

S|B|V

Die SchwerBehindertenVertretung

Aktuelle Rechts- und Praxistipps für die Vertretung schwerbehinderter Menschen



SEITE 6–8

AKTIV WERDEN

Kälte, Dunkelheit und Gesundheitsschutz im Winter

SEITE 12

ZURÜCK IN DEN ARBEITSALLTAG

Wiedereingliederung unterstützen und Beschäftigte begleiten



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,

der Winter naht – mit kalten Temperaturen, kurzen Tagen und manchmal tückischem Eis. Für viele Mitarbeitende ist diese Jahreszeit eine Herausforderung, für Menschen mit Behinderungen kann sie schnell zu einer Belastungsprobe werden. Als Schwerbehindertenvertretung stehen Sie genau in dieser Situation zwischen Sorge und Verantwortung. Sie wissen: Kleine Anpassungen, vorausschauende Planung und ein offenes Ohr können den Unterschied ausmachen.

Es sind oft die kleinen Dinge, die eine große Wirkung entfalten: Gut beheizte Arbeitsplätze, ein freundliches Gespräch, die Berücksichtigung individueller Bedürfnisse. Sie als Schwerbehindertenvertretung geben Ihren Kolleginnen und Kollegen das Gefühl, gesehen und geschützt zu sein. Ihre Arbeit schafft Sicherheit, Vertrauen und Wertschätzung – gerade in der kalten Jahreszeit ein unschätzbarer Beitrag für das Betriebsklima. Bleiben Sie wachsam! Ihre Aufmerksamkeit macht den Unterschied – jeden Tag.

Herzliche Grüße

Arno Schrader

Arno Schrader

Impressum: Die SchwerBehindertenVertretung

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2-4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | ISSN 2194-3370 | **Vorstand:** Richard Rentrop, Bonn | Amtsgericht Bonn, HRB 8165 | **Redaktionell Verantwortliche:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | **Autoren:** Arno Schrader, Herford; Katrin Osterloh, Berlin | **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen | **Gestaltung:** Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | **Bildrechte:** Titelbild: AdobeStock_EVERST | **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

Inhalt

AKTUELLES

Fehler beim betrieblichen Eingliederungsmanagement: Arbeitgeber tragen die Verantwortung 3

URTEILE/RECHT

Kein Lohn bei Krankmeldung wegen entzündeter Tätowierung 4

LESERFRAGE

GdB 30: Soll ich mich gleichstellen lassen? 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Kälte, Dunkelheit und Gesundheitsschutz:
So unterstützen Sie Kolleginnen und Kollegen
sicher und praxisnah 6–8

URTEILE/RECHT

Sexistische Aussagen des Chefs: Arbeitnehmerin bekommt hohe Abfindung 9

SOFT SKILLS

Warum Selbstfürsorge gerade jetzt wichtig ist – besonders für Sie als SBV 10

URTEIL

Kündigung wegen Kollegendruck?
Nur mit klaren Regeln möglich 11

WISSENSWERT

Wiedereingliederung unterstützen und Beschäftigte begleiten 12

BEM muss korrekt ablaufen | Lesezeit 3 Minuten

Betriebliches Eingliederungsmanagement: Arbeitgeber tragen die Verantwortung für Fehler

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg hat ein wegweisendes Urteil gefällt. Es entschied, dass eine krankheitsbedingte Kündigung unwirksam ist, weil das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) nicht ordnungsgemäß durchgeführt wurde. Besonders brisant: Die Fehler in dem BEM-Verfahren waren einem externen Dienstleister unterlaufen, sie wurden dennoch dem Arbeitgeber zugerechnet (Urt. v. 14.01.2025, Az. 15 Sa 22/24).

Das Gericht stellte klar, dass Unternehmen die Verantwortung für das BEM niemals aus der Hand geben können. Auch wenn ein Dienstleister beauftragt wird, bleibt der Arbeitgeber der rechtlich Verpflichtete. Damit wird einmal mehr deutlich: Das BEM ist ein entscheidender Baustein im Kündigungsschutz, der mit höchster Sorgfalt zu beachten ist.

Der Fall: Der betroffene Arbeitnehmer war seit vielen Jahren gesundheitlich angeschlagen. Immer wieder kam es zu erheblichen krankheitsbedingten Fehlzeiten – zwischen 65 und 121 Tagen jährlich. Für den Arbeitgeber stellte sich deshalb die Frage, wie er die hohe Ausfallquote reduzieren oder die Belastung für den Betrieb auffangen konnte. Er entschied sich, einen externen Dienstleister mit der Durchführung des BEM zu beauftragen. Diese Vorgehensweise war durch eine Betriebsvereinbarung abgedeckt, die zudem vorsah, dass der Beschäftigte zu den Gesprächen eine Vertrauensperson hinzuziehen durfte.

Erstes Gespräch ergab: kein BEM

Am 20. Februar 2023 kam es zu einem ersten Gespräch. Die Mitarbeiterin des Dienstleisters sprach dabei direkt über die gesundheitlichen Einschränkungen des Beschäftigten und diskutierte mögliche Anpassungen am Arbeitsplatz. Eigentlich sollte ein erstes Treffen jedoch nur der Erläuterung dienen: Was bedeutet ein BEM? Welche Rechte bestehen? Wie läuft das Verfahren ab? Stattdessen erweckte das Gespräch beim Mitarbeiter den Eindruck, das Thema sei bereits erledigt.

Am Ende des Treffens wurde ein Formular ausgefüllt und unterschrieben, in dem es hieß: „BEM startet nicht, da Mitarbeiter mit Arbeitsplatz zufrieden, keine Einschränkungen zurzeit [...]“. Falls er erneut erkrankt, kann er freiwillig ein BEM starten.“ Damit schien die Sache abgeschlossen – zumindest aus Sicht des Dienstleisters. Doch der Mitarbeiter erkrankte auch im Jahr 2023 erneut mehrfach und fiel wiederholt längere Zeit aus. Daraufhin kündigte der Arbeitgeber am 31. Juli 2023 das Arbeitsverhältnis. Der Mitarbeiter wollte das nicht hinnehmen und erhob Kündigungsschutzklage.

Das Urteil: Das LAG Baden-Württemberg gab dem Arbeitnehmer recht und erklärte die Kündigung für unwirksam. Entscheidend waren nach Auffassung der Richterinnen und Richter drei zentrale Fehler beim BEM.

Fehlende Information über die Datenverarbeitung

Erstens wurde der Beschäftigte nicht korrekt darüber informiert, welche Daten erhoben, gespeichert und weitergegeben werden sollten. Gerade weil es dabei um hochsensible Gesundheitsdaten geht, ist eine umfassende Aufklärung aber zwingend notwendig. Außerdem hatte der Dienstleister den Arbeitnehmer nicht ausreichend über die Ziele und Konsequenzen informiert.

Vermischung von Informationsgespräch und eigentlichem BEM

Das erste Gespräch hätte lediglich den Ablauf erklären dürfen. Stattdessen wurden bereits gesundheitliche Themen erörtert, die erst in der eigentlichen BEM-Runde – unter Beteiligung von Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung, Betriebsarzt oder Vorgesetzten – besprochen werden sollten. Durch diese Vermischung entstand ein falscher Eindruck. Das war der zweite Fehler.

Irreführende Aussagen zu den Folgen

Im Protokoll stand zum Dritten, dass kein BEM gestartet werde, bei erneuter Erkrankung aber ein neues Verfahren angeboten werden könne. Damit wurde dem Arbeitnehmer suggeriert, er sei vor weiteren Konsequenzen geschützt. Tatsächlich hätte er wissen müssen, dass eine Ablehnung des BEM seine Position schwächen und eine spätere Kündigung erleichtern kann. Da die Mitarbeiterin des externen Dienstleisters im Auftrag des Arbeitgebers handelte, wurden ihr alle Fehler zugerechnet.



FAZIT

BEM ernst nehmen

Das Urteil verdeutlicht eindringlich: Das BEM ist weit mehr als eine bloße Formalie. Es ist ein zentrales Instrument, das Beschäftigten eine echte und faire Chance zur Rückkehr in den Betrieb eröffnet. Gleichzeitig fungiert es als wichtiges rechtliches Schutzschild gegen vorschnelle und oftmals vermeidbare Kündigungen. Für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen bedeutet dies eine rechtssichere und spürbare Stärkung ihrer Rechte und eine konkrete Perspektive auf eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses.

Private Risiken müssen Beschäftigte selbst tragen | Lesezeit 3 Minuten

Kein Lohn bei Krankmeldung wegen entzündeter Tätowierung

Wer sich privat tätowieren lässt und dadurch krank wird, hat keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Das hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein entschieden. Die Richterinnen und Richter machten deutlich: Wer eine mögliche Infektion nach einer Tätowierung in Kauf nimmt, handelt nicht im Sinne seiner Gesundheit und verliert deshalb den Anspruch auf Lohnfortzahlung (Urt. v. 22.5.2025, Az. 5 Sa 284 a/24).

Für Sie als Schwerbehindertenvertretung ist dieses Urteil von Bedeutung, weil es die Grenzen der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers aufzeigt und die Frage beantwortet, wann die Folge einer Erkrankung noch vom Betrieb getragen werden muss und wann nicht.

Der Fall: Eine Pflegehilfskraft hatte sich während ihrer Freizeit ein Tattoo am Unterarm stechen lassen. Wenige Tage später entzündete sich die Haut rund um die Tätowierung. Die Frau suchte einen Arzt auf, der eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausstellte. Damit war klar: Sie konnte ihre Tätigkeit in der Pflege, die körperlich fordernd und hygienisch anspruchsvoll ist, für mehrere Tage nicht ausüben.

Die Auffassung des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber stellte sich auf den Standpunkt, dass er nicht verpflichtet sei, den Lohn fortzuzahlen. Seine Begründung: Die Arbeitnehmerin habe die Ursache für ihre Erkrankung selbst gesetzt, indem sie sich bewusst einem Eingriff mit vorhersehbaren gesundheitlichen Risiken unterzogen habe. Die daraus folgende Infektion sei kein Schicksal, sondern eine absehbare Folge, für die er nicht eintreten müsse. Schließlich klagte die Frau das Geld ein – und scheiterte in zwei Instanzen.

Arbeitnehmerin verlangte Geld

Die Arbeitnehmerin verlangte daraufhin vom Arbeitgeber die Lohnfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG). Ihrer Auffassung nach war nicht der Tattoo-Termin selbst entscheidend, sondern die nachträgliche Entzündung. Diese sei kein zwingender Automatismus, sondern ein medizinisches Risiko, das nur in wenigen Fällen auftrete. Nach ihrer Argumentation musste der Arbeitgeber dieses allgemeine Lebensrisiko übernehmen. Außerdem verwies sie darauf, dass Tätowierungen heute gesellschaftlich weitverbreitet und Ausdruck persönlicher Freiheit seien. Ein Eingriff in diese Freiheit durch den Verlust der Lohnfortzahlung sei nicht gerechtfertigt.

Das Urteil: Sowohl das Arbeitsgericht in erster Instanz als auch das LAG in zweiter Instanz wiesen die Klage ab. Die Begründung war eindeutig: Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht nicht, wenn die Arbeitsunfähigkeit durch eigenes Verschulden verursacht wurde (§ 3 Abs. 1 EFZG).

Nach Auffassung der Richterinnen und Richter lag hier ein solches Verschulden vor. Wer sich ein Tattoo stechen lässt, weiß oder muss wissen, dass sich die Haut entzünden kann. Dieses Risiko gehört zu den typischen Nebenwirkungen, die nicht überraschend sind. Schon die Klägerin selbst hatte eingeräumt, dass in bis zu fünf Prozent aller Fälle Infektionen auftreten. Das Risiko war also nicht nur theoretisch, sondern statistisch belegt und durchaus verbreitet.

Gerichte stellten schuldhaftes Verhalten fest

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer handeln schuldhaft, wenn sie ihre Arbeitsfähigkeit durch freiwillige Eingriffe mit bekannten Risiken gefährden. Das gilt nicht nur für Tätowierungen, sondern auch für vergleichbare Situationen, etwa kosmetische Operationen ohne medizinische Notwendigkeit, riskante Freizeitaktivitäten oder eigenverantwortlich eingegangene Gesundheitsrisiken. In allen diesen Fällen ist die Krankheitsursache nicht „schicksalhaft“, sondern bewusst herbeigeführt.

Wichtig war auch die Abgrenzung zur normalen Lebensgestaltung. Denn selbstverständlich darf jeder über den eigenen Körper verfügen und sich tätowieren lassen. Die Richter betonten ausdrücklich, dass die persönliche Freiheit nicht eingeschränkt wird. Wer sich jedoch für eine Tätowierung entscheidet, trägt die Verantwortung für die Folgen und damit auch für den möglichen Verdienstausschlag im Krankheitsfall.



FAZIT

Der Einzelfall entscheidet

Arbeitgeber müssen nicht in jedem Fall die finanziellen Folgen einer Krankheit tragen. Wenn Beschäftigte durch eine freiwillige und riskobehaftete Entscheidung selbst die Ursache für ihre Arbeitsunfähigkeit setzen, entfällt der Anspruch auf Lohnfortzahlung. Das gilt auch dann, wenn die Tätigkeit – wie hier das Stechen eines Tattoos – gesellschaftlich akzeptiert und weitverbreitet ist. Sensibilisieren Sie betroffene Kolleginnen und Kollegen dafür, dass ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht grenzenlos besteht. Gerade Menschen mit chronischen Erkrankungen oder Behinderungen sind häufig auf eine sichere finanzielle Basis angewiesen.

Schwerbehinderung und Gleichstellung

GdB 30: Soll ich mich gleichstellen lassen?

Die Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen eine Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen sinnvoll ist, wird oft gestellt. Auch diese Leserin beschäftigt das Thema.

Die Frage: Ich bin seit vielen Jahren behindert und habe einen Grad der Behinderung (GdB) von 30. Bisher habe ich keinen Antrag auf Gleichstellung gestellt. In meinem Betrieb gibt es allerdings wiederholt Engpässe bei der Arbeitsorganisation, und ich merke, dass mir manche Aufgaben aufgrund meiner Einschränkungen zunehmend schwerfallen. Mir ist nicht ganz klar, welche Vorteile eine Gleichstellung konkret hätte und welche Nachteile möglicherweise bestehen. Soll ich mich gleichstellen lassen? Und wie würde sich das im Alltag meines Arbeitslebens auswirken?

Arno Schrader: Immer wieder erreichen uns Fragen zu den Rechten und Möglichkeiten von Menschen mit einem Grad der Behinderung von 30 und 40. Eine häufige Frage lautet: „Soll ich mich gleichstellen lassen?“

Wann ist eine Gleichstellung sinnvoll?

Den Grad der Behinderung (GdB) legt das Versorgungsamt fest, und er gibt an, in welchem Umfang die Beeinträchtigung vorliegt. Wer einen GdB von 30 oder 40 hat, gilt offiziell noch nicht als schwerbehindert. Das bedeutet: Viele besondere Rechte, die Menschen mit einem GdB von 50 oder mehr zustehen, können bei einem GdB von 30 oder 40 nicht automatisch in Anspruch genommen werden.

Hier setzt die Gleichstellung an. Sie ermöglicht, dass Sie trotz eines niedrigeren GdB in bestimmten Bereichen Schutzrechte wie ein schwerbehinderter Mensch erhalten – insbesondere im Arbeitsleben. Gleichgestellt werden können Mitarbeitende, deren körperliche, geistige oder seelische Beeinträchtigung es erfordert, dass sie besonderen Schutz am Arbeitsplatz brauchen.



BEISPIEL

Chronische Erkrankung

Ein Arbeitnehmer mit einem GdB von 30 leidet unter einer chronischen Erkrankung, die ihn in der Ausführung schwerer körperlicher Arbeiten einschränkt. Ohne Gleichstellung hätte er keinen Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung bei Arbeitszeitregelungen. Nach der Gleichstellung kann sein Arbeitgeber seine besonderen Bedürfnisse berücksichtigen, zum Beispiel beim Einsatz von Hilfsmitteln oder bei der Arbeitsplatzgestaltung.

So beantragen Sie die Gleichstellung

Wenn Sie sich gleichstellen lassen möchten, haben Sie den Antrag beim zuständigen Versorgungsamt zu stellen, nicht

direkt beim Arbeitgeber. Die Gleichstellung nach § 2 Abs. 3 SGB IX dient dazu, dass Menschen mit einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung im Arbeitsleben bestimmte Rechte erhalten, beispielsweise besonderen Kündigungsschutz. Für den Antrag benötigen Sie in der Regel Ihre Schwerbehindertenbescheinigung und ggf. ein ärztliches Attest, das Ihre Einschränkungen beschreibt. Das Versorgungsamt prüft dann, ob Ihre Behinderung die Gleichstellung rechtfertigt, und erlässt einen schriftlichen Bescheid. Mit diesem Bescheid können Sie anschließend die Vorteile der Gleichstellung gegenüber Ihrem Arbeitgeber geltend machen.

1. Antrag stellen: Reichen Sie den Antrag schriftlich ein. Geben Sie an, dass Sie die Gleichstellung beantragen, und fügen Sie den Bescheid über den GdB bei.
2. Begründung einfügen: Erklären Sie, warum Ihre Beeinträchtigung Ihre Arbeit erheblich erschwert und Sie daher besonderen Schutz benötigen.
3. Prüfung durch die Behörde: Das Versorgungsamt prüft den Antrag. Die Entscheidung ergeht schriftlich.

Welche Vorteile bringt die Gleichstellung?

Die Gleichstellung bietet mehrere entscheidende Vorteile, die das Arbeitsleben erleichtern können:

- Kündigungsschutz: Gleichgestellte Mitarbeitende genießen fast denselben Kündigungsschutz wie schwerbehinderte Mitarbeitende. Das gilt insbesondere bei betriebsbedingten Kündigungen.
- Schutzrechte bei der Arbeitsplatzgestaltung: Arbeitgeber müssen auf besondere Bedürfnisse Rücksicht nehmen, zum Beispiel bei der Nutzung technischer Hilfsmittel oder der Arbeitszeit.
- Mitbestimmung durch die Schwerbehindertenvertretung: Gleichgestellte Mitarbeitende können die Unterstützung der Schwerbehindertenvertretung in Anspruch nehmen und bei Konflikten am Arbeitsplatz auf deren Vermittlung bauen.



FAZIT

Wenn möglich Antrag stellen

Die Gleichstellung für Mitarbeitende mit einem GdB von 30 oder 40 ist eine wertvolle Möglichkeit, zusätzliche Schutzrechte zu erhalten. Sie erleichtert den Arbeitsalltag, stärkt den Kündigungsschutz und ermöglicht eine stärkere Mitbestimmung durch Sie als Schwerbehindertenvertretung. Ob eine Gleichstellung sinnvoll ist, hängt immer von der individuellen Situation ab.

Schwerbehindertenvertretung aktiv im Winter | Lesezeit 9 Minuten

Kälte, Dunkelheit und Gesundheitsschutz: So sorgen Sie für die Gesundheit Ihrer Kollegen

Der Winter bringt jedes Jahr neue Herausforderungen für alle Beschäftigten mit sich. Kurze Tage, eisige Temperaturen, Schnee und Glätte stellen Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen vor besondere Belastungen. Während für viele die kalte Jahreszeit lediglich eine unangenehme Begleiterscheinung ist, können sie für Kolleginnen und Kollegen mit Mobilitätseinschränkungen, Sehbehinderungen oder gesundheitlichen Risiken zu ernsthaften Gefahren führen.

Hinzu kommen psychische Belastungen, ein höheres Infektionsrisiko und erschwerte Arbeitswege, die den Alltag zusätzlich belasten. Gerade Menschen, die auf Hilfsmittel angewiesen sind oder regelmäßig ärztliche Betreuung benötigen, sind in dieser Zeit besonders gefordert.

Als Schwerbehindertenvertretung (SBV) haben Sie und Ihr Arbeitgeber die Aufgabe, diese Risiken frühzeitig zu erkennen, angemessene Präventionsmaßnahmen zu planen und konkrete Hilfen zu organisieren. Dazu gehört, Barrieren auf Wegen zum Arbeitsplatz zu identifizieren, auf sichere Zugänge zu achten und bei Bedarf flexible Arbeitszeiten oder Homeoffice-Lösungen zu ermöglichen. Auch die Bereitstellung von Hilfsmitteln, wie rutschfeste Schuhüberzüge, Handläufe oder zusätzliche Beleuchtung, kann die Sicherheit erheblich verbessern.

Darüber hinaus sollten psychische Belastungen nicht unterschätzt werden: Dunkelheit, Kälte und Erkältungssaison wirken sich auf Stimmung und Motivation aus. Hier kann die SBV durch regelmäßige Gespräche, Information über Unterstützungsangebote oder das Initiieren kleinerer Gruppenaktivitäten unterstützend wirken. So schaffen Sie nicht nur physische Sicherheit, sondern fördern auch das Wohlbefinden und die Motivation Ihrer Kolleginnen und Kollegen.

Das können Sie als SBV für Ihre Kollegen tun

Als Schwerbehindertenvertretung können Sie aktiv dazu beitragen, dass alle Beschäftigten gesund, sicher und motiviert durch den Winter kommen. Indem Sie präventiv handeln, Gefahren minimieren und individuelle Bedürfnisse berücksichtigen, stärken Sie nicht nur die Sicherheit, sondern auch das Vertrauen und die Wertschätzung im Betrieb. In diesem Artikel erfahren Sie, welche Maßnahmen besonders wirksam sind, wie Sie Risiken gezielt analysieren und wie Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen umfassend unterstützen können, damit der Winter für niemanden zur Belastung wird.

1. Barrierefreie Wege und Zugänge sichern

Rutschige Gehwege, vereiste Parkplätze und ungeräumte Eingänge sind im Winter ein großes Risiko, besonders für Menschen mit Gehbehinderungen oder Rollstuhlnutzerinnen und -nutzer. Prüfen Sie, ob:

- alle Eingänge, Gehwege und Behindertenparkplätze rechtzeitig geräumt und gestreut werden,
- Wege breit genug für Rollstühle, Rollatoren oder Gehhilfen sind,
- ein klarer Räum- und Streuplan existiert und sichtbar kommuniziert wird.

Beispiel: So kann es gehen

In einem mittelgroßen Betrieb richtet die Schwerbehindertenvertretung ein Winterteam ein, das täglich die wichtigsten Wege kontrolliert und bei Glätte sofort nachstreut. So können Unfälle vermieden und die Arbeitsfähigkeit der Betroffenen erhalten werden.



WICHTIG

Arbeitsschutz beachten

Arbeitgeber sind nach § 618 BGB und der Arbeitsstättenverordnung verpflichtet, sichere Zugänge bereitzustellen. Sie als Schwerbehindertenvertretung können hier als Kontrollinstanz und Ansprechpartner fungieren.

2. Wärme am Arbeitsplatz gewährleisten

Kälte kann die Leistungsfähigkeit und Gesundheit stark beeinträchtigen. Besonders betroffen sind Mitarbeitende mit Herz-Kreislauf-Erkrankungen, rheumatischen Beschwerden oder chronischen Atemwegserkrankungen. Als Schwerbehindertenvertretung sollten Sie darauf achten, dass:

- gesetzliche Mindesttemperaturen eingehalten werden,
- Arbeitsplätze, die besonders exponiert sind (Empfang, Außendienst, Lager), zusätzliche Wärmequellen erhalten,
- Mitarbeitende mit besonderen Bedürfnissen individuelle Lösungen erhalten, z. B. Heizlüfter, Decken oder Sitzauflagen.

Beispiel: Wärme erzeugt Motivation

Eine Schwerbehindertenvertretung in einem Lagerbetrieb konnte erreichen, dass die Temperatur in der Frühschicht um 2 °C erhöht und zusätzliche mobile Heizgeräte bereitgestellt wurden. Das verringerte Krankheitsausfälle und steigerte die Motivation.

3. Beleuchtung und Sehbehinderungen

Kurze Wintertage und schwaches Licht belasten Menschen mit Sehbehinderungen besonders stark. Diese Maßnahmen können getroffen werden:

- Arbeitsplätze ausreichend beleuchten,
- Eingänge, Treppenhäuser und Außenbereiche hell gestalten,
- zusätzliche Lichtquellen für sehbehinderte Mitarbeitende bereitstellen.

Beispiel: Beleuchtung verbessern

In einer Lagerhalle werden zusätzliche LED-Lampen installiert, die blendfreies Licht erzeugen. Mitarbeiter:innen mit Sehbehinderung profitieren von deutlich höherer Sicherheit und geringerer Anstrengung.

4. Gesundheitsschutz und Prävention

Winterzeit bedeutet Erkältungs- und Grippezeit. Besonders gefährdet sind Menschen mit Vorerkrankungen. Die Schwerbehindertenvertretung kann unterstützen durch:

- Information und Bereitstellung von Impfangeboten (Grippe, Corona),
- Bereitstellung von Masken oder Schnelltests,
- Homeoffice-Möglichkeiten für besonders gefährdete Personen.

Beispiel: Impfung ermöglichen

Sprechen Sie mit Ihrem Arbeitgeber und organisieren Sie einen zentralen Impftag. Gerade chronisch kranke Mitarbeitende profitieren von einer derart erleichterten Teilnahme.

5. Arbeitszeitregelungen im Winter

Dunkelheit am Morgen und Abend stellt ein Sicherheitsrisiko dar. Prüfen Sie, ob:

- ein flexibler Arbeitsbeginn möglich ist,
- Arbeitszeiten angepasst werden können, um Dunkelheit zu vermeiden,
- Homeoffice angeboten wird, wo notwendig.

Beispiel: Arbeitszeitveränderungen

Sie als Schwerbehindertenvertretung können für Mitarbeitende mit Mobilitätseinschränkungen einen späteren Arbeitsbeginn und ein früheres Ende ermöglichen.

6. Kleidung und Schutzausrüstung

Richtige Kleidung ist entscheidend, nämlich:

- wärmende Arbeitskleidung,
- rutschfeste Schuhe,
- Handschuhe, Mützen, wetterfeste Kleidung.

Beispiel: Hilfe in der Praxis

Orthopädische Schuhe für Mitarbeitende mit Gehbehinderung werden bezuschusst. So konnten Unfälle vermieden werden.

7. Psychische Belastungen berücksichtigen

Kurze Tage, Kälte und soziale Isolation können psychische Probleme verstärken. Mögliche Maßnahmen sind:

- Beratung durch Betriebsarzt oder externe Stellen,
- Tageslichtlampen in Pausenräumen,
- Bewegungspausen, soziale Aktivitäten im Team.

Beispiel: Prävention durch „Winterraum“

Ein Unternehmen richtet einen „Winterraum“ ein: hell, beheizt, mit Tageslichtlampen und Rückzugsmöglichkeiten.

8. Ernährung und Flüssigkeit

Der Winter bedeutet oft eine geringere Aktivität und ein höheres Infektionsrisiko. Hier helfen:

- warme Mahlzeiten und Teeangebote,
- ausgewogene Versorgung mit Vitaminen und Mineralstoffen,
- kleine Snacks für Außendienst und Frühschichten.

Beispiel: Gesundheit geht vor

In allen Abteilungen wird wöchentlich ein Obstkorb bereitgestellt, sodass Mitarbeitende jederzeit zugreifen können.

9. Mobilität und Fahrdienste

Nicht jeder kommt im Winter problemlos zum Betrieb. Prüfen Sie daher folgende Möglichkeiten:

- Fahrdienste oder Zuschüsse für barrierefreie Mobilität,
- Fahrgemeinschaften,
- Notfalllösungen bei extremen Wetterlagen.

Beispiel: Praktische Hilfe

Der Arbeitgeber koordiniert eine Liste von Fahrgemeinschaften für Kolleginnen und Kollegen mit eingeschränkter Mobilität.

10. Notfallplanung und Evakuierungswege

Schnee, Eis oder Stromausfall erfordern Planung. Es gilt:

- Evakuierungswege zu prüfen und frei zu halten,
- Notfallpläne zu erstellen, Mitarbeitende zu informieren,
- spezielle Hilfe für schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen sicherzustellen.

Beispiel: Sicherheit geben

Mitarbeitende mit Mobilitätseinschränkungen haben einen festen Ansprechpartner, der im Notfall beim Verlassen des Gebäudes unterstützt.

11. Wintertaugliche Arbeitsplatzgestaltung

Prüfen Sie folgende Maßnahmen:

- ergonomische Anpassungen für Heizungen, Beleuchtung, Tische, Stühle,
- flexible Raumaufteilung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Einschränkungen,

- technische Hilfsmittel wie rutschfeste Bodenbeläge, Handläufe oder spezielle Sitzpolster.

Beispiel: Kleinigkeiten entscheiden

Das Unternehmen lässt Handläufe an Treppen und Rampen anbringen, zusätzlich werden rutschfeste Matten in Eingangsbereichen verlegt.

12. Zusammenarbeit mit Personalrat und Arbeitgeber

Viele Maßnahmen lassen sich nur gemeinsam umsetzen. Achten Sie daher auf folgende Punkte:

- Abstimmung mit Personalrat, Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit,
- regelmäßige Kontrolle und Nachjustierung der Maßnahmen.

- klare Aufgabenverteilung im Winter,

Beispiel: Sprechen hilft

Eine kleine Arbeitsgruppe wird gebildet, die täglich die Sicherheitsmaßnahmen überprüft und anpasst.



FAZIT

Risiken begegnen

Der Winter bringt für alle Beschäftigten zusätzliche Risiken – für schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen jedoch besonders. Als Schwerbehindertenvertretung können Sie entscheidend dazu beitragen, dass alle sicher, gesund und motiviert durch die kalte Jahreszeit kommen.



Checkliste für die Schwerbehindertenvertretung: Das ist vor dem Winter zu erledigen

To do	✓
1. Barrierefreie Wege	
Sind Eingänge, Gehwege und Behindertenparkplätze geräumt und gestreut?	●
Gibt es einen einsehbaren Räum- und Streuplan?	●
Sind Wege breit genug für Rollstühle und Rollatoren?	●
2. Wärme am Arbeitsplatz	
Werden die Mindesttemperaturen nach der Arbeitsstättenverordnung eingehalten?	●
Gibt es individuelle Lösungen für Beschäftigte mit besonderem Wärmebedarf (z. B. Heizlüfter, Decken)?	●
Werden exponierte Arbeitsplätze (Empfang, Außendienst) besonders geschützt?	●
3. Beleuchtung	
Sind Arbeitsplätze ausreichend beleuchtet?	●
Sind Eingänge, Treppenhäuser und Außenanlagen hell und sicher ausgeleuchtet?	●
Gibt es zusätzliche Lichtquellen für sehbehinderte Beschäftigte?	●
4. Gesundheitsschutz	
Gibt es Impfangebote (Grippe, Corona) und werden diese auch ausreichend bekannt gemacht?	●
Gibt es Masken oder Tests für gefährdete Personen?	●
Werden Homeoffice-Möglichkeiten genutzt, wenn es gesundheitlich erforderlich ist?	●
5. Arbeitszeitregelungen	
Sind flexible Arbeitszeiten möglich, um Dunkelheit zu vermeiden?	●
Können Wege im Dunkeln reduziert werden (späterer Arbeitsbeginn, früheres Ende)?	●
Gibt es Optionen für mobiles Arbeiten?	●
6. Kleidung und Schutzausrüstung	
Ist wärmende und rutschfeste Arbeitskleidung vorhanden?	●

Gibt es Sonderlösungen (orthopädische Schuhe mit Profil)?	●
Werden Schutzhandschuhe und wettergerechte Ausrüstung gestellt?	●
7. Psychische Belastungen	
Gibt es Hinweise auf Beratungsangebote oder Selbsthilfegruppen?	●
Werden Pausenräume mit Tageslichtlampen eingerichtet?	●
Besteht die Möglichkeit zu kurzen Bewegungspausen im Freien?	●
8. Mobilität	
Gibt es Fahrdienste oder Zuschüsse für barrierefreie Mobilität?	●
Werden Fahrgemeinschaften organisiert?	●
Gibt es Notfalllösungen bei extremen Wetterlagen?	●
9. Kommunikation	
Hängen Informationen zum Winterdienst und Gesundheitsschutz sichtbar aus?	●
Werden Newsletter oder Intranet genutzt, um alle zu informieren?	●
Ist die Schwerbehindertenvertretung für Rückfragen sichtbar und erreichbar?	●
10. Zusammenarbeit	
Wurde das Gespräch mit Personalrat, Arbeitgeber, Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit gesucht?	●
Werden Maßnahmen abgestimmt und gemeinsam umgesetzt?	●
Gibt es eine klare Aufgabenverteilung für Notfallsituationen im Winter?	●
Wenn Sie einzelne Punkte noch nicht erledigt haben, sollten Sie das in naher Zukunft prüfen und die Umsetzung ggf. nachhalten.	
Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld	



Diskriminierendes Verhalten | Lesezeit 3 Minuten

Sexistische Aussagen des Chefs: Arbeitnehmerin bekommt hohe Abfindung

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln hat entschieden, dass eine Arbeitnehmerin Anspruch auf eine besonders hohe Abfindung hat, nachdem ihr Vorgesetzter sie sexistisch beleidigt hatte (9.7.2025, Az. 4 SLa 97/25).

Das Gericht sah es als erwiesen an, dass die Aussagen des Geschäftsführers derart verletzend und diskriminierend waren, dass der Arbeitnehmerin eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden konnte. Zwar wurde die vom Arbeitsgericht Bonn ursprünglich zugesprochene Summe leicht reduziert, doch im Kern bestätigten die Richterinnen und Richter des LAG den Anspruch. Damit setzt das Urteil ein klares Signal gegen respektloses und übergriffiges Verhalten von Vorgesetzten.

Der Fall: Eine Arbeitnehmerin war seit vielen Jahren in dem Unternehmen beschäftigt. Sie galt als erfahrene und engagierte Mitarbeiterin, deren Arbeit immer geschätzt wurde. Dennoch geriet sie in einen Konflikt mit ihrem Arbeitgeber, der ihr schließlich kündigte. Im Rahmen der Kündigungsschutzklage trug sie vor, dass sie der Geschäftsführer des Unternehmens mehrfach auf respektlose, beleidigende und sexistische Weise behandelt habe.

Die Aussagen des Geschäftsführers waren nach Auffassung der Frau so entwürdigend, dass für sie feststand: Eine Rückkehr an den Arbeitsplatz ist unzumutbar.

Zunächst befasste sich das Arbeitsgericht Bonn mit der Sache. Es stellte fest, dass die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht sozial gerechtfertigt war: Der Arbeitgeber hatte keinen tragfähigen Kündigungsgrund vorweisen können. Gleichzeitig kamen die Richterinnen und Richter zu dem Ergebnis, dass die Arbeitnehmerin nicht mehr mit dem Geschäftsführer zusammenarbeiten konnte. Deshalb lösten sie das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung in Höhe von 70.000 Euro auf.

Der Arbeitgeber ging in Berufung

Der Arbeitgeber war mit diesem Urteil nicht einverstanden. Er sah die Abfindung als überzogen an und legte Berufung ein. Seiner Ansicht nach habe die Arbeitnehmerin durch ihre ursprüngliche Klage auf Weiterbeschäftigung selbst gezeigt, dass sie im Unternehmen bleiben wollte. Dies sei ein Widerspruch zu der später geltend gemachten Unzumutbarkeit. Zudem argumentierte er, dass die Abfindung in ihrer Höhe nicht gerechtfertigt sei.

Der Fall landete daraufhin vor dem Landesarbeitsgericht Köln

Das Urteil: Die Richterinnen und Richter des LAG Köln bestätigten im Wesentlichen die Entscheidung der Vorinstanz.

Sie machten deutlich, dass die sexistischen und respektlosen Aussagen des Geschäftsführers in ihrer Schwere weit über das hinausgingen, was Beschäftigte im Arbeitsleben hinnehmen müssen. Solches Verhalten zerstöre das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern nachhaltig.

Besonders ins Gewicht fiel, dass die Frau infolge der Vorfälle eine posttraumatische Belastungsstörung entwickelt hatte. Damit wurde klar, dass das Verhalten des Geschäftsführers nicht nur das Arbeitsklima vergiftet, sondern auch erhebliche gesundheitliche Schäden nach sich gezogen hatte. Vor diesem Hintergrund sei es unzumutbar, dass die Frau weiterhin im Unternehmen beschäftigt werde.

Auch die Höhe der Abfindung hielten die Richterinnen und Richter im Wesentlichen für gerechtfertigt. Sie betonten, dass bei der Bemessung sowohl die Dauer der Betriebszugehörigkeit und die wirtschaftliche Lage der Arbeitnehmerin als auch die besondere Schwere der Diskriminierung zu berücksichtigen seien. Lediglich eine geringe Korrektur nach unten hielten sie für angebracht. Am Ende wurde die Abfindung von 70.000 Euro auf exakt 68.153,80 Euro reduziert.



FAZIT

Das Urteil hat eine klare Botschaft

Respektloses, diskriminierendes oder sexistisch motiviertes Verhalten von Vorgesetzten bleibt nicht folgenlos. Für Arbeitgeber kann ein solches Verhalten teuer werden, wenn Gerichte nicht nur die Unwirksamkeit einer Kündigung feststellen, sondern Arbeitnehmern auch eine hohe Abfindung zusprechen.

Für Sie als Schwerbehindertenvertretung bedeutet diese Entscheidung zweierlei: Erstens zeigt sie, wie wichtig es ist, Betroffene von Diskriminierung und respektlosem Verhalten zu unterstützen. Zweitens macht sie deutlich, dass Beschäftigte, die durch solche Vorfälle gesundheitliche Schäden erleiden, besonderen Schutz genießen und nicht gezwungen werden können, unter unzumutbaren Umständen weiterzuarbeiten. Beschäftigte haben das Recht, sich gegen respektloses Verhalten zur Wehr zu setzen und notfalls auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen eine Abfindung zu erreichen.

Energie tanken | Lesezeit 4 Minuten

Warum Selbstfürsorge gerade jetzt wichtig ist – besonders für Sie als SBV

Die Herbst- und Wintermonate sind oft eine anstrengende Zeit. Die Arbeitstage sind voll und hektisch und leider ziehen sich im beruflichen Alltag die Aufgaben nicht wie die Natur zurück und schalten einen Gang runter. Im Gegenteil: Gerade jetzt kommen viele eilige Anfragen auf den Tisch und sollen noch in diesem Jahr geklärt werden. Wie geht es Ihnen als SBV in dieser Zeit? Sorgen Sie gut für sich? Lesen Sie, warum Selbstfürsorge wichtig ist, damit Sie langfristig Kraft haben, um für die Kollegen mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen da zu sein. Zudem können Sie den ein oder anderen Impuls in Ihrer Beratung direkt weitergeben!

Als SBV haben Sie ein besonderes Ohr für die Sorgen und Fragen von Kollegen mit gesundheitlichen Einschränkungen: ob im Rahmen der Wiedereingliederung, des Nachteilsausgleichs oder der Telefonate und Rücksprachen mit dem Integrationsamt, der Gespräche mit der Personalabteilung und auch den Kollegen aus dem Betriebsrat.

SBV ist eine herausfordernde Querschnittsaufgabe

Alle die unterschiedlichen Meinungen unter einen Hut zu bekommen und immer das Wohl der Kollegen mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen zu „verteidigen“, kostet Zeit, Kraft und Nerven. Zudem haben Sie auch noch Ihre normale Arbeit auf dem Tisch.

Wenn an manchen Tagen alles zu viel ist

Vielleicht kennen Sie selbst das Gefühl, dass Ihnen alles zu viel wird. Vielleicht werden Sie mürrisch, knapp angebunden oder reagieren genervt auf Anfragen. Solche ungesteuerten Reaktionen können ein Zeichen dafür sein, dass Sie Ihre eigenen Bedürfnisse wieder besser wahrnehmen sollten.

Gute Selbstfürsorge schenkt neue Energie

Selbstfürsorge ist kein Egoismus, sondern ein liebevoller und verantwortungsvoller Umgang mit sich selbst. Sie hilft, die eigene Widerstandskraft zu stärken und langfristig die Aufgaben als SBV gut bewältigen zu können.

5 Impulse für mehr Selbstfürsorge

1. Bedürfnisse wahrnehmen und benennen

Spüren Sie in sich hinein. Was brauchen Sie gerade? Eine kurze Pause, klare Absprachen, Ruhe für mehr Konzentration oder Unterstützung? Nur wer die eigenen Bedürfnisse kennt, kann sie auch ernst nehmen. Atmen Sie tief durch und spüren Sie bewusst in sich rein.

2. Zeit für sich reservieren

Planen Sie jeden Tag mindestens 15 Minuten nur für sich. Ein kurzer Spaziergang, ein gutes Buch oder einfach ein stiller Moment tun spürbar gut. Eine tolle Unterstützung kann hier auch eine App sein, wie zum Beispiel die „7 Mind-App“ (www.7mind.de), die Ihnen Anleitungen zur Meditation bietet oder auch Angebote Ihrer Krankenkasse zeigt.

3. Grenzen ziehen

Lernen Sie, Aufgaben bewusst zu priorisieren und auch einmal liebevoll Nein zu sagen oder um mehr Zeit zu bitten. Das schützt vor Überlastung. Legen Sie sich hierfür einige Sätze zurecht, wie zum Beispiel: „Reicht dir meine Rückmeldung bis nächste Woche aus? Aktuell habe ich noch so viele Aufgaben, dass ich mich leider nicht sofort darum kümmern kann.“

4. Wertschätzung annehmen

Freuen Sie sich über Komplimente und Anerkennung und geben Sie sich selbst regelmäßig ein positives Feedback. Überlegen Sie sich zum Beispiel jeden Abend, vor dem Zubettgehen, was Ihnen heute gut gelungen ist oder wo Sie zufrieden mit sich waren. Versuchen Sie, mindestens drei Punkte zu finden, und schreiben Sie diese auf.

5. Gesund leben

Ausreichend Bewegung, Pausen abseits des Bildschirms – und dazu gehört auch das Handy –, ausreichend Schlaf und gesunde Ernährung sind Basisbausteine für Ihr Wohlbefinden. Achten Sie auf sich selbst, wie Sie es auch bei anderen tun würden. Pflegen Sie bewusst Ihre Gesundheit und tracken Sie, wie viel Schritte Sie am Tag gehen, wie viele Stunden Sie schlafen und wie viel Sie am Tag trinken. Das fördert Ihr Gesundheitsbewusstsein und auch Ihr Wohlbefinden.



FAZIT

Nehmen Sie sich selbst wichtig

Oft kümmern wir uns liebevoll um andere und vergessen dabei uns selbst. Denken Sie daran: Nur wenn Sie Ihre eigene Gesundheit im Blick behalten, können Sie Ihre Aufgabe als SBV langfristig erfüllen. Versuchen Sie, sich Zeit für sich und Ihre Bedürfnisse einzuplanen. Probieren Sie in den nächsten vier Wochen die verschiedenen Impulse aus und sammeln Sie Erfahrungen und Erkenntnisse, was gut für Sie funktioniert und was eine Prise mehr Selbstfürsorge mit Ihnen macht!

Autorin: Brigitte Ganzmann

Druckkündigung | Lesezeit 3 Minuten

Kündigung wegen Kollegendruck? Nur mit klaren Regeln möglich

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen hat ein deutliches Signal gesetzt: Eine Kündigung ist nicht schon deshalb gerechtfertigt, weil Kollegen Druck auf den Arbeitgeber ausüben (13.5.2025, Az. 10 SLa 687/24). Die Richterinnen und Richter machten klar, dass Arbeitgeber zunächst eigene Lösungsansätze entwickeln müssen, bevor sie zu einem so drastischen Mittel wie der Kündigung greifen.

Eine sogenannte Druckkündigung ist nur in Ausnahmefällen möglich – und erfordert eine sorgfältige Konfliktbewältigung im Betrieb.

Der Fall: Ein langjähriger Mitarbeiter hatte im Kollegenkreis über Jahre hinweg für Spannungen gesorgt. Immer wieder kam es zu Reibungen, Missverständnissen und offenen Konflikten. Die Stimmung verschlechterte sich zunehmend, bis schließlich mehrere Beschäftigte beim Arbeitgeber vorstellig wurden. Sie erklärten, dass sie nicht länger mit dem Kollegen zusammenarbeiten wollten und im Falle einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses selbst Konsequenzen ziehen würden – bis hin zu Eigenkündigungen.

Der Arbeitgeber sah sich unter Druck gesetzt. Um die Situation zu entschärfen, versuchte er, den Mitarbeiter zu einem Aufhebungsvertrag zu bewegen. Doch dieser zeigte sich nicht bereit, das Unternehmen freiwillig zu verlassen. Daraufhin sprach der Arbeitgeber eine fristlose Kündigung aus, die jedoch mit einer sogenannten Auslaufrist versehen war. Das bedeutet: Obwohl formal eine fristlose Kündigung erklärt wurde, erhielt der Beschäftigte noch die reguläre Kündigungsfrist wie bei einer ordentlichen Kündigung.

Der Mitarbeiter wollte diese Entscheidung nicht hinnehmen und klagte. Zunächst hatte er vor dem Arbeitsgericht Erfolg, und auch in der Berufungsinstanz vor dem LAG Niedersachsen bestätigten die Richterinnen und Richter, dass die Kündigung unwirksam war.

Das Urteil: Das LAG begründete seine Entscheidung mit klaren Grundsätzen.

Druck allein reicht nicht aus

Eine Kündigung kann nicht allein auf den Druck von Kolleginnen und Kollegen gestützt werden. Beschwerden, Unmutsäußerungen oder gar Drohungen, selbst zu kündigen, schaffen noch keinen rechtlichen Kündigungsgrund.

Pflicht zur Konfliktlösung

Vor einer Druckkündigung muss der Arbeitgeber alles Zumutbare unternehmen, um den Konflikt auf andere Weise zu lösen. Dazu gehören offene Gespräche mit den Beteiligten, moderierte Runden, der Einsatz von Vorgesetzten, die Einschaltung des Betriebsrats oder auch eine Mediation. Erst wenn all diese Maßnahmen erkennbar gescheitert sind und

die Lage untragbar bleibt, kann über eine Druckkündigung nachgedacht werden.

Keine gerichtliche Auflösung bei Auslaufrist

Besonders deutlich stellten die Richterinnen und Richter klar: Wenn der Arbeitgeber eine fristlose Kündigung mit Auslaufrist ausspricht, kann er nicht gleichzeitig beantragen, dass das Gericht das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung auflöst. Eine solche Auflösung ist gesetzlich nur vorgesehen, wenn eine ordentliche Kündigung zulässig wäre. Ist diese – wie hier durch einen Tarifvertrag – ausgeschlossen, scheitert auch ein Auflösungsantrag.

Im konkreten Fall hatte der Arbeitgeber keinerlei Maßnahmen ergriffen, um die Spannungen zu entschärfen. Weder wurden Gespräche geführt noch andere Konfliktlösungsinstrumente genutzt. Damit fehlte die rechtliche Grundlage für eine Kündigung. Der Mitarbeiter behielt seinen Arbeitsplatz.



FAZIT

Druckkündigungen meist rechtswidrig

Das Urteil zeigt sehr deutlich, dass Arbeitgeber nicht vorschnell auf Druck aus dem Kollegenkreis reagieren dürfen. Eine Druckkündigung ist nur in seltenen Ausnahmefällen wirksam und setzt voraus, dass zuvor ernsthafte Versuche der Konfliktbewältigung unternommen wurden.

Für Sie als Schwerbehindertenvertretung bedeutet das: Achten Sie besonders in Fällen, in denen schwerbehinderte oder gleichgestellte Beschäftigte betroffen sind, auf eine faire und transparente Vorgehensweise. Gerade diese Kolleginnen und Kollegen sind oft auf einen besonderen Schutz vor Ausgrenzung und ungerechter Behandlung angewiesen. Für Ihre Praxis heißt das:

Beschwerden aus der Belegschaft sollten ernst genommen werden, aber nicht unreflektiert in eine Kündigung umgesetzt werden.

Führen Sie frühzeitig Gespräche mit allen Beteiligten führen und suchen Sie Lösungen innerhalb des Teams.

Ziehen Sie externe Hilfen wie Mediation in Betracht, um Konflikte zu entschärfen.

Schrittweise zurück in den Arbeitsalltag | Lesezeit 2 Minuten

Wiedereingliederung unterstützen und Beschäftigte begleiten

Wenn Beschäftigte nach langer Krankheit zurück an den Arbeitsplatz kehren, ist dies eine sensible Phase. Eine stufenweise Wiedereingliederung kann helfen, Überlastung zu vermeiden und den Übergang zu erleichtern. Sie als Schwerbehindertenvertretung spielen dabei eine zentrale Rolle: Sie unterstützen die Betroffenen und sorgen dafür, dass ihre Rechte gewahrt bleiben.

Sprechen ist wichtig

Suchen Sie als Schwerbehindertenvertretung zunächst das Gespräch mit den Beschäftigten, um den Gesundheitszustand und die Wünsche zu klären. Danach gilt es, nach den Vorstellungen des behandelnden Arztes, aber auch gemeinsam mit dem Arbeitgeber einen Wiedereingliederungsplan zu erstellen. Dieser legt fest, welche Aufgaben in welchem Umfang übernommen werden können und welche Pausen oder Hilfsmittel notwendig sind.

Vereinbarungen dokumentieren

Wichtig ist die Dokumentation aller Vereinbarungen, um spätere Missverständnisse zu vermeiden. Während der Wiedereingliederung sollten Sie als Schwerbehindertenver-

tretung regelmäßig Rücksprache halten, Belastungen frühzeitig erkennen und ggf. Anpassungen vorschlagen. So wird sichergestellt, dass die betroffenen Beschäftigten weder überfordert werden noch Nachteile im Arbeitsverhältnis entstehen.

Helfen Sie

Sie als Schwerbehindertenvertretung sind ein wichtiger Ansprechpartner in der Wiedereingliederungsphase. Durch aktive Begleitung, Beratung und Vermittlung können Sie dazu beitragen, dass die Beschäftigten gesund, motiviert und langfristig integriert in den Arbeitsalltag zurückkehren.

Eine frühzeitige Einbindung schafft Sicherheit für alle Beteiligten und fördert ein inklusives Arbeitsumfeld.

Unser Service für Sie:

Expertensprechstunde: Schreiben Sie uns!

Stellen Sie Ihre individuellen Fragen an redaktion@die-sbv.de – Eine persönliche Antwort erreicht Sie binnen 3 Werktagen.

Onlinebereich:

Hier erhalten Sie alle Arbeitshilfen zum Download

Alle Arbeitshilfen wie Muster-Schreiben, Checklisten und Übersichten und auch die Ausgaben können Sie hier herunterladen: www.adiuva.de

Netzwerktreffen:

Nutzen Sie einmal pro Jahr unser Netzwerktreffen zur Weiterbildung, Vernetzung und zum Austausch.



Das lesen
Sie in der
nächsten
Ausgabe

URTEILE/RECHT
Vergleich: Urlaub bleibt

AKTUELLES
Streikende riskieren
Weihnachtsgeld

WISSENSWERTES
Zur Arbeitsplatzanpassung