

\*\*\*\*\*  
**Newsletter für die Interessenvertretung 09-2022**  
 \*\*\*\*\*

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

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

1. Jahresprogramm 2023
2. SBV-Wahlen 2022
3. Neuer Gleichstellungsantrag
4. Wegeunfall, ja oder nein?
5. Kommunikationstipp
6. In eigener Sache
7. ...aus dem Gericht
8. Seminare
9. Impressum

\*\*\*\*\*  
**1. Jahresprogramm 2023**  
 \*\*\*\*\*

Es ist so weit, das Jahresprogramm 2023 von KomSem ist fertig.

**Termine 2023**

	<b>Stand:</b>	14.09.2022
* Inklusionsvereinbarung - (K)ein zahnlöser Tiger!?		16.01.-20.01.
* SBV-1 Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)		16.01.-20.01.
Resilienz (Widerstandsfähigkeit) Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out		23.01.-27.01.
* SBV-1 Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)		30.01.-03.02.
* Rund um die Rente - (nicht nur) für schwerbehinderte Menschen		30.01.-31.01.
Datenschutz im SBV / BR / PR / MAV - Büro		31.01.-03.02.
Yes she can! Frauen in die erste Reihe - auch in der Interessenvertretung!		06.02.-10.02.

* SBV-3: Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. der Stellvertretung	06.02.-10.02.
* Gefährdungsbeurteilung von Arbeitsplätzen sbM im Arbeitsschutz	13.02.-17.02.
* SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben!	13.02.-17.02.
* SBV-1 Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	27.02.-03.03.
* „Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt? Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten	27.02.-03.03.
BEM - 6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement	13.03.-17.03.
* SBV-1 Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung) Heimbuchenthal	13.03.-17.03.
* SBV-4: Viel Wissen, um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung und Kündigung (PEM)	13.03.-17.03.
* Die Gleichstellung nach dem SGB IX - Ein Paragraf mit sieben Siegeln?	20.03.-24.03.
Mobbing am Arbeitsplatz	20.03.-24.03.
* SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben!	27.03.-31.03.
BR 1 – Neu gewählt, und nun? Grundlagen im BetrVG!	27.03.-31.03.
Schwierige Gespräche führen - Widerstände meistern und verständnisvoll beraten!	17.04.-21.04.
* SBV-1 Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	17.04.-21.04.
Gesprächs- und Verhandlungsführung	24.04.-28.04.
* Arbeitsrecht für die SBV / BR / PR/ MAV	24.04.-28.04.
Barrierefreiheit, Handlungsbedarf für die SBV und BR/ PR/ MAV Erbendorf	02.05.-05.05.
Betriebsversammlung mit Pfiff! Erbendorf	02.05.-05.05.
* Versammlung der schwerbehinderten Menschen (sbM) im Betrieb oder in der Dienststelle	02.05.-05.05.
Augen zu! Sucht am Arbeitsplatz, was ich nicht weiß...	08.05.-12.05.
Die Inklusionsbeauftragten - Aufgaben und Pflichten nach dem SGB IX	08.05.-12.05.
* Nachteilsausgleich schwerbehinderter Menschen im Bewerbungsprozess (Prüfpflicht)	15.05.-17.05.
* Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	15.05.-17.05.
* SBV Fresh Up	22.05.-26.05.
Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz - Teil 1	22.05.-26.05.
Führung aus der Mitte - Vorsitzende von BR/ PR /MAV und SBV – Einzelkämpfer oder Führungskräfte?	12.06.-16.06.
* SBV-4: Viel Wissen, um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung und Kündigung (PEM)	12.06.-16.06.
BEM - 6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement Heimbuchenthal	12.06.-16.06.
* Antrag abgelehnt – und dann? - Widerspruch, Sozialgericht - die Lösung? Regensburg	19.06.-22.06.
* SBV-1 Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	19.06.-23.06.
* SBV-2 Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben!	19.06.-23.06.
* SBV-3: Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. der Stellvertretung	26.06.-30.06.
Bernrieder SBV-Tage (Präventionsverfahren)	03.07.-06.07.
Resilienz (Widerstandsfähigkeit) Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out	17.07.-21.07.
Arbeitsrecht 2 für die SBV / BR / PR / MAV	17.07.-21.07.
* SBV-1 Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	24.07.-28.07.
* SBV-2 Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben! Erbendorf	04.09.-08.09.
Mediation für die Interessenvertretung, als erste Anlaufstelle bei Konflikten	04.09.-08.09.
Resilienz Aufbau - Das resiliente Unternehmen - gesund, nachhaltig, agil und kooperativ	11.09.-15.09.

* Inklusionsvereinbarung - (K)ein zahloser Tiger!?	18.09.-22.09.
* SBV-1 Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	18.09.-22.09.
BEM - 6 Wochen krank und dann? Teil 2	25.09.-29.09.
Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz - Teil 1	25.09.-29.09.
Öffentlichkeitsarbeit für die SBV/BR/PR und MAV: Tu tust Gutes, wissen das die Anderen?	09.10.-13.10.
* SBV Veränderung - Veränderungen in Betrieb und Dienststelle qualifiziert begleiten	09.10.-13.10.
Inklusives Führen - Inklusion von Menschen mit Behinderung	16.10.-20.10.
Diversität - Gerecht, inklusiv, bunt...mit Vielfalt zu einem inklusiven und wertschätzenden Arbeitsumfeld	16.10.-20.10.
* SBV-4: Viel Wissen, um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung und Kündigung (PEM)	23.10.-27.10.
* SBV-1 Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	06.11.-10.11.
BEM 3 Fresh Up	06.11.-09.11.
* SBV-2 Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben!	13.11.-17.11.
Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	13.11.-17.11.
* SBV-3: Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. der Stellvertretung	20.11.-24.11.
Rhetorik: Reden in der Betriebs-, Personal- oder Schwerbehindertenversammlung	20.11.-24.11.
Home-Office und mobiles Arbeiten	04.12.-08.12.
* „Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt? Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten	04.12.-08.12.
Psychischen Erkrankungen - Teil 2 „Psychische Belastungen am Arbeitsplatz vermeiden!“ <b>Regensburg</b>	11.12.-15.12.
* SBV-2 Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben!	11.12.-15.12.
Arbeitsrecht für die SBV / BR / PR/ MAV	11.12.-15.12.

Einige Anmerkungen dazu:

- Neue Seminarthemen sind Diversität, Inklusives Führen, BEM 3 Fresh Up und Betriebsversammlung.
- Wieder im Programm sind Mobbing, SBV Fresh Up, SBV-Veränderung und SBV-Versammlung.
- Alle Seminare finden in Bernried statt, wenn nicht, steht der Ort in roter Farbe dahinter.
- Der Schwerpunkt liegt wegen den SBV-Wahlen auf den Grundlagenschulungen SBV 1-4.
- Die Seminare Rente und Datenschutz sind so geplant, dass sie beide hintereinander in einer Woche Bernried besucht werden können.
- Prüfpflicht und AGG sind wegen des Feiertages als Kurzseminare geplant.
- Solltet ihr mit eurem Gremium ein Inhouse Seminar in Bernried planen... jetzt gäbe es noch Kapazitäten.
- Die Seminare mit Ausschreibungen und Ampelsystem werden in den nächsten 2-3 Wochen auf die HomePage gestellt.

**Ab sofort werden Reservierungen für 2023 angenommen!**

\*\*\*\*\*

## 2. SBV-Wahlen 2022

\*\*\*\*\*

**10 typische Fehler vermeiden:**

1. **Barrierefreiheit** – eine ausschließliche Versendung des Wahlausschreibens per Rundmail oder Veröffentlichung auf der Webseite, ohne Aushang, ist keine ausreichende Bekanntmachung. Gleiches gilt für die Einladung zur Wahlversammlung.
2. **Wahlberechtigung** – dabei kommt es nicht auf das Lebensalter oder die Betriebszugehörigkeit an. Maßgeblich ist alleine die tatsächliche Beschäftigung des Wahlberechtigten zum Zeitpunkt der Wahl.
3. **Größe Wahlvorstand** – die SBV bestellt einen Wahlvorstand aus drei volljährigen Beschäftigten und benennt eine davon zur Vorsitzenden. Ein Wahlvorstand aus mehr Mitgliedern wäre rechtswidrig.
4. **Gewerkschaftsbeauftragte** – bei der SBV-Wahl ist eine Entsendung eines nicht-stimmberechtigten Mitgliedes der Gewerkschaft in den Wahlvorstand nicht möglich.
5. **Wahlhelfer** – die SBV ist nicht berechtigt, Wahlhelfer zu bestellen. Nur der Wahlvorstand kann Personen bestellen, die bei der Durchführung der Wahl unterstützen.
6. **Wahlverfahren** – die SBV-Wahl wird im Förmlichen Wahlverfahren durchgeführt. In Betrieben oder Dienststellen mit weniger als 50 schwerbehinderte Menschen wird die Vertrauensperson und die Stellvertretungen im vereinfachten Wahlverfahren (Wahlversammlung) gewählt, sofern der Betrieb oder die Dienststelle nicht aus räumlich weit auseinanderliegenden Teilen besteht.
7. **Beschäftigtenzahl** – für das Wahlverfahren ist die Beschäftigtenzahl maßgeblich. Die Frage nach dem Wahlverfahren entscheidet sich am Tag der Einleitung der Wahl (§ 177 Abs. 6 S. 3 SGB IX). Die Wahl im Förmliche Wahlverfahren ist eingeleitet, mit Erlass des Wahlausschreiben (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 SchwbVWO). Die Wahl im Vereinfachten Wahlverfahren ist eingeleitet, mit Bekanntmachung der Einladung zur Wahlversammlung (§ 19 Abs. 1 SchwbVWO). Danach eintretende Änderungen bei der Beschäftigtenzahl führen nicht zu einer Änderung des Wahlverfahrens.
8. **Wählerliste auslegen** – ein öffentliches Auslegen oder Nutzung des „Schwarzen Brettes“ ist unzulässig. Allen einsichtsberechtigten Personen muss die Möglichkeit der Einsichtnahme bei einer „Vertrauensperson“ gegeben werden.
9. **Offene Stimmabgabe** – eine Stimmabgabe ist nur rechters, wenn sie geheim erfolgt. In einer Wahlversammlung ist es nicht möglich durch Zuruf oder per Handzeichen zu wählen. Auch wenn es nur einen Kandidierenden gibt.
10. **Stützunterschriften** – müssen im Original vorliegen und dürfen nicht auf losen Blättern erfolgen. Stützunterschriften müssen mit dem Wahlvorschlag zweifelsfrei eine einheitliche Urkunde bilden. Eine Übermittlung per Fax an den Wahlvorstand ist unzulässig.

**Wir vom KomSem-Team wünschen euch allen eine rechtssichere SBV-Wahl 2022 und ein Ergebnis, mit dem ihr zufrieden sein könnt.**

\*\*\*\*\*

### **3. Neuer Gleichstellungsantrag**

\*\*\*\*\*

Seit dem 01.09.2022 ist der neue Gleichstellungsantrag auf der Seite der BA online...

[https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-auf-gleichstellung\\_ba147551.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/antrag-auf-gleichstellung_ba147551.pdf)

\*\*\*\*\*

### **4. Wegeunfall, ja oder nein?**

\*\*\*\*\*

#### **Hohe Anforderung an die Anerkennung eines versicherten Wegeunfalls**

Im vorliegenden Fall ging es um einen Praktikanten, der während eines längeren Praktikums mit seinem Arbeitgeber einen Arztbesuch vor Dienstantritt abgesprochen hatte. Nach dem Arztbesuch passierte ihm auf dem Weg zur Arbeit ein schwerer Unfall. Die zuständige Berufsgenossenschaft (BG) lehnte die Anerkennung eines Arbeitsunfalles ab, da der Praktikant keiner beruflichen, sondern einer „eigenwirtschaftlichen“ Tätigkeit nachgegangen war. Er hatte

sich zum Zeitpunkt des Unfalls auf einem „Abweg“ befunden. Der Arztbesuch stand nicht in einem beruflichen Zusammenhang und war somit kein „Betriebsweg“.

Das Sozialgericht (SG) Oldenburg bestätigte die Auffassung der BG. Um einen Betriebsweg handelt es sich u.a. dann, wenn eine, dem Arbeitgeber dienende Tätigkeit ausgeübt wird und der Weg in unmittelbarem Betriebsinteresse unternommen wird. Dies war im vorliegenden Fall nicht gegeben.

Auch die Tatsache, dass der Arztbesuch vorab mit dem Arbeitgeber abgesprochen und genehmigt war, ändert daran nichts.

Der Arztbesuch war auch keine „geringfügige“ Unterbrechung des Arbeitsweges. Bei Erledigungen „ganz nebenbei“ oder „im Vorbeigehen“ wäre laut Gericht die Einhaltung des Arbeitswegs möglicherweise zu bejahen. So jedoch befand sich der Praktikant auf einem Abweg.

Das SG verneinte auch, dass der Arbeitsweg möglicherweise von einem anderen Ort aus begonnen haben könnte, nämlich von der Arztpraxis aus. Das Gericht bezog sich auf ein früheres Urteil des Bundes Sozialgerichts. Ein Arbeitsweg kann theoretisch auch an einem anderen Ort als der Wohnung beginnen. Dazu hätte sich der Praktikant aber mindestens zwei Stunden in der Arztpraxis aufhalten müssen, was hier nicht der Fall war.

Sozialgericht Oldenburg 7. Juli 2022 S 71 U 211/18

\*\*\*\*\*

## 5. Kommunikationstipp

\*\*\*\*\*

### Häufige 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 Menschen ganz hinten? Frage sie 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 Teilnehmenden haften bleiben.

\*\*\*\*\*

## 6. In eigener Sache

\*\*\*\*\*

**Aufgrund der terminlichen Überschneidung mit den SBV-Wahlen werden noch dringend Teilnehmende gesucht für die Seminare:**

Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz - Teil 1	10.10.-14.10.
BR 2 – Personelle Einzelmaßnahmen	17.10.-21.10.
Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	07.11.-11.11.

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.

**Diese Info bitte gerne weitergeben! Kurze Mail bei Interesse, Unterlagen kommen sofort.**

\*\*\*\*\*

## 7. ...aus dem Gericht

\*\*\*\*\*

### **Pflicht zur Arbeitszeiterfassung**

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat ein wegweisendes Urteil gesprochen und das sog. Stechuhurteil des EUGH aus dem Jahre 2019 für Deutschland präzisiert. Nach dem Urteil des BAG besteht nun auch in Deutschland die Pflicht zur systematischen Erfassung der Arbeitszeit. Arbeitgeber werden verpflichtet, ein System einzuführen, mit dem die geleistete Arbeitszeit der Beschäftigten exakt erfasst werden kann. Dieses Urteil könnte weitreichende Auswirkungen auf die sog. Vertrauensarbeitszeit haben bis hin zu Home-Office und mobiler Arbeit. Mehr Kontrolle ist nötig als wie bisher, die reine Dokumentationspflicht von Überstunden und Sonntagsarbeit nach dem Arbeitszeitgesetz.

BAG 13.09.2022 1 ABR 22/21

### **Entscheidungsfreiheit von Patienten bei der Hörsystemversorgung bestätigt**

Das Landessozialgericht (LSG) Berlin-Brandenburg hatte zu entscheiden, ob eine verpflichtende ärztliche Abnahme der Hörsystemversorgung in der Hilfsmittel-Richtlinie verankert wird. Dies hätte zur Folge gehabt, dass Hörakustiker ihre erbrachte Leistung erst dann hätten abrechnen dürfen, nachdem der Versicherte beim Arzt die finale Abnahme eingeholt hätte. Laut einer Umfrage sind aber 90% der Versorgten mit ihrer Hörhilfe zufrieden und hätten quasi gezwungen werden müssen, final zum Arzt zu gehen.

Das LSG hat die gesetzlich Versicherten vor diesen überflüssigen Arztbesuchen bewahrt. Laut Begründung besitzen Ärzte nicht die Ausbildung, die Leistung des Hörakustikers zu beurteilen. Die Aufgabe der Ärzte ist die Erstdiagnose der Schwerhörigkeit, die Aufgabe des Hörakustikers ist die Versorgung des Patienten mit diagnostizierter Schwerhörigkeit durch eine individuelle Anpassung von Hörsystemen an seinen Hörverlust.

Landessozialgericht Berlin-Brandenburg 24.08.2022Az L 1 KR 267/20 KL

### **Fristlose Kündigung nicht zwingend nach grober Beleidigung**

Im vorliegenden Fall ging es um eine Beschäftigte, die wegen grober Beleidigung des Arbeitgebers und von Kolleginnen außerordentlich gekündigt wurde. Es fielen Worte wie, fett, stinkend und blöde. Solche Beleidigungen für sich, wären Grund für eine außerordentliche Kündigung.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Thüringen erklärte die Kündigung trotzdem für unwirksam. Das Gericht würdigte die Gesamtumstände der Arbeitsplatzsituation der Frau. Sie hatte unter menschenunwürdigen Bedingungen in einem kalten und verschimmelten Kellerraum arbeiten müssen. Hinzu kam für das Gericht, dass sich die Frau berechnete Ansprüche von Urlaubsentgelt erst gerichtlich erstreiten musste. Aufgrund dieser besonderen Umstände urteilte das LAG, dass eine Abmahnung, als milderer Mittel gereicht hätte, eine Verhaltensänderung herbeizuführen.

LAG Thüringen 29.06.2022 Az.: 4 Sa 212/21

## Nicht jede Filialleiterin ist „Leitende Angestellte“ im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes

Im vorliegenden Fall ging es um eine Anfechtung einer BR-Wahl. Eine Filialleiterin hatte sowohl gewählt als auch kandidiert. Nachdem die Frau auch noch gewählt wurde, focht der Arbeitgeber die Wahl an. Als Begründung führte er an, dass sie als leitende Angestellte vom Geltungsbereich des BetrVG ausgeschlossen sei. Die BR-Wahl sei somit unwirksam. Als Filialleiterin durfte sie Personal rekrutieren und entlassen und auch disziplinarische Maßnahmen einleiten.

Laut Bundesarbeitsgericht begründet aber nicht jede Einstellungs- und Entlassungsbefugnis für sich, den Status einer leitenden Angestellten. Ein solcher Status liegt nur dann vor, wenn sich die Befugnis auf ein bedeutsames Aufgabengebiet bezieht. Das BAG sah bei der Filialleiterin weder einen erheblichen Entscheidungsspielraum noch einen maßgeblichen Einfluss auf die Unternehmensführung. Tatsächlich hatte die Frau die Befugnis nur für fünf Beschäftigte und übte üblicherweise Aufgaben einer Führungskraft aus. Im Ergebnis war die Anfechtung unbegründet und die BR-Wahl hatte Bestand.

BAG 04.05.2022 Az.: 7 ABR 14/21

\*\*\*\*\*

### 8. Freie Seminarplätze

\*\*\*\*\*

## Termine 2022

	Stand:	14.09.2022
* Resilienz 2- Das resiliente Unternehmen, gesund, nachhaltig, agil und kooperativ		19.09.-23.09.
Gefährdungsbeurteilung von Arbeitsplätzen sbM im Arbeitsschutz		19.09.-23.09.
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 (TN dringend gesucht)		10.10.-14.10.
* SBV-4: Viel Wissen, um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung, Kündigung		10.10.-14.10.
BR 2 – Personelle Einzelmaßnahmen (TN dringend gesucht)		17.10.-21.10.
Der Inklusionsbeauftragte – Aufgaben und Pflichten nach dem SGB IX!		17.10.-21.10.
* 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 (TN dringend gesucht)		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? (TN dringend gesucht)		21.11.-25.11.
BR 3 – Mitbestimmung des Betriebsrats (TN dringend gesucht)		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.