

Newsletter für die Interessenvertretung 03-2026

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

Inhalt:

1. Inkludierte Gefährdungsbeurteilung
2. Inklusionsvereinbarung
3. Verdachtskündigung
4. Schwerbehinderung wegen Post-Covid
5. Kommunikationstipp
6. In eigener Sache
7. ...aus dem Gericht
8. Seminare
9. Impressum

1. Inkludierte Gefährdungsbeurteilung (IGBU)

Wer weiß, was die „Inkludierte Gefährdungsbeurteilung“ ist, wo sie geregelt ist, und was sie konkret bedeutet?

Schon die verpflichtende allgemeine Gefährdungsbeurteilung (GBU) nach § 5 ArbSchG ist für Arbeitgeber eine Herausforderung. Individuelle Bedürfnisse schwerbehinderten Beschäftigter werden hier häufig kaum berücksichtigt. Hier setzt die inkludierte Gefährdungsbeurteilung, auch Kölner Modell genannt, an.

Die IGBU ist ein strukturiertes Verfahren, um individuellen Bedarf sichtbar zu machen und Arbeitsplätze barrierefrei, sicher und passgenau zu machen.

Rechtlicher Hintergrund:

Ergänzend zu § 5 ArbSchG verpflichtet § 164 Abs. 4 SGB IX Arbeitgeber dazu, Arbeitsplätze behinderungsgerecht zu gestalten und präventive Maßnahmen zur Sicherung der dauerhaften Teilhabe zu ergreifen. Auch § 3a Abs. 2 ArbStättV und die ASR V3a.2 als technische Regel zur barrierefreien Gestaltung von Arbeitsplätzen weisen darauf hin, dass die besonderen Belange der beschäftigten Menschen mit Behinderung im Arbeits- und Gesundheitsschutz berücksichtigt werden müssen.

Betriebs- und Personalräte haben Mitbestimmungs- und die SBV Beteiligungsrechte bei der IGBU.

Bleibt es bei der allgemeinen GBU, die sich an Standardarbeitsplätzen orientiert und an durchschnittlichen Belastungen, entsteht möglicherweise eine Lücke. Die individuellen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung werden selten mit einbezogen.

Was ist die IGBU konkret?

Sie erweitert die klassische GBU um eine strukturierte Betrachtung individueller Fähigkeiten, Einschränkungen und Ressourcen. Das Kölner Modell verknüpft drei Ebenen miteinander:

- Arbeitsaufgabe
- Arbeitsumgebung
- Individuellen Voraussetzungen

Es entsteht ein Gesamtbild (Profilbogen), das Barrieren, Risiken und notwendige Maßnahmen sichtbar macht.

Die GBU prüft, welche Gefährdungen an einem Arbeitsplatz bestehen, unabhängig davon, wer dort arbeitet.

Die IGBU prüft weitergehend, passt der Arbeitsplatz zu den individuellen Bedürfnissen des Menschen und wenn nein, was braucht es.

Körperliche, sensorische, psychische und kognitive Einschränkungen spielen hierbei eine wichtige Rolle.

Typisches Problem in der Praxis:

Die IGBU wird oft dann erst in einem laufenden BEM-Prozess ein Thema. Also dann, wenn Schwierigkeiten bereits eskaliert sind. Überforderung, fehlende technische Hilfsmittel oder Versetzung ohne Eignungsanalyse haben dazu geführt. Die IGBU setzt frühzeitig bei der Prävention an.

Typische individuelle Voraussetzungen und Probleme:

- Sehbeeinträchtigung
- Blendeempfindlichkeit
- Farbenblindheit
- Schwerhörigkeit
- Tinnitus
- Nutzung von Hörgeräten
- Bildschirmarbeit ohne geeignete Beleuchtung
- Akustische Warnsignale werden nicht wahrgenommen
- Software ist nicht barrierefrei
- Lärm verstärkt Hörprobleme

Was können Interessenvertretungen tun?

Die IGBU kann verbindlich im betrieblichen oder dienstlichen Arbeitsschutzprozess integriert werden. Sie kann in Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zur Gefährdungsbeurteilung verankert werden, im BEM-Verfahren und in Qualifizierungsprogrammen für Führungskräfte.

Die Zusammenarbeit kann aktiver werden mit Fachkräften für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt und Inklusionsamt.

Fazit:

Die IGBU ist Ausdruck einer inklusiven Unternehmenskultur, die Vielfalt als Stärke begreift und Prävention ernst nimmt. Sie schafft Transparenz, stärkt die Teilhabe von Beschäftigten mit Behinderung und trägt dazu bei, Arbeitsplätze langfristig sicher und gesund zu gestalten.

Damit ist die IGBU ein Schlüssel für echte Inklusion im Betrieb – und ein unverzichtbares Werkzeug für alle, die Verantwortung für Arbeitsschutz und Teilhabe tragen.

Seminartipp in Bernried:

IGBU – Inkludierte Gefährdungsbeurteilung	04.05.-08.05.
---	---------------

Bei Interesse kurze Mail! Unterlagen kommen sofort.

2. Inklusionsvereinbarung

Das BAG hat bereits 2020 festgestellt, dass das vollumfängliche Informations- bzw. Beteiligungsrecht der SBV nach § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX erst nach Entscheidung über den Gleichstellungsantrag besteht (BAG 22.01.2020 Az. 7 ABR 18/18). Deshalb wäre es sinnvoll dieses Thema über die Inklusionsvereinbarung zu lösen.

Z.B. mit folgendem Satz: *Beschäftigten, die einen Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung oder auf Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen gestellt haben, wird empfohlen, ihre Personalstelle hiervon schriftlich zu unterrichten. Bis zur Entscheidung über den Antrag bzw. Rechtskraft des weiteren Verfahrens, sind sie unter Vorbehalt als schwerbehinderte oder diesen gleichgestellte behinderte Menschen zu behandeln.*

SGB IX § 166 Inklusionsvereinbarung

(1) Die Arbeitgeber treffen mit der Schwerbehindertenvertretung und den in § 176 genannten Vertretungen in Zusammenarbeit mit dem Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers (§ 181) eine verbindliche Inklusionsvereinbarung. Auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung wird unter Beteiligung der in § 176 genannten Vertretungen hierüber verhandelt. Ist eine Schwerbehindertenvertretung nicht vorhanden, steht das Antragsrecht den in § 176 genannten Vertretungen zu.

§ 176 Vertretungen sind übrigens z.B. Betriebs- oder Personalräte.

Viele Inklusionsvereinbarungen bestehen seitenweise aus abgeschriebenen Inklusionsrichtlinien oder Gesetzestexten. Macht das Sinn? Diese Vorschriften gelten doch sowieso. Warum nicht ein „Mehr“ in den Verhandlungen versuchen. Weil, besser geht immer. Vielleicht gelingt es, den Arbeitgeber von gelebter Inklusion zu überzeugen und vielleicht gelingt es, das SGB IX im Interesse der Menschen weiterzuentwickeln.

Weitere Ideen für Inklusionsvereinbarungen könnten sein:

- Anteiliger Zusatzurlaub für Menschen mit einer Gleichstellung
- Anhörungsrecht der SBV bei jeder Abmahnung
- Bei unterjährigem Eintritt voller Anspruch auf Zusatzurlaub

Weitere Ideen für eure Inklusionsvereinbarung bekommt ihr in Erbdorf im Inklusionshotel Aribio:

* Inklusionsvereinbarung – (k)ein zahnlöser Tiger!? Erbdorf	22.06.-26.06.
---	---------------

Prof. Franz Josef Düwell wird sicherlich auch noch die ein oder andere Idee beisteuern können während seines Gastvortrages.

3. Verdachtskündigung

Im vorliegenden Fall ging es um eine außerordentliche, hilfsweise ordentliche Kündigung wegen sexueller Belästigung.

Nach § 626 Abs. 1 BGB ist eine außerordentlich Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist möglich, wenn dem Arbeitgeber, unter Berücksichtigung aller Umstände, die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Nach § 626 Abs. 2 BGB kann der Arbeitgeber nur innerhalb von 2 Wochen kündigen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Arbeitgeber von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt.

Der zugrundeliegende Fall ist deshalb so interessant, weil sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) hier mit der Frage beschäftigen musste, wann diese 2 Wochen Frist überhaupt zu laufen beginnt.

Der Vorfall passierte am 24. April. Kenntnis erlangte die Arbeitgeberin am 27. April. Da der Mann in Urlaub war, wurde er erst am 22. Mai mit den Vorwürfen konfrontiert. Am Folgetag fand ein Personalgespräch statt. Bis zum 30. Mai erhielt der Mann die Gelegenheit sich schriftlich zu äußern. Obwohl das Ermittlungsverfahren gegen den Mann von der Staatsanwaltschaft zwischenzeitlich eingestellt wurde, hörte die Arbeitgeberin den Betriebsrat an und kündigte schließlich am 6. Juni. Erheblich über den 2 Wochen.

Für das Gericht beginnt die Frist mit dem Zeitpunkt zu laufen, wenn der Arbeitgeber von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Relevant sind solche, die ihm die Entscheidung darüber ermöglicht, ob er das Arbeitsverhältnis fortsetzen soll oder nicht. Ein weiteres Klärungsverlangen stoppt die Frist nicht automatisch. Wichtig ist für das Gericht, dass er hierbei zügig vorgeht. Eine Woche darf hier in der Regel nicht überschritten werden.

Die Tatsache, dass sich der Mann in Urlaub befunden hatte, spielt für das Gericht hier keine Rolle. Die Arbeitgeberin hätte den Mann bereits in dessen Urlaub kontaktieren müssen. Die Aufklärung ist wichtiger zu bewerten als der Eingriff in das Recht auf Erholung.

Durch schlichte Untätigkeit der Arbeitgeberin war die 2 Wochen Frist abgelaufen und die außerordentliche Kündigung unwirksam.

LAG Baden-Württemberg 12.12.2024 Az. 12 Sa 25/24
BAG 04.12.2025 Az. 2 AZR 55/25

Arbeitsrecht Seminare in Bernried:

Arbeitsrecht für die SBV / BR / PR/ MAV	03.08.-07.08.
Arbeitsrecht 2 (Aufbau) für die SBV/BR/PR/MAV	16.11.-20.11.

Kündigung auch Thema in folgende Seminaren:

„Minderleister“ – Was bedeutet das überhaupt? Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten	13.04.-17.04.
* SBV 4 - Viel Wissen, um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung und Kündigung (PEM)	07.09.-11.09.

Bei Interesse kurze Mail! Unterlagen kommen sofort.

4. Schwerbehinderung wegen Post-Covid

Im vorliegenden Fall geht es um einen Mann mit befristeter Erwerbsminderungsrente, der sich 2021 mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 infizierte. Nach der Covid-19-Erkrankung litt er unter dem sog. Post-Covid-Syndrom. Dies äußerte sich in krankhaften Erschöpfungszuständen, Konzentrations-, Wortfindungs- und Gedächtnisstörungen, sowie Schwindel. Er stellte einen Antrag auf Schwerbehinderung.

Nach einer Zuerkennung eines GdB 30 und erfolglosen Widerspruch, klagte der Mann vor dem Sozialgericht (SG). Das SG Speyer sprach dem Mann einem GdB von 50 und somit die Schwerbehinderung zu, auf Basis eines neurologischen Gutachtens. Der Mann litt nicht unter einer psychischen Erkrankung, wie Depression oder einer psychosomatischen Störung. Sondern er litt an organisch bedingten Folgeerkrankungen der Covid-19-Infektion. Die Symptome des Mannes seien typisch für ein sog. Post-Covid-Syndrom.

Das SG führte weiter aus, dass die Versorgungsmedizinischen Grundsätze noch keine Anhaltswerte zur Beurteilung des Grades der Behinderung beim Post-Covid-Syndrom enthalten. Am ehesten sind die Symptome mit dem chronischen Fatigue-Syndrom vergleichbar. Also werden analog Teil B, Nr. 18.4 der „Knochtabelle“, die funktionellen Auswirkungen im Einzelfall beurteilt.

Die befristete Erwerbsminderungsrente spielte für das SG keine Rolle, da der Grad der Behinderung grundsätzlich unabhängig von der beruflichen Situation beurteilt wird. Für die Frage, ob schwerbehindert, oder nicht, ist alleine die Frage relevant, inwieweit, die Behinderung und die daraus folgenden Funktionseinschränkungen den Menschen in seiner Teilhabe am Leben beeinträchtigen.

SG Speyer 03.06.2025 Az. S 12 SB 318/23

5. Kommunikationstipp

Bevor du jemanden kritisierst... .. solltest du dich in aller Ruhe hinsetzen und dir selbst folgende Fragen beantworten:

- Was sind die Gründe für deinen Ärger bzw. Unzufriedenheit? Notiere kurz die wesentlichen Stichworte und Fakten dazu.
- Was beabsichtigst du mit diesem (Kritik)Gespräch? Mache dir Gedanken zu deinen Zielen – und darüber, wie du diese erreichen kannst.
- Hast du selbst auch Fehler gemacht? Wenn du eine Verhaltensänderung einforderst, sollst du selbst auch bereit sein, deine Handlungsweise zu überdenken und gegebenenfalls zu ändern.
- Hast du alle Informationen? Es könnte entschuldbare Gründe geben, warum jemand sich nicht so verhält, wie du es dir wünschst.
- Wie wird dein Gegenüber reagieren? Berücksichtige eventuelle Macken und Charaktereigenschaften (Choleriker, Schönredner, Phlegmatiker).

Rechne mit Rückfragen. Darauf solltest du eine Antwort wissen!

6. In eigener Sache

Prof. Franz Josef Düwell (Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht a.D.) hat 2026 wieder einige Termine bestätigt, an denen er unser Team von Referentinnen und Referenten als Gastdozent unterstützen wird. Im Detail sind das die folgenden Seminare:

- Minderleister vom 13.-17.04.2026 in Bernried
- Barrierefreiheit und Inklusionsvereinbarung vom 22.-26.06.2026 in Erbdorf (bei Weiden)
- SBV-Tage vom 06.-09.07.2026 in Bernried
- Führung aus der Mitte und Gleichstellung vom 20.-24.07.2026 in Heimbuchenthal (bei Aschaffenburg)
- Arbeitsrecht und BEM neu denken vom 03.-07.08.2026 in Bernried

Finden zwei Seminare zeitgleich vor Ort statt, haben natürlich die Teilnehmenden von beiden Seminaren die Möglichkeit, am Gastvortrag von Prof. Düwell teilzunehmen.

Das Seminar BEM 2 (Aufbau) im Juli zieht aus organisatorischen Gründen um in den August und wird thematisch verändert. Es bleibt ein Aufbau-Seminar zu den BEM- Grundlagen, setzt aber einen deutlich größeren Schwerpunkt auf die Prävention.

Weg vom Krankheitsmanagement, hin zur echten Prävention im Sinne von Arbeitsfähigkeitsmanagement.

BEM 2 (Aufbau) BEM neu denken – hin zur echten Prävention

03.08.-07.08.

7. ...aus dem Gericht

Herztod durch Stress

Im vorliegenden Fall wurde eine Sicherheitskraft während seines Einsatzes in einer Unterbringungseinrichtung für Asylbewerber zu einer ärztlichen Sprechstunde gerufen. Während der folgenden tätlichen Auseinandersetzung kollabierte der Mann und verstarb. Er war an einem plötzlich Herztod gestorben.

Die Berufsgenossenschaft (BG) lehnte den Antrag der Witwe auf Hinterbliebenenleistung ab. Der Tod war für die BG kein Arbeitsunfall, weil keine todesursächliche Gewalteinwirkung festzustellen war.

Das Sozialgericht (SG) Dortmund stütze sein Urteil auf ein kardiologisches Gutachten. Die körperliche Auseinandersetzung hatte bei dem Mann zu akuten Stressreaktionen geführt, die wiederum bösartige Herzrhythmusstörungen auslösten und zum Tod führten. Die bloße Tatsache, dass das Herz des Mannes erheblich vorgeschädigt war, änderte am Urteil des SG nichts.

Anmerkung:

Körperliche Auseinandersetzungen und aggressive Übergriffe bergen nicht nur Verletzungsrisiken. Interessenvertretungen sollten darauf achten, dass in der Gefährdungsbeurteilung (GBU oder IGBU), besonders bei Tätigkeiten mit Konflikt- oder Gewaltpotenzial, auch psychische und körperliche Stressoren berücksichtigt werden. Gerade Beschäftigte mit bereits bekannten Herz-Kreislauf-Risiken oder anderen gesundheitlichen Einschränkungen sind zu schützen.

SG Dortmund 14.10.2025 Az. S 17 U 367/23

Kündigung durch Einwurf-Einschreiben

Im vorliegenden Fall kündigte ein Arbeitgeber einer Beschäftigten außerordentlich. Die Frau gab an, das Schreiben nicht erhalten zu haben.

Der Arbeitgeber gab an, per Einwurf-Einschreiben gekündigt zu haben. Er konnte auch aus dem Internet den abgerufenen Sendestaus vorweisen.

Grundsätzlich trägt der Arbeitgeber die Darlegung- und Beweislast, dass der Beschäftigte die Kündigung auch erhalten hat.

Der bloße Einlieferungsbeleg eines Einwurf-Einschreibens zusammen mit einer Online-Abfrage des Sendungsstatus, genügt als Beweis nicht. Für das BAG ist das bloße Absenden eines Schreibe, kein Beweis für dessen Zugang. Die Kündigung war deshalb unwirksam.

Urteil BAG 30.01.2025 Az. 2 AZR 68/24

8. Freie Seminarplätze

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

* 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.
IGBU – 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 zahnlöser Tiger!? Erbendorf	22.06.-26.06.
Resilienz (Widerstandsfähigkeit) Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out	29.06.-03.07.
Thema noch frei (Bernried)	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.
Thema noch frei (Bernried)	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 2 (Aufbau) 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.