
Newsletter für die Interessenvertretung 01-2024

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

Inhalt:

1. Beschäftigungspflicht
2. Kündigungsschutzklage
3. Schwangerschaft
4. Erwerbsminderungsrente
5. Kommunikationstipp
6. In eigener Sache
7. ...aus dem Gericht
8. Seminare
9. Impressum

1. Beschäftigungspflicht

Wir beginnen das Jahr 2024 mit einer schlechten Nachricht zum Thema Inklusion.

Ca. 45.000 beschäftigungspflichtige Unternehmen beschäftigen keinen einzigen anerkannten behinderten Menschen. Nach Angaben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sind im Jahr 2022 lediglich sechs Bußgeldverfahren wegen der Nichtbeschäftigung behinderter Menschen eingeleitet worden. ZEIT ONLINE ist der Sache nachgegangen und hat ein entsprechendes Informationsrecht eingeklagt. Das Ergebnis ist noch bedrückender: "Nicht einmal die sechs Bußgeldverfahren hatte es 2022 demnach gegeben. Lediglich gegen ein Unternehmen bundesweit wurde nach Angaben der Bundesagentur im vergangenen Jahr überhaupt ein Ermittlungsverfahren wegen der Nichtbeschäftigung von Schwerbehinderten eingeleitet. Ein Bußgeld wurde aber auch in diesem Fall nicht verhängt", heißt es in einem lesenswerten Beitrag von ZEIT Online vom 20. Dezember 2023. Was macht man angesichts einer solchen Situation der Nichtumsetzung von Gesetzen? Man schafft sie ab. Ab 2024 ist die Möglichkeit, Bußgelder zu erheben, abgeschafft.

„Noch bis Jahresende gilt: Unternehmen mit mindestens 20 Arbeitsplätzen müssen auf wenigstens fünf Prozent davon schwerbehinderte Menschen beschäftigen. Tun sie das nicht, müssen sie monatlich eine Ausgleichsabgabe zwischen 140 bis 360 Euro an den Staat zahlen – selbst, wenn sie sich ernsthaft, aber vergeblich um die Inklusion bemühen. Wer vorsätzlich keine Behinderten einstellt, dem droht zudem ein Bußgeld bis zu einer Höhe von

10.000 Euro“, heißt es im Beitrag von ZEIT ONLINE. Die im Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts beschlossene Regelung, die Möglichkeit der Bußgelderhebung zu streichen, ist bei vielen Akteuren auf Kritik gestoßen.

Laut der in ZEIT Online veröffentlichten Zahlen der Bundesagentur für Arbeit erfüllen gerade einmal 29 Prozent der insgesamt 64.000 Unternehmen mit mehr als 60 Arbeitsplätzen die gesetzlichen Vorgaben zur Beschäftigung anerkannter behinderter Menschen. Von den 31.000 Unternehmen mit 40 – 59 Arbeitsplätzen erfüllen 38 Prozent ihre Beschäftigungspflicht und von den 80.000 Unternehmen mit 20 -39 Beschäftigten erfüllen 48 Prozent ihre Beschäftigungspflicht.

Den ganzen Artikel von ZEIT Online findet ihr [hier](#).

Wir können mithelfen, Inklusion zu fördern. Inklusion schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben ist u.a. in einem SBV 2 Seminar Thema, noch spezieller Thema in folgenden Seminaren in Bernried:

Inklusionsbeauftragter (IKBA) - Aufgaben und Pflichten nach dem SGB IX	04.03.-08.03.
* Inklusionsvereinbarung - (K)ein zahnloser Tiger!?	13.05.-17.05.
Inklusives Führen - Inklusion von Menschen mit Behinderung in Betrieb und Dienststelle	14.10.-18.10.

Speziell folgendes Seminar in Bernried kann helfen, schwerbehinderte Menschen in Arbeit zu bringen:

Prüfpflicht gemäß § 164 Abs. 1 SGB IX (Nachteilsausgleich sbM im Bewerbungsprozess)	30.09.-02.10.
---	---------------

Quelle: kobinet-nachrichten vom 27.12.2024

2. Kündigungsschutzklage

Das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) regelt grundsätzlich, dass nach Zugang einer Kündigung die Kündigungsschutzklage innerhalb von drei Wochen ab Zugang der Kündigung beim zuständigen Arbeitsgericht eingegangen sein muss. Das dem nicht immer so ist, hat jetzt das Arbeitsgericht Iserlohn bei einem schwerbehinderten Menschen entschieden.

Der schwerbehinderte Mann wurde gekündigt, ohne vorher die Zustimmung des Integrationsamtes einzuholen, obwohl die Schwerbehinderung dem Arbeitgeber bekannt war. Kündigungsschutzklage erhob der Mann zunächst nicht.

Erst nach Beratung durch den DGB-Rechtsschutz wurde 5 Monate später die Kündigungsschutzklage eingereicht.

Das Arbeitsgericht erklärte die Kündigung wegen fehlender Zustimmung des Inklusionsamtes für nichtig. Die Kündigung ist nicht deshalb wirksam, weil der Mann die Klagefrist versäumt hat. Das Kündigungsschutzgesetz bestimmt, dass die Frist zur Anrufung des Arbeitsgerichts erst von der Bekanntgabe der Entscheidung der Behörde an den Beschäftigten zu laufen beginnt, wenn die Kündigung der Zustimmung einer Behörde bedarf.

Weil das bei schwerbehinderten Menschen so ist und dem schwerbehinderten Mann zu keinem Zeitpunkt eine Zustimmung des Inklusionsamtes bekannt gegeben worden war, hat die Klagefrist nicht zu laufen begonnen.

§ 4 KSchG regelt: „Soweit die Kündigung der Zustimmung einer Behörde bedarf, läuft die Frist zur Anrufung des Arbeitsgerichts erst von der Bekanntgabe der Entscheidung der Behörde an den Arbeitnehmer ab.“

Schwerbehinderte Menschen können also bei Nichtbeteiligung des Integrationsamtes auch nach den 3 Wochen noch gegen die Kündigung vorgehen. Dies sollten sie aber innerhalb von 6 Monaten tun, siehe § 5 KSchG.

AG Iserlohn 24.10.2023 Az. 4 Ca 675/23

Mit dem Thema Kündigung beschäftigen sich dieses Jahr sowohl die SBV-Tage im Juli (ausgebucht) als auch die Bernrieder Betriebsräte Tage (BBT) im Juni:

BBT – Bernrieder Betriebsräte Tage	17.06.-20.06.
------------------------------------	---------------

3. Schwangerschaft

Schwangerschaft muss nicht offenbart werden und Arbeitgeber dürfen im Vorstellungsgespräch nicht danach fragen. Diese Grundsätze hat das Arbeitsgericht (AG) Gera aktuell bestätigt.

Eine Frau unterschrieb einen befristeten Vertrag als Pflegeassistentin. Bei Aufnahme der Tätigkeit informierte sie ihren Arbeitgeber über ihre Schwangerschaft. Dieser sprach umgehend ein Beschäftigungsverbot aus. Mit dem Fall beschäftigen musste sich das Arbeitsgericht Gera deshalb, weil der Arbeitgeber wegen arglistiger Täuschung den Arbeitsvertrag anfecht.

Eine Anfechtung des Arbeitsvertrages geht in der Regel durch, wenn eine Frage z.B. im Vorstellungsgespräch zulässig ist und ein potentieller Bewerber die Unwahrheit sagt. Zulässig ist eine Frage aber nur, wenn der Arbeitgeber ein berechtigtes schutzwürdiges Interesse an der Beantwortung hat. Lügt ein Bewerber auf eine unzulässige Frage ist eine Anfechtung des Arbeitsvertrages in der Regel ausgeschlossen.

Das Arbeitsgericht Gera entschied, dass die Frau weder ihre Schwangerschaft selbst noch die damit verbundene, zum mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot führende Leistungsunfähigkeit für die vereinbarte Tätigkeit als Pflegeassistentin offenbaren musste. Das Arbeitsverhältnis wurde durch die Anfechtung nicht beendet.

Bewerberinnen dürfen nicht wegen ihres Geschlechts benachteiligt werden. Eine Einstellung wegen einer Schwangerschaft zu verweigern, kommt nur Frauen gegenüber in Betracht und stellt daher eine unmittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts dar. Siehe EuGH, 08.11.1990 – Rs. C-177/88. Fragen nach einer Schwangerschaft im Vorstellungsgespräch sind diskriminierend und verboten.

AG Gera Az. 3 Ca 1074/22

Seminartipps zum Arbeitsrecht und freie Plätze:

Arbeitsrecht für die SBV / BR / PR/ MAV Heimbuchenthal	08.04.-12.04.
Arbeitsrecht 2 für die SBV / BR / PR / MAV	29.07.-02.08.
Arbeitsrecht für die SBV / BR / PR/ MAV	14.10.-18.10.
Arbeitsrecht FreshUp	04.11.-08.11.

4. Erwerbsminderungsrente

Der Bundesrat hat in seiner Sitzung vom 15.12.2023 Verbesserungen für erwerbsgeminderte Menschen beschlossen. Gesetzlich geregelt ist nunmehr, dass Personen, die Erwerbsminderungsrente beziehen, für einen Zeitraum von sechs Monaten ihre Leistungsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt erproben können, ohne hierdurch den Rentenanspruch zu gefährden.

Erwerbsminderungsrenten werden gezahlt, wenn versicherungsrechtliche und medizinische Voraussetzungen erfüllt sind. Die medizinischen Voraussetzungen erfüllt, wer aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage ist, regelmäßig eine Erwerbstätigkeit im Umfang von mindestens sechs Stunden am Tag auszuüben. Je nach Umfang des Leistungsvermögens gibt es eine Rente wegen teilweiser oder wegen voller Erwerbsminderung. Die Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung wird bei einem täglichen Restleistungsvermögen von mindestens drei und weniger als sechs Stunden gezahlt. Sie soll das Einkommen aus einer noch möglichen Teilzeitbeschäftigung ergänzen. Eine Rente wegen voller Erwerbsminderung gibt es bei einem täglichen Restleistungsvermögen von weniger als drei Stunden.

Quelle: [Deutsche Rentenversicherung](#)

Wer mehr wissen möchte rund um das Thema Rente hat hierzu in Bernried Gelegenheit:

* Rund um die Rente - (nicht nur) für schwerbehinderte Menschen	06.05.-08.05.
---	---------------

5. Kommunikationstipp

Zitate gegen die Angst

Leidest du unter Lampenfieber? Gegen Auftrittsangst helfen diese Zitate:

- "Am schlimmsten ist nicht die Angst selbst, sondern die Angst vor der Angst."
(Reinhard Kemmler, deutscher Sportpsychologe)
- "Lampenfieber zeigt uns nur, dass uns der Auftritt wichtig ist. Wir gehen da nicht halbherzig rein."
(John Lydon alias Johnny Rotten, Sänger der britischen Punk-Band "The Sex Pistols")
- "Furcht besiegt mehr Menschen als irgendetwas anderes auf der Welt."
(Ralph Waldo Emerson, amerikanischer Philosoph und Dichter)

Lese diese Zitate vor dem Auftritt laut vor. Wenn eine Panikattacke dich mittendrin erwischt, gib es gegenüber dem Publikum ruhig zu. Und bringe es anschließend mit diesem Zitat des kanadischen Kommunikationsberaters Eric Bergman zum Lachen:

"Studien haben nachdrücklich gezeigt:

Die Angst Nummer 1 des Menschen ist das öffentliche Reden. Angst Nummer 2 ist der Tod."

6. In eigener Sache

Wir haben das Seminar **Schwerbehinderten-Versammlung** (SB-Vers.) verlegt auf Oktober. Neuer Termin in Bernried:

* SB-Versammlung (Versammlung der schwerbehinderten Menschen in Betrieb oder Dienststelle)	28.10.-31.10.
--	---------------

Neu im Juni ist das Seminar **BR Fresh-Up** im Programm. Termin in Bernried ist der:

BR Fresh-Up für Betriebsräte – Gesetz geändert! Neues Urteil?	03.06.-07.06.
---	---------------

Im BR Fresh-Up ist am Mittwoch ein Besuch am **Arbeitsgericht** geplant und am Donnerstag hat Nachmittag Christian Schwarz (**Arbeitsrichter** in Regensburg) als **Gastdozent** zugesagt. Das Seminar ersetzt das bisherige Thema in dieser Woche...Homeoffice.

7. ...aus dem Gericht

Sonderkündigungsschutz einer SBV

Im vorliegenden Fall ging es um eine Vertrauensperson der Schwerbehinderten Menschen, die gegen eine, aus ihrer Sicht, Benachteiligung bei der Bezahlung vorgegangen war. Sie beantragte entsprechende Gehaltserhöhungen bzw. eine Beförderung. Dabei bezog sie sich auf sog. Vergleichspersonen und benannte im Verlauf konkrete Beispiele für deren Beförderung bzw. Gehaltssteigerungen.

Ihr Arbeitgeber sah darin einen eklatanten Verstoß gegen das arbeitsvertragliche Vertrauensverhältnis, die Geheimhaltungspflicht und den Datenschutz. Die SBV wurde außerordentlich mit Zustimmung des BR und des Integrationsamtes gekündigt.

Das Landesarbeitsgericht Hamburg erklärte die Kündigung für unwirksam. Den ganzen Artikel zum Thema findet ihr im [Hamburger Abendblatt](#). Eine Revision wurde nicht zugelassen.

Privatsphäre im Betriebsratsbüro

Im vorliegenden Fall wollte ein Arbeitgeber die Räumlichkeiten seines Betriebsrates anderweitig nutzen und wies diesem andere Räumlichkeiten für deren Büros zu. Der Betriebsrat weigerte sich zunächst umzuziehen, weil seiner Meinung nach, die neuen Räumlichkeiten ungeeignet waren. Konkret bemängelte der BR den fehlenden Schall- und Sichtschutz.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hessen gab dem Betriebsrat letztlich Recht. Räumlichkeiten des Betriebsrates müssen optisch und akustisch soweit abgeschirmt sein, dass sie von Zufallszeugen von außen nicht eingesehen und abgehört werden können.

Hessischen LAG Az. 16 TaBV 151/22

Fahrtkosten

Das Sozialgericht (SG) Bremen hat die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV) zur Übernahme von Fahrtkosten im Rahmen einer Stufenweisen Wiedereingliederung verurteilt. Die Stufenweise Wiedereingliederung nach § 44 SGB IX stellt eine eigenständige Leistung zur medizinischen Rehabilitation i. S. v. § 42 Abs. 1 SGB IX dar. Hiermit einhergehende Fahrtkosten sind gemäß § 73 Abs. 1 Satz 1 SGB IX als ergänzende Leistungen zur medizinischen Rehabilitation im Sinne von § 64 Abs. 1 Nr. 5 SGB IX zu übernehmen.

SG Bremen 26.10.2023 - S 14 R 125/19

Aufladen von Hybrid-Auto

Im vorliegenden Fall hatte ein Beschäftigter während seines Dienstes sein Auto an einer Steckdose seines Arbeitgebers geladen. Dieser sprach wegen Stromdiebstahls und des damit einhergehenden Vertrauensverlustes eine außerordentliche Kündigung aus.

Das Arbeitsgericht (AG) Duisburg erklärte die Kündigung für unwirksam.

Eine Abmahnung, so das Gericht, hätte in dem konkreten Fall als milderer Mittel gereicht, da der Arbeitgeber es geduldet hatte, dass Beschäftigte ihr Handy im Betrieb aufladen. Die Berufung beim Landesarbeitsgericht Düsseldorf ist anhängig.

AG Duisburg 10.03.2023 Az. 5 Ca 138/22

8. Freie Seminarplätze

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

	Stand:	10.01.2024
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.
BEM - 6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement		19.02.-23.02.
* SBV 2 - Inklusion schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben!		19.02.-23.02.
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.
BR Fresh-Up für Betriebsräte – Gesetz geändert! Neues Urteil?	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 - 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.
* SB-Versammlung (Versammlung der schwerbehinderten Menschen in Betrieb oder Dienststelle)	28.10.-31.10.
* 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.