****

Newsletter für die Interessenvertretung 11-2022

****

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

****

Inhalt:

****

1. Mobbing – ein Fall für die Interessenvertretung
2. Pflicht zur Zeiterfassung
3. Neues Nachweisgesetz
4. Begutachtung im Beisein einer Vertrauensperson
5. Kommunikationstipp
6. In eigener Sache
7. …aus dem Gericht
8. Seminare
9. Impressum

****

1. Mobbing - ein Fall für die Interessenvertretung

****

Auch wenn das Thema Mobbing am Arbeitsplatz nicht mehr im Mittelpunkt der öffentlichen Wahrnehmung steht: Mobbing ist immer noch weit verbreitet. Nach einer neuen Studie von Statista von 2021 gaben 29 % der Befragten an, am Arbeitsplatz gemobbt worden zu sein. Über 50% aller Mobbingfälle finden am Arbeitsplatz statt. Dagegen gibt es nur bei knapp einem Viertel der Betriebe Hilfsangebote für Mobbingopfer.

Der Schutz der Beschäftigten vor Mobbing (Grundsätze u.a. § 75 (1) BetrVG) fällt unter die Überwachungspflicht der Interessenvertretung. Danach ist der BR, der PR, die MAV und die SBV gemeinsam mit den Arbeitgebenden verpflichtet, die freie Entfaltung der Persönlichkeit zu fördern und darüber zu wachen, dass alle nach „den Grundsätzen von Recht und Billigkeit“ behandelt und nicht benachteiligt werden. Dabei überwacht die Interessenvertretung auch die Fürsorgepflicht der Arbeitgeber gemäß § 241 BGB. Darunter fällt neben dem Schutz vor Unfällen und Krankheiten auch der „faire Umgang miteinander“.

Die Beschäftigten haben hier das Beschwerderecht, das die Beteiligten zwingt, der Beschwerde nachzugehen. Wird das versäumt, hat das Konsequenzen bis hin zu Schadensersatzforderungen.

Auch wenn Mobbing an sich in Deutschland kein eigener Straftatbestand ist, erfüllen Mobbinghandlungen meistens arbeitsvertragswidrige Verhaltensweisen, die z.B. gemäß § 104 BetrVG „Entfernung betriebsstörender Arbeitnehmer“ geahndet werden können. Das gibt z.B. dem Betriebsrat das Recht beim Arbeitgeber und ggfls. auch beim Arbeitsgericht, die Entlassung oder Versetzung eines mobbenden Beschäftigten zu beantragen.

Es gibt also Möglichkeiten gegen Mobbing vorzugehen. Das Problem ist nur, Mobbing als solches nachzuweisen. Mobbende Menschen arbeiten meist mit subtilen Methoden im Geheimen ohne Zeugen. Hier hilft das Mobbing-/ Konflikt-Tagebuch, das zunehmend auch von Gerichten anerkannt wird.
Am besten aber ist es, Mobbing von vorneherein keine Chance zu geben und mit einer „Fairness Vereinbarung“ für eine faire, wertschätzende und gesunde Unternehmenskultur zu sorgen.
Wie so eine Vereinbarung aussehen könnte und noch mehr erfahren Sie im Seminar in Bernried:

Mobbing am Arbeitsplatz	20.03.-24.03.

****

2. Pflicht zur Zeiterfassung

****

Arbeitgeber müssen die Arbeitszeit aller Beschäftigter erfassen. Diese Pflicht leitet das Bundesarbeitsgericht (BAG) aus dem Arbeitsschutzgesetz ab.

Den Stein ins Rollen brachte ein Betriebsrat, der sich das Initiativrecht vor dem Arbeitsgericht erstreiten wollte, auf Einführung einer elektronischen Zeiterfassung. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm bejahte dieses Initiativrecht (27.07.2021 – 7 TaBV 79/20). Die Arbeitgeberin legte gegen diese Entscheidung Rechtsbeschwerde vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) ein und das BAG verneinte das Initiativrecht des BR bei der Einführung der Zeiterfassung. Für Experten überraschend, verneinte das BAG das Initiativrecht des BR deshalb, weil es ohnehin eine gesetzliche Verpflichtung zum Erfassen aller Arbeitszeiten in Deutschland gibt.

Das BAG stellte in seiner richtungsweisenden Entscheidung klar, dass Arbeitgeber gemäß § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG verpflichtet sind, ein System einzuführen, mit dem die von den Beschäftigten geleisteten Arbeitszeiten erfasst werden kann. Die Vorschrift sei, laut BAG so zu verstehen, dass es Grundpflicht aller Arbeitgeber sei, die Organisation und die nötigen Mittel für Arbeitsschutzmaßnahmen zur Verfügung zu stellen. Also ein Zeiterfassungssystem. Wegen der bereits bestehenden Pflicht kann der BR nicht erzwingen, im Rahmen seines Initiativrechts die Einführung eines solchen System zu fordern. Ein Mitbestimmungsrecht besteht gemäß § 87 BetrVG nur, soweit die Angelegenheit nicht schon gesetzlich geregelt ist. Im vorliegenden Fall hat also der BR kein Mitbestimmungsrecht beim „ob“ sondern nur beim „wie“ (Ausgestaltung) der Zeiterfassung.

Bereits 2019 hatte der Europäische Gerichtshof (EuGH 14.05.2019 – C 55/18) entschieden, dass Arbeitgeber zur Erfassung der gesamten Arbeitszeit verpflichtet sind. Vor der BAG-Entscheidung gab es in Deutschland keine allgemeine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung. Das Arbeitszeitgesetz sah bislang nur z.B. bei Sonntagsarbeit oder Überschreibung der täglichen Regelarbeitszeit eine Dokumentation vor.

Nach dem BAG ist Zeiterfassung eine Maßnahme des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und muss folglich die gesamte Tages- und Wochenarbeitszeit der Beschäftigten umfassen.

BAG 13.09.2022 – 1 ABR 22/21

****

3. Neues Nachweisgesetz

****

Das neue Nachweisgesetz (NachwG), seit August 2022 in Kraft, verpflichtet Arbeitgeber, wesentliche Bestandteile im Arbeitsvertrag schriftlich festzuhalten. Grundsätzlich ändert das neue NachwG nichts daran, dass auch mündliche Arbeitsverträge gültig sind. Beschäftigte aber haben Anspruch, auf nachträgliche Verschriftlichung.

Interessenvertretungen sind Überwachungsorgane, die die Einhaltung von Gesetzen, die zugunsten der Beschäftigten gelten, kontrollieren.
Die Informationspflichten der Arbeitgeber wurden deutlich erweitert, u.a. über:

- Kündigungsschutzklage und zugehörige Fristen
- Bestandteile des Entgelts
- Arbeitszeit und Überstunden
- Betriebliche Fortbildungen
- Altersvorsorge

Arbeitgeber sind jetzt verpflichtet, innerhalb maximal 7 Tagen Auskunft über Arbeitsbedingungen zu geben. Es drohen Bußgelder (Gewerbeaufsichtsamt) bis zu 2000€.

Altverträge müssen aufgrund der Änderungen im NachwG **nicht neu abgeschlossen** werden. Ein neuer Arbeitsvertrag birgt die Gefahr in sich, dass einzelne Bedingungen, ohne Einwilligung des Betroffenen, verschlechtert werden!

****

4. Begutachtung im Beisein einer Vertrauensperson

****

Wer sich in einer sozialrechtlichen Angelegenheit von einem medizinischen Sachverständigen begutachten lassen muss, kann zur Untersuchung grundsätzlich eine Vertrauensperson hinzunehmen. Das hat das Bundessozialgericht im Fall eines Schwerbehinderten entschieden, der erst seine Tochter und dann seinen Sohn mitbrachte. Der Ausschluss einer Vertrauensperson sei nur möglich, wenn dies im Einzelfall zur Aufrechterhaltung einer funktionsfähigen Rechtspflege erforderlich sei. Im Streitfall wehrte sich ein Mann gegen die Herabsetzung des bei ihm ursprünglich festgestellten Grades der Behinderung (GdB) durch das Versorgungsamt von 50 auf 30. Der Gas- und Wasserinstallateur war zu handwerklichen Tätigkeiten nicht mehr in der Lage, nachdem ihm im Jahr 2011 ein gutartiger Tumor aus der rechten Schulter entfernt worden war, und wurde daraufhin Energieberater. Vor dem SG Osnabrück erstritt er sich eine Einstufung mit GdB 50. Nach einer Befragung des Ärztlichen Diensts stufte die Behörde ihn dann im Jahr 2016 auf GdB 20 herab. Dagegen ging er abermals vor und machte nun außerdem Beschwerden in Hals- und Lendenwirbelsäule, in beiden Knien und mit den Augen sowie im Hals-Nasen-Ohren-Bereich (beidseitige Schwerhörigkeit nebst Tinnitus) geltend, außerdem diverse Allergien mit lebensbedrohlichen Reaktionen.

Das erneut angerufene SG bestellte daraufhin bei einem Orthopäden ein Gutachten. Der ließ sich jedoch entpflichten, weil der Kläger zum Termin seine Tochter mitgebracht und auf ihrer Anwesenheit während der gesamten Untersuchung bestanden hatte: Die Anwesenheit Dritter stoße bei ihm prinzipiell auf erhebliche Bedenken, da die Erhebung objektiver Befunde erschwert werde. Daraufhin beauftragte das Gericht einen anderen Sachverständigen. Bei dem erschien der Mann in Begleitung seines Sohns, woraufhin auch dieser Experte die Arbeit verweigerte: Durch die Anwesenheit einer Begleitperson entstehe eine "Zeugenungleichheit".

Nun wurde es dem SG zu bunt - es wies die Klage kurzerhand ab, weil eine "Heilungsbewährung" eingetreten sei. In der Berufung forderte der Kläger hilfsweise, einen von ihm benannten Arzt zum Sachverständigen zu bestellen (§ 109 SGG). Das lehnte das LSG Niedersachsen-Bremen jedoch ebenfalls ab: Der Antrag sei rechtsmissbräuchlich, weil der Behinderte eine weitere Aufklärung vereitelt und dadurch die Beweislast umgedreht habe.

Das Bundessozialgericht urteilte nun, dass es einem zu Begutachtenden im Grundsatz freistehe, eine Vertrauensperson zu seiner Untersuchung mitzunehmen. Ein Gericht könne jedoch deren Ausschluss anordnen, wenn ihre Anwesenheit im Einzelfall "eine geordnete, effektive oder unverfälschte

Beweiserhebung erschwert oder verhindert". Differenzierungen zum Beispiel nach der Beziehung des Beteiligten zur Begleitperson, dem medizinischen Fachgebiet oder unterschiedlichen Phasen der Begutachtung seien dabei in Betracht zu ziehen.

Artikel von Franz Josef Düwell; Redaktion Beck-aktuell 28.10.2022

BSG 27.10.2022 - B 9 SB 1/20 R

****

5. Kommunikationstipp

****

Tipps für schwierige Redesituationen:

Wenn Du auf einer Veranstaltung bereits der vierte oder fünfte Redner bist, braucht das Publikum eine Erfrischung.

- Nutze dazu diesen Einstieg:
  "Als fünfter Redner fühle ich mich ein bisschen wie Zsa Zsa Gabors fünfter Ehemann. Ich denke, ich weiß, wie man's macht, aber ich weiß nicht, ob ich es noch interessant machen kann."

- Ein anderes, ebenfalls nicht leicht zu meisterndes Problem: Du vermutest Gegenwind aus dem Publikum.
  Stelle gleich am Anfang klar, dass Du darauf vorbereitet bist:
  "Ich freue mich über so viele freundliche Gesichter. Aber ich freue mich auch über die anderen."

Seminare 2023 zum Thema:

Gesprächs- und Verhandlungsführung	24.04.-28.04.
Rhetorik: Reden in der Betriebs-, Personal- oder Schwerbehindertenversammlung	20.11.-24.11.
Schwierige Gespräche führen - Widerstände meistern und verständnisvoll beraten!	17.04.-21.04.

****

6. In eigener Sache

****

Umplanung 2023 von zwei Seminaren.

Die Seminare Rente und Datenschutz finden nicht wie geplant Ende Januar in Bernried statt, sondern werden verlegt in den August. Neue Termine sind:

Rente 07.-08.08.2023
Datenschutz 08.-11.08.2023

Beide Seminare sind weiterhin so geplant, dass sie nahtlos hintereinander in Bernried besucht werden können und nur eine An- und Rückreise anfällt.

KomSem wurde gebeten, auf eine **Veranstaltung aufmerksam** zu machen, was wir sehr gerne tun:
INVICTUS GAMES DÜSSELDORF 2023 / Invictus Games (invictusgames23.de)

****

7. …aus dem Gericht

****

Zentrale Rolle von BEM bei krankheitsbedingter Kündigung

Im vorliegenden Fall geht es um eine langandauernd erkrankte Verkäuferin in einer Drogerie. Sie wurde während einer laufenden Integrationsmaßnahme der Deutschen Rentenversicherung (Teamwork als Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben) krankheitsbedingt gekündigt. Zuvor wurde der Frau bereits dreimal ein BEM angeboten. Die Termine kamen allesamt nicht zustande.
Ob eine Kündigung wegen Krankheit sozial gerechtfertigt ist oder nicht wird in drei Schritten geprüft:

- negative Zukunftsprognose,
- erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen und
- Interessenabwägung.

Das Arbeitsgericht Aachen entschied, die Interessenabwägung zugunsten der Verkäuferin und erklärte die Kündigung für unwirksam. Die Kündigung ist unverhältnismäßig, wenn sie als letztes Mittel nicht geeignet oder nicht erforderlich ist. Für das Gericht spielte das BEM die zentrale Rolle bei der Verhältnismäßigkeit. Mit Hilfe des BEM hätten mildere Mittel als die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erkannt und entwickelt werden können.
Das BEM wurde zwar angeboten, aber nicht ordnungsgemäß und vor der Kündigung nicht erneut angeboten.
Das BEM ist ein ergebnisoffener Suchprozess, zur Ermittlung individueller Lösungen, um künftiger Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen.
Das SGB IX lässt den Beteiligten beim BEM jeden erdenklichen Spielraum zu, mit welchen Leistungen, Maßnahmen oder Hilfen das Arbeitsverhältnis erhalten werden kann. Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig.

Arbeitsgericht Aachen 27.09.2022 - 2 Ca 1346/22

Seminare in Bernried zum Thema:

BEM - 6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement	13.03.-17.03.
BEM - 6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement Heimbuchenthal	12.06.-16.06.
BEM - 6 Wochen krank und dann? Teil 2	25.09.-29.09.
BEM 3 Fresh Up	06.11.-09.11.

Kündigungsfrist gilt auch bei Änderungskündigung

Im vorliegenden Fall ging es um eine erkrankte Kindergärtnerin, die im Juni 2021 ordentlich gekündigt wurde zum Ende des Jahres. Gleichzeitig wurde ihr angeboten ihren Vertrag bereits ab Juli 2021 zu geänderten Bedingungen, als Reinigungskraft fortzusetzen.
Die Frau verzichtete auf den gemäß § 2 KSchG vorgesehenen Vorbehalt der Überprüfung der sozialen Rechtfertigung der Kündigung und lehnte das Angebot ab. Sie vertrat die Ansicht, dass die Änderungskündigung wegen der erheblichen Abgruppierung nicht das mildeste Mittel sei und die Kündigungsfrist nicht eingehalten wurde.
Das Arbeitsgericht Erfurt entschied, dass die Kündigung unwirksam sei. Die Arbeitgeberin hatte das Arbeitsverhältnis zwar unter Einhaltung der Kündigungsfrist gekündigt, aber unter gleichzeitigem Angebot, das Arbeitsverhältnis bereits ein halbes Jahr früher unter geänderten Bedingungen

fortzusetzen. Beschäftigte sind grundsätzlich nicht verpflichtet, in eine schon früh wirkende Veränderung des Vertrages einzuwilligen. Deshalb ist die Änderungskündigung mit Verschlechterungsangebot vor Ablauf der Kündigungsfrist unwirksam.

Arbeitsgericht Erfurt 26.08.2022 – 2 Ca 1138/21

Kostenübernahme für Sexualassistenz

Im vorliegenden Fall ging es um einen Auszubildenden, der einen schweren Arbeitsunfall erlitt. Nach einem schweren Schädel-Hirn-Trauma blieben massivste Funktionseinschränkungen und Pflegebedürftigkeit in allen Alltagsverrichtungen. Der Mann beantragte bei der BG die Kostenübernahme für den monatlichen Besuch einer zertifizierten Sexualbegleiterin. Als junger vitaler Mann könne er seine Sexualität nicht ausleben. Rechtlich begründete der Mann die Sexualbegleitung damit, dass sie ein Element der Teilhabe sei, weil ein sexuelles Leben zu den elementaren Aktivitäten gehöre. Es handelt sich dabei um ein elementares Bedürfnis und ein zentrales Element der interpersonellen Beziehung sowie des sozialen Lebens. Das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung ist durch die UN-Behindertenrechtskonvention geschützt. Das Sozialgericht Hannover bestätigte diese Auffassung.

SG Hannover 11.07.2022 S 58 U 134/18

****

8. Freie Seminarplätze

****

Stand:	21.11.2022
* SBV-1 Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	16.01.-20.01.
* SBV-1 Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	16.01.-20.01.
* SBV-1 Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	30.01.-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.
Der Inklusionsbeauftrage - 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	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.
* Rund um die Rente - (nicht nur) für schwerbehinderte Menschen	07.08.-08.08.
Datenschutz im SBV / BR / PR / MAV - Büro	08.08.-11.08.
* 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 zahnloser 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 in Betrieb und Dienststelle	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!“ Regensburg	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.

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.