

S|B|V

Die SchwerBehindertenVertretung

Aktuelle Rechts- und Praxistipps für die Vertretung schwerbehinderter Menschen



SEITE 4

TALENTE FÖRDERN

Begleiten Sie schwerbehinderte Auszubildende

SEITE 6–8

NÄHE SCHAFFEN

So kommen Sie mit Beschäftigten ins Gespräch

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,

wie oft passiert es im Alltag, dass man sich vornimmt, mit einer Kollegin oder einem Kollegen einmal in Ruhe zu sprechen, und dann kommt doch wieder etwas dazwischen? Termine, E-Mails, Sitzungen. Am Ende bleibt es bei der guten Absicht. Gerade für Sie als Schwerbehindertenvertretung ist das Gespräch mit den Beschäftigten aber der Schlüssel zu allem: zu Vertrauen, zu Verständnis und zu wirksamer Unterstützung.

Viele Betroffene zögern, sich zu öffnen. Manche haben Angst vor Nachteilen, andere möchten nicht „besonders“ behandelt werden. Hier kommt es auf Fingerspitzengefühl an: zuhören, bevor man berät. Fragen stellen, bevor man erklärt. Und manchmal auch einfach da sein, ohne sofort eine Lösung anzubieten.

Sie leisten hier einen unschätzbaren Beitrag: Sie hören zu, übersetzen, vermitteln und sorgen dafür, dass niemand vergessen wird. Das verdient Unterstützung – und Respekt.

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:** S. 1: AdobeStock_Valerii Apetroaiei | **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. © 2025/2026 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | E-Mail: redaktion@die-sbv.de | Internet: www.adiuva.de

Inhalt

AKTUELLES

Keine Unterrichtung bei abgeschlossenen Sachverhalten: Wann Ihr Informationsrecht endet 3

WISSENSWERT

Ausbildung inklusiv gestalten: So begleiten Sie schwerbehinderte Auszubildende erfolgreich..... 4

AKTUELLES

Betriebsratsgründung geplant – trotzdem Kündigung zulässig? 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Wie die Schwerbehindertenvertretung mit Beschäftigten ins Gespräch kommt 6-8

URTEIL

Online-Krankschreibung ohne Arztkontakt 9

SOFT SKILLS

Mit Herz und Verstand Gespräche führen: Warum Sie als SBV unbedingt beides brauchen 10

RECHT

Sonderkündigungsschutzvorschriften für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 11

WISSENSWERT

So handeln Sie klug bei Zweifeln an Krankmeldungen 12

Grenzen der Beteiligungspflicht | Lesezeit 3 Minuten

Keine Information bei abgeschlossenen Sachverhalten: Wann Ihr Informationsrecht endet

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen hat klargestellt, dass die Schwerbehindertenvertretung keinen Anspruch auf Unterrichtung über abgeschlossene Vorgänge hat (Beschl. v. 29.7.2025, Az. 9 TaBV 86/24).

Im konkreten Fall verlangte eine Schwerbehindertenvertretung Informationen über zurückliegende Konflikte und Verfahren, nachdem mehrere Umsetzungen bereits erfolgt waren. Das Gericht stellte deutlich heraus: Das Informationsrecht soll aktuelle Beteiligung ermöglichen, keine Aufarbeitung der Vergangenheit.

Der Fall: Eine Bundesbehörde hatte beschlossen, ein Sachgebiet an einem Standort zu schließen. Die dort beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten auf andere Referate und Sachgebiete verteilt werden. Unter ihnen befanden sich auch schwerbehinderte Menschen und Gleichgestellte. Der Arbeitgeber unterrichtete die Schwerbehindertenvertretung über die beabsichtigten Umsetzungen und legte für jede betroffene Person die relevanten Daten vor.

Schwerbehindertenvertretung zog vor Gericht

Damit war die Schwerbehindertenvertretung jedoch nicht zufrieden. Sie stellte insgesamt 24 Anträge und verlangte eine noch umfassendere Unterrichtung. Dabei wollte sie nicht nur Informationen zu den aktuellen Umsetzungen, sondern auch Einsicht in die jeweilige Vorgeschichte der Beschäftigten. Konkret forderte sie Unterlagen zu früheren Gerichtsverfahren, Eingruppierungen, zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) sowie zu Konflikten mit Vorgesetzten.

Der Arbeitgeber lehnte dies ab und verwies darauf, dass die Schwerbehindertenvertretung bereits vollständig informiert sei. Nach Abschluss der Umsetzungen hielt die Schwerbehindertenvertretung dennoch an ihren Anträgen fest und verlangte weiterhin Auskunft über die abgeschlossenen Vorgänge.

Das Urteil: Das LAG Niedersachsen wies die Anträge überwiegend ab. Zum Teil seien sie unzulässig, weil nicht klar erkennbar war, welche Informationen oder Unterlagen überhaupt verlangt würden. Zudem habe der Arbeitgeber seine Unterrichtungsverpflichtung bereits erfüllt, indem er über die beabsichtigten Umsetzungen informiert habe.

Soweit noch Fragen offengeblieben seien, hätten sich diese durch deren Umsetzung erledigt. Denn die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung solle sich auf aktuelle und künftige Entscheidungen beziehen, nicht auf abgeschlossene Sachverhalte. Die Aufarbeitung vergangener Vorgänge – etwa zu früheren BEM-Verfahren oder alten Konflikten –

gehöre ausdrücklich nicht zu den Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung.

Das Gericht betonte, dass die Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung dazu dienen, auf gegenwärtige Entscheidungen Einfluss zu nehmen, um Benachteiligungen schwerbehinderter Menschen zu verhindern. Ist ein Vorgang jedoch abgeschlossen, besteht kein Anspruch mehr auf Unterrichtung. Eine rückwirkende Informationspflicht lasse sich aus § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX nicht herleiten.



FAZIT

Rechtzeitig handeln

Die Entscheidung zeigt, dass auch Ihr Informationsrecht als Schwerbehindertenvertretung Grenzen hat. Sie haben Anspruch auf umfassende und unverzügliche Unterrichtung, wenn es um aktuelle Angelegenheiten geht, die schwerbehinderte Beschäftigte betreffen. Nur so können Sie wirksam prüfen, ob besondere Unterstützungs- oder Schutzmaßnahmen erforderlich sind. Sobald eine Maßnahme jedoch abgeschlossen ist, entfällt der Unterrichtungsanspruch. Es gehört nicht zu Ihrer Aufgabe, abgeschlossene Personalvorgänge nachträglich aufzuarbeiten. Ihre Beteiligungsrechte zielen darauf, Einfluss auf künftige Entscheidungen zu nehmen, nicht darauf, vergangene Entscheidungen zu bewerten.

Dennoch bleibt es wichtig, dass Sie frühzeitig in geplante Veränderungen eingebunden werden. Nur dann können Sie Ihre gesetzlichen Aufgaben erfüllen: die Überwachung der Einhaltung der zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Vorschriften, die Beantragung geeigneter Präventionsmaßnahmen und die Unterstützung bei Eingliederungen. Wenn Sie den Eindruck haben, dass Ihr Informationsrecht verletzt wird, sollten Sie frühzeitig das Gespräch suchen. Klären Sie, welche Unterlagen erforderlich sind, um die aktuelle Entscheidung zu beurteilen, und vermeiden Sie dabei, in längst abgeschlossene Vorgänge einzutauchen. So wahren Sie Ihre Rechte wirkungsvoll und bleiben zugleich handlungsfähig.

Wenn Sie übergangen wurden, können Sie ein Beschlussverfahren einleiten. Damit klagen Sie nicht gegen die Maßnahme (z. B. Versetzung oder Einstellung), sondern gegen die Art und Weise, in der Sie der Arbeitgeber übergangen hat.

Chancen sichern – Talente fördern | Lesezeit 3 Minuten

Ausbildung inklusiv gestalten: So begleiten Sie schwerbehinderte Auszubildende im Jahr 2026

Eine gute Ausbildung ist der Grundstein für beruflichen Erfolg – auch für schwerbehinderte Menschen. Die ersten Monate der neuen Azubis sind vorüber. Ein guter Zeitpunkt, um zu schauen, wo eventuell noch Verbesserung nötig sind und Unterstützung erforderlich ist. Denn häufig stoßen Azubis mit Behinderung auf Hürden, sei es bei der Einstellung, am Arbeitsplatz oder im Lernprozess. Als Schwerbehindertenvertretung haben Sie die Möglichkeit, frühzeitig zu intervenieren, die Rahmenbedingungen zu verbessern und sicherzustellen, dass Inklusion im Betrieb gelebt wird.

Rechtliche Grundlagen: Ihre Argumentationsbasis

Schwerbehinderte Auszubildende genießen nach dem Gesetz besonderen Schutz und Unterstützung. Maßgeblich ist hier das SGB IX:

1. § 81 SGB IX: Arbeitgeber müssen schwerbehinderte Menschen bei der Ausbildung besonders berücksichtigen.
2. § 164 SGB IX: Arbeitsplätze und Hilfsmittel sind anzupassen, wenn die Behinderung dies erfordert.
3. § 178 SGB IX: Sie als Schwerbehindertenvertretung sind frühzeitig zu informieren und anzuhören.

Diese Vorschriften geben Ihnen die rechtliche Grundlage, um frühzeitig Maßnahmen zu fordern und Auszubildende zu begleiten. Sie sichern damit nicht nur den Ausbildungserfolg, sondern verhindern auch Benachteiligungen.

Hürden erkennen – Sensibilität zeigen

Nicht alle Probleme zeigen sich offen. Viele Auszubildende möchten ihre Einschränkungen nicht offenlegen, aus Angst, als weniger leistungsfähig wahrgenommen zu werden. Deshalb ist Ihre Rolle entscheidend:

Beobachten Sie frühzeitig mögliche Schwierigkeiten bei Aufgaben oder im Umgang mit Arbeitsmitteln.

- Sprechen Sie Betroffene vertraulich an.
- Bieten Sie Unterstützung an, bevor Konflikte entstehen.
- Frühzeitiges Eingreifen verhindert Frust, Fehlzeiten oder Ausbildungsabbrüche.

Praktische Unterstützung von A bis Z

Anpassung der Arbeitsplätze:

- Technische Hilfsmittel wie Bildschirmlesegeräte, verstellbare Arbeitsplätze oder ergonomische Stühle bereitstellen
- Arbeitsmaterialien barrierefrei gestalten

Organisatorische Unterstützung:

- Flexible Pausenzeiten oder Arbeitszeiten
- Aufgabenverteilung, die Stärken der Auszubildenden nutzt
- Integrationstrainings und Workshops anbieten und Ausbilder für Inklusion sensibilisieren

Fördermittel nutzen:

- Integrationsämter unterstützen bei der Finanzierung von Hilfsmitteln oder Schulungen
- Zuschüsse für barrierefreie Ausbildungsmaterialien beantragen

Regelmäßige Kontrolle und Feedback:

- Fortschritte regelmäßig überprüfen
- Betroffene aktiv einbeziehen
- Nachjustieren, wenn Maßnahmen nicht ausreichen

Kommunikation und Kooperation – ein Schlüssel zum Erfolg

Die Zusammenarbeit zwischen Ihnen als Schwerbehindertenvertretung, den Ausbilderinnen und Ausbildern, der Personalabteilung und ggf. dem Integrationsamt ist entscheidend:

- Frühzeitig alle Beteiligten informieren
- Lösungsorientiert argumentieren
- Gemeinsame Ziele definieren: Ausbildung erfolgreich abschließen, Barrieren abbauen, Motivation erhalten

Transparente Kommunikation schafft Vertrauen und erleichtert die Umsetzung von Anpassungen.



BEISPIEL

Kleine Maßnahmen, große Wirkung

Eine Auszubildende mit eingeschränkter Mobilität hatte Schwierigkeiten, den Werkstattbereich zu erreichen. Die Schwerbehindertenvertretung schlug vor, Wege zu ebnen und einen höhenverstellbaren Arbeitstisch bereitzustellen. Dank der frühzeitigen Intervention konnte die Auszubildende den praktischen Teil der Ausbildung problemlos absolvieren und die Abschlussprüfung erfolgreich bestehen.

Inklusive Ausbildung bedeutet, Barrieren zu erkennen, Anpassungen rechtzeitig umzusetzen und Betroffene aktiv zu begleiten. Als Schwerbehindertenvertretung können Sie frühzeitig intervenieren. Ihr Engagement sichert nicht nur Ausbildungserfolge, sondern stärkt auch das Bewusstsein für Inklusion im Betrieb.

Sonderkündigungsschutz in der Probezeit | Lesezeit 3 Minuten

Betriebsratsgründung geplant – trotzdem Kündigung zulässig?

Der § 15 Abs. 3b Kündigungsschutzgesetz (KSchG) schützt Menschen, die eine Betriebsratswahl initiieren wollen. Das Landesarbeitsgericht (LAG) München hat nun entschieden, dass dieser Sonderkündigungsschutz während der sechsmonatigen Wartezeit nach dem KSchG keine Anwendung findet (Urt. v. 20.8.2025, Az. 10 SLa 2/25).

Der Fall: Ein Arbeitnehmer trat am 7. März eine Stelle als Sicherheitsmitarbeiter an. Bereits sechs Tage später, am 13. März, ließ er bei einem Notar eine Erklärung nach § 15 Abs. 3b KSchG beglaubigen. Darin bekundete er seine Absicht, in seinem Betrieb die Gründung eines Betriebsrats einzuleiten.

Kurz darauf, am 20. März, schrieb er seinem Arbeitgeber eine E-Mail. Darin fragte er, ob es im Betrieb bereits einen Betriebsrat gebe, und kündigte an, ggf. selbst eine Betriebsversammlung zur Wahl eines Wahlvorstands einzuberufen. Nur einen Tag später folgte die Reaktion: Mit Schreiben vom 21. März kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis während der Probezeit.

Arbeitnehmer klagte

Der Arbeitnehmer sah darin eine unzulässige Reaktion auf sein Engagement für die Bildung eines Betriebsrats. Er berief sich auf den Sonderkündigungsschutz für Wahlinitiatoren gemäß § 15 Abs. 3b KSchG und klagte gegen die Kündigung. Der Arbeitgeber entgegnete, die Kündigung habe mit dem Thema Betriebsrat nichts zu tun, sondern mit mangelnder Eignung des Mitarbeiters. Außerdem finde der besondere Kündigungsschutz während der Wartezeit ohnehin keine Anwendung.

LAG auf Arbeitgeberseite

Das Urteil: Das LAG München wies die Klage ab. Der Arbeitnehmer könne sich nicht auf § 15 Abs. 3b KSchG berufen, weil dieser besondere Schutz nur für Arbeitsverhältnisse gilt, die bereits unter den allgemeinen Kündigungsschutz des KSchG fallen. Das sei jedoch erst nach Ablauf der sechsmonatigen Wartezeit nach § 1 Abs. 1 KSchG der Fall.

Die Vorschrift des § 15 Abs. 3b KSchG, so das Gericht, erweitere zwar den Schutz auf Arbeitnehmer, die bereits vor Einleitung einer Wahl tätig werden, sie ändere aber nichts an der grundsätzlichen Systematik des Gesetzes: Der Sonderkündigungsschutz ist eine besondere Ausprägung des allgemeinen Kündigungsschutzes und setzt deshalb dessen zeitliche Anwendbarkeit voraus.

Darüber hinaus sah das Gericht den geltend gemachten Schutz schon aus einem weiteren Grund als verwirkt an: Der Arbeitnehmer habe den Arbeitgeber erst mehr als drei Monate nach Abgabe der notariellen Erklärung über seine Absicht informiert. Damit seien die Voraussetzungen des §

15 Abs. 3b KSchG nicht mehr erfüllt, denn der Gesetzgeber habe für die Mitteilung eine Frist von drei Monaten vorgeesehen.

Das LAG ließ allerdings die Revision zum Bundesarbeitsgericht zu. Denn die Frage, ob der Sonderkündigungsschutz für Wahlinitiatoren auch in der Wartezeit greift, ist bislang höchstrichterlich nicht entschieden.

Was das Urteil für Sie als SBV bedeutet

Das Urteil verdeutlicht, dass der Sonderkündigungsschutz nach § 15 KSchG zwar weit reicht, aber keine absolute Sicherheit bietet, insbesondere nicht in der Probezeit. Der Schutz greift erst dann, wenn das Kündigungsschutzgesetz insgesamt anwendbar ist. Beschäftigte, die sich frühzeitig für die Bildung eines Betriebsrats engagieren, müssen daher wissen: Innerhalb der ersten sechs Monate können sie trotz notarieller Erklärung grundsätzlich gekündigt werden.

Für Sie als Schwerbehindertenvertretung ist das Urteil in mehrfacher Hinsicht bedeutsam. Zum einen zeigt es, wie wichtig Aufklärung und Beratung sind – gerade für Beschäftigte, die sich erstmals gewerkschaftlich oder betriebsverfassungsrechtlich engagieren.

Auch im Hinblick auf schwerbehinderte oder gleichgestellte Arbeitnehmer bleibt Wachsamkeit geboten. Der besondere Kündigungsschutz nach § 173 SGB IX gilt unabhängig vom allgemeinen Kündigungsschutz – auch während der Wartezeit. Wird ein schwerbehinderter Beschäftigter entlassen, muss die Zustimmung des Integrationsamts vorliegen. In Fällen wie dem vorliegenden könnte also eine doppelte Prüfung erforderlich sein.



FAZIT

Eingeschränkter Kündigungsschutz

Bis das Bundesarbeitsgericht über die Revision entscheidet, bleibt unklar, ob künftig auch Wahlinitiatoren in der Probezeit geschützt sind. Für die Praxis gilt bis dahin: Wer einen Betriebsrat gründen will, sollte vorsichtig agieren und sich frühzeitig beraten lassen. Die SBV wiederum kann dazu beitragen, dass solche Initiativen nicht am Kündigungsrisiko scheitern, sondern im Sinne einer starken Interessenvertretung gelingen.

Nähe schaffen – Vertrauen aufbauen – Gespräch führen | Lesezeit 6 Minuten

Wie Sie als Schwerbehindertenvertretung mit Beschäftigten ins Gespräch kommen

Als Schwerbehindertenvertretung können Sie nur dann wirkungsvoll handeln, wenn Sie wissen, was die Menschen im Betrieb bewegt. Doch gerade Beschäftigten mit Behinderung fällt es oft schwer, über persönliche Themen, gesundheitliche Einschränkungen oder Konflikte am Arbeitsplatz zu sprechen. Manche befürchten Nachteile, andere möchten ihre Situation lieber für sich behalten. Umso wichtiger ist es, dass Sie Wege finden, ins Gespräch zu kommen – respektvoll, vertrauensvoll und ohne Druck.

1. Ein Gespräch entsteht durch Sichtbarkeit

Gespräche entstehen selten von selbst. Wer Vertrauen schaffen möchte, muss zunächst sichtbar und ansprechbar sein. Viele Beschäftigte wissen gar nicht genau, wer ihre Schwerbehindertenvertretung ist, wo sie zu finden ist oder welche Aufgaben sie hat. Das lässt sich ändern: durch regelmäßige Präsenz im Betrieb, Aushänge, Informationsveranstaltungen und natürlich durch persönliche Begegnungen.

Ein schlichtes, aber wirkungsvolles Mittel: Zeigen Sie Präsenz bei Team- oder Abteilungsbesprechungen, bei Gesundheitstagen oder Betriebsversammlungen. Sprechen Sie Kolleginnen und Kollegen offen an, wenn Sie merken, dass jemand Unterstützung brauchen könnte. Oft genügt schon ein Satz wie:

„Wenn Sie möchten, können wir uns einmal in Ruhe unterhalten. Ich bin als Schwerbehindertenvertretung dafür da, Sie zu unterstützen.“

Wichtig ist, dass Beschäftigte Ihre Einladung als offenes Angebot verstehen – nicht als Verpflichtung.

2. Vertrauen aufbauen – das Fundament jeder Gesprächsbereitschaft

Gespräche über Gesundheit, Behinderung oder Schwierigkeiten im Job sind immer sensibel. Beschäftigte öffnen sich nur dann, wenn sie sich sicher fühlen. Vertrauen entsteht, wenn Sie Vertraulichkeit ernst nehmen, nichts „weitertragen“ und keine voreiligen Schlüsse ziehen.

Erklären Sie schon zu Beginn eines Gesprächs, dass Sie der Schweigepflicht unterliegen und dass Sie nichts ohne Zustimmung weitergeben. Das schafft Klarheit und Sicherheit. Besonders wichtig: Vermeiden Sie „Dienstweg-Denken“. Sie sind kein Vorgesetzter, sondern ein Ansprechpartner auf Augenhöhe.

Achten Sie auf Ihre Haltung: Zuhören ohne zu bewerten, Verständnis zeigen, Nachfragen stellen, ohne zu drängen – das sind Grundpfeiler eines vertrauensvollen Gesprächs.

Es hilft, sich innerlich darauf einzustellen, dass das Gegenüber vielleicht viel Mut braucht, um sich zu öffnen. Geduld ist oft der Schlüssel.

3. Orte, Zeiten und Formate: Wo Gespräche entstehen können

Gespräche mit Beschäftigten können ganz unterschiedlich entstehen: spontan im Flur, in einer Pause oder bei einem geplanten Termin. Jede Situation hat ihre Chancen – und Grenzen.

Spontane Gespräche sind gut für den ersten Kontakt: Sie signalisieren Offenheit und Interesse. Doch sensible Themen sollten Sie immer in einem geschützten Rahmen fortsetzen. Sorgen Sie dafür, dass es in Ihrem Betrieb einen neutralen Raum gibt, in dem Vertraulichkeit gewährleistet ist.

Geplante Gespräche sind besonders geeignet, wenn es um komplexe Fragen geht, etwa zu Arbeitsplatzanpassungen, Konflikten oder Wiedereingliederungen. Bieten Sie feste Sprechzeiten an, aber bleiben Sie flexibel, wenn jemand außerhalb dieser Zeiten Unterstützung braucht. Wichtig: Informieren Sie regelmäßig über Ihre Erreichbarkeit – per Aushang, Intranet oder Newsletter.

Auch digitale Formate können hilfreich sein: Eine Videokonferenz kann Barrieren abbauen, etwa wenn Beschäftigte im Homeoffice arbeiten oder mobil eingeschränkt sind. Aber: Vertrauen entsteht am besten durch persönlichen Kontakt. Digitale Wege sollten immer nur eine Ergänzung sein.

4. Kommunikation beginnt mit Haltung

Gute Gespräche entstehen nicht durch Technik oder Tricks, sondern durch Haltung. Beschäftigte spüren sofort, ob ihnen jemand wirklich zuhört oder nur „Pflichtgespräche“ führt.

Als Schwerbehindertenvertretung sind Sie kein Therapeut, sondern eine Beistands- und Vertrauensperson. Ihre wichtigste Kompetenz ist Empathie.

Ein Gespräch wird oft dann wertvoll, wenn Sie sich auf das Gegenüber einlassen:

- Lassen Sie Pausen zu.
- Wiederholen Sie das Gesagte mit eigenen Worten, um Verständnis zu zeigen.
- Fragen Sie nach, wenn etwas unklar bleibt.
- Vermeiden Sie Bewertungen („das ist ja nicht so schlimm“) und Ratschläge im ersten Moment.

Gerade Beschäftigte, die Belastungen oder Diskriminierungen erlebt haben, brauchen Zeit, um Vertrauen zu fassen. Wenn Sie Ruhe ausstrahlen und ehrlich interessiert sind, öffnet sich die Tür meist von selbst.

5. Sprechen Sie sensible Themen behutsam an

Manchmal sehen Sie, dass jemand Schwierigkeiten hat, aber die Person sagt nichts. Dann stellt sich die Frage: Darf oder soll ich das Thema ansprechen? Ja, aber mit Fingerspitzengefühl. Ein respektvoller Einstieg könnte lauten: „Ich habe den Eindruck, dass es Ihnen im Moment nicht so gut geht. Wenn Sie möchten, können wir gerne einmal in Ruhe darüber sprechen.“ Vermeiden Sie es, Diagnosen zu vermuten oder gar anzusprechen. Bleiben Sie bei Beobachtungen und Angeboten, nicht bei Bewertungen. Beschäftigte sollen selbst entscheiden, wie viel sie mitteilen möchten. Ihre Aufgabe ist es, zuzuhören und Möglichkeiten aufzuzeigen, etwa Unterstützung durch das Integrationsamt, den Betriebsarzt oder Anpassungen am Arbeitsplatz.

6. Gesprächsführung: Struktur und Ablauf

Ein gutes Gespräch folgt einer klaren Struktur, die dennoch flexibel bleibt:

- Begrüßung und Einleitung: Kurze Vorstellung, Dank für das Vertrauen, Hinweis auf Vertraulichkeit.
- Situation schildern: Lassen Sie die Person erzählen. Unterbrechen Sie nicht, machen Sie sich ggf. Notizen.
- Nachfragen und klären: Wiederholen Sie wichtige Punkte, um sicherzugehen, dass Sie alles richtig verstanden haben.
- Informieren und unterstützen: Geben Sie Hinweise zu möglichen Hilfen – aber nur, wenn die Person das möchte.
- Abschluss und Vereinbarung: Fassen Sie zusammen, was besprochen wurde, und vereinbaren Sie ggf. nächste Schritte.

Dieser Ablauf schafft Sicherheit für beide Seiten und verhindert, dass Gespräche im Ungefähren bleiben.

7. Barrieren in der Kommunikation erkennen

Manchmal scheitern Gespräche nicht am Willen, sondern an Barrieren – körperlichen, sprachlichen oder psychischen. Vielleicht hört eine Person schlecht, versteht komplizierte Begriffe nicht oder hat Angst vor formellen Verfahren. Dann können kleine Anpassungen viel bewirken:

- Sprechen Sie langsamer.
- Verwenden Sie kurze Sätze,
- Reichen Sie Informationen schriftlich nach.
- Achten Sie auf technische Hilfsmittel (z. B. Hörverstärker oder Untertitel in Videokonferenzen).

Auch psychische Belastungen können die Gesprächsfähigkeit einschränken. Bleiben Sie dann besonders ruhig und vermeiden Sie Druck. Manchmal ist schon das Angebot, später weiterzusprechen, eine große Entlastung.

8. Schweigen aushalten – und trotzdem dranbleiben

Nicht jedes Gespräch verläuft offen. Manche Beschäftigte weichen aus, geben nur kurze Antworten oder brechen das Gespräch ab. Das ist kein Misserfolg. Manchmal braucht Vertrauen Zeit. Wichtig ist, dass Sie das Gesprächsangebot nicht sofort aufgeben. Eine freundliche Nachfrage einige Tage später („Wie geht es Ihnen heute?“) kann zeigen, dass Ihr Interesse echt ist.

Respektieren Sie aber auch Grenzen. Wenn jemand deutlich macht, dass er oder sie kein Gespräch möchte, ist das zu akzeptieren. Sie als Schwerbehindertenvertretung können nur unterstützen, wenn das Gegenüber dazu bereit ist.

9. Kommunikation in Ihrem Team

Oft arbeiten Sie mit Ihren Stellvertretern in der Schwerbehindertenvertretung zusammen. Eine gute interne Kommunikation ist Voraussetzung dafür, dass Gespräche mit Beschäftigten gelingen. Stimmen Sie sich regelmäßig ab, wer welche Anliegen betreut, und tauschen Sie sich über Erfahrungen aus – selbstverständlich ohne vertrauliche Inhalte preiszugeben. So stellen Sie sicher, dass die Beschäftigten stets eine kompetente und verlässliche Ansprechperson haben.

Auch die Zusammenarbeit mit dem Personalrat, der Personalabteilung und der Führungsebene sollte abgestimmt sein. Klare Kommunikationswege helfen, Missverständnisse zu vermeiden und Anliegen zügig zu bearbeiten.

10. Nach dem Gespräch: Dokumentieren und nachbereiten

Ein Gespräch endet nicht mit dem Abschied. Halten Sie wesentliche Punkte kurz schriftlich fest – natürlich anonymisiert, wenn sensible Daten betroffen sind. So behalten Sie immer den Überblick und können im Bedarfsfall gezielt nachfassen.

! WICHTIG

Nächste Schritte

Überlegen Sie nach jedem Gespräch, ob Sie weitere Schritte einleiten sollten, etwa Kontakt zum Integrationsamt, zu Fachkräften für Arbeitssicherheit oder zum Betriebsarzt. Und: Reflektieren Sie regelmäßig, wie Sie selbst mit schwierigen Gesprächssituationen umgehen. Supervision oder kollegiale Beratung können dabei sehr hilfreich sein.

11. Kommunikation als Kulturaufgabe

Langfristig geht es nicht nur um einzelne Gespräche, sondern um eine Kultur des Miteinanders. Eine Schwerbehindertenvertretung, die regelmäßig das Gespräch sucht, wirkt präventiv: Sie erkennt Belastungen früh, kann Konflikte entschärfen und trägt zu einem inklusiven Betriebsklima bei. Kommunikation ist also kein „weiches Thema“, sondern eine zentrale Aufgabe der Interessenvertretung.

→ FAZIT

Reden, reden, reden

Gespräche sind das Herzstück Ihrer Arbeit als Schwerbehindertenvertretung. Ohne sie bleiben Probleme unsichtbar und Lösungen unerreichbar. Doch Gesprächsbereitschaft entsteht nicht von selbst, sie wächst durch Vertrauen, Offenheit und Geduld. Wenn Sie sichtbar sind, aufmerksam zuhören und sensibel auf Ihre Kolleginnen

und Kollegen zugehen, schaffen Sie die Basis für echte Unterstützung.

Jedes Gespräch – egal, ob kurz oder lang, spontan oder geplant – ist eine Chance, Barrieren abzubauen und Verständnis zu schaffen. Es braucht keine großen Worte, sondern ehrliches Interesse. Denn wer sich gehört fühlt, hat den Mut, über das zu sprechen, was wirklich wichtig ist. Und genau darin liegt die Stärke einer guten Schwerbehindertenvertretung: Sie gibt den Menschen im Betrieb eine Stimme.



Checkliste: Wie Sie als SBV Gespräche erfolgreich führen

To do	Check	To do	Check
1. Sichtbarkeit schaffen		6. Barrieren abbauen	
Präsenz im Betrieb zeigen	☐	Einfache Sprache verwenden	☐
Regelmäßig an Besprechungen, Gesundheitstagen und Veranstaltungen teilnehmen	☐	Bei Bedarf schriftliche Informationen anbieten	☐
Erreichbarkeit und Kontaktdaten bekannt machen	☐	Auf Hör- oder Sehbeeinträchtigungen Rücksicht nehmen	☐
Informationen über Aufgaben und Angebote der Schwerbehindertenvertretung veröffentlichen	☐	Technische Hilfsmittel nutzen, wenn nötig	☐
2. Vertrauen aufbauen		7. Nachbereitung	
Vertraulichkeit zu Beginn jedes Gesprächs betonen	☐	Wichtige Punkte kurz dokumentieren	☐
Schweigepflicht erklären	☐	Vereinbarte Schritte festhalten	☐
Keine Informationen ohne Zustimmung weitergeben	☐	Rückmeldung einholen, ob Unterstützung hilfreich war	☐
Auf Augenhöhe sprechen und aktiv zuhören	☐	Eigene Gesprächsführung regelmäßig reflektieren	☐
3. Gesprächsanlässe erkennen		8. Sensible Themen ansprechen	
Auf Veränderungen im Verhalten oder in der Stimmung achten	☐	Nur Beobachtungen ansprechen, keine Diagnosen vermuten	☐
Belastungssituationen frühzeitig ansprechen	☐	Gespräch als Angebot formulieren	☐
Gespräche auch außerhalb formeller Termine ermöglichen	☐	Beschäftigte selbst entscheiden lassen, was sie mitteilen möchten	☐
4. Gesprächsvorbereitung		9. Gesprächsführung	
Neutralen und geschützten Raum wählen	☐	Freundliche Begrüßung und Hinweis auf Vertraulichkeit	☐
Störungen vermeiden	☐	Beschäftigte erzählen lassen	☐
Zeit für das Gespräch einplanen	☐	Verständnisfragen stellen und Aussagen zusammenfassen	☐
Ziel und mögliche Unterstützungsangebote im Blick haben	☐	Keine Bewertungen oder vorschnellen Ratschläge geben	☐
5. Zusammenarbeit im Team		Gespräch mit einer klaren Vereinbarung abschließen	☐
Zuständigkeiten innerhalb der Schwerbehindertenvertretung klären	☐	10. Gesprächskultur fördern	
Erfahrungen austauschen, ohne Vertrauliches preiszugeben	☐	Regelmäßige Austauschmöglichkeiten im Betrieb schaffen	☐
Kooperation mit Personalrat, Personalabteilung und Führung abstimmen	☐	Beschäftigte ermutigen, frühzeitig Kontakt aufzunehmen	☐
		Kommunikation als festen Bestandteil der Inklusionsarbeit verstehen	☐

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

Online-Krankschreibung ohne Arztkontakt | Lesezeit 3 Minuten

Fristlose Kündigung nach Online-AU: Kein Gespräch, kein Vertrauen

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm hat entschieden, dass eine online erworbene Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ohne Arztgespräch keine gültige Krankschreibung im Sinne der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie ist (Urt. v. 5.9.2025, Az. 14 SLa 145/25).

Daher kann ein solcher Pflichtverstoß eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Eine Abmahnung ist in diesem Fall entbehrlich, weil das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zerstört wird.

Der Fall: Ein seit 2018 beschäftigter IT-Consultant meldete sich für fünf Tage krank und legte seinem Arbeitgeber eine online gekaufte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor. Die Bescheinigung stammte von einem Internetanbieter, der zwei Varianten anbot: einen „AU-Schein mit Gespräch“ und einen „AU-Schein ohne Gespräch“. Letzterer war günstiger und konnte ohne jeglichen Arztkontakt erworben werden. Auf der Website des Anbieters fand sich sogar der Hinweis, man solle den Arbeitgeber „sofort um Akzeptanz bitten, wenn er misstrauisch ist“.

Optisch ähnelte die Bescheinigung einer echten ärztlichen Krankschreibung. Sie enthielt alle üblichen Angaben: Name, Geburtsdatum, Krankenkasse, Dauer der Arbeitsunfähigkeit und den Zusatz „Erstbescheinigung“. Unter der Rubrik „Arzt-Nr.“ war lediglich „Privatarzt“ eingetragen. Als die Personalabteilung des Beklagten versuchte, über den elektronischen Datenaustausch mit der Krankenkasse die digitale Arbeitsunfähigkeitsmeldung abzurufen, blieb der Versuch erfolglos.

Arbeitgeber kündigt

Daraufhin kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fristlos. Das Arbeitsgericht gab zunächst der Kündigungsschutzklage des Arbeitnehmers statt. Es sah keinen wichtigen Grund, weil nicht feststand, dass der Kläger tatsächlich nicht krank war. Doch in der Berufung hob das Landesarbeitsgericht Hamm diese Entscheidung auf und erklärte die fristlose Kündigung für wirksam.

Das Urteil: Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts Hamm lag ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB vor. Der Arbeitnehmer habe seine arbeitsvertragliche Rücksichtnahmepflicht (§ 241 Abs. 2 BGB) verletzt, indem er durch die Vorlage der Online-Bescheinigung bewusst den Eindruck erweckte, ein Arzt habe seine Arbeitsunfähigkeit festgestellt.

Ärztlicher Kontakt erforderlich

Die Richter betonten, dass eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ohne ärztlichen Kontakt nicht den medizinischen Standards der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie (§ 4 Abs. 5 Satz

1 und 2 in der Fassung vom 7. Dezember 2023) entspricht. Eine ärztliche Feststellung erfordere stets eine persönliche oder zumindest audiovisuelle Untersuchung. Das war hier nicht der Fall.

Das Gericht stellte klar: Wer eine derartige Online-Bescheinigung nutzt, täuscht den Arbeitgeber bewusst über die Echtheit und den medizinischen Wert der AU. Es spielt dabei keine Rolle, ob der Arbeitnehmer tatsächlich krank war oder nicht, entscheidend ist der Täuschungsversuch selbst.

Die Bescheinigung habe den Anschein einer ordnungsgemäßen ärztlichen Feststellung erweckt, obwohl der Kläger wusste, dass kein Arztgespräch stattgefunden hatte. Damit war das Vertrauen des Arbeitgebers zerstört. Eine Abmahnung hielt das Gericht für entbehrlich, da der Pflichtverstoß so schwerwiegend war, dass keine Wiederherstellung des Vertrauens erwartet werden konnte. Der Beweiswert der Online-Bescheinigung sei zudem vollständig erschüttert gewesen.

Warum der Fall für Sie als SBV wichtig ist

Für Sie als Schwerbehindertenvertretung ist der Fall aus zwei Gründen wichtig: Erstens verdeutlicht er, dass Arbeitgeber bei Zweifeln am Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht zögern, arbeitsrechtliche Schritte einzuleiten. Zweitens sollten Sie betroffene Beschäftigte rechtzeitig über die Risiken solcher Online-Angebote informieren. Viele Plattformen erwecken den Eindruck, sie stellten offizielle Atteste aus, tatsächlich fehlt aber die medizinische Grundlage.

Wenn ein schwerbehinderter oder gleichgestellter Mensch wegen einer solchen Bescheinigung in Schwierigkeiten gerät, sollten Sie sofort das Gespräch suchen, rechtliche Unterstützung vermitteln und auf eine faire Abwägung hinwirken. Auch in solchen Fällen gilt: Aufklärung, Vertrauen und Dokumentation sind der beste Schutz.



FAZIT

Auf Gefahr hinweisen

Die Digitalisierung ändert nichts daran, dass eine Krankschreibung ein ärztliches Urteil über den Gesundheitszustand voraussetzt. Wer einen „Online-AU-Schein“ ohne Gespräch mit einem Arzt nutzt, riskiert seinen Arbeitsplatz – auch ohne vorherige Abmahnung.

Emotionale Intelligenz | Lesezeit 4 Minuten

Mit Herz und Verstand Gespräche führen: Warum Sie als SBV unbedingt beides brauchen

Gespräche mit schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen zu führen, gehört zu Ihren wichtigsten Aufgaben als Schwerbehindertenvertretung. Dabei geht es oft um sehr sachliche Themen, wie die Arbeitsplatzanpassung, Leistungsanforderungen oder organisatorische Fragen. Für den Erfolg des Gesprächs sind jedoch nicht nur die Fakten wichtig, sondern auch die Emotionen aller Beteiligten. Nutzen Sie für sich das Wissen über emotionale Intelligenz, um künftige Gespräche noch besser zu führen und um sich selbst und das eigene Handeln besser zu verstehen.

So nüchtern und sachlich wir auch manchmal sein wollen, ohne Emotionen geht es nicht. Sie spielen über- oder untergeordnet immer mit und beeinflussen unser Handeln. Umso wichtiger ist es, dass Sie als SBV auch die emotionale Dynamik in einem Gespräch im Blick haben.

Was ist emotionale Intelligenz?

Die Fähigkeit, die eigenen und fremden Gefühle bewusst wahrzunehmen und angepasst darauf zu reagieren, wird als emotionale Intelligenz bezeichnet. Dazu braucht es:

1. Selbstwahrnehmung

Selbstwahrnehmung bedeutet, die eigenen Gefühle und Emotionen zu erkennen und innere Klarheit darüber zu haben. Fühlen Sie sich z. B. in einem Gespräch selbst angespannt oder ungeduldig, hat dies Auswirkungen auf das Gespräch. Die eigenen Gefühle wahrzunehmen, verhindert, dass diese sich unbewusst auf das Gegenüber übertragen oder Einfluss auf den Gesprächsverlauf nehmen.

Tipp: Gehen Sie vor einem Beratungsgespräch in sich und machen Sie einen inneren Emotionscheck: „Wie geht es mir gerade?“ Das hilft Ihnen, Ihre aktuellen Gefühle wahrzunehmen und einzuordnen.

2. Selbstregulation

Selbstregulationsfähigkeit bedeutet den bewussten und konstruktiven Umgang mit den Gefühlen. Sind Sie als SBV von einem anderen Gespräch vielleicht noch aufgebracht, dann hilft Ihnen diese Fähigkeit, um im nächsten Gespräch ruhig zu bleiben und nicht impulsiv zu reagieren.

Tipp: Wenn Sie merken, dass ein Gespräch zu hitzig wird oder dass Sie eine kurze Pause brauchen, dann fordern Sie diese ein. Sagen Sie, dass Sie eine kurze Unterbrechung brauchen, um gut in der Beratung weiterzumachen.

3. Empathie

Empathie ist die Fähigkeit, die Gefühle des anderen wahrzunehmen und zu verstehen. Zu Ihnen als SBV kommen Kollegen, die häufig Unsicherheit, Frust oder auch Zukunftsängste mitbringen. Durch aktives Zuhören und das Wahrnehmen von nonverbalen Signalen, wie der Körperhaltung oder auch der Stimmlage, können Sie viel erreichen.

Tipp: Fragen Sie bei Gefühlen nach, indem Sie Ihre Wahrnehmung verbalisieren: „Mein Eindruck ist, dass Sie sich gerade sehr unter Druck fühlen. Kann das sein?“ Ihr Gesprächspartner das dann bestätigen oder korrigieren.

4. Soziale Kompetenz

Sie verbindet alle drei genannten Fähigkeiten und gibt Ihnen als SBV in einem Gespräch Sicherheit und einen guten Rahmen. Durch die Selbstwahrnehmung, die Selbstregulation und die Empathie können Sie auch schwierige Themen wertschätzend ansprechen und Missverständnisse klären.



BEISPIEL

Emotionale Intelligenz im Gespräch nutzen

Ein schwerbehinderter Kollege kommt sehr angespannt zu Ihnen in die Beratung, weil er Ärger am Arbeitsplatz hat. Sie als SBV reduzieren das Gesprächstempo und legen immer wieder kurze Pausen ein. Als der Kollege zu schimpfen beginnt, lenken Sie das Gespräch mit ruhiger und klarer Haltung und schlagen eine Pause vor. Ein Moment des Innehaltens wirkt meist mehr als hektisches Argumentieren. Sie lassen sich nicht von Ihren eigenen Gefühlen, z. B. der Sorge um den Kollegen, unter Druck setzen, sondern suchen gemeinsam einen guten Weg.



FAZIT

Ein Gespräch ist mehr als Worte

Für Sie als SBV ist eine kompetente Gesprächsführung wichtig. Dazu gehören die Fakten und auch die Gefühle. Auch wenn manche Gespräche schwierig sind, bekommen Ihre Kollegen doch das Gefühl, gut begleitet zu sein, wenn Sie sich Ihre emotionale Intelligenz zunutze machen. Trainieren Sie Ihre emotionale Intelligenz, indem Sie Ihre Gefühle wahrnehmen, sich Techniken zu eigen machen, um sich besser zu regulieren, wie z. B. eine kurze Pause, und wahrnehmen, wie es Ihrem Gegenüber geht. Sie werden merken: Es zahlt sich in jedem Gespräch aus!

Autorin: Brigitte Ganzmann

Kündigung (fast) unmöglich | Lesezeit 3 Minuten

Sonderkündigungsschutzvorschriften für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Ihnen als Schwerbehindertenvertretung ist natürlich bekannt, dass es einen Sonderkündigungsschutz gibt. So kann einem schwerbehinderten Kollegen eben nur mit Zustimmung des Integrationsamt bzw. Inklusionsamts gekündigt werden. Aber es gibt darüber hinaus eine Vielzahl weiterer Sonderkündigungsschutztatbestände. Welche das sind, ist für Sie als SBV im Falle einer Kündigung enorm wichtig zu wissen.

1. Schwangere und Mütter (Mutterschutzgesetz, MuSchG)

- Rechtsgrundlage: § 17 MuSchG
- Personenkreis: Schwangere Frauen und Mütter bis vier Monate nach der Entbindung.
- Schutz: Kündigungsverbot während der Schwangerschaft und bis vier Monate nach der Entbindung
- Ausnahme: nur mit Zustimmung der zuständigen obersten Landesbehörde in besonderen Fällen (z. B. bei Betriebsschließung)

2. Mitarbeiter in Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, BEEG)

- Rechtsgrundlage: § 18 BEEG
- Personenkreis: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Elternzeit
- Schutz: Kündigungsverbot vom Zeitpunkt der Anmeldung bis zum Ende der Elternzeit.
- Ausnahme: nur mit Zustimmung der zuständigen Landesbehörde

3. Mitarbeiter in Pflegezeit / Familienpflegezeit

- Rechtsgrundlagen: § 5 PfZG, § 2 Abs. 3 FPfZG
- Personenkreis: Beschäftigte, die Angehörige pflegen oder Pflegezeit/Familienpflegezeit in Anspruch nehmen
- Schutz: Kündigungsverbot während der Freistellung, gilt bereits ab Ankündigung der Freistellung bis zu deren Beginn.
- Ausnahme: Zustimmung der zuständigen Behörde erforderlich

4. Mitglieder des Betriebs- oder Personalrats, der SBV und der JAV

- Rechtsgrundlage: § 15 KSchG, § 103 BetrVG, § 179 Abs. 3 SGB IX
- Personenkreis: Betriebsrats- oder Personalratsmitglieder, Ersatzmitglieder während Vertretungstätigkeit.
- Schutz: ordentliche Kündigung unzulässig
- Außerordentliche Kündigung nur mit Zustimmung des Gremiums oder ersatzweise durch gerichtliche Entscheidung (§ 103 BetrVG)
- Nachwirkender Schutz: ein Jahr nach Ende der Amtszeit (§ 15 Abs. 1 Satz 2 KSchG).

5. Wahlvorstände und Wahlbewerber (Betriebsrats-, Personalrats-, SBV-Wahl)

- Rechtsgrundlagen: § 15 Abs. 3 KSchG § 15 Abs. 3a KSchG
- Entsprechende Landesregelungen für Personalratswahlen
- Schutz: Während der Wahl und bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses Kündigung unzulässig.
- Für Wahlbewerber: Schutz bis sechs Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses.
- Für Initiatoren: § 15 Abs. 3a KSchG

6. Schwerbehinderte und Gleichgestellte

- Rechtsgrundlage: §§ 168 ff. SGB IX
- Personenkreis: Schwerbehinderte (ab GdB 50) und Gleichgestellte (§ 2 Abs. 3 SGB IX)
- Schutz: Kündigung nur mit vorheriger Zustimmung des Integrationsamtes (§ 168 SGB IX)

7. Datenschutzbeauftragte, Immissionsschutz-, Störfall-, Abfall- und Gewässerschutzbeauftragte

- Rechtsgrundlage: § 6 Abs. 4 BDSG, § 58 Abs. 2 BImSchG, § 55 Abs. 3 KrWG, § 65 Abs. 2 WHG
- Schutz: ordentliche Kündigung unzulässig während der Amtszeit
- Nachwirkender Schutz: ein Jahr nach Abberufung der Funktion als Beauftragte
- Nur außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund möglich

8. Tariflich oder vertraglich geschützte Gruppen

- Beispiele: langjährige Arbeitnehmer nach Tarifvertrag (z. B. öffentlicher Dienst: § 34 TVöD)
- Besondere betriebliche Vereinbarungen (z. B. Unkündbarkeit ab bestimmtem Alter oder Betriebszugehörigkeit)
- Schutz: ordentliche Kündigung tariflich ausgeschlossen oder nur aus besonderen Gründen möglich

9. Auszubildende nach Ablauf der Probezeit

- Rechtsgrundlage: § 22 Abs. 2 BBiG
- Schutz: nach der Probezeit nur fristlose Kündigung aus wichtigem Grund zulässig, keine ordentliche Kündigung mehr möglich

Praxis-Tipp | Lesezeit 2 Minuten

So handeln Sie klug bei Zweifeln an Krankmeldungen

Auch Sie als Schwerbehindertenvertretung können in Situationen geraten, in denen es Unstimmigkeiten bei Krankmeldungen gibt, etwa wenn der Arbeitgeber misstrauisch wird oder ein Verfahren droht. Ihr Auftrag ist es dann, Ruhe und Sachlichkeit in die Situation zu bringen und die Rechte der betroffenen Person zu wahren.

Sprechen Sie zuerst mit der betroffenen Kollegin oder dem Kollegen. Fragen Sie nach, ob es Hintergründe gibt, etwa Konflikte im Team oder gesundheitliche Probleme, die nicht offengelegt wurden. Oft steckt mehr dahinter, als der Arbeitgeber sieht.

Datenschutz wichtig

Gleichzeitig sollten Sie auf einen fairen und datenschutzkonformen Umgang drängen. Der Arbeitgeber darf zwar prüfen, ob eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung echt ist, aber keine eigenständigen Ermittlungen ohne Rechtsgrundlage durchführen.

Eine Krankmeldung bleibt grundsätzlich verbindlich, bis ihr Beweiswert erschüttert ist.

Unterstützen Sie die betroffene Person, indem Sie aufklären: Online-Angebote zur Krankschreibung sind rechtlich nur dann sicher, wenn ein echter ärztlicher Kontakt – etwa per Video – stattgefunden hat. Ohne diesen Kontakt riskieren Beschäftigte arbeitsrechtliche Konsequenzen.

Beachten Sie auch interne Regelungen, z. B. Vereinbarungen zur Krankmeldung. Und ziehen Sie im Zweifel rechtzeitig juristischen Rat hinzu, bevor die Situation eskaliert.

Ihr Ziel sollte immer sein, Vertrauen und Kommunikation zu stärken. Sorgen Sie dafür, dass Konflikte nicht eskalieren, sondern geklärt werden – am besten, bevor sie vor Gericht landen. So zeigen Sie Kompetenz, Empathie und Weitblick als Schwerbehindertenvertretung.

Geben Sie's zu,
googeln hat
nicht
geholfen ...

... aber in unserem
Onlinebereich **finden**
Sie die Antwort!

[adiuva.de](https://www.adiuva.de)



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

URTEIL
Fast zwei Jahre unzulässige
Videoüberwachung
AKTUELLES
Außerordentliche Kündigung
wegen körperlicher
Tätlichkeit