

S|B|V

Die SchwerBehindertenVertretung

Aktuelle Rechts- und Praxistipps für die Vertretung schwerbehinderter Menschen



SEITE 3

AKTUELLES

Wenn googeln teuer wird: Arbeitgeber muss Bewerber über Internetrecherche informieren

SEITEN 6–8

TOP-THEMA

Betriebliche Wiedereingliederung mit Ihrer Unterstützung erfolgreich gestalten



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,

jeder von uns kennt sie: Menschen, die plötzlich aus ihrem Arbeitsalltag gerissen werden. Krankheit, Unfall, seelische Krisen – oft schlägt das Leben mit voller Wucht zu. Nichts ist mehr wie vorher. Der Körper macht nicht mehr mit, die Seele braucht Zeit, und der Arbeitsplatz scheint unendlich weit weg.

Genau hier beginnt Ihre Aufgabe als Schwerbehindertenvertretung. Sie sind es, die diesen Menschen eine Brücke bauen können: durch Verständnis, durch Einsatz und durch kluge Begleitung bei der Wiedereingliederung.

Lassen Sie uns gemeinsam daran arbeiten, dass niemand auf dem Weg zurück ins Arbeitsleben verloren geht. Jeder Mensch verdient eine echte Chance – mit Herz, Mut und Menschlichkeit.

Herzliche Grüße

Arno Schrader

Arno Schrader

Inhalt

AKTUELLES

Wenn googeln teuer wird: Arbeitgeber muss Bewerber über Internetrecherche informieren 3

Vermittlungsauftrag an die Agentur für Arbeit ist Pflicht 5

Kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung bei Ablauf eines befristeten Vertrags 9

URTEILE/RECHT

Kein Anspruch auf Umgestaltung einer Pflege Tätigkeit zur reinen Verwaltungstätigkeit 4

Kündigung nach verspäteter Rückkehr: Nicht immer erlaubt 11

TOP-THEMA

Betriebliche Wiedereingliederung mit Ihrer Unterstützung erfolgreich gestalten 6–8

SOFT SKILLS

Zeit und Zeiterleben in der Beratung nutzen: So gelingt es Ihnen! 10

WISSENSWERT

Diskriminierung? Nicht mit Ihnen als Schwerbehindertenvertretung! 12

Weitere Infos zum Redaktionsteam unter www.die-sbv.de/#team

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; Brigitte Ganzmann, Ravensburg | **Satz:** Deinzer Grafik, Gartow | **Gestaltung:** Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | **Bildrechte:** AdobeStock | NDABCREATIVITY (Seiten 1 und 7), AdobeStock | pathdoc (Seite 10) | **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. © 2025 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | E-Mail: redaktion@die-sbv.de | **Internet:** www.adiuva.de

Neue Hürde im Datenschutz | Lesezeit: 3 Minuten

Wenn googeln teuer wird: Arbeitgeber muss Bewerber über Internetrecherche informieren

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit einem Urteil vom 5.6.2025 entschieden: Arbeitgeber dürfen über Bewerber im Internet recherchieren, müssen sie aber über die Recherche informieren. Eine unterlassene Information ist ein Datenschutzverstoß, der Entschädigungsansprüche auslöst. Im entschiedenen Fall ging es um einen Wikipedia-Eintrag mit brisantem Inhalt (Az. 8 AZR 117/24).

Der Fall: Ein Fachanwalt für Arbeitsrecht bewarb sich auf eine befristete Stelle in der Rechtsabteilung einer Hochschule. Kurz vor dem Vorstellungsgespräch googelte ein Mitglied der Auswahlkommission den Namen des Bewerbers. Dabei stieß es auf einen Wikipedia-Eintrag, der von einem laufenden Strafverfahren wegen versuchten Betrugs berichtete. Demnach hatte der Bewerber sich wiederholt beworben, um anschließend Entschädigungsklagen wegen Diskriminierung zu erheben.

Im Vorstellungsgespräch wurden zwar der Wikipedia-Eintrag und der „Prominentenstatus“ des Bewerbers angesprochen, nicht aber die dahinterstehende Google-Recherche. Auch das Strafverfahren selbst wurde in dem Gespräch nicht direkt thematisiert.

Am Ende erhielt eine andere Bewerberin die Stelle. Die Hochschule begründete dies mit fachlicher und persönlicher Eignung. Nach der Absage verlangte der abgelehnte Bewerber Auskunft nach Artikel 12 der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Dabei wurde bekannt, dass die Google-Recherche tatsächlich bei der Auswahlentscheidung eine Rolle gespielt hatte. Der Bewerber sah hierin einen Datenschutzverstoß und verlangte eine Entschädigung.

Das Urteil: Das BAG stellte klar, dass eine Internetrecherche zulässig sein kann, wenn sie zur Prüfung der beruflichen Eignung erforderlich ist. Das war hier der Fall, weil der Bewerber sich auf eine Stelle bewarb, die juristisches Arbeiten im Antidiskriminierungsrecht erforderte. Angesichts des strafrechtlichen Vorwurfs war auch eine Eignungsprüfung über eine Internetrecherche gerechtfertigt.

Trotzdem wurde der Arbeitgeber verurteilt, dem Bewerber 1.000 Euro Entschädigung zu zahlen – nicht wegen der Absage, sondern wegen eines Verstoßes gegen die Informationspflichten der DSGVO. Nach Artikel 14 DSGVO hätte die Hochschule den Bewerber über die Erhebung und Verarbeitung der personenbezogenen Daten aus der Internetrecherche unverzüglich informieren müssen.

Dass der Wikipedia-Eintrag im Gespräch erwähnt wurde, genügte nach Ansicht des Gerichts nicht. Es fehlte an einer klaren Information über den Umfang, den Zweck und die Herkunft der verarbeiteten Daten.

→ FAZIT

Googeln ist erlaubt

Internetrecherchen über Bewerber sind kein Tabu, sie müssen aber mit datenschutzrechtlicher Sorgfalt durchgeführt werden. Für Sie als Schwerbehindertenvertretung bedeutet das: Wenn Sie von einer Recherche erfahren, ohne dass der Bewerber darüber informiert wurde, sollten Sie nachfragen, ob die Person informiert wurde, und auf die Einhaltung der Informationspflichten bestehen. Selbst öffentlich zugängliche Daten wie Wikipedia-Artikel oder Social-Media-Profile dürfen nicht ohne Weiteres „verwertet“ werden, ohne den Betroffenen aufzuklären.

Achten Sie darauf, dass Arbeitgeber Bewerber zum Zeitpunkt der Datenerhebung über Herkunft, Zweck und Verarbeitung der Daten informieren – insbesondere dann, wenn diese nicht vom Bewerber selbst stammen. Andernfalls drohen Entschädigungszahlungen.

Gerade schwerbehinderte Bewerber sind bei der Auswahl oft mit Vorbehalten konfrontiert. Nicht selten genügen schon vage Annahmen über mögliche Leistungseinschränkungen oder Fehlzeiten, um eine faire Chance im Auswahlverfahren zu vereiteln. Entscheidend ist, dass der Auswahlprozess transparent, nachvollziehbar und an objektiven Kriterien ausgerichtet ist.

Die Pflicht zur Offenlegung der Auswahlentscheidung – etwa gegenüber der Schwerbehindertenvertretung oder im Rahmen des Bewerbungsverfahrens – ist hier ein wichtiges Schutzinstrument.

Autor: Arno Schrader

Leidensgerechte Beschäftigung | Lesezeit: 3 Minuten

Kein Anspruch auf Umgestaltung einer Pflegetätigkeit zur reinen Verwaltungstätigkeit

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm hat entschieden, dass eine schwerbehinderte Arbeitnehmerin keinen Anspruch auf eine vollständig umgestaltete Beschäftigung hat, wenn dadurch das Berufsbild grundlegend verändert und ein neuer Arbeitsplatz geschaffen werden müsste. Die Entscheidung hebt ein arbeitnehmerfreundliches Urteil des Arbeitsgerichts Herne auf (Urt. v. 12.12.2024, Az. 8 SLa 628/24).

Der Fall: Eine seit 1983 beschäftigte Krankenschwester war zuletzt als stellvertretende Stationsleitung in Teilzeit tätig. Seit einem Herzinfarkt 2020 und einer späteren Long-COVID-Erkrankung war sie dauerhaft arbeitsunfähig und mittlerweile als schwerbehindert anerkannt. Mehrere medizinische Gutachten bescheinigten, dass sie keine Nachtdienste mehr leisten und keine schweren körperlichen Tätigkeiten (z. B. Patienten lagern oder transferieren) mehr ausüben konnte.

Die Klägerin begehrte eine Weiterbeschäftigung in ihrer bisherigen Position – jedoch ohne pflegerische Kernaufgaben und Nachtdienste. Sie argumentierte, dass der Großteil ihrer bisherigen Tätigkeit aus organisatorischen Aufgaben bestehe, die weiterhin ausführbar seien. Das Arbeitsgericht Herne gab der Klage größtenteils statt und sah eine leidensgerechte Beschäftigung auch ohne körperlich belastende Pflegeverrichtungen als möglich und zumutbar für den Arbeitgeber an.

Das Urteil: Das LAG Hamm hob die Entscheidung der Vorinstanz auf und wies die Klage vollständig ab. Zwar sei die Klage – mit Ausnahme des Nachtdienstverzichts – zulässig, jedoch scheitere der geltend gemachte Anspruch auf leidensgerechte Beschäftigung nach § 164 Abs. 4 S. 1 Nr. 1 SGB IX und aus dem Arbeitsvertrag an der fehlenden Zumutbarkeit für den Arbeitgeber.

Die Richter betonten, dass ein Arbeitgeber zwar verpflichtet sei, schwerbehinderten Menschen eine leidensgerechte Beschäftigung zu ermöglichen, jedoch nur im Rahmen bestehender Strukturen. Vollständig umgestalten muss ein Arbeitgeber einen Arbeitsplatz nicht. Die von der Klägerin verlangte Reduktion auf ausschließlich administrative Aufgaben verändere das Berufsbild der stellvertretenden Stationsleitung grundlegend.

Die Tätigkeit beinhalte unverzichtbar auch pflegerische Aufgaben, insbesondere in Notfallsituationen. Der Arbeitgeber könne die geforderten Umstrukturierungen weder ohne zusätzliches Personal umsetzen, noch sei ein reiner Verwaltungsposten für die Klägerin vorhanden.

Eine Umverteilung oder ständige Assistenz sei dem Arbeitgeber im Kontext des bestehenden Fachkräftemangels und des Organisationsrechts nicht zumutbar. Der Arbeitgeber müsse keinen neuen Arbeitsplatz schaffen, nur um eine Weiterbeschäftigung zu ermöglichen. Auch der Verzicht auf Nachtdienste sei nicht einklagbar, da dieser bereits praktiziert werde und daher keine Besorgnis einer künftigen Abweichung bestehe (§ 259 ZPO).



FAZIT

Schlechte Entscheidung für Menschen mit einer Behinderung

Arbeitgeber sind verpflichtet, schwerbehinderten Menschen eine leidensgerechte Beschäftigung zu ermöglichen. Dieses Recht ergibt sich aus § 164 Abs. 4 SGB IX und gehört zu den zentralen Schutzmechanismen des Schwerbehindertenrechts. Doch diese Verpflichtung hat ihre Grenzen: Die Umsetzung muss im Rahmen der bestehenden betrieblichen Möglichkeiten erfolgen. Arbeitgeber müssen also keine Maßnahmen ergreifen, die den Betrieb organisatorisch oder wirtschaftlich überfordern und womöglich sogar gefährden könnten.

Verlangen Beschäftigte beispielsweise eine vollständige Umgestaltung ihres Arbeitsplatzes oder die Einführung völlig neuer Abläufe, die in die Struktur des gesamten Unternehmens eingreifen würden, so geht das über das rechtlich Zumutbare hinaus. Auch wenn medizinische Gutachten oder Empfehlungen konkrete Änderungen anregen, bedeutet das nicht automatisch, dass der Arbeitgeber hierzu verpflichtet ist, entscheidend bleibt die Zumutbarkeit im konkreten betrieblichen Kontext.

Die Balance zwischen berechtigtem Anspruch und betrieblicher Realität zu finden, ist oft anspruchsvoll. Aber genau hier liegt die besondere Bedeutung Ihrer Arbeit als Schwerbehindertenvertretung.

Autor: Arno Schrader

Stellenausschreibung | Lesezeit: 3 Minuten

Vermittlungsauftrag an die Agentur für Arbeit ist Pflicht

Arbeitgeber müssen die Bundesagentur für Arbeit aktiv einschalten, wenn sie offene Stellen besetzen möchten. Die bloße Veröffentlichung in der Jobbörse reicht nicht. Erteilen Sie den Vermittlungsauftrag nicht, kann dies ein Indiz für eine Benachteiligung schwerbehinderter Bewerber sein – mit Folgen für die Entschädigungspflicht (Bundesarbeitsgericht, BAG, Urt. v. 27.3.2025, Az. 8 AZR 123/24).

Der Fall: Ein Arbeitgeber hatte eine Stelle als „Scrum Master / Agile Coach“ ausgeschrieben. Die Anzeige wurde auf mehreren Plattformen veröffentlicht, darunter auch in der Jobbörse der Agentur für Arbeit. Ein schwerbehinderter Bewerber reagierte auf die Ausschreibung, erhielt jedoch eine Absage. Der Arbeitgeber hatte sich bereits zwei Stunden vor Eingang dieser Bewerbung per E-Mail intern für einen anderen Kandidaten entschieden. Zwar kam es erst eine Woche später zur Vertragsunterzeichnung und zur Entfernung der Anzeige, doch das Auswahlverfahren war nachweislich abgeschlossen.

Der abgelehnte Bewerber vermutete eine Benachteiligung wegen seiner Schwerbehinderung. Zur Begründung verwies er auf den Umstand, dass kein aktiver Vermittlungsauftrag an die Bundesagentur für Arbeit erteilt worden war. Die Veröffentlichung der Stelle in der Jobbörse allein genüge hierfür nicht. Da zum Zeitpunkt seiner Bewerbung noch kein Arbeitsvertrag unterzeichnet war, verlangte er eine Entschädigung in Höhe von 1,5 Bruttomonatsgehältern.

Das Urteil: Das BAG entschied, dass Arbeitgeber die Vorgabe des § 164 Abs. 1 SGB IX nur erfüllen, wenn sie der Agentur für Arbeit aktiv einen Vermittlungsauftrag erteilen. Die bloße Einstellung einer Anzeige in der Jobbörse genügt nicht. Denn erst durch den Vermittlungsauftrag wird die Arbeitsagentur in die Lage versetzt, schwerbehinderte oder gleichgestellte Bewerber vorzuschlagen.

Diese Pflicht gilt unabhängig davon, ob es sich um öffentliche oder private Arbeitgeber handelt. Fehlt der Vermittlungsauftrag, liegt ein Indiz für eine unzulässige Benachteiligung schwerbehinderter Menschen vor. In einem solchen Fall muss der Arbeitgeber nachweisen, dass die Schwerbehinderung bei der Auswahlentscheidung keine Rolle gespielt hat. Gelingt dieser Nachweis nicht, droht eine Entschädigungspflicht nach § 15 Abs. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Im konkreten Fall war der Arbeitgeber jedoch ausnahmsweise nicht verpflichtet, eine Entschädigung zu zahlen. Denn er

konnte überzeugend darlegen, dass das Auswahlverfahren bereits abgeschlossen war, als die Bewerbung des schwerbehinderten Bewerbers einging. Die Entscheidung für den anderen Kandidaten war zwei Stunden vor Eingang der Bewerbung per E-Mail dokumentiert worden. Somit konnte die Schwerbehinderung die Auswahlentscheidung nicht mehr beeinflussen. Damit hatte der Arbeitgeber den oben angesprochenen Nachweis erfolgreich geführt.



FAZIT

Fragen Sie als Schwerbehindertenvertretung nach

Ihr Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, die Agentur für Arbeit aktiv in das Einstellungsverfahren einzubeziehen, sobald neue Stellen im Betrieb zu besetzen sind, und zwar unabhängig davon, ob sich tatsächlich schwerbehinderte Menschen bewerben oder nicht. Diese Pflicht ergibt sich aus § 164 Abs. 1 Satz 1 SGB IX und soll sicherstellen, dass schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber tatsächlich eine faire Chance auf Berücksichtigung erhalten. Der Arbeitgeber darf sich also nicht darauf beschränken, Stellen intern oder über kommerzielle Plattformen auszuscriben, sondern muss der Bundesagentur für Arbeit jede vakante Stelle aktiv melden und einen sogenannten Vermittlungsauftrag erteilen.

Ein unterlassener Vermittlungsauftrag ist keine bloße Formsache, er kann weitreichende Konsequenzen haben. Wenn sich schwerbehinderte Bewerberinnen oder Bewerber im Nachgang eines Auswahlverfahrens benachteiligt fühlen, etwa weil sie nicht eingeladen oder nicht ernsthaft in Betracht gezogen wurden, kann das Fehlen dieses Vermittlungsauftrags ein entscheidendes Indiz für eine Diskriminierung darstellen. In der Folge kann dies zu einer Entschädigungspflicht des Arbeitgebers führen – auch dann, wenn die Stelle letztlich an eine objektiv geeignete Person vergeben wurde.

Autor: Arno Schrader

Gesund zurück in den Job | Lesezeit: 9 Minuten

Betriebliche Wiedereingliederung mit Ihrer Unterstützung erfolgreich gestalten

Nach einer längeren Erkrankung zurück an den Arbeitsplatz zu kommen, ist für viele Beschäftigte eine große Herausforderung. Körperliche oder seelische Beeinträchtigungen, Ängste und Unsicherheiten erschweren den Neustart. Gerade für Menschen mit (Schwer-)Behinderung oder chronischer Erkrankung ist der Übergang in den Arbeitsalltag oft mit besonderen Belastungen verbunden. Hier setzt die betriebliche Wiedereingliederung an, die auch als Hamburger Modell bekannt ist. Ziel ist es, den schrittweisen und gesundheitsgerechten Wiedereinstieg zu ermöglichen. Sie als Schwerbehindertenvertretung können und sollten diesen Prozess aktiv begleiten.

Deshalb zeigen wir Ihnen jetzt zehn praxisnahe Schritte, wie Sie als Schwerbehindertenvertretung Beschäftigte auf dem Weg der Wiedereingliederung wirkungsvoll unterstützen können.

1. Schritt: Frühzeitige Kontaktaufnahme und Sensibilisierung

Nehmen Sie frühzeitig Kontakt zu erkrankten Kolleginnen und Kollegen auf – natürlich nur, wenn diese das wünschen. Ein sensibler, wertschätzender Umgang ist hier das A und O. Viele Betroffene fühlen sich isoliert und haben Angst vor Stigmatisierung. Zeigen Sie Präsenz, bieten Sie Unterstützung an und erläutern Sie die Möglichkeiten der Wiedereingliederung. Schon kleine Signale der Wertschätzung, wie eine Grußkarte oder ein Anruf, können zeigen: „Wir denken an Sie und stehen an Ihrer Seite.“

Besonders wichtig ist es, auch Führungskräfte für dieses Thema zu sensibilisieren. Nicht immer sind sie ausreichend informiert über die Möglichkeiten der Wiedereingliederung. Sie als Schwerbehindertenvertretung können hier aufklären und so zu einem besseren Verständnis beitragen.

2. Schritt: Zusammenarbeit mit dem Beauftragten für das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)

Die betriebliche Wiedereingliederung ist Teil des BEM. Arbeiten Sie eng mit der BEM-Stelle zusammen. Klären Sie, ob die betroffene Person bereits im BEM ist oder ob das Verfahren eingeleitet werden sollte. Ihre Mitwirkung als Schwerbehindertenvertretung ist nicht nur gesetzlich vorgesehen, sondern auch für eine passgenaue Lösung essenziell.

Gerade bei komplexen Erkrankungen, wie z. B. Krebs, Long-COVID oder psychischen Leiden, ist eine frühzeitige Koordination zwischen allen beteiligten Akteuren unerlässlich. Ziel muss es sein, unnötige Belastungen zu vermeiden und gleich-

zeitig die Rückkehr so reibungslos wie möglich zu gestalten. Hier können auch externe Partner wie Integrationsämter oder Reha-Träger einbezogen werden.

3. Schritt: Individuelle Bedürfnisse ermitteln

Jede Erkrankung verläuft anders. Besprechen Sie mit der betroffenen Person ihre gesundheitliche Situation und Belastungsgrenzen. Gibt es Einschränkungen? Muss der Arbeitsplatz angepasst werden? Diese individuelle Sichtweise ist die Basis für eine erfolgreiche Wiedereingliederung. Hier lohnt sich ein genauer Blick:

- Sind die Wege zur Arbeit noch zu bewältigen?
- Bestehen Ängste vor bestimmten Situationen oder Aufgaben?
- Können Homeoffice-Regelungen sinnvoll sein?

Ihre Aufgabe als Schwerbehindertenvertretung ist es, gemeinsam mit den Betroffenen passende Lösungen zu entwickeln und deren Umsetzung zu begleiten.

4. Schritt: Arbeitsmedizinischen Dienst einbeziehen

Empfehlen Sie die frühzeitige Einbindung des Betriebsarztes. Er kann als Fachmann aus arbeitsmedizinischer Sicht wichtige Hinweise geben, welche Tätigkeiten möglich sind und welche Risiken vermieden werden sollten. Zudem kann der Betriebsarzt wertvolle Unterstützung leisten, wenn es um die Klärung von Leistungsvermögen und Gesundheitsfragen geht.

Achten Sie darauf, dass der Arbeitsmediziner nicht nur eine formale Rolle spielt, sondern als aktiver Partner wahrgenommen wird. Gerade auch für psychische Belastungen oder chronische Schmerzen können ärztliche Einschätzungen den Weg zu Erleichterungen am Arbeitsplatz ebnen.



5. Schritt: Wiedereingliederungsplan gemeinsam gestalten

Ein strukturierter Plan schafft Sicherheit. Unterstützen Sie die betroffene Person dabei, gemeinsam mit der Personalabteilung und dem Arzt einen abgestimmten Wiedereingliederungsplan zu entwickeln. Dieser sollte realistische Zeiträume und Belastungssteigerungen enthalten.

Dabei gilt: Jeder Plan muss flexibel sein. Gesundheitliche Rückschläge dürfen nicht als Scheitern betrachtet werden. Vielmehr geht es darum, in kleinen Schritten Erfolge zu erzielen. Halten Sie auch fest, welche Tätigkeiten wieder aufgenommen werden können und welche noch ausgesetzt bleiben.

6. Schritt: Arbeitsplatzgestaltung und Hilfsmittel

Prüfen Sie, ob technische oder organisatorische Anpassungen notwendig sind. Das können ergonomische Möbel, Hilfsmittel oder Veränderungen bei den Arbeitszeiten sein. Die Schwerbehindertenvertretung kann hier wertvolle Impulse geben und auch die Unterstützung durch Integrationsämter anregen.

Hilfsmittelberatung, Zuschüsse und auch Schulungen sind dabei Stichworte. Auch digitale Assistenzsysteme können heute helfen, Einschränkungen zu kompensieren. Wichtig ist, dass Beschäftigte nicht das Gefühl bekommen, „zurückgelassen“ zu werden, sondern dass gemeinsam an tragfähigen Lösungen gearbeitet wird.

7. Schritt: Kolleginnen und Kollegen einbinden

Eine gelungene Wiedereingliederung lebt auch von einem unterstützenden sozialen Umfeld. Sensibilisieren Sie die Kollegenschaft – selbstverständlich unter Wahrung der Schweigepflicht – für die Situation der rückkehrenden Person. So lassen sich Konflikte vermeiden und Sie können die Hilfsbereitschaft fördern.

Manchmal hilft es, durch kurze Teamgespräche oder Informationsrunden Vorurteile abzubauen und Verständnis zu schaffen. Eine gute Unternehmenskultur zeigt sich gerade in Krisenzeiten. Als Schwerbehindertenvertretung können Sie hier Brücken bauen.

8. Schritt: Psychosoziale Unterstützung anbieten

Viele Beschäftigte leiden nach langer Krankheit auch psychisch unter Ängsten, Erschöpfung oder Depressionen. Weisen Sie auf bestehende Unterstützungsangebote hin, etwa auf den Sozialdienst, externe Beratungsstellen oder betriebliche Gesundheitsprogramme.

Gerade Menschen mit chronischen Erkrankungen erleben häufig emotionale Belastungen. Mobbing, Ausgrenzung oder Leistungsdruck können Rückkehr und Integration massiv gefährden. Hier hilft ein klares Signal: „Sie müssen da nicht allein durch.“ Die Schwerbehindertenvertretung kann oft niederschwellige Hilfen vermitteln.

9. Schritt: Regelmäßige Gespräche führen

Bleiben Sie im Austausch. Begleiten Sie die Wiedereingliederung durch regelmäßige Gespräche mit der betroffenen Person, der Führungskraft und ggf. dem BEM-Team. So können Anpassungen vorgenommen und Überforderungen vermieden werden.

Diese Gespräche bieten auch die Möglichkeit, Unsicherheiten auf beiden Seiten auszuräumen. Beschäftigte haben oft Sorge, Erwartungen nicht erfüllen zu können. Führungskräfte wiederum wissen manchmal nicht, wie sie richtig unterstützen können. Mit Ihrer Moderation schaffen Sie eine vertrauensvolle Atmosphäre.

10. Schritt: Nachhaltigkeit sichern

Auch nach Abschluss der Wiedereingliederung sollte der Schutz nicht enden. Achten Sie darauf, dass ggf. dauerhaft benötigte Hilfsmittel, Arbeitszeitmodelle oder Unterstützungsmaßnahmen erhalten bleiben. Ermutigen Sie die Kollegin oder den Kollegen, sich weiterhin an die Schwerbehindertenvertretung zu wenden, falls neue Probleme auftreten. Auch Folgegespräche nach einigen Monaten können helfen, den langfristigen Erfolg zu sichern.

→ FAZIT

Wiedereingliederung aktiv gestalten

Die betriebliche Wiedereingliederung ist mehr als nur ein formaler Akt, sie ist ein sensibler Prozess, der Einfühlungsvermögen, Fachkenntnis und Engagement erfordert. Als Schwerbehindertenvertretung haben Sie die Möglichkeit, diesen Prozess maßgeblich positiv zu gestalten. Mit den vorgestellten zehn Schritten können Sie dazu beitragen, dass Menschen nach einer Erkrankung nicht nur gesund, sondern auch gestärkt und mit Zuversicht in ihren Arbeitsalltag zurückkehren.

Autor: Arno Schrader



Checkliste: So funktioniert eine erfolgreiche Wiedereingliederung



Fragen	Ja	Nein
Wurde frühzeitig Kontakt zur erkrankten Person aufgenommen?	☐	☐
Wurden Wünsche nach Diskretion beachtet?	☐	☐
Sind Führungskräfte über die Bedeutung von Wiedereingliederung informiert?	☐	☐
Wurde geprüft, ob ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) eingeleitet wurde?	☐	☐
Besteht ein enger Austausch mit der BEM-Stelle?	☐	☐
Wurden externe Partner (Integrationsamt, Reha-Träger) einbezogen?	☐	☐
Wurden gesundheitliche Einschränkungen und Belastungsgrenzen besprochen?	☐	☐
Gibt es Handlungsbedarf bei Arbeitszeit, Aufgaben oder Arbeitsort (z. B. Homeoffice)?	☐	☐
Liegt ein individueller Unterstützungsbedarf vor?	☐	☐
Wurde der Betriebsarzt frühzeitig eingebunden?	☐	☐
Liegt eine arbeitsmedizinische Beurteilung vor?	☐	☐
Wurden Empfehlungen des Betriebsarztes berücksichtigt?	☐	☐
Wurde gemeinsam ein belastungsgerechter Wiedereingliederungsplan erstellt?	☐	☐
Sind Stufen und Zeiträume realistisch und flexibel gestaltet?	☐	☐
Wurden Tätigkeiten definiert, die übernommen werden können?	☐	☐
Wurde der Arbeitsplatz auf mögliche Anpassungsbedarfe überprüft?	☐	☐
Besteht Anspruch auf technische Hilfsmittel oder ergonomische Anpassungen?	☐	☐
Wurden finanzielle Fördermöglichkeiten (Integrationsamt, Rentenversicherung) genutzt?	☐	☐
Wurden die Kollegen sensibel über die Rückkehr informiert?	☐	☐
Besteht ein unterstützendes soziales Umfeld?	☐	☐
Gab es ggf. Teamgespräche zur Sensibilisierung?	☐	☐
Wurde auf Beratungs- und Unterstützungsangebote hingewiesen (Sozialberatung, externe Stellen)?	☐	☐
Gibt es Hinweise auf psychische Belastungen oder Ängste?	☐	☐
Wurde Unterstützung aktiv angeboten?	☐	☐
Finden regelmäßige Gespräche mit der betroffenen Person statt?	☐	☐
Werden Rückmeldungen der Führungskraft eingeholt?	☐	☐
Werden bei Bedarf Anpassungen vorgenommen?	☐	☐
Wurden dauerhafte Unterstützungsmaßnahmen gesichert?	☐	☐
Gibt es Vereinbarungen für Nachgespräche nach der Wiedereingliederung?	☐	☐
Besteht weiterhin ein niederschwelliger Zugang zur Schwerbehindertenvertretung?	☐	☐

Mussten Sie bei einer Frage mit „Nein“ antworten, sollten Sie in diesem Bereich tätig werden.

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

Befristung und Schwerbehindertenvertretung | Lesezeit: 3 Minuten

Kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung bei Ablauf eines befristeten Vertrags

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einer aktuellen Entscheidung klargestellt: Auch ein Mitglied des Betriebsrats hat keinen Anspruch auf Weiterbeschäftigung, wenn der Arbeitsvertrag wirksam befristet wurde. Eine solche Befristung bleibt trotz Betriebsratsamt grundsätzlich bestehen. Nur wenn der Arbeitgeber aus Anlass der Betriebsratstätigkeit keinen Folgevertrag anbietet, kann ein Anspruch auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags bestehen. Diese Grundsätze gelten für Sie als Schwerbehindertenvertretung entsprechend (BAG, Urt. v. 18.6.2025, Az. 7 AZR 50/24).

Der Fall: Der Arbeitgeber, ein Logistik-Dienstleistungsunternehmen, schloss Anfang 2021 mit einem Arbeitnehmer einen befristeten Arbeitsvertrag über ein Jahr. Später wurde dieser Vertrag bis zum 14. Februar 2023 verlängert. Im Sommer 2022 wurde der Arbeitnehmer in den Betriebsrat gewählt. Von insgesamt 19 Arbeitnehmern mit einem im Februar 2023 auslaufenden befristeten Vertrag erhielten 16 ein Angebot für ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Der Kollege aus dem Betriebsrat erhielt hingegen kein solches Angebot.

Der Arbeitnehmer vermutete eine Benachteiligung wegen seiner Betriebsratstätigkeit und klagte. Er wandte sich gegen die Wirksamkeit der Befristung und forderte hilfsweise den Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags ab dem 15. Februar 2023 zu den bisherigen Bedingungen. Zur Begründung führte er an, dass seine Betriebsratstätigkeit der Grund dafür sei, dass ihm – anders als anderen Kollegen – kein unbefristetes Arbeitsverhältnis angeboten worden war. Besonders betonte er, dass andere Betriebsratsmitglieder einen unbefristeten Vertrag erhalten hatten, die – anders als er – nicht über eine Gewerkschaftsliste kandidiert hatten. Der Arbeitgeber bestritt dies und erklärte, man habe sich gegen eine Weiterbeschäftigung entschieden, weil man mit der Arbeitsleistung und dem persönlichen Verhalten des Arbeitnehmers unzufrieden gewesen sei.

Das Urteil: Das BAG bestätigte die Wirksamkeit der Befristung. Nach Auffassung der Richter endet ein befristetes Arbeitsverhältnis grundsätzlich mit dem vereinbarten Datum – auch dann, wenn der Arbeitnehmer während der Vertragslaufzeit in den Betriebsrat gewählt wird. Das Betriebsratsamt führt nicht automatisch zur Unwirksamkeit der Befristung. Auch europarechtliche Vorgaben fordern keinen besonderen Bestandsschutz für Betriebsratsmitglieder mit Zeitverträgen.

Das Gericht wies außerdem darauf hin, dass Betriebsratsmitglieder durch § 78 Satz 2 Betriebsverfassungsgesetz ausreichend geschützt sind. Danach dürfen Sie in der Ausübung

Ihrer Betriebsratstätigkeit nicht behindert oder benachteiligt werden. Ein darüber hinausgehender Anspruch auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses besteht jedoch nur dann, wenn Sie konkret nachweisen können, dass Ihnen ein Anschlussvertrag aus genau diesem Grund – also wegen Ihrer Betriebsratstätigkeit – verweigert wurde.

Im vorliegenden Fall verneinte das BAG eine solche Benachteiligung. Es sah keine ausreichenden Anhaltspunkte dafür, dass das fehlende Angebot eines unbefristeten Vertrags auf die Betriebsratstätigkeit des Klägers zurückzuführen sei. Vielmehr sei der Arbeitgeber berechtigt gewesen, andere sachliche Kriterien für seine Entscheidung heranzuziehen. Auch der geltend gemachte Schadenersatzanspruch scheiterte an fehlenden Nachweisen für eine unzulässige Benachteiligung.

→ FAZIT

Befristung beendet auch Amt als Vertrauensperson

Für Sie als Mitglied der Schwerbehindertenvertretung ist es wichtig zu wissen: Die Wahl in ein betriebsverfassungsrechtliches Amt schützt nicht automatisch vor dem Ende eines befristeten Arbeitsverhältnisses. Eine wirksam und sachlich gerechtfertigt vereinbarte Befristung bleibt grundsätzlich bestehen, auch wenn Sie während der Vertragslaufzeit in ein Gremium gewählt wurden oder dort aktiv mitarbeiten.

Für Ihre Praxis bedeutet das auch: Achten Sie genau auf die Umstände bei der Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses. Dokumentieren Sie Entwicklungen frühzeitig, wenn es Hinweise auf eine Benachteiligung geben sollte. So können Sie Betroffene gezielt unterstützen und im Zweifel rechtzeitig auf eine Klärung drängen.

Autor: Arno Schrader

Zeitperspektive | Lesezeit: 3 Minuten

Zeit und Zeiterleben in der Beratung nutzen: So gelingt es Ihnen!

In Ihren Beratungsgesprächen erleben Sie als SBV immer wieder, wie unterschiedlich Zeit wahrgenommen und bewertet wird. Erfahren Sie mehr über die verschiedenen Zeitperspektiven und wie Sie diese in Ihrer Beratung nutzen können.

Unsere Sicht auf die Zeit hat Auswirkungen auf unser Handeln. Dieser Ansatz stammt vom Psychologen Philip Zimbardo. In seinem Modell beschreibt er sechs Zeitperspektiven, die Menschen in ihrem Denken und Handeln prägen.

Die sechs Zeitperspektiven nach Zimbardo

1. Vergangenheit wird schlecht gesehen

Menschen mit dieser Perspektive erinnern sich mehr an schwierige Erlebnisse. In Gesprächen äußern sie z. B.: „Ich wurde damals schon übergangen.“ Hier ist es wichtig, dies ernst zu nehmen und gleichzeitig den Blick sanft auf das Heute zu lenken.

2. Vergangenheit wird als gut angesehen

Diese Perspektive betont schöne Erinnerungen, z. B. durch Aussagen wie: „Früher war ich richtig stolz auf meine Arbeit.“ Als SBV können Sie hier an Ressourcen anknüpfen und daran erinnern, dass bestimmte Kompetenzen auch jetzt noch tragfähig sind, etwa für eine neue Aufgabe.

3. Gegenwart genussorientiert

Diese Sichtweise fokussiert auf den Moment und den Genuss. Typische Aussagen sind: „Ich lebe lieber im Jetzt. Was morgen ist, sehen wir dann.“ Lebensfreude ist wichtig, doch es gibt Schritte, die notwendig sind, wie z. B. Fristen oder Nachteilsausgleiche. Erinnern Sie Ihre Kollegen an den Nutzen einer langfristigen Entscheidung!

4. Gegenwart wird durch das Schicksal bestimmt

Menschen mit dieser Sicht empfinden oft Hilflosigkeit: „Das ist halt mein Schicksal.“ Solche Aussagen sind ernst zu nehmen, denn sie deuten auf ein hohes Maß an Resignation hin. Als SBV können Sie durch persönliche Begleitung neue Perspektiven eröffnen.

5. Zukunft zielorientiert

Diese Menschen sind meist organisiert und planvoll: „Wie kann ich mich am besten für die nächsten Jahre absichern?“ Durch strukturierte und vorausschauende Begleitung helfen Sie den Kollegen. Bedenken Sie jedoch, dass zu viel Zukunftsorientierung nicht gut ist. Das Hier und Jetzt zählt auch.



6. Zukunft spirituell

Diese Perspektive bezieht sich auf das, was nach dem Leben kommt. Aussagen wie: „Ich hoffe, dass ich in Frieden gehen kann“, erfordern von Ihnen als SBV vor allem einfühlsames Zuhören.

Zeitperspektiven erkennen und die Kommunikation gezielt anpassen

Für Sie als SBV ist es wichtig, die jeweilige Zeitperspektive nicht zu bewerten, sondern als Hinweis auf innere Haltungen verstehen. Dasselbe Anliegen, wie z. B. die Umsetzung eines ergonomischen Arbeitsplatzes, kann je nach Zeitperspektive unterschiedlich erlebt werden. Indem Sie zuhören, welche „Zeit-Sprache“ Ihr Gegenüber spricht, können Sie Ihre Beratung wirksamer gestalten.

→ FAZIT

Zeit ist relativ

Die Zeitperspektiven nach Zimbardo helfen Ihnen, die Anliegen der Kollegen besser zu verstehen. Gleichzeitig dürfen Sie auch Ihre eigene Zeitperspektive überdenken: Neige ich zur Ungeduld? Bin ich zu zukunftsorientiert für jemanden, der gerade Trost braucht?

Autorin: Brigitte Ganzmann

Arbeitsrechtliche Grenzen beim Urlaubsende | Lesezeit: 3 Minuten

Kündigung nach verspäteter Rückkehr: Nicht immer erlaubt

Das Arbeitsgericht Herne hat sich mit der Frage beschäftigt, ob eine verspätete Rückkehr aus dem Urlaub zu einer Kündigung berechtigen kann. Ein Arbeitnehmer war nach einem Auslandsurlaub erst mit erheblicher Verspätung zur Arbeit erschienen. Der Arbeitgeber kündigte, doch das Gericht stellte sich auf die Seite des Beschäftigten (Urt. v. 8.5.2025, Az. 4 Ca 208/25).

Der Fall: Ein Mitarbeiter eines großen Paketdienstleisters hatte für mehrere Wochen Urlaub genommen, um nach Somalia zu reisen. Der Arbeitgeber hatte den Urlaub genehmigt. Die Rückkehr nach Deutschland war für den 26. Oktober 2024 geplant. Doch der Beschäftigte erschien nicht wie vorgesehen zur Arbeit.

Denn bei der Abreise hatte ihm am Flughafen jemand seinen Aufenthaltstitel gestohlen. Ohne diesen durfte er das Land nicht verlassen. Er meldete den Diebstahl der Polizei und kontaktierte die deutsche Botschaft. Die Ausstellung eines neuen Visums zog sich jedoch über viele Wochen hin. Erst am 4. Februar 2025 konnte der Arbeitnehmer schließlich nach Deutschland zurückkehren. Bereits am Folgetag bot er dem Arbeitgeber seine Arbeitskraft wieder an.

Der Arbeitgeber zeigte sich wenig verständnisvoll. Er sprach zunächst eine Abmahnung aus und kündigte dem Mitarbeiter am 20. Januar 2025 ordentlich zum 31. März 2025. Dagegen erhob der Beschäftigte Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht Herne.

Das Urteil: Das Arbeitsgericht Herne entschied zugunsten des Arbeitnehmers. Die Kündigung sei rechtswidrig, weil sie nicht sozial gerechtfertigt sei. Zwar habe der Arbeitnehmer durch seine Abwesenheit gegen seine Pflicht zur Arbeitsleistung verstoßen, doch diesen Verstoß habe er nicht schuldhaft herbeigeführt. Der Verlust des Aufenthaltstitels und die damit verbundene Verzögerung der Ausreise seien unvorhersehbar gewesen und lägen nicht in der Sphäre des Beschäftigten.

Das Gericht hob hervor, dass der Arbeitnehmer alles ihm Zumutbare unternommen habe: Er habe die Polizei eingeschaltet, die deutsche Botschaft kontaktiert und den Arbeitgeber informiert. Zudem habe er sich nachweislich bemüht, so rasch wie möglich zurückzukehren.

Der Arbeitgeber konnte nicht darlegen, dass durch das Fehlen des Mitarbeiters erhebliche betriebliche Nachteile entstanden seien. Auch eine längerfristige Unsicherheit über die Rückkehr habe nicht bestanden, da der Arbeitnehmer regelmäßig Kon-

takt gehalten habe. Für eine verhaltensbedingte Kündigung seien zusätzliche Umstände erforderlich, etwa wiederholte Pflichtverletzungen oder massive betriebliche Beeinträchtigungen. Beides war hier nicht gegeben.

Auch der tadellose Verlauf des bisherigen Arbeitsverhältnisses spielte für das Gericht eine Rolle: Der Beschäftigte war fünf Jahre ohne Beanstandungen im Unternehmen tätig gewesen. Dies sprach gegen die Angemessenheit einer Kündigung.

→ FAZIT

Einzelfall prüfen

Für Sie als Schwerbehindertenvertretung bedeutet das, genau hinzusehen. Auch in vergleichbaren Fällen sollten Sie sorgfältig prüfen, ob eine Kündigung wirklich gerechtfertigt ist – insbesondere dann, wenn schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen betroffen sind. Die Schwerbehindertenvertretung ist in solchen Fällen nicht nur gesetzlich zu beteiligen, sondern kann durch ihre Nähe zu den Beschäftigten und ihre Kenntnisse der individuellen Situation oft auch wertvolle Unterstützung leisten. Nutzen Sie diese Rolle aktiv, um sowohl Betroffene zu beraten als auch den Arbeitgeber auf alternative Möglichkeiten hinzuweisen.

Denn nicht jede verspätete Rückkehr aus dem Urlaub oder jeder einzelne Verstoß gegen betriebliche Pflichten rechtfertigt automatisch eine Kündigung. Maßgeblich ist immer, ob die betroffene Person den Vorfall tatsächlich zu vertreten hat. Können Beschäftigte glaubhaft machen, dass sie unverschuldet an der Rückkehr gehindert waren – etwa durch Streiks, Naturereignisse oder unerwartete Erkrankungen im Ausland – und sich nachweislich darum bemüht haben, den Arbeitgeber zu informieren, sind ihre Chancen vor Gericht gut. Gerade in solchen Fällen ist Ihre unterstützende Begleitung als Schwerbehindertenvertretung von großer Bedeutung – nicht nur rechtlich, sondern auch menschlich.

Autor: Arno Schrader

Benachteiligung erkennen und verhindern | Lesezeit: 2 Minuten

Diskriminierung? Nicht mit Ihnen als Schwerbehindertenvertretung!

Diskriminierung von Menschen mit (Schwer-)Behinderung passiert im Arbeitsleben häufig leise und subtil. Oft sind es kleine, wiederkehrende Benachteiligungen, die die Betroffenen zermürben. Als Schwerbehindertenvertretung sind Sie gefordert, solche Ungleichbehandlungen zu erkennen, anzusprechen und zu verhindern.

Benachteiligungen können vielfältig auftreten: eine versagte Beförderung, die Ablehnung einer gewünschten Weiterbildung, der Ausschluss von Projekten oder sogar die Nichtberücksichtigung bei der Besetzung freier Stellen. Oft sind es keine offenen Anfeindungen, sondern Entscheidungen „zwischen den Zeilen“, die Menschen mit Behinderung benachteiligen.

Ihre wichtigste Aufgabe ist es, sensibel hinzuhören und hinzusehen. Wenn Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung sich Ihnen anvertrauen, nehmen Sie ihre Sorgen ernst – selbst dann, wenn keine handfesten Beweise vorliegen. Diskriminierung beginnt oft im Verborgenen.

Rechtlich stehen Ihnen starke Instrumente zur Verfügung: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verbietet Benachteiligungen wegen einer Behinderung. Auch das Sozialgesetzbuch IX enthält Schutzvorschriften, die Sie kennen sollten.

Dokumentieren Sie Auffälligkeiten, holen Sie sich bei Bedarf Unterstützung durch den Betriebs- oder Personalrat, die Inklusionsbeauftragten oder das Integrationsamt. Als Schwerbehindertenvertretung sind Sie das Sprachrohr der betroffenen Kolleginnen und Kollegen.

Autor: Arno Schrader



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 und Ausgaben 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.

Das lesen Sie
in der nächsten
Ausgabe

URTEILE/RECHT

Urlaubsverzicht im gerichtlichen Vergleich? Nicht erlaubt!

AKTUELLES

Alles zur Pflege- und Familienpflegezeit

WISSENSWERT

Wer verspätet aus dem Urlaub zurückkommt, riskiert eine Kündigung