

Newsletter für die Interessenvertretung 07-2026

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

Inhalt:

1. Wahlrecht der Werkstattbeschäftigten zur SBV
2. Leitende Angestellte
3. Freistellung GSBV
4. Mediation
5. Kommunikationstipp
6. In eigener Sache
7. ...aus dem Gericht
8. Seminare
9. Impressum

1. Wahlrecht der Werkstattbeschäftigten

Wie mehrfach von uns im Newsletter berichtet, hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) im Oktober 2024 entschieden, dass auch schwerbehinderte Beschäftigte einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) nach § 177 Absatz 2 SGB IX berechtigt seien, an der Wahl der Schwerbehindertenvertretung teilzunehmen (BAG 23.10.2024 Az. 7 ABR 36/23).

Die Regelung in § 177 Absatz 2 SGB IX ist nicht an den Begriff „Arbeitnehmer“ anknüpfen, sondern an den Begriff des Beschäftigten. Darunter fallen auch Werkstattbeschäftigte. Für das BAG sind keine Anhaltspunkte ersichtlich, dass die Schwerbehindertenvertretung nicht auch für die schwerbehinderten Werkstattbeschäftigten die Durchführung der zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Vorschriften überwachen oder Anregungen und Beschwerden dieser Personengruppe entgegennehmen sollte. Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung ist die Interessenvertretung aller schwerbehinderten Menschen im Betrieb – nicht nur der schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Zu den schwerbehinderten Menschen im Betrieb gehörten auch die Werkstattbeschäftigten. Aus Gründen demokratischer Legitimation ist es daher wichtig, ihnen das aktive Wahlrecht zu dem Organ zuzuerkennen, das ihre Interessen als schwerbehinderter Mensch wahrzunehmen hat.

Auf Drängen der Träger von Werkstätten, insbesondere Caritas und Diakonie, soll das vom BAG 2024 anerkannte Wahlrecht der Werkstattbeschäftigten zu den Schwerbehindertenvertretungen gesetzlich abgeschafft werden. Es wurde bekannt, dass das BMAS hierzu kurzfristig tätig werden möchte.

Die Bundesvereinigung Lebenshilfe e. V. (LH) positioniert sich in einer Stellungnahme in bemerkenswerter Weise für den Erhalt des Wahlrechts. Die Lebenshilfe schreibt: *„In dem der BAG-Entscheidung zugrundeliegenden Fall haben die Antragstellerinnen und Antragsteller als gewählte Schwerbehindertenvertretung ihre Aufgabe mit bemerkenswerter Konsequenz wahrgenommen, indem sie ihre eigene Wahl zugunsten der Feststellung des Wahlrechts der schwerbehinderten Werkstattbeschäftigten angefochten haben. Die Entscheidung des BAG ist zu begrüßen. Richtigerweise geht das Gericht*

davon aus, dass die Schwerbehindertenvertretung alle schwerbehinderten Beschäftigten vertritt, unabhängig davon, ob sie Arbeitnehmerinnen sind oder Arbeitnehmer“.

Auch wenn ich bei der Frage des passiven Wahlrechts anderer Meinung bin als die LH, möchte ich doch die Stellungnahme der LH im Newsletter veröffentlichen. Alle Interessierten finden die ganze Stellungnahme [hier](#).

2. Leitende Angestellte

Es ist nach § 176 SGB IX Aufgabe aller Interessenvertretungen, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen (sbM) zu fördern. Also auch Aufgabe von BR und PR! Die MAV hat der Gesetzgeber an dieser Stelle (mal wieder) vergessen, ist aber analog einzubeziehen.

Sind auch schwerbehinderte leitende Angestellte zu fördern?

Das Bundesarbeitsgericht (09.05.2023 Az. 1 ABR 14/22) hat entschieden, dass die Aufgabe des Betriebsrats, die Eingliederung zu fördern, auch die Gruppe der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten leitenden Angestellten erfasst.

Woher aber weiß der BR oder PR eigentlich, welcher leitender Angestellter schwerbehindert oder gleichgestellt ist?

Der Arbeitgeber muss den BR oder PR unterrichten. Das ist ein Gebot aus der in § 182 Abs. 1 SGB IX angeordneten engen Zusammenarbeit zur Teilhabe sbM.

Was, wenn der Arbeitgeber die Informationen nicht liefert?

Der Auskunftsanspruch nach § 80 Abs. 2 BetrVG des BR lässt sich im Beschlussverfahren durchsetzen (BAG 09.05.2023 Az. 1 ABR 14/22).

Für den PR gilt eine Informationspflicht der Dienststelle nach § 66 BPersVG.

Der Personalrat ist zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihm sind die hierfür erforderlichen Unterlagen, einschließlich der für die Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen personenbezogenen Daten, vorzulegen.

Was ist mit Datenschutz?

Der Auskunftsanspruch des Betriebsrats nach § 80 Abs 2 S. 1 i.V.m. Abs 1 Nr 4 BetrVG, § 176 SGB IX besteht unabhängig davon, ob die betroffenen Arbeitnehmer ihr Einverständnis erteilt haben.

Datenschutzrechtliche Gründe stehen dem Auskunftsanspruch nicht entgegen, da die Weitergabe der begehrten Daten an den Betriebsrat nach § 26 Abs 3 i.V.m. § 22 Abs 2 BDSG 2018 zulässig ist (BAG 09.05.2023 Az. 1 ABR 14/22).

§ 26 Abs. 3 BDSG besagt:

Abweichend von Artikel 9 Abs. 1 der Verordnung (EU) 2016/679 ist die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten im Sinne des Artikels 9 Abs. 1 der Verordnung (EU) 2016/679 für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses zulässig, wenn sie zur Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht, dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes erforderlich ist und kein Grund zu der Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse der betroffenen Person an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegt.

Wenn die Weitergabe der besonders schutzbedürftigen Gesundheitsdaten erlaubt ist, was muss für die Datensicherheit getan werden?

Nach § 22 BDSG sind angemessene und spezifische Maßnahmen zur Wahrung der Interessen der betroffenen Person vorzusehen.

Nach § 22 Abs. 2 S. 2 BDSG sind unter Berücksichtigung des Stands der Technik, der Implementierungskosten und der Art, des Umfangs, der Umstände und der Zwecke der Verarbeitung sowie der unterschiedlichen Eintrittswahrscheinlichkeit und Schwere der mit der Verarbeitung verbundenen Risiken für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen folgende Maßnahmen gemeint:

- technisch organisatorische Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Verarbeitung gemäß der Verordnung (EU) 2016/679 erfolgt,
- Maßnahmen, die gewährleisten, dass nachträglich überprüft und festgestellt werden kann, ob und von wem personenbezogene Daten eingegeben, verändert oder entfernt worden sind,

Seminartipp zum Thema Datenschutz in Bernried:

Datenschutz im SBV/BR/PR/MAV-Büro	16.11.-20.11.
-----------------------------------	---------------

Die Ausschreibung könnt ihr auf der HomePage [hier](#) einsehen.

Quelle Prof. FJ Düwell; Vortrag im Rahmen der SBV-Tage 2026 in Bernried

3. Freistellung GSBV

Die Frage, unter welchen Voraussetzungen die Wunschfreistellung einer GSBV (§ 180 SGB IX) bei „entsprechender Anwendung“ des § 179 Absatz 4 Satz 2 SGB IX erfolgen muss, ist – auch für die nachfolgende Fallgestaltung – höchstrichterlich nicht geklärt. Ein positives LAG-Urteil gibt es hierzu aber jetzt.

Im vorliegenden Fall geht es um den Wunsch einer GSBV auf volle Freistellung von ihrer beruflichen Tätigkeit.

Der Arbeitgeber hat 46 Betriebe, in denen jeweils weniger als 100 schwerbehinderte Menschen beschäftigt sind. In sechs der Betriebe ist eine SBV gewählt. In den 40 anderen Betrieben arbeiten insgesamt mehr als 100 schwerbehinderte Menschen. Der Antrag der GSBV auf vollständige Freistellung wurde vom Arbeitgeber abgelehnt.

Die GSBV vertrat die Auffassung, dass nach § 180 Abs. 7 SGB IX der § 179 SGB IX und damit insbesondere § 179 Absatz 4 Satz 2 SGB IX entsprechend anzuwenden sei. Die Voraussetzungen für eine entsprechende Anwendung lägen vor. Als GSBV sei sie nicht nur für betriebsübergreifende Angelegenheiten zuständig, sondern mangels Vorhandenseins entsprechender örtlicher SBVn darüber hinaus für die mehr als 100 in Betrieben ohne SBVn tätigen schwerbehinderten Menschen.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg gab der GSBV Recht. Grundsätzlich kann § 179 Absatz 4 Satz 2 SGB IX bei seiner „entsprechenden Anwendung“ auf die Vertrauensperson der Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSBV) nicht so verstanden werden, dass Voraussetzung der Freistellung ist, dass in einem der Betriebe oder Dienststellen des Unternehmens beziehungsweise einer Behörde mindestens 100 schwerbehinderte Menschen beschäftigt sind.

Offen ließ das LAG, ob eine entsprechende Anwendung des § 179 Absatz 4 Satz 2 SGB IX auf die GSBV und damit die dort vorgesehene Wunschfreistellung auch dann erfolgen muss, wenn in **allen** Betrieben oder Dienststellen eines Unternehmens oder einer Behörde örtliche Schwerbehindertenvertretungen gebildet worden sind und im Unternehmen oder der Behörde insgesamt mindestens 100 schwerbehinderte Menschen beschäftigt sind.

Das LAG hat die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers gemäß §§ 92 a Satz 2, 72 Absatz 2 Nummer 1 ArbGG zugelassen.

LAG Berlin-Brandenburg 05.03.2026 Az. 5 TaBV 1288/25

4. Mediation

Mediation wird häufig als Konfliktlösungsmethode empfohlen, wenn „alles andere nicht mehr hilft“. Dabei kann Mediation viel mehr erreichen, wenn sie frühzeitig eingesetzt und als Haltung glaubwürdig verkörpert wird.

Als Interessenvertretung werden Sie Betroffene umso besser unterstützen, je routinierter Sie alle hilfreichen Gesprächsführungstools und lösungsorientierten Kommunikationsstrategien beherrschen, damit Sie die Konfliktparteien zielgerichtet bei der gemeinsamen Lösungssuche begleiten können.

Aufgrund Anfragen nach einem Aufbau-Seminar beim Thema Mediation der bisherigen Teilnehmerinnen und Teilnehmer, haben wir einen entsprechenden Praxis-Workshop ins Programm aufgenommen. Johanna Abraham wird bereits 2026 das Seminar Mediation 2 (Aufbau) in Bernried referieren.

In diesem sehr praxisorientierten 3-tägigen Seminar vom 08.-11.12.26 geht es darum, aufbauend auf dem Seminar „Mediation für Interessenvertretung als erste Anlaufstelle im Konflikt“, alle schon bekannten kommunikativen Kompetenzen zu erweitern und zu vertiefen.

Inhalt u.a.:

- Non-direktive Gesprächsführung
- Fragen und Zuhören
- Paraphrasieren und Zusammenfassen
- Nonverbale Aspekte
- Deeskalieren durch konstruktives Reformulieren
- Visualisieren für Transparenz und Akzeptanz
- Praxisfälle und Fallstudien

Das Seminar Mediation 1 oder entsprechende Grundkenntnisse werden vorausgesetzt.

Auch geeignet für Inklusionsbeauftragte der Arbeitgeber nach § 181 SGB IX und BEM-Teams!

5. Kommunikationstipp

Traumata von Rednern „Die Angst, stecken zu bleiben“

Alle Rednerinnen und Redner ereilt einmal das Missgeschick, das er oder sie nicht mehr weiter weiß.

- Wiederhole kurz das zuvor Gesagte.
Die Wiederholung ist eine wirksame Methode, um wichtige Aussagen im Gedächtnis der Zuhörer zu verankern.
- Fasse die bisherigen Abschnitte noch einmal kurz zusammen
- Wechsle das Medium.
Zeige ein Plakat, ein Diagramm, oder gehe zur Tafel/Flipchart und schreibe etwas auf.
- Stecke für den Fall der Fälle eine Karteikarte mit einem lustigen Spruch in die Sakkotasche.
Das bringt das Publikum zum Lachen und hilft über die momentane Peinlichkeit hinweg.
Beispiel: *"Vor wenigen Minuten wussten nur der liebe Gott und ich, worüber ich spreche. Jetzt weiß es nur noch der liebe Gott."*

Seminartipps zum Thema Kommunikation und Rhetorik:

Kommunikation und Moderation für SBV/BR/PR und MAV/IKBA	07.09.-11.09.
Rhetorik – Reden leicht gemacht	09.11.-13.11.
Schwierige Gespräche	30.11.-04.12.

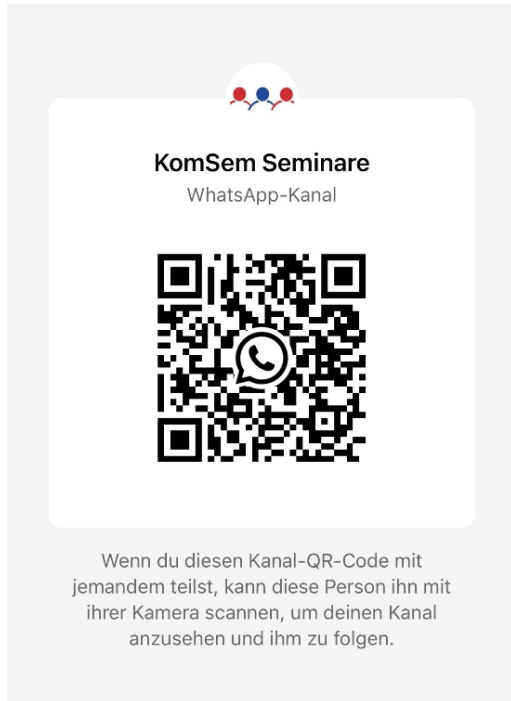
Bei Interesse kurze Mail! Unterlagen kommen sofort.

6. In eigener Sache

WhatsApp-Kanal

KomSem hat einen WhatsApp-Kanal erstellt. Dieser Kanal dient ausschließlich der Bereitstellung von Informationen, Terminen und Neuigkeiten. Deine Privatsphäre ist dabei geschützt: Andere Kanalmitglieder können weder deine Telefonnummer noch deinen Namen sehen. Nur die Kanaladministratoren können Inhalte veröffentlichen.

Du kannst auf Beiträge mit den verfügbaren Reaktionen reagieren, jedoch keine eigenen Nachrichten im Kanal verfassen. Wenn du den Kanal nicht mehr abonnieren möchtest, kannst du ihn jederzeit verlassen oder stummschalten.



Gastdozentin

Im Rahmen des Seminars Krise – Krisenintervention wird es eine Gastdozentin geben. Manuela Amann, Referentin für Gesprächs- und Verhandlungsführung und Schwierige Gespräche, wird einen Nachmittag das Thema „Emotionale 1. Hilfe in Krisensituationen“ übernehmen.

Das Seminar findet in Bernried statt vom 16.-20.11.26. Die Ausschreibung findet ihr [hier](#).

Seminar BR 2

Wegen Bedarf wird das Seminar Arbeitsrecht 2 zu einem BR 2. Im BR 2 geht es um personelle Einzelmaßnahmen wie Einstellung, Versetzung und Kündigung. Das Seminar ist nicht nur erforderlich für Betriebsräte, sondern auch für SBVn, die mit einem BR zusammenarbeiten.

BR 2 – Personelle Einzelmaßnahmen (Einstellung/ Versetzung und Kündigung)	16.11.-20.11.
---	---------------

Newsletterarchiv

Die vorhergehenden Newsletter findet ihr hier im [Newsletter-Archiv](#).

Der Herbst der 100

Der Herbst der 100 steht aktuell bei 80. Vielen Dank an alle, die sich beteiligt haben. Wer mehr wissen möchte zu der Aktion, kann mich gerne per Mail kontaktieren.

7. ...aus dem Gericht

Urlaub am Stück

Im vorliegenden Fall wollte eine Beschäftigte 3 Wochen Urlaub am Stück. Der Arbeitgeber verweigerte diesen Wunsch mit dem pauschalen Hinweis, 3 Wochen Urlaub am Stück sei bei ihm unüblich.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Thüringen gab der Frau Recht. Der Arbeitgeber hatte es laut Gericht versäumt ausreichend Gründe vorzubringen, die gegen den Urlaubswunsch der Beschäftigten sprechen würden. Es habe keine dringenden betrieblichen Gründe gegeben, den Wunsch zu verwehren.

Das LAG stellte weiter klar, dass es auch grundsätzlich möglich ist, seinen Urlaubswunsch mit Hilfe einer einstweiligen Verfügung durchzusetzen.

LAG Thüringen 02.03.2026 Az. 4 Ta 15/26

Verbotene Revision der GSBV

Im vorliegenden Fall ging es um eine Rundfunkanstalt. Dort gab es eine Revisionsordnung u.a. in Bezug auf Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit. Ohne besonderen Anlass wurde auch die dortige GSBV geprüft und ein Bericht erstellt. Obwohl die GSBV in dem Bericht eine Behinderung ihrer Tätigkeit sah, wurde der Bericht an die Senderleitung weitergeleitet.

Der Bericht enthielt u.a. Themen wie:

- die GSBV überschreitet ihre Tätigkeiten
- sie erkennt die Unternehmensziele nicht an
- ihre Intranetseite ist nicht aktuell
- führt Beratung zu fachfremden Themen durch
- orientiert ihre Ziele nicht an SMART-Kriterien usw.

Der Bericht enthielt auch eine Reihe von „Empfehlungen“ an die GSBV und Aufforderungen sich an der Umsetzung von konkreten Maßnahmen zu beteiligen.

Die GSBV verlangte die Löschung des Bericht und die Unterlassung in Zukunft solche Prüfungen durchzuführen. Dies machte sie gerichtlich geltend.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamburg gab der GSBV in allen Belangen Recht. Durch den Bericht werde sie in der Ausübung ihres Amtes behindert, weil sie in unzulässiger Weise inhaltlich geprüft und bewertet wurde.

Nach § 179 Abs. 2 SGB IX dürfen SBVn nicht in der Ausübung ihrer Amtes behindert werden. Ihr Ehrenamt setzt die innere und äußere Unabhängigkeit voraus und räumt der SBV ein, ihr Amt weisungsfrei nach bestem Wissen und Gewissen auszuüben.

LAG Hamburg 27.01.2026 Az. 4 TaBV 3/25

Lüge im Kündigungsschutzprozess

Im vorliegenden Fall wurde ein Busfahrer wegen einer abgebrochenen Nachtschicht gekündigt. Diesen Kündigungsschutzprozess hatte er aber gewonnen. Problem war, dass der Busfahrer im Prozess gelogen hatte. Der Arbeitgeber kündigte daraufhin außerordentlich wegen der Lüge und des damit einhergehenden Vertrauensbruchs. Der Arbeitgeber hat also nicht zweimal wegen desselben Vergehens gekündigt, sondern beim zweiten Mal wegen der Lüge. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln bestätigte die zweite Kündigung als rechters. Die Lüge reichte als Grund aus.

LAG Köln 15.1.2026 Az. 6 SLa 315/25

8. Freie Seminarplätze

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

Arbeitsrecht für die SBV / BR / PR/ MAV	03.08.-07.08.
BEM 2 (Aufbau) BEM neu denken – hin zur echten Prävention	03.08.-07.08.
* 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.
Resilienz (Widerstandsfähigkeit) Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out	28.09.-02.10.
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 BR	26.10.-30.10.
Augen zu! Sucht am Arbeitsplatz , was ich nicht weiß ...	02.11.-06.11.
PR 1 – Grundlagen im BayPVG	09.11.-13.11.
Rhetorik – Reden leicht gemacht	09.11.-13.11.
Datenschutz im SBV/BR/PR/MAV-Büro	16.11.-20.11.
Krise - Krisenintervention	16.11.-20.11.
BR 2 – Personelle Einzelmaßnahmen (Einstellung/ Versetzung und Kündigung)	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
Mediation 2 (Aufbau) – Praxis-Workshop	08.12.-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.



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.