

Newsletter für die Interessenvertretung 06-2026

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

Inhalt:

1. Kündigung unwirksam
2. Kündigung eines Betriebsrates
3. SBV-Wahlen 2026
4. Robomobbing
5. Kommunikationstipp
6. In eigener Sache
7. ...aus dem Gericht
8. Seminare
9. Impressum

1. Kündigung unwirksam

Im vorliegenden Fall geht es um einen schwerbehinderten Mann, der bei einer Stadt im Innen- und Außendienst beschäftigt war. Er führte Verkehrskontrollen im öffentlichen Verkehrsraum durch. Er befand sich noch in der 6-monatigen Probezeit. Nachdem der Mann dreimal zu spät zur Arbeit erschienen war, beschloss die Stadt den Beschäftigten zu kündigen. Die Anhörung des Personalrats erfolgte innerhalb der entsprechenden Fristen ordnungsgemäß.

Die Stadt hörte auch die vorhandene Schwerbehindertenvertretung am 07. Dezember an. Die SBV stempelte das Schreiben am 11. Dezember und machte den Vermerk „Kenntnis“ auf das Anhörungsschreiben. Die Kündigung ging dem Mann am 14. Dezember zu.

In seiner Kündigungsschutzklage ging der Beschäftigte insbesondere gegen die Anhörung der SBV vor. Diese war aus seiner Sicht nicht ordnungsgemäß.

In den Vorinstanzen vertrat die Stadt die Auffassung, dass im öffentlichen Dienst bei einer SBV-Anhörung nicht die kurze Wochenfrist aus dem § 102 BetrVG zur Anwendung kommt. Weiter war die Stadt der Meinung, dass durch den Aufdruck „Kenntnis“ bereits eine Stellungnahme der SBV vorlag.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) erklärte abschließend die Kündigung für unwirksam. Zu den Gründen:

Gemäß § 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX ist die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nach Satz 1 ausspricht, unwirksam. Hiervon sind auch Kündigungen erfasst, die innerhalb der Wartezeit des KSchG ausgesprochen werden.

Die Kündigung ist auch dann unwirksam, wenn der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung vor Ausspruch der Kündigung nicht ordnungsgemäß angehört hat. Es gelten die gleichen Grundsätze wie zur Anhörung des Betriebsrats nach § 102 Abs. 1 und Abs. 2 BetrVG (BAG 13.12.2018 Az. 2 AZR 378/18).

Ordnungsgemäß hört der Arbeitgeber die SBV z.B. dann an, wenn er sie umfassend unterrichtet und ihr genügend Gelegenheit zur Stellungnahme gibt. Die Regelungslücke des § 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX hinsichtlich der Stellungnahmefristen ist durch eine analoge Anwendung von § 102 Abs. 2 BetrVG zu schließen mit der Folge, dass die SBV etwaige Bedenken gegen eine beabsichtigte ordentliche Kündigung spätestens innerhalb einer Woche und solche gegen eine beabsichtigte außerordentliche Kündigung unverzüglich, spätestens innerhalb von drei Tagen mitzuteilen hat. Eine entsprechende Anwendung einschlägiger Personalvertretungsregelungen, wie die Stadt meint, scheidet hingegen aus.

Das Anhörung der SBV ist beendet, wenn die Frist zur Stellungnahme abgelaufen ist oder eine das Verfahren abschließende Stellungnahme vorliegt.

Eine solche Stellungnahme der SBV muss unzweifelhaft erfolgen. Das bedeutet, es muss klar sein, dass es sich um eine abschließende Stellungnahme handelt und nicht noch eine Ergänzung folgt. Bei Zweifel muss der Arbeitgeber bei der SBV nachfragen. Das BAG musste also entscheiden, ob der Aufdruck „Kenntnis“ bereits eine abschließende Stellungnahme der SBV war oder nicht.

Das BAG entschied, dass keine abschließende Stellungnahme der SBV vorlag und somit die Frist nicht abgekürzt werden konnte. Die Kündigung wurde also vor Ende der Anhörungsfrist ausgesprochen und ist somit unwirksam.

BAG 29.01.2026 Az. 2 AZR 128/25

Seminartipps zum Arbeitsrecht:

Die nächsten freien Plätze gibt es im [Arbeitsrecht 1](#) im August und im [Arbeitsrecht 2](#) im November.

2. Kündigung eines Betriebsrates

Im [Newsletter 09/2025](#) hatten wir folgendes berichtet:

Im vorliegenden Fall geht es um einen langjährigen Betriebsrat bei IKEA Regensburg. Diesem werden Spesen- und Arbeitszeitbetrug vorgeworfen. Zu viel abgerechnete Spesen in Höhe von 33 Euro und Unstimmigkeiten bei der Kaffeepause bei einem Treffen in Fulda des Gesamtbetriebsrates für Deutschland haben IKEA dazu veranlasst, die Kündigung des engagierten Betriebsrates zu versuchen. Nach verweigerter Zustimmung des Gremiums musste IKEA vor dem Arbeitsgericht Regensburg sein Glück versuchen. Das Arbeitsgericht Regensburg entschied im Juli dieses Jahres vollumfänglich zugunsten des Betriebsrates. Das Gericht sah keinen ausreichenden Pflichtverstoß, weiter aber einen Verstoß gegen die Fristen seitens IKEA und eine ordnungswidrige Anhörung. IKEA geht nun gegen das Urteil aus Regensburg vor dem Landesarbeitsgericht vor.

Wir wünschen dem Kollegen von IKEA weiterhin viel Erfolg und viel Kraft bei der Durchsetzung seiner Rechte als engagierter Betriebsrat (Anmerkung der Redaktion).

Einen ausführlichen Artikel von Regensburg-Digital zum Fall findet ihr [hier](#).

Das Urteil des LAG liegt nun vor.

Der Arbeitgeber wollte sich vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) München die fehlende Zustimmung des Betriebsrates zur Kündigung ersetzen lassen, wie es der Sonderkündigungsschutz nach § 103 BetrVG vorsieht. Schwerbehindertenvertretungen genießen übrigens denselben Kündigungsschutz wie Betriebs- oder Personalräte.

Das LAG verweigerte diese Zustimmungsersetzung, weil für eine Ersetzung die zugrundeliegende Kündigung rechtens hätte sein müssen. Und das war sie nach Meinung des LAG nicht. Das Urteil des Arbeitsgerichts Regensburg wurde vom LAG bestätigt.

Die Kündigung ist zum einen nicht verhältnismäßig. Eine falsche Spesenabrechnung ist keine so schwere Pflichtverletzung, dass sie nicht beim ersten Mal hingenommen werden muss, oder maximal mit einer Abmahnung zu ahnden sei.

Zum zweiten sah das LAG keinen hinreichenden Verdacht auf Arbeitszeitbetrug in der Pause.

Zum dritten war die Spesenrechnung keine Amtspflicht des Betriebsrates und somit kein Grund für einen Ausschluss des Kollegen aus dem Gremium.

LAG München 24.02.2026 Az. 6 TaBV 44/25

3. SBV-Wahlen 2026

Zwischen dem 1. Oktober und dem 30. November 2026 finden bundesweit die turnusgemäßen Wahlen der Schwerbehindertenvertretungen (SBV) statt. Die Wahl legt das Fundament für die Interessenvertretung der kommenden vier Jahre. Da der Wahlprozess rechtlich sensibel ist, lohnt sich ein genauer Blick auf die wichtigsten Spielregeln und Neuerungen.

Wer darf wählen? (Aktives Wahlrecht)

Wahlberechtigt sind alle schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten, die am Wahltag im Betrieb oder der Dienststelle arbeiten.

- Keine Hürden: Alter, Dauer der Betriebszugehörigkeit, die Arbeitszeit (z.B. Teilzeit) oder die Staatsangehörigkeit spielen keine Rolle. Auch Auszubildende, Beschäftigte in Elternzeit oder in der Arbeitsphase der Altersteilzeit wählen mit.

- Besonderheit: Leitende Angestellte sind ebenfalls wahlberechtigt.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat zudem im Oktober 2024 klargestellt, dass es allein auf die tatsächliche Beschäftigung ankommt – daher dürfen z.B. auch Menschen in Behindertenwerkstätten wählen.

Wichtig: Solange ein Bescheid über eine Herabstufung des GdB noch nicht rechtskräftig ist, bleibt das Wahlrecht voll erhalten.

Wer darf gewählt werden? (Passives Wahlrecht)

Hier gibt es eine wichtige Besonderheit: Man muss nicht selbst schwerbehindert oder gleichgestellt sein, um für die SBV zu kandidieren!

- Voraussetzungen: Mindestalter 18 Jahre und eine Betriebszugehörigkeit von mindestens sechs Monaten.
- Nicht wählbar sind u.a. leitende Angestellte.

Eine 16-jährige schwerbehinderte Auszubildende darf z.B. wählen, darf aber selbst nicht gewählt werden.

Auch "Doppelmandate" (gleichzeitige Mitgliedschaft im Personal- oder Betriebsrat/MAV) sind rechtlich zulässig und in der Praxis oft ein starkes Bindeglied.

Förmlich oder vereinfacht?

Das Wahlverfahren ist gesetzlich streng vorgegeben: Bei weniger als 50 Wahlberechtigten muss zwingend das vereinfachte Wahlverfahren angewendet werden (es sei denn, der Betrieb ist räumlich weit verstreut). Dann brauchen wir einen Wahlvorstand für das Förmliche Wahlverfahren.

Wichtige Neuerungen und Praxis-Punkte für 2026:

- Die digitale Wahlversammlung (im vereinfachten Verfahren):

Die Wahlversammlung zur Information und Kandidierenden-Aufstellung darf dauerhaft per Video- oder Telefonkonferenz stattfinden.

Aber Achtung: Das gilt nur für die Versammlung! Die eigentliche Stimmabgabe (die Wahl) darf nicht elektronisch erfolgen, sondern muss weiterhin klassisch, schriftlich und geheim (per Stimmzettel/Briefwahl) durchgeführt werden.

- Räumliche Nähe bei gemeinsamen Wahlen: Haben kleine Dienststellen weniger als fünf Wahlberechtigte, können sie mit anderen zusammengelegt werden. Gerichte prüfen hierbei genau die "räumliche Nähe". Entfernungen zwischen 40 und 60 km sind kritisch – entscheidend ist der tatsächliche Zeitaufwand für den Weg.

- Stellvertretungen vorausschauend planen: Da SBV-Mitglieder das Amt manchmal vorzeitig aus gesundheitlichen Gründen niederlegen, sollten frühzeitig genügend Stellvertretungen gewählt werden. Eine Nachwahl ist während der Amtszeit möglich, aber mit vermeidbarem Aufwand verbunden.

- Barrierefreiheit ist Pflicht: Der Wahlvorstand muss sicherstellen, dass die Wahl für alle zugänglich ist. Das bedeutet: schwellenfreie Wahlräume, verständliche Sprache bei den Unterlagen und klare Fristenkommunikation.

Das Problem mit der "unsichtbaren Hürde":

Schwerbehinderte Menschen zögern manchmal, an der Wahl teilzunehmen, weil sie die Offenlegung ihrer Beeinträchtigung fürchten. Zwar ist die Wählerliste nicht öffentlich, aber die Wahlordnung verlangt, dass auf dem Freiumschlag der Briefwahl der Absender steht. Je nach postalischer Abwicklung im Betrieb sorgt dies für Verunsicherung. Hier sind wir als Interessenvertretungen gefordert, durch eine moderne, vertrauensvolle Wahlkultur Ängste abzubauen und Diskretion zu garantieren.

Eine 100% gültige Wahl gibt es nicht (Zitat Arbeitsrichter), weil es so vielen Dinge, u.a. in Sachen Barrierefreiheit, zu beachten gibt. Deshalb lautet das Motto in unseren SBV-Wahlschulungen:

„So nah wie möglich an 99% ran!“

Für drei Termine sind in Bernried noch Plätze verfügbar:

Im Förmliches Wahlverfahren ab dem [22.06.26](#) und ab dem [13.07.26](#) und für die SBV-Wahlversammlung ab dem [27.07.26](#)

Quelle: Bund Verlag Schwerbehindertenrecht und Inklusion 6/2026

4. Robomobbing

Der Begriff Robomobbing kann einerseits den Druck meinen, den digitale Systeme (u.a. KI) auf Menschen ausüben, andererseits feindseliges Verhalten oder Ablehnung von Menschen gegenüber Maschinen, Robotern oder künstlicher Intelligenz. Im Arbeitsalltag von Interessenvertretungen steht vermutlich die Belastung oder Benachteiligung von Beschäftigten durch algorithmische Systeme, etwa durch Überwachung, Rankings, automatisierte Arbeitssteuerung oder Personalentscheidungen im Vordergrund.

Das Thema werden wir bereits im Herbst 2026 in das Seminar Mobbing einbauen und den Inhalt um Robomobbing ergänzen.

Die neue Ausschreibung findet ihr [hier](#).

Es können Datenschutzrisiken auftreten, z.B. durch Überwachung, automatischer Bewertung oder grenzenloser Datennutzung. Leistungsdruck, ständige Kontrolle und psychische Belastungen sollen möglichst durch Mitbestimmungsrechte abgemildert oder verhindert werden. Die Gefahr von Diskriminierung durch KI-Systemen ist hoch. Arbeitgeber müssen Systeme so einsetzen, dass Beschäftigte nicht übermäßig belastet oder gar benachteiligt werden. Unsere Aufgabe ist es, durch den Einsatz unseren Informations-, Kontroll-, und Mitbestimmungsrechte den Einsatz dieser System entsprechen mitzugestalten.

5. Kommunikationstipp

Die feinen Unterschiede zwischen „Hören“, „Hinhören“ und „Zuhören“

Hören:

Hören ohne Hinhören heißt z. B., dass Du während des Gesprächs zu sehr mit dir selbst beschäftigt bist. Du bist nur für einen kurzen Moment wirklich aufmerksam und folgst dem Gespräch nur, damit Du endlich selbst wieder reden kannst. Während der Kollege spricht, bist Du mehr mit Deinen eigenen Erwidern und Kommentaren beschäftigt. So kannst Du nicht verstehen, was der Kollege dir wirklich mitteilen möchte.

Hinhören:

Hinhören ohne Zuhören heißt, dass Du zwar aufnimmst, was die Kollegin sagt, aber Du verstehst nicht, was sie meint oder was sie Dir sagen will. Es ist mehr ein aufmerksames Wörteraufnehmen als ein komplexes Erfassen der Gesprächssituation. Gefühlsmäßig bist Du eher unbeteiligt, etwas distanziert und abwartend.

Zuhören:

Wenn Du der Kollegin zuhörst, dann versetzt Du dich in ihre Situation. Du schenkst der Kollegin und ihrem Anliegen Deine volle Aufmerksamkeit. Dabei achtest Du nicht nur auf den Inhalt der Worte, sondern Du hörst auf Untertöne, das zwischen den Zeilen Gesagte und Ungesagte. Beim aktiven Zuhören bist Du in der Lage, dich in die Kollegin hineinzuversetzen und zu verstehen, was das, was sie erzählt, im Kontext ihres Lebens bedeutet.

Um genau zuzuhören, musst Du ein guter Beobachter sein:

Achte auf

- den Klang der Stimme,

- die Körperhaltung und
- die Gefühle der Kollegen.

Seminar zum Thema:

Schwierige Gespräche in [Bernried](#). Die Ausschreibung findet ihr [hier](#).

Und das Seminar Rhetorik findet in Bernried wieder im November statt. Die Ausschreibung findet ihr [hier](#).

6. In eigener Sache

Dringend Teilnehmende gesucht für Resilienz Ende Juni in Bernried. Die Ausschreibung findet ihr [hier](#).

Dringend Teilnehmende gesucht für die Seminare [Gleichstellung](#) und [Führung aus der Mitte](#) in [Heimbuchenthal](#).

Für spontane Interessenten...im [Seminar Barrierefreiheit](#) in Erbdorf sind nächste Woche noch Plätze frei.

Das bestehende [Seminar Mobbing](#) wird um das Thema Robomobbing ergänzt.

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

7. ...aus dem Gericht

Bundeswehr Tram

Im vorliegenden Fall musste sich das Arbeitsgericht München mit der Frage beschäftigen, ob ein Tram-Fahrer, der aus Überzeugung Kriegsdienstverweigerer ist, im Rahmen seiner Tätigkeit eine Tram fahren muss, die außen angebracht, Werbung für die Bundeswehr macht.

Der Fahrer verweigerte diese Aufgabe und erhielt eine Ermahnung. Er war der Meinung, der Arbeitgeber dürfe ihn dieser Konfliktsituation nicht aussetzen. Das wäre mit seiner Gewissensfreiheit nicht vereinbar.

Der Arbeitgeber war der Ansicht, dass es nur mit hohem Aufwand organisierbar sei, den Mann von dieser speziellen Tram freizustellen. Jedenfalls sei die Gewissensfreiheit nicht höher anzusetzen als der Mehraufwand.

Das AG München stellte grundsätzlich klar, dass der Arbeitgeber im Rahmen seines Direktionsrechts den Fahrer einteilen darf. Trotzdem müsse die Gewissensfreiheit des einen mit der unternehmerischen Freiheit des anderen ausgeglichen werden.

Letztlich entschied das AG, dass der Fahrer das Fahren der Bundeswehr-Tram nicht verweigern darf. Der organisatorische Mehraufwand für den Arbeitgeber sei hier höher zu bewerten als der geringe Eingriff in die Gewissensfreiheit.

Zu alt für Kreditkarte

Im vorliegenden Fall wurde einem 88-jährigen Mann, der auch noch ehemaliger Vorsitzender Richter am BAG war, auf Antrag eine Kreditkarte verweigert. Die Tatsache, dass er 6400 € monatliche Pension bezog, spielte für die Bank eine untergeordnete Rolle. Die Bank verweigerte die Karte, weil mit zunehmendem Alter die Prognose der Rückzahlung ungünstig und die Gefahr des Versterbens hoch sei. Durch das Versterben sei das Risiko der fehlenden Durchsetzbarkeit etwaiger Rückforderungsansprüche hoch.

Das Amtsgericht Kassel sprach dem Mann wegen altersdiskriminierenden Ablehnungsgründen eine Entschädigung von 3000 € zu.

AG Kassel 07.09.2023 Az. 435 C 777/23

Sprung auf die Motorhaube

Im vorliegenden Fall wollte ein Paketbote ein Paket ausliefern. Beim Betreten des Grundstückes liefen drei Hunde bellend auf ihn zu. Er sprang auf die Motorhaube eines geparkten Autos. Hierbei entstand ein Schaden von etwa 2700 €. Der Eigentümer des Autos wollte von dem Postboten den Schaden ersetzt bekommen.

Das Amtsgericht (AG) München entschied, dass das Verhalten des Paketboten lediglich fahrlässig gewesen war und lehnte eine Haftung des Mannes ab.

Unabhängig davon, ob Hunde tatsächlich aggressiv sind oder nicht, reicht das Zurennen und Bellen aus, um eine Tierhalterhaftung zu bejahen. Diese typische Tiergefahr löste den natürlichen Fluchtreflex aus.

AG München vom 12.02.2026 Az. 223 C 6838/25

8. Freie Seminarplätze

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

SBV-Wahl Förmliches Wahlverfahren (Wahlvorstand)	22.06.-25.06.
Barrierefreiheit – Handlungsbedarf für die SBV und BR/PR/MAV Erbendorf	22.06.-26.06.
Resilienz (Widerstandsfähigkeit) Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out	29.06.-03.07.
Bernrieder SBV-Tage (Int./Ext. Kooperationspartner) auch für IKBA	06.07.-09.07.
SBV-Wahl Förmliches Wahlverfahren (Wahlvorstand)	13.07.-16.07.
* 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.
Augen zu! Sucht am Arbeitsplatz , 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

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.