
Newsletter für die Interessenvertretung 11-2023

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

Inhalt:

1. Kündigung
2. Auskunftsanspruch auch für leitende Angestellte
3. Datenschutzkonzept
4. Prof. Düwell
5. Kommunikationstipp
6. In eigener Sache
7. ...aus dem Gericht
8. Seminare
9. Impressum

1. Kündigung eines schwerbehinderten Menschen

Vor Kündigung eines schwerbehinderten Beschäftigten muss der Arbeitgeber diesem einen alternativen, behindertengerechten Job auf einem freien Arbeitsplatz im Unternehmen anbieten. Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz (LAG) hat jetzt entschieden, dass dazu nicht nur freie Arbeitsplätze zählen, sondern auch Arbeitsplätze berücksichtigt werden müssen, die der Arbeitgeber „treuwidrig“ besetzt hat.

Konkret ging es um eine Assistentin einer Marktleitung im Einzelhandel mit Gleichstellung. Die Frau war länger erkrankt und BEM-Gespräche fanden statt. Zwischenzeitlich war die Frau immer wieder arbeitsfähig und bekundete ihr Interesse an einer Qualifizierung zur Bürokraft. Nach einer Reha wurde ihr per Gutachten eine grundsätzliche Arbeitsfähigkeit bescheinigt, aber nur mehr für eine sitzende Tätigkeit. Es fand eine mehrmonatige Qualifizierung der Frau zur Bürokraft statt. Offene Stellen in der Verwaltung wurde zwischenzeitlich von anderen Beschäftigten besetzt. Im Rahme einer weiteren BEM-Maßnahme kam der Arbeitgeber zum Schluss, dass der Gesundheitszustand der Frau weiter negativ sei und kündigte die Frau mit Zustimmung des Integrationsamtes.

Das LAG entschied, dass die Kündigung gemäß § 1 Abs. 2 KSchG sozial ungerechtfertigt und somit unwirksam ist.

Der Arbeitgeber der Frau wäre vor Ausspruch der Kündigung grundsätzlich verpflichtet gewesen, ihr eine, ggf. auch vertragsfremde, behinderungsgerechte Tätigkeit auf einem freien Arbeitsplatz anzubieten, sofern sie ihre ursprünglich vereinbarte arbeitsvertragliche Tätigkeit nicht mehr ausüben kann. Das LAG hat nun entschieden, dass ein freier Arbeitsplatz in diesem Zusammenhang nicht nur ein unbesetzter Arbeitsplatz ist, sondern dazu auch Arbeitsplätze gehören, die der Arbeitgeber vor Ausspruch der Kündigung der Frau treuwidrig im Sinne von § 162 BGB anderweitig besetzt hat.

Daran hat sich der Arbeitgeber im konkreten Fall nicht gehalten, obwohl eine behindertengerechte Weiterbeschäftigung der Frau als milderes Mittel im Vergleich zu der Kündigung möglich und zumutbar gewesen wäre. Denn während der gesamten Dauer der Krankheits- und BEM-Geschichte der Frau hätte dem Arbeitgeber klar sein müssen, dass sie ihre bisherigen Aufgaben nicht mehr schaffen würde und irgendwann eine krankheitsbedingte Kündigung ansteht. Die Nichtberücksichtigung der Frau bei der Besetzung der Verwaltungsstellen wirkt sich negativ für den Arbeitgeber aus.

Konkret heißt es im Urteil dazu:

„Besteht in dem Zeitpunkt, in dem er mit dem Wegfall des bisherigen Beschäftigungsbedürfnisses rechnen muss, eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit zu gleichen oder zumutbaren geänderten Arbeitsbedingungen auf einem anderen Arbeitsplatz, kann der Arbeitgeber diese nicht dadurch zunichtemachen und den Kündigungsschutz des Arbeitnehmers dadurch leerlaufen lassen, dass er erst die freie Stelle besetzt und danach eine Beendigungskündigung wegen fehlender Weiterbeschäftigungsmöglichkeit ausspricht.“

LAG Rheinland-Pfalz 04.07.2023 Az. 8 Sa 60/23

2. Auskunftsanspruch auch für leitende Angestellte

Die Aufgabe des Betriebsrats nach § 80 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG i.V.m. § 176 SGB IX, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu fördern, erfasst auch die Gruppe der schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten leitenden Angestellten.

Im vorliegenden Fall verlangte ein Betriebsrat Auskunft über die Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten und eine Namensliste. Als Begründung nannte der Betriebsrat seinen gesetzlichen Auftrag. Die Arbeitgeberin verweigerte die Auskunft und verwies zudem auf den Datenschutz. Dem Betriebsrat wurde lediglich mitgeteilt, dass der Schwellenwert für eine Wahl der Schwerbehindertenvertretung im Betrieb erreicht sei. Der Betriebsrat war der Ansicht, dass Datenschutzrechtliche Gründe seinem Auskunftsanspruch nicht entgegenstehen, zumal ein entsprechendes Datenschutzkonzept erstellt worden war.

Das Bundesarbeitsgericht hob die Aufgabe des Betriebsrats hervor, sich um die schwerbehinderten Beschäftigten zu kümmern und zu überwachen, ob die Arbeitgeberin ihren diesbezüglichen Pflichten nachkommt. U.a. die Gestaltung behindertengerechter Arbeitsplätze und die Förderung von Teilzeit. Das BAG entschied, dass der Betriebsrat seinen Aufgaben nur nachkommen kann, wenn er die Namen aller dem Arbeitgeber bekannten schwerbehinderten und deren gleichgestellten Beschäftigter kennt. Dies gelte ohne Einschränkung auch für schwerbehinderte oder gleichgestellte leitende Angestellte. Dieser Anspruch ergibt sich aus dem Wortlaut der Vorschrift und den Zielen des Gesetzgebers. Welche Aufgaben und Befugnisse schwerbehinderte Menschen im Betrieb haben, darauf kommt es nicht an.

Weiter stellte das BAG klar, dass der Datenschutz dem Auskunftsanspruch des Betriebsrates nicht entgegensteht, wenn dieser ein entsprechendes Datenschutzkonzept vorweisen kann. Eine Zustimmung der betroffenen Beschäftigten zur Weitergabe der Daten an den Betriebsrat ist dann nicht erforderlich.

BAG 09.05.2023 1 ABR 14/22

3. Datenschutzkonzept

Bezugnehmend auf Punkt 2 dieses Newsletters, hat das BAG entschieden, dass ein entsprechendes Datenschutzkonzept beim Betriebsrat vorliegen muss, damit die Datenweitergabe rechtmäßig ist. Dies ist durchaus auf alle Interessenvertretungen übertragbar.

Das Datenschutzkonzept des oben genannten Betriebsrats sah u.a. folgendes vor:

- Nur der Vorsitzende des Betriebsrats oder – im Fall seiner Verhinderung – seine Stellvertretung sind zur Entgegennahme von personenbezogenen Daten in Papierform berechtigt ist.
- Für die elektronische Übermittlung ist ausschließlich ein bestimmtes E-Mail-Postfach vorgesehen.
- Der Abruf der Daten erfolgt über einen im Betriebsratsbüro stationär eingerichteten, passwortgeschützten Computer. Das Passwort ist lediglich den Betriebsratsmitgliedern bekannt. Nur sie haben auch Zugang zu dem abschließbaren Betriebsratsbüro.
- Verfügt der Betriebsrat über personenbezogene Daten in Papierform, werden sie dort in einem verschlossenen Schrank verwahrt, dessen Schlüssel nur dem Betriebsratsvorsitzenden oder seinem Stellvertreter zur Verfügung steht.
- Personenbezogene Daten werden nur so lange gespeichert, wie es der Zweck der Verarbeitung erfordert. Alle sechs Monate wird überprüft, ob die gespeicherten Daten noch benötigt werden. Ist dies nicht der Fall, sind sie zu löschen.
- Vor der Übertragung von Daten auf mobile Datenträger, muss die, nur unter näher bestimmten Voraussetzungen zu erteilende, Zustimmung des Betriebsratsvorsitzenden bzw. seiner Stellvertretung eingeholt werden.

Außerdem enthält das Konzept Vorgaben zur Sensibilisierung der Betriebsratsmitglieder u.a. auf die Einhaltung des Datenschutzes.

Dies und noch viel mehr zum Thema Datenschutz in der Interessenvertretung erfahrt ihr 2024 in Bernried:

Datenschutz im SBV / BR / PR / MAV - Büro	05.08.-09.08.
---	---------------

Bei Interesse kurze Mail, Unterlagen kommen unverzüglich.

4. Prof. Düwell

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.

Das SBV Fresh-Up ist bereits ausgebucht. Weitere 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 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 unverzüglich.

5. Kommunikationstipp

Stimmtraining

Atme langsam aus. Dann wieder ein... lasse durch die Nase langsam die Luft ausströmen, und summe während dessen laut "mmmmmmmm".

Achtung: Die Lippen sind leicht aufeinandergelegt, nicht zusammengepresst! Ziehe gleichzeitig die Wangenmuskeln zu einem Grinsen hoch.

Rund um die Lippen solltest du dabei ein leises Kitzeln verspüren, das du allmählich auf deinen gesamten Kopfbereich ausdehnt - bis es dort dröhnt und vibriert wie in einem Bienenkorb.

Wiederhole diese Übung täglich 3- bis 4-mal; ebenso vor Auftritten. Deine Stimme erhält mehr Volumen, Resonanz, Tiefe und Klang - und du entwickelst ein besseres Gefühl für deine Stimme.

Die perfekte Lautbildung unterstützt deine Stimme

Mit Lautbildungsübungen verbesserst du deine Artikulation. Wichtig ist es, beim Sprechen den Mund weit genug zu öffnen. Das trainierst du mit folgender Übung:

- Nimm einen Weinkorken 1,5 cm zwischen die Schneidezähne (du erinnerst dich ans Rhetorik-Seminar). Dann lese einen Text laut, präzise und deutlich vor. Je öfter Du diese Übung wiederholst, desto besser wird deine Lautbildung. Nach einiger Zeit geht das automatisch.

Ganz wichtig für deine Stimme: richtiges Trinken!

- Trinke vor deiner Rede ein Glas kohlenstoffreies Wasser. Das darf jedoch nicht zu kalt sein, sonst leiden deine Stimmbänder darunter! Auch während deines Vortrags solltest du, falls dies möglich ist, von Zeit zu Zeit einen Schluck trinken.

6. In eigener Sache

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 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.
--	---------------

Das Seminar **BR Fresh-Up** in Bernried vom 26.02.-01.03.24 war kurzfristig durch die Anmeldung eines ganzen Gremiums ausgebucht und auf der HomePage mir rot gekennzeichnet. Da der Termin Ende Februar für das Gremium jetzt doch nicht möglich ist, ist das BR Fresh-Up wieder grün und Anmeldungen sind wieder möglich.

BR FreshUp – Auffrischung im BetrVG für BR, aber auch für die SBV	26.02.-01.03.
---	---------------

Für spontane Interessenvertretungen sind **2023 weiterhin noch Plätze frei** in folgenden Seminaren:

Rhetorik: Reden in der Betriebs-, Personal- oder Schwerbehindertenversammlung	20.11.-24.11.
* „Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt? Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten	04.12.-08.12.
und	
Neu: * SBV-1 Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	18.12.-22.12.

7. ...aus dem Gericht

Handy Nutzung am Arbeitsplatz

Im vorliegenden Fall verbot ein Arbeitgeber mit Aushang die private Handy Nutzung während der Arbeitszeit ohne den Betriebsrat zu beteiligen. Dieser verlangte bei der Ausgestaltung des Verbots beteiligt zu werden und forderte seine Mitbestimmung ein.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied zugunsten des Arbeitgebers. Die Weisung betrifft unmittelbar das Arbeitsverhalten der Beschäftigten und somit steht dem Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht zu. Der Arbeitgeber kann im Rahmen des Direktionsrechts einseitig ein Verbot aussprechen. Die ausführliche Begründung des BAG steht noch aus.

BAG 17.10.2023 (Az.: 1 ABR 24/22)

Schadensersatz wegen Diskriminierung

Im vorliegenden Fall bewarb sich ein schwerbehinderter Mann auf eine ausgeschriebene Stelle. Ohne Beteiligung von SBV und BR erteilte der potentielle Arbeitgeber dem Bewerber eine Absage. Begründet wurde die Absage damit, dass der Bewerber nicht über die in der Ausschreibung geforderten Kriterien und Qualifikationen verfüge und nicht eingestellt werden würde.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) sprach dem Bewerber 7500 Euro Schadensersatz gemäß § 15 Abs. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu. § 22 AGG sieht eine Beweislastumkehr vor, wenn der Bewerber, wie hier, Indizien vorträgt, die eine Diskriminierung vermuten lassen. Der Arbeitgeber hätte also beweisen müssen, dass er nicht diskriminiert hat. Alleine die Vermutung des Bewerbers, dass der Arbeitgeber gegen gesetzliche Vorschriften verstoßen hat, reicht dem BAG. Konkret, die Unterrichtung von SBV und BR über die Bewerbung gemäß § 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX.

BAG 14.06.2023 Az. 8 AZR 136/22

Soziale Medien

Im vorliegenden Fall ging es um eine öffentliche Verwaltung, die eigene Seiten und Kanäle in den sozialen Medien betrieb. Der zuständige Personalrat forderte seine Mitbestimmung ein, da es sich seiner Ansicht nach um eine technische Einrichtung zur Überwachung des Verhaltens und der Leistung von Beschäftigten handelte. Alle Nutzer hatten die Möglichkeit, dort eingestellte Beiträge zu kommentieren und Leistung und Verhalten einzelner Beschäftigter thematisieren.

Nach Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) hat der Personalrat mitzubestimmen bei der Einrichtung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen (§ 80 Abs. 1 Nr. 21 BPersVG).

Das Bundesverwaltungsgericht (BVG) hat nicht entschieden, dass das Betreiben von Kanälen und Seiten in den sozialen Medien generell der Mitbestimmt unterliegt. Hat aber entschieden, dass das im konkreten Einzelfall sein kann.

8. Freie Seminarplätze 2024

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

	Stand:	08.11.2023
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!“ (voll)		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 (voll)		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 - Gerech, 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.
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.