

## Newsletter für die Interessenvertretung 08-2025

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

### Inhalt:

1. Jahresprogramm 2026
2. Anmerkungen zum Programm
3. Präventionsverfahren
4. Vergütung und Schadensersatz
5. Kommunikationstipp
6. In eigener Sache
7. ...aus dem Gericht
8. Seminare
9. Impressum

### 1. Jahresprogramm 2026

Die Referentinnen und Referenten von KomSem und ich haben hoffentlich ein interessantes Seminarprogramm 2026 zusammengestellt.

Präventionsverfahren <b>SBV in einer WfbM</b> (Werkstatt für behinderte Menschen) <b>Änderung Wahlrecht!</b>	19.01.-22.01.
* SBV1-Neu gewählt, und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung/IKBA)	26.01.-30.01.
Öffentlichkeitsarbeit – gute Arbeit sichtbar machen (SBV/BR/PR und MAV)	26.01.-30.01.
Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV, gar nicht so schwer	02.02.-06.02.
GBU – Inkludierte Gefährdungsbeurteilung	02.02.-06.02.
Arbeitsrecht für die SBV/BR/PR/MAV	09.02.-13.02.
Unsichtbare Behinderungen und ihre Auswirkungen in der Arbeitswelt	09.02.-12.02.
* SBV 4 - Viel Wissen, um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung und Kündigung (PEM)	23.02.-27.02.
* SBV 2 - Inklusion schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben!	23.02.-27.02.
Arbeitsrecht 2 (Aufbau) für die SBV / BR / PR / MAV	02.03.-06.03.
Krise - Krisenintervention	02.03.-06.03.

Gesprächs- und Verhandlungsführung	09.03.-13.03.
BEM - 6 Wochen krank und dann?	09.03.-13.03.
Inklusionsbeauftragter (IKBA) – Aufgaben und Pflichten nach dem SGB IX	16.03.-20.03.
* SBV 3 - Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. den Stellvertretungen	16.03.-20.03.
Prüfpflicht nach § 164 Abs 1 SGB IX (intern und extern) auch für IKBA	25.03.-27.03.
SB-Versammlung (Versammlung der sbM in Betrieb oder Dienststelle)	25.03.-27.03.
„Minderleister“ – Was bedeutet das überhaupt? Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten	13.04.-17.04.
Augen zu! <b>Sucht am Arbeitsplatz</b> , was ich nicht weiß ...	13.04.-17.04.
Künstliche Intelligenz (KI) in der Arbeitswelt	20.04.-24.04.
Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz – Teil 1	20.04.-24.04.
SBV-Wahl Förmliches Wahlverfahren Heimbuchenthal	20.04.-23.04.
SBV-Wahl Vereinfachtes Wahlverfahren (Wahlversammlung/ SB-Versammlung)	27.04.-30.04.
SBV-Wahl Förmliches Wahlverfahren (Wahlvorstand)	27.04.-30.04.
* SBV 3 - Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. den Stellvertretungen	04.05.-08.05.
* SBV1 - Neu gewählt-und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	04.05.-08.05.
Rund um die Rente – (nicht nur) für schwerbehinderte Menschen	11.05.-13.05.
Präventionsverfahren gemäß § 167 Abs. 1 SGB IX	11.05.-13.05.
SBV-Wahl Vereinfachtes Wahlverfahren (Wahlversammlung/ SB-Versammlung)	18.05.-21.05.
SBV-Wahl Förmliches Wahlverfahren (Wahlvorstand)	18.05.-21.05.
Rhetorik – Reden leicht gemacht	08.06.-12.06.
Thema noch offen Bernried	08.06.-12.06.
SBV-Wahl Vereinfachtes Wahlverfahren (Wahlversammlung/ SB-Versammlung) Schwarzwald	15.06.-17.06.
SBV-Wahl Förmliches Wahlverfahren (Wahlvorstand) Schwarzwald	17.06.-19.06.
Barrierefreiheit – Handlungsbedarf für die SBV und BR/PR/MAV <b>Erbendorf</b>	22.06.-26.06.
* Inklusionsvereinbarung – (k)ein zahnlöser Tiger!? <b>Erbendorf</b>	22.06.-26.06.
Resilienz (Widerstandsfähigkeit) Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out	29.06.-03.07.
Thema noch offen Bernried	01.07.-03.07.
Bernrieder SBV-Tage (Int./Ext. Kooperationspartner) auch für IKBA	06.07.-09.07.
Antrag abgelehnt – und dann? Widerspruch, Sozialgericht – die Lösung? <b>Regensburg</b>	06.07.-09.07.

BEM - 6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement	13.07.-17.07.
* Die Gleichstellung nach dem SGB IX – Ein Paragraf mit sieben Siegeln? Heimbuchenthal	20.07.-24.07.
Führung aus der Mitte Heimbuchenthal	20.07.-24.07.
BR 1 – Grundlagen im BetrVG	20.07.-24.07.
Psychischen Erkrankungen - Teil 2 „Psychische Belastungen am Arbeitsplatz vermeiden!“	27.07.-31.07.
PR 1 – Grundlagen im BayPVG	27.07.-31.07.
Arbeitsrecht für die SBV / BR / PR/ MAV	03.08.-07.08.
BEM Neu denken – Hin zur echten Prävention	03.08.-07.08.
SBV-Wahl Vereinfacht (Wahlversammlung) Wesel	17.08.-19.08.
SBV-Wahl Förmlich (Wahlvorstand) Wesel	19.08.-21.08.
* SBV 4 - Viel Wissen, um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung und Kündigung (PEM)	07.09.-11.09.
Kommunikation und Moderation für SBV/BR/PR und MAV/IKBA	07.09.-11.09.
* SBV 3 - Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. den Stellvertretungen Heimbuchenthal	14.09.-18.09.
* SBV 2 - Inklusion schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben! Heimbuchenthal	14.09.-18.09.
Projekt- und Prozessmanagement in der Interessensvertretung – Professionell arbeiten, warum nicht?	21.09.-25.09.
Reha Care Begleitseminar Düsseldorf	Steht noch aus
Resilienz (Widerstandsfähigkeit) Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out	27.10.-31.10.
BR 2 – Personelle Einzelmaßnahmen	05.10.-09.10.
Gesund bleiben bei der Arbeit als Interessenvertretung	05.10.-09.10.
Unsichtbare Behinderungen und ihre Auswirkungen in der Arbeitswelt	12.10.-15.10.
Mobbing am Arbeitsplatz	12.10.-16.10.
SBV Fresh-Up	19.10.-23.10.
BEM - 6 Wochen krank und dann? Regensburg	19.10.-23.10.
Öffentlichkeitsarbeit – gute Arbeit sichtbar machen (SBV/BR/PR und MAV) Regensburg	19.10.-23.10.
Mediation für die Interessenvertretung, als erste Anlaufstelle bei Konflikten	26.10.-30.10.
Rechtssicherer Schriftverkehr für den BR/PR/MAV	26.10.-30.10.
* SBV 4 - Viel Wissen, um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung und Kündigung (PEM)	09.11.-13.11.
Rhetorik – Reden leicht gemacht	09.11.-13.11.
Datenschutz im SBV/BR/PR/MAV-Büro	16.11.-20.11.

Arbeitsrecht 2 (Aufbau) für die SBV/BR/PR/MAV	16.11.-20.11.
* SBV1 - Neu gewählt-und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	23.11.-27.11.
„Minderleister“ – Was bedeutet das überhaupt? Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten	23.11.-27.11
Schwierige Gespräche	30.11.-04.12.
Burn-Out, bevor alles zu viel wird!	30.11.-04.12.
* SBV1 - Neu gewählt, und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	07.12.-11.12.
Resilienz Aufbau – Das resiliente Unternehmen	07.12.-11.12
* SBV1 - Neu gewählt, und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	14.12.-18.12.
BR 3 – Mitbestimmung des BR	14.12.-18.12.

## 2. Anmerkungen zum Jahresprogramm

### Reservierungen

Ab sofort werden Reservierungen für 2026 entgegengenommen.

### Standorte

Unser Stamm-Hotel bleibt der [Bernrieder Hof](#) in Bernried. Dort finden die allermeisten unserer Seminare statt. Weitere Hotels sind der [Heimathenhof](#) in Heimbuchenthal, das [Aribo](#) in Erbdorf, das [Götzfried](#) in Regensburg und das [Schwarzwald Panorama](#) in Bad Herrenalb.

### Neu 2026

Neue Themen sind:

- Unsichtbare Behinderungen und ihre Auswirkungen in der Arbeitswelt
- Rechtssicherer Schriftverkehr für Betriebs- und Personalräte
- Präventionsverfahren für **SBVn in einer WfbM** (Werkstatt für behinderte Menschen)
- GBU – Inkludierte Gefährdungsbeurteilung
- Resilienz Aufbau – Das resiliente Unternehmen
- Gesund bleiben bei der Arbeit als Interessenvertretung
- BEM Neu denken – Hin zur echten Prävention
- PR 1 – Grundlagen im BayPVG

### Schwerpunkte

- 2026 wird eine Reihe BR 1-3 angeboten. Nach den BR-Wahlen im Frühjahr.
- Mitte des Jahres finden die Wahlschulungen für die anstehende SBV-Wahl im Herbst statt.
- Die SBV 1 Grundlagen Schulungen beginnen bereits Ende November.

## **Inhouse-Seminare**

Sehr gerne erstellen wir individuelle Angebote für Inhouse-Seminare.

## **SBV-Tage 2026**

Das Thema 2026 der alljährigen SBV-Tage in Bernried lautet „Interne und externe Kooperationspartner der SBV“ (Vertrauensvolle Zusammenarbeit)

## **Gastdozenten**

Johannes Friedrich (Sozialrichter) in „Sozialgericht – Antrag abgelehnt“.

Christian Schwarz (Arbeitsrichter) in:

- Arbeitsrecht im Februar
- SBV 4 im Februar
- Arbeitsrecht Aufbau im März
- Arbeitsrecht im August
- Arbeitsrecht Aufbau im November

**Prof. Franz Josef Düwell** hat bereits für die SBV-Tage zugesagt.

Weitere Termine folgen noch.

## **Arbeitsgericht**

Besuche von Arbeitsgerichtsverhandlungen sind eigeplant bei folgenden Themen:

- Arbeitsrecht/ Aufbau
- SBV 4
- Minderleister
- FreshUp

## **HomePage**

Die Seminare, Termine und zugehörigen Ausschreibungen werden zeitnah eingepflegt.

## **Hotelpreis**

Dem Bernrieder Hof ist es gelungen die Preise für 2026 auf Vorjahresniveau zu halten. Vielen Dank dafür!

## **3. Präventionsverfahren**

Im sog. Gleisarbeiterfall hat der der EuGH (10.02.22-C-485/20) eine Kündigung in der Probezeit für unzulässig erklärt. Arbeitgeber müssen künftig prüfen, ob sie alternative Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung haben, bevor sie diese kündigen, weil sie für die bisherige Stelle nicht mehr geeignet sind. Der EuGH stellt bei der Pflicht des Arbeitgebers, einen alternativen Arbeitsplatz für einen Beschäftigten mit Behinderung zu suchen, auf Artikel 5 der Anti-Diskriminierungs-Richtlinie 2000/78/EG ab, die eine der Richtlinien ist, auf denen in Deutschland das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) beruht. Bislang galt eine BAG-Rechtsprechung von 2016 (8 AZR 402/14), nach dem Arbeitgeber nicht verpflichtet waren, innerhalb der Wartezeit gemäß § 1 Abs. 1 KSchG ein Präventionsverfahren gemäß 167 Abs. 1 SGB IX durchzuführen.

Begründet wurde diese Entscheidung damit, dass Arbeitgeber das Recht haben, frei von Kündigungsbeschränkungen den schwerbehinderten Menschen zu erproben, ob das Arbeitsverhältnis dauerhaft fortgesetzt wird.

Vor dem Hintergrund des EUGH hat das Arbeitsgericht (AG) Köln (18 Ca 3954/23) und das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln (6 SLa 76/24) entgegen der bisherigen Ansicht des BAG entschieden, dass auch innerhalb der Wartezeit ein Präventionsverfahren durchzuführen ist.

Leider hat das BAG (3.4.2025 – 2 AZR 178/24) die alte Rechtsprechung beibehalten.

- Eine ordentliche Kündigung, die einen Arbeitnehmer, auf dessen Arbeitsverhältnis das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung findet, aus einem der in § 1 AGG genannten Gründe diskriminiert, ist nach § 134 BGB i.V.m. § 7 Abs 1 AGG, § 3 AGG und § 1 AGG nichtig.
- § 167 Abs.1 SGB IX gilt nicht in der Wartezeit.
- § 167 Abs.1 SGB IX keine angemessene Vorkehrung.
- Eine Durchführung des Verfahrens wäre innerhalb der 6 Monate gar nicht machbar.

Für das BAG knüpft der § 167 Abs. 1 SGB IX ans Kündigungsschutzgesetz an. Diese Wortauslegung ist **eindeutig**. Der Wortlaut macht **unmissverständlich deutlich**, dass nur Fälle erfasst werden sollen, auf die das KSchG Anwendung findet. Die Formulierung, bei „Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis“ knüpft **erkennbar** an die Terminologie des Kündigungsschutzgesetzes an, nämlich an § 1 Abs. 2 KSchG. Starke Worte wurden verwendet.

#### **Kritik am Urteil:**

- Das Präventionsverfahren ist nach § 167 Abs. 1 SGB IX dem Wortlaut nach, bei Eintreten von personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten **im Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnis**, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können einzuleiten. Also auch bei sonstigen Beschäftigungsverhältnissen, wie z.B. öffentlichen Dienstverhältnisse, die nicht kündbar sind. Also ist das Verfahren nicht nur bei kündbaren Arbeitsverhältnissen anzuwenden.
- Das BAG hätte prüfen müssen ob eine Kündigung nach §164 Abs. 2 AGB IX iVm. § 3 AGG und § 134 BGB nichtig ist. Und nicht nach § 7 Abs 1 AGG. Das SGB IX regelt im § 164 Abs. 2 Satz 1 das Diskriminierungsverbot gegenüber schwerbehinderten Menschen. Das SGB IX hat als „lex specialis“ (spezielleres Recht) Vorrang vor dem AGG.
- Das Präventionsverfahren ist selbst keine angemessene Vorkehrung, sondern soll als ergebnisoffener Suchprozess erforderliche Maßnahmen zur Sicherung des Arbeitsverhältnisses ermitteln.
- § 167 Abs. 1 SGB IX verpflichtet den Arbeitgeber nicht innerhalb der 6 Monate das Verfahren durchzuführen. Dem Wortlaut nach ist der Arbeitgeber nur verpflichtet das Verfahren einzuleiten, durch Einschalten des Inklusionsamtes und der Interessenvertretungen.

#### **Wie könnte es weitergehen:**

Sowohl das AG Köln als auch das LAG Köln könnten den EUGH anrufen zwecks Überprüfung des BAG-Urteils.

Da das Präventionsverfahren auf sonstige Beschäftigungsverhältnisse anzuwenden ist, ist also dieser ergebnisoffene Suchprozess auch bei Beschäftigten in Werkstätten für behinderte Menschen anzuwenden. Vorausgesetzt, es liegt eine anerkannte Schwerbehinderung oder eine Gleichstellung vor. Die Tatsache, dass Werkstattbeschäftigte wahlberechtigt sind hat das BAG (BAG 23.10.2024 7 ABR 36/23) ja erst kürzlich entschieden.

Das nächste Seminar für **SBVn in WfbM** findet statt in Bernried im September:

SBV in einer WfbM	30.09.-02.10.
-------------------	---------------

Kurze Mail bei Interesse. Unterlagen kommen sofort.

#### 4. Vergütung und Schadensersatz

Ein Jurastudent war als Aushilfe im Service einer Gaststätte beschäftigt. Üblicherweise erfolgte die Einteilung über einen Dienstplan. Er erhielt neben der Vergütung erhebliche Trinkgelder und bezog günstig Essen und Trinken. Übliche Vor- und Nacharbeiten wurden nicht vergütet. Ein pauschales Gläsergeld wurde einbehalten, für den Fall, dass mal was kaputt geht. Der Student initiierte mit zwei anderen Beschäftigten eine Wahlversammlung zur Einsetzung eines Wahlvorstandes mit dem Ziel, einen Betriebsrat zu gründen.

Er wurde daraufhin teils nicht mehr zum Dienst eingeteilt. Nach seiner Beschwerde wurde er in die Küche versetzt. Als er ausstehende Vergütung geltend machte, wurde er fristlos gekündigt. Der Arbeitgeber sah die Kündigung als sozial gerechtfertigt an, da der Man noch jung sei und keine Unterhaltsverpflichtungen bestünden. Der Jurastudent legte Kündigungsschutzklage ein.

Er verlangte Bezahlung für die Vor- und Nacharbeiten. Er verlangte das einbehalte Gläsergeld zurück sowie Kostenersatz für das Reinigen der Dienstkleidung. Weiter Vergütung im Annahmeverzug, da er nicht mehr eingeteilt worden war. Weiter klagte er auf Schadensersatz für die Verdiensteinbußen und wegen entgangener Sachleistungen und Trinkgelder.

In einer Klageerweiterung machte er die Behinderung der BR-Wahl geltend, Altersdiskriminierung und verlangte eine Entschuldigung.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) München entsprach vollumfänglich den Klagen des Jurastudenten und sprach im 100 000 € Entschädigung zu.

Eine Nichtzulassungsbeschwerde zum BAG ist möglich.

Urteile 16.04.2025 und 04.06.2025 Az. 11 Sa 456/23

Die vollständige Pressemitteilung zum Nachlesen findet ihr [hier](#).

#### Seminartipp in Heimbuchenthal:

Arbeitsrecht 2 (Aufbau) für die SBV / BR / PR / MAV Heimbuchenthal	10.11.-14.11.
--	---------------

#### 5. Kommunikationstipp

##### Gestik - Wohin mit den Händen?

**Die Hände und ihr Eigenleben sind ein großes Problem für viele RednerInnen. Wie ist das zu lösen?**

- Dauerhaft verschränkte Arme, hektische Bewegungen oder eine geballte Faust wirken abschreckend und wenig vertrauensvoll auf das Publikum.
- Lasse deine Hände auch nicht einfach am Körper hängen. Das lässt auf wenig Dynamik schließen: So wirst du dein Publikum nicht mitreißen!
- Halte deine Hände in Hüfthöhe (dem so genannten neutralen Bereich). Ein Stichwortzettel oder ein Laserpointer leisten hierbei gute Dienste.
- Willst du ohne diese Hilfsmittel auskommen, lege eine Hand in die andere.
- Wenn du gelegentlich eine Hand in die Tasche steckst, wirkt dies durchaus nicht nachteilig. Viele Profis tun es, um Gelassenheit zu demonstrieren.
- Wichtig: Deine Handflächen sollten stets geöffnet bleiben. Damit signalisierst du, dass du deinem Publikum gegenüber offen und empfänglich bist.

## Seminartipp in Bernried:

Rhetorik - Reden leicht gemacht!

01.12.-05.12.

## 6. In eigener Sache

Wir bräuchten für September 2025 dringend noch **Teilnehmende** für die Themen SBV 2, BR FreshUp, Resilienz und Rechtssicheren Schriftverkehr.

Bitte liebe „Reservierer“, schickt mir doch die **genehmigten Unterlagen** zu euren Terminen zwecks Anmeldung.

Wir machen **3 Wochen Urlaub** und sind ab dem 17.08.25 nur eingeschränkt erreichbar. Am besten per Mail an [info@komsem.de](mailto:info@komsem.de).

## 7. ...aus dem Gericht

### Diskriminierung wegen Einhaltung des Nachteilsausgleichs?

In dem vorliegenden, sehr ungewöhnlichen Fall ging es um die Bewerbung eines schwerbehinderten Menschen, der seine Schwerbehinderung bei der Bewerbung nicht angegeben hatte. Da der Arbeitgeber Kenntnis davon hatte, bezeichnete er den Mann in der Folge als Mensch mit Schwerbehinderung und verständigte die SBV, die ihm ihrerseits anscrieb zwecks Unterstützung. Daraufhin zog der Mann seine Bewerbung zurück und klagte nach § 15 Abs. 2 AGG. Die Klage richtete sich also nicht darauf, dass ein Nachteilsausgleich nicht, sondern darauf, weil der Schutz eines schwerbehinderten Menschen eingehalten wurde.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) sah in dem Vorgang keine ungünstige Behandlung des Klägers. Weder die Datenweitergabe an die SBV noch die Ansprache als Mensch mit Schwerbehinderung rechtfertigen eine Zahlung. Die Teilnahme der SBV hätte der Mann einfach ablehnen können. Die Einhaltung des Nachteilsausgleichs nach SGB IX begründet keinen Schadensersatz nach dem AGG.

LAG Hamm 09.09.2023 6 SLA 335/24

Das Urteil ist rechtskräftig, da das Bundesarbeitsgericht BAG die Nichtzulassungsbeschwerde abgewiesen hat.

BAG 28.01.2025 8 AZN 762/24

### Abfindung wegen Machtmissbrauch

Im vorliegenden Fall nutzte ein Geschäftsführer seine Position aus. Er verhielt sich einer Beschäftigten gegenüber sexuell missbräuchlich und kündigte die Frau in der Folge, weil sie eine private Bindung ablehnte. Die Frau war durch sexistische, demütigende und willkürliche Äußerungen des Geschäftsführers in erheblicher Weise in ihrem Persönlichkeitsrecht verletzt worden. In der Kündigungsschutzklage verlangte sie eine hohe Abfindung.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln sprach der Frau eine hohe Abfindung von fast 70 000 € zu. Die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sein der Frau unzumutbar gewesen. Die Kündigung sei offensichtlich sozialwidrig, zum anderen sei die Frau erheblich herabgewürdigt worden. Dies habe bei ihr zu einer „andauernden posttraumatischen Belastungsstörung“ geführt.

### Zustimmungsverweigerung des BR muss konkret sein

Im vorliegenden Fall verweigerte ein BR seine Zustimmung zu einer Höhergruppierung nach § 99 Abs. 2 BetrVG. Ein Beschäftigter sollte rückwirkend höhergruppiert werden, und zwar deutlich über der höchsten tariflichen Eingruppierung. Der BR begründete seine Zustimmungsverweigerung mit fehlenden Informationen und einer nicht tarifgemäßen Ausgestaltung des Arbeitsvertrages. Der Arbeitgeber beantragte die Zustimmungsersetzung nach § 99 Abs. 4 BetrVG. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen ersetzte die fehlende Zustimmung und der Arbeitgeber durfte höhergruppieren.

Dem BR war der vollständige individuelle Arbeitsvertrag vorgelegt worden. Weiter lagen sämtlich relevanten Informationen für eine ordnungsgemäße Unterrichtung des BR vor. Die Frist hatte mit der Anhörung zu laufen begonnen. Die Höhergruppierung war tarifgemäß und lag 10% über der höchsten Tarifgruppe (Abstandgebot). Die Zustimmungsverweigerung war also nicht rechtmäßig. Ein Grund nach Abs. 2 lag nicht vor.

Pauschale Hinweise auf Unklarheiten oder angebliche Vertragsmängel reichen für eine Verweigerung nicht aus. Reine Vermutungen oder Bedenken gegen eine personelle Maßnahme reichen nicht aus.

LAG Niedersachsen 23.04.2025 Az. 2 TaBV 69/24

### Seminartipps für BR und SBV rund um personelle Einzelmaßnahmen:

BR Fresh-Up für Betriebsräte – Gesetz geändert! Neues Urteil?	15.09.-19.09.
* SBV 4 - Viel Wissen, um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung und Kündigung (PEM)	01.12.-05.12.
BR 4 – Betriebliche Veränderungen	15.12.-18.12.
Arbeitsrecht 2 (Aufbau) für die SBV / BR / PR / MAV Heimbuchenthal	10.11.-14.11.

### 8. Freie Seminarplätze 2025

Täglich aktualisierter Stand unter: [www.komsem.de/termine](http://www.komsem.de/termine)

SBV Fresh Up	08.09.-12.09.
BEM - 6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement	08.09.-12.09.
BR Fresh-Up für Betriebsräte – Gesetz geändert! Neues Urteil?	15.09.-19.09.
* SBV 2 - Inklusion schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben!	15.09.-19.09.
Reha Care Begleitseminar <b>Düsseldorf</b>	17.09.-19.09.
Resilienz (Widerstandsfähigkeit) Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out. <b>Heimbuchenthal</b>	22.09.-26.09.
* SBV 3 - Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. den Stellvertretungen	22.09.-26.09.
<b>Neu: Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG)</b>	24.09.-26.09.
Rechtssicherer Schriftverkehr für SBV (BR/PR/MAV)	29.09.-02.10.

<b>Neu: SBV in einer WfbM</b>	30.09.-02.10.
* SBV 4 - Viel Wissen, um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung und Kündigung (PEM)	06.10.-10.10.
Psychischen Erkrankungen - Teil 2 „Psychische Belastungen am Arbeitsplatz vermeiden!“	13.10.-17.10.
Arbeitsrecht für die SBV / BR / PR/ MAV	13.10.-17.10.
Burn-Out, bevor alles zu viel wird!	20.10.-24.10.
* SBV 2 - Inklusion schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben!	27.10.-31.10.
Projekt- und Prozessmanagement in der Interessenvertretung – Professionell arbeiten, warum nicht?	27.10.-31.10.
<b>Neu: Augen zu! Sucht am Arbeitsplatz, was ich nicht weiß...</b>	03.11.-07.11.
Arbeitsrecht 2 (Aufbau) für die SBV / BR / PR / MAV <b>Heimbuchenthal</b>	10.11.-14.11.
BEM - 6 Wochen krank und dann? Teil 2	10.11.-14.11.
* Die Gleichstellung nach dem SGB IX - Ein Paragraf mit sieben Siegeln?	17.11.-21.11.
Wahlvorstandsschulung (Betriebsratswahlen - normales Wahlverfahren)	17.11.-19.11.
Wahlvorstandsschulung (Betriebsratswahlen - vereinfachtes Wahlverfahren)	17.11.-19.11.
Wahlvorstandsschulung (Betriebsratswahlen - normales Wahlverfahren)	19.11.-21.11.
Öffentlichkeitsarbeit für die SBV/BR/PR und MAV: Du tust Gutes, wissen das die Anderen?	24.11.-28.11.
Krise - Krisenintervention	24.11.-28.11.
Rhetorik - Reden leicht gemacht!	01.12.-05.12.
* SBV 4 - Viel Wissen, um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung und Kündigung (PEM)	01.12.-05.12.
„Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt? Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten	08.12.-12.12.
Inklusives Führen - Inklusion von Menschen mit Behinderung in Betrieb und Dienststelle	08.12.-12.12.
BEM FreshUp	15.12.-18.12.
Mediation für die Interessenvertretung, als erste Anlaufstelle bei Konflikten	15.12.-18.12.
BR 4 – Betriebliche Veränderungen	15.12.-18.12.

**Infos bzw. Ausschreibungsunterlagen per Mail anfordern: [seminar@komsem.de](mailto:seminar@komsem.de)**

## 9. Impressum

KomSem GmbH  
Holbeinweg 10  
93051 Regensburg  
0941 9467343

[info@komsem.de](mailto:info@komsem.de)  
<http://www.komsem.de>

<https://www.facebook.com/komsem1>  
<https://www.facebook.com/groups/sbv00/>

Geschäftsführender Gesellschafter:  
Martin Stöcklein  
Sitz: Regensburg  
Amtsgericht Regensburg - Registergericht HRB 14063  
Steuer-Nr.: 244/130/70380, USt-IdNr.: DE293545311

Der Inhalt des Newsletters ist nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden.  
Haftung und Gewähr für die Korrektheit, Aktualität, Vollständigkeit und Qualität der Inhalte sind jedoch ausgeschlossen.

**Dieser kostenlose Newsletter kann gerne weitergeleitet werden.**

**Abbestellen:** Bitte eine Mail mit dem Hinweis „**Löschen**“ zurücksenden.

**Neu bestellen:** Bitte eine Mail mit dem Hinweis „**Aufnehmen**“ und mit **Funktionsangabe** (SBV-BR-PR-MAV) zurücksenden.