Newsletter für die Interessenvertretung 11-2026

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

Inhalt:

1. Erste Schritte als neue SBV
2. Seminare und höherwertige Stellen
3. Sonderkündigungsschutz verwirkt
4. Allein im Betrieb, gemeinsam in Berlin
5. Kommunikationstipp
6. In eigener Sache
7. …aus dem Gericht
8. Seminare
9. Impressum

1. Erste Schritte als neue SBV

Die Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung (SBV) sind seit dem 01.10.2026 in vollem Gang. Viel Erfolg denjenigen, die die Wahl noch vor sich haben und herzlichen Glückwunsch allen bereits gewählten.
Wer als neu gewählte Vertrauensperson oder Stellvertretung Glück hat, hat entweder schon selbst viel Erfahrung, kann sich an einer etablierten SBV orientieren oder das Amt von einem erfahrenen Vorgänger übernehmen. Die gewählten SBVn haben jedenfalls ganz unterschiedliche Wissensstände, Kompetenzen und Erfahrungen. Einige sind schon langjährige Experten, andere haben noch keine Schulung zum Schwerbehindertenrecht besucht. Manche haben die Arbeit als Interessenvertretung als Betriebsrat, Personalrat oder Mitarbeitervertretung kennengelernt, andere betreten Neuland.
Dann tun sich möglicherweise Fragen auf wie zum Beispiel:

- Wie die Amtsübergabe angehen?
- Wem muss ich mich vorstellen?
- Welche Unterlagen gibt es?
- Darf ich da reinschauen?
- Mit welchen rechtlichen Grundlagen muss ich mich vertraut machen?
- Welche Schulungen soll ich besuchen?
- Welche Anschaffungen muss ich tätigen?
- Muss ich Sprechstunden planen und die Versammlung schwerbehinderter Menschen?

Die ersten Schritte müssen wohl überlegt sein.

Schulungen und Wissen planen

Die rechtliche Qualifizierung ist ein Gebot der ersten Stunde. Die erfahrene SBV sollte darauf hinwirken, dass man sich frühzeitig um passende Fortbildungsangebote für sich und die Stellvertretungen kümmert. Auch vor dem Hintergrund, ggf. berechtigte Schulungsansprüche gegen den Arbeitgeber durchsetzen zu müssen. Ein aktueller Kommentar zum SGB IX (z.B. Feldes) sollte beschafft werden.

Sich bekannt machen
Die SBV muss im Betrieb oder der Dienststelle gefunden werden. Das Büro gehört entsprechend ausgeschildert und die Sprechzeiten bekannt gemacht. Man sollte sich den wichtigsten Kooperationspartnern von sich aus vorstellen. Hier gilt es Zeichen zu setzen und wichtige Themen gleich mal zu platzieren. Die Kontaktaufnahme mit dem Betriebsrat (BR), dem Personalrat (PR) oder der Mitarbeitervertretung (MAV) ist genauso wichtig wie der Kontakt zum Inklusionsbeauftragten.

Kontakte knüpfen zu externen Partnern
Zeitnah sollte Kontakt aufgenommen werden zum Integrationsamt, zu den Reha-Trägern und den Teilhabeberatungsstellen gemäß § 32 SGB IX. Auch zum Integrationsfachdienst (IFD) der bei allen Fragen rund um die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen berät und unterstützt.
Kontakte schaden nur dem, der sie nicht hat.

Daten und Akten übergeben
Eine mögliche Übergabe der Daten sollte im Einklang mit dem Datenschutz erfolgen. Hat die SBV Karteien oder Order angelegt, die wesentliche Informationen über Beschäftigte enthalten, kann die Übergabe nur erfolgen, wenn die Datenschutzerklärung des betroffenen Beschäftigten dies hergibt. Daher ist in einer Datenschutzerklärung eine Regelung zu treffen, die das Speichern, Verarbeiten und die Einsichtnahme der SBV als Organ ermöglicht und nicht einer namentlich genannten Person.
Bei Delegation an Stellvertretungen ist eine gegenseitige Abstimmung geboten. Dazu können auch Lese- und Zugriffsrechte auf Informationen gehören, die der Arbeitgeber den Interessenvertretungen zur Verfügung stellet (z.B. Personalinformationssysteme).

Eigene Datenschutzpflichten beachten
Die SBV muss im eigenen Zuständigkeitsbereich selbständig die technischen und organisatorischen Maßnahmen zur Datensicherheit gewährleisten. Daten sollten grundsätzlich sparsam erhoben werden und die Erhebung muss erforderlich sein. Sinnvoller als Diagnosen ist die Erhebung von sog. arbeitsplatzbezogene Einschränkungen, da es bei der Arbeit der SBV weniger um medizinische Behandlung als um einschränkungsspezifische Unterstützung am Arbeitsplatz und mögliche Hilfsmittel geht. Auch an ein Löschen von Daten ist zu denken, die nicht mehr gebraucht werden.

Räume und Geschäftsbedarf prüfen
Es gilt, die Büroausstattung zu überprüfen und ggf. PC, Internet, Telefon, Kopiergerät, abschließbarer Schrank oder Fachliteratur zu beschaffen. Räume und Geschäftsbedarf, die der Arbeitgeber dem BR, PR oder der MAV für Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung zur Verfügung stellt sind grundsätzlich von der SBV mitzunutzen, es sei denn, die SBV hat eigene Ansprüche.
Wenn ein eigener Raumanspruch bisher nicht durchgesetzt werden konnte, heißt das nicht, dass es so bleiben muss. Sich entwickelnde Inklusion verändert Arbeitgeber und hat möglicherweise Einfluss auf ein wertschätzenderes Klima im Betrieb oder der Dienststelle. Argumente für eigene Räume lassen sich leicht finden. In Verhandlungen kann die pandemische Situation angesprochen werden, oder das Unwohlsein von Menschen, die beraten werden möchten, wenn dies in einem Raum voller Betriebsräte passiert.

Die ersten Schritte des neuen Teams der SBV sind wichtig und richtungsweisen für die gesamte Amtszeit. Es gilt neu zu denken aber Gutes zu bewahren. Neues kann nur durchgesetzt werden, wenn man Ansprüche formuliert.

„Neue Besen kehren gut, aber die alten wissen, wie man in die Ecken kommt“.

2. Seminare und höherwertige Stellen

Wie bereits kurz berichtet, hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, dass Kenntnisse und Fähigkeiten, die ein Betriebsratsmitglied während seiner Amtszeit erwirbt, bei der Bewerbung auf eine höherwertige Stelle und für die darauf basierende fiktive Beförderung berücksichtigt werden müssen. Dies stellt keinen Verstoß gegen das gesetzliche Begünstigungsverbot nach § 78 Satz 2 BetrVG dar, solange die Qualifikationen objektiv für die angestrebte

Position relevant sind. Urteile die Betriebsräte betreffen sind grundsätzlich auch auf SBVen und Personalräte übertragbar. Das Urteil hat eine große Bedeutung, deshalb heute etwas ausführlicher.

Das BAG hatte über eine Gehaltskürzung eines freigestellten Betriebsratsvorsitzenden infolge einer Compliance-Prüfung sowie dessen Anspruch auf Vergütung nach einer fiktiven Beförderung zu entscheiden. Der bei einem Bodenverkehrsdienstleister an einem Flughafen beschäftigte freigestellte BR-Vorsitzende, erhielt ca. 4500.- € Gehalt auf dem Niveau eines HR-Abteilungsleiters inklusive Dienstwagen. Nach der Prüfung kürzte der Arbeitgeber dem Mann das Gehalt auf ca. 2400.- € und entzog den Dienstwagen. In der Folge bewarb sich der Mann auf die Position eines Teamleiters im Recruiting. Mit einem Gehalt von ca. 6000.- € inklusive Dienstwagen. Nach einer erfolgreichen Bewerbung zum Dispositionsleiter hätte er eigentlich ein Gehalt von ca. 7600.- € erhalten müssen. Dies klagte der Mann ein, da er eine Zusage als Dispositionsleiter erhalten hatte und die Stelle nur deshalb nicht antrat, weil er sein Amt als freigestellter Betriebsratsvorsitzender fortführen wollte.

Das BAG stellte klar, dass während der Amtszeit erworbene Qualifikationen bei einer fiktiven Beförderung berücksichtigt werden müssen, sofern sie für die konkrete Stelle karriere- und vergütungsrelevant sind. Dies sei eine Anerkennung individueller beruflicher Weiterbildung und keine unzulässige Begünstigung. Nicht zählen hingegen Eigenschaften, die allein aus der Amtsführung selbst resultieren, wie das Verhandeln auf Augenhöhe mit der Geschäftsführung.

Zulässige Qualifikationen, die Berücksichtigung finden wären z.B.:

- Fähigkeit, die individuell in der Person des Arbeitnehmers liegen, wie bei einer beruflichen Weiterbildung.
- Kenntnisse, die objektiv einstellungs-, karriere- und vergütungsrelevant für die konkret ausgeschriebene Stelle sind.
- Fachwissen, angeeignet durch Seminare, tiefere Kenntnisse von betrieblichen Verwaltungsabläufen oder erworbene Spezialkenntnisse.

Praxisbezug:
Den eigenen Schulungsanspruch nach den jeweiligen Gesetzen konsequent nutzen, und bewerben auf höherwertige Stellen!

Konkret muss es im Unternehmen eine freie, höher bezahlte Stelle geben, auf die sich z.B. ein BR bewirbt. Eine Stelle, für die der BR ohne das Mandat in Frage gekommen wäre. Weiter muss der BR das Anforderungsprofil der Stelle durch seine ursprüngliche Ausbildung in Kombination mit den im Amt erworbenen Fachkenntnissen erfüllen.

BAG 13.08.2025 Az. 7 AZR 174/24

3. Sonderkündigungsschutz verwirkt

Im vorliegenden Fall ging es um eine Beschäftige, die einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt war. Nach zwei Abmahnungen beantragte die Arbeitgeberin beim Inklusionsamt die Zustimmung zur Kündigung. Am 01.09.2022 gab die Frau eine notariell beglaubigte Absichtserklärung über die geplante Gründung eines Betriebsrats ab und setzte eine Kollegin über ihr Vorhaben in Kenntnis, mit den anderen Beschäftigten über eine baldige Betriebsratswahl zu sprechen. Mit Zustimmung des Inklusionsamtes kündigte die Arbeitgeberin am 30.09.2022. Die notariell beglaubigte Erklärung war der Arbeitgeberin nicht bekannt.
Im Kündigungsschutzprozess berief sich die Frau auf diverse Unwirksamkeitsgründe, aber nicht konkret auf den Sonderkündigungsschutz als Initiatorin einer BR-Wahl. Erst 2024, also über 15 Monate später, machte sie gelten vor Gericht, dass ihr als Vorfeldinitiatorin einer BR-Gründung der besondere Kündigungsschutz nach § 15 Abs. 3b KSchG zustehe und die ordentliche Kündigung deshalb unwirksam sei.

Die Arbeitgeberin war der Ansicht, dass der Sonderkündigungsschutz nicht greift, da die Vorbereitungshandlungen nie abgeschlossen wurden und die Frau sich zu spät darauf berufen hatte.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied, dass der Sonderkündigungsschutz verwirkt war und erklärte die ordentliche Kündigung für wirksam. Zwar hatte die Frau den Sonderkündigungsschutz, weil die notariell beglaubigte Absichtserklärung, einen BR zu gründen, ausreicht. Eine erfolgreiche Gründung muss dann nicht zwingend folgen. Da die Arbeitgeberin bei der Kündigung keine Kenntnis über die Voraussetzungen des § 15 Abs. 3b KSchG hatte, hätte die Beschäftigte sich innerhalb von drei Wochen nach Erhalt der Kündigung hierauf berufen oder die Arbeitgeberin über die öffentlich beglaubigte Absichtserklärung sowie die unternommene Vorbereitungshandlung in Kenntnis setzen müssen.
Das Kündigungsschutzrecht ist auf schnelle Schaffung von Klarheit über den Fortbestand eines Arbeitsverhältnisses angelegt. Dies gilt insbesondere für § 15 Abs. 3b KSchG, auch wenn dort keine Frist zur Geltendmachung des Sonderkündigungsschutzes geregelt ist.

BAG 30.07.2026 Az. 2 AZR 70/25

4. Alleine im Betrieb, gemeinsam in Berlin

Warum SBVen sich vernetzen müssen, wenn sie in der Politik gehört werden wollen!?
Ein Artikel der BSD.

Als Vertrauensperson ist man im Betrieb, in der Dienststelle oder in der kirchlichen Einrichtung oft auf sich gestellt. Die Regeln, nach denen wir arbeiten, entstehen aber nicht bei uns vor Ort, sondern in Berlin. Und wer dort nicht am Tisch sitzt, über den wird eben entschieden. Wie schnell so etwas passiert, erleben wir gerade beim § 163 SGB IX.

Das Verzeichnis nach § 163 Abs. 1 SGB IX soll wegfallen
Jeder Arbeitgeber muss heute ein laufendes Verzeichnis der Beschäftigten mit Schwerbehinderung und der gleichgestellten Beschäftigten führen, die SBV bekommt davon eine Kopie. Gestrichen werden soll die Regelung ausgerechnet im Gesetz zur Modernisierung und Digitalisierung der Arbeitsförderung, also im SGB III, wo aus unserem Bereich kaum jemand hineinschaut. Man kann das durchaus eine Streichung durch die Hintertür nennen. Bei der Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales am 12. Oktober waren wir dabei. Über § 163 wurde kein Wort verloren, und keine einzige Schwerbehindertenvertretung war als Sachverständige geladen.
Fällt das Verzeichnis weg, fehlt uns die sichere Grundlage für die Wählerliste bei den SBV-Wahlen. Wir wüssten nicht mehr zuverlässig, für wen wir zuständig sind, etwa bei Neueinstellungen oder neuen Gleichstellungen. Zusatzurlaub oder Schutz vor Mehrarbeit lassen sich schlecht durchsetzen, wenn niemand den Überblick hat, wem sie zustehen. Auch Prof. Düwell sieht den Wegfall als problematisch. Die BSD hat ihre Stellungnahme an den Ausschuss und an das BMAS geschickt. Vom Tisch ist das Vorhaben noch nicht, wir bleiben dran.

Versorgungsmedizin-Verordnung
Mit der 7. Änderungsverordnung werden Teil B Nummer 16 neu gefasst und Nummer 18.1 ergänzt. Damit ändert sich der Blick auf GdB-Anträge spürbar. Erstmals soll explizit in der Verordnung stehen, dass es darauf ankommt, wie sehr jemand in den neun Lebensbereichen in seiner Teilhabe beeinträchtigt ist, und weniger auf die Diagnose allein. Wer Anträge begleitet, muss sich darauf einstellen.
Unsere Stellungnahme in der Verbändebeteiligung hat eine Arbeitsgruppe aus unseren Mitgliedern erarbeitet, fachlich begleitet von Prof. Dr. Diana Ramm. Wir setzen uns für bundeseinheitliche Antragsformulare ein, die diese Teilhabe auch wirklich abfragen. Und eine Erkrankung darf nicht niedriger bewertet werden, nur weil sie theoretisch behandelbar wäre, die Therapie in der Praxis aber gar nicht zu bekommen ist. Wer sich gründlich in eine gelungene Antragstellung einarbeiten will. (KomSem bietet 2027 Seminare dazu an)

Online-Antrag auf Gleichstellung
Seit dem 20. Juli lässt sich die Gleichstellung online bei der Bundesagentur für Arbeit beantragen. Grundsätzlich ein guter Schritt, allerdings hat die BA es behördenfreundlich und weniger kundenfreundlich gestaltet. Ohne Hilfe der SBV schaffen viele schon die Registrierung nicht, und mit dem Smartphone klappt die Antragstellung gar nicht. Wir stehen dazu im direkten Austausch mit der BA und haben übergangsweise einen barrierefreien, ausfüllbaren PDF-Antrag vorgeschlagen. Fest zugesagt ist, dass der Vordruck für die Stellungnahme von SBV, Arbeitgeber und Betriebs- oder Personalrat barrierefrei und beschreibbar auf die Homepage kommt. Der von uns geforderte eigene Zugang für SBVen im BA-Portal wird 2026 nicht mehr kommen, als Zwischenlösung haben wir ein einfaches Upload-Verfahren ins Gespräch gebracht.
Für die Beratung gilt: Den Papierweg gibt es weiterhin, und wer den Antrag beim Servicecenter der BA anfordert, hat ihn damit bereits gestellt. Wenn ihr das Servicecenter schlecht erreicht oder der Online-Antrag mit dem Screenreader nicht funktioniert, schreibt uns. Wir geben die Rückmeldungen gesammelt an die BA weiter.

Krankschreibung ab dem ersten Tag
Der Koalitionsausschuss hat beschlossen, die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab dem ersten Krankheitstag zur Pflicht zu machen und die telefonische Krankschreibung abzuschaffen. Einen Gesetzentwurf gibt es noch nicht, wir haben uns aber schon jetzt an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gewandt. Wir lehnen die Attestpflicht ab dem ersten Tag ab und wollen die telefonische Krankschreibung erhalten. Wer eine Schwerbehinderung oder chronische Erkrankung hat, kann an einem akuten Krankheitstag oft gar nicht in die Praxis, barrierefreie Praxen sind nach wie vor die Ausnahme. Wer sich aus Vorsicht gleich eine Woche krankschreiben lässt, rutscht zudem schneller ins BEM. Viel mehr bringen würden Prävention und ein BEM, das überall angeboten wird.

Gespräch im BMAS
Am 10. August hatte die BSD gemeinsam mit Prof. Franz Josef Düwell ein Gespräch im BMAS. Das Ministerium plant noch in dieser Legislaturperiode ein Gesetz zum inklusiven Arbeitsmarkt, das auch das Schwerbehindertenrecht betrifft. Ganz oben steht für uns, dass die Beteiligung der SBV nach § 178 Abs. 2 SGB IX zur Wirksamkeitsvoraussetzung wird. Neue Pflichten entstehen dadurch nicht, es wird nur abgesichert, was ohnehin gilt. Außerdem brauchen wir eine niedrigere Freistellungsgrenze und klare Regeln für die Teilfreistellung, ein BEM mit früher Beteiligung der SBV auch in kleinen Betrieben, ein Übergangsmandat im öffentlichen Dienst. Der Schutz vor Mehrarbeit nach § 207 SGB IX darf bei einer Reform des Arbeitszeitrechts nicht verloren gehen. Man hat uns im Ministerium ernst genommen. Bei einigen Punkten gibt es Bewegung, bei anderen müssen wir weiter überzeugen.

Warum das nur gemeinsam geht?
Gehört wird, wer für viele spricht. Über unsere Mitglieder vertritt die BSD rund 8.500 Schwerbehindertenvertretungen und mehr als 70.000 Beschäftigte mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung, und beim Bundesteilhabegesetz haben wir mit der Kölner Erklärung und unserer Postkartenaktion schon einmal gezeigt, was das bewirken kann. Weil bei uns alle ehrenamtlich arbeiten, verteilen wir Wissen und Erfahrung auf viele Schultern: In unseren Arbeitsgruppen bringen Vertrauenspersonen aus Privatwirtschaft, öffentlichem Dienst und kirchlichen Einrichtungen ihre Praxis ein, manche unterstützen still, andere arbeiten aktiv mit. Je mehr SBVen sich zusammentun, desto schwerer wird es, in Berlin über unsere Köpfe hinweg zu entscheiden.
Schaut gern auf bagsbv.de vorbei.

BSD – Bundesarbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen in Deutschland e.V. Für Teilhabe. Für Euch.

5. Kommunikationstipp

Lampenfieber - Was tun?

1. Nutze die Pause vor dem Auftritt für einen kurzen Spaziergang.
   Selbst wenn Du nur fünf Minuten um den Block gehst, fühlst Du dich danach viel entspannter.
2. Achte auf die Sitzhaltung. Schlage die Beine nicht übereinander, sonst stockt die Blutzirkulation und eines der Beine schläft ein.
3. Bevor Du an der Reihe bist, mache die Beine fit: Stelle beide Füße fest auf den Boden und beuge dich etwas nach vorn. Bewege die Zehen.
   Sei unbesorgt, dies wird niemandem auffallen.
4. Entspanne auch die Arme: Während Du noch auf dem Stuhl sitzt und auf den Auftritt wartest, lasse die Arme lose baumeln. Das entkrampft!
   Schlenkere kurz mit den Handgelenken, mit der gleichen Drehbewegung, wie es etwa Leichtathleten vorm Start tun. Auf diese Weise schüttelst Du die Anspannung aus dir heraus - nicht mit Gewalt, sondern ganz sanft.
5. Hole tief Luft. Du musst nur an eins denken: der Atem geht nach innen, der Bauch nach außen.
   Mache diese Übung zwei Minuten lang. Das lüftet den Körper aus.
6. Wenn Du dann zum Rednerpult schreitest, sage zu dir selbst: "Auf geht's!" Bleibe dabei locker.

So signalisierst Du dem Gehirn, den Muskeln, den Nerven, dem Gefäßsystem, sich zu entspannen und zu entkrampfen. Wenn Du vor dem Auftritt einen solchen Aufwärm-Ritus einstudierst, wird Lampenfieber weniger negativen Einfluss auf dich haben.

6. In eigener Sache

Seminar zum Wirtschaftsausschuss

Der Wirtschaftsausschuss ist ein betriebliches Informations-Gremium, das gemäß § 106 BetrVG in Unternehmen mit mehr als 100 ständig beschäftigten Arbeitnehmern gebildet werden muss. Er bespricht die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens direkt mit der Geschäftsführung und leitet alle erhaltenen Informationen an den Betriebsrat weiter, damit dieser seine Mitbestimmungsrechte wahrnehmen kann.

Wir haben unsere Kompetenzen nicht nur erweitert was Aufsichtsratswahlen angeht, sondern jetzt bieten wir auch ein Seminar zum Wirtschaftsausschuss neu 2027 an. Der Termin in Bernried wird sein von 22.-26.02.2027. Das Seminar richtet sich insbesondere an den BR, GBR sowie an die SBV und GSBV.

Seminar Versorgungsmedizin-Verordnung (Knochentabelle)

Aufgrund Nachfrage werden wir das Seminar zusätzlich 2027 anbieten. Der zusätzliche Termin in Bernried ist der 31.05.-04.06.2027.

Seminar Mediation

Das Seminar zieht aus organisatorischen Gründen um. Neuer Termin in Bernried ist der 02.-05.11.2027.

Neue Themen 2027

Folgende Themen haben wir **neu** im Programm:

- Gefährdungsanzeige (Überlastungsanzeige)
- Wirtschaftsausschuss
- Nachteilsausgleich

- GSBV – KSBV
- KI (Künstliche Intelligenz) Workshop
- Arbeitsschutz (Arbeitssicherheits-Ausschuss - ASA)
- Strategie – Erfolgreiche Gremienarbeit
- VersorgungsMedVerordnung (Knochentabelle)

Gastdozent

Wir konnten Dr. Andreas Zollner, Arbeitsrichter aus Passau, als Gastdozent gewinnen. Er wird u.a. im SBV 4 im März in Bernried den Mittwochnachmittag gestalten.

Technische Störungen

Nach massiven technischen Störungen arbeiten wir immer noch an der vollständigen Wiederherstellung der HomePage. Ich bedanke mich herzlich für euer Verständnis und für eure Geduld.

Newsletter-Archiv

Die vorhergehenden Newsletter findet ihr hier im Newsletter-Archiv.

7. …aus dem Gericht

Vergessene Pausenbuchung

Im vorliegenden Fall verließ ein Beschäftigter seinen Arbeitsplatz, um kurz zu rauchen, wie von der Arbeitgeberin vermutet. Er wurde dabei beobachtet. Da er, wie betrieblich verlangt, nicht ausstempelte, wurde er außerordentlich, hilfsweise ordentlich gekündigt wegen Arbeitszeitbetrug. Vorher wurde er zur Verdachtskündigung angehört.
Die Kündigungen wurden ausgesprochen, obwohl die 4 Wochen Frist zur nachträglichen Korrektur der Arbeitszeit, wie betriebsüblich, noch nicht abgelaufen war. Der Mann erhob Kündigungsschutzklage.
Das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf erklärte die außerordentliche Kündigung für unwirksam, da eine Korrektur der Arbeitszeiterfassung innerhalb der 4 Wochen Frist noch möglich gewesen wäre. Eine Verletzung der Treuepflicht und somit ein wichtiger Grund lag nicht vor.

LAG Düsseldorf Urteil 28.4.2026 Az.: 3 SLa 617/25

Einigungsstelle bei Erhöhung übertariflicher Zulagen nicht zuständig

Im vorliegenden Fal rief ein BR eine Einigungsstelle an, um über übertarifliche Zulagen zu verhandeln. Die begehrte Einigungsstelle war aber unzuständig, da ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG nach gefestigter höchstrichterlicher Rechtsprechung ausscheidet, wenn der Arbeitgeber für den Betrieb kein Finanzvolumen für eine Erhöhung der übertariflichen Zulagen zur Verfügung stellt, über dessen Verteilung mitbestimmte Regelungen aufzustellen wären.
Einen Dotierungsrahmen für eine Erhöhung übertariflicher Entgeltbestandteile hat die Arbeitgeberin für den betreffenden Betrieb gerade nicht bereitgestellt.

Zudem wäre nicht der Betriebsrat, sondern der Gesamtbetriebsrat zuständig, weil die Arbeitgeberin die Leistungen ersichtlich von einer überbetrieblichen Regelung abhängig gemacht hat.

LAG Hessen 01.10.2026 Az. 5 TaBV 89/26

Merkzeichen G bei Adipositas

Eine erhebliche Einschränkung der Gehfähigkeit aufgrund massiven Übergewichts (Adipositas) rechtfertigt nicht automatisch die Zuerkennung des Merkzeichens „G“ (erhebliche Gehbehinderung).
Nach den Feststellungen des Bundessozialgerichts (BSG) lag keine der in den Versorgungsmedizinischen Grundsätzen (VMG) definierten Regelgruppen oder ein damit vergleichbarer Sachverhalt vor, da die Beweglichkeit der Gelenke und Wirbelsäule für sich genommen nicht entsprechend schwer beeinträchtigt war.

BSG 11.06.2026 Az. B 9 SB 1/25 R

8. Freie Seminarplätze

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

Termine 2027

Stand:	23.11.2026
* SBV1 - Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung/IKBA)	11.01.-15.01.
Öffentlichkeitsarbeit – gute Arbeit sichtbar machen (SBV/BR/PR und MAV)	11.01.-15.01.
* SBV1 - Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung/IKBA)	18.01.-22.01.
* SBV 2 - Inklusion schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben!	18.01.-22.01.
Rund um die Rente – (nicht nur) für schwerbehinderte Menschen	25.01.-27.01.
* SBV1 - Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung/IKBA)	01.02.-05.02.
BEM - 6 Wochen krank und dann?	01.02.-05.02.
Gefährdungsanzeige (Überlastungsanzeige)	10.02.-12.02.
Nachteilsausgleich	16.02.-19.02.
* SBV 3 - Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. den Stellvertretungen	22.02.-26.02.
Wirtschaftsausschuss	22.02.-26.02.
* SBV 4 - Viel Wissen, um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung und Kündigung (PEM)	01.03.-05.03.
Künstliche Intelligenz (KI) in der Arbeitswelt	01.03.-05.03.
Mobbing am Arbeitsplatz	08.03.-12.03.

Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz – Teil 1	08.03.-12.03.
* SBV1 - Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung/IKBA)	15.03.-19.03.
Resilienz (Widerstandsfähigkeit) Was uns stark macht gegen Stress und Burn-Out	15.03.-19.03.
GSBV - KSBV	05.04.-08.04.
Rhetorik – Reden leicht gemacht	05.04.-09.04.
* SBV 3 - Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. den Stellvertretungen Heimbuchenthal	05.04.-09.04.
Künstliche Intelligenz (KI) – Workshop Heimbuchenthal	05.04.-08.04.
Führung aus der Mitte	13.04.-15.04
Antrag abgelehnt – und dann? Widerspruch, Sozialgericht – die Lösung? Regensburg	19.04.-22.04.
* SBV1 - Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung/IKBA)	19.04.-23.04.
Barrierefreiheit – Handlungsbedarf für die SBV und BR/PR/MAV/IKBA Regensburg	19.04.-22.04.
* SBV1 - Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung/IKBA) Bad Herrenalb	26.04.-30.04.
* SBV 2 - Inklusion schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben!	26.04.-30.04.
Inklusionsvereinbarung	03.05.-05.05.
Gesprächs- und Verhandlungsführung	10.05.-14.05.
* SBV1 - Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung/IKBA)	10.05.-14.05.
Arbeitsrecht für die SBV/BR/PR/MAV	31.05.-04.06.
Unsichtbare Behinderungen und ihre Auswirkungen in der Arbeitswelt	31.05.-04.06.
Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV	07.06.-11.06.
Öffentlichkeitsarbeit – gute Arbeit sichtbar machen (SBV/BR/PR und MAV)	14.06.-18.06.
Burn-Out, bevor alles zu viel wird!	14.06.-18.06.
* SBV1 - Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung/IKBA)	21.06.-25.06.
IGBU – Inkludierte Gefährdungsbeurteilung	28.06.-02.07.
* Gleichstellung nach dem SGB IX	28.06.-01.07.
Bernrieder SBV-Tage (Behindertengerechter Arbeitsplatz) auch für IKBA	05.07.-08.07.
Sucht am Arbeitsplatz – Augen zu…was ich nicht weiß!?	12.07.-16.07.
SB-Versammlung (Versammlung der sbM in Betrieb oder Dienststelle)	12.07.-15.07.
* SBV 2 - Inklusion schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben! Heimbuchenthal	12.07.-16.07.
* SBV 4 - Viel Wissen, um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung und Kündigung (PEM) Heimb.	12.07.-16.07.
* SBV 3 - Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. den Stellvertretungen	19.07.-23.07.

Projektmanagement in der Interessensvertretung - Professionell arbeiten, warum nicht?	19.07.-21.07.
* SBV 2 - Inklusion schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben!	26.07.-30.07.
* SBV1 - Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung/IKBA)	26.07.-30.07.
* SBV 2 - Inklusion schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben!	02.08.-06.08.
Datenschutz im SBV/BR/PR/MAV-Büro	02.08.-05.08.
Arbeitsschutz (ASA-Ausschuss) Heimbuchenthal	23.08.-27.08.
BEM – 6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement	06.09.-10.09.
Arbeitsrecht 2 (Aufbau) für die SBV / BR / PR / MAV	06.09.-10.09.
Kommunikation für SBV/BR/PR und MAV/IKBA	13.09.-17.09.
Inklusionsbeauftragter (IKBA) – Aufgaben und Pflichten nach dem SGB IX	13.09.-15.09.
Präventionsverfahren	15.09.-17.09.
* SBV1 - Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung/IKBA)	20.09.-24.09.
* SBV 2 - Inklusion schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben! Bad Herrenalb	20.09.-24.09.
* SBV 3 - Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. den Stellvertretungen	27.09.-01.10.
Resilienz (Widerstandsfähigkeit) Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out	27.09.-01.10.
* SBV1 - Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung/IKBA)	04.10.-08.10.
Psychischen Erkrankungen - Teil 2 „Psychische Belastungen am Arbeitsplatz vermeiden!“	11.10.-15.10.
* SBV 2 - Inklusion schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben!	11.10.-15.10.
BR 4 – Betriebsänderung, Sozialplan und Interessenausgleich	18.10.-22.10.
* SBV1 - Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung/IKBA) Heimbuchenthal	18.10.-22.10.
Krise – Krisenintervention Heimbuchenthal	18.10.-22.10.
Mediation für die Interessenvertretung, als erste Anlaufstelle bei Konflikten	25.10.-29.10.
* SBV 3 - Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. den Stellvertretungen	25.10.-29.10.
Arbeitsrecht (Fresh-Up)	08.11.-12.11.
Gesund bleiben bei der Arbeit als Interessensvertretung	08.11.-11.11.
Strategie – Erfolgreiche Gremienarbeit	08.11.-11.11
* SBV 2 - Inklusion schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben!	15.11.-19.11.
Rhetorik – Reden leicht gemacht	15.11.-19.11.
„Minderleister“ – Was bedeutet das überhaupt? Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten	22.11.-26.11.
* SBV 3 - Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. den Stellvertretungen	22.11.-26.11.

SBV Fresh-Up Bad Herrenalb	22.11.-26.11.
BEM 2 (Aufbau) BEM neu denken – hin zur echten Prävention!	29.11.-03.12.
Arbeitsrecht für die SBV/BR/PR/MAV	06.12.-10.12.
Schwierige Gespräche	06.12.-10.12.
VersorgungsMedVerordnung (Knochentabelle)	13.12.-17.12.
* SBV 4 - Viel Wissen, um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung und Kündigung (PEM)	13.12.-17.12.
BR Fresh-up	20.12.-23.12.

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.