
Newsletter für die Interessenvertretung 12-2022

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

Inhalt:

1. Weihnachten
2. Vielfalt in der Interessenvertretung
3. Rüstzeit ist Arbeitszeit
4. E-Magazin des VdK
5. Kommunikationstipp
6. In eigener Sache
7. ...aus dem Gericht
8. Seminare
9. Impressum

1. Weihnachten

Das KomSem-Team wünscht ein besinnliches Weihnachtsfest und ein mit Zufriedenheit und Gesundheit gefülltes Jahr 2023!

Ich war heute Morgen Einkaufen und bekam, ein Gespräch an der Kasse, zwischen einer etwa 30-jährigen Mutter und ihrem geschätzten 5 Jahre alten Sohn mit.

Der Einkaufswagen von den beiden war ziemlich gefüllt und die Mutter bat ihren Sohn noch eine Packung Klopapier zu holen.

Der Junge kam zurück und warf schwungvoll ein großes Familienpack Klopapier auf den Wagen. Im letzten Moment konnte die Mutter die Eierpackung auffangen, die ebenso wie die Spaghetti und die Mini-Schokoküsse, dem Toilettenpapier-Wurfgeschoss im Wagen Platz machten und nun schwungvoll durch die Luft flogen.

Der Junge stand mit großen Augen und offenen Mund da und zeigte mit seinem Finger an mir vorbei. "Die ist ja ganz schwarz und kann nicht richtig laufen Mama," sagte der kleine Mann und zeigte mit dem Finger auf ein dunkelhäutiges und offensichtlich gehbehindertes Mädchen.

Mit hochrotem Kopf brachte die Mutter des Jungens nur ein Wort heraus, "Kinder!"- und zuckte verlegen mit den Schultern. "Schon gut", sagte die andere Mutter und schob ihr Kind weiter.

"Wieso ist die so anders Mama?", fragte der kleine Junge. Die Mutter saß in der Hocke und hielt die Packung Schokoküsse, die beim Herunterfallen, etwas ramponiert waren in der Hand.

Sie öffnete die Schachtel und sah fein aufgereichte weiße, braune und schwarze Mini-Schokoküsse.

"Schau mal genau hin," sagte die Mutter. "Vielleicht ist es mit den Schokoküssen wie mit Menschen, es gibt sie in verschiedenen Farben.

„Aber 4 sind angedätscht." Sagte der der kleine Junge.

Sie lachte und sagte, "Ja es gibt weiße, braune, schwarze, angedätschte und welche, die ganz sind. "Aber eines haben sie alle doch gemeinsam."

"Was denn, Mama?" fragte der Junge. "Na die Füllung. Innen sind sie alle gleich."

"Und egal, ob sie angedätscht sind oder nicht, sie erfüllen ihren Zweck". "Sie schmecken lecker." "Probier mal."

Sie gab ihm einen heilen und einen angedätschten schwarzen Schokokuss. "Und, schmeckt der anders?", fragte sie ihn. "Er war genauso lecker", grinste der Junge. "Und wie ist das bei den Menschen?", wollte er wissen.

"Na ganz einfach, uns gibt es auch in vielen Farben, und manche von uns können vielleicht nicht gut laufen oder sehen oder sprechen. Aber worauf es wirklich ankommt, ist das, was unter der Hülle steckt, egal welche Farbe sie hat und ob irgendetwas angedätscht ist oder nicht. Was dann bleibt, ist das, was uns wirklich ausmacht. Und wenn du so willst, sind wir doch alle gleich, nämlich Menschen!"

Als ich dann endlich an der Kasse meinen Einkauf bezahlt hatte, kam die Mutter des Mädchens auf die beiden zu und hielt ihnen eine offene Schachtel mit Schaumküssen entgegen. "Danke" sagte die Mutter des Mädchens. "Ich habe gehört, was sie ihrem Sohn sagten." Alle 4 lachten sich gegenseitig zu und aßen in stiller Eintracht die Schokoküsse genüsslich auf.

2. Vielfalt in der Interessenvertretung

Teams sind kreativer, innovativer und effektiver, wenn sie vielfältig zusammengesetzt sind.

Wie sieht es da in den Teams in der Interessenvertretung, in Gremien oder SBV-Teams aus?

Der typische Betriebsratsvorsitzende in Deutschland ist männlich und über 50 Jahre alt. In nur 18 Prozent der befragten deutschen Unternehmen leitete eine Frau das Gremium, laut einer Studie des Instituts der Deutschen Wirtschaft von 2018.

Bei den Vertrauenspersonen für die schwerbehinderten Menschen sieht das Geschlechterverhältnis mit 40 % Frauen zu 60 % Männer etwas besser aus, aber auch da ist noch Luft nach oben für weibliche Führung. Selbst in Gremien, die überwiegend mit Frauen besetzt sind, ist häufiger auch ein Mann der Vorsitzende.

Und noch ein interessantes Studienergebnis der Hans Böckler Stiftung. Gerade in Betrieben, in denen mehr Frauen als Männer arbeiten, sind Frauen im Betriebsratsgremium häufig anteilmäßig weniger vertreten. „Je höher der Frauenanteil, desto größer die „Vertretungslücke““, so die Wissenschaftler.

Das wird damit erklärt, dass hier der Minderheitenschutz des Betriebsverfassungsgesetzes nicht greift. Dieser besagt im § 15 BetrVG, dass das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein muss.

Dort wo die Belegschaft in der Mehrheit weiblich ist, gibt es also keine gesetzlichen Vorschriften und ohne diese bemüht man sich oft nicht aktiv um ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in der Interessenvertretung. Einen Schutz für das Mehrheitsgeschlecht gibt es nicht. (Beckler-impuls-mann-vertritt-frau-7795)

Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist heutzutage eine selbstverständliche, gesellschaftliche Übereinkunft, die in der Wirtschaft von Betrieben und Unternehmen angestrebt wird. Zwischen Anstreben und Umsetzen klafft allerdings immer noch eine Lücke. Von „talk statt action“ sprechen hier die Expertinnen und Experten einer Fallstudie zu Geschlechterverhältnissen im Betriebsrat oder auch „verbale Aufgeschlossenheit bei weitgehender Verhaltensstarre“. (Boeckler.de/fpdf/HBS-007971/p_study_hbs_458)

Frauen haben demnach auch in der Interessenvertretung immer noch hohe Hürden zu überwinden und der Preis für ehrenamtliche Arbeit ist hoch: Dreifachbelastung. Die mangelnde Vereinbarkeit von Familien- und Sorgearbeit, die in der Regel immer noch von Frauen erbracht wird, beruflicher – häufig (Teilzeit-) Arbeit und betrieblichem Ehrenamt, ist eine der Hürden. Andere Gründe liegen in der Organisation der Betriebsratsarbeit, die viel Zeit, u.a. Anwesenheit und Flexibilität, Mobilität und ständige Erreichbarkeit, familienunfreundliche Sitzungszeiten erfordert. Fehlende Infrastruktur wie z.B. Kinderbetreuungsmöglichkeiten tun ihr Übriges. Ein weiteres Hemmnis für Frauen in der Interessenarbeit sehen Forschende darin, dass häufig eine Diskussionskultur in den Gremien herrscht, in denen Frauen, die Probleme, die sie betreffen z.B. die Vereinbarkeitsproblematik, also die eher „weichen“ Themen, nicht zur Sprache bringen. So kommt es auch, dass angesichts des drängenden harten Tagesgeschäfts auch die allgemeine betriebliche Gleichstellungspolitik häufig kaum eine Rolle spielt. Gleichstellungsthemen werden meist nur im Einzelfall aufgegriffen und dann in der Regel von den weiblichen Interessenvertretungen. Und damit verstärkt sich ein negativer Effekt: je weniger Frauen in den Gremien sind umso weniger werden auch die gleichstellungspolitischen Fragen und weiblichen Interessen systematisch vertreten und damit auch die Hindernisse für Frauen in den Gremien und SBV-Teams thematisiert. Um das Thema positiv zu entwickeln, bieten wir in Bernried zwei Seminare an:

„Yes, she can! Frauen in die erste Reihe – das persönliche Empowerment Programm (PEP) für Frauen“ vom 6.-10.02.2023

„Diversität - Gerecht, inklusiv, bunt: mit Vielfalt zu einem inklusiven, wertschätzenden und anerkennenden Arbeitsumfeld“ vom 16.-20.10.2023

3. Rüstzeit ist Arbeitszeit

Das Arbeitsgericht (AG) Berlin hat sich mit der Frage beschäftigt, wann die Arbeitszeit beginnt. Zeiterfassungssysteme befinden sich in der Regel am Eingang. Im vorliegenden Fall musste sich eine Beschäftigte aber mithilfe einer Software „einstempeln“, aktivierbar über ihren Computerarbeitsplatz. Für den Arbeitgeber begann und endete die Arbeitszeit mit elektronischem Ein- bzw.- Ausstempeln. Für die Beschäftigte war die An- und Abmeldung im elektronischen System nicht maßgeblich. Der Computer brauchte teils erhebliche Zeit zum Hochfahren und zur Installation von Updates. Laut Arbeitsanweisung fielen weitere Vorbereitungshandlungen an, wie z.B. das Aufräumen des Arbeitsplatzes und das Reinigen des Headsets. Sie vertrat die Auffassung, dass diese sogenannte Rüstzeit zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit gehört.

Das Gericht entschied, dass der Arbeitgeber hier seit Jahren eine unzureichende Arbeitszeiterfassung betrieben und sämtlichen Beschäftigten die Vergütung für notwendige Vor- und Nacharbeiten vorenthalten hat. Beginn und Ende der Arbeitszeit waren falsch festgelegt.

Für die Vergütungspflicht von Arbeitszeit gilt nach dem Bundesarbeitsgericht folgendes:

Systembedingte Arbeitsvorbereitung, wie die Versetzung des Arbeitsplatzcomputers in einen Zustand, der die Aufnahme der geschuldeten Arbeitsleistung ermöglicht (z.B. Hochfahren, etwaige Anmeldungen und Programmöffnungen) - für gewöhnlich unter dem er bei Soldaten, Feuerwehrleuten und Rettungssanitätern gebräuchlichen Begriff „Rüstzeit“ mit abgebildet - stellen vergütungspflichtige Arbeitszeit dar.

Somit zählen zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit sämtliche Tätigkeiten, die zur Erbringung der eigentlichen Arbeitsleistung erforderlich sind, sofern sie einem fremden Bedürfnis dienen. Die Einsatzfähigkeit der Frau war hier also erst geben, nach Abschluss aller systembedingten Vorbereitungen.

4. E-Magazin SBVdirekt vom VdK

Die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung werden immer komplexer. Zur Unterstützung bei dieser wichtigen Inklusionsarbeit bietet der Sozialverband VdK Baden-Württemberg e.V. das E-Magazin SBVdirekt an, eine digitale Möglichkeit zum Wissensaufbau und zur fachlichen Inspiration. Viermal im Jahr erscheint SBVdirekt mit Beiträgen zu Themen wie Burnout, Arbeit und Behinderung, Ausbildung ohne Barrieren, Mobilität oder barrierefreies Reisen und soll frische Impulse für die Inklusionsarbeit liefern.

Sehr gerne unterstützt KomSem den VdK. Das E-Magazin kann kostenlos unter www.vdk.de/permalink/82485 abonniert werden.

5. Kommunikationstipp

Wie das Lampenfieber in positive Energie für den Redeauftritt verwandeln

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. **Lasse 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. **Präzisiere deine Angst.** Am schlimmsten ist nicht die Angst selbst, sondern die Angst vor der Angst. Finden exakt heraus, was Panik bei dir auslöst.
3. **Hinterfrage 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".

Seminartipps rund ums Thema Kommunikation:

Gesprächs- und Verhandlungsführung	24.04.-28.04.
Rhetorik: Reden in der Betriebs-, Personal- oder Schwerbehindertenversammlung	20.11.-24.11.

6. In eigener Sache

Wegen der enormen Nachfrage nach Grundlagenschulungen im SGB IX für neu gewählte Schwerbehindertenvertretungen haben wir ein weiteres SBV 1 Seminar in Bernried ins Programm genommen. Das ursprünglich zu diesem Termin stattfindende Seminar „Schwierige Gespräche“ werden wir Anfang 2023 neu terminieren.

* SBV-1 Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	17.04.-21.04.
--	---------------

Dolmetscherinnen für Gebärdensprache in Heimbuchenthal

Ein weiteres SBV 1 wird es im Hotel Heimathenhof in Heimbuchenthal (Aschaffenburg) geben. Das Seminar wird begleitet von zwei **Dolmetscherinnen für Gebärdensprache**.
Bitte frühzeitig per Mail reservieren.

* SBV-1 Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung) Heimbuchenthal	13.03.-17.03.
--	---------------

7. ...aus dem Gericht

Präsenzseminar vor Webinar

Im vorliegenden Fall ging es um die Personalvertretung einer Luftverkehrsgesellschaft, für die das Betriebsverfassungsgesetz gilt. Konkret ging es um die Entsendung zu einem Präsenzseminar und die Pflicht zur Kostentragung der Arbeitgeberin gemäß § 40 BetrVG.

Die Arbeitgeberin verweigerte die Übernahme der Schulungs-, Übernachtungs- und Verpflegungskosten mit dem Hinweis, dass es kostengünstigere Seminare näher am Arbeitsplatz und vor allem Webinare zum Thema gäbe. Die Interessenvertretung (IV) war der Meinung, dass sie sich grundsätzlich nicht auf Online-Seminare verweisen lassen muss. Die Termine der anderen Präsentseminare, näher vor Ort, kamen aus privaten Gründen nicht in Frage.

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf (LAG) führte aus, dass die Arbeitgeberin gemäß § 40 BetrVG sämtliche Kosten für die Teilnahme eines Seminars zu tragen hat, wenn das Seminar Inhalte vermittelt, die für die Arbeit der Interessenvertretung erforderlich sind. Dies war hier inhaltlich gegeben.

Auf ein Webinar anstelle einer Präsenzveranstaltung muss sich die IV nicht verweisen lassen. Bei der Prüfung der Erforderlichkeit hat sie die betriebliche Situation und die mit dem Besuch der Schulungsveranstaltung verbundenen finanziellen Belastungen der Arbeitgeberin zu berücksichtigen. Allerdings ist der IV bei der Seminarwahl ein Beurteilungsspielraum zuzugestehen. Nur wenn mehrere gleichzeitig angebotene Veranstaltungen nach Ansicht der IV innerhalb dieses Beurteilungsspielraums als qualitativ gleichwertig anzusehen sind, kommt eine Beschränkung der Kostentragungspflicht der Arbeitgeberin auf die Kosten des preiswerteren Seminars in Betracht. Es ist vom Beurteilungsspielraum der IV gedeckt, wenn sie selbst ein inhaltgleiches Webinar mit einer entsprechenden Präsenzveranstaltung nicht für qualitativ vergleichbar erachtet. Die Einschätzung, dass der Lerneffekt im Rahmen einer Präsenzveranstaltung deutlich höher ist als bei einem Webinar, ist nicht zu beanstanden. Ein Austausch und eine Diskussion über bestimmte Themen sind bei einem Webinar in weitaus schlechterem Maße möglich als bei einer Präsenzveranstaltung. Insoweit ist das Webinar eher als Frontalunterricht anzusehen, was wohl auch daran liegen dürfte, dass die Hemmschwelle, sich online an Diskussionen zu beteiligen, weitaus höher ist als bei einem Präsenzseminar. Die Rechtsbeschwerde ist zugelassen.

Versetzung ins Ausland

Eine Versetzung ins Ausland kann vom Weisungsrecht des Arbeitgebers gedeckt sein. Im vorliegenden Fall wurde ein Beschäftigter von der Arbeitgeberin ins Ausland versetzt. Hilfsweise erhielt der Mann eine Änderungskündigung mit gleichem Inhalt. Der inländische Arbeitsplatz sollte betriebsbedingt wegfallen und der Arbeitsvertrag sah eine unternehmensweite Versetzungsmöglichkeit vor. Der Beschäftigte war der Meinung, dass eine Versetzung ins Ausland nicht vom Direktionsrecht gemäß § 106 GewO der Arbeitgeberin gedeckt sei. Das Bundesarbeitsgericht argumentierte, dass im Arbeitsvertrag kein bestimmter inländischer Arbeitsort vereinbart worden sei, sondern ausdrücklich eine unternehmensweite Versetzungsmöglichkeit vorgesehen war. Da den gesetzlichen Vorgaben keine Begrenzung des Direktionsrecht auf Arbeitsorte in Deutschland zu entnehmen sei, umfasst das Weisungsrecht des Arbeitgebers nach § 106 Satz 1 GewO auch die Versetzung an einen ausländischen Arbeitsort.

BAG 30.11.2022 Az.: 5 AZR 336/21

Keine Beteiligung des Integrationsamtes bei Versetzung in den Ruhestand eines schwerbehinderten Beamten

Das Integrationsamt ist bei der Versetzung eines schwerbehinderten Lebenszeitbeamten in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit nicht nach Maßgabe des § 168 SGB IX zu beteiligen. Gegenteiliges ergibt sich für das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) insbesondere nicht aus der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (Urt. v. 9.3.2017 - Rs. C-406/15), weil das durch das Verfahren der Zuruhesetzung für Lebenszeitbeamte bewirkte Schutzniveau (§§ 44 ff. BBG) jedenfalls nicht hinter dem durch die §§ 168 ff. SGB IX für Beschäftigte begründeten zurückbleibt.

BVerwG 07.07.2022 – 2 A 4.21

Laptop für den Betriebsrat

Im vorliegenden Fall beantragte ein Betriebsrat ein Laptop für mobile Betriebsratsarbeit. Der Arbeitgeber lehnte die Kostentragung ab mit dem Hinweis, Betriebsratsarbeit habe in den Räumlichkeiten der Betriebsstätte stattzufinden und das dortige Büro sei mit einem PC ausgestattet. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln bejaht den Anspruch des Betriebsrats auf ein Laptop mit gewünschten Merkmalen und entsprechender Software. Die Anschaffung eines Laptops bewege sich im Beurteilungsspielraum des Betriebsrats. Ein Laptop ist notwendig für die Erledigung der gesetzlichen Aufgaben. § 30 BetrVG unterstützt den Anspruch insofern, als Betriebsratssitzungen auch mittels Videokonferenz stattfinden können. Eine Rechtsbeschwerde wurde nicht zugelassen. Die SBV hat gemäß SGB IX dieselbe Rechtsstellung wie der Betriebsrat. Somit ist die Rechtsprechung grundsätzlich für die SBV-Arbeit übertragbar.

LAG Köln 24.06.2022 Az.: 9 TaBV 52/21

8. Freie Seminarplätze 2023

* 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.
* SBV-1 Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	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-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!	In Planung
* SBV-1 Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	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 Erbindorf	02.05.-05.05.
Betriebsversammlung mit Pfiff! Erbindorf	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 Inklusionsbeauftragte - 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 zahlloser 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 - Gerech, 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.