
Newsletter für die Interessensvertretung 03-2022

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

Inhalt:

1. Probezeitkündigung eines behinderten Menschen
2. Empathie lässt sich lernen
3. Gefährdungsbeurteilung
4. Neue Ansprechstellen für Arbeitgeber
5. Kommunikationstipp
6. In eigener Sache
7. ...aus dem Gericht
8. Seminare
9. Impressum

1. Probezeitkündigung eines behinderten Menschen

Der Europäische Gerichtshof in Luxemburg hat entschieden, dass Arbeitgeber, bevor sie Menschen mit Behinderungen kündigen, eine andere behindertengerechte Stelle suchen müssen. Selbst dann, wenn dieser Mensch aufgrund seiner Behinderung, ungeeignet für seine bisherige Stelle ist. Dies gilt auch dann, wenn sich der betroffene Mensch noch in einer Probezeit befindet.

Art. 5 der Anti-Diskriminierungs-Richtlinie 2000/78 konkretisiert das in Art. 21 der Grundrechtscharta niedergelegte Diskriminierungsverbot sinngemäß: „Um die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Menschen mit Behinderung zu gewährleisten, sind angemessene Vorkehrungen zu treffen.“

Das bedeutet, dass der Arbeitgeber die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen ergreift, um den Menschen mit Behinderung den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden den Arbeitgeber unverhältnismäßig belasten.

Die Details zum Fall findet ihr in der [Presserklärung Nr. 26/22](#).

EuGH 10.2.2022- C-485/20

2. Empathie lässt sich lernen!

Sich für die Kollegen und Kolleginnen einzusetzen, geht bisweilen ganz schön an die Substanz. Um seine emotionalen Grenzen nicht zu überlasten ist es enorm wichtig, sich selbst nicht aus den Augen zu verlieren. Aber wie kann das gelingen?

Das Zauberwort heißt „Professionelle Empathie.“ Stellt euch vor, ihr sitzt in einem Flugzeug. Die Stewardess begrüßt euch mit einem strahlenden Lächeln. Sie hilft euch bei dem Gepäck und bleibt gleichbleibend freundlich, auch wenn manche Passagiere wohl eher nervtötend als charmant sind. Es wirkt so, als wenn sie das Persönlichkeitsmerkmal einer anderen Person erkennen kann und darauf verständnisvoll und empfindsam reagiert. Was macht diese Stewardess? Sie besitzt die Fähigkeit der professionellen Empathie, d.h. die Fähigkeit vorhandene Gedanken; Emotionen, Motive und Persönlichkeitseigenschaften einer anderen Person zu erkennen, zu verstehen und nachzuempfinden, ohne die eigene Persönlichkeit aus dem Blick zu verlieren.

Was das Flugpersonal kann, das könnt ihr auch lernen – auf eine ganz besondere Weise.

Es geht bei der professionellen Empathie vor allem um beobachten, analysieren und (be)werten. Dies auf eine Art, die im Hintergrund geschieht, ohne dass die andere Person dies aktiv mitbekommt.

Mit Hilfe von Pferden und Hunden werdet ihr in diesem Seminar die Fähigkeit erlernen, die nonverbale Kommunikation zu beobachten und für euch zu nutzen, und auf die Interaktion von Menschen zu Menschen übertragen. Ja, auch Tiere besitzen die Fähigkeit andere Artgenossen zu verstehen und entsprechend zu reagieren. Im Gegensatz zu uns Menschen geschieht dies vor allem durch die Körpersprache, Mimik und Gestik.

Es gibt noch eine Fähigkeit der Tiere, die wir nutzen werden. In diesem Seminar werden die Pferde und Hunde euch reflektieren, welche Emotionen ihr habt und wie ihr auf sie wirkt. Dies erfolgt völlig zwanglos und unbeeinflusst. Pferde haben die Fähigkeit sehr sensibel auf Emotionen des Gegenübers zu reagieren. Dies wurde bereits durch wissenschaftliche Studien belegt. Pferde werden wegen ihrer Fähigkeit immer häufiger insbesondere in der Psychotherapie eingesetzt. Dabei geht es nicht um das Reiten, sondern den Aufbau einer Beziehungsebene.

Neu in Werder: Tierisch empathisch – der außergewöhnliche Weg zu mehr eigener Professionalität

05.09.-08.09.

Hotel „Zum Rittmeister“
Seestraße 9
14542 Werder (Havel)
www.zum-rittmeister.de

In diesem Seminar wollen wir euch das Werkzeug an die Hand geben empathisch zu sein, aber euch nicht aus dem Auge zu verlieren. In ländlicher Atmosphäre, unweit von Berlin und Potsdam, wollen wir Lust machen euch selbst besser kennen zu lernen, zu verstehen – Profis der Empathie zu werden!

3. Gefährdungsbeurteilung

Arbeitgeber haben die Pflicht, für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen ihrer Beschäftigten Sorge zu tragen. Solche Bedingungen liegen meist nicht von vornherein vor, sondern müssen „organisiert“ werden. Das heißt, es muss Verantwortliche im Betrieb geben, die mit entsprechenden Vollmachten und Umsetzungsmöglichkeiten ausgestattet sind, um solche Bedingungen zu schaffen.

Der Arbeitgeber ist nach § 3 Abs. 2 ArbSchG in der Pflicht, eine entsprechende Organisationsstruktur einzurichten. In kleinen Unternehmen ist der Unternehmer oder die Unternehmerin selbst verantwortliche Person und ständige Ansprechperson für Fragen von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

Eine der wichtigsten organisatorischen Aufgaben des Arbeitgebers in diesem Kontext besteht in der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und der daraus abgeleiteten Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Dieser Prozess wird meist kurz als „Gefährdungsbeurteilung“ bezeichnet.

Bei der Beurteilung von Arbeitsplatz und Tätigkeiten kann sich nach § 5 ArbSchG „eine Gefährdung (...) insbesondere ergeben durch

1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten,
6. psychische Belastungen bei der Arbeit.“

Für ein systematisches Vorgehen orientieren sich die üblichen Checklisten an Gefährdungsfaktoren, z.B. nach der GDA Leitlinie „Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“. Einen ausführlichen Leitfaden der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) findet ihr [hier](#).

Seminartipp in Bernried:

Gefährdungsbeurteilung von Arbeitsplätzen sbM im Arbeitsschutz	19.09.-23.09.
--	---------------

4. Neue Ansprechstellen für Arbeitgeber

Unternehmen mit 20 oder mehr Mitarbeitenden sind gesetzlich dazu verpflichtet, mindestens fünf Prozent der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Drei Viertel der Arbeitgeber erfüllten diese Verpflichtung 2019 nach einer Erhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) teilweise oder sogar ganz. Allerdings seien nur knapp 60 Prozent aller Unternehmen mit Erfahrung in der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ausreichend über eine behindertengerechte Arbeitsgestaltung und z. B. über Hilfsmittel informiert. Lediglich 45 Prozent hätten angegeben, über ausreichende Informationen zur Rekrutierung von neuen Mitarbeitern mit Behinderungen zu verfügen. Fast 44.000 Arbeitgeber in Deutschland, die beschäftigungspflichtig sind, beschäftigen keinen einzigen schwerbehinderten Menschen (Quelle BIH).

Arbeitgeber, die schwerbehinderte Menschen beschäftigen wollen, benötigen in der Regel Informationen zur Gestaltung von Arbeitsplätzen, zu möglichen Förderungen und entsprechenden Trägern. Hierfür richten die Integrationsämter derzeit in allen Bundesländern neue Ansprechstellen für Arbeitgeber ein. Mit dem Teilhabestärkungsgesetz wurde der § 185a SGB IX eingeführt, der den Integrationsämtern ab 1. Januar 2022 als neue Aufgabe der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben die flächendeckende Errichtung von „Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber“ überträgt. Zu den Aufgaben der Integrationsfachdienste (IFD) gehört es, mit Inkrafttreten des Teilhabestärkungsgesetzes als Ansprechstellen für Arbeitgeber zur Verfügung zu stehen, über Leistungen zu informieren und diese gegebenenfalls abzuklären. Daneben können die Ansprechstellen auch bei anderen Trägern eingerichtet werden. Finanziert werden die Ansprechstellen aus Mitteln des Ausgleichsfonds. Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) hat hierzu [Empfehlungen](#) veröffentlicht.

Die Ansprechstellen sollen schnell zu erreichen sein, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber proaktiv ansprechen, beraten und als trägerunabhängige [Lotsen](#) bei Fragen zur Ausbildung, Einstellung, Berufsbegleitung und Beschäftigungssicherung von schwerbehinderten Menschen zur Verfügung stehen. Wenn sich

Arbeitgeber für die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen entschieden haben, sind die Ansprechstellen den Arbeitgebern auch bei Anträgen behilflich, klären z. B. welche Leistungsträger zuständig sind und begleiten sie im weiteren Verfahren.

5. Kommunikationstipp

Gesprächsführung - So verhandelst du richtig

- 1) **Setze dir klare Ziele:**
Mache dich nicht zum Spielball deines Gegenübers, sondern übernimm selbst das Ruder ("Wer fragt der führt")
- 2) **Bemühe dich um Verständnis und Sympathie:**
Tritt nicht zu bestimmend auf, sondern beachte Stimmungen und Gefühle der Gegenpartei.
- 3) **Stelle offene Fragen (W-Fragen):**
Versuche möglichst viel über die Ansichten und Wünsche der anderen Partei zu erfahren.
- 4) **Widerspruch nicht zu häufig. Sag lieber:**
"Ich verstehe Ihren Standpunkt", um dann noch einmal neu anzusetzen.
- 5) **Höre aktiv zu:**
Versetze dich in die Denkweise deines Gegenübers. Signalisiere ehrliches Interesse und stelle Fragen.
- 6) **Suche den Abschluss:**
Fasse das Gespräch noch einmal zusammen. Betone, was für dein Gegenüber besonders wichtig ist.

Seminartipp in Bernried:

Gesprächs- und Verhandlungsführung in Bernried	30.05.-03.06.
--	---------------

6. In eigener Sache

SBV-Wahl, im Herbst ist es wieder so weit

Die regelmäßigen Wahlen finden alle vier Jahre im Zeitraum vom 1. Oktober bis 30. November (§ 177 (5) S. 1 SGB IX) statt. Die nächsten Wahlen finden also 2022 statt. Gleichzeitig mit der Vertrauensperson muss mindestens eine Stellvertretung gewählt werden. Anforderungen und Aufgabenfülle der SBV sind in den letzten Jahren erheblich gestiegen. Deshalb ist es empfehlenswert, auch vor dem Hintergrund der Stärkung der Stellung der SBV durch das Bundesteilhabegesetz, mehrere Stellvertretungen zu wählen.

Bei der Frage, welches Wahlverfahren anzuwenden ist, besteht keine freie Auswahlmöglichkeit. Maßgeblich für das zu nutzende Wahlverfahren sind allein die Verhältnisse zum Zeitpunkt der Einleitung der Wahl (§ 177 (6) S. 3 SGB IX). Beim Förmlichen Wahlverfahren ist die Wahl mit Erlass des Wahlausschreibens (§ 5 (1) Nr. 1 SchwbVVO) eingeleitet, beim vereinfachten Wahlverfahren mit der Einladung zur Wahlversammlung (§ 19 (1) SchwbVVO).

Das **Förmliche Wahlverfahren** ist anzuwenden,

- wenn im Betrieb oder in der Dienststelle am Tag der Einleitung der Wahl mindestens 50 Wahlberechtigte beschäftigt werden oder
- wenn der Betrieb oder die Dienststelle bei weniger als 50 Wahlberechtigten aus räumlich weit auseinanderliegenden Teilen besteht.

In allen anderen Fällen ist im **Vereinfachten Wahlverfahren** zu wählen.

Eine völlig rechtssichere SBV Wahl ist, ob der Dinge, die es zu beachten gibt, kaum möglich. KomSem bietet Seminare an nach dem Motto:

„Wir versuchen, so nahe wie möglich an die 99 % heranzukommen“.

Freie Plätze gibt es noch für das Förmliche Wahlverfahren:

- vom 04.-07.07.22 im Landhotel Heimathenhof in Heimbuchenthal (Nähe Frankfurt am Main) und
- vom 11.-12.08.22 (Kompakt) im Tagungs- und Stadthotel Franz in Essen.

Freie Plätze gibt es noch für das Vereinfachte Wahlverfahren:

- vom 11.-14.07.22 im Bernrieder Hof,
- vom 18.-21.07.22 im Bernrieder Hof,
- vom 01.-04.08.22 im Bernrieder Hof und
- vom 09.-10.08.22 (Kompakt) im Tagungs- und Stadthotel Franz in Essen.

Bei Interesse kurz per Mail Bescheid geben, die Unterlagen kommen sofort.

Achtung:

Nach uns vorliegenden Informationen hat die Bundesregierung beschlossen:

Verordnung der Bundesregierung

Erste Verordnung zur Änderung der Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen

A. Problem und Ziel

Mit dem Teilhabestärkungsgesetz wurde in § 28 der Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVVO) die Möglichkeit geschaffen, Wahlversammlungen im vereinfachten Wahlverfahren nicht nur in Präsenz, sondern auch mittels Video- und Telefonkonferenz abzuhalten. Die Stimmabgabe erfolgt in diesem Fall per Briefwahl. Die Geltung der Regelung wurde bis zum 19. März 2022 verlängert. Die als Sonderregelung während der COVID-19-Pandemie eingeführte Norm hat sich in der Praxis bewährt. Insbesondere durch die digitalen Möglichkeiten kann die Teilhabe von schwerbehinderten Menschen gesteigert werden, wenn die technischen Voraussetzungen vorhanden sind. Daher soll die Regelung auch unabhängig von der COVID-19-Pandemie bestehen bleiben und dauerhaft etabliert werden.

B. Lösung

Die aktuell bis zum 19. März 2022 geltende Regelung wird **entfristet und gilt dadurch dauerhaft**.

Wir bleiben dran und werden wieder berichten.

7. ...aus dem Gericht

Schutz von Initiatorin einer BR Wahl bestätigt

Im Vorliegenden Fall ging es um eine Mitarbeiterin, die eine Betriebsratswahl initiierte. Der Arbeitgeber kündigte die Frau dreimal außerordentlich, hilfsweise ordentlich. Im ersten Fall ging es um wiederholtes Zuspätkommen zur Arbeit, im zweiten Fall um die Anmietung eines zu kleinen Raumes für eine Betriebsversammlung und im dritten Fall um Hausfriedensbruch, weil die bereits gekündigte Mitarbeiterin in Räumen des Arbeitgebers eine Einladung zur Wahlversammlung aufgehängt hatte.

Das Arbeitsgericht Düsseldorf erklärte alle drei Kündigungen für unwirksam. Zuspätkommen rechtfertigt lediglich eine ordentliche Kündigung, die aber aufgrund des Sonderkündigungsschutzes einer Initiatorin einer BR Wahl ausgeschlossen ist. Verfehlungen bezüglich der Anmietung des Raumes konnten nicht hinreichend belegt werden. Der Hausfriedensbruch wurde angesichts der Situation als nicht schwerwiegend erachtet, eine Abmahnung als milderer Mittel hätte gereicht.

Urteil ArbG Düsseldorf 23.02.2022 Az.: 10 Ca 4119/21

Beweislast des Zugangs einer E-Mail liegt bei Sender

Den Fall eines angehenden Piloten hat das Landesarbeitsgericht Köln genutzt, um klarzustellen, dass der Sender einer E-Mail gegebenenfalls den Beweis erbringen muss, dass diese Mail den Empfänger auch erreicht hat.

Gemäß § 130 BGB trifft den Absender einer Willenserklärung, hier einer Mail, die volle Beweispflicht, dass sie dem Empfänger auch zugegangen ist. Ein Nachweis über das Senden reicht hierfür nicht. Das bloße Senden einer Mail heißt nicht, dass diese auch zugegangen ist. Das Risiko, dass eine Mail technisch „verloren“ geht, kann nicht dem Empfänger aufgebürdet werden. Der Absender der Mail hat den Weg der Übermittlung frei gewählt und trägt somit auch das Risiko, dass die Nachricht eventuell nicht ankommt. Laut Gericht hätte der Absender eine Lesebestätigung anfordern sollen.

Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln 11.01.2022 Az.: 4 Sa 315/21

Wahlanfechtung nur innerhalb der Frist möglich

Das Verwaltungsgericht Mainz lehnte einen Antrag auf Anfechtung einer Personalratswahl als unbegründet ab, weil dieser zu spät gestellt wurde. Im vorliegenden Fall wurden die Wahlergebnisse am 26. Mai 2022 veröffentlicht. Aufgrund eines Rechenfehlers und deshalb falscher Sitzverteilung, wurde die Wahl am 20. Juli 2022 beim zuständigen Gericht angefochten. Die Einreichungsfrist beträgt nach Landesrecht 12 Werktagen ab Veröffentlichung der Wahlergebnisse. Die Anfechtung ging folglich zu spät ein.

Nach der Wahlanfechtungsfrist ist die Personalratswahl gültig und der neue Personalrat rechtsgültig im Amt.

Verwaltungsgerichts Mainz 11. Januar 2022 Az.: 5 K 526/21.MZ

8. Freie Seminarplätze

Termine 2022

	Stand:	10.03.2022
* 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 BR, PR, MAV und SBV		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.
Neu: *Barrierefreiheit in Erbdorf		02.05.-06.05.
* SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben		02.05.-06.05.
* Antrag abgelehnt – und dann? - Widerspruch, Sozialgericht – die Lösung? in Regensburg		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.
Wahl der SBV – Förmliches Wahlverfahren		20.06.-23.06.
Neu: BR 1 – Neu gewählt, und Nun? Grundlagen im BetrVG		20.06.-24.06.
Neu: 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.
Neu: Wahl der SBV – Förmliches Wahlverfahren Heimbuchenthal		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 in Essen		09.08.-10.08.
Wahl der SBV – Förmliches Wahlverfahren in Essen		11.08.-12.08.
Neu in Regensburg: * Psychischen Erkrankungen - Teil 2 „Psychische Belastungen vermeiden, Erkrankungen vorbeugen“		22.08.-26.08.
Neu in Werder: Tierisch empathisch – der außergewöhnliche Weg zu mehr eigener Professionalität		05.09.-08.09.
Neu: * Resilienz 2- Das resiliente Unternehmen: gesund.nachhaltig.aail.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.aail.kooperativ		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.

Neu: 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 Erkrankungen vorbeugen	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.
* SBV-1 Neu gewählt – und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	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

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.

"Der Frieden ist nicht alles, aber alles ist ohne den Frieden nichts."

(Willy Brandt, November 1981)