

Newsletter für die Interessenvertretung 11-2025

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

Inhalt:

1. Schulungsanspruch der SBV
2. Präventionsverfahren für Werkstattbeschäftigte
3. BR-Wahl (Nachfrist)
4. Nachruf
5. Kommunikationstipp
6. In eigener Sache
7. ...aus dem Gericht
8. Seminare
9. Impressum

1. Schulungsanspruch der SBV

Mit Wirkung des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) wurde der Schulungsanspruch für die erste Stellvertretung (Stelli) der Vertrauensperson (VP) neu geregelt. War dieser vorher an rechtsunsichere Bedingungen geknüpft, wurde er jetzt klar geregelt.

Der 1. Stelli hat den identischen Schulungsanspruch wie die VP. Rechtsgrundlage ist der § 179 Abs. 4 und 8 SGB IX.

Entscheidend für den Schulungsanspruch ist nur die Erforderlichkeit und nicht zwingend die Kosten. Selbstverständlich entscheidet die SBV stets wirtschaftlich, um ihren Arbeitgeber nicht über die Maßen finanziell zu belasten und wählt nicht das teuerste Angebot am Markt.

Beantragt die SBV ihr Seminar beim Arbeitgeber, hier ist es meist der Inklusionsbeauftragte (IKBA), bietet es sich an, ein teureres Vergleichsangebot mit vorzulegen, um ihr wirtschaftliches Denken zu belegen.

Die Erforderlichkeit richtet sich nach dem konkreten Inhalt des Seminars, nach den betrieblichen oder dienstlichen Erfordernissen und hat eine persönliche Komponente. Das Seminar ist also erforderlich, wenn ich den Inhalt, siehe Ausschreibung, für die Erfüllung meiner gesetzlichen Aufgaben als SBV nach SGB IX benötige. Oder zumindest den überwiegenden Teil davon. Wenn es konkreten Beratungs- und Unterstützungsbedarf bei den Beschäftigten hierzu gibt und ich den Inhalt persönlich noch nicht beherrsche. Ist die SBV die Pressesprecherin einer Firma braucht sie vielleicht nicht unbedingt das Seminar Rhetorik.

Eigentlich sieht das SGB IX keine Genehmigung durch den Arbeitgeber vor. Und eigentlich ist das Wort eigentlich überflüssig.

Die SBV muss 3 Dinge beachten, um auf Seminar gehen zu dürfen; dann muss der Arbeitgeber die Kosten tragen.

- Erforderlichkeit des Themas
- Ordnungsgemäßen Entsendebeschluss (beschließt die SBV selbst)
- Rechtszeitige Mitteilung an den Arbeitgeber

Ein Muster für den Beschluss findet ihr [hier](#).

Argumente für Schulungen und Urteile findet ihr [hier](#).

Selbstverständlich ist es ratsam, vorher die Genehmigung des Arbeitgebers für ein Seminar einzuholen. Wer streitet sich schon gerne im Nachhinein vor dem Arbeitsgericht.

Der Schulungsanspruch der weiteren Stelli richtet sich nach der Anzahl der schwerbehinderten Menschen in Betrieb oder Dienststelle. Im § 179 Abs 4 SGB IX findet sich hier nur der Verweis auf § 178 Absatz 1 Satz 5. Hier findet man die Zahl 100. Der 2. Stelli hat also den identischen Schulungsanspruch wie die VP ab mehr als 100 sbM. Der 3. Stelli ab mehr 200 sbM usw. Der Arbeitgeber kann natürlich die Seminare des 2. Stelli auch unter 100 sbM genehmigen, weil er im Vertretungsfall eine gut ausgebildete SBV wünscht, die die Interesse der sbM rechtssicher vertritt.

Der Herbst ist die Zeit für eine professionelle Seminarplanung innerhalb des SBV-Teams. Setzt euch zusammen, überlegt welches Wissen ihr benötigt und geht in Verhandlungen mit euren Arbeitgebern. Unser Jahresprogramm findet ihr an Ende des Newsletters und [hier](#).

Ihr habt ein Recht auf Schulung, und ein Recht ist auch eine Pflicht! Nur eine gut ausgebildete SBV erfüllt ihren gesetzlichen Auftrag nach SGB IX. Packt es an!

2. Präventionsverfahren für Werkstattbeschäftigte

Im Newsletter 04/2025 haben wir über die Änderung im Wahlrecht zur SBV-Wahl berichtet. Werkstattbeschäftigte sind künftig wahlberechtigt. Aufgrund eines Hinweises von Prof. FJ Düwell im Rahmen eines Seminars, dass das Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX auch bei Beschäftigten in Werkstätten eingeleitet werden muss, haben wir uns dazu entschlossen das Seminar erneut anzubieten und um das Thema Präventionsverfahren zu erweitern.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat im Oktober 2024 (7 ABR 36/23) entschieden, dass Werkstattbeschäftigte bei der Wahl zur Schwerbehindertenvertretung aktiv wahlberechtigt sind.

Bei der Frage, wahlberechtigt oder nicht, stellt das BAG nicht auf den Arbeitnehmerbegriff ab, sondern auf den Begriff des Beschäftigten.

Voraussetzung für das aktive Wahlrecht ist, dass eine anerkannte Schwerbehinderung im Sinne von § 2 Abs. 2 SGB IX oder eine Gleichstellung nach § 2 Abs. 3 SGB IX vorliegt.

Werkstattbeschäftigte im Arbeitsbereich einer Werkstatt oder eines anderen Leistungsanbieters zählen damit grundsätzlich zum wahlberechtigten Personenkreis.

Auch Teilnehmer im Eingangsverfahren (EV) und Berufsbildungsbereich (BBB), die eine anerkannte Schwerbehinderung oder Gleichstellung haben, sind wahlberechtigt. Für den Gesetzgeber ist die SBV also die Interessenvertretung aller schwerbehinderter Menschen im Betrieb.

Inhalt:

- Inhalt BAG-Urteil

- Arbeitnehmer/ Beschäftigter?
- Wer ist wahlberechtigt?
- Wer ist wählbar?
- Wahlrecht bei rechtlicher Betreuung
- Zusammenarbeit mit dem Werkstatttrat
- Werkstättenmitwirkungsverordnung und SGB IX
- Auswirkungen auf die SBV u.a. bei Freistellung, Heranziehung und Schulung
- Veränderung bei den Aufgaben der SBV
- SBV-Wahl 2026 – ein Ausblick
- Taktik und Strategie
- Präventionsverfahren nach § 167 Abs . 1 SGB IX

Seminartipp in Bernried:

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

Bei Interesse kurze Mail, Unterlagen kommen sofort.

Wichtiger Hinweis: Dieses Seminar findet aktuell mit zwei Dolmetscherinnen für Gebärdensprache statt. Diese Information kann gern weitergeleitet werden, an Menschen, die auf diese Unterstützung angewiesen sind.

3. BR-Wahl - Keine Nachfrist bei zu wenigen Wahlbewerbern

Im vorliegenden Fall ging es um eine BR-Wahl bei der 9 BR-Mitglieder zu wählen waren. Bis zum Ablauf der Frist ging nur ein Wahlvorschlag ein, mit 6 Bewerbern. Der Wahlvorstand setzte daraufhin eine Nachfrist von einer Woche. Als auch jetzt keine weiteren Bewerbungen eingingen, wurde die Wahl planmäßig durchgeführt und alle 6 Bewerber wurden gewählt.

Die Arbeitgeberin focht die Wahl an, unter anderem deshalb, weil sie der Ansicht war, die Nachfrist sei zu kurz gewesen.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen erklärte die BR-Wahl für unwirksam und gab der Arbeitgeberin recht.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) jedoch machte in seinem Beschluss klar, dass der Wahlvorstand nicht verpflichtet sei, überhaupt eine Nachfrist für die Einreichung von Wahlvorschlägen nach § 9 Abs. 1 WO analog zu bestimmen.

Der in § 9 WO geregelte Fall, dass nach Ablauf der Einreichungsfrist keine gültige Vorschlagsliste vorliegt, unterscheidet sich wesentlich von der Situation, in der zwar eine Liste eingereicht wird, diese aber zu wenige Bewerber enthält. Für die Annahme, der Wahlvorstand müsse stets eine Nachfrist setzen, wenn insgesamt weniger Bewerber als Betriebsratssitze vorhanden sind, fehle es an einer gesetzlichen Grundlage.

Die vom Wahlvorstand gesetzte Nachfrist stellt zwar einen Verstoß gegen das Wahlverfahren dar, dieser Fehler hatte aber im konkreten Fall keinen Einfluss auf das Wahlergebnis. Innerhalb der Nachfrist gingen keine weiteren Vorschläge ein, und alle angetretenen Kandidaten wurden gewählt.

Das BAG hob das Urteil des LAG auf und verwies zur Entscheidung zurück an das LAG.

4. Nachruf

In Erinnerung an Rolf Klabunde



Unser Referent Rolf Klabunde ist überraschend nach kurzer schwerer Krankheit verstorben.

Rolf war seit über 20 Jahren im Referententeam von KomSem. Sein Engagement, seine Leidenschaft für seine Fachgebiete und sein großes Wissen werden uns stets in Erinnerung bleiben. Seine Rat und seine Meinung waren stets geschätzt, wie auch sein trockener Humor. Rolf hat auch als Mensch mit seinem offenen Ohr, seiner Art und seiner Ruhe unser KomSem-Leben bereichert.

Wir nehmen Abschied von einem hervorragenden Referenten, einem Freund und Ratgeber, der uns viel zu früh verlassen hat.

Unsere Gedanken und Gefühle sind bei seiner Familie und seinen Angehörigen. Wir werden dich sehr vermissen, lieber Rolf.

„Mit dem Tod eines geliebten Menschen verliert man Vieles, niemals aber die gemeinsam verbrachte Zeit“.

Team von KomSem

5. Kommunikationstipp

Entschuldigungen sind dann angebracht, wenn ...

- Termin vergessen
- im Ton vergriffen
- verrechnet

- vergessen
- ungerecht
- etc.

Fehler zugeben bedeutet Selbstsicherheit zeigen

Scheue dich nicht, Fehler einzugestehen. Die Fähigkeit, sich zu entschuldigen, ist mehr ein Zeichen von Stärke als von Schwäche.

Die versteckte Botschaft ist immer positiv

Darüber hinaus ist eine Entschuldigung immer auch ein Signal wie "Sie sind/du bist mir wichtig. Ich lege Wert auf ein ungetrübtes Verhältnis zwischen uns". Auch wenn solche Sätze nicht ausgesprochen werden, schwingt dieser Tenor unterschwellig mit - und wird vom Gegenüber positiv aufgenommen.

Wann eine Entschuldigung angebracht ist?

Nicht nur bei umgangssprachlichen Ausdrücken wie...

- "ver-masseln",
- "ver-murksen",
- "ver-setzen" oder
- "ver-sieben"

Immer wenn die Gefühle eines Menschen

- "ver-letzt" wurden,
- "ver-ärgert",
- "ver-nachlässigt" oder
- "ver-unglimpft"

wurde, ist eine Entschuldigung angebracht.

6. In eigener Sache

Umplanung

Die Seminare BEM und GBU mussten zeitlich „umziehen“. Das Grundlagenseminar BEM findet jetzt in Bernried vom 13.-17.04.2026 statt und die Inkludierte Gefährdungsbeurteilung (IGBU) vom 04.-08.05.2026.

Zusätzliche SBV-Wahl-Schulungen

Aufgrund hoher Reservierungszahlen bei den SBV-Wahlschulungen wird aus dem Seminar Prüfpflicht im März 2026 ein Seminar zur SBV-Wahl (Wahlversammlung).

SBV-Wahl Vereinfachtes Wahlverfahren (Wahlversammlung/ SB-Versammlung)	25.03.-27.03.
--	---------------

Aus dem Seminar Präventionsverfahren im Mai wird ein Seminar zur SBV-Wahl im förmlichen Wahlverfahren.

SBV-Wahl Förmliches Wahlverfahren (Wahlvorstand)	11.05.-13.05.
--	---------------

7. ...aus dem Gericht

Streik rechtmäßig

Einen etwas ungewöhnlichen Fall hatte jetzt das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln zu entscheiden. Ein Arbeitgeber verklagte eine Gewerkschaft auf 300000.- € Schadensersatz wegen einem, aus seiner Sicht, unzulässigen Streiks. Konkret liefen parallel zwei Auseinandersetzungen. Zum einen ging es um die Erhöhung der Tarifvergütung und zum anderen um die Allgemeinverbindlichkeit des Tarifvertrages im Groß- und Einzelhandel NRW. Der Streik um die Allgemeinverbindlichkeit war aus Sicht des Arbeitgebers nicht statthaft.

Grundsätzlich können nach § 5 Abs 1 TVG Tarifverträge für allgemeingültig erklärt werden, wenn ein öffentliches Interesse geboten erscheint.

Dies kann z.B. sein, wenn

- der Tarifvertrag in seinem Geltungsbereich für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen überwiegende Bedeutung erlangt hat oder
- die Absicherung der Wirksamkeit der tarifvertraglichen Normsetzung gegen die Folgen wirtschaftlicher Fehlentwicklung eine Allgemeinverbindlicherklärung verlangt.“

Für das LAG ist die Beantragung einer Allgemeingültigkeit von Tarifverträgen ein legitimes Ziel eines Arbeitskampfes. Dies sein mit Art 9 Abs. 3 GG nicht vereinbar. Revision zum Bundesarbeitsgericht ist eingelegt.

LAG Köln 10.07.2025 Az. 8 SLa 582/24

Mehrstufige Auswahlprozesse

Bei mehrstufigen Auswahlprozessen umfasst der Begriff des Vorstellungsgespräches, an dem die SBV teilnahmeberechtigt ist, sämtliche Stufen eines mehraktigen Auswahlverfahrens.

VG Sigmaringen 10.2.2023 Az. 7 K 4878/20

Hinweispflichten zum Datenschutz im BEM

Im Einladungsschreiben zur Teilnahme an einem BEM ist unter anderem ein Hinweis zur Datenerhebung und Datenverwendung erforderlich. Es ist klarzustellen, dass nur solche Daten erhoben werden, deren Kenntnis für ein zielführendes, der Gesundheit und Gesunderhaltung des Betroffenen dienendes BEM erforderlich ist, welche Krankheitsdaten – als sensible Daten nach Art. 9 Abs. 1, 4 Nr. 15 DSGVO – erhoben und gespeichert und inwieweit und für welche Zwecke sie dem Arbeitgeber zugänglich gemacht werden.

Im Einladungsschreiben selbst muss zudem deutlich darüber informiert werden, welchem Personenkreis die Daten bekannt gegeben werden. Lässt sich diese Information nur aus einer Dienst- oder Betriebsvereinbarung entnehmen, ist das BEM nicht ordnungsgemäß eingeleitet.

Der Arbeitgeber darf ohne ausdrückliche Zustimmung des Betroffenen Zugang nur zu solchen Daten haben, die für den Nachweis der Erfüllung der Pflicht zum BEM erforderlich sind oder ohne die er seine Zustimmung zu geplanten Maßnahmen nicht erteilen kann. Diagnosen und ähnlich sensible Daten dürfen dem Arbeitgeber ohne ausdrückliche schriftliche Zustimmung des Betroffenen nicht zugänglich sein.

LAG Baden-Württemberg 20.10.2021 Az. 4 Sa 70/20

8. Freie Seminarplätze

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

Restprogramm 2025

* 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 (voll)	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 (TN gesucht)	08.12.-12.12.
Neu: (SBV-) Wahlversammlung	15.12.-17.12.
Neu: SBV-Wahl (Förmliches Wahlverfahren)	17.12.-19.12.
Mediation für die Interessenvertretung, als erste Anlaufstelle bei Konflikten (dringend TN gesucht)	15.12.-18.12.
BR 4 – Betriebliche Veränderungen (4 Plätze frei)	15.12.-18.12.

Termine 2026

Präventionsverfahren SBV in einer WfbM (Werkstatt für behinderte Menschen) Änderung Wahlrecht!	19.01.-22.01.
* SBV1 - Neu gewählt, und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung/IKBA)	26.01.-30.01.
Öffentlichkeitsarbeit – gute Arbeit sichtbar machen (SBV/BR/PR und MAV)	26.01.-30.01.
Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV, gar nicht so schwer	02.02.-06.02.

Arbeitsrecht für die SBV/BR/PR/MAV	09.02.-13.02.
Unsichtbare Behinderungen und ihre Auswirkungen in der Arbeitswelt	09.02.-12.02.
* SBV 4 - Viel Wissen, um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung und Kündigung (PEM)	23.02.-27.02.
* SBV 2 - Inklusion schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben!	23.02.-27.02.
Arbeitsrecht 2 (Aufbau) für die SBV / BR / PR / MAV	02.03.-06.03.
Krise - Krisenintervention	02.03.-06.03.
Gesprächs- und Verhandlungsführung	09.03.-13.03.
Inklusionsbeauftragter (IKBA) – Aufgaben und Pflichten nach dem SGB IX	16.03.-20.03.
* SBV 3 - Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. den Stellvertretungen	16.03.-20.03.
SBV-Wahl Vereinfachtes Wahlverfahren (Wahlversammlung/ SB-Versammlung)	25.03.-27.03.
SB-Versammlung (Versammlung der sbM in Betrieb oder Dienststelle)	25.03.-27.03.
BEM - 6 Wochen krank und dann?	13.04.-17.04.
„Minderleister“ – Was bedeutet das überhaupt? Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten	13.04.-17.04.
Künstliche Intelligenz (KI) in der Arbeitswelt	20.04.-24.04.
Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz – Teil 1	20.04.-24.04.
SBV-Wahl Förmliches Wahlverfahren Heimbuchenthal	20.04.-23.04.
SBV-Wahl Vereinfachtes Wahlverfahren (Wahlversammlung/ SB-Versammlung)	27.04.-30.04.
SBV-Wahl Förmliches Wahlverfahren (Wahlvorstand)	27.04.-30.04.
* SBV 3 - Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. den Stellvertretungen	04.05.-08.05.
GBU – Inkludierte Gefährdungsbeurteilung	04.05.-08.05.
* SBV1 - Neu gewählt-und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	04.05.-08.05.
Rund um die Rente – (nicht nur) für schwerbehinderte Menschen	11.05.-13.05.
SBV-Wahl Förmliches Wahlverfahren (Wahlvorstand)	11.05.-13.05.
SBV-Wahl Vereinfachtes Wahlverfahren (Wahlversammlung/ SB-Versammlung)	18.05.-21.05.
SBV-Wahl Förmliches Wahlverfahren (Wahlvorstand)	18.05.-21.05.
Rhetorik – Reden leicht gemacht	08.06.-12.06.
Augen zu! Sucht am Arbeitsplatz , was ich nicht weiß ...	08.06.-12.06.
SBV-Wahl Vereinfachtes Wahlverfahren (Wahlversammlung/ SB-Versammlung) Schwarzwald	15.06.-17.06.
SBV-Wahl Förmliches Wahlverfahren (Wahlvorstand) Schwarzwald	17.06.-19.06.

Barrierefreiheit – Handlungsbedarf für die SBV und BR/PR/MAV Erbendorf	22.06.-26.06.
* Inklusionsvereinbarung – (k)ein zahnlöser Tiger!? Erbendorf	22.06.-26.06.
Resilienz (Widerstandsfähigkeit) Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out	29.06.-03.07.
Frei Bernried (Thema offen)	01.07.-03.07.
Bernrieder SBV-Tage (Int./Ext. Kooperationspartner) auch für IKBA	06.07.-09.07.
Antrag abgelehnt – und dann? Widerspruch, Sozialgericht – die Lösung? Regensburg	06.07.-09.07.
BEM 2 (Aufbau) - 6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement	13.07.-17.07.
* Die Gleichstellung nach dem SGB IX – Ein Paragraf mit sieben Siegeln? Heimbuchenthal	20.07.-24.07.
Führung aus der Mitte Heimbuchenthal	20.07.-24.07.
BR 1 – Grundlagen im BetrVG	20.07.-24.07.
Psychischen Erkrankungen - Teil 2 „Psychische Belastungen am Arbeitsplatz vermeiden!“	27.07.-31.07.
PR 1 – Grundlagen im BayPVG	27.07.-31.07.
Arbeitsrecht für die SBV / BR / PR/ MAV	03.08.-07.08.
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.
Reha Care Begleitseminar Düsseldorf/Duisburg	23.09.-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.
* SBV 4 - Viel Wissen, um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung und Kündigung (PEM)	09.11.-13.11.
Rhetorik – Reden leicht gemacht	09.11.-13.11.
Datenschutz im SBV/BR/PR/MAV-Büro	16.11.-20.11.
Arbeitsrecht 2 (Aufbau) für die SBV/BR/PR/MAV	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.
* 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.