

Newsletter für die Interessenvertretung 02-2026

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

Inhalt:

1. Sozialgericht
2. Präventionsverfahren in der Probezeit
3. Resilienz-Impuls über Fehler
4. Kopftuchverbot
5. Kommunikationstipp
6. In eigener Sache
7. ...aus dem Gericht
8. Seminare
9. Impressum

1. Sozialgericht

Die „Klassiker“ vor Gericht: GdB und Merkzeichen

Der häufigste Streitpunkt ist die Feststellung des Grades der Behinderung (GdB). Die Versorgungsämter bewerten oft streng nach der Versorgungsmedizin-Verordnung (VersMedV).

Das Gesamt-GdB-Problem

Oft werden Einzel-GdB-Werte einfach addiert, was rechtlich falsch ist, oder Wechselwirkungen werden ignoriert.

- **Rechtsprechung:** Das **LSG Niedersachsen-Bremen** hat klargestellt, dass bei der Bildung des Gesamt-GdB nicht schematisch vorgegangen werden darf. Es kommt darauf an, wie sich einzelne Funktionsbeeinträchtigungen zueinander verhalten (verstärkend oder überschneidend). Schmerzen und psychische Begleiterkrankungen müssen stärker gewichtet werden (*LSG Niedersachsen-Bremen 29.06.2022 – L 13 SB 67/20*).

Gleichstellung: Der Kampf um den Kündigungsschutz

Wenn der GdB „nur“ 30 oder 40 beträgt, ist die Gleichstellung durch die Agentur für Arbeit der Schlüssel zum besonderen Kündigungsschutz.

Wird diese abgelehnt, landet der Fall vor dem Sozialgericht.

- **Wichtiges Urteil zur „Gefährdung des Arbeitsplatzes“:**

Eine Gleichstellung ist geboten, wenn der Arbeitsplatz ohne sie gefährdet ist. Das **LSG Nordrhein-Westfalen** entschied, dass auch häufige krankheitsbedingte Fehlzeiten eine solche Gefährdung begründen können, selbst wenn noch keine konkrete Kündigungsandrohung vorliegt. Die Prävention steht im Vordergrund (*LSG NRW 06.05.2020 – L 19 AL 135/18*).

Hilfsmittel und Reha: Teilhabe am Arbeitsleben

Hier streiten Versicherte oft mit der Rentenversicherung oder der Krankenkasse.
Es geht um höhenverstellbare Schreibtische, orthopädische Stühle oder Kfz-Hilfen.

Der „behinderungsgerechte“ Arbeitsplatz

Oft lehnen Kostenträger ab mit der Begründung, der Arbeitgeber sei für die Ausstattung zuständig (Arbeitsschutz).

- **Aktuelle Tendenz:** Die Rechtsprechung differenziert. Geht es um Basisausstattung, ist der Arbeitgeber dran. Geht es um **behinderungsbedingte Zusatzausstattung**, ist der Reha-Träger zuständig.
- **Urteil zum Kfz-Zuschuss:** Das **BSG** hat die Rechte von Behinderten gestärkt, die auf ein Auto angewiesen sind, um den Arbeitsplatz zu erreichen. Auch wenn Teilzeit gearbeitet wird oder der Weg kurz ist, kann ein Anspruch auf Kraftfahrzeughilfe bestehen, wenn die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel unzumutbar ist (vgl. *BSG, Urteil vom 10.10.2019 – B 11 AL 17/18 R*).

Hörgeräte-Versorgung

Die Festbeträge der Krankenkassen decken meist nicht die Kosten für moderne Geräte, die für die Arbeit notwendig sind (z.B. Teilnahme an Konferenzen, Telefonieren im Großraum).

- **Wegweisend:** Das **BSG** hat mehrfach bestätigt, dass Versicherte Anspruch auf den **bestmöglichen Ausgleich** des Hörverlusts haben, um im Alltags- und Berufsleben teilzuhaben. Wenn das Festbetragsergänzung dafür nicht ausreicht, muss die Kasse die vollen Kosten des teureren Geräts übernehmen – den sogenannten „Mehrkosteneigenanteil“ darf sie nicht auf den Versicherten abwälzen, sofern dieser den Bedarf nachweist (*BSG, 24.01.2013 – B 3 KR 5/12 R* – dieses Grundsatzurteil wirkt bis heute nach und wird von Sozialgerichten stetig auf neue Technik angewandt).

Fazit für die Interessenvertretung

Das Sozialgericht ist oft der notwendige Hebel, um Ansprüche durchzusetzen, die im Verwaltungsverfahren abgeblockt wurden.

Ihre Rolle als SBV/BR/PR:

1. **Mut machen:** Viele Kollegen scheuen den Klageweg. Weisen Sie auf die Kostenfreiheit des Verfahrens vor dem Sozialgericht hin (für den Kläger/Versicherten).
2. **Unterstützung durch Gewerkschaften:** Mitglieder von Gewerkschaften (verdi, IG Metall etc.) oder Sozialverbänden (VdK, SoVD) erhalten dort kostenlosen Rechtsschutz und Vertretung vor Gericht.
3. **Dokumentation:** Helfen Sie den Kollegen, ihre Einschränkungen am Arbeitsplatz präzise zu beschreiben („Funktionsanalyse“). Das ist für das Gericht oft wertvolle wie ärztliche Diagnosen.

Recht haben und Recht bekommen ist zweierlei – aber mit Hartnäckigkeit und der richtigen Rechtsprechung im Rücken steigen die Chancen vor dem Sozialgericht erheblich.

Seminartipp in Regensburg

Antrag abgelehnt – und dann? Widerspruch, Sozialgericht – die Lösung?	06.07.-09.07.
---	---------------

Das Besondere am Seminar

Als Gastdozent im Seminar darf ihr einen Richter vom Sozialgericht Regensburg begrüßen und ihr werden einen Tag lang Verhandlungen am Sozialgericht beim gleichen Richter besuchen. Bei Interesse kurze Mail. Unterlagen kommen sofort per Mail.

2. Präventionsverfahren in der Probezeit

Paukenschlag erneut aus Köln: Präventionsverfahren auch in der Probezeit Pflicht!

Ein aktuelles Urteil des Arbeitsgerichts Köln (19.11.2025, Az. 18 Ca 6344/24) sorgt derzeit für Aufsehen. Es stellt sich in einer entscheidenden Frage gegen die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) und stärkt die Rechte schwerbehinderter Menschen in der Wartezeit (den ersten sechs Monaten). Ein schwerbehinderter Ingenieur wurde von einer Stadtverwaltung eingestellt. Bereits nach fünf Monaten – also noch innerhalb der gesetzlichen Wartezeit des Kündigungsschutzgesetzes – kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis. Die Gründe waren fachliche Defizite und ungenügende Arbeitsergebnisse.

Der Arbeitgeber hatte vor der Kündigung kein Präventionsverfahren (BEM / § 167 Abs. 1 SGB IX) durchgeführt, da er der Meinung war, dies sei in den ersten sechs Monaten nicht notwendig. Zudem wurde die Schwerbehindertenvertretung (SBV) zwar informiert, aber erst sehr spät und nicht umfassend in alle Gespräche eingebunden. Der gekündigte Arbeitnehmer klagte und berief sich auf eine Diskriminierung wegen seiner Behinderung.

Das Urteil ist ambivalent, aber rechtlich hochinteressant:

1. Das Gericht widerspricht dem BAG: Prävention ab Tag 1

Das Arbeitsgericht Köln stellt sich explizit gegen die Auffassung des Bundesarbeitsgerichts. Die Kölner Richter urteilten, dass auch während der sechsmonatigen Wartezeit ein Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX durchgeführt werden muss.

Der Gesetzeszweck ist die möglichst frühzeitige Sicherung des Arbeitsplatzes. Gerade in der Einarbeitungsphase benötigen schwerbehinderte Menschen oft Unterstützung, um Barrieren abzubauen. Die gesetzliche Systematik sehe keine Ausnahme für die Probezeit vor.

2. Pflichtverletzung führt nicht automatisch zur Unwirksamkeit

Obwohl das Gericht feststellte, dass der Arbeitgeber seine Pflichten verletzt hat (kein Präventionsverfahren), wurde die Kündigungsschutzklage abgewiesen. Warum kam es dazu? Das Gericht prüfte, ob die Kündigung wegen der Behinderung erfolgte (Diskriminierung). Es kam zu dem Schluss, dass dies nicht der Fall war. Die vorgetragenen Leistungsdefizite (fachliche Mängel) hatten nach Überzeugung der Kammer nichts mit der konkreten Behinderung des Klägers zu tun. Selbst ein durchgeführtes Präventionsverfahren hätte an der fehlenden fachlichen Eignung nichts geändert. Es fehlte an dem ursächlichen Zusammenhang zwischen Behinderung und Kündigungsgrund.

Dieses Urteil ist ein wichtiges Signal, auch wenn der Kläger im konkreten Fall verloren hat. Handlungsempfehlungen für Interessenvertretungen:

Fordert das Präventionsverfahren ein!

Lasst euch vom Arbeitgeber nicht mit dem Argument abspeisen, in der Probezeit/Wartezeit sei kein Präventionsverfahren nötig. Verweist auf dieses Urteil und die darin genannte wachsende Gegenstimme in der Rechtsprechung.

SBV frühzeitig einschalten!

Die SBV muss bei allen Angelegenheiten, die schwerbehinderte Menschen berühren, unverzüglich und umfassend unterrichtet und angehört werden.

Zusammenhang prüfen!

Wenn einem schwerbehinderten Kollegen in der Probezeit gekündigt wird und der Arbeitgeber Verfahrensfehler macht, ist das ein starkes Indiz für eine Benachteiligung. Aber es ist kein "Freifahrtschein". Wenn die Kündigungsgründe (z.B. fachliche Nichteignung) offensichtlich nichts mit der Behinderung zu tun haben, kann die Kündigung trotzdem wirksam sein.

Dokumentation ist alles!

Achtet darauf, ob Leistungsdefizite vielleicht doch auf fehlende behinderungsgerechte Ausstattung oder Einarbeitung zurückzuführen sind. Genau hier hätte ein Präventionsverfahren helfen können – das ist euer Hebel in Verhandlungen.

Fazit

Der Arbeitgeber darf es sich in der Probezeit nicht zu einfach machen. Die Pflicht zur Inklusion besteht ab dem ersten Arbeitstag.

AG Köln 19.11.2025 Az. 18 Ca 6344/24

3. Resilienz-Impuls über Fehler

Oft bleiben wir an kleinen Fehlern oder Stolpersteinen hängen und geben ihnen mehr Gewicht, als sie tatsächlich verdienen. Ein Missverständnis, ein Fehlritt, ein Moment des Zweifels – und schon scheint alles andere in den Hintergrund zu rücken. Dabei verlieren wir leicht den Blick für das große Ganze.

In Wirklichkeit ist dieses Gesamtbild viel größer, bunter und stabiler, als es uns in solchen Momenten erscheint. Fehler sind keine Risse im Fundament, sondern Teil eines lebendigen Prozesses. Sie zeigen, dass wir uns bewegen, ausprobieren, lernen.

Eine gute Fehlerkultur erkennt genau das an: Sie wertet Fehler nicht als Scheitern, sondern als wichtige Wegmarken auf dem eigenen Entwicklungsweg. Ich wünsche uns allen mehr Mut, über Fehler als Erfahrungen zu sprechen. So nehmen wir dem „Fehler“ das negative Gefühl.

Resilienz entsteht dort, wo wir uns erlauben, unvollkommen zu sein. Wo wir Stolpern nicht als Ende, sondern als Einladung zum Innehalten und Weitergehen begreifen. Wer den Mut hat, Fehler anzuschauen, ohne sich von ihnen definieren zu lassen, stärkt die eigene innere Widerstandskraft.

Wenn wir den Blick weiten und das große Ganze wieder wahrnehmen, erkennen wir: Wir sind mehr als einzelne Fehler.

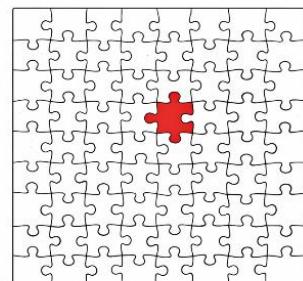
Wir sind die Summe unserer Erfahrungen, unserer Lernschritte und unseres Wachstums – und genau darin liegt unsere Stärke.

Eine gut gelebte Fehlerkultur hilft uns im Alltag und ist ein wichtiger Bestandteil der Team-Resilienz.

Worauf wir uns
konzentrieren:



Wie es wirklich ist:



Resilienz (Widerstandsfähigkeit) Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out

28.09.-02.10.

Im Seminar „Resilienz Aufbau“ beschäftigen wir uns hauptsächlich mit Team-Resilienz und der Resilienz in Organisationen.

Resilienz Aufbau – Das resiliente Unternehmen

07.12.-11.12

Bei Interesse kurze Mail. Unterlagen kommen sofort per Mail.

Quelle: Gudrun Sagberger (zertifizierte Resilienz-Beraterin)

4. Kopftuchverbot

Im vorliegenden Fall musste das Bundesarbeitsgericht entscheiden, ob eine Luftsicherheitsassistentin an der Passagier- und Gepäckkontrolle am Flughafen ein Kopftuch tragen darf oder nicht. Eine türkischstämmige Muslima mit deutscher Staatsangehörigkeit hatte sich mit einem Passfoto beworben, auf dem sie mit einem Kopftuch abgebildet war. Als sie die Stelle nicht bekam, verklagte sie die Sicherheitsfirma nach § 15 (2) AGG auf Schadensersatz. Sie machte geltend, sie sei wegen ihrem Kopftuch zu Unrecht benachteiligt und wegen ihrer Religionszugehörigkeit diskriminiert worden.

Die Sicherheitsfirma verwies im Wesentlichen auf die Bundespolizeidirektion Hannover. Laut der Direktion seien Sicherheitsmitarbeitende Amtsträger und als solche zur Neutralität verpflichtet.

Für das Landesarbeitsgericht Hamburg ist der Verzicht auf ein Kopftuch bei der Arbeit „keine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung“ für eine Tätigkeit als Luftsicherheitsassistentin. Der Frau wurden 3500 € Schadensersatz wegen Diskriminierung zugesprochen und auch vom BAG so bestätigt. Das BAG sah keine objektiven Anhaltspunkte dafür, dass es im Bereich der Passagierkontrolle aufgrund des Tragens von Kopftüchern durch Luftsicherheitsassistentinnen vermehrt zu Konfliktsituationen kommen könnte. Daher darf Sicherheitspersonal am Flughafen der Arbeit auch grundsätzlich mit einem religiösen Kopftuch nachgehen.

Der bloße Wunsch des Arbeitgebers nach Neutralität reicht nicht aus für ein Verbot. Das Bundesverfassungsgericht hatte bereits 2015 geurteilt, dass ein pauschales Kopftuchverbot ohne hinreichende und tragfähige Begründung die Glaubens- und Bekenntnisfreiheit von Arbeitnehmerinnen (Art. 4 Abs. 1 und 2 GG) unzulässig einschränkt.

BAG 29.01.2026 Az. 8 AZR 49/25

5. Kommunikationstipp

Marotten bei der Rede

Jeder Redner hat seine Angewohnheiten. Verwende in deiner Rede Stichpunktarten.

Auf jeder dritten oder vierten vermerke eine nicht zu missverstehende Erinnerung an deine Redner-Marotte.

Beispiel:

Du starrst immer auf das Manuskript oder auf den Boden, statt die Zuhörer anzusehen.

Nun schreibe ganz groß "Blickkontakt" auf die Stichpunktarte, oder male ein Augenpaar dorthin.

Der Effekt: Jedes Mal, wenn Du auf die Karte schaust, wirst du automatisch daran erinnert, Blickkontakt aufzunehmen.
Schon nimmt die Anzahl der Blickkontakte mit dem Publikum deutlich zu!

6. In eigener Sache

Ich möchte an dieser Stelle die Gelegenheit nutzen auf zwei besondere Seminare hinzuweisen.
Ende Juni finden im Inklusions-Hotel Aribö in Erbendorf parallel zwei Seminare statt. Es sind die **Seminare Inklusionsvereinbarung und Barrierefreiheit**.

Prof. Franz Josef Düwell wird als Gastdozent bei beiden Seminaren einen Vormittag anwesend sein.

Wir legen hierzu beide Seminare zusammen.

Vielleicht benötigt eure Inklusionsvereinbarung eine Überarbeitung, und ihr wollte mehr hineinverhandeln als den bloßen Gesetzestext. Zusatzurlaub z.B. für Gleichgestellte. Vielleicht wollt ihr ein zertifiziertes Hotel begehen aus „Sicht“ eines Rollstuhlfahrers und aus „Sicht“ eines blinden Menschen und feststellen, dass es trotz Zertifizierung noch einiges zu verbessern gibt. Oder ihr wollt einmal ausprobieren, wie es ist in einem Standard-Rollstuhl eine Rampe hochzufahren oder über eine kleine Schwelle zu kommen.

Barrierefreiheit – Handlungsbedarf für die SBV und BR/PR/MAV Erbendorf	22.06.-26.06.
* Inklusionsvereinbarung – (k)ein zahnloser Tiger!? Erbendorf	22.06.-26.06.

Aus organisatorischen Gründen zieht das Seminar Krise – Krisenintervention um. Neuer Termin ist der **16.-20.11.2026** in Bernried.

7. ...aus dem Gericht

Gleichstellungsbeauftragte

Im vorliegenden Fall ging es um eine diplomierte Sozialarbeiterin, die seit Jahren, als Gleichstellungsbeauftragte arbeitete und die Stabsstelle Gleichstellung bei einer Stadt leitete. Im Rahmen dieser Tätigkeiten wurde die Frau auch höhergruppiert.

Nach Spannungen mit der neuen Bürgermeisterin wurde die Frau erst vorübergehend in den Sozialdienst abgeordnet, dann wurde ihr die Stabsstelle entzogen und schließlich wurde sie dauerhaft als Springerin im Sozialdienst weiterbeschäftigt. Dagegen klagte die Frau.

Für das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf war das Vorgehen der Stadt rechtswidrig. Sie habe der Klägerin das Amt als Gleichstellungsbeauftragte nicht nur als Zusatzaufgabe übertragen, sondern eine eigene Stelle dafür geschaffen. Auf diese Stelle sei die Frau versetzt worden. Das und die damit verbundene Höhergruppierung habe man in einem Änderungsvertrag geregelt. Entsprechend könne die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte auch nur nach allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen wieder entzogen werden. Die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten war so eng mit der Stabsstelle Gleichstellung verbunden, dass die Abberufung automatisch den Verlust der Stabsstelle zur Folge hatte.

Für das LAG war die Abberufung und parallel die Neuzuweisung in den Sozialdienst eine einheitliche, nach arbeitsrechtlichen Maßnahmen zu überprüfende Maßnahme. Und diese sei unwirksam.

Die Zuweisung einer geringerwertigen Tätigkeit mittels Direktionsrechts ist nach allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen rechtswidrig. Die Frau muss wieder auf ihrer ursprünglichen Stelle beschäftigt werden. Die Revision wurde zugelassen.

Kündigungsschutz vor jeder Elternzeit

Im vorliegenden Fall ging es um einen Techniker, der Elternzeit beantragt hatte. Diese Elternzeit hatte er rechtmäßig auf mehrere Zeitabschnitte aufgeteilt. Obwohl nach § 18 Abs. 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) Anspruch auf besonderen Kündigungsschutz nach einem Antrag besteht, kündigte der Arbeitgeber in der Probezeit. Der Mann klagte, weil er der Auffassung war, dass der besondere Kündigungsschutz vor jeder Elternzeit gilt, also vor jedem Elternzeitabschnitt.

Für das Landesarbeitsgericht Hamm liegt der Sinn und Zweck des vorverlagerten Kündigungsschutzes darin, Beschäftigte davor zu schützen, dass der Arbeitgeber sie in Ansehung einer anstehenden Elternzeit kündigt.

Dem Wortlaut nach, „vor Beginn einer Elternzeit“, bedeutet, Schutz vor jeder Elternzeit und nicht nur Schutz vor dem ersten Zeitabschnitt der Elternzeit. Der vorwirkende Kündigungsschutz darf also mehrfach zur Anwendung kommen, wenn Elternzeit nach Zeitanteilen genommen wird.

Die Kündigung des Technikers war somit nichtig, die Revision aber zum BAG wurde zugelassen, wegen grundsätzlicher Bedeutung.

LAG Hamm 05.11.2025 Az. 11 SLa 394/25

Gewalttätiger Ehemann kein Arbeitsunfall

Im vorliegenden Fall bildete ein Beschäftigter mit einer Arbeitskollegin eine Fahrgemeinschaft. Die Kollegin hatte sich von ihrem Ehemann getrennt. Aus Angst vor dem übergriffigen Noch-Ehemann, bat die Kollegin den Beschäftigten sie auf dem Rückweg von der Arbeit direkt zu einem Termin beim Jugendamt zu bringen. Die beiden steuerten ein öffentliches Parkhaus an. Der eifersüchtige Noch-Ehemann griff den Beschäftigten an und dieser erlitt eine Schädelprellung.

Das Sozialgericht (SG) Dortmund musste sich mit Frage beschäftigen, ob es sich hierbei um einen versicherten Wegeunfall gehandelt hat. Der Beschäftigte hatte sich beim Absetzen der Arbeitskollegin auf einem versicherten Weg vom Ort der Beschäftigung nach Hause befunden. Der Versicherungsschutz gilt auch auf für Um- und Abwege, die im Rahmen von Fahrgemeinschaften anfallen. Der Überfall selbst, steht aber in keinem sachlichen Zusammenhang mit der Tätigkeit. Ein Zusammenhang besteht insbesondere dann nicht, wenn ein Versicherter von einem Täter aufgrund dessen Eifersucht angegriffen wird.

SG Dortmund 19.11.2025 Az. S 18 U 324/22

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)	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.
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.
Krise - Krisenintervention	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.