

{iNKLUSION} aktiv

Aktuelle Tipps und Empfehlungen für Schwerbehinderten-Vertretungen, Betriebs- und Personalräte

LESEN SIE IN DIESER AUSGABE

SEITE
03

Erfolgreiches BEM

Mit dieser Checkliste wird das BEM für alle Beteiligten zum Erfolg

SEITE
04

Problemgespräch lösen

Wie Ihnen die richtige Strategie bei schwierigen Gesprächen hilft

SEITE
06

Disability Management

Gemeinsam Großes schaffen und nachhaltige Lösungen entwickeln

Diese Idee hat wirklich einen Preis verdient

Liebe Leserin, lieber Leser,



manchmal zeigt ein Projekt sehr eindrucksvoll, was engagierte Beschäftigtenvertretungen und eine starke Schwerbehindertenvertretung bewegen

können. Und zwar so, dass man einfach sagt: Ja, genau so geht Inklusion!

Die Berliner Stadtreinigung hat mit ihrem Ansatz, leistungsgeminderte Kolleginnen und Kollegen nicht „irgendwie unterzubringen“, sondern ihnen passende, sinnvolle und dauerhaft tragfähige Arbeitsplätze zu schaffen, genau ins Schwarze getroffen. Die Idee: Genau anschauen, welche Leistungen (sehr) beeinträchtigte Menschen erbringen können und wie sich die Arbeitsaufgaben entsprechend organisieren lassen.

Das Ergebnis spricht für sich: 47 neu geschaffene Arbeitsplätze, motivierte Teams und ein halbiertes Krankenstand. Ein großer Erfolg und ein gutes Signal dafür, dass Inklusion keine Belastung, sondern ein Gewinn für Beschäftigte und Betrieb ist. Mehr zum Projekt finden Sie hier <https://kurzlinks.de/j24p>.

Mit herzlichen Grüßen

Andrea Einziger

Andrea Einziger
Chefredakteurin

Aktuelles BAG-Urteil

Probezeit bei schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen: Wie lange darf sie bei Befristungen sein?

Die ersten sechs Monate eines Arbeitsverhältnisses gelten als sogenannte Wartezeit mit vereinfachter Kündigungsmöglichkeit. Denn das strenge Kündigungsschutzgesetz gilt dann nicht (§ 1 Abs. 1 KSchG). Ergänzend können Arbeitgeber und Dienststellenleitung für Beschäftigungen außerhalb des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) eine Probezeit vereinbaren, in der die Kündigungsfrist auf 14 Tage verkürzt ist. Bei Beschäftigten im TVöD geschieht dies kraft Tarifvertrag sogar automatisch. Doch da wäre noch etwas ...

Wenn eine schwerbehinderte Kollegin oder ein schwerbehinderter Kollege zunächst nur befristet eingestellt wird, kann eine Probezeit von sechs Monaten zu lang sein. Dauert ein Arbeitsverhältnis bzw. die Befristung zwölf Monate, wäre dann ja die Hälfte des Arbeitsverhältnisses „Probezeit“. Das wäre unverhältnismäßig.

Die Arbeits- und Landesarbeitsgerichte haben deshalb eine Faustformel entwickelt: Die Probezeit in befristeten Arbeitsverträgen soll 25 % der Befristungsdauer (maximal sechs Monate) betragen. Bei einer Befristungsdauer von zwölf Monaten also drei Monate.

BAG kippt die Vereinfachungsregel

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat die 25-%-Regel gekippt. Es komme auf jeden Einzelfall an. So kann bei einer umfangreichen Einarbeitung die Probezeit auch länger sein. Im entschiedenen Fall waren vier Monate für das BAG okay (Urteil vom 30.10.2025, Az. 2 AZR 160/24).

Achtung!

Kündigt ein Arbeitgeber bei zu langer Probezeit, nach Ablauf der Zeit, die noch angemessen wäre, macht das die Kündigung nicht unwirksam. Es gilt dann aber die 4-Wochen-Frist und nicht die verkürzte 14-tägige Kündigungsfrist bei Probezeitkündigen. Wichtig: Kündigung und Probezeit laufen parallel. Endet die Probezeit früher, gilt trotzdem die Wartezeit. ▶▶

Wartezeit (§ 1 Abs. 1 KSchG)	Probezeit (§ 622 Abs. 3 BGB / TVöD / TV-L)
<ul style="list-style-type: none"> • gilt immer in den ersten sechs Monaten, • allgemeiner Kündigungsschutz greift noch nicht, • Arbeitgeber braucht keinen „Kündigungsgrund“, • aber: keine Diskriminierung, kein Missbrauch, keine Willkür. 	<ul style="list-style-type: none"> • dauert maximal sechs Monate, • verkürzte Kündigungsfrist: zwei Wochen, • im TVöD und TV-L automatisch enthalten, • in der Privatwirtschaft ausdrücklich zu vereinbaren.

Wichtig: Auch in der Probezeit gelten ...

- Mutterschutz ab Tag 1,
- Schutz bei Elternzeit ab Antrag,
- Pflegezeit ab Antrag,
- Diskriminierungsverbot – immer,
- ordnungsgemäße Anhörung von Betriebs- bzw. Personalrat – immer,
- Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung (SBV) – immer, auch ohne Integrationsamt,
- Pflicht zu angemessenen Vorkehrungen ab Tag 1.

Mit Blick auf schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen ist wichtig: Der besondere Kündigungsschutz greift zwar erst nach sechs Monaten (§ 173 Sozialgesetzbuch (SGB) IX), aber viele andere Rechte gelten sofort.

Die wichtigsten Sofort-Rechte:

1. Die SBV muss immer beteiligt werden (§ 178 Abs. 2 SGB IX)

Egal ob Befristung, Neubeginn, Probezeit, Wartezeit, die SBV muss informiert werden. Fehlt die SBV-Anhörung ist die Kündigung unwirksam.

2. „Angemessene Vorkehrungen“ müssen geprüft werden (§ 164 Abs. 4 SGB IX)

Frage für das Gremium: „Hat der Arbeitgeber oder Dienstherr geprüft, ob Leistungsprobleme mit der Behinderung zusammenhängen? Und hat er geprüft, wie man sie lösen könnte?“ Falls nein: Eigene Vorschläge machen und ggf. Zustimmung verweigern.

3. Keine voreiligen Urteile über die Leistung

Oft wird vorschnell behauptet: „Der ist fachlich ungeeignet“ oder „Das passt nicht“: Die Gegenfrage: Was passt nicht? Wie realistisch ist es, dies zu ändern?

Wichtig: Am 3.4.2025 hat das BAG entschieden: Schwerbehinderte Menschen können während der Probezeit nicht darauf bestehen, dass vor einer Kündigung erst ein Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX durchgeführt wird (Az. 2 AZR 178/24). Nach Auffassung des BAG dient das Präventionsverfahren dem Bestandsschutz. Die Probezeit zielt aber auf Eignungsprüfung.

Probezeitkündigung hin oder her. Folgende Fragen sollten Sie immer stellen, wenn es um die Probezeitkündigung von schwerbehinderten Beschäftigten geht:

Frage 1: „Wurde das Gremium korrekt angehört?“

Eine ordnungsgemäße Anhörung umfasst:

- Angaben, warum der Arbeitgeber oder Dienstherr die Zusammenarbeit nicht fortsetzen möchte,
- Angaben zum Einarbeitungsstand,
- Angaben zu Rückmeldungen,
- Hinweise auf Schwierigkeiten und
- die Info, ob Alternativen geprüft wurden.

Frage 2: „Wurde die SBV ordnungsgemäß beteiligt?“

Der Arbeitgeber muss die SBV vor jeder geplanten Kündigung informieren und ihr alle wichtigen Daten (Gründe, Betriebszugehörigkeit, Sozialdaten usw.) geben. Das gilt auch in der Probezeit, in der die SBV ebenfalls Stellung nehmen kann.

Zwar ist in der Probezeit keine vorherige Zustimmung des Inklusionsamts nötig, die Kündigung muss diesem aber binnen vier Tagen gemeldet werden. Zudem muss der Arbeitgeber nachweisen können, dass die Kündigung nicht wegen der Schwerbehinderung erfolgt.

Frage 3: „Gab es eine realistische Einarbeitung?“

Lassen Sie sich von der oder dem Betroffenen berichten. Haben Sie den Eindruck, dass die Einarbeitung nicht in dem Maße erfolgte, wie sinnvoll, haken Sie ein. Sollte die Probezeit noch nicht abgelaufen sein, bietet es sich an, das Arbeitsverhältnis mit verbesserter Einarbeitung noch weiterlaufen zu lassen.

Frage 4: „Wurden angemessene Vorkehrungen geprüft?“

Auch hier gilt: Einhaken und ggf. Nachbesserungen fordern.

Frage 5: „Wurde geprüft, ob eine andere Tätigkeit möglich ist?“

In der Privatwirtschaft ungewohnt, im öffentlichen Dienst aber Pflicht. Wenn die Dienststelle nicht geprüft hat, fordern Sie es ein!

> Fazit

Probezeit heißt nicht schutzlos – im Gegenteil

Mit den richtigen Fragen und guter Zusammenarbeit zwischen Betriebs-, Personalrat und SBV lassen sich viele unfaire Probezeitkündigungen doch noch verhindern. Jetzt wissen Sie, wie.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

BEM erfolgreich mitgestalten: Die Prüfliste für SBV, Betriebs- und Personalrat

Wenn ein Beschäftigter nach längerer Krankheit zurückkehrt, kommt das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ins Spiel. Es sichert den Arbeitsplatz und beugt erneuter Arbeitsunfähigkeit vor. BEM ist keine Pflichtübung, sondern eine Chance: Es zeigt, dass der Betrieb Verantwortung übernimmt. Ihre Mitbestimmung als SBV oder Betriebs- bzw. Personalrat sorgt dafür, dass das Verfahren fair, transparent und erfolgreich abläuft. Aber haben Sie dabei wirklich an alles gedacht?

Warum das BEM so wichtig ist

Nach § 167 Sozialgesetzbuch (SGB) IX ist der Arbeitgeber verpflichtet, ein BEM einzuleiten, sobald ein Beschäftigter länger als sechs Wochen im Jahr arbeitsunfähig war, egal, ob am Stück oder mit Unterbrechungen. Ziel ist es, gemeinsam zu prüfen, wie die Arbeitsfähigkeit wiederhergestellt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Dabei sitzen alle wichtigen Akteure am Tisch: Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Schwerbehindertenvertretung (SBV), Betriebs- bzw. Personalrat, die Reha-Träger und, wenn nötig, das Integrationsamt.

Arbeitgeber überzeugen? So klappt's

Nicht jeder Arbeitgeber ist sofort begeistert, wenn das Stichwort „BEM“ fällt. Manche fürchten Bürokratie oder Mehrarbeit. Hier sind Sie als SBV, Betriebs- bzw. Personalrat gefragt, den Mehrwert klarzumachen.

- ➔ **Ein starkes Argument:** Kostenersparnis. Während der Wiedereingliederungsphase zahlt der Arbeitgeber kein Gehalt, das übernimmt die Krankenkasse über das Krankengeld. Gleichzeitig kann der Arbeitgeber in dieser Zeit Schritt für Schritt prüfen, wie belastbar betroffene Beschäftigte sind und welche Anpassungen eventuell nötig wären.
- ➔ **Ein weiteres Plus:** Durch das BEM können Kündigungen vermieden werden. Und das ist nicht nur sozial, sondern auch rechtlich relevant. Eine Kündigung ohne vorheriges BEM ist riskant. Im Kündigungsschutzprozess hat der Arbeitgeber dann eine hohe Beweislast.

Fachkräftemangel als Joker

Ein Argument, das Arbeitgeber heute besonders überzeugt: Fachkräfte sind rar. Qualifizierte, erfahrene Beschäftigte zu halten, ist oft wertvoller, als neue zu suchen. Ein gut durchgeführtes BEM hilft, Know-how im Betrieb zu behalten und langfristig Kosten zu sparen. Neue Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter müssen erst eingearbeitet werden. Das kostet Zeit und Geld. Eine Wiedereingliederung dagegen kann nahezu kostenneutral erfolgen.

Fördermöglichkeiten nutzen

Viele wissen es gar nicht: Für die Durchführung eines BEM können Betriebe Prämien oder Zuschüsse von Reha-Trä-

gern oder Integrationsämtern erhalten. Voraussetzung ist meist, dass der Betrieb die Beschäftigungsquote erfüllt, einen Personal- bzw. Betriebsrat hat und eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung zum BEM existiert. Das sind gute Argumente, um das Thema auch finanziell attraktiv zu machen.

Kommunikation ist alles

Ein BEM funktioniert nur, wenn die betroffenen Beschäftigten einwilligen. Ohne deren Zustimmung darf das Verfahren gar nicht erst gestartet werden. Umso wichtiger ist es, Vertrauen aufzubauen. Eine offene, wertschätzende Kommunikation sorgt dafür, dass Ängste abgebaut und Lösungen gemeinsam gefunden werden.

Zum Schluss lohnt sich ein kurzer Blick auf das eigene Vorgehen. Denn nur, wenn alle Akteure an einem Strang ziehen, wird das BEM zu einem echten Erfolgsinstrument. Prüfen Sie mit den folgenden Fragen, ob Sie für Ihre Mitbestimmung beim BEM an alles gedacht haben:

Checkliste: Haben Sie für Ihre Mitbestimmung beim BEM an alles gedacht?	
Prüfpunkt	Geprüft?
Wurde das BEM rechtzeitig nach § 167 SGB IX eingeleitet und die Einwilligung der betroffenen Person eingeholt?	<input type="checkbox"/>
Wurden Sie als SBV, Betriebs- bzw. Personalrat frühzeitig in das Verfahren einbezogen?	<input type="checkbox"/>
Liegt Ihnen das BEM-Anschreiben des Arbeitgebers vor, und entspricht es den gesetzlichen Anforderungen?	<input type="checkbox"/>
Haben Sie gemeinsam mit dem Arbeitgeber geprüft, welche Maßnahmen den Arbeitsplatz erhalten können (z. B. Anpassung, Umsetzung, Wiedereingliederung)?	<input type="checkbox"/>
Wurden Datenschutz und Vertraulichkeit im gesamten Verfahren sichergestellt?	<input type="checkbox"/>
Haben Sie gemeinsam mit Reha-Trägern oder Integrationsamt mögliche Unterstützungsleistungen oder Förderungen geklärt?	<input type="checkbox"/>
Wird die Wirksamkeit der vereinbarten Maßnahmen regelmäßig überprüft und dokumentiert?	<input type="checkbox"/>
Wenn Sie alle Fragen mit „Ja“ beantworten können, gestalten Sie das BEM aktiv mit und helfen betroffenen Kolleginnen und Kollegen, sicher an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren.	

Praxis-Knowhow

Ihnen steht ein „Problemgespräch“ mit Ihrem Arbeitgeber bevor? So machen Sie es zum Lösungsgespräch!

Wenn Sie als Schwerbehindertenvertretung (SBV), Betriebs- oder Personalrat regelmäßig mit Ihrem Arbeitgeber sprechen, kennen Sie das bestimmt: Man sitzt sich gegenüber, beide Seiten haben gute Argumente, aber trotzdem fühlt es sich manchmal so an, als spräche man verschiedene Sprachen. Besonders in Zeiten knapper Budgets oder bei Umstrukturierungen wird es schnell emotional. Da hilft es, einen kühlen Kopf zu bewahren und die eigenen Ziele klar im Blick zu behalten. Mit einer klugen Vorbereitung, der richtigen Gesprächsstrategie und einem Schuss Gelassenheit können Sie auch in schwierigen Situationen viel erreichen.

Gegensätze gehören dazu und sind völlig normal

Als SBV oder Betriebs- bzw. Personalrat stehen Sie oft zwischen den Interessen der Kolleginnen und Kollegen und den Zwängen Ihres Arbeitgebers. Natürlich möchten Sie bestmögliche Arbeitsbedingungen, Barrierefreiheit oder Gesundheitsförderung erreichen. Aber Ihr Arbeitgeber denkt vielleicht zuerst an Kosten, Effizienz und wirtschaftliche Stabilität.

Grundsätzlich gilt: Unterschiedliche Perspektiven sind völlig normal. Akzeptieren Sie deshalb, dass Sie sich vielleicht nicht immer auf den vollen Nenner einigen werden. Manchmal ist es schon ein Erfolg, einen kleinen Schritt in die richtige Richtung zu machen und sich die größeren Ziele für einen späteren Zeitpunkt aufzuheben.

Hier zwei Beispiele, die Sie so oder so ähnlich vielleicht auch schon einmal erlebt haben:

Beispiel 1: Kleine Schritte mit großer Wirkung

Sie möchten erreichen, dass die Arbeitsplätze im Empfangsbereich ergonomisch umgestaltet werden. Vor allen Dingen, weil eine Kollegin mit chronischen Rückenproblemen dort eingesetzt ist. Doch der Arbeitgeber reagiert zunächst zurückhaltend und meint: „Das kostet alles Geld, und bisher hat sich ja niemand beschwert.“

Anstatt sich in eine Grundsatzdiskussion zu verstricken, schlagen Sie pragmatisch vor, zunächst einen einzelnen Arbeitsplatz testweise mit einem höhenverstellbaren Tisch auszustatten und sagen z. B.: „So können wir gemeinsam sehen, ob die Maßnahme wirklich etwas bringt.“ Dieser Vorschlag wirkt. Nach einigen Wochen zeigt sich, dass die Kollegin deutlich weniger Fehlzeiten hat. Plötzlich ist Ihr Arbeitgeber offen, das Modell auszuweiten. Sie sehen, mit kleinen, überprüfbaren Schritten, schaffen Sie mehr Vertrauen und können größere Veränderungen nachziehen.

Beispiel 2: Wenn das Gespräch festzufahren droht

Ein anderes Mal geht es vielleicht um flexible Pausenregelungen. Ihr Vorschlag stößt auf Widerstand: „Wenn wir

das für einen machen, wollen das alle!“ Der Klassiker. Statt sich davon provozieren zu lassen, bleiben Sie am besten sachlich und erklären: „Es geht hier nicht um Bevorzugung, sondern um die Sicherung der Arbeitsfähigkeit. Wir reden über eine medizinische Notwendigkeit, die dem Unternehmen am Ende nutzt, weil der Kollege dadurch leistungsfähig bleibt.“

Der Arbeitgeber überlegt und stimmt nach Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung zu. Diesmal klappt es.

Manchmal zahlt sich Hartnäckigkeit aus

Ein wenig Hartnäckigkeit, verbunden mit Sachlichkeit, ist oft viel erfolgreicher als Konfrontation (und auch nervenschoener). Es gibt allerdings auch die Variante, bei der manche Arbeitgeber, gar nicht aus bösem Willen, in Gesprächen zu unfairen Mitteln greifen.

Sie unterbrechen, lenken ab, verharmlosen Probleme oder stellen Sie als zu emotional dar. Ziel ist, die Gesprächsführung an sich zu reißen.

Lassen Sie sich davon nicht beirren. Wenn Sie so ein Vorgehen erkennen, bleiben Sie einfach ruhig und reagieren sachlich souverän.

Unterschiedliche Auffassungen klären

Bei schwierigen Gesprächen mit dem Arbeitgeber geht es meist darum, eine Brücke zwischen dem, was ist, und dem, was sein soll, zu schlagen. Dabei ist nicht immer klar, worin der Sollzustand genau besteht. Während Sie als Interessenvertretung vielleicht von „Barrierefreiheit“ sprechen, denkt der Arbeitgeber an „Machbarkeit und Kosten“.

Hier hilft Nachfragen, also z. B.:

- „Was genau wäre für Sie akzeptabel?“
- „Wie könnten wir das Ziel gemeinsam erreichen, ohne Ihr Budget zu sprengen?“

Solche Fragen öffnen den Dialog, statt ihn zu blockieren. Sie zeigen Gesprächsbereitschaft und behalten trotzdem das Heft in der Hand.

Wir haben Ihnen ein paar Reaktionen auf typische Gesprächsbeispiele mit Ihrem Arbeitgeber zusammengestellt:

Beispiel	Ihre Reaktion als SBV/Betriebsrat
Der Arbeitgeber unterbricht Sie ständig.	Ruhig weitersprechen, Zwischenrufe ignorieren, nach dem Satz lächeln: <i>„Ich bin gleich bei Ihrem Punkt, lassen Sie mich den Gedanken kurz zu Ende führen.“</i>
Der Arbeitgeber spielt das Problem herunter („Das ist doch kein echtes Thema“).	Mit konkreten Beispielen antworten: <i>„Schauen Sie, bei Frau Müller hat genau diese Situation zu einer längeren Krankschreibung geführt.“</i>
Der Arbeitgeber verweigert eine klare Zusage.	Nachfragen: <i>„Was brauchen Sie, um hier eine Entscheidung treffen zu können?“</i> Das zwingt zur Konkretisierung.
Der Arbeitgeber wechselt ständig das Thema.	Freundlich, aber bestimmt zurückführen: <i>„Das ist interessant, aber ich würde gern beim Punkt Arbeitsplatzgestaltung bleiben.“</i>
Der Arbeitgeber beruft sich auf Gleichbehandlung („Das gilt dann für alle!“).	Klarstellen: <i>„Gleichbehandlung bedeutet, dass jeder die Unterstützung bekommt, die er oder sie braucht und nicht, dass alle gleich behandelt werden.“</i>
Der Ton wird scharf oder persönlich.	Kurz innehalten, tief durchatmen, sachlich weitermachen: <i>„Mir ist wichtig, dass wir beim Thema bleiben.“</i>

Ihre 6 Strategien für eine erfolgreiche Argumentation

Natürlich ist es nicht immer leicht, in Problemgesprächen ruhig und sachlich zu bleiben. Umso wichtiger ist die gute Vorbereitung. Mit diesen sechs Strategien gelingt Ihnen das:

1. Planen Sie Ihr Gespräch wie ein kleines Projekt

Definieren Sie Ihr Ziel, Ihre Kernbotschaften und mögliche Einwände. Überlegen Sie sich Alternativen, falls Ihr Hauptvorschlag auf Widerstand stößt. Wer vorbereitet ist, reagiert gelassener und bleibt auch dann souverän, wenn das Gespräch anders verläuft als gedacht.

2. Sprechen Sie klar, konkret und auf den Punkt

Lange Erklärungen verwässern Ihre Botschaft. Verwenden Sie kurze Sätze, vermeiden Sie Fachbegriffe, und bringen Sie Ihre Argumente Schritt für Schritt. Klare Sprache zeigt Sicherheit und Respekt für die Zeit des Gegenübers.

3. Erzählen Sie anschaulich, mit Beispielen statt Paragrafen

Zahlen und Gesetze sind wichtig, aber Geschichten überzeugen. Sagen Sie lieber: *„Ein Kollege konnte dank einer kleinen Anpassung am Arbeitsplatz weiterarbeiten“* statt *„Die Regelung nach § 164 SGB IX verpflichtet den Arbeitgeber dazu.“* So bleibt Ihr Anliegen greifbar und zugleich menschlich.

4. Achten Sie bewusst auf Körpersprache und Stimme

Ihre Haltung, Ihr Blick und Ihr Tonfall verraten mehr als viele Worte. Wer aufrecht sitzt, Blickkontakt hält und mit fester Stimme spricht, signalisiert Selbstsicherheit. Eine ruhige

Atmung hilft Ihnen, auch in heiklen Momenten konzentriert zu bleiben.

5. Bleiben Sie flexibel und lösungsorientiert

Wenn Ihr Arbeitgeber nicht auf Ihren Vorschlag eingeht, fragen Sie: *„Was wäre für Sie eine machbare Variante?“* oder *„Wie könnten wir gemeinsam eine Lösung finden?“* Damit zeigen Sie Verhandlungsbereitschaft, ohne Ihre Position aufzugeben. Oft entstehen genau daraus neue, kreative Lösungen.

6. Nutzen Sie die Kraft der Zusammenfassung

Fassen Sie zum Abschluss kurz zusammen, worüber Einigkeit besteht, und halten Sie offene Punkte fest: *„Wir sind uns einig, dass ...“*. So sorgen Sie für Klarheit und beugen Missverständnissen vor. Außerdem merkt Ihr Gegenüber, dass Sie das Gespräch ernsthaft steuern. ■

IMPRESSUM

Verlag & Herausgeber: ultimo! Verlagsgesellschaft mbH, Maarstr. 213, 53227 Bonn; E-Mail: redaktion@ultimo-verlag.de; Internet: www.ultimo-verlag.de

Erscheinungsweise: 18 Ausgaben/Jahr (12 monatliche Ausgaben + 6 Sonderausgaben „BestPractice“), ZKZ 38320, 2. Jahrgang
Verantwortlich für den Inhalt: Frank Fischer (v.i.S.d.P.)

Druck: WIRmachenDRUCK GmbH, Illerstraße 15, 71522 Backnang;

Leserservice/Abonnentenbetreuung: DataM-Services GmbH, Max-Planck-Str. 7/9, 97082 Würzburg; Tel.: 0931 / 87098-611, Fax: 0931 / 4170-497; E-Mail: kundenservice@ultimo-verlag.de

Alle Angaben wurden sorgfältig recherchiert und überprüft, für die Richtigkeit kann jedoch keine Gewähr übernommen werden. Der Inhalt ist vertraulich und nur für den Empfänger bestimmt. Vervielfältigungen jeder Art nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlags.

Im Interesse der Lesbarkeit verzichten wir in unseren Beiträgen meist auf geschlechtsbezogene Formulierungen. Selbstverständlich sind immer alle Geschlechter gemeint, auch wenn explizit nur eines der Geschlechter genannt wird.

© 2025 by ultimo! Verlagsgesellschaft mbH, Bonn. Alle Rechte vorbehalten.

Disability Management

Disability Management gemeinsam gestalten: Wie Sie als SBV, Betriebs- und Personalrat Beschäftigte gemeinsam stark machen

Sie wissen aus eigener Erfahrung: Die Arbeitswelt ist kein einfaches Pflaster. Und schon gar nicht für Kolleginnen und Kollegen, die mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen kämpfen. Genau hier setzt das Disability Management an. Es ist kein abstraktes Konzept, sondern ein praktisches Instrument, um Beschäftigte langfristig leistungsfähig, motiviert und gesund im Unternehmen zu halten.

Das bedeutet Disability Management

Disability Management ist ein international standardisiertes Verfahren zur präventiven und rehabilitativen Unterstützung von Beschäftigten, die durch Krankheit oder Unfall von längerer Arbeitsunfähigkeit bedroht sind. Qualifizierte Experten koordinieren Maßnahmen zur nachhaltigen beruflichen Wiedereingliederung und fördern damit den Erhalt der Arbeitsfähigkeit.

Disability Management bedeutet vor allem eines: Frühzeitig erkennen, was Mitarbeitende brauchen, und gemeinsam Lösungen finden.

Anders gesagt: Es geht nicht nur darum, auf akute Probleme zu reagieren, sondern proaktiv Barrieren abzubauen, die Arbeitsfähigkeit zu sichern und Inklusion zu fördern. Und Sie als Schwerbehindertenvertretung (SBV), Betriebs- oder Personalrat spielen dabei eine zentrale Rolle.

Warum Sie hier unverzichtbar sind

Als **SBV** kennen Sie die individuellen Bedarfe Ihrer schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen am besten. Sie wissen, wo Barrieren im Arbeitsalltag entstehen, welche Hilfsmittel gebraucht werden und welche Rechte gesetzlich geschützt sind.

Ihre Stimme sorgt dafür, dass Anpassungen behindertengerecht und fair umgesetzt werden.

Als **Betriebs- und Personalrat** bringen Sie das große Ganze ein. Sie können Rahmenbedingungen schaffen, die die Umsetzung von Disability Management erleichtern. Von flexiblen Arbeitszeiten über Telearbeit bis hin zu betrieblichen Gesundheitsprogrammen.

Außerdem sind Sie Vermittler zwischen Führungskräften, HR und Mitarbeitenden.

So kann eine Zusammenarbeit aussehen

Damit Disability Management nicht nur ein Schlagwort bleibt, sondern wirklich wirkt, ist Teamarbeit gefragt. SBV, Betriebs- und Personalrat können gemeinsam eine Art Checkliste oder Prozessübersicht entwickeln:

Übersicht möglicher Maßnahmen im Disability Management:

- ➔ **Früherkennung & Beratung:** Erkennen von gesundheitlichen Risiken oder Einschränkungen, vertrauliche Beratungsgespräche
- ➔ **Arbeitsplatzanpassung:** Höhenverstellbare Tische, Bildschirmvergrößerung, ergonomische Hilfsmittel
- ➔ **Individuelle Wiedereingliederung:** Begleitung beim betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM), abgestufte Rückkehr nach Krankheit
- ➔ **Schulungen & Sensibilisierung:** Führungskräfte und Teams für Barrieren und Inklusion sensibilisieren
- ➔ **Koordination & Nachverfolgung:** Sicherstellen, dass Maßnahmen umgesetzt und regelmäßig überprüft werden

Das Beste daran: Win-win für alle

Wenn Sie diese Aufgaben gemeinsam angehen, profitieren nicht nur Mitarbeitende mit Einschränkungen, sondern das gesamte Unternehmen.

Damit der Einstieg in ein strukturiertes Disability Management leichter gelingt, hilft eine kurze Selbstüberprüfung, die zeigt, ob die wichtigsten Grundlagen erfüllt sind. Dazu gehören folgende Aspekte:

Ihre Prüfpunkte für den Start:

- Ziele des Disability Managements gemeinsam festlegen,
- Zuständigkeiten klar definieren,
- Kommunikationswege verbindlich vereinbaren,
- regelmäßige Fallbesprechungen terminieren,
- Umsetzung und Wirkung der Maßnahmen dokumentieren.

✓ Praxis-Tipp

Starten Sie im kleinen Rahmen: Führen Sie einen runden Tisch ein, bei dem SBV, Betriebsrat, Personalrat und HR regelmäßig zusammenkommen. Besprechen Sie konkrete Fälle, planen Sie Maßnahmen und überprüfen Sie deren Wirksamkeit. So entsteht ein nachhaltiges, lebendiges Disability Management.

Mehr als Pflicht: Wie ein BEM zum echten Rettungsanker wird!

Frage: „Wir haben einen Kollegen mit einer starken Sehbinderung, die sich leider weiter verschlechtert. Er fällt häufiger aus und kann Texte nur noch sehr groß oder kontrastreich erkennen. Unser BEM-Team möchte ihm deshalb ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anbieten, aber unser Arbeitgeber zweifelt am Nutzen. Wir sind dagegen sicher, dass es sinnvolle Hilfen gibt. Hat er nicht vielleicht sogar einen Anspruch darauf?“

Andrea Einziger

Ihr Kollege hat nicht nur „vielleicht“ ein Recht auf Unterstützung, sondern ganz offiziell einen Anspruch auf einen behinderungsgerechten Arbeitsplatz. Genau das steht in § 164 Abs. 4 Nr. 4 Sozialgesetzbuch (SGB) IX. Wenn Ihr Arbeitgeber sich allerdings querstellt und keine angemessenen Anpassungen zulässt, kann das sogar richtig unangenehm werden: Denn fehlende Barrierefreiheit gilt nach § 7 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) als Diskriminierung. Und die kann nun mal zu Schadenersatz führen.

Aber ganz ehrlich: Selbst ohne die Paragraphen im Rücken wäre es einfach nur menschlich sinnvoll. Ihr Kollege will ja arbeiten. Im Prinzip braucht er nur die richtigen Werkzeuge und ein Team, das mitzieht. Genau dafür ist das BEM gemacht. Damit man gemeinsam schaut, welche Veränderungen nötig und möglich sind. Und zwar nicht nur in der Theorie, sondern vor allem in der Praxis.

Damit Sie besser argumentieren können, hier eine kleine Übersicht möglicher Maßnahmen und Unterstützungen, die oft schon Wunder wirken:

- ➔ großer oder höhenverstellbarer Monitor,
- ➔ Software mit hoher Kontrastdarstellung,
- ➔ Vergrößerungsprogramme,
- ➔ Sprachausgabe über Lautsprecher oder Kopfhörer,
- ➔ ergonomische Anpassungen des Arbeitsplatzes und ggf.
- ➔ Unterstützung durch Integrationsamt oder Reha-Träger.

All das dient nicht nur dazu, weitere Ausfälle zu vermeiden, sondern es eröffnet Ihrem Kollegen vor allem die Chance, seine Arbeit weiterhin selbstständig ohne ständige Stolpersteine und mit echter Wertschätzung ausüben zu können. Kurz gesagt: Ja, er hat ein klares Recht auf diese Unterstützung. Und ja, ein BEM ist nicht nur sinnvoll, sondern ein echter Gewinn für alle Beteiligten. Mit ein wenig Engagement und Offenheit lassen sich Barrieren damit nicht nur verkleinern, sondern oft komplett aus dem Weg räumen.

Chronisches Fatigue-Syndrom im Betrieb: Welche Rechte Betroffene wirklich haben

Frage: „Eine Kollegin in unserem Betrieb leidet am Chronischen Fatigue-Syndrom (CFS) und ist als schwerbehindert anerkannt. Zwei Medikamente, die ihr wirklich helfen würden, hat die Krankenkasse aber abgelehnt, angeblich fehle der wissenschaftliche Nachweis. Wir fragen uns: Muss die Kasse in so einem Fall trotzdem leisten?“

Und wie können wir sie als Schwerbehindertenvertretung und Betriebsrat unterstützen?“

Andrea Einziger

Ja, in Ihrem Fall muss die Krankenkasse unter Umständen tatsächlich leisten. Und zwar genau bei CFS bzw. ME/CFS. Das Landessozialgericht (LSG) Niedersachsen-Bremen hatte seinerzeit in einem Urteil klar entschieden, dass die gesetzliche Krankenversicherung bei dieser schweren Erkrankung eine erweiterte Leistungspflicht hat. Hintergrund: Für ME/CFS gibt es im GKV-System schlicht keine anerkannten Standardtherapien. Die wissenschaftliche Lage ist seit Jahren frustrierend dünn, verlässliche Behandlungsmöglichkeiten fehlen und genau das darf nicht zu Lasten der Betroffenen gehen.

Im konkreten Fall hatte ein schwerbehinderter, pflegebedürftiger Mann zwei Medikamente beantragt, die ihm spürbar Linderung verschafften. Die Krankenkasse lehnte ab. Angeblich fehlten medizinisch-wissenschaftliche Grundlagen. Das Gericht sah das völlig anders: Wenn eine Krankheit wie ME/CFS keine reguläre Therapie kennt, müssen abgesenkte Beweise gelten. Die Richter betonten, dass Menschen mit ME/CFS sonst schlicht unversorgt blieben. In solchen Ausnahmefällen hat die Krankenkasse die Präparate zu übernehmen.

Was bedeutet das für Ihre Kollegin? Vor allem eines: Sie ist nicht machtlos. Ein Widerspruch gegen die Ablehnung und/oder ein Eilantrag beim Sozialgericht können erfolgversprechend sein. CFS-Betroffene kämpfen ohnehin täglich mit massiver Erschöpfung, kognitiven Einbrüchen und dem ständigen Gefühl, nicht ernst genommen zu werden. Dieses Urteil gibt ihnen zumindest ein Stück Rückenwind.

Hier sind Sie als SBV, Betriebs- bzw. Personalrat gefragt.

Gemeinsam können Sie

- bei der Antragstellung unterstützen,
- Fristen im Blick behalten,
- beim Widerspruch helfen,
- auf Schwerbehinderung hinweisen,
- beim Arbeitgeber entlastende Maßnahmen einfordern. ■

Ihre Frage bitte:
redaktion@ultimo-verlag.de

Aktuelles LSG-Urteil

Altersrente für schwerbehinderte Menschen: Warum 46 Arbeitsjahre nicht automatisch reichen

Ein 1960 geborener Mann hatte nach seiner Ausbildung über 17 Jahre in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen gearbeitet. Danach wechselte er ins Beamtenverhältnis beim Land Berlin – fast 30 Jahre lang. Mit einem GdB von 60 bekam er schließlich ein vorzeitiges Ruhegehalt für schwerbehinderte Menschen. Doch die Altersrente für schwerbehinderte Menschen aus der gesetzlichen Rentenversicherung wurde ihm verwehrt. Zu Recht, wie das Landessozialgericht (LSG) Berlin-Brandenburg mit Urteil vom 15.10.2025 entschied (Az. L 33 R 392/24).

Um eine solche Rente beziehen zu können, müssen Beschäftigte mindestens 35 Jahre an anrechenbaren Versicherungszeiten aufweisen (§ 51 Abs. 3 Sozialgesetzbuch (SGB) VI). Das Konto des Betroffenen wies aber nur 17 Jahre auf. Die Beamtenzeit zählt hier schlicht nicht mit, weil Beamte versicherungsfrei sind. Das Gericht macht zudem deutlich: Die Wartezeit von 35 Jahren ist zwingend. Es gibt keine Sonderregel für Beamte. Wer aus dem Beamtenstatus kommt, bekommt seine Versorgung nur über das Ruhegehalt, nicht zusätzlich aus der Rentenversicherung.

Wäre eine Zuzahlung eine Option gewesen und was hätte sie gebracht?

Wer in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert ist, kann fehlende Beitragsjahre durch eine Zuzahlung nachho-

len. Für den Betroffenen: leider gar nichts. Beamte dürfen während ihrer aktiven Dienstzeit keine freiwilligen Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlen (§ 7 SGB VI).

Selbst eine freiwillige Versicherung nach Beginn des Ruhestands hätte die fehlenden 18 Jahre nicht geschlossen und wäre wirtschaftlich völlig unvernünftig gewesen. Das bedeutet: Die Altersrente für schwerbehinderte Menschen setzt echte Rentenversicherungszeiten voraus.

✓ Praxis-Tipp

Wer mit dieser Rente rechnet, sollte nicht in ein „schwarzes Loch“ stolpern. Informieren Sie Beschäftigte über die 35-Jahres-Wartezeit. Bei Wechsel in den Beamtenstatus machen Sie klar: Versicherungszeiten enden mit der Ernennung.

Aktuelles LAG-Urteil

Auf diese Weise sollten sich (schwerbehinderte) Beschäftigte niemals krankschreiben lassen

Online-Krankschreibungen ohne Arztkontakt werden wieder populär, bergen aber hohe Risiken: Laut LAG Hamm können solche Atteste das Vertrauen des Arbeitgebers zerstören und sogar eine fristlose Kündigung nach § 616 BGB rechtfertigen, auch bei Schwerbehinderung.

Im entschiedenen Fall hatte ein Beschäftigter eine solche Online-AU eingereicht, die aussah wie ein echtes ärztliches Attest („Muster 1b“). Tatsächlich hatte aber kein Arzt ihn je gesehen oder wenigstens gehört. Dazu das LAG Hamm: Online-AUs ohne persönlichen oder telemedizinischen Arztkontakt sind kein gültiger Nachweis einer Arbeitsunfähigkeit. Wer so eine Bescheinigung einreicht,

täuscht über den ärztlichen Ursprung. Genau das ist ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung (§ 626 BGB).

Meine Empfehlung

Sicher ist sicher. Lassen Sie Ihre schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen wissen, welche AU-Bescheinigungen sicher sind:

Übersicht: Was ist erlaubt – und was nicht?

Form der Krankschreibung	Arztkontakt?	Zulässig?	Beweiswert	Risiko
Video-Sprechstunde	Ja	erlaubt	voller Beweiswert	kein Risiko
Telefon (bei bekannten Patienten)	Ja	erlaubt	voller Beweiswert	kein Risiko
Reiner Online-Fragebogen	Nein	unzulässig	kein Beweiswert	hohes Risiko (Kündigung möglich)
Telemedizin mit MFA (z. B. Medibox)	Ja	erlaubt	voller Beweiswert	kein Risiko