

\*\*\*\*\*  
**Newsletter für die Interessenvertretung 06-2022**  
\*\*\*\*\*

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

\*\*\*\*\*  
**Inhalt:**  
\*\*\*\*\*

1. Gesundheitspflege
2. BEM zu selten angeboten
3. Kündigung trotz Abmahnung?
4. REHADAT kompakt
5. Kommunikationstipp
6. In eigener Sache
7. ...aus dem Gericht
8. Seminare
9. Impressum

\*\*\*\*\*  
**1. Gesundheitspflege**  
\*\*\*\*\*

Das Thema Gesundheit und Krankheit ist für Menschen mit Behinderungen bzw. drohenden Behinderungen von besonderer Relevanz. Mit dem Behinderungsbegriff nach § 2 Abs. 1 SGB IX, der auf das bio-psycho-soziale Modell, das der International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) zugrunde liegt, zurückgreift, wird die besondere Bedeutung von Gesundheit und Krankheit betont. Um die gesundheitsbezogenen Bedarfe angemessen erfassen und leistungsrechtlich korrekt zuordnen zu können, bedarf es eines Grundverständnisses davon, wie einerseits durch die Menschen selbst und andererseits durch sozialstaatliche Leistungen die Gesundheit erhalten und gefördert sowie die Bewältigung von Krankheiten sichergestellt werden kann. Dazu haben die Fachverbände für Menschen mit Behinderung das Konzept der Gesundheitspflege entwickelt, das die Deutsche Vereinigung für Rehabilitation (DVfR) in ihren Positionspapieren aus dem Jahr 2018 aufgenommen und konkretisiert hat. Die Grundlage für das Verständnis von Gesundheitspflege bildet ein umfassender Gesundheitsbegriff. Neben der Abwesenheit von medizinisch diagnostizierbaren, systematisch beschreibbaren körperlichen und seelischen Krankheiten berücksichtigt dieser auch das subjektive Empfinden (Wohlergehen im Sinne der WHO) und die Funktionsfähigkeit im Sinne des bio-psycho-sozialen Modells der ICF.

Ziel von Gesundheitspflege ist eine umfassende Teilhabemöglichkeit trotz Behinderung, mithin ein vollumfängliches Einbezogen sein in alle Lebensbereiche der ICF. Das, der Funktionsfähigkeit zugrundeliegende bio-psycho-soziale Modell, beschreibt die durch ein Gesundheitsproblem bedingten Schädigungen

von Körperstrukturen und -funktionen mit ihren möglichen Wechselwirkungen zu den Aktivitäten, der Teilhabe und den umwelt- und personenbezogenen Faktoren.

Ziel aller Bemühungen ist es, dass ein Mensch mit einem Gesundheitsproblem und dadurch bedingten Beeinträchtigungen körperlicher Strukturen und Funktionen vor dem Hintergrund der Kontextfaktoren trotzdem all das tut oder tun kann, was von einem Menschen ohne Gesundheitsproblem erwartet wird (Konzept der Aktivitäten). Das Dasein in allen Lebensbereichen, die diesem Menschen wichtig sind, muss sich in der Weise und dem Umfang entfalten können, wie es von einem Menschen ohne Beeinträchtigung der Körperfunktionen oder der Aktivitäten erwartet wird.

Damit geht das Konzept von Gesundheit weit über die systematische Beschreibung von Krankheiten und damit auch deutlich über ein rein medizinisches Verständnis von Krankheit und Gesundheit hinaus. Das neue Positionspapier der DVfR aus dem Jahr 2021 findet ihr [hier](#).

Ein weiteres interessantes Positionspapier der DVfR zum Thema Bewegung und Sport von Menschen mit Behinderungen findet ihr [hier](#).

\*\*\*\*\*

## 2. BEM zu selten angeboten

\*\*\*\*\*

Menschen mit Behinderung und chronisch Kranke scheiden häufig früher aus dem Arbeitsleben aus. Dabei könnten sie länger berufstätig sein und für das Alter vorsorgen, wenn die Betriebe für sie ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchführen würden. Zum Europäischen Protesttag zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung am 5. Mai weist der VdK auf dieses immer noch wenig bekannte und wenig genutzte Instrument hin. VdK-Präsidentin Verena Bentele sagt dazu:

*„Nur rund 40 Prozent der langzeiterkrankten Beschäftigten erhalten überhaupt ein Angebot für ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM). Im Dienstleistungsbereich und im Handwerk sind es noch weniger.“*

Im Koalitionsvertrag hatte die Regierung versprochen, das BEM verbindlicher zu gestalten.

Der VdK fordert: krankheitsbedingte Kündigungen durch Arbeitgeber, die kein BEM durchgeführt haben, müssen unwirksam sein.

Die Schwerbehindertenvertretung ist grundsätzlich an jedem BEM-Verfahren zu beteiligen, auch wenn der Beschäftigte nicht schwerbehindert oder gleichgestellt ist. Das gilt auch für die sogenannte „stufenweise Wiedereingliederung“, die sich als effektive Maßnahme bewährt hat.

Die betriebliche Inklusion darf nicht länger unter den Tisch fallen. Denn Arbeitslosigkeit und vorzeitiger Rentenbezug wegen Erwerbsminderung kosten ein Vielfaches mehr als Rehabilitation, Prävention und Wiedereingliederungsmaßnahmen. Angesichtes des Fachkräftemangels sollten Betriebe alles tun, um ihre Beschäftigten lange in Arbeit zu halten.“

Hintergrund: Mit dem Instrument des BEM soll Beschäftigten nach längerer Arbeitsunfähigkeit die Rückkehr an den Arbeitsplatz erleichtert und der Arbeitsplatz nach Möglichkeit den individuellen gesundheitlichen Bedürfnissen angepasst werden: So können etwa Arbeitsabläufe geändert oder Arbeitsplätze mit technischen Hilfen ausgestattet werden, für die es Fördermöglichkeiten durch die Rehabilitationsträger oder Inklusionsämter gibt. Auf ein BEM haben Beschäftigte mit oder ohne Behinderung Anspruch, wenn sie länger als sechs Wochen mit oder ohne Unterbrechungen im Jahr krankgeschrieben sind.

Quelle: VdK-Pressemeldung vom 05.05.2022

Seminartipp 2022 in Bernried

BEM Aufbau - 6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement	04.10.-07.10.
BEM - 6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement	24.10.-28.10.

\*\*\*\*\*

### 3. Kündigung trotz Abmahnung möglich?

\*\*\*\*\*

Eine verhaltensbedingte Kündigung setzt voraus, dass Beschäftigte gegen arbeitsvertragliche Verpflichtungen verstoßen. Dabei wird unterschieden zwischen einem Verstoß im sogenannten Leistungsbereich und dem sogenannten Vertrauensbereich. Der Leistungsbereich ist z.B. betroffen, wenn Beschäftigte wiederholt zu spät zur Arbeit erscheinen. Eine verhaltensbedingte Kündigung in diesem Bereich setzt grundsätzlich eine Abmahnung voraus.

Eine Abmahnung gilt in aller Regel vor dem Arbeitsgericht als gültig, wenn sie drei Funktionen erfüllt.

1. Bei der Dokumentationsfunktion kommt es darauf an, den Sachverhalt möglichst exakt zu beschreiben.
2. Bei der Hinweisfunktion ist wichtig, dem Beschäftigten klarzumachen, wie ein korrektes Verhalten aussehen würde.
3. Und die Warnfunktion ist dann erfüllt, wenn dem Beschäftigten klar wird, dass es im Wiederholungsfall zu einer Kündigung kommt.

Hinzukommen muss, dass die Abmahnung von einem abmahnungsberechtigten Menschen „ausgesprochen“ werden muss.

Im Gegensatz zur Kündigung wird die Abmahnung als „milderes“ Mittel bezeichnet und soll dem Beschäftigten die Möglichkeit geben, sein Verhalten zu ändern. Ob es möglich ist, nach einem abgemahnten Verhalten, wegen desselben Verhaltens in der Folge noch gekündigt zu werden, ist oftmals Gegenstand in Kündigungsschutzklagen.

Im Vorliegenden Fall ging es um einen Arbeitnehmer, der sich trotz Anweisung des Arbeitgebers nicht an eine Maskenpflicht gehalten hatte. Der Arbeitgeber mahnte daraufhin dieses Verhalten ab. In der Abmahnung behielt sich der Arbeitgeber das Recht vor, später noch außerordentlich zu kündigen, falls der Arbeitnehmer erneut ohne Maske zur Arbeit erscheinen würde.

Eine Woche nach erfolgter Abmahnung wurde der Mann gekündigt, ohne dass es zu einem weiteren Vergehen gekommen war.

Das Arbeitsgericht Wiesbaden erklärte die Kündigung für unwirksam. Ein Arbeitgeber verzichtet mit dem Ausspruch der Abmahnung auf das Recht, eine Kündigung aus demselben Grund auszusprechen. Eine Abmahnung signalisiert dem betroffenen Arbeitnehmer, dass das Arbeitsverhältnis noch nicht nachhaltig gestört ist, und es sich fortsetzen lässt. Der Arbeitgeber hat in der Abmahnung zwar darauf hingewiesen, das Arbeitsverhältnis im Wiederholungsfall fristlos zu kündigen. Ordentlich kann es dann aber nicht mehr gekündigt werden.

Arbeitsgericht Wiesbaden 26.05.2021, Az. 11 Ca 736/20

\*\*\*\*\*

### 4. REHADAT - kompakt

\*\*\*\*\*

REHADAT bietet unabhängige Informationen zur beruflichen Teilhabe und Inklusion von Menschen mit Behinderungen. Die Informationen richten sich an Betroffene und alle, die sich für ihre berufliche Teilhabe einsetzen. Alle Angebote sind barrierefrei und kostenlos zugänglich.

REHADAT ist ein Projekt des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln e.V., gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und hat unter der Rubrik „kompakt“ wieder Interessantes zu den Themen [Grad der Behinderung](#) und [Inklusionsvereinbarung](#) zusammengestellt.

\*\*\*\*\*

## 5. Kommunikationstipp

\*\*\*\*\*

### **Nicht nur Bühneneulinge, auch alte Hasen leiden unter Lampenfieber.**

Selbst erfahrene Redner leiden vor ihrem Auftritt unter Lampenfieber. Versuchen daher erst gar nicht, gegen die Nervosität anzukämpfen. Das hilft weder bei der Vorbereitung noch beim Halten der Rede. Im Gegenteil, du vergeudest nur wertvolle Energie. Akzeptiere die Aufregung als einen positiven Adrenalinstoß. So garantiert das Lampenfieber, dass du voll konzentriert bist und deinen Auftritt ernst nimmst!

#### **Tipps:**

1. Lassen die Angst zu. Wenn dir ständig der Satz "Was ist, wenn das und das passiert und ich plötzlich nicht mehr weiterweiß?" im Kopf schwirrt, dann verdrängst du ihn - nicht!
2. Präzisieren deine Angst. Am schlimmsten ist nicht die Angst selbst, sondern die Angst vor der Angst. Finden exakt heraus, was Panik bei dir auslöst.
3. Hinterfragen deine Angst. Nachdem du die Furcht konkretisiert hast, frage dich nach der Bedeutung und den (schlimmsten) Folgen: "Na schön, ich weiß dann nicht mehr weiter. Aber was macht das? Und was tue ich dann als Nächstes?"

### **Berücksichtige schon in der Rede-Vorbereitung das Lampenfieber.**

Bereits bei der Vorbereitung kannst du etwas gegen die Angst tun. Baue einen Zeitpuffer ein und erscheine bereits 15, noch besser 30 Minuten vor Beginn des Auftritts. Und nutze diese Zeit: Mach dich schon vor der Rede mit den Zuhörern vertraut. Nimm mit einigen Personen Kontakt auf, die später zuhören werden.

### **Je größer das Publikum, desto größer auch das Lampenfieber?**

Viele Redner haben erst dann Lampenfieber, wenn sie in großen Sälen vor zahlreichem Publikum aufzutreten. Dabei macht es kaum einen Unterschied, ob du vor 50 oder 500 Menschen stehst: Um wirklich beim Publikum anzukommen, musst du allerdings jeden einzelnen Zuhörer erreichen. Hier hilft Ihnen ein kleiner Trick: Sage dir nicht "Ich spreche vor 500 Menschen", sondern "Ich spreche vor 500 x 1 Menschen".

\*\*\*\*\*

## 6. In eigener Sache

\*\*\*\*\*

# Danke!

\*\*\*\*\*

## 7. ...aus dem Gericht

\*\*\*\*\*

### **Abschaffung von Auto kann Erwerbsminderungsrente rechtfertigen**

Das Landessozialgericht (LSG) Nordrhein-Westfalen hat einer wegeunfähigen Versicherten einen Anspruch auf Rente wegen voller Erwerbsminderung zugesprochen, nachdem diese ihr Auto abgeschafft hatte.

Im vorliegenden Fall hatte eine wegeunfähige Frau von ihrem Rentenversicherungsträger vergeblich die Zahlung einer Rente wegen Erwerbsminderung verlangt. Sie besaß einen Führerschein und zunächst auch ein Auto, das sie aber während des Gerichtsverfahrens abschaffte.

Das LSG begründete seine Entscheidung u.a. damit, dass das Vorhandensein eines Minimums an Mobilität Teil des versicherten Risikos sei. Dieses Risiko habe sich infolge der gesundheitlichen (Geh-)Einschränkungen in dem Zeitpunkt verwirklicht, in dem die Frau dieses nicht mehr durch den jederzeitigen, tatsächlichen Zugriff auf einen ihr zur Verfügung stehenden Pkw zumutbar habe beseitigen können.

Ein versicherter Beschäftigter hat u.a. Anspruch auf Rente wegen voller Erwerbsminderung (§ 43 Abs. 2 SGB VI), wenn er nicht mehr wegefähig ist. Dies setzt voraus, dass der Mensch nicht viermal am Tag Wegstrecken von über 500 m innerhalb von 20 Minuten zu Fuß bewältigen und ferner zweimal täglich während der Hauptverkehrszeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln fahren kann. Der Grund für die Abschaffung des Autos sei unerheblich.

Die weitgehend eingeschränkte Gefähigkeit der Frau bestand unverschuldet und unabhängig von der Abschaffung des Pkw. Eine rentenschädliche Herbeiführung des Versicherungsfalles sei damit nicht gegeben. Die Frau hatte keine Pflicht, den Pkw zu behalten, um das versicherte Risiko nicht eintreten zu lassen.

LAG Nordrhein-Westfalen 08.10.2021 Az.: L 4 R 1015/20

### **Arbeitgeber sind nicht verpflichtet Mails mit gewerkschaftlichem Inhalt zu verschicken**

Im vorliegenden Fall ging es um eine, bei dem Arbeitgeber vertretene Gewerkschaft. Diese durfte, wie auch andere Gewerkschaften, im Intranet des Arbeitgebers Informationen veröffentlichen und auf ihr Angebot aufmerksam machen. Da die Beschäftigten coronabedingt im Homeoffice waren, wollte sie den Arbeitgeber gerichtlich dazu verpflichten, dass er E-Mails, mit einem von der Gewerkschaft gestalteten Inhalt, an alle dienstlichen E-Mail-Adressen schickt.

Das Gericht begründete die Entscheidung damit, dass das Grundgesetz die Betätigungsfreiheit einer Gewerkschaft grundsätzlich schützt. Wenn sie aber dafür auf die Inanspruchnahme von Betriebsmitteln angewiesen ist, müsse abgewogen werden zwischen "ihren Aufgaben und Leistungen zwecks Mitgliederwerbung einerseits und dem Interesse des Arbeitgebers an einem störungsfreien Betriebsablauf und der Vermeidung der übermäßigen Inanspruchnahme seiner Ressourcen andererseits".

Nach Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind Gewerkschaften zwar berechtigt, E-Mails auch ohne Einwilligung des Arbeitgebers an die ihr bekannten dienstlichen E-Mail-Adressen zu schicken, aber nicht berechtigt, dem Arbeitgeber eine "aktive Handlungspflicht aufzuerlegen".

ArbG Bonn 11.05.2022 Az.: 2 Ca 93/22

### **Weg vom Bett ins Home-Office versichert**

Im vorliegenden Fall ging es um einen Beschäftigten, der nach dem Aufstehen, direkt die Treppe innerhalb seiner Wohnung zu seinem Büro benutzte und dabei stürzte. Er brach sich einen Brustwirbel und machte diesen Sturz als Arbeitsunfall geltend. Üblicherweise frühstückte der Mann nicht, sondern begann direkt nach dem Aufstehen zu arbeiten. Das urteilende Landessozialgericht (LSG) lehnte einen Arbeitsunfall ab, da es den Weg zum Büro als unversicherte Vorbereitungshandlung sah. Die versicherte Tätigkeit beginne erst mit Durchschreiten der Haustür. Das LSG lehnte sich an alte Rechtsprechung des Bundessozialgerichts an, die starr trennt zwischen dem häuslichen Lebensbereich und dem versicherten Weg zur Arbeit. Dies hätte zur Folge, dass Menschen im Home-Office niemals innerhalb des Hauses bzw. innerhalb der Wohnung auf dem Weg nach und von dem Ort der Tätigkeit wegeunfallversichert gemäß § 8 Abs. 2 Nr. 1 SGB VII wären.

Das BSG hat nun seine bisherige Rechtsprechung korrigiert. Als der Mann auf dem morgendlichen Weg in sein häusliches Büro (Homeoffice) stürzte, erlitt er einen Arbeitsunfall. Das Beschreiten der Treppe ins Homeoffice diene allein der erstmaligen Arbeitsaufnahme und ist deshalb als Verrichtung im Interesse des Arbeitgebers als Betriebsweg versichert.

Seminartipp in Bernried

<b>Neu:</b> Home-Office und mobiles Arbeiten	26.09.-29.09.
--	---------------

**Zutritt und Wahlwerbung auch für gekündigte Wahlwerbende**

Wer sich für ein BR Mandat bewirbt, dem muss grundsätzlich der Zutritt zum Betrieb ermöglicht werden und sogar die Wahlwerbung. Im vorliegenden Fall ging es um einen männlichen Bewerber der ordentlich gekündigt war und sich im Kündigungsschutzprozess befand. Dessen Arbeitgeber erlaubte ihm nur an zwei Tagen in der Woche den Zutritt zum Betrieb, um Wahlwerbung zu machen, und verweigerte die Teilnahme an der öffentlichen Stimmauszählung völlig.

Das Landesarbeitsgericht Hessen (LAG) sprach dem Mann das recht zu an fünf Tagen in der Woche Werbung machen zu dürfen. Allerdings sah das Gericht es lediglich als erforderlich an, dies zu den Pausenzeiten zu erlauben, und zwar maximal 75 Minuten pro Tag. Die Teilnahme an der Auszählung wurde ebenfalls bejaht.

Das LAG begründete seine Entscheidung damit, dass auch ein gekündigter Wahlbewerber, der Kündigungsschutzklage erhoben hat, berechtigt sei, den Betrieb zum Zwecke der Wahlwerbung zumindest zeitweise zu betreten. Ein diesbezügliches Verbot verstößt gegen das betriebsverfassungsrechtliche Behinderungsverbot. Da Betriebsratswahlen nur alle vier Jahre stattfinden, ist es dem Arbeitgeber zumutbar, dass im Betrieb außerhalb der Arbeitszeit Wahlkampf stattfindet.

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz erfolgt die Auszählung der Stimmen durch den Wahlvorstand öffentlich, worunter eine Betriebsöffentlichkeit gemeint ist. Durch den Öffentlichkeitsgrundsatz soll denjenigen die Teilnahme ermöglicht werden, die ein berechtigtes Interesse an der Betriebsratswahl und an ihrem Ausgang haben. Auch ein gekündigter Wahlbewerber hat ein berechtigtes Interesse.

Landesarbeitsgericht Hessen 07.03.2022 Az 16 TaBVGa 19/22

\*\*\*\*\*

**8. Freie Seminarplätze**

\*\*\*\*\*

	<b>Stand:</b>	06.06.2022
Wahl der SBV – Förmliches Wahlverfahren		20.06.-23.06.
<b>Neu:</b> BR 1 – Neu gewählt, und Nun? Grundlagen im BetrVG		20.06.-24.06.
<b>Neu:</b> 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.
Wahl der SBV – Förmliches Wahlverfahren <b>Heimbuchenthal</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>in Essen</b>	09.08.-10.08.
Wahl der SBV – Förmliches Wahlverfahren <b>in Essen</b>	11.08.-12.08.
<b>Neu in Regensburg:</b> * Psychischen Erkrankungen - Teil 2 „Psychische Belastungen vermeiden, Erkrankungen vorbeugen	22.08.-26.08.
<b>Neu in Werder:</b> Tierisch empathisch – der außergewöhnliche Weg zu mehr eigener Professionalität	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	19.09.-23.09.
Gefährdungsbeurteilung von Arbeitsplätzen sbM im Arbeitsschutz	19.09.-23.09.
<b>Neu:</b> Home-Office und mobiles Arbeiten	26.09.-29.09.
* 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.
<b>Neu:</b> 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](http://www.komsem.de/termine)

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

\*\*\*\*\*

## 9. 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.