
Newsletter für die Interessenvertretung 05-2023

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

Inhalt:

1. Inklusionsvereinbarung
2. Datenschutz
3. Arbeitszeiterfassung
4. Kündigung
5. Kommunikationstipp
6. In eigener Sache
7. ...aus dem Gericht
8. Seminare
9. Impressum

1. Inklusionsvereinbarung

Grundlagen - Der Paradigmenwechsel, der mit der Neuausrichtung des Behindertenrechtes im SGB IX 2001 eingeleitet und 2009 mit der Orientierung an der UN-Behindertenrechtskonvention fortgesetzt wurde, verfolgt das Ziel, die Rechte behinderter Menschen zu stärken und insbesondere ihre Teilhabe am allgemeinen Erwerbsleben dadurch zu verbessern, dass ihre gleichberechtigte Teilhabe Menschen am Arbeitsleben bei der Gestaltung von Arbeitsprozessen und Rahmenbedingungen von Anfang an berücksichtigt. Mit der Verpflichtung der Arbeitgeber, der Schwerbehindertenvertretung und des Betriebs- bzw. Personalrats in Zusammenarbeit mit dem → **Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers** zum Abschluss einer verbindlichen Inklusionsvereinbarung (§ 166 SGB IX) sollen auf den Betrieb zugeschnittene Inklusions- und Rehabilitationsziele festgelegt werden.

Die Inhalte der Inklusionsvereinbarung sehen Regelungen im Zusammenhang der → **Eingliederung schwerbehinderter Menschen** in die Betriebe und Dienststellen vor. Neben grundlegenden Maßnahmen (→ **Personalplanung**, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der → **Arbeitszeit**, Umsetzung der Vereinbarung) können auch Regelungen getroffen werden zur angemessenen Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen bei der Besetzung freier, frei werdender oder neuer Stellen, zu einer anzustrebenden → **Beschäftigungsquote**, einschließlich eines angemessenen Anteils schwerbehinderter Frauen, zu Teilzeitarbeit, zur Ausbildung behinderter Jugendlicher, zur Durchführung der betrieblichen Prävention (→ **betriebliches Eingliederungsmanagement**), zur → **Gesundheitsförderung** und über die Hinzuziehung des Werks- oder Betriebsarztes.

Das Instrument der Inklusionsvereinbarung soll die Beschäftigungsmöglichkeiten behinderter und schwerbehinderter Menschen verbessern und dem Verlust von Arbeitsverhältnissen und der Chronifizierung von Erkrankungen und Vorschädigungen vorbeugen. Der Zweck der Regelung ist zum anderen darauf gerichtet unter dem Eindruck der demografischen Entwicklung der kommenden Jahrzehnte in Betrieben und Dienststellen mehr Nachhaltigkeit bei der Inklusion behinderter Menschen zu erzeugen. Die Inklusionsvereinbarung soll die Inklusion behinderter Menschen in Arbeit und Gesellschaft durch betriebsnahe und -spezifische Maßnahmen verstärken.

Inklusionsvereinbarungen sind auf dem Gebiet der betrieblichen Eingliederung und Rehabilitation behinderter Menschen ein neues Planungs- und Steuerungsinstrument zur Ausgestaltung einer integrativen Personalpolitik und zur (Fein-)Steuerung und Gestaltung betrieblicher Inklusions- und Rehabilitationsprozesse. Inklusionsvereinbarungen stellen auch ein neues Instrument für die betriebliche Inklusions- und Rehabilitationsarbeit der Schwerbehindertenvertretung, des Betriebs-/Personalrats und des Arbeitgebers dar. Als Planungsinstrument legen Inklusionsvereinbarungen die betriebliche Organisation und die relevanten Entscheidungsträger auf klar verständliche und messbar formulierte Ziele fest.

Nach § 166 Abs. 1 Satz 6 SGB IX ist die Vereinbarung der zuständigen Agentur für Arbeit und dem zuständigen Inklusionsamt zu übermitteln. Der Gesetzgeber erwartet von dieser Unterrichtung der Agentur für Arbeit, dass die einzelnen Arbeitsagenturen, die → **Bundesagentur für Arbeit** und die Inklusionsämter damit gezielten Einblick in die innerbetrieblichen Gegebenheiten der Einstellung, Beschäftigung und Förderung schwerbehinderter Menschen erhalten und sie ihre Zusammenarbeit weiterentwickeln können. Die Übermittlungspflicht verbessert auch für das → **Integrationsamt** und die → **Integrationsfachdienste** die Voraussetzungen für die Beratung von Arbeitgebern und Interessenvertretungen über beschäftigungssichernde und inklusionsfördernde Maßnahmen.

Anwendungsbereich - Die Regelung gilt für alle privaten und öffentlichen Arbeitgeber. Die Pflicht zum Abschluss einer Inklusionsvereinbarung ist nicht daran gebunden, ob der Arbeitgeber beschäftigungspflichtig gemäß § 154 Abs. 1 SGB IX ist oder in welchem Ausmaß er seiner Beschäftigungspflicht nachkommt. Die Inklusionsvereinbarung ist eine auf den einzelnen Betrieb bzw. die einzelne Dienststelle bezogene Vereinbarung, in der auf den jeweiligen Betrieb/Dienststelle zugeschnittene Inklusions- und Rehabilitationsziele vereinbart und verwirklicht werden sollen. Für mehrere Betriebe eines Unternehmens kann daher jeweils eine eigene Inklusionsvereinbarung abgeschlossen werden. Damit sind aber Rahmen-Inklusionsvereinbarungen auf den übergeordneten Unternehmensebenen keinesfalls grundsätzlich ausgeschlossen. § 180 Abs. 6 Satz 1 SGB IX regelt vielmehr für die überbetrieblich tätige Interessenvertretung behinderter Menschen die Zuständigkeit für den Abschluss einer Inklusionsvereinbarung. Übergeordnete Inklusionsvereinbarungen dürfen jedoch einzelne Betriebs- bzw. Standortvereinbarungen weder ersetzen noch ausschließen oder konterkarieren. Auch für sie gilt: Sie müssen zielgerichtet, verbindlich und überprüfbar sein.

Voraussetzung und Abschlusszwang - § 166 Abs. 1 SGB IX verpflichtet die Arbeitgeber, mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebs-/Personalrat in Zusammenarbeit mit dem → **Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers** eine verbindliche Inklusionsvereinbarung einschließlich Regelungen über deren Durchführung abzuschließen. Nach Satz 2 besitzt die Schwerbehindertenvertretung ein Initiativrecht, die Verhandlungen über eine Inklusionsvereinbarung einzuleiten. Auf Antrag der Schwerbehindertenvertretung und unter Beteiligung des Betriebs-/Personalrats ist der Arbeitgeber zur Aufnahme von Verhandlungen über eine Inklusionsvereinbarung verpflichtet. Betriebs-/Personalrat sind im Verhandlungsprozess Beteiligte; sie wirken aber als gleichberechtigte Partner mit.

Der → **Betriebsrat** bzw. → **Personalrat** kann ebenfalls die Aufnahme von Verhandlungen über eine Inklusionsvereinbarung einleiten; er muss dies insbesondere dann tun, wenn die Schwerbehindertenvertretung nicht von ihrem Initiativrecht Gebrauch macht. Er übt dieses Initiativrecht alleine auch deshalb aus, weil er gemäß § 176 SGB IX die Eingliederung schwerbehinderter Menschen auch mit Hilfe der Inklusionsvereinbarung fördern muss und darauf zu achten hat, dass der Arbeitgeber u. a. seine Verpflichtungen nach § 166 SGB IX erfüllt.

In den Betrieben und Dienststellen, in denen keine Schwerbehindertenvertretung existiert oder in denen an die Stelle einer Schwerbehindertenvertretung keine Gesamtschwerbehindertenvertretung treten kann, steht das Antragsrecht dem Betriebs- bzw. Personalrat zu. Fehlt eine Schwerbehindertenvertretung im Betrieb, dann besitzt der Betriebs- bzw. Personalrat das Recht die Verhandlungen über den Abschluss einer Inklusionsvereinbarung zu beantragen. Unter diesen Voraussetzungen ist die Inklusionsvereinbarung eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung.

Durch die Formulierung in § 166 Abs. 1 Satz 1 SGB IX: »Arbeitgeber ... treffen eine verbindliche Inklusionsvereinbarung«, ist zweifelsfrei klar, dass alle → **Arbeitgeber** verpflichtet sind, eine Inklusionsvereinbarung mit der Schwerbehindertenvertretung und den anderen in § 176 SGB IX genannten Interessenvertretungen abzuschließen. Beantragen Schwerbehindertenvertretung und/oder Betriebs- bzw. Personalrat Verhandlungen, entsteht für den Arbeitgeber ein Einlasszwang.

Die Interessenvertretung besitzt deshalb einen einklagbaren Rechtsanspruch auf Vereinbarungsabschluss, der ggf. vor dem Arbeitsgericht sichergestellt und durchgesetzt werden muss. Hat der Arbeitgeber begründete Einwände gegen die Vorschläge und Forderungen, muss er eigene Vorschläge machen. Auch diese müssen sich im Rahmen dessen bewegen, was § 166 Abs. 2 und 3 SGB IX an besonders wichtigen Regelungsinhalten aufzählt.

Den ganzen sehr interessanten Artikel findet ihr [hier](#).

Seminartipp in Bernried:

Inklusionsvereinbarung - (K)ein zahnlöser Tiger!?

18.09.-22.09.

Quelle: Feldes, Gilsbach, Jansen, Köhler, Klabunde, Künsemüller, Ramm, Ritz, Schmidt, Weidner Praxis der Schwerbehindertenvertretung von A bis Z
8. vollständig neubearbeitete Auflage 2023 ISBN 978-3-7663-7205-5

2. Datenschutz

Datenschutz in der Schwerbehindertenvertretung (SBV)

In Deutschland leben fast 17 Mio. Menschen mit einer gesundheitlichen Einschränkung. 7,6 Mio. von ihnen sind mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 Prozent schwerbehindert. Um den Interessen schwerbehinderter und diesen gleichgestellten Personen in Beschäftigungsverhältnissen entsprechend Geltung zu verschaffen, vertritt die SBV die Interessen schwerbehinderter und diesen gleichgestellten Personen im Betrieb oder den Dienststellen, fördert deren Eingliederung und steht diesen beratend und helfend zur Seite.

Im Rahmen der täglichen Aufgaben der SBV werden eine Vielzahl personenbezogener Daten – insbesondere Beschäftigten- und Gesundheitsdaten – verarbeitet, welche nicht nur dem Schutz der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), sondern auch dem Schutz spezialgesetzlicher Datenschutzregelungen unterstellt sind. Diese FAQ dient dazu, wesentliche Fragen zur datenschutzkonformen Gestaltung der Arbeit in der SBV zu beantworten und Fallstricke aufzuzeigen.

Die SBV hat – ebenso wie alle Beschäftigten eines Unternehmens oder einer Behörde – die Pflicht zur Einhaltung der geltenden Gesetze und damit auch der DSGVO und sonstiger besonderer datenschutzrechtlichen Rechtsvorschriften.

Dies bedeutet in der Praxis unter anderem, dass die SBV die in Artikel 5 Abs. 1 DSGVO genannten Grundsätze für die Verarbeitung personenbezogener Daten, für deren Einhaltung der Verantwortliche zuständig ist, im Rahmen seiner SBV-Tätigkeit zu beachten hat. Grundsätze der Datenverarbeitung sind u. a. die Beachtung des Grundsatzes der Datenminimierung (Datensparsamkeit) sowie des Vertraulichkeitsgrundsatzes. Die SBV muss darüber hinaus dem Verantwortlichen die für die Durchführung von Datenschutz-Folgenabschätzungen erforderlichen Informationen zu liefern. Weiterhin hat die SBV die geeigneten technisch-organisatorischen Maßnahmen u. a. zur Wahrung der Datensicherheit bei der Datenverarbeitung und zur Löschung von SBV-Unterlagen umzusetzen und dem Verantwortlichen unverzüglich Datenpannen nach Artikel 33 DSGVO aus dem Geschäftsbereich der SBV zu melden.

Eine sehr interessante Broschüre zum Thema findet ihr [hier](#).

3. Arbeitszeiterfassung

Digitale Arbeitszeiterfassung kommt. Zumindest sieht dies ein Entwurf des BMAS vor. Der Gesetzentwurf von Hubertus Heil sieht Änderungen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) vor. Wesentliche Änderung soll die Pflicht der Arbeitgeber sein, Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit der Beschäftigten aufzuzeichnen. Diese Aufzeichnung soll tagesgleich erfolgen und in elektronischer Form. Ausnahmen sollen gemäß Tarifvertrag oder Betriebs- und Dienstvereinbarung möglich sein.

Diese Reaktion der deutschen Gesetzgebung war notwendig geworden, weil BAG und EUGH in entsprechenden Urteilen (wir hatten mehrfach berichtet) die Wichtigkeit der Arbeitszeiterfassung für den Gesundheitsschutz der Beschäftigten betont hatten. Betriebs- und Personalräten steht kein Mitbestimmungsrecht beim „OB“ der Arbeitszeiterfassung zu, weil bereits im Gesetz verankert, aber beim „WIE“. Also bei der Ausgestaltung. Sollten die Pläne des BMAS so Gesetz werden, geht die dann elektronische Zeiterfassung deutlich über das BAG- und EUGH-Urteil hinaus.

4. Kündigung – 10 Minuten können reichen

Arbeitszeitbetrug ist Arbeitszeitbetrug; selbst wenn es nur um 10 Minuten geht, kann die Folge eine außerordentliche Kündigung sein.

Im vorliegenden Fall ging es um eine Reinigungskraft mit GdB 100, die nach dem Einstempeln ihren Arbeitsplatz verlassen hatte, um sich gegenüber der Straße in einem Café noch einen Kaffee zu holen. In dem Betrieb gab es eine elektronische Zeiterfassung, und es war Pflicht, Beginn und Ende der Arbeitszeit und die Pausen zu stempeln. Dies unterließ die Frau beim Kaffeeholen.

Nach Einholung der Zustimmung beim Integrationsamt kündigte der Arbeitgeber der Reinigungskraft fristlos.

Das LAG Hamm hielt die Kündigung für rechters. Der Vertrauensbruch sei enorm. Arbeitgeber müssen auf die korrekte Dokumentation der Arbeitszeit vertrauen können. Gemäß § 626 BGB lag hier ein so wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung vor, dass es dem Arbeitgeber nicht zuzumuten war, bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zu warten. Eine Abmahnung sei entbehrlich.

Interessant an dem Fall ist zusätzlich die Tatsache, dass andere Gerichte in der Vergangenheit wegen solch kurzer Zeitspannen eine Abmahnung verlangt haben (vgl. LAG München 14.1. 2021 Az. 3 Sa 836/20).

Das LAG Hamm dagegen, kam zu der Auffassung, dass eine Abmahnung nicht zu einer Verhaltensänderung geführt hätte. Im Fall der Reinigungskraft kam erschwerend hinzu, dass sie sich nicht reumütig und geständig zeigte, sondern zuerst versucht hatte, den Betrug zu leugnen.

LAG Hamm 27.01.2023 Az 13 Sa 1007/22

5. Kommunikationstipp

Sätze, auf die du besser verzichten ... und was Du stattdessen sagen sollst:

Falsch: "Ich freue mich, dass Sie so zahlreich erschienen sind." Jeder kann nur einmal erscheinen!

Besser: "Ich freue mich auf die nächsten beiden Stunden gemeinsam mit Ihnen."

Falsch: "Leider kann ich Ihnen heute keine Charts zeigen, weil die Technik streikt."

Lasse solche entschuldigenden Sätze einfach weg! Sprich nicht das an, was Du dem Publikum vorenthalten willst. Vielleicht geben die Teilnehmenden dann dir die Schuld an der Panne. Oder sie denken, Du als Präsentierender hättest etwas vergessen. Das wäre ein schlechter Start für Dich!

Falsch: "Ich hole weiter aus, denn ich meine, dass es wichtig ist, Sie auch über die Hintergründe zu informieren."

Rechtfertige Deinen Auftritt nicht. Sage feststellend: "Es ist wichtig, dass Sie auch die Hintergründe kennen."

Falsch: „In Anbetracht der fortgeschrittenen Zeit fass ich mich kurz.“

Fass dich kurz – sag aber niemanden, warum du dies tust.

6. In eigener Sache

Aufgrund hoher Nachfrage haben wir ein zusätzliches **SBV 1** in Bernried ins Programm genommen

Neu: * SBV-1 Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	31.07.-04.08.
---	---------------

Dringend Teilnehmende gesucht in Regensburg für das Seminar:

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

7. ...aus dem Gericht

Kündigung unwirksam

Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen ist unwirksam, wenn die Anhörung der Schwerbehindertenvertretung (SBV) nicht ordnungsgemäß durchgeführt wurde. Im vorliegenden Fall ging es um die ordentliche Kündigung einer Verwaltungsangestellten mit GdB 50.

Die SBV erhielt lediglich eine Kopie der Anhörung des Personalrats zur Kenntnis.

Das Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern entschied, dass die Kündigung gemäß § 179 (2) Satz 3 SGB IX unwirksam ist. Eine ordnungsgemäße Anhörung der SBV hatte nicht stattgefunden. Die Kopie wertete das LAG als reine Information über das Beteiligungsverfahren des Personalrats. Die SBV konnte dem Dokument nicht entnehmen, dass sie sich inhaltlich zum Fall hätte äußern dürfen.

Vor der Kündigung eines schwerbehinderten Menschen ist die SBV nicht nur zu informieren, sondern anzuhören. Anhörung meint dabei, dem Angehörten Gelegenheit zur Äußerung zu geben und diese Äußerung entgegenzunehmen sowie sich ggf. mit ihr auseinanderzusetzen. Und das bedeutete auch, dass es der SBV ermöglicht wird, etwas vorzubringen oder eine Stellungnahme abzugeben, die bei der Entscheidungsfindung zumindest bedacht wird. Daran fehlte es.

Firmenlauf

Im vorliegenden Fall musste das Landessozialgericht Berlin-Brandenburg klären, ob ein Unfall im Rahmen eines Firmenlaufs ein versicherter Arbeitsunfall ist, oder nicht. Beim Firmenlauf hatte der Arbeitgeber die Teilnahmegebühr bezahlt und einheitliche Lauf-Shirts mit Firmenlogo gestellt. Bei diesem Lauf verunfallte eine der Teilnehmerinnen. Die Folgen waren nicht unerheblich und die Frau wollte den Unfall als Arbeitsunfall anerkennen lassen.

Das LSG urteilte, dass der Lauf nicht im Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit der Beschäftigten stand. Ein Firmenlauf ist weder als Firmenveranstaltung noch Betriebssport oder als Teil des Betrieblichen Gesundheitsmanagements versichert.

LSG Berlin-Brandenburg 21.03.2023 Az. L 3 U 66/21

Lohngleichheit

Im vorliegenden Fall ging es um eine Vertriebsangestellte, die nachweislich erheblich weniger Geld bekam als ein männlicher Kollege, obwohl sie die gleiche Arbeit machte. Sie verlangte das Gehalt und eine Diskriminierungsentschädigung.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) verurteilte den Arbeitgeber zur Nachzahlung des Gehalts gemäß § 7 EntgTranspG und zur Zahlung von 2000€ Diskriminierungsentschädigung gemäß § 15 (2) AGG.

BAG 16.02.2023 8 AZR 450/21

8. Freie Seminarplätze 2023

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

	Stand:	16.05.2023
* 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.
* 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.
Neu: * SBV-1 Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	31.07.-04.08.
* 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.
Neu: * SBV-2 Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben!	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.
Neu: Betriebsversammlung mit Pfiff!	27.11.-30.11.
Neu: * SBV-3: Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. der Stellvertretung	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.