

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

\*\*\*\*\*

**Inhalt:**

\*\*\*\*\*

1. Prävention
2. Inklusive Führung
3. Gendern und Barrierefreiheit
4. Dresdner Positionen
5. Kommunikationstipp
6. ...aus dem Gericht
7. Seminare
8. Impressum

\*\*\*\*\*

**1. Prävention mit immer größerer Bedeutung**

\*\*\*\*\*

Wir leben in einer immer älter werdenden Gesellschaft und der Leistungsdruck auf jeden Einzelnen wird immer größer. Somit erhält die Prävention immer größere Bedeutung für das Unternehmen. Der Begriff der Prävention kommt aus dem Lateinischen und bedeutet „zuvorkommen“ oder „verhüten“. Dies geht nur wenn die Interessenvertretungen in Betrieb oder Dienststelle rechtzeitig informiert werden und mit den Arbeitgebern gemeinsam nach Lösungsmöglichkeiten suchen. Hier hat der Gesetzgeber im Jahr 2004 ins SGB IX den § 167 Prävention eingefügt.

Dabei gilt für Menschen mit einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung der § 167 Abs. 1 ohne Frist.

Für alle Beschäftigten gilt der § 167 Abs. 2 mit einer 6 Wochenfrist bei Krankheit.

Das sogenannte **BEM – Betriebliches Eingliederungsmanagement**.

Gesundheit nach Who: *„Gesundheit ist ein Zustand vollkommenen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens, und nicht allein das Fehlen von Krankheit.“*

Deshalb räumt der Gesetzgeber der Interessenvertretung SBV/BR/PR und MAV mit dem §167 SGB IX ein Anhörungsrecht/Mitwirkungsrecht ein. Die Regelung im § 167 Abs. 2 ist regelungsoffen und bezieht sich auf die betrieblichen, sowie die privaten/öffentlichen Bereiche. Hier ist viel Spielraum für Gestaltung.

Arbeitgeber sind in der Pflicht, Betroffenen alle zur Verfügung stehenden Hilfen der Reha-Träger gem. § 6 SGB IX zukommen zu lassen und bei Menschen mit einer Schwerbehinderung oder Gleichstellung zusätzlich die Inklusionsämter einzuschalten.

Die aktuelle Neuerung vom 10.06.2021 im SGB IX § 167 Abs. 2 bezieht sich auf den neuen Satz 2.

Jetzt können Betroffene eine Person ihres Vertrauens zu allen BEM-Gesprächen mitbringen. Somit wird durch Gesetzesänderung, die bisherige Rechtsprechung außer Kraft gesetzt. Eine Person des Vertrauens kann u.a. eine Person mit juristischem Sachverstand, können aber auch Ehe- oder Lebenspartner sein.

**Achtung:** Der neu eingefügte Satz bedeutet nicht, dass auch Arbeitgeber berechtigt sind, eine eigene Person des Vertrauens, z.B. die eigene Juristin oder den eigenen Juristen gegen den Willen der Betroffenen mit in die BEM-Gespräche zu nehmen.

Das Angebot, das der AG den Betroffenen machen muss, geht über den gesamten Reha - Bereich z.B. Medizinische Reha, Leistung zur Teilhabe, Qualifizierung usw. bis hin zu arbeitsplatzbezogenen Maßnahmen. Diese können sehr vielfältig sein. Die Umsetzung der Maßnahmen führt sehr häufig zu betrieblichen Konflikten. Eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung bringt hier Rechtssicherheit und klare Regelungen.

Im Hinblick auf den § 167 SGB IX und die Arbeitsstättenverordnung gibt es in Bezug auf Prävention nun auch einen Handlungsbedarf der Arbeitgeber. Hier kann die SBV/BR/PR und MAV, als Interessenvertretung der Beschäftigten, zusammen mit den Arbeitgebern die barrierefreie und gesunderhaltende Gestaltung der Arbeitsstätten umsetzen. Dies dient auch allen anderen Beschäftigten und schützt so vor krankheits- und behinderungsbedingten Ausfällen. Hier müssen Arbeitgeber, Führungskräfte und Interessenvertretungen sinnvoll zusammenarbeiten zum Wohl aller Beschäftigter.

Gesunde Mitarbeitende und Arbeitsfähigkeit wirkt sich letztlich positiv für Unternehmen und Dienststellen aus.

### Seminartipps zum BEM:

* BEM - 6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement (Bernried)	09.05.-13.05. 24.10.-28.10.
<b>Neu:</b> * BEM Fresh Up (Waldhotel Tannenhäuschen in Wesel)	04.07.-07.07.
* BEM Aufbau - 6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement (Bernried)	04.10.-07.10.

Bei Interesse kurze Mail, Unterlagen kommen sofort.

\*\*\*\*\*

## 2. Inklusive Führung

\*\*\*\*\*

Führungskräften kommt bei der Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen eine besondere Bedeutung zu. Diese Bedeutung wird unter dem Begriff „Inklusive Führung“ zusammengefasst. Inklusive Führung ist in Deutschland im Sinne einer inklusiven **Personalführung** noch kein großes Thema.

Was sollte also bei der Führung schwerbehinderter Menschen bedacht werden?

1. **Besonderheiten beachten** – bedeutet, die gesundheitliche Situation eines Bewerbenden beachten. Dies setzt voraus, dass die Führungskraft sich mit der jeweiligen Krankheit oder Behinderung auseinandersetzt. Einerseits geht es darum, die mit der Behinderung einhergehenden arbeitsplatz- und tätigkeitsbezogenen Beeinträchtigungen zu identifizieren, andererseits, jene Aspekte der Behinderung zu erkennen, die für die zu besetzende Stelle bzw. die ausführenden Tätigkeiten ohne Bedeutung sind.
2. **Gleichbehandlung umsetzen** – bedeutet, Mitarbeitende mit und ohne Behinderung gleich zu behandeln. Die hier gemeinte Gleichbehandlung bezieht sich auf die quantitativen und qualitativen Aspekte der Arbeitsleistung. Führungskräfte die inklusiv führen, geben nicht der Versuchung nach, von Menschen mit Behinderung weniger zu verlangen als von Menschen ohne Behinderung. Sie legen umgekehrt an Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen aber auch keine strengeren Maßstäbe an. Inklusive Personalführung lässt weder den betrieblichen oder dienstlichen Nutzen eines Mitarbeitenden in Form dessen Wertschöpfung noch dessen Besonderheiten außer Acht.
3. **Mut haben** – bedeutet, Unsicherheiten aushalten und handhaben zu können. Jede Stellenbesetzung ist mit Unsicherheiten verbunden und insofern ein Wagnis. Die Entscheidung für einen schwerbehinderten Menschen ist für eine Führungskraft häufig mit zusätzlichen Unsicherheiten verbunden. Hier bedarf es in Bezug auf gesundheitliche Einschränkungen im Arbeitsalltag und mögliche Reaktionen von Kolleginnen und Kollegen auf diese Einschränkungen einer gewissen Form von Wagemut.

Inklusive Führung heißt also, die Besonderheiten von Mitarbeitenden zu beachten, von gleichen Funktionen die gleiche Wertschöpfung zu erwarten und, nicht zuletzt – Mut zu haben.

\*\*\*\*\*

### 3. Gendern und Barrierefreiheit

\*\*\*\*\*

#### Wie bringt man unterschiedliche Interessen bestmöglich in Einklang?

Es ist unbestritten, dass das Gendern unserer Dokumente aus gesellschaftlichen Gründen erforderlich ist; daher ist es auch gesetzlich vorgeschrieben. Bei der Diskussion über geschlechtergerechte Sprache werden aber viele Menschen vergessen. Die meisten Formen des Genderns verkomplizieren die Sprache und damit ihre Verständlichkeit. Dies benachteiligt nicht nur Menschen mit allgemeiner Lern- oder Leseschwäche. Dies gilt auch für Menschen mit Asperger oder Autismus. Sie werden in ihrem Lesefluss gestört. Betroffen sind auch sehbehinderte und blinde Menschen, die Vorlesesoftware oder Braillezeilen benutzen.

Zum besseren Verständnis hier einige Beispiele, wie durch die entsprechende Software vorgelesen wird:

Der Gender-Schrägstrich: Pilot/innen, Aktivist /innen, Polizist/innen.

Der Screenreader liest: Pilot Schrägstrich innen, Aktivist Schrägstrich innen, Polizist Schrägstrich innen.

Das Gender-I: PilotInnen, AktivistInnen, PolizistInnen.

Der Screenreader liest: Pilot innen, Aktivist innen, Polizist innen

Es klingt also wiederum wie zwei Worte, als ob hinter dem Substantiv das Wort „innen“ käme. Das klingt unlogisch und stört daher den Lesefluss.

Das Inter-Gender-Sternchen: Pilot\*innen, Aktivist\*innen, Polizist\*innen.

Der Screenreader liest: Pilot Stern innen, Aktivist Stern innen, Polizist Stern innen.

Es klingt also wie beim Schrägstich so, als ob es sich um drei Worte und nicht um eines handelt.

Der Gender-Doppelpunkt: Pilot:innen.

Der Screenreader liest: Pilot Doppelpunkt innen

Alle diese Varianten, ob Schrägstrich, Doppelpunkt, Sternchen oder Gender-I tragen nicht zur Barrierefreiheit bei. Es ist auch aus Sicht der Barrierefreiheit daher unbedingt zu empfehlen, beide Worte auszuschreiben oder geschlechtsneutrale Begriffe zu verwenden. Also beispielsweise Aktivistinnen und Aktivisten oder Aktive.

Quelle: Newsletter 1/2021 der Schwerbehindertenvertretung im BMVI

\*\*\*\*\*

### 4. Dresdner Positionen

\*\*\*\*\*

Im Rahmen des 62. Treffens der Beauftragten von Bund und Ländern für die Belange von Menschen mit Behinderungen am 14./15. Oktober 2021 in Dresden wurde ein Papier mit Forderungen u.a. zu Barrierefreiheit, inklusives Wohnen und soziale Teilhabe und Novellierung des Bundesteilhabegesetzes erarbeitet und einstimmig verabschiedet. Den genauen Wortlaut der Dresdner Positionen findet ihr [hier](#).

\*\*\*\*\*

### 5. Kommunikationstipp

\*\*\*\*\*

#### Marotten bei der Rede - jeder Mensch, der eine Rede hält, hat bestimmte Angewohnheiten.

Verwende in deiner Rede Stichpunktarten. Auf jeder dritten oder vierten vermerke eine nicht misszuverstehende Erinnerung an deine Redner-Marotte.

Beispiel: Du starrst immer auf das Manuskript oder auf den Boden, statt die Zuhörenden anzusehen. Nun schreibe ganz groß "Blickkontakt" auf die Stichpunktarte, oder male ein Augenpaar dorthin.

**Der Effekt:** Jedes Mal, wenn du auf die Karte schaust, wirst du automatisch daran erinnert, Blickkontakt aufzunehmen. Schon nimmt die Anzahl der Blickkontakte mit dem Publikum deutlich zu!

\*\*\*\*\*

## **6. ...aus dem Gericht**

\*\*\*\*\*

### **Bei Unterschreitung des Schwellenwerts endet die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung**

Das SGB IX regelt die Wahl von Schwerbehindertenvertretungen ab mindestens fünf schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen. Das LAG Köln hat nun entschieden, dass die Amtszeit der SBV automatisch endet, wenn der Schwellenwert von fünf unterschritten wird.

Erstinstanzlich hatte das Arbeitsgericht Köln entschieden, dass der Grundsatz im Betriebsverfassungsrecht, bei Absinken der wahlberechtigten Beschäftigtenzahl unter fünf endet die Amtszeit des Betriebsrats, auch auf die Schwerbehindertenvertretung übertragbar sei.

Wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Rechtsache hat das LAG die Rechtsbeschwerde an das Bundesarbeitsgericht zugelassen.

LAG Köln vom 31. August 2021, Az. 4 TaBV 19/21

### **Befristung wegen nicht zertifizierter elektronischer Signatur unwirksam**

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz verlangt gemäß § 14 Abs. 4 Schriftform für eine wirksame Befristung. Im vorliegenden Fall ging es um einen Arbeitsvertrag ohne eigenhändige Unterschriften. Beide Seiten „unterschrieben“ mittels E-Mail und elektronischer Signatur. Das Arbeitsgericht Berlin entschied nun, dass die verwendete Form der Signatur der Schriftform des Gesetzes nicht genügt. Grundsätzlich ist eine Unterschrift mittels elektronischer Signatur denkbar, aber nur mit Zertifizierung des genutzten Systems gemäß der EU-Verordnung über elektronische Identifizierung und Vertrauensdienste für elektronische Transaktionen. Im Ergebnis war, mangels Schriftform, der Arbeitsvertrag gemäß § 16 Teilzeit- und Befristungsgesetz unbefristet abgeschlossen.

Arbeitsgerichts Berlin vom 28.09.2021 (Az.: 36 Ca 15296/20)

### **Ordentliche Kündigung wegen erheblicher Verspätungen**

Eine ordentliche Kündigung ist in aller Regel im Verhaltensbereich nur wirksam mit vorheriger Abmahnung. Im vorliegenden Fall war die Abmahnung entbehrlich wegen fehlendem Unrechtsbewusstsein. Eine Mitarbeiterin eines Gerichts war an vier aufeinanderfolgenden Arbeitstagen mit der Begründung „Schlafmangel“ teils erheblich zu spät am Arbeitsplatz erschienen. Einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung sah das Gericht als nicht gegeben an. Die ordentliche Kündigung ohne vorherige Abmahnung bestätigte aber das Gericht. Dies ergebe sich daraus, dass die Gekündigte offenkundig nicht ernsthaft gewillt gewesen sei, sich vertragsgerecht zu verhalten. Zunächst sprächen hierfür die erheblichen Verspätungen der Klägerin an vier aufeinanderfolgenden Tagen. Sie habe keine Maßnahmen ergriffen, erneutes Verschlafen zu verhindern, obwohl sie bereits nach der ersten Verspätung auf die Pflichtverletzung seitens der Beklagten hingewiesen worden sei. Hieraus und aus entsprechenden Äußerungen während der Verhandlung ergebe sich für das Gericht ein bei der Klägerin vorliegendes fehlendes Unrechtsbewusstsein, was eine Abmahnung vor Ausspruch der Kündigung überflüssig mache.

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Urteil vom 31.08.2021- 1 Sa 70 öD/21

### **Datenschutz und Gleichbehandlung (AGG) sind Themen der SBV**

In vorliegenden Fall ging es um die Freistellung und Übernahme von Seminargebühren und Hotelkosten für die Teilnahme einer Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen an einem Seminar zum Thema: Datenschutz und Gleichbehandlung. Die Arbeitgeberin lehnte Kostenübernahme wegen fehlender Erforderlichkeit ab. Eine Seminarteilnahme darf die SBV laut LAG für erforderlich halten, wenn die vermittelten Kenntnisse unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse im Betrieb notwendig sind. Das war hier beim AGG-Teil der Fall. Ist das Seminar auf die Vermittlung von Spezialwissen ausgerichtet – wie in diesem Fall der datenschutzrechtliche Teil der Veranstaltung – ist zu hinterfragen, ob dieses Spezialwissen für die aktuelle Situation in der Dienststelle erforderlich ist, also für die praktische Arbeit benötigt wird. Das war im vorliegenden Fall gegeben, da aktuell datenschutzrelevante Fragen in der Dienststelle diskutiert wurden und die SBV darin involviert war.

LAG Berlin-Brandenburg (09.03.2021) Az 11 TaBV 1371/20

\*\*\*\*\*

## 7. Freie Seminarplätze

\*\*\*\*\*

### Termine 2021

Restplätze	
* Rhetorik: Reden in der Betriebs-, Personal oder Schwerbehindertenversammlung (1 Platz)	22.11.-26.11.
* Resilienz (Widerstandsfähigkeit) Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out (1 Platz)	22.11.-26.11.
* Arbeitsrecht 1 - für die SBV / BR / PR / MAV (3 Plätze)	06.12.-10.12.
* „Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt? Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten (2 Plätze)	13.12.-17.12.

### Termine 2022

	Stand: 11.09.2023
* Resilienz (Widerstandsfähigkeit) Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out	24.01.-27.01.
* Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	24.01.-27.01.
* SBV-1 Neu gewählt – und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	31.01.-04.02.
* Rund um die Rente - (nicht nur) für schwerbehinderte Menschen	31.01.-01.02.
*Datenschutz im SBV / BR / PR / MAV - Büro	01.02.-04.02.
Yes she can! Frauen in die erste Reihe – auch in der Interessensvertretung!	07.02.-11.02.
* SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	14.02.-18.02.
* SBV-3: Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. der Stellvertretung	14.02.-18.02.
* Inklusionsvereinbarung - (K)ein zahnlöser Tiger!?	21.02.-25.02.
Öffentlichkeitsarbeit für die SBV/BR/PR und MAV: Du tust Gutes – wissen das die Anderen?	07.03.-11.03.
* Rhetorik: Reden in der Betriebs-, Personal oder Schwerbehindertenversammlung	07.03.-11.03.
* SBV-4: Viel Wissen um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung, Kündigung (PEM)	14.03.-18.03.
* „Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt? Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten für	21.03.-25.03.
* Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz - Teil 1	28.03.-01.04.
*Die Gleichstellung nach dem SGB IX - Ein Paragraph mit sieben Siegeln?	28.03.-01.04.
* Arbeitsrecht - 1 für die SBV / BR / PR / MAV	04.04.-08.04.
Schwierige Gespräche führen - Widerstände meistern und verständnisvoll beraten	25.04.-29.04.
* SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	02.05.-06.05.
* Antrag abgelehnt – und dann? - Widerspruch, Sozialgericht – die Lösung? <b>Regensburg</b>	03.05.-06.05.
* BEM - 6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement	09.05.-13.05.
* SBV-4: Viel Wissen um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung, Kündigung (PEM)	09.05.-13.05.
Augen zu! Sucht am Arbeitsplatz, was ich nicht weiß...	16.05.-20.05.
* Arbeitsrecht - 2 für die SBV / BR / PR / MAV	16.05.-20.05.
BR 1 – Neu gewählt, und Nun? Grundlagen im BetrVG	30.05.-03.06.
Gesprächs- und Verhandlungsführung	30.05.-03.06.
* SBV – Versammlung der schwerbehinderten Menschen	20.06.-23.06.
Führung aus der Mitte: Vorsitzende und Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen	27.06.-01.07.
* SBV-3: Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. der Stellvertretung	27.06.-01.07.
* Bernrieder SBV-Tage	04.07.-07.07.
<b>Neu:</b> *BEM Fresh Up <b>Wesel</b>	04.07.-07.07.
(Wahl) Versammlung für die SBV – Vereinfachtes Wahlverfahren	11.07.-14.07.
Wahl der SBV – Förmliches Wahlverfahren	11.07.-14.07.
(Wahl) Versammlung für die SBV – Vereinfachtes Wahlverfahren	18.07.-21.07.
Wahl der SBV – Förmliches Wahlverfahren	18.07.-21.07.
* Resilienz (Widerstandsfähigkeit) Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out	25.07.-29.07.
(Wahl) Versammlung für die SBV – Vereinfachtes Wahlverfahren	01.08.-04.08.
Wahl der SBV – Förmliches Wahlverfahren	01.08.-04.08.
(Wahl) Versammlung für die SBV – Vereinfachtes Wahlverfahren <b>Essen</b>	09.08.-10.08.
Wahl der SBV – Förmliches Wahlverfahren <b>Essen</b>	11.08.-12.08.
Tierisch empathisch – der außergewöhnliche Weg zu mehr eigener Professionalität <b>Werder</b>	05.09.-08.09.
<b>Neu:</b> *Resilienz 2- Das resiliente Unternehmen: gesund.nachhaltig.agil.kooperativ	05.09.-09.09.
* SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben	12.09.-16.09.
Mediation - Für die Interessenvertretung, als erste Anlaufstelle bei Konflikten.	12.09.-16.09.
* Resilienz 2- Das resiliente Unternehmen: gesund.nachhaltig.agil.kooperativ (voll)	19.09.-23.09.
Gefährdungsbeurteilung von Arbeitsplätzen sbM im Arbeitsschutz	19.09.-23.09.
* SBV-3: Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. der Stellvertretung	26.09.-30.09.
* BEM Aufbau - 6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement	04.10.-07.10.

* Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz - Teil 1	10.10.-14.10.
* SBV-4: Viel Wissen um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung, Kündigung	10.10.-14.10.
BR 2 – Personelle Einzelmaßnahmen	17.10.-21.10.
Der Inklusionsbeauftragte – Aufgaben und Pflichten nach dem SGB IX!	17.10.-21.10.
BR: Vertrauensvolle Zusammenarbeit gestört? - Was hat der BR für Möglichkeiten?	24.10.-27.10.
* BEM - 6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement	24.10.-28.10.
* Psychischen Erkrankungen - Teil 2 „Psychische Belastungen vermeiden und psychischen	07.11.-11.11.
* Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	07.11.-11.11.
* Arbeitsrecht - 2 für die SBV / BR / PR / MAV	14.11.-18.11.
* Rhetorik: Reden in der Betriebs-, Personal oder Schwerbehindertenversammlung	14.11.-18.11.
* Bin ich aus Stein - oder was? Mitfühlen statt mitleiden in besonderen Beratungsgesprächen?	21.11.-25.11.
BR 3 – Mitbestimmung des Betriebsrats	21.11.-25.11.
BGM – Gesundheitsmanagement und Gesundheitsförderung	28.11.-02.12.
* SBV-1 Neu gewählt – und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	05.12.-09.12.
* SBV-1 Neu gewählt – und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	12.12.-16.12.

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

**Infos bzw. Ausschreibungsunterlagen per Mail anfordern: [seminar@komsem.de](mailto:seminar@komsem.de)**

\*\*\*\*\*

## 8. 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.