

## Newsletter für die Interessenvertretung 05-2026

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

### Inhalt:

1. E-Mail als Einladung
2. Schulungsanspruch auch kurz vor der Neuwahl
3. Änderung des BGG
4. Barrierefreiheit
5. Kommunikationstipp
6. In eigener Sache
7. ...aus dem Gericht
8. Seminare
9. Impressum

### 1. E-Mail als Einladung

Einladung zum Vorstellungsgespräch im Spam-Ordner? Arbeitgeber haften nicht für den E-Mail-Zugang.

Öffentliche Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Geschieht das nicht, steht schnell der Vorwurf der Diskriminierung im Raum. Doch was passiert, wenn der Arbeitgeber die Einladung per E-Mail verschickt, der Bewerber diese aber angeblich nie erhalten hat?

Das Hessische Landesarbeitsgericht (LAG) hat hierzu ein wichtiges Urteil gefällt das klare Grenzen für die Pflichten von Arbeitgebern im digitalen Bewerbungsverfahren aufzeigt.

Einladung verschickt, aber nie angekommen?

Ein schwerbehinderter Mann bewarb sich über ein Online-Portal bei einer Stadtverwaltung auf eine Stelle als Kfz-Handwerker. Im System hinterlegte er seine E-Mail-Adresse. Der Arbeitgeber entschied, den Bewerber zum Vorstellungsgespräch einzuladen, und verschickte die Einladung über das automatisierte Bewerbermanagementsystem an die angegebene E-Mail-Adresse. Der Bewerber erschien jedoch nicht zum Gespräch und die Stelle wurde anderweitig besetzt. Daraufhin klagte der Mann auf eine Entschädigung wegen Diskriminierung (AGG).

Der Mann argumentierte, er habe die Einladungs-E-Mail nie erhalten. Das Arbeitsgericht in erster Instanz gab ihm noch recht und sprach ihm 7.700 Euro zu. Die Begründung damals: Der Arbeitgeber müsse sicherstellen, dass die E-Mail auch wirklich ankommt – etwa durch das Anfordern einer Lesebestätigung oder durch telefonisches Nachfragen.

## Die Entscheidung der 2. Instanz: Keine überzogenen Pflichten für Arbeitgeber

Das LAG Hessen hob dieses Urteil in der Berufung auf und wies die Klage des Bewerbers ab. Die Richter stellten zwar klar, dass die Pflicht zur Einladung schwerbehinderter Menschen (§ 165 SGB IX) enorm wichtig ist. Bleibt die Einladung aus, wird grundsätzlich eine Diskriminierung vermutet.

Aber:

Diese Vermutung gilt nicht, wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass er "alles ihm Mögliche und Zumutbare" getan hat, um die Einladung ordnungsgemäß zuzustellen. Genau das war hier der Fall. Der Arbeitgeber konnte detailliert darlegen, dass die E-Mail vom System fehlerfrei an die exakt vom Bewerber eingetragene Adresse verschickt wurde.

Das Gericht urteilte deutlich:

Es ist einem Arbeitgeber (insbesondere bei hunderten Bewerbungen im Jahr) nicht zumutbar, Lesebestätigungen anzufordern oder Bewerbern telefonisch hinterherzutelefonieren, um den Eingang einer E-Mail zu überprüfen. Das Risiko, ob eine korrekt verschickte E-Mail im Postfach des Bewerbers (oder im Spam-Ordner) ankommt, trägt nicht der Arbeitgeber.

Tragweite und Bezug zur Praxis der Interessenvertretungen:

Dieses Urteil ist besonders für die Schwerbehindertenvertretung (SBV) und den Betriebs/ Personalrat/ MAV bei der Begleitung von Stellenbesetzungen hochrelevant. Es bringt folgende Erkenntnisse für die Praxis:

1. Eigenverantwortung der Bewerber:

Interessenvertretungen sollten Beschäftigte, die sich intern oder extern bewerben, darauf hinweisen, dass sie bei digitalen Bewerbungen ihr E-Mail-Postfach (inklusive Spam-Ordner!) regelmäßig und sorgfältig prüfen müssen. Wer eine falsche Adresse angibt oder seine Mails nicht liest, ist selbst verantwortlich.

2. Grenzen der Fürsorgepflicht:

Das Urteil schützt Arbeitgeber vor überzogenen bürokratischen Hürden. Betriebsräte/ PR/ MAV und die SBV können vom Arbeitgeber nicht verlangen, dass dieser bei E-Mail-Einladungen standardmäßig telefonisch nachfasst.

3. Blick auf die IT-Systeme:

Für die Gremien lohnt sich ein Blick auf die verwendeten Bewerbermanagementsysteme. Funktionieren diese fehlerfrei? Werden Versandprotokolle sauber geführt? Wenn der Arbeitgeber (wie im Urteil) lückenlos nachweisen kann, dass das System die Mail verschickt hat, ist er rechtlich auf der sicheren Seite. Interessenvertretungen sollten bei der Einführung solcher Tools (Mitbestimmung bei IT-Systemen!) auf Zuverlässigkeit und Transparenz achten.

Der Schutz schwerbehinderter Bewerber im Auswahlverfahren ist hoch, aber er endet dort, wo die technische Eigenverantwortung des Bewerbers beginnt. Eine korrekt verschickte E-Mail reicht als Einladung aus.

LAG Hessen 06.11.2025 Az. 3 SLa 59/25

## **2. Schulungsanspruch auch kurz vor der Neuwahl**

Aktuell kommt regelmäßig die Frage auf, haben SBVn kurz vor der Neuwahl noch einen Schulungsanspruch. Die SBV-Wahl steht im Oktober und November 2026 an. Arbeitgeber begründen ihre ablehnende Haltung genau mit dieser anstehenden Neuwahl.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat aber bereits 2008 in einem Grundsatzurteil den Anspruch für Betriebsräte auch kurz vor Ende der Amtszeit bestätigt. Entscheidend ist nicht die Dauer der Rest-Amtszeit, sondern nur die Erforderlichkeit des Themas. Dieses Urteil ist grundsätzlich auch auf SBVn übertragbar.

Im konkreten Fall hatte ein BR-Gremium 6 Monate vor Ende der Amtszeit ein BR-Mitglied auf ein Grundlagenseminar BR 2 entsendet. In dem Seminar geht es um personelle Einzelmaßnahmen. Der Arbeitgeber verweigerte die Kostenübernahme. Wegen der anstehenden Neuwahl hielt der Arbeitgeber das BR 2 für nicht erforderlich.

Das BAG bejahte den Anspruch auf die Schulung und bestätigte die Pflicht des Arbeitgebers auf Kostentragung. Für den Anspruch gibt es im Gesetz keinen zeitlichen Ausschluss, sondern entscheiden ist nur die Erforderlichkeit des Themas. Bei Grundlagenschulungen muss diese Erforderlichkeit nicht einmal begründet werden. Eine Darlegung der Erforderlichkeit ist nur bei Spezialschulungen nötig. Der Arbeitgeber hätte explizit darlegen müssen, dass der BR in der verbleibenden Amtszeit genau dieses Wissen nicht mehr benötigt.

Den Beitrag zum Urteil auf der HomePage von KomSem findet ihr [hier](#).

BAG 07.05.2008 Az. 7 AZR 90/07

Erforderlich (notwendig) ist Wissen, wenn der BR die Kenntnisse unter Berücksichtigung der konkreten betrieblichen Situation benötigt, um die derzeitigen oder demnächst anfallenden Aufgaben sachgerecht wahrnehmen zu können (BAG v. 12.01.2011, 7 ABR 94/09).

Erforderlich ist Wissen, wenn der BR darlegen kann, dass es eine aktuellen betriebsbezogenen Anlasses in Bezug auf das zur Schulung entsandte BR-Mitglied gibt (BAG v. 17.11.2010, 7 ABR 113/09).

Um die Erforderlichkeit einer Schulung kurz vor einer Neuwahl zu begründen, kann der Betriebsrat folgende Argumente vorbringen:

Aktuelle betriebliche Veränderungen:

Die Schulung ist notwendig, um auf neue Herausforderungen durch Umstrukturierungen, technologische Innovationen oder neue Gesetze reagieren zu können.

Sicherung der Handlungsfähigkeit:

Die Schulung dient dazu, die Handlungsfähigkeit des Betriebsrats bis zum Ende der Amtszeit zu gewährleisten.

Wissenstransfer:

Die erworbenen Kenntnisse können an neue Betriebsratsmitglieder weitergegeben werden.

Spezifische Projekte:

Der Betriebsrat arbeitet an einem Projekt, das spezifisches Fachwissen erfordert.

### **3. Stellungnahme der DVfR zur Änderung des BGG**

Die Deutsche Vereinigung für Rehabilitation (DVfR) begrüßt, dass die Bundesregierung bestrebt ist, mit dem Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Behindertengleichstellungsgesetzes vom 13. Februar 2026 (BR-Drucksache 96/26) das BGG weiterzuentwickeln. Das Gesetz zielt darauf ab, Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen entgegenzuwirken, und verpflichtet Träger öffentlicher Gewalt, alle Lebensbereiche zugänglich und

nutzbar zu gestalten (Barrierefreiheit). Der Koalitionsvertrag von 2025 sieht vor, die Barrierefreiheit im öffentlichen Bereich weiter zu verbessern und in der Privatwirtschaft auf mehr Barrierefreiheit hinzuwirken. Das Vorhaben der Bundesregierung soll mit dem vorliegenden Entwurf umgesetzt werden, indem „die Barrierefreiheit in Deutschland sowohl im privaten als auch im öffentlichen Bereich umfassend verbessert wird.

Die DVfR sieht aber aus mehreren Gründen Handlungsbedarf.

Sie sieht Handlungsbedarf, um die Umsetzung einer inklusiven und möglichst barrierefreien Gesellschaft sicherzustellen. Sie nimmt daher zur Änderung des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG) erneut Stellung.

Die Stellungnahme der DVfR findet ihr [hier](#).

Seminartipp zum Thema in Erbendorf (Hotel Aribo, zertifiziert barrierefrei) mit Prof. FJ Düwell als Gastdozent:

Barrierefreiheit – Handlungsbedarf für die SBV und BR/PR/MAV Erbendorf	22.06.-26.06.
--	---------------

Bei Interesse kurze Mail. Unterlagen kommen sofort.

#### 4. Barrierefreiheit

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat in der Vergangenheit zwei wichtige Urteile gesprochen zum Thema Barrierefreiheit. In dem einen Fall ginge es um die Errichtung eines Außenaufzuges in einem Jugendstielhaus und im zweiten Fall um die Aufschüttung einer Terrasse und die Errichtung einer Rampe in einer Wohnanlage.

Einen guten Artikel zu den Entscheidungen des BGH findet ihr [hier](#).

#### Welchen Beitrag können die Interessenvertretungen bei der Barrierefreiheit leisten?

Die meisten Menschen verstehen unter **Barrierefreiheit** Rampen statt Treppen, breite Türen und absenkbare Busse. Doch bauliche Veränderungen und speziell ausgerüstete Fahrzeuge reichen nicht aus, um den Alltag barrierefrei zu gestalten.

Barrierefreiheit heißt, dass Gebäude und öffentliche Plätze, Arbeitsstätten und Wohnungen, Verkehrsmittel und Gebrauchsgegenstände, Dienstleistungen und Freizeitangebote so gestaltet werden, dass sie für alle ohne fremde Hilfe zugänglich sind.

Konkret bedeutet Barrierefreiheit also, dass nicht nur Stufen, sondern auch ein Aufzug oder eine Rampe ins Rathaus führen, dass Formulare nicht in komplizierter Amtssprache, sondern auch in Leichter Sprache vorhanden sind, und dass auch gehörlose Menschen einen Vortrag verfolgen können – zum Beispiel mit Hilfe eines Gebärdensprachdolmetschers.

Außerdem muss bei der Definition auch die digitale Barrierefreiheit mitgedacht werden. Das bedeutet, Internetseiten müssen so gestaltet sein, dass jeder sie nutzen kann. Dazu gehört zum Beispiel das Hinterlegen von Bildbeschreibungen für blinde Menschen und die Möglichkeit, Videos in barrierefreien Formaten abzuspielen.

Erneuter ☺ Seminartipp zum Thema in Erbendorf (Hotel Aribo, zertifiziert barrierefrei):

Barrierefreiheit – Handlungsbedarf für die SBV und BR/PR/MAV Erbendorf	22.06.-26.06.
--	---------------

Bei Interesse kurze Mail. Unterlagen kommen sofort.

## 5. Kommunikationstipp

### Die 10 Gestik-Gesetze

1. Benutze nicht beide Hände für dieselbe Gestik.
2. Verstecke die Hände nicht in Hosen- oder Jackentaschen.
3. Verschränke deine Hände nicht hinter dem Körper.
4. Falte deine Hände nicht vor dem Körper.
5. Halte deine Hände oberhalb der Gürtellinie.
6. Lege die Hände locker zusammen.
7. Mache raumgreifende Gesten zur Unterstreichung des Gesagten.
8. Lasse deine Hände mitreden und mitarbeiten.
9. Vermeide wildes Gestikulieren.
10. Präsentiere nach Möglichkeit barrierefrei - ohne Rednerpult

## 6. In eigener Sache

### Seminar Sucht

Das Seminar Sucht zieht aus organisatorischen Gründen in den Herbst um. Neuer Termin in Bernried ist der 02.-06.11.2026. Mit Maximilian Schwarzkopf von „neon – Prävention und Suchthilfe Rosenheim“ konnten wir einen äußerst kompetenten Referenten gewinnen.

### Teilnehmende gesucht

Wir suchen dringend noch Interessenvertretungen für die Seminare Gleichstellung und Führung in Heimbuchenthal vom 20.-24.07.2026. Gastdozent in beiden Seminaren ist Prof. Franz Josef Düwell, ehemaliger Vorsitzender des BAG. Alexander Kunkel von der Bundesagentur für Arbeit referiert als Gast im Seminar Gleichstellung. Beide Seminare legen wir beim Gastauftritt von Prof. Düwell zusammen.

### Newsletter-Archiv

Die vorhergehenden Newsletter findet ihr hier im [Newsletter-Archiv](#).

## 7. ...aus dem Gericht

### Kündigung eines Busfahrers

Im vorliegenden Fall fuhr ein Busfahrer bei klaren Sichtverhältnissen eine Linienbustour. Beim Annähern an eine Kreuzung wurde der Mann von der tiefstehenden Sonne geblendet. Er versuchte den Schalter der Sonnenblende zu bedienen und fuhr dabei heftig auf einen an der Kreuzung stehenden Bus auf. Beim Unfall wurden etliche Fahrgäste verletzt, manche schwer.

Die Arbeitgeberin kündigte den Busfahrer daraufhin fristgemäß. Zu einem früheren Zeitpunkt hatte der Fahrer bereits eine Abmahnung wegen Telefonierens während der Fahrt erhalten.

Der Busfahrer war der Ansicht, es handle sich um ein sog. Augenblicksversagen, also nur um einfache Fahrlässigkeit. Er legte Kündigungsschutzklage ein.

Das Arbeitsgericht (AG) Elmshorn urteilte aber grobe Fahrlässigkeit. Berufskraftfahrern im Personenverkehr muss immer bewusst sein, dass sie mit den Fahrgästen ein besonders verletzlich Gut befördern. Nach § 3 Abs. 1 StVO darf ein Fahrzeug nur so schnell fahren, dass das Fahrzeug ständig beherrscht werden kann. Der Busfahrer kannte die Strecke und wusste, dass er sich in unmittelbarer Nähe einer Kreuzung befand. Er hätte angesichts der durch die blendende Sonne dramatisch verschlechterten Sichtverhältnisse unmittelbar die Geschwindigkeit reduzieren müssen. Im Rahmen der Interessenabwägung hat das Gericht u.a. eine Abmahnung gegenüber dem Kläger wegen Telefonierens während der Fahrt zu dessen Lasten berücksichtigt.

Der Umfang des eingetretenen Schadens – Kosten, Zahl der Schwerverletzten und Imageschaden für den Verkehrsbetrieb – sprach entscheidend für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

AG Elmshorn 11.02.2026 Az. 3 Ca 1504 d/25

### **Gleiche Arbeit – gleiches Geld**

Das Bundesarbeitsgericht hat klargestellt, dass Beschäftigte unterschiedlichen Geschlechts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit Anspruch auf gleiches Gehalt haben.

Im vorliegenden Fall zahlte der Arbeitgeber einem männlichen Kollegen für die gleiche Arbeit mehr als einer weiblichen Kollegin. Dies begründet automatisch die Vermutung einer Diskriminierung wegen des Geschlechts. Der Arbeitgeber muss dann beweisen, dass die ungleiche Bezahlung nicht auf dem Geschlecht beruht. Gelingt ihm das nicht, muss er das Gehalt der Klägerin rückwirkend anpassen.

Interessenvertretungen sollten dieses Urteil nutzen, um betriebliche Entgeltstrukturen (z. B. bei außertariflichen Zulagen oder Einstiegsgehältern) kritisch zu prüfen. Weibliche Beschäftigte haben nun deutlich bessere Karten, ihre Ansprüche auf gerechte Bezahlung gerichtlich durchzusetzen.

BAG 23.10.2025 Az. 8 AZR 300/24

### **Grenzen des kirchlichen Arbeitsrechts (Fall „Egenberger“)**

Darf eine kirchliche Einrichtung Bewerber ablehnen, nur weil sie nicht der Kirche angehören?

Der Dauerstreit um die evangelische Diakonie (Fall Egenberger) und katholische Arbeitgeber geht in die nächste Runde.

Nachdem das Bundesverfassungsgericht 2025 das kirchliche Selbstbestimmungsrecht stark betonte, hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) im März 2026 (Az. C-258/24) gegengesteuert:

Ein Kirchenaustritt rechtfertigt nicht automatisch eine Kündigung.

Gerichte müssen streng prüfen, ob die Religionszugehörigkeit für die konkrete Stelle wirklich eine „wesentliche und gerechtfertigte Anforderung“ ist. Im Mai 2026 wird das BAG hierzu abschließend verhandeln. Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Einrichtungen sollten bei Einstellungen und Kündigungen genau hinsehen. Pauschale Ablehnungen wegen fehlender Konfession (z. B. bei Jobs ohne direkten Verkündigungsauftrag wie in der IT oder Verwaltung) stehen rechtlich auf sehr wackligen Beinen.

## 8. Freie Seminarplätze

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

	<b>Stand:</b> 16.05.2026
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) Schwarzwald	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 zahnlöser 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? <b>Heimbuchenthal</b>	20.07.-24.07.
Führung aus der Mitte <b>Heimbuchenthal</b>	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 <b>Heimbuchenthal</b>	14.09.-18.09.
* SBV 2 - Inklusion schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben! <b>Heimbuchenthal</b>	14.09.-18.09.
Projekt- und Prozessmanagement in der Interessensvertretung – Professionell arbeiten, warum nicht?	21.09.-25.09.
Reha Care Begleitseminar <b>Düsseldorf/Duisburg</b>	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? <b>Regensburg</b>	19.10.-23.10.
Öffentlichkeitsarbeit – gute Arbeit sichtbar machen (SBV/BR/PR und MAV) <b>Regensburg</b>	19.10.-23.10.
Mediation für die Interessenvertretung, als erste Anlaufstelle bei Konflikten	26.10.-30.10.
Rechtssicherer Schriftverkehr BR	26.10.-30.10.
Augen zu! <b>Sucht am Arbeitsplatz</b> , was ich nicht weiß ...	02.11.-06.11.

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.