
Newsletter für die Interessenvertretung 03-2023

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

Inhalt:

1. Nachteilsausgleich
2. Pünktlichkeit
3. Inklusiver Arbeitsmarkt
4. Inklusionsbeauftragte
5. Kommunikationstipp
6. In eigener Sache
7. ...aus dem Gericht
8. Seminare
9. Impressum

1. Nachteilsausgleich schwerbehinderter Menschen im Bewerbungsprozess

Schwerbehinderte Menschen haben im beruflichen Alltag immer noch einen Nachteil gegenüber nichtbehinderten Menschen. Der Gesetzgeber hat Normen geschaffen, um diesen Nachteil zu reduzieren, um vor allem im Bewerbungsprozess für Chancengleichheit zu sorgen. Eine Chancengleichheit kann es aber nur geben, wenn alle Beteiligten am Bewerbungsprozess ihre Rechte und Pflichten kennen und leben. Wie notwendig diese gesetzlichen Normen sind und wie notwendig es ist, wenn vor allem SBVn diese Normen kennen, leben und durchsetzen sieht man an der Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen. Angaben zur Erwerbsbeteiligung schwerbehinderter Menschen liegen aktuell für das Jahr 2017 vor. In diesem Jahr gab es laut Mikrozensus 3,1 Millionen schwerbehinderte Menschen im Alter von 15 bis unter 65 Jahren. Ihre Erwerbsquote betrug 49,0 Prozent. Die Erwerbsquote schwerbehinderter Menschen hat sich in den letzten Jahren zwar erhöht (2005: 41,6 Prozent). Sie bleibt aber weiterhin deutlich geringer als die Erwerbsquote der Bevölkerung insgesamt (2017: 78,2 Prozent). Ausführliche Informationen von der Arbeitsagentur zur Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen findet ihr [hier](#).

Zentrale Bedeutung im Bewerbungsprozess hat die sog. Prüfpflicht gemäß § 164 (1) SGB IX. Diese Rechtsnorm verpflichtet Arbeitgeber extern, bei der Arbeitsagentur zu prüfen, ob geeignete schwerbehinderte arbeitslose Menschen für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz in Frage kommen. Leider veranlasst

das Wort „insbesondere“ im Gesetzestext viele Arbeitgeber dazu, die vorgeschaltete interne Prüfpflicht zu vernachlässigen. Auch vielen SBVn ist die Bedeutung dieser Rechtsnorm nicht bewußt.

Arbeitgeber entscheiden alleine, ob sie eine freie Stelle besetzen und welche Anforderungen und Qualifikationen für die Tätigkeit vorausgesetzt werden. Die interne Prüfpflicht verlangt aber jetzt, die Stellenbeschreibung und das Anforderungsprofil der SBV mitzuteilen und mit der SBV eine Erörterung durchzuführen. In dieser Erörterung wird geklärt, ob ein bereits beschäftigter schwerbehinderter Mensch geeignet wäre für den freien Arbeitsplatz. Die interne Prüfpflicht soll vor allem verhindern, dass schwerbehinderte Menschen, die an ihrem bisherigen Arbeitsplatz nicht behindertengerecht eingesetzt sind, in die Arbeitslosigkeit entlassen werden. Die interne Prüfpflicht greift teils erheblich in das Direktionsrecht der Arbeitgeber ein.

Wenn es aber um die Rechte schwerbehinderter Menschen geht, ist die Einschränkung der Freiheit unternehmerischer Personalentscheidungen gerechtfertigt.

Ausführlich behandeln wir in Bernried die Prüfpflicht im Mai:

Nachteilsausgleich schwerbehinderter Menschen im Bewerbungsprozess - Prüfpflicht § 164 Abs.1 SGB IX	15.05.-17.05.
---	---------------

2. Pünktlichkeit auch beim Streik

Streiks im öffentlichen Nahverkehr (gerade aktuell) sind ein legitimes Mittel des Arbeitskampfes. Beschäftigte, die nicht streiken, müssen pünktlich am Arbeitsplatz erscheinen. Das Wegerisiko tragen Beschäftigte selbst, anderenfalls drohen Abmahnungen, Lohnkürzungen oder sogar Kündigungen. Laut BAG-Rechtsprechung von 1982 (5 AZR 283/80) trägt der Arbeitgeber das Betriebsrisiko und Beschäftigte das Wegerisiko.

Verspätungen zum Beispiel wegen Streiks aber auch aus anderen Gründen, die die Allgemeinheit betreffen, wie Witterungsverhältnissen oder Staus, entbinden den Arbeitgeber von der Pflicht zur Entgeltzahlung gemäß § 616 Abs. 1 BGB. Es gilt der Grundsatz, ohne Arbeit kein Lohn.

Kommen Beschäftigte zu spät und holen die verpasste Arbeitszeit nicht nach, steht es dem Arbeitgeber frei, den Lohn entsprechend zu kürzen. Bei Schichtdienst oder festen Arbeitszeiten wird ein Nachholen in der Regel nicht möglich sein, es sei denn, der Arbeitgeber lässt Ausnahmen zu. Auch bei Gleitzeitregelungen werden Kernzeitverletzungen in der Regel zu Lohnkürzungen führen.

Eine Lohnkürzung durch den Arbeitgeber ist nur dann ausgeschlossen, wenn Beschäftigte aus persönlichen Gründen zu spät am Arbeitsplatz erscheinen. Um unverschuldete, nicht mutwillig verursachte Verspätungen handelt es sich zum Beispiel bei eigenem Verkehrsunfall oder einem Arzttermin, der länger dauert als erwartet.

Für die Praxis ergeben sich folgende Tipps:

- Über Verspätungen, die ausnahmsweise wegen Streik oder Unwetter entstehen, möglichst schnell den Arbeitgeber informieren und deutlich machen, dass man ohne die besondere Situation eigentlich pünktlich gewesen wäre.
- Gilt eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung zu mobiler Arbeit oder Homeoffice, können Beschäftigte statt den Nahverkehr zu nutzen, die Arbeit zum Beispiel von zuhause aus erledigen. Regelungen zur kurzfristigen Anmeldung von Homeoffice wären hier hilfreich.
- Betriebsräte haben bei der Ausgestaltung von mobiler Arbeit ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG. Hier können Regelungen mit den Arbeitgebern vereinbart werden, dass mobile Arbeit auch kurzfristig möglich ist, zum Beispiel bei Streiks oder Wetterwarnungen.

3. Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarktes

KomSem kommt sehr gerne der Bitte nach, die Informationen über den Gesetzentwurf bzw. über die Petition über die Netzwerke möglichst breit zu streuen. Der nachfolgende Text stammt vom DGB Bildungswerk (Kompetenzzentrum Gesundheit und Arbeit):

...es ist leider kein Gerücht was die Änderungen im SGB IX angeht, ich leite Ihnen einen Auszug aus der Website einer Initiative von Walter Brinkmann zu, die sich aufgrund des Referentenentwurfs gegründet hat: <https://bem-initiative.net>

„Unser bundesweit aktives, engagiertes Bündnis zur Verbesserung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) hat den neuen [Referentenentwurf](#) des Bundesarbeitsministeriums, der am 21.12.2022 vom Bundeskabinett beschlossen wurde, gelesen und bewertet.

Worum geht es?

Das BMAS hat am 4.11.2022 den Referentenentwurf eines »Gesetzes zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts« erarbeitet. Am 24.11.2022 wurde der (etwas geänderte) Entwurf den Verbänden sowie der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellten zur Anhörung zugeleitet. Im Januar 2023 dürfte der Entwurf im Kabinett beschlossen und dem Bundesrat zur Einleitung des Gesetzgebungsverfahrens übersandt werden. Die (nur geringfügige) Erhöhung der Ausgleichsabgabe soll am 1.1.2024 in Kraft treten. Ausgleichsabgaben zahlen Arbeitgeber an das zuständige Integrationsamt, die nicht die gesetzlich vorgeschriebene Zahl von schwerbehinderten Menschen beschäftigen.

- Der Anspruch auf eine »stufenweise Wiedereingliederung« (Hamburger Modell) ist im aktuellen Referentenentwurf weggefallen.
- Der Rechtsanspruch auf die Einleitung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements wird im Entwurf ebenfalls nicht mehr berücksichtigt.
- Gesetzliche Regelungen, die die Arbeitgeber verbindlich zur Mitwirkung am BEM-Verfahren verpflichten, sind nicht vorgesehen.
- Und Bußgelder, die seit 70 Jahren gegen Arbeitgeber verhängt werden können, wenn sie mutwillig oder grob fahrlässig die Quote der Beschäftigung für Menschen mit Behinderung oder ihnen gleichgestellte Menschen nicht erreichen, sollen entfallen.“

Darüber hinaus gibt es juristische Bewertung von Prof. Düwell, die Sie unter diesem Link finden:

<https://www.juris.de/jportal/portal/page/homerl.psm1?nid=jpr-NLARADG001222&cmsuri=%2Fjuris%2Fde%2Fservices%2Fnews%2Fnews-detail.jsp>

Das ist alles sehr unschön und bedeutet eine erhebliche Einschränkung der guten BEM-Systeme, die bisher in zahlreichen Betrieben etabliert sind.

Vielleicht könnten Sie die Initiative in Ihrem Netzwerk streuen? Es gibt auf zudem eine Petition auf Change.org, die Sie unter diesem Link finden:

<https://www.change.org/p/bundesarbeitsminister-hubertus-heil-bem-krankheiten-im-beruf-vorbeugen-und-die-wiedereingliederung-verbessern>

4. Inklusionsbeauftragte

Das Sozialgesetzbuch IX verpflichtet Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gemäß § 181 Inklusionsbeauftragte (IKBA) zu benennen. Diese IKBA vertreten die Arbeitgeber verantwortlich in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen und achten auf Erfüllung, der den Arbeitgebern obliegenden Verpflichtungen aus dem Schwerbehindertenrecht.

Die Seminare der letzten Jahre haben gezeigt, dass viele Schwerbehindertenvertretungen ihre jeweiligen Inklusionsbeauftragten entweder nicht kennen, die Arbeitgeber gar keine benannt haben oder die Zusammenarbeit stark verbesserungswürdig ist. In jedem Fall wird eine wichtige Chance vertan.

Eine professionelle und vertrauensvolle Zusammenarbeit auf Augenhöhe zwischen den Schwerbehindertenvertretungen und den Inklusionsbeauftragten in Betrieben und Dienststellen kann nicht nur die Kultur und den Umgang miteinander verändern, sondern letztlich die Interessen der schwerbehinderten und

gleichgestellten Menschen nach vorne entwickeln. Gut ausgebildete Inklusionsbeauftragte und Schwerbehindertenvertretungen unterstützen und entlasten sich gegenseitig.

KomSem bietet im zweiten Jahr das Seminar „Inklusionsbeauftragter“ an, für das als Referent ein Kollege gewonnen werden konnte, mit über 19-jähriger Erfahrung als Inklusionsbeauftragter im Öffentlichen Dienst, der selbst viele Jahre Personalverantwortung innehatte.

Das Seminar in Bernried richtet sich an interessierte Inklusionsbeauftragte und an Schwerbehindertenvertretungen, aber vor allem richtet sich das Seminar an beide zeitgleich. Wir vom KomSem Team denken, dass der größte Nutzen für schwerbehinderte Menschen erzielt wird, wenn beide zusammen am selben Seminar teilnehmen.

Der Inklusionsbeauftragte - Aufgaben und Pflichten nach dem SGB IX	08.05.-12.05.
--	---------------

5. Kommunikationstipp

Der letzte Schritt – und die Rede „sitzt“ perfekt!

Feile und **schleife** an Deiner Rede:

- **Kürze** jeden Satz, der mehr als 12 bis 15 Wörter hat.
- **Stelle** die Verben ganz (nah) an den Anfang.
- **Ersetze** alle komplizierten Begriffe.
- **Verwandle** Schriftsprache in gesprochene Sprache

Rhetorik: Reden in der Betriebs-, Personal- oder Schwerbehindertenversammlung	20.11.-24.11.
---	---------------

6. In eigener Sache

Aufgrund der enormen Nachfrage haben wir einen zweiten Termin für Arbeitsrecht Aufbau ins Programm genommen. Das Seminar AR 2 findet zusätzlich im September in Bernried statt.

Arbeitsrecht 2 für die SBV / BR / PR / MAV	04.09.-08.09.
--	---------------

Betriebsräte gesucht für:

Betriebsversammlungen sind für viele Gremien eher Pflicht als Kür. Die Teilnehmerszahl ist eher rückläufig und die Beschäftigten sind nur anwesend, kaum aktiv beteiligt. Nutzt der Arbeitgeber die Bühne sogar für sich und bekommt Beifall? Ist das noch die Versammlung, die der BR will, **das** zentrale Element seiner Öffentlichkeitsarbeit?

Genau diese Thematik wollen wir im Seminar **Die Betriebsversammlung mit „Pfiff“!** betrachten und Praxiserfahrungen austauschen. Die Kreativität kommt dabei nicht zu kurz. Zum einen geben wir kreativen Input, zum anderen gibt es genügend Zeit, sich unter dem Motto: „Öfter mal was Neues,“ selbst kreativ einzubringen. Um z.B. neue Ideen zu entwickeln. Selbstverständlich sind die rechtlichen Grundlagen Basis des Seminars. Ziel ist es, zukünftig die Teilnehmenden mitzunehmen und einzubinden. Mit diesen neuen Erkenntnissen lässt sich „zu Hause“ eine neue und aktive Art einer Betriebsversammlung auf die Beine stellen.

Betriebsversammlung mit Pfiff! Erbendorf	02.05.-05.05.
---	---------------

7. ...aus dem Gericht

Sturz beim Kaffee-Holen

Im vorliegenden Fall ging es um eine Verwaltungsangestellte, die beim Kaffee-Holen auf nassem Boden ausrutschte und sich den Lendenwirbel brach. Sie war auf dem Weg zu einem Getränkeautomaten in einem der Sozialräume, hier die Kantine. Die Frau beantragte den Sturz als Arbeitsunfall anzuerkennen, da ihrer Meinung nach der Weg zum Getränkeautomaten während ihrer Arbeitszeit unfallversichert war.

Die zuständige Unfallkasse Hessen lehnte dies mit dem Argument ab, dass der Versicherungsschutz mit dem Durchschreiten der Kantine endet.

Das Hessische Landessozialgericht (LSG) entschied dagegen, den Sturz als Arbeitsunfall anzuerkennen. Der Weg, um sich Kaffee zu holen an einem Automaten, der im Dienstgebäude aufgestellt war, fand in einem engen Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit der Angestellten statt. Beschaffen sich Beschäftigte während der Arbeitszeit Nahrungsmittel zum baldigen Verzehr am Arbeitsplatz, so ist dieser Weg grundsätzlich unfallversichert.

In dem Zusammenhang stellte das LSG klar, dass die Beschaffung von Nahrungsmitteln für den privaten Gebrauch nicht unfallversichert ist, genau so ist der Verzehr der Nahrung stets dem privaten Lebensbereich zuzuordnen.

Laut LSG endet der Unfallversicherungsschutz nicht an der Tür der Kantine, die sich als Sozialraum innerhalb des Dienstgebäudes befindet. Die Kantine gehört als Pausen- oder Freizeitraum eindeutig in den Verantwortungsbereich des Arbeitgebers.

LSG Hessen 07.02.2023 Az L 3 U 202/21

Berechnung GdB

Leiden kranke Menschen unter mehreren Behinderungen, kann aus den einzelnen Beeinträchtigungen ein Gesamtgrad der Behinderung (GdB) gebildet werden. In der Regel geht es dabei um die Frage, ob die beiden Beeinträchtigungen in einem Zusammenhang stehen bzw. ob sich die beiden Beeinträchtigungen gegenseitig verstärken und somit das Gesamtausmaß der Beeinträchtigung im Alltag höher ist für den betroffenen Menschen.

Im vorliegenden Fall hat sich das Sozialgericht Aurich mit der Frage beschäftigt, ob sich aus zwei Einzel-GdB von jeweils 30, eine Schwerbehinderteneigenschaft zugestehen lässt. Interessant war hierbei die Tatsache, dass sich die Funktionsbeeinträchtigungen auf unterschiedliche und völlig unabhängige Art und Weise voneinander gezeigt haben. Der betroffene Mann litt an einer chronisch-entzündlichen Darmerkrankung (GdB 30) und einer Lungenfunktionseinschränkung (GdB 30).

Das Sozialgericht sprach dem Mann einen Gesamt-GdB von 50 zu und somit die Schwerbehinderteneigenschaft, obwohl die beiden führenden Funktionsbeeinträchtigungen voneinander völlig unabhängig bestehen und sich für den Kläger auf ganz unterschiedliche Bereiche im Ablauf seines

täglichen Lebens auswirken. Das Gericht stellte in der Begründung weiter fest, dass im Regelfall davon auszugehen ist, dass zwei führende Einzel-GdB von 30 die Annahme der Schwerbehinderteneigenschaft begründen. Der Weg durch die Instanzen der Sozialgerichtsbarkeit bleibt abzuwarten.

Dieser Fall zeigt aber wieder, dass sich zur Erreichung eines höheren GdB der Weg über das Sozialgericht in den meisten Fällen lohnt.

Sozialgericht Aurich 04.05.2022 Az. S 4 SB 154/21

Seminartipp zum Thema Sozialgericht in Regensburg:

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

BR-Beschluss für Rechtsvertretung

Im vorliegenden Fall ging es um einen Betriebsrat der einen rechtsgültigen Beschluss gefasst hatte sich vor dem Arbeitsgericht erstinstanzlich von einem Anwalt vertreten zu lassen, um seine Rechte durchzusetzen. Der folgende Prozess vor dem Landesarbeitsgericht scheiterte an einer Formalie. Die eingereichten Unterlagen wurden von einem nicht ordnungsgemäß bevollmächtigten Vertreter eingereicht. Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg stellte klar, dass der ursprüngliche Beschluss des Betriebsrats nur die Prozessbevollmächtigung für die erste Instanz beinhaltete. Der Betriebsrat hätte für die zweite Instanz einen erneuten Beschluss fassen müssen.

Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg 02.09.2022 Az: 1 TaBV 773/22

8. Seminare

Täglich aktualisierter Stand unter: www.komsem.de/termine

Termine 2023

	Stand:	08.03.2023
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.
* 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.
* 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.
Neu: Arbeitsrecht 2 für die SBV / BR / PR / MAV	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.
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.

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.