

Newsletter für die Interessenvertretung 03-2024

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

Inhalt:

1. Präsenzseminar vor Webinar
2. Anspruch auf Teilzeit bestätigt
3. Fachkraft für das SBV-Büro
4. Barrierefreiheit
5. Kommunikationstipp
6. In eigener Sache
7. ...aus dem Gericht
8. Seminare
9. Impressum

1. Präsenzseminar vor Webinar

Im Newsletter 12/2022 haben wir folgendes berichtet:

Im vorliegenden Fall ging es um die Personalvertretung einer Luftverkehrsgesellschaft, für die das Betriebsverfassungsgesetz gilt. Konkret ging es um die Entsendung zu einem Präsenzseminar und die Pflicht zur Kostentragung der Arbeitgeberin gemäß § 40 BetrVG.

Die Arbeitgeberin verweigerte die Übernahme der Schulungs-, Übernachtungs- und Verpflegungskosten mit dem Hinweis, dass es kostengünstigere Seminare näher am Arbeitsplatz und vor allem Webinare zum Thema gäbe. Die Interessenvertretung (IV) war der Meinung, dass sie sich grundsätzlich nicht auf Online-Seminare verweisen lassen muss. Die Termine der anderen Präsentseminare, näher vor Ort, kamen aus privaten Gründen nicht in Frage. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf (LAG) führte aus, dass die Arbeitgeberin gemäß § 40 BetrVG sämtliche Kosten für die Teilnahme eines Seminars zu tragen hat, wenn das Seminar Inhalte vermittelt, die für die Arbeit der Interessenvertretung erforderlich sind. Dies war hier inhaltlich gegeben.

Auf ein Webinar anstelle einer Präsenzveranstaltung muss sich die IV nicht verweisen lassen. Bei der Prüfung der Erforderlichkeit hat sie die betriebliche Situation und die mit dem Besuch der Schulungsveranstaltung verbundenen finanziellen Belastungen der Arbeitgeberin zu berücksichtigen. Allerdings ist der IV bei der Seminarwahl ein Beurteilungsspielraum zuzugestehen. Nur wenn mehrere gleichzeitig angebotene Veranstaltungen nach Ansicht der IV innerhalb dieses Beurteilungsspielraums als qualitativ gleichwertig anzusehen sind, kommt eine Beschränkung der Kostentragungspflicht der Arbeitgeberin auf die Kosten des preiswerteren Seminars in Betracht. Es ist vom Beurteilungsspielraum der IV gedeckt, wenn sie selbst ein inhaltgleiches Webinar mit einer entsprechenden Präsenzveranstaltung nicht für qualitativ vergleichbar erachtet. Die Einschätzung, dass der Lerneffekt im Rahmen einer Präsenzveranstaltung deutlich höher ist als bei einem Webinar, ist nicht zu beanstanden. Ein Austausch und eine Diskussion über bestimmte Themen sind

bei einem Webinar in weitaus schlechterem Maße möglich als bei einer Präsenzveranstaltung. Insoweit ist das Webinar eher als Frontalunterricht anzusehen, was wohl auch daran liegen dürfte, dass die Hemmschwelle, sich online an Diskussionen zu beteiligen, weitaus höher ist als bei einem Präsenzseminar. Die Rechtsbeschwerde ist zugelassen. LAG Düsseldorf 24.11.2022 - 8 TaBV 59/21

Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin hatte vor dem Bundesarbeitsgericht keinen Erfolg. Ebenso wie ein Betriebsrat hat die Personalvertretung einen gewissen Spielraum in der Frage, zu welchen Schulungen sie ihre Mitglieder entsendet. Diese Rechtsprechung ist auf die SBV anwendbar.

Dieser Spielraum umfasse grundsätzlich auch das Schulungsformat. Dem steht nicht von vornherein entgegen, dass bei einem Präsenzseminar im Hinblick auf die Übernachtung und Verpflegung der Schulungsteilnehmer regelmäßig höhere Kosten anfallen als bei einem Webinar.

Nach §§ 40, 37 Abs. 6 BetrVG haben Betriebsräte darauf Anspruch, dass der Arbeitgeber die Kosten der für die Betriebsratsarbeit erforderlichen Schulungen trägt. Dazu gehören auch die Übernachtungs- und Verpflegungskosten von Präsenzseminaren.

BAG 07.02.2024 Az.: 7 ABR 8/23

2. Anspruch auf Teilzeit bestätigt

Im vorliegenden Fall geht es um eine Marktleiterin im Einzelhandel. Die Frau beantragte Teilzeit. Sie wollte nur mehr 32 Stunden in der Woche arbeiten, verteilt auf 4 Werktage. Der Arbeitgeber lehnte den Teilzeitwunsch ab. Er argumentierte, dass die Position einer Marktleiterin nur von einer Vollzeitbeschäftigten ausgeübt werden kann, schließlich sei auch die Filiale von 7 Uhr bis 20 Uhr geöffnet. Die Frau hielt dagegen, dass eine Marktleiterin sowieso nicht den ganzen Tag anwesend sein könne und es eine Vertretung durch Schichtleitungen gäbe. Die Sache landete vor Gericht.

Das Landesarbeitsgerichts (LAG) Mecklenburg-Vorpommern entschied zu Gunsten der Marktleiterin.

Der Arbeitgeber brachte im Verfahren noch vor, dass es in 350 Filialen immer nur eine Marktleitung gibt und dass diese Marktleitung immer Vollzeit arbeitet. Dies sei eine unternehmerische Entscheidung und ein sog. Organisationskonzept.

Für das LAG stellte aber die Vorgabe, die Position der Filialleitung nicht mit Teilzeitbeschäftigten zu besetzen, kein Organisationskonzept im Sinne des § 8 Abs. 4 Satz 2 TzBfG dar. Ein Organisationskonzept liegt nicht deshalb vor, weil der Arbeitgeber entscheidet, bestimmte Tätigkeiten nur von Vollzeitbeschäftigten ausüben zu lassen. Sonst könnte der Arbeitgeber jeden Teilzeitwunsch ablehnen.

Auch fehle der Nachweis völlig, laut LAG, welche konkreten Beeinträchtigungen durch ein Abweichen von einem möglichen Organisationskonzept auf Grund des Teilzeitantrages zu befürchten sind.

Das grundsätzliche Recht auf Teilzeit kann nicht mit dem Argument „interne Vorgaben“ ausgehebelt werden.

LAG Mecklenburg-Vorpommern 26.09.2023 Az.: 2 Sa 29/23

3. Fachkraft für das SBV-Büro

Die SBV hat gemäß § 179 Abs. 8 SGB IX einen eigenständigen Anspruch auf eine professionelle Ausstattung. Falls erforderlich zählt dazu auch eine eigene Bürokraft oder Assistenz. Vergleichbar ist dieser Anspruch mit dem der Betriebsräte. Die SBV muss sich also nicht damit abspeisen lassen, sie könne ja bei Bedarf die Bürokraft des Betriebsrates mitnutzen. Beim Betriebsrat ist die Bürokraft Routine, viele SBVn dagegen verzichten noch darauf.

Entscheidend für den Anspruch auf eine eigene Bürokräft ist die Erforderlichkeit. Die Erforderlichkeit macht die SBV geltend, indem sie den Arbeitgeber anhand ihrer konkreten Aufgaben über ihren Unterstützungsbedarf informiert. Dazu führt sie alle administrativen Tätigkeiten und den Zeitbedarf auf. Hier bietet sich die Führung eines Kalenders an, in dem die Unterstützungstätigkeiten und der Zeitaufwand geführt werden. Auch die Anzahl der schwerbehinderten Menschen und die Größe des Betriebes oder der Dienststelle spielen eine Rolle.

Zu den Aufgaben einer Bürokräft der SBV können u.a. gehören:

- Schriftverkehr
- Reiseplanung/ Antrag und Fahrt planen
- Ablage
- Telefondienst
- Materialbeschaffung
- Aktenführung
- Wiedervorlagen
- Erstellen von Präsentationen
- Terminplanung
- Protokolle verfassen
- Recherche
- Gestaltung von Aushängen
- Material- und Themensuche
- Koordination mit Arbeitsagentur und Inklusionsamt
- Vorbereitung der SB-Versammlung
- Referentensuche

Täglich anfallende SBV-Arbeiten sind oft heikle Aufgaben, insbesondere was den Datenschutz angeht. Eine Bürokräft der SBV muss deshalb qualifiziert in die Themen eingearbeitet sein und die Brisanz bestimmter Themen und Dokumente richtig einschätzen können. Das LAG Berlin-Brandenburg (03.11.2022 - 26 TaBV 751/22) hat z.B. der Bürokräft einen eigenen Schulungsanspruch zugesprochen.

Hat die SBV einen erforderlichen Anspruch auf eine Bürokräft oder Assistenz, lässt sich dieser Anspruch bei Widerstand des Arbeitgebers auch gerichtlich durchsetzen. Führen Verhandlungen nicht zu einem guten Ergebnis und ist eine betriebliche Einigung nicht möglich, kann gemäß § 2a Abs. 1 Nr. 3a ArbGG im Beschlussverfahren entschieden werden.

Quelle: Schwerbehindertenrecht und Inklusion 3/2024

Seminartipp in Bernried:

* SBV 3 - Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. den Stellvertretungen	23.09.-27.09.
* SBV 3 - Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. den Stellvertretungen	21.10.-25.10.

4. Barrierefreiheit

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat zwei wichtige Urteile gesprochen zum Thema Barrierefreiheit. In dem einen Fall ginge es um die Errichtung eines Außenaufzuges in einem Jugendstielhaus und im zweiten Fall um die Aufschüttung einer Terrasse und die Errichtung einer Rampe in einer Wohnanlage.

Einen guten Artikel zu den Entscheidungen des BGH findet ihr [hier](#).

Welchen Beitrag können die Interessenvertretungen bei der Barrierefreiheit leisten?

Die meisten Menschen verstehen unter **Barrierefreiheit** Rampen statt Treppen, breite Türen und absenkbare Busse. Doch bauliche Veränderungen und speziell ausgerüstete Fahrzeuge reichen nicht aus, um den Alltag barrierefrei zu gestalten. Barrierefreiheit heißt, dass Gebäude und öffentliche Plätze, Arbeitsstätten und Wohnungen, Verkehrsmittel und Gebrauchsgegenstände, Dienstleistungen und Freizeitangebote so gestaltet werden, dass sie für alle ohne fremde Hilfe zugänglich sind. Konkret bedeutet Barrierefreiheit also, dass nicht nur Stufen, sondern auch ein Aufzug oder eine Rampe ins Rathaus führen, dass Formulare nicht in komplizierter Amtssprache, sondern auch in Leichter Sprache vorhanden sind, und dass auch gehörlose Menschen einen Vortrag verfolgen können – zum Beispiel mit Hilfe eines Gebärdensprachdolmetschers. Außerdem muss bei der Definition auch die digitale Barrierefreiheit mitgedacht werden. Das bedeutet, Internetseiten müssen so gestaltet sein, dass jeder sie nutzen kann. Dazu gehört zum Beispiel das Hinterlegen von Bildbeschreibungen für blinde Menschen und die Möglichkeit, Videos in barrierefreien Formaten abzuspielen.

Antworten auf diese Frage gibt es in Erbdorf (Aribo Inklusionshotel):

Barrierefreiheit - Handlungsbedarf für die SBV und BR/ PR/ MAV Erbdorf	13.05.-17.05.
---	---------------

Bei Interesse kurze Mail. Unterlagen zur Anmeldung kommen sofort.

5. Kommunikationstipp

Notbrücken bei Redepannen

- Bewusst Pause machen
- Wiederholen – „Die letzten Gedanken möchte ich noch einmal verdeutlichen“
- Gesagtes nochmals zusammenfassen – „An dieser Stelle kann man das Gesagte wie folgt zusammenfassen“
- Zuhörern eine Frage stellen – „Möchte jemand zum bisher Gesagten eine Frage stellen?“
- Rhetorische Frage einbauen – z.B. „Wollen Sie vielleicht einen Arbeitsplatz der krank macht!“
- Kapitel überspringen – „Darauf komme ich später nochmals zurück“
- Zuhörer einbeziehen - Den Zuhörern den Ball zuwerfen – „Was meinen Sie zu diesem Punkt?“
- Neue Methode benutzen - Stichwort an die Tafel schreiben: „Diskutieren Sie einmal mit dem Nachbarn diese Frage“

6. In eigener Sache

Ingrid Asche, langjährige Referentin für KomSem, wird im November 2024 ihr letztes Seminar halten. Das Thema des Seminars steht jetzt fest. Vom 18.-22.11.2024 wird Ingrid in Bernried ein **Fresh Up Psychische Gesundheit im Betrieb** referieren.

Die Welt im Krisenmodus belastet Beschäftigte genauso wie Unternehmen.

Das Fresh Up Psychische Gesundheit bietet die Gelegenheit, innezuhalten, den eigenen und den betrieblichen Standort zu bestimmen – was haben wir schon erreicht? Wo gibt es noch Handlungsbedarf? -, Erfahrungen auszutauschen und akute Fälle zu bearbeiten.

Mit der Auffrischung und Vertiefung der Inhalte der Seminare „Psychische Erkrankungen“ und dem Aufbauseminar „Psychische Belastungen“ setzen wir zwischenzeitlich entstandenen Handlungsbedarf in mögliche Lösungen um. Und berücksichtigen dabei die aktuellen, neuen Entwicklungen in der Arbeitswelt in Verbindung mit der Förderung psychischer Gesundheit im Betrieb.

Zielgruppe sind erfahrene Interessenvertreterinnen und Interessenvertreter, die die Seminare

„Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz“ sowie „Psychische Belastungen vermeiden“ besucht haben.

Fresh Up Psychische Gesundheit im Betrieb	18.11.-22.11.
---	---------------

Es gibt weitere **Änderungen des Seminarangebots**.

Aufgrund hoher Nachfrage haben wir ein zusätzliches Seminar Rhetorik und ein zusätzliches Seminar SBV 3 geplant.

Rhetorik - Reden leicht gemacht!	23.09.-27.09.
* SBV 3 - Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. den Stellvertretungen	23.09.-27.09.

Professor Franz Josef Düwell unterstützt KomSem dieses Jahr als Gastdozent in 5 Seminaren. Diese Seminare sind alle ausgebucht, bis auf das Arbeitsrecht jetzt im April. Für Kurzentschlossene gäbe es vom 08.-12.04.2024 noch 2 Plätze im **Seminar Arbeitsrecht in Heimbuchenthal**.

Bei Interesse kurze Mail. Unterlagen kommen sofort.

7. ...aus dem Gericht

Gefährdungsbeurteilung

Im vorliegenden Fall wollte ein Arbeitgeber im Einzelhandel bundesweit in allen Filialen eine neue IT-App einführen, ein neues Warenmanagementsystem.

Ein örtlicher Betriebsrat hatte Bedenken, dass sich durch die App die Arbeitsabläufe verändern könnten und dies Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten haben könnte. Der Betriebsrat verlange daher eine Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 ArbSchG, was der Arbeitgeber ablehnte.

Das LAG Berlin-Brandenburg gab dem Betriebsrat recht. Durch die neue App verändern sich die Arbeitsabläufe und die Gesundheit der Beschäftigten könnte betroffen sein. Das LAG setzte eine Einigungsstelle ein, um dies zu klären.

Für das Gericht besteht durchaus ein Zusammenhang zwischen den Themen IT und Gefährdungsbeurteilung. Um Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten qualifiziert begleiten zu können, hat der Betriebsrat Mitbestimmung nicht nur über § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, sondern auch beim Gesundheitsschutz gemäß Nr. 7.

Seminartipp in Bernried:

Gefährdungsbeurteilung (GBU) von Arbeitsplätzen sbM im Arbeitsschutz
--

29.07.-02.08.

Anspruch auf Spezialschulung (IT)

Im vorliegenden Fall geht es um die Einführung eines neuen digitalen Kassensystems. Die Einführung von Selbst-Scanner-Kassen steht unmittelbar bevor. Der Betriebsrat entsendete daher zwei Mitglieder zu einer Spezialschulung IT. Der Arbeitgeber verweigerte die Freistellung und die Kostenübernahme. Die Schulung sei nicht erforderlich und die Betriebsräte würden möglicherweise in naher Zukunft wegen Umorganisationen ihr Mandat verlieren. Der Betriebsrat ließ die Erforderlichkeit im einstweiligen Rechtsschutzverfahren prüfen. Das Arbeitsgericht gab dem Betriebsrat recht und bestätigte gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG die Erforderlichkeit. Der Arbeitgeber muss die Kosten tragen.

Das Gericht argumentierte wie folgt:

- Eilbedürftigkeit war gegeben, weil die Schulung unmittelbar bevorstand.
- Ein ordnungsgemäßer Beschluss des BR lag vor.
- Das Thema war aufgrund der neu eingeführten Technik erforderlich, weil dadurch der BR in Sachen Mitbestimmungsrechte und Gestaltungsmöglichkeiten geschult wurde.
- Die Dauer von 3 Tagen war angemessen.
- Die Teilnahme von zwei Betriebsräten ist sinnvoll, damit diese sich untereinander austauschen können.

Das Hessische Landesarbeitsgericht (LAG) bestätigte letztlich die Rechtsauffassung. Betriebsräte müssen bei Spezialschulungen die Erforderlichkeit explizit begründen. Haben aber bei der Erforderlichkeit einen gewissen Ermessensspielraum.

Hessisches LAG 30.10.2023 Az.: 16 TaBVGa 173/23

Präventionsverfahren auch in der Probezeit

Im vorliegenden Fall ging es um einen schwerbehinderten Bauhofmitarbeiter (GdB 80). Der Mann wurde in den ersten 6 Monaten seiner Beschäftigung an verschiedenen Arbeitsplätzen eingesetzt. Nach einer längeren Erkrankung wurde er in der „Probezeit“ fristgerecht ordentlich gekündigt. Die Arbeitgeberin begründete die Kündigung damit, dass der Mann mit seiner Arbeitsleistung hinter den Erwartungen zurückgeblieben war und nicht ins Team passte.

Vor dem Hintergrund der EUGH-Rechtsprechung (EuGH 10.2.2022 – C-485/20) entschied das Arbeitsgericht (ArbG) Köln, dass die Kündigung gegen das gesetzliche Diskriminierungsverbot (§ 162 Abs. 2 Satz 1 SGB IX) verstößt und somit rechtsunwirksam ist. Die Arbeitgeberin hatte versäumt, den Mann während der Probezeit besser zu unterstützen.

Arbeitgeber sind auch schon während der sechsmonatigen Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG verpflichtet, ein **Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX** durchzuführen, wenn und sobald ihnen bei einem bekanntermaßen schwerbehinderten Beschäftigten Probleme in der Arbeitsleistung oder in der Zusammenarbeit im Team bekannt werden.

ArbG Köln 20.12.2023 Az.: 18 Ca 3954/23

8. Freie Seminarplätze

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

* SBV 1 - Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	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 zahloser 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: Du 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: Rhetorik - Reden leicht gemacht!	23.09.-27.09.
Neu: * SBV 3 - Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. den Stellvertretungen	23.09.-27.09.
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.
Neu: Umgang mit psychischen Erkrankungen Fresh-Up	18.11.-22.11.
Öffentlichkeitsarbeit für die SBV/BR/PR und MAV: Du 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.