

Newsletter für die Interessenvertretung 08/09-2026

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

Inhalt:

1. Jahresprogramm 2027
2. Anmerkungen zum Programm
3. Umsetzung BEM-Maßnahmen
4. Benachteiligung
5. Kommunikationstipp
6. In eigener Sache
7. ...aus dem Gericht
8. Seminare
9. Impressum

1. Jahresprogramm 2027

* SBV1 - Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung/IKBA)	11.01.-15.01.
Öffentlichkeitsarbeit – gute Arbeit sichtbar machen (SBV/BR/PR und MAV)	11.01.-15.01.
* SBV1 - Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung/IKBA)	18.01.-22.01.
* SBV 2 - Inklusion schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben!	18.01.-22.01.
* SBV1 - Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung/IKBA)	25.01.-29.01.
Rund um die Rente – (nicht nur) für schwerbehinderte Menschen	25.01.-27.01.
* SBV1 - Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung/IKBA)	01.02.-05.02.
BEM - 6 Wochen krank und dann?	01.02.-05.02.
Gefährdungsanzeige (Überlastungsanzeige)	10.02.-12.02.
Nachteilsausgleich	16.02.-19.02.
* SBV 3 - Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. den Stellvertretungen	22.02.-26.02.
* SBV 4 - Viel Wissen, um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung und Kündigung (PEM)	01.03.-05.03.

Künstliche Intelligenz (KI) in der Arbeitswelt	01.03.-05.03.
Mobbing am Arbeitsplatz	08.03.-12.03.
Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz – Teil 1	08.03.-12.03.
* SBV1 - Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung/IKBA)	15.03.-19.03.
Resilienz (Widerstandsfähigkeit) Was uns stark macht gegen Stress und Burn-Out	15.03.-19.03.
GSBV - KSBV	05.04.-08.04.
Rhetorik – Reden leicht gemacht	05.04.-09.04.
* SBV 3 - Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. den Stellvertretungen Heimbuchenthal	05.04.-09.04.
Künstliche Intelligenz (KI) – Workshop Heimbuchenthal	05.04.-08.04.
Führung aus der Mitte	13.04.-15.04.
Antrag abgelehnt – und dann? Widerspruch, Sozialgericht – die Lösung? Regensburg	19.04.-22.04.
* SBV1 - Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung/IKBA)	19.04.-23.04.
Barrierefreiheit – Handlungsbedarf für die SBV und BR/PR/MAV/IKBA Regensburg	19.04.-22.04.
* SBV1 - Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung/IKBA) Bad Herrenalb	26.04.-30.04.
* SBV 2 - Inklusion schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben!	26.04.-30.04.
Inklusionsvereinbarung	03.05.-05.05.
Gesprächs- und Verhandlungsführung	10.05.-14.05.
* SBV1 - Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung/IKBA)	10.05.-14.05.
Arbeitsrecht für die SBV/BR/PR/MAV	31.05.-04.06.
Unsichtbare Behinderungen und ihre Auswirkungen in der Arbeitswelt	31.05.-04.06.
Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV	07.06.-11.06.
Öffentlichkeitsarbeit – gute Arbeit sichtbar machen (SBV/BR/PR und MAV)	14.06.-18.06.
Burn-Out, bevor alles zu viel wird!	14.06.-18.06.
* SBV1 - Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung/IKBA) BH	21.06.-25.06.
IGBU – Inkludierte Gefährdungsbeurteilung	28.06.-02.07.
* Gleichstellung nach dem SGB IX	28.06.-01.07.
Bernrieder SBV-Tage (Behindertengerechter Arbeitsplatz) auch für IKBA	05.07.-08.07.
Sucht am Arbeitsplatz – Augen zu...was ich nicht weiß!?	12.07.-16.07.
SB-Versammlung (Versammlung der sbM in Betrieb oder Dienststelle)	12.07.-15.07.
* SBV 2 - Inklusion schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben! Heimbuchenthal	12.07.-16.07.

* SBV 4 - Viel Wissen, um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung und Kündigung (PEM) Heimb.	12.07.-16.07.
* SBV 3 - Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. den Stellvertretungen	19.07.-23.07.
Projektmanagement in der Interessensvertretung - Professionell arbeiten, warum nicht?	19.07.-21.07.
* SBV 2 - Inklusion schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben!	26.07.-30.07.
* SBV1 - Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung/IKBA)	26.07.-30.07.
* SBV 2 - Inklusion schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben!	02.08.-06.08.
Datenschutz im SBV/BR/PR/MAV-Büro	02.08.-05.08.
Arbeitsschutz (ASA-Ausschuss) Heimbuchenthal	23.08.-27.08.
BEM – 6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement	06.09.-10.09.
Arbeitsrecht 2 (Aufbau) für die SBV / BR / PR / MAV	06.09.-10.09.
Kommunikation für SBV/BR/PR und MAV/IKBA	13.09.-17.09.
Inklusionsbeauftragter (IKBA) – Aufgaben und Pflichten nach dem SGB IX	13.09.-15.09.
Präventionsverfahren	15.09.-17.09.
* SBV1 - Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung/IKBA)	20.09.-24.09.
* SBV 2 - Inklusion schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben! BH	20.09.-24.09.
* SBV 3 - Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. den Stellvertretungen	27.09.-01.10.
Resilienz (Widerstandsfähigkeit) Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out	27.09.-01.10.
* SBV1 - Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung/IKBA)	04.10.-08.10.
Psychischen Erkrankungen - Teil 2 „Psychische Belastungen am Arbeitsplatz vermeiden!“	11.10.-15.10.
* SBV 2 - Inklusion schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben!	11.10.-15.10.
BR 4 – Betriebsänderung, Sozialplan und Interessenausgleich	18.10.-22.10.
* SBV1 - Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung/IKBA) Heimbuchenthal	18.10.-22.10.
Krise – Krisenintervention Heimbuchenthal	18.10.-22.10.
Mediation für die Interessenvertretung, als erste Anlaufstelle bei Konflikten	25.10.-29.10.
* SBV 3 - Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. den Stellvertretungen	25.10.-29.10.
Arbeitsrecht (Fresh-Up)	08.11.-12.11.
Gesund bleiben bei der Arbeit als Interessensvertretung	08.11.-11.11.
Strategie – Erfolgreiche Gremienarbeit	08.11.-11.11.
* SBV 2 - Inklusion schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben!	15.11.-19.11.
Rhetorik – Reden leicht gemacht	15.11.-19.11.

„Minderleister“ – Was bedeutet das überhaupt? Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten	22.11.-26.11.
* SBV 3 - Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. den Stellvertretungen	22.11.-26.11.
SBV Fresh-Up Bad Herrenalb	22.11.-26.11.
BEM 2 (Aufbau) BEM neu denken – hin zur echten Prävention!	29.11.-03.12.
Arbeitsrecht für die SBV/BR/PR/MAV	06.12.-10.12.
Schwierige Gespräche	06.12.-10.12.
VersorgungsMedVerordnung (Knochentabelle)	13.12.-17.12.
* SBV 4 - Viel Wissen, um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung und Kündigung (PEM)	13.12.-17.12.
BR Fresh-up	20.12.-23.12.
Mediation 2	20.12.-22.12.

2. Anmerkungen zum Programm

Wir hoffen, dass wir wieder ein **interessantes Programm** an Themen für euch zusammengestellt haben. Der Schwerpunkt liegt auf den Grundschulungen SBV 1-4 nach der SBV-Wahl. Unsere Seminare richten sich grundsätzlich an **alle Interessenvertretungen**, und auch an Inklusionsbeauftragte.

Unser **Stamm-Hotel** bleibt der [Bernrieder Hof](#) in Bernried. Dort finden die allermeisten unserer Seminare statt. Weitere Hotels sind der [Heimathenhof](#) in Heimbuchenthal, und das [Götzfried](#) in Regensburg, neu ist das [Schwarzwald Panorama](#) in Bad Herrenalb. Das Seminar Barrierefreiheit zieht um ins [Includio](#) nach Regensburg.

Folgende Themen haben wir **neu** im Programm:

- Gefährdungsanzeige (Überlastungsanzeige)
- Nachteilsausgleich
- GSBV – KSBV
- KI (Künstliche Intelligenz) Workshop
- Arbeitsschutz (ASA-Ausschuss)
- Strategie – Erfolgreiche Gremienarbeit
- VersorgungsMedVerordnung (Knochentabelle)
- Mediation 2

Bei den **SBV-Tagen 2027** beschäftigen wir uns dieses Jahr mit dem behindertengerechten Arbeitsplatz nach § 164 Abs. 4 SGB IX. Prof. FJ Düwell hat bereits wieder als Gastdozent zugesagt. Mit Prof. Michael Schwertel hat ein weiterer hochkarätiger Gastdozent zugesagt zum Thema „Auswirkungen von KI auf Arbeitsplätze sbM...Chancen und Risiken. Prof. Schwertel übernimmt auch als Dozent den **KI Workshop**.

Sehr gerne erstellen wir individuelle Angebote für **Inhouse-Seminare**.

Die Seminare, Termine und zugehörigen Ausschreibungen werden zeitnah auf der **HomePage** eingepflegt.

Ab sofort freuen wir uns über **Reservierungen für 2027**.

3. Umsetzung BEM-Maßnahmen

Im vorliegenden Fall ging es um einen langjährig beschäftigten Busfahrer mit langem Krankenstand und hohen Entgeltfortzahlungskosten. Der Arbeitgeber bot dem Mann ordnungsgemäß ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 167 (2) SGB IX an. In dem ergebnisoffenen Suchprozess wurden vom BEM-Team zielführende Maßnahmen erarbeitet.

Der Maßnahmenkatalog sah u.a. vor:

- Tragen von Funktionskleidung bei der Arbeit zum Schutz gegen Infektion
- Mitführen einer Wasserflasche zum Waschen der Hände nach Kontakt mit Geld und
- Teilnahme an einem digitaler Gesundheitskurs zur Bekämpfung seiner Schlaf-Rhythmus-Störungen.

Der Arbeitgeber brach aber das BEM-Verfahren vorzeitig ab. Die im Zuge des BEM als zielführend identifizierten Behandlungs- oder Hilfsmaßnahmen wurden nicht mehr umgesetzt beziehungsweise dem Arbeitnehmer die Durchführung nicht mehr ermöglicht. Der Arbeitgeber kündigte den Busfahrer ordentlich wegen Krankheit und negativer Zukunftsprognose.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen entschied, dass ein Arbeitgeber es in der Regel dem Beschäftigten vor einer Kündigung zu ermöglichen hat, die im Rahmen eines BEM als zielführend erkannten Behandlungsmaßnahmen auch zu ergreifen. Die Kündigung war unwirksam.

Wenn ein Arbeitgeber die im BEM-Suchprozess im Konsens verabredeten Maßnahmen nicht umsetzt, gerät er in einem Kündigungsschutzprozess in eine verschärfte Beweis- und Darlegungslast. Der Arbeitgeber hat im Einzelnen darzulegen, warum die Maßnahmen entweder trotz vereinbarter gemeinsamer Empfehlung im BEM-Suchprozess undurchführbar waren oder bei einer Umsetzung diese keinesfalls zu einer Vermeidung oder Reduzierung von Arbeitsunfähigkeitszeiten geführt hätten (BAG 10.12.2009 - 2 AZR 400/08).

BEM nicht ordnungsgemäß abgeschlossen, sondern vorzeitig abgebrochen

Hier hat der Arbeitgeber weder einen Maßnahmenplan entworfen noch Fristen festgelegt, nach welchen bestimmte Maßnahmen umgesetzt werden sollten bzw. eine Überprüfung der Wirksamkeit vereinbarter Maßnahmen hätte stattfinden sollen.

Hinweise des BAG zum Abschluss des BEM (BAG 18.11.2021 – 2 AZR 138/21)

- Das Gesetz regelt BEM, ohne explizit vorzusehen, wann der Suchprozess abgeschlossen ist.
- Ein BEM ist jedenfalls dann abgeschlossen, wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer einig sind, dass der Suchprozess durchgeführt ist oder nicht weiter durchgeführt werden soll.
- Dies gilt entsprechend, wenn allein der Arbeitnehmer seine Zustimmung für die weitere Durchführung nicht erteilt. Deren Vorliegen ist nach § 167 Abs. 2 Satz 1 SGB IX Voraussetzung für den Klärungsprozess.
- Der Arbeitgeber kann den Suchprozess grundsätzlich **nicht einseitig beenden**.

- Gibt es aus seiner Sicht **keine Ansätze mehr für zielführende Präventionsmaßnahmen**, ist der Klärungsprozess erst dann als abgeschlossen zu betrachten, wenn auch vom Arbeitnehmer und den übrigen beteiligten Stellen keine ernsthaft weiterzuverfolgenden Ansätze für zielführende Präventionsmaßnahmen aufgezeigt wurden,
- ggf. ist ihnen hierzu Gelegenheit binnen bestimmter Frist zu geben.

LAG Niedersachsen 16.3.2026 Az. 4 SLa 746/25

Quelle: Prof. FJ Düwell Vortrag „BEM-Neu denken“ Seminar in Bernried

Seminartipp in Regensburg zum Thema BEM

BEM - 6 Wochen krank und dann? Regensburg	19.10.-23.10
--	--------------

Die Ausschreibung des Seminares zur Info findet ihr [hier](#).

4. Benachteiligung

Im vorliegenden Fall ging es um die Bewerbung eines schwerbehinderten Mannes auf eine Teamleiterstelle. Ihm wurde abgesagt.

Nach § 15 AGG verlangte der Mann Schadensersatz wegen Verstoß u.a. gegen Verfahrens- und Förderpflichten aus § 164 SGB IX. Im Wesentlichen ging es ihm um fehlende Beteiligung von BR und SBV und eine unzureichende Meldung der Stelle bei der Agentur für Arbeit.

Der Arbeitgeber (AG) machte Rechtsmissbrauch geltend und unterstellte eine Scheinbewerbung (AGG-Hopper).

Das Arbeitsgericht (ArbG) München sprach dem Mann insgesamt 15 000 € Schadensersatz zu.

Das ArbG sah § 22 AGG als begründet an. Der Mann hatte die Verstöße des Arbeitgebers gegen dem SGB IX vermutet und schlüssig behauptet. Das genügt laut Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG 27.03.2025 Az. 8 AZR 123/24), dass nun der Arbeitgeber beweisen muss, dass er seinen Pflichten nachgekommen ist. Die pauschale Behauptung, eng und vertrauensvoll mit dem BR und der SBV zusammenzuarbeiten und die Nennung einer Referenznummer auf die Erteilung eines Vermittlungsauftrages genügt wiederum dem ArbG hier nicht.

Das ArbG München sah auch keinen Rechtsmissbrauch des Mannes. Eine hohe Zahl an Bewerbungen oder gerichtliche Verfahren, gleichlautende Schreiben oder große Entfernung zwischen Wohn- und Arbeitsort reichen hierfür nicht aus. Arbeitgeber müssten konkret ein systematisches Geschäftsmodell beweisen mit Gewinnerzielungsabsicht.

Anmerkung:

Dieses Urteil aus München reiht sich nahtlos ein in eine ganze Reihe von Urteilen, die die Beteiligungsrechte von BR und SBV stärken. Bei Verstößen können schwerbehinderte Bewerbende innerhalb von zwei Monaten nach Absage Entschädigungsansprüche geltend machen nach § 15 Abs. 4 AGG und Auskünfte verlangen, ob BR und SBV ordnungsgemäß beteiligt wurden und ob ein Vermittlungsauftrag bei der Agentur für Arbeit erteilt wurde. Hilfsweise kann ein solcher Anspruch auch auf Art. 15 DSGVO gestützt werden.

Die Klage muss dann innerhalb von drei Monaten nach Geltendmachung der Ansprüche erhoben werden (§ 61b Abs. 1 ArbGG).

Quelle: Schwerbehindertenrecht und Inklusion 9/2026

5. Kommunikationstipp

1. Interessen klar benennen

- Was ist das Anliegen?
- Wen betrifft es?
- Was soll konkret erreicht werden?
- Forderungen möglichst in einem Satz formulieren.

2. Adressatengerecht kommunizieren

- **Beschäftigte:** verständlich, konkret und praxisnah.
- **Arbeitgeber/Führungskräfte:** sachlich, faktenbasiert und lösungsorientiert.
- **Öffentlichkeit:** verständlich, pointiert und ohne interne Details.

3. Fakten und Bewertung trennen

- Erst darstellen, **was bekannt ist**.
- Danach erklären, **wie die Interessenvertretung dies bewertet**.
- Spekulationen vermeiden.

4. Nicht nur kritisieren – Lösungen anbieten

Statt: „Das funktioniert überhaupt nicht.“

Besser: „Aus unserer Sicht entstehen dadurch drei konkrete Probleme. Wir schlagen deshalb folgende Lösung vor: ...“

5. Mit konkreten Beispielen arbeiten

Abstrakte Aussagen wirken weniger überzeugend. Beispiele aus dem Arbeitsalltag machen Auswirkungen sichtbar – dabei Persönlichkeitsrechte und Vertraulichkeit beachten.

6. Eine Botschaft pro Kommunikation

Eine Mitteilung sollte möglichst eine zentrale Aussage transportieren. Nebenthemen können die Wirkung verwässern.

7. Aktiv zuhören

Kommunikation ist keine Einbahnstraße. Regelmäßig Rückmeldungen aus der Belegschaft einholen und zeigen, wie diese in die Arbeit der Interessenvertretung einfließen.

8. Transparenz schaffen

Wenn etwas noch nicht entschieden ist, offen sagen: „Wir befinden uns derzeit in Gesprächen.“ Das schafft mehr Vertrauen als scheinbare Gewissheit.

9. Konflikte sachlich kommunizieren

Personen nicht angreifen oder Motive unterstellen. Besser das konkrete Verhalten, die Entscheidung oder die Auswirkung kritisieren.

10. Am Ende immer einen nächsten Schritt nennen

Zum Beispiel:

- „Wir informieren euch, sobald es neue Ergebnisse gibt.“
- „Bitte meldet euch bis ... mit euren Erfahrungen.“
- „Wir werden das Thema in der nächsten Sitzung mit dem Arbeitgeber ansprechen.“

Eine einfache Kommunikationsformel

Problem → Auswirkung → Position → Lösung → nächster Schritt

Beispiel:

„Die geplante Änderung der Arbeitszeiten betrifft viele Beschäftigte. Besonders problematisch sind die kurzfristigen Änderungen der Einsatzpläne. Wir setzen uns deshalb für verlässlichere Planungsfristen ein. Dazu werden wir mit dem Arbeitgeber konkrete Vorschläge beraten. Über die Ergebnisse informieren wir euch anschließend.“

Besonders wichtig: Eine Interessenvertretung gewinnt kommunikativ nicht dadurch, dass sie am lautesten ist, sondern dadurch, dass sie **verlässlich informiert, zuhört, Position bezieht und nachvollziehbar handelt**.

Quelle: Gudrun Sagberger

Seminartipp zum Thema 2026:

Kommunikation und Moderation für SBV/BR/PR und MAV/IKBA	07.09.-11.09.
Rhetorik – Reden leicht gemacht	09.11.-13.11.
Schwierige Gespräche	30.11.-04.12.

Bei Interesse kurze Mail! Unterlagen kommen sofort.

6. In eigener Sache

Aufsichtsrat

„KomSem kann Aufsichtsrat“, nach diesem Motte kann ich euch darüber informieren, dass wir fachlich in der Lage sind Anfragen für Inhouse Schulungen für Wahlvorstände nachzukommen.

Gesund bleiben

Dringend Teilnehmende gesucht für das so wichtige Thema „ Gesund bleiben bei der Arbeit als Interessenvertretung - Die eigene Widerstandsfähigkeit stärken im Umgang mit widersprüchlichen Interessen und Konflikten“.

Als Interessenvertretung tun wir so viel für andere und vergessen gerne mal, etwas für uns selber zu tun.

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

Bei Interesse kurze Mail! Unterlagen kommen sofort.

Newsletter-Archiv

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

7. ...aus dem Gericht

Kündigung wegen Haftstrafe

Im vorliegenden Fall wurde ein Beschäftigter gekündigt, weil er eine länger Haftstrafe zu verbüßen hatte. Der Mann hielt die Kündigung für sozial nicht gerechtfertigt und legte Kündigungsschutzklage ein.

Das Arbeitsgericht (ArbG) Stuttgart stellt in Anlehnung an geltende BAG Rechtsprechung klar, dass eine Arbeitsverhinderung wegen einer Straf- oder Untersuchungshaft grundsätzlich zu den personenbedingten Kündigungsgründen zählt. Ob diese dann jeweils tragfähig sind, richtet sich nach der Länge der Strafe und den Umständen des Einzelfalls.

Wenn der Beschäftigte im Kündigungszeitpunkt noch eine Freiheitsstrafe von mehr als zwei Jahren zu verbüßen hat und ein Freigängerstatus oder seine vorzeitige Entlassung aus der Haft vor Ablauf von zwei Jahren nicht sicher zu erwarten steht, braucht der Arbeitgeber den Arbeitsplatz für ihn nicht freizuhalten. Die Kündigung war rechters.

ArbG Stuttgart 15.01.2026 Az. 28 Ca 887/25

Anspruch auf Zwischenzeugnis

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln musste sich mit der Frage beschäftigen, wann man Anspruch auf ein Zwischenzeugnis hat. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben Beschäftigte den arbeitsrechtlichen Anspruch nach § 109 GewO auf ein Arbeitszeugnis. Der Anspruch auf ein Zwischenzeugnis besteht nicht.

Das LAG Köln definiert jetzt neu, dass Beschäftigte ein Zwischenzeugnis verlangen können, wenn ein triftiger Grund vorliegt. Dies kann sich aus einer Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis ergeben.

Ein triftiger Grund liegt vor, wenn Beschäftigte das Interesse an einem Zwischenzeugnis nachvollziehbar darlegen und dieses Interesse aus objektiver Sicht berechtigt erscheint. Sie sich also, z.B. wie im vorliegenden Fall damit anderweitig bewerben wollen.

Es reicht aus, wenn ein Beschäftigter den Anlass plausibel beschreibt. Erscheint dieser nachvollziehbar, gilt der triftige Grund als gegeben.

LAG Köln 04.03.2026 Az. 5 SLa 495/25

Teilbetriebsversammlungen

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat einen jahrelangen Rechtsstreit zwischen einer privaten Sicherheitsfirma (Luftsicherheit) und dem Betriebsrat entschieden, ob dieser während der Arbeitszeit Teilbetriebsversammlungen durchführen darf. Das BAG hat dieses Recht bestätigt.

Die Versammlungen sind keine unzulässige Störung des Betriebsfriedens.

Der BR hatte ein umfassendes Konzept zur Durchführung der Versammlungen vorgelegt, um Beeinträchtigungen für das Unternehmen kalkulierbar zu machen. Das Konzept sah u.a. vor:

- Maximal 12 Versammlungen pro Quartal
- Jeweils maximal 80 der 1400 Beschäftigten
- Dauer jeweils maximal 4 Stunden
- Jeweils 3 Monate Vorlaufzeit

BAG 05.08.2026 Az. Az. 7 ABR 14/25

8. Freie Seminarplätze

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

Termine 2026 – Der Herbst der 100

(wer zu dieser Aktion mehr wissen möchte, gerne per Mail an info@komsem.de).

	Stand:	31.08.2026
* 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.
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.
* SBV 1 - 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.
* SBV 1 - 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.
Mediation 2 (Aufbau)	08.12.-11.12.
* SBV 1 - 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.