Newsletter für die Interessenvertretung 07-2023

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

Inhalt:

1. Schulung von Bürokräften der SBV
2. Diversität
3. Mediation
4. Berufskrankheit
5. Kommunikationstipp
6. In eigener Sache
7. ...aus dem Gericht
8. Seminare
9. Impressum

1. Schulung von Bürokräften der SBV

Schulungsansprüche der SBV sind eindeutig im SGB IX geregelt. Gesetzlich nicht eindeutig geregelt ist, wer die Kosten für Seminare von Bürokräften der SBV tragen muss. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg hat hierzu Kriterien aufgestellt.

Im vorliegenden Fall ging es um eine SBV im Öffentlichen Dienst die für 130 schwerbehinderten Menschen zuständig war. Zwei Bürokräfte standen zur Unterstützung an ihrer Seite. Die SBV entsendete die beiden Bürokräfte zu einem Seminar Datenschutz im Büro. Der Arbeitgeber lehnte die Kosten für eine Bürokraft ab. Begründet wurde diese Entscheidung damit, dass es keinen gesetzlichen Anspruch gäbe und die geschulte Person, die nichtgeschulte Person unterrichten könne.

Vor dem LAG bekam die SBV recht. Das Gericht stellte klar, dass die SBV selbstständig und eigenverantwortlich über die erforderlichen Kosten ihrer Bürokräfte entscheidet. Wichtig ist nur, dass es um die konkrete Unterstützung bei gesetzlichen SBV-Aufgaben geht und auch die Interessen der Belegschaft und es Arbeitgebers berücksichtigt werden. Nach diesen Kriterien kann die SBV selbst entscheiden, ob eine Qualifizierung ihrer Bürokräfte erforderlich ist. Die SBV hat einen eigenen Anspruch auf geeignetes Büropersonal, was auch die erforderliche Schulung auf Kosten des Arbeitgebers betrifft.

Im konkreten Fall kam das LAG zum Ergebnis, dass das Thema Datenschutz für die Bürokräfte zweifelsfrei erforderlich war. Es war auch erforderlich, beide Bürokräfte zu schulen. Eine Weitergabe der Inhalte wäre wegen der didaktischen Aufbereitung des Themas und des erheblichen Zeitaufwandes ineffizient gewesen.

Das LAG entschied weiter, dass der Arbeitgeber die Seminarkosten als Sachkosten der Bürokräfte nach § 179 Abs. 8 S. 3 SGB IX zu übernehmen hat. Dies umfasst auch den Anspruch auf die Freistellung der Bürokräfte, die für die Teilnahme keinen Urlaub nehmen müssen.

Interessant an dem Urteil war auch eine Klarstellung des LAG. Die SBV entscheidet selbst, wie viele Bürokräfte sie benötigt.

Der SBV stehen Bürokräfte in erforderlichem Umfang zu. Wichtig für die SBV ist es, konkrete Aufgaben der Bürokräfte festzuhalten und den Zeitaufwand zu dokumentieren. Eine SBV ist nach § 178 SGB IX nicht verpflichtet, Bürotätigkeiten selbst zu erledigen. Sie kann allerdings nicht verlangen, eine bestimmte Person als Bürokraft zu verlangen, dies legt der Arbeitgeber fest. Sie kann allerdings bei konkreten Anhaltspunkten für fehlendes Vertrauen, bestimmte Personen ablehnen.

LAG Berlin-Brandenburg 03.11.2022 26 TaBV 751/22

2. Diversität

„Arbeit braucht dich. So wie Du bist!“

Unter diesem Motto wirbt die „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ in Unternehmen für Diversität, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Der Mangel an Arbeitskräften ist längst in der Realität angekommen. Viele Arbeitnehmende spüren die Überlastung tagtäglich, weil Stellen nicht besetzt werden können und Kolleginnen und Kollegen abwandern. In manchen Branchen spricht man sogar von einem Arbeitskräfte - „Notstand“.

Vor diesem Hintergrund bekommt die Strategie der Vielfalt oder „Diversity“ zusätzliche Bedeutung:

Wer auch in Zukunft ausreichend Personal finden will, wird in anderen Gruppen nach potenziellen Kandidat:innen suchen müssen, als er es bisher getan hat. Unternehmen, die die Vielfalt der Belegschaft zum Ziel haben und sich für ungewohnte Zielgruppen öffnen, profitieren bei der Personalgewinnung.

Eine aktuelle Befragung der Online Jobportale Indeed und Glassdoor in Zusammenarbeit mit dem ifo Institut vom März 2023 kommt zu dem Ergebnis, dass Unternehmen, die auf Diversity und eine vorurteilsfreie Personalauswahl ausgerichtet sind, klare Vorteile bei der Personalsuche haben: Die Befragung von 554 Personalverantwortlichen ergab, dass 48 % der derjenigen, die bei Neueinstellungen auf Diversität achten, bzw. 43% der Unternehmen, deren HR-Verantwortliche im vorurteilsfreien Umgang mit Bewerber:innen geschult sind, es schafften, freie Stellen innerhalb von zwei Monaten zu besetzen. Von den Unternehmen ohne Diversitätsstrategie erreichen das nur 32% im selben Zeitraum. 54 Prozent der Unternehmen mit einer vielfältig zusammengesetzten Personalabteilung konnten im Jahr 2022 neue Mitarbeiter gewinnen, nur 32 % gelang dies im allgemeinen Durchschnitt.

<https://de.indeed.com/lead/diversity-recruiting-report-2023>

Auch für das Image bei potenziellen Bewerber:innen gilt die Diversity Strategie als Wettbewerbsvorteil. In einer Studie der Online Plattform Stepstone wurden 11.000 Menschen in Deutschland danach gefragt, welche Rolle für sie Vielfalt und Gleichberechtigung bei potenziellen Arbeitgebern spielt. 77% der Befragten gaben an, dass sie sich eher bei einem Unternehmen bewerben würden, das sich für Offenheit und Chancengleichheit einsetzt, 78% würden lieber in einem von Vielfalt geprägten Unternehmen arbeiten und 4 von 10 Befragten wären dafür sogar bereit auf Gehalt verzichten.

<https://www.stepstone.de/ueber-stepstone/press/representative-studie-zu-diversity/>

Diversität ist also ein Erfolgsfaktor auch bei der Personalgewinnung genauso wie bei der Mitarbeiterbindung.

Neben dem schon lange bekannten Mehrwert, dass die verschiedenen Erfahrungen, Hintergründe und Denkweisen divers zusammengesetzter Teams zu mehr Kreativität, vielfältigen Problemlösungen, innovativeren Produkten und insgesamt – auch finanziell - besseren Ergebnissen führen, ist dies ein weiterer Wettbewerbsvorteil.

Zur Wahrheit gehört aber auch, dass diverse Teams in ihrer Unterschiedlichkeit häufig zu Konflikten führen. Wenn Menschen mit unterschiedlichen Werten und Überzeugungen zusammenarbeiten, kann es zu Missverständnissen, Wertekonflikten und Kommunikationsschwierigkeiten kommen. Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen, haben unter Umständen unterschiedliche Arbeitsstile und Verhaltensweisen, die eine reibungslose Integration erschweren. Konflikte wiederum fördern Misstrauen, Vorurteile und die Tendenz, sich abzugrenzen und beeinträchtigen damit Zusammenarbeit und den Zusammenhalt im Team.

Möglicherweise ist das der Grund dafür, dass Diversität und Inklusion zwar theoretisch als Erfolgsfaktor und Wettbewerbsvorteil benannt wird, die tatsächliche Umsetzung aber noch sehr in den Kinderschuhen steckt.

Denn wie eine andere Studie von 2023 zeigt, sieht nur ein Drittel der 5000 Befragten die eigene Unternehmenskultur als inklusiv, fast dreiviertel haben in den vergangenen zwölf Monaten selbst Ausgrenzung erlebt oder (knapp zwei Drittel) dies bei anderen mitbekommen. 40% gar sind der Ansicht, dass sie in einem Umfeld arbeiten, das Inklusion eher blockiert als fördert.

<https://www.kincentric.com/publikationen>

Die Vorteile und der Nutzen von Diversity kehren sich ins Gegenteil um, wenn sie nicht begleitet ist von einer wertschätzenden und gerechten Unternehmenskultur, die nicht die Andersartigkeit der Personen abwertet, sondern die Individualität und die Einzigartigkeit aller Mitarbeitenden als Gewinn schätzt. D.h. Diversity als Unternehmensstrategie fördert Wertschätzung, Toleranz und Respekt gegenüber Andersartigkeit sowie eine konstruktive Fehler- und Konfliktkultur des voneinander Lernens.

Die Abkürzung für diese Strategie ist D-E-I:

Diversität – Equity – Inclusion (Vielfalt, Gerechtigkeit, Inklusion) und steht für gezielte Bemühungen in einem andauernden Prozess, ein betriebliches Umfeld zu schaffen, in dem alle Mitarbeitenden sich gleichermaßen akzeptiert und zugehörig fühlen. Die D-E-I – Strategie stellt sicher, dass alle Menschen unabhängig von ihren Merkmalen wie ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, Behinderung, Alter, religiöser oder sexueller Orientierung, fair behandelt werden und gleiche Chancen haben. Aus Erfahrung der Kincentric-Experten fußt eine inklusive Kultur auf vier Säulen: „Mitarbeitende müssen sich wertgeschätzt fühlen, aber zusätzlich auch ihre Meinung offen äußern, Einfluss auf Entscheidungen nehmen und ihre Fähigkeiten in vollem Umfang einbringen können.“ Mit dem Begriff DEI (Diversity, Equity and Inclusion) werden Bemühungen des Arbeitgebers beschrieben, Vielfalt im Unternehmen zu fördern. Dabei bezeichnet „Diversity“ das Streben danach, Mitarbeitende mit möglichst unterschiedlichen Merkmalen einzustellen. „Equity“ steht dafür, dass alle Beschäftigten gehört und fair behandelt werden. Können sich die Mitarbeitenden trotz ihrer Unterschiedlichkeit gleich viel einbringen und werden willkommen geheißen, ist auch „Inclusion“ gegeben.

<https://www.personalwirtschaft.de/themen/diversity-equity-and-inclusion-dei/>

Die D-E-I-Strategie ist ein umfassender Ansatz, der auf Veränderungen in der Unternehmenskultur, den Strukturen und Prozessen abzielt, um eine gerechtere und inklusivere Arbeitswelt zu schaffen.

Der Wettbewerbsdruck auf dem Arbeitsmarkt bietet Interessenvertretungen derzeit die Chance, Inklusion voranzutreiben und mitzugestalten.

Das Komsem-Seminar „**Diversity: Gerecht, inklusiv, bunt: mit Vielfalt zu einem inklusiven, wertschätzenden und anerkennenden Arbeitsumfeld**“ in **Bernried (16.-20.10.2023)** vermittelt die Voraussetzungen, um die „D-E-I Strategie“ im Unternehmen anzustoßen und zu begleiten.

https://www.komsem.de/wp-content/uploads/2022/09/Aus_Div_2023_10.pdf

Artikel von Ingrid Asche

3. Mediation

Zwei Schwestern stritten sich um eine Orange. Die Mutter kam dazu, nahm ein Messer in die Hand und schnitt die Orange auseinander. Jede der zwei Schwestern bekam von ihr die Hälfte. Die Mutter war mit ihrem Kompromiss sehr zufrieden. Verwundert bemerkte sie, dass ihre Töchter trotzdem unzufrieden waren. Es stellte sich heraus, die eine Tochter wollte einen Kuchen backen und benötigte die Schale und die andere Tochter hatte Durst und wollte den Saft.

Fazit: Nicht immer ist der Kompromiss die beste Lösung!

Bei dem lösungsorientierten Ansatz der Mediation geht es darum, dass alle Beteiligten gewinnen und für die Zukunft eine tragfähige Arbeitsbeziehung erhalten. Statt langwieriger Auseinandersetzungen sucht die Mediation eine Win-Win-Lösung, bei der mehr herauskommt als bei einem unbefriedigenden Kompromiss.

Interessenvertretungen sind also dabei, wenn,

- es kracht zwischen Kolleginnen und Kollegen,
- es zu einem Konflikt zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten kommt,
- es in Richtung Abmahnung und Kündigung geht,
- konfliktreiche Themen verhandelt werden,
- es in eine möglichen Einigungsstelle geht.

Wichtig sind Fähigkeiten, gegenteilige Interessen zu erkennen und in festgefahrenen Situationen konstruktive Lösungen zu erarbeiten, ohne Gesichtsverlust der Beteiligten.

Seminar: **Mediation – Für die Interessenvertretung, als erste Anlaufstelle bei Konflikten**

Zeit: 04.-08.09.2023

Ort: Bernrieder Hof

Bei Interesse kurze Mail, Unterlagen kommen sofort.

4. Anerkennung von Berufskrankheiten

Das Bundessozialgericht (BSG) hat erstmals eine psychische Erkrankung als Berufskrankheit anerkannt.

Ob eine Krankheit in die Liste der Berufskrankheiten aufgenommen wird, regelt die Berufskrankheiten-Verordnung (BKV). Um anerkannt zu werden braucht es besondere Einwirkungen, denen bestimmte Personengruppen in ihrer Arbeit in erheblich höherem Grad ausgesetzt sind als die übliche Bevölkerung.

Ein Expertenrat im Bundesministerium für Arbeit und Soziales berät die Bundesregierung bei der Aufnahme von neuen Erkrankungen in die Liste der Berufskrankheiten. Eine Anpassung der Liste erfolgt grundsätzlich sehr zögerlich, insbesondere im Bereich psychischer Belastungen.

Umso bemerkenswerter ist das Urteil des BSG.

Im vorliegenden Fall ging es um einen Rettungssanitäter, der sein ganzes Berufsleben belastenden Situationen erlebt hat, insbesondere bei einem Amoklauf. Im Jahre 20216 wurde bei dem Mann eine Posttraumatische Belastungsstörung (PTBS) festgestellt. Diese wollte er als „Berufskrankheit“ bei der zuständigen Berufsgenossenschaft anerkennen lassen. Damit scheiterte der Mann zunächst.

Schließlich musste sich das BSG mit der Frage beschäftigen, ob die Tätigkeit als Rettungssanitäter geeignet ist eine PTBS zu verursachen. Ob also Rettungssanitäter im Gegensatz zur übrigen Bevölkerung besonderen Einwirkungen in erheblich höherem Grad ausgesetzt sind. Nach Einholung eines Gutachtens bejahte das BSG diesen Zusammenhang. Damit ist die PTBS „quasi“ in die Liste der Berufskrankheiten aufgenommen. Die individuellen Voraussetzungen sind aber trotzdem in jedem einzelnen Fall zu prüfen. Das BSG verwies die Entscheidung zurück an das zuständige Landessozialgericht.

BSG 22.6.2023 B 2 U 11/20 R

5. Kommunikationstipp

Redevorbereitung:

- Überlegen Sie, wie Sie Ihren Vortrag sinnvoll mit Ihrer Körpersprache unterstützen.
- Auch wenn es nur um Information geht: Ein Scherz oder eine kleine Geschichte verhindern Langeweile.
- Emotionalität darf kein Selbstzweck sein.
Verknüpfen Sie sie stets mit Informationen und sachlichen Vorschlägen. Sonst lassen Sie die Zuhörer ratlos zurück.
- Bereiten Sie die Rede gut vor und nutzen Sie bei Bedarf Stichwortzettel. Lesen Sie in emotionalen Teilen nichts ab, das wirkt unglaubwürdig.
- Sie wissen nicht, in welcher Grundstimmung (ernst, betroffen, gleichgültig, gestresst etc.) Ihr Publikum sein wird. Versuchen Sie trotzdem, die Zuhörer abzuholen („Ich weiß, alle haben einen harten Tag hinter sich“).
- Je kürzer, desto besser. Halten Sie eine wichtige Rede zur Probe und messen Sie die Zeit. Verdoppeln Sie diesen Wert, und Sie haben den realistischen Zeitbedarf, weil Sie bei der Probe viel schneller vortragen.

6. In eigener Sache

Ingrid Asche, langjährige wertvolle Referentin für KomSem, wird 2024 in den wohlverdienten Ruhestand gehen. Sie wird 2024 zwar noch einige ihre Themen referieren. Das Seminar **Schwierige Gespräche** wird allerdings dieses Jahr **zum letzten Mal** stattfinden. Wer Interesse hat...

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

...Ingrid nochmals live zu erleben...im Hotel „Das Götzfried“. Bei Interesse kurze Mail, Unterlagen kommen sofort.

Ingrid wird dieses Jahr in Bernried noch folgende Themen für KomSem referieren:

Resilienz (Widerstandsfähigkeit) Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out	17.07.-21.07.
Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz - Teil 1	25.09.-29.09.

Diversität - Gerecht, inklusiv, bunt...mit Vielfalt zu einem inklusiven und wertschätzenden Arbeitsumfeld	16.10.-20.10.
---	---------------

Und in Regensburg, im Hotel Includio:

Psychischen Erkrankungen - Teil 2 „Psychische Belastungen am Arbeitsplatz vermeiden!“ Regensburg	11.12.-15.12.
--	---------------

Ich denke die SBV-Tage 2024 wären ein würdiger Anlass Ingrid gemeinsam zu verabschieden!!!!

Wegen hoher Nachfrage haben wir das BEM FreshUp umgewandelt in ein BEM 2 in Bernried.

BEM - 6 Wochen krank und dann? Teil 2	06.11.-10.11.
---------------------------------------	---------------

Im Dezember wird es zum Abschluss des Jahres 2023 noch ein SBV 1 geben:

Neu: * SBV-1 Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	18.12.-22.12.
--	---------------

7. ...aus dem Gericht

Ausgestaltung von Arbeitszeiterfassung

Im vorliegenden Fall wollte ein Betriebsrat seine Mitbestimmung bei der Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung initiativ durchsetzen und bekam recht. Konkret ging es um die Zeiterfassung im Außendienst. Bisher lag lediglich eine Konzernbetriebsvereinbarung vor zur Zeiterfassung des Innendienstes. Der Arbeitgeber hatte sich zwar grundsätzlich auf ein System der elektronischen Zeiterfassung festgelegt, verneinte aber das Mitbestimmungsrecht des örtlichen Betriebsrates und verweigerte Verhandlungen mit dem Hinweis auf die unklare Rechtslage nach dem BAG-Urteil (13.09.22 Az. 1 ABR 22/21), insbesondere wegen möglicher Tariföffnungen. Das Arbeitsgericht München bestätigte das Mitbestimmungsrecht des örtlichen Betriebsrates beim „Wie“ der Ausgestaltung der Zeiterfassung und setzte eine Einigungsstelle ein. Das Landesarbeitsgericht (LAG) München bestätigte diese Entscheidung. Der Beschluss ist noch nicht rechtskräftig.

LAG München 22.05.2023 Az 4 TaBV 24/23

Postadressen für Wahlvorstand

Im vorliegenden Fall verweigerte ein Arbeitgeber einem Wahlvorstand einer Betriebsratswahl die Herausgabe von Postadressen mit dem Hinweis auf den Datenschutz. Obwohl der Wahlvorstand die Privatadressen der Beschäftigten für z.B. die Briefwahl bzw. Versendung des Wahlausschreibens benötigte, verweigerte der Arbeitgeber die Herausgabe mit dem Hinweis auf verbotene Vorratsdatenspeicherung. Auch läge keine Einwilligung der betroffenen vor. Das Landesarbeitsgerichts (LAG) Berlin-Brandenburg ließ Datenschutzbedenken nicht gelten. Zum einen würden die Daten, hier Privatadressen der Beschäftigten vom Arbeitgeber rechtmäßig verarbeitet, zum andere benötigt der Wahlvorstand sie zur Durchführung seiner ihm nach § 24 WO obliegenden gesetzlichen Verpflichtungen und unterliege dabei der Schweigepflicht.

18 Stunden bei Gleichstellung bestätigt

Im vorliegenden Fall beantragte eine Frau die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen. Sie war mit 15 Wochenstunden beschäftigt mit zusätzlich maximal 3 Stunden wöchentlich auf Abruf. Nach § 2 Abs. 3 i.V.m. § 156 Abs. 3 SGB IX liegt ein Arbeitsplatz erst vor, ab einer Arbeitszeit von 18 Stunden in der Woche. Eine Gleichstellung wird nur dann positiv beschieden, wenn der Arbeitsplatz gefährdet ist. Das Sozialgericht (SG) Hamburg kam zu dem Ergebnis, dass regelmäßig kein Bedarf an mehr als 15 Stunden wöchentlich bestand. Es bestand somit kein Arbeitsplatz im Sinne des SGB IX und die Gleichstellung wurde abgelehnt.

SG Hamburg 16.11.2022 Az. S 44 AL 257/20

8. Freie Seminarplätze

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

	Stand:	11.07.2023
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.
Schwierige Gespräche führen - Widerstände meistern und verständnisvoll beraten! Regensburg		28.08.-01.09.
* SBV-2 Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben! Erbdorf		04.09.-08.09.
Mediation für die Interessenvertretung, als erste Anlaufstelle bei Konflikten		04.09.-08.09.
Arbeitsrecht 2 für die SBV / BR / PR / MAV		04.09.-08.09.
* 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.
BR 4 – Betriebliche Veränderungsprozesse (Betriebsänderung, Interessenausgleich/Sozialplan)		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 - 6 Wochen krank und dann? Teil 2	06.11.-10.11.
* 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.
Betriebsversammlung mit Pfiff!	27.11.-30.11.
* 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.
Neu: * SBV-1 Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	18.12.-22.12.

Das Seminar **Schwierige Gespräche** (Ende August in Regensburg) wird es dieses Jahr mit Ingrid Asche zum letzten Mal geben, da Ingrid in Rente geht.

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.