

Newsletter für die Interessenvertretung 02-2024

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

Inhalt:

1. Kirche
2. Mobbing
3. EU-Behindertenausweis
4. SBV-Wahl
5. Kommunikationstipp
6. In eigener Sache
7. ...aus dem Gericht
8. Seminare
9. Impressum

1. Evangelischer Kirchenkreis ist kein öffentlicher Arbeitgeber

Eine kirchliche Körperschaft des öffentlichen Rechts ist nicht zur Einladung schwerbehinderter Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch verpflichtet. § 165 Satz 3 SGB IX sieht die grundsätzliche Einladungspflicht nur für öffentliche Arbeitgeber vor. Eine kirchliche Körperschaft des öffentlichen Rechts ist kein öffentlicher Arbeitgeber.

Im vorliegenden Fall hatte sich ein schwerbehinderter Mann auf eine Stelle in der Verwaltung eines Kirchenkreises der Evangelischen Kirche im Rheinland beworben. Trotz Offenlegung seiner Schwerbehinderung wurde er nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Seine Bewerbung blieb erfolglos. Nach Ansicht des Mannes wurde er im Auswahlverfahren wegen seiner Schwerbehinderung diskriminiert. Er begründete dies mit der unterbliebenen Einladung zum Vorstellungsgespräch. Hierzu sei der Kirchenkreis nach § 165 Satz 3 SGB IX verpflichtet gewesen. Als Körperschaft des öffentlichen Rechts gelte er gemäß § 154 Abs. 2 Nr. 4 SGB IX als öffentlicher Arbeitgeber. Mit seiner Klage verlangte der Mann deshalb die Zahlung einer Entschädigung.

Der beklagte Kirchenkreis hat dies abgelehnt. Er sei kein öffentlicher Arbeitgeber.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) wies die Klage als unbegründet ab. Der Kläger hat keine Benachteiligung wegen seiner Schwerbehinderung dargelegt. Eine solche kann nicht aufgrund der unterbliebenen Einladung zu einem Vorstellungsgespräch vermutet werden. Hierzu war der beklagte Kirchenkreis nicht verpflichtet. Die Einladungspflicht nach § 165 Satz 3 SGB IX besteht zwar gemäß § 154 Abs. 2 Nr. 4 SGB IX u.a. für Körperschaften des öffentlichen Rechts. Dies betrifft aber nach dem allgemeinen verwaltungsrechtlichen Begriffsverständnis nur Körperschaften, die staatliche Aufgaben wahrnehmen. Kirchliche Körperschaften des öffentlichen Rechts dienen demgegenüber primär der Erfüllung kirchlicher Aufgaben. Der Status einer Körperschaft des öffentlichen Rechts soll dabei die Eigenständigkeit und Unabhängigkeit der Religionsgesellschaft unterstützen. Es ist nicht ersichtlich, dass der Gesetzgeber die Einladungspflicht auf kirchliche Körperschaften des öffentlichen Rechts erstrecken wollte. Insoweit stehen sie den ebenfalls staatsfernen privaten Arbeitgebern gleich.

Anmerkung der Redaktion: Umso wichtiger ist der Abschluss einer guten **Inklusionsvereinbarung**, in der die „Einladungspflicht“ schwerbehinderter Menschen auf freiwilliger Basis geregelt ist.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. Januar 2024 - 8 AZR 318/22
Pressemitteilung BAG Nr. 2/24

2. Mobbing

Laut der Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA, Mobbing-Report, 2001) werden drei von hundert Beschäftigten am Arbeitsplatz drangsaliert, gedemütigt und schikaniert, also gemobbt. Neueste Untersuchungen gehen davon aus, dass 30 Prozent aller Erwachsenen bereits mindestens einmal gemobbt wurden. Mobbingbetroffene fehlen zunehmend wegen psychosomatischer Beschwerden oder fliehen letztlich vor der belastenden Situation.

Doch was ist Mobbing überhaupt?

In den sozialen Medien begegnet uns ein schier inflationärer Gebrauch des Wortes Mobbing. Konflikt ist nicht gleich Mobbing und eine unfaire Attacke ist mehr als Widerspruch zur eigenen Meinung. Es bezeichnet das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Menschen durch andere Menschen. In der Sache geht es schlicht um gezielten Psychoterror am Arbeitsplatz. Durch Heinz Leymann wurden 1993 typische Mobbinghandlungen beschrieben, die weiterentwickelt wurden.

Mobbing – viele Namen – ein Übel

In der Fachwelt wurden eine Reihe Begriffe etabliert, die verschiedene unfaire Handlungen von unterschiedlichen Tätern bezeichnen. **Mobbing** leitet sich vom englischen „mob“ (Pöbel) ab. Bekannte Formen sind Bossing (systematische unfaire Attacken von Vorgesetzten gegen abhängig Beschäftigte) oder Staffing (Angriffe von Mitarbeitenden gegenüber Führungskräften).

Wann sprechen wir arbeitsrechtlich von Mobbing?

Das Landesarbeitsgericht Erfurt versuchte in seinem Urteil vom 10.04.2001 (AZ: 5 Sa 403/2000) die Ergebnisse der Mobbingforschung juristisch zu fassen. Es handele sich um „fortgesetzte, aufeinander aufbauende (...), der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweisen, die (...) in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht oder (...) Ehre oder die Gesundheit des Betroffenen verletzen. Ein vorgefasster Plan ist nicht erforderlich. (...)“.

Dienst- oder Betriebsvereinbarung

Ein Hilfsmittel für die Lösung von Konflikten kann eine Dienst- oder Betriebsvereinbarung darstellen. In einer solchen Vereinbarung kann ein gemeinsames Bekenntnis zum partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz festgeschrieben werden. Weitere Inhalte können das konkrete Konfliktlöseverfahren und Ansprechpartner für den Notfall sein. Interessenvertretungen haben einen Schulungsanspruch zum Thema und sind immer gut beraten, dieses Recht auch zu nutzen.

Sanktionen sind Management

Wichtig ist die Tatsache, dass hoch eskalierte Konflikte und gesichertes Mobbing durch das Management zu entscheiden sind. Diese können keinesfalls durch Beauftragte oder Interessenvertretung gelöst oder beendet werden.

Ein Hoch auf den Konflikt!

Konflikte können stören, belasten, destabilisieren und krankmachen. Das ist immer der Fall, wenn diese verdrängt oder verschwiegen werden. Mobbing gedeiht, wo Angst herrscht und Entsolidarisierung.

Konflikte mit Stumpf und Stiel ausrotten zu wollen, ist eine Illusion. Wir sollten sie kultivieren, damit sie Früchte tragen.

Konflikte können uns einander näherbringen, in dem wir uns über unsere unterschiedlichen Wertvorstellungen, Interessen und Ziele austauschen. Wir erkennen, wofür wir stehen. Am Ende finden wir gar ein gemeinsames Ziel!

Seminartipp zum Thema Mobbing in Bernried:

Mobbing am Arbeitsplatz	21.10.-25.10.
-------------------------	---------------

Bei Interesse kurze Mail, Unterlagen kommen sofort.

3. EU-Behindertenausweis

Reisen, Arbeiten, Studieren in einem anderen EU-Land? Was für viele selbstverständlich scheint, ist es für Menschen mit Behinderungen oft nicht. Denn die Anerkennung von nationalen Behindertenstatus und damit verbundene Hilfen und Vergünstigungen hören an der Grenze zum anderen EU-Mitgliedstaat auf.

Der neue EU-Behindertenausweis soll das ändern. Einen interessanten Artikel zum Thema findet ihr [hier](#).

4. SBV-Wahl

Die Beschäftigung ist nicht zwingende Voraussetzung für ein Arbeitsverhältnis.

Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung ist unwirksam, wenn ein Verstoß gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht vorliegt. Ein solcher Verstoß lag im zugrundeliegenden Fall vor. Rehabilitanden, die in einer Werkstätte beschäftigt waren, wurde nicht in die Wählerliste aufgenommen und demzufolge nicht zur Wahl im Sinne des § 177 Abs. 2 SGB IX i.V.m. § 19 Abs. 1 BetrVG zugelassen. Sämtliche in dem Betrieb oder der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Menschen sind nach § 177 Abs. 2 SGB IX zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung wahlberechtigt. Im Gegensatz zu § 5 BetrVG bezieht sich § 177 Abs. 2 SGB IX nicht auf den Arbeitnehmerbegriff, sondern vielmehr auf den Begriff des "Beschäftigten", folglich an die "Beschäftigung" als solche. Eine Beschäftigung setzt aber nicht zwingend ein Arbeitsverhältnis voraus, sodass der Kreis der Wahlberechtigten sehr weit gefasst ist.

Hierrunter fallen auch behinderte Menschen im Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten im Sinne des § 221 Abs. 1 SGB IX, die bei der SBV-Wahl nicht berücksichtigt wurde.

LAG Hessen 13.11.2023 16 TaBV 72/23

5. Kommunikationstipp

Nervös vor der Rede? Dagegen helfen zwei Mittel:

Viel Übung und eine gute Vorbereitung:

- Machen Sie sich rechtzeitig vor Ihrer Rede mit dem Ort vertraut, an dem Sie auftreten. So bekommen Sie Ihre Nervosität in den Griff.

- Nehmen Sie eine Ortsbesichtigung vor. Üben Sie in dem Raum, in dem Sie auftreten. Machen Sie sich mit dem Mikrofon und der Technik vertraut.
- Unternehmen Sie vor der Veranstaltung - falls möglich - einen kurzen Spaziergang. Stellen Sie sich dabei Ihren Auftritt bildhaft vor. Wie Sie mit lauter, klarer Stimme selbstsicher reden. Dann tun Sie es nachher wirklich!

Wenn Sie beim Auftritt immer noch nervös sind, hilft folgende Strategie:

- Wandeln Sie Ihre Nervosität in positive Energie um. Zeigen Sie keine Angst, sondern Vitalität und Enthusiasmus. Das erreichen Sie, indem Sie nicht Ihre Person, sondern Ihre Botschaft in den Mittelpunkt stellen. Wenn Sie sich weniger mit sich selbst beschäftigen, schwindet auch Ihre Redeangst.

Ein Geheimtipp gegen Nervosität ...

- Grüßen Sie einige Zuhörer bereits vor Ihrem Auftritt. Dies gibt Ihnen das Gefühl, vor Bekannten und nicht vor wildfremden Menschen zu reden. Suchen Sie während Ihrer Rede öfters den Blickkontakt zu diesen Personen. Die freuen sich über die ungewohnte Aufmerksamkeit, sie freuen sich über mehr Sicherheit in Ihrer Rede.

6. In eigener Sache

Liebe Betriebsrats Kolleginnen und Kollegen,

auch dieses Jahr finden wieder BR-Seminare im schönen Bernried statt. Vor allem auf drei Termine würde ich euch gerne aufmerksam machen:

- **BR 1 – Neu gewählt und nun?**
Das Seminar findet vom 22.-26.04.2024 statt und richtet sich an neugewählte BR-Mitglieder, Ersatzmitglieder, aber auch an SBVn, die mit einem BR zusammenarbeiten.
- **Fresh-Up für Betriebsräte (Gesetz geändert! Neues Urteil?)**
Das Seminar findet statt vom 03.-07.06.2024. Das Fresh-Up richtet sich an gut geschulte Betriebsräte und bietet Gelegenheit, die wesentlichen Inhalte der Seminare BR 1-3 zu wiederholen und zu vertiefen.
Neuerungen wie z.B. Mitbestimmung bei Künstlicher Intelligenz (KI), mobile Arbeit oder eine Einigungsstelle mit empfehlenden Charakter werden genauso behandelt, wie aktuelle Urteile, die für die BR-Arbeit wichtig sind.
- **Bernrieder Betriebsräte Tage (BBT)**
Die BBT finden vom 17.-20.06.2024 statt. Ich würde gerne diese Tradition wieder aufleben lassen und die BBT künftig jedes Jahr (im Juni) anbieten. 2024 ist das Thema, alles „Rund um die Kündigung“.

Ich würde mich sehr freuen, wenn ihr mal wieder in Bernried „vorbeischaud“. Bei Interesse kurze Mail zurück, Unterlagen kommen sofort.

Freie Kapazitäten in Bernried

Vom 18.-22.03-2024 hätte der Bernrieder Hof freie Kapazitäten für z.B. eine Inhouse Schulung oder eine Klausur für ein Gremium. Bei Interesse gerne bei mir melden.

7. ...aus dem Gericht

Benzin im Blut

Im vorliegenden Fall schaltete ein Tankstellenpächter eine Stellenanzeige mit dem Wortlaut:

„Wir sind ein junges, dynamisches Team mit Benzin im Blut und suchen Verstärkung!“

Ein nicht berücksichtigter Bewerber im Alter von 50 Jahren verlangte Schadensersatz wegen Altersdiskriminierung nach dem AGG. Seiner Meinung nach bezog sich das Wort „jung“ auf das Alter der auszusuchenden Teammitglieder.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Mecklenburg-Vorpommern sah in der Formulierung jedoch keine Diskriminierung und lehnet die Schadensersatzforderung ab. Eine Stellenausschreibung wie hier im Fall, stellt keine unmittelbare Diskriminierung des Alters dar und ist deshalb nicht geeignet, die Vermutung im Sinne von § 22 AGG zu begründen. Eine allgemein gültige Definition von „jung“ besteht nicht. Welches Alter bzw. welche Altersgruppe damit bezeichnet wird, definiert sich auch aus der Sicht des jeweiligen Betrachters.

LAG Mecklenburg-Vorpommern 17.10.2023 Az. 2 Sa 61/23

Gleichbehandlung für behinderte Praktikanten

Arbeitgeber müssen auch bei der Einstellung schwerbehinderter Praktikanten die gesetzlichen Vorschriften zur Gleichbehandlung behinderter Menschen beachten. Dient das Praktikum dem Erwerb "beruflicher Fähigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder beruflicher Erfahrungen", kann bei einer Benachteiligung wegen der Behinderung ein Entschädigungsanspruch bestehen.

Im Leitsatz des Bundesarbeitsgerichtsurteils (BAG) heißt es:

Dem persönlichen Anwendungsbereich des § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 AGG unterfallen auch Praktikanten, die im Sinne des § 26 BBiG eingestellt werden, um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben.

BAG Az. 8 AZR 212/22

Dienstplan muss gerecht sein

Im vorliegenden Fall ging es um eine Beschäftigte in einem Pflegedienst. Der Arbeitgeber legte die Arbeitszeit der Beschäftigten monatlich in einem Dienstplan fest. Die Frau informierte ihren Arbeitgeber über eine geplante OP und über den Ausfallzeitraum. Der Arbeitgeber trug der Frau daraufhin statt arbeitsunfähig, wunschfrei im Dienstplan ein und leistete keine Entgeltfortzahlung.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Sachsen gab der Frau Recht. Der Arbeitgeber handelte hier allein aus eigenem wirtschaftlichem Interesse heraus und berücksichtigt nicht die Interessen der Beschäftigten. Laut LAG hat der Arbeitgeber damit die Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes umgangen.

Das Weisungsrecht erlaubt dem Arbeitgeber zwar selbst festzulegen, wann seine Beschäftigten arbeiten. Dabei muss er aber zwischen seinen und den Interessen aller Beschäftigten abwägen und folgende Kriterien beachten:

- die Risikoverteilung zwischen den Vertragspartnern
- die beiderseitigen Bedürfnisse
- wirtschaftliche Interessen oder Belastungen der Parteien,
- soziale Gesichtspunkte (Lebensverhältnisse, Familie, Kinder etc.)
- die Belange des Betriebs

LAG Sachsen 08.09.2023 Az. 2 Sa 197/22

Ersatztermin

Die Pflicht eines öffentlichen Arbeitgebers zur Einladung schwerbehinderter Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch gemäß § 165 Satz 3 SGB IX beinhaltet auch das Erfordernis, einen Ersatztermin anzubieten, wenn der schwerbehinderte bewerbende Mensch seine Verhinderung vor der Durchführung des Termins unter Angaben eines hinreichenden gewichtigen Grundes mitteilt und dem Arbeitgeber die Durchführung eines Ersatztermines zumutbar ist.

BAG 8 AZR/164 22 23.11.2023

8. Freie Seminarplätze

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

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.
* 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 Gleiche unter Gleichen, Einzelkämpfer:innen oder Führungskräfte?	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 - 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.
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.