

Newsletter für die Interessenvertretung 05-2025

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

Inhalt:

1. Betriebsratswahlen 2026
2. Versorgungsmedizin-Verordnung
3. Mobbing
4. Kündigungsschutzklage nachträglich
5. Kommunikationstipp
6. In eigener Sache
7. ...aus dem Gericht
8. Seminare
9. Impressum

1. Betriebsratswahlen 2026

Noch ist es fast ein Jahr hin bis zu den Betriebsratswahlen, die regulär vom 01.03. bis 31.05.2026 in vielen Unternehmen durchgeführt werden. Ein Jahr, das gut dafür zu nutzen ist, um optimal auf die Wahlen vorbereitet zu sein. Wichtiges in Kürze:

Wahlverfahren

Es wird zwischen 2 Wahlverfahren unterschieden, die von der Betriebsgröße abhängen:

- Normales Wahlverfahren

Dieses ist anzuwenden, wenn im Betrieb in der Regel mindestens 101 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt sind.

- Vereinfachtes Wahlverfahren

Im Unterschied zum normalen Wahlverfahren findet das vereinfachte Wahlverfahren in Betrieben mit in der Regel 5 bis 100 Arbeitnehmern Anwendung.

Darüber hinaus kann in Betrieben mit in der Regel 101 bis 200 wahlberechtigten Arbeitnehmern zwischen Wahlvorstand und Arbeitgeber eine Vereinbarung getroffen werden, das vereinfachte Wahlverfahren anzuwenden.

Wahlvorstand und Wahlhelfer:

Der Wahlvorstand besteht aus 3 Personen, und ist der Akteur, der die Betriebsratswahlen durchführt. Dieser wird in Betrieben mit Betriebsrat von diesem bestellt. Der Betriebsrat kann darüber hinaus auch noch Ersatzmitglieder bestellen. Es gibt hierzu keine zwingende Vorschrift, aber es ist gut vergleichbar

mit einer Fußballmannschaft. Um das „Spiel“, in unserem Fall die Wahl, ordnungsgemäß durchführen zu können, benötigt man einen „spielbereiten“ Wahlvorstand. Und deswegen sollte der Betriebsrat auch Ersatzmitglieder für den Wahlvorstand bestellen. Um die Wahl ordnungsgemäß durchzuführen kann der Wahlvorstand Wahlhelfer bestellen. Dies sollte je nach Größe des Betriebes in einer entsprechenden Abschätzung des Wahlvorstandes erfolgen. Kommt man in einem Betrieb mit 200 Beschäftigten vielleicht mit 3 oder 4 Wahlhelfer aus, kann das in einem Großbetrieb ganz anders aussehen. Oft ist es zweckmäßig, Kolleginnen und Kollegen aus dem Betrieb ohne BR-Mandat in den Wahlvorstand bzw. als Wahlhelfer mit aufzunehmen, um die Wahl breiter aufzustellen und dadurch eine höhere Akzeptanz zu erzielen.

Allgemeine Wahlvoraussetzungen

Um einen Betriebsrat zu wählen, muss der Betrieb mindestens fünf ständige wahlberechtigte Arbeitnehmer haben, von denen drei wählbar sind. Ein Betrieb ist eine organisatorische Einheit, in der ein Arbeitgeber mit Arbeitnehmern mithilfe von technischen und immateriellen Mitteln bestimmte arbeitstechnische Zwecke verfolgt. Der Betrieb ist nicht zwingend mit dem Unternehmen gleichzusetzen.

Arbeitnehmerbegriff

Arbeitnehmer sind Arbeiter, Angestellte, Auszubildende und andere Beschäftigte; aber bestimmte Personengruppen wie Geschäftsführer und leitende Angestellte sind ausgenommen.

Wahlberechtigung und Wählbarkeit

Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer ab 16 Jahren, die in der Wählerliste eingetragen sind.

Wählbar sind Arbeitnehmer ab 18 Jahren, die seit sechs Monaten dem Betrieb angehören oder als Heimarbeiter für den Betrieb tätig sind und in der Wählerliste eingetragen sind.

Zeitpunkt der Betriebsratswahl

Regelmäßige Betriebsratswahlen finden alle vier Jahre vom 01.03. bis 31.05. statt. Außerplanmäßige Wahlen sind in bestimmten Situationen erforderlich, z.B. bei starker Veränderung der Anzahl der Mitarbeitenden oder bei Rücktritt des Betriebsrats.

Verbot der Behinderung der Betriebsratswahl

Die Wahl darf nicht behindert oder unzulässig beeinflusst werden. Arbeitgeber dürfen keine Wahlwerbung für einzelne Kandidierende oder einzelne Listen betreiben. Verstöße gegen diese Verbote können strafbar sein.

Kosten der Betriebsratswahl

Der Arbeitgeber trägt die Kosten der Wahl. Dazu gehören unter anderem Kosten für Schulungen des Wahlvorstands, die Ersatzmitglieder und für die Wahldurchführung. Kosten für Wahlwerbung für einzelne Kandidierende gehören nicht zu den erforderlichen Kosten einer BR-Wahl.

Fazit

Zeit ist noch genug, packen wir es an!

These

Eine gültige BR-Wahl gibt es nicht. Es gibt unzählige Dinge zu beachten...jede Wahl ist anfechtbar. Unser Motto lautet deshalb in den Wahlschulungen: **„Lass uns so nahe wie möglich an die 99 % rankommen!“**

Nach diesem Motto einige Seminartipps 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 zur Reservierung kommen sofort.

2. Versorgungsmedizin-Verordnung

Es gibt eine interessante Stellungnahme des Sozialverbands VdK Deutschland e. V. zum Entwurf der Sechsten Verordnung zur Änderung der Versorgungsmedizin-Verordnung. Die Stellungnahme findet ihr [hier](#).

3. Mobbing

Laut der Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA, Mobbing-Report, 2001) werden drei von hundert Beschäftigten am Arbeitsplatz drangsaliert, gedemütigt und schikaniert, also gemobbt. Neueste Untersuchungen gehen davon aus, dass 30 Prozent aller Erwachsenen bereits mindestens einmal gemobbt wurden. Mobbingbetroffene fehlen zunehmend wegen psychosomatischer Beschwerden oder fliehen letztlich vor der belastenden Situation.

Doch was ist Mobbing überhaupt?

In den sozialen Medien begegnet uns ein schier inflationärer Gebrauch des Wortes Mobbing. Konflikt ist nicht gleich Mobbing und eine unfaire Attacke ist mehr als Widerspruch zur eigenen Meinung. Es bezeichnet das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Menschen durch andere Menschen. In der Sache geht es schlicht um gezielten Psychoterror am Arbeitsplatz. Durch Heinz Leymann wurden 1993 typische Mobbinghandlungen beschrieben, die weiterentwickelt wurden.

Mobbing – viele Namen – ein Übel

In der Fachwelt wurden eine Reihe Begriffe etabliert, die verschiedene unfaire Handlungen von unterschiedlichen Tätern bezeichnen. **Mobbing** leitet sich vom englischen „mob“ (Pöbel) ab. Bekannte Formen sind Bossing (systematische unfaire Attacken von Vorgesetzten gegen abhängig Beschäftigte) oder Staffing (Angriffe von Mitarbeitenden gegenüber Führungskräften).

Wann sprechen wir arbeitsrechtlich von Mobbing?

Das Landesarbeitsgericht Erfurt versuchte in seinem Urteil vom 10.04.2001 (AZ: 5 Sa 403/2000) die Ergebnisse der Mobbingforschung juristisch zu fassen. Es handele sich um „fortgesetzte, aufeinander aufbauende (...), der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweisen, die (...) in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht oder (...) Ehre oder die Gesundheit des Betroffenen verletzen. Ein vorgefasster Plan ist nicht erforderlich.

Was kann ich bei Mobbing tun?

Mobbing kann nur gedeihen, wenn es unter der Decke bleibt. Der erste und wichtigste Schritt aus dem Mobbingkreislauf ist also, sich Hilfe zu suchen. Dabei ist von den Sozialen Medien abzuraten, da sich diese die Gewalt und die angebliche Unmöglichkeit einer Lösung fokussieren. Wichtig ist die Professionalität

der Helfenden. Natürlich kann man sich auch an Freunde oder Familie wenden. Durch ihre emotionale Verbindung können sie jedoch wenig mehr als erste Entlastung bieten. Eine außenstehende Partei wie z.B. SBV, BR/ PR oder Rechtsanwalt kann unabhängig agieren. Neben den arbeitsrechtlichen Aspekten ist die persönliche Betroffenheit zu bearbeiten. Beides kann die eigene Würde wieder herstellen helfen. Eine professionelle psychologische Beratung oder ein Coaching geben die Möglichkeit, die eigene Perspektive zu ändern und sich auf positive Veränderungen zu fokussieren.

Sanktionen sind Managementaufgabe

Wichtig ist die Tatsache, dass hoch eskalierte Konflikte und gesichertes Mobbing durch das Management zu entscheiden sind. Diese können keinesfalls durch Beauftragte oder Interessenvertretung gelöst oder beendet werden.

Seminartipp in Bernried

Mobbing am Arbeitsplatz	21.07.-25.07.
-------------------------	---------------

Bei Interesse kurze Mail, Unterlagen zur Reservierung kommen sofort.

4. Kündigungsschutzklage nachträglich

Einer schwangeren Frau darf grundsätzlich nicht gekündigt werden. Dies verbietet das Kündigungsschutzgesetz (KSchG). Hat der Kündigungsgrund nichts mit der Schwangerschaft zu tun ist eine Kündigung theoretisch möglich, falls die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde explizit ihre Zustimmung erteilt. Ausnahmsweise kann eine Kündigung einer schwangeren Frau zulässig sein, wenn z.B. der Standort geschlossen wird (betriebsbedingt) oder Diebstahl der Grund ist (verhaltensbedingt im Vertrauensbereich).

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat jetzt in einem Urteil die Rechte gekündigter schwangerer Frauen nochmals gestärkt.

Konkret geht es um die nachträgliche Zulassung der Kündigungsschutzklage. Diese muss nach KSchG spätestens drei Wochen (§ 4 Satz 1 KSchG) nach Zugang der Kündigung beim Arbeitsgericht eingegangen sein. In Ausnahmefällen ist eine nachträgliche Kündigungsschutzklage möglich (§ 5 Abs. 1 Satz 2 KSchG).

Im vorliegenden Fall ging es um eine Arzthelferin. Die Frau wurde gekündigt. Etwa zwei Wochen nach der Kündigung macht sie einen Schwangerschaftstest, der positiv war. Sie wäre also noch innerhalb der 3-Wochen-Frist gewesen. Erst weitere zwei Wochen später jedoch bekam sie einen Termin bei ihrem Gynäkologen, der die Schwangerschaft bestätigte und die achte Schwangerschaftswoche bescheinigte. Die 3-Wochen-Frist war eigentlich abgelaufen.

Die Frau beantragte die nachträgliche Zulassung der Kündigungsschutzklage.

Das BAG entschied zu Gunsten der Frau und stellte fest, dass die Kündigung wegen Verstoß gegen das Kündigungsverbot nach § 17 Abs. 1 Nr. 1 Mutterschutzgesetz unwirksam ist. Ein Test alleine ist laut Gericht nicht verlässlich. An dem Versäumen der 3-Wochen-Frist war die Frau somit nicht schuld. Erst die ärztliche Untersuchung hatte zweifelsfrei bestätigt, dass sie zum Zeitpunkt der Kündigung bereits schwanger gewesen war. Sie durfte zwei Wochen zu spät noch Klage einreichen.

Die unterschiedlichen Klagefristen nach §§ 4, 5 KSchG stehen im Einklang mit der europäischen Mutterschutzrichtlinie (RL 92/85/EWG). Ähnlich eine Entscheidung des EuGH (27.06.2024 Rs. C-284/23).

BAG 03.04.2025 Az. 2 AZR 156/24.

Eine nachträgliche Zulassung der Kündigungsschutzklage (bis zu 6 Monaten) ist z.B. auch dann möglich, wenn der Arbeitgeber gegen westliche Vorschriften aus dem Schwerbehindertenrecht (SGB IX) verstoßen hat. So möglich bei einer Kündigung eines schwerbehinderten Menschen ohne vorherige Einholung der Zustimmung des Integrationsamtes. Wir berichteten im **Newsletter für die Interessenvertretung 01-2024** darüber. Die Newsletter sind alle im [Newsletterarchiv](#) gespeichert.

Seminartipps zum Thema Arbeitsrecht und Kündigung

Arbeitsrecht 2 (Aufbau) für die SBV / BR / PR / MAV in Bernried	04.08.-08.08.
Kündigungsschutz sbM nach SGB IX	29.09.-02.10.
Arbeitsrecht für die SBV / BR / PR/ MAV in Bernried	13.10.-17.10.
Arbeitsrecht 2 (Aufbau) für die SBV / BR / PR / MAV in Heimbuchenthal	10.11.-14.11.

Bei Interesse kurze Mail, Unterlagen zur Reservierung kommen sofort.

5. Kommunikationstipp

Gib deinem Publikum einen Leitfaden

Gib deinen Zuhörenden zu Beginn der Rede bzw. der Präsentation einen Überblick. Sie können sich so besser auf das Folgende einstellen und hören motivierter zu:

- Wie lautet das genaue Thema?
- Über welche Aspekte wirst du sprechen?
- Frage, ob es besondere Wünsche der Zuhörer gibt.
- Sind Zwischenfragen erlaubt oder sogar erwünscht?
- Besteht am Ende die Möglichkeit, Fragen zu stellen und über die Inhalte zu diskutieren?
- Erhalten die Zuhörer eine schriftliche Zusammenfassung der Inhalte?
- Wie lange wirst du reden?
Wie viel Zeit bleibt für die anschließende Fragerunde/Diskussion?
Wichtig: Halte dich möglichst eng an den Zeitplan!
- Übrigens: Den Leitfaden musst du nicht direkt an den Anfang stellen.
Du kannst ruhig mit deinem witzigen/überraschenden Einstieg beginnen.

Seminartipps in Bernried

Schwierige Gespräche führen und verständnisvoll beraten!	02.06.-06.06.
Kommunikation und Moderation für SBV/BR/PR und MAV	14.07.-18.07.
Mediation für die Interessenvertretung, als erste Anlaufstelle bei Konflikten	06.10.-10.10.
Rhetorik - Reden leicht gemacht!	01.12.-05.12.

Bei Interesse kurze Mail, Unterlagen zur Reservierung kommen sofort.

6. In eigener Sache

Das Seminar SBV FreshUp vom 08.-12.09.2025 findet in Bernried nach aktuellem Stand mit Dolmetscherinnen für Gebärdensprache statt. Diese Information darf gerne in den eigenen Netzwerken weitergeleitet werden.

Bei den SBV-Tagen 2025 (Von der Integration zur Inklusion) ist noch ein Platz frei.

Wirklich dringend bräuchten wir noch „Seminar-Teilnehmende“ an folgenden Terminen:

* Inklusionsvereinbarung - (K)ein zahnloser Tiger!?	02.06.-06.06.
Schwierige Gespräche führen und verständnisvoll beraten!	02.06.-06.06.
* SBV 3 - Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. den Stellvertretungen	23.06.-27.06.
BEM - 6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement Heimbuchenthal	23.06.-27.06.
Kommunikation und Moderation für SBV/BR/PR und MAV	14.07.-18.07.

Und wer in Regensburg lernen und Regensburg kennenlernen will. U.a. mit einer Stadtführung und einer Strudelrundfahrt mit einem Schiff:

* Antrag abgelehnt – und dann? - Widerspruch, Sozialgericht - die Lösung?	07.07.-10.07.
---	---------------

7. ...aus dem Gericht

Digital Native

Im vorliegenden Fall ging es um einen Sportartikelhersteller, der in einer Stellenanzeige einen sog. Digital Native suchte. Ein abgelehnter Bewerber klagte auf Schadensersatz nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Er war der Auffassung, die Ablehnung basierte auf seinem höheren Alter.

Der Begriff „Digital Native“ wird in der Regel für Menschen der Geburtsjahrgänge ab 1980 benutzt.

Das Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg (LAG) gab dem Mann recht. Laut Gericht beschreibt der Begriff Menschen, die mit digitalen Technologien wie Computern, dem Internet und anderen mobilen Geräten aufgewachsen sind. Und das führe dazu, dass dem Begriff ein Alters- bzw. Generationenbezug nicht abgesprochen werden kann. Erschwerend kam für das Gericht hinzu, dass in der Stellenausschreibung auch ein sog. Teambuddy gesucht worden war. Ein Bezug auf das Alter war somit deutlicher. Eine Rechtfertigung für eine Ungleichbehandlung wegen des Alters (§ 10 AGG) blieb der Sportartikelhersteller schuldig.

Aufgrund Benachteiligung wegen des Alters sprach das Gericht dem Mann nach § 1 AGG und § 7 Abs. 1 AGG eine Entschädigung von 7500 € zu.

LAG Baden-Württemberg 07.11.2024 Az. 17 Sa 2/24

Arbeitsrechtsseminare mit AGG-Bezug

Arbeitsrecht 2 (Aufbau) für die SBV / BR / PR / MAV in Bernried	04.08.-08.08.
Arbeitsrecht für die SBV / BR / PR/ MAV in Bernried	13.10.-17.10.
Arbeitsrecht 2 (Aufbau) für die SBV / BR / PR / MAV in Heimbuchenthal	10.11.-14.11.

Bei Interesse kurze Mail, Unterlagen zur Reservierung kommen sofort.

Kryptowährung

Im vorliegenden Fall ging es um Provisionen in Form einer Kryptowährung. Die Beschäftigte und ihr Arbeitgeber stritten über die Auszahlung. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) urteilte grundsätzlich zu diesem Thema.

Provisionen können grundsätzlich in einer Kryptowährung durch Vereinbarung ausgezahlt werden. Aber, eine solche Währung ist kein Geld nach § 107 Abs. 1 Gewerbeordnung. Vereinbarungen, die Sachbezüge regeln als Teil des Entgelts sind aber zulässig, wenn sie im Interesse des Beschäftigten liegen. Laut BAG erfüllt eine Kryptowährung diesen Sachbezug.

Einschränkend urteilte das BAG, dass zumindest der unpfändbare Anteil des Betrages der Provision, als Art Grundsicherung, in Geld ausgezahlt werden muss.

BAG 16.04.2025 Az. 10 AZR 80/24

Anfechtung BR-Wahl

Im vorliegenden Fall ging es um die Anfechtung einer BR-Wahl im vereinfachten einstufigen Wahlverfahren. Grund der Anfechtung war, dass der Wahlvorstand einen gültigen Wahlvorschlag frühzeitig, hier vor Ablauf der gesetzlichen Mindestfrist (spätestens eine Woche vor dem Tag der Wahlversammlung) zur Einreichung von Wahlvorschlägen, veröffentlicht hatte.

Das BAG stellte klar, dass § 36 Abs. 5 Satz 3 WO i.V.m. § 14a Abs. 3 Satz 2 BetrVG zwar eine westliche Vorschrift des Wahlverfahrens ist, aber nicht zwingend vorschreibt, dass Wahlvorschläge nicht auch früher veröffentlicht werden dürfen. Der Wahlvorstand dürfte also den Vorschlag früher in der Öffentlichkeit bekanntgeben.

BAG v. 27.11.2024 - 7 ABR 32/23

Seminartipp zur BR-Wahl in Bernried

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

Bei Interesse kurze Mail, Unterlagen zur Reservierung kommen sofort.

8. Freie Seminarplätze

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

Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV, gar nicht so schwer	19.05.-23.05.
* SB-Versammlung (Versammlung der schwerbehinderten Menschen in Betrieb oder Dienststelle)	26.05.-28.05.
Neu: SBV in einer WfbM	26.05.-28.05.
Barrierefreiheit - Handlungsbedarf für die SBV und BR/ PR/ MAV Erbendorf	02.06.-06.06.
* Inklusionsvereinbarung - (K)ein zahnlöser Tiger!?	02.06.-06.06.
Schwierige Gespräche führen und verständnisvoll beraten!	02.06.-06.06.
* SBV 3 - Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. den Stellvertretungen	23.06.-27.06.
BEM - 6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement Heimbuchenthal	23.06.-27.06.
Bernrieder SBV-Tage (Inklusion)	01.07.-04.07.
* Antrag abgelehnt – und dann? - Widerspruch, Sozialgericht - die Lösung? Regensburg	07.07.-10.07.
Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz - Teil 1	14.07.-18.07.
Kommunikation und Moderation für SBV/BR/PR und MAV	14.07.-18.07.

Mobbing am Arbeitsplatz	21.07.-25.07.
* SBV 3 - Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. den Stellvertretungen	21.07.-25.07.
* SBV 4 - Viel Wissen, um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung und Kündigung (PEM)	28.07.-01.08.
Gefährdungsbeurteilung (GBU) von Arbeitsplätzen sbM im Arbeitsschutz	04.08.-08.08.
Arbeitsrecht 2 (Aufbau) für die SBV / BR / PR / MAV	04.08.-08.08.
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 Düsseldorf	17.09.-19.09.
Resilienz (Widerstandsfähigkeit) Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out. Heimbuchenthal	22.09.-26.09.
* SBV 3 - Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. den Stellvertretungen	22.09.-26.09.
Kündigungsschutz sbM nach SGB IX	29.09.-02.10.
Rechtssicherer Schriftverkehr für SBV (BR/PR/MAV)	29.09.-02.10.
Mediation für die Interessenvertretung, als erste Anlaufstelle bei Konflikten	06.10.-10.10.
* 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.
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.
BEM FreshUp	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.