
Newsletter für die Interessenvertretung 10-2023

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

Inhalt:

1. Prof. Düwell
2. Nachwahl Stellvertretungen
3. Änderungen in Bayern
4. Minderleister
5. Kommunikationstipp
6. In eigener Sache
7. ...aus dem Gericht
8. Seminare
9. Impressum

1. Prof. Düwell 2024 als Referent für KomSem im Einsatz

Professor Franz Josef Düwell wird im kommenden Jahr unser Team von Referentinnen und Referenten unterstützen.

Geplant sind Einsätze als Gastdozent im Rahmen von Seminaren.

Prof. Düwell ist u.a. Vorsitzender Richter a. D. am Bundesarbeitsgericht, Honorarprofessor an der Universität Konstanz und Mitverfasser des SGB IX Kommentars Dau/Düwell.

Einsätze als Gastdozent sind im Rahmen folgender Seminare 2024 geplant:

Arbeitsrecht 2 (Aufbau) für die SBV / BR / PR / MAV (Bernried)	05.02.-09.02.
Arbeitsrecht für die SBV / BR / PR/ MAV (Heimbuchenthal)	08.04.-12.04.
SBV Fresh Up (Bernried)	10.06.-14.06.
SBV 4 - Viel Wissen, um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung und Kündigung (Heimbuchenthal)	09.09.-13.09.
„Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt? Ursachen, Indikatoren, Handlungsmöglichkeiten (Bernried)	09.12.-13.12.

Bei Interesse bitte kurze Mail, Unterlagen kommen sofort.

2. Nachwahl Stellvertretungen

Die Wahlen der Schwerbehindertenvertretung liegen einige Zeit zurück und es häufen sich die Fragen zur Nachwahl von Stellvertretungen. Eine Nachwahl von Stellvertretungen ist nicht in jedem Fall möglich. Eine Nachwahl muss in folgenden Fällen erfolgen:

- die einzige oder die letzte Stellvertretung scheidet aus, oder
- eine Stellvertretung wurde bislang noch nicht gewählt.

Nur in diesen Fällen sieht das Gesetz (§§ 17,21 SchwbVWO) eine separate Nachwahl der SBV-Stellvertretungen vor. Eine Nachwahl ist also unzulässig, wenn von den ursprünglich gewählten drei Stellvertretungen (fiktives Beispiel) nur mehr eines übrig ist. Ein bloßes Unterschreiten der ursprünglichen Anzahl reicht nicht aus. Die SBV (Vertrauensperson) muss allerdings selbst noch im Amt sein, um eine Nachwahl durchführen zu können. Sollte die SBV auch zurückgetreten sein, muss eine komplette Neuwahl (§ 177 Abs. 5 SGB IX) durchgeführt werden. Eine Nachwahl der Stellvertretungen ist für diesen Fall ausgeschlossen. Zum Zeitpunkt der Nachwahl müssen mindestens fünf schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen beschäftigt sein. Übrigens, sollte die Zahl im Verlauf der Amtszeit unter den Schwellenwert sinken, bleibt die SBV im Amt. Die Amtszeit endet nicht automatisch früher.

Verantwortlich für die Nachwahl ist nur die SBV selbst. Sie bestellt den Wahlvorstand bzw. lädt zur Versammlung ein (§§ 17,20 SchwbVWO).

Die SBV hat bei der Nachwahl zu prüfen, ob das förmliche oder vereinfachte Wahlverfahren anzuwenden ist. Die betriebliche Situation könnte sich zum ursprünglichen Wahlzeitpunkt verändert haben.

Das förmliche Wahlverfahren (Wahlvorstand) ist anzuwenden, wenn:

- mindestens 50 Wahlberechtigte an der Wahl teilnehmen dürfen oder
- weniger als 50 teilnehmen, diese aber in räumlich weit auseinanderliegenden Betriebs- oder Dienststellen beschäftigt sind.

Laut Gesetz ist eine Nachwahl zwingend durchzuführen. Somit ist es keine Frage der Freiwilligkeit, vielmehr muss die Einleitung der Nachwahl zeitnah erfolgen.

Die nachgewählten Stellvertretungen werden für die Amtszeit der SBV gewählt. Ist die SBV neu zu wählen, gilt dies auch für die Stellvertretungen.

Quelle: Schwerbehindertenrecht und Inklusion 10/2023 (Bund Verlag)

3. Änderungen in Bayern

Das Bayerische Personalvertretungsgesetz (BayPVG) wurde zum 01.08.2023 geändert. Diese Änderungen für die bayerischen Personalräte wirken sich teils direkt aus auf die bayerischen SBVn.

Die Teilnahme der SBV an der Personalratssitzung erfolgt jetzt nicht mehr ausschließlich in Präsenz. Die SBV kann sich nun mittels Video- oder Telefonkonferenz zuschalten. Diese Regelung in Bayern (Art. 35 Abs. 2 BayPVG) ist deckungsgleich mit der Regelung auf Bundesebene (§ 38 Abs. 3

BPersVG). Wie die SBV ihr Beratungsrecht wahrnimmt, gibt das SGB IX nicht vor. Ein Vetorecht gegen die Digitalisierung der PR-Sitzung hat die SBV nicht. Die Entscheidung hierüber, Sitzung in Präsenz oder digital, trifft der PR-Vorsitzende.

Erfolgt die Sitzung ordnungsgemäß mittels Video- oder Telefonkonferenz, ist die Dienststelle verpflichtet, der SBV die erforderliche sachliche Ausstattung für die Zuschaltung zur Verfügung zu stellen. Eine Mitnutzung der Endgeräte des PR ist ausgeschlossen. Der PR darf keines Zugriffs- oder Leserechte auf die nach Art. 9 Abs. 1 DS-GVO besonders schutzbedürftigen personenbezogenen Daten schwerbehinderter Menschen haben. Deshalb ist die gemeinsame Nutzung von z.B. PC, Laptop, Tablet oder Handys praktisch ausgeschlossen.

Die SBVn in Bayern können seit dem 01.08.23 die jährliche Versammlung der schwerbehinderten Menschen ganz oder teilweise mittels Videokonferenz durchführen. Art. 48 BayPVG regelt hierzu das Einvernehmen zwischen PR und Dienststellenleitung. Diese Regelung ist deckungsgleich mit § 58 Abs. 1 BPersVG. Auch bei einer digitalen Versammlung ist dem Datenschutz und der Datensicherheit Rechnung zu tragen.

Sprechstunden der SBV sind ebenfalls mittels Video- oder Telefonkonferenz möglich. Art. 43 Abs. 1 BayPVG enthält diesbezüglich eine Kann-Regelung. Diese Regelung entspricht § 45 Abs. 3 BPersVG.

Das Land Bayern räumt der an der Sitzung teilnehmenden SBV nicht nur ein Beratungs- sondern auch ein Stimmrecht ein. Bei Beschlüssen des PR, die überwiegend schwerbehinderte Beschäftigte treffen, gewährt Art. 40 Abs. 3 BayPVG der SBV dieses Stimmrecht.

Die Neufassung des BayPVG regelt auch die Verhinderung bei Doppelmandat. Entgegen der bisherigen Regelung heißt es jetzt im Art. 40 Abs. 3 BayPVG, dass bei oben genannten Beschlüssen die SBV, die ein Doppelmandat als PR hat, nur als SBV abstimmen darf und als PR bei der Abstimmung verhindert ist. Die SBV verliert also ihr personalvertretungsrechtliches Stimmrecht. In der Praxis bedeutet dies eine Nachladung des nächsten Ersatzmitgliedes nur zu diesem einem Tagesordnungspunkt.

Quelle: Prof. Düwell in Schwerbehindertenrecht und Inklusion 10/2023 Bund Verlag

4. Minderleister

„Minderleister“ oder „Low Performer“ werden sie genannt!

Der Begriff selbst hat schon eine fragwürdige und abwertende Komponente. Für Beschäftigte ist hiermit die unangenehme Tatsache verbunden, dass Leistung immer mehr bemessen und beurteilt wird. Dies führt im Zweifel dazu, dass eine Abwärtsspirale in Gang gesetzt wird, da die gewünschte Leistung durch den zunehmenden Druck immer weniger erbracht werden kann.

Das Phänomen Minderleistung am Arbeitsplatz ist immer noch ein Tabuthema. Dem lässt sich nur dann wirksam begegnen, wenn sich Führungskräfte aber auch Interessenvertretungen bemühen, ihre Sprachlosigkeit zu überwinden. Ziel muss es sein, Leistung zu fordern und Mitarbeitende zu fördern sowie die dafür notwendigen Voraussetzungen zu schaffen. Es gibt zwar keine wirklich belastbare arbeitsrechtliche Definition des Begriffs Arbeitsleistung und somit auch keine hinreichende Auslegung von Minderleistung. Kommentare und Gerichtsurteile ergeben aber zusammenfassend:

Grundlage der Leistung sind die im Arbeitsvertrag beziehungsweise in einer Stellenbeschreibung festzuhaltenden Leistungsbereiche. Der subjektive Leistungsbegriff in der Rechtsprechung führt zu einer individuellen Leistungspflicht. Mit anderen Worten: Wer überdurchschnittliche Leistungen zu erbringen vermag, ist in der Konsequenz verpflichtet, dies zu tun. Umgekehrt erfüllen Mitarbeitende, die nur zu unterdurchschnittlichen Leistungen fähig sind, mit einer

solchen Leistung ihre Arbeitspflicht. Ob die Arbeitsleistung als Schlechtleistung (Minderleistung) anzusehen ist, beurteilt sich nicht nach objektiven Kriterien. Die Prüfung hat sich hier an dem Maßstab zu orientieren, ob und in welchem Umfang das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung beeinträchtigt ist.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schuldet das Wirken und nicht das Werk.

Kann der Arbeitgeber darlegen, dass Beschäftigte längerfristig die durchschnittliche Fehlerhäufigkeit erheblich überschreitet, kann dies ein Anhaltspunkt dafür sein, dass vertraglichen Pflichten verletzt werden. (BAG 17.1.2008, 2 AZR 536/06).

Schau und Cinar definieren brauchbar:

Ein minderleistender Mitarbeiter ist „ein Arbeitnehmer, der seine persönliche Leistungsfähigkeit nicht voll ausschöpft und/oder die durchschnittliche Leistung vergleichbarer Arbeitnehmer (deutlich) unterschreitet. Dadurch stört er das arbeitsrechtliche Leistungsverhältnis zum Arbeitgeber erheblich und längerfristig.“

Weder der deutsche Begriff Minderleister noch der englische Low Performer klingen fair, geschweige denn politisch korrekt. Stattdessen wird von Mitarbeitenden mit reduziertem Leistungsprofil gesprochen. Hier wird nicht die dem Mitarbeitenden zugeschriebene Reduzierung im Sinne einer unterstellten Verweigerung betont, sondern die aus verschiedenen Ursachen resultierende objektive Leistungsminderung.

Der Terminus Low Performer wird Jack Welch, ehemaliger CEO bei General Electrics (GE), zugeschrieben. Dieser hatte in den 80er-Jahren die Formel 20:70:10 geprägt. Danach verfügt jedes Unternehmen über 20 Prozent High Performer, 70 Prozent effektive Mitarbeiter und zehn Prozent Low Performer. Welchs Doktrin folgend trennte sich GE, zumindest im Heimatland, stetig von der dritten Gruppe – eine zweifelhafte Praxis, denn faktisch verfestigt sich eine 20:70:10-Formel beständig aufs Neue.

Verdeckt im Kreise der Kolleginnen und Kollegen werden Mitarbeitende mit reduziertem Leistungsprofil oft diffamiert und ausgegrenzt. Totalausfall oder absolute Fehlbesetzung sind gängige Zuschreibungen. Mitarbeitende, die in ihrer negativen beruflichen Entwicklung bereits mehrere Versetzungen erlebt haben, werden als „Wanderpokale“ verunglimpft. Diese böartigen Zuschreibungen drücken das mobbingähnliche Konfliktpotenzial aus, die sich hinter dem Phänomen Minderleistung verbergen.

Leistungsminderungen können unterschiedlichste Ursachen (nicht nur Behinderung!) haben, denen nachgegangen werden muss.

Die mit der Problemstellung verbundenen arbeitsrechtlichen Fragen und mögliche Lösungen werden noch 2023 in Bernried erarbeitet:

„Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt? Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten	04.12.-08.12.
--	---------------

Bei Interesse kurze Mail, Unterlagen kommen sofort.

5. Kommunikationstipp

Größtmögliche Wirkung erzielen mit der Genscher-Methode

Hans-Dietrich Genscher, der langjährige Außenminister der Bundesrepublik, brillierte mit einer einfachen, aber wirkungsvollen Argumentationsstrategie: Er stellte sein zweitbestes Argument immer an den Anfang. Mit diesem Einstieg weckte er das Interesse und die Aufmerksamkeit seiner Zuhörenden. Sein stärkstes Argument stellte Genscher grundsätzlich an den Schluss. Er wusste, dass der letzte Gedanke besonders gut im Langzeitgedächtnis des Publikums haften bleibt.

Dies müssen wir uns auch bei Verhandlungen mit den Arbeitgebern zunutze machen.

6. In eigener Sache

Die **Reha Care in Düsseldorf** hält Einzug ins Jahresprogramm 2024 von KomSem.

Die REHA CARE ist eine der bedeutendsten internationalen Fachmessen für Rehabilitation, Prävention und Inklusion. Sie findet einmal im Jahr in Düsseldorf statt. Wir bieten begleitend zur Fachmesse ein Seminar für Vertrauenspersonen (SBV) und deren Stellvertretungen an. Dieses Seminar soll helfen, das riesige Angebot in Sachen Rehabilitation, Prävention, Inklusion und Pflege gezielt für die SBV-Arbeit zu sichten und für die tägliche Arbeit bewusst einzusetzen. Wir bieten den Teilnehmenden von der individuellen Planung über den gemeinsamen Messebesuch bis zur Nachbereitung interessante Seminartage an. Unser Hotel ist das Waldhotel Tannenhäuschen in Wesel.

Reha Care – Begleitseminar zur Messe Reha Care in Düsseldorf Wesel	25.09.-27.09.
---	---------------

Ingrid Asche, langjährige Referentin für KomSem geht Ende 2024 in den wohlverdienten Ruhestand. Ingrid wird u.a. das Psych 2 Seminar (**Psychische Belastungen am Arbeitsplatz vermeiden**) letztmalig im April 2024 halten. Dieser Termin ist annähernd ausgebucht. Für alle, die ihr Psych 2 Seminar noch dieses Jahr absolvieren möchten...im Dezember in Regensburg sind noch Plätze frei.

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

7. ...aus dem Gericht

Job-Rad

Im vorliegenden Fall erkrankte ein Beschäftigter und erhielt in der Folge Krankengeld. Nach Rückkehr an den Arbeitsplatz behielt der Arbeitgeber die ausgebliebenen Beiträge des Beschäftigten für das Job-Rad-Leasing von dessen Gehalt ein. Vertraglich war eine Entgeltumwandlung vereinbart worden. Die Beträge waren dem Mann stets vom Bruttoarbeitsentgelt abgezogen worden.

Der Beschäftigte verlangte die Beträge zurück und argumentierte, er sei unangemessen benachteiligt worden.

Das Arbeitsgericht (AG) Aachen dagegen, sah in dem Vertrag keine unangemessene Benachteiligung des Mannes.

Der Vertrag geht letztlich auf die Initiative des Mannes zurück, ein von ihm gewähltes Rad zu leasen. Das Rad verbleibt auch während der Erkrankung im Besitz des Mannes, das er auch hätte nutzen können. Letztlich finanziert ein Teilnehmender am Job-Rad-Programm das Rad aus seinem Einkommen selbst. Die Einbehaltung der Beiträge war rechters.

AG Aachen 02.09.2023 Az. 8 Ca 2199/22

Hausverbot für BR-Vorsitzenden

Im vorliegenden Fall sprach ein Arbeitgeber ein Hausverbot gegen den BR-Vorsitzenden aus, wegen angeblicher Urkundenfälschung. Der Vorsitzende wollte dem Arbeitgeber Unterlagen übergeben. Nachdem dieser die Annahme verweigerte, stempelte er diese selber ab, mit einem Stempel aus dem Vorzimmer des Betriebsleiters. Daraufhin leitete der Arbeitgeber gegen den BR-Vorsitzenden ein Ausschlussverfahren aus dem Betriebsrat ein.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Frankfurt am Main gab dem Betriebsrat recht und hob das Hausverbot wegen unzulässiger Behinderung der BR-Arbeit auf. Der Vorfall stelle keine so gravierende Störung der Zusammenarbeit dar, dass ein Betretungsverbot gerechtfertigt gewesen wäre.

Hess. LAG 28.08.2023 Az. 16 TaBVGa 97/23

Kündigung trotz BEM

Im vorliegenden Fall erkrankte eine Beschäftigte häufig, so dass ihr ein BEM angeboten wurde, das auch ordnungsgemäß stattfand. Die Frau beantragte eine Versetzung auf einen weniger belastenden Arbeitsplatz. Der Arbeitgeber kam dem Wunsch nach und versetzte die Frau. Zu weiteren Zeiten von Arbeitsunfähigkeit kann es nicht. Trotzdem kündigte der Arbeitgeber die Frau krankheitsbedingt und ging von einer negativen Zukunftsprognose aus. Dem Arbeitsgericht (AG) Rheine kam es nicht auf eine mögliche negative Prognose an. Das AG erklärte die Kündigung für unwirksam. Das AG ging von einem positiv durchgeführten BEM-Verfahren aus. Der Arbeitgeber sei daher verpflichtet, die Maßnahme als milderer Mittel zur Kündigung umzusetzen. Nach der Versetzung sei noch kein maßgeblicher Zeitraum vergangen. Eine weitere Arbeitsunfähigkeit lag nicht vor.

AG Rheine 15.05.2023 Az. 2 Ca 236/23

8. Freie Seminarplätze 23/24

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

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 - 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 - 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 behindeter 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.

Termine 2024

GSBV - Rechte und Aufgaben (KSBV)	15.01.-18.01.
* SBV 2 - Inklusion schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben!	15.01.-19.01.
* SBV 1 - Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	29.01.-02.02.
Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz - Teil 1	29.01.-02.02.
Arbeitsrecht 2 (Aufbau) für die SBV / BR / PR / MAV	05.02.-09.02.
* SBV 3 - Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. den Stellvertretungen	05.02.-09.02.
* SB-Versammlung (Versammlung der schwerbehinderten Menschen in Betrieb oder Dienststelle)	13.02.-16.02.
BEM - 6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement	19.02.-23.02.
* SBV 2 - Inklusion schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben!	19.02.-23.02.
BR FreshUp – Auffrischung im BetrVG für BR, aber auch für die SBV	26.02.-01.03.
Inklusionsbeauftragter (IKBA) - Aufgaben und Pflichten nach dem SGB IX	04.03.-08.03.
Burn-Out, bevor alles zu viel wird (SBV/BR/PR und MAV)!	04.03.-08.03.
* SBV 4 - Viel Wissen, um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung und Kündigung (PEM)	11.03.-15.03.
* SBV 1 - Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	11.03.-15.03.
* SBV 3 - Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. den Stellvertretungen	18.03.-22.03.
Yes she can! Frauen in die erste Reihe – auch in der Interessenvertretung!	18.03.-22.03.
* SBV 1 - Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	08.04.-12.04.
Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV, gar nicht so schwer	08.04.-12.04.
Arbeitsrecht für die SBV / BR / PR/ MAV Heimbuchenthal	08.04.-12.04.
* SBV 2 - Inklusion schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben!	15.04.-19.04.
Gesprächs- und Verhandlungsführung	15.04.-19.04.
BR 1 - Neu gewählt, und nun? Grundlagen im BetrVG!	22.04.-26.04.
Psychischen Erkrankungen - Teil 2 „Psychische Belastungen am Arbeitsplatz vermeiden!“	22.04.-26.04.
* Rund um die Rente - (nicht nur) für schwerbehinderte Menschen	06.05.-08.05.
Präventionsverfahren gemäß § 167 Abs. 1 SGB IX	06.05.-08.05.
Rhetorik - Reden leicht gemacht!	13.05.-17.05.
* Inklusionsvereinbarung - (K)ein zahnlöser Tiger!?	13.05.-17.05.
Barrierefreiheit - Handlungsbedarf für die SBV und BR/ PR/ MAV Erbendorf	13.05.-17.05.
Führung aus der Mitte – Für Vorsitzende von BR/ PR /MAV und SBV	03.06.-07.06.
Flexibles Arbeiten im Home-Office für die SBV, den BR/PR und die MAV	03.06.-07.06.
* Antrag abgelehnt – und dann? - Widerspruch, Sozialgericht - die Lösung? Regensburg	10.06.-13.06.
SBV Fresh Up	10.06.-14.06.

Schwierige Gespräche führen und verständnisvoll beraten!	10.06.-14.06.
BBT – Bernrieder Betriebsräte Tage	17.06.-20.06.
BEM - 6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement Heimbuchenthal	17.06.-21.06.
* SBV 3 - Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. den Stellvertretungen	24.06.-28.06.
Öffentlichkeitsarbeit für die SBV/BR/PR und MAV: Tu tust Gutes, wissen das die Anderen?	24.06.-28.06.
Bernrieder SBV-Tage	01.07.-04.07.
* SBV 4 - Viel Wissen, um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung und Kündigung (PEM)	08.07.-12.07.
* SBV-1 Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	08.07.-12.07.
* SBV 3 - Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. den Stellvertretungen	15.07.-19.07.
* SBV 2 - Inklusion schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben!	22.07.-26.07.
Resilienz (Widerstandsfähigkeit) Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out	22.07.-26.07.
Gefährdungsbeurteilung (GBU) von Arbeitsplätzen sbM im Arbeitsschutz	29.07.-02.08.
Arbeitsrecht 2 für die SBV / BR / PR / MAV	29.07.-02.08.
Datenschutz im SBV / BR / PR / MAV - Büro	05.08.-09.08.
Diversität - Gerecht, inklusiv, bunt...mit Vielfalt zu einem inklusiven und wertschätzenden Arbeitsumfeld	09.09.-13.09.
BEM - 6 Wochen krank und dann? Teil 2	09.09.-13.09.
* SBV 4 - Viel Wissen, um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung und Kündigung Heimbuchenthal	09.09.-13.09.
* SBV 2 - Inklusion schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben! Heimbuchenthal	09.09.-13.09.
* Die Gleichstellung nach dem SGB IX - Ein Paragraf mit sieben Siegeln?	16.09.-20.09.
Augen zu! Sucht am Arbeitsplatz, was ich nicht weiß...	16.09.-20.09.
Neu: Reha Care – Begleitseminar zur Messe Reha Care in Düsseldorf Wesel	25.09.-27.09.
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	30.09.-02.10.
Prüfpflicht gemäß § 164 Abs. 1 SGB IX (Nachteilsausgleich sbM im Bewerbungsprozess)	30.09.-02.10.
Mediation für die Interessenvertretung, als erste Anlaufstelle bei Konflikten	07.10.-11.10.
* SBV 2 - Inklusion schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben!	07.10.-11.10.
Arbeitsrecht für die SBV / BR / PR/ MAV	14.10.-18.10.
Inklusives Führen - Inklusion von Menschen mit Behinderung in Betrieb und Dienststelle	14.10.-18.10.
* SBV 3 - Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. den Stellvertretungen	21.10.-25.10.
Mobbing am Arbeitsplatz	21.10.-25.10.
Projekt- und Prozessmanagement in der Interessenvertretung – Professionell arbeiten, warum nicht?	04.11.-08.11.
Arbeitsrecht FreshUp	04.11.-08.11.
Resilienz Aufbau - Das resiliente Unternehmen - gesund, nachhaltig, agil und kooperativ	11.11.-15.11.
BEM - 6 Wochen krank und dann? Teil 2	18.11.-22.11.
Öffentlichkeitsarbeit für die SBV/BR/PR und MAV: Tu tust Gutes, wissen das die Anderen?	25.11.-29.11.
* SBV-1 Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	02.12.-06.12.
* SBV 4 - Viel Wissen, um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung und Kündigung (PEM)	02.12.-06.12.
„Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt? Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten	09.12.-13.12.
Resilienz (Widerstandsfähigkeit) Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out	09.12.-13.12.

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.