

# S|B|V



## Die SchwerBehindertenVertretung

Aktuelle Rechts- und Praxistipps für die Vertretung schwerbehinderter Menschen



SEITE 3

### **BEWERBUNGSVERFAHREN**

Keine Entschädigung bei Scheinbewerbung

SEITE 6–8

### **ERFOLGREICH ZURÜCKKOMMEN**

Die stufenweise Wiedereingliederung



### 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 Personalrätin,  
lieber Personalrat,

es gibt diese Momente, die in keiner Statistik auftauchen und in keinem Stufenplan stehen. Denken Sie etwa an den ersten Tag, an dem eine Beschäftigte nach langer Krankheit wieder den Betrieb betritt – unsicher, vorsichtig, manchmal mit einem Lächeln, das mehr Mut als Sicherheit zeigt.

Die stufenweise Wiedereingliederung ist in solchen Situationen weit mehr als ein organisatorisches Verfahren. Sie ist ein sensibler Übergang zwischen Krankheit und Arbeitsleben, zwischen Zweifel und neuer Stabilität. Und genau hier entscheidet sich oft, ob die Rückkehr gelingt oder ob sie erneut ins Wanken gerät.

Sie als Schwerbehindertenvertretung sehen diese Menschen nicht nur als „Fälle im Verfahren“, sondern als Personen mit Geschichte, Angst und Hoffnung. Manchmal ist ein gutes Gespräch wichtiger als jeder Stufenplan. Mehr zu diesem Thema lesen Sie auf den Seiten 6 bis 8 dieser Ausgabe.

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\_Tamani | 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

Keine Entschädigung bei Scheinbewerbung ..... 3

## URTEIL

Entgeltfortzahlung: Nach sechs Wochen ist Schluss – auch bei neuer Krankmeldung ..... 4

## RECHT

Außerordentliche Kündigung wegen Elternzeitanträgen war nicht gerechtfertigt ..... 5

## SCHWERPUNKTTHEMA

Stufenweise Wiedereingliederung – 10 typische Probleme und Lösungen ..... 6–8

## WISSENSWERT

Zwischen Fürsorge und Recht: Gespräche mit Betroffenen richtig führen ..... 9

## SOFT SKILLS

„Heute ist ein guter Tag, um glücklich zu sein ...“ ..... 10

## RECHT

Ordentliche Kündigung eines Chefjustizars wegen mangelhafter Bearbeitung einer Whistleblower-Anzeige rechtmäßig ..... 11

## HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

Die Schwerbehindertenvertretung hat mehr Rechte, als viele denken ..... 12

Schutz vor Missbrauch im Bewerbungsverfahren | Lesezeit 3 Minuten

## Keine Entschädigung bei Scheinbewerbung

Das Arbeitsgericht (ArbG) Hamm hatte über einen Entschädigungsanspruch nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zu entscheiden. Im Mittelpunkt stand die Frage, ob eine sogenannte Scheinbewerbung überhaupt geeignet ist, Ansprüche wegen Diskriminierung auszulösen (Urt. v. 23.1.2026, Az. 2 Ca 628/25).

Das Gericht verneinte dies im konkreten Fall und stellte klar, dass nur ernsthaft gemeinte Bewerbungen den Schutz des Gleichbehandlungsgesetzes auslösen können. Für Sie als Schwerbehindertenvertretung ist die Entscheidung besonders relevant, da sie die Grenzen von Entschädigungsansprüchen im Bewerbungsverfahren konkretisiert und zugleich den Blick auf seriöse Teilhabechancen schwerbehinderter Menschen schärft.

### Bewerbung eines schwerbehinderten Juristen ohne erkennbaren Bezug zur ausgeschriebenen Stelle

Der Fall: Ein Unternehmen aus der Bildungsbranche schrieb im März 2025 eine Position als Produktmanager aus. Die Aufgabe war anspruchsvoll und stark technisch geprägt. Erwartet wurde insbesondere die Leitung eines Teams von Ingenieurinnen und Ingenieuren sowie die Verantwortung für die Weiterentwicklung technischer Bildungsprodukte. Das Unternehmen suchte ausdrücklich eine Person mit mehrjähriger Erfahrung in einer technischen Führungsfunktion.

Auf diese Stelle bewarb sich ein 50-jähriger Jurist mit anerkannter Schwerbehinderung. In seinem Lebenslauf gab er zwar umfangreiche Berufserfahrung an, jedoch ohne erkennbaren Bezug zu den technischen Anforderungen der ausgeschriebenen Position. Bereits in der Vergangenheit hatte der Bewerber bundesweit zahlreiche Verfahren geführt, in denen er nach erfolglosen Bewerbungen Entschädigungen wegen angeblicher Benachteiligung geltend gemacht hatte.

Nach einer Absage verlangte der Bewerber eine Entschädigung in Höhe von mindestens 45.000 Euro. Er begründete dies damit, aufgrund seiner Schwerbehinderung benachteiligt worden zu sein.

Das Unternehmen widersprach dem Vorwurf und vertrat die Auffassung, dass es sich nicht um eine ernsthafte Bewerbung gehandelt habe, sondern um eine gezielte Vorbereitung von Entschädigungsansprüchen.

### Schutz nur bei ernsthafte Bewerbung

**Das Urteil:** Das ArbG stellte zunächst klar, dass ein Entschädigungsanspruch nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz grundsätzlich eine ernsthafte Bewerbung voraussetzt. Nur wer tatsächlich den Zugang zu einer Stelle sucht, kann sich auf den Schutz vor Diskriminierung berufen.

Im konkreten Fall sah das Gericht jedoch erhebliche Zweifel an der Ernsthaftigkeit der Bewerbung. Das Bewerbungs-

schreiben war nach Ansicht der Richter sehr allgemein gehalten und nahm keinen erkennbaren Bezug zu den konkreten Anforderungen der ausgeschriebenen Position. Insbesondere fehlten nachvollziehbare Angaben zu einer technischen Führungs- oder Produkterfahrung, die für die Stelle zwingend erforderlich gewesen wäre.

### Bewerber hatte eine Vielzahl von Verfahren geführt

Hinzu kam, dass der Bewerber parallel eine Vielzahl ähnlicher Verfahren gegen unterschiedliche Arbeitgeber geführt hatte. Dieses Muster sprach nach Auffassung des Gerichts dafür, dass nicht die tatsächliche Stelle im Vordergrund stand, sondern die spätere Geltendmachung von Entschädigungsansprüchen.

Das Gericht kam daher zu dem Ergebnis, dass keine ernsthafte Bewerbung vorlag. Eine Benachteiligung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes konnte es also gar nicht geben. Die Klage auf Entschädigung wies das Gericht daher vollständig ab.

### Das bedeutet die Entscheidung für Sie

Für Sie als Schwerbehindertenvertretung ist diese Entscheidung in zweierlei Hinsicht bedeutsam. Einerseits bestätigt sie, dass schwerbehinderte Menschen selbstverständlich umfassend vor Diskriminierung im Bewerbungsverfahren geschützt sind. Dieser Schutz bleibt ein zentrales Element der Teilhabe am Arbeitsleben und ist von Ihnen als Schwerbehindertenvertretung konsequent zu begleiten.

Andererseits macht das Urteil deutlich, dass der Schutz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes an die Ernsthaftigkeit der Bewerbung anknüpft. Sie als Schwerbehindertenvertretung sollten daher in der Praxis auch darauf achten, dass Verfahren transparent, nachvollziehbar und auf echte Teilhabechancen ausgerichtet bleiben. Schein- oder Missbrauchskonstellationen dürfen nicht dazu führen, dass berechtigte Diskriminierungsschutzmechanismen in Zweifel gezogen werden.

## → FAZIT

### Klarheit zwischen Schutz und Missbrauch

Die Entscheidung des ArbG Hamm zeigt deutlich, dass Entschädigungsansprüche nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz nicht schrankenlos bestehen. Voraussetzung ist stets eine ernsthafte Bewerbung

Klare Grenzen der Entgeltfortzahlung | Lesezeit 3 Minuten

## Nach sechs Wochen ist Schluss – auch bei neuer Krankmeldung

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Thüringen hatte die Frage zu entscheiden, ob nach einer durchgehenden Arbeitsunfähigkeit eine erneute Entgeltfortzahlungspflicht entsteht, wenn unmittelbar eine neue Krankmeldung folgt (Urt. v. 16.12.2025, Az. 5 Sa 154/23).

Im Mittelpunkt stand die Abgrenzung zwischen einem einheitlichen Krankheitsfall und einer neuen Erkrankung. Das Gericht stellte klar, dass eine erneute Entgeltfortzahlung nicht automatisch entsteht, wenn Krankheitszeiten nahtlos aneinander anschließen.

Für Sie als Schwerbehindertenvertretung ist die Entscheidung bedeutsam, da sie typische Konflikte im Zusammenhang mit längeren Krankheitsverläufen betrifft und Sie in der Beratung von Beschäftigten oft mit Fragen zur Absicherung des Einkommens im Krankheitsfall konfrontiert sind.

### Nahtloser Übergang zweier Krankheitsphasen

**Der Fall:** Ein Monteur erlitt im März einen Arbeitsunfall und verletzte sich am Knie. Aufgrund dieser Verletzung war er arbeitsunfähig und erhielt eine entsprechende ärztliche Krankenschreibung. Die Arbeitsunfähigkeit dauerte bis zum 18. April.

Während dieser Zeit befand sich der Beschäftigte noch in der Probezeit seines Arbeitsverhältnisses. Kurz vor Ende der ersten Krankheitsphase kündigte er das Arbeitsverhältnis selbst.

Am darauffolgenden Tag legte er eine weitere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bis zum 30. April vor. Diese attestierte nun eine Erkrankung aufgrund von Rückenschmerzen. Der Arbeitgeber stellte daraufhin die Entgeltfortzahlung ein und begründete dies damit, dass die gesetzliche Höchstdauer bereits ausgeschöpft sei.

Zusätzlich wurde der medizinische Dienst der Krankenkassen eingeschaltet, der im Rahmen einer Überprüfung Zweifel an der zweiten Krankenschreibung äußerte. Der Monteur machte dennoch einen weiteren Anspruch auf Entgeltfortzahlung geltend und klagte diesen ein.

### Einheitlicher Krankheitsfall statt neuer Anspruch

**Das Urteil:** Das LAG stellte zunächst die gesetzlichen Grundlagen der Entgeltfortzahlung klar. Nach § 3 Absatz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für die Dauer von höchstens sechs Wochen.

Im vorliegenden Fall war diese Sechs-Wochen-Frist bereits durch die erste Arbeitsunfähigkeit aufgrund der Knieverletzung vollständig ausgeschöpft worden. Die unmittelbar anschließende Krankenschreibung wegen Rückenschmerzen begann ohne jegliche Unterbrechung am Folgetag.

Das Gericht bewertete diesen nahtlosen Übergang als starkes Indiz für einen einheitlichen Krankheitsfall. Entscheidend war dabei nicht allein die unterschiedliche Diagnose, sondern der fehlende zeitliche Abstand zwischen den Erkrankungen.

Nach Auffassung des Gerichts trägt in solchen Konstellationen der Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass tatsächlich eine neue, eigenständige Erkrankung vorliegt. Es muss nachvollziehbar und eindeutig ärztlich bestätigt sein, dass kein Zusammenhang zwischen den Krankheitsbildern besteht.

Einen solchen Nachweis sah das Gericht im konkreten Fall nicht als ausreichend erbracht an. Die bloße Vorlage einer neuen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung genügte nicht, um einen neuen Entgeltfortzahlungsanspruch zu begründen. Daher blieb es bei der bereits ausgeschöpften Sechs-Wochen-Frist, und ein weiterer Anspruch wurde verneint.

### Bedeutung für die Praxis der Schwerbehindertenvertretung

Für Sie als Schwerbehindertenvertretung zeigt diese Entscheidung, wie wichtig eine sorgfältige Einordnung längerer Krankheitsverläufe ist. In der Praxis begegnen Sie häufig Beschäftigten, die nach längerer Erkrankung Unsicherheiten hinsichtlich ihrer finanziellen Absicherung haben. Sie sollten dabei insbesondere darauf achten, dass Betroffene verstehen, dass nicht jede neue Diagnose automatisch einen neuen Entgeltfortzahlungsanspruch auslöst.

Gleichzeitig sollten Sie als Schwerbehindertenvertretung sensibel darauf hinwirken, dass Beschäftigte bei gesundheitlichen Problemen frühzeitig medizinische und sozialrechtliche Beratung in Anspruch nehmen.

### → FAZIT

#### Klarheit bei nahtlosen Krankmeldungen

Das Urteil des LAG Thüringen verdeutlicht, dass die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall klaren zeitlichen und rechtlichen Grenzen unterliegt. Nach sechs Wochen ist grundsätzlich Schluss, und das auch dann, wenn eine neue Krankmeldung unmittelbar anschließt. Sie sollten Beschäftigte frühzeitig für die rechtlichen Rahmenbedingungen sensibilisieren.

Schutz von Familienrechten im Arbeitsverhältnis | Lesezeit 3 Minuten

## Außerordentliche Kündigung wegen Elternzeitanträgen war nicht gerechtfertigt

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf hatte über die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung einer Führungskraft zu entscheiden. Im Mittelpunkt stand die Frage, ob die Genehmigung von Elternzeitanträgen unterstellter Mitarbeitender eine Pflichtverletzung darstellen kann, die eine fristlose Kündigung rechtfertigt (Urteil vom 14.5.2025, Az. 4 Sa 539/24).

Das Gericht verneinte dies im konkreten Fall deutlich und stellte hohe Anforderungen an das Vorliegen eines wichtigen Grundes nach § 626 BGB. Für Sie als Schwerbehindertervertretung ist die Entscheidung relevant, da sie zeigt, wie sensibel arbeitsrechtliche Entscheidungen mit familien- und teilhabeorientierten Rechten der Beschäftigten zu behandeln sind und welche Bedeutung einer sorgfältigen Interessenabwägung zukommt.

### Umstrukturierung, Elternzeit und Kündigungsentscheidung

**Der Fall:** Die betroffene Führungskraft war seit Oktober 2013 in einem Chemie- und Pharmakonzern beschäftigt und leitete zuletzt den Bereich Business Consulting als Director. Ihr monatliches Bruttogehalt betrug rund 15.806 Euro. Im Februar 2024 wurde im Rahmen einer virtuellen Führungskräfte-sitzung angekündigt, dass der Bereich zum Ende Mai 2024 geschlossen wird. So wurde es anschließend auch gegenüber den Arbeitnehmervertretungen kommuniziert.

Im Anschluss daran genehmigte die Führungskraft mehrere Anträge auf Elternzeit von unterstellten Mitarbeitenden. Der Arbeitgeber wertete dieses Verhalten als pflichtwidrig, da die Genehmigungen im Kontext der bevorstehenden Schließung des Bereichs erfolgt seien und angeblich betriebliche Interessen gefährdet hätten.

Am 16. April 2024 sprach das Unternehmen daraufhin eine außerordentliche, fristlose Kündigung aus, hilfsweise eine ordentliche Kündigung zum 31. März 2025. Zur Begründung wurde angeführt, dass die Führungskraft durch die Genehmigung der Elternzeitanträge die wirtschaftlichen Interessen des Unternehmens verletzt und organisatorische Nachteile verursacht habe.

Die Führungskraft wies die Vorwürfe zurück. Sie argumentierte, dass sie die Elternzeitanträge ordnungsgemäß geprüft und nach den gesetzlichen Vorgaben bearbeitet habe. Zudem seien die Mitarbeitenden bereits frühzeitig über die bevorstehende Schließung informiert gewesen, sodass keine gezielte Beeinträchtigung betrieblicher Abläufe vorgelegen habe.

### Kein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung

**Das Urteil:** Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf bestätigte die Entscheidung der Vorinstanz und stellte klar, dass die

außerordentliche Kündigung unwirksam war. Nach § 626 BGB ist eine fristlose Kündigung nur dann gerechtfertigt, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, der eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist unzumutbar macht.

Das Gericht betonte, dass zwar auch Führungskräfte in leitender Position erhöhte Loyalitäts- und Rücksichtnahmepflichten gegenüber dem Arbeitgeber haben, diese jedoch nicht dazu führen, dass gesetzlich geschützte Rechte der Beschäftigten unterlaufen werden dürfen. Die Genehmigung von Elternzeitanträgen gehört zu einem gesetzlich geregelten Anspruch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und kann grundsätzlich keine Pflichtverletzung sein.

Entscheidend war zudem, dass die Führungskraft im konkreten Fall ordnungsgemäß gehandelt hatte. Es lagen keine Anhaltspunkte dafür vor, dass sie die Anträge willkürlich genehmigt, betriebliche Interessen bewusst missachtet oder vertrauliche Informationen unzulässig genutzt hätte. Vielmehr bewegte sie sich im Rahmen ihrer arbeitsvertraglichen und gesetzlichen Pflichten.

Auch eine Interessenabwägung fiel zugunsten der Führungskraft aus. Die bloße Tatsache einer bevorstehenden Umstrukturierung oder Bereichsschließung rechtfertigt keine Einschränkung gesetzlicher Ansprüche der Beschäftigten. Eine fristlose Kündigung kam daher nicht in Betracht.

### Bedeutung für die Praxis der Schwerbehindertenvertretung

Für Sie als Schwerbehindertenvertretung zeigt diese Entscheidung, dass gesetzlich verankerte Schutzrechte der Beschäftigten – wie Elternzeit – nicht durch organisatorische oder wirtschaftliche Überlegungen des Arbeitgebers verdrängt werden dürfen. Sie sollten daher in vergleichbaren Konstellationen besonders aufmerksam sein, wenn es zu Spannungen zwischen individuellen Rechten und betrieblichen Umstrukturierungen kommt.

Zugleich verdeutlicht das Urteil, dass auch Führungskräfte nicht für das Einhalten gesetzlicher Vorschriften sanktioniert werden dürfen. Sie sollten deshalb darauf achten, dass betriebliche Entscheidungen transparent erfolgen und keine mittelbaren Benachteiligungen entstehen, etwa durch Drucksituationen oder informelle Erwartungshaltungen.

Erfolgreich zurück in den Beruf | Lesezeit 9 Minuten

# Stufenweise Wiedereingliederung: 10 typische Probleme und Lösungen

Die stufenweise Wiedereingliederung ist ein bewährtes Instrument, um Beschäftigten nach längerer Erkrankung eine schrittweise Rückkehr in das Arbeitsleben zu ermöglichen. Sie ist eines der zentralen Instrumente, um langzeiterkrankte Beschäftigte zu unterstützen, damit sie wieder arbeiten können.

Gerade für schwerbehinderte Menschen oder ihnen gleichgestellte Arbeitnehmer entscheidet sich hier oft, ob eine dauerhafte Weiterbeschäftigung gelingt oder ob es zu erneuten Ausfällen oder sogar zu einem Verlust des Arbeitsplatzes kommt.

Sie als Schwerbehindertenvertretung stehen dabei im Mittelpunkt des Geschehens. Sie sind Vertrauensperson, Interessenvertretung und oft auch Vermittler zwischen den Beteiligten. Gleichzeitig erleben Sie in der Praxis immer wieder, dass die stufenweise Wiedereingliederung zwar gut gemeint ist, aber an ganz konkreten Problemen scheitert: fehlende Planung, unklare Zuständigkeiten, Zeitdruck oder mangelnde Sensibilität im Betrieb.

## Nicht immer Anspruch auf Wiedereingliederung

In der Praxis wird zudem häufig übersehen, dass es sich bei der Wiedereingliederung rechtlich nicht um einen Anspruch handelt, der gegen den Willen des Arbeitgebers durchgesetzt werden kann. Die Durchführung der stufenweisen Wiedereingliederung setzt in vielen Fällen voraus, dass der Arbeitgeber zustimmt und bereit ist, die Maßnahme organisatorisch und betrieblich zu begleiten.

Zwar besteht insbesondere im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements eine klare Erwartungshaltung an den Arbeitgeber, den Wiedereingliederungsprozess konstruktiv zu unterstützen, eine rechtliche Verpflichtung zur stufenweisen Wiedereingliederung als solche ergibt sich jedoch nicht automatisch.

Vielmehr handelt es sich hierbei um ein abgestimmtes Verfahren, das auf der Zusammenarbeit aller Beteiligten beruht. Dazu gehören die betroffene Person, der Arbeitgeber, die behandelnden Ärzte sowie gegebenenfalls Rehabilitationsträger.

## ! WICHTIG

### Anspruch für schwerbehinderte Menschen

Beschäftigte mit einer Schwerbehinderung haben nach § 164 Absatz 4 Satz 1 Nummer 1 SGB IX grundsätzlich einen Rechtsanspruch auf stufenweise Wiedereingliederung (Bundesarbeitsgericht, BAG, Urt. v. 13.6.2006, Az. 9 AZR 229/05). Sie sind also gegenüber nicht behinderten Kolleginnen und Kollegen privilegiert.

Im Folgenden stellen wir Ihnen zehn typische Probleme aus der Praxis vor und zeigen Ihnen, wie Sie in diesen Fällen konkret und wirksam reagieren können. Ziel ist es, Ihnen in dem Verfahren Handlungssicherheit zu geben und Ihnen Argumentationshilfen für Ihre tägliche Arbeit an die Hand zu liefern.

### 1. Fehlende frühzeitige Einbindung der Schwerbehindertenvertretung

In vielen Fällen erfahren Sie als Schwerbehindertenvertretung erst sehr spät von einer geplanten Wiedereingliederung, manchmal sogar erst dann, wenn der Stufenplan bereits festgelegt ist. Das ist problematisch, denn gerade zu Beginn werden in der Regel die entscheidenden Weichen gestellt.

#### Lösung:

Sie als Schwerbehindertenvertretung sollten konsequent darauf achten, dass Sie bei geplanten Maßnahmen frühzeitig beteiligt werden. Suchen Sie aktiv den Kontakt zur Personalstelle und zum Personalrat. Etablieren Sie klare Verfahrensabläufe im Betrieb, die sicherstellen, dass Sie automatisch informiert werden. Nur wenn Sie von Anfang an eingebunden sind, können Sie Ihre Rolle wirksam wahrnehmen.

### 2. Unklare oder unrealistische Zielsetzung

Häufig fehlt eine klare Zieldefinition für die Wiedereingliederung. Soll der Beschäftigte wieder vollständig eingesetzt werden? Ist eine dauerhafte Reduzierung geplant? Oder steht sogar eine Versetzung im Raum? Ohne klare Ziele bleibt der gesamte Prozess unscharf.

#### Lösung:

Wirken Sie darauf hin, dass die Ziele der Wiedereingliederung eindeutig formuliert werden. Klären Sie gemeinsam mit der betroffenen Person, dem Arbeitgeber und – soweit möglich – den behandelnden Stellen, wohin die Entwicklung gehen soll. Nur mit einer klaren Zielperspektive kann der Stufenplan sinnvoll ausgestaltet werden.

### 3. Ungeeignete oder zu starre Stufenpläne

Ein Klassiker: Der Stufenplan ist zu ehrgeizig, zu pauschal oder schlicht nicht auf den Einzelfall abgestimmt. Häufig werden Standardmodelle verwendet, die der individuellen gesundheitlichen Situation nicht gerecht werden.

**Lösung:**

Sie sollten genau hinschauen. Ist die Steigerung der Arbeitszeit realistisch? Gibt es ausreichend Erholungsphasen? Stimmen die Tätigkeiten mit der gesundheitlichen Situation überein? Scheuen Sie sich nicht, Anpassungen einzufordern. Der Stufenplan ist kein starres Instrument, sondern muss flexibel gehandhabt werden.

**4. Mangelnde Kommunikation zwischen den Beteiligten**

Die stufenweise Wiedereingliederung ist ein Zusammenspiel verschiedener Akteure: Arbeitgeber, Beschäftigte, Ärzte, ggf. Rehabilitationsträger und Sie als Schwerbehindertenvertretung. In der Praxis fehlt es jedoch häufig an Abstimmung. Informationen gehen verloren, Missverständnisse entstehen.

**Lösung:**

Übernehmen Sie eine koordinierende Rolle. Regen Sie regelmäßige Gespräche an, und sorgen Sie dafür, dass alle Beteiligten informiert sind. Klare Kommunikationsstrukturen sind ein wesentlicher Erfolgsfaktor.

**5. Druck auf die betroffene Person**

Nicht selten entsteht ein Druck auf die Beschäftigten, möglichst schnell wieder „voll einsatzfähig“ zu sein. Dies kann den gesamten Wiedereingliederungsprozess gefährden.

**Lösung:**

Sie sollten hier deutlich Position beziehen. Machen Sie klar, dass die Wiedereingliederung ein Schutzinstrument ist und kein Belastungstest. Unterstützen Sie die betroffene Person darin, ihre Grenzen zu benennen, und wirken Sie auf realistische Erwartungen im Betrieb hin.

**6. Fehlende oder verspätete Arbeitsplatzanpassung**

Eine Wiedereingliederung kann nur dann erfolgreich sein, wenn die Arbeitsbedingungen zur gesundheitlichen Situation passen. Dennoch werden notwendige Veränderungen oft zu spät oder gar nicht umgesetzt.

**Lösung:**

Prüfen Sie frühzeitig, ob Anpassungen erforderlich sind. Das können technische Hilfsmittel, organisatorische Änderungen oder auch eine Anpassung der Arbeitsinhalte sein. Setzen Sie sich aktiv für die Umsetzung ein, und beziehen Sie gegebenenfalls externe Stellen ein.

**7. Unsicherheit bei Führungskräften**

Führungskräfte sind häufig unsicher im Umgang mit wiedereingegliederten Beschäftigten. Sie wissen nicht, welche Erwartungen angemessen sind oder wie sie auf gesundheitliche Einschränkungen reagieren sollen.

**Lösung:**

Sie sollten den Dialog suchen. Sensibilisieren Sie Führungskräfte für die besondere Situation, und bieten Sie Unterstüt-

zung an. Oft hilft bereits ein klärendes Gespräch, Unsicherheiten abzubauen und eine konstruktive Zusammenarbeit zu fördern.

**8. Fehlende Flexibilität bei Rückschlägen**

Verläuft die Wiedereingliederung nicht wie geplant, wird sie häufig vorschnell als gescheitert angesehen. Dabei sind Rückschläge in vielen Fällen Teil des Prozesses.

**Lösung:**

Werben Sie dafür, flexibel zu reagieren. Die Maßnahme verlängern, Belastung reduzieren oder die Tätigkeiten anpassen: All das kann den Prozess stabilisieren. Ein Abbruch sollte immer die letzte Option sein.

**9. Unzureichende Dokumentation des Verlaufs**

Ohne eine nachvollziehbare Dokumentation ist es schwierig, den Verlauf der Wiedereingliederung zu bewerten oder bei Problemen nachzusteuern.

**Lösung:**

Sie sollten darauf achten, dass der Prozess dokumentiert wird. Halten Sie wesentliche Absprachen und Entwicklungen fest. Dies schafft Transparenz und kann im Konfliktfall eine wichtige Grundlage sein.

**10. Fehlende nachhaltige Perspektive nach Abschluss**

Ist die Wiedereingliederung formal abgeschlossen, fehlt häufig ein Konzept für die Zeit danach. Die Beschäftigten werden wieder in den alten Arbeitsalltag entlassen – mit dem Risiko eines Rückfalls.

**Lösung:**

Denken Sie frühzeitig an die Zeit nach der Wiedereingliederung. Welche dauerhaften Anpassungen sind erforderlich? Gibt es Unterstützungsbedarf? Entwickeln Sie gemeinsam mit den Beteiligten eine langfristige Perspektive, die die Beschäftigungsfähigkeit sichert.

**→ FAZIT****Wiedereingliederung als Schlüsselement**

Die stufenweise Wiedereingliederung ist weit mehr als ein formales Verfahren. Sie ist ein sensibler Prozess, der über den weiteren beruflichen Weg eines Menschen entscheiden kann. Gerade deshalb kommt Ihnen als Schwerbehindertenvertretung eine Schlüsselrolle zu. Wenn Sie typische Probleme erkennen, frühzeitig eingreifen und Ihre Beteiligungsrechte konsequent nutzen, können Sie maßgeblich zum Erfolg beitragen. Entscheidend ist dabei Ihr aktives Handeln: Sie sollten nicht abwarten, sondern den Prozess mitgestalten, moderieren und – wenn nötig – auch kritisch begleiten. So sorgen Sie dafür, dass die Wiedereingliederung nicht nur auf dem Papier funktioniert, sondern den betroffenen Beschäftigten tatsächlich eine echte Chance auf eine stabile und gesunde Rückkehr in den Beruf bietet.



## Checkliste: Stufenweise Wiedereingliederung erfolgreich begleiten

Diese Checkliste unterstützt Sie als Schwerbehindertenvertretung dabei, eine stufenweise Wiedereingliederung struk-

turiert zu begleiten, typische Fehler zu vermeiden und die Rechte der betroffenen Beschäftigten wirksam zu sichern.

To do	Check
<b>1. Vor Beginn der Wiedereingliederung</b>	
Wurden Sie als Schwerbehindertenvertretung frühzeitig informiert?	<input type="checkbox"/>
Liegt eine ärztliche Empfehlung zur stufenweisen Wiedereingliederung vor?	<input type="checkbox"/>
Ist die Zustimmung des Arbeitgebers zur Maßnahme ausdrücklich erteilt?	<input type="checkbox"/>
Wurde die betroffene Person umfassend über den Ablauf aufgeklärt?	<input type="checkbox"/>
Wurde geprüft, ob ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt wurde oder hätte durchgeführt werden müssen?	<input type="checkbox"/>
Sind alle relevanten Akteure (Arbeitgeber, Personalrat, ggf. Rehabilitationsträger) eingebunden?	<input type="checkbox"/>
<b>2. Planung des Stufenplans</b>	
Ist der Stufenplan individuell auf die gesundheitliche Situation abgestimmt?	<input type="checkbox"/>
Ist die Belastungssteigerung realistisch und medizinisch nachvollziehbar?	<input type="checkbox"/>
Wurde die tägliche/wöchentliche Arbeitszeit klar definiert?	<input type="checkbox"/>
Sind die konkreten Tätigkeiten während der einzelnen Stufen beschrieben?	<input type="checkbox"/>
Wurde ausreichend Erholungszeit berücksichtigt?	<input type="checkbox"/>
Besteht Einigkeit zwischen behandelndem Arzt und Arbeitgeber über den Plan?	<input type="checkbox"/>
<b>3. Arbeitsplatz und Arbeitsumfeld</b>	
Wurde geprüft, ob der Arbeitsplatz angepasst werden muss?	<input type="checkbox"/>
Sind technische oder organisatorische Hilfsmittel erforderlich?	<input type="checkbox"/>
Ist die Führungskraft über die besondere Situation informiert?	<input type="checkbox"/>
Wurde das Team ausreichend sensibilisiert (soweit erforderlich)?	<input type="checkbox"/>
Besteht Klarheit über Vertretungsregelungen während der Maßnahme?	<input type="checkbox"/>
<b>4. Durchführung der Wiedereingliederung</b>	
Findet ein regelmäßiger Austausch zwischen allen Beteiligten statt?	<input type="checkbox"/>
Werden gesundheitliche Belastungen frühzeitig erkannt und ernst genommen?	<input type="checkbox"/>
Besteht die Möglichkeit, den Stufenplan flexibel anzupassen?	<input type="checkbox"/>
Wird auf Überforderung der betroffenen Person geachtet?	<input type="checkbox"/>
Wird die Wiedereingliederung als Rehabilitationsmaßnahme und nicht als Leistungstest verstanden?	<input type="checkbox"/>
<b>5. Ihre Rolle als Schwerbehindertenvertretung</b>	
Haben Sie regelmäßigen Kontakt zur betroffenen Person?	<input type="checkbox"/>
Können Sie als Vertrauensperson jederzeit angesprochen werden?	<input type="checkbox"/>
Haben Sie aktiv auf mögliche Risiken hingewiesen?	<input type="checkbox"/>
Wurde Ihre Beteiligung dokumentiert bzw. eingefordert?	<input type="checkbox"/>
Haben Sie auf notwendige Anpassungen hingewirkt?	<input type="checkbox"/>
<b>6. Umgang mit Problemen und Rückschritten</b>	
Werden gesundheitliche Rückmeldungen ernst genommen?	<input type="checkbox"/>
Wird bei Problemen eine Anpassung des Stufenplans geprüft?	<input type="checkbox"/>
Wurde ein möglicher Abbruch nur als letztes Mittel diskutiert?	<input type="checkbox"/>
Gibt es Alternativen zur Unterbrechung (z. B. Verlängerung, Reduzierung)?	<input type="checkbox"/>
Wird die Entscheidung transparent und nachvollziehbar dokumentiert?	<input type="checkbox"/>
<b>7. Abschluss der Wiedereingliederung</b>	
Wurde der Übergang in den regulären Arbeitsalltag gut vorbereitet?	<input type="checkbox"/>
Besteht eine langfristige Perspektive für den Arbeitsplatz?	<input type="checkbox"/>
Wurden notwendige dauerhafte Anpassungen umgesetzt?	<input type="checkbox"/>
Wurde die betroffene Person über mögliche Risiken eines Rückfalls aufgeklärt?	<input type="checkbox"/>

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

Zwischen Vertrauen und Verantwortung | Lesezeit 3 Minuten (

## Zwischen Fürsorge und Recht: So führen Sie Gespräche mit Kolleginnen und Kollegen richtig

Gespräche mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten gehören zu den sensibelsten Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung. Sie bewegen sich dabei in einem Spannungsfeld zwischen menschlicher Fürsorge, rechtlicher Einordnung und betrieblicher Realität. Einerseits erwarten Betroffene verständliche Unterstützung, Orientierung und emotionale Sicherheit.

Andererseits müssen Sie als Schwerbehindertenvertretung rechtliche Rahmenbedingungen beachten, Rollen klar halten und dürfen keine falschen Erwartungen wecken. Ein unüberlegter Satz kann Vertrauen stärken oder nachhaltig zerstören. Gleichzeitig kann zu viel Zurückhaltung dazu führen, dass sich Betroffene alleingelassen fühlen.

### 1. Klare Rollenklärung von Beginn an

Ein zentrales Problem in Gesprächen besteht darin, dass die Kollegen Ihre Rolle als Schwerbehindertenvertretung nicht eindeutig verstehen. Betroffene erwarten häufig Entscheidungen oder verbindliche Zusagen, die Sie rechtlich nicht treffen können.

#### So geht es besser:

Sie als Schwerbehindertenvertretung sollten zu Beginn jedes Gesprächs Ihre Rolle klar und verständlich erläutern. Machen Sie deutlich, dass Sie Interessenvertretung und Unterstützung anbieten, aber keine arbeitsrechtlichen Entscheidungen treffen. Diese Klarheit schafft Vertrauen und verhindert spätere Enttäuschungen.

### 2. Aktives Zuhören statt vorschneller Lösungen

In der Praxis besteht oft die Gefahr, dass Sie zu schnell in eine beratende oder lösungsorientierte Haltung wechseln. Dadurch gehen wichtige Informationen verloren.

#### So geht es besser:

Hören Sie zunächst bewusst zu. Lassen Sie die betroffene Person ihre Situation schildern, ohne das Ganze sofort zu bewerten oder Lösungen anzubieten. Durch aktives Nachfragen und Zusammenfassen zeigen Sie Verständnis und gewinnen ein vollständigeres Bild der Lage.

### 3. Emotionen ernst nehmen, aber steuern

Viele Gespräche sind emotional geprägt, insbesondere bei Angst vor Arbeitsplatzverlust oder gesundheitlicher Überforderung. Diese Emotionen sind berechtigt, können aber Gespräche erschweren.

#### So geht es besser:

Sie sollten Emotionen zulassen und anerkennen, ohne selbst emotional zu reagieren. Strukturieren Sie das Gespräch ruhig, und geben Sie Orientierung. So schaffen Sie einen Rahmen, in dem Sie schwierige Themen besprechen können.

### 4. Rechtliche Informationen verständlich vermitteln

Ein häufiger Fehler besteht darin, rechtliche Inhalte entweder zu stark zu vereinfachen oder zu komplex darzustellen. Beides führt zu Unsicherheit.

#### So geht es besser:

Sie sollten rechtliche Zusammenhänge klar, aber alltags-tauglich erklären. Vermeiden Sie juristische Fachsprache, ohne Inhalte zu verfälschen. Es geht darum, Orientierung zu geben, nicht um eine vollständige Rechtsberatung.

### 5. Keine falschen Erwartungen erzeugen

In Gesprächen entsteht schnell der Eindruck, die Schwerbehindertenvertretung könne „alles regeln“. Dies ist jedoch rechtlich und praktisch nicht möglich.

#### So geht es besser:

Bleiben Sie realistisch, und benennen Sie klar die Grenzen. Versprechen Sie nur das, was Sie tatsächlich beeinflussen können, etwa die Begleitung von Gesprächen, die Einforderung von Beteiligungsrechten oder die Unterstützung im Verfahren.

### 6. Vertraulichkeit konsequent beachten

Vertrauen ist die Grundlage jeder erfolgreichen Gesprächsführung. Wird dieses Vertrauen verletzt, leidet die gesamte Zusammenarbeit.

#### So geht es besser:

Sie als Schwerbehindertenvertretung sollten konsequent sicherstellen, dass Gesprächsinhalte vertraulich behandelt werden. Nur mit ausdrücklicher Zustimmung der betroffenen Person dürfen Informationen weitergegeben werden. Diese Haltung stärkt Ihre Glaubwürdigkeit erheblich.

## → FAZIT

### Gespräche sind enorm wichtig

Gespräche mit Betroffenen sind eines Ihrer zentralen Instrumente als Schwerbehindertenvertretung – und zugleich eine der größten Herausforderungen. Wenn Sie Ihre Rolle jedoch klar definieren, schaffen Sie eine Basis für Vertrauen und Orientierung. So wird aus einem Gespräch ein wirksames Instrument zur Stabilisierung.

Psychische Gesundheit | Lesezeit 4 Minuten

# „Heute ist ein guter Tag, um glücklich zu sein ...“: Waren Sie heute schon glücklich?

Glück, das klingt zunächst nach etwas sehr Persönlichem. Doch aktuelle Erkenntnisse aus der Glücksforschung zeigen klar: Glück ist kein Zufall. Es lässt sich beeinflussen und hat eine enorme Bedeutung für Gesundheit, Resilienz und Leistungsfähigkeit. Es ist damit auch ein wichtiges Thema für Sie als Schwerbehindertenvertretung, denn viele der betreuten Kolleginnen und Kollegen stehen unter besonderen Belastungen, ob körperlich, psychisch oder sozial. Da gerät das Gefühl von Glück manchmal fast in Vergessenheit.

Glück – dieses Gefühl kennt jeder. Doch wussten Sie, dass die Wissenschaft zwei Formen von Glück unterscheidet?

- **Hedonisches Glück** beschreibt kurzfristige positive Gefühle wie Freude oder Entlastung.
- **Eudaimonisches Glück** hingegen meint ein tieferes Lebensgefühl, das geprägt ist von Sinn, Zugehörigkeit, Selbstwirksamkeit und persönlicher Entwicklung.

## Sinn und Selbstwirksamkeit bei der Arbeit sind wichtig

Gerade vor dem Hintergrund von Behinderung, chronischer Erkrankung oder Wiedereingliederung spielt dieses tiefere, sinnstiftende Glück eine zentrale Rolle. Kolleginnen und Kollegen, die das Gefühl haben, dass ihre Arbeit sinnvoll ist, dass sie wertgeschätzt werden und sich weiterentwickeln können, sind psychisch stabiler, erleben weniger Stress und mehr Teilhabe.

## 5 Impulse für Ihre Beratungsgespräche

Doch wie kann Glück konkret gefördert bzw. erlebt werden? Dafür können Sie als Schwerbehindertenvertretung Anstöße geben. Denn als Schwerbehindertenvertretung sind Sie eine wichtige Schnittstelle zwischen betroffenen Kolleginnen und Kollegen, dem Arbeitgeber und den Führungskräften. Nicht nur in Ihren Beratungsgesprächen können Sie einen großen Beitrag leisten.

Gerade im Hinblick auf die Förderung von Glück reichen oft kleine Impulse, um dieses wachsen zu lassen. Dies gelingt Ihnen zum Beispiel durch folgende Ansätze:

### 1. Sinnorientierte Gespräche führen

Fragen Sie nicht nur nach Problemen, sondern auch nach Ressourcen: „Was gibt Ihnen im Arbeitsalltag Energie?“ Oder: „Wann fühlen Sie sich wirksam?“ Oder: „Was gelingt Ihnen trotzdem?“

### 2. Selbstwirksamkeit stärken

Unterstützen Sie Kolleginnen und Kollegen dabei, eigene Lösungen zu entwickeln, statt ausschließlich externe Hilfe zu organisieren. Fragen Sie beispielsweise: „Was können Sie selbst erledigen?“, oder bestärken Sie mit Aussagen wie: „Hier sind Sie der Experte.“

Achten Sie zudem darauf, dass Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung aktiv eingebunden werden – nicht nur formal, sondern tatsächlich.

### 3. Erfolge sichtbar machen

Gerade kleine Fortschritte (z. B. erfolgreiche Anpassungen des Arbeitsplatzes) sollten bewusst benannt werden. Halten Sie gemeinsam inne, und fragen Sie: „Was hat sich getan?“

### 4. Perspektiven eröffnen

Entwicklungsmöglichkeiten, auch in kleinen Schritten, fördern das Gefühl von Zukunft und Sinn. Das kann eine Weiterbildung sein oder auch ein Engagement, zum Beispiel als Ersthelfer für psychische Gesundheit (MHFA). Gebraucht zu werden, wird von vielen Menschen als besonders sinnstiftend erlebt; vielleicht geht es Ihnen in Ihrem Amt ja auch so.

### 5. Emotionale Entlastung ermöglichen

Zuhören, ernst nehmen, anerkennen – das gehört bereits zu Ihrer täglichen Beratungspraxis. Auch damit leisten Sie einen entscheidenden Beitrag zum Wohlbefinden der Kolleginnen und Kollegen.

## → FAZIT

### Glück fördern

Glück ist kein Luxus, sondern ein tiefes Gefühl von Zufriedenheit und damit eine zentrale Voraussetzung für Gesundheit und Teilhabe. Gerade für Kolleginnen und Kollegen, die von Behinderung oder chronischer Erkrankung betroffen sind, ist dies von besonderer Bedeutung. Sie als Schwerbehindertenvertretung können durch gezielte Impulse den Blick immer wieder auf das Gute lenken. Es braucht keine großen Programme, sondern oft nur einen Perspektivwechsel: weg von der reinen Problembetrachtung hin zu Sinn, Ressourcen und Entwicklung. Denn wenn das Glück „vor der Tür steht“, wie es im Lied von Max Raabe heißt, dann können Sie als Schwerbehindertenvertretung der Türöffner sein – und das hinterlässt auch bei Ihnen eine Spur von Glück.

Autorin: Brigitte Ganzmann

Verantwortung in sensiblen Verfahren | Lesezeit 3 Minuten

## Ordentliche Kündigung eines Chefjustiziar wegen mangelhafter Bearbeitung einer Whistleblower-Anzeige ist rechtmäßig

Das Arbeitsgericht (ArbG) Offenbach hatte über die Wirksamkeit einer Kündigung im Zusammenhang mit der Bearbeitung einer Whistleblower-Meldung zu entscheiden. Gegenstand war die Kündigung eines General Counsel und Chefjustiziar nach dem Vorwurf unzureichender Bearbeitung eines Compliance-Hinweises (Urt. v. 25.11.2025, Az. 1 Ca 136/25).

Das Gericht erklärte die außerordentliche Kündigung für unwirksam, bestätigte jedoch die hilfsweise ausgesprochene ordentliche Kündigung. Die Entscheidung zeigt, welche hohen Anforderungen an Führungskräfte in Compliance-Schlüsselpositionen gestellt werden und welche Bedeutung der sorgfältigen Bearbeitung von Whistleblower-Hinweisen zukommt.

### Hinweisgebermeldung mit weitreichenden Folgen

**Der Fall:** Die betroffene Führungskraft war als General Counsel und Chefjustiziar in einer konzernweiten Obergesellschaft tätig. Sie verantwortete insbesondere die Bereiche Recht, Compliance sowie die rechtliche Risikoabwehr innerhalb der Unternehmensgruppe. Ihr Gehalt lag bei rund 29.166 Euro monatlich, zuzüglich einer variablen Vergütung von bis zu 175.000 Euro jährlich.

Im Oktober 2023 ging beim konzerninternen Ombudsmann eine Whistleblower-Meldung ein. Diese bezog sich auf mögliche Unregelmäßigkeiten im Produktionsbereich einer Tochtergesellschaft. Die Meldung wurde zunächst intern gesichtet und anschließend durch eine externe Kanzlei untersucht. Im Zuge dieser Untersuchung stand im Raum, dass die zuständige Führungsebene die Hinweise nicht mit der gebotenen Intensität verfolgt hatte.

Der Arbeitgeber warf dem Chefjustiziar vor, die Whistleblower-Anzeige nicht ausreichend weiterverfolgt und erforderliche Maßnahmen zur Aufklärung und Risikominimierung unterlassen zu haben. Besonders schwer wog aus Sicht des Arbeitgebers, dass bereits zuvor ähnliche Auffälligkeiten bekannt gewesen seien und daher eine erhöhte Aufmerksamkeit erforderlich gewesen sei.

Nach Abschluss der externen Untersuchung sprach der Arbeitgeber eine fristlose Kündigung aus, hilfsweise eine ordentliche Kündigung zum 31. Mai 2026. Begründet wurde dies mit erheblichen Pflichtverletzungen im Bereich Überwachung, Kontrolle und Compliance-Steuerung.

### Strenge Maßstäbe für Compliance-Verantwortliche

**Das Urteil:** Das ArbG Offenbach entschied, dass die außerordentliche fristlose Kündigung nicht gerechtfertigt war. Die hilfsweise erklärte ordentliche Kündigung hielt das Gericht

jedoch für wirksam. Maßgeblich war dabei die herausgehobene Stellung des Arbeitnehmers als Chefjustiziar mit umfassender Verantwortung für Compliance- und Risikostrukturen.

Das Gericht stellte klar, dass Beschäftigte in leitenden Vertrauenspositionen besonders strengen arbeitsvertraglichen Nebenpflichten unterliegen. Dazu gehört insbesondere die Pflicht, Hinweise aus Whistleblower-Systemen ernst zu nehmen, zu prüfen und angemessen weiterzuverfolgen. Diese Pflichten zu verletzen, kann bereits dann erheblich ins Gewicht fallen, wenn organisatorische oder kommunikative Defizite dazu führen, dass Risiken nicht rechtzeitig erkannt oder bearbeitet werden.

Eine Abmahnung hielt das Gericht nicht für erforderlich. Aufgrund der Schwere der Pflichtverletzung sei nicht zu erwarten gewesen, dass eine Warnung zu einer Verhaltensänderung geführt hätte. Entscheidend war zudem, dass die unterlassene oder unzureichende Bearbeitung objektiv geeignet war, erhebliche rechtliche und wirtschaftliche Risiken für das Unternehmen zu verursachen.

## → FAZIT

### Klare Botschaft für verantwortliche Schlüsselpositionen

Die Entscheidung zeigt deutlich, dass Gerichte bei der Beurteilung von Pflichtverletzungen in Compliance- und Leitungsfunktionen hohe Maßstäbe anlegen. Eine ordentliche Kündigung kann bereits dann wirksam sein, wenn eine schwerwiegende Pflichtverletzung im Umgang mit Whistleblower-Hinweisen vorliegt und eine Abmahnung entbehrlich ist.

Für Sie als Schwerbehindertenvertretung ergibt sich daraus ein wichtiger arbeitspraktischer Bezug: Auch in hochsensiblen Organisationsstrukturen ist entscheidend, dass Prozesse klar geregelt sowie Zuständigkeiten eindeutig definiert sind und Beschäftigte nicht durch unklare Abläufe oder Überlastung in Konflikt- oder Haftungsrisiken geraten. Sie sollten daher bei entsprechenden Strukturen frühzeitig auf eine klare Kommunikation hinwirken.

Rechte wahrnehmen | Lesezeit 2 Minuten

## Sie als Schwerbehindertenvertretung haben mehr Rechte, als viele denken

Viele Schwerbehindertenvertretungen unterschätzen im Alltag, wie stark ihre rechtliche Stellung tatsächlich ist. Sie als Schwerbehindertenvertretung sind nicht nur „Begleitung“ oder „Beratung“, sondern ein eigenständiges Beteiligungsorgan mit klaren gesetzlichen Rechten.

Sie sind bei allen Angelegenheiten, die schwerbehinderte Menschen betreffen, unverzüglich und umfassend zu unterrichten. „Nebenbei informieren“ reicht nicht aus, die Information muss vielmehr so rechtzeitig erfolgen, dass Sie noch wirksam Einfluss nehmen können. Das bedeutet auch, dass Ihnen alle entscheidungsrelevanten Unterlagen zur Verfügung gestellt werden müssen und nicht nur eine knappe Zusammenfassung. Nur wenn Sie den vollständigen Sachverhalt kennen, können Sie Ihre gesetzliche Aufgabe sachgerecht erfüllen. Verzögerte oder unvollständige Informationen schwächen Ihre Position und können dazu führen, dass Beteiligungsrechte ins Leere laufen.

Sie als Schwerbehindertenvertretung haben außerdem das Recht, an allen Sitzungen des Personalrats oder Betriebsrats teilzunehmen, wenn schwerbehinderte Beschäftigte betrof-

fen sind. Sie sind dort nicht Gast, sondern stimmberechtigte Interessenvertretung in Ihrem Aufgabenbereich.

### Folgen der Nichtbeteiligung

Wenn Sie nicht beteiligt werden, sind Maßnahmen unter Umständen rechtswidrig angreifbar. Das gilt insbesondere bei Kündigungen, Umsetzungen oder Maßnahmen im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements.

Und noch ein wichtiger Punkt: Sie als Schwerbehindertenvertretung dürfen eigene Besprechungen mit dem Arbeitgeber verlangen, und dieser muss Sie anhören. Das ist kein „Kann“, sondern ein „Muss“.

**Also:** Ihre Rechte sind kein formales Beiwerk. Sie sind ein starkes Instrument. Entscheidend ist nur, dass Sie sie kennen und konsequent nutzen.



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

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

[adiuva.de](http://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](http://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

**KOPFTUCH IM JOB:**  
Ablehnung kann unzulässig sein

**DIENSTWAGEN:**  
Kein Anspruch auf Entschädigung für bei Betriebsratstätigkeit