

Newsletter für die Interessenvertretung 07-2025

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

Inhalt:

1. BSD
2. Einzelanspruch eines BR
3. Resilienz
4. Briefwahl
5. Kommunikationstipp
6. In eigener Sache
7. ...aus dem Gericht
8. Seminare
9. Impressum

1. Bundesarbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen in Deutschland e. V. (BSD)

Schwerbehindertenvertretungen: Wenn wir sie erhalten wollen, müssen wir uns jetzt engagieren!

In den letzten Jahren wurde in politischen Kreisen immer wieder darüber diskutiert, die Schwerbehindertenvertretungen (SBVen) abzuschaffen oder stark zu schwächen. Mal hieß es, das diene dem „Bürokratieabbau“, mal sollten andere Gremien (wie z. B. der Betriebsrat) die Aufgaben „gleich mit übernehmen“. Dabei wird völlig übersehen: SBVen leisten eine hochspezialisierte, unverzichtbare Arbeit. Wir begleiten Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben, schaffen Vertrauen, vermitteln zwischen Interessen – und ermöglichen Teilhabe, wo sie sonst oft scheitert.

Die politische Unterstützung, auf die wir uns früher verlassen konnten, ist spürbar dünner geworden. Viele, die uns in Ministerien und Parlamenten den Rücken gestärkt haben, sind nicht mehr im Amt. Ihre Stimmen fehlen – und damit auch ein wichtiges Stück Rückhalt. Der aktuelle Koalitionsvertrag sieht vor, die Schwerbehindertenvertretungen zu stärken. Wir sichern durch unsere Gespräche, Aktionen und Tagungen das dieser Punkt des Koalitionsvertrages nicht vergessen wird und werden uns aktiv in den Prozess einschalten.

Wir dürfen nicht abwarten, sondern müssen jetzt gemeinsam auftreten, unsere Erfolge sichtbar machen – und Haltung zeigen.

Gute Arbeit allein reicht nicht!

Wer glaubt, dass es genügt, „einfach gute Arbeit vor Ort“ zu machen, irrt. Sichtbarkeit entsteht nicht von selbst. Sie braucht Vernetzung, Austausch und gemeinsames Handeln. Wir müssen deutlich machen, was wir leisten – und das regelmäßig gegenüber der Politik spiegeln.

„Stärkung der SBVen“ ist ein schönes Schlagwort. Doch viele politische Entscheidungsträger haben keine konkrete Vorstellung, wie das umgesetzt werden soll. Gute Ideen scheitern oft an Widerständen oder werden kurz vor Schluss aus Gesetzesentwürfen gestrichen.

Deshalb gibt es uns – die BSD

Die **Bundesarbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen in Deutschland e. V. (BSD)** vertritt die Interessen der SBVen auf Bundesebene – mit klarer Stimme und konkreten Vorschlägen. Wir führen Gespräche mit Bundesministerien, den teilhabepolitischen Sprecherinnen im Bundestag, mit dem Bundesbehindertenbeauftragten Jürgen Dusel, der BIH und vielen weiteren Akteurinnen.

Wir sind keine Aktivisten – wir sind sachkundige und verlässliche Gesprächspartner. Und wir haben bereits viel erreicht: Mit der Kölner Erklärung konnten wichtige Punkte ins Bundesteilhabegesetz und das Teilhabestärkungsgesetz eingebracht werden – z. B. die Senkung der Freistellungsgrenze von 200 auf 100 Personen und die Unwirksamkeitsklausel bei Kündigungen. Gemeinsam mit anderen Organisationen haben wir die Verschlechterung der Versorgungsmedizinverordnung verhindert. Einige unserer Themen und Forderungen finden sich sogar im aktuellen Koalitionsvertrag wieder.

Mach mit – Deine Stimme zählt!

Ob Du als Einzelvertretung aktiv bist oder Teil eines Arbeitskreises: Jede Stimme macht uns stärker. Unterstütze die BSD – **aktiv durch Mitarbeit oder passiv durch Deine Mitgliedschaft**. Jeder Beitritt hilft, unsere Gemeinschaft sichtbarer, wirksamer und politisch relevanter zu machen.

Jetzt Mitglied* werden: www.bagsbv.de/mitglied-werden

Save the Date: 10.–11. März 2026 – BSD-Fachtagung in Berlin

Ein Höhepunkt erwartet uns im kommenden Jahr: Unsere nächste Fachtagung findet am 10. und 11. März 2026 in Berlin statt.

Unter dem Motto „Inklusion braucht Zusammenarbeit“ zeigen wir: SBVen sind keine Mitläufer – wir gestalten mit. Wir stellen gute Praxis vor und bringen unsere Themen ins direkte Gespräch mit der Politik. Hier findet Ihr das Programm und die Anlagemöglichkeit www.bagsbv.de/bsd-fachtagung-2026

Wir lassen nicht über uns reden – wir reden mit!

Gerade jetzt – wo immer öfter über uns gesprochen wird, ohne uns einzubeziehen – ist es entscheidend, dass wir uns zusammenschließen, Haltung zeigen und die Bedingungen mitgestalten, unter denen wir arbeiten.

Wenn Du Teil der BSD wirst, setzt Du ein Zeichen:

Für Teilhabe.

Für Respekt.

Für eine Arbeitswelt, die niemanden zurücklässt.

Mach mit. Jetzt!

 www.bagsbv.de

 Mitglied werden: www.bagsbv.de/mitglied-werden

 [/www.linkedin.com/company/bsd-bagsbv](https://www.linkedin.com/company/bsd-bagsbv)

 www.instagram.com/bsd.verein

** Der Mitgliedsbeitrag beträgt 25 EUR pro Jahr. Mit Freistellungsbescheid des Finanzamtes Aachen-Kreis vom 13.11.2023 ist der Verein als gemeinnützig anerkannt. Die Mitgliedbeiträge können daher i. d. R. als Spenden im Rahmen der Sonderausgaben geltend gemacht werden.*

Artikel von Heinz Weixelbaum (Mitglied im Vorstand)

2. Einzelanspruch eines BR

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen hat sich mit der Frage beschäftigt, welche Ansprüche einzelne Betriebsratsmitglieder (MBR) nach § 40 BetrVG haben und durchsetzen können, obwohl kein Beschluss des Gremiums vorliegt. Konkret geht es um die Frage, ob einem einzelnen MBR ein persönliches E-Mail-Postfach zusteht. Ein allgemeines Funktionspostfach für das BR-Gremium war bereits vorhanden.

Der Arbeitgeber lehnte ab. Seiner Meinung nach kann ein einzelnes MBR seinen Anspruch auf Sachmittel nicht individuell geltend machen, sondern benötigt hierzu einen Beschluss des BR-Gremiums.

Das LAG Niedersachsen entschied, dass einzelnen MBR nach § 40 BetrVG Ansprüche auf erforderliche Sachmittel geltend machen können wenn diese für ihre Tätigkeit in Eigenverantwortung benötigt werden. Dem Gesetzestext kann nicht entnommen werden, dass solche Ansprüche nur dem Betriebsrat als Gremium zustehen. Das LAG sah das personalisierte Postfach zur Kommunikation auch außerhalb der Domain des Arbeitgebers als erforderlich an.

„Die Kommunikation des BR mit Dritten, die nicht zum Betrieb oder Unternehmen gehören, ist grundsätzlich Teil der Betriebsratsarbeit!“

§ 40 BetrVG, als Anspruch auf Kostenerstattung für erforderliche Sachmittel, reduziert diesen nicht auf das ganze Gremium. Dies ist vom Gesetzgeber nicht gewollt. Der Anspruch auf erforderliche Sachmittel ist also nicht abhängig von einem Beschluss des Gremiums. Steht einem einzelnen MBR ein Anspruch zu, kann dieser Anspruch individuell durchgesetzt werden. Ansprüche, die das Gremium als Ganzes betreffen, benötigen einen BR-Beschluss.

LAG Niedersachsen 25.04.2025 Az. 17 TaBV 63/24

3. Resilienz - Stark bleiben

Dein Weg zu mehr innerer Stärke und nachhaltiger Wirksamkeit

In einer Welt, die sich ständig im Wandel befindet, stehen gerade Interessenvertretungen immer wieder vor besonderen Herausforderungen. Ob im Betriebsrat, Personalrat, Mitarbeitervertretung oder in der Schwerbehindertenvertretung – Du bist täglich gefordert, Veränderungen zu begleiten, Konflikte zu moderieren und zwischen verschiedenen Parteien zu vermitteln. Dabei gilt es, nicht nur für die Beschäftigten einzustehen, sondern auch die eigene Gesundheit und Motivation zu erhalten.

Resilienz hilft, Deine innere Widerstandskraft zu stärken, neue Werkzeuge für den Umgang mit Stress zu erwerben und Deine Handlungskompetenz nachhaltig zu erweitern.

Resilienz ist keine angeborene Eigenschaft, sondern kann gezielt trainiert und weiterentwickelt werden. Mit unserem Seminar Resilienz setzt Du ein klares Zeichen für Dich und Deine Gesundheit – und damit auch für die Menschen, die Du vertrittst.

Bist Du bereit, Deine innere Stärke zu entdecken und Resilienz nicht nur für Dich, sondern für Dein ganzes Gremium erlebbar zu machen?

Dann freuen wir uns auf Dich!

Lernziele

- Lerne die sieben Schlüssel der individuellen Resilienz kennen
- Praktische Übungen und Methoden
- Konkrete Strategien für die Herausforderungen im Alltag der Interessenvertretung

- Lerne, wie Du in herausfordernden Zeiten gelassen und handlungsfähig bleibst
- Stärke Deine persönliche Lebenskraft gegenüber Druck und Belastung
- Erkenne und nutze Deine Ressourcen gezielt für Dich und Dein Team
- Setze Grenzen und Sorge für Deine eigene Balance
- Wirf einen neuen Blick auf Konflikte und entwickle Lösungen, die wirklich tragen

Unsere Themen:

- Was ist Resilienz? Grundlagen und wissenschaftliche Erkenntnisse
- Resilienz im Alltag von Interessenvertretungen
- Selbstreflexion: Wo stehe ich, was belastet mich, was trägt mich?
- Stressoren erkennen und analysieren
- Bewährte Stressbewältigungsstrategien
- Atem- und Entspannungstechniken für den Alltag
- Umgang mit Widerständen und Konflikten
- Achtsamkeit in der Interaktion mit Beschäftigten und Arbeitgeberseite
- Eigene Stärken erkennen und bewusst einsetzen
- Zugang zu inneren und äußeren Ressourcen
- Strategien für mehr Motivation und Freude an der Arbeit
- Was bedeutet Team-Resilienz und Organisationale Resilienz?

Warum solltest du teilnehmen?

Stell Dir vor, Du gehst gestärkt und voller neuer Ideen aus dem Seminar. Du bist bereit, die täglichen Herausforderungen gelassener und souveräner zu meistern. Du bist Dir Deiner Ressourcen bewusst und kennst individuelle Wege, Dich selbst zu stärken – und damit auch Deine Kolleginnen und deine Kollegen im Gremium zu unterstützen.

Unser Seminar bietet Dir genau dafür den geschützten Rahmen: Hier kannst Du offen sprechen, Erfahrungen teilen und von anderen lernen.

Seminar Resilienz in Heimbuchenthal

Resilienz (Widerstandsfähigkeit) Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out. Heimbuchenthal	22.09.-26.09.
---	---------------

Kurze Mail und Dein Platz ist reserviert. Die Unterlagen zur Anmeldung kommen sofort!

4. Reine Briefwahl unzulässig

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat klargestellt, dass die Anordnung einer reinen Briefwahl für einen gesamten Betriebsratswahlbezirk nicht zulässig ist.

Worum ging es in dem Fall?

Geklagt hatten acht Angestellte einer Lebensmittel-Discounter-Kette. Bei diesem Unternehmen sind die Verkaufsstellen in Betriebsratswahlbezirke aufgeteilt, wobei alle Filialen eines Bezirks als ein gemeinsamer Betrieb gelten, für den ein Betriebsrat gewählt wird. Für den betreffenden Bezirk mit 400 Filialen und über 7.700 Wahlberechtigten hatte der Wahlvorstand die Betriebsratswahl ausschließlich als Briefwahl durchgeführt.

Die Kläger sahen darin einen anfechtbaren Verstoß gegen die Wahlordnung (WO), da keine der in § 24 WO genannten Ausnahmen für eine vollständige Briefwahl vorgelegen habe. Die Gegenseite argumentierte, die große räumliche Entfernung zwischen den Filialen und das Fehlen eines "Hauptbetriebs" hätten die reine Briefwahl gerechtfertigt. Zudem hätten organisatorische Schwierigkeiten, bedingt durch eine hohe Zahl an Teilzeitkräften, diesen Schritt erforderlich gemacht.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Das BAG gab den Klägern Recht und erklärte die Anordnung der reinen Briefwahl für unzulässig. Die Richter stellten fest, dass dies ein wesentlicher Verstoß gegen das Wahlverfahren nach § 19 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) ist.

Die Begründung des Gerichts im Detail:

Keine Anwendung von § 24 Abs. 3 WO: Diese Vorschrift erlaubt die Anordnung der Briefwahl für Betriebsteile oder Kleinbetriebe, die räumlich weit von einem Hauptbetrieb entfernt sind. Das Gericht betonte, dass diese Regelung zwingend die Existenz eines Hauptbetriebs voraussetzt. Selbst wenn es einen Hauptbetrieb gäbe, dürfte die Briefwahl nicht für diesen selbst angeordnet werden, sondern nur für die entfernten Betriebsteile. Der Sinn der Vorschrift ist es, den Wählern in entfernten Standorten die Teilnahme zu erleichtern, was aber voraussetzt, dass im Hauptbetrieb ein Wahllokal für die persönliche Stimmabgabe existiert.

Keine analoge Anwendung der Vorschrift: Das Gericht lehnte auch eine entsprechende Anwendung der Regelung auf Fälle ohne Hauptbetrieb ab. Die Wahlordnung sieht die Anordnung einer Briefwahl für einen gesamten Betrieb schlicht nicht vor.

Mögliche Beeinflussung des Wahlergebnisses: Ein solcher Verfahrensfehler kann das Wahlergebnis beeinflussen. Es ist nicht auszuschließen, dass Wähler, die per Brief nicht abgestimmt haben, bei einer Urnenwahl teilgenommen hätten. Zudem müssen sich Wähler bei der Briefwahl früher entscheiden, was ihr Wahlverhalten beeinflussen könnte. Hätten sie die Möglichkeit zur persönlichen Stimmabgabe gehabt, hätten sie möglicherweise anders gewählt. Außerdem wurde den Wählern die Möglichkeit genommen, eine bereits per Brief abgegebene Stimme durch eine persönliche Stimmabgabe im Wahllokal "ungültig" zu machen.

Wie geht es weiter?

Das BAG konnte nicht abschließend über die formellen Voraussetzungen der Wahlanfechtung urteilen, insbesondere bezüglich der qualifizierten elektronischen Signatur der Antragsteller. Der Fall wurde daher zur weiteren Klärung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Was bedeutet das für eure Arbeit?

Diese Entscheidung unterstreicht, dass die Urnenwahl der Regelfall ist und die Briefwahl die Ausnahme bleiben muss. Die Hürden für die Anordnung einer flächendeckenden Briefwahl sind sehr hoch und an die engen Voraussetzungen des § 24 der Wahlordnung gebunden. Selbst bei einer dezentralen

Betriebsstruktur mit vielen Filialen kann nicht ohne Weiteres eine komplette Briefwahl angeordnet werden. Wahlvorstände müssen sorgfältig prüfen, ob die gesetzlichen Bedingungen für eine Briefwahl tatsächlich für alle betroffenen Wahlberechtigten erfüllt sind, um die Wahl nicht anfechtbar zu machen.

BAG 22.01.2025 Az. 7 ABR 23/23

Seminartipps zur Vorbereitung der BR-Wahl 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, die Unterlagen kommen sofort!

5. Kommunikationstipp

Erfolgreich verhandeln mit der Harvard Methode - Konstruktive Konfliktlösung leicht gemacht

Die Harvard Methode zählt zu den effektivsten Verhandlungstechniken und zielt auf sachliche, faire Lösungen ab. Sie eignet sich besonders, wenn unterschiedliche Interessen zusammenkommen. Im Mittelpunkt stehen nicht starre Positionen, sondern das Finden gemeinsamer Interessen.

Vier Grundprinzipien der Harvard Methode

- Sachorientierung: Konzentriere dich auf das Thema, nicht auf Personen.
- Interessen statt Positionen: Frag nach den Beweggründen hinter den Forderungen.
- Gemeinsame Optionen: Entwickelt kreative Lösungen, die beiden Seiten nutzen.
- Objektive Kriterien: Nutzt faire Standards für Entscheidungen.

Interessen erfragen

- Stell offene Fragen wie: „Was ist dir besonders wichtig?“ Hör aktiv zu und signalisiere Verständnis.

Konstruktive Kommunikation

- Sachlich und höflich bleiben, Vorwürfe vermeiden.
- Sichtweisen anerkennen und Zwischenergebnisse festhalten.

Grenzen der Methode

- Wenn Verhandlungen unmöglich sind, sollten realistische Alternativen (BATNA) erwogen werden.

Fazit

- Offen nach Interessen fragen, aktiv zuhören und gemeinsam Optionen entwickeln – das sind die Schlüssel zu nachhaltigen Vereinbarungen nach der Harvard Methode.

Lösungen auf Basis von Interessen (Win-Win) findet ihr auch in Bernried:

Mediation für die Interessenvertretung, als erste Anlaufstelle bei Konflikten	06.10.-10.10.
---	---------------

6. In eigener Sache

Wir gratulieren unserer Referentin Gudrun Sagberger ganz herzlich zur bestandenen Prüfung. Gudrun ist jetzt **Zertifizierte Resilienz Beraterin**.

Wir arbeiten gerade intensiv am neuen **Seminarprogramm für 2026**. Ich werde das Programm aller Voraussicht nach im August-Newsletter veröffentlichen.

Beim **Seminar BR FreshUp**, mit Christian Schwarz (Arbeitsrichter) bräuchte wir dringend noch Teilnehmende!

BR Fresh-Up für Betriebsräte – Gesetz geändert! Neues Urteil?	15.09.-19.09.
---	---------------

Prof. Franz Josef Düwell würde sich beim SBV FreshUp auch noch über Teilnehmende freuen!

SBV Fresh Up	08.09.-12.09.
--------------	---------------

7. ...aus dem Gericht

Am Kaffee verschluckt

Im vorliegenden Fall verschluckte sich ein Beschäftigter während einer morgendlichen Besprechung beim Kaffeetrinken. Aufgrund des Hustenanfalls wurde er bewusstlos, stürzte und verletzte sich schwer. Das Landessozialgericht (LSG) Sachsen-Anhalt musste jetzt entscheiden, ob es sich um einen versicherten Arbeitsunfall gehandelt hat.

Das LSG entschied auf Arbeitsunfall nach § 8 Abs. 1 S. 1 SGB VII. Ein Unfall ist ein zeitlich begrenztes, von außen auf den Körper wirkendes Ereignis, dass zu einem Gesundheitsschaden führt. Der Unfall ist ein Arbeitsunfall, wenn die Verrichtung der Tätigkeit im Unfallzeitpunkt der versicherten Haupttätigkeit zugerechnet werden kann, und sie zu dem Unfallereignis geführt hat, welches den Gesundheitsschaden verursacht hat.

Die Nahrungsaufnahme und das Durstlöschen dienen grundsätzlich der Stillung privater Grundbedürfnisse. Das Kaffeetrinken aber, so das Gericht, dient der positiven Atmosphäre bei der Besprechung, der Stärkung der kollegialen Gemeinschaft und der Erhöhung der Wachsamkeit und Aufnahmebereitschaft. Dies war auch vom Arbeitgeber gewusst und gewollt. Dieser füllte den Kaffee teils selbst auf. Das Kaffeetrinken ist integraler Bestandteil der Dienstbesprechung, und findet nicht privat z.B. in einer Pause statt. Es handele sich um betriebliche Übung, was auch die Zeugenaussagen zeigen, da der erste am Arbeitsplatz ankommende Beschäftigte immer für alle an der Besprechung teilnehmenden Kollegen Kaffee kocht.

Mehrarbeitszuschläge für Teilzeitbeschäftigte

Im vorliegenden Fall klagte eine Beschäftigte aus dem Einzelhandel im Brandenburg auf Zahlung von Überstundenzuschlägen für 62, über ihre vertragliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden. Die Frau war in Teilzeitbeschäftigt beschäftigt.

Der Arbeitgeber lehnte die Zahlung ab, mit Hinweis auf den Manteltarifvertrag (MTV). Dieser regelt einen Mehrarbeitszuschlag von 25% bei Überschreitung der tarifvertraglichen Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte von grundsätzlich 38 Stunden.

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg gab im Wesentlichen der Frau recht.

Mehrarbeitszuschläge erst ab der 39 Stunde benachteiligen sachlich unbegründet Teilzeitbeschäftigte. Die Revision zum BAG wurde zugelassen.

LAG Berlin-Brandenburg v. 16.5.2025 - 12 Sa 1016/24

Infektion nach Tätowierung

Im vorliegenden Fall ließ sich eine Beschäftigte aus der Pflege tätowieren. In der Folge entzündete sich das Tattoo und die Frau wurde arbeitsunfähig krankgeschrieben. Nachdem der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung einstellte, klagte die Frau. Die Frau machte geltend, dass sie nicht wegen des Tattoos arbeitsunfähig sei, sondern wegen der zeitlich davon zu trennenden Entzündung als Komplikation.

Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein entschied zu Ungunsten der Frau.

Laut dem LAG hat die Frau die Arbeitsunfähigkeit nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG selbst verschuldet. Die Beschäftigte hat in erheblichem Maße gegen die von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhaltensweise verstoßen. Sie habe damit rechnen müssen, dass sich ihr Tattoo möglicherweise entzündet. Das stellt einen groben Verstoß gegen ihr eigenes Gesundheitsinteresse dar. Entzündungsreaktionen nach Tätowierung sind keine völlig fernliegende Komplikation. Der Arbeitgeber hat hier zu Recht die Entgeltfortzahlung verweigert.

LAG Schleswig-Holstein 22.05.2025 Az. 5 Sa 284 a/24

8. Freie Seminarplätze

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

* 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.
Neu: Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG)	24.09.-26.09.
Kündigungsschutz sbM nach SGB IX	29.09.-02.10.
Rechtssicherer Schriftverkehr für SBV (BR/PR/MAV)	29.09.-02.10.
Neu: SBV in einer WfbM	30.09.-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.
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.
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.