

# S|B|V



## Die SchwerBehindertenVertretung

Aktuelle Rechts- und Praxistipps für die Vertretung schwerbehinderter Menschen



SEITE 3

### **PLATTFORMARBEIT**

Ohne Betrieb auch keine Schwerbehindertenvertretung

SEITE 6–8

### **PRÄVENTION UND BERATUNG**

Ihre Aufgaben als Schwerbehindertenvertretung



### 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,

in jedem Unternehmen gibt es Geschichten, die nur leise erzählt werden: Mitarbeitende, die sich überfordert fühlen, Kolleginnen und Kollegen, die mit gesundheitlichen Einschränkungen kämpfen und dennoch jeden Tag ihr Bestes geben.

Sie als Schwerbehindertenvertretung stehen genau an der Schnittstelle zwischen Sorge, Verantwortung und dem Mut, etwas zu bewegen. Ihre Arbeit geht weit über die formale Pflicht hinaus: Sie schaffen Sicherheit, Verständnis und eine Kultur der Aufmerksamkeit. Sie hören zu, beraten, klären auf und vermitteln – nicht nur für schwerbehinderte Beschäftigte, sondern oft auch für die ganze Belegschaft.

Jedes Gespräch, jede Initiative kann entscheidend sein, um Vorurteile abzubauen und Vertrauen zu stärken. Ihre Präsenz wirkt wie ein Sicherheitsnetz, das Menschen auffängt, bevor Probleme eskalieren. Denn es sind die kleinen, menschlichen Schritte, die ein inklusives Arbeitsumfeld möglich machen.

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\_Dan Race | Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | Erscheinungsweise: 12 x pro Jahr | Alle Angaben in „Die SchwerBehindertenVertretung“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. © 2026 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | E-Mail: [redaktion@die-sbv.de](mailto:redaktion@die-sbv.de) | Internet: [www.adiuva.de](http://www.adiuva.de)

# Inhalt

## AKTUELLES

Ohne Betrieb gibt es keinen Betriebsrat und auch keine Schwerbehindertenvertretung ..... 3

## URTEIL

Manipulation bei der Zeiterfassung rechtfertigt Kündigung ..... 4

## RECHT

Einwurfeinschreiben als Beweis: Neue Zweifel am bewährten Verfahren ..... 5

## SCHWERPUNKTTHEMA

Inklusion: Ihre Aufgaben als Schwerbehindertenvertretung ..... 6–8

## WISSENSWERT

Gut informiert, stark vertreten: Ihre Rolle als Schwerbehindertenvertretung ..... 9

## SOFT SKILLS

5 Wege der Wertschätzung: Nutzen Sie diese als SBV, und geben Sie die Impulse weiter ..... 10

## RECHT

Aufgepasst beim einheitlichen Verhinderungsfall bei aufeinanderfolgenden Krankheitszeiten .... 11

## AUS DER PRAXIS

Unsichtbare Behinderungen: Erkennen, sensibel handeln, wirksam unterstützen ..... 12

Betriebsratswahlen und Plattformarbeit | Lesezeit 3 Minuten

## Neues Urteil: Ohne Betrieb gibt es keinen Betriebsrat und auch keine Schwerbehindertenvertretung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat kürzlich eine Entscheidung gefällt, die den Betriebsbegriff präzisiert. Das BAG entschied genauer gesagt, ob Beschäftigte in digital organisierten Liefergebieten Betriebsräte wählen dürfen (Urt. v. 28.1.2026, Az. 7 ABR 23/24).

Das Urteil ist für Sie besonders relevant, da es auch bei neuen Arbeitsmodellen wie Plattformarbeit per App klare Regeln für die Betriebsratsfähigkeit gibt. Denn eines ist klar: Die Schwerbehindertenvertretung kann zwar auch in Betrieben ohne Betriebsrat gewählt werden, die tatsächliche Arbeit ist jedoch ohne Vorhandensein eines Betriebsrats enorm erschwert. Und gibt es keinen Betrieb, gibt es natürlich auch keine Schwerbehindertenvertretung.

### Die Besonderheiten des Lieferdienstes

**Der Fall:** Die Beschäftigten eines Lieferdienstes hatten in den Jahren 2022 und 2023 in mehreren Städten jeweils einen Betriebsrat gewählt. Ihr Arbeitgeber bot seine Dienstleistungen plattformbasiert an und focht die Wahlen an. Er argumentierte, dass die Wahlen mangels eines bestehenden Betriebs im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) nicht zulässig seien.

Neben dem Unternehmenssitz mit Personalbereich existieren bundesweit sogenannte „Hub-Cities“ als Hauptumschlagbasen und sogenannte Liefergebiete („Remote-Cities“). Die Auslieferungsfahrer waren nicht an einem festen physischen Standort beschäftigt. Sie erhielten ihre Aufträge und Anweisungen fast ausschließlich über die Plattform.

In den „Hub-Cities“ arbeiteten neben der Geschäftsführung auch Mitarbeitende in der Verwaltung. Die Landesarbeitsgerichte erklärten die Betriebsratswahlen für unwirksam, da die Liefergebiete weder Betriebe noch selbstständige Betriebsteile seien. Die Betriebsräte legten Rechtsbeschwerde beim BAG ein, jedoch ohne Erfolg.

### Kein Betrieb vorhanden

**Das Urteil:** Das BAG entschied, dass die Wahl eines Betriebsrats eine Organisationseinheit voraussetzt, die entweder ein Betrieb oder ein selbstständiger Betriebsteil im Sinne des BetrVG ist. Nach § 1 BetrVG werden Betriebsräte in Betrieben gewählt; nach § 4 Abs. 1 Satz 1 BetrVG gelten auch selbstständige Betriebsteile als betriebsratsfähig. Eine organisatorische Einheit ist gegeben, wenn wesentliche personelle und soziale Angelegenheiten von einer einheitlichen Leitung gesteuert werden.

Ein Mindestmaß an organisatorischer Selbstständigkeit gegenüber dem Hauptbetrieb ist erforderlich. Das Gericht stellte klar, dass diese Anforderungen auch für digital gesteuerte Arbeitsverhältnisse gelten, etwa über Apps oder

Plattformen. Die „Remote-Cities“ der Lieferdienstfirma erfüllten diese Voraussetzungen nicht. Eine Zusammenfassung zu einem Liefergebiet mit eigenem Dienstplan sei hierfür nicht ausreichend, da ein Mindestmaß an organisatorischer Selbstständigkeit fehle.

Beachten Sie als Schwerbehindertenvertretung daher, dass Betriebsräte nur in Einheiten wählbar sind, die nachweislich über eine eigene organisatorische Leitung verfügen.

### Das bedeutet das Urteil für Sie als Schwerbehindertenvertretung

Sie als Schwerbehindertenvertretung sollten frühzeitig prüfen, ob ein Betrieb oder selbstständiger Betriebsteil vorliegt, bevor es Wahlen gibt. Insbesondere in Unternehmen mit digitalen oder dezentralen Arbeitsmodellen kann die Bestimmung des Betriebs schwierig sein. Fehler bei der Bestimmung des Betriebsbegriffs führen regelmäßig zur Anfechtung der Wahlen. Sie sollten zudem sicherstellen, dass alle Mitarbeitenden über ihre Rechte informiert sind und dass organisatorische Strukturen dokumentiert werden, um Rechtssicherheit zu gewährleisten. Die Entscheidung zeigt auch, dass eine digitale Steuerung über Plattformen oder Apps die Betriebsratsfähigkeit nicht automatisch begründet.

Aber auch wenn einzelne Remote-Einheiten nicht wahlberechtigt sind, können Sie trotzdem zentral im Hauptbetrieb aktiv sein und die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten in diesen Einheiten vertreten.

## → FAZIT

### Vor der Wahl prüfen

Die BAG-Entscheidung bestätigt, dass die Anforderungen an einen Betrieb im Sinne des BetrVG auch in modernen, digital organisierten Unternehmen bestehen bleiben. Eine organisatorische Leitung und ein Mindestmaß an Selbstständigkeit sind entscheidend. Eine frühzeitige Klärung dieser Fragen schützt sowohl die Rechte der Beschäftigten als auch die Rechtssicherheit der Wahlen. Für Sie als SBV ist es essenziell, bei dezentralen Strukturen aufmerksam zu prüfen, welche Einheiten tatsächlich wahlberechtigt sind, um späteren Anfechtungen vorzubeugen. Gerade bei hybriden oder standortübergreifenden Arbeitsmodellen empfiehlt es sich, die Leitungsstrukturen sorgfältig zu dokumentieren.

Arbeitsrecht praxisnah | Lesezeit 3 Minuten

# Manipulation bei der Zeiterfassung rechtfertigt Kündigung

Diese Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Mecklenburg-Vorpommern ist für Sie als Schwerbehindertenvertretung interessant, weil sie klare Maßstäbe für den Umgang mit falschen Arbeitszeiterfassungen setzt (Urt. v. 9.9.2025, Az. 5 SLa 9/25). Das Gericht entschied, ob eine ordentliche Kündigung wegen bewusst manipulierter Arbeitszeiten rechtmäßig ist.

Dieses Urteil ist besonders relevant für Sie als Schwerbehindertenvertretung, da es die Bedeutung korrekter Zeiterfassung, die Pflichten der Kolleginnen und Kollegen und die Konsequenzen von Arbeitszeitbetrug verdeutlicht.

## § 626 Abs. 1 BGB

### Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund

Das Dienstverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

**Der Fall:** Eine Sachbearbeiterin war seit dem 1. Januar 2021 bei einem öffentlichen Arbeitgeber beschäftigt. Am 12. Oktober 2023 ging sie direkt von ihrer Wohnung zu einem Termin im Innenministerium, etwa eineinhalb Kilometer entfernt. Nach dem Wachbuch des Ministeriums hielt sie sich dort zwischen 8:15 Uhr und 9:45 Uhr auf. Anschließend lief sie zu ihrer Dienststelle, ebenfalls rund eineinhalb Kilometer entfernt, und meldete sich dort um 10:05 Uhr über das Zeiterfassungssystem an. Wenig später beantragte sie eine nachträgliche Änderung ihrer Arbeitszeit. Sie wollte den Arbeitsbeginn auf 7:00 Uhr setzen lassen und buchte ab 7:01 Uhr eine angebliche Dienstreise wegen einer Bauberatung. Die Dienststelle übernahm zunächst die Angaben. Einige Tage später fragte der Vorgesetzte nach einer kurzen Zusammenfassung der erledigten Aufgaben. Daraufhin meldete sich die Mitarbeiterin erneut und bat um Korrektur der Zeiten, nun auf 7:30 Uhr, und erklärte, sie habe sich geirrt. Der Arbeitgeber reagierte mit einer ordentlichen Kündigung zum 31. März 2024. Die Mitarbeiterin ging dagegen gerichtlich vor, da sie die Kündigung für unverhältnismäßig hielt, und argumentierte, es handele sich nur um kleinere Korrekturen.

### Kündigung war rechtmäßig

**Das Urteil:** Das LAG Mecklenburg-Vorpommern bestätigte die Kündigung. Die Richter stellten fest, dass die Mitarbei-

terin bewusst falsche Zeiten angegeben und dadurch den Eindruck erweckt hatte, länger gearbeitet zu haben, als es tatsächlich der Fall war. Das Gericht betonte, dass eine vorherige Abmahnung nicht erforderlich war. Das Vertrauen sei durch das Verhalten der Mitarbeiterin so stark beschädigt, dass eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar war. Auch eine Weiterbeschäftigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist hielt das Gericht für unvertretbar.

### Was Sie als SBV aus dem Urteil lernen können

Für Sie als Schwerbehindertenvertretung ist es bedeutsam zu wissen, dass ein vorsätzlicher Verstoß gegen die Pflicht zur korrekten Zeiterfassung ein schwerwiegendes Fehlverhalten ist. Dies gilt unabhängig davon, ob eine Stempeluhr, ein elektronisches System oder ein Formular verwendet wird. Entscheidend ist das bewusste Täuschen des Arbeitgebers, da dies das notwendige Vertrauen im Arbeitsverhältnis zerstört. Sie sollten daher darauf achten, dass bei Auffälligkeiten in der Zeiterfassung alles korrekt dokumentiert und geprüft wird, um die rechtliche Handhabe des Arbeitgebers zu sichern.

Zudem unterstreicht das Urteil, dass Manipulationen auch dann gravierend sind, wenn die Unterschiede auf den ersten Blick klein erscheinen. Die Absicht, Arbeitszeiten durch falsche Angaben zu verschleiern, wiegt schwerer als die tatsächliche Dauer der Abweichung. Führen Sie ggf. Gespräche mit den betreffenden Kolleginnen und Kollegen, um Unklarheiten zu klären, bevor formale Maßnahmen wie Abmahnungen oder Kündigungen erfolgen.

## → FAZIT

### Straftaten sind schnell begangen

Vorsätzlich falsche Zeiterfassungen können die Kündigung rechtfertigen, auch ohne vorherige Abmahnung. Arbeitgeber dürfen sich auf die Angaben ihrer Beschäftigten verlassen und müssen Manipulationen nicht hinnehmen. Das Urteil zeigt eindrucksvoll, wie wichtig Transparenz, Nachvollziehbarkeit und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit bei der Zeiterfassung sind. Weisen Sie Ihre Kollegen darauf hin, und tragen damit aktiv dazu bei, dass das Arbeitsverhältnis rechtskonform gestaltet wird.

Zustellung von Schriftstücken | Lesezeit 3 Minuten

## Einwurfeinschreiben als Beweis: Neue Zweifel am bewährten Verfahren

Durch eine aktuelle Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Hamburg ist der Nachweis des Zugangs wichtiger Schreiben neu bewertet worden. Das LAG entschied, ob der Zugang einer Einladung zu einem betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) durch ein Einwurfeinschreiben als bewiesen gewertet werden kann (Urt. v. 14.7.2025, Az. 4 SLa 26/24).

Dieses Urteil hat unmittelbare Bedeutung für Sie als Schwerbehindertenvertretung, da es die Wirksamkeit klassischer Zustellnachweise in der betrieblichen Praxis betrifft.

### Die Einladung zum BEM

**Der Fall:** Ein Mitarbeiter eines Abfalldienstleisters war zwischen 2020 und 2023 mindestens dreißigmal krankgemeldet, oft über mehrere Wochen. Nach mehreren Gesprächen zu Fehlzeiten und Rückkehrmöglichkeiten erklärte das Unternehmen eine ordentliche Kündigung aus personenbedingten Gründen. Vor der Kündigung sollte jedoch ein betriebliches Eingliederungsmanagement stattfinden. Der Zugang der Einladung zu diesem BEM im Oktober 2023 war zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer strittig.

Der Mitarbeiter bestritt, die Einladung erhalten zu haben, während das Unternehmen auf seinen Einlieferungsbeleg eines Einwurfeinschreibens verwies. Das Arbeitsgericht lehnte die Klage ab, weil es die Kündigung für unverhältnismäßig hielt. Die zum Nachweis des Zugangs vorgelegte Sendungsverfolgung des Einwurfeinschreibens reichte nicht als Beweis des ersten Anscheins. In der Berufung bestätigte das LAG Hamburg diese Entscheidung.

### § 167 Abs. 2 Satz 1 SGB IX

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).

### Beweis nicht gelungen

**Das Urteil:** Das Landesarbeitsgericht stellte klar, dass der Arbeitgeber nicht nachweisen konnte, dass die Einladung tatsächlich zugegangen ist. Ein Beweis des ersten Anscheins greift nur, wenn ein typischer Ablauf vorliegt, der nach allgemeiner Lebenserfahrung auf eine bestimmte Ursache hinweist. Ein modernes Einwurfeinschreiben erfüllt diese Vor-

aussetzungen nicht mehr. Früher zog der Postbote vor dem Einwurf ein sogenanntes „Peel-off-Label“ ab, klebte es auf einen Auslieferungsbeleg und unterschrieb mit Datum, wodurch der Zugang eindeutig dokumentiert war.

Heute hingegen wird die Sendung per Scanner erfasst und digital unterschrieben, bevor sie in den Briefkasten eingeworfen wird. Die Pflicht des Postboten, sich vorher zu vergewissern, dass der richtige Empfänger im Briefkasten steht, besteht nur dienstvorschriftsmäßig.

Nach Ansicht des Gerichts ist dieser Ablauf zu untypisch, um automatisch einen Anscheinsbeweis zu begründen. Die digitale Signatur und das Scannen allein reichen nicht aus, um den Zugang zweifelsfrei nachzuweisen.

### Alternativen zur Zustellung: Bote, persönliche Übergabe und Empfangsbestätigung

Sie als Schwerbehindertenvertretung sollten Sie Ihren Arbeitgeber darauf hinweisen, dass es heute verlässliche Alternativen zum Einwurfeinschreiben gibt:

- Eine sichere Möglichkeit ist die Zustellung durch einen Boten, der die persönliche Übergabe an den Empfänger dokumentiert und den Empfang schriftlich bestätigen lässt.
- Dabei kann der Bote Zeugen hinzuziehen, falls der Empfänger die Entgegennahme später bestreitet.
- Ebenso möglich ist die persönliche Übergabe durch eine Führungskraft oder das Personalbüro, bei der der Mitarbeitende die Empfangsbestätigung unterschreibt.

Diese Methoden schaffen klare Nachweise, die auch vor Gericht Bestand haben.

### → FAZIT

#### Einwurfeinschreiben nicht (mehr) sicher

Für Sie als Schwerbehindertenvertretung bedeutet dieses Urteil, dass moderne Einwurfeinschreiben nicht mehr automatisch als sicherer Nachweis des Zugangs gelten. Arbeitgeber, aber auch die Schwerbehindertenvertretung sollten sich daher nicht ausschließlich auf die Postdokumentation verlassen, wenn es um wichtige Schreiben wie Kündigungen oder BEM-Einladungen geht. Nutzen Sie alternative Maßnahmen.

Inklusion | Lesezeit 9 Minuten

# Prävention, Beratung und Schlichtung: Ihre Aufgaben als Schwerbehindertenvertretung

Sie als Schwerbehindertenvertretung haben die zentrale Aufgabe, die Interessen schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Beschäftigter zu vertreten. Gleichzeitig können Sie durch gezielte Prävention und Beratung dazu beitragen, das Betriebsklima insgesamt zu stärken.

Dieser Beitrag zeigt Ihnen, wie Sie Ihre Kompetenzen effektiv einsetzen, auch wenn es um nicht behinderte Kolleginnen und Kollegen geht, und wie Sie präventiv, beratend und schlichtend tätig werden können.

## Prävention über den eigenen Zuständigkeitsbereich hinaus

Sie als Schwerbehindertenvertretung sind primär für die schwerbehinderten Beschäftigten zuständig, doch Ihre Beobachtungen und Empfehlungen können sich positiv auf den gesamten Betrieb auswirken. Sie sollten daher darauf achten, dass der Arbeitgeber seine Pflichten nach dem SGB IX erfüllt und gleichzeitig bei Bedarf auch Kolleginnen und Kollegen ohne Behinderung unterstützt werden. In vielen Fällen profitieren alle Beschäftigten von präventiven Maßnahmen, beispielsweise bei der Gestaltung ergonomischer Arbeitsplätze oder der Förderung psychischer Gesundheit.

Rein formal sind Ihre Aufgaben auf die schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten begrenzt, wie § 178 Abs. 1 SGB IX klar festlegt. Dort ist geregelt, dass Sie die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben fördern und ihre Interessen vertreten. Praktisch arbeiten Sie jedoch häufig auch für nicht behinderte Mitarbeitende, nämlich dann, wenn es darum geht, die Rahmenbedingungen im Betrieb insgesamt zu verbessern.

## Den gesamten Betrieb im Blick haben

Sie sollten immer den Betrieb in seiner Gesamtheit im Auge behalten. Gerade bei präventiven Maßnahmen und Beratung können Sie entscheidenden Einfluss auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Kolleginnen und Kollegen nehmen. Besondere Aufmerksamkeit verdient dabei das Personal, das bereits gesundheitlich beeinträchtigt ist oder bei dem ein erhöhtes Risiko für Behinderungen besteht.

Auch Beschäftigte, die noch nicht schwerbehindert sind, aber gefährdet sein könnten, fallen in Ihren Wirkungsbereich. Sie sollten darauf achten, dass der Arbeitgeber Sie frühzeitig informiert, wenn er entsprechende Maßnahmen wie beispielsweise eine Kündigung plant. Der § 2 Abs. 1 Satz 3 SGB IX definiert den Begriff der von Behinderung bedrohten Personen, sodass Sie rechtlich eingebunden werden können, auch wenn die Betroffenen formal noch nicht schwerbehindert sind. Eine enge Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat, dem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit kann

dabei helfen, Risiken frühzeitig zu erkennen und geeignete Schutzmaßnahmen einzuleiten. Durch eine vorausschauende Begleitung entsprechender Prozesse leisten Sie einen wichtigen Beitrag zur nachhaltigen Personalentwicklung und zur langfristigen Sicherung von Arbeitsplätzen.



## BEISPIEL

### Aus dem Produktionsbetrieb

In einem Produktionsbetrieb häufen sich in einer bestimmten Abteilung krankheitsbedingte Ausfälle wegen Rücken- und Gelenksbeschwerden. Mehrere Mitarbeitende klagen über Schmerzen durch dauerhaftes Heben schwerer Lasten und ungünstige Arbeitshaltungen. Noch liegt bei niemandem eine anerkannte Schwerbehinderung vor, doch einzelne Beschäftigte befinden sich bereits in ärztlicher Behandlung, und es besteht die Gefahr chronischer Beeinträchtigungen.

Die Schwerbehindertenvertretung erkennt frühzeitig, dass hier ein Risiko für dauerhafte gesundheitliche Schäden besteht. Sie sucht das Gespräch mit dem Arbeitgeber und regt gemeinsam mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Betriebsarzt eine Überprüfung der Arbeitsplätze an. In der Folge werden Hebehilfen angeschafft, Arbeitsabläufe ergonomisch angepasst und Schulungen zur rückschonenden Arbeitsweise angeboten.

Zudem wird ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) aktiv begleitet, um betroffene Mitarbeitende individuell zu unterstützen.

Durch dieses vorausschauende Handeln werden gesundheitliche Verschlechterungen vermieden, und in manchen Fällen kann sogar verhindert werden, dass aus einer gesundheitlichen Beeinträchtigung eine dauerhafte Behinderung entsteht. Genau hier zeigt sich die Bedeutung der Schwerbehindertenvertretung: Sie schützt nicht nur bereits anerkannte schwerbehinderte Menschen, sondern wirkt auch präventiv für diejenigen, die von einer Behinderung bedroht sind.

## Informationsrechte und Grenzen

Zu Präventionszwecken wäre genauere Informationen manchmal hilfreich. Doch Sie als Schwerbehindertenvertretung haben nicht automatisch Anspruch auf sämtliche Gesundheitsdaten aller Mitarbeitenden. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm hat dies 2020 klargestellt (Beschl. v.

10.1.2020, Az. 13 TaBV 60/19). Im betreffenden Fall wollte die Schwerbehindertenvertretung Auskünfte über alle Krankheitszeiten der Belegschaft, erhielt jedoch nur die Daten der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten. Das Gericht entschied, dass ein genereller Anspruch auf umfassende Informationen über alle Beschäftigten nicht besteht, auch wenn dies für präventive Zwecke sinnvoll wäre.

Dennoch sollten Sie als Schwerbehindertenvertretung eng mit dem Arbeitgeber zusammenarbeiten, um frühzeitig eingebunden zu werden. Für Ihren Arbeitgeber ist es jedenfalls vorteilhaft, die Schwerbehindertenvertretung in alle Präventionsverfahren einzubinden, unabhängig vom Status der Mitarbeiter, um die Teilhabechancen nachhaltig zu verbessern.

### Inklusionsvereinbarungen als Werkzeug

Sie als Schwerbehindertenvertretung sollten versuchen, eine Inklusionsvereinbarung im Betrieb zu etablieren. Darin können Sie Ihre Rolle klar definieren und sicherstellen, dass Sie frühzeitig in Präventionsverfahren, insbesondere beim betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM), eingebunden werden. Solche Vereinbarungen bringen Vorteile für alle Beteiligten: Sie verhindern Informationslücken, sichern Ihre Rechte ab und erleichtern Ihre praktische Arbeit.

Durch eine klare Vereinbarung können Sie auch verhindern, dass Sie jeder wichtigen Information hinterherlaufen müssen. Dabei sollten Sie sich als Schwerbehindertenvertretung eng mit dem Betriebs- oder Personalrat abstimmen, der ebenfalls Anspruch auf Auskunft über nicht behinderte Mitarbeiter hat. Gemeinsam lassen sich Präventionsmaßnahmen wirksam gestalten und die Arbeitsbedingungen nachhaltig verbessern.

### Beratung und Unterstützung bei Behinderung

Sie sollten alle Mitarbeitenden bei der Feststellung einer Behinderung oder Gleichstellung unterstützen. Dies umfasst die Antragstellung, die Prüfung der Erfolgsaussichten und die Vermittlung an zuständige Behörden. Schon allein das Aufzeigen kompetenter Ansprechpartner kann die Betroffenen entlasten und Unsicherheiten reduzieren.

Besonders wichtig ist Ihre Rolle bei chronischen Erkrankungen, die sich im Laufe des Arbeitslebens entwickeln. Die Übergänge von gesundheitlichen Einschränkungen hin zu einer Schwerbehinderung sind oft fließend und führen bei den Betroffenen zu Unsicherheit. Sie können durch Beratung und Aufklärung helfen, den Prozess verständlich zu machen und Ängste abzubauen.

### Schlichten Sie bei Konflikten

Konflikte zwischen schwerbehinderten und nicht behinderten Mitarbeitenden entstehen häufig aufgrund von Vorurteilen oder Unverständnis. Sie als Schwerbehindertenvertretung können in diesen Fällen aktiv vermitteln, Einzelgespräche führen und den Kolleginnen und Kollegen die Sichtweise der schwerbehinderten Beschäftigten erläutern.

Auf diese Weise tragen Sie zur Verbesserung des Betriebsklimas bei und fördern Teamgeist sowie Toleranz.

Oft wenden sich nicht behinderte Mitarbeiter direkt an Sie, wenn Probleme auftreten. In diesen Fällen sollten Sie das Gespräch suchen, die Situation aufklären und ggf. gemeinsam mit dem Arbeitgeber Lösungen finden. Auch kleine Maßnahmen wie eine Anpassung der Aufgaben oder flexible Arbeitszeiten können Konflikte entschärfen und das Betriebsklima verbessern.



## BEISPIEL

### Aus der Betriebspraxis

In einer Abteilung arbeitet ein schwerbehinderter Kollege mit einer anerkannten psychischen Erkrankung. Er benötigt gelegentlich kurze Rückzugszeiten und reagiert sensibel auf sehr kurzfristige Arbeitsanweisungen. Zwei nicht behinderte Kollegen fühlen sich dadurch benachteiligt, weil sie den Eindruck haben, zusätzliche Aufgaben übernehmen zu müssen. Es entstehen Spannungen, und in Teambesprechungen fallen zunehmend abfällige Bemerkungen wie „Sonderbehandlung“ oder „Extrawurst“.

Die Schwerbehindertenvertretung wird darauf aufmerksam und führt zunächst ein vertrauliches Gespräch mit dem betroffenen Mitarbeiter, um seine Perspektive zu verstehen. Anschließend sucht sie das Gespräch mit den kritischen Kollegen und erläutert – selbstverständlich ohne vertrauliche Details preiszugeben – die grundsätzliche Bedeutung von Nachteilsausgleichen und die gesetzlichen Schutzmechanismen. Dabei macht sie auch deutlich, dass es nicht um Bevorzugung, sondern um Chancengleichheit geht.

In einem gemeinsamen Gespräch mit der Führungskraft wird schließlich vereinbart, Aufgaben klarer zu strukturieren und Vertretungsregelungen transparenter zu gestalten. Zusätzlich wird im Team allgemein über das Thema Inklusion informiert. Die Situation entspannt sich spürbar, das Verständnis füreinander wächst, und das Betriebsklima verbessert sich nachhaltig.

### Erfolgsgeschichten nutzen

Sie sollten Erfolgsgeschichten aus dem Integrationsbereich nutzen, um Vorurteile abzubauen und den Nutzen der Inklusion zu verdeutlichen. Integrationsämter und Verbände halten zahlreiche Fallbeispiele bereit, die zeigen, wie schwerbehinderte Beschäftigte erfolgreich in verschiedenen Bereichen eingesetzt werden.

Diese Beispiele können sowohl die Unternehmensleitung als auch die Belegschaft motivieren, Inklusion aktiv zu unterstützen.

Wenn ein Problem tatsächlich beim schwerbehinderten Kollegen liegt, sollten Sie dennoch den Arbeitgeber einbeziehen. Maßnahmen wie Arbeitszeitreduzierung, Versetzung oder Aufgabenänderung können hier helfen.

Auf diese Weise wird auch den nicht behinderten Mitarbeitern signalisiert, dass ihre Anliegen ernst genommen werden, was wiederum das Betriebsklima insgesamt verbessert.



**FAZIT**

**Klare Vereinbarungen treffen**

Ihnen als Schwerbehindertenvertretung kommt eine Schlüsselrolle bei der Förderung der Inklusion im ge-

samten Betrieb zu. Durch Prävention, Beratung, Unterstützung bei Anträgen und Konfliktschlichtung können Sie nicht nur schwerbehinderte Beschäftigte stärken, sondern das Betriebsklima für alle verbessern. Klare Vereinbarungen, frühzeitige Einbindung und ein kontinuierlicher Dialog mit Arbeitgeber und Betriebsrat sind entscheidend, um Ihre Arbeit effektiv zu gestalten. Mit diesen Maßnahmen leisten Sie einen wertvollen Beitrag, dass Inklusion im Unternehmen nicht nur eine Pflicht, sondern gelebte Realität wird.



**Checkliste: Prävention, Beratung und Schlichtung – Ihre Aufgaben als Schwerbehindertenvertretung**

To do	Check
<b>1. Prävention im Betrieb</b>	
Prüfen, ob der Arbeitgeber seine Pflichten nach dem SGB IX vollständig erfüllt.	<input type="radio"/>
Darauf achten, frühzeitig in alle Präventionsmaßnahmen einbezogen zu werden, z. B. Ergonomie, Bildschirmarbeitsplätze, Lärm- oder Chemikalienschutz.	<input type="radio"/>
Gesundheitsrisiken im Betrieb erkennen und Maßnahmen vorschlagen, bevor Probleme entstehen.	<input type="radio"/>
Auch Beschäftigte beobachten, die noch nicht schwerbehindert sind, aber von Behinderung bedroht sein könnten (§ 2 Abs. 1 Satz 3 SGB IX).	<input type="radio"/>
Teilnahme an Arbeitssicherheitsausschüssen oder Gesundheitsteams sicherstellen.	<input type="radio"/>
Präventionsmaßnahmen dokumentieren und Erfolge sichtbar machen.	<input type="radio"/>
Schulungen zu Prävention, Gesundheit und Inklusion mitgestalten und unterstützen.	<input type="radio"/>
<b>3. Schlichtung und Konfliktmanagement</b>	
Frühzeitig Konflikte erkennen, die aus Vorurteilen gegenüber schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen entstehen.	<input type="radio"/>
Einzelgespräche mit allen Beteiligten führen, auch mit nicht behinderten Mitarbeitenden.	<input type="radio"/>
Konflikte objektiv analysieren und Lösungsvorschläge erarbeiten.	<input type="radio"/>
Vermittlung zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber bei Konflikten übernehmen.	<input type="radio"/>
Lösungen prüfen: Anpassung der Aufgaben, Versetzung, flexible Arbeitszeiten oder ergonomische Maßnahmen.	<input type="radio"/>
Teamgeist und gegenseitige Rücksichtnahme fördern.	<input type="radio"/>
Aufkommende Konflikte früh dokumentieren, um Eskalationen zu verhindern.	<input type="radio"/>
<b>5. Dokumentation und Nachweis</b>	
Beratungsgespräche, Maßnahmen und Konfliktlösungen schriftlich dokumentieren.	<input type="radio"/>
Alle Präventionsmaßnahmen festhalten und deren Wirksamkeit prüfen.	<input type="radio"/>

To do	Check
<b>2. Beratung von Mitarbeitenden</b>	
Schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte bei allen Fragen der Teilhabe beraten.	<input type="radio"/>
Unterstützung bei der Antragstellung auf Feststellung einer Behinderung oder Gleichstellung leisten.	<input type="radio"/>
Prüfen, ob ein Antrag Aussicht auf Erfolg hat, und ggf. an die zuständige Behörde verweisen.	<input type="radio"/>
Ansprechpartner bei Behörden oder Integrationsämtern vermitteln.	<input type="radio"/>
Kolleginnen und Kollegen über Rechte, Pflichten und Sonderregelungen (z. B. Zusatzurlaub, Kündigungsschutz) informieren.	<input type="radio"/>
Mitarbeitende bei der beruflichen Wiedereingliederung nach Krankheit begleiten.	<input type="radio"/>
Unterstützung bei der Planung von Arbeitsplätzen oder Arbeitszeiten für gesundheitlich beeinträchtigte Beschäftigte geben.	<input type="radio"/>
<b>4. Inklusionsvereinbarung und Zusammenarbeit mit dem Betriebs- oder Personalrat</b>	
Prüfen, ob eine Inklusionsvereinbarung existiert; falls nicht, Initiative ergreifen (§ 166 SGB IX).	<input type="radio"/>
Rollen und Zuständigkeiten der Schwerbehindertenvertretung im Betrieb klar definieren.	<input type="radio"/>
Frühzeitige Einbindung in alle Präventionsverfahren sicherstellen, insbesondere beim betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM).	<input type="radio"/>
Kooperation mit dem Betriebs- oder Personalrat intensivieren: Informationen zusammenführen und Synergien nutzen.	<input type="radio"/>
Teilnahme an Sitzungen und Ausschüssen der betrieblichen Interessenvertretung wahrnehmen.	<input type="radio"/>
Vereinbarungen dokumentieren, um Missverständnisse zu vermeiden.	<input type="radio"/>
Ziele der Vereinbarung regelmäßig überprüfen und Anpassungen vorschlagen.	<input type="radio"/>
<b>6. Erfolgsgeschichten nutzen</b>	
Fallbeispiele erfolgreicher Integration sammeln und archivieren.	<input type="radio"/>
Erfolgreiche Maßnahmen im Betrieb kommunizieren, um Akzeptanz zu erhöhen.	<input type="radio"/>



Zu finden unter [www.adivva.de](http://www.adivva.de) unter Eingabe des Titels im Suchfeld

Mitbestimmung, Prävention und Unterstützung | Lesezeit 9 Minuten

## Gut informiert, stark vertreten: Ihre Rolle als Schwerbehindertenvertretung

Sie als Schwerbehindertenvertretung tragen eine zentrale Verantwortung für den Schutz und die Förderung schwerbehinderter Mitarbeitender in Ihrem Betrieb. Ihre Aufgabe geht über die reine Mitwirkung hinaus: Sie sorgen dafür, dass rechtliche Vorgaben eingehalten werden, die Arbeitsbedingungen fair gestaltet werden und Mobbing oder Diskriminierung frühzeitig gestoppt werden.

In diesem Beitrag erfahren Sie, wie Sie Ihre Rechte konsequent wahrnehmen, Ihre Mitbestimmungsfunktionen effektiv einsetzen und schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen nachhaltig unterstützen können.

### Unverzügliche Information und Anhörung

Sie sollten zunächst darauf achten, dass Sie frühzeitig über alle Maßnahmen informiert werden, die schwerbehinderte Mitarbeitende betreffen. Sobald Ihr Arbeitgeber Entscheidungen plant, die einzelne Mitarbeitende oder die Gruppe der Schwerbehinderten betreffen, müssen Sie umfassend unterrichtet werden. Dies umfasst nicht nur die Ankündigung der geplanten Maßnahme, sondern auch die Bereitstellung aller relevanten Unterlagen, wie Arbeitsplatzbeschreibungen, Abmahnungen oder Dienstpläne. Ihr Arbeitgeber ist verpflichtet, Ihnen ausreichend Zeit zu geben, um sich ein vollständiges Bild zu machen und Gespräche mit den betroffenen Mitarbeitenden zu führen. Wenn beispielsweise die Versetzung eines gemobbten Kollegen geplant ist, sollten Sie als Schwerbehindertenvertretung frühzeitig eingebunden werden, um Ihre Mitbestimmungsrechte wirksam wahrnehmen zu können.

### Beginn der Unterrichtungspflicht

Die Unterrichtungspflicht tritt ein, sobald ernsthafte Maßnahmen geplant werden, die schwerbehinderte Mitarbeitende betreffen. Stellen Sie als Schwerbehindertenvertretung sicher, dass Sie alle relevanten Informationen vollständig erhalten, damit Sie sachlich 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 nicht automatisch unwirksam, dennoch begehrt der Arbeitgeber eine Ordnungswidrigkeit, die mit einer Geldbuße von bis zu 10.000 € geahndet werden kann (§ 238 Abs. 1 Nr. 8, Abs. 2 SGB IX).

### Rechte konsequent einfordern

Weisen Sie Ihren Arbeitgeber freundlich, aber bestimmt auf Pflichtverletzungen hin. Erfolgt trotz wiederholter Hinweise keine Reaktion, sollten Sie prüfen, welche weiteren Maßnahmen notwendig sind, um Ihre Mitwirkungsrechte zu wahren. Dies kann von der Aktivierung interner Netzwerke über die Einbindung des Betriebs- oder Personalrats bis hin zu rechtlichen Schritten reichen.

### Besondere Rechte für Sie als Schwerbehindertenvertretung

Sie als Schwerbehindertenvertretung verfügen über Rechte, die über die allgemeine Unterrichtung hinausgehen. Beispielsweise verpflichtet § 164 SGB IX den Arbeitgeber, gemeinsam mit Ihnen und dem Betriebs- oder Personalrat eine Inklusionsvereinbarung zu schließen. Darin können Maßnahmen festgelegt werden, die der Prävention von Mobbing dienen, die Arbeitsbedingungen verbessern und ein diskriminierungsfreies Umfeld fördern. Schwerpunkte können dabei Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsorganisation und Arbeitszeitregelungen sein.

### Kündigungsprävention

Eine zentrale Aufgabe liegt in der Kündigungsprävention nach § 167 SGB IX. Sie als Schwerbehindertenvertretung sollten sicherstellen, dass der Arbeitgeber Sie, den Betriebs- oder Personalrat sowie das Integrationsamt frühzeitig einbindet, wenn Kündigungen schwerbehinderter Mitarbeitender beabsichtigt sind.

### Unterstützung der Betroffenen

Sie als Schwerbehindertenvertretung sollten die Rechte der Betroffenen konsequent achten und fördern. Dies umfasst die Unterstützung von Netzwerken, die Dokumentation von Vorfällen und die gezielte Beratung schwerbehinderter Kolleginnen und Kollegen.

So tragen Sie maßgeblich dazu bei, dass schwerbehinderte Mitarbeitende ihre Arbeitskraft unter fairen Bedingungen einbringen können.

## → FAZIT

### Nehmen Sie Ihre Rechte wahr

Sie tragen eine besondere Verantwortung für den Schutz und die Förderung schwerbehinderter Mitarbeitender. Durch frühzeitige Information, konsequente Wahrnehmung Ihrer Mitwirkungsrechte und die Nutzung der gesetzlichen Instrumente leisten Sie einen wichtigen Beitrag dazu, Konflikte zu verhindern oder zu lösen. Ihre Einbindung ist unerlässlich, um Arbeitsbedingungen zu verbessern, die Interessen der Betroffenen zu sichern und ein faires, inklusives Arbeitsumfeld zu gewährleisten.

Haltung | Lesezeit 4 Minuten

## 5 Wege der Wertschätzung: Nutzen Sie diese als SBV, und geben Sie die Impulse weiter

Als Schwerbehindertenvertretung sind Sie weit mehr als die innerbetriebliche Anlaufstelle für Gesetzestexte und Anträge. Sie sind eine soziale Stütze in Ihrem Betrieb und ein wichtiger Fixpunkt für die Kollegen, die sich aufgrund ihrer Einschränkungen im Alltag unsichtbar oder darauf reduziert fühlen. In Ihrer Rolle haben Sie die Chance, eine Kultur der Wertschätzung zu prägen. Denn Inklusion beginnt nicht beim barrierefreien Umbau, sondern bei der Frage, wie sich Menschen begegnen. Nutzen Sie die fünf Sprachen der Wertschätzung in Ihrer Beratung und im Gespräch mit den Führungskräften.

Als SBV erleben Sie es jeden Tag: Die Kollegen mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen leisten oft eine enorme, unsichtbare Kraftanstrengung. Sie bewältigen Barrieren, managen Schmerzen oder kompensieren Einschränkungen, während sie fachlich die gleichen Anforderungen erfüllen wie alle anderen.

### Wertschätzung schützt alle vor psychischen Belastungen

Als Mensch Wertschätzung zu erfahren und nicht nur über die Leistung bewertet zu werden, ist für jeden Menschen enorm wichtig. Studien zeigen: Es gibt einen klaren Zusammenhang zwischen fehlender Wertschätzung, psychischen Belastungen sowie hohen Krankenständen.

### Lob ist nur bedingt wertschätzend

In Ihren Gesprächen werden Sie als SBV oft erleben, dass Führungskräfte sagen: „Ich lobe meine Leute doch genug!“ Hier liegt ein Missverständnis vor, das Sie aufklären können. Lob ist meist leistungsbezogen.

Wertschätzung bezieht sich auf den Menschen. Ein Kollege, der aufgrund einer akuten Erkrankung gerade weniger leisten kann, bekommt nur schwer ein Lob, aber er kann wertgeschätzt werden für seinen Mut, seine Erfahrung oder seine Loyalität zum Team.

### Die 5 Sprachen der Wertschätzung

Das Konzept der fünf Sprachen der Wertschätzung von Gary Chapman können Sie als SBV in Ihrer Beratung nutzen, wie folgende Beispiele zeigen. Geben Sie, wenn möglich, auch die Impulse an die Vorgesetzten, damit Wertschätzung im betrieblichen Alltag gelebt wird.

#### 1. Schenken Sie Anerkennung

Schenken Sie Worte der Anerkennung für Stärken. Sagen Sie zum Beispiel im Beratungsgespräch: „Ich bewundere Ihre Ausdauer. Mir imponiert, wie Sie trotz der Schübe Ihre Aufgaben meistern.“

**Tipp an Führungskräfte:** Ermutigen Sie Vorgesetzte, spezifisch zu werden. Sagen Sie statt „gute Arbeit“ lieber: „Ich schätze Ihre Zuverlässigkeit bei der Dokumentation sehr.“

#### 2. Schenken Sie Aufmerksamkeit

Zeit ist die wertvollste Ressource. Schenken Sie den Kollegen in der Beratung Ihre volle Aufmerksamkeit. Schalten Sie das Telefon stumm, und legen Sie das Handy weg. Das Signal lautet: „Du bist mir jetzt wichtig.“

**Tipp an Führungskräfte:** Raten Sie Führungskräften dazu, regelmäßig kurz mit den Kollegen zu reden, zum Beispiel indem sie nachfragen, wie das Wochenende war oder wie die Arbeit gerade läuft. An manchen Tagen wird ein bewusstes „Guten Morgen“ reichen und zeigt: „Ich sehe dich.“

#### 3. Seien Sie hilfsbereit

Bieten Sie aktiv Ihre Hilfe an, zum Beispiel beim Ausfüllen von Anträgen, oder bereiten Sie schwierige Gespräche mit der Personalabteilung vor.

**Tipp an Führungskräfte:** Wertschätzung zeigt sich hier im aktiven Abbau von Barrieren. Wer den ergonomischen Stuhl bestellt, ohne dass der Mitarbeiter dreimal nachfragen muss, zeigt höchste Wertschätzung.

#### 4. Setzen Sie kleine Zeichen

Ob ein Glas Wasser, ein kleiner Teller mit Keksen, ein Tee oder Kaffee bei der Beratung oder ein Blumenstrauß: Durch kleine Zeichen zeigen Sie in Ihrer Beratungspraxis, dass Ihnen Ihr Gegenüber wichtig ist.

**Tipp an Führungskräfte:** Ein kleiner Gruß bei längerer Krankheit oder die Berücksichtigung spezieller Vorlieben bei Team-Events zeigen: „Du bist mir als Person wichtig.“

#### 5. Achten Sie auf Ihre Körpersprache

Wertschätzung kann auch durch Körpersprache ausgedrückt werden. Als SBV können Sie bewusst Ihre körperliche Präsenz nutzen, indem Sie eine zugewandte und offene Körperhaltung einnehmen.

**Tipp an Führungskräfte:** Regen Sie dazu an, dass Führungskräfte auf die Körpersprache in Meetings achten. Werden Kollegen mit Behinderung physisch integriert, oder sitzen sie buchstäblich „am Rand“?

**Autorin: Brigitte Ganzmann**

Arbeitsunfähigkeit | Lesezeit 3 Minuten

## Aufgepasst beim „einheitlichen Verhinderungsfall“ bei aufeinanderfolgenden Krankheitszeiten

Sie als Schwerbehindertenvertretung sollten die jüngste Entscheidung des Thüringer Landesarbeitsgerichts (LAG) kennen, die den Umgang mit aufeinanderfolgenden Arbeitsunfähigkeiten klärt.

Das Gericht hat im Dezember letzten Jahres entschieden, ob mehrere direkt aufeinanderfolgende Krankheitszeiten als ein einziger Verhinderungsfall zu werten sind oder ob ein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung entsteht (Urt. v. 16.12.2025, Az. 5 Sa 154/23). Dieses Urteil ist für Sie als Schwerbehindertenvertretung insbesondere deshalb relevant, weil es die Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Krankheitsfall konkretisiert.

### Der arbeitsunfähige Monteur

**Der Fall:** Ein Monteur war vom 1. März bis zum 30. April 2022 bei einem Unternehmen beschäftigt. Am 2. März erlitt er einen Arbeitsunfall, weshalb er bis zum 18. April wegen Knieproblemen arbeitsunfähig war. Am 14. April informierte er das Unternehmen telefonisch über anhaltende Beschwerden und kündigte einen Arzttermin für den 19. April an. Am 15. April ging dem Arbeitgeber die Eigenkündigung des Mitarbeiters zum 30. April zu. Am 19. April stellte der Arzt eine neue Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung aus, diesmal wegen Rückenschmerzen, gültig bis zum Monatsende. Für den Zeitraum vom 19. bis 30. April zahlte das Unternehmen kein Gehalt. Auf Nachfrage prüfte der medizinische Dienst am 29. April, ob Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit bestehen.

Der Monteur forderte anschließend 1.300 Euro vom Arbeitgeber, da er die zweite Erkrankung als eigenständig ansah. Er argumentierte, die Knieprobleme seien am 19. April bereits geheilt gewesen und die Rückenerkrankung sei durch einen Vorfall zu Hause entstanden.

### Ein einziger Verhinderungsfall

**Das Urteil:** Das Arbeitsgericht wies die Forderung des Mitarbeiters vollständig zurück. Es stellte fest, dass die Krankheitszeiten als ein einziger Verhinderungsfall zu betrachten sind. In der Berufung bestätigte das Thüringer LAG diese Bewertung.

Das Gericht begründete dies damit, dass die Entgeltfortzahlung auf sechs Wochen begrenzt ist, selbst wenn während einer bestehenden Krankheit eine neue Arbeitsunfähigkeit beginnt. Ein neuer Anspruch entsteht nur dann, wenn der erste Verhinderungsfall bereits vollständig beendet war und der Arbeitnehmer zwischendurch tatsächlich arbeitsfähig war. Entscheidend ist, dass die ärztliche Bescheinigung den Beginn und das Ende der Arbeitsunfähigkeit festlegt, unabhängig davon, ob es sich um einen Arbeits- oder freien Tag handelt.

## § 5 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz

### Anzeige- und Nachweispflichten

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Ist der Arbeitnehmer Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse, muss die ärztliche Bescheinigung einen Vermerk des behandelnden Arztes darüber enthalten, dass der Krankenkasse unverzüglich eine Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit mit Angaben über den Befund und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit übersandt wird.

### Wichtig: Zusammenhang erkennen

Wenn die neue Erkrankung zeitlich direkt an die vorherige anschließt oder nur ein arbeitsfreier Tag dazwischenliegt, ist der gesamte Zeitraum als ein einziger Verhinderungsfall zu werten.

In solchen Fällen muss der Arbeitnehmer nachweisen, dass es sich tatsächlich um zwei getrennte Erkrankungen handelt. Der Monteur konnte diesen Nachweis nicht erbringen, sodass das Gericht den Anspruch auf eine weitere Entgeltfortzahlung ablehnte.

## → FAZIT

### Regeln kennen

Für Sie als Schwerbehindertenvertretung bedeutet dieses Urteil, dass aufeinanderfolgende Krankheitszeiten häufig als ein einziger Verhinderungsfall gelten. Die sechswöchige Entgeltfortzahlung kann in diesem Fall nur einmal beansprucht werden, auch wenn unterschiedliche Erkrankungen vorliegen. Sie sollten darauf achten, dass Arbeitnehmer genau erklären und belegen können, dass es sich um getrennte Krankheitsfälle handelt.

Aus der Praxis | Lesezeit 2 Minuten

## Unsichtbare Behinderungen: Erkennen, sensibel handeln, wirksam unterstützen

Nicht jede Behinderung ist auf den ersten Blick erkennbar. Während sichtbare körperliche Einschränkungen im Arbeitsalltag meist unmittelbar wahrgenommen werden, bleiben sogenannte unsichtbare Behinderungen häufig im Verborgenen. Dazu zählen unter anderem psychische Erkrankungen, chronische Schmerzen, Autoimmunerkrankungen, Fatigue, Diabetes, Herz-Kreislauf-Erkrankungen oder neurologische Beeinträchtigungen.

Unsichtbare Behinderungen sind oft erklärungsbedürftig. Kolleginnen und Kollegen oder Führungskräfte können Leistungsschwankungen, Fehlzeiten oder ein verändertes Verhalten fehlinterpretieren. Nicht selten entstehen vorschnelle Urteile wie „nicht belastbar“, „wenig motiviert“ oder „schwierig“. Für die betroffenen Beschäftigten bedeutet dies zusätzlichen Druck. Viele zögern daher, ihre Einschränkung offen anzusprechen. Die Angst vor Stigmatisierung oder beruflichen Nachteilen ist nach wie vor groß.

### Ihre Schlüsselrolle als SBV

Für Sie als SBV entsteht hier eine besondere Verantwortung: Sie bewegen sich in einem sensiblen Spannungsfeld zwi-

schen Vertrauen, Diskretion, Aufklärung und konsequenter Interessenvertretung. Sie sind also Vertrauensperson, Vermittlerin und Interessenvertretung zugleich.

Gerade bei nicht sichtbaren Beeinträchtigungen ist ein geschützter Rahmen wichtig. Wenn Beschäftigte sich Ihnen anvertrauen, sollten Sie zunächst zuhören, ohne vorschnell Lösungen vorzugeben. Allein das ernsthaftige Wahrnehmen der individuellen Situation wirkt oft bereits entlastend. Achten Sie darauf, Gespräche respektvoll und lösungsorientiert zu führen. Dabei ist Fingerspitzengefühl gefragt: Es gilt, einerseits notwendige Anpassungen einzufordern, andererseits aber auch Persönlichkeitsrechte zu wahren. Transparenz über diesen Grundsatz stärkt das Vertrauen in Ihre Arbeit.

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

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

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




### Unser Service für Sie:

#### Expertensprechstunde: Schreiben Sie uns!

Stellen Sie Ihre individuellen Fragen an [redaktion@die-sbv.de](mailto: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](https://www.adiuva.de)

#### Netzwerktreffen:

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



Folgen Sie ADIUVA auch auf:



Das lesen Sie in der nächsten Ausgabe

**URTEIL**  
Gekündigte Betriebsrätin hat weiter Zugang zum Betrieb

**URTEIL**  
Lohnerhöhung trotz Ablehnung eines neuen Vertrags