

S|B|V

Die SchwerBehindertenVertretung

Aktuelle Rechts- und Praxistipps für die Vertretung schwerbehinderter Menschen



SEITE 3

AKTUELLES

Kein Präventionsverfahren für schwerbehinderte Beschäftigte in der Probezeit

SEITEN 6–8

TOP-THEMA

Die wichtigsten Rechte und Pflichten während einer Pflegezeit

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,

manchmal verändert sich das Leben innerhalb eines Tages. Ein Angehöriger wird pflegebedürftig, und plötzlich stehen Beschäftigte vor einer enormen Belastung – körperlich, emotional und organisatorisch. Das Pflegezeitgesetz gibt ihnen die Möglichkeit, diese Verantwortung zu übernehmen, ohne den Arbeitsplatz zu verlieren.

Für Sie als Schwerbehindertenvertretungen bedeutet das: Sie können Orientierung und Unterstützung bieten. Sie können Gespräche begleiten und helfen, Anträge zu stellen und dafür zu sorgen, dass niemand zwischen Beruf und Pflegepflichten zerrieben wird.

Es geht vor allem darum, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das stark, fair und menschlich ist.

Herzliche Grüße

Arno Schrader

Inhalt

AKTUELLES

Kein Präventionsverfahren für schwerbehinderte Beschäftigte in der Probezeit 3

URTEILE/RECHT

Sensible Beschäftigtendaten privat per E-Mail weitergeleitet – Ausschluss des BR-Mitglieds 4

Urlaubsverzicht im gerichtlichen Vergleich?
BAG schafft Klarheit 5

Arbeitszeit zur Pflege von Angehörigen reduzieren:
Wann der Arbeitgeber ablehnen darf 9

Verspätete Rückkehr aus dem Urlaub:
Wann eine Kündigung unzulässig ist 11

TOP-THEMA

Die wichtigsten Rechte und Pflichten
während einer Pflegezeit 6–8

SOFT SKILLS

Sinnvolle Pausen sind wichtig, damit Sie
alle Aufgaben des Tages entspannt bewältigen 10

WISSENSWERT

Barrierefreiheit am Arbeitsplatz:
Nehmen Sie Ihre Rechte aktiv wahr 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 | Firma V (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

BAG klärt Kündigungsschutz in der Probezeit | Lesezeit: 3 Minuten

Kein Präventionsverfahren für schwerbehinderte Beschäftigte in der Probezeit

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass für schwerbehinderte Beschäftigte während der Probezeit kein besonderes Präventionsverfahren vor einer Kündigung erforderlich ist. Die Entscheidung betrifft die ersten sechs Monate eines Arbeitsverhältnisses. Damit herrscht Klarheit über die Pflichten von Arbeitgebern in dieser sensiblen Phase (Urt. v. 3.4.2025, Az. 2 AZR 178/24).

Der Fall: Ein Unternehmen stellte Anfang 2023 einen Mann mit Schwerbehinderung und einem Grad der Behinderung von 80 als Leiter der Haus- und Betriebstechnik ein. Nach nur drei Monaten kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis, da der Mitarbeiter fachlich nicht den Erwartungen entsprach. Die Kündigung wurde dem Integrationsamt gemeldet. Einen Betriebsrat oder eine Schwerbehindertenvertretung gab es im Betrieb nicht.

Der gekündigte Mitarbeiter klagte. Er argumentierte, dass das gesetzlich vorgeschriebene Präventionsverfahren gemäß § 167 Abs. 1 SGB IX nicht durchgeführt worden sei. Außerdem bemängelte er, dass ihm kein behindertengerechter Arbeitsplatz angeboten wurde.

Das Urteil: Das BAG stellte klar, dass das Präventionsverfahren nur für Beschäftigte gilt, die bereits allgemeinen Kündigungsschutz genießen. Da die Probezeit die ersten sechs Monate eines Arbeitsverhältnisses umfasst, entfällt die Pflicht zur Durchführung des Verfahrens in diesem Zeitraum. Dies gilt gleichermaßen für Kleinbetriebe mit bis zu zehn Mitarbeitern.

In der Probezeit besteht der besondere Schutz für schwerbehinderte Menschen also nicht. Damit wurde auch die frühere gegenteilige Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Köln für nicht mit dem Gesetz vereinbar erklärt.

Hinsichtlich eines behindertengerechten Arbeitsplatzes führte das BAG aus, dass dieser nur dann angeboten werden muss, wenn ein direkter Zusammenhang zwischen Kündigung und Behinderung besteht. Im vorliegenden Fall lag die Kündigung aufgrund fachlicher Ungeeignetheit vor, unabhängig von der Schwerbehinderung. Daher war die Kündigung rechtswirksam.

→ FAZIT

Probezeit sensibel begleiten

Sie als Schwerbehindertenvertretungen müssen damit wissen: Bei schwerbehinderten Mitarbeitern in der Probezeit besteht kein Anspruch auf ein Präventionsverfahren.

Arbeitgeber müssen nur dann einen speziell auf die Behinderung zugeschnittenen Arbeitsplatz anbieten, wenn ein direkter Zusammenhang zwischen der Behinderung und der Kündigung besteht.

Für Ihre tägliche Arbeit heißt das konkret: Sie können in den ersten sechs Monaten eines Arbeitsverhältnisses bei Kündigungen auf die fachliche Prüfung und die Einhaltung der allgemeinen Kündigungsregeln achten, ohne dass ein formales Präventionsverfahren zwingend erforderlich ist. Gleichzeitig bleibt es Ihre Aufgabe, Diskriminierung konsequent zu erkennen und zu verhindern. Wenn eine Kündigung auf die Schwerbehinderung zurückzuführen wäre, ist sie nach wie vor rechtswidrig.

Das Urteil erschwert die praktische Arbeit, ohne den Schutz schwerbehinderter Beschäftigter aufzugeben. Es zeigt aber auch, wie wichtig es ist, die Probezeit als besondere Phase im Arbeitsverhältnis sensibel zu begleiten. Sie als Schwerbehindertenvertretung erhalten damit eine klare Orientierung, wie Sie Beschäftigte in der Probezeit wirkungsvoll unterstützen können – mit Augenmaß, Sachkenntnis und dem Blick für die besondere Situation schwerbehinderter Menschen.

§ 167 SGB IX – Prävention

(1) Der Arbeitgeber schaltet bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, möglichst frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und die in § 176 genannten Vertretungen sowie das Integrationsamt ein, um mit ihnen alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zur Beratung und mögliche finanzielle Leistungen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

Autor: Arno Schrader

Datenschutzverstöße können das Mandat kosten | Lesezeit: 3 Minuten

Sensible Beschäftigtendaten privat per E-Mail weitergeleitet – Ausschluss des BR-Mitglieds

Das Hessische Landesarbeitsgericht (LAG) hat entschieden, dass die Weiterleitung personenbezogener Beschäftigtendaten an ein privates E-Mail-Postfach ein grober Pflichtverstoß ist und den Ausschluss aus dem Betriebsrat rechtfertigt (Beschl. v. 10.3.2025, Az. 16 TaBV 109/24). Entsprechendes wird auch für Sie und Ihr Amt als Schwerbehindertenvertretung gelten.

Der Fall: Ein Klinikbetreiber mit rund 390 Beschäftigten hatte einen neunköpfigen Betriebsrat. Im Herbst 2023 stellte der Arbeitgeber fest, dass der Betriebsratsvorsitzende alle eingehenden dienstlichen E-Mails automatisch an seine private E-Mail-Adresse weiterleitete. Eine Abmahnung änderte daran nichts. Unter den weitergeleiteten Nachrichten befand sich eine vollständige Personalliste mit hochsensiblen Daten, darunter Namen, Eingruppierungen, Vergütungen, Stufenverläufe und Vergleichsdaten zum Konzern.

Der Vorsitzende erklärte, er habe die Datei nur zu Hause auf einem größeren Bildschirm bearbeiten wollen und anschließend gelöscht. Der Arbeitgeber beantragte nach § 23 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) den Ausschluss aus dem Gremium wegen grober Pflichtverletzung. Das Arbeitsgericht Wiesbaden gab dem Antrag statt, dagegen legten der Betriebsrat und sein Vorsitzender Beschwerde ein.

Das Urteil: Das LAG wies die Beschwerde zurück. Die Weiterleitung sensibler Beschäftigtendaten an ein privates Postfach sei rechtswidrig, da weder § 26 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) noch die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) dies deckten. Es habe keine Erforderlichkeit gegeben, weil ein dienstlicher Rechner zur Verfügung stand. Zudem habe das Betriebsratsmitglied damit gegen das Transparenzgebot und den Grundsatz der Datenminimierung verstoßen. Besonders schwer wog, dass Vergütungsdaten aller Beschäftigten betroffen waren und der Vorsitzende trotz Abmahnung weitermache. Das Gericht sprach von „Unbelehrbarkeit“. Auch der Verweis auf Passwortschutz und Sicherheitssoftware überzeugte nicht, denn absolute Sicherheit gebe es nicht. Selbst die Eilbedürftigkeit einer Betriebsvereinbarung rechtfertige keinen Verstoß.

→ FAZIT

Datenschutz ernst nehmen

Für Sie als Schwerbehindertenvertretung ist dieses Urteil gleich in mehrfacher Hinsicht relevant. Auch Sie verarbeiten oft hochsensible Gesundheits- und Personaldaten. Die Entscheidung macht deutlich: Solche Daten dürfen

niemals ohne zwingende rechtliche Grundlage außerhalb der geschützten Infrastruktur verarbeitet werden. Private E-Mail-Konten sind tabu. Schon die potenzielle Gefährdung reicht aus, um schwerwiegende Konsequenzen bis hin zum Mandatsverlust zu begründen.

Sie sollten daher auf sichere dienstliche IT-Systeme bestehen, automatische Weiterleitungen ausschließen, mit dem Datenschutzbeauftragten klare Regeln abstimmen und Kolleginnen und Kollegen für den sensiblen Umgang mit personenbezogenen Daten sensibilisieren.

Hinweis: Die Rechtsbeschwerde ist beim Bundesarbeitsgericht anhängig. Vieles spricht jedoch dafür, dass die Entscheidung korrekt ist.

Hinweis: Wenn eine Schwerbehindertenvertretung (SBV) personenbezogene Daten von Beschäftigten oder Bewerbern unzulässig „zu sich nach Hause“ schickt, können mehrere rechtliche und praktische Probleme entstehen:

1. Verstoß gegen Datenschutzrecht (DSGVO, BDSG)

Die Daten, mit denen die Schwerbehindertenvertretung arbeitet, sind in aller Regel besonders schutzwürdig (z. B. Angaben zur Behinderung, zum Gesundheitszustand oder zu Pflegebedürftigkeit). Das Speichern, Übermitteln oder Bearbeiten dieser Daten außerhalb der geschützten IT-Umgebung des Arbeitgebers verstößt regelmäßig gegen die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO).

Mögliche Folge: Bußgelder für den Arbeitgeber – und disziplinarische oder arbeitsrechtliche Konsequenzen für die betroffene SBV.

2. Arbeitsrechtliche Konsequenzen

Auch wenn die SBV in ihrer Arbeit weitgehende Rechte und einen besonderen Kündigungsschutz hat, bedeutet das nicht „Narrenfreiheit“. Der unerlaubte Umgang mit sensiblen Daten kann als Pflichtverletzung gewertet werden.

Autor: Arno Schrader

Urlaubsrecht | Lesezeit: 3 Minuten

Urlaubsverzicht im gerichtlichen Vergleich? BAG schafft Klarheit

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat eine weitere wegweisende Entscheidung zum Urlaubsrecht getroffen. Im Mittelpunkt stand die Frage, ob Arbeitnehmer in einem gerichtlichen Vergleich auf ihren gesetzlichen Resturlaub verzichten können. Das BAG stellte eindeutig klar: Ein solcher Verzicht ist unwirksam – selbst wenn der Urlaub krankheitsbedingt nicht genommen werden konnte (Urt. v. 3.6.2025, Az. 9 AZR 104/24).

Für Sie als Schwerbehindertenvertretung ist diese Entscheidung besonders relevant, weil Sie häufig Beschäftigte vertreten, die wegen langer Krankheitszeiten nicht in der Lage sind, ihren Urlaub zu nehmen. Das Urteil gibt ihnen ein starkes Argument, um im Rahmen von Vergleichen den vollen Ausgleich des gesetzlichen Mindesturlaubs durchzusetzen.

Der Fall: Ein Betriebsleiter war vom 1. Januar 2019 bis zum 30. April 2023 bei einem Unternehmen beschäftigt. Im gesamten Jahr 2023 war er krankgeschrieben und konnte seinen Urlaub nicht nehmen. Vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses einigten sich die Parteien im Rahmen eines Gerichtsprozesses auf einen Vergleich. Dieser regelte die Beendigung zum 30. April 2023 und sah eine Abfindung von 10.000 Euro vor. Gleichzeitig wurde im Vergleich festgehalten, dass die Urlaubsansprüche „in natura gewährt“ werden sollten, obwohl der Urlaub objektiv nicht genommen werden konnte.

Der Arbeitnehmer verlangte nachträglich die Auszahlung von sieben Tagen gesetzlichem Urlaub aus dem Jahr 2023 in Höhe von 1.615,11 Euro. Er argumentierte, die Regelung im Vergleich sei ungültig, da der gesetzliche Mindesturlaub nicht ausgeschlossen werden könne.

Das Urteil: Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht hatten dem Kläger bereits recht gegeben, und das BAG bestätigte diese Entscheidungen. Die Richterinnen und Richter betonten, dass der gesetzliche Mindesturlaub nicht durch Vereinbarungen im Voraus ausgeschlossen oder eingeschränkt werden darf. So steht es in § 13 Abs. 1 Satz 3 Bundesurlaubsgesetz.

Auch eine sogenannte Urlaubsabgeltung darf nicht durch eine Vergleichsregelung umgangen werden, wenn Beschäftigte den Urlaub aufgrund von Krankheit nicht beanspruchen konnten.

Selbst ein gerichtlicher Vergleich kann diesen Anspruch nicht ändern. Das Gericht stellte zudem klar, dass das Vertrauen auf eine offensichtlich rechtswidrige Klausel – wie den fiktiven

„Urlaubsverzicht“ – nicht geschützt ist. Der Arbeitgeber hätte wissen müssen, dass eine solche Regelung gegen geltendes Recht verstößt.

→ FAZIT

Auf Urlaub nicht verzichten

Für Ihre Praxis als Schwerbehindertenvertretung bedeutet das Urteil, dass der gesetzliche Mindesturlaub nicht durch einen Vergleich im Voraus ausgeschlossen werden darf, auch wenn ein Arbeitsverhältnis endet und der Urlaub krankheitsbedingt nicht genommen werden konnte.

Es handelt sich zugleich um einen klaren Handlungsauftrag für Sie: Achten Sie bei Vergleichsvereinbarungen besonders aufmerksam auf die Formulierungen und prüfen Sie diese sehr sorgfältig. Häufig steckt der Teufel im Detail – kleine sprachliche Nuancen können große rechtliche Auswirkungen haben. Deshalb ist es entscheidend, sicherzustellen, dass der gesetzliche Urlaubsanspruch weder verkürzt noch verfälscht dargestellt wird. Arbeitgeber neigen in Vergleichen manchmal dazu, den Eindruck zu erwecken, dass bereits bestehende Ansprüche abgegolten seien, obwohl dies rechtlich nicht zutrifft. Hier ist Wachsamkeit gefragt.

Gerade wenn eine unsichere Rechtslage besteht oder ein erheblicher Urlaubsrückstand aufgrund von Krankheit vorliegt, sollten Sie besonders sensibel reagieren. In solchen Fällen empfiehlt es sich, klarzustellen, dass offene Urlaubstage nicht unter den Tisch fallen dürfen. Wo eine tatsächliche Gewährung nicht möglich ist, sollten Sie stattdessen eine Auszahlung der offenen Urlaubstage sicherstellen.

Das Urteil zeigt deutlich: Der Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern – und damit auch von schwerbehinderten Beschäftigten – hat hier Vorrang.

Autor: Arno Schrader

Pflege naher Angehöriger | Lesezeit: 9 Minuten

Die wichtigsten Rechte und Pflichten während einer Pflegezeit

Sie als Schwerbehindertenvertretung sollten sich beim Thema Pflegezeit auskennen. Es gilt, die betroffenen Kolleginnen und Kollegen bestmöglich beraten zu können, Teilzeitarbeitsplätze zu organisieren, Versetzungsgesuchen zuzustimmen, Neueinstellungen zu begleiten und am Ende eines Prozesses auch eine Heraussetzung von Stunden bzw. die Wiedereingliederung eines Arbeitnehmers nach einer beendeten Pflegezeit zu begleiten.

Wichtige Begriffe

Beschäftigte sollen nach dem Willen des Gesetzes die Möglichkeit haben, pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen. Die drei zentralen Begriffe – „Beschäftigter“, „Pflegebedürftigkeit“ und „nahe Angehörige“ – sind dabei nach dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz identisch definiert.

Pflegebedürftigkeit

Pflegebedürftig sind nach den §§ 14 und 15 Sozialgesetzbuch Elftes Buch (SGB) XI alle Personen,

- die wegen einer körperlichen, geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung
- für die gewöhnlichen und regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens
- auf Dauer, voraussichtlich für mindestens 6 Monate,
- in erheblichem oder höherem Maße der Hilfe bedürfen.

Beschäftigte

Beschäftigte sind

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- die Auszubildenden und
- Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind, zum Beispiel Heimarbeiter.

Nahe Angehörige

Es besteht der Rechtsanspruch auf Fernbleiben von der Arbeit wegen kurzzeitiger Arbeitsverhinderung und auf alle Freistellungen für die Pflege von Adoptivkindern, Adoptivkindern des Ehegatten oder Lebenspartners, Ehegatten, Eltern, Enkelkindern, Geschwistern, Großeltern, Kindern, Kindern des Ehegatten oder Lebenspartners, Lebenspartnern in ein-

getragener Lebenspartnerschaft, Partnern einer eheähnlichen Gemeinschaft, Partnern einer lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft, Pflegekindern, Pflegekindern des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwägerinnen und Schwägern, Schwiegereltern, Schwiegerkindern sowie Stiefeltern.

Das Wichtigste zum Pflegezeitgesetz

Arbeitnehmer haben das Recht auf eine kurzfristige Arbeitsbefreiung, ähnlich wie bei einer Arbeitsunfähigkeit, und Anspruch auf eine Pflegezeit, angelehnt an die Elternzeit.

Kurzzeitige Befreiung

Zunächst dürfen nach § 2 des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) Mitarbeiter kurzfristig bis zu zehn Tage von der Arbeit fernbleiben, wenn sie

- für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation
- die Pflege organisieren bzw. sicherstellen müssen.



BEISPIEL

Arbeitsbefreiung

Der Vater Ihrer Kollegin Nadine R. bricht sich ein Bein und ist pflegebedürftig. Nadine R. möchte sich einige Tage selbst um ihren Vater kümmern und dann eine andere Pflege organisieren. Für diese Tätigkeiten hat sie einen Anspruch auf eine Freistellung von der Arbeit.

Die Beschäftigten benötigen hierfür nicht die Zustimmung Ihres Arbeitgebers; allerdings haben auch Arbeitgeber in dieser Situation Rechte:

- Mitarbeiter, die die kurzfristige Befreiung in Anspruch nehmen, sind verpflichtet, die Verhinderung und die voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen.
- Der betreffende Kollege muss eine Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen und die

Erforderlichkeit der oben genannten Maßnahmen vorliegen, wenn der Arbeitgeber dies verlangt. Eine ärztliche Bescheinigung reicht hierfür aus.

- Der Arbeitgeber ist für den Befreiungszeitraum nach dem PflegeZG nicht zur Entgeltfortzahlung verpflichtet, es sei denn, diese Pflicht ergibt sich aus einer anderen gesetzlichen Vorschrift.
- Der Arbeitnehmer kann ein Pflegeunterstützungsgeld von der gesetzlichen Pflegeversicherung erhalten.

Bezahlung der Arbeitsverhinderung?

Spannend bleibt auch weiter die Frage, inwieweit der Arbeitgeber in solchen Fällen zu einer Entgeltfortzahlung verpflichtet ist. Hier gilt zunächst der Grundsatz: Ohne Arbeit kein Lohn! Von diesem Grundsatz gibt es jedoch eine Vielzahl von Ausnahmen, insbesondere den § 616 BGB. Arbeitnehmer haben danach Anspruch auf eine bezahlte Freistellung, wenn sie

- für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit
- durch einen in ihrer Person liegenden Grund
- und ohne ihr Verschulden
- an der Arbeitsleistung gehindert sind.

Genau das liegt in der Regel bei der Pflege naher Angehöriger für wenige Tage vor. Es ist deshalb nicht verständlich, weshalb der Gesetzgeber im PflegeZG nicht klar und deutlich geregelt hat, ob eine Pflicht zur Entgeltfortzahlung für Arbeitgeber besteht oder nicht. Erhält der Arbeitnehmer kein Geld über § 616 BGB, steht ihm nun aber auf jeden Fall ein Anspruch auf das Pflegeunterstützungsgeld zu.

Pflegezeit

Beschäftigt der Arbeitgeber mehr als 15 Mitarbeiter, muss er sich darauf einstellen, dass seine Mitarbeiter pflegebedingt möglicherweise eine bis zu sechs Monate dauernde Auszeit nach dem PflegeZG nehmen. Dieses Recht haben die Beschäftigten immer dann, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen selbst pflegen möchten.

Dabei können die Mitarbeiter zwischen vollständiger Freistellung oder teilweiser Freistellung, also Teilzeit, wählen. In welchem Umfang der Mitarbeiter seine Arbeitszeit reduzieren möchte, darf er entscheiden.

Für jeden zu pflegenden nahen Angehörigen besteht ein Anspruch auf eine Pflegezeit von höchstens sechs Monaten.



Die Bezahlung

Im Gegensatz zur Kurzzeitpflege besteht im Falle der Pflegezeit grundsätzlich kein Anspruch auf eine Bezahlung der Vergütung. Die Beschäftigten können aber nun ein zinsloses Darlehen beantragen.

Erweiterter Kündigungsschutz

Ihre Kollegen, die eine kurzzeitige Arbeitsverhinderung oder eine Pflegezeit in Anspruch nehmen, sind nach § 5 PflegeZG unkündbar. Nur in besonderen Fällen kann der Arbeitgeber kündigen, wenn er zuvor eine Zustimmung der mit dem Arbeitsschutz betrauten obersten Landesbehörde oder einer von dieser Behörde bestimmten Stelle eingeholt hat.

Das Wichtigste zum Familienpflegezeitgesetz

Zudem ist es möglich, zwei Jahre in Teilzeit zu arbeiten, um einen nahen Angehörigen zu pflegen. Geregelt ist dies im Familienpflegezeitgesetz.

Eine Familienpflegezeit ist danach

- die Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit von Beschäftigten,
- die einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen,
- bis zu einem Mindestumfang von 15 Stunden für die Dauer von längstens 24 Monaten.

! WICHTIG

Unterschied zur Pflegezeit

Die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz wird durch die Familienpflegezeit nicht berührt. Parallel, also gleichzeitig, kann allerdings kein Arbeitnehmer die Pflegezeiten beanspruchen, höchstens nacheinander. Pflegezeit und Familienpflegezeit dürfen dabei gemeinsam aber 24 Monate je pflegebedürftigem nahem Angehörigen nicht überschreiten.

Die nachfolgende Übersicht können Sie im Betrieb aushängen oder im Intranet veröffentlichen.



Übersicht zum Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz



Sie haben jemanden zu pflegen? Dann wird Sie diese Übersicht zum Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) mit den wesentlichen Ansprüchen, Voraussetzungen und Unterschieden interessieren.

1. Überblick

Beide Gesetze regeln Freistellungsansprüche für Beschäftigte, die nahe Angehörige pflegen.

PflegeZG: kurzfristige und bis zu sechs Monate vollständige oder teilweise Freistellung

FPfZG: längere, bis zu 24 Monate teilweise Freistellung

Beide können kombiniert werden (maximal 24 Monate insgesamt).

licher Umgebung

Mindestarbeitszeit: 15 Wochenstunden (im Jahresdurchschnitt)

Arbeitgebergröße: gilt nur bei Arbeitgebern mit mehr als 25 Beschäftigten

Vergütung: kein Anspruch auf Lohnfortzahlung, aber Anspruch auf zinsloses Darlehen vom Bund

Ankündigungsfrist: acht Wochen vor Beginn (schriftlich)

Kombination: mit Pflegezeit bis maximal 24 Monate gesamt

2. Pflegezeitgesetz (PflegeZG)

a) Kurzzeitige Arbeitsverhinderung (§ 2 PflegeZG)

Dauer: bis zu zehn Arbeitstage

Voraussetzung: akute Pflegesituation eines nahen Angehörigen (Organisation oder Sicherstellung der Pflege)

Vergütung: kein Anspruch auf Lohnfortzahlung, aber Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld (Pflegekasse)

Ankündigung: unverzüglich mitteilen und ärztliche Bescheinigung vorlegen

b) Pflegezeit bis zu 6 Monate (§ 3 PflegeZG)

Dauer: bis zu sechs Monate, vollständige oder teilweise Freistellung

Voraussetzung: Pflege eines nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung

Arbeitgebergröße: gilt nur bei Arbeitgebern mit mehr als 15 Beschäftigten

Vergütung: kein Anspruch auf Lohnfortzahlung, aber Anspruch auf zinsloses Darlehen vom Bund

Ankündigungsfrist: spätestens zehn Arbeitstage vor Beginn

Kombination: möglich mit Familienpflegezeit

c) Begleitung in der letzten Lebensphase (§ 3a PflegeZG)

Dauer: bis zu drei Monate

Voraussetzung: Begleitung eines nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase (auch außerhalb häuslicher Umgebung)

Ankündigungsfrist: schriftlich, zehn Arbeitstage vor Beginn

Kombination: ebenfalls mit FPfZG möglich

3. Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)

a) Familienpflegezeit (§ 2 FPfZG)

Dauer: bis zu 24 Monate (teilweise Freistellung)

Voraussetzung: Pflege eines nahen Angehörigen in häus-

b) Betreuung pflegebedürftiger minderjähriger Angehöriger (§ 2 Abs. 3 FPfZG)

Ort der Pflege: auch außerhalb häuslicher Umgebung möglich (z. B. Heim)

Regelungen: wie Familienpflegezeit, aber auch bei Pflege minderjähriger Kinder mit Behinderung

c) Begleitung in der letzten Lebensphase (§ 2 Abs. 5 FPfZG)

Dauer: bis zu drei Monate teilweise Freistellung

Voraussetzungen: analog § 3a PflegeZG

4. Kombination von PflegeZG und FPfZG

Maximal 24 Monate insgesamt pro pflegebedürftigem Angehörigen

Pflegezeit (bis 6 Monate) kann vor oder nach Familienpflegezeit genommen werden

Reihenfolge muss mit Ankündigungsfristen abgestimmt werden

Zinsloses Darlehen kann für beide Zeiträume separat beantragt werden

5. Begriffsbestimmungen

Nahe Angehörige (§ 7 Abs. 3 PflegeZG / FPfZG) sind unter anderem:

- Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern
- Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft
- Geschwister, Schwägerinnen/Schwager
- Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, Enkelkinder

6. Finanzielle Unterstützung

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung: Pflegeunterstützungsgeld der Pflegekasse (70 % des Brutto, maximal 90 % des Netto)

Pflegezeit/Familienpflegezeit: zinsloses Darlehen vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben, Rückzahlung in Raten nach Ende der Freistellung

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

Autor: Arno Schrader

Pflege im Alltag | Lesezeit: 3 Minuten

Arbeitszeit zur Pflege von Angehörigen reduzieren: Wann der Arbeitgeber ablehnen darf

Das Arbeitsgericht (ArbG) Suhl hat in einem wichtigen Fall entschieden, unter welchen Voraussetzungen ein Arbeitgeber den Antrag auf Reduzierung der Arbeitszeit wegen Pflege eines Angehörigen ablehnen darf (Urt. v. 7.4.2025, Az. 5 Ca 1138/24). Der Fall betrifft einen Außendienstmitarbeiter, der seine Arbeitszeit halbieren wollte, um einen pflegebedürftigen Elternteil zu betreuen. Das Urteil zeigt, welche betrieblichen Gründe für eine Ablehnung anerkannt werden und welche Prüfpflichten der Arbeitgeber hat.

Der Fall: Ein Außendienstmitarbeiter war für Kunden in Ost- und Süddeutschland zuständig und arbeitete normalerweise 40 Stunden pro Woche, verteilt auf vier Außendiensttage und einen Homeoffice-Tag. Nachdem seine Eltern den Pflegegrad 3 erhalten hatten, beantragte er Anfang März 2024 eine Familienpflegezeit. Er wollte seine Arbeitszeit auf 20 Stunden pro Woche reduzieren und die Arbeit auf drei Tage verteilen.

Der Arbeitgeber reagierte mit einer internen und externen Stellenausschreibung für die frei werdende Teilzeitstelle. Nach einem Monat ohne Bewerber lehnte er den Antrag schriftlich ab. Der Mitarbeiter klagte und argumentierte, dass Ersatz durch andere Mitarbeiter oder die Durchführung von Kundenbesuchen per Videokonferenz möglich sei.

Das Urteil: Das ArbG stellte klar, dass eine Ablehnung des Pflegezeit-Antrags nur dann zulässig ist, wenn dringende betriebliche Gründe vorliegen. Dazu zählen insbesondere:

- Die Aufgaben des Mitarbeiters lassen sich nicht aufteilen.
- Die gewünschte Arbeitszeit passt nicht zum Organisationsplan, etwa bei Schichtarbeit.
- Der Ausfall kann weder durch vorhandene noch durch neue Mitarbeiter ersetzt werden.

Im vorliegenden Fall war der letzte Punkt entscheidend: Es standen nur wenige Mitarbeiter im Außendienstbereich zur Verfügung, die die Termine mit Übernachtungen übernehmen konnten. Die Stellenausschreibung für neue Teilzeitkräfte verlief erfolglos, Interessenten zogen sich zurück, sobald sie von der Teilzeitstelle erfuhren. Andere freie Stellen im Unternehmen waren für den Mitarbeiter nicht geeignet.

Das Gericht wies auch die Argumente des Beschäftigten zurück, alternative Arbeitsformen prüfen zu müssen. Kundenbesuche per Videokonferenz oder Ersatzkräfte aus anderen Konzernunternehmen zu suchen, ist nicht vorgeschrieben. Die

unternehmerische Freiheit des Arbeitgebers und die Regelungen des Familienpflegezeitgesetzes erlauben lediglich die Berücksichtigung des eigenen Betriebs. Die Ablehnung war zudem formell rechtzeitig, obwohl die Stellenausschreibung noch lief.

→ FAZIT

Nur Sachgründe zählen

Für Sie als Schwerbehindertenvertretung ist das Urteil besonders relevant, weil es die Grenzen der Arbeitszeitreduzierung bei Pflegefällen klar definiert. Eine Ablehnung ist nur rechtmäßig, wenn dringende betriebliche Gründe vorliegen, etwa die fehlende Möglichkeit, Aufgaben zu verteilen oder Ersatzkräfte einzusetzen.

Für Arbeitgeber und Personalabteilungen bedeutet dies: Sie haben die betrieblichen Rahmenbedingungen sorgfältig zu prüfen, bevor sie einen Antrag ablehnen dürfen.

Obwohl der Arbeitnehmer in dem konkreten Fall letztlich verloren hat, sehe ich das Urteil dennoch als eine wichtige Stärkung der Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die ihre Angehörigen pflegen. Das Gericht hat deutlich gemacht, dass Arbeitgeber nicht einfach zur Tagesordnung übergehen dürfen, wenn ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin eine Reduzierung der Arbeitszeit beantragt.

Für Sie als Schwerbehindertenvertretung ergibt sich daraus eine klare Orientierung: Anträge auf Arbeitszeitreduzierung müssen vom Arbeitgeber ernsthaft und gewissenhaft geprüft werden. Eine pauschale oder unbegründete Ablehnung ist rechtlich nicht haltbar. Nur in gut nachvollziehbaren und konkret begründeten Ausnahmefällen kann der Arbeitgeber eine Reduzierung verweigern.

Autor: Arno Schrader

Selbstorganisation | Lesezeit: 3 Minuten

Sinnvolle Pausen sind wichtig, damit Sie alle Aufgaben entspannt bewältigen können

Pausen sind Erholungszeiten. Sie sind wichtig, damit Sie als SBV und auch alle Kollegen mit und ohne Behinderung ihre Kräfte bewahren, entspannt durch den Tag kommen und nicht nach Arbeitsende fertig und entkräftet auf dem Sofa einschlafen. Pausen füllen die „Batterie“ wieder auf. Prüfen Sie also einmal: Legen Sie am Tag regelmäßig kurze Pausen ein? Achten Sie mehr auf sich und geben Sie den Impuls, regelmäßige Pausen zu machen, in Ihren Beratungsgesprächen weiter.

Pause zu machen, liegt uns Deutschen nicht sonderlich. Pause steht für „nicht mehr können“ statt für Erholung. Pause zu machen, klingt nach Faulenzen. Aber: Das ist ein überzogenes Leistungsdenken. Trotzdem wird eine solche Denkweise von vielen Arbeitgebern leider gefördert.

Dabei stellt das Arbeitszeitgesetz hier klare Regeln auf: Immerhin muss laut Gesetz mindestens 30 Minuten Pause bei einer Arbeitszeit von sechs bis neun Stunden eingelegt werden.

Kurze Pausen sind wie ein Mini-Urlaub

Doch es geht nicht nur um die „langen“ Pausen, sondern besonders um die zwei bis drei Minuten „Minipause“, die uns allen immer wieder neue Kraft und Energie schenken. Sie sind quasi ein Mini-Urlaub und bedeuten das bewusste Abschalten von der Arbeit.

Kurze Pause mit dem Arbeitgeber abstimmen

Sprechen Sie solche kurzen Pausen mit Ihrem Arbeitgeber ab oder stempeln Sie dafür aus, denn rechtlich muss er Ihnen bei sechs bis neun Stunden Arbeit nur die 30 Minuten gewähren. Zudem ist Ihr Arbeitgeber verpflichtet, schwerbehinderten Kollegen Erleichterungen im Arbeitsablauf zu gewähren, wenn dies wegen der Art oder der Schwere der Behinderung erforderlich ist. Zu diesen Erleichterungen können auch kurze Pausen gehören.

Wie halten Sie es als SBV mit den Pausen?

Neigen Sie dazu, sich selbst kaum eine Auszeit zu gönnen? Ihre Arbeit ist oft geprägt von zusätzlichen Gesprächen, Unterstützungsaufgaben und Termindruck. Umso entscheidender ist es, dass Sie selbst gut auf Ihre eigene Kraft achten. Denn die Kolleginnen und Kollegen, die auf Ihre Unterstützung angewiesen sind, brauchen Ihrer Energie.

Gerade Sie als SBV haben Sie hier eine Vorbildfunktion: Wenn Sie sich kurze und wertvolle Pausen gönnen, zeigen Sie damit, dass Erholung kein Luxus, sondern eine Notwendigkeit ist.

3 Tipps für eine sinnvolle Pause

Tipp 1: Früher Pause machen!

Viele Kollegen – vielleicht Sie selbst auch – warten, bis sie das Gefühl haben, nicht mehr zu können, bevor sie eine kurze Unterbrechung machen. Dann ist die Erschöpfung bereits da und die Signale des Körpers wurden übersehen. Sinnvoller ist es, Pausen einzulegen, bevor man müde ist.

Tipp 2: Pause aktiv gestalten

Zu telefonieren, anstatt weiter am Bildschirm zu arbeiten, ist keine wirkliche Pause – es ist ein Tätigkeitswechsel. Pausen sollten Sie aktiv und gezielt gestalten, zum Beispiel durch kurze Atemübungen, einen Gang zur Toilette oder zum Wasserspender, kleine Bewegungsübungen oder eine gezielte Augenentspannung. Nutzen Sie zum Beispiel für die Atemübung eine App, wie die Breath-Ball-App (www.breathball.com). Ebenso bieten viele Krankenkassen kurze Videos an, die eine Augenentspannung oder Bewegungsübungen anleiten.

Tipp 3: Erinnerungen aktivieren

Damit Ihnen das Vorhaben, mehr kleinere Pausen am Tag einzulegen, auch wirklich gelingt, sind kleine Erinnerungshelfer wertvoll. Das kann einen Alarm alle 90 Minuten sein oder eine Postkarte mit dem Hinweis „Pause“, die gut sichtbar am Arbeitsplatz hängt. Auch ein schönes Foto vom letzten Urlaub kann Sie daran erinnern.

→ FAZIT

Mehr Mini-Urlaube

Versuchen Sie es selbst und machen Sie in der nächsten Woche mehr kurze Pausen bzw. Mini-Urlaube während des Tages und gestalten Sie diese kurzen Pausen bewusst und aktiv. Nehmen Sie wahr, wie sich die Tage mit und ohne Pausen anfühlen, und geben Sie Ihre Erfahrungen an Ihr Umfeld weiter. Sie brauchen Ihre Kraft für Ihr Amt als SBV, gehen Sie daher sorgsam mit sich um!

Autorin: Brigitte Ganzmann

Urlaubsrecht | Lesezeit: 3 Minuten

Verspätete Rückkehr aus dem Urlaub: Wann eine Kündigung unzulässig ist

Das Arbeitsgericht (ArbG) Herne hat entschieden, dass eine verspätete Rückkehr aus dem Urlaub nicht automatisch eine Kündigung rechtfertigt. Im konkreten Fall war ein Arbeitnehmer nach einem genehmigten Auslandsurlaub nicht pünktlich am Arbeitsplatz erschienen. Das Gericht prüfte die Umstände genau und sprach dem Beschäftigten den Kündigungsschutz zu (Urt. v. 8.5.2025, Az. 4 Ca 208/25).

Der Fall: Ein Mitarbeiter eines großen Paketdienstleisters hatte mehrere Wochen Urlaub genommen und diese in Somalia verbracht. Die Reise war vom Arbeitgeber genehmigt worden, die Rückkehr nach Deutschland war für den 26. Oktober 2024 geplant. Doch der Arbeitnehmer erschien nicht zur Arbeit. Grund dafür war ein unvorhersehbarer Vorfall: Auf dem Flughafen wurde ihm sein Aufenthaltstitel gestohlen, weshalb er nicht ausreisen konnte.

Er meldete den Diebstahl der Polizei und wandte sich an die deutsche Botschaft. Die Ausstellung eines neuen Visums zog sich jedoch bis zum 4. Februar 2025 hin. Erst dann konnte er nach Deutschland zurückreisen und bot am Folgetag auch gleich seine Arbeitsleistung an. Der Arbeitgeber hatte ihn in der Zwischenzeit allerdings bereits abgemahnt und dem Beschäftigten zum 31. März 2025 ordentlich gekündigt. Der Mitarbeiter reichte daraufhin eine Kündigungsschutzklage ein.

Das Urteil: Das ArbG Herne entschied zugunsten des Arbeitnehmers. Zwar hatte dieser seine Arbeitspflicht verletzt, jedoch war der Verlust des Aufenthaltstitels ein unvorhersehbares Ereignis, das außerhalb seiner Verantwortung lag. Der Arbeitnehmer hatte glaubhaft gemacht, dass er sich sofort um Ersatzdokumente bemüht und den Arbeitgeber informiert hatte.

Das Gericht stellte klar, dass für eine verhaltensbedingte Kündigung weitere Gründe notwendig sind, wie etwa erhebliche organisatorische Störungen. Diese lagen hier nicht vor. Zudem spielte das langjährige, beanstandungsfreie Arbeitsverhältnis von fünf Jahren eine entscheidende Rolle. Das Gericht hob hervor, dass ein solches Verhalten das Vertrauen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer stärkt und bei der Abwägung zu berücksichtigen ist.

Das Urteil unterstreicht, wie wichtig eine differenzierte Prüfung der Umstände ist. Arbeitgeber dürfen nicht automatisch von einer Pflichtverletzung auf eine Kündigung schließen. Stattdessen sollten sie prüfen, ob die verspätete Rückkehr unvermeidbar war und welche Maßnahmen die Arbeitneh-

merin oder der Arbeitnehmer ergriffen hat, um den Ausfall zu minimieren.

Für Sie bedeutet das konkret, dass Sie bei entsprechenden Kündigungsfällen die Situation genau dokumentieren, die Gründe prüfen und die betroffene Person unterstützen sollten. Gerade bei Beschäftigten mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen können unvorhersehbare Verzögerungen auftreten.

Darüber hinaus zeigt der Fall, dass die persönliche Vorgeschichte des Mitarbeiters zählt: Langjährig zuverlässige Arbeit stärkt die Position vor Gericht erheblich. Die Entscheidung macht deutlich, dass Kündigungen nicht nur formal geprüft werden müssen, sondern dabei auch der menschliche und soziale Kontext berücksichtigt werden sollte.

Schlussendlich ist dieses Urteil ein wichtiger Leitfaden für die Praxis: Es ermutigt, im Zweifel auf Kommunikation, Verständnis und Dokumentation zu setzen, bevor harte Maßnahmen wie eine Kündigung ausgesprochen werden. Für Schwerbehindertenvertretungen ist es ein wertvolles Instrument, um die Rechte der Beschäftigten zu sichern und gleichzeitig faire, rechtlich abgesicherte Entscheidungen im Betrieb zu unterstützen.

→ FAZIT

Betroffenen helfen

Dieses Urteil zeigt eindrucksvoll, dass nicht jede verspätete Rückkehr aus dem Urlaub eine Kündigung rechtfertigt, insbesondere dann nicht, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer unverschuldet verhindert war. Für Schwerbehindertenvertretungen ist dies besonders relevant: Sie müssen oft darauf achten, dass Mitarbeiter, die aufgrund besonderer Umstände – Krankheit, Pflegeaufgaben oder unvorhersehbare Ereignisse – nicht rechtzeitig am Arbeitsplatz erscheinen, nicht vorschnell benachteiligt werden.

Autor: Arno Schrader

Organisation | Lesezeit: 2 Minuten

Barrierefreiheit am Arbeitsplatz: Nehmen Sie Ihre Rechte aktiv wahr

Barrierefreiheit am Arbeitsplatz ist kein Luxus, sondern ein gesetzlich verankertes Recht für Menschen mit Behinderung. Als Schwerbehindertenvertretung können Sie entscheidend dafür sorgen, dass Mitarbeitende ohne Einschränkungen arbeiten können. Dabei geht es nicht nur um bauliche Maßnahmen, sondern auch um digitale Zugänge und geeignete Arbeitsmittel.

Zunächst sollten Sie den Ist-Zustand im Betrieb prüfen: Sind Türen, Flure, Sanitäranlagen und Arbeitsplätze für alle zugänglich? Funktionieren digitale Systeme, wie Zeiterfassung, E-Mail oder Software-Anwendungen, barrierefrei? Sprechen Sie mit betroffenen Kolleginnen und Kollegen, um konkrete Probleme zu erkennen.

Anschließend entwickeln Sie gemeinsam mit dem Arbeitgeber Lösungsvorschläge. Das können höhenverstellbare Tische, spezielle Software, barrierefreie Besprechungsräume oder angepasste Arbeitsabläufe sein. Nutzen Sie Ihre Mit-

bestimmungsrechte nach § 90 SGB IX, um die Umsetzung zu begleiten und bei neuen Arbeitsplätzen oder Umbauten beteiligt zu werden. Dokumentieren Sie alle Schritte sorgfältig, das erleichtert die Nachverfolgung und sichert Ihre Position.

→ FAZIT

Sie sind gefragt

Barrierefreiheit betrifft alle Mitarbeitenden und Sie als Schwerbehindertenvertretung spielen dabei eine zentrale Rolle.

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

Kein Lohn bei Krankmeldung
wegen entzündeter Tätowierung

AKTUELLES

Kündigung wegen Kollegendruck?
Nur mit klaren Regeln möglich

WISSENSWERT

Sexistische Aussagen des Chefs:
Arbeitnehmerin bekommt hohe Abfindung