

\*\*\*\*\*  
**Newsletter für die Interessenvertretung 12-2023**  
\*\*\*\*\*

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

\*\*\*\*\*  
**Inhalt:**  
\*\*\*\*\*

1. Weihnachten
2. Misstrauen im Homeoffice
3. Führung in der Interessenvertretung
4. Fehlerhafte Anhörung
5. Kommunikationstipp
6. In eigener Sache
7. ...aus dem Gericht
8. Seminare
9. Impressum

\*\*\*\*\*  
**1. Weihnachten**  
\*\*\*\*\*

### **Mit dem Herzen sehen**

Unter tausend Kleiderschichten begraben, saß er vor dem Kaufhaus. Seine schmutzige Hand umklammerte einen Pappbecher und hin und wieder klapperte eine Münze hinein, die ihm ein eiliger Passant im Vorbeihasten hinwarf.

Sein Gesicht war von Furchen durchzogen, Spuren eines Lebens, in dem es tiefe Täler gegeben hatte. Dreckig waren Kleider, Haare und Haut und wer ihm zu nahekam, wurde von seinem Geruch schnell wieder auf Abstand gehalten. Doch allzu viele waren es nicht, die nahe genug an ihn herantraten, um den Gestank wahrzunehmen.

Es war ein kalter Dezemberabend und die Menschen hasteten auf der Suche nach Konsum und Geschenken – was im Grunde auch das Gleiche war – durch die Geschäfte der Einkaufspassage, vor der er kauerte.

Ihm war kalt und auch seine Kleiderschichten konnte die klirrende Dezembekälte nicht davon abhalten ihm tief in die Knochen zu dringen.

Wenn die Menschen ihn wahrnahmen, sahen sie einen Bettler, einen Penner, Obdachlosen oder Verwehrlosten auf dem Boden kauern. Einen Schnorrer oder Schmarotzer wurde er gelegentlich auch genannt. Und er selbst hatte keinen besseren Namen für sich. Was er einmal gewesen war, wer er einmal gewesen war, schien unwichtig geworden zu sein.

Wann ihn zum letzten Mal jemand mit seinem Namen angesprochen hatte, konnte er nicht mehr sagen. Was waren schon Namen, dachte er, in einem Moment der Trübsal.

Das Leben hatte ihm übel mitgespielt und irgendwann hatte er die Kraft für die großen und kleinen Spielchen verloren und hatte aufgegeben. Langsam, Stück für Stück, war das Leben, das er einst besessen hatte, weggebrochen und mit seiner Wohnung, seinen Freunden und seiner Familie war irgendwann auch sein Name und seine Würde verschwunden.

Nun war er der Penner, der Alte, der Zottelbart, der immer an dieser Stelle saß und bettelte. Vorsichtig pustete er in seine Hände, um sie ein wenig aufzuwärmen. Da bemerkte er ein kleines Kind, das einige Meter von ihm entfernt stand und ihn anstarrte.

So bewusst hatte ihn schon lange niemand mehr betrachtet und plötzlich schämte er sich für den Anblick, den er bieten musste. Nachdenklich legte das Kind den Kopf schief und schien intensiv nachzudenken. Dann zupfte es seine Mutter an der Hand und flüsterte ihr etwas ins Ohr. Nun starrte auch sie ihn an. Ihr Blick musterte ihn abwertend. Dann ging die geflüsterte Unterhaltung unterbrochen von gelegentlichen Seitenblicken auf ihn weiter. Die Mimik der Frau veränderte sich während des Gespräches und wurde weicher.

Schließlich kamen die Beiden Hand in Hand zu ihm. „Weißt du,“ sprach das Kind ihn an. „Ich darf mir heute etwas aussuchen.“ Der Alte nickte und murmelte: „Lass mich raten: du hast bestimmt ganz viele Wünsche.“ Das Kind nickte. „Du auch?“ Nachdenklich sah der Alte das Kind an. Ob er Wünsche hatte? Abends eine Schlafmöglichkeit, die halbwegs warm war, genug Geld, um nicht zu hungern. An größere Dinge wagte er nicht zu denken. Abwartend sah das Kind ihn an. Um es nicht hinzuhalten, murmelte er: „Ein heißer Kaffee und ein warmer Ort zum Schlafen. Mehr brauche ich nicht.“

Das Kind lächelte ihn an und warf ihm eine Münze in den Becher. Dann folgte es seiner Mutter ins Kaufhaus.

Lange blickte der Alte dem Kind nach. Ohne es zu wissen, hatte es ihm ein Geschenk gemacht. Es hatte ihn wahrgenommen. Unter all dem Dreck hatte es einen Menschen erkannt.

Eine Stunde mochte vergangen sein und noch immer dachte der Alte an das Kind. Da tippte ihm plötzlich jemand auf die Schulter. Da stand es wieder, voll beladen mit Einkaufstüten. „Ich habe mir was aussuchen dürfen.“ wiederholte es glücklich lächelnd. „Dann wünsche ich dir viel Spaß mit deinen Sachen,“ erwiderte der Alte und lächelte dem Kind zu. „Nein, ich wünsche dir viel Spaß mit deinen Sachen.“ Antwortete dieses und legte einen warmen Schlafsack und eine dicke Jacke vor dem Alten ab. „Weißt du, was meine Mama mir immer sagt, bevor ich abends schlafen gehe?“ fragte das Kind den staunenden Alten. „Gute Nacht?“ vermutete dieser. „Das auch. Aber sie sagt noch etwas: Versuche jeden Tag die Welt ein Stückchen besser zu machen. Ein Stückchen nur für irgendjemand. Dann ist schon viel getan.“ Verlegen schaute der Alte die Mutter an. Doch diese nickte. „Ihnen heute ein wenig Wärme zu schenken, war alles, was sich mein Kind heute ausgesucht hat.“ Gerührt schaute der Alte zwischen den Beiden hin und her. Die Mutter beugte sich zu ihm herab und drückte ihm einen Schein in die Hand. „Machen Sie es gut. Und frohe Weihnachten.“ Dann verschwanden die beiden in der Menschenmenge.

Als der Alte abends in seinem neuen Schlafsack lag, legte sich ein Lächeln auf sein Gesicht. „Anton,“ dachte er. „Ich heiße Anton und ich bin ein Mensch.“ Eine kleine Träne rann seine Wange hinab.

**Ja, das ist sie also – unsere diesjährige Geschichte. Und damit wünscht das gesamte Team von KomSem euch allen und euren Liebsten eine besinnliche Weihnachtszeit und ein glückliches und gesundes Jahr 2024. Herzlichen Dank für die vertrauensvolle Zusammenarbeit.**

Quelle: Christine Sinnwell-Backes (Littelredtemptations)

\*\*\*\*\*

## **2. Misstrauen im Homeoffice**

\*\*\*\*\*

Das Misstrauen vieler Arbeitgeber in die Qualität der Arbeitsleistung ihrer Beschäftigten im Homeoffice ist immer noch groß. Es ist aber nicht so leicht, auf Verdacht das Gehalt zurückzufordern. Einen Riegel vorgeschoben hat hier das Landesarbeitsgericht (LAG) Mecklenburg-Vorpommern.

Eine leitende Pflegekraft durfte einen Teil der Arbeit von zuhause aus erledigen. Es handelte sich um Dokumentationsarbeiten, z.B. aus dem Bereich der Qualitätssicherung. Die Arbeitszeiten musste die Frau jeweils nach Arbeitsaufnahme und nach Arbeitsende in Tabellen erfassen. Der Arbeitgeber hatte den Verdacht, dass die Beschäftigte an bestimmten Tagen ihre Arbeitsleistung nicht erbracht hatte und verlangte für diese Zeiten Rückzahlung des geleisteten Entgelts.

Das LAG betonte, dass der Grundsatz „*Ohne Arbeit kein Lohn*“ auch im Homeoffice gilt. Der Arbeitgeber muss aber genau beweisen, ob und in welchem Umfang die Beschäftigten zuhause ihre Arbeitsleistung nicht erfüllen. Die Arbeitsleistung ist eine Schuld, deren Erbringung an bestimmte Zeiten, sprich Stunden und Minuten gebunden ist und ein Nachholen grundsätzlich unmöglich macht. Für die Erbringung der Minderleistung trägt der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast. Dem LAG nach hat der Arbeitgeber hier nicht ausreichend dargelegt, in welchem Umfang die Beschäftigte die Arbeitspflicht nicht erfüllt und keine Arbeitsleistung erbracht hat.

Unerheblich ist, ob die Beschäftigte die Arbeiten in der gewünschten Zeit oder in dem gewünschten Umfang erledigt hat. Ein Beschäftigter genügt seiner Leistungspflicht dann, wenn er oder sie unter angemessener Ausschöpfung der persönlichen Leistungsfähigkeit arbeitet.

LAG Mecklenburg-Vorpommern 28.09.2023 Az. 5 Sa 15/23

**Seminartipp zum Thema Homeoffice** in Bernried:

Flexibles Arbeiten im Home-Office für die SBV, den BR/PR und die MAV	03.06.-07.06.
--	---------------

\*\*\*\*\*

### 3. Führung in der Interessenvertretung

\*\*\*\*\*

#### **Sind Vorsitzende Vorgesetzte?**

Die Wahlen zum Betriebsrat liegen einige Zeit hinter uns, ebenso wie die Wahlen zur SBV. Die führenden Positionen sind vergeben, die Führungsteams haben sich etabliert. Führungserfahrung konnte gesammelt werden. Die langfristige vertrauensvolle Zusammenarbeit hat begonnen.

So erstrebenswert das Amt des oder der Vorsitzenden (BR/PR/MAV) vielen erscheint, so sehr schreckt es andere auch ab. Denn das Führungs-Konstrukt des Gremiumsvorsitzes lässt Vorsitzende häufig in widersprüchlichen Rollen zwischen allen Stühlen zurück. Vorsitzende sind eben keine Vorgesetzten.

Sie haben zwar die Verantwortung, aber nur für das, was das gesamte Gremium entscheidet. Sie sollen mit den Entscheiderinnen und Entscheidern im Betrieb auf Augenhöhe zusammenarbeiten, sind aber nur das Sprachrohr des Gremiums. In der Belegschaft werden hauptsächlich die Vorsitzenden als „der“ Betriebsrat wahrgenommen und müssen deshalb auch für die Entscheidungen des Betriebsrats geradestehen. Und das Gremium? Die Mitglieder sind froh, wenn jemand die Arbeit macht und Verantwortung übernimmt und sie trotzdem entscheiden können.

Kein Wunder also, dass Vorsitzende so manches Mal gute Lust hätten alles hinzuschmeißen und im Falle von Neuwahlen lange überlegen, ob sie sich das nochmal antun!

Dabei ist diese Art der Führung ohne Vorgesetzten-Funktion das Modell der Zukunft in flachen Hierarchien. Die Steuerung eines Unternehmens nur mit Anweisungen von oben nach unten funktioniert so nicht mehr: Stichwort agile Teams. D.h. dass die demokratische oder beteiligungsorientierte Organisation von Betriebsrats- „Teams“ ihrer Zeit lange voraus ist und damit Vorreiter und Vorbild für eine zeitgemäße Führungskultur für das gesamte Unternehmen sein kann.

Der Fachbegriff dafür ist „laterale Führung“ – Führung von der Seite oder aus der Mitte. Laterale Führung auf Augenhöhe verspricht kreative, motivierte Teams, die selbstverantwortlich die gemeinsam entwickelten Ziele umsetzen, vorausgesetzt die Führenden sind sich der Besonderheit dieser Führungsrolle bewusst und kennen die Tools der Führung „aus der Mitte“.

Mit dem Seminar „Führung aus der Mitte“ wollen wir euch das Handwerkszeug dazu an die Hand geben und euch Lust machen auf die Führungsrolle in der Interessenvertretung! Sowohl für diejenigen, die neu sind als Vorsitzende (oder noch überlegen, ob sie den Vorsitz übernehmen wollen) als auch für diejenigen, die die frustrierenden Erfahrungen, dass die üblichen Führungsmethoden im Gremium nicht greifen, schon gemacht haben und bereit sind für einen Neustart. Und zwar nicht nur für Betriebs,-Personalräte und Mitarbeitervertretungen, sondern auch für Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen, die Teams mit mehreren Stellvertreterinnen und Stellvertretern leiten.

**Führung aus der Mitte** in Bernried:

BR/PR/MAV Vorsitzende und Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen (SBV-Team), Gleiche unter Gleichen, Einzelkämpferinnen/Einzelkämpfer oder Führungskräfte?

**Termin: 03.-06.06.2024**

\*\*\*\*\*

#### **4. Fehlerhafte Anhörung**

\*\*\*\*\*

Für die Anhörung des Personalrats zur außerordentlichen Kündigung (§ 86 BPersVG) gilt Gleiches wie für die Anhörung des Betriebsrates (§102 BetrVG) und der SBV (§178 Abs. 2 SGB IX). Arbeitgeber müssen vor Ausspruch der Kündigung die Anhörung jeweils richtig durchführen.

Hier gilt der Grundsatz der sog. „subjektiven Determination“. Das bedeutet, dass Arbeitgeber nichts weglassen dürfen oder entstellenden oder verfälschende Angaben machen.

Mit anderen Worten, die Arbeitgeber müssen in der Anhörung die Interessenvertretungen so informieren, dass diese die Sachlage zutreffend beurteilen können. Fehlen z.B. entscheidende Angaben bei der Anhörung und hat der Arbeitgeber diese fehlenden Informationen mehr oder weniger bewußt weggelassen, ist die Anhörung nicht ordnungsgemäß erfolgt und die Kündigung deswegen unwirksam. Ob eine Kündigung aber letztlich unwirksam ist oder nicht, entscheidet immer ein Arbeitsrichter im Rahmen einer Kündigungsschutzklage.

Im vorliegenden Fall ließ ein Arbeitgeber einen Beschäftigten zur Vorbereitung einer Kündigung von einer Detektei beschatten. Ausspioniert wurde die Arztpraxis, die den Mann krankgeschrieben hatte und das Wohnhaus der damaligen Lebensgefährtin des Mannes. Nach erfolgter außerordentlicher Kündigung legte der Mann Kündigungsschutzklage ein und verlangte Entschädigung wegen der erfolgten Videoüberwachung.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf entschied, dass die Anhörung des Betriebsrats unwirksam war, weil der Arbeitgeber bewusst Teilaspekte des angenommenen Fehlverhaltens weggelassen hatte. Es handelte sich um wesentliche, für den Beschäftigten möglicherweise entlastende Umstände. Konkret hatte der Beschäftigte dem Arbeitgeber vorgeworfen, die ihm per Änderungskündigung zugewiesenen Aufgaben anderweitig vergeben und ihm stattdessen unterwertige Aufgaben übertragen zu haben. Der Arbeitgeber hatte nur einseitig, seine Sicht der Dinge dem Betriebsrat mitgeteilt. Dem Betriebsrat war es somit nicht möglich sich ein vollständiges Bild der Kündigungsgründe zu machen.

Das LAG Düsseldorf sprach dem Mann auch 1500€ Entschädigung gemäß Art. 82 Abs. 1 DSGVO zu, wegen der Videoüberwachung.

LAG Düsseldorf 26.04.2023 Az 12 Sa 18/23

\*\*\*\*\*

## 5. Kommunikationstipp

\*\*\*\*\*

**„Wie das Lampenfieber in positive Energie für den Redeauftritt verwandeln?“**

### **Nicht nur Bühneneulinge, auch alte Hasen leiden unter Lampenfieber**

Selbst erfahrene Redner leiden vor ihrem Auftritt unter Lampenfieber. Versuchen daher erst gar nicht, gegen die Nervosität anzukämpfen. Das hilft weder bei der Vorbereitung noch beim Halten der Rede. Im Gegenteil, du vergeudest nur wertvolle Energie. Akzeptiere die Aufregung als einen positiven Adrenalinstoß. So garantiert das Lampenfieber, dass du voll konzentriert bist und deinen Auftritt ernst nimmst!

#### **Tipps:**

1. Lasse die Angst zu. Wenn dir ständig der Satz "Was ist, wenn das und das passiert und ich plötzlich nicht mehr weiterweiß?" im Kopf schwirrt, dann verdrängst du ihn - nicht!
2. Präzisieren deine Angst. Am schlimmsten ist nicht die Angst selbst, sondern die Angst vor der Angst. Finden exakt heraus, was Panik bei dir auslöst.
3. Hinterfragen deine Angst. Nachdem du die Furcht konkretisiert hast, frage dich nach der Bedeutung und den (schlimmsten) Folgen: "Na schön, ich weiß dann nicht mehr weiter. Aber was macht das? Und was tue ich dann als Nächstes?"

### **Berücksichtige schon in der Rede-Vorbereitung das Lampenfieber**

Bereits bei der Vorbereitung kannst du etwas gegen die Angst tun. Baue einen Zeitpuffer ein und erscheine bereits 15, noch besser 30 Minuten vor Beginn des Auftritts. Und nutze diese Zeit: Mach dich schon vor der Rede mit den Zuhörern vertraut. Nimm mit einigen Personen Kontakt auf, die später zuhören werden.

### **Je größer das Publikum, desto größer auch das Lampenfieber?**

Viele Redner haben erst dann Lampenfieber, wenn sie in großen Sälen vor zahlreichem Publikum aufzutreten. Dabei macht es kaum einen Unterschied, ob du vor 50 oder 500 Menschen stehst: Um wirklich beim Publikum anzukommen, musst du allerdings jeden einzelnen Zuhörer erreichen. Hier hilft ein kleiner Trick: Sage dir nicht "Ich spreche vor 500 Menschen", sondern "Ich spreche vor 500 x 1 Menschen".

\*\*\*\*\*

## 6. In eigener Sache

\*\*\*\*\*

Es gibt noch freie Plätze bei Grundlagenschulungen im SGB IX für SBV und BR in Bernried:

* SBV 1 - Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	29.01.-02.02.
* SBV 1 - Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	11.03.-15.03.

Freie Plätze bei Grundlagenschulung im BetrVG für Betriebsräte und SBVn, die mit einem Betriebsrat zusammenarbeiten, in Bernried:

BR 1 - Neu gewählt, und nun? Grundlagen im BetrVG!	22.04.-26.04.
--	---------------

Die Information über freie Kapazitäten können gerne an interessierte Kolleginnen oder Kollegen weitergeleitet werden. Vielen Dank dafür.

\*\*\*\*\*

## **7. ...aus dem Gericht**

\*\*\*\*\*

### **Behindertengerechter Wohnraum**

Im vorliegenden Eilverfahren ging es um eine alleinstehende Mutter mit fünf Kindern, deren ältester Sohn auf den Rollstuhl angewiesen ist. Die Familie wohnt auf 83 qm und zum Verlassen der Wohnung muss der schwerbehinderte Sohn durch das Treppenhaus getragen werden. Nachdem die Familie eine geeignete barrierefreie Wohnung gefunden hatte, verweigerte das zuständige Jobcenter die Zusicherung der Mietzahlung, da die Miete ca. 70 € über der Angemessenheitsgrenze von 1353 € lag. Weiter begründete das Jobcenter die Weigerung damit, dass die Mutter bereits zuvor eine geeignete Wohnung abgelehnt hatte.

Das Landessozialgericht (LSG) Niedersachsen-Bremen verurteilte das Jobcenter zur Zusicherung der Mietzahlung. Zur Begründung führte das LSG an, dass die höheren Kosten aufgrund der familiären Besonderheiten angemessen seien. Der Zugang zum Wohnungsmarkt ist für Menschen mit Behinderung ohnehin erschwert. Hinzu kommt das geringe Angebot für größere Personenzahlen. Die Chancen einer sechsköpfigen Familie, künftig eine andere rollstuhlgerechte Wohnung zu finden, sind damit sehr gering. Der schwerbehinderte Sohn muss nicht deshalb in einer ungeeigneten Wohnung bleiben, weil seine Mutter es in der Vergangenheit ggf. an ausreichenden Bemühungen bei der Wohnungssuche hat fehlen lassen.

LSG Niedersachsen-Bremen 23.10.2023 L 13 AS 185/23 B ER

### **Belästigung auf der Weihnachtsfeier**

Auch auf einer Weihnachtsfeier ist benehmen ein Muss, und wer sich trotz lockerer Atmosphäre danebenbenimmt, muss mit einer außerordentlichen Kündigung rechnen. Im vorliegenden Fall belästigte ein Beschäftigter verbal auf der Weihnachtsfeier des Betriebes eine Kollegin sexuell und verletzte dadurch ihre Würde. Einige Tage später folgte daraufhin die außerordentliche Kündigung.

Das Arbeitsgericht Elmshorn bestätigte die Kündigung. Durch die Äußerungen hat der Beschäftigte seine vertraglichen Pflichten verletzt gemäß § 7 Abs. 3 AGG. Eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ist für den Arbeitgeber nicht zumutbar. Alkohol und lockere Stimmung sind kein Freifahrtschein für sexuelle Belästigung. Vor dem Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein einigten sich die Parteien auf einen Vergleich und beendeten das Arbeitsverhältnis.

Arbeitsgericht Elmshorn 26.04.2023 Az. 3 Ca 1501 e/22  
Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein 09.11.20223 Az. 6 Sa 71/23

### **Versorgungsbezüge bei Teilzeit**

Maßgeblich für die ruhegehaltfähige Dienstzeit ist die Teilzeitquote, die im Bewilligungsbescheid für die Teilzeitbeschäftigung festgesetzt ist. Darüber hinaus geleistete Mehrarbeit erhöht die Versorgungsbezüge von Teilzeitbeschäftigten nicht - so das Bundesverwaltungsgericht.

Im vorliegenden Fall geht es um einen pensionierten Berufsschullehrer, der die Berücksichtigung seiner über die Teilzeitquote hinaus geleisteten Arbeitszeit bei der Festsetzung der Versorgungsbezüge verlangte. Seiner Ansicht nach, stellt die Nichtberücksichtigung der tatsächlich geleisteten Mehrarbeit bei der Versorgung eine unionsrechtlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten dar.

Das Bundesverwaltungsgericht entschied:

- Ausgangspunkt für die Festsetzung der Beamtenversorgung ist die durch gestaltenden Verwaltungsakt festgesetzte Teilzeitquote. Mehrarbeit – die vorrangig durch Freizeitausgleich zu kompensieren ist – wird dabei nicht berücksichtigt, unabhängig davon, ob der Beamte in Teilzeit oder Vollzeit beschäftigt ist.
- Diese Systematik widerspricht nicht den Vorgaben des Unionsrechts. Denn setzt der Arbeitgeber das Instrument der Mehrarbeit rechtswidrig als verdeckte Arbeitszeitregelung ein, so muss der Beamte den aus seiner Sicht unzutreffenden Teilzeitbewilligungsbescheid angreifen.

BVerwG 09.11.2023 Az. 2 C 12.22

\*\*\*\*\*

## 8. Freie Seminarplätze

\*\*\*\*\*

Täglich aktualisierter Stand unter: [www.komsem.de/termine](http://www.komsem.de/termine)

### Termine 2023

	<b>Stand:</b>	05.12.2023
* 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.
<b>Neu:</b> * SBV-1 Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)		18.12.-22.12.

### Termine 2024

	<b>Stand:</b>	05.12.2023
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 <b>Heimbuchenthal</b>	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 zahloser Tiger!?	13.05.-17.05.
Barrierefreiheit - Handlungsbedarf für die SBV und BR/ PR/ MAV <b>Erbendorf</b>	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? <b>Regensburg</b>	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 <b>Heimbuchenthal</b>	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.
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.

Reservierungen für 2024 sind ab sofort möglich. Kurze Mail und die Unterlagen kommen sofort.

**Infos bzw. Ausschreibungsunterlagen per Mail anfordern:** [seminar@komsem.de](mailto:seminar@komsem.de)

\*\*\*\*\*

## **9. Impressum**

\*\*\*\*\*

KomSem GmbH  
Holbeinweg 10  
93051 Regensburg  
0941 9467343

[info@komsem.de](mailto: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.