

S|B|V

Die SchwerBehindertenVertretung

Aktuelle Rechts- und Praxistipps für die Vertretung schwerbehinderter Menschen

SONDERAUSGABE:

DIE SCHWERBEHINDERTEN- VERTRETUNG VOR DEM ARBEITSGERICHT

Unterstützen Sie schwerbehinderte
Beschäftigte rechtssicher



TOP-THEMA

Wenn es ernst wird: So unterstützen Sie schwerbehinderte Beschäftigte sicher und professionell vor, während und nach dem Verfahren

SONDERAUSGABE FEBRUAR 2026

ADUVA

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,

es gibt Momente, in denen sich Ihre Arbeit als Schwerbehindertenvertretung in ihrer ganzen Tragweite zeigt, Momente, die nicht nur die Karriere eines Mitarbeiters, sondern seine Lebensqualität berühren. Eine Kündigung, die ohne Berücksichtigung der Rechte schwerbehinderter Beschäftigter ausgesprochen wird, ein BEM-Verfahren, das unvollständig bleibt, oder eine Entscheidung, die die berufliche Teilhabe gefährdet – all dies sind Situationen, in denen Ihre Stimme als Schwerbehindertenvertretung nicht nur gehört werden muss, sondern entscheidend ist.

Die Arbeit vor Gericht ist herausfordernd. Sie verlangt Wissen, Strategie und Durchsetzungsvermögen. Doch Sie brauchen auch Empathie, Menschlichkeit und ein Gespür dafür, wann ein Hinweis, eine Erklärung oder eine Stellungnahme den entscheidenden Unterschied machen kann. Ihre Schwerbehindertenvertretung wird zu einer Stimme, die Rechte schützt, die Gerechtigkeit einfordert und die Teilhabe sichert.

Herzliche Grüße

Arno Schrader

Arno Schrader

Inhalt

AKTUELLES

Wenn Sie als Schwerbehindertenvertretung aktiv werden: Unterstützung für Beschäftigte und Selbstklage 3

URTEIL

Wann Ihr Informationsrecht endet 4

RECHT

Wenn die Rechte verletzt werden: So gehen Sie als Schwerbehindertenvertretung selbst vor 5

TOP-THEMA

Wenn es ernst wird: So unterstützen Sie schwerbehinderte Beschäftigte sicher und professionell vor, während und nach dem Verfahren 6–8

EIGENSTÄNDIG VOR GERICHT

Die Güteverhandlung: Erste Weichen richtig stellen und Betroffene wirkungsvoll unterstützen .. 9

DIE KAMMERVERHANDLUNG

Jetzt zählt jeder Schritt: So begleiten Sie Betroffene sicher durch die entscheidende Phase 10

RECHT

Nach dem Urteil beginnt die eigentliche Arbeit: Was Sie als Schwerbehindertenvertretung jetzt tun sollten 11

KLARHEIT SCHAFFEN

So nutzen Sie Ihre Rechte als Schwerbehindertenvertretung vor Gericht 12

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: fotomowo; S. 10: Zhayyn Imagine – alle Adobe-Stock | **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | **Erscheinungsweise:** 12 x pro Jahr | Dieses monothematische Supplement „Die Schwerbehindertenvertretung vor dem Arbeitsgericht“ liegt der Ausgabe Februar 2026 von „Die SchwerBehindertenVertretung“ bei. | 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. © 2026 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | E-Mail: redaktion@die-sbv.de | Internet: www.adiuva.de

Praxisbeispiele aus der Arbeitsgerichtspraxis | Lesezeit 3 Minuten

Wenn Sie als Schwerbehindertenvertretung aktiv werden: 3 Beispiele aus der Praxis

Sie stehen oft an vorderster Front, wenn es um den Schutz schwerbehinderter Beschäftigter geht. Ob als Begleiter eines Mitarbeiters vor dem Arbeitsgericht oder als Kläger in eigener Sache: Sie als Schwerbehindertenvertretung müssen sowohl strategisch als auch praxisnah handeln. Die folgenden Beispiele zeigen, wie unterschiedlich die Aufgaben aussehen und welche Möglichkeiten Sie als Schwerbehindertenvertretung haben, die Rechte der Beschäftigten und Ihre eigenen durchzusetzen.

Praxisbeispiel 1: Unterstützung eines schwerbehinderten Mitarbeiters bei einer Kündigung

Sachverhalt: Herr M., schwerbehindert, erhält eine betriebsbedingte Kündigung. Die Schwerbehindertenvertretung wird frühzeitig informiert, bevor der Kündigungsprozess formell eingeleitet wird.

Ihr Vorgehen als Schwerbehindertenvertretung:

Erstgespräch: Sie klären die Situation, dokumentieren die Arbeitsbedingungen, die gesundheitlichen Einschränkungen und die bisherigen Maßnahmen.

Arbeitgeberpflichten prüfen: Gab es ein Präventionsverfahren? Wurden Alternativen geprüft?

Begleitung zur Güteverhandlung: Sie begleiten Herrn M., erläutern Hintergrundinformationen dem Anwalt und geben Hinweise zu Arbeitsbedingungen, die das Gericht berücksichtigen sollte.

In der Kammerverhandlung unterstützen: Während der Verhandlung sorgen Sie für eine sachliche Atmosphäre, dokumentieren, beantworten Fragen über die Arbeitsabläufe (über den Anwalt) und stellen sicher, dass Herrn M.s gesundheitlicher Zustand korrekt berücksichtigt wird.

Ergebnis: Dank der sorgfältigen Vorbereitung, Dokumentation und Begleitung erkennt das Gericht Versäumnisse beim Arbeitgeber. Die Kündigung wird teilweise für unwirksam erklärt, der Mitarbeiter erhält eine abgemilderte Lösung mit angepasstem Arbeitsplatz.

Praxisbeispiel 2: Die Schwerbehindertenvertretung klagt selbst – Nichtbeteiligung vor Kündigung

Sachverhalt: Der Arbeitgeber bereitet eine Maßnahme gegen Frau K., schwerbehindert, vor, ohne Sie als Schwerbehindertenvertretung zu informieren. Sie stellen fest, dass Ihre Rechte nach § 178 SGB IX verletzt wurden.

Ihr Vorgehen als Schwerbehindertenvertretung:

Sie als Schwerbehindertenvertretung fassen einen Beschluss zur Beauftragung eines Anwalts und genehmigen die Klage. Der Anwalt reicht die Klage beim Arbeitsgericht ein, beantragt Unterlassung zukünftiger Verletzungen der Beteiligungsrechte und fordert die relevanten Informationen ein.

Ergebnis: Das Gericht stellt die Verletzung der Beteiligungsrechte fest. Der Arbeitgeber wird verpflichtet, Sie als Schwerbehindertenvertretung künftig ordnungsgemäß einzubeziehen.

Praxisbeispiel 3: Kombination – Schwerbehindertenvertretung unterstützt und macht eigene Rechte geltend

Sachverhalt: Herr L., schwerbehindert, soll gekündigt werden. Der Arbeitgeber informiert die Schwerbehindertenvertretung nur unvollständig über die geplante Kündigung und übermittelt keine relevanten Unterlagen.

Vorgehen der Schwerbehindertenvertretung:

Begleitung des Mitarbeiters: Die Schwerbehindertenvertretung bereitet Herrn L. auf die Verhandlung vor, sammelt Belege und dokumentiert Arbeitsbedingungen.

Eigene Klage: Parallel erhebt die Schwerbehindertenvertretung Klage gegen den Arbeitgeber wegen Verletzung ihrer Beteiligungsrechte.

Verhandlung: Während der Kammerverhandlung begleitet die Schwerbehindertenvertretung den Mitarbeiter und wird durch den Anwalt in eigener Sache vertreten.

Ergebnis: Das Gericht erkennt sowohl die Verletzung der Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung als auch die mangelhafte Berücksichtigung der gesundheitlichen Einschränkungen des Mitarbeiters. Die Kündigung wird teilweise für unwirksam erklärt, die Schwerbehindertenvertretung erhält Zugang zu allen Unterlagen, und der Arbeitgeber wird verpflichtet, künftige Beteiligungen ordnungsgemäß durchzuführen.



FAZIT

Ihre wichtige Rolle

Wer vorbereitet ist und strategisch handelt, kann sowohl die Interessen der Beschäftigten als auch die eigenen Rechte als Schwerbehindertenvertretung wirksam vertreten und damit die Stellung der SBV im Betrieb dauerhaft stärken.

Grenzen der Beteiligungspflicht | Lesezeit 3 Minuten

Wann Ihr Informationsrecht endet

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen hat klargestellt, dass die Schwerbehindertenvertretung keinen Anspruch auf Unterrichtung über bereits abgeschlossene Vorgänge hat. Das Gericht betonte, dass das Informationsrecht auf aktuelle Entscheidungen gerichtet ist. Vergangene Konflikte, Verfahren oder Personalmaßnahmen müssen nicht mehr offengelegt werden (Beschl. v. 29.7.2025, Az. 9 TaBV 86/24).

Der Fall: Eine Bundesbehörde hatte entschieden, ein komplettes Sachgebiet an einem Standort zu schließen. Die dort tätigen Beschäftigten sollten auf andere Referate und Sachgebiete verteilt werden. Unter ihnen befanden sich auch schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen. Der Arbeitgeber informierte die Schwerbehindertenvertretung über die beabsichtigten Umsetzungen und legte die dafür relevanten Daten zu allen betroffenen Personen vor, damit diese ihre gesetzlichen Beteiligungsrechte wahrnehmen konnte.

Die Schwerbehindertenvertretung klagte

Damit gab sich die Schwerbehindertenvertretung jedoch nicht zufrieden. Sie stellte insgesamt 24 Anträge und verlangte weitergehende Informationen. Neben Details zu den aktuellen Umsetzungen wollte sie auch Unterlagen aus der Vorgeschichte der Beschäftigten einsehen. Sie forderte unter anderem frühere Gerichtsverfahren, Angaben zur Eingruppierung, Unterlagen aus dem betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) sowie Informationen zu in der Vergangenheit aufgetretenen Konflikten mit Vorgesetzten.

Der Arbeitgeber lehnte diese Auskünfte ab. Er verwies darauf, dass die Schwerbehindertenvertretung alle Informationen erhalten habe, die für die aktuellen Umsetzungen relevant seien. Nachdem die Umsetzungen abgeschlossen waren, blieb die Schwerbehindertenvertretung dennoch bei ihren Forderungen und verlangte weiterhin Einsicht in vergangene Vorgänge, obwohl diese mit den aktuellen Entscheidungen nicht mehr in Zusammenhang standen.

Das Urteil: Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen wies die Anträge weitgehend zurück. Mehrere Anträge seien bereits unzulässig gewesen, weil nicht hinreichend erkennbar war, welche konkreten Informationen überhaupt verlangt wurden. In der Sache stellte das Gericht klar, dass der Arbeitgeber seine Pflicht zur Unterrichtung erfüllt hatte, indem er über die beabsichtigten Umsetzungen informiert und alle dafür erforderlichen Unterlagen vorgelegt hatte.

Soweit die Schwerbehindertenvertretung darüber hinaus weitere Informationen zu abgeschlossenen Sachverhalten verlangte, bestehe kein Anspruch. Fragen, die sich auf frühere Verfahren oder Konflikte bezogen, seien ohne Bedeutung. Mit Abschluss der Maßnahmen habe sich das Informationsbegehren erledigt. Das Beteiligungsrecht diene ausschließlich dazu, auf aktuelle und künftige Entscheidungen Einfluss zu nehmen und Benachteiligungen schwerbehinderter Men-

schen zu verhindern. Eine nachträgliche Aufarbeitung alter Vorgänge gehöre ausdrücklich nicht zu den gesetzlichen Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung.

Das Gericht stellte deutlich fest, dass sich aus § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX keine rückwirkende Informationspflicht herleiten lässt. Die Beteiligung bei Umsetzungen erfordere lediglich die Informationen, die für die aktuelle Entscheidung relevant sind. Umfangreiche Rückblicke in lange abgeschlossene Personalvorgänge seien nicht geschuldet und könnten auch nicht verlangt werden.

Keine Info, wenn Maßnahme abgeschlossen ist

Sobald eine Personalmaßnahme abgeschlossen ist, endet Ihr Informationsanspruch. Es gehört nicht zu Ihren Aufgaben, alte Personalvorgänge nachzuarbeiten oder vergangene Konflikte zu bewerten. Ihre Beteiligungsrechte dienen der Prävention und der Einflussnahme in laufenden Verfahren – nicht der rückwirkenden Kontrolle. Genau das stellte das Gericht klar. Und genau deshalb gilt: So geht es nicht. Sie dürfen müssen frühzeitig mit sämtlichen Informationen eingebunden werden und der Arbeitgeber darf Sie auch nicht erst mit abgeschlossenen Vorgängen beschäftigen.

Wichtig bleibt jedoch, dass Sie in künftige Entscheidungen rechtzeitig eingebunden werden. Nur dann können Sie Ihre gesetzlichen Aufgaben erfüllen: die Überwachung der zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Vorschriften, die Beantragung notwendiger Präventionsmaßnahmen und die Unterstützung bei der beruflichen Eingliederung. Wenn Sie den Eindruck haben, übergangen worden zu sein, sollten Sie frühzeitig handeln.



FAZIT

So geht es nicht

Wurden Sie als Schwerbehindertenvertretung nicht beteiligt, können Sie ein Beschlussverfahren einleiten. Dabei geht es nicht um die Maßnahme selbst, sondern um die Art und Weise der Beteiligung. Sie können feststellen lassen, dass Ihre Rechte verletzt wurden, den Arbeitgeber zur ordnungsgemäßen Beteiligung verpflichten lassen oder ihm untersagen lassen, bestimmte Handlungen künftig ohne vorherige Beteiligung vorzunehmen. Das schafft Klarheit und setzt ein deutliches Signal: So geht's nicht weiter.

Eigenständig vor Gericht | Lesezeit 3 Minuten

Wenn Ihre Rechte verletzt werden: So gehen Sie als Schwerbehindertenvertretung selbst vor

Nicht selten kommt es vor, dass der Arbeitgeber Sie nicht ordnungsgemäß beteiligt: Kündigungen werden ohne Anhörung vorbereitet, BEM-Verfahren werden unterlassen oder Unterlagen nicht übermittelt. In solchen Fällen sind Sie als Schwerbehindertenvertretung nicht machtlos: Sie können selbst aktiv werden und vor dem Arbeitsgericht klagen. Dies stärkt nicht nur Ihre Rechte, sondern signalisiert dem Arbeitgeber klar, dass die gesetzliche Beteiligung ernst genommen wird.

Die folgenden Schritte zeigen Ihnen, wie Sie als Schwerbehindertenvertretung systematisch vorgehen können: von der internen Beschlussfassung bis zum gerichtlichen Verfahren.

1. Interne Beschlussfassung

Bevor Sie als Schwerbehindertenvertretung tätig werden, benötigen Sie einen formellen Beschluss. Natürlich handeln Sie nicht als Gremium wie der Betriebsrat. Trotzdem ist es sinnvoll, das, was Sie durchführen wollen, tatsächlich schriftlich zu erfassen. Dies schafft Transparenz, Rechtssicherheit und dokumentiert die Entscheidung.

MUSTERBESCHLUSS ZUR BEAUFTRAGUNG EINES RECHTSANWALTS

Beschluss der Schwerbehindertenvertretung

Datum: [TT.MM.JJJJ]

Ort: [Betriebsort]

Die Schwerbehindertenvertretung des Betriebs [Name des Betriebs] stellt fest, dass die Rechte der Schwerbehindertenvertretung gemäß § 178 SGB IX verletzt wurden. Konkret wurde die Schwerbehindertenvertretung nicht vor der geplanten Kündigung von [Name der betroffenen Person] beteiligt.

Die Schwerbehindertenvertretung beschließt:

Sie beauftragt den Rechtsanwalt / die Rechtsanwältin [Name, Kanzlei, Kontaktdaten] mit der Wahrnehmung der Interessen der Schwerbehindertenvertretung vor dem Arbeitsgericht.

Der Anwalt wird bevollmächtigt, sämtliche Anträge zu stellen, Klage zu erheben, Unterlagen einzureichen und die Schwerbehindertenvertretung in allen gerichtlichen Schritten zu vertreten.

Die Schwerbehindertenvertretung wird über den Stand des Verfahrens regelmäßig informiert.

Unterschriften der Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung:

[Name / Unterschrift]

Darüber informieren Sie Ihren Arbeitgeber und kündigen ihm an, dass er die Kosten zu übernehmen hat.

2. Vorgehensweise im gerichtlichen Verfahren

Schritt 1: Sachverhalt vorbereiten

- Dokumentieren Sie genau, wann und wie die Beteiligung versäumt wurde.
- Listen Sie alle Versäumnisse auf: Nichtinformation, fehlende Unterlagen, keine Stellungnahme, BEM nicht durchgeführt.
- Sammeln Sie relevante Schriftstücke (E-Mails, Einladungen, interne Rundschreiben, Arbeitsanweisungen).

Schritt 2: Klageerhebung

Der Anwalt reicht die Klage beim zuständigen Arbeitsgericht ein.

Inhalt der Klage:

- Benennung der Schwerbehindertenvertretung als Klägerin
- Darstellung des Sachverhalts
- Rechtsgrundlage: § 178 Abs. 2 SGB IX, ggf. ergänzende Vorschriften
- Antrag auf Feststellung, dass die Beteiligungspflicht verletzt wurde
- Ggf. Antrag auf Unterlassung für zukünftige Maßnahmen

Schritt 3: Stellungnahme des Arbeitgebers

Das Gericht fordert den Arbeitgeber auf, zu den Vorwürfen Stellung zu nehmen.

Schritt 4: Güteverhandlung/Kammertermin

Meist folgt anschließend ein Güte Termin, ggf. ein Kammertermin. Sie werden bei diesem Termin durch den beauftragten Anwalt vertreten. Ihr Ziel: Feststellung der Verletzung der Beteiligungsrechte und ggf. eine Unterlassungsanordnung.

Schritt 5: Beschluss

Das Arbeitsgericht fällt einen Beschluss. Ggf. kann dagegen eine Beschwerde beim Landesarbeitsgericht eingelegt werden.

Hinweis: Während des gesamten Verfahrens sollten Sie als SBV ihre Beteiligungsrechte weiterhin aktiv einfordern und laufende Maßnahmen kritisch begleiten.

Begleitung in der Praxis | Lesezeit 6 Minuten

Wenn es ernst wird: So unterstützen Sie schwerbehinderte Beschäftigte sicher und professionell vor, während und nach dem Verfahren

Die Begleitung schwerbehinderter Beschäftigter in arbeitsrechtlichen Konflikten ist eine Ihrer zentralen Aufgaben als Schwerbehindertenvertretung und gleichzeitig eine der anspruchsvollsten. Denn wenn es zu Kündigungen, Versetzungen, Konflikten mit der Führungskraft oder Benachteiligungen kommt, stehen die Betroffenen häufig unter enormem Druck. Viele fühlen sich überfordert, haben Angst vor Konsequenzen oder trauen sich nicht, offen über ihre Probleme zu sprechen.

In diesen Situationen braucht es eine Interessenvertretung, die Orientierung gibt, Struktur schafft, Emotionen auffängt und gleichzeitig die rechtlichen Anforderungen kennt.

Die folgenden Praxishinweise sollen Ihnen dabei helfen: Sie zeigen Ihnen Schritt für Schritt, wie Sie Gespräche führen, Informationen sammeln, arbeitsrechtliche Risiken erkennen, geeignete Maßnahmen vorbereiten und Betroffene sicher durch kritische Phasen begleiten.

Sie erfahren, worauf es bei Dokumentation, Beweissicherung, Kommunikation mit dem Arbeitgeber und strategischer Planung wirklich ankommt und wie Sie Ihre Rolle so ausfüllen, dass Beschäftigte Vertrauen gewinnen und Gerichte am Ende ein klares Bild erhalten.

1. Das Erstgespräch: Struktur, Ruhe und Vertrauen schaffen

Ein gut geführtes Erstgespräch legt den Grundstein für eine erfolgreiche Begleitung. Viele Beschäftigte kommen erst zur Schwerbehindertenvertretung, wenn der Druck besonders groß ist, etwa nach einer Abmahnung, einer schriftlichen Anhörung zur Kündigung oder nach einer Versetzung, die sie nicht akzeptieren. Ihre wichtigste Aufgabe ist es, dem Menschen zunächst Raum zu geben und gleichzeitig Ordnung in die Situation zu bringen.

So strukturieren Sie das Erstgespräch:

- Lassen Sie den Betroffenen zunächst frei schildern, was passiert ist.
- Stellen Sie anschließend gezielte Fragen zu Daten, Ereignissen, beteiligten Personen und gesundheitlichen Einschränkungen.
- Prüfen Sie, ob bereits Abmahnungen vorliegen oder ob Maßnahmen ohne Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung erfolgt sind.
- Fragen Sie nach Zeugen, schriftlichen Unterlagen und möglichen früheren Konflikten.
- Klären Sie, welche Ziele der Beschäftigte verfolgt: Weiterbeschäftigung, Klärung eines Missverständnisses, Abwehr einer Kündigung oder Besserstellung im Betrieb.

Wichtig ist, dass Sie Eindeutigkeit schaffen: Betroffene müssen wissen, dass sie nicht allein sind, dass es klare rechtliche Vorgaben gibt und dass Sie gemeinsam die nächsten Schritte planen.

2. Belastungen richtig einschätzen: Gesundheit, Arbeitsplatz und Umfeld

Viele arbeitsrechtliche Konflikte haben gesundheitliche Ursachen oder verstärken bestehende Einschränkungen. Sie sollten daher verstehen, welche Belastungen bestehen und wie diese sich auf die Arbeit auswirken:

- Liegt eine dauerhafte Einschränkung vor?
- Sind Arbeitsabläufe oder Tätigkeiten unzumutbar?
- Gibt es Überforderung, Stress, Konflikte oder Mobbing?
- Wie wirkt sich das soziale Umfeld aus?
- Gab es bereits Maßnahmen wie ein BEM, Schritte zur Prävention oder den Einsatz von technischen Hilfen?

Sie als Schwerbehindertenvertretung sind oft die einzige Stelle, die die tatsächlichen Arbeitsbedingungen kennt. Nutzen Sie dieses Wissen: Es ist später für Anwälte, Ärztinnen, Gutachter und Gerichte von erheblicher Bedeutung.

3. Dokumentation: Was Sie unbedingt schriftlich festhalten müssen

Die Dokumentation entscheidet häufig über Erfolg oder Misserfolg eines späteren Verfahrens. Arbeitgeber können in Prozessen nur das beweisen, was sie dokumentiert haben, und für schwerbehinderte Beschäftigte gilt dasselbe.

Notieren Sie daher:

- Gesprächsverläufe
- Beobachtungen
- Aussagen von Kolleginnen und Kollegen
- Maßnahmen der Führungskraft
- Versäumnisse im Präventionsverfahren
- Untätigkeit des Arbeitgebers trotz bekannter gesundheitlicher Lage
- E-Mails
- Anweisungen
- Arbeitszeitrachweise
- Schichtpläne

Erklären Sie Betroffenen, dass Dokumente entscheidend sind, gerade bei Kündigungen oder vermeintlichen Pflichtverstößen.

4. Prävention aktiv einfordern: Ihr stärkstes Werkzeug

Zu den wichtigsten gesetzlichen Pflichten des Arbeitgebers gehört die Durchführung eines Präventionsverfahrens nach § 167 Abs. 1 SGB IX. In der Praxis wird dies häufig übergangen oder nur unzureichend durchgeführt.

Ihre Aufgabe ist es:

- frühzeitig ein Präventionsgespräch einzufordern,
- konkrete Alternativen zur bisherigen Tätigkeit vorzuschlagen,
- technische Hilfsmittel zu prüfen,
- Unterstützung durch den Integrationsfachdienst anzuregen,
- Fehlentwicklungen anzusprechen und
- den Arbeitgeber an seine gesetzlichen Pflichten zu erinnern.

Ein dokumentierter Hinweis der Schwerbehindertenvertretung auf ausstehende Prävention ist später im Gerichtsverfahren von enormer Bedeutung. Gerichte werten dies häufig zugunsten des Beschäftigten.

5. Beweise sichern: Was später für das Gericht zählt

Gerichte prüfen Fakten. Deshalb sollten Sie Betroffene darauf vorbereiten, Beweise zu sammeln. Dazu gehören:

- Schriftliche Anweisungen
- Leistungsbeurteilungen
- Unterlagen zu technischen Hilfsmitteln
- Ergebnisse von Gesprächen
- Aussagen von Kolleginnen und Kollegen
- Zehn-Minuten-Protokolle über Konflikte oder Überlastungen
- Fotos oder Beschreibungen über Arbeitsplatzbedingungen

Eine sauber geführte Dokumentation signalisiert Professionalität und erhöht erheblich die Chancen, dass ein Gericht Versäumnisse des Arbeitgebers erkennt.

6. Kommunikation mit dem Arbeitgeber: Klar, ruhig und verbindlich

- Sie als Schwerbehindertenvertretung haben eine starke Stellung, und Sie sollten diese professionell nutzen. In Gesprächen mit Arbeitgebern gilt daher:
- Bleiben Sie sachlich, auch wenn die Situation eskaliert.
- Fordern Sie Maßnahmen verbindlich ein – nicht „fragen“, sondern „verlangen“.
- Wiederholen Sie schriftlich, was der Arbeitgeber zugesagt hat.
- Geben Sie Rückmeldung, wenn Maßnahmen nicht umgesetzt wurden.
- Machen Sie deutlich, dass eine Nichtbeteiligung Folgen hat.

Ziel ist es, Konflikte zu entschärfen, nicht, sie zu verschärfen. Gleichzeitig müssen Sie Ihre Rechte konsequent wahrnehmen.

7. Vorbereitung auf anwaltliche Beratung und das Verfahren

Viele Beschäftigte wissen nicht, wie ein arbeitsgerichtliches Verfahren abläuft. Die Schwerbehindertenvertretung hat hier eine wichtige Aufklärungsfunktion:

- Erklären Sie, wie ein Gerichtsverfahren abläuft.
- Stellen Sie klar, was kurzfristig möglich ist und was nicht.
- Bereiten Sie Unterlagen vor, die der Anwalt benötigt.
- Klären Sie Erwartungen: Nicht jede Klage führt zum Erfolg, aber viele Kündigungen sind angreifbar.
- Bleiben Sie während des gesamten Verfahrens Ansprechpartner.
- Der Beschäftigte soll sich getragen fühlen – nicht allein gelassen.

8. Die emotionale Ebene: Ängste ernst nehmen und trotzdem stabilisieren

Für viele schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist die Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber emotional enorm belastend. Sie müssen daher:

- Ängste ernst nehmen, aber realistisch einordnen,
- Sicherheit geben,
- Perspektiven aufzeigen,
- Ermutigen, ohne falsche Hoffnungen zu wecken,
- Konflikte nicht dramatisieren,
- Erklären, wo Sie helfen können und wo nicht.

Ihre ruhige, strukturierte Präsenz ist oft der wichtigste Faktor im gesamten Verfahren.

9. Nachbereitung und langfristige Begleitung

Auch nach einer Entscheidung endet Ihre Arbeit nicht. Beschäftigte brauchen:

- Unterstützung bei der Umsetzung eines Urteils,
- Begleitung bei der Wiedereingliederung,
- Hilfe bei Gesprächen mit Vorgesetzten,
- Hinweise, wenn Vereinbarungen nicht eingehalten werden,
- Stabilisierung, wenn Rückkehr und Zusammenarbeit schwierig werden.

Die Schwerbehindertenvertretung sorgt dafür, dass aus einem gewonnenen Prozess kein neuer Konflikt entsteht.

Gerichtsverfahren beschäftigen die Schwerbehindertenvertretung oft intensiv, sei es wegen einer Kündigung, einer Versetzung oder anderer Konflikte, die schwerbehinderte oder gleichgestellte Beschäftigte betreffen. Wenn das Urteil vorliegt, atmen viele erst einmal durch. Doch gerade dann beginnt ein entscheidender Schritt: die strukturierte Nachbereitung.



Checkliste: So bereiten Sie als Schwerbehindertenvertretung ein arbeitsgerichtliches Verfahren richtig vor



To-do	Check		Check
1. Rechtliche Ausgangslage klären		6. Eindeutige Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung formulieren	
Prüfen Sie, ob eine Beteiligungspflicht der Schwerbehindertenvertretung verletzt wurde (§ 178 Abs. 2 SGB IX).	☐	Welche Beteiligungsrechte wurden verletzt?	☐
Wurde die Schwerbehindertenvertretung vor einer Kündigung umfassend unterrichtet?	☐	Welche Maßnahmen wurden übergangen?	☐
Wurden alle Informationen „rechtzeitig und vollständig“ zur Verfügung gestellt?	☐	Warum erscheint die Kündigung unverhältnismäßig?	☐
Prüfen Sie, ob eine Meldepflicht der Dienststelle / des Arbeitgebers nach § 167 SGB IX verletzt wurde.	☐	Verzichten Sie bewusst auf juristische Floskeln, bleiben Sie verständlich, faktenklar, sachlich.	☐
Notieren Sie genau, welche Verstöße vorliegen und wie sich diese auf die Erfolgsaussichten im Kündigungsschutzverfahren auswirken.	☐	7. Zusammenarbeit mit dem Personalrat / Betriebsrat abstimmen	
2. Informationen vollständig zusammentragen		Prüfen Sie, ob die Gremien eine gemeinsame Linie vertreten (insbesondere bei widersprüchlichen Stellungnahmen).	☐
Sammeln Sie alle Dokumente, die für das Verfahren wichtig sein könnten: Anhörungsschreiben, Stellungnahmen, betriebliche Gesundheitsberichte, BEM-Unterlagen, Schichtpläne, Arbeitsplatzbeschreibungen, Gefährdungsbeurteilungen.	☐	Klären Sie, ob der Personalrat / Betriebsrat bereits juristisch vertreten ist.	☐
Dokumentieren Sie chronologisch alle Ereignisse: Gespräche, Maßnahmen des Arbeitgebers, Reaktionen der betroffenen Person, Zwischenfälle.	☐	Sorgen Sie dafür, dass alle relevanten Dokumente synchron vorliegen; unterschiedliche Informationsstände schwächen das Verfahren.	☐
Fügen Sie eine klare Zeitleiste an (ein unabdingbares Hilfsmittel für den Rechtsanwalt und das Gericht).	☐	8. Umgang mit sensiblen Gesundheitsdaten	
3. Betroffene Person umfassend vorbereiten		Klären Sie vorab, was offengelegt werden darf.	☐
Klären Sie in einem ausführlichen Gespräch:	☐	Holen Sie erforderliche Schweigepflichtentbindungen ein.	☐
Was will die betroffene Person erreichen?	☐	Prüfen Sie, welche Gesundheitsinformationen für das Gericht wirklich notwendig sind.	☐
Ist sie bereit, in den Betrieb zurückzukehren?	☐	Achten Sie auf den Datenschutz bei der Weitergabe an den Anwalt.	☐
Gibt es gesundheitliche Einschränkungen, über die der Anwalt Bescheid wissen muss?	☐	9. Teilnahme an der Güteverhandlung vorbereiten	
Besprechen Sie typische Fragen des Gerichts: • „Welche Arbeitsleistung wäre möglich?“ • „Welche Hilfsmittel oder Umsetzungen wurden beantragt?“ • „Welche Gespräche haben stattgefunden?“	☐	Notieren Sie klare Ziele für die Verhandlung: Weiterbeschäftigung? Änderungsvertrag? Abfindung?	☐
Unterstützen Sie die betroffene Person dabei, ihre Kernaussagen klar und ruhig auf den Punkt zu bringen.	☐	Bereiten Sie mögliche Lösungsangebote für beide Seiten vor.	☐
4. Kommunikation mit der Rechtsvertretung sicherstellen		Entwickeln Sie eine Haltung für Fälle, in denen der Richter auf eine einvernehmliche Lösung drängt.	☐
Übermitteln Sie alle gesammelten Informationen frühzeitig an die Anwältin oder den Anwalt.	☐	Besprechen Sie, ob die Schwerbehindertenvertretung im Termin sprechen soll oder nicht.	☐
Weisen Sie auf besondere Konflikte oder „kritische Punkte“ hin – je früher, desto besser.	☐	10. Persönliches Auftreten planen	
Klären Sie, ob der Anwalt die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung an der Verhandlung empfiehlt.	☐	Achten Sie auf ein sachliches, ruhiges und unterstützendes Auftreten im Gerichtssaal.	☐
Sorgen Sie für einen gemeinsamen Informationsstand: keine widersprüchlichen Aussagen!	☐	Halten Sie sich an vereinbarte Rollenverteilungen zwischen Anwalt, Betriebsrat / Personalrat und Schwerbehindertenvertretung.	☐
5. Geeignete Maßnahmen zur Prozessunterstützung auswählen		Vermeiden Sie unvorbereitete spontane Wortmeldungen. Diese können im Zweifel dem Verfahren schaden.	☐
Erstellen Sie eine Empfehlungsliste, welche Integrationsmaßnahmen erfolgversprechend sein könnten, etwa Umsetzung, technische Hilfsmittel, behinderungsgerechte Assistenz, Anpassung der Arbeitszeit,	☐	11. Verhalten während der Verhandlung	
Prüfen Sie konkrete Fördermöglichkeiten (z. B. Integrationsamt, Arbeitsagentur, Rentenversicherung).	☐	Beobachten Sie genau, wie der Arbeitgeber argumentiert.	☐
Argumentieren Sie strukturiert, warum der Arbeitgeber bestimmte Maßnahmen hätte prüfen müssen.	☐	Notieren Sie Aussagen, die später widersprüchlich oder für die betroffene Person relevant sein könnten.	☐
		Unterstützen Sie die betroffene Person nonverbal: Blickkontakt, kurze Bestätigung, Struktur.	☐

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

Güteverhandlung | Lesezeit 3 Minuten

So stellen Sie in der Güteverhandlung erste Weichen richtig und unterstützen Betroffene unterstützen

Die Güteverhandlung ist für viele schwerbehinderte Beschäftigte der Moment, in dem sich entscheidet, wie ein arbeitsgerichtliches Verfahren weitergeht. Sie ist kurz, direkt, manchmal überraschend und oft sehr emotional.

Für Sie als Schwerbehindertenvertretung bedeutet dieser Termin: Orientierung geben, Ruhe ausstrahlen und im richtigen Moment die entscheidenden Punkte setzen. Denn in kaum einem anderen Verfahrensabschnitt lässt sich so viel Einfluss nehmen wie hier. Wer vorbereitet ist, die Abläufe kennt und die Interessen des Beschäftigten klar im Blick behält, kann in der Güteverhandlung die Grundlage für ein faires und überzeugendes Ergebnis schaffen.

Wie die Güteverhandlung abläuft

Die Güteverhandlung findet meist wenige Wochen nach der Klageerhebung statt. Der Güetermin ist kurz – oft nicht länger als 10–20 Minuten. Der die Vorsitzende Richter stellt die Rechtslage dar, fragt nach Lösungsmöglichkeiten und prüft, ob sich beide Seiten auf einen Vergleich verständigen können. Es wird selten tief in die Akte eingestiegen; entscheidend ist der erste Eindruck. Für Sie als Schwerbehindertenvertretung heißt das: Zeigen Sie klar auf, welche Punkte wichtig sind, und stabilisieren Sie den Beschäftigten gleichzeitig emotional. Wenn Sie hier sicher auftreten, strahlen Sie Glaubwürdigkeit aus und schaffen Vertrauen.

Worauf Richterinnen und Richter besonders achten

Auch wenn die Güteverhandlung keine Beweisaufnahme ist, gibt es Faktoren, die für das Gericht bereits jetzt eine Rolle spielen:

- Hat der Arbeitgeber Beteiligungsrechte beachtet?
- Wurden Präventionsgespräche durchgeführt?
- Gibt es Anhaltspunkte für eine diskriminierende Entscheidung?
- Wurden zumutbare Alternativen zur Kündigung geprüft?
- Wurden Gesundheitsdaten korrekt und sensibel berücksichtigt?

Sie als Schwerbehindertenvertretung können genau hier punkten: Sie kennen die betrieblichen Abläufe und wissen, welche Versäumnisse typischerweise hinter einer Kündigung stehen.

Vergleichsmöglichkeiten realistisch einschätzen

Ein Vergleich kann eine sehr gute Lösung sein – aber nur, wenn er zum Betroffenen passt. Geld allein reicht oft nicht, wenn jemand seine berufliche Perspektive verliert. Umgekehrt kann eine Weiterbeschäftigung wenig Sinn ergeben, wenn der Arbeitsplatz langfristig nicht leidensgerecht ge-

staltet werden kann. Sie als Schwerbehindertenvertretung sollten deshalb im Vorfeld klären:

- Welche Interessen hat der Beschäftigte wirklich?
- Ist eine Rückkehr realistisch und zumutbar?
- Welche Anpassungen wären nötig?
- Welche Alternativen bestehen (Versetzung, Umgestaltung, Hilfsmittel)?

Gut vorbereitet können Sie die betroffene Person im Termin klar unterstützen, ohne sie zu überreden.

Typische Arbeitgeberargumente und wie Sie ihnen begegnen

Viele Arbeitgeber bringen in der Güteverhandlung dieselben Punkte vor: mangelnde Leistungsfähigkeit, häufige Fehlzeiten, angebliche Störungen im Team oder fehlende Einsatzmöglichkeiten.

Sie als Schwerbehindertenvertretung sollten solche Behauptungen nicht unkommentiert lassen. Wichtig ist ein sachlicher Ton: Was wurde wirklich geprüft? Wo gab es Versäumnisse? Welche Unterstützungsmöglichkeiten wurden übersehen? Gerade Hinweise auf fehlende Prävention oder ungenutzte technische Hilfen wirken im frühen Stadium oft stark.

Drei Sätze, die Sie als Schwerbehindertenvertretung in der Güteverhandlung vermeiden sollten:

1. „Das stimmt so überhaupt nicht!“ – Besser ruhig und konkret widersprechen.
2. „Wir werden das notfalls öffentlich machen.“ – Drohungen erzeugen Abwehr.
3. „Dann klagen wir eben weiter!“ – Lieber: „Wir benötigen etwas Zeit zur internen Rücksprache.“



FAZIT

Gut vorbereitet sein

Die Güteverhandlung ist kurz, aber entscheidend. Hier werden Weichen gestellt, Stimmungen geprägt und erste Einschätzungen des Gerichts gewonnen. Für Sie als Schwerbehindertenvertretung ist sie eine der wichtigsten Gelegenheiten, Einfluss zu nehmen. Wer vorbereitet ist, klar strukturiert argumentiert und die betroffene Person emotional stabil hält, schafft optimale Voraussetzungen für ein faires Verfahren.

Die Kammerverhandlung | Lesezeit 3 Minuten

Jetzt zählt jeder Schritt: So begleiten Sie Betroffene sicher durch die entscheidende Phase

Nach einer oft schnellen Güteverhandlung ohne Einigung folgt die Phase, in der es für schwerbehinderte Beschäftigte wirklich ernst wird: die Kammerverhandlung. Hier entscheidet sich, ob das Gericht eine Kündigung für wirksam hält, ob der Arbeitgeber seinen Pflichten nachgekommen ist und wie glaubwürdig die vorgetragenen Argumente sind.

Für Sie als Schwerbehindertenvertretung bedeutet diese Phase höchste Aufmerksamkeit, klare Kommunikation mit der betroffenen Person und eine gute Vorbereitung. Denn hier werden nicht selten Fehler des Arbeitgebers sichtbar, die nur auffallen, wenn Sie die Abläufe im Betrieb kennen und die tatsächlichen Belastungen einschätzen können.

Wie die Kammerverhandlung abläuft

In der Kammerverhandlung sitzt die oder der Vorsitzende gemeinsam mit zwei ehrenamtlichen Richterinnen oder Richtern. Der Ablauf ist strukturierter und wesentlich intensiver als in der Güteverhandlung. Der Vorsitz führt durch den Termin, fasst den Sachstand zusammen und stellt gezielte Fragen. Je klarer die Darstellung des Beschäftigten ist, desto leichter fällt es dem Gericht, die entscheidenden Punkte zu erkennen. Sie als Schwerbehindertenvertretung können die Beschäftigten hier unterstützen, indem Sie Hintergründe erläutern, tatsächliche Arbeitsbedingungen beschreiben oder frühere Präventionsbemühungen einordnen – natürlich immer in Abstimmung mit der betroffenen Person.

Beweisaufnahme: Wenn Zeugen und Gutachten entscheiden

Viele Verfahren drehen sich um die Frage, ob der Arbeitgeber Alternativen geprüft oder die gesundheitlichen Einschränkungen korrekt berücksichtigt hat. In solchen Fällen kann das Gericht eine Beweisaufnahme anordnen, etwa durch Zeugenaussagen, Sachverständigengutachten oder Unterlagen des Betriebs. Sie als Schwerbehindertenvertretung sollten darauf achten, dass relevante Informationen nicht untergehen: Wie sah die tatsächliche Arbeitsplatzsituation aus? Welche Hilfsmittel hätten eingesetzt werden können? Wurde ein Präventionsverfahren ernsthaft betrieben? Ihre Kenntnisse aus der betrieblichen Praxis geben dem Gericht wichtige Hinweise, die ein Anwalt allein oft nicht liefern kann.

Glaubwürdigkeit und Auftreten: Was das Gericht wirklich sieht

Gerichte achten nicht nur auf Dokumente, sondern auch auf das Verhalten der Beteiligten. Beschäftigte sind in Kammerverhandlungen oft sehr nervös; manche fühlen sich persönlich angegriffen oder befürchten Nachteile am Arbeitsplatz. Sie als Schwerbehindertenvertretung geben Sicherheit, ordnen Fragen ein und helfen, emotionale Belastungen ab-

zufedern. Ein ruhiger, sachlicher Auftritt wirkt stets stärker als übertriebene Empörung. Das gilt auch für Sie: Wer klar, freundlich und bestimmt bleibt, wird als verlässliche und glaubwürdige Interessenvertretung wahrgenommen.

Typische Fragen der Vorsitzenden

Immer wieder tauchen dieselben Fragen auf, und Sie sollten darauf vorbereitet sein:

- Welche Einschränkungen bestehen konkret?
- Warum wurde keine leidensgerechte Arbeit geprüft?
- Wurde ein Präventionsverfahren durchgeführt?
- Welche Alternativen zur Kündigung gab es?
- Wie sah die tatsächliche Belastung am Arbeitsplatz aus?

Ihre Antworten können dem Gericht wertvolle Orientierung geben.

→ FAZIT

In der Kammerverhandlung wird es ernst

Die Kammerverhandlung ist der entscheidende Moment eines arbeitsgerichtlichen Verfahrens. Für schwerbehinderte Beschäftigte bedeutet sie Stress, für Sie als Schwerbehindertenvertretung jedoch die Chance, entscheidende Weichen zu stellen. Wer die Abläufe kennt, die Beweisaufnahme aufmerksam verfolgt und die betroffene Person sicher begleitet, stärkt ihre Position erheblich. Und wer dabei ruhig, gut vorbereitet und lösungsorientiert bleibt, zeigt dem Gericht: Diese Interessenvertretung kennt den Betrieb, sie versteht die Belastungen, und sie sorgt dafür, dass schwerbehinderte Menschen fair behandelt werden.



Wenn das Verfahren endet | Lesezeit 3 Minuten

Nach dem Urteil beginnt die Arbeit: Was Sie als Schwerbehindertenvertretung jetzt tun sollten

Ein arbeitsgerichtliches Urteil bringt Entlastung – aber selten echte Ruhe. Für schwerbehinderte Beschäftigte stellt sich nach der Entscheidung die Frage, wie es nun weitergeht: Wie wird das Urteil umgesetzt? Wie gelingt die Rückkehr in den Arbeitsalltag? Und wie lassen sich Spannungen mit dem Arbeitgeber abbauen?

Genau hier kommen Sie als Schwerbehindertenvertretung ins Spiel. Ihre Aufgabe endet nicht mit der Urteilsverkündung. Im Gegenteil: Jetzt braucht der oder die Betroffene Ihre Unterstützung mehr denn je.

Umsetzung des Urteils sicherstellen

Gerichte entscheiden, Arbeitgeber müssen umsetzen. Doch das geschieht nicht immer reibungslos. Die Schwerbehindertenvertretung sollte unmittelbar nach dem Urteil prüfen, welche Maßnahmen erforderlich sind:

Rücknahme der Kündigung oder Weiterbeschäftigung

- Anpassungen des Arbeitsplatzes
- Wiedereingliederung planen
- Klärung offener Konfliktpunkte

Es empfiehlt sich, ein strukturiertes Gespräch mit Personalstelle und Führungskraft einzufordern, um die nächsten Schritte verbindlich festzuhalten.

Bei Rückkehr oder Weiterarbeit begleiten

Nach einem gerichtlichen Verfahren ist das Verhältnis zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber oft angespannt. Manche Betroffene fühlen sich weiterhin unsicher oder befürchten Nachteile. Die Schwerbehindertenvertretung sollte die Beschäftigten daher aktiv unterstützen und Folgendes tun:

- regelmäßige Gespräche führen,
- Belastungen abfragen,
- Konflikte frühzeitig ansprechen,
- für klare Absprachen sorgen.

Gerade wenn der Arbeitsplatz verändert oder neu organisiert wird, ist es wichtig, die individuelle Leistungsfähigkeit und mögliche Einschränkungen einzubeziehen.

Wiedereingliederung als Chance

Wird der Beschäftigte nach Krankheit oder langer Fehlzeit zurückgeführt, braucht es einen tragfähigen Wiedereingliederungsplan. Die Schwerbehindertenvertretung sollte darauf achten, dass:

- der Stufenplan realistisch ist,
- Tätigkeiten den gesundheitlichen Möglichkeiten entsprechen,
- Pausen und Schonzeiten eingeplant sind,
- der Arbeitgeber die Maßnahmen tatsächlich umsetzt.

Ein gut gesteuertes Wiedereingliederungsverfahren verringert Rückfälle, stärkt Motivation und schafft Vertrauen.

Konflikte entschärfen – Vertrauen neu aufbauen

Manche Verfahren hinterlassen tiefe Spuren. Wichtig ist, dass Sie als Schwerbehindertenvertretung aktiv vermitteln. Ziel ist es, ein konstruktives Miteinander wiederherzustellen. Dazu gehört, dass Erwartungen auf beiden Seiten geklärt werden und der Beschäftigte nicht erneut benachteiligt wird. Sollte eine Versetzung oder Umgestaltung des Arbeitsplatzes sinnvoll sein, kann die Schwerbehindertenvertretung dies anregen und im Rahmen der Prävention begleiten.

Lernen für die Zukunft: Was das Gremium aus dem Fall mitnehmen kann

Gerichtsverfahren sind immer auch eine Chance zur Verbesserung der eigenen Arbeit:

- Welche Fehler hat der Arbeitgeber gemacht?
- Wo hätte die Schwerbehindertenvertretung früher eingreifen können?
- Welche Unterlagen oder Dokumentationen waren vor Gericht entscheidend?
- Welche Argumente haben überzeugt?

→ FAZIT

Es geht weiter

Nach dem Urteil beginnt eine Phase, in der Sie als Schwerbehindertenvertretung Weichen stellen: für eine gelungene Rückkehr, für eine faire Behandlung und für ein nachhaltiges Miteinander. Sie sorgen dafür, dass der oder die Beschäftigte nicht allein bleibt, begleiten die Umsetzung des Urteils und tragen aktiv dazu bei, Vertrauen neu aufzubauen. Dabei beobachten Sie genau, wie die Rückkehr gestaltet wird, und geben Impulse, um Konflikte frühzeitig zu vermeiden. Sie moderieren Gespräche, klären offene Fragen und stehen beratend zur Seite, sodass sich die betroffene Person sicher und unterstützt fühlt. Gleichzeitig gewinnen Sie wertvolle Erkenntnisse für zukünftige Verfahren und können daraus praxisnahe Empfehlungen für den Umgang mit ähnlichen Fällen ableiten. Auf diese Weise tragen Sie dazu bei, dass Fehler nicht wiederholt werden und die Erfahrungen nachhaltig in die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung einfließen. Damit schaffen Sie echte Sicherheit und Stabilität für die Menschen.

Klarheit schaffen | Lesezeit 2 Minuten

So nutzen Sie Ihre Rechte als Schwerbehindertenvertretung vor Gericht

Wenn ein Fall vor dem Arbeitsgericht landet, ist das für schwerbehinderte Beschäftigte oft ein belastender Höhepunkt eines langen Konflikts. Für Sie als Schwerbehindertenvertretung bedeutet es dagegen vor allem eines: Verantwortung. Sie sind nicht nur Ansprechperson, sondern häufig der wichtigste Halt für Betroffene, die sich im Prozess gegen eine Kündigung, eine Benachteiligung oder ein fehlerhaftes Beteiligungsverfahren wehren müssen.

In der Praxis zeigt sich immer wieder: Gute Beteiligungsarbeit zahlt sich vor Gericht aus. Fehler des Arbeitgebers entstehen häufig in der Phase vor dem Verfahren – bei fehlenden Präventionsgesprächen, nicht dokumentierten Bemühungen um leidensgerechte Arbeit oder einer unzureichenden Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung. Genau hier haben Sie ein starkes Werkzeug: Sie können aufklären, auf Verfahren hinwirken, Alternativen einfordern und dokumentieren, wann Arbeitgeber ihrer gesetzlichen Verpflichtung nicht nachkommen.

All dies füllt die Akte und erleichtert es dem Gericht später erheblich, die tatsächlichen Abläufe zu beurteilen.

Während Anwältinnen und Anwälte juristisch denken müssen, sehen Sie den Arbeitsplatz, die Abläufe und die Belastungen aus erster Hand. Sie kennen die tatsächlichen Schwierigkeiten – und oft auch die Lösungen. Diese Mischung aus Fachwissen, Erfahrung am Arbeitsplatz und Verständnis für die persönlichen Umstände macht Sie in gerichtlichen Verfahren so wertvoll.

Sie sind eine Schlüsselfigur

Wenn Sie den Menschen nie aus dem Blick verlieren, wird Ihre Unterstützung zu einem entscheidenden Faktor – für gerechte Ergebnisse und für eine starke Interessenvertretung.

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.



Freuen Sie sich schon auf die nächste Sonderausgabe zu einem wichtigen und interessanten Thema!