

Newsletter für die Interessenvertretung 01-2026

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

das Team von KomSem wünscht euch ein gesundes und glückliches neues Jahr und hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

Inhalt:

1. Das Doppelmandat
2. Krise - Krisenintervention
3. Letztes Amtsjahr der SBV
4. Mülleimer als Wahlurne
5. Kommunikationstipp
6. In eigener Sache
7. ...aus dem Gericht
8. Seminare
9. Impressum

1. Das Doppelmandat

Betriebs-/Personalrat/MAV und SBV in Personalunion – Ein Gewinn für die Belegschaft?

In vielen Betrieben und Dienststellen stehen Interessenvertretungen vor der Frage: Ist es sinnvoll, wenn ein Mitglied des Betriebs- oder Personalrats gleichzeitig das Amt der Schwerbehindertenvertretung (SBV) ausübt? Dieses sogenannte „Doppelmandat“ wird oft kontrovers diskutiert.

Während Kritiker eine mögliche Überlastung befürchten, zeigt die Praxis oft das Gegenteil: Eine strategisch kluge Personalunion kann die Durchschlagskraft der Interessenvertretung massiv erhöhen.

1. Die rechtliche Grundlage: Ist das überhaupt erlaubt?

Die kurze Antwort lautet: **Ja, absolut.**

Das Gesetz sieht keine Unvereinbarkeit der Ämter vor. Weder das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) noch die Personalvertretungsgesetze (BPersVG) oder das Neunte Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) verbieten es, beide Ämter gleichzeitig in einer Person zu vereinen.

- **SGB IX § 179:** Die SBV führt ihr Amt unabhängig und weisungsfrei. Das bedeutet, selbst wenn eine Person BR/PR-Mitglied ist, agiert sie in ihrer Funktion als SBV autonom.
- **Wahlrecht:** Jedes wählbare Mitglied der Belegschaft kann für beide Gremien kandidieren. Es ist sogar rechtlich zulässig, dass der/die Vorsitzende des Betriebsrats gleichzeitig die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen ist (vgl. BAG-Rechtsprechung).

Wichtig: Es handelt sich um zwei rechtlich strikt getrennte Ämter. Man hat also „zwei Hüte auf“.

2. Die Herausforderung: Wo liegen die Nachteile?

Um ein realistisches Bild zu zeichnen, darf man die potenziellen Stolpersteine nicht verschweigen. Diese sind meist organisatorischer oder politischer Natur:

- **Zeitliche Belastung:** Beide Ämter erfordern Zeit, Fortbildung und Engagement. Ohne ausreichende Freistellung kann dies zur Überlastung führen.
- **Interessenkonflikte:** In seltenen Fällen können die Interessen der Gesamtbelegschaft (Fokus BR/PR) mit den spezifischen Schutzinteressen schwerbehinderter Menschen (Fokus SBV) kollidieren (z.B. bei Sozialplänen). Hier muss der Mandatsträger sauber trennen können.
- **Machtkonzentration:** Kritiker könnten monieren, dass zu viel Wissen und Einfluss bei einer einzelnen Person gebündelt sind.
-

3. Der Fokus: Warum die Vorteile überwiegen

Trotz der genannten Herausforderungen entscheiden sich viele erfahrene Interessenvertreter bewusst für das Doppelmandat. Die Synergieeffekte sind in der täglichen Arbeit oft unschlagbar.

A. Informationsvorsprung und kurze Wege

Das größte Plus ist der Informationsfluss. Als BR/PR-Mitglied sitzt die SBV direkt an der Quelle.

- **Kein „Stille Post“:** Informationen aus BR/PR-Sitzungen müssen nicht erst mühsam an die SBV weitergeleitet werden. Die SBV ist als BR-Mitglied ohnehin stimmberechtigt anwesend und muss nicht erst auf ihr Teilnahmerecht pochen.
- **Frühwarnsystem:** Plant der Arbeitgeber Umstrukturierungen, erfährt der Betriebsrat dies oft zuerst. Eine SBV im Doppelmandat kann sofort prüfen: „Sind schwerbehinderte Kollegen betroffen?“ und intervenieren, bevor Fakten geschaffen sind.
-

B. Stärkeres Stimmrecht

Die SBV hat im Betriebs- oder Personalrat normalerweise nur eine beratende Funktion (Teilnahmerecht), aber kein Stimmrecht (außer bei Beschlüssen nach einzelnen PersVG der Länder), die die SBV direkt betreffen, was selten ist).

- **Mitentscheiden statt nur beraten:** Besetzt die SBV jedoch ein gewähltes BR/PR-Mandat, hat sie eine **echte Stimme**. Sie kann bei jeder Betriebsvereinbarung, jeder Einstellung und jeder Kündigung die Hand heben und so die Inklusion aktiv in die Beschlussfassung einbringen.
-

C. Bessere Durchsetzung von Inklusionsthemen

Inklusion wird oft als „Nischenthema“ behandelt. Ein Doppelmandatsträger holt das Thema aus der Nische in die Mitte des Gremiums.

- **Integration in die Ausschüsse:** Als BR/PR-Mitglied kann die SBV Mitglied in wichtigen Ausschüssen werden (z.B. Personalausschuss, Wirtschaftsausschuss oder Arbeitsschutzausschuss). Dort fallen oft die Vorentscheidungen.
- **BEM-Verfahren (Betriebliches Eingliederungsmanagement):** Hier überschneiden sich die Aufgaben massiv. Ein Doppelmandatsträger kann die rechtlichen Hebel beider Ämter nutzen, um für Betroffene das beste Ergebnis zu erzielen.

D. Kündigungsschutz und Schulungsanspruch

- **Doppelter Schutz:** Zwar ist der Kündigungsschutz für beide Ämter ähnlich hoch, aber die Kombination festigt die Position gegenüber dem Arbeitgeber.
- **Breiteres Wissen:** Der Mandatsträger hat Anspruch auf Schulungen für *beide* Ämter. Das führt zu einer extrem hohen Qualifikation im Arbeits- und Sozialrecht, die der gesamten Belegschaft zugutekommt.

Fazit: Strategische Stärke durch Personalunion

Das Doppelmandat ist kein Modell für „Nebenbei“. Es erfordert Disziplin, eine gute Selbstorganisation und die Fähigkeit, je nach Situation den richtigen „Hut“ aufzusetzen.

Doch wenn diese Voraussetzungen erfüllt sind, ist das Doppelmandat ein „**Power-Tool für die Interessenvertretung**“. Es verhindert, dass die Belange schwerbehinderter Menschen an den Rand gedrängt werden, und sorgt dafür, dass Inklusion nicht nur ein Tagesordnungspunkt ist, sondern gelebte Praxis bei jeder Entscheidung des Gremiums.

Rechtsprechung zum Thema Doppelmandat

Im vorliegenden Fall beantragte eine SBV, die zugleich Personalrätin war eine generelle Freistellung ihrer ersten Stellvertretung für die PR-Sitzungen.

Sie argumentierte, dass sie als PR in der Sitzung anwesend sei und somit automatisch als SBV verhindert wäre.

Der Arbeitgeber lehnte eine Freistellung ab, weil ein Doppelmandat keine generelle Verhinderung der SBV zur Folge hat. Die Ausübung eines Doppelmandates schwächt die SBV nicht, sie kann ihrer beratenden Funktion weiterhin nachkommen und eine Interessenkollision ist nicht erkennbar (BAG 22.08.2013 — 8 AZR 574/12).

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamburg gab dem Arbeitgeber Recht. Aus dem Doppelmandat allein ergibt sich keine Verhinderung der SBV und auch kein Fall der Stellvertretung.

LAG Hamburg - 17.01.2024 - 7 TaBV 08/23

2. Krise - Krisenintervention

Gut durch psychologische Krisen kommen

Psychologische Krisen gehören unserem Leben. Sie können durch Verluste, Konflikte, Überforderung, Krankheit oder große Veränderungen ausgelöst werden. In solchen Zeiten fühlen wir uns innerlich instabil, erschöpft oder orientierungslos. Wichtig ist: Eine Krise ist kein Zeichen von Schwäche.

Entscheidend ist, wie wir mit ihr umgehen – innerlich und im Alltag. Spätestens dann begegnen uns die Begriffe Resilienz oder Selbstfürsorge.

Resilienz ist die Fähigkeit, mit schwierigen Lebenssituationen umzugehen und sich nach Belastungen wieder zu stabilisieren. Selbstfürsorge bedeutet, achtsam mit den eigenen Bedürfnissen umzugehen. Dazu zählen ausreichend Schlaf, regelmäßiges Essen, Bewegung, Pausen, soziale Kontakte und der bewusste Umgang mit Stress. Ebenso wichtig ist es, eigene Grenzen wahrzunehmen und zu respektieren. Selbstfürsorge ist kein Luxus und kein Egoismus, sondern eine notwendige Grundlage für seelische Gesundheit – besonders in Krisenzeiten.

Die Bedeutung von Routinen

In psychischen Belastungssituationen geben eigene Routinen Halt und Orientierung. Wiederkehrende Abläufe – etwa feste Schlafzeiten, kleine Spaziergänge, Atemübungen oder ein ruhiger Tagesabschluss – schaffen Struktur und Sicherheit. Routinen entlasten den Geist, weil nicht ständig neue Entscheidungen getroffen werden müssen. Sie stärken das Gefühl von Selbstwirksamkeit, das in Krisen häufig angeknackst ist.

Diese Routinen haben Auswirkungen auf das Gehirn selbst. Anhaltender Stress versetzt es in einen dauerhaften Alarmzustand. Das senkt die Fähigkeit, logisch zu denken. Selbstfürsorge unterstützt die Rückkehr in einen Zustand von Ruhe und Ausgleich. Erholungsphasen, Bewegung und positive soziale Erfahrungen fördern die Regulation von Stressreaktionen und unterstützen Lern-, Denk- und Erholungsprozesse im Gehirn. Entscheidend ist, dass wir unsere eigenen Routinen finden. Einfach nur Bücher zu lesen und fremde Tipps zu übernehmen, ist unzureichend.

Mitleid, Mitgefühl und ihre besondere Rolle

Mitgefühl – für andere und für uns selbst – spielt eine zentrale Rolle im Umgang mit Krisen. Mitgefühl bedeutet, Leid wahrzunehmen und ernst zu nehmen, ohne sich davon überwältigen zu lassen. Im Unterschied dazu kann reines Mitleid hilflos oder belastend wirken, weil es nur das Leid betont, ohne innere Stabilität zu fördern.

Eine mitführende Haltung mit uns selbst wirkt sich positiv auf das Gehirn aus. Sie fördert emotionale Beruhigung, stärkt soziale Verbundenheit und unterstützt Prozesse, die mit Sicherheit, Vertrauen und innerer Stabilität verbunden sind. Selbstmitgefühl hilft dabei, uns in schwierigen Zeiten nicht zusätzlich durch Selbstkritik zu belasten, sondern innerlich zu unterstützen – ähnlich wie es ein guter Freund tun würde.

Fazit

Psychologische Krisen sind herausfordernd, aber sie können bewältigt werden. Resilienz, Selbstfürsorge, stabile Routinen und eine mitfühlende Haltung gegenüber sich selbst und anderen bilden dabei wichtige Schutzfaktoren. Sie beeinflussen nicht nur das subjektive Wohlbefinden, sondern auch das Verhalten und die physiologischen Abläufe im Gehirn – und tragen dazu bei, auch in schwierigen Zeiten wieder Halt, Klarheit und Zuversicht zu finden.

Seminartipp zum Thema Krise

Krise - Krisenintervention	02.03.-06.03.
----------------------------	---------------

Bei Interesse kurze Mail. Unterlagen kommen sofort.

3. Letztes Amtsjahr der SBV

Im Super-Wahljahr 2026 werden die Betriebsräte neu gewählt, in einigen Bundesländern die Personalräte und im Herbst die Schwerbehindertenvertretungen. Gerade die SBV sollte auf der Zielgeraden ihrer Amtszeit einige Überlegungen anstellen:

Zusammenarbeit BR/PR und MAV

- Haben wir zusammen alle Projekte abgeschlossen?
- Gibt es noch offene Fragen zu klären?

So schafft ihr bereits jetzt gute Arbeitsbeziehungen zum neunen Gremium, wo ihr ab der Konstituierenden Sitzung dabei seid.

Dokumentation

- Sind alle wichtigen Unterlagen, laufenden Fälle und Vereinbarungen im Rahmen des Datenschutzes vollständig und übersichtlich dokumentiert?
- Welche Unterlagen gehen noch zurück und welcher muss ich vernichten?

Dies erleichtert einen möglichen Wechsel und schafft Transparenz.

Bildungsplan

- Steht meine Seminarplanung für 2026 und habe ich den Arbeitgeber darüber informiert?
- Welche Sachthemen benötigen wir noch in unserer SBV?

Auch in den Monaten vor der Wahl hat der Arbeitgeber die Kosten für erforderliche Seminare zu tragen.

Kommunikation

- Mache ich gute Öffentlichkeitsarbeit? Vor allem jetzt kurz vor der Wahl?
- Sollte ich vielleicht eine Versammlung der schwerbehinderten Menschen im 1. Halbjahr 2026 durchführen?
- Habe ich schon mit einem Bericht über meine Amtszeit begonnen?
- Habe ich die Beschäftigten schon über die anstehende Wahl informiert?
- Habe ich an barrierefreie Infos gedacht und auch an leichte Sprache?

Kandidatur und Nachfolge

- Mache ich selber weiter und kandidiere erneut?
- Mit welchem Team an „Stellis“ würde ich gerne antreten?

- Muss ich noch geeignete Personen ansprechen?
- Muss ich noch eine geeignete Nachfolge für mich suchen und an die Arbeit der SBV heranführen?

Netzwerke

- Habe ich gute Kontakte zum Inklusionsamt und zu anderen Reha-Trägern?
- Pflege ich gute Kontakte zu andern SBVn und bin ich aktiv in Arbeitskreisen?

Ein gutes Netzwerk ist sowohl für euch wichtig als auch für mögliche Nachfolger.

Eigene Zukunft

- Steht mein Ruhestand an oder neue berufliche Aufgaben?
- Muss ich eine wegen der Freistellung unterblieben berufliche Entwicklung nachholen?
- Welche Qualifikationen könnte ich mir noch aneignen, die mir später auch von Nutzen sind?

Übergabe und möglicher Abschied

- Habe ich eine strukturiertere Übergabe vorbereitet?
- Gibt es eine Checkliste und sind alle Unterlagen vollständig?
- Habe ich einen wertschätzenden Abschied geplant?

Das letzte Amtsjahr ist nicht **Pflicht, sondern Kür** und soll euren Einsatz in der SBV krönen.

Für eine erfolgreiche nächste Amtszeit, die Förderung von Nachwuchs und die eigene Weiterentwicklung.

Nutzt diese Zeit, um eure Arbeit sichtbar zu machen und die Zukunft der nächsten SBV aktiv mitzugestalten!

Viel Erfolg auf dem Weg in Richtung Zielgerade.

Quelle: Schwerbehindertenrecht und Inklusion vom Bund Verlag 01/2026

4. Mülleimer als Wahlurne

Im vorliegenden Fall wurde erstmalig in einem Betrieb eine SBV gewählt. In der einberufenen Wahlversammlung wurde der Wahlvorstand gewählt. Durch Abstimmung wurde entschieden, die Wahl zum Wahlvorstand als geheime Wahl durchzuführen. Als Wahlkabine wurden spontan Flipcharts verwendet und als Wahlurne ein Mülleimer mit abnehmbaren Deckel mit runder Öffnung. Die daraufhin durchgeführte Wahl der SBV wurde wegen der Verwendung des Mülleimers als Wahlurne angefochten.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hessen erklärte die Wahl zur SBV dagegen als rechtens. § 1 Abs. 2 S. 1 SchwbVWO regelt die Wahl des Wahlvorstandes in der Versammlung der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen. Das Wahlverfahren an sich, ist nicht geregelt.

Das LAG zog bei seiner Entscheidung Grundsätze von BR-Wahlen heran. Nach BAG vom 14.12.1965 Az. 1 ABR 6/65 dürfen BR-Wahlen keine unnötigen Schwierigkeiten in den Weg gelegt werden. Übertragen bedeutet das, es dürfen keine überzogenen Anforderungen an die Wahl des Wahlvorstandes gestellt werden. Flipcharts und Mülleimer waren für das LAG Hessen ausreichend. Die Initiatoren der Wahl durften improvisieren und die Wahl war für das LAG „nahezu“ geheim.

LAG Hessen 02.06.2025 Az. 16 TaBV 137/24

Freie Plätze 2026 in **SBV-Wahlseminaren** gibt es u.a. noch an folgenden Terminen:

SBV-Wahl Vereinfachtes Wahlverfahren (Wahlversammlung/ SB-Versammlung) Bernried	25.03.-27.03.
SBV-Wahl Förmliches Wahlverfahren Heimbuchenthal	20.04.-23.04.
SBV-Wahl Vereinfachtes Wahlverfahren (Wahlversammlung/ SB-Versammlung) Schwarzwald	15.06.-17.06.
SBV-Wahl Förmliches Wahlverfahren (Wahlvorstand) Bernried	22.06.-25.06.
SBV-Wahl Vereinfachtes Wahlverfahren (Wahlversammlung) Bernried	27.07.-29.07.
SBV-Wahl Förmliches Wahlverfahren (Wahlvorstand) kompakt	29.07.-31.07.

Bei Interesse kurze Mail. Unterlagen kommen sofort.

5. Kommunikationstipp

Du wirst bei deinem Vortrag / Rede durch einen Handysünder gestört - was tun?

Wenn jemand an einer Veranstaltung stört, weil der penetrante Klingelton seines Handys die Aufmerksamkeit des ganzen Saales auf sich zieht, lohnt es sich, als Referent die Ausführungen kurz abzubrechen und zu sagen: "Musik Musik" (mehr nicht). Alle Augen sind nun auf den "Sünder" gerichtet. Er wird gewiss mit hochrotem Kopf den Saal verlassen. Er wird diese peinliche Situation nie mehr vergessen.

Als Redner würde ich so lange warten, bis der Handysünder den Raum verlassen hat und würde erst dann mit den Ausführungen weiterfahren.

Garantiert hast du nach diesem Einschub die volle Aufmerksamkeit. Auch „Döser“ sind geweckt worden. Alle sind nun ganz Ohr.

6. In eigener Sache

Seminar **Präventionsverfahren in WfbM** - Die SBV in Betrieben und Dienststellen mit Beschäftigten aus Werkstätten für behinderte Menschen!

Hier möchte ich auf zwei Besonderheiten aufmerksam machen. Zum einen wird einer der Initiatoren der alles veränderten Wahlanfechtung persönlich am Seminar teilnehmen, zum andern werden zwei Dolmetscherinnen für Gebärdensprache das Seminar begleiten. Ihr dürft sehr gerne diese Infos in euren Netzwerken weiterleiten.

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

Für „Spontane“ bei Interesse kurze Mail. Unterlagen kommen sofort.

Dringend werden noch Teilnehmende gesucht für:

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.

und

Arbeitsrecht für die SBV/BR/PR/MAV	09.02.-13.02.
------------------------------------	---------------

Im Seminar Arbeitsrecht wird Christian Schwarz (Arbeitsrichter aus Regensburg) wieder als Gastdozent mitwirken.

7. ...aus dem Gericht

Präventionsverfahren in der Probezeit

Das Arbeitsgericht (AG) Köln bleibt bei seiner Auffassung, dass auch während der Wartefrist des § 1 Abs. 1 KSchG nach § 167 Abs. 1 SGB IX ein Präventionsverfahren durchzuführen sein kann (entgegen BAG, Urt. v. 3.4.2025 – 2 AZR 178/24).

Diesmal ging es um die ordentliche Kündigung eines schwerbehinderten Ingenieurs der Stadt Köln.

Bei Verletzung der Pflichten nach § 167 Abs. 1 und § 178 Abs. 2 S. 1 SGB IX durch den Arbeitgeber ist in Würdigung der Gesamtumstände durch das Gericht im Einzelfall zu entscheiden, ob eine in der Folge ausgesprochene Kündigung wegen der Behinderung erfolgt ist.

Die Unwirksamkeit einer Kündigung kann aus § 242 BGB folgen, wenn der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen aus § 164 Abs. 4 SGB IX bzw. Art. 2, 27 Abs. 1 VN-BRK und Art. 5 S. 2 der Richtlinie 2000/78/EG nicht nachkommt.

AG Köln, 19.11.2025 Az. 18 Ca 6344/24

Fähigkeiten als BR

Im vorliegenden Fall musste das Bundesarbeitsgericht (BAG) klären, ob Fähigkeiten bei der Eignung für eine höherwertige Stelle seitens des Arbeitgebers berücksichtigt werden müssen, obwohl sich der Bewerber diese in seiner Amtszeit als BR angeeignet hat.

Muss also der Arbeitgeber während der Amtstätigkeit erworbenen Kenntnissen, Fähigkeiten und Qualifikationen eines Betriebsratsmitglieds bei der Beurteilung seiner Eignung berücksichtigen?

Das BAG bejahte dies und sah in der Berücksichtigung bei der Eignung im Rahmen einer Bewerbung keine unzulässige Begünstigung.

BAG 13.08.2025 AZ. 7 AZR 174/24

Vulgäre Kritik

Im vorliegenden Fall wurde ein türkischer Beschäftigter, der eine Vorgesetzte beleidigt hatte, ordentlich gekündigt. Der Mann hatte eine Anweisung und einen Hallenverweis ignoriert und die Vorgesetzte auf Türkisch vulgär kritisiert.

Die Aussagen der Zeugen vor Gericht ergaben, „dass die Äußerungen nicht als schwerwiegende, persönlich herabwürdigende Beleidigungen gemeint und zu verstehen waren“, so das Gericht. Vielmehr habe es sich „um eine in vulgärer Sprache geäußerte Kritik“ gehandelt, „die sich auf die Art und Weise der Schiechtführung als solche“ bezogen habe.

Aus Sicht des Landesarbeitsgerichts (LAG) Düsseldorf war die Kündigung „angesichts der besonderen Umstände einer Konfliktsituation einerseits sowie unter Abwägung der wechselseitigen Interessen andererseits“ unverhältnismäßig.

LAG Düsseldorf 19.11. 2025 Az. 3SLa 699/24

8. Freie Seminarplätze

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

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.
SBV-Wahl Förmliches Wahlverfahren (Wahlvorstand)	22.06.-25.06.
Barrierefreiheit – Handlungsbedarf für die SBV und BR/PR/MAV Erbendorf	22.06.-26.06.
* Inklusionsvereinbarung – (k)ein zahnloser 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.
SBV-Wahl Vereinfachtes Wahlverfahren (Wahlversammlung) kompakt	27.07.-29.07.
SBV-Wahl Förmliches Wahlverfahren (Wahlvorstand) kompakt	29.07.-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.
PR 1 – Grundlagen im BayPVG	09.11.-13.11.
Rhetorik – Reden leicht gemacht	09.11.-13.11.
Datenschutz im SBV/BR/PR/MAV-Büro	16.11.-20.11.
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.