte auf die gesundheitlichen Belange schwerbehinderter Beschäftigter gelegt werden. Sie können darauf hinwirken, dass individuelle Bedürfnisse – etwa häufigere Pausen, reduzierte Arbeitszeiten oder flexible Arbeitszeitmodelle – bei der Auswertung und Nutzung der Arbeitszeitdaten berücksichtigt werden.
5. Begleiten Sie zudem die Evaluierung der eingeführten Systeme. Es ist wichtig, dass der Arbeitgeber regelmäßig überprüft, ob die Arbeitszeiterfassung in der Praxis funktioniert, ob sie akzeptiert wird und ob Anpassungen erforderlich sind. Hier können Sie Rückmeldungen aus der Belegschaft aufnehmen und gezielt einbringen.
6. Schließlich sollten Sie auch die Zusammenarbeit mit dem Personalrat oder Betriebsrat suchen. Viele Fragen der Arbeitszeit unterliegen der Mitbestimmung, sodass eine enge Abstimmung sinnvoll ist, um die Interessen schwerbehinderter Beschäftigter wirksam einzubringen.
7. Auch wenn Ihre Mitwirkungsmöglichkeiten durch gesetzliche Vorgaben und den Tarifvorrang begrenzt sind, bleibt Ihre Rolle von großer Bedeutung: Sie tragen dazu bei, dass die Arbeitszeiterfassung nicht nur formal eingeführt wird, sondern tatsächlich den Gesundheitsschutz stärkt und die besonderen Belange schwerbehinderter Beschäftigter angemessen berücksichtigt werden.

→ FAZIT

Rechte durchsetzen

Sie als Schwerbehindertenvertretung sollten wissen, dass die Einführung einer Arbeitszeiterfassung in Ihrem Betrieb gesetzlich vorgeschrieben ist. Ein Initiativrecht zur Durchsetzung existiert nicht, weil der Arbeitgeber nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG verpflichtet ist, ein geeignetes System einzurichten. Ihre Aufgabe besteht darin, den Arbeitgeber schriftlich auf die gesetzliche Pflicht hinzuweisen und bei Nichtumsetzung die Arbeitsschutzbehörde einzuschalten. Durch die Zusammenarbeit mit Betriebsrat und Personalrat können Sie zudem Einfluss auf die Gestaltung der Umsetzung nehmen, soweit es gesetzlich möglich ist. Ihr Recht auf Mitbestimmung bei der Umsetzung erstreckt sich auf die Fragen, welche Daten erfasst werden, in welcher Reihenfolge das System eingeführt wird und wie eine Evaluation erfolgt. Dies alles fällt in Ihren Zuständigkeitsbereich. Damit können Sie aktiv Einfluss nehmen.

Die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung ist seit der Entscheidung des BAG zur Auslegung des Arbeitsschutzrechts eindeutig: Arbeitgeber sind verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der

täglichen Arbeitszeit der Beschäftigten systematisch zu erfassen. Dennoch zeigt die Praxis, dass viele Dienststellen und Betriebe diese Verpflichtung bislang nur unzureichend oder gar nicht umgesetzt haben. Für Interessenvertretungen – insbesondere für die Schwerbehindertenvertretung – stellt sich daher häufig die Frage, wie die Einhaltung dieser Pflicht effektiv

durchgesetzt werden kann. Die nachfolgende Checkliste zeigt Ihnen Schritt für Schritt, wie Sie die Einhaltung der Arbeitszeiterfassung über die Arbeitsschutzbehörden anstoßen und begleiten können. Sie bietet eine praxisnahe Orientierung, um strukturiert vorzugehen, typische Fehler zu vermeiden und die Erfolgsaussichten Ihres Vorgehens zu erhöhen.



Checkliste: Arbeitszeiterfassung über Arbeitsschutzbehörden durchsetzen

Schritt für Schritt vorgehen	Check
Schritt 1: Überblick über die Arbeitszeitsituation verschaffen	
Prüfen Sie, ob in Ihrem Betrieb ein System zur Arbeitszeiterfassung existiert oder ob die Arbeitszeiten bisher nicht vollständig dokumentiert werden.	<input type="checkbox"/>
Achten Sie besonders auf schwerbehinderte Beschäftigte, die durch fehlende Zeiterfassung gesundheitlich gefährdet sein könnten.	<input type="checkbox"/>
Notieren Sie konkrete Beispiele, z. B. Überstunden ohne Dokumentation oder fehlende Pausenregelungen.	<input type="checkbox"/>
Schritt 2: Gesetzliche Grundlagen kennen	
Arbeitgeber sind nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG verpflichtet, ein System zur Arbeitszeiterfassung einzurichten.	<input type="checkbox"/>
Der Stechuhurbeschluss des Bundesarbeitsgerichts stellt klar, dass die gesamte Arbeitszeit erfasst werden muss.	<input type="checkbox"/>
Diese Pflicht besteht unabhängig von Betriebs- oder Personalräten und schließt ein Initiativrecht der SBV aus.	<input type="checkbox"/>
Schritt 3: Probleme dokumentieren	
Erfassen Sie alle Fälle, in denen die Arbeitszeiterfassung fehlt oder unvollständig ist.	<input type="checkbox"/>
Halten Sie Datum, Abteilung und Art des Problems fest.	<input type="checkbox"/>
Notieren Sie auch mögliche Auswirkungen auf die Gesundheit der Mitarbeitenden, z. B. Überlastung, fehlende Pausen oder Überschreitung von Höchstarbeitszeiten.	<input type="checkbox"/>
Schritt 4: Arbeitgeber zur Umsetzung auffordern	
Bevor Sie die Behörden einschalten, können Sie den Arbeitgeber schriftlich auf die gesetzliche Pflicht hinweisen.	<input type="checkbox"/>
Fordern Sie den Arbeitgeber auf, ein System zur Arbeitszeiterfassung einzuführen, und geben Sie ihm eine angemessene Frist zur Umsetzung.	<input type="checkbox"/>
Dokumentieren Sie die Aufforderung sorgfältig, damit die Arbeitsschutzbehörde bei Bedarf nachvollziehen kann, dass Sie zunächst intern versucht haben, das Thema zu klären.	<input type="checkbox"/>
Schritt 5: Behörden für Arbeitsschutz informieren	
Informieren Sie die zuständige Arbeitsschutzbehörde, wenn der Arbeitgeber nach Ablauf der Frist keine Maßnahmen ergriffen hat.	<input type="checkbox"/>
Stellen Sie eine formale Mitteilung zusammen, die Ihre Beobachtungen und konkrete Risiken für die Beschäftigten beschreibt.	<input type="checkbox"/>
Die Behörde kann den Arbeitgeber überprüfen und bei Nichtbeachtung Bußgelder verhängen oder die Einführung der Zeiterfassung verpflichtend anordnen.	<input type="checkbox"/>
Schritt 6: Zusammenwirken mit Betriebsrat und Personalrat	
Auch wenn Sie als SBV selbst kein Initiativrecht haben, können Sie Betriebsrat und Personalrat informieren und koordinieren.	<input type="checkbox"/>
Der Betriebs- oder Personalrat kann parallel Hinweise geben und seine eigenen Mitbestimmungsrechte bei der Umsetzung bestimmter Details geltend machen (z. B. Art der zu erfassenden Daten, Evaluierung). Eine gemeinsame Vorgehensweise stärkt die Wirkung gegenüber dem Arbeitgeber und zeigt, dass das Thema ernst genommen wird.	<input type="checkbox"/>
Schritt 7: Nachverfolgung und Kontrolle	
Bleiben Sie als SBV am Ball, und prüfen Sie, ob die Behörde den Arbeitgeber zur Arbeitszeiterfassung verpflichtet hat.	<input type="checkbox"/>
Dokumentieren Sie Reaktionen der Behörde und eventuelle Fristen, die dem Arbeitgeber gesetzt werden.	<input type="checkbox"/>
Beobachten Sie, ob das Zeiterfassungssystem korrekt eingeführt und genutzt wird, sobald die Behörde aktiv geworden ist.	<input type="checkbox"/>
Schritt 8: Gesundheitsschutz im Blick behalten	
Achten Sie weiterhin auf die Einhaltung von Pausen, Höchstarbeitszeiten und Schutzmaßnahmen.	<input type="checkbox"/>
Informieren Sie Mitarbeitende über ihre Rechte und Möglichkeiten, Überlastungen zu melden.	<input type="checkbox"/>
Beobachten Sie die Situation, um die Arbeitsschutzbehörde gezielt auf Risiken aufmerksam zu machen.	<input type="checkbox"/>
Schritt 9: Kommunikation und Transparenz	
Halten Sie die Beschäftigten über den Stand der Umsetzung informiert, soweit dies datenschutzkonform möglich ist.	<input type="checkbox"/>
Erklären Sie, dass die SBV nicht selbst ein Zeiterfassungssystem einführt, sondern über die Arbeitsschutzbehörde die gesetzliche Umsetzung sicherstellt.	<input type="checkbox"/>
Zeigen Sie auf, dass dies ein Mittel zum Gesundheitsschutz ist und die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben sicherstellt.	<input type="checkbox"/>
Zu finden unter www.adiwv.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld	



Kündigungsschutz und Pflichtverletzung | Lesezeit 3 Minuten

Fristlose Kündigung eines Betriebsratsvorsitzenden trotz Fehlverhaltens unwirksam

Das Arbeitsgericht (ArbG) Heilbronn hat klargestellt, dass nicht jede Pflichtverletzung eines Betriebsratsmitglieds eine fristlose Kündigung rechtfertigt. Im Mittelpunkt standen das Öffnen eines Compliance-Briefkastens und das Lesen eines Hinweises durch den Betriebsratsvorsitzenden (Beschl. v. 13.6.2025, Az. 7 BV 3/24).

Die Entscheidung zeigt wichtige Grenzen für arbeitsrechtliche Sanktionen auf und ist auch für Sie als Schwerbehindertenvertretung relevant.

INFO: Hinweisgeberschutzgesetz

Schutz für Mitarbeitende und Ihre Rolle als SBV

Sie sollten wissen, dass das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) Beschäftigte schützt, die Missstände oder Gesetzesverstöße im Betrieb melden. Das Gesetz gilt für alle Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden und soll verhindern, dass Mitarbeitende wegen ihrer Meldung Nachteile erfahren, zum Beispiel Kündigung, Versetzung oder Mobbing.

Der Fall: Ein Betriebsratsvorsitzender war in einem gemeinsamen Betrieb zweier Unternehmen tätig und verfügte über einen Zweitschlüssel für einen internen Compliance-Briefkasten. Seine Aufgabe bestand darin, eingehende Hinweise an die zuständigen Stellen weiterzuleiten. Anfang August wurde ein entsprechender Hinweis in den Briefkasten eingeworfen. Der Betriebsratsvorsitzende entdeckte diesen und suchte zunächst telefonisch Rücksprache mit dem Gesamtbetriebsrat, um das weitere Vorgehen abzustimmen. Der Inhalt dieses Gesprächs war später nicht klar.

BR öffnete den Umschlag

Einige Tage nach dem Fund öffnete der Betriebsratsvorsitzende den Umschlag, sichtete die Unterlagen und verpackte diese anschließend erneut, um sie über die interne Post weiterzuleiten. Kurz darauf wurde er von der zuständigen Compliance-Beauftragten darauf hingewiesen, dass das Öffnen derartiger Schreiben nicht zulässig sei. Zudem stellte sich heraus, dass der Hinweis bereits mehrere Wochen zuvor eingegangen und nicht zeitnah bearbeitet worden war.

Konflikt mit dem Arbeitgeber

Besonders brisant war, dass sich der Inhalt des Hinweises gegen den Betriebsratsvorsitzenden selbst richtete. Der Arbeitgeber leitete daraufhin arbeitsrechtliche Schritte ein und beantragte beim Betriebsrat die Zustimmung zu einer fristlosen Kündigung. Nachdem der Betriebsrat diese verweigerte, versuchte der Arbeitgeber, die Zustimmung gerichtlich ersetzen zu lassen. Hilfsweise beantragte er außerdem den

Ausschluss des Betriebsratsvorsitzenden aus dem Betriebsratsgremium.

Das Urteil: Das Arbeitsgericht Heilbronn wies sowohl den Antrag auf Ersetzung der Zustimmung zur fristlosen Kündigung als auch den Antrag auf Ausschluss aus dem Betriebsrat zurück. Nach Auffassung des Gerichts lag aber durchaus eine Pflichtverletzung vor. Das Öffnen eines fremden Briefes könne ein Verstoß gegen das Briefgeheimnis sowie gegen arbeitsvertragliche Nebenpflichten sein. Auch die verzögerte Weiterleitung wurde kritisch bewertet.

Gleichwohl hielten die Richter die fristlose Kündigung für unverhältnismäßig. Entscheidend war, dass die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der regulären Kündigungsfrist dem Arbeitgeber zumutbar gewesen wäre. Es fehlte an der erforderlichen Schwere der Pflichtverletzung, um eine sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu rechtfertigen. Zudem spielte eine Rolle, dass keine klaren und eindeutigen Verfahrensregeln für den Umgang mit den Compliance-Hinweisen bestanden.

Keine grobe Pflichtverletzung

Auch ein Ausschluss aus dem Betriebsrat kam nicht in Betracht. Eine solche Maßnahme setze eine grobe Pflichtverletzung voraus. Diese Schwelle sah das Gericht trotz des fehlerhaften Verhaltens als nicht erreicht an.

→ FAZIT

Stets alle Umstände des Einzelfalls abwägen

Die Entscheidung verdeutlicht, dass selbst bei Pflichtverstößen die Verhältnismäßigkeit stets gewahrt bleiben muss. Für Sie als Schwerbehindertenvertretung bedeutet dies: Sie sollten genau prüfen, ob arbeitsrechtliche Maßnahmen gegen Interessenvertretungen tatsächlich gerechtfertigt sind oder ob mildere Mittel in Betracht kommen. Wirken Sie zudem darauf hin, dass im Betrieb klare und transparente Regelungen für den Umgang mit sensiblen Informationen bestehen. Gerade im Bereich von Compliance-Hinweisen ist es wichtig, eindeutige Zuständigkeiten und Verfahrensabläufe festzulegen. Nur so lassen sich Unsicherheiten vermeiden. Sie als Schwerbehindertenvertretung können daraus ableiten, dass stets eine sorgfältige Abwägung aller Umstände des Einzelfalls erforderlich ist.

Psychische belastete Kollegen | Lesezeit 4 Minuten

Wie Ihnen als Schwerbehindertenvertretung der Umgang mit psychisch auffälligen Kollegen gelingt

Kollegen mit psychischen Erkrankungen gibt es in nahezu jedem Betrieb. Diese Erkrankungen sind häufig Ursache für lange Fehlzeiten und zählen zu den wichtigsten Gründen für Frühverrentungen. Zudem können psychische Erkrankungen als Behinderung anerkannt werden. Für Sie als Schwerbehindertenvertretung bedeutet das: Sie werden in Ihrem Arbeitsalltag zunehmend mit Kolleginnen und Kollegen konfrontiert, die psychisch auffällig erscheinen. Doch wie gehen Sie damit professionell um? Wie unterstützen Sie diese, und wo ziehen Sie klare Grenzen? Dieser Artikel gibt Ihnen Orientierung und damit auch mehr Handlungssicherheit.

Psychische Belastungen sind längst als relevanter Faktor im Arbeitsschutz anerkannt. Kein Wunder, dass der Gesetzgeber bereits 2013 die Erfassung psychischer Belastungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung im Arbeitsschutzgesetz verankert hat.

Psychisch auffällig oder psychisch krank?

„Psychisch auffällig“ ist kein medizinischer Begriff, sondern beschreibt zunächst beobachtbares Verhalten. Genau hier liegt die Herausforderung für Sie als Schwerbehindertenvertretung: Handelt es sich um eine vorübergehende Belastung, oder besteht ein medizinischer Unterstützungsbedarf? Sie sind weder Facharzt noch Psychotherapeut. Dennoch kommen Sie mit betroffenen Kollegen in Kontakt, beraten oder sind einfach als Gesprächspartner wichtig. So sind Sie eine wichtige Brücke zwischen den Betroffenen, Ihrem Arbeitgeber und möglichen Unterstützungsangeboten.

Immer noch zu viel Scham

Psychische Erkrankungen und selbst psychische Belastungen sind in unserer Gesellschaft noch immer stark stigmatisiert. Kaum ein Kollege sagt offen, dass er unter Ängsten leidet oder depressiv ist, denn die Scham und die Angst vor möglichen Folgen sind oft groß. Machen Sie sich das als Schwerbehindertenvertretung immer wieder bewusst, und sensibilisieren Sie auch Ihr Umfeld. Aussagen wie: „Der tickt nicht richtig“, sind keine tolerierbare Beschreibung, sondern verstärken Ausgrenzung und Unsicherheit.

Gespräche souverän führen

Empathie, aktives Zuhören sowie eine ungestörte, vertrauensvolle Umgebung sind, wie bei allen Beratungsgesprächen, die Basis für eine gute Unterstützung. Gerade bei Kollegen mit psychischen Auffälligkeiten ist es besonders wichtig, konkrete Hilfe anzubieten und sie an geeignete Anlaufstellen zu vermitteln. Dabei kann es sinnvoll sein, Verbindlichkeit herzustellen: Geben Sie nicht nur Kontaktdaten weiter, sondern vereinbaren Sie noch im Gespräch einen Termin bei einer Beratungsstelle. Das mag ungewöhnlich erscheinen, ist aber wichtig, wenn Denken, Fühlen und Handeln eingeschränkt sind. Betroffene können solche Schritte oft nicht allein gehen.

Früh handeln statt eskalieren lassen

Zudem bekräftigen Experten, wie wichtig frühe Hilfe ist, um langfristige Erkrankungen zu vermeiden. Für Sie als Schwerbehindertenvertretung bedeutet das konkret: Ignorieren Sie Auffälligkeiten nicht. Je früher Sie Gespräche mit den betreffenden Kolleginnen und Kollegen führen und Unterstützungsangebote einleiten, desto größer ist die Chance, lange Fehlzeiten oder Konflikte im Team zu verhindern.



MEIN TIPP

Ersthelfer für psychische Gesundheit

Kennen Sie die Ausbildung zum Ersthelfer für psychische Gesundheit? Analog zum klassischen Ersthelfer gibt es mit „Mental Health First Aid“ (MHFA) ein international anerkanntes Schulungsangebot. Der MHFA-Ersthelferkurs umfasst rund zwölf Stunden und kann sowohl online als auch vor Ort durchgeführt werden. In dieser Zeit lernen Sie Grundlagen zu psychischen Erkrankungen sowie konkrete Handlungsschritte für Gespräche. Weitere Informationen finden Sie unter www.mhfa-ersthelfer.de.



FAZIT

Sicher handeln und die eigenen Grenzen kennen

Sie als Schwerbehindertenvertretung sind eine wichtige Unterstützung, aber keine therapeutische Instanz. Diese Abgrenzung ist zentral für Ihr professionelles Handeln. Ihre Aufgabe besteht darin, Kollegen zu begleiten, zu beraten und zu vermitteln, nicht zu behandeln. Gerade im Umgang mit psychisch auffälligen Kollegen ist es wichtig, die eigenen Grenzen zu kennen und externe Unterstützung einzubeziehen, etwa durch den Betriebsarzt, die Sozialberatung oder externe Fachstellen. Bauen Sie sich hierfür ein Netzwerk auf, etwa über Plattformen wie www.nakos.de.

Autorin: Brigitte Ganzmann

Gleichbehandlungsgrundsatz bei Arbeitsentgelt | Lesezeit 3 Minuten

Arbeitgeber darf Lohnerhöhung nicht an neuen Arbeitsvertrag knüpfen

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat eine wichtige Entscheidung zur Gleichbehandlung von Beschäftigten getroffen. Im Zentrum stand die Frage, ob eine Lohnerhöhung davon abhängig gemacht werden darf, dass Mitarbeitende einen neuen Arbeitsvertrag unterschreiben (Urt. v. 26.11.2025, Az. 5 AZR 239/24).

Die Entscheidung stärkt die Rechte von Beschäftigten und ist auch für Sie als Schwerbehindertenvertretung von erheblicher Relevanz.

Der Fall: Eine Arbeitnehmerin war seit Januar 2015 in der Produktion eines Unternehmens tätig. Ihr Arbeitsvertrag stammte aus dem Jahr 2014 und sah ein monatliches Grundgehalt von zuletzt 2.450 Euro brutto vor. Im Februar 2022 bot der Arbeitgeber der gesamten Belegschaft an, neue, einheitliche Arbeitsverträge zu unterzeichnen. Ziel war es, unterschiedliche Vertragsbedingungen zu vereinheitlichen. Die neuen Verträge enthielten u. a. Regelungen zu Arbeitszeitkonten, Kurzarbeit, Überstundenvergütung, Urlaubsansprüchen sowie zum Datenschutz. Gleichzeitig war eine Gehaltserhöhung von zunächst vier Prozent vorgesehen.

Die betroffene Arbeitnehmerin sowie einige weitere Beschäftigte lehnten den Abschluss des neuen Arbeitsvertrags ab. Der Arbeitgeber setzte die geplante Vereinheitlichung dennoch um und gewährte ab Januar 2023 allen Mitarbeitenden, die den neuen Vertrag unterzeichnet hatten, eine Gehaltserhöhung von fünf Prozent. Die Arbeitnehmerin erhielt diese Erhöhung hingegen nicht.

Kranke Arbeitnehmerin erhielt „altes“ Gehalt

Zum Zeitpunkt der Gehaltsanpassung war sie arbeitsunfähig erkrankt. Ihre Entgeltfortzahlung wurde weiterhin auf Basis des bisherigen Gehalts berechnet. Nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums erhielt sie lediglich eine vergleichsweise geringe Zahlung. Daraufhin machte sie die Differenz zur gewährten Lohnerhöhung gerichtlich geltend. Sie berief sich darauf, dass sie gegenüber den Kolleginnen und Kollegen gleich zu behandeln sei. Der Arbeitgeber argumentierte hingegen, die Erhöhung habe als Anreiz zur Annahme der neuen Vertragsbedingungen gedient, sodass keine Vergleichbarkeit bestehe.

Das BAG gab der Arbeitnehmerin recht

Das Urteil: Die Richter stellten klar, dass die gewährte Lohnerhöhung auch auf sie anzuwenden ist. Die Differenz sei nachzuzahlen, und auch die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall müsse entsprechend angepasst werden.

Begründung des Gerichts

Zur Begründung verwies das Gericht auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Danach dürfen ver-

gleichbare Arbeitnehmergruppen nicht ohne sachlichen Grund unterschiedlich behandelt werden.

Ein solcher sachlicher Grund lag hier nach Auffassung des Gerichts nicht vor. Die bloße Zielsetzung des Arbeitgebers, durch finanzielle Anreize eine Vereinheitlichung der Arbeitsverträge zu erreichen, rechtfertigte keine Ungleichbehandlung beim Arbeitsentgelt.

Besonders betonte das Gericht, dass die Beschäftigten, die den neuen Vertrag unterzeichnet hatten, keine zusätzliche Gegenleistung erbracht hätten, die eine unterschiedliche Vergütung rechtfertigen könnte. Die Lohnerhöhung sei vielmehr eine allgemeine Maßnahme gewesen, die allen vergleichbaren Beschäftigten hätte zugutekommen müssen. Eine Kopplung an den Abschluss eines neuen Vertrags sei daher unzulässig.

→ FAZIT

Gleichbehandlung wichtig

Die Entscheidung verdeutlicht die hohe Bedeutung des Gleichbehandlungsgrundsatzes im Arbeitsrecht. Für Sie als Schwerbehindertenvertretung bedeutet dies: Sie sollten besonders aufmerksam prüfen, ob schwerbehinderte oder gleichgestellte Beschäftigte bei Entgeltmaßnahmen benachteiligt werden.

INFO: Aufhebungsverträge

Mit diesem Wissen beraten Sie die Kollegen optimal

Ein Aufhebungsvertrag ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitnehmern und dem Arbeitgeber, die das Arbeitsverhältnis einvernehmlich beendet. Ein Aufhebungsvertrag kann Auswirkungen auf Arbeitslosengeld und Rentenansprüche haben. Häufig bestehen Sperrzeiten beim Arbeitslosengeld, wenn der Vertrag ohne wichtigen Grund abgeschlossen wird. Die Angebote können Drucksituationen oder Fristen enthalten, die die Entscheidung erschweren. Für schwerbehinderte Mitarbeitende kann die Beendigung ohne sorgfältige Prüfung besondere Nachteile bedeuten.

Sicherheit im Betrieb | Lesezeit 2 Minuten

Arbeitsschutzkontrollen: Ihre Augen und Ohren im Betrieb

Sie als Schwerbehindertenvertretung haben eine wichtige Funktion, wenn es darum geht, die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Auch wenn Sie keine direkte Entscheidungsbefugnis über Arbeitsmittel oder Arbeitsprozesse haben, können Sie Auffälligkeiten erkennen und darauf hinweisen und damit aktiv zum Schutz Ihrer Kolleginnen und Kollegen beitragen.

Häufig bemerken Mitarbeitende kleine Gefahrenquellen, die im Alltag leicht übersehen werden: defekte Steckdosen, rutschige Böden, fehlende Hilfsmittel oder überfüllte Arbeitsplätze. Ihre Aufgabe ist es, diese Beobachtungen zu dokumentieren und an die zuständigen Stellen weiterzugeben. Das können zunächst interne Ansprechpartner wie der Betriebsrat oder die Personalabteilung sein, bei schwerwiegenden Mängeln auch die zuständigen Arbeitsschutzbehörden.

Schwerbehinderte Menschen besonders gefährdet

Gerade für schwerbehinderte Beschäftigte können kleine Mängel erhebliche Auswirkungen haben. Was für andere lediglich unbequem ist, kann für Menschen mit Einschränkungen schnell zu einer konkreten Gesundheitsgefahr werden.

Dokumentation ist entscheidend

Notieren Sie Datum, Ort, Art der Gefährdung, und machen Sie ggf. Fotos. So stellen Sie sicher, dass Ihre Hinweise ernst genommen werden und nachvollziehbar sind.

Ein weiterer Tipp: Sprechen Sie regelmäßig mit Kolleginnen und Kollegen, besonders mit Mitarbeitenden, die auf Hilfsmittel angewiesen sind. Sie erfahren oft als Erste von Problemen, die sonst unentdeckt bleiben.

Auf diese Weise agieren Sie als Frühwarnsystem im Betrieb. Auch wenn Sie die Maßnahmen nicht selbst anordnen können, tragen Ihre Hinweise dazu bei, dass Gefahren beseitigt und Vorschriften eingehalten werden. So schützen Sie die Gesundheit aller Beschäftigten.



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

KÜNDIGUNGSRECHT
Außerordentliche Kündigung wegen Elternzeitanträgen

WHISTLEBLOWER
Mangelhafte Bearbeitung führt zur Kündigung

ENTGELTFORTZAHLUNG
Nach sechs Wochen ist Schluss – auch bei neuer Krankmeldung