

## Newsletter für die Interessenvertretung 04-2026

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

### Inhalt:

1. Präsenzseminar vs. Online
2. Führung in der Interessenvertretung
3. Fallbesprechung Gleichstellung
4. Gesund und wirksam in der Interessenvertretung
5. Kommunikationstipp
6. In eigener Sache
7. ...aus dem Gericht
8. Seminare
9. Impressum

### 1. Präsenzseminar vs. Online

Immer wieder versuchen Arbeitgeber, ihre Interessenvertretungen dazu zu bewegen auf Seminare in Präsenz zu verzichten und stattdessen an Online-Schulungen teilzunehmen. Hier stehen für die Arbeitgeber in der Regel die günstigeren Kosten im Vordergrund. Ich gehe heute ausführlich auf dieses Thema ein und möchte euch weg vom rein Rechtlichen, Argumente an die Hand geben, die vielleicht auch euren Arbeitgeber überzeugen.

Das Ziel ist es, die Argumentation vom reinen Kostenaspekt wegzulenken und den Fokus auf den Wert und den Nutzen der Präsenzschulung zu legen. Arbeitgeber investieren nicht in Seminare, sondern in die Kompetenz, Motivation und Leistungsfähigkeit ihrer Beschäftigten.

Wir sollten solch ein Gespräch nicht mit "Ich will aber..." beginnen, sondern mit "Ich möchte sicherstellen, dass die Investition des Unternehmens in meine Seminare den größtmöglichen Nutzen bringt. Deshalb habe ich die Formate verglichen und bin zu folgendem Schluss gekommen..."

#### Lerntiefe und Nachhaltigkeit

In einem Onlineseminar am Arbeitsplatz oder im Homeoffice ist die Versuchung und oft auch die Erwartungshaltung da, "nebenbei" E-Mails zu beantworten, Anrufe entgegenzunehmen oder auf Chat-Nachrichten zu reagieren. Die Lernumgebung ist voller Störfaktoren. Ein Präsenzseminar schafft einen geschützten Raum, der ausschließlich dem Lernen gewidmet ist. Ich kann mental komplett in die Thematik eintauchen, was zu einem deutlich tieferen Verständnis und einer besseren Verankerung des Wissens führt.

#### Direkte, nonverbale Interaktion mit den Referenten

Erfahrene Referentinnen und Referenten erkennt in einer Präsenzveranstaltung an der Körpersprache, an Blicken und an der allgemeinen Atmosphäre, ob die Inhalte verstanden werden. Sie können spontan das Tempo anpassen, Exkurse einbauen oder auf individuelle Fragen eingehen. Diese feinfühliges Steuerung des Lernprozesses ist online kaum möglich. Komplexe Sachverhalte können im direkten Dialog viel schneller und präziser geklärt werden.

Teure Missverständnisse werden vermieden. Im direkten Austausch wird sichergestellt, dass ich die Inhalte korrekt verstehe und später als Interessenvertretung richtig anwenden kann. Das Risiko, Halbwissen mitzubringen, wird minimiert.

### **Netzwerk und soziales Lernen**

Die wertvollsten Gespräche finden oft in den Pausen, beim gemeinsamen Mittagessen oder am Abend statt. Hier tauschen sich Teilnehmende aus unterschiedlichen Betrieben oder Dienststellen über ihre Praxiserfahrungen, Herausforderungen und Lösungen aus. Dieses "Lernen voneinander" ist ein unschätzbare Mehrwert, den ein Onlineseminar mit seinen starren Nebenbesprechungen nicht bieten kann. Es entstehen Kontakte, die auch nach dem Seminar noch wertvoll sind.

Das Seminar schafft nicht nur Wissen für mich, sondern baut ein externes Netzwerk auf. Die Kontakte und der übergreifende Einblick können zukünftig bei Problemlösungen helfen oder zu neuen Ideen inspirieren. Das ist ein strategischer Vorteil.

### **Stärkung des Teamgeists** (bei internen Seminaren)

Wenn mehrere Interessenvertretungen eines Betriebes oder einer Dienststelle teilnehmen, wirkt das Seminar extrem teambildend. Abseits des Arbeitsalltags lernen sich die Kolleginnen und Kollegen auf einer anderen Ebene kennen, was die übergreifende Zusammenarbeit und das Vertrauen nachhaltig verbessert.

Nicht nur in Fachwissen wird investiert, sondern auch direkt in eine verbesserte interne Zusammenarbeit und Unternehmenskultur. Das zahlt sich jeden Tag in effizienteren Prozessen und einem besseren Arbeitsklima aus.

### **Motivation und Praxis**

Die physische Anwesenheit an einem anderen Ort schafft eine hohe psychologische Verbindlichkeit. Das Seminar wird als wichtiges Ereignis wahrgenommen, nicht als ein weiterer Termin im Kalender, den man zur Not verschieben oder nebenbei laufen lassen kann. Die Entsendung zu einem Präsenzseminar ist zudem ein starkes Signal der Wertschätzung durch den Arbeitgeber, was Motivation und Bindung erhöht.

Diese Form der Weiterbildung zeigt mir, dass mein Arbeitgeber wirklich in meine Entwicklung investiert. Das steigert meine Motivation und Loyalität.

Viele Seminare leben von interaktiven Elementen wie Rollenspielen, Fallstudien in Gruppen oder der Arbeit an einem Whiteboard. Diese Übungen sind in einem physischen Raum wesentlich dynamischer, kreativer und realitätsnäher als in virtuellen Umgebungen. Das Feedback ist direkter und die Gruppendynamik fördert bessere Ergebnisse.

Im Präsenzseminar wird die Anwendung trainiert, nicht nur die Theorie gehört. Dadurch wird sichergestellt, dass ich die neuen Fähigkeiten nach meiner Rückkehr sofort und erfolgreich im Arbeitsalltag einsetzen kann. Der Transfer in die Praxis ist deutlich höher."

### **Kostenfaktor**

Interessenvertretungen sollten das Kostenargument nicht ignorieren, sondern direkt ansprechen und neu einordnen.

Formulierungsvorschlag: "Ich verstehe, dass die Kosten für Hotel und Anreise zunächst höher erscheinen als bei einem reinen Onlineseminar. Aber wir sollten die Gesamttrends betrachten. Wenn bei einem Onlineseminar durch Ablenkungen und fehlende Interaktion nur 50 % des Wissens hängen bleiben und der Praxistransfer gering ist, war die Investition – auch wenn sie kleiner war – wenig effektiv. Ein Präsenzseminar ist eine Investition in nachhaltige Kompetenz, Motivation und Netzwerke, die sich für den Betrieb oder die Dienststelle und somit für die Beschäftigten langfristig um ein Vielfaches auszahlt.

Es geht nicht darum, die günstigste, sondern die wertvollste Weiterbildung zu wählen."

Eine gut ausgebildete Interessenvertretung reduziert durch ihre Arbeit Krankentage, stellt Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten sicher und hilft mit, finanzielle Mittel für den Arbeitgeber zu akquirieren.

## 2. Führung in der Interessenvertretung

### Sind Vorsitzende Vorgesetzte?

**Wer kandidiert für den Betriebsrat, wer für die SBV? Soll ich mich (nochmal) aufstellen lassen? Und vor allem: Wer macht den Vorsitz? Wer kandidiert für die Vertrauensperson, wer für die Stellvertretung? Um welche Persönlichkeiten handelt es sich bei den Kandidaten oder Kandidatinnen?**

**Diese Fragen sind nachvollziehbar und wichtig für die Zusammenarbeit in den Gremien.**

So erstrebenswert das Amt des oder der Vorsitzenden (BR/PR/MAV) vielen erscheint, so sehr schreckt es andere auch ab. Denn das Führungs-Konstrukt des Gremiumsvorsitzes lässt Vorsitzende häufig in widersprüchlichen Rollen zwischen allen Stühlen zurück. Vorsitzende sind eben keine Vorgesetzten. Sie haben zwar die Verantwortung, aber nur für das, was das gesamte Gremium entscheidet. Sie sollen mit den Entscheiderinnen und Entscheidern im Betrieb auf Augenhöhe zusammenarbeiten, sind aber nur das Sprachrohr des Gremiums. In der Belegschaft werden hauptsächlich die Vorsitzenden als „der“ Betriebsrat wahrgenommen und müssen deshalb auch für die Entscheidungen des Betriebsrats geradestehen.

Und das Gremium? Die Mitglieder sind froh, wenn jemand die Arbeit macht und Verantwortung übernimmt und sie trotzdem entscheiden können.

Kein Wunder also, dass Vorsitzende so manches Mal gute Lust hätten alles hinzuwerfen und im Falle von Neuwahlen lange überlegen, ob sie sich das nochmal antun! Das Interesse an der Tätigkeit oder Funktion reicht nicht aus.

Man muss Verständnis für andersdenkende Personen haben, Kompromisse eingehen und eine adäquate Kommunikation führen können, ohne dass die Möglichkeiten des Direktionsrechts übertragen wurden.

Dabei ist diese Art der Führung ohne Vorgesetzten-Funktion das Modell der Zukunft in flachen Hierarchien. Die Steuerung eines Unternehmens nur mit Anweisungen von oben nach unten funktioniert so nicht mehr: Stichwort agile Teams.

D.h. dass die demokratische oder beteiligungsorientierte Organisation von Betriebsrats-Teams oder SBV-Teams ihrer Zeit lange voraus ist und damit Vorreiter und Vorbild für eine zeitgemäße Führungskultur für das gesamte Unternehmen sein kann.

Der Fachbegriff dafür ist „laterale Führung“ – Führung von der Seite oder aus der Mitte.

Laterale Führung auf Augenhöhe verspricht kreative, motivierte Teams, die selbstverantwortlich die gemeinsam entwickelten Ziele umsetzen, vorausgesetzt die Führenden sind sich der Besonderheit dieser Führungsrolle bewusst und kennen die Tools der Führung „aus der Mitte“.

Mit dem Seminar „Führung aus der Mitte“ wollen wir euch das Handwerkszeug dazu an die Hand geben und euch Lust auf die Führungsrolle in der Interessenvertretung machen! Sowohl für diejenigen, die als Vorsitzende neu sind (oder noch überlegen, ob sie den Vorsitz übernehmen wollen), als auch für diejenigen, die die frustrierenden Erfahrungen, dass die üblichen Führungsmethoden im Gremium nicht greifen, schon gemacht haben und bereit sind für einen Neustart. Und zwar nicht nur für Betriebs,-Personalräte und Mitarbeitervertretungen, sondern auch für Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen, die Teams mit mehreren Stellvertretungen leiten.

Führung aus der Mitte (Heimbuchenthal)	20.07.-24.07.
--	---------------

Bei Interesse kurze Mail. Unterlagen kommen sofort.

### 3. Fallbesprechung Gleichstellung

Durch die Gleichstellung (§ 2 Abs. 3 SGB IX) sollen auch Menschen mit einem Grad der Behinderung ab 30 der Zugang zu besonderen Hilfen zur Teilhabe am Arbeitsleben eröffnet werden, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder behalten können.

#### Wie komme ich zur Gleichstellung?

Eine Gleichstellung besteht nicht bereits kraft Gesetzes wie dies bei einem Grad der Behinderung von mindestens 50 für die Schwerbehinderung der Fall ist. Sie erfolgt gemäß § 151 Abs. 2 durch eine Feststellung der Agentur für Arbeit auf Antrag des mit GdB 30 oder 40 behinderten Menschen.

#### Kausalität

Zwischen der Behinderung und der Erforderlichkeit der Gleichstellung muss ein Ursachenzusammenhang bestehen („infolge“). Ein solcher liegt vor, wenn bei wertender Betrachtung in der Art und Schwere der Behinderung die Schwierigkeit begründet ist, den geeigneten Arbeitsplatz zu behalten. Es genügt allerdings, wenn der Arbeitsplatz durch die Gleichstellung mit hinreichender Wahrscheinlichkeit sicherer gemacht werden kann.

#### Fall

Ein Beschäftigter arbeitet seit Jahren als Maschinenbediener bei der B. AG. Er hat einen GdB von 30 und beantragte im Oktober 20XX die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen gemäß § 2 Abs. 3 SGB IX. Zur Begründung führte er an, dass er wegen seiner Behinderungen den gegenwärtigen Arbeitsplatz gefährdet sehe. Angebote auf ein Ausscheiden gegen Zahlung einer Abfindung (Veränderungen im Unternehmen; wirtschaftliche Probleme) ließen sogar den Eintritt von Arbeitslosigkeit befürchten.

#### Wie entschied die BA?

Sie holte Stellungnahmen des Arbeitgebers, des Betriebsrates und der Schwerbehindertenvertretung ein. Lehnte den Antrag mit Bescheid ab.

Begründung: Die Gefährdungen des Arbeitsplatzes gründeten letztlich in betriebswirtschaftlichen Vorgängen. § 2 SGB IX diene nicht dazu, den behinderten Menschen insoweit zu begünstigen.

#### Wie sollte es weitergehen?

Widerspruch einlegen und nach erfolglosem Widerspruch beim Sozialgericht klagen.

Hier könnte eine mangelnde Konkurrenzfähigkeit vorliegen. Im Unternehmen stehen Veränderungen an. Im Vergleich zu nicht behinderten Kollegen ist der Kläger wegen seiner verringerten Leistungs- und Anpassungsfähigkeit, vor allem, was Arbeitstätigkeiten mit schneller Auffassungsgabe und schnell wandelnden Arbeitsbedingungen durch Einsatz von Technik (Maschinenbediener) betrifft, benachteiligt.

#### Seminartipps zum Thema:

* Die Gleichstellung nach dem SGB IX – Ein Paragraf mit sieben Siegeln? Heimbuchenthal	20.07.-24.07.
Antrag abgelehnt – und dann? Widerspruch, Sozialgericht – die Lösung? Regensburg	06.07.-09.07.

Bei Interesse kurze Mail. Unterlagen kommen sofort.

#### 4. Gesund und wirksam in der Interessenvertretung

Als Interessenvertretung gesund zu bleiben, ist keine „Privatsache“, sondern eine zentrale Voraussetzung dafür, die Aufgabe überhaupt wirksam erfüllen zu können.

Die Rolle bringt dauerhaft hohe Anforderungen mit sich: Konflikte moderieren, Interessen ausgleichen, Entscheidungen vertreten, auch wenn sie unpopulär sind. Wer dabei dauerhaft über die eigenen Grenzen geht, riskiert Erschöpfung, Frustration oder sogar ernsthafte gesundheitliche Folgen. Und genau das hat direkte Auswirkungen auf die Qualität der Arbeit.

Gesundheit ist deshalb aus mehreren Gründen entscheidend:

##### 1. Handlungsfähigkeit erhalten

Nur wer mental und körperlich stabil ist, kann klar denken, gute Entscheidungen treffen und in schwierigen Situationen souverän bleiben. Dauerstress führt oft zu vorschnellen Reaktionen oder Rückzug – beides schwächt die Interessenvertretung.

##### 2. Konfliktfähigkeit sichern

Konflikte gehören zum Alltag. Wer ausgeglichen ist, kann sachlich bleiben, zuhören und konstruktiv Lösungen entwickeln. Wer erschöpft ist, reagiert schneller gereizt oder vermeidet Auseinandersetzungen ganz.

##### 3. Glaubwürdigkeit stärken

Eine starke Interessenvertretung wirkt überzeugend, wenn sie klar, präsent und belastbar auftritt. Wer ständig überlastet wirkt, verliert leichter an Durchsetzungskraft – sowohl gegenüber dem Arbeitgeber als auch im Kollegenkreis.

##### 4. Vorbildfunktion wahrnehmen

Interessenvertretungen setzen sich für gute Arbeitsbedingungen ein. Dazu gehört auch ein gesunder Umgang mit Belastung. Wer selbst achtsam mit den eigenen Ressourcen umgeht, lebt genau das vor, was er oder sie auch für andere einfordert.

##### 5. Langfristiges Engagement ermöglichen

Die meisten Mandate sind auf mehrere Jahre angelegt. Nur wer auf die eigene Gesundheit achtet, kann dieses Engagement dauerhaft mit Motivation und Energie ausfüllen, statt frühzeitig auszubrennen.

Am Ende gilt: Sich selbst zu schützen ist kein Egoismus, sondern Teil der Verantwortung. Denn nur eine gesunde Interessenvertretung kann andere wirksam unterstützen. Außerdem hast du eine wichtige Vorbildfunktion: Du setzt dich für gute Arbeitsbedingungen ein – dazu gehört auch, gut mit den eigenen Kräften umzugehen.

Gesund zu bleiben ist also kein „Extra“, sondern die Grundlage dafür, dass du deine Aufgabe gut und mit Energie erfüllen kannst.

Wenn du gut für dich sorgst, kannst du auch gut für andere da sein.

Im Seminar „Gesund und wirksam in der Interessenvertretung“ vom 05.10.-09.10.2026 in Bernried geht es um dieses wichtige Thema. Die Teilnehmenden lernen, ihr Engagement bewusst und gesund zu gestalten. Sie entwickeln Strategien, um ihre Motivation langfristig zu erhalten und gleichzeitig ihre eigene Gesundheit zu schützen - für eine nachhaltige und wirksame Interessenvertretung. Sorgt für euch - meldet euch an!

Gesund bleiben bei der Arbeit als Interessenvertretung	05.10.-09.10.
--	---------------

Bei Interesse kurze Mail. Unterlagen kommen sofort.

## 5. Kommunikationstipp

### In drei Schritten zur gelungenen Kommunikation

#### "Wa-Wi-Wu"?

Was hat das mit guter Kommunikation zu tun? Diese Buchstabenkombination steht für die drei Schritte, dass du bewusst Ich-Botschaften senden kannst.

#### "Wa" wie Wahrnehmung schildern:

Wer gute Kommunikation pflegen will, sollte in einem ersten Schritt möglichst wertfrei beschreiben, was er im Moment wahrnimmt. Dabei sollte man sich auf das konzentrieren, was man sieht, hört oder fühlt.

Zum Beispiel: "Ich habe gesehen, dass du deine Sicherheitsschuhe nicht getragen hast."

#### "Wi" wie Wirkung erzielen:

Gleich im Anschluss geht man darauf ein, warum man ein bestimmtes Thema anspricht. Beim Thema Sicherheitsschuhe etwa so: "Ich mache mir Sorgen um Deine Gesundheit. Diese kann bei einem Missgeschick dauerhaft geschädigt werden."

#### "Wu" wie Wunsch äußern:

Zuletzt sollte man darauf eingehen, warum das Feedback dem Gegenüber Nutzen bringt. "Bitte trage Deine Sicherheitsschuhe regelmäßig, um Dich vor Unfallgefahren zu schützen. Denn ich möchte, dass wir noch lange gesund zusammenarbeiten."

## 6. In eigener Sache

Wir konnten mit Alexander Kunkel von der Bundesagentur für Arbeit einen jochkarätigen Gastdozenten gewinnen. Hr. Kunkel wird im Rahmen des Seminars Gleichstellung in Heimbuchenthal einen Nachmittag zum Thema Gleichstellung referieren.

* Die Gleichstellung nach dem SGB IX – Ein Paragraf mit sieben Siegeln? Heimbuchenthal	20.07.-24.07.
--	---------------

Bei Interesse kurze Mail. Unterlagen kommen sofort.

### Dringend Teilnehmende gesucht beim Thema Rente:

Rund um die Rente – (nicht nur) für schwerbehinderte Menschen	11.05.-13.05.
---	---------------

## 7. ...aus dem Gericht

### 3 Wochen Urlaub am Stück

Im vorliegenden Fall wollte eine Beschäftigte 3 Wochen am Stück in Urlaub gehen. Ihr Arbeitgeber lehnte diesen Urlaubswunsch ab. Es sei nicht üblich, in seinem Unternehmen, dass Beschäftigte länger als 2 Wochen am Stück in Urlaub gehen. Weiter führte der Arbeitgeber pauschal an, es gäbe personelle Engpässe. Die Beschäftigte klagte gegen die Entscheidung.

Das Landesarbeitsgericht Thüringen sprach der Frau ihre 3 Wochen Urlaub zu. Die Begründung des Arbeitgebers für eine Ablehnung war nicht überzeugend. Auch ein pauschaler Verweis auf personelle Engpässe reicht nicht.

LAG Thüringen 02.03.2026 Az. 4 Ta 15/26

### Kündigung wegen Kirchenaustritt

Im vorliegenden Fall vertritt der EuGH die Auffassung, dass ein katholischer Verein wie die deutsche Katholische Schwangerschaftsberatung einer katholischen Mitarbeiterin grundsätzlich nicht allein deshalb kündigen darf, weil sie aus der katholischen Kirche ausgetreten ist, während er insbesondere nicht-katholische Personen für die gleiche Tätigkeit beschäftigt. In einer solchen Situation scheint nämlich der Austritt an sich das Ethos oder das Recht des Vereins auf Autonomie nicht in Frage zu stellen.

Der EUGH stellt in seinem Urteil klar, wie ein angemessener Ausgleich zwischen den Interessen eines Arbeitgebers, dessen Ethos auf religiösen Grundsätzen beruht, daran, dass sein Ethos und sein Recht auf Autonomie nicht in Frage gestellt werden, einerseits und den Interessen der Arbeitnehmer, nicht wegen ihrer Religion diskriminiert zu werden, andererseits zu gewährleisten ist.

EUGH 17.03.2026 Az. C 258/24

### Kündigung einer Leitenden Oberärztin

Im vorliegenden Fall aus Regensburg nahm eine Leitende Oberärztin in ihrer Freizeit an einer Personalversammlung teil. Die Teilnahme gilt als Arbeitszeit und ist zu vergüten. Die Versammlung dauerte bis 11.45 Uhr. Ausgestempelt hatte sich die Ärztin aber erst um 13.11 Uhr. Der Arbeitgeber warf der Frau Arbeitszeitbetrug vor von 80 Minuten und kündigte sie außerordentlich. Sie soll sich zusätzlich bezahlte Arbeitszeit erschlichen haben.

Die Ärztin trug minutengenau vor, dass sie Gespräche geführt hatte mit ärztlichen Kollegen, Patienten und einer Krankenschwester. Weiter die Zeit, die sie sich mit Unterlagen in ihrem Büro beschäftigt hatte. Die Beweislast hier liegt beim Arbeitgeber. Dieser muss vor Gericht eindeutig nachweisen, dass sie betrogen hat.

Eine später nachgeschobene Erklärung des Arbeitgebers, die Frau hätte gar nicht arbeiten dürfen, reicht laut Gericht höchstens für eine Abmahnung, nicht aber für eine Kündigung. Der Prozess für dem Regensburger Arbeitsgericht läuft weiter, da die Ärztin ein Vergleichsangebot zur Aufhebung ihres Arbeitsverhältnisses abgelehnt hat. Ihr geht es um den Erhalt ihres Arbeitsplatzes.

Formfehler des Arbeitgebers könnten eine tiefere Beweisaufnahme aber verhindern. Nicht wie vorgeschrieben, kündigte der Arbeitgeber innerhalb der 14-Tages-Frist, sondern einen Monat später. Das Verfahren bleibt spannend.

Einen Artikel zum Nachlesen findet ihr [hier](#).

## 8. Freie Seminarplätze

Täglich aktualisierter Stand unter: [www.komsem.de/termine](http://www.komsem.de/termine)

Künstliche Intelligenz (KI) in der Arbeitswelt	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! <b>Sucht am Arbeitsplatz</b> , was ich nicht weiß ...	08.06.-12.06.
SBV-Wahl Vereinfachtes Wahlverfahren (Wahlversammlung/ SB-Versammlung) <b>Schwarzwald</b>	15.06.-17.06.
SBV-Wahl Förmliches Wahlverfahren (Wahlvorstand) <b>Schwarzwald</b>	17.06.-19.06.
SBV-Wahl Förmliches Wahlverfahren (Wahlvorstand)	22.06.-25.06.
Barrierefreiheit – Handlungsbedarf für die SBV und BR/PR/MAV <b>Erbendorf</b>	22.06.-26.06.
* Inklusionsvereinbarung – (k)ein zahloser Tiger!? <b>Erbendorf</b>	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? <b>Regensburg</b>	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](mailto:seminar@komsem.de)

## 9. Impressum

KomSem GmbH  
Holbeinweg 10  
93051 Regensburg  
0941 9467343

[info@komsem.de](mailto: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.