

Newsletter für die Interessenvertretung 10-2025

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

Inhalt:

1. Zustimmungsverweigerung des BR
2. Diskriminierung am Arbeitsplatz
3. Wahlvorstand des BR
4. Wettkandidat bei "Wetten, dass?"
5. Kommunikationstipp
6. In eigener Sache
7. ...aus dem Gericht
8. Seminare
9. Impressum

1. Zustimmungsverweigerung des BR

Nach § 99 BetrVG muss ein Arbeitgeber vor einer Versetzung den Betriebsrat (BR) unterrichten und die Zustimmung zur geplanten Maßnahme einholen. Verweigert der BR die Zustimmung und begründet dies entsprechend, darf der Arbeitgeber grundsätzlich die geplante Maßnahme nicht durchführen. Will der Arbeitgeber (AG) an der Versetzung festhalten und erachtet die Begründung des BR als unrechtmäßig, kann er sich vor dem Arbeitsgericht die fehlende Zustimmung ersetzen lassen. Das Arbeitsgericht entscheidet dann, ob die Versetzung rechters ist oder nicht.

Ein Gesetzesverstoß des Arbeitgebers im Rahmen der Versetzung rechtfertigt z.B. die Zustimmungsverweigerung des BR.

Um so einen Gesetzesverstoß ging es konkret im vorliegenden Fall.

Auf eine ausgeschriebene Stelle bewarb sich unter anderem ein einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellter Beschäftigter. Der AG unterrichtet die SBV über die Bewerbung, nicht jedoch über die Termine der Vorstellungsgespräche. Als Folge, nahm die SBV auch nicht teil.

Der AG beteiligte nach § 99 BetrVG den BR und bat um Zustimmung zur Versetzung eines Beschäftigten auf die freie Stelle. Der gleichgestellte Bewerber wurde nicht berücksichtigt. Was den BR veranlasste, die Zustimmung zur Versetzung wegen Verletzung von SBV-Rechten (Gesetzesverstoß) zu verweigern. Der Arbeitgeber zog daraufhin vor das Arbeitsgericht, um sich die fehlende Zustimmung ersetzen zu lassen.

Nach Uneinigkeit der Vorinstanzen, landete der Fall beim Bundesarbeitsgericht (BAG).

Das BAG stellte unzweifelhaft fest, dass der AG im Stellen Besetzungsverfahren gegen die Beteiligungsrechte der SBV verstoßen hatte. Weder hatte er die SBV unmittelbar über den Eingang der Bewerbung des gleichgestellten Beschäftigten informiert (§ 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX), noch ausreichend

unterrichtet oder angehört (§ 178 Abs. Satz 1 SGB IX). Weiter hatte der AG der SBV das Recht vorenthalten, an den Vorstellungsgesprächen teilzunehmen (§ 178 Abs. 2 Satz 4 SGB IX).

Einen Zustimmungsverweigerungsgrund des BR sah das BAG jedoch darin nicht.

Es wäre alleine Recht der SBV gewesen, die Versetzung nach § 178 Abs. 2 Satz 2 SGB IX auszusetzen, damit die Beteiligung der SBV innerhalb einer Woche ordnungsgemäß hätte nachgeholt werden können. Davon hatte die SBV keinen Gebrauch gemacht. Laut BAG kann dann nicht der BR einspringen, und das für die SBV tun. Der BR soll also keine Maßnahme verhindern können, gegen die die SBV nichts eingewandt hat. Anderenfalls läge eine Einmischung des BR in Organrechte der SBV vor und ein Widerspruch der gesetzlichen Aufgabenverteilung.

Folge des Urteils ist, dass die SBV verstärkt selbst gegen die Verletzung ihrer Beteiligungsrechte vorgehen muss. Hier bietet sich ein Ordnungswidrigkeitsverfahren an nach § 238 SGB IX oder ein Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht nach § 2a ArbGG.

BAG 11.06.2025 Az. 1 ABR 29/24

Vertiefen werden wir dieses Thema im SBV 4 in Bernried noch 2025:

* SBV 4 - Viel Wissen, um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung und Kündigung (PEM)	01.12.-05.12.
---	---------------

Um Ordnungswidrigkeits- und Beschlussverfahren der SBV gehe es z.B. hier:

* SBV 3 - Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. den Stellvertretungen	16.03.-20.03.
---	---------------

Kurze Mail bei Interesse; Unterlagen kommen sofort!

2. Diskriminierung am Arbeitsplatz (EUGH)

Der Schutz der Rechte behinderter Personen vor indirekter Diskriminierung erstreckt sich auch auf Eltern behinderter Kinder

Im vorliegenden Fall ging es um eine Stationsaufsicht, die ihren Arbeitgeber mehrmals bat, sie an einem Arbeitsplatz mit festen Arbeitszeiten einzusetzen. Sie begründete ihre Bitte damit, dass sie sich um ihren schwerbehinderten, vollinvaliden Sohn kümmern müsse. Ihr Arbeitgeber gewährte ihr vorläufig bestimmte Anpassungen. Er lehnte es jedoch ab, diese Anpassungen auf Dauer zu gewähren. Die Frau rief wegen dieser Ablehnung ein italienisches Gericht an, bis die Rechtssache schließlich dem italienischen Kassationsgerichtshof vorgelegt wurde.

Der italienische Kassationsgerichtshof hat sich an den Europäischen Gerichtshof gewandt, denn er hat Zweifel in Bezug auf die Auslegung des Unionsrechts zum Schutz vor mittelbarer Diskriminierung eines Beschäftigten, der sich, ohne selbst behindert zu sein, um sein schwerbehindertes minderjähriges Kind kümmern muss.

Der EUGH antwortete, dass das Verbot der mittelbaren Diskriminierung wegen einer Behinderung nach der Rahmenrichtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf auch für Beschäftigte gilt, die wegen der Unterstützung ihres behinderten Kindes diskriminiert werden. Ausweislich des Urteils Coleman v. 17.7.2008 - Rs. C-303/06, in dem der Gerichtshof bereits entschieden hat, dass eine unmittelbare „Mitdiskriminierung“ wegen einer Behinderung verboten ist, zielt diese Richtlinie darauf ab, in Beschäftigung und Beruf jede Form der Diskriminierung wegen einer Behinderung zu bekämpfen. Die Wahrung der Rechte von behinderten Menschen, insbesondere Kindern, erfasst neben dem allgemeinen Diskriminierungsverbot auch

die mittelbare „Mitsdiskriminierung“ wegen einer Behinderung. Eltern behinderter Kinder müssen in Beschäftigung und Beruf gleichbehandelt und dürfen nicht aufgrund der Lage ihrer Kinder benachteiligt werden.

Dem EUGH zufolge sind Arbeitgeber, um die Gleichbehandlung zu gewährleisten, verpflichtet, angemessene Vorkehrungen zu treffen, damit Beschäftigte ihren behinderten Kindern die erforderliche Unterstützung zukommen lassen können, sofern dadurch der Arbeitgeber nicht unverhältnismäßig belastet wird. Das nationale Gericht wird daher zu prüfen haben, ob in dieser Rechtssache das Ersuchen des Beschäftigten den Arbeitgeber nicht unverhältnismäßig belastet hätte.

EuGH 11.9.2025 - Rs. C-38/24

3. Wahlvorstand des BR

Die nächste BR-Wahl findet von März bis Mai 2026 statt. Einer der wichtigsten Schritte auf dem Weg zu einer ordnungsgemäßen Wahl ist die Bestellung des Wahlvorstands. Damit dieser handlungsfähig bleibt, braucht es Ersatzmitglieder, die im Verhinderungsfall einspringen. Rechtszeitig vor der Wahl, also möglichst früh, sollte die Bestellung erfolgen. Der Wahlvorstand braucht genügend Zeit, die Wahl ordnungsgemäß vorzubereiten, durchzuführen und nachzubereiten.

Vom jeweiligen Wahlverfahren hängt ab, wann der Wahlvorstand spätestens zu bestellen ist:

- Im normalen Wahlverfahren muss der Betriebsrat den Wahlvorstand spätestens zehn Wochen vor dem Ablauf der Amtszeit bestellen (§ 16 Abs. 1 BetrVG). Versäumt der Betriebsrat diese Frist und besteht acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit immer noch kein Wahlvorstand, setzt das Arbeitsgericht einen Wahlvorstand auf Antrag drei Wahlberechtigter des Betriebs oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft ein (§ 16 Abs. 2 BetrVG). Auch ein bestehender Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat kann den Wahlvorstand einsetzen.
- Im vereinfachten Wahlverfahren in Betrieben mit fünf bis 100 wahlberechtigten Beschäftigten gelten kürzere Fristen. Da muss der Betriebsrat den Wahlvorstand spätestens vier Wochen vor Ende der Amtszeit bestellen. Besteht drei Wochen vor Ende der Amtszeit noch kein Wahlvorstand kann das Arbeitsgericht auf Antrag, ein Gesamt- oder Konzernbetriebsrat den Wahlvorstand berufen (§ 17a Nr. 1 BetrVG).
- In Betrieben ohne Betriebsrat kann die Belegschaft auf einer Betriebsversammlung einen Wahlvorstand wählen, zu der drei wahlberechtigte Beschäftigte oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft einladen kann (§ 17 Abs. 2 BetrVG). Auch ein bestehender Gesamt- oder Konzernbetriebsrat ist berechtigt, einen Wahlvorstand zu bestellen (§ 17 Abs. 1 BetrVG).

Der Wahlvorstand muss stets aus einer ungeraden Zahl, mindestens jedoch aus drei wahlberechtigten Beschäftigten bestehen. Ausschließlich Wahlberechtigte dürfen dem Wahlvorstand angehören. Eine andere Zusammensetzung begründet ggf. die Anfechtbarkeit der Betriebsratswahl. Eine Betriebsratswahl kann gemäß § 19 BetrVG angefochten werden, wenn gegen zwingende Vorschriften zum Wahlrecht, zur Wählbarkeit oder zum Wahlverfahren verstoßen wurde, und der Fehler das Wahlergebnis beeinflussen konnte. Die Anfechtung muss innerhalb von 14 Tagen nach Bekanntgabe der Wahlergebnisse erfolgen. Berechtig sind drei Wahlberechtigte, eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder der Arbeitgeber.

Wird die Wahl vom Arbeitsgericht für unwirksam erklärt, verliert der Betriebsrat seine Legitimation und es sind Neuwahlen durchzuführen. Frühere Beschlüsse bleiben jedoch gültig.

Anders bei der Nichtigkeit. Liegt ein grober Verstoß gegen Wahlgrundsätze vor, gilt die Wahl rückwirkend als nie erfolgt.

Damit der Wahlvorstand und ggf. die Ersatzmitglieder ihre Arbeit reibungslos aufnehmen können, sollte der BR die Mitglieder dem Arbeitgeber rechtzeitig schriftlich mitteilen.

Spricht man mit Arbeitsrichtern, sagen diese, „eine 100% gültige Wahl gibt es nicht“. Unser Motto bei KomSem ist deshalb:

„Wir versuchen in unseren BR-Wahlschulungen so nah wie möglich an 99% heranzukommen!“

Termine in Bernried:

Wahlvorstandsschulung (Betriebsratswahlen - normales Wahlverfahren)	17.11.-19.11.
Wahlvorstandsschulung (Betriebsratswahlen - vereinfachtes Wahlverfahren)	17.11.-19.11.
Wahlvorstandsschulung (Betriebsratswahlen - normales Wahlverfahren)	19.11.-21.11.

Bei Interesse kurze Mail. Unterlagen kommen sofort.

4. Wettkandidat bei "Wetten, dass?"

Wettkandidat bei "Wetten, dass?" kann als Unternehmer unfallversichert sein

Dies hat der 2. Senat des Bundessozialgerichts (BSG) am 24.09.2025 entschieden.

Der Kläger wettete bei der Fernsehsendung "Wetten, dass...?", mit Sprungstiefeln im Vorwärtssalto nacheinander fünf ihm entgegenfahrende Pkw zunehmender Größe überwinden zu können. In der Livesendung des Zweiten Deutschen Fernsehens (ZDF) am 4. Dezember 2010 stürzte er bei dem Salto über den vierten Pkw und zog sich eine Querschnittslähmung zu.

Das Bundessozialgericht hat die Sache an das Landessozialgericht (LSG) zurückverwiesen. Nach dem LSG lässt sich zwar eine Versicherung als ehrenamtlich tätiger ausschließen. Weder diente die Sendung des ZDF vorrangig Gemeinwohlzwecken noch handelte der Kläger fremdnützig. Auch war der Kläger nach den tatsächlichen Verhältnissen im Einklang mit seinem Mitwirkenden Vertrag freier Mitarbeiter und kein Beschäftigter. Nicht ausschließen lässt sich aber, dass der Kläger als Unternehmer seines Wett-Teams wie ein Versicherter zu behandeln ist, weil der Unfall von einem Mitglied seines Wett-Teams (mit-)verursacht worden ist.

Nicht versicherte Unternehmer werden wie Versicherte behandelt, wenn sie durch andere im Betrieb tätige Personen einen Unfall erleiden, es sei denn, die Ersatzpflicht des Schädigers ist bereits zivilrechtlich ausgeschlossen.

Dass dem Kläger ein zivilrechtlicher Schadensersatzanspruch zum Beispiel gegen seinen Vater als Fahrer des Unfallfahrzeugs zusteht, ist weder ausgeschlossen noch abschließend beurteilbar. Hierzu muss das Landessozialgericht die nötigen Feststellungen nachholen.

BSG (Aktenzeichen B 2 U 12/23 R)

5. Kommunikationstipp

Fragen als Redeeinstieg

- "Stelle dem Publikum erst einmal 3 bis 5 Fragen, die du dann im Laufe des Vortrages / Rede selbst beantwortest. Das hat den Vorteil, dass die Zuhörer wissen, was sie zu hören bekommen und wo du in der Rede gerade bist. Am Ende eine Antwort fasse die Kernaussage in einem Satz zusammen."
- Mit einer Frage gleich zu Beginn, erreichst Du mehrere Ziele gleichzeitig: Du stellst den Kontakt zum Publikum her, weckst gezieltes Interesse, erkundest die Erwartungshaltung und baust deine eigene Spannung ab.

- Ideal sind geschlossene, also nur mit 'Ja' oder 'Nein' zu beantwortende Fragen, und Schätzfragen wie "Was glauben Sie, wie viele neue Arbeitsplätze geschaffen wurden?" oder "Was denken Sie: wie viel Prozent der Anwesenden haben noch nie von der Funktion der Schwerbehindertenvertretung gehört?"

6. In eigener Sache

SBV-Wahlschulungen

Wie im Newsletter 09/2025 angekündigt haben wir dieses Jahr noch **SBV-Wahlschulungen** ins Programm genommen. Die beiden Termine finden statt in Bernried:

Neu: (SBV-) Wahlversammlung	15.12.-17.12.
Neu: SBV-Wahl (Förmliches Wahlverfahren)	17.12.-19.12.

„Einfach“ wählt ihr in einer Wahlversammlung, wenn ihr unter 50 Wahlberechtigte habt, und diese räumlich nicht erheblich getrennt sind. Ab 50 schwerbehinderten Menschen im „Förmlichen Wahlverfahren“.

Bei Interesse kurze Mail. Unterlagen kommen sofort.

Begleitseminar Reha Care

Das Begleitseminar Reha Carte steht. Es findet statt vom 23.-25.09.2026 wieder im [Hotel Landhaus Milser in Duisburg](#). Das Seminar ist auf der Homepage eingepflegt und die Ausschreibung einsehbar.

Seminar Mediation

Das Seminar Mediation ist „umgezogen“ auf Dezember. Es findet nun in Bernried statt vom 08.-12.12.2025.

Mediation für die Interessenvertretung, als erste Anlaufstelle bei Konflikten	15.12.-18.12.
---	---------------

Hier bräuchten wir dringend noch **Teilnehmende!**

Dolmetscherinnen für Gebärdensprache

Das **Seminar SBV in einer Werkstatt** für behinderte Menschen (WfbM) im Januar 2026 in Bernried findet nach aktuellem Stand mit Dolmetscherinnen für Gebärdensprache statt. Eine solche Gelegenheit darf man sich nicht entgehen lassen als Arbeitgeber. Stichwort...Kostensparnis.

Präventionsverfahren SBV in einer WfbM (Werkstatt für behinderte Menschen) Änderung Wahlrecht!	19.01.-22.01.
--	---------------

Das Seminar haben wir 2026 um das Thema **Präventionsverfahren** erweitert, da ein Präventionsverfahren für **alle** Beschäftigten nach SGB IX durchzuführen ist. Bitte gerne diese Info weiterleiten!

7. ...aus dem Gericht

Meldestelle Hinweisgeberschutzgesetz

Im vorliegenden Fall richtete ein Arbeitgeber (AG) die nach §§ 12 ff. HinSchG erforderliche Meldestelle extern ein. Bei einer Steuerrechtskanzlei. Den Betriebsrat beteiligte der AG dabei nicht.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein gab dem BR recht, der eine Verletzung seiner Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG sah. Laut LAG unterliegt das „Ob“ der Einrichtung nicht der Mitbestimmung, da es gesetzlich vorgeschrieben ist:

Das „Wie“ ist im Gegensatz dazu mitbestimmungspflichtig, da hier Fragen der Ordnung des Betriebs betroffen sind, auch wenn die Meldestelle ausgelagert und extern betrieben wird. Zwar fällt auch dann das „Ob“ der Auslagerung unter das Direktionsrecht des AG. Das „Wie“ der weiteren Ausgestaltung muss aber bei Betrieb der Meldestelle durch eine externe Kanzlei ebenso mitbestimmungspflichtig sein wie beim Betrieb durch den Arbeitgeber selbst, so das LAG.

LAG Schleswig-Holstein 08.07.2025 Az 2 TaBV 16/24

Zuständigkeit GSBV

Ist bei einem Stellenbesetzungsverfahren im öffentlichen Dienst nach den einschlägigen landespersonalvertretungsrechtlichen Vorschriften der Gesamtpersonalrat zu beteiligen, folgt aus dem Prinzip des Gleichlaufs der Beteiligungsebenen auch im Bereich der einstufigen Verwaltung für die schwerbehindertenvertretungsrechtliche Beteiligung die Zuständigkeit der Gesamtschwerbehindertenvertretung.

BAG 18.6.2025 Az. 7 ABR 6/24

Außerordentliche Kündigung bei Gewaltanwendung

Im vorliegenden Fall machte ein Vorgesetzter einen Beschäftigten auf die pflichtwidrige Nutzung seines privaten Handys aufmerksam. Dieser reagierte darauf mit den Worten, „Hau ab hier“ und stieß den Vorgesetzten weg und trat nach ihm. Diese Tätlichkeit rechtfertigt laut dem Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen eine außerordentliche Kündigung. Eine Abmahnung ist nicht erforderlich.

LAG Niedersachsen 25.8.2025 Az. 15 SLa 315/25

8. Freie Seminarplätze 2025

Täglich aktualisierter Stand unter: www.komsem.de/termine

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.
Neu: Augen zu! Sucht am Arbeitsplatz, was ich nicht weiß...	03.11.-07.11.

Arbeitsrecht 2 (Aufbau) für die SBV / BR / PR / MAV Heimbuchenthal	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.
Neu: (SBV-) Wahlversammlung	15.12.-17.12.
Neu: SBV-Wahl (Förmliches Wahlverfahren)	17.12.-19.12.
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

9. Impressum

KomSem GmbH
Holbeinweg 10
93051 Regensburg
0941 9467343

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.