Newsletter für die Interessenvertretung 02-2023

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

Inhalt:

1. BEM-Initiative
2. Innerbetriebliche Ausschreibung
3. Arbeitszeit und Homeoffice
4. Antrag abgelehnt
5. Kommunikationstipp
6. In eigener Sache
7. ...aus dem Gericht
8. Seminare
9. Impressum

1. BEM-Initiative

Gerne unterstützt KomSem die Initiative für ein besseres betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM).
Hintergrundinformationen zum Gesetzentwurf zur Förderung des inklusiven Arbeitsmarkts und zur Petition findet ihr [hier](#).

Die Initiative vertritt die Ansicht, dass Inklusion nur gelingen kann, wenn

1. alle erkrankten oder behinderten Beschäftigten von ihren Arbeitgebern die Suche nach Möglichkeiten zur Weiterbeschäftigung im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements verlangen können, anstatt in die Frühverrentung gedrängt zu werden,
2. alle Beschäftigten vom Arbeitgeber verlangen können, dass er an ihrer stufenweisen Wiedereingliederung (Hamburger Modell) mitwirkt, damit die Rückkehr an den Arbeitsplatz gelingt
und
3. Arbeitgebern nicht die Möglichkeit eröffnet wird, sich von ihrer Pflicht zur Beschäftigung von schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen freizukaufen.

Der Gesetzentwurf zur Förderung des inklusiven Arbeitsmarkts fördert die Frühverrentung und lässt ausdrücklich den Freikauf von der Beschäftigungspflicht zu. Er muss deshalb geändert werden!

2. Innerbetriebliche Ausschreibung offener Stellen

Betriebsräte können verlangen, dass offene Stellen zuerst innerbetrieblich ausgeschrieben werden. Rechtsgrundlage hierzu ist der § 93 BetrVG. Der Arbeitgeber ist dann verpflichtet dies zu tun, bevor er eine Entscheidung über die Besetzung der Stelle trifft und den Betriebsrat um Zustimmung bittet.

Im zugrundeliegenden Fall wollte ein Arbeitgeber insgesamt 12 Beschäftigte versetzen und ihnen andere Aufgaben bzw. Funktionen zuweisen. Unstrittig war, dass es sich hierbei um Versetzungen gehandelt hat. Eine Versetzung liegt nicht nur vor, bei räumlicher Veränderung, von einer Abteilung z.B. in eine andere. Arbeitsrechtlich kann es sich auch um eine Versetzung handeln, wenn Aufgaben in Gänze oder teilweise wegfallen oder dazukommen.

Der Betriebsrat verweigerte die Zustimmung zur Versetzung begründet gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG. Der Betriebsrat begründet die Zustimmungsverweigerung damit, dass es der Arbeitgeber versäumt hatte die neuen Stellen vorher innerbetrieblich auszuschreiben.

Der Arbeitgeber wollte dies nicht hinnehmen und leitete das Zustimmungsersetzungsverfahren beim Arbeitsgericht ein. Im Verlauf gab das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln dem Arbeitgeber recht. Grund für dieses Urteil war eine Betriebsvereinbarung. In dieser Betriebsvereinbarung hatten sich der Arbeitgeber und der Betriebsrat gemäß § 93 BetrVG geeinigt, künftig immer zuerst offene Stellen innerbetrieblich auszuschreiben. Diese Vereinbarung hatte allerdings der Arbeitgeber gekündigt. Das LAG war der Ansicht, der Betriebsrat hätte nach der Kündigung die interne Ausschreibung erneut explizit verlangen müssen.

Gegen diese Entscheidung legte der Betriebsrat Rechtsbeschwerde beim Bundesarbeitsgericht (BAG) ein und bekam Recht. Nach Ansicht des BAG hatte der Betriebsrat mit Abschluss der Betriebsvereinbarung wirksam die innerbetriebliche Ausschreibung verlangt. Durch die Kündigung dieser Vereinbarung konnte der Arbeitgeber dieses Verlangen des Betriebsrates nicht rechtswirksam beseitigen. Einmal geltend gemacht, geht der Anspruch auch durch Kündigung einer entsprechenden Vereinbarung nicht mehr unter.

Die Zustimmungsverweigerung des Betriebsrat gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG war somit rechtens und hält Stand.

BAG 11.10.2022 1 ABR 16/21

3. Arbeitszeit und Homeoffice

Homeoffice, Telearbeit und mobile Arbeit, Begriffe die aus unserer modernen Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken sind. Trotz der Flexibilisierung, die durch die verschiedenen Arbeitsorganisationen geschaffen wird, sind die Schutzvorschriften des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) einzuhalten. Es gelten Schutzvorschriften wie:

- Höchstarbeitszeitgrenzen,
- Ruhepausen,
- Ruhezeiten und insbesondere die

- Aufzeichnung von werktäglicher Arbeitszeit.

Gerade bei Arbeitsformen, die nicht im Büro stattfinden, ist zu betonen, dass Beschäftigte, auch zuhause, nicht während der Ruhezeiten zur Arbeitsleistung herangezogen werden dürfen. Arbeitgebern wird empfohlen, eine Schulung ihrer Beschäftigten zur Eigenverantwortung und Sensibilisierung zur Einhaltung arbeitszeitrechtlicher Schutzvorschriften gemäß Arbeitsschutzgesetz (§ 12 ArbSchG) durchzuführen.

Wird die Ruhezeit zuhause unterbrochen, z.B. am Abend durch das Schreiben einer geschäftlichen E-Mail, so beginnt danach die 11-stündige Ruhezeit erneut. Auch eine geringfügige Unterbrechung, wie sie in Zeiten der sogenannten ständigen Erreichbarkeit von Beschäftigten häufig vorkommt, verstößt gegen § 5 ArbZG mit der Folge, dass die elf Stunden ununterbrochene Ruhezeit erneut gewährt werden muss, sie fängt also neu an zu laufen. Eine Geringfügigkeitsgrenze sieht das Gesetz nicht vor. Auch das kurze Lesen oder Schreiben von E-Mails auf dem Handy für nur 15 Minuten abends um 23:00 Uhr führt also dazu, dass erst um 10:15 Uhr am nächsten Tag der Arbeitsbeginn möglich ist. Moderne Informations- und Kommunikationstechnologien führen zu einem solchen Verhalten und es besteht möglicherweise hierfür auch ein praktisches Bedürfnis. In der Literatur wird teilweise die Auffassung vertreten, dies sei keine Arbeitszeit, was mit der Gesetzeslage aber nicht in Einklang zu bringen ist. Eine Klärung des Gesetzgebers steht aus.

Die maximal zulässigen Höchstarbeitszeitgrenzen von 8 Stunden (§ 3 Satz 1 ArbZG) gelten auch zuhause. Die werktägliche Arbeitszeit darf allerdings auf bis zu 10 Stunden verlängert werden, sofern innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden nicht überschritten wird (§ 3 Satz 2 ArbZG).

Die Lage der Arbeitszeit unterliegt auch zuhause der Mitbestimmung von Betriebs- und Personalräten nicht jedoch die Dauer (vgl. § 87 BetrVG oder § 80 BPersVG).

Weder Betriebs- noch Personalräten steht ein Initiativrecht bei der Einführung der Zeiterfassung zu, da dies bereits gesetzlich verankert ist in § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG. Mitbestimmung ist aber bei der Ausgestaltung eines Systems oder bei dessen Anpassung gegeben (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG oder § 80 Abs. 1 Nr. 20 BPersVG).

Seminartipp rund um das Thema Homeoffice in Bernried:

Home-Office und mobiles Arbeiten	04.12.-08.12.
----------------------------------	---------------

4. Antrag abgelehnt - was nun? Widerspruch, Klage?

Wer als Betroffener mit einer Entscheidung eines Sozialversicherungsträgers (z.B. Versorgungsamt GdB/Heilbewährung, Gleichstellung – SGB IX) nicht einverstanden ist, kann dagegen Widerspruch einlegen und klagen, denn viele Bescheide der Träger haben weitreichende Folgen für die Betroffenen. Dabei ist die Verfahrensreihenfolge zu beachten:

Widerspruch, Klage, Berufung und Revision.

Die Widerspruchsfrist kommt aus dem Sozialgerichtsgesetz § 84 (SGG). Nach Erhalt des Bescheides / Widerspruchsbescheides 1 Monat (Poststempel des Umschlages beachten). Diese Frist ist unbedingt einzuhalten. Im Bescheid ist die Frist für den Widerspruch und das zuständige Amt / Gericht angegeben.

Es fallen für den Betroffenen keine Gebühren an. Bei Bewilligung von Beratungshilfe und Prozesskostenhilfe kann ein Rechtsbeistand kostenfrei hinzugezogen werden.

Wieso muss sich die SBV mit dieser Thematik auseinandersetzen?

Wir machen doch keine Rechtsberatung! Aber, unsere Kolleginnen und Kollegen haben in der Regel keine Erfahrung mit sozialgerichtlichen Abläufen und haben oft Bedenken diesen Weg zu beschreiten. Sie haben Bedenken, das unüberschaubare gerichtliche Kosten auf sie zukommen, zudem vergleichen sie die Gerichtsverfahren mit dem, was im Fernsehen gezeigt wird. Aber die Sozialgerichte sind Fachgerichte und haben nichts mit den Gerichtssendungen zu tun. Sozialgerichte sind für Bürger da, um deren Interessen, gegen einen Verwaltungsbescheid durchzusetzen. Die Verfahren vor den Sozialgerichten sind kostenfrei. Eine Vertretungspflicht durch einen Anwalt entfällt in der 1. und 2. Instanz. Beschäftigte, die gewerkschaftlich organisiert sind, werden durch den gewerkschaftlichen Rechtsschutz abgesichert. Hierbei ist zu beachten, dass man sich durch einen Fachanwalt der entsprechenden sozialen Fachrichtung vertreten lässt. Aber auch viele Organisationen wie z.B. VdK oder Sozialverband bieten Mitgliedern eine sozialgerichtliche Vertretung an.

Die Klage endet nicht immer mit einem Urteil oder einem Beschluss des zuständigen Sozialgerichts. Häufig wird auch ein Vergleich geschlossen, also eine Einigung zwischen Klagendem und der beklagten Behörde, die eine Gerichtsentscheidung überflüssig macht. Gegen ein Urteil kann Berufung vor dem jeweiligen Landessozialgericht eingelegt werden, gegen Beschlüsse des Gerichts kann als Rechtsmittel Beschwerde eingelegt werden.

Gegen die Entscheidung ist die Revision vor dem Bundessozialgericht zulässig.

Bei Klagen im Sozialrecht (z.B. GdB) fordert das Sozialgericht oft medizinische Unterlagen ein und benötigt dafür eine Schweigepflichtentbindung und eine Auflistung der behandelnden Kliniken und Ärzte. Häufig holt es auch unabhängige medizinische Gutachten ein. Betroffene bekommen dann einen Termin mit einer Sachverständigen oder einem Sachverständigen (in der Regel Auswahl aus 3 Gutachtern), der oder die, das Gutachten daraufhin erstellt. Für diese Gutachten entstehen dem Klagenden keine Kosten. Gibt der Klagende von sich aus ein Gutachten in Auftrag, muss er oder sie diese Kosten tragen.

Seminartipp in Regensburg:

* Antrag abgelehnt – und dann? - Widerspruch, Sozialgericht - die Lösung?	19.06.-22.06.
---	---------------

Das Ziel des Seminars ist, eine gute Beratung dieser Abläufe des Verfahrens mit den Kolleginnen und Kollegen zu besprechen und Bedenken abzubauen, um Ansprüche gerichtlich durchsetzen zu können.

5. Kommunikationstipp

Zeige Enthusiasmus!

Deine Rede oder Präsentation beginnt mit dem Gang zum Podest. Überzeuge dein Publikum von der ersten Sekunde des Auftritts an:

- Bereits wenn du vorgestellt wirst, solltest du durch deine Mimik zeigen, dass du dich auf deinen Auftritt freust und begierig bist, vorzutragen.
- Gehe fröhlich und zuversichtlich zum Podest. Die meisten Präsentierenden bewegen sich, als erwarte sie eine Hinrichtung.
- Nutze das Podest immer als Ausgangspunkt – und niemals als einen Schutzwall, um dich dahinter zu verschanzen.
- Lächle, bevor du die ersten Worte sprichst.

- Stehe nicht zu nahe am Podest. Wenn du dich davon fortbewegst, gehe nicht über die erste Sitzreihe im Publikum hinaus. Du kommst am besten an, wenn du möglichst vielen Zuhörenden dein Gesicht zukehrst.
- Gehe nicht ziel- und planlos umher. Du lenkst so die Aufmerksamkeit der Teilnehmenden ab, anstatt diese auf deine Person zu bündeln.

6. In eigener Sache

Der **neue** Termin für das Seminar „**Schwierige Gespräche führen**“ steht fest.

Das Seminar findet in Regensburg statt, im Hotel [Das Götzfried](#), in der Woche vom 28.08.-01.09.2023.

Schwierige Gespräche führen - Widerstände meistern und verständnisvoll beraten! Regensburg	28.08.-01.09.
---	---------------

Eine weitere Umplanung findet im Oktober in Bernried statt. Wir nehmen ein klassisches **BR 4** erneut ins Programm auf, das die Grundqualifizierung der Betriebsräte im BetrVG abschließt. Das Seminar richtet sich aber auch an SBVn, die mit einem Betriebsrat zusammenarbeiten und betriebliche Veränderungen im Interesse der sbM professionell mitgestalten wollen. Themen wie der Wirtschaftsausschuss sind ebenso im Programm des BR 4, wie soziale Kriterien beim Sozialplan.

BR 4 – Betriebliche Veränderungsprozesse (Betriebsänderung, Interessenausgleich und Sozialplan)	09.10.-13.10.
---	---------------

Zum ersten Mal wird es bei KomSem ein **BRV 1** Seminar geben. BR-Vorsitzende sind Gleiche unter Gleichen, aber mit speziellen Aufgaben und Verantwortlichkeiten. Dieses BRV 1 soll BR-Vorsitzenden und den Stellvertretungen das praktische Handwerkszeug liefern und die rechtliche Sicherheit geben, ihren verantwortungsvollen Aufgaben nach BetrVG gerecht zu werden.

BRV 1 – Betriebsratsvorsitzende und Stellvertreter	11.07.-14.07.
--	---------------

Die enorme Nachfrage nach **SBV 2** Seminaren hat uns veranlasst im Juli einen weiteren Termin anzubieten.

SBV-2 Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben!	10.07.-14.07.
--	---------------

Teilnehmende gesucht für das wichtige Thema Mobbing in Bernried:

Mobbing am Arbeitsplatz	20.03.-24.03.
-------------------------	---------------

7. ...aus dem Gericht

Mitbestimmung bei Urlaubsgrundsätzen

Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) hat seine bisherige Rechtsprechung geändert und die Mitbestimmung eines Personalrats in NRW bei Festlegung von Urlaubsgrundsätzen bejaht. Diese Entscheidung hat bundesweit Bedeutung für alle Landespersonalvertretungsgesetze mit ähnlichen Mitbestimmungstatbeständen.

Im vorliegenden Fall ging es um eine Anweisung in einer Klinik, dass sich Beschäftigte nicht mehr stationsübergreifend beim Urlaub vertreten und absprechen durften. Künftig sollte dies nur mehr stationsintern geschehen. Der Personalrat machte im Beschlussverfahren seine Mitbestimmungsrechte geltend. Das BVerwG hat entschieden, dass von der Formulierung „Aufstellung des Urlaubsplans“ auch die Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze erfasst sind. Eine frühere Einschränkung des Mitbestimmungsrechts, wegen Anordnung von Grundsätzen aus dringenden dienstlichen Notwendigkeiten, hält das Gericht nicht mehr aufrecht.

BVerwG 21.09.2022 Az 5 P 17.21

Entfernung einer Abmahnung

Im vorliegenden Fall ging es um die Abmahnung eines Arztes, der nicht schnell genug während einer Bereitschaft im OP gewesen war. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangte der Mann die Entfernung der Abmahnung aus seiner Personalakte. Der Arbeitgeber verweigerte die Entfernung nach DSGVO mit dem Argument, er führe die Akte in Papierform.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm hat entschieden, dass Art. 17 Abs. 1 DSGVO auch bei Akten in Papierform gilt. Demnach haben Beschäftigte einen Anspruch darauf, dass Abmahnungen nach Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses aus der Akte entfernt werden. Der Löschantrag gemäß DSGVO verlangt grundsätzlich ein Löschen aller Daten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Nur Stammdaten des Beschäftigten dürfen aufbewahrt werden.

LAG Hamm 13.09.2022 Az. 6 Sa 87/22

Seminartipp zum Thema Datenschutz in Bernried:

Datenschutz im SBV / BR / PR / MAV - Büro	08.08.-11.08.
---	---------------

Falsches Wahlverfahren

Das Landesarbeitsgericht (LAG) München hat entschieden, dass eine BR-Wahl, die im falschen Wahlverfahren durchgeführt wird, nicht abgebrochen werden muss. Im vorliegenden Fall ging es um eine BR-Wahl in einem Kleinbetrieb, die fälschlicherweise im normalen Wahlverfahren durchgeführt werden sollte. Der Arbeitgeber versuchte mit einer einstweiligen Verfügung den Abbruch der Wahl zu erreichen. Das Arbeitsgericht München gab diesem Antrag statt und stoppte die laufende BR-Wahl.

Der Wahlvorstand führte eine BAG-Entscheidung (BAG 27.07.2011 7 ABR 61/10) an, nach der ein Abbruch oder eine Aussetzung einer Wahl im Wege der einstweiligen Verfügung nur zulässig ist, wenn bereits zum Zeitpunkt der Antragstellung im Verfahren erkennbar ist, dass die Wahl nichtig sein wird.

Das LAG gab dem Wahlvorstand recht. Die Entscheidung, die Wahl abzubrechen war nicht rechtmäßig. Zwar hat der Wahlvorstand unstrittig Fehler gemacht. Diese Fehler erreichten allerdings nicht die Qualität, dass eine durchgeführte Wahl in jedem Fall nichtig wäre. Ein Abbruch der Betriebsratswahl kann daher nicht verlangt werden. Selbst bei einer sicher erfolgreichen Anfechtbarkeit der Wahl, muss diese nicht abgebrochen werden.

LAG München 20.05.2022 Az. 5 TaBVGa 2/22

8. Freie Seminarplätze

	Stand:	12.02.2023
* 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.
* 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 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 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.
Neu: * SBV-2 Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben!	10.07.-14.07.
Neu: BRV 1 – Betriebsratsvorsitzende und Stellvertreter	11.07.-14.07.
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.
Neu: Schwierige Gespräche führen - Widerstände meistern und verständnisvoll beraten! Regensburg	28.08.-01.09.
* 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 zahnlöser 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.
Neu: BR 4 – Betriebliche Veränderungsprozesse (Betriebsänderung, Interessenausgleich und	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.