

Die SchwerBehindertenVertretung

Aktuelle Rechts- und Praxistipps für die Vertretung schwerbehinderter Menschen



SEITE 5

MANDATSTRÄGERVERGÜTUNG

Private Dienstwagennutzung bei SBV-Tätigkeit

SEITE 6–8

IM ARBEITSALLTAG

Ihre Beteiligungsrechte in der Personalpraxis

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,

für viele Menschen ist Arbeit mehr als Einkommen. Sie bedeutet Teilhabe, Struktur, Anerkennung und soziale Zugehörigkeit. Genau deshalb trifft es die meisten besonders hart, wenn eine gesundheitliche Einschränkung – erst recht eine schwere oder psychische Erkrankung – diese Teilhabe bedroht oder unterbricht. Sie als Schwerbehindertenvertretung erleben genau diese Situationen täglich: Unsicherheit, Rückzug, Überforderung – aber auch Hoffnung auf einen Weg zurück in den Beruf. Und oft sind es nicht große Programme oder abstrakte Konzepte, die den Unterschied machen, sondern konkrete Gespräche, frühzeitige Beteiligung und ein Blick für das, was möglich bleibt.

Mit unseren Beiträgen möchten wir genau daran erinnern: Hinter jeder Norm, jedem Verfahren und jeder Maßnahme steht ein Mensch. Und manchmal entscheidet die richtige Intervention im richtigen Moment darüber, ob Arbeit wieder möglich wird oder eben verloren geht.

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_alotofpeople | **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

URTEIL

Neues zum Kopftuch im Job 3

WISSENSWERT

Psychische Erkrankungen im Betrieb: Neue Herausforderungen für Schwerbehindertenvertretung und Arbeitgeber 4

AKTUELLES

Kein Entschädigungsanspruch für entgangene private Dienstwagenutzung 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Ihre unterschätzte Macht als Schwerbehindertenvertretung: Beteiligungsrechte in der Personalpraxis 6–8

RECHT

Kündigung eines Direktors 9

SOFT SKILLS

Die unsichtbare Last der Unterbrechungen im Amt der Schwerbehindertenvertretung 10

LESERFRAGE

Was ist der Unterschied zwischen dem Sicherheitsbeauftragten und der Fachkraft für Arbeitssicherheit? 11

WISSENSWERT

Die Schwerbehindertenvertretung im Spannungsfeld zwischen Mitbestimmung und Vertrauensschutz 12

Kopftuch im Job: Ablehnung einer Bewerberin kann unzulässige Diskriminierung sein

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat eine grundlegende Entscheidung zum Umgang mit religiös motivierter Kleidung im Bewerbungsverfahren getroffen. Im Mittelpunkt stand die Frage, ob eine Bewerberin allein wegen des Tragens eines Kopftuchs abgelehnt werden darf und wann hierin eine unzulässige Diskriminierung zu sehen ist.

Für Sie als Schwerbehindertenvertretung ist diese Entscheidung besonders bedeutsam, da sie die Sensibilität von Auswahlentscheidungen im Personalbereich verdeutlicht und zeigt, wie eng Gleichbehandlung, Teilhabe und betriebliche Entscheidungspraxis miteinander verknüpft sind (BAG, Urt. v. 29.1.2026, Az. 8 AZR 49/25).

Absage nach Bewerbung im Sicherheitsbereich

Der Fall: Eine Frau bewarb sich auf eine Tätigkeit in der Sicherheitskontrolle am Flughafen Hamburg. Sie trägt aus religiöser Überzeugung ein Kopftuch. Nach Einreichen der Bewerbungsunterlagen mit einem Bewerbungsfoto, auf dem sie mit Kopftuch zu sehen war, erhielt sie eine Absage des Unternehmens.

Die Bewerberin sah sich aufgrund ihrer Religion benachteiligt und machte einen Anspruch auf Entschädigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geltend. Sie argumentierte, dass das Kopftuch ausschlaggebend für die Absage gewesen sei.

Das Unternehmen hingegen berief sich auf angebliche Unstimmigkeiten im Lebenslauf sowie auf interne Vorgaben, nach denen Kopfbedeckungen im Sicherheitsbereich unzulässig seien. Zusätzlich wurde auf eine angebliche Neutralitätspflicht im sensiblen sicherheitsrelevanten Arbeitsumfeld verwiesen.

Bereits die Vorinstanzen hatten der Bewerberin recht gegeben und eine unzulässige Benachteiligung als naheliegend angesehen.

Keine sachliche Rechtfertigung für Ablehnung

Das Urteil: Das BAG bestätigte die Entscheidungen der Vorinstanzen und wies die Revision des Arbeitgebers zurück. Das Gericht stellte klar, dass das Tragen eines Kopftuchs für sich genommen keine Einschränkung der Eignung für die Tätigkeit in der Sicherheitskontrolle sei. Es konnten keine konkreten Anhaltspunkte dafür festgestellt werden, dass die religiöse Bekleidung die ordnungsgemäße Durchführung der Tätigkeit beeinträchtigt hätte.

Besonders relevant für die Entscheidung des Gerichts war der Umstand, dass es dem beklagten Arbeitgeber nicht gelungen ist, die bestehende Vermutung einer Benachteiligung wegen der Religion substantiiert zu entkräften. Maßgeblich waren insoweit die Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungs-

gesetzes (AGG), insbesondere die Beweislastregelung des § 22 AGG. Danach müssen betroffene Arbeitnehmer nicht den Vollbeweis einer diskriminierenden Motivation des Arbeitgebers führen. Es genügt vielmehr bereits, dass objektive Umstände und konkrete Indizien vorgetragen werden, die eine Benachteiligung wegen eines geschützten Merkmals – hier der Religion – überwiegend wahrscheinlich erscheinen lassen. Eine solche Indizwirkung hat das Gericht im vorliegenden Fall angenommen.

Das Gericht stellte deshalb eine unzulässige Benachteiligung wegen der Religion im Sinne der §§ 1 und 7 AGG fest. Zur Kompensation der dadurch erlittenen immateriellen Beeinträchtigung sprach es der Bewerberin nach § 15 Abs. 2 AGG eine Entschädigung in Höhe von 3.500 Euro zu.

Übertragung der Grundsätze auf andere Diskriminierungen

Für Sie als Schwerbehindertenvertretung ist diese Entscheidung ebenfalls relevant, auch wenn sie nicht unmittelbar schwerbehinderte Menschen betrifft. Sie zeigt exemplarisch, wie sensibel Auswahl- und Einstellungsentscheidungen im Hinblick auf Gleichbehandlung zu bewerten sind. Sie sollten insbesondere darauf achten, dass in Bewerbungsverfahren keine mittelbaren Ausschlussmechanismen entstehen, die bestimmte Personengruppen faktisch benachteiligen. Auch wenn Ihre gesetzliche Zuständigkeit primär schwerbehinderte Menschen betrifft, lassen sich aus der Entscheidung wichtige Grundprinzipien für eine diskriminierungsfreie Personalpraxis ableiten.



FAZIT

Gleichbehandlung als Maßstab personalrechtlicher Entscheidungen

Sie als Schwerbehindertenvertretung sollten aus dieser Entscheidung mitnehmen, dass Personalentscheidungen stets kritisch auf ihre Vereinbarkeit mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz geprüft werden müssen. Eine Ablehnung von Bewerbern ist nur dann rechtmäßig, wenn sie auf objektiven, nachvollziehbaren und verhältnismäßigen Gründen beruht. Das Urteil des BAG verdeutlicht, dass religiöse Merkmale allein keine tragfähige Grundlage für eine negative Auswahlentscheidung sind.

Psychische Erkrankungen im Betrieb: Neue Herausforderungen für Sie und den Arbeitgeber

Sie als Schwerbehindertenvertretung sehen sich im betrieblichen Alltag zunehmend mit psychischen Erkrankungen von Beschäftigten konfrontiert. Diese Entwicklung stellt nicht nur die betroffenen Menschen selbst, sondern auch Arbeitgeber und betriebliche Interessenvertretungen vor erhebliche Herausforderungen.

Depressionen, Angststörungen, Burn-out oder andere psychische Symptomaten führen längst nicht mehr zu Ausnahmefällen, sondern prägen zunehmend die Realität in vielen Betrieben. Für Sie ergibt sich daraus eine besonders verantwortungsvolle Rolle: Sie begleiten nicht nur individuelle Einzelfälle, sondern sind zugleich die Schnittstelle zwischen Gesundheitsschutz, Teilhabe und betrieblichen Abläufen. Gerade bei psychischen Erkrankungen ist eine frühzeitige, sensible und rechtlich fundierte Beteiligung entscheidend, um Fehlentwicklungen zu vermeiden und nachhaltige Lösungen zu ermöglichen.

Psychische Erkrankungen als arbeitsrechtliche Realität

Im arbeitsrechtlichen Kontext sind psychische Erkrankungen längst kein Randthema mehr. Sie führen häufig zu längeren Arbeitsunfähigkeitszeiten, eingeschränkter Leistungsfähigkeit oder wiederkehrenden Ausfallphasen. Für Arbeitgeber stellt sich damit zunehmend die Frage, wie eine dauerhafte Weiterbeschäftigung möglich ist, ohne die Gesundheit der betroffenen Person weiter zu gefährden.

Sie sollten in diesem Zusammenhang besonders darauf achten, dass psychische Erkrankungen nicht vorschnell als reine Leistungsprobleme bewertet werden. Vielmehr handelt es sich regelmäßig um gesundheitliche Einschränkungen, die einen besonderen Schutz- und Unterstützungsbedarf auslösen können.

Bedeutung des betrieblichen Eingliederungsmanagements

Ein zentrales Instrument im Umgang mit psychischen Erkrankungen ist das betriebliche Eingliederungsmanagement. Ihre Aufgaben als Schwerbehindertenvertretung ist es, darauf zu achten, dass dieses Verfahren nicht nur formal durchgeführt wird, sondern tatsächlich auf die individuelle Situation der betroffenen Person eingeht.

Häufig besteht die Herausforderung darin, dass psychische Belastungen nicht offen kommuniziert werden. Gerade hier kommt Ihnen eine vermittelnde Rolle zu. Sie sollten darauf hinwirken, dass das betriebliche Eingliederungsmanagement nicht zu einem reinen Formalakt verkommt, sondern konkrete Maßnahmen zur Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses entwickelt werden.

Sensibler Umgang mit Betroffenen

Psychische Erkrankungen erfordern im betrieblichen Alltag ein besonders sensibles Vorgehen. Als Schwerbehindertenvertretung sollten Sie daher unbedingt darauf achten, dass Gespräche vertraulich geführt werden und keine zusätzlichen Belastungen für die betroffene Person entstehen.

Zugleich ist es wichtig, eine tragfähige Balance zwischen Schutzinteressen und betrieblichen Anforderungen herzustellen. Dies betrifft insbesondere Fragen der Arbeitsorganisation, der Aufgabenverteilung und möglicher Anpassungen des Arbeitsplatzes. Häufig können bereits kleine strukturelle Veränderungen eine erhebliche Entlastung bewirken.

Schnittstelle zwischen Schwerbehindertenvertretung und Arbeitgeber

Die Zusammenarbeit zwischen Ihnen als Schwerbehindertenvertretung und dem Arbeitgeber gewinnt in Fällen psychischer Erkrankungen besondere Bedeutung. Sie sollten frühzeitig in Entscheidungsprozesse eingebunden werden, um Fehlentscheidungen zu vermeiden und rechtssichere Lösungen zu entwickeln.

Insbesondere bei Maßnahmen wie Versetzungen oder personenbedingten Kündigungen ist eine sorgfältige Prüfung erforderlich, ob alle mildernden Mittel ausgeschöpft wurden. Dabei kommt Ihrer Stellungnahme eine erhebliche Bedeutung zu, da sie die gesundheitliche Perspektive in den Entscheidungsprozess einbringt. Die Bedeutung der Schwerbehindertenvertretung wächst insbesondere dort, wo menschliche Gesundheit und betriebliche Realität besonders sensibel aufeinandertreffen.

→ FAZIT

Die Herausforderungen wachsen

Psychische Erkrankungen stellen die betriebliche Praxis vor wachsende Herausforderungen und erfordern ein Umdenken im Umgang mit Leistungsfähigkeit und Gesundheit. Sie als Schwerbehindertenvertretung nehmen dabei eine Schlüsselrolle ein, da Sie die Interessen der betroffenen Beschäftigten mit den betrieblichen Anforderungen in Einklang bringen müssen. Ihre Aufgabe besteht nicht nur in der reaktiven Begleitung einzelner Fälle, sondern in der aktiven Mitgestaltung von Lösungen.

Mandatsträgervergütung | Lesezeit 3 Minuten

Kein Entschädigungsanspruch für entgangene private Dienstwagennutzung

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen hat entschieden, dass ein freigestelltes Betriebsratsmitglied keinen Anspruch auf Entschädigung für die entgangene private Nutzung eines Dienstwagens hat.

Im Mittelpunkt der Entscheidung stand die Frage, inwieweit zusätzliche Vergünstigungen im Zusammenhang mit der Mandatstätigkeit zulässig sind. Für Sie als Schwerbehindertenvertretung ist dieses Urteil ebenfalls relevant. Es betrifft zwar unmittelbar das Betriebsverfassungsrecht, die zugrunde liegenden Grundsätze des Begünstigungsverbots sind jedoch in der Praxis auch für Ihre Tätigkeit entsprechend zu beachten (LAG Niedersachsen, Urt. v. 3.11.2025, Az. 15 SLa 418/25).

Dienstwagen als bisher gewährter Vorteil

Der Fall: Eine Arbeitnehmerin war in einem Unternehmen zunächst als Verkaufsstellenleiterin beschäftigt und später zusätzlich freigestelltes Mitglied des Betriebsrats. Im Jahr 2016 wechselte sie in eine Position als Sozialberaterin innerhalb des Unternehmens. In diesem Zusammenhang stellte ihr der Arbeitgeber einen Dienstwagen zur Verfügung, den sie auch privat nutzen durfte.

Nach den internen Richtlinien des Unternehmens war eine solche Fahrzeugüberlassung jedoch ausschließlich für bestimmte Führungspositionen vorgesehen. Weder Sozialberater noch Betriebsratsmitglieder hatten grundsätzlich einen Anspruch auf ein vergleichbares Fahrzeug. Als die Sozialberatung im Jahr 2024 ausgelagert wurde, musste die Arbeitnehmerin den Dienstwagen zurückgeben. Daraufhin machte sie eine monatliche Entschädigung für die entgangene private Nutzung geltend.

Kein Ausgleich für entgangene Begünstigung

Das Urteil: Das LAG Niedersachsen wies die Klage sowohl in erster als auch in zweiter Instanz ab. Zur Begründung führte das Gericht aus, dass die private Nutzung des Dienstwagens eine zusätzliche Vergünstigung sei, die über die reguläre Vergütung hinausgehe.

Zentral stellte das Gericht auf das Begünstigungsverbot nach § 78 Betriebsverfassungsgesetz ab. Danach dürfen Mandatsträger wegen ihrer Tätigkeit weder bevorzugt noch benachteiligt werden. Eine besondere Vergünstigung, die anderen Beschäftigten in vergleichbarer Position nicht zustehe, sei unzulässig, selbst wenn sie faktisch bereits gewährt worden sei.

Das Gericht betonte zudem, dass die Klägerin auch unabhängig von ihrer Mandatstätigkeit keinen Anspruch auf ein vergleichbares Fahrzeug gehabt hätte. Die zuvor gewährte

Nutzung sei daher eine freiwillige, aber rechtlich nicht geschuldete Leistung gewesen. Aus diesem Grund bestehe auch kein Anspruch auf Entschädigung nach Wegfall dieser Nutzungsmöglichkeit.

Übertragbare Grundsätze für Sie als SBV

Für Sie als Schwerbehindertenvertretung ist diese Entscheidung trotz ihres betriebsverfassungsrechtlichen Kontextes von erheblicher praktischer Bedeutung. Denn das sogenannte Begünstigungs- und Benachteiligungsverbot gilt nach § 179 Absatz 3 SGB IX auch für Schwerbehindertenvertretungen in vergleichbarer Weise.

Sie sollten daher stets darauf achten, dass Ihre Mandatstätigkeit nicht zu sachlich nicht gerechtfertigten Vorteilen führt, aber ebenso wenig zu Nachteilen im Vergleich zu anderen Beschäftigten.

Das Urteil verdeutlicht zudem, dass selbst langjährig gewährte freiwillige Leistungen des Arbeitgebers keinen automatischen Bestandsschutz entfalten, wenn keine entsprechende Rechtsgrundlage besteht. Für Ihre tägliche Arbeit bedeutet dies, dass Sie als Schwerbehindertenvertretung bei allen Fragen der Ausstattung, Unterstützung oder organisatorischen Erleichterungen im Mandat stets die Gleichbehandlung im Blick behalten sollten.



FAZIT

Gleichbehandlung als Leitprinzip der Mandatsausübung

Sie sollten aus dieser Entscheidung mitnehmen, dass die Ausübung eines betrieblichen Mandats zwar besonderen Schutz genießt, jedoch nicht zu einer rechtlichen Privilegierung führen darf. Das Prinzip der Gleichbehandlung bleibt auch im Kontext von Mandatstätigkeiten der zentrale Maßstab. Das Urteil des LAG Niedersachsen macht deutlich, dass freiwillig gewährte Vorteile des Arbeitgebers nicht ohne Weiteres zu einem dauerhaften Anspruch führen. Für Sie als Schwerbehindertenvertretung ergibt sich daraus die praktische Konsequenz, sämtliche Unterstützungs- und Ausstattungsfragen sorgfältig im Lichte des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu prüfen und gegenüber dem Arbeitgeber transparent zu kommunizieren. So wird gewährleistet, dass die Tätigkeit der Schwerbehindertenvertretung rechtmäßig erfolgt.

Rechte und Praxis der Schwerbehindertenvertretung im Arbeitsalltag | Lesezeit 9 Minuten

Die unterschätzte Macht: Ihre Beteiligungsrechte in der Personalpraxis

Sie nehmen im betrieblichen Alltag eine deutlich wichtigere Rolle ein, als dies von den Verantwortlichen in vielen Unternehmen tatsächlich wahrgenommen wird. Ihre Beteiligungsrechte sind kein formales Anhängsel personalpolitischer Entscheidungen, sondern ein rechtlich verankerter Schutzmechanismus zugunsten schwerbehinderter und gleichgestellter Beschäftigter.

Gerade in der Personalpraxis zeigt sich jedoch immer wieder, dass die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nicht konsequent oder nur unvollständig erfolgt. Dies betrifft insbesondere Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen. Dabei sind die gesetzlichen Beteiligungsrechte nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch nicht nur „Soll-Vorschriften“, sondern zwingend zu beachten und können im Einzelfall erhebliche rechtliche Konsequenzen für Arbeitgeber haben.

Für Sie bedeutet dies: Ihre Rolle ist nicht passiv oder rein beratend, sondern aktiv gestaltend. Dieser Beitrag zeigt Ihnen, welche Beteiligungsrechte Ihnen zustehen, wie Sie diese wirksam einsetzen und warum ihre konsequente Wahrnehmung ein entscheidender Faktor für den Schutz der betroffenen Beschäftigten ist.

Ihre rechtliche Stellung als Schwerbehindertenvertretung

Die rechtliche Grundlage Ihrer Tätigkeit findet sich insbesondere in den §§ 176 ff. des SGB IX. Dort ist die Schwerbehindertenvertretung als eigenständiges betriebliches Organ mit spezifischen Beteiligungsrechten ausgestaltet. Sie sind dabei nicht nur „Beobachter“, sondern gesetzlich vorgesehenes Beteiligungssubjekt bei allen wesentlichen personellen Entscheidungen, die schwerbehinderte Menschen betreffen.

Besonders zentral ist dabei § 178 SGB IX, der Ihre Unterrichts-, Anhörungs- und Beteiligungsrechte regelt. Demnach sind Arbeitgeber verpflichtet, Sie als Schwerbehindertenvertretung unverzüglich und umfassend zu informieren, bevor sie Maßnahmen treffen, die schwerbehinderte Beschäftigte betreffen.

Diese Beteiligung ist nicht nachholbar. Beteiligt Ihr Arbeitgeber Sie nicht, kann dies im Einzelfall zur Rechtswidrigkeit der Maßnahme führen und insbesondere bei Kündigungen erhebliche prozessuale und finanzielle Konsequenzen nach sich ziehen.

Beteiligung bei Einstellungen: Frühzeitige Einflussmöglichkeiten nutzen

Ein besonders praxisrelevanter Bereich ist die Beteiligung bei Einstellungen. Sie sind frühzeitig zu informieren, wenn sich schwerbehinderte oder gleichgestellte Bewerberinnen und Bewerber im Auswahlverfahren befinden.

In der Praxis bedeutet dies: Bereits im Bewerbungsprozess besteht ein Anspruch auf Beteiligung, nicht erst nach einer getroffenen Personalentscheidung. Dies eröffnet Ihnen die Möglichkeit, auf verschiedene Aspekte Einfluss zu nehmen. Folgende Handlungsfelder stehen Ihnen offen:

- Prüfung der behindertengerechten Ausgestaltung des Arbeitsplatzes
- Bewertung möglicher Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten
- Hinweis auf Leistungen der Rehabilitationsträger
- Sicherstellung echter diskriminierungsfreier Auswahlverfahren

Gerade hier zeigt sich Ihre „unsichtbare Macht“ als Schwerbehindertenvertretung: Durch frühzeitige Beteiligung können Sie strukturell Einfluss auf die Integrationschancen schwerbehinderter Menschen nehmen, bevor Entscheidungen getroffen werden.

Versetzungen und Umsetzungen: Schutz vor Nachteilen im Betrieb

Ein weiterer zentraler Bereich Ihrer Beteiligungsrechte betrifft Versetzungen und Umsetzungen. Denn Sie sind bei jeder geplanten Veränderung des Arbeitsortes oder des Aufgabenbereichs eines schwerbehinderten Menschen zwingend zu beteiligen.

Dabei ist nicht nur die formale Beteiligung entscheidend, sondern insbesondere die inhaltliche Prüfung, ob die Maßnahme mit der gesundheitlichen Situation der betroffenen Person vereinbar ist. In der Praxis bedeutet dies für Sie insbesondere folgende Aufgaben und Möglichkeiten:

- Prüfung ergonomischer und gesundheitlicher Anforderungen
- Bewertung psychischer Belastungsfaktoren
- Vermeidung von Verschlechterungen des Gesundheitszustands
- Einbindung in mögliche Rehabilitationsmaßnahmen

Kündigungen: Ihre stärkste Beteiligungsposition

Die wohl rechtlich bedeutsamste Beteiligung erfolgt im Zusammenhang mit Kündigungen. Nach § 178 SGB IX sind Sie als Schwerbehindertenvertretung vor jeder Kündigung eines schwerbehinderten Menschen anzuhören. Diese Beteiligung ist strikt zwingend. Eine unterlassene oder fehlerhafte Be-

teiligung kann im arbeitsgerichtlichen Verfahren erhebliche Auswirkungen haben.

In der Rechtsprechung wird regelmäßig geprüft, ob Sie als Schwerbehindertenvertretung ordnungsgemäß beteiligt wurden. Ist dies nicht der Fall, kann dies zur Unwirksamkeit der Kündigung beitragen oder zumindest die Arbeitgeberposition erheblich schwächen. Für Sie als Schwerbehindertenvertretung bedeutet dies:

- Sie sind frühzeitig und vollständig zu informieren.
- Sie erhalten die Gelegenheit zur Stellungnahme.
- Ihre Stellungnahme muss ernsthaft in die Entscheidungsfindung einbezogen werden.

Gerade hier zeigt sich die tatsächliche „Macht“ Ihrer Funktion: Ihre Beteiligung ist kein „formaler Schritt“ im Verfahren, sondern ein rechtlich relevanter Kontrollmechanismus.

Folgen fehlerhafter Beteiligung: Mehr als nur ein Formfehler

Ein in der Praxis häufig unterschätzter Aspekt ist die Rechtsfolge fehlerhafter Beteiligung. Beteiligt Ihr Arbeitgeber Sie nicht, ist das kein bloßer Ordnungsmangel, sondern kann je nach Konstellation erhebliche rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Insbesondere bei Kündigungen kann dies dazu führen, dass die Maßnahme im arbeitsgerichtlichen Verfahren erheblich angreifbar ist. Auch in anderen Personalmaßnahmen kann eine fehlende Beteiligung die Rechtswidrigkeit der Entscheidung begründen. Für Sie als Schwerbehindertenvertretung ergibt sich daraus eine doppelte Verantwortung:

1. Sie müssen Ihre Beteiligungsrechte aktiv einfordern.
2. Sie müssen Beteiligungsverstöße dokumentieren und ggf. rügen.

Praktische Durchsetzung Ihrer Rechte im Betriebsalltag

Die rechtliche Stellung der Schwerbehindertenvertretung ist im Gesetz umfassend abgesichert. Ihre tatsächliche Wirksamkeit hängt jedoch entscheidend davon ab, ob die bestehenden Rechte im betrieblichen Alltag auch aktiv wahrgenommen und konsequent eingefordert werden. Die Erfahrung zeigt, dass selbst klar geregelte Beteiligungsrechte in der Praxis häufig schleichend ausgehöhlt werden, wenn Unterrichtungen verspätet erfolgen, Beteiligungsverfahren nur formal durchgeführt werden oder die Schwerbehindertenvertretung erst eingebunden wird, nachdem Entscheidungen faktisch bereits getroffen worden sind.

Konsequente Einforderung von Unterrichtung und Beteiligung

Eine wirksame Interessenvertretung schwerbehinderter Beschäftigter setzt daher voraus, dass die Schwerbehindertenvertretung ihre Beteiligungsrechte nicht lediglich formal versteht, sondern sie einfordert und als aktives Instrument zur Gestaltung fairer und diskriminierungsfreier Arbeitsbe-

dingungen nutzt. Dabei kommt der frühzeitigen Einflussnahme auf betriebliche Entscheidungsprozesse besondere Bedeutung zu.

Zu Ihren wichtigsten praktischen Aufgaben gehört es, die gesetzlich vorgeschriebene Unterrichtung durch den Arbeitgeber konsequent einzufordern. Sie als Schwerbehindertenvertretung sind bei allen Angelegenheiten, die einzelne oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe betreffen, unverzüglich und umfassend zu informieren und vor einer Entscheidung anzuhören.

In der betrieblichen Praxis entstehen Konflikte häufig dadurch, dass Arbeitgeber Beteiligungsrechte auf ein bloßes „Nachinformieren“ reduzieren. Eine Beteiligung verliert jedoch ihren rechtlichen Sinn, wenn die Maßnahme intern bereits abschließend vorbereitet oder faktisch unumkehrbar ist.

Die Schwerbehindertenvertretung sollte deshalb frühzeitig darauf achten, dass sie tatsächlich vor einer Entscheidung eingebunden wird und ausreichend Zeit erhält, die Gelegenheit zu prüfen, Gespräche zu führen und eigene Vorschläge zu entwickeln. Hierzu gehört auch, dass Sie unvollständige Informationen nicht widerspruchsfrei hinnehmen. Fehlen entscheidende Unterlagen oder bleiben Fragen offen, sollten Sie dies ausdrücklich beanstanden und ergänzende Auskunft verlangen.

Aktive Nutzung gesetzlicher Beteiligungsmechanismen

Darüber hinaus sollten Sie die gesetzlichen Beteiligungs- und Kontrollmechanismen aktiv nutzen. Hierzu zählen insbesondere Fristenregelungen, Anhörungsverfahren sowie das Recht, an Sitzungen teilzunehmen und eigene Themen einzubringen. Denn in der Praxis besteht sonst die Gefahr, dass Beteiligungsrechte durch Zeitdruck oder informelle Abläufe faktisch entwertet werden.



FAZIT

Nehmen Sie Ihre Rechte wahr!

Sie als Schwerbehindertenvertretung verfügen über deutlich weitergehende Beteiligungsrechte, als dies im betrieblichen Alltag häufig wahrgenommen wird. Diese Rechte sind kein formaler Selbstzweck, sondern ein zentrales Instrument zum Schutz schwerbehinderter und gleichgestellter Beschäftigter. Die Beteiligung bei Einstellungen, Versetzungen und insbesondere Kündigungen zeigt, dass Ihre Funktion weit über eine reine Interessenvertretung hinausgeht. Sie wirken unmittelbar auf die Rechtmäßigkeit und Fairness personalrechtlicher Entscheidungen ein. Gerade die Praxis zeigt jedoch, dass diese Rechte häufig nicht vollständig oder nicht rechtzeitig beachtet werden. Umso wichtiger ist es, dass Sie Ihre Ansprüche aktiv wahrnehmen, Beteiligungsrechte konsequent einfordern und Verstöße nicht unbeachtet lassen.

Praktische Durchsetzung Ihrer Rechte im Betriebsalltag

Ihre rechtliche Stellung als Schwerbehindertenvertretung entfaltet ihre Wirkung nur dann vollständig, wenn sie auch

aktiv gelebt wird. Lassen Sie sich dabei nicht in eine rein reaktive Rolle drängen. Vielmehr ist eine proaktive Wahrnehmung Ihrer Rechte erforderlich, um strukturelle Benachteiligungen zu vermeiden.



Checkliste: Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung in der Personalpraxis

Fragen	Ja	Nein
1. Grundsätzliche Beteiligung sicherstellen		
Hat Ihr Arbeitgeber Sie als Schwerbehindertenvertretung bei allen Maßnahmen, die schwerbehinderte oder gleichgestellte Beschäftigte betreffen, frühzeitig informiert?	☐	☐
Erfolgt die Information vor der endgültigen Entscheidung des Arbeitgebers?	☐	☐
Liegen alle relevanten Unterlagen vollständig vor (z. B. Personalvorgänge, Leistungsdaten, Arbeitsplatzbeschreibung)?	☐	☐
2. Beteiligung bei Einstellungen		
Hat Ihr Arbeitgeber Sie über alle Bewerbungen schwerbehinderter Menschen informiert?	☐	☐
Hat er Sie vor der Auswahlentscheidung beteiligt?	☐	☐
Haben Sie geprüft, ob der Arbeitsplatz behindertengerecht ausgestaltet werden kann?	☐	☐
Haben Sie oder Ihr Arbeitgeber mögliche Förder- oder Integrationsleistungen berücksichtigt?	☐	☐
3. Beteiligung bei Versetzungen und Umsetzungen		
Wurden Sie als Schwerbehindertenvertretung vor der geplanten Maßnahme angehört?	☐	☐
Wurde die Berücksichtigung, ob die neue Tätigkeit für die betroffene Person gesundheitlich geeignet ist?	☐	☐
Wurde geprüft, ob die Maßnahme eine Verschlechterung der Teilhabesituation bewirkt?	☐	☐
Wurden alternative Einsatzmöglichkeiten geprüft?	☐	☐
4. Beteiligung bei Kündigungen		
Hat Ihr Arbeitgeber Sie als Schwerbehindertenvertretung vor Ausspruch der Kündigung vollständig informiert?	☐	☐
Hatten Sie Gelegenheit zur Stellungnahme innerhalb angemessener Frist?	☐	☐
Wurde die Stellungnahme in der Entscheidung berücksichtigt?	☐	☐
Liegt eine dokumentierte Beteiligung im Kündigungsprozess vor?	☐	☐
5. Prüfung von Verfahrensfehlern		
Wurde die Schwerbehindertenvertretung gar nicht beteiligt oder zu spät informiert?	☐	☐
Wurden Unterlagen nur unvollständig übermittelt?	☐	☐
Wurde die Entscheidung bereits vor der Beteiligung getroffen?	☐	☐
Wurde die Stellungnahme ignoriert oder nicht gewürdigt?	☐	☐
6. Dokumentation im Alltag		
Sind alle Beteiligungsvorgänge schriftlich dokumentiert?	☐	☐
Haben Sie Verstöße gegen Beteiligungsrechte festgehalten?	☐	☐
Erfolgt eine regelmäßige Abstimmung mit dem Betriebs- oder Personalrat?	☐	☐
Werden Fristen und Reaktionszeiten überwacht?	☐	☐
7. Strategische Nutzung der Beteiligungsrechte		
Fordern Sie Ihre Beteiligungsrechte aktiv ein, statt nur abzuwarten?	☐	☐
Werden Fälle genutzt, um strukturelle Verbesserungen im Betrieb anzustoßen?	☐	☐
Bindet Ihr Arbeitgeber Sie als Schwerbehindertenvertretung frühzeitig in Planungsprozesse ein?	☐	☐
Verfolgen Sie offene Beteiligungen konsequent?	☐	☐
Wenn Sie sämtliche Fragen mit „Ja“ beantworten konnten, sind Sie rechtlich auf der sicheren Seite.		

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

Interessenkonflikte im Arbeitsverhältnis: Kündigung eines Direktors vor dem Arbeitsgericht Berlin

Das Arbeitsgericht (ArbG) Berlin hat über die Wirksamkeit der fristlosen sowie der hilfsweise ordentlichen Kündigung eines Direktors entschieden. Im Mittelpunkt stand die Frage, ob erhebliche Pflichtverletzungen und Interessenkonflikte eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen können (ArbG Berlin, Urt. v. 30.1.2026, Az. 21 Ca 13264/25).

Für Sie als Schwerbehindertenvertretung ist diese Entscheidung besonders relevant, da sie zeigt, wie stark Loyalitäts- und Transparenzpflichten auch in leitenden Strukturen rechtlich durchschlagen und welche Bedeutung eine sorgfältige Interessenabwägung im Arbeitsverhältnis hat.

Doppelfunktion und erhebliche Interessenkonflikte

Der Fall: Der betroffene Direktor war seit dem Jahr 2000 bei einem Versorgungswerk der Zahnärztekammer beschäftigt und zuletzt in die Vorbereitung von Investitionsentscheidungen für die Alters- und Hinterbliebenenversorgung eingebunden. Parallel hierzu hatte er führende Positionen in mehreren Unternehmen inne, die wiederum als Anlageobjekte des Versorgungswerks dienten.

Im Jahr 2025 wurden erhebliche wirtschaftliche Risiken bekannt. Die betreffenden Kapitalanlagen wiesen möglicherweise deutlich geringere Werte auf als ursprünglich angenommen, wodurch eine Finanzierungslücke in Milliardenhöhe im Raum stand. Der Arbeitgeber war der Auffassung, dass der Direktor seine Mehrfachfunktionen nicht ausreichend voneinander getrennt und bestehende Interessenkonflikte nicht offengelegt hatte. Daraufhin erhielt der Direktor im September 2025 eine fristlose Kündigung, hilfsweise verbunden mit einer ordentlichen Kündigung.

§ 626 BGB

Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund

(1) Das Dienstverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

(2) Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

Fristversäumnis und nachhaltige Vertrauensstörung

Das Urteil: Das ArbG Berlin hielt die fristlose Kündigung für unwirksam, da die gesetzliche Zweiwochenfrist nach § 626 Abs. 2 BGB nicht eingehalten worden war. Damit scheiterte die außerordentliche Beendigung bereits an formellen Voraussetzungen.

Die hilfsweise erklärte ordentliche Kündigung bewertete das Gericht hingegen anders. Diese hielt das Gericht für wirksam. Nach Auffassung des Gerichts lag eine erhebliche Pflichtverletzung vor, da der Direktor seine parallelen Funktionen nicht hinreichend offengelegt und dadurch seine arbeitsvertragliche Loyalitätspflicht verletzt hatte.

Besonders ausschlaggebend war die Bewertung des Gerichts, dass sich der Direktor bewusst in eine strukturell konfliktträchtige Situation begeben hatte, ohne diese gegenüber seinem Arbeitgeber transparent zu machen. Damit habe er das für das Arbeitsverhältnis zentrale Vertrauensverhältnis nachhaltig zerstört. Eine Weiterbeschäftigung sei dem Arbeitgeber nicht mehr zumutbar gewesen.

→ FAZIT

Transparenz als arbeitsrechtlicher Schlüsselfaktor

Sie sollten insbesondere darauf achten, dass Konfliktsituationen im Arbeitsverhältnis frühzeitig erkannt und offen angesprochen werden. Gerade bei komplexen Beschäftigungsverhältnissen mit zusätzlichen Funktionen oder gesundheitlichen Einschränkungen kann eine frühzeitige Klärung entscheidend sein, um Eskalationen bis hin zur Kündigung zu vermeiden. Sie können aus dieser Entscheidung mitnehmen, dass arbeitsrechtliche Stabilität wesentlich von Transparenz und klarer Interessenwahrnehmung abhängt. Wenn verdeckte Interessenkonflikte entstehen oder Pflichten zur Offenlegung verletzt werden, kann dies schnell zu einer nachhaltigen Störung des Arbeitsverhältnisses führen. Die Entscheidung des ArbG Berlin zeigt zugleich, dass selbst dann, wenn die formalen Voraussetzungen einer fristlosen Kündigung nicht vorliegen, eine ordentliche Kündigung bei schwerwiegenden Pflichtverletzungen weiterhin wirksam sein kann. Dies unterstreicht die Bedeutung frühzeitiger Begleitung kritischer Personalprozesse.

Ablenkungen reduzieren | Lesezeit 3 Minuten

Die unsichtbare Last der Unterbrechungen im Amt der Schwerbehindertenvertretung

Es summt, es vibriert, es lockt, es blinkt, es schrillt: Im Arbeitsalltag gibt es viele vermeintlich interessante Informationen, die für eine ständige Unterbrechung der eigenen Arbeit sorgen. Kennen Sie das? Für Sie als Schwerbehindertenvertretung und auch für die Kolleginnen und Kollegen bedeutet jede Ablenkung nicht nur Zeitverlust, sondern auch ein Mehr an Stress.

Ablenkungen sind in der digitalen Welt zu einem ständigen Begleiter im Berufsalltag geworden. Weil E-Mail, Internet und Co. in den meisten Jobs inzwischen integraler Bestandteil und wichtiges Arbeitsmittel sind, lässt sich kaum mehr gegensteuern. Gerade in einem Amt wie dem Ihren, wo das Gefühl, „für andere da sein zu müssen“, beständig mitschwingt, ist es verständlich, dass Sie E-Mails, Nachrichten oder Anrufe annehmen, auch wenn Sie gerade an einer ganz anderen Aufgabe sitzen.

Unterbrechungen erschöpfen unsichtbar

Doch viele Unterbrechungen während des Tages sorgen dafür, dass Sie sich abends vielleicht ausgelaugt und erschöpft fühlen, obwohl Sie „eigentlich“ nur wenig von Ihren Aufgaben geschafft haben. Oft ist sogar das Gegenteil der Fall: Der Aufgabenberg ist noch gewachsen. Ein bedrückendes Gefühl, oder?

Denken ist anstrengend

Jede Ablenkung unterbricht Ihren aktuellen Gedankengang und erhöht den mentalen Druck. Studien zeigen, dass es nach einer Ablenkung bis zu 23 Minuten dauert, bis wir wieder voll konzentriert sind. Für Sie als Schwerbehindertenvertretung, die oft zwischen Terminen, Gesprächen und administrativen Aufgaben wechselt, summiert sich das zu einem Tag voller halber Gedanken und unvollendeter Aufgaben.

Mehr Gelassenheit und Ruhe ist das Ziel!

Ihre Rolle als Schwerbehindertenvertretung ist einzigartig: Sie sind Anwalt, Vertrauensperson und Organisator in einem. Doch diese Vielfalt an Aufgaben bringt auch eine Vielfalt an Stressfaktoren mit sich, und Ablenkung verschärft diese Dynamik. Hier sind drei Schritte, die Ihnen helfen, gelassener und entspannter durch Ihren Alltag zu kommen.

Schritt 1: Schärfen Sie Ihr Bewusstsein

Der Schlüssel, um Ablenkung in den Griff zu bekommen, liegt im Bewusstsein. Es geht nicht darum, alle Störfaktoren auszuschalten. Das wäre unrealistisch. Aber es geht darum, sie zu erkennen und gezielt zu steuern. Ein hilfreicher Ansatz dabei ist die „2-Minuten-Regel“: Wenn eine Aufgabe weniger als zwei Minuten dauert, erledigt man sie sofort. Alles andere wird notiert und zu einem späteren Zeitpunkt bearbeitet. So vermeidet man das Gefühl, ständig „zwischen den Aufgaben“ gefangen zu sein.

Schritt 2: Ziehen Sie klare Grenzen

Ein weiterer Hebel ist die räumliche und zeitliche Abgrenzung. Planen Sie sich feste Zeiten für E-Mails, Anträge oder Gespräche ein. In diesen Zeiten sind Sie dann nicht für andere Aufgaben verfügbar. Das klingt einfacher, als es ist, besonders in einem Amt, das auf Erreichbarkeit angewiesen ist.

Doch schon kleine Schritte helfen: das Handy für eine Stunde in die Schublade legen, den E-Mail-Posteingang nicht dauerhaft offen halten, Pop-up-Nachrichten deaktivieren oder Kolleginnen und Kollegen signalisieren, dass man Zeit für konzentriertes Arbeiten braucht.

Schritt 3: Pflegen Sie Achtsamkeit

Im Alltag wirft man gute Vorhaben oft schnell über Bord, und Ablenkungen sind nicht immer vermeidbar. Das ist auch generell in Ordnung. Wichtig ist aber, dass Sie einen achtsamen Umgang mit sich selbst pflegen und immer wieder in Ihrem Arbeitsalltag innehalten, anstatt im Automodus durch den Tag zu hetzen.

Manchmal gelingt Ihnen dies durch eine kurze Pause, einen tiefen Atemzug oder einfach durch die innere Erlaubnis, nicht alles sofort lösen zu müssen. Eine tolle Möglichkeit, Achtsamkeit zu üben bietet Ihnen auch die Gesundheitsapp 7 Mind. Probieren Sie es aus unter www.7mind.de!



FAZIT

Ablenkungen sind ein fester und wachsender Bestandteil des Alltags.

Wichtig ist, dass Sie als Schwerbehindertenvertretung die Ablenkungen, die Ihnen in Ihrem Arbeitsalltag so vielfältig begegnen, gestalten und sich nicht von ihnen mitreißen lassen. Dafür müssen Sie nicht nur äußere Störfaktoren reduzieren, sondern auch innere Antreiber hinterfragen. Wenn Sie lernen, zwischen Reiz und Reaktion innezuhalten, gewinnen Sie nicht nur Zeit, sondern auch Gelassenheit, und die ist in einem Amt wie dem Ihren unverzichtbar. Denn am Ende geht es nicht darum, noch mehr zu schaffen, sondern darum, das Richtige mit der richtigen Aufmerksamkeit zu tun.

Autorin: Brigitte Ganzmann

Arbeitsschutz im Betrieb richtig eingeordnet | Lesezeit 3 Minuten

Was macht der Sicherheitsbeauftragte und was die Fachkraft für Arbeitssicherheit?

Sie als Schwerbehindertenvertretung begegnen im betrieblichen Alltag häufig Situationen, in denen Arbeitsschutz, Gesundheit und Teilhabe eng miteinander verbunden sind. Gerade bei Beschäftigten mit Behinderung stellt sich dabei immer wieder die Frage, welche Rolle Sicherheitsbeauftragte und die Fachkraft für Arbeitssicherheit im Betrieb eigentlich genau haben und wie sich diese Funktionen voneinander abgrenzen.

Die Frage: Welche Aufgabe haben eigentlich Sicherheitsbeauftragte, und wie können sie Menschen mit einer Behinderung im Betrieb helfen? Und wie grenze ich deren Aufgabengebiet von dem der Fachkraft für Arbeitssicherheit ab?

Aufgaben verstehen und sinnvoll zusammenwirken

Arno Schrader: Für Sie ist dieses Zusammenspiel besonders relevant, da Sie regelmäßig an der Schnittstelle zwischen individueller Gesundheitssituation, betrieblichen Anforderungen und präventivem Arbeitsschutz agieren. Ein klares Verständnis der jeweiligen Aufgabenbereiche hilft Ihnen dabei, Zuständigkeiten richtig einzuordnen und wirksam mit den richtigen Akteuren zusammenzuarbeiten.

Sicherheitsbeauftragte: Unterstützung im betrieblichen Alltag

Sicherheitsbeauftragte sind Beschäftigte im Betrieb, die zusätzlich zu ihrer eigentlichen Tätigkeit eine unterstützende Funktion im Arbeitsschutz übernehmen. Sie sind keine Führungskräfte und treffen keine eigenständigen Anordnungen. Ihre Aufgabe ist es vielmehr, im Alltag auf Gefahren aufmerksam zu machen und Kolleginnen und Kollegen für sichere Arbeitsabläufe zu sensibilisieren.

Sie die Schwerbehindertenvertretung können Sicherheitsbeauftragte als wichtige „Frühwarninstanz“ verstehen. Gerade im direkten Arbeitsumfeld erkennen sie häufig Risiken, die für Menschen mit Behinderung besonders relevant sein können, etwa ergonomische Probleme, unzureichende Zugänge oder belastende Arbeitsbedingungen.

Typische Aufgaben der Sicherheitsbeauftragten sind:

- Arbeitsplätze im Hinblick auf Unfall- und Gesundheitsgefahren beobachten.
- Hinweise auf unsichere Situationen oder Arbeitsmittel geben.
- Prüfen, ob Kollegen Schutzmaßnahmen umsetzen.
- Zwischen Beschäftigten und Führungskräften bei Sicherheitsfragen vermitteln.

Fachkraft für Arbeitssicherheit: Systematische Prävention

Im Unterschied zum Sicherheitsbeauftragten ist die Fachkraft für Arbeitssicherheit eine fachlich qualifizierte, gesetz-

lich verankerte Funktion mit klar definiertem Beratungsauftrag. Die Grundlage bildet das Arbeitssicherheitsgesetz. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit berät den Arbeitgeber in allen Fragen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung. Sie ist dabei nicht operativ weisungsbefugt, sondern unterstützt insbesondere bei der systematischen Gestaltung sicherer Arbeitsbedingungen. Sie hat folgende Aufgaben:

- Arbeitsplätze im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung einordnen.
- Beratung bei ergonomischer Gestaltung von Arbeitsplätzen.
- Technische und organisatorische Schutzmaßnahmen entwickeln.
- Unterstützung bei der Prävention von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten.

Der wesentliche Unterschied zum Sicherheitsbeauftragten liegt damit in der fachlichen Tiefe und der systematischen Perspektive. Während der Sicherheitsbeauftragte eher im konkreten Arbeitsalltag wirkt, arbeitet die Fachkraft für Arbeitssicherheit strukturell und beratend auf Betriebsebene.

Abgrenzung zur Schwerbehindertenvertretung

Sie als Schwerbehindertenvertretung haben eine völlig andere gesetzliche Rolle. Ihre Aufgabe ist nicht primär der allgemeine Arbeitsschutz, sondern die spezifische Interessenvertretung schwerbehinderter und gleichgestellter Beschäftigter. Während Sicherheitsbeauftragte und Fachkraft für Arbeitssicherheit den Arbeitsschutz insgesamt im Blick haben, konzentriert sich Ihre Tätigkeit auf die individuelle Teilhabe am Arbeitsleben. Die wichtigsten Abgrenzungspunkte sind:

- Sie vertreten ausschließlich die Interessen schwerbehinderter Menschen.
- Sicherheitsbeauftragte handeln unterstützend im Alltag ohne Vertretungsfunktion.
- Die Fachkraft für Arbeitssicherheit berät den Arbeitgeber unabhängig und fachlich-technisch.
- Sie besitzen eigene gesetzliche Beteiligungsrechte bei personellen Maßnahmen, Arbeitsplatzgestaltung, Prävention und betrieblichen Eingliederungsverfahren zugunsten schwerbehinderter und gleichgestellter Beschäftigter.

Zwischen rechtlicher Stärke und betrieblicher Zusammenarbeit | Lesezeit 2 Minuten

Die Schwerbehindertenvertretung im Spannungsfeld zwischen Mitbestimmung und Vertrauensschutz

Sie als Schwerbehindertenvertretung bewegen sich im betrieblichen Alltag regelmäßig in einem sensiblen Spannungsfeld: Einerseits sind Sie gesetzlich zur Wahrnehmung klarer Beteiligungsrechte berufen, andererseits hängt Ihre Wirksamkeit in der Praxis stark von Vertrauen, Kommunikation und Akzeptanz im Betrieb ab.

Immer wieder zeigt sich, dass erfolgreiche Interessenvertretung nicht allein durch die formale Durchsetzung von Rechten entsteht. Entscheidend ist vielmehr, wie Sie als Schwerbehindertenvertretung Ihre Rolle im konkreten Einzelfall ausgestalten. In der Praxis führen frühzeitige Gespräche mit Arbeitgebern und Personalverantwortlichen häufig zu Lösungen, bevor Konflikte entstehen oder gar eskalieren.

Besonders deutlich wird dies bei komplexen Personalfällen, in denen gesundheitliche Einschränkungen, betriebliche Anforderungen und organisatorische Zwänge aufeinandertreffen. Wenn Sie hier nicht nur reagieren, sondern aktiv moderieren, entstehen tragfähige Lösungen, die sowohl die Teilhabe der betroffenen Beschäftigten sichern als auch die Interessen des Betriebs berücksichtigen.

Ihre rechtliche Stellung ist unverzichtbar

Ohne die gesetzlich verankerten Beteiligungsrechte wäre eine wirksame Einflussnahme kaum möglich. Die Praxis zeigt jedoch, dass die Kombination aus rechtlicher Position und vertrauensbasierter Zusammenarbeit den größten Erfolg bringt.

Ihre Stärke liegt gerade darin, rechtliche Klarheit mit sozialer Kompetenz zu verbinden und dadurch nachhaltige Lösungen im Betrieb zu ermöglichen. Oft entscheiden nicht Paragraphen allein über den Erfolg einer Maßnahme, sondern das Vertrauen der Beteiligten. Gerade dieses Vertrauen ermöglicht es Ihnen, schwierige Gespräche anzustoßen, Vorbehalte abzubauen und gemeinsame Lösungen zu finden.

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

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

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

URTEILE
Kündigung wegen E-Mail-Kritik und übler Nachrede im Betrieb
Keine Entschädigung wegen fehlender Einladung zum Vorstellungsgespräch