

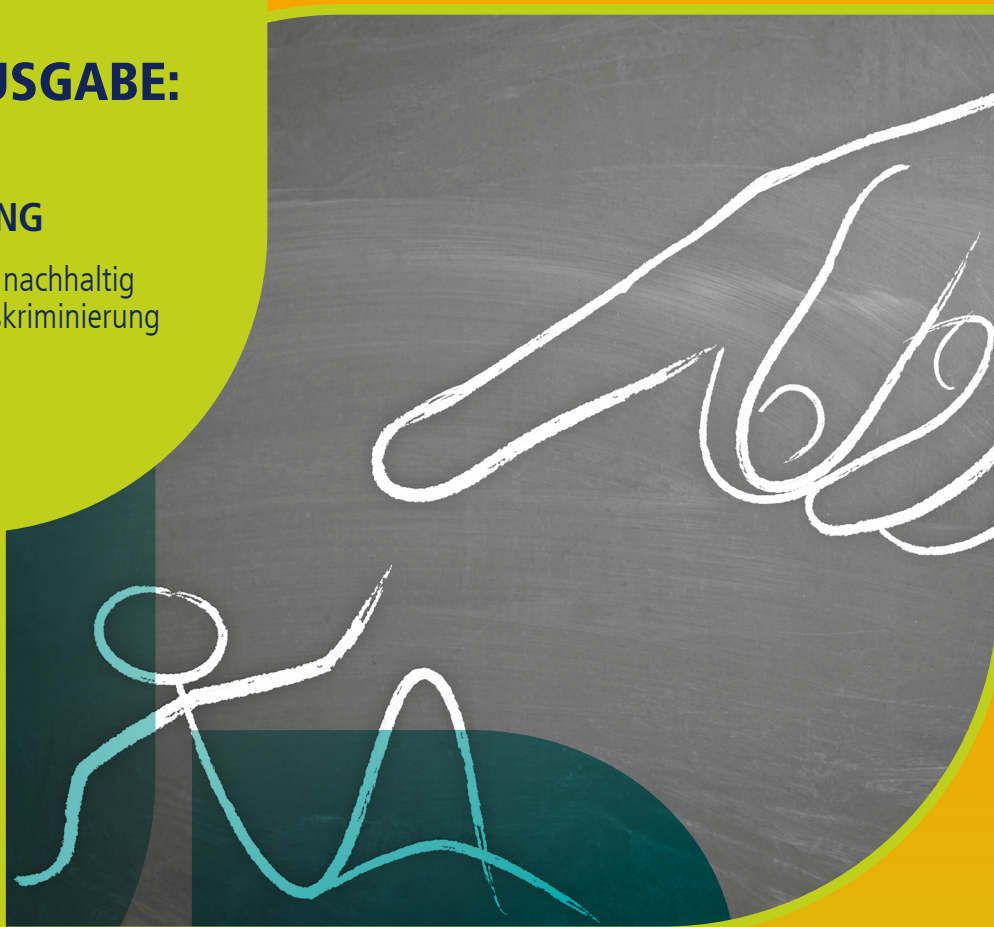
Die SchwerBehindertenVertretung

Aktuelle Rechts- und Praxistipps für die Vertretung schwerbehinderter Menschen

SONDERAUSGABE:

MOBBING UND DISKRIMINIERUNG

Wie Sie Beschäftigte nachhaltig
vor Mobbing und Diskriminierung
schützen



PRAXISWISSEN

Nutzen Sie die große Checkliste zu den häufigsten Mobbing-Handlungen



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,

ein respektvolles Miteinander und gegenseitige Unterstützung sind grundlegende Voraussetzungen für ein gesundes Arbeitsumfeld. Nur wenn Beschäftigte solidarisch handeln, entstehen Mobbing und Diskriminierung erst gar nicht.

Ein erster zentraler Schritt besteht darin, das Bewusstsein für die Ernsthaftigkeit von Mobbing und Diskriminierung zu schärfen. Beide Phänomene treten in unterschiedlichen Formen auf: Mobbing äußert sich durch wiederholte, systematische negative Handlungen im Arbeitsalltag, während Diskriminierung eine gezielte Benachteiligung aufgrund persönlicher Merkmale wie Behinderung, Alter, Geschlecht oder Herkunft darstellt.

Als Schwerbehindertenvertretung kommt Ihnen bei diesem Thema eine Schlüsselrolle zu: Sie tragen maßgeblich dazu bei, Kolleginnen und Kollegen vor psychischen Belastungen und rechtlichen Nachteilen zu schützen und zugleich Stabilität und Vertrauen im Betrieb zu sichern.

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_Cherries | Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | Erscheinungsweise: 12 x pro Jahr | Dieses monothematische Supplement „Mobbing und Diskriminierung“ liegt der Ausgabe 04/2026 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

Inhalt

GRUNDLEGENDES

Das sind die Grundlagen zum Schutz vor Mobbing und Diskriminierung 3

PRÄVENTION

So verhindern Sie Mobbing und Diskriminierung durch gezielte Gesprächsführung 4

AKTUELLES

Wie Sie sich als Schwerbehindertenvertretung selbst schützen 5

TOP-THEMA

Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz. So können Sie Ihre Kollegen nachhaltig schützen 6–8

ARBEITSHILFE

Nutzen Sie die große Checkliste zu den häufigsten Mobbing-Handlungen 9

WISSENSWERT

Ihre Aufgaben als Schwerbehindertenvertretung bei Konflikten am Arbeitsplatz 10

GRUNDLEGENDES WISSEN

Nutzen Sie bei Mobbing und Diskriminierung im Arbeitsumfeld das betriebliche Eingliederungsmanagement 11

ZUSAMMENARBEIT

Durch enge Zusammenarbeit mit anderen Gremien können Sie viel erreichen 12

Schutz der Beschäftigten | Lesezeit 3 Minuten

Das sind die Grundlagen zum Schutz vor Mobbing und Diskriminierung

Am Arbeitsplatz sind Kollegialität und gegenseitige Unterstützung von entscheidender Bedeutung. Nur wenn Beschäftigte zusammenhalten, lassen sich Mobbing und Diskriminierung wirksam verhindern. Sie als Schwerbehindertenvertretung tragen dabei eine besondere Verantwortung: Sie sollten darauf achten, dass Betroffene geschützt werden, psychische Belastungen reduziert und Konflikte frühzeitig gelöst werden.

Mobbing und Diskriminierung wirken sich nicht nur auf einzelne Beschäftigte aus. Sie können Fehlzeiten erhöhen, die Fluktuation steigern und das Betriebsklima insgesamt belasten. Gleichzeitig entstehen häufig wirtschaftliche Nachteile durch sinkende Produktivität und sinkende Motivation. Umso wichtiger ist es, dass Sie als Schwerbehindertenvertretung aktiv werden und Betroffene gezielt unterstützen.

1. Grundwissen über Mobbing und Diskriminierung

Bevor Sie handeln, sollten Sie ein klares Verständnis dafür entwickeln, was unter Mobbing und Diskriminierung zu verstehen ist. Der Begriff „Mobbing“ wird in Alltagssituationen oft sehr weit gefasst verwendet, wodurch ernsthafte Fälle verwässert werden. Mobbing beschreibt ein systematisches Verhalten, das sich über längere Zeit erstreckt und die psychische und berufliche Situation der Betroffenen erheblich beeinträchtigt.

Der Ursprung des Begriffs „Mobbing“ liegt im Englischen. „To mob“ bedeutet, jemanden zu bedrängen oder anzugreifen. Wissenschaftler haben diesen Begriff aufgegriffen, um soziale Dynamiken sowohl bei Tieren als auch bei Menschen zu beschreiben. Konrad Lorenz etwa beobachtete, dass einzelne Gänse leichte Opfer für Fressfeinde waren, während eine Gruppe von Gänsen einen Angriff erfolgreich abwehrte. Lorenz bezeichnete dieses koordinierte Verhalten als Mobbing.

Später nutzte der schwedische Mediziner Peter-Paul Heine mann den Begriff für wiederholte Aggressionen von Kindern gegen einzelne Kinder. In den 1980er Jahren untersuchte Heinz Leymann ähnliche Muster in der Arbeitswelt. Er stellte fest, dass Beschäftigte über längere Zeit subtil angegriffen und ausgegrenzt wurden. Mobbing im Arbeitskontext ist aus arbeitspsychologischer Sicht gekennzeichnet durch:

- fortlaufende feindselige Handlungen, die zunächst isoliert harmlos erscheinen,
- eine wiederholte, systematische Schikane über einen längeren Zeitraum,
- bewusst oder unbewusst eingesetzte Verhaltensweisen, die als belastend wahrgenommen werden,
- das Ziel, eine Person aus der Gruppe oder dem Arbeitsprozess auszuschließen,
- die psychische Belastung der Betroffenen, die ihnen oft

das Gefühl vermittelt, selbst schuld an der Situation zu sein.

Diskriminierung kann das Phänomen Mobbing ergänzen. Sie bedeutet gezielte Benachteiligung oder Ungleichbehandlung aufgrund von persönlichen Merkmalen wie Behinderung, Geschlecht, Alter oder Herkunft. Sie kann subtil oder offen erfolgen, hat aber in beiden Fällen regelmäßig negative Auswirkungen auf das Selbstwertgefühl und die Arbeitsfähigkeit der Betroffenen.

2. Rechtliche Einordnung

Auf rechtlicher Ebene hat das Bundesarbeitsgericht Mobbing als „systematisches Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Beschäftigten durch Kolleginnen, Kollegen oder Vorgesetzte“ definiert. Seit Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) werden Mobbinghandlungen als Belästigung gewertet, die die Würde der betroffenen Person verletzen. Dazu zählen Einschüchterungen, Erniedrigungen, Beleidigungen oder Schaffung eines feindlichen Arbeitsumfeldes (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. Oktober 2007, Az. 8 AZR 593/06).

3. Handlungsempfehlungen für Sie

- Als Schwerbehindertenvertretung sollten Sie zunächst alle Vorfälle systematisch dokumentieren und Beobachtungen, Gespräche sowie konkrete Situationen festhalten. Vertraulichkeit ist dabei oberstes Gebot. Gleichzeitig ist die Kooperation mit Betriebsrat, Personalrat oder anderen Gremien entscheidend. Nur gemeinsam können Sie Strategien entwickeln, die Mobbing und Diskriminierung wirksam entgegenwirken.
- Präventive Maßnahmen sind ebenso wichtig. Sie sollten auf Schulungen für Führungskräfte und Mitarbeitende drängen, klare Verhaltensregeln etablieren und ein offenes Kommunikationsklima fördern. Nur so schaffen Sie ein Umfeld, in dem Mobbing und Diskriminierung frühzeitig erkannt und wirksam unterbunden werden können.
- Wenn es bereits zu Mobbing oder Diskriminierung gekommen ist, gehören die Unterstützung bei Personalgesprächen, das Einfordern von Abmahnungen oder ggf. die Begleitung von rechtlichen Schritten zu Ihren Aufgaben. Nutzen Sie die rechtlichen Instrumente.

Kommunikation als Schlüssel | Lesezeit 3 Minuten

So verhindern Sie Mobbing und Diskriminierung durch gezielte Gesprächsführung

Konflikte am Arbeitsplatz lassen sich nicht immer vermeiden. Besonders kritisch wird es, wenn Mobbing oder Diskriminierung auftritt. Sie als Schwerbehindertenvertretung tragen die Verantwortung, Kolleginnen und Kollegen in solchen Situationen zu unterstützen und gleichzeitig das Betriebsklima zu stabilisieren. Entscheidend ist dabei die richtige Kommunikation: Nur wenn Gespräche professionell geführt werden, lassen sich Probleme frühzeitig erkennen, verstehen und gezielt lösen.

1. Erste Schritte bei Mobbing- oder Diskriminierungsvorfällen

Sie werden als Schwerbehindertenvertretung mit einem Fall konfrontiert, wenn entweder der Arbeitgeber Sie informiert oder Betroffene selbst Hilfe suchen. Im zweiten Fall ist Ihre Gesprächsführung besonders entscheidend, da Betroffene oft emotional belastet und unsicher sind.

Innerhalb des Betriebs- oder Personalrats sollte festgelegt werden, wer als Ansprechpartnerin oder Ansprechpartner für solche Fälle zuständig ist. Idealerweise handelt es sich um Kollegen, die speziell geschult sind. Soweit möglich, sollten gleichgeschlechtliche Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner bereitstehen, da Mobbing oder Diskriminierung teilweise auch sexualisierte Formen annehmen kann.

2. Einfühlsame Gespräche führen

Das Gespräch mit Betroffenen erfordert Sensibilität und Empathie. Sie sollten stets zuhören, ohne vorschnelle Urteile zu fällen, und den Betroffenen die Möglichkeit geben, ihre Sichtweise zu schildern. Typische Aussagen wie: „Das wird schon aufhören“, oder: „Stellen Sie sich nicht so an“, sind kontraproduktiv und verschlimmern oft die Situation.

Ein strukturierter Ablauf kann dagegen helfen:

Nähe aufbauen: Beginnen Sie das Gespräch freundlich und offen, zeigen Sie Verständnis für die Situation, und vermitteln Sie, dass Sie die Anliegen ernst nehmen. Persönliche Offenheit kann Vertrauen fördern.

Sachverhalt erkunden: Lassen Sie sich die Vorfälle schildern, ohne zu werten. Klären Sie, welche konkreten Handlungen stattgefunden haben und welche Auswirkungen diese auf die Betroffenen haben.

Gefühle spiegeln: Erkennen Sie die Emotionen Ihrer Kolleginnen und Kollegen an, wie Wut, Trauer, Angst oder Ohnmacht. Spiegeln Sie diese Gefühle, um Verständnis und Sicherheit zu vermitteln.

Netzwerk aktivieren: Betroffene sollten nicht alleingelassen werden. Aktivieren Sie das soziale und berufliche Netzwerk, einschließlich Kollegen, Familie, Gewerkschaft, Ärzte sowie psychologische Unterstützung.

Erste Problembewältigung entwickeln: Überlegen Sie gemeinsam, welche kurzfristigen Maßnahmen helfen, die Situation zu stabilisieren. Dazu kann auch der Gang zu medizinischen Fachkräften gehören oder die Planung weiterer Gespräche.

3. Gespräche mit den Beteiligten

Bevor Maßnahmen eingeleitet werden, sollten Sie auch mit der- oder demjenigen sprechen, der oder die als Mobber oder diskriminierende Person wahrgenommen wird. Mobbing wird immer subjektiv erlebt, und es ist wichtig, beide Perspektiven zu verstehen.

Mögliche Gründe wie Missverständnisse oder unterschiedliche Auffassungen sollten sachlich erfasst werden – ohne dass dadurch das Mobbing gerechtfertigt würde. Erst nach sorgfältiger Abwägung können gezielte Maßnahmen ergriffen werden.

4. Faire Kommunikation praktizieren

Sie als Schwerbehindertenvertretung sollten bei allen Gesprächen auf authentische, transparente Kommunikation achten. Bereiten Sie sich auf Rückfragen vor, und beantworten Sie diese sachlich. Zeigen Sie Verständnis, und vermeiden Sie jegliche Herablassung. Kritische Nachfragen der Betroffenen sind oft ein Zeichen des Vertrauens, nicht der Ablehnung.

Faire Kommunikation fördert Vertrauen, erleichtert die Konfliktbewältigung und stabilisiert die Beziehungen am Arbeitsplatz – sowohl bei Mobbing als auch bei Diskriminierung.

→ FAZIT

Faire Kommunikationsregeln nutzen

Mobbing und Diskriminierung sind komplexe und belastende Phänomene. Sie als Schwerbehindertenvertretung sollten frühzeitig handeln, strukturierte Gespräche führen und sowohl die Betroffenen als auch das berufliche Umfeld schützen. Aktivieren Sie Netzwerke, setzen Sie auf Mediation, und vermitteln Sie faire Kommunikationsregeln.

Schutz der Schwerbehindertenvertretung | Lesezeit 3 Minuten

Wie Sie sich als Schwerbehindertenvertretung selbst schützen

Mitglieder von Betriebs- oder Personalräten, Mitarbeitervertretungen oder auch Sie als Schwerbehindertenvertretung haben Anspruch auf besonderen Schutz. Mobbing oder Diskriminierung wegen der Gremientätigkeit ist nicht zulässig.

Sie als Schwerbehindertenvertretung sollten wissen, welche Schritte Sie unternehmen können, um sich davor zu schützen, die Situation ggf. transparent zu machen und mögliche rechtliche Maßnahmen einzuleiten.

1. Erste Maßnahmen bei Mobbing gegen Sie als SBV

Wenn Sie selbst oder Ihre Kolleginnen und Kollegen Ziel von Mobbing oder diskriminierenden Handlungen werden, ist schnelles Handeln entscheidend.

Mobbing-Tagebuch führen: Dokumentieren Sie alle Vorfälle systematisch und sachlich. Nur wer die Vorgänge nachvollziehbar festhält, kann wirksam reagieren.

Betriebsöffentlichkeit herstellen: Informieren Sie die Belegschaft über das Vorgehen gegen das Gremium. Bleiben Sie dabei sachlich, und konzentrieren Sie sich auf belegbare Fakten.

Netzwerk aufbauen: Suchen Sie Unterstützung bei Kolleginnen und Kollegen, Rechtsanwälte, Gewerkschaften und andere Gremien. Auch die Schwerbehindertenvertretung anderer Bereiche kann hilfreich sein.

Gewerkschaft einschalten: Wenn das Mobbing anhält, kann die Gewerkschaft Maßnahmen wie einen Warnstreik prüfen, um die Rechte des Gremiums zu sichern. Aber: Ihr Gremium selbst darf nicht streiken, nur die Gewerkschaft darf handeln.



BEISPIEL

Die gemobbte Betriebsrätin

Eine Arbeitnehmerin, Initiatorin einer Betriebsratswahl, wurde mehrfach gekündigt. Das Arbeitsgericht Düsseldorf hob alle Kündigungen auf, weil die besonderen Kündigungsschutzrechte für Betriebsratsmitglieder verletzt wurden. Selbst wiederholte Kündigungen wegen vermeintlicher Verstöße gegen Hausverbote konnten nicht durchgesetzt werden, da der Arbeitgeber keine ausreichenden Belege vorlegte (Urt. v. 24.2.2022, Az. 10 Ca 4119/21).

2. Rechtliche Grundlagen

Nach § 78 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) dürfen Mitglieder von Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat, Jugend- und Auszubildendenvertretungen, Mitar-

beitervertretungen oder der Schwerbehindertenvertretung in ihrer Arbeit nicht behindert, benachteiligt oder bevorzugt werden. Dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung. Anzeichen einer unzulässigen Behinderung können sein:

- Verweigerung der vertrauensvollen Zusammenarbeit,
- fehlende Bereitstellung von Räumen oder Sachmitteln,
- gezielte Benachteiligung der Gremiumsmitglieder bei Arbeitsaufgaben, Versetzungen oder Abmahnungen,
- Missachtung der Informations- und Mitwirkungsrechte.

3. Schutz vor Benachteiligung und Diskriminierung

Sie als Schwerbehindertenvertretung dürfen aufgrund Ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder bevorzugt werden. Eine Absicht des Arbeitgebers ist nicht erforderlich; es reicht, wenn eine Maßnahme im Vergleich zu anderen Beschäftigten eine Schlechterstellung darstellt. Benachteiligungen betreffen häufig die berufliche Entwicklung, Entgeltfragen und die Übernahme zusätzlicher Aufgaben. Diskriminierung kann zusätzlich aufgrund von Behinderung, Geschlecht, Alter oder Herkunft auftreten und verstärkt die Belastung.

4. Handlungsmöglichkeiten für Sie als SBV

Bei Verstößen gegen § 78 BetrVG in Verbindung mit § 179 Absatz 3 Satz 1 SGB IX können Sie folgende Maßnahmen treffen:

- Arbeitsgericht einschalten: Fordern Sie eine Unterlassung oder die Durchführung bestimmter Handlungen ein, ggf. im Eilverfahren.
- Schadenersatz geltend machen: Nach § 823 BGB können Schäden ersetzt werden.
- Strafrechtliche Schritte prüfen: Behinderungen der Gremienarbeit oder Benachteiligungen können nach § 119 BetrVG strafbar sein. Die Strafverfolgung erfolgt auf Antrag des Gremiums oder der Gewerkschaft.



FAZIT

Rechtliche Instrumente konsequent nutzen

Mobbing und Diskriminierung gegenüber Mitgliedern von Betriebs- oder Personalräten, Mitarbeitervertretungen oder der Schwerbehindertenvertretung sind ernst zu nehmende Verstöße. Sie sollten umgehend handeln, Vorfälle dokumentieren und Betriebsöffentlichkeit herstellen.

Mobbing und Diskriminierung | Lesezeit 9 Minuten

Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz: So können Sie Ihre Kollegen nachhaltig schützen

Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz können gravierende Folgen haben: für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für das Betriebsklima und für die gesamte Organisation. Sie als Schwerbehindertenvertretung stehen an vorderster Front, wenn es darum geht, problematische Entwicklungen frühzeitig zu erkennen und wirksame Maßnahmen einzuleiten.

In diesem Beitrag erfahren Sie, wie Sie präventiv tätig werden, Betroffene unterstützen, systematische Handlungen erkennen und rechtlich fundiert reagieren können. Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Respekt, Gleichbehandlung und Gesundheit selbstverständlich sind.

1. Vorbeugende Maßnahmen im Betrieb intensiv gestalten

Eine präventive Strategie ist entscheidend dafür, dass Mobbing und Diskriminierung gar nicht erst entstehen kann. Sie als Schwerbehindertenvertretung sollten darauf achten, dass folgende Punkte im Betrieb etabliert werden:

Offene Kommunikationskultur fördern: Schaffen Sie Strukturen, in denen Beschäftigte regelmäßig über Schwierigkeiten, Konflikte und Verbesserungsvorschläge sprechen können. Betonen Sie, dass konstruktive Kritik keine negativen Konsequenzen haben darf. Die Anerkennung von Problemen durch die Unternehmensführung ist ein erster Schritt zur Sensibilisierung aller Mitarbeitenden.

Transparenz leben: Transparente Prozesse bei Beförderungen, Versetzungen, Aufgabenverteilungen oder Abmahnungen senken das Risiko, dass sich Einzelne ungerecht behandelt fühlen. Gleichzeitig werden Diskriminierungen aufgrund von Behinderungen, Geschlecht oder Herkunft sichtbar.

Unternehmensinterne Netzwerke stärken: Mentoring-Programme, interne Ansprechpersonen oder Teamcoaches sollten bereits vor Konflikten verfügbar sein. Diese Strukturen ermöglichen es Betroffenen, frühzeitig Unterstützung zu erhalten.

Aufgaben- und Kompetenzgrenzen klar definieren: Je klarer die Zuständigkeiten und Befugnisse festgelegt sind, desto leichter lassen sich Übergriffe erkennen und unterbinden. Dies ist besonders wichtig, um subtile Formen von Diskriminierung oder Mobbing zu identifizieren.

Regelmäßig sensibilisieren: Führen Sie mindestens einmal jährlich Workshops oder Informationsveranstaltungen durch, die auf Mobbing, Diskriminierung und deren Folgen aufmerksam machen. Erinnerungen im Intranet, am Schwarzen Brett oder durch Newsletter stärken das Bewusstsein.

Schulungen und Trainings anbieten: Fördern Sie Kommunikationstraining, Konfliktmanagement und Resilienzpro-

gramme für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und für Führungskräfte. Denn auch Letztere müssen lernen, Diskriminierung und Mobbing zu erkennen und sofort zu reagieren.

Mobbingbeauftragte etablieren: Mindestens eine weibliche und ein männlicher Beauftragter sollten für Betroffene als feste Ansprechpersonen fungieren. Ihre Aufgaben reichen von der Beratung über die Dokumentation bis hin zur Unterstützung bei Konfliktlösungen.

2. Unterstützung von Betroffenen im Akutfall erweitern

Wenn eine Kollegin oder ein Kollege zu Ihnen kommt, ist ein strukturiertes Vorgehen entscheidend:

Mobbingtagebuch führen: Jeder Vorfall sollte mit Datum, Uhrzeit, Beteiligten und genauer Beschreibung notiert werden. Dies ist besonders bei Diskriminierungen durch Vorgesetzte oder Kolleginnen und Kollegen wichtig. Damit können Sie die Vorfälle objektiv darstellen und für mögliche rechtliche Schritte dokumentieren.

Netzwerk aktivieren: Identifizieren Sie Kolleginnen und Kollegen, die die Betroffenen unterstützen. Sie als Schwerbehindertenvertretung sollten das Netzwerk koordinieren, aber auch externe Stellen wie Familienangehörige, Rechtsanwälte, Psychologen oder Mobbingberatungsstellen einbeziehen.

Entscheidungshilfe bieten: Die Betroffenen müssen überlegen, ob sie sich wehren oder zunächst schützen möchten. Dabei sollte die Gesundheit oberste Priorität haben. Eine Versetzung oder eine vorübergehende Anpassung der Aufgaben kann helfen, bevor drastische Schritte wie Eigenkündigungen in Betracht gezogen werden.

Gespräche mit dem Mobber: Setzen Sie klare Grenzen, und benennen Sie die beobachteten Handlungen. Drohungen müssen konsequent umgesetzt werden, sonst verlieren sie an Wirkung. Bereiten Sie die Betroffenen darauf vor, dass der Mobber möglicherweise weitere Angriffe startet.

Rechtliche Schritte prüfen: Sie als Schwerbehindertenvertretung sollten die Betroffenen über Möglichkeiten wie die Einschaltung der Geschäftsführung oder der Arbeitsgerichte informieren. Auch Schadenersatzansprüche oder einstweilige Verfügungen können notwendig werden.

3. Diskriminierung als zusätzlichen Schwerpunkt behandeln

Mobbing und Diskriminierung sind eng verwandt, doch Diskriminierung kann auch unabhängig von Konflikten auftreten. Dabei gibt es verschiedene Arten von Diskriminierung. Dazu gehören Benachteiligung wegen Behinderung, Geschlecht, Alter, Herkunft oder Religion. Sie als Schwerbehindertenvertretung müssen erkennen, wann Handlungen oder Unterlassungen einen diskriminierenden Charakter haben. Hier können Sie folgendermaßen tätig werden:

Frühwarnsystem aufbauen: Beobachten Sie Muster, wie ungleiche Aufgabenverteilungen, systematische Ausschlüsse von Besprechungen oder absichtliche Benachteiligungen bei Beförderungen.

Belegschaft sensibilisieren: Führen Sie Workshops zur Diversity- und Antidiskriminierung ein. Eine informierte Belegschaft erkennt frühzeitig problematisches Verhalten und kann Betroffene unterstützen.

Dokumentation und Kommunikation: Genau wie beim Mobbing gilt: Schreiben Sie alles auf, informieren Sie die Betriebsöffentlichkeit sachlich, und bauen Sie Verbündete auf.

4. Gesundheit und Resilienz stärken

Die physische und psychische Stabilität der Betroffenen hat höchste Priorität:

Gesunde Lebensführung: Ernährung, Bewegung, Schlaf und Entspannungstechniken helfen, Belastungen zu bewältigen.

Selbstwert und Selbstwirksamkeit stärken: Das Training von Kommunikations- und Konfliktlösungsfähigkeiten unterstützt die Betroffenen darin, selbstbestimmt zu handeln.

Externe Unterstützung: Psychologische Beratung, Coaching oder Selbsthilfegruppen sind entscheidend, um langfristige Folgen zu vermeiden.

5. Strukturelle Verankerung und verbindliche Verfahren etablieren

Nachhaltiger Schutz entsteht nicht allein durch Einzelmaßnahmen, sondern durch verbindliche Strukturen. Sie als Schwerbehindertenvertretung sollten darauf hinwirken, dass in Ihrem Betrieb oder in der Dienststelle klare Verfahrensregelungen zum Umgang mit Mobbing und Diskriminierung schriftlich fixiert werden. Dazu gehören Beschwerdewege, Fristen zur Bearbeitung sowie transparente Zuständigkeiten.

Vereinbarungen treffen: Eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung zum respektvollen Umgang kann ein starkes Instrument sein. Sie schafft Rechtssicherheit für alle und signalisiert, dass Diskriminierung nicht toleriert wird. Wichtig ist, dass Sanktionen bei nachgewiesenem Fehlverhalten klar benannt sind und konsequent angewendet werden.

Zudem sollten Sie regelmäßige Evaluationen anstoßen: Werden Beschwerden ernst genommen? Gibt es wiederkeh-

rende Problembereiche? Wo bestehen strukturelle Risiken? Nur wenn Verfahren überprüft und angepasst werden, bleibt Prävention wirksam.

6. Führungskräfte in besondere Verantwortung nehmen

Führungskräfte prägen das Betriebsklima maßgeblich. Sie als Schwerbehindertenvertretung sollten darauf achten, dass Vorgesetzte ihre Fürsorgepflicht kennen und aktiv wahrnehmen. Untätigkeit bei offensichtlichen Konflikten kann arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen und verschärft bestehende Belastungen.

Fortbildung fordern: Fordern Sie gezielte Schulungen für Führungskräfte ein, insbesondere zur Erkennung subtiler Diskriminierungsformen. Nicht jede Benachteiligung ist offen erkennbar; Ausgrenzung geschieht häufig verdeckt, etwa durch Informationsentzug oder systematische Herabwürdigung.

Darüber sprechen: Darüber hinaus sollten Sie auf regelmäßige Feedbackgespräche bestehen, in denen auch das Thema Arbeitsklima ausdrücklich angesprochen wird. Führungskräfte müssen wissen, dass sie nicht nur für Ergebnisse, sondern auch für ein diskriminierungsfreies Umfeld verantwortlich sind.

7. Nachhaltige Kultur des Respekts entwickeln

Langfristiger Schutz vor Mobbing und Diskriminierung gelingt nur, wenn Respekt als zentraler Unternehmenswert gelebt wird. Sie als Schwerbehindertenvertretung sollten deshalb nicht ausschließlich reaktiv handeln, sondern aktiv an einer inklusiven Unternehmenskultur mitwirken.

Initiieren Sie Kampagnen oder interne Leitbilder, die Vielfalt und Gleichbehandlung sichtbar machen. Positive Kommunikation über gelungene Inklusion stärkt das Bewusstsein dafür, dass Unterschiedlichkeit eine Ressource ist und kein Risiko.

Ermutigen Sie Beschäftigte, Zivilcourage zu zeigen. Kolleginnen und Kollegen, die diskriminierendes Verhalten beobachten, sollten wissen, dass sie Verantwortung tragen und Unterstützung erhalten. Eine Kultur, in der Wegsehen nicht akzeptiert wird, wirkt präventiv und stärkt das Vertrauen in die betriebliche Gemeinschaft.

→ FAZIT

Tätig werden

Mobbing und Diskriminierung gefährden nicht nur die Gesundheit einzelner Beschäftigter, sondern können das gesamte Arbeitsumfeld destabilisieren. Sie haben die Aufgabe, präventive Strukturen zu etablieren, frühzeitig zu reagieren und Betroffene zu stärken. Mit sorgfältiger Dokumentation, einem starken Netzwerk, klarer Kommunikation und konsequentem Vorgehen können Sie Sicherheit am Arbeitsplatz gewährleisten.



Checkliste für Schwerbehindertenvertretungen: Umgang mit Mobbing und Diskriminierung

To do	Check
Sie als Schwerbehindertenvertretung sollten zunächst präventiv handeln, bevor Konflikte eskalieren.	<input type="checkbox"/>
Prüfen Sie, ob im Betrieb eine offene Kommunikationskultur gelebt wird, in der Mitarbeitende Probleme und Missstände ansprechen können, ohne Repressalien befürchten zu müssen.	<input type="checkbox"/>
Sorgen Sie dafür, dass Transparenz und Akzeptanz dafür bestehen, dass Mobbing und Diskriminierung auftreten können.	<input type="checkbox"/>
Etablieren Sie interne Netzwerke und Unterstützungsstrukturen, bestehend aus Kolleginnen und Kollegen, Führungskräften, Mobbingbeauftragten und ggf. externen Beraterinnen oder Rechtsanwälten, die Betroffenen frühzeitig Rückhalt geben.	<input type="checkbox"/>
Stellen Sie sicher, dass Aufgaben, Zuständigkeiten und Befugnisse klar definiert sind, damit Übergriffe, Kompetenzüberschreitungen und Benachteiligungen leichter erkannt werden.	<input type="checkbox"/>
Schulen Sie regelmäßig alle Mitarbeitenden, insbesondere Führungskräfte, zu den Themen Mobbing, Diskriminierung und Konfliktlösung.	<input type="checkbox"/>
Im Akutfall sollten Sie als Schwerbehindertenvertretung alle Vorfälle sorgfältig dokumentieren.	<input type="checkbox"/>
Führen Sie ein Mobbing- und Diskriminierungstagebuch, in dem Datum, Uhrzeit, beteiligte Personen, konkrete Situationen und beobachtbare Folgen festgehalten werden.	<input type="checkbox"/>
Prüfen Sie, welche Kolleginnen und Kollegen als Verbündete oder Unterstützer infrage kommen, und aktivieren Sie diese.	<input type="checkbox"/>
Nutzen Sie das interne Netzwerk, die Gewerkschaft, externe Beratungsstellen oder rechtliche Unterstützung.	<input type="checkbox"/>
Unterstützen Sie Betroffene dabei, eine fundierte Entscheidung zu treffen, ob sie sich dem Konflikt stellen oder sich ggf. schützen, zum Beispiel durch Versetzung oder Anpassung ihrer Aufgaben.	<input type="checkbox"/>
Erinnern Sie daran, dass eine Eigenkündigung immer die letzte Option sein sollte.	<input type="checkbox"/>
Bei Gesprächen mit den betroffenen Mitarbeitenden sollten Sie als Schwerbehindertenvertretung empathisch zuhören und die Situation spiegeln, ohne vorschnell zu urteilen.	<input type="checkbox"/>
Gehen Sie auf die Emotionen der Betroffenen ein, und helfen Sie ihnen, die eigenen Gefühle zu benennen.	<input type="checkbox"/>
Gleichzeitig ist es wichtig, den vermeintlichen Täter anzuhören, um den Sachverhalt objektiv zu klären.	<input type="checkbox"/>
Grenzen müssen klar kommuniziert werden: Einzelne Handlungen müssen angesprochen und zukünftiges Verhalten muss klar geregelt werden.	<input type="checkbox"/>
Die Betroffenen sollten bereit sein, bei Wiederholungen angekündigte Maßnahmen konsequent umzusetzen.	<input type="checkbox"/>
Sie sollten prüfen, ob Mediationsverfahren möglich sind. Eine Mediation kann helfen, Konflikte einvernehmlich zu lösen, wenn beide Seiten bereit sind, langfristig zusammenzuarbeiten.	<input type="checkbox"/>
Dabei ist auf Vertraulichkeit und Freiwilligkeit zu achten.	<input type="checkbox"/>
Alternativ können rechtliche Schritte erforderlich sein: Unterlassungsansprüche, einstweilige Verfügungen oder Schadenersatzansprüche können bei systematischen oder wiederholten Verstößen notwendig werden.	<input type="checkbox"/>
Achten Sie auf Diskriminierung in allen Formen.	<input type="checkbox"/>
Prüfen Sie, ob Beschäftigte aufgrund von Behinderung, Geschlecht, Alter, Herkunft oder Religion benachteiligt werden.	<input type="checkbox"/>
Dokumentieren Sie Ausschlüsse, ungleiche Aufgabenverteilungen, Benachteiligungen bei Beförderungen oder Weiterbildung.	<input type="checkbox"/>
Sensibilisieren Sie die Belegschaft regelmäßig, auch über Betriebsversammlungen, Intranet oder Schwarze Bretter, damit Diskriminierung früh erkannt wird.	<input type="checkbox"/>
Fördern Sie die Gesundheit der Betroffenen:	<input type="checkbox"/>
Unterstützen Sie sie dabei, Stress zu reduzieren, Sport und Bewegung zu integrieren, auf gesunde Ernährung und ausreichenden Schlaf zu achten sowie Entspannungsübungen und Selbstwertaufbau zu praktizieren.	<input type="checkbox"/>
Bieten Sie ggf. psychologische Beratung, Selbsthilfegruppen oder externe Mobbing- und Diskriminierungsstellen an.	<input type="checkbox"/>
Überprüfen Sie regelmäßig die Wirksamkeit der Maßnahmen:	<input type="checkbox"/>
Werden Konflikte rechtzeitig erkannt?	<input type="checkbox"/>
Funktionieren die internen Netzwerke?	<input type="checkbox"/>
Sind Schulungen effektiv?	<input type="checkbox"/>
Gibt es verbindliche Mobbingbeauftragte?	<input type="checkbox"/>
Werden Grenzen gegenüber Tätern durchgesetzt?	<input type="checkbox"/>
Reflektieren Sie kontinuierlich, ob die Präventionsmaßnahmen greifen, und passen Sie diese an aktuelle Situationen an.	<input type="checkbox"/>
Sie als Schwerbehindertenvertretung sollten zudem prüfen, ob Ihre eigenen Rechte und Pflichten beachtet werden. Mobbing oder Diskriminierung gegen Mitglieder Ihres Gremiums sind ebenso ernst zu nehmen wie solche gegen andere Mitarbeitende.	<input type="checkbox"/>

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

Praxiswissen | Lesezeit 3 Minuten

Nutzen Sie die große Checkliste, um die häufigsten Mobbing-Handlungen zu erkennen

Mobbing zeigt sich selten in einer einzelnen, klar erkennbaren Handlung. Viel häufiger besteht es aus vielen kleinen, wiederholten Verhaltensweisen, die für sich genommen harmlos erscheinen können, in ihrer Gesamtheit jedoch erheblichen Schaden anrichten.

Gerade deshalb fällt es Betroffenen oft schwer, die eigene Situation einzuordnen oder sicher zu benennen, was sie erleben. Diese Checkliste soll dabei helfen, typische Mobbing-handlungen systematisch zu erkennen.



Checkliste: Mobbing-Handlungen



Mobbing-Handlung:	Bereits erlebt:
Sabotage: Beschädigung, Diebstahl, Manipulation von Arbeitsmitteln	<input type="radio"/>
Unterschlagung von Arbeitsergebnissen	<input type="radio"/>
Manipulation von Arbeitsergebnissen	<input type="radio"/>
Vorenthalten von arbeitsrelevanten Informationen	<input type="radio"/>
Gezielte Unterdrückung von Informationen über Besprechungen	<input type="radio"/>
Anordnung von sinnlosen Tätigkeiten	<input type="radio"/>
Anordnung von überfordernden Tätigkeiten	<input type="radio"/>
Ungünstige Lage des Arbeitsplatzes	<input type="radio"/>
Anordnung von systematisch unterfordernden Tätigkeiten	<input type="radio"/>
Kappen üblicher Informationskanäle	<input type="radio"/>
Verweigerung von Hilfe, Unterstützung und Rat	<input type="radio"/>
Aneignung von Arbeitsergebnissen	<input type="radio"/>
Willkürlich erzeugter Zeitdruck	<input type="radio"/>
Ständige Entmutigung	<input type="radio"/>
Behaupten von Fehlverhalten	<input type="radio"/>
Willkürliche Abmahnungen	<input type="radio"/>
Willkürliche Umsetzung und/oder Versetzung	<input type="radio"/>
Willkürliche Kündigungen	<input type="radio"/>
Manipulation der Arbeitszeiterfassung	<input type="radio"/>
Unterstellung strafbarer Handlungen	<input type="radio"/>
Ständiges Infragestellen der beruflichen Qualifikation	<input type="radio"/>
Willkürliches Zurückhalten des Entgelts	<input type="radio"/>
Absichtlich schlechte berufliche Beurteilung	<input type="radio"/>
Gezielte Behinderung von Fort- und Weiterbildungsvorhaben	<input type="radio"/>
Demütigende, unsachliche, überzogene, gnadenlose Kritik	<input type="radio"/>
Räumliche Isolation	<input type="radio"/>
Unterdrückung von Meinungsäußerungen des Betroffenen	<input type="radio"/>

Gespräche hinter dem Rücken	<input type="radio"/>
Ausschließen aus der Alltagskommunikation	<input type="radio"/>
Ausschließen aus informellen/geselligen Treffen	<input type="radio"/>
Demonstratives Schweigen im Beisein des Betroffenen	<input type="radio"/>
Verleumdung, Rufmord in der betrieblichen Öffentlichkeit	<input type="radio"/>
Beleidigung und Demütigung im Beisein Dritter	<input type="radio"/>
Unterstellung psychischer Erkrankung	<input type="radio"/>
Demütigung	<input type="radio"/>
Verunsicherung	<input type="radio"/>
Unterstellung böser Absichten	<input type="radio"/>
Kränkung, Beleidigung, Schmähung	<input type="radio"/>
Aufbausuchen von Fehlern und Unzulänglichkeiten	<input type="radio"/>
Gezielte Ungleichbehandlung	<input type="radio"/>
Dauerkontrolle	<input type="radio"/>
Angst und Schrecken erzeugen	<input type="radio"/>
Ekel erzeugen	<input type="radio"/>
Anordnung, zum Arzt zu gehen, um die psychische Gesundheit prüfen zu lassen	<input type="radio"/>
Telefonterror	<input type="radio"/>
Anrufe oder Besuche zur Kontrolle	<input type="radio"/>
Belästigung, Ängstigung oder Angriff von Familienangehörigen	<input type="radio"/>
Sachbeschädigung an privaten oder beruflich genutzten Gegenständen, Kleidung etc.	<input type="radio"/>
Zuweisung schlechter Urlaubstermine	<input type="radio"/>
Kurzfristige Zurücknahme zugesagten Urlaubs	<input type="radio"/>
Unterschlagung von Anträgen	<input type="radio"/>
Abwerten religiöser, politischer, weltanschaulicher Überzeugungen	<input type="radio"/>
Offene körperliche Übergriffe, Gewaltanwendung	<input type="radio"/>
Gezielte Anordnung von gesundheitsschädlichen Tätigkeiten	<input type="radio"/>
Heimliche Verabreichung von Medikamenten und/oder Suchtmitteln	<input type="radio"/>
Verunreinigung von Lebensmitteln	<input type="radio"/>
Herbeiführen von gesundheitlichen Beeinträchtigungen	<input type="radio"/>
Ignorieren der Mobbing-situation	<input type="radio"/>
Verharmlosen von Beschwerden	<input type="radio"/>
Dulden von Mobbingvorgängen	<input type="radio"/>
Unterlassene Hilfeleistung	<input type="radio"/>

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

Schwerbehinderte schützen | Lesezeit 3 Minuten

Ihre Aufgaben als Schwerbehindertenvertretung bei Konflikten am Arbeitsplatz

Sie als Schwerbehindertenvertretung spielen eine zentrale Rolle, wenn schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen oder Gleichgestellte von Mobbing oder Diskriminierung betroffen sind. Ihre Aufgabe umfasst sowohl die Prävention solcher Konflikte als auch das Handeln in akuten Fällen

Dabei ist es wichtig, die gesetzlichen Mitwirkungs- und Beratungsrechte nach § 178 SGB IX zu kennen und konsequent wahrzunehmen. Auch wenn Sie als Schwerbehindertenvertretung keine Betriebs- oder Dienstvereinbarungen abschließen können, haben Sie die Pflicht und das Recht, Einfluss auf die Maßnahmen Ihres Arbeitgebers zu nehmen.

Informationen sind entscheidend

Unverzögliche Information und Anhörung sind für Sie als Schwerbehindertenvertretung entscheidend. Sobald eine Entscheidung Ihres Arbeitgebers einen schwerbehinderten Mitarbeiter oder die Gruppe der Schwerbehinderten betrifft, müssen Sie umfassend und rechtzeitig unterrichtet werden. Dies umfasst sowohl die Mitteilung der geplanten Maßnahme als auch die Bereitstellung relevanter Unterlagen, wie Arbeitsplatzbeschreibungen oder Abmahnungen. Ihr Arbeitgeber ist verpflichtet, Ihnen ausreichend Zeit zu geben, um sich ein Bild zu machen und mit den betroffenen Mitarbeitenden zu sprechen. Wenn zum Beispiel eine Versetzung eines gemobbten Kollegen geplant ist, müssen Sie als Schwerbehindertenvertretung frühzeitig eingebunden werden.

Beginn der Informationspflicht

Die Unterrichtungspflicht tritt ein, sobald Ihr Arbeitgeber ernsthaft Maßnahmen plant, die schwerbehinderte Mitarbeitende betreffen. Unterrichtung bedeutet, dass Sie alle relevanten Informationen vollständig erhalten, sodass Sie wirksam Stellung nehmen können. Kommt die Beteiligung nicht zustande, können Sie die Entscheidung für eine Woche aussetzen und Ihre Stellungnahme nachreichen. Sollte die Maßnahme bereits umgesetzt sein, ist die Entscheidung zwar nicht automatisch unwirksam, doch der Arbeitgeber begeht eine Ordnungswidrigkeit, die mit einer Geldbuße geahndet werden kann (§ 238 Abs. 1 Nr. 8, Abs. 2 SGB IX).

Fordern Sie Ihre Rechte konsequent ein

In der Praxis bedeutet dies, dass Sie als Schwerbehindertenvertretung Ihre Rechte konsequent einfordern sollten. Weisen Sie den Arbeitgeber freundlich, aber bestimmt auf die Pflichtverletzung hin. Erfolgt dies wiederholt ohne Reaktion, ist es notwendig, angemessene Konsequenzen zu prüfen, um Ihre Glaubwürdigkeit zu wahren.

Ihre besonderen Rechte

Ihre besonderen Rechte als Schwerbehindertenvertretung erstrecken sich über das allgemeine Informations- und

Anhörungsrecht hinaus. Beispielsweise verpflichtet § 164 SGB IX Ihren Arbeitgeber, gemeinsam mit Ihnen und dem Betriebs- oder Personalrat eine Inklusionsvereinbarung abzuschließen. Darin können Maßnahmen zur Prävention von Mobbing, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Förderung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds festgelegt werden. Mögliche Schwerpunkte dabei sind die Personalplanung, die Arbeitsplatzgestaltung, die Arbeitsorganisation und Arbeitszeitregelungen sein.

Kündigungsprävention nutzen

Eine weitere zentrale Aufgabe liegt in der Kündigungsprävention nach § 167 SGB IX. Ihr Arbeitgeber ist verpflichtet, bei beabsichtigten Kündigungen schwerbehinderter Beschäftigter Sie, den Betriebs- oder Personalrat sowie das Integrationsamt frühzeitig einzubeziehen. Gemeinsam sollen Sie prüfen, ob alle Möglichkeiten ausgeschöpft wurden, um die Beschäftigung aufrechtzuerhalten. Dabei ist es entscheidend, dass Sie die Probleme und die geplanten Maßnahmen nachvollziehen und Alternativen aufzeigen, um Mobbing oder Diskriminierung zu beseitigen.

Betroffene unterstützen

Als Schwerbehindertenvertretung sollten Sie zudem darauf achten, dass die Rechte der Betroffenen jederzeit respektiert werden. Dies umfasst die Förderung von Unterstützungsnetzwerken, die Dokumentation von Vorfällen und die Beratung der Betroffenen. Sie können betroffene Kolleginnen und Kollegen dabei unterstützen, sich gegen Mobbing oder Diskriminierung zu wehren, indem Sie Gespräche moderieren, auf rechtliche Mittel hinweisen oder die Einbindung externer Beratungsstellen vermitteln.

→ FAZIT

Verantwortung wahrnehmen

Sie als Schwerbehindertenvertretung tragen eine besondere Verantwortung, wenn schwerbehinderte Mitarbeitende von Mobbing oder Diskriminierung betroffen sind. Durch frühzeitige Information, konsequente Wahrnehmung Ihrer Mitwirkungsrechte und die Nutzung der gesetzlichen Instrumente können Sie entscheidend dazu beitragen, Konflikte zu verhindern oder zu lösen. Ihre Einbindung ist wichtig, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Rechte umsetzen | Lesezeit 3 Minuten

Nutzen Sie bei Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz das betriebliche Eingliederungsmanagement

Sie als Schwerbehindertenvertretung sind besonders gefordert, wenn schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen oder Gleichgestellte von Mobbing oder Diskriminierung betroffen sind. Ein wirksames Instrument in solchen Fällen ist das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM).

Es unterstützt nicht nur bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit, sondern kann auch helfen, die Folgen von Mobbing oder Benachteiligungen am Arbeitsplatz abzumildern.

§ 167 Abs. 2 SGB IX

Prävention

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 176, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement). Beschäftigte können zusätzlich eine Vertrauensperson eigener Wahl hinzuziehen. Soweit erforderlich, wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen [...].

Dabei gilt: Ihr Arbeitgeber ist nach § 167 Abs. 2 SGB IX verpflichtet, ein BEM durchzuführen, wenn Mitarbeitende wiederholt oder über längere Zeit erkranken. Das Ziel des BEM besteht darin, gemeinsam Lösungen zu entwickeln, um die Arbeitsfähigkeit zu erhalten und Fehlzeiten zu reduzieren. Dazu gehört die Prüfung, welche Hilfen und Anpassungen notwendig sind, damit der Arbeitsplatz erhalten bleibt, die Fähigkeiten der Mitarbeitenden genutzt werden und Produktivität sowie Einsatzfähigkeit verbessert werden können.

Für die Praxis bedeutet dies: Sobald sich ein schwerbehinderter Kollege wiederholt krankmeldet, sollten Sie als Schwerbehindertenvertretung darauf achten, dass der Arbeitgeber ein BEM einleitet. Auch wenn die Arbeitsunfähigkeit durch Mobbing oder Diskriminierung verursacht wurde, muss das BEM stattfinden. Wichtig ist, dass Sie das BEM nicht mit einer Integrationsvereinbarung oder einem Präventionsverfahren verwechseln. Während das BEM nach § 167 Abs. 2 SGB IX

auf die Wiederherstellung und Erhaltung der Arbeitsfähigkeit abzielt, dient die Inklusionsvereinbarung (§ 166 SGB IX) der langfristigen Integration schwerbehinderter Mitarbeitender in den Betrieb, zum Beispiel durch Anpassungen am Arbeitsplatz oder Änderungen der Arbeitsorganisation.

Das Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX wiederum soll verhindern, dass ein Arbeitsverhältnis schwerbehinderter Menschen aus personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Gründen beendet wird. Arbeitsunfähigkeit steht hierbei nicht zwingend im Vordergrund, wohl aber der Schutz vor Benachteiligung und Diskriminierung.

Sie als Schwerbehindertenvertretung haben im BEM eine beratende und überwachende Rolle. Sie können sicherstellen, dass die Rechte des betroffenen Kollegen gewahrt bleiben, dass Daten korrekt verwendet werden und dass Diskriminierungen oder Mobbinghandlungen berücksichtigt werden. Dabei ist es Ihre Aufgabe, die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben zu prüfen: Wurde der Mitarbeitende über die Ziele des BEM informiert? Liegt eine schriftliche Zustimmung vor? Wurden die Teilnehmer des BEM korrekt ausgewählt? Nur wenn all diese Voraussetzungen erfüllt sind, kann ein BEM rechtlich und praktisch wirksam sein.

Auch das Initiativrecht des Betriebs- oder Personalrats ist für Sie als Schwerbehindertenvertretung von Bedeutung. Sie sollten darauf achten, dass der Arbeitgeber seiner Verpflichtung nachkommt, das BEM durchzuführen. Tut er dies nicht, können Sie rechtliche Schritte einleiten, um die Durchführung zu erzwingen. Das stärkt nicht nur den Schutz der schwerbehinderten Mitarbeitenden, sondern signalisiert auch, dass Diskriminierung und Mobbing im Betrieb nicht toleriert werden.

→ FAZIT

Arbeitsplatz sichern

Sie als Schwerbehindertenvertretung spielen eine Schlüsselrolle beim Schutz Ihrer Kollegen vor Mobbing und Diskriminierung. Wenn Mobbing einen Kollegen krank gemacht hat, hilft das betriebliche Eingliederungsmanagement dabei, die Arbeitsfähigkeit zu erhalten, Fehlzeiten zu reduzieren und den Arbeitsplatz zu sichern.

Gemeinsam gegen Mobbing und Diskriminierung | Lesezeit 2 Minuten

Wie Sie durch enge Zusammenarbeit mit Personal- oder Betriebsrat viel erreichen

Sie als Schwerbehindertenvertretung können Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz nur wirksam begegnen, wenn Sie eng mit Betriebs- oder Personalrat, Mitarbeitervertretung und Arbeitgeber zusammenarbeiten.

Gerade in wirtschaftlich angespannten Zeiten steigt das Konfliktpotenzial, und Benachteiligungen treten häufiger auf. Eine vertrauensvolle Kooperation aller Akteure ist daher entscheidend, um die Rechte schwerbehinderter Mitarbeitender zu schützen und Arbeitsplätze zu sichern.

Gesetzliche Verpflichtung zur Zusammenarbeit

Die Grundlage für erfolgreiche Zusammenarbeit bildet die enge Abstimmung zwischen allen Gremien und Ihrem Arbeitgeber. Der § 182 Abs. 1 SGB IX verpflichtet Sie dazu, die Teilhabe schwerbehinderter Mitarbeitender zu fördern und Diskriminierung zu verhindern. Dazu gehören regelmäßige Absprachen, transparente Informationsweitergabe und die gemeinsame Entwicklung von Lösungsstrategien. Unterstützend können die Integrationsämter, Rehabilitationsdienste

und fachliche Beratungsstellen eingebunden werden, insbesondere wenn interne Konflikte oder Mobbingfälle schwer zu lösen sind.

Sie als Schwerbehindertenvertretung sollten stets frühzeitig aktiv werden, Betroffene begleiten und die Umsetzung von Präventions- oder Eingliederungsmaßnahmen überwachen. Eine kreative, hartnäckige und offene Herangehensweise stärkt nicht nur die Betroffenen, sondern signalisiert auch dem Arbeitgeber, dass Mobbing und Diskriminierung im Betrieb keinen Platz haben.

Nur durch konsequente, vertrauensvolle Zusammenarbeit aller betrieblichen Akteure lassen sich Mobbing und Diskriminierung wirksam verhindern. Sie als Schwerbehindertenvertretung tragen dabei eine Schlüsselrolle!

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!