
Newsletter für die Interessensvertretung 07-2021

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessensvertretung.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

Inhalt:

1. Über ein Jahr Corona: „Die Batterien sind leer“
2. Teilhabestärkungsgesetz – Änderungen im SGB IX
3. Betriebsrätemodernisierungsgesetz
4. AGG – Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
5. Kommunikationstipp
6. ...aus dem Gericht
7. Seminare
8. Impressum

1. Über ein Jahr Corona: „Die Batterien sind leer“

Die Corona Pandemie hat Spuren hinterlassen.

Welche, das analysiert die Studie „**Ein Jahr Corona Pandemie – Wie geht es Deutschlands Beschäftigten?**“ der TK im Rahmen ihres Gesundheitsreports 2021.

Und hier ergibt sich ein unterschiedliches Bild. Der Krankenstand allgemein ist im Corona Jahr 2020 gesunken von 4,22% in 2019 auf 4,14 % in 2020. Den Rückgang führen die Expert:innen darauf zurück, dass die AHA Regeln nicht nur die Verbreitung des Coronavirus reduziert haben, sondern auch andere Infektionskrankheiten. Möglicherweise haben aber auch Kurzarbeit und Homeoffice zu weniger Krankmeldungen geführt.

Ein anderes Bild zeigt sich bei den psychischen Erkrankungen: im Corona Jahr 2020 stieg der Anteil der psychischen Erkrankungen am gesamten Krankheitsgeschehen nochmal um 3,3% und liegt mit 19,77% damit an erster Stelle der Krankenstände nach Diagnosen. Hier bestätigt sich allerdings nur der schon seit Jahren anhaltende Trend steigender Fehlzeiten.

Ein deutlicherer Zusammenhang zur Coronakrise zeigt sich bei den von den Beschäftigten wahrgenommenen psychosozialen Belastungen. Diese haben wie zu erwarten deutlich zugenommen:

42% der Beschäftigten in Deutschland fühlten sich im März 2021 von der Coronakrise stark bzw. sehr stark belastet. Das sind nochmal 20% mehr als in der ersten Corona Welle 2020. Besonders Frauen sind in der zweiten Welle von emotionaler Erschöpfung besonders betroffen. Insgesamt zeigt sich, dass die psychischen Ressourcen vieler Menschen stark erschöpft sind.

Dabei waren die Hauptbelastungen fehlende soziale Kontakte (89%), aber auch - neben der Angst an COVID 19 zu erkranken und der Belastung durch fehlende Kinderbetreuung - mehr Stress am Arbeitsplatz (49%).

Anhaltender Stress und fehlende Ressourcen, um den Akku wieder aufzuladen (soziale Kontakte, Freizeit, Sport, Kultur) lassen vermuten, dass sich mit Andauern der Pandemie die psychische Gesundheit der Menschen weiter verschlechtern wird.

„Wenn aber nur noch Arbeit erlaubt ist, während alle anderen sozialen Bereiche des Lebens massiv eingeschränkt sind, führt das auf Dauer zu hohen psychischen Belastungen mit noch nicht absehbaren gesellschaftlichen Auswirkungen auf die (psychische) Gesundheit“ so die Schlussfolgerung aus der Studie zur „Psychosozialen Arbeitssituation und psychische Belastung nach einem Jahr Coronapandemie“.

Meyer, Zill, Schuhmann www.tk.de/resource/blob/2110096/11c10b8be736a0f2b70e40c01cadba63/tk-gesundheitsreport-2021-data.pdf

Seminare zum Thema:

Modul 1: „Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz“, 16.-20. August 2021 und 11.-15. Oktober 2021

Modul 2: „Psychische Belastungen vermeiden – psychischen Erkrankungen vorbeugen“, 6.-10. September 2021

„Resilienz – was uns stark macht gegen Stress und Burn Out“, 22.-26. November 2021

2. Teilhabestärkungsgesetz – Änderungen im SGB IX

1. Inkrafttreten des Gesetzes

Die Vorschriften sind, mit einer Ausnahme, bereits am Tag nach der Verkündung, das war der 10.06.2021, in Kraft getreten. Eine Übergangszeit ist nicht vorgesehen.

2. Neues im Betrieblichen Eingliederungsmanagement, § 167 Abs.2 Satz 2 wirkt sofort.

In Art. 7 des Teilhabestärkungsgesetzes ist die Regelung des BEM in § 167 Abs. 2 SGB IX nachgebessert worden. Dem Betroffenen wird vom Gesetzgeber ausdrücklich das Recht auf Hinzuziehung einer Vertrauensperson eigener Wahl zu den Gesprächen im BEM eingeräumt. Diese Klarstellung des Gesetzgebers war erforderlich, denn die Rechtsprechung war bislang ablehnend. So entschied das LAG Köln, die Hinzuziehung externer Anwälte oder Gewerkschaftsvertreter erscheine eher „kontraproduktiv“. Es gehe nämlich um eine höchst vertrauliche Suche nach Beschäftigungsmöglichkeiten, deren Erfolgsaussicht davon abhänge, dass die Beteiligten im Interesse des sie verbindenden Arbeitsverhältnisses vertrauensvoll miteinander umgehen können. Da störe die Hinzuziehung eines Externen. Dem ist jetzt der Gesetzgeber mit einer Klarstellung der Rechtslage entgegengetreten. Danach können die Betroffenen auch ein Mitglied des Betriebsrats, die Vertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten oder ein stellvertretendes Mitglied der SBV hinzuziehen. Der Arbeitgeber darf die Teilnahme der hinzugezogenen Person nicht verweigern.

3. Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber

Weiter hat Art. 7 des Teilhabestärkungsgesetzes den neuen § 185a in das SGB IX eingefügt. Darin werden die Integrationsämter verpflichtet, die Integrationsfachdienste oder andere geeignete Träger zu beauftragen, als „Einheitliche Ansprechstellen“ für Arbeitgeber beratend und unterstützend tätig zu werden.

Dazu wird bestimmt: Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber informieren, beraten und unterstützen Arbeitgeber bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen. Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber werden als begleitende Hilfe im Arbeitsleben aus Mitteln der Ausgleichsabgabe finanziert. Sie haben die Aufgabe,

1. Arbeitgeber anzusprechen und diese für die Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen zu sensibilisieren,
2. Arbeitgebern als trägerunabhängiger Lotse bei Fragen zur Ausbildung, Einstellung, Berufsbegleitung und Beschäftigungssicherung von schwerbehinderten Menschen zur Verfügung zu stehen und
3. Arbeitgeber bei der Stellung von Anträgen bei den zuständigen Leistungsträgern zu unterstützen.

Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber sind flächendeckend einzurichten. Sie sind trägerunabhängig. Sie sollen

1. für Arbeitgeber schnell zu erreichen sein,
2. über fachlich qualifiziertes Personal verfügen, das mit den Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen sowie der Beratung von Arbeitgebern und ihren Bedürfnissen vertraut ist, sowie
3. in der Region gut vernetzt sein.

Die Integrationsämter beauftragen die Integrationsfachdienste oder andere geeignete Träger, als Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber tätig zu werden. Die Integrationsämter wirken darauf hin, dass die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber flächendeckend zur Verfügung stehen und mit Dritten, die aufgrund ihres fachlichen Hintergrunds über eine besondere Betriebsnähe verfügen, zusammenarbeiten.

Da die Einrichtung der Einheitlichen Ansprechstellen eine längere Vorbereitungszeit erfordert, wird das neue Recht insoweit erst zum 01.01.2022 wirksam.

4. Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVVO)

In Art. 13 b des Teilhabestärkungsgesetzes wird das Wahlrecht erleichtert. Das erfolgt durch den neu angefügten § 28 SchwbVVO. Für die Dauer der COVID-19-Pandemie gelten Sonderregelungen. Bis zur Aufhebung der Feststellung einer epidemischen Lage kann nach § 28 Abs. 1 SchwbVVO die Wahlversammlung im vereinfachten Wahlverfahren mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen. Es muss sichergestellt werden, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. Eine Aufzeichnung ist unzulässig. Die elektronische Stimmabgabe ist jedoch unzulässig. Nach § 28 Abs. 2 SchwbVVO gilt für die Stimmabgabe bei der Wahl der Vertrauensperson und der stellvertretenden Mitglieder im vereinfachten Wahlverfahren § 11 SchwbVVO entsprechend. Das bedeutet: Es findet eine generelle Briefwahl statt.

5. Unterstützung beim behinderungsgerechten Auto

In Art 13 d des Teilhabestärkungsgesetzes hat der Gesetzgeber die Anschaffung eines Kraftfahrzeugs erleichtert. Die in § 5 Abs. 1 der Kraftfahrzeughilfe-Verordnung geregelte Höhe des Bemessungsbetrags, der zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben für die Beschaffung eines Kraftfahrzeugs und dessen behinderungsbedingte Zusatzausstattung dient, ist von bislang 9.500 Euro auf künftig 22.000 Euro erhöht. Es handelt sich um eine Anpassung. Denn bei Festlegung des Bemessungsbetrags im Jahr 1987 ging der Gesetzgeber davon aus: „Eine solche Summe reicht nach den derzeitigen Autopreisen für die Anschaffung eines Wagens der unteren Mittelklasse aus, der für Fahrten von und zum Arbeitsplatz geeignet und ausreichend erscheint.“ Die Neuwagenpreise sind seit 1987 jedoch so erheblich gestiegen, dass diese Anpassung dringend erforderlich war.

3. Betriebsrätemodernisierungsgesetz

Das Gesetz trat am 18. Juni 2021 in Kraft und soll die Wahl von Betriebsräten vereinfachen und die Rechte des Betriebsrats bei der Weiterbildung, dem Einsatz von künstlicher Intelligenz und bei mobiler Arbeit stärken.

Das neue Gesetz, soll die Gründung von Betriebsratsgremien in Deutschland fördern. Laut den Zahlen des IAB-Betriebspanels 2019 verfügen nur noch neun Prozent der betriebsratsfähigen Betriebe in Westdeutschland und zehn Prozent der betriebsratsfähigen Betriebe in Ostdeutschland über einen Betriebsrat.

Gründung von Betriebsräten fördern

Die Formalien des regulären Wahlverfahrens die oft eine Hemmschwelle darstellen, werden reduziert. Ziel ist es vor allem in Kleinbetrieben die Gründung und Wahl von Betriebsräten zu fördern und zu erleichtern sowie zugleich die Fälle der Behinderungen von Betriebsratswahlen zu reduzieren.

Ausweitung des Kündigungsschutzes

Im Hinblick auf die Förderung und Vereinfachung von Betriebsratswahlen sollen die Möglichkeiten für ein vereinfachtes Wahlverfahren für die Wahl des Betriebsrats ausgeweitet werden. Um den Schutz der Beschäftigten bei der Gründung eines Betriebsrats zu verbessern, wird der Kündigungsschutz derjenigen verbessert, die zu einer Betriebs- oder Wahlversammlung einladen oder die Bestellung eines Wahlvorstands beantragen.

Virtuelle Betriebsratssitzungen

Die provisorische Möglichkeit, Betriebsratssitzungen ganz oder teilweise virtuell abhalten zu können, wird fester Bestandteil im BetrVG. Einzelheiten müssen in einer Geschäftsordnung geregelt werden.

Mitbestimmung beim Einsatz von künstlicher Intelligenz

Die Beteiligung des Betriebsrats und die Hinzuziehung eines Sachverständigen für Informations- und Kommunikationstechnik gilt als erforderlich, wenn im Unternehmen künstliche Intelligenz bei Informations- und Kommunikationstechnik zum Einsatz kommt.

Stärkung des Betriebsrats bei Weiterbildung und mobiler Arbeit

Das allgemeine Initiativrecht der Betriebsräte bei der Berufsbildung wird ausgebaut. Bei Uneinigkeit über Maßnahmen der Berufsbildung entscheidet künftig die Einigungsstelle.

Zu Förderung mobiler Arbeit und zum Schutz der Arbeitnehmer bei Wahrnehmung von Homeoffice wird in § 87 Absatz 1 Nr. 14 BetrVG ein neues Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit eingeführt werden.

Weitere Neuerungen

Absenkung des Mindestalters für die Wahlberechtigung auf die Vollendung des 16. Lebensjahres.

Erweiterung des Unfallversicherungsschutz bei Tätigkeiten im Homeoffice.

4. AGG – Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Die Bernrieder SBV Tage 2021 hatten das AGG zum Thema.

Das AGG soll Menschen vor **Benachteiligung** schützen wegen u.a. ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Behinderung (nicht nur Schwerbehinderung), Alter (jung und alt) und sexueller Identität.

Das AGG kennt als Benachteiligung die **unmittelbare Form**, bei der ein Mensch eine weniger günstige Behandlung erfährt als ein vergleichbarer Mensch und die **mittelbare Form**, bei der scheinbar neutrale Kriterien indirekt benachteiligen. Das AGG schützt auch vor **Belästigung** (Anfeindung oder Erniedrigung) und vor **sexueller Belästigung** (unerwünschtes, sexuelles Verhalten).

Sollen gezielt z.B. schwerbehinderte Menschen, Frauen oder Jugendliche gefördert werden, regelt das AGG Rechtfertigungsgründe für eine Ungleichbehandlung.

Das AGG verpflichtet Arbeitgeber offene Stellen **neutral auszuschreiben**. Formulierungen wie: „*Verstärkung für ein junges, flexibles Team gesucht*“, sind unzulässig. Weiter müssen Arbeitgeber **geeignete Maßnahmen ergreifen**, um Beschäftigte vor Benachteiligung zu schützen, u.a. Schulungsmaßnahmen. Arbeitgeber sind verpflichtet unverzüglich tätig zu werden, sobald sie Kenntnis von Verstößen gegen das AGG erlangen. Würde der Arbeitgeber nicht unverzüglich tätig, um den betroffenen Beschäftigten zu schützen, stünde sogar ein **Leistungsverweigerungsrecht** bezüglich der geschuldeten Tätigkeit im Raum.

Im Betrieb oder Dienststelle muss es eine **Beschwerdestelle** geben, bei der sich Beschäftigte beschweren können.

Benachteiligungen im Sinne des AGG können zu **Entschädigungsansprüchen** führen, bis zum dreifachen eines möglichen Monatsentgelts und in bestimmten Fällen sogar darüber hinaus. Betroffene müssen bei der Geltendmachung eine **Frist** von 2 Monaten wahren und lediglich Indizien einer Benachteiligung vorbringen. Das AGG kehrt dann die **Beweislast** für den Arbeitgeber um und dieser muss beweisen, dass er nicht benachteiligt hat. Erreicht z. B. die Bewerbung eines schwerbehinderten Menschen die SBV nicht, liegt eine begründete Benachteiligung gemäß AGG vor und der schwerbehinderte Mensch hätte einen einklagbaren Anspruch auf Entschädigung von bis zu drei Monatsgehältern der infrage kommenden Stelle.

5. Kommunikationstipp

Die häufigsten Fehler beim Präsentieren vermeiden:

Folien:

Überfrachte dein Publikum nicht damit. Das wird schnell langweilig! Faustregel: für 20 Minuten Vortrag nicht mehr als 6 Folien.

Lesbarkeit:

Ist die Schrift groß, sind Grafiken und Folien deutlich genug auch für die Leute ganz hinten? Frage die Kolleg*innen vor der Präsentation!

Länge:

Rechne pro Folie oder Chart zwischen 1 bis 2 Minuten ein.

Blickkontakt:

Schau gelegentlich in die Runde? Bist Du sicher mit deinen Bewegungen? Strahlst Du Ruhe aus? Weißt Du, wohin Deine Hände gehören? Beachte Deine Körpersprache – und das, was sie aussagt!

Abschluss:

Am Ende einer Präsentation kommt der – nach der Einleitung – wichtigste Satz. Du hast ein **Ziel**, dass Du erreichen möchtest und eine **Botschaft**, die Du vermitteln willst.

Beide werden am Ende noch einmal zusammengefasst und wiederholt – damit sie im Gedächtnis der Teilnehmer haften bleiben.

6. ...aus dem Gericht

Kirchenaustritt kein Kündigungsgrund

Im vorliegenden Fall geht es um einen Koch der seit über 20 Jahren in einer pädagogischen Einrichtung einer evangelischen Kirchengemeinde in Stuttgart tätig ist. Nach dem Kirchenaustritt folgte die außerordentliche Kündigung. Den besonders wichtigen Grund sah die Kirchengemeinde im „*Loyalitätsverstoß*“ des Kirchenaustritts, als eines der schwersten Vergehen gegen die Religion und die Einheit der Kirche.

Im Kündigungsschutzprozess war abzuwägen zwischen den Grundrechten des Arbeitnehmers – etwa auf Glaubensfreiheit – und dem Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaft. Gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz – dem AGG – darf der Koch nicht wegen seiner Religion benachteiligt werden.

Die Kirchengemeinde vertrat die Ansicht, dass eine Ungleichbehandlung wegen der Religion erlaubt sein, *„wenn die Religion dieser Person nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt“*.

Das LAG Stuttgart hat klargestellt, dass der Kirchenaustritt keinen wichtigen Grund für die Kündigung darstellt, da der Koch nicht in die eigentliche Erziehungsarbeit der Kita nicht eingebunden war. Die Kirchenzugehörigkeit ist für die Aufrechterhaltung des Ethos in der Kita ohne Auswirkung. Die Loyalitätspflicht war also im Hinblick auf die Art der Tätigkeit oder die Umstände ihrer Ausübung keine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Beklagten und somit keine Rechtfertigung für Ungleichbehandlung nach AGG. LAG 4 Sa 27/20

Dank und gute Wünsche im Arbeitszeugnis

Das LAG Düsseldorf hat entschieden, dass ein Beschäftigter nach erfolgter Kündigung trotzdem Anspruch auf Dank und gute Wünsche für die Zukunft hat zumindest da er ansonsten eine tadellose und leicht überdurchschnittliche Leistung erbracht hatte. Das LAG bestätigte die Wichtigkeit einer entsprechenden Dankes- und Grußformel am Schluss eines Arbeitszeugnisses. Die Revision wurde zugelassen. LAG 3 Sa 800/20

Krankenkasse muss für verlorenes Hilfsmittel aufkommen

Das Sozialgericht Speyer hat eine Krankenkasse dazu verurteilt die Kosten für ein verlorenes Hörgerät zu bezahlen. Der schwerhörige und demente Versicherte, hatte sein Hörgerät zum zweiten Mal verloren. Es kommt allein darauf an, ob eine Versorgung mit einem Hilfsmittel zum Ausgleich einer Behinderung notwendig ist. Keine Rolle dagegen spielt, ob bereits zuvor einmal ein entsprechendes Hilfsmittel verloren wurde. Das SGB V enthält keine zeitliche oder zahlenmäßige Beschränkung des Anspruchs auf Versorgung mit einem medizinisch notwendigen Hilfsmittel. SG Speyer S 19 KR 679/19

Mitbestimmung des Betriebsrats bei mobiler Arbeit

Der neu geschaffene § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG (BetriebsrätemodernisierungsgG) räumt dem Betriebsrat eigentlich kein Mitbestimmungsrecht beim „Ob“ von mobiler Arbeit ein, sondern nur bei deren Ausgestaltung. Die Frage des „Ob“ verbleibt also im Direktionsrecht des Arbeitgebers. Das LAG Köln hat jetzt geurteilt, dass der Betriebsrat sehr wohl eine „Art“ Initiativrecht hat, sobald der Arbeitgeber einigen Beschäftigten das Recht einräumt mobil zu arbeiten. Für diesen Fall bejaht das Gericht den kollektiven Bezug und eine Betriebsvereinbarung die Einzelheiten mobiler Arbeit regelt ist vor der Einigungsstelle erzwingbar. Az 9 TaBV 9/21

7. Freie Seminarplätze

Termine 2021

	Stand: 14.07.21
* Arbeitsrecht - 1 für die SBV / BR / PR	19.07.-23.07.
* Resilienz (Widerstandsfähigkeit) - Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out (voll)	19.07.-23.07.
* „Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt? Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten für BR, PR, MAV und SBV (voll)	26.07.-30.07.
* Neu: BEM Fresh-Up! Aktuelle Rechtsprechung	26.07.-29.07.
Neu * Rhetorik: Reden in der Betriebs-, Personal oder Schwerbehindertenversammlung (voll)	02.08.-06.08.
* Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz - Teil 1	16.08.-20.08.
* Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	16.08.-20.08.
* Zusatztermin: Arbeitsrecht- 2 für die SBV/BR/PR/MAV	30.08.-03.09.
Mediation für die Interessenvertretung	30.08.-03.09.
* SBV-4: Viel Wissen um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung, Kündigung (voll)	06.09.-10.09.
* Psychischen Erkrankungen - Teil 2 „Psychische Belastungen vermeiden und psychischen Erkrankungen vorbeugen“	06.09.-10.09.
* SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	13.09.-17.09.
* SBV-1 Neu gewählt – und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	13.09.-17.09.
* Arbeitsrecht – 2 für die SBV / BR / PR (voll)	27.09.-01.10.
* Schwierige Gespräche führen - Widerstände meistern und verständnisvoll beraten	27.09.-01.10.
Veränderungen in Betrieb bzw. Dienststelle – qualifiziert begleiten	04.10.-08.10.
* Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	11.10.-15.10.
* Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz - Teil 1	11.10.-15.10.
* SBV-3: Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. der Stellvertretung	25.10.-29.10.
* Inklusionsvereinbarung - (K)ein zahloser Tiger!?	25.10.-28.10.
* Psychischen Erkrankungen - Teil 2 „Psychische Belastungen vermeiden und psychischen Erkrankungen vorbeugen“	08.11.-12.11.
BR - Wahlvorstand	15-17/17-19.11

* Rhetorik: Reden in der Betriebs-, Personal oder Schwerbehindertenversammlung	22.11.-26.11.
* Resilienz (Widerstandsfähigkeit) Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out	22.11.-26.11.
* SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	06.12.-10.12.
* Arbeitsrecht – 1 für die SBV / BR / PR	06.12.-10.12.
* „Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt? Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten für BR, PR, MAV und SBV	13.12.-17.12.

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

Infos bzw. Ausschreibungsunterlagen per Mail anfordern: seminar@komsem.de

8. 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 weiter geleitet werden.

Abbestellen: Bitte eine Mail mit dem Hinweis „Löschen“ zurück senden.

Neu bestellen: Bitte eine Mail mit dem Hinweis „Aufnehmen“ und mit **Funktionsangabe** (SBV-BR-PR-MAV) zurück senden.