

Newsletter für die Interessenvertretung 10-2026

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

Inhalt:

1. Personalrat und Gutachtenkosten
2. Beschäftigungssicherungszuschuss
3. Probezeitkündigung
4. Jahresprogramm 2027
5. Kommunikationstipp
6. In eigener Sache
7. ...aus dem Gericht
8. Seminare
9. Impressum

1. Personalrat und Gutachtenkosten

Im vorliegenden Fall ging es um Meinungsverschiedenheiten zwischen einem Personalrat und der Dienststelle anlässlich mehrere Stellenbesetzungsverfahren. Konkret ging es um den Umfang vorzulegender Unterlagen und ggf. Fristverlängerungen. Nach Abschluss des Mitbestimmungsverfahrens beauftragte der Personalrat einen Rechtsanwalt als externem Sachverständigen mit der Erstellung eines Gutachtens. Der Rechtsanwalt stellte 1190.- € in Rechnung und die Dienststelle weigerte sich zu zahlen.

Letztlich wies das klärende Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) den konkreten Erstattungsanspruch zwar ab, stellte in der Entscheidung aber wichtige Grundsätze zugunsten von Personalräten auf:

Grundsätzliche Teilrechtsfähigkeit

Das Gericht betonte, dass ein Personalrat grundsätzlich die Rechtsfähigkeit besitzt, einen Rechtsanwalt für eine außergerichtliche Beratung im eigenen Namen zu beauftragen.

Voraussetzung der Notwendigkeit

Die Dienststelle muss diese Honorarkosten jedoch nur dann tragen, wenn die Beratung für die Personalratsarbeit zwingend notwendig war.

Strenge Maßstäbe

Eine solche Notwendigkeit liegt nur vor, wenn der fachliche Schwierigkeitsgrad und die Bedeutung der Angelegenheit dies rechtfertigen. Zudem muss das Gremium vorab prüfen, ob es sich das Wissen kostenfrei aneignen kann – zum Beispiel durch die Nutzung vorhandener juristischer Expertise innerhalb der Dienststelle.

Da diese strengen Voraussetzungen in vorliegenden Fall nicht erfüllt waren, blieb die Pflicht zur Kostenerstattung durch die Dienststelle aus.

BVerwG 11.03.2026 Az. 5 P 5.24

2. Beschäftigungssicherungszuschuss

Das Beschäftigungsverhältnis eines schwerbehinderten Menschen kann mit einem Beschäftigungssicherungszuschuss (BSZ) gesichert werden, wenn dem Arbeitgeber bei der Beschäftigung überdurchschnittlich hohe finanzielle Aufwendungen oder sonstige außergewöhnliche Belastungen entstehen, die in der Behinderung des Mitarbeiters begründet sind (§ 185 Absatz 3 Nummer 2e SGB IX, § 27 SchwbAV).

Die Arbeitsleistung des schwerbehinderten Menschen muss dafür wesentlich und langfristig unter der üblichen Normalleistung vergleichbarer Beschäftigter liegen. Dies ist dann der Fall, wenn die Arbeitsleistung des schwerbehinderten Menschen mindestens um 30 % (BAG 2 AZR 667/02) geringer ist als diejenige eines anderen Beschäftigten, der eine vergleichbare Tätigkeit oder Funktion im Betrieb oder in der Dienststelle ausübt.

Der Umfang der erforderlichen Beschäftigungssicherung wird durch den Technischen Beratungsdienst des Inklusionsamtes oder den Integrationsfachdienst ermittelt.

Die ausschließlich behinderungsbedingte Leistungseinschränkung muss zu einem Ungleichgewicht zwischen der erbrachten Arbeitsleistung und dem gezahlten Arbeitsentgelt führen.

Der BSZ kann für ein unbefristetes oder befristetes Arbeitsverhältnis sowie bei Teilzeitbeschäftigung gewährt werden.

Der BSZ kann auch Beamten gewährt werden (§ 156 Absatz 1 SGB IX).

Der Zuschuss wird nachrangig gegenüber den anderen Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben und den Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben durch die Rehabilitationsträger gewährt.

Der Zuschuss wird in 3 Bedarfsstufen erbracht.

Die 3 Bedarfsstufen des BSZ bei einer behinderungsbedingten Minderleistung orientieren sich nach den Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter (BIH) am prozentualen Umfang der Leistungseinschränkung des schwerbehinderten Menschen im Vergleich zur durchschnittlichen Arbeitsleistung:

- Bedarfsstufe 1 (einfache Minderleistung): Liegt vor bei einer Leistungseinschränkung von um die 30 Prozent.
- Bedarfsstufe 2 (mittlere Minderleistung): Liegt vor bei einer Leistungseinschränkung von um die 40 Prozent.
- Bedarfsstufe 3 (schwere Minderleistung): Liegt vor bei einer Leistungseinschränkung von um die 50 Prozent.

Den Bedarfsstufen werden Zahlbeträge durch das Inklusionsamt zugeordnet, die eine branchen-, regional- oder länderspezifische Entlohnung des schwerbehinderten Menschen sowie die Erfüllung der Beschäftigungspflicht durch den Arbeitgeber berücksichtigen.

Die Beträge orientieren sich dabei an den jeweiligen Bruttolöhnen oder -Gehältern des Arbeitnehmers.

Leistungen werden auf Antrag (auch wiederholt) erbracht. Der BSZ kann, je nach Bundesland, maximal für **3 Jahre** bewilligt werden.

Eine rückwirkende Bewilligung erfolgt nicht.

Leistungen werden auch bei Abwesenheit des schwerbehinderten Menschen (Urlaub, Arbeitsunfähigkeit) erbracht, solange nicht Lohnersatzleistungen von Dritten erbracht werden, bei Entgelt- oder Gehaltsfortzahlung längstens jedoch 6 Wochen.

Bei Beamten wird die Leistung ebenfalls nach 6 Wochen eingestellt.

Seminartipp zum Thema in Bernried:

„Minderleister“ - Was bedeutet das? Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten für SBV, und ja...auch für BR, PR und MAV vom: 23.-27.11.2026 im Bernrieder Hof. Die Ausschreibung findet ihr [hier](#).

3. Probezeitkündigung

Wie mehrfach berichtet gab es in den letzten 1-2 Jahren eine interessante Bewegung in der Rechtsprechung, was Kündigungen angeht von schwerbehinderten Menschen in der Probezeit. Erneut hat ein Landesarbeitsgericht (LAG) sich an die aktuell geltende Rechtsmeinung gehalten. Das LAG Rheinland-Pfalz erklärte die Kündigung eines schwerbehinderten IT-Managers in der Probezeit für rechtmäßig. Nach Ansicht des Gerichts hatten die Kündigungsgründe nichts zu tun mit der Behinderung des Mannes und die Durchführung eines Präventionsverfahrens erachtete das LAG in der Probezeit nicht für notwendig.

Der Fall ist aber interessant, weil sich das LAG im Rahmen der Entscheidung zu zwei Punkten geäußert hat:

Anzeigepflicht gegenüber dem Integrationsamt nach § 173 Abs. 4 SGB IX

Die Arbeitgeberin hatte die Kündigung nicht innerhalb von vier Tagen gegenüber dem Integrationsamt angezeigt. Hierzu besteht bei schwerbehinderten Beschäftigten gemäß § 173 Abs. 4 SGB IX aber eine Verpflichtung. Das LAG kam zwar zu dem Schluss, dass diese Pflicht hier verletzt worden war, dies aber nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung führt. Die Verpflichtung zur Anzeige besteht, damit das Integrationsamt seinen Aufgaben ordnungsgemäß nachkommen kann. Einen besonderen Kündigungsschutz für schwerbehinderte Beschäftigte beinhaltet die Norm aber nicht.

Schriftform und Kündigungsberechtigung der unterzeichnenden Personen

Zu den erforderlichen Formalien einer Kündigung gehört die Schriftform nach § 623 BGB, und die Kündigungsberechtigung der unterzeichnenden Personen. In unserem Fall monierte der Gekündigte die Unterschrift des Geschäftsführers als nicht lesbar. Weiter habe sie anders ausgesehen als auf anderen Schreiben. Damit die Schriftform gemäß § 623 BGB eingehalten ist, muss die Kündigung handschriftlich unterschrieben sein. Hierzu ist eine vollständige Unterschrift erforderlich. Ein bloßes Namenskürzel, ein sogenannte Paraphe, genügt nicht, weil dann nicht sicher feststellbar ist, dass der angegebene Unterzeichner auch tatsächlich unterzeichnet hat. Das LAG hat in unserem Fall die Unterschrift zwar gelten lassen, trotzdem kann es sich lohnen, bei einer Kündigung zu prüfen, ob überhaupt eine Originalunterschrift vorliegt und ob es sich um eine vollständige Unterschrift des Kündigungsberechtigten handelt.

LAG Rheinland-Pfalz 03.12.2025 Az. 3 SLa 88/25

4. Jahresprogramm 2027

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**. Zu unserem Angebot gehören jetzt auch die Aufsichtsratswahlen. **Wir schulen Wahlvorstände**.

Die Seminare, Termine und zugehörigen Ausschreibungen 2027 sind nun auf der **HomePage** eingepflegt. Wir freuen uns über **Reservierungen**.

Jetzt ist auch der Jahreskatalog 2027 fertig und kann [hier](#) eingesehen werden.

5. Kommunikationstipp

Die 7 Rede-Sünden

1. **Lange, geschraubte Sätze:** Bilde einfache, kurze Sätze ohne schmückendes Beiwerk.
2. **Übertreibungen:** Vermeide Extreme, bewahre Augenmaß!
3. **Fremdwörter und Fachausdrücke:** Vermeide einen Fachjargon, den das Publikum nicht versteht. Überlege bei Fremdwörtern und Fachausdrücken, ob Du diese nicht durch einfachere Formulierungen ersetzen kannst.
4. **Reden ohne Punkt und Komma:** Gönn den Zuhörern zwischendurch öfters eine Pause. Markiere im Manuskript die entsprechenden Stellen mit Gedankenstrichen. Wenn Du zu besonders wichtigen Passagen der Rede kommst – spreche bewusst langsam. Langsames Reden ist die bestmögliche Betonung!
5. **Fehlender Blickkontakt:** Ein chinesisches Sprichwort sagt: "Der Blick ist das zweite Rückgrat." Tatsächlich ist die Sprache der Augen die wichtigste Möglichkeit, ohne körperliche Berührung Kontakt zu anderen Menschen aufzunehmen. Achte also darauf, dass Du als Redner Deine Zuhörer auch anblickst; denn nur dann fühlt sich das Publikum richtig angesprochen.
6. **Überziehen der Redezeit:** Nichts nervt ein Publikum mehr, als einem Redner länger als vorgesehen zuhören zu müssen. Teile Dir bereits in der Vorbereitung die Zeit gut ein. Und überprüfe im Praxisversuch, ob Du die Zeit einhältst.
7. **Verzicht auf gründliche Vorbereitung:** Überschätze Deine Fähigkeiten als Redner nicht! Dagegen hilft eine gute Vorbereitung. Plane pro Minute Redezeit eine Stunde Vorbereitung ein.

Seminartipp zum Thema in Bernried:

Schwierige Gespräche führen und verständnisvoll beraten vom 30.11.-04.12.2026 im Bernrieder Hof.

Die Ausschreibung findet ihr [hier](#).

6. In eigener Sache



KI generiert

Für Alle, die Gutes tun in ihrer Arbeit als Interessenvertretungen, die Anderen das aber nicht mitbekommen, gibt es noch freie Plätze im Seminar Öffentlichkeitsarbeit vom 19.-23.10.2026 im Hotel Götzfried in Regensburg. Die Ausschreibung findet ihr [hier](#).

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

7. ...aus dem Gericht

Kein Schutz für Initiatoren einer PR-Wahl

Im vorliegenden Fall ging es um die Kündigung eines Beschäftigten im Öffentlichen Dienst. Dieser wurde seitens seines Arbeitgebers wegen nicht bestandener Probezeit gekündigt. Der Mann legte Kündigungsschutzklage ein.

Er berief sich u.a. auf den besonderen Kündigungsschutz als sog. Vorfeldinitiator gemäß § 15 Abs. 3b KSchG.

Er habe – was zwischen den Parteien nicht streitig ist – bereits mit Schreiben vor Ausspruch der Kündigung, mitgeteilt, dass er beabsichtige, in einer Außenstelle an der Vorbereitung und Durchführung einer Personalratswahl mitzuwirken.

Nach § 15 Abs. 3b des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) genießen Arbeitnehmer, die Vorbereitungshandlungen zur Errichtung eines Betriebsrats unternehmen und eine öffentlich beglaubigte Absichtserklärung abgegeben haben, einen besonderen Schutz vor ordentlichen Kündigungen.

In diesen Gesetzestext wird explizit von Betriebsratswahlen gesprochen und nicht von Personalratswahlen.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass der Kündigungsschutz nach § 15 Abs. 3b KSchG auf sog. Vorfeldinitiatoren von Personalratswahlen weder direkt noch analog Anwendung findet.

Kraftfahrzeughilfe

Im vorliegenden Fall wurde einer Studentin die notwendige KFZ-Hilfe verweigert wegen zu anspruchsvollem Verkehr in Hamburg. Die Frau ist im Nahbereich mit einem schweren Elektro-Rollstuhl aktiv. Engagiert sich politisch und besitzt den Führerschein. Um im 50 km entfernten Hamburg studieren zu können beantragt sie Kfz-Beihilfe für die Anschaffung und den Umbau eines eigenen Kraftfahrzeugs. Der Kostenträger lehnt dies ab.

Das Sozialgericht (SG) Lüneburg gab dem Antrag statt und verpflichtete den Kostenträger, den Kauf und behindertengerechten Umbau eines Wagens zu finanzieren. Und bis zur Fertigstellung des Umbaus außerdem die Kosten eines entsprechenden Mietfahrzeugs bzw. des Transports durch den Vater der Antragstellerin zu erstatten.

Die Frau gehört zum leistungsberechtigten Personenkreis, die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel ist aufgrund der Art und Schwere der Behinderung nicht zumutbar und zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft ist sie ständig auf die Nutzung eines Kraftfahrzeugs angewiesen. Die Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs ist ihr nicht nur nicht zumutbar, sondern objektiv und auch subjektiv unmöglich, da der Rollstuhl der Antragstellerin nicht transportiert werden kann.

SG Lüneburg 29.09.2025 Az. S 38 SO 34/25 ER

Unwirksamkeit einer generellen Freistellungsklausel

Im vorliegenden Fall ging es um eine Kündigung eines Beschäftigten. In dessen Arbeitsvertrag stand eine Klausel, die in einem solchen Fall eine sofortige Freistellung vorsah. Aufgrund der Freistellung forderte der Arbeitgeber den Dienstwagen des Mannes zurück. Dem kam der Mann nach und verlangte vor Gericht eine monatliche Ausfallentschädigung von gut 500.- €.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied, dass eine Allgemeine Geschäftsbedingung, die den Arbeitgeber pauschal berechtigt, den Arbeitnehmer bei einer Kündigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist von der Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung freizustellen, den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt und daher unwirksam ist.

BAG 25.03.2026 Az. 5 AZR 108/25

8. Freie Seminarplätze

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

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.
BR 2 - PEM	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.

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.
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)	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! Bad Herrenalb	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.



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.