S|B|V

Die SchwerBehindertenVertretung

Aktuelle Rechts- und Praxistipps für die Vertretung schwerbehinderter Menschen



SEITE 3

BEWERBUNG

Schwerbehinderung muss nicht ungefragt offengelegt werden

SEITE 6–8

PERSONELLE VERÄNDERUNGEN

So setzen Sie Ihre Beteiligungsrechte richtig durch

NR. 11 | NOVEMBER 2026

AD UVA



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,

neue Führungskräfte, Umstrukturierungen, Versetzungen oder der Wegfall von Arbeitsplätzen: Personelle Veränderungen gehören zum Arbeitsleben. Für Beschäftigte mit Behinderung können sie jedoch schnell mehr bedeuten als eine neue Organisationsstruktur. Sie können Unsicherheit, Ängste und die Sorge um den eigenen Arbeitsplatz auslösen. Gerade dann sind Sie als Schwerbehindertenvertretung gefragt.

Doch Sie müssen diese Herausforderungen nicht allein bewältigen. Der Austausch mit anderen Schwerbehindertenvertretungen kann helfen, Lösungen zu finden, Erfahrungen weiterzugeben und Mut zu machen.

Auch darum geht es bei unserem Online-Netzwerktreffen am 4. Dezember 2026. Wir wollen miteinander ins Gespräch kommen, Erfahrungen teilen und voneinander lernen.

Seien Sie dabei. Denn gemeinsam lässt sich Veränderung besser gestalten. Mehr dazu lesen Sie auf der letzten Seite.

Herzliche Grüße

Arno Schrader

Arno Schrader

Inhalt

AKTUELLES
Eine Schwerbehinderung muss nicht ungefragt offengelegt werden 3

URTEIL
Einwurf-Einschreiben beweist nicht automatisch den Zugang 4

RECHT
Briefwahl: Öffentlichkeit muss nicht immer gesondert angekündigt werden 5

SCHWERPUNKTTHEMA
Versetzung, Kündigung & Co.: So setzen Sie Ihre Beteiligungsrechte richtig durch 6–8

URTEIL
Kein Anspruch auf Gehaltssprünge ohne konkreten Nachweis 9

SOFT SKILLS
Wie gehen Sie als Schwerbehindertenvertretung mit dem Winterblues um? 10

RECHT
Warum räumlich getrennte Dienststellenteile das vereinfachte Verfahren ausschließen 11

NEWS
Einladung zum Netzwerktreffen am 4.12.26 12

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, Michael Schrader, Bonn | Amtsgericht Bonn, HRB 8165 | **Redaktionell Verantwortliche:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | **Autoren:** Arno Schrader, Herford; Brigitte Ganzmann, München | **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen | **Gestaltung:** Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | **Bildrechte:** Titelbild: AdobeStock_Custard Pixel | **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

Bewerbung und besonderer Kündigungsschutz | Lesezeit 3 Minuten

Eine Schwerbehinderung muss nicht ungefragt offengelegt werden

Muss ein schwerbehinderter Mensch bereits im Vorstellungsgespräch oder bei Abschluss des Arbeitsvertrags auf seine Schwerbehinderung hinweisen? Nein, entschied das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln (Urt. v. 16.4.2026, Az. 6 SLa 574/25).

Für Sie als Schwerbehindertenvertretung ist die Entscheidung besonders wichtig, weil sie zeigt, dass Beschäftigte ihre Schwerbehinderung nicht allein deshalb offenbaren müssen, um den besonderen Schutz des SGB IX in Anspruch nehmen zu können.

Raumpflegerin mit einem GdB von 60

Der Fall: Eine Frau mit einem Grad der Behinderung von 60 arbeitete seit September 2021 als Raumpflegerin in einer Kanzlei. Bei Abschluss des Arbeitsvertrags hatte sie ihre Schwerbehinderung nicht von sich aus angesprochen. Auch während des Arbeitsverhältnisses spielte die Schwerbehinderung zunächst keine Rolle.

Das änderte sich im Jahr 2023. Der Arbeitgeber sprach ihr innerhalb kurzer Zeit insgesamt vier Kündigungen aus. Eine vorherige Zustimmung des Integrationsamts hatte er bei keiner der Kündigungen eingeholt. Die Beschäftigte wehrte sich unter anderem gegen die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses.

Arbeitgeber wollte den Arbeitsvertrag anfechten

Der Arbeitgeber wollte sich damit nicht zufriedengeben. Er vertrat die Auffassung, die Beschäftigte hätte bereits bei Abschluss des Arbeitsvertrags auf ihre Schwerbehinderung hinweisen müssen. Weil sie dies unterlassen hatte, wollte er den Arbeitsvertrag rückwirkend anfechten.

Das Arbeitsgericht folgte dieser Argumentation nicht. Es erklärte die Kündigungen wegen der fehlenden Zustimmung des Integrationsamts für unwirksam. Auch für eine Anfechtung des Arbeitsvertrags sahen die Richter keinen Grund.

Der Arbeitgeber legte gegen die Entscheidung Berufung zum LAG Köln ein.

Kündigungen scheiterten am besonderen Kündigungsschutz

Das Urteil: Das LAG bestätigte die Entscheidung der ersten Instanz im Wesentlichen. Das Arbeitsverhältnis bestand danach bis zum 29. Februar 2024 fort. Erst zu diesem Zeitpunkt endete es schließlich durch eine Eigenkündigung der Beschäftigten.

Die erste ordentliche Kündigung vom 8. September 2023 war unwirksam. Der Arbeitgeber hatte die erforderliche Zustimmung des Integrationsamts nicht eingeholt. Nach den Feststellungen des Gerichts hatte er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung von der Schwerbehinderung erfahren.

Auch die weiteren Kündigungen konnten das Arbeitsverhältnis nicht beenden. Dies betraf sowohl die fristlose Kündigung vom 27. September 2023 als auch die Kündigungen vom 2. und 20. November 2023. Zu diesem Zeitpunkt wusste der Arbeitgeber bereits von der Schwerbehinderung. Trotzdem hatte er keine Zustimmung des Integrationsamts eingeholt.

Damit verstießen auch diese Kündigungen gegen den besonderen Kündigungsschutz nach § 168 SGB IX.

Keine Pflicht zur ungefragten Offenlegung

Besonders bedeutsam ist die Aussage des Landesarbeitsgerichts zur Offenbarungspflicht. Ein Bewerber muss eine bestehende Schwerbehinderung grundsätzlich weder im Vorstellungsgespräch noch bei Abschluss des Arbeitsvertrags von sich aus mitteilen.

Im konkreten Fall hatte der Arbeitgeber nach seinen eigenen Angaben überhaupt nicht nach einer Schwerbehinderung gefragt. Deshalb konnte er auch nicht behaupten, die Beschäftigte habe eine konkrete Frage falsch beantwortet.

Für Sie ist dieser Punkt in der Beratung wichtig: Beschäftigte müssen nicht befürchten, durch das Verschweigen ihrer Schwerbehinderung bei der Einstellung ihren späteren besonderen Kündigungsschutz zu verlieren. Entscheidend ist vielmehr, ob und wann der Arbeitgeber von der Schwerbehinderung Kenntnis erlangt.

Eine unzulässige Frage muss nicht wahr beantwortet werden

Das LAG ging noch einen Schritt weiter. Wird im Bewerbungsgespräch eine Frage nach der Schwerbehinderung gestellt, obwohl diese Frage rechtlich nicht zulässig ist, darf der Bewerber sie nach der Entscheidung sogar falsch beantworten.

FAZIT

Klarheit und Rechtssicherheit

Die Entscheidung stärkt die Rechtssicherheit schwerbehinderter Menschen im Bewerbungsverfahren. Diese müssen eine Schwerbehinderung grundsätzlich nicht ungefragt offenbaren.

Zustellung wichtiger Schreiben | Lesezeit 3 Minuten

Einwurf-Einschreiben beweist nicht automatisch den Zugang

Ob ein Schreiben den Beschäftigten tatsächlich erreicht hat, kann im Arbeitsrecht entscheidend sein. Die Frage ist auch für Ihre Arbeit relevant, etwa wenn Sie als Schwerbehindertenvertretung auf ein ordnungsgemäßes BEM oder die Beteiligung an einer personellen Maßnahme achten.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) klargestellt: Ein Einwurf-Einschreiben, das nach den früher geltenden Regelungen der Deutschen Post zugestellt wurde, beweist den Zugang eines Schreibens nicht automatisch (Urt. v. 7.5.2026, Az. 2 AZR 184/25).

Einladung zum BEM per Einwurf-Einschreiben

Der Fall: Ein Arbeitnehmer war seit 2015 bei seinem Arbeitgeber beschäftigt. Im Unternehmen arbeiteten mehr als zehn Vollzeitbeschäftigte, sodass das Kündigungsschutzgesetz Anwendung fand. Der Arbeitnehmer war in den drei Jahren vor der Kündigung mehrfach länger erkrankt. Dabei überschritten seine Fehlzeiten jeweils sechs Wochen innerhalb eines Jahres. Der Arbeitgeber zahlte während der Arbeitsunfähigkeit weiterhin das Arbeitsentgelt.

Wegen der erheblichen Fehlzeiten wollte der Arbeitgeber ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchführen. Die Einladung zu dem BEM verschickte er als Einwurf-Einschreiben versandt. Der Arbeitnehmer nahm aber nicht am BEM teil. Im Anschluss daran kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis krankheitsbedingt.

Der Arbeitnehmer setzte sich gegen die Kündigung zur Wehr. Er bestritt insbesondere, dass die Voraussetzungen für eine krankheitsbedingte Kündigung vorgelegen hätten. Der Arbeitgeber hielt die Kündigung dagegen wegen der erheblichen Fehlzeiten für gerechtfertigt. Er verwies außerdem darauf, dass er dem Arbeitnehmer zuvor ein BEM angeboten habe. Als Beleg für den Zugang der Einladung legte der Arbeitgeber einen Auslieferungsbeleg der Deutschen Post vor.

Warum der Zugang entscheidend war

Für die Wirksamkeit einer krankheitsbedingten Kündigung kann ein ordnungsgemäß angebotenes BEM eine wichtige Rolle spielen. Hat der Arbeitgeber kein BEM durchgeführt, obwohl die gesetzlichen Voraussetzungen vorlagen, muss er im Kündigungsschutzverfahren besonders umfassend darlegen, weshalb keine milderen Maßnahmen als eine Kündigung möglich waren.

Arbeitgeber muss den Einwurf zuverlässig nachweisen können

Das Urteil: Das BAG erklärte die Kündigung für unwirksam. Nach Auffassung des Gerichts hatte der Arbeitgeber nicht ausreichend dargelegt, dass das BEM dem Arbeitnehmer ordnungsgemäß angeboten worden war.

Das Gericht stellte klar, dass der vorgelegte Auslieferungsbeleg keinen sogenannten Anscheinsbeweis für den Zugang begründete. Ein Anscheinsbeweis kann bei typischen Geschehensabläufen dazu führen, dass ein Gericht vom Eintritt eines bestimmten Ereignisses ausgeht. Dafür muss der zugrunde liegende Vorgang allerdings zuverlässig dokumentiert sein.

Elektronischer Scan kam zu früh

Genau diese Voraussetzung sah das BAG beim verwendeten Verfahren nicht als erfüllt an. Der Zusteller hatte den Zustellvorgang elektronisch bereits bestätigt, bevor er das Schreiben tatsächlich in den Briefkasten des Empfängers eingelegt hatte.

Damit entstand der Auslieferungsbeleg zu einem Zeitpunkt, zu dem die Zustellung noch nicht abgeschlossen war. Der Scan konnte deshalb nach Auffassung des Gerichts nicht zuverlässig bestätigen, dass das Schreiben tatsächlich in den Briefkasten gelangt war.

Der Beleg konnte damit allenfalls zeigen, dass die Zustellung unmittelbar bevorstand. Er bewies aber nicht, dass der Brief tatsächlich eingeworfen worden war.

Post hat ihr Verfahren inzwischen geändert

Für die Praxis ist außerdem wichtig, dass die Deutsche Post ihr Verfahren beim Einwurf-Einschreiben inzwischen geändert hat. Der entscheidende Zeitpunkt für die elektronische Erfassung soll nun erst nach dem tatsächlichen Einwurf des Schreibens in den Briefkasten liegen. Damit soll der Zustellnachweis zuverlässiger dokumentieren, dass der Einwurf tatsächlich erfolgt ist. Für Sie bedeutet dies allerdings nicht, dass Sie bei wichtigen Schreiben auf eine zusätzliche Absicherung verzichten sollten. Entscheidend bleibt, dass sich im Streitfall nachvollziehbar feststellen lässt, wann und auf welche Weise ein Schreiben tatsächlich zugestellt wurde.

FAZIT

Bei wichtigen Schreiben zählt der Zugang

Das Urteil des BAG zeigt deutlich: Zwischen dem Versand eines Schreibens und seinem tatsächlichen Zugang besteht ein rechtlicher Unterschied. Ein Einwurf-Einschreiben ist kein automatischer Freibrief für den Arbeitgeber, wenn der Zugang später bestritten wird.

Wahlen der Schwerbehindertenvertretung | Lesezeit 3 Minuten

Briefwahl: Öffentlichkeit muss nicht immer gesondert angekündigt werden

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat klargestellt, wann die Öffentlichkeit der Wahl trotz fehlender gesonderter Ankündigung gewahrt sein kann (Beschl. v. 15.04.2026, Az. 1 ABR 23/25).

Bei der Wahl der Schwerbehindertenvertretung gelten für die Behandlung der Briefwahlunterlagen besondere Regeln. Doch nicht jeder Fehler bei der Bekanntmachung von Ort und Zeit führt automatisch zur Unwirksamkeit der Wahl.

Streit um die Behandlung der Briefwahlunterlagen

Der Fall: Im Oktober 2022 waren eine Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen und die stellvertretenden Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung gewählt worden. Die Wahl wurde später von wahlberechtigten Arbeitnehmern angefochten. Sie waren der Auffassung, dass der Grundsatz der Öffentlichkeit der Wahl verletzt worden sei.

Der Grund lag in der Behandlung der Briefwahlunterlagen. Im hinteren Bereich des Raumes, der im Wahlausschreiben für die Stimmauszählung angegeben worden war, öffnete der Wahlvorstand die Freiumschläge, prüfte die Wahlunterlagen und vermerkte die Stimmabgaben. Diese Vorgänge fanden vor der eigentlichen Stimmauszählung statt. Allerdings hatte der Wahlvorstand Ort und Zeit der Behandlung der Briefwahlunterlagen nicht gesondert bekannt gemacht.

Briefwahl ist ein eigener Wahlabschnitt

Das Urteil: Ausgangspunkt ist § 177 Abs. 6 Satz 2 SGB IX. Danach gelten für die Wahl der SBV die Vorschriften über die Wahlanfechtung nach § 19 Betriebsverfassungsgesetz entsprechend. Jemand kann die Wahl anfechten, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden ist und der Verstoß nicht berichtigt werden konnte.

Für die Behandlung der Briefwahlunterlagen enthält § 12 Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVWO) besondere Vorgaben. Danach müssen die entsprechenden Handlungen in öffentlicher Sitzung vorgenommen werden. Das Bundesarbeitsgericht betont: Die Behandlung der Briefwahlunterlagen ist ein eigenständiger Abschnitt des Wahlverfahrens. Sie ist nicht lediglich ein unselbstständiger Teil der späteren Stimmauszählung.

Deshalb müssen Ort und Zeit dieser Behandlung grundsätzlich vorher bekannt gemacht werden. Die Öffentlichkeit des Wahlverfahrens soll sicherstellen, dass der Wahlvorgang nachvollziehbar und kontrollierbar bleibt.

Keine automatische Wahlanfechtung

Entscheidend ist jedoch die weitere Aussage des BAG. Fehlt eine gesonderte Bekanntmachung von Ort und Zeit der Briefwahlbehandlung, liegt nicht automatisch ein wesentlicher Wahlverstoß vor. Es kommt darauf an, ob die Öffentlichkeit des Wahlvorgangs tatsächlich gewahrt blieb. Für die Wahlleitung bedeutet dies zugleich, dass sie den Ablauf der Briefwahlbehandlung klar und zeitnah dokumentieren und den Beginn dieses Wahlabschnitts für die Öffentlichkeit eindeutig erkennbar machen sollte.

Das kann insbesondere dann der Fall sein, wenn der Wahlvorstand die Briefwahlunterlagen nach Abschluss der Wahl, aber noch vor der Stimmauszählung in der ordnungsgemäß bekannt gemachten öffentlichen Sitzung behandelt. Voraussetzung ist, dass für die anwesenden oder hinzukommenden Wahlberechtigten erkennbar ist, dass nun die Briefwahlunterlagen behandelt werden.

Auf den Zeitpunkt kommt es an

§ 12 SchwbVWO sieht vor, dass die dort genannten Handlungen „unmittelbar vor Abschluss der Wahl" vorgenommen werden. Wird hiervon abgewichen, führt dies nicht ohne Weiteres zur Unwirksamkeit der Wahl.

Nach Auffassung des BAG betrifft eine solche Abweichung keine wesentliche Vorschrift über das Wahlrecht. Entscheidend ist vielmehr, ob die Öffentlichkeit tatsächlich gewährleistet war. Deshalb musste das Landesarbeitsgericht noch feststellen, wann genau der Wahlvorstand die Briefwahlunterlagen in der öffentlichen Sitzung behandelt hatte.

FAZIT

Transparenz bleibt der entscheidende Maßstab

Für Sie als Schwerbehindertenvertretung ist die Entscheidung wichtig, weil sie zwischen einem bloßen Formfehler und einem wesentlichen Wahlverstoß unterscheidet. Die Vorgaben zur Behandlung der Briefwahlunterlagen dürfen Sie nicht als bloße Formalität betrachten. Wenn Sie künftig an einer Wahl beteiligt sind, sollten Sie darauf achten, dass der Wahlvorstand Ort und Zeit der Behandlung der Briefwahlunterlagen ordnungsgemäß bekannt macht.

Das Bundesarbeitsgericht macht damit deutlich: Die Öffentlichkeit der Wahl ist kein Selbstzweck. Entscheidend ist, ob die Wahlberechtigten den Wahlvorgang tatsächlich kontrollieren konnten. Gerade Sie sollten deshalb auf ein transparentes Wahlverfahren achten.

Personelle Veränderung | Lesezeit 9 Minuten

Versetzung, Kündigung & Co.: So setzen Sie Ihre Beteiligungsrechte richtig durch

Veränderungen können für schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte weitreichende Folgen haben. Ein neuer Arbeitsplatz, andere Aufgaben, veränderte Arbeitszeiten oder ein neuer Vorgesetzter können die bisherige behinderungsgerechte Beschäftigung infrage stellen.

Für Sie als Schwerbehindertenvertretung ist deshalb entscheidend, nicht erst bei einer Kündigung aktiv zu werden, sondern Ihre Beteiligungsrechte bereits bei der Planung und Vorbereitung personeller Maßnahmen wahrzunehmen.

Wenn sich der Arbeitsplatz verändert

Nicht jede Veränderung im Arbeitsverhältnis ist automatisch eine beteiligungspflichtige personelle Einzelmaßnahme. Für Sie kommt es zunächst darauf an, ob die Angelegenheit einen einzelnen schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen oder die Gruppe der schwerbehinderten Menschen berührt.

Der § 178 Abs. 2 SGB IX verpflichtet den Arbeitgeber, Sie in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die Gruppe der schwerbehinderten Menschen berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören. Das Beteiligungsrecht geht damit weiter, als es eine bloße Information über eine bereits getroffene Entscheidung tun würde.

Für Ihre praktische Arbeit bedeutet das: Sie sollten nicht warten, bis die Personalabteilung Ihnen eine fertige Entscheidung mitteilt. Erfahren Sie beispielsweise, dass ein Beschäftigter einen anderen Arbeitsplatz erhalten, neue Aufgaben übernehmen oder künftig unter anderen Arbeitsbedingungen eingesetzt werden soll, sollten Sie frühzeitig klären, ob und welche Auswirkungen die geplante Maßnahme auf den Betroffenen hat.

Was bedeutet Versetzung?

Eine Versetzung kann je nach Fall anders aussehen. Sie kann mit einem Wechsel des Arbeitsortes verbunden sein, aber auch darin bestehen, dass sich der Tätigkeitsbereich wesentlich verändert. Arbeitsrechtlich ist eine Versetzung insbesondere dann relevant, wenn die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs die Dauer von voraussichtlich einem Monat überschreitet oder mit einer erheblichen Änderung der Arbeitsbedingungen verbunden ist.

Für Sie ist allerdings nicht nur die arbeitsrechtliche Definition entscheidend. Ihr Beteiligungsrecht nach § 178 Abs. 2 SGB IX knüpft daran an, ob die Angelegenheit einen schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten betrifft.

Deshalb sollten Sie die Maßnahme aus zwei Perspektiven betrachten: Welche arbeitsrechtliche Bedeutung hat die Veränderung, und welche konkreten Auswirkungen hat sie auf die Behinderung und die Beschäftigung?

Besonders wichtig ist dies, wenn ein bisher leidensgerechter Arbeitsplatz verändert wird. Ein Beschäftigter kann beispielsweise bisher ohne Probleme eine Tätigkeit ausüben, weil ein höhenverstellbarer Schreibtisch vorhanden ist, eine bestimmte Arbeitsorganisation oder eine reduzierte Belastung gegeben ist. Wird dieser Arbeitsplatz verlegt oder werden die Aufgaben neu verteilt, kann eine bisher funktionierende Lösung plötzlich nicht mehr ausreichen.

Neue Vorgesetzte und Matrixstrukturen

Besondere Schwierigkeiten entstehen in Matrixorganisationen. Ein Beschäftigter kann beispielsweise weiterhin bei derselben Gesellschaft angestellt sein, seine fachlichen Weisungen aber künftig von einem Vorgesetzten einer anderen Konzerngesellschaft erhalten. Nach außen scheint sich am Arbeitsverhältnis wenig zu ändern. Im Alltag können sich die Anforderungen jedoch erheblich verändern.

Für Sie als Schwerbehindertenvertretung stellt sich dann unter anderem die Frage, wer künftig über Arbeitsabläufe, Prioritäten und Arbeitsorganisation entscheidet. Auch die Kommunikation zwischen disziplinarischem und fachlichem Vorgesetzten kann für einen schwerbehinderten Beschäftigten relevant sein.

Das gilt insbesondere dann, wenn es besondere Absprachen zur behinderungsgerechten Beschäftigung gibt. Ein Beschäftigter kann beispielsweise auf bestimmte Pausenregelungen, eine besondere Arbeitsorganisation oder eine Begrenzung bestimmter Belastungen angewiesen sein. Wenn mehrere Vorgesetzte beteiligt sind, muss sichergestellt sein, dass diese Vereinbarungen auch tatsächlich umgesetzt werden. Sie sollten deshalb bei Veränderungen in Matrixstrukturen genau prüfen, ob die bisherige behinderungsgerechte Gestaltung erhalten bleibt.

Änderung der Arbeitszeit kann erhebliche Folgen haben

Nicht nur der Arbeitsplatz selbst kann sich verändern. Auch eine neue Arbeitszeit kann für schwerbehinderte Beschäftigte problematisch sein.

Ein Wechsel von regelmäßiger Tagesarbeit in Schichtarbeit, die Einführung von Nachtarbeit oder eine Veränderung der Pausen können gesundheitliche Auswirkungen haben. Glei-

ches gilt für eine deutliche Ausweitung von Arbeitszeiten oder eine Änderung des bisherigen Arbeitszeitmodells. Sie sollten deshalb nicht nur fragen: „Wann arbeitet der Beschäftigte künftig?", sondern auch, ob die geplante Arbeitszeit mit seiner individuellen Situation vereinbar ist.

Das kann insbesondere dann wichtig sein, wenn die bisherige Arbeitszeit Bestandteil einer erfolgreichen behinderungsgerechten Beschäftigung war. Eine Änderung sollte nicht isoliert betrachtet werden. Entscheidend ist das Zusammenspiel zwischen Tätigkeit, Arbeitszeit, Belastung und den individuellen Erfordernissen des Beschäftigten.

Ein anderer Arbeitsort ist mehr als ein organisatorisches Detail

Auch der Arbeitsort kann zum Problem werden. Wird ein Arbeitsplatz innerhalb des Betriebs verlegt, kann dies beispielsweise längere Wege oder zusätzliche Barrieren verursachen. Noch deutlicher wird die Bedeutung bei einem Wechsel zu einem anderen Betriebsteil oder Standort.

Prüfen Sie deshalb, ob der neue Arbeitsort barrierefrei erreichbar ist und ob dort die erforderlichen technischen und organisatorischen Voraussetzungen vorhanden sind.

Das gilt auch beim Wechsel zwischen Homeoffice und Präsenzarbeit. Für einen Beschäftigten kann die bisherige Arbeit im Homeoffice beispielsweise eine wichtige behinderungsgerechte Lösung sein. Wird diese Möglichkeit eingeschränkt, sollte geprüft werden, welche konkreten Auswirkungen dies auf die Beschäftigung hat.

Eingruppierung und Umgruppierung richtig einordnen

Auch bei Eingruppierungen und Umgruppierungen sollten Sie aufmerksam sein. Eine Eingruppierung ordnet die Tätigkeit einer bestimmten tariflichen Entgeltgruppe zu. Bei einer Umgruppierung verändert sich diese Zuordnung.

Die eigentliche tarifliche Bewertung ist grundsätzlich Sache des Arbeitgebers und – soweit vorhanden – des zuständigen Betriebs- oder Personalrats im Rahmen seiner Beteiligungsrechte. Ihr eigenes Beteiligungsrecht als Schwerbehindertenvertretung richtet sich dagegen nach § 178 Abs. 2 SGB IX.

Das bedeutet aber nicht, dass Sie bei einer Umgruppierung außen vor bleiben. Berührt die Maßnahme einen schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten, prüfen Sie, ob und welche Auswirkungen die Veränderung auf dessen Beschäftigung hat.

Besonders interessant kann dies sein, wenn eine Höhergruppierung mit neuen Aufgaben verbunden ist. Dann sollten Sie prüfen, ob der Beschäftigte die Tätigkeit unter Berücksichtigung seiner Behinderung ausüben kann und ob Anpassungen erforderlich sind.

Bei einer Herabgruppierung kann zusätzlich die Frage entstehen, ob die Veränderung tatsächlich mit der Tätigkeit zusammenhängt oder ob eine behinderungsbedingte Leistungsminderung mittelbar zu einer Benachteiligung führt.

Welche Informationen dürfen Sie verlangen

Damit Sie Ihre Beteiligungsrechte sinnvoll ausüben können, müssen Sie die notwendigen Informationen erhalten. Eine bloße Mitteilung wie „Herr X wird ab dem 1. Oktober umgesetzt" genügt nicht, wenn Sie die Auswirkungen der Maßnahme auf den Beschäftigten damit nicht beurteilen können.

Sie sollten deshalb die für Ihre Beurteilung notwendigen Informationen verlangen. Dazu können insbesondere Angaben zur bisherigen und künftigen Tätigkeit, zum Arbeitsplatz, zu Arbeitszeit, Arbeitsort, organisatorischer Zuordnung und zu den besonderen Anforderungen gehören.

Auch die Gründe für die geplante Maßnahme können von Bedeutung sein.

Ihr Beteiligungsrecht ist kein Selbstzweck. Sie benötigen die Informationen, um beurteilen zu können, ob die Interessen des schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten ausreichend berücksichtigt wurden und ob behinderungsgerechte Lösungen erforderlich sind.

Kündigung: Hier ist die Schwerbehindertenvertretung besonders gefordert

Die Kündigung eines schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen gehört zu den wichtigsten Fällen Ihrer Beteiligung.

Nach § 178 Abs. 2 SGB IX muss der Arbeitgeber Sie vor einer Entscheidung unverzüglich und umfassend unterrichten und anhören. Das gilt bei Kündigungen unabhängig davon, ob es sich um eine personenbedingte, verhaltensbedingte oder betriebsbedingte Kündigung handelt.

Er darf Ihre Beteiligung nicht auf eine nachträgliche Information reduzieren. Der Arbeitgeber muss Ihnen vielmehr die Möglichkeit geben, sich mit den Gründen der beabsichtigten Kündigung auseinanderzusetzen und auf die Entscheidung Einfluss zu nehmen.

Sie sollten deshalb darauf achten, dass die Unterrichtung so umfassend ist, dass Sie die geplante Kündigung sachgerecht beurteilen können.

Kündigung ohne Beteiligung: Die Entscheidung ist unwirksam

Besonders weitreichend ist die Rechtsfolge eines Beteiligungsfehlers. Nach § 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX ist die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausspricht, unwirksam.

Das macht die Beteiligung zu einem zentralen Schutzinstrument.

Für Sie bedeutet dies: Wenn Sie erfahren, dass Ihr Arbeitgeber jemandem gekündigt hat, ohne Sie zuvor zu beteiligen, sollten Sie unverzüglich reagieren. Eine unterbliebene Beteiligung ist kein bloßer Verfahrensfehler ohne praktische Konsequenzen.

Allerdings sollten Sie nicht davon ausgehen, dass die betroffene Person deshalb nichts weiter unternehmen muss. Insbesondere die dreiwöchige Frist für eine Kündigungsschutzklage bleibt zu beachten. Die Schwerbehindertenvertretung und der betroffene Beschäftigte haben insoweit unterschiedliche Aufgaben.

Was bedeutet eine fehlerhafte Anhörung?

Nicht nur die vollständige Nichtbeteiligung kann problematisch sein. Auch eine unvollständige oder fehlerhafte Unterrichtung kann dazu führen, dass das gesetzlich vorgesehene Beteiligungsverfahren nicht ordnungsgemäß durchgeführt wurde.

Für Sie ist deshalb wichtig, nicht einfach jede Information als ausreichende Unterrichtung zu akzeptieren. Wenn wesentliche Angaben fehlen, sollten Sie konkret benennen, welche Informationen Sie noch benötigen.

Gerade bei einer Kündigung sollten Sie sich nicht mit einer knappen Mitteilung begnügen, wenn sich daraus die Kündigungsgründe und die maßgeblichen Umstände nicht nachvollziehen lassen.

FAZIT

Beteiligung bedeutet Einflussnahme: Nutzen Sie diese Chance!

Immer wenn eine personelle Veränderung einen schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten betrifft, sollten Sie prüfen, ob und wie Ihre Beteiligungsrechte berührt sind. Entscheidend ist dabei der Blick auf den konkreten Menschen. Fragen Sie nicht nur, welche organisatorische Veränderung der Arbeitgeber plant. Prüfen Sie vielmehr, welche Auswirkungen die Maßnahme auf die behinderungsgerechte Beschäftigung hat.

Checkliste – Wenn der Arbeitgeber Sie als Schwerbehindertenvertretung übergeht

To do	Check
1. Beteiligungspflicht prüfen	
Handelt es sich um eine Angelegenheit, die einen schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten oder die Gruppe der schwerbehinderten Menschen betrifft? Wenn ja, ist zu prüfen, ob die Schwerbehindertenvertretung zu unterrichten war.	○
2. Zeitpunkt der Beteiligung feststellen	
Wann haben Sie als Schwerbehindertenvertretung von der Maßnahme erfahren?	○
Hat Ihr Arbeitgeber Sie vor der Entscheidung beteiligt oder erst informiert, nachdem er die Entscheidung bereits getroffen hatte?	○
3. Unterrichtung überprüfen	
Hat er Sie als Schwerbehindertenvertretung unverzüglich und umfassend informiert?	○
4. Beteiligungsmangel dokumentieren	
Halten Sie Datum, Inhalt und Zeitpunkt der Information fest, und sichern Sie E-Mails, Schreiben und Gesprächsnotizen. Besonders wichtig: Dokumentieren Sie, wann die Entscheidung tatsächlich getroffen wurde.	○
5. Arbeitgeber unverzüglich anschreiben	
Teilen Sie dem Arbeitgeber klar mit, dass die erforderliche Beteiligung nicht oder nicht ordnungsgemäß erfolgt ist. Verlangen Sie ausdrücklich die Nachholung der Beteiligung.	○
6. Bei bereits getroffener Entscheidung § 178 Abs. 2 SGB IX beachten	
Hat Ihr Arbeitgeber eine Entscheidung ohne Ihre Beteiligung getroffen, kann § 178 Abs. 2 Satz 2 SGB IX eingreifen. Danach ist die Durchführung oder Vollziehung der Entscheidung auszusetzen und die Beteiligung innerhalb von sieben Tagen nachzuholen.	○
7. Bei einer Kündigung sofort handeln	
Wurde ein schwerbehinderter oder gleichgestellter Beschäftigter ohne vorherige Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung gekündigt, ist § 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX zu beachten: Die Kündigung ist bei fehlender Beteiligung unwirksam.	○
8. Beschäftigten informieren	
Sie sollten auch die betroffene Person darüber informieren, dass die Schwerbehindertenvertretung nicht ordnungsgemäß beteiligt wurde. Bei einer Kündigung sollten Sie unbedingt darauf hinweisen, dass die dreiwöchige Klagefrist für eine Kündigungsschutzklage unabhängig davon läuft.	○

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

Rechtsprechung zur Vergütung freigestellter Amtsträger | Lesezeit 3 Minuten

Kein Anspruch auf Gehaltssprünge ohne konkreten Nachweis

Als Schwerbehindertenvertretung setzen Sie sich tagtäglich für die Interessen der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen in Ihrem Betrieb ein. Für freigestellte Interessenvertreter hat nun das Bundesarbeitsgericht (BAG) wichtige Maßstäbe zur fehlerfreien und rechtssicheren Entgeltbemessung gesetzt (Urt. v. 15.4.2026, Az. 7 AZR 114/25).

Die Entscheidung lautet im Kern: Eine höhere Vergütung darf nicht allein deshalb angenommen werden, weil ohne das Amt eine höherwertige Position möglich gewesen wäre. Auch wenn das Urteil des BAG für einen Betriebsrat ergangen ist, ist sie für die Schwerbehindertenvertretung wichtig. Denn die Argumentation verläuft analog: Eine hypothetische berufliche Entwicklung muss konkret nachgewiesen werden.

Seit 1994 freigestellt

Der Fall: Eine Arbeitnehmerin war seit 1986 bei einem Automobilhersteller beschäftigt. Sie arbeitete zunächst als Teilemontiererin in Entgeltstufe 7. 1994 übernahm sie das Betriebsratsamt und wurde freigestellt. 1996 schloss sie eine Ausbildung zur staatlich geprüften Technikerin ab. Anschließend war vorgesehen, sie als technische Sachbearbeiterin bzw. Planerin einzusetzen. Dazu kam es nicht.

Ab 2008 wurde sie auf einer internen Liste für mögliche Führungspositionen geführt. 2011 bot der Arbeitgeber ihr die Leitung der Unterabteilung „PQ 35 Schweißgruppe" an. Die Arbeitnehmerin nahm das Angebot jedoch nicht an. Nach ihrer Darstellung hing dies mit dem Amt zusammen.

2017 nahm die Arbeitnehmerin an einem internen Auswahlverfahren teil und erhielt eine Führungslizenz. Anschließend vereinbarten die Parteien einen Arbeitsvertrag im Tarif-Plus-Bereich. Zuletzt erhielt sie eine Vergütung nach Entgeltgruppe II Tarif Plus.

Arbeitgeber kürzt die Vergütung

Nach einer Entscheidung des Bundesgerichtshofs vom 10. Januar 2023 überprüfte der Arbeitgeber die Vergütung seiner Betriebsratsmitglieder. Er kam zu dem Ergebnis, dass der Arbeitnehmerin die bisherige Tarif-Plus-Vergütung nicht zustehe. Nach seiner Einschätzung durfte sie lediglich nach Entgeltstufe 14 bezahlt werden.

Ab Februar 2023 kürzte der Arbeitgeber die laufende Vergütung und behielt weitere Beträge ein. Die Arbeitnehmerin verlangte die höhere Vergütung und Differenzen. Sie argumentierte, dass sie ohne ihre Betriebsratstätigkeit die 2011 angebotene Führungsposition übernommen und sich anschließend entsprechend weiterentwickelt hätte.

Das Urteil: Das BAG hob die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) auf und verwies den Rechtsstreit zurück. Zwar war nachvollziehbar, dass die Arbeitnehmerin ohne ihre Betriebsratstätigkeit die 2011 angebotene Führungsposition übernommen hätte, damit stand aber noch nicht fest, welche Vergütung sie heute tatsächlich erhalten hätte.

Nicht jede mögliche Entwicklung zählt

Für die Vergütung kommt es nicht darauf an, welche Verdienstmöglichkeiten eine Position grundsätzlich eröffnet. Entscheidend ist die konkrete hypothetische berufliche Entwicklung. Das LAG muss feststellen, welche Vergütung sie tatsächlich erhalten hätte, wenn sie die Führungsposition übernommen hätte. Die bloße Möglichkeit, dass Unterabteilungsleiter grundsätzlich in den Tarif-Plus-Bereich weiterentwickelt werden können, genügte dafür nicht.

Zu prüfen ist insbesondere, ob und wann die Arbeitnehmerin tatsächlich die Voraussetzungen für die begehrte Entgeltgruppe II Tarif Plus erfüllt hätte. Eine allgemeine Karriereprognose reicht nicht.

Betriebsratskenntnisse dürfen berücksichtigt werden

Das BAG stellte zugleich klar, dass Kenntnisse und Fähigkeiten, die während der Betriebsratstätigkeit erworben wurden, bei der hypothetischen beruflichen Entwicklung berücksichtigt werden dürfen. Das bedeutet jedoch nicht, dass ein freigestelltes Betriebsratsmitglied automatisch so zu behandeln ist, als hätte es jede denkbare Beförderung erhalten. Erforderlich bleibt eine konkrete Betrachtung der beruflichen Entwicklung.

FAZIT

Konkrete Fakten statt Karriereprognose

Die Entscheidung ist auch für Sie als Schwerbehindertenvertretung von Bedeutung. Zwar ging es unmittelbar um die Vergütung eines freigestellten Betriebsratsmitglieds, sie zeigt aber, wie sorgfältig eine hypothetische berufliche Entwicklung bestimmt werden muss, wenn die Wahrnehmung eines gesetzlichen Ehrenamts zu beruflichen Nachteilen geführt haben könnte. Entscheidend ist, welche konkrete berufliche Entwicklung ohne das Ehrenamt tatsächlich zu erwarten gewesen wäre und wann die Voraussetzungen für die jeweilige Vergütung erreicht worden wären.

Lichtmangel | Lesezeit 4 Minuten

Wie gehen Sie als Schwerbehindertenvertretung mit dem Winterblues um?

Im Winter geht es im Dunkeln zur Arbeit und abends im Dunkeln wieder nach Hause. Gerade Kollegen mit gesundheitlichen Problemen fehlt dann die Energie für Bewegung oder soziale Kontakte. Der Mangel an Tageslicht ist dafür verantwortlich, und daraus kann sich eine Winterdepression entwickeln. Kennen Sie sich als Schwerbehindertenvertretung damit aus?

Im Herbst und Winter ist der Himmel oft grau, und für ca. 2 % aller Menschen in Deutschland ist diese dunkle Jahreszeit nur schwer zu ertragen. Sobald sich der Frühling ankündigt und die Tage heller werden, sitzt gefühlt ein anderer Mensch vor einem. Doch was passiert bei einer Winterdepression ?

Was ist eine Winterdepression?

Der Hauptgrund für die saisonale Depression ist der Mangel an natürlichem Tageslicht. Unter dem leiden zwar alle, aber manche Menschen spüren den „Entzug" deutlicher. Das Licht fehlt unserem Körper und bringt wichtige Botenstoffe im Gehirn durcheinander:

- **Zu viel Melatonin:** Bei Dunkelheit bildet der Körper das Schlafhormon Melatonin. Fehlt tagsüber helles Licht, bleibt der Spiegel hoch. Wir fühlen uns dauernd müde und antriebslos.
- **Zu wenig Serotonin:** Licht hilft dem Körper, das Stimmungshormon Serotonin herzustellen. Fehlt Licht, sinkt der Spiegel. Das führt zu schlechter Stimmung, Ängsten und viel Grübeln.
- **Besondere Anzeichen:** Anders als bei anderen Depressionen hat man bei einer Winterdepression oft mehr Hunger (besonders auf Süßes) und braucht viel mehr Schlaf.

Doppelbelastung für Kollegen mit Behinderung

Als Schwerbehindertenvertretung wissen Sie, wie viele gesundheitliche Probleme die Kollegen haben, die zu Ihnen in die Beratung kommen. Ist Ihnen schon aufgefallen, dass manche Kollegen im Winter viel schlechter drauf sind? Wer bereits mit einer Behinderung oder chronischen Krankheit lebt, spürt die dunkle Jahreszeit oft doppelt stark. Das liegt z. B. daran:

- **Schnellere Erschöpfung:** Kollegen mit chronischen Erkrankungen wie multipler Sklerose, Rheuma oder Dauerschmerzen leiden oft ohnehin unter starker Müdigkeit. Wenn nun noch der Lichtmangel hinzukommt, sind die Kraftreserven schnell aufgebraucht.
- **Schwierige Wege:** Dunkelheit, Schnee und Glätte machen den Weg zur Arbeit besonders für Menschen mit Seh- oder Gehbehinderung gefährlich und anstrengend. Das führt oft dazu, dass sie lieber zu Hause bleiben und sich zurückziehen.
- **Verstärkung von Niedergeschlagenheit:** Wenn jemand schon früher seelische Probleme hatte, kann das fehlende Licht neue, schwere Phasen auslösen.

4 Tipps gegen die Winterdepression

Was können Sie nun als Schwerbehindertenvertretung tun, wenn Sie einem Kollegen konkrete Tipps an die Hand geben möchten oder gar selbst unter einer saisonal abhängigen Depression leiden?

1. Raus an die frische Luft: Auch an bewölkten Tagen ist es draußen viel heller als drinnen. Ein kleiner Spaziergang in der Mittagspause hilft schon.
2. Tageslichtlampen nutzen: Spezielle Lampen mit starkem Licht (10.000 Lux) stoppen die Produktion des Schlafhormons. Die Lampe am Morgen für 20 bis 30 Minuten einzuschalten, reicht meist aus.
3. Regelmäßige Bewegung: Sport bringt den Kreislauf in Schwung und wirkt antidepressiv.
4. Ärztlicher Rat: Oft hilft es auch, den Vitamin-D-Spiegel beim Arzt prüfen zu lassen und sich bei längeren Beschwerden Hilfe zu holen.

Was können Sie in Ihrer Rolle konkret tun?

Als Schwerbehindertenvertretung sind Sie eine wichtige Vertrauensperson. Wenn Kollegen im Winter müde und lustlos wirken, Fehler machen oder sich zurückziehen, ist Verständnis gefragt.

- **Aufmerksam sein:** Achten Sie auf Zeichen wie häufige Fehltage oder Rückzug aus dem Team. Geben Sie Ihr Wissen über die Winterdepression weiter.
- **Druck rausnehmen**: Zeigen Sie im Gespräch, dass die fehlende Energie eine biologische Ursache hat. Es ist keine Faulheit oder mangelnder Wille.
- **Besseres Licht:** Prüfen Sie mit Ihrem Betriebsarzt und Ihrem Arbeitgeber, ob der Arbeitsplatz hell genug ist. Manchmal hilft eine Tageslichtlampe auf dem Schreibtisch.
- **Homeoffice anpassen:** Für Menschen mit Gehbehinderung erspart die Arbeit von zu Hause den schweren Weg bei Eis und Schnee. Wichtig bleibt aber der Kontakt zum Team. Sprechen Sie mit Ihrem Arbeitgeber über eine mögliche Regelung.

Autorin: Brigitte Ganzmann

Wahl der Schwerbehindertenvertretung | Lesezeit 3 Minuten

Warum räumlich getrennte Dienststellenteile das vereinfachte Verfahren ausschließen

Als Schwerbehindertenvertretung tragen Sie eine hohe Verantwortung für die ordnungsgemäße Vorbereitung und Durchführung der Wahl Ihres Gremiums, damit die Vertretung der schwerbehinderten Menschen im Betrieb auf einem rechtlich einwandfreien Fundament steht.

Mit Beschluss vom 10. April 2026 hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln ausdrücklich klargestellt, dass die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens bei räumlich weit auseinanderliegenden Dienststellenteilen selbst bei weniger als 50 Wahlberechtigten unzulässig ist und zwingend zur Unwirksamkeit der Wahl führt (Az. 9 TaBV 31/25). Für Sie als SBV liefert diese Entscheidung eine essenzielle Orientierungshilfe, um formale Fehler beim Wahlverfahren frühzeitig zu vermeiden und das Amt der Schwerbehindertenvertretung dagegen abzusichern.

60 Kilometer Entfernung werden zum entscheidenden Problem

Der Fall: Die Arbeitgeberin im zugrunde liegenden Streitfall war eine bundesweit tätige Zivil- und Katastrophenschutzorganisation mit rund 2.200 Beschäftigten sowie einem rund 60 Kilometer entfernt gelegenen Zentrallager für Auslandslogistik. Nachdem eine im Jahr 2022 im vereinfachten Wahlverfahren durchgeführte Wahl der Schwerbehindertenvertretung bereits gerichtlich für nichtig erklärt worden war, fand am 12. September 2024 erneut eine Wahlversammlung im vereinfachten Verfahren statt. Die eigentliche Stimmenauszählung erfolgte schließlich am 10. Oktober 2024. Das Wahlergebnis fiel denkbar knapp aus: Der Beteiligte S. erhielt elf Stimmen, während die beiden Mitbewerber jeweils zehn Stimmen auf sich vereinen konnten; eine abgegebene Stimme wurde mangels eines erforderlichen Wahlumschlags als ungültig gewertet.

Gegen dieses Ergebnis wandten sich mehrere Bewerber mit einem fristgerechten Anfechtungsantrag vom 17. Oktober 2024. Sie rügten eine Vielzahl gravierender Mängel im Wahlablauf. Ein zentraler Kernpunkt der Anfechtung war jedoch die unzulässige Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens, da die Dienststelle aufgrund des weit entfernten Logistiklagers aus räumlich getrennten Teilen bestand.

Das LAG bestätigt die Wahlanfechtung

Das Urteil: Das LAG Köln wies die Beschwerde der Vertrauensperson vollumfänglich zurück und bestätigte die Unwirksamkeit der Wahl der Schwerbehindertenvertretung vom 10. Oktober 2024. Das Gericht stellte fest, dass der Wahlanfechtungsantrag der vier schwerbehinderten Beschäftigten gemäß § 2a Abs. 1 Nr. 3a Arbeitsgerichtsgesetz sowie § 177 Abs. 6 Satz 2 SGB IX in Verbindung mit § 26 Bundespersonalvertretungsgesetz zulässig und innerhalb der maßgeblichen Zwölf-Arbeitstage-Frist eingereicht worden war. Der Antrag war auch vollkommen begründet, da bei der Durchführung der Wahl gegen eine grundlegende und wesentliche Wahlvorschrift verstoßen wurde.

Das vereinfachte Wahlverfahren hat klare Grenzen

In der juristischen Würdigung führte das LAG aus, dass die gesetzliche Regelung zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung die Anwendung des vereinfachten Verfahrens bei weniger als 50 Wahlberechtigten strikt begrenzt. Es ist nach § 177 Abs. 6 Satz 3 SGB IX in Verbindung mit § 18 Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVWO) zwingend vorgeschrieben, dass die Dienststelle nicht aus räumlich weit auseinanderliegenden Teilen bestehen darf. Zweck dieser gesetzlich festgelegten Nähe ist es, sicherzustellen, dass die Wahlberechtigten die nötigen Informationen über die kandidierenden Personen erlangen können, was im vereinfachten Verfahren typischerweise nur bei persönlicher Nähe gewährleistet ist.

Der falsche Wahlweg macht die Wahl anfechtbar

Das Gericht bejahte das Vorliegen räumlich weit auseinanderliegender Dienststellenteile aufgrund der dauerhaften organisatorischen Ausgliederung des Zentrallagers. Bei einer Entfernung von rund 60 Kilometern, was einer Fahrzeit von etwa einer Stunde mit dem PKW bzw. über zwei Stunden mit öffentlichen Verkehrsmitteln entspricht, ist der Kontakt untereinander schwierig. Eine hinreichende persönliche Bekanntheit der Bewerber konnte daher nicht vorausgesetzt werden. Das Gericht stellte klar, dass moderne Medien oder eine Wahlversammlung per Video- oder Telefonkonferenz (§ 20 Abs. 5 SchwbVWO) dieses gesetzliche Kriterium der physischen Nähe nicht aufheben oder modifizieren können. Die unzulässige Wahl des vereinfachten Verfahrens war somit ein unheilbarer Anfechtungsgrund.

FAZIT

Die Bedeutung für Ihre Arbeit als Schwerbehindertenvertretung

Wählen Sie bereits den falschen Verfahrenstyp, droht die spätere gerichtliche Anfechtung und die Nichtigerklärung der gesamten Wahl. Das beeinträchtigt auch die kontinuierliche Vertretung der schwerbehinderten Beschäftigten massiv.

Netzwerktreffen | Lesezeit 2 Minuten

Dauerthema Mobbing: Das können Sie als Schwerbehindertenvertretung tun

Bitte notieren Sie sich den 4. Dezember 2026! Dann findet online unser nächstes Netzwerktreffen für Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten statt. Das Thema diesmal: „Mobbing erkennen und wirksam handeln – die Rolle der Schwerbehindertenvertretung in der Praxis“. Mit unserem Chefredakteur und Beteiligungsrechtsexperten Arno Schrader lernen Sie, Mobbing rechtssicher zu erkennen, Betroffene wirksam zu unterstützen und ihre Handlungsmöglichkeiten als Schwerbehindertenvertretung sicher zu nutzen.

Das Seminarprogramm:

1. Begrüßung und Einführung
2. Was ist Mobbing – und was nicht?
3. Warum Menschen mit Behinderungen besonders betroffen sein können
4. Rechte und Handlungsmöglichkeiten der Schwerbehindertenvertretung
5. Mobbingfälle richtig dokumentieren
6. Gesprächsführung mit Betroffenen
7. Der konkrete Interventionsplan der Schwerbehindertenvertretung
8. Fragen, Erfahrungsaustausch und Abschluss

Die Teilnahme ist für Sie als Abonnent*innen kostenlos. Melden Sie sich mit dem QR-Code an!



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

Nach Kündigung kein Auskunftsanspruch zu Bewerbungen

Beschäftigung trotz Hammerwurfs

Neues zur Entschädigung nach AGG