

## Newsletter für die Interessenvertretung 10-2024

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

### Inhalt:

1. Präventionsverfahren
2. Wiedereingliederung
3. SBV-Vergütung
4. PowerPoint Vortrag
5. Kommunikationstipp
6. In eigener Sache
7. ...aus dem Gericht
8. Seminare
9. Impressum

### 1. Präventionsverfahren auch in den ersten 6 Monaten

In den Newslettern 03/2024 und 07/2024 hatten wir berichtet:

#### **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

Aus der Sicht von Prof. Franz Josef Düwell ist das ArbG Köln zu Recht von der bislang geltenden Rechtsprechung des BAG abgewichen. Das ArbG Köln geht davon aus, dass ein Verstoß gegen ein Diskriminierungsverbot auch eine Wartezeitkündigung nach § 134 BGB unwirksam macht. Im vorliegenden Fall ist von einer verbotenen Benachteiligung eines schwerbehinderten Menschen (sbM) auszugehen. Ein Arbeitgeber, der Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis zwar erkennt, aber nicht die SBV und das Integrationsamt einschaltet, verstößt gegen seine Verpflichtung aus dem § 167 Abs. 1 SGB IX. Die Verletzung einer auf die Förderung von sbM ausgerichtete Pflicht indiziert regelmäßig die Vermutung einer Benachteiligung wegen der (Schwer)Behinderung (BAG 14.06.2023 – 8 AZR 136/22).

Es gibt laut Prof. Düwell keinen Sachgrund, warum ein Präventionsverfahren nicht auch während der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG zumutbar wäre. Gerade in der Eingliederungsphase treten oftmals Schwierigkeiten auf, die die Fortdauer des Beschäftigungsverhältnisses sbM gefährden. Das Tor zur Änderung der höchstrichterlichen Rechtsprechung wurde durch das ArbG Köln geöffnet. Es bleibt aber spannend, ob das Landesarbeitsgericht Köln als Berufungsinstanz die Revision zulassen wird.

Quelle Schwerbehindertenrecht und Inklusion 7/2024

**Das LAG Köln hat zwischenzeitlich bestätigt, dass auch in der Wartezeit, also innerhalb der ersten 6 Monate eines Beschäftigungsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen grundsätzlich ein Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX durchzuführen ist.**

Allerdings hat das LAG wegen der noch geltenden BAG-Rechtsprechung hier dem Arbeitgeber eine Beweislast erleichterung zugesprochen. Der Arbeitgeber konnte beweisen, dass eine ordnungsgemäße Durchführung des Präventionsverfahrens bei dem Bauhofmitarbeiter die Kündigung nicht verhindern hätte können. Somit wurde die Kündigung bestätigt.

Wegen der offenen Grundsatzfrage nach der Pflicht zu einem Präventionsverfahren in der Probezeit hat das LAG Köln die Revision beim BAG ausdrücklich zugelassen.

LAG Köln 12.09.2024 Az. 6 SLa 76/24

## 2. Wiedereingliederung

Der Gesetzgeber hat mit § 74 SGB V eine Möglichkeit der Wiedereingliederung in das Arbeitsverhältnis nach längerer Erkrankung geschaffen. Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer, der weiterhin Krankengeld bezieht entsprechend einem ärztlichen Wiedereingliederungsplan beschäftigen. Dieser Plan sieht in der Regel verminderte Arbeitszeiten vor und spart überfordernde Tätigkeiten aus. Im Rahmen einer solchen stufenweisen Wiedereingliederung (Hamburger- Modell) steht dem Beschäftigten weder ein Vergütungsanspruch zu noch das Recht, dass sein Arbeitgeber einen Arbeitsplatz zur Verfügung stellt. Im Grunde ist die Wiedereingliederung für den Arbeitgeber freiwillig (BAG 24.09.2024 – 5 AZR 611/12).

Handelt es sich um einen schwerbehinderten Menschen, ändert sich die Rechtslage. Aus dem Anspruch auf einen behindertengerechten Arbeitsplatz nach § 164 Abs 4 SGB IX ergibt sich in der Regel der Anspruch, dass der Arbeitgeber an der Stufenweisen Wiedereingliederung mitwirken muss. Voraussetzung hierfür ist die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung. Der behandelnde Arzt muss, abgestellt auf die Erkrankung und Behinderung des Beschäftigten, die Wiedereingliederung empfehlen und eine Prognose der Arbeitsfähigkeit nach Durchführung abgeben. Aufgrund der Bescheinigung kann der Arbeitgeber erkennen, dass er mitwirken muss und ggf. nicht wegen Unzumutbarkeit ablehnen kann (BAG 16.05.2019 8 AZR 530/17).

Dieser Anspruch lässt sich nach § 2 Abs. 1 Nr. 3a ArbGG im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren durchsetzen. Der Anspruch geht allerdings ins Leere, wenn der Arbeitgeber Rechtsmittel einlegt und sich das Verfahren möglicherweise über Jahre hinzieht. Deshalb lässt sich dieser Anspruch auch mittels einstweiliger Verfügung nach § 62 Abs. 2 ArbGG i.V.m. §§ 935 ff. ZPO durchsetzen.

Das Arbeitsgericht (AG) Aachen hat aktuell diese BAG-Rechtsprechung bestätigt. Im vorliegenden Fall ging es um einen Mann, der an einem Hirntumor erkrankt war (GdB 90). Nach erfolgreicher Therapie stellt die behandelnde Ärztin einen ersten Wiedereingliederungsplan aus, den der Arbeitgeber als unzureichend ablehnte. Die Ärztin besserte mit einer Arbeitsfähigkeitsprognose nach.

Das AG erließ daraufhin eine einstweilige Verfügung und bestätigte die Eilbedürftigkeit. Dem schwerbehinderten Kläger hätte bei Abwarten des Hauptverfahrens ein Rechtsverlust gedroht. Der Mann hatte ein starkes Interesse daran, seine Wiedereingliederung in das Berufsleben und die Rückkehr an seinen Arbeitsplatz möglichst zeitnah im Anschluss an seine erfolgreiche Therapie zu beginnen.

AG Aachen 12.03.2024 2 Ga 6/24

### 3. SBV-Vergütung

Im Juli dieses Jahres sind Änderungen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) in Kraft getreten. Diese Änderungen im § 37 Abs. 4 Sätze 3-5 und § 78 Satz 3 BetrVG zur Entgeltbemessung für Betriebsräte (BR), schlagen auch auf die SBV durch, besonders für Freigestellte. Vertrauenspersonen und herangezogene stellvertretende SBV-Mitglieder, haben nach § 179 Abs. 3 SGB IX, die gleiche persönliche Rechtsstellung wie Betriebsräte. Für SBVen in Dienststellen sind die Bestimmungen unverändert geblieben.

BR- und SBV-Mandat sind unentgeltliche Ehrenämter, die unter Fortzahlung der Vergütung ausgeübt werden. Die Freistellung von der beruflichen Tätigkeit darf insbesondere nicht zu einem geringeren Arbeitsentgelt führen.

Auslöser für die Änderungen des BetrVG waren Strafverfahren gegen Manager, die sich der Untreue straffbar gemacht hatten, weil sie überzogene Leistungen an Betriebsräte bewilligt hatten.

Die Gesetzesänderung will nun den Anspruch auf Entgelt sicherstellen, welchen ein BR oder eine SBV beanspruchen kann, wenn es, statt der Amtstätigkeit nachgegangen zu sein, gearbeitet hätte. Bleibt im Rahmen einer betriebsüblichen Entwicklung dessen Entgelt hinter anderen Beschäftigten zurück, besteht Anspruch auf Entgelterhöhung.

Um Streitigkeiten zu vermeiden, können sich Arbeitgeber und BR auf ein Verfahren zur Festlegung vergleichbarer Beschäftigter und zur gemeinsamen Auswahl dieser Personen verständigen, an denen sich die künftige Entgeltentwicklung orientieren soll. Eine Einführung des Vergleichsverfahrens über die Einigungsstelle ist ausgeschlossen.

Der Anspruch auf ein höheres Entgelt kann begründet sein, wenn sich die Zahlung einer geringeren Vergütung gerade wegen seiner BR-Tätigkeit ergeben hat. Eine verbotene Begünstigung scheidet dann aus.

Hat sich also die SBV während ihrer Amtszeit persönlich und fachlich weiterentwickelt und ist eine höherwertige Stelle frei, darf sie auf diese Stelle „befördert“ werden. Auch dann, wenn sie die Stelle gar nicht antritt, sondern stattdessen ihr Ehrenamt weiterführt.

Bewirbt sich die SBV im Rahmen einer Bestenauslese um eine höherwertige Stelle, darf sie wegen ihrer Amtstätigkeit nach § 179 Abs. 2 SGB IX nicht bei der Auswahl benachteiligt werden. Die erforderlichen Qualifikationen und Eigenschaften muss sie natürlich aufweisen.

Hierzu heißt es in der Begründung der Gesetzesänderung:

**„...auch die durch und während der Amtstätigkeit erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Qualifikationen sind zu berücksichtigen, soweit sie im Unternehmen auch außerhalb des Mandats für die jeweilige Stelle karriere- und vergütungsrelevant sind.“**

Eine Klage ist weiterhin nur individuell im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren möglich. Eine Benachteiligung lässt sich vermuten, wenn der Arbeitgeber die Beförderung wegen dem Wunsch in der Freistellung zu bleiben, ablehnt. Fällt die Auswahlentscheidung für die SBV negativ aus, muss der Arbeitgeber dies

ausführlich begründen. Das Arbeitsgericht prüft dann, ob die Ablehnung auf vernünftigen Gründen beruht, oder ob damit lediglich eine Benachteiligung verschleiert werden soll.

Quelle: Prof. FJ Düwell in Schwerbehindertenrecht und Inklusion 10/2024

#### 4. PowerPoint Vortrag

##### Wie gestalte ich einen PowerPoint Vortrag spannend?

Die Rede ist geschrieben, alles ist perfekt vorbereitet. Nun nur noch kurz die begleitende Power Point zusammenstellen... Ist ja nicht so wichtig, oder?

Eine zu schnell zusammen gebastelte Power Point Präsentation kann einen guten Vortrag zunichtemachen.

Wie das geht, zeigen wir Euch jetzt:

1. Überfrachte die Folien mit Informationen.
2. Verwende viele unterschiedliche Schriften und Schriftgrößen.
3. Unübersichtliche Grafiken bringen sicher den Durchblick.
4. Schreibe deinen gesamten Redetext auf die Folie, so brauchst du kein Manuskript. Sehr praktisch.

Besser ist, Folgendes beachten:

1. Weniger ist mehr.
2. Trenne den Redetext vom Power Point Text. Keinesfalls soll die Rede mitgelesen werden können.
3. Steuere deine Power Point selbst mit einem Power Point Präsenter („Fernbedienung“), damit du den richtigen Zeitpunkt für die nächste Folie auswählen kannst. Falls das nicht geht, muss der Steuernde gut eingewiesen sein.
4. Die Zuhörenden müssen genügend Zeit haben, das Gesagte und Gesehene aufzunehmen.
5. Überzeuge mit guten Geschichten statt überbordenden Informationen auf Power Point.
6. Gute Bilder begleiten deine Aussagen. Sie zeigen das Thema auf und begleiten es im Hintergrund. Oft reicht auch nur ein Wort.
7. Ein Zitat ist ein guter Abschluss einer Rede, der auf der Power Point lesbar angezeigt ist.

Die Kunst der Rede liegt darin, mit der eigenen Person, der Körpersprache, Stimme und Inhalt zu überzeugen. Power Point ergänzt – wenn sie gut gemacht ist. (Gudrun Sagberger Referentin Kommunikation und Rhetorik)

#### 5. Kommunikationstipp

*„Die meisten Leute hören nicht zu, um zu verstehen, sondern um zu antworten.“* Stephen R. Covey

Aktives Zuhören bietet im Berufsalltag zahlreiche Vorteile:

Bessere Beziehungen:

Es fördert Vertrauen und stärkt die zwischenmenschlichen Beziehungen, indem es den Gesprächspartnern zeigt, dass ihre Meinungen und Gefühle ernst genommen werden.

Weniger Missverständnisse und Konflikte:

Durch genaues Zuhören und Verstehen der Botschaften werden Missverständnisse reduziert, was zu weniger Konflikten führt.

Effizientere Kommunikation:

Es ermöglicht ein tieferes Verständnis der Bedürfnisse und Anliegen der Gesprächspartner, was die Kommunikation insgesamt verbessert.

Erfolgreichere Verhandlungen:

Aktives Zuhören hilft, die Motive und Ziele beider Seiten besser zu verstehen, was zu besseren Verhandlungsergebnissen führen kann.

Gutes Zuhören spart auch Zeit: Wir reden weniger aneinander vorbei :-)

## 6. In eigener Sache

Mit dem letzten Newsletter haben wir das [Jahresprogramm 2025](#) veröffentlicht. Schon gibt es ein paar Änderungen.

Aufgrund der hohen Nachfrage nach dem Thema **Künstliche Intelligenz (KI)** haben wir neben dem Termin vom 17.-21.02.25 einen weiteren Termin eingeplant. Das zweite Seminar zum Thema KI findet in Bernried statt vom 05.-09.05.2025.

Gerade erst wurde der Termin für die **Messe Reha Care** in Düsseldorf für 2025 bekannt gegeben. Das **Begleitseminar** zur Messe wird vom 17.-19.09.2025 stattfinden. Zeitnah werden wir die Ausschreibung auf der HomePage veröffentlichen.

Das **Seminar BEM** in Bernried wird aufgrund der Reha Care eine Woche vorverlegt auf den 08.-12.09.2025.

### **Dringend Teilnehmende gesucht: Arbeitsrecht Fresh-Up und Öffentlichkeitsarbeit**

Gesetzliche Änderungen, Auffrischung und aktuelle Rechtsprechung für SBV/ BR/ PR und MAV.

Vom **04.-08.11.2024** findet in Bernried unter meiner Leitung ein **Arbeitsrecht Fresh Up** statt. Wer arbeitsrechtlich auf den neuesten Stand kommen, einige Arbeitsgerichtsverhandlungen besuchen und einen Arbeitsrichter als Gastdozent im Seminar erleben will, sollte an diesem Seminar teilnehmen.

Das **Seminar Öffentlichkeitsarbeit** findet in Bernried statt vom 25.-29.11.2024.

**Bei Interesse kurze Mail, Unterlagen kommen sofort.**

Und noch ein **Hinweis zur Orga**. Ich freue mich über jede Reservierung. Müsste aber bitte spätestens 6 Wochen vor dem jeweiligen Termin wissen, ob ihr teilnehmt oder nicht. Bitte seid so freundlich und schickt mir die genehmigten Unterlagen oder sagt ab. Vielen Dank.

## 7. ...aus dem Gericht

**Wegeunfall bei Rückkehr nach Wochenendausflug**

Im vorliegenden Fall fuhr eine Frau frühmorgens nach einem Wochenendausflug zu ihrer Wohnung, um Arbeitsschlüssel und Unterlagen zu holen. Dabei verunfallte sie schwer. Die Berufsgenossenschaft lehnte die Anerkennung als Arbeitsunfall ab. Das Bundessozialgericht (BSG) verwies den Fall nun zurück an das Landessozialgericht (LSG). Das LSG muss erneut prüfen, ob sich die Frau nicht doch auf einem versicherten Betriebsweg befunden haben könnte.

Das BSG sah zwei mögliche Konstellationen:

- Zurücklegen des Weges, um Schlüssel und Unterlagen zu holen als Umsetzung einer Weisung ihres Arbeitgebers.
- Schlüssel und Unterlagen waren für die Aufnahme und Verrichtung ihrer Tätigkeit unentbehrlich.

Beide Fälle muss das LSG nun erneut prüfen.

BSG 26.09.2024 Az. B 2 U 15/22 R

### **Präventionsverfahren auch in der Probezeit**

In Anlehnung an Punkt 1 des Newsletters hat auch das Arbeitsgericht Freiburg entgegen der gültige BAG-Rechtsprechung entschieden, dass bei einem schwerbehinderten Menschen auch in der Probezeit ein Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX durchzuführen ist.

Im vorliegenden Fall ging es um einen schwerbehinderten Verwaltungsangestellten der Stadt Freiburg. Laut Stadt ließ er sich nicht in Arbeitsabläufe einfügen und war nicht kritikfähig. Nach seiner Probezeitkündigung führte der Mann an, er sei gar nicht richtig eingearbeitet worden.

Das Gericht sah das fehlende Präventionsverfahren als Indiz für Diskriminierung des schwerbehinderten Mannes an. Die Kündigung sei deshalb unwirksam.

AG Freiburg Az. 2 Ca 51/24

### **Sexuelle Belästigung**

Im vorliegenden Fall kam es auf einer Betriebsfeier zu einer sexuellen Belästigung. Ein Beschäftigter gab einer Kollegin einen Klaps auf den Po, hielt sie fest und sagte zu ihr, sie solle das als Kompliment ansehen. Der Arbeitgeber kündigte außerordentlich.

Das Arbeitsgericht (AG) Siegburg bestätigte die Kündigung. Für das Gericht lag hier eindeutig eine sexuelle Belästigung vor.

AG Siegburg 24.07.2024 Az. 3 Ca 387/24

### **Keine Assistenz für Abgeordnete**

Im vorliegenden Fall wurde einem Rollstuhlfahrer die bestehende Arbeitsassistenz aberkannt, nachdem der Mann in den Bremer Landtag gewählt worden war. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) lehnte die weitere Förderung ab, weil eine Abgeordnetentätigkeit weder eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung noch eine selbstständige Tätigkeit ist, und somit kein Arbeitsplatz vorliegt. Dagegen wehrte sich der Mann mit einem Eilantrag.

Das LAG Niedersachsen-Bremen bestätigte die Ansicht der BA. Abgeordnetentätigkeiten sind keine Arbeits- oder Berufstätigkeiten im Sinne des § 185 Abs. 5 SGB IX. Die dafür erhaltene Entschädigung ist kein Arbeitseinkommen. Als Abgeordneter war der Mann vom Vertrauen der Wähler berufen und schuldete keine Dienste. Meist ruht während dem Mandat das Berufsleben.

Der Fall ist für den Mann letztlich doch noch positiv ausgegangen. Die Bremer Bürgerschaft hat schnell reagiert und das Abgeordnetengesetz um einen entsprechenden Anspruch ergänzt.

LSG Niedersachsen-Bremen 03.01.2024 Az. L 11 AL 67/23 B ER

## 8. Freie Seminarplätze

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

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.
* 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.
<b>Arbeitsrecht FreshUp</b>	04.11.-08.11.
BEM - 6 Wochen krank und dann? Teil 2	18.11.-22.11.
<b>Fresh Up Psychische Gesundheit im Betrieb</b>	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.
<b>Neu:</b> * SBV 2 - Inklusion schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben!	16.12.-20.12.

## Termine 2025

	<b>Stand:</b> 04.10.2024
GSBV - Rechte und Aufgaben (KSBV)	13.01.-16.01.
Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz - Teil 1	13.01.-17.01.
Augen zu! Sucht am Arbeitsplatz, was ich nicht weiß...	27.01.-31.01.
Arbeitsrecht für die SBV / BR / PR/ MAV	27.01.-31.01.
Resilienz (Widerstandsfähigkeit) Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out.	03.02.-07.02.

* SBV 1 - Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	03.02.-07.02.
* SBV 3 - Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. den Stellvertretungen	10.02.-14.02.
* SBV 2 - Inklusion schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben!	10.02.-14.02.
Rhetorik - Reden leicht gemacht!	17.02.-21.02.
Künstliche Intelligenz (KI) in der Arbeitswelt	17.02.-21.02.
* SBV 4 - Viel Wissen, um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung und Kündigung (PEM)	24.02.-28.02.
BR 1 - Neu gewählt, und nun? Grundlagen im BetrVG!	24.02.-28.02.
SBV Fresh Up	10.03.-14.03.
* SBV 3 - Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. den Stellvertretungen	17.03.-21.03.
Inklusionsbeauftragter (IKBA) - Aufgaben und Pflichten nach dem SGB IX	17.03.-21.03.
* SBV 1 - Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung) <b>Wesel</b>	17.03.-21.03.
* SBV 2 - Inklusion schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben!	24.03.-28.03.
BR 3 – Mitbestimmung des BR	24.03.-28.03.
BEM - 6 Wochen krank und dann? Teil 2 <b>Heimbuchenthal</b>	24.03.-28.03.
Datenschutz im SBV / BR / PR / MAV - Büro	31.03.-04.04.
SGB IX – Grundlagen des Schwerbehindertenrechts für BR/PR/MAV und IKBA	31.03.-04.04.
Arbeitsrecht 2 (Aufbau) für die SBV / BR / PR / MAV	07.04.-11.04.
* SBV 1 - Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	07.04.-11.04.
* Rund um die Rente - (nicht nur) für schwerbehinderte Menschen	28.04.-30.04.
Präventionsverfahren gemäß § 167 Abs. 1 SGB IX	28.04.-30.04.
Öffentlichkeitsarbeit für die SBV/BR/PR und MAV: Du tust Gutes, wissen das die Anderen?	05.05.-09.05.
BEM - 6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement	05.05.-09.05.
Künstliche Intelligenz (KI) in der Arbeitswelt	05.05.-09.05.
Gesprächs- und Verhandlungsführung	12.05.-16.05.
Führung aus der Mitte – Für Vorsitzende von BR/ PR /MAV und SBV	12.05.-16.05.
BR 2 – Personelle Einzelmaßnahmen (PEM)	12.05.-16.05.

Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV, gar nicht so schwer	19.05.-23.05.
* SBV 2 - Inklusion schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben!	19.05.-23.05.
* SB-Versammlung (Versammlung der schwerbehinderten Menschen in Betrieb oder Dienststelle)	26.05.-28.05.
Wie funktioniert die Wirtschaft? Wirtschaftliche Grundlagen für SBV/BR/PR und MAV	26.05.-28.05.
Barrierefreiheit - Handlungsbedarf für die SBV und BR/ PR/ MAV <b>Erbendorf</b>	02.06.-06.06.
* Inklusionsvereinbarung - (K)ein zahnloser Tiger!?	02.06.-06.06.
Schwierige Gespräche führen und verständnisvoll beraten!	02.06.-06.06.
* SBV 3 - Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. den Stellvertretungen	23.06.-27.06.
BEM - 6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement <b>Heimbuchenthal</b>	23.06.-27.06.
Neue Arbeitswelten, Mobile Arbeit und Home-Office	23.06.-27.06.
* SBV 2 - Inklusion schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben! <b>Wesel</b>	30.06.-04.07.
Bernrieder SBV-Tage (Inklusion)	01.07.-04.07.
Veränderungen in Betrieb bzw. Dienststelle – qualifiziert begleiten (BR 4)	07.07.-11.07.
* Antrag abgelehnt – und dann? - Widerspruch, Sozialgericht - die Lösung? <b>Regensburg</b>	07.07.-10.07.
Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz - Teil 1	14.07.-18.07.
Kommunikation und Moderation für SBV/BR/PR und MAV	14.07.-18.07.
Mobbing am Arbeitsplatz	21.07.-25.07.
* SBV 3 - Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. den Stellvertretungen	21.07.-25.07.
* SBV 4 - Viel Wissen, um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung und Kündigung (PEM)	28.07.-01.08.
Gefährdungsbeurteilung (GBU) von Arbeitsplätzen sbM im Arbeitsschutz	04.08.-08.08.
* SBV 1 - Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	04.08.-08.08.
SBV Fresh Up	08.09.-12.09.
BEM - 6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement	08.09.-12.09.
Reha Care Begleitseminar	17.09.-19.09.
BR Fresh-Up für Betriebsräte – Gesetz geändert! Neues Urteil?	15.09.-19.09.
Resilienz (Widerstandsfähigkeit) Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out. <b>Heimbuchenthal</b>	22.09.-26.09.

* SBV 3 - Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. den Stellvertretungen	22.09.-26.09.
Kündigungsschutz sbM nach SGB IX	29.09.-02.10.
Mediation für die Interessenvertretung, als erste Anlaufstelle bei Konflikten	06.10.-10.10.
* SBV 4 - Viel Wissen, um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung und Kündigung (PEM)	06.10.-10.10.
Psychischen Erkrankungen - Teil 2 „Psychische Belastungen am Arbeitsplatz vermeiden!“	13.10.-17.10.
Arbeitsrecht für die SBV / BR / PR/ MAV	13.10.-17.10.
Burn-Out, bevor alles zu viel wird!	20.10.-24.10.
* SBV 3 - Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. den Stellvertretungen <b>Wesel</b>	27.10.-31.10.
* SBV 2 - Inklusion schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben!	27.10.-31.10.
Projekt- und Prozessmanagement in der Interessenvertretung – Professionell arbeiten, warum nicht?	27.10.-31.10.
Arbeitsrecht 2 (Aufbau) für die SBV / BR / PR / MAV <b>Heimbuchenthal</b>	10.11.-14.11.
BEM - 6 Wochen krank und dann? Teil 2	10.11.-14.11.
* Die Gleichstellung nach dem SGB IX - Ein Paragraf mit sieben Siegeln?	17.11.-21.11.
Wahlvorstandsschulung (Betriebsratswahlen - normales Wahlverfahren)	17.11.-19.11.
Wahlvorstandsschulung (Betriebsratswahlen - vereinfachtes Wahlverfahren)	17.11.-19.11.
Wahlvorstandsschulung (Betriebsratswahlen - normales Wahlverfahren)	19.11.-21.11.
Öffentlichkeitsarbeit für die SBV/BR/PR und MAV: Du tust Gutes, wissen das die Anderen?	25.11.-29.11.
Krise - Krisenintervention	24.11.-28.11.
Rhetorik - Reden leicht gemacht!	01.12.-05.12.
* SBV 4 - Viel Wissen, um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung und Kündigung (PEM)	01.12.-05.12.
„Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt? Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten	08.12.-12.12.
Inklusives Führen - Inklusion von Menschen mit Behinderung in Betrieb und Dienststelle	08.12.-12.12.
BEM FreshUp	15.12.-19.12.

**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.