

Newsletter für die Interessenvertretung 11-2024

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

Inhalt:

1. Resilienz
2. Außergewöhnliche Gehbehinderung (aG)
3. Lohnanspruch
4. Anfechtung Briefwahl
5. Kommunikationstipp
6. In eigener Sache
7. ...aus dem Gericht
8. Seminare
9. Impressum

1. Resilienz

Resilienz: Dein persönlicher Superheld

Stell dir vor, du bist ein Superheld in deinem eigenen Leben. Du hast die Fähigkeit, Rückschläge zu überwinden, aus Herausforderungen zu lernen und stärker aus schwierigen Zeiten hervorzugehen. Das klingt gut? Genau darum geht es bei Resilienz!

Was ist Resilienz?

Resilienz ist die Fähigkeit, sich von Stress, Krisen oder Veränderungen zu erholen und dabei sogar zu wachsen. Es ist wie ein innerer Gummiball, der immer wieder zurückspringt, egal wie oft er gedrückt wird. Jeder von uns hat diese Fähigkeit in sich – manchmal muss sie nur ein bisschen aktiviert werden!

Warum ist Resilienz wichtig?

In einer Welt voller Unsicherheiten und Herausforderungen ist Resilienz ein echter Lebensretter.

Sie hilft uns:

- Stress besser zu bewältigen: Wenn das Leben dir Zitronen gibt, mach Limonade! Resiliente Menschen finden Wege, mit Stress umzugehen und bleiben gelassen.
- Krisen als Chancen zu sehen: Statt sich von Rückschlägen entmutigen zu lassen, nutzen resiliente Menschen diese Momente, um zu wachsen und Neues zu lernen.

- Gesunde Beziehungen aufzubauen: Resilienz fördert Empathie und Verständnis – Eigenschaften, die unsere Beziehungen stärken.

„Das Immunsystem der Seele“ beschreibt die Fähigkeit resilient zu sein am besten. Es ist die Kraft des Menschen, Krisen und Katastrophen besser auszuhalten, immun gegen psychische Belastungen zu werden und Krisen souverän zu meistern. Sie umfasst emotionale und mentale Stärke, die es ermöglicht, Stressoren zu bewältigen und aus Krisen zu lernen.

Kein Zufall, dass diese Fähigkeit in diesen stressbelasteten Zeiten auch am Arbeitsplatz besonders gefragt ist.

Resilienz ist manchmal ein angeborenes Talent – sie kann auch erlernt und gestärkt werden! Mach dich bereit, deinen inneren Superhelden zu entdecken und die Herausforderungen des Lebens mit einem Lächeln anzugehen. Lass uns gemeinsam auf die Reise gehen und herausfinden, wie stark wir wirklich sind.

Im Seminar 2024 in Bernried beschäftigen wir uns damit, wie uns Resilienz ganz persönlich helfen kann, aber auch, wie wir als Interessenvertretung diese Fähigkeiten den Kolleginnen und Kollegen näherbringen können.

Resilienz (Widerstandsfähigkeit) Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out	09.12.-13.12.
--	---------------

Bei Interesse kurze Mail, Unterlagen kommen sofort. 2025 steht Resilienz natürlich auch wieder auf dem Programm.

2. Außergewöhnliche Gehbehinderung (aG)

Das Merkzeichen aG bieten schwerbehinderten Menschen (sbM) erhebliche Nachteilsausgleiche, u.a. in Form von Zugang zu Behindertenparkplätzen oder Erleichterungen im öffentlichen Verkehr. Das Merkzeichen aG wird schwerbehinderten Menschen zuerkannt, wenn sie sich im öffentlichen Raum nur mit großer Mühe oder fremder Hilfe fortbewegen können. Daher spielt die Fähigkeit, sich in bekannten oder geschützten Umgebungen bewegen zu können, nicht die entscheidende Rolle. Es kann also Fälle geben, in denen schwerbehinderte Menschen sich relativ selbstständig im häuslichen Umfeld fortbewegen können oder auch bei optimalen Bedingungen, z.B. in einem Krankenhaus oder auf einer Reha, und trotzdem erhalten sie das Merkzeichen.

Das Bundesverwaltungsgericht (BSG) hat in zwei Entscheidungen aus dem Jahre 2023 diese Rechtsauffassung bestätigt.

Im ersten Fall (Az. B 9 SB 1/22 R) beantragte ein sbM eine Neufestsetzung von GdB 60 auf GdB 80 und das Merkzeichen aG, da er sich nur noch schwer fortbewegen konnte. Da er sich im Krankenhausflur jedoch ohne Hilfe fortbewegen konnte wurde ihm das Merkzeichen zuerst verwehrt. Für das BSG dagegen war entscheidend, dass er sich, trotz gewisser Restfähigkeiten, nicht im öffentlichen Raum ohne Hilfe ausreichend fortbewegen konnte. Das BSG sprach dem Mann das Merkzeichen aG zu.

Im zweiten Fall ((Az. B 9 SB 8/21 R) ging es um einen Mann mit angeborener motorischer Entwicklungsstörung. Er konnte sich nur in vertrauter, häuslicher Umgebung, selbstständig bewegen, in unbekannter Umgebung war er jedoch stark auf fremde Hilfe angewiesen. Vom BSG wurde auch ihm letztlich das Merkzeichen aG zugesprochen. Für das Gericht war klar, dass das Merkzeichen „aG“ gerade auf die Unterstützung in unbekanntem, öffentlichen Umgebungen abzielt. Es dient dazu, behinderten Menschen die Teilhabe am sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Leben zu ermöglichen. Die Fähigkeit, sich nur in vertrauten Umgebungen fortzubewegen, ist daher nicht entscheidend. Entscheidend ist vielmehr die eingeschränkte Gehfähigkeit in der Öffentlichkeit.

Menschen, die aufgrund ihrer Behinderung im öffentlichen Raum auf fremde Hilfe angewiesen sind, haben somit einen Anspruch auf das Merkzeichen „aG“. Die Entscheidung des BSG unterstreicht die Bedeutung des Rechts auf gleichberechtigte Teilhabe behinderter Menschen am gesellschaftlichen Leben.

3. Lohnanspruch nach unwirksamer Kündigung

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg weicht in einer bemerkenswerten Entscheidung von der gültigen BAG-Rechtsprechung (7.2.2024 - 5 AZR 177/23) ab.

Es ging um einen Beschäftigten, der gekündigt worden war. Die Kündigung wurde letztlich vom LAG für unwirksam erklärt. Der Mann klagte nach gewonnenem Prozess sein Entgelt ein für den Zeitraum zwischen dem Ende der Kündigungsfrist und der LAG-Entscheidung. Konkret das Entgelt für über ein Jahr. Der Arbeitgeber verweigerte die Zahlung. Es kam erneut zum Verfahren.

Der Mann hatte zu jeder Zeit des Verfahrens klar betont, dass er bei seinem Arbeitgeber weiterarbeiten möchte. Dies hatte er auch gegenüber der Bundesagentur für Arbeit so vertreten. Diese legte dem Mann daraufhin kein einziges Vermittlungsangebot für diese Zeit vor. Selbst bemühte sich der Mann auch nicht, eine andere Arbeit zu finden.

Nach Auffassung des Arbeitgebers und nach geltender BAG-Rechtsprechung hatte es der Mann böswillig unterlassen sich eine andere Arbeit zu suchen. Dieses Entgelt hätte sich der Mann nach § 11 Nr. 2 KSchG anrechnen lassen müssen. Klagt also ein Beschäftigter nach einer unwirksamen Kündigung auf Zahlung des Entgelts (Annahmeverzugsentgelt), muss er sich, was er hätte verdienen können, anrechnen lassen, wenn er es böswillig unterlassen hätte, eine ihm zumutbare Arbeit anzunehmen. Voraussetzung dafür ist, dass dem Beschäftigten die anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit bekannt war.

Der Arbeitgeber hatte es jedoch versäumt, während dem Prozess auf mögliche Angebote hinzuweisen. Die Behauptung, dass zumutbare Stellen im Internetportal der Agentur gestanden hätten, reichte dem LAG nicht aus.

Das LAG sprach dem Mann sein Entgelt zu. (Annahmeverzugsvergütung §§ 611a Abs. 2; 615 Satz 1 BGB)

Eine Verpflichtung des Mannes seine Arbeitskraft anzubieten, sah das LAG aufgrund der arbeitgeberseitigen Kündigung nicht.

Ein böswilliges Unterlassen liegt nur dann vor, wenn der Mann eine ihm bekannte oder bekannt gemachte zumutbare Arbeit abgelehnt hätte. Hierzu trägt der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast.

LAG Baden-Württemberg 11.9.2024 - 4 Sa 10/24

4. Anfechtung Briefwahl

Im zugrundeliegenden Fall geht es um die Anfechtung einer Briefwahl eines Betriebsrates (BR) in der Automobilindustrie. Aufgrund der damals geltenden Homeoffice Anordnung der Arbeitgeberin, übersandte der Wahlvorstand unaufgefordert Briefwahlunterlagen an alle Beschäftigten, die sich zu diesem Zeitpunkt im Homeoffice befanden.

Nachdem es auch noch zur Kurzarbeit kam, beschloss der Wahlvorstand, auch allen zum Wahlzeitpunkt betriebsabwesenden Beschäftigten die Briefwahlunterlagen unaufgefordert zu übersenden.

Die BR-Wahl wurde von mehreren Wahlberechtigten angefochten, da sie die Übersendung von Briefwahlunterlagen an alle Beschäftigten im Homeoffice und in Kurzarbeit als unvereinbar mit der Wahlordnung (inklusive erster Verordnung zur Durchführung) ansahen.

Das Arbeitsgericht erklärte die BR-Wahl für unwirksam. Das LAG entschied anders und erklärte die Wahl für gültig. Das BAG wiederum hob die Entscheidung des LAG wieder auf.

Nach § 24 Abs. 2 Nr. 1 WO erhalten unaufgefordert die Unterlagen zur Briefwahl die Wahlberechtigten, von denen dem Wahlvorstand bekannt ist, dass sie im Zeitpunkt der Wahl nach der Eigenart ihres Beschäftigungsverhältnisses nicht im Betrieb anwesend sind. Hierzu gehören Beschäftigte, die während der Wahl wegen vorübergehend ausgeübter mobiler Arbeit oder wegen Kurzarbeit betriebsabwesend sind.

Die bisherige Erörterung der Tatsachen konnte nicht klären, ob der Wahlvorstand die Briefwahlunterlagen auch an zur mobilen Arbeit berechnigte Beschäftigte übersandt hatte, von denen er wusste, dass sie im Wahlzeitraum wegen Unabkömlichkeit ihre Tätigkeit im Betrieb verrichteten. Hierzu muss eine weitere Aufklärung des Sachverhalts durch das LAG erfolgen.

BAG v. 23.10.2024 - 7 ABR 34/23

Wahlvorstandsschulungen in Bernried 2025:

Wahlvorstandsschulung (Betriebsratswahlen - normales Wahlverfahren)	17.11.-19.11.
Wahlvorstandsschulung (Betriebsratswahlen - vereinfachtes Wahlverfahren)	17.11.-19.11.
Wahlvorstandsschulung (Betriebsratswahlen - normales Wahlverfahren)	19.11.-21.11.

Bei Interesse kurze Mail, Unterlagen kommen sofort.

5. Kommunikationstipp

Smalltalk leicht gemacht

Ihr kennt das sicher:

Eine Veranstaltung, ein Raum mit vielen Menschen - wie kommen wir ins Gespräch?

Mit Smalltalk (Übersetzt: kleine Rede)

Hier ein paar Tipps für euch:

Zeigt Freundlichkeit. Ein Lächeln und eine positive Einstellung schaffen eine entspannte Atmosphäre.

Offene Fragen führen zu einem Gespräch. „Ja/Nein-Fragen“ beschränken den Austausch. Wir kennen alle die Eisbrecher beim Einchecken ins Hotel: „Wie war ihre Anreise?“. Passend bei Veranstaltungen „Wie gefällt ihnen die Veranstaltung“, „Was haben sie heute schon erlebt?“.

Signalisiere Interesse. Aktives Zuhören (Nachfragen, Resonanz) verbunden mit zugewandter Körpersprache verbindet.

Findet Themen. Die Umgebung, aktuelle Ereignisse und Hobbys sind gute Gesprächsthemen. Vermeidet zumindest im ersten Schritt „kitzlige“ Themen wie Religion, Politik, Krankheiten, Klatsch und zu lockere Themen. Vermeidet Besserwisserei und Monologe.

So könnt ihr auf einer guten Grundlage in berufliche oder tiefere Gespräche einsteigen. Oder einfach einen schönen Abend haben.

6. In eigener Sache

Wollt ihr wissen, was **Konsumtion** ist und was das mit eurer möglichen Freistellung als GSBV zu tun hat, dann kann ich euch den Besuch von folgendem Seminar empfehlen:

GSBV - Rechte und Aufgaben (KSBV)	13.01.-16.01.
-----------------------------------	---------------

Das Seminar Arbeitsrecht 2 (Aufbau) im April 2025 ist fast ausgebucht.
Wegen der hohen Nachfrage haben wir im August 2025 in Bernried einen weiteren Termin geplant:

Arbeitsrecht 2 (Aufbau) für die SBV / BR / PR / MAV	04.08.-08.08.
---	---------------

Ingrid Asche verschiebt ihre wohlverdiente Rente etwas nach hinten, und hält selber noch das Seminar Sucht im Januar 2025 in Bernried als Referentin.

Augen zu! Sucht am Arbeitsplatz, was ich nicht weiß...	27.01.-31.01.
--	---------------

7. ...aus dem Gericht

Seminarkosten

Im vorliegenden Fall ging es um die Frage, ob ein Arbeitgeber die Seminarkosten eines Betriebsrates tragen muss, obwohl das fünftägige Seminar nur an vier Tagen erforderliche Themen für den BR zum Inhalt hatte.

Nach ordnungsgemäßigem Beschluss nahm ein BR an solch einem Seminar teil und der Arbeitgeber weigerte sich in der Folge die Kosten für Seminar und Hotel zu bezahlen. Laut Arbeitgeber war das Seminar „als Ganzes“ nicht erforderlich, da 1/5 der Themen unstrittig nicht erforderlich waren.

Das Landesarbeitsgericht Thüringen entschied, dass der Arbeitgeber die Kosten nach § 37 Abs. 6 BetrVG auch dann zu tragen hat, wenn an einem Tag eines Wochenseminars nicht betriebsbezogen erforderliches Wissen vermittelt wird.

Ein Seminar, so das LAG, ist immer dann erforderlich, wenn der BR das Wissen benötigt, um aktuell bevorstehende Aufgaben zu erfüllen. Lediglich 20% des Seminars waren nicht erforderliche Themen. Bei diesen 20% ist nach Auffassung des LAG die Grenze zu ziehen, bis zu der ein Seminar „als Ganzes“ noch als erforderlich eingestuft werden kann.

LAG Thüringen 11.06.2024 Az. 5 TaBV 24/22

Lage der Pause

Im vorliegenden Fall ging es darum, wann ein Beschäftigter wissen muss, wann er Pause machen kann. Nach § 4 Satz 1 ArbZG muss die Pause im Voraus feststehen. Dieser unbestimmte Rechtsbegriff ist im Gesetzestext nicht näher definiert.

Der Arbeitgeber machte betriebliche Gründe geltend, warum er flexibel die Pause festlegen muss. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) gab dem Arbeitgeber in diesem Fall recht. Es kann betriebliche Gründe geben für eine flexible Festlegung, sodass der Beschäftigte erst zu Beginn der Pause weiß, dass und wie lange er nunmehr zum Zwecke der Erholung Pause hat und frei über die Nutzung dieses Zeitraums verfügen kann. Die Regel ist dies aber nicht.

BAG 21.08.2024 5 AZR 266/23

Kündigung wegen Bedrohung

Im vorliegenden Fall fertigte ein Administrator einer Facebook- Gruppe mit ca. 1000 Mitgliedern eine Fotomontage an und veröffentlichte diese. Die Fotomontage zeigte einen am Boden knieenden Mann auf dessen Kopf eine Pistole gerichtet war. Daneben stand er Satz: „Ver.di hört den Warnschuss nicht!“ Mehrere Gewerkschaftsmitglieder fühlten sich davon bedroht.

Die Arbeitgeberin kündigte daraufhin den Mann außerordentlich, hilfsweise ordentlich. Das Arbeitsgericht Berlin (ArbG) bestätigte die ordentliche Kündigung des Mannes. Er hatte mit der Fotomontage andere Beschäftigte konkret bedroht und somit den Betriebsfrieden erheblich gestört. Der Kreis der Adressaten war mit 1000 Mitgliedern nicht gerade überschaubar. Die Meinungsfreiheit deckt keine konkrete Bedrohung wie im vorliegenden Fall einen Pistolenlauf, der auf den Kopf eines Mannes gerichtet ist. Darin liege eine arbeitsvertragliche Nebenpflichtverletzung, die die Arbeitgeberin nicht hinnehmen muss. Das ArbG führte weiter aus, dass es im konkreten Fall bei gegenseitiger Interessenabwägung, der Arbeitgeberin noch zuzumuten ist, den Mann bis zum Ende der Kündigungsfrist zu beschäftigen. Eine Abmahnung hielt das Gericht für entbehrlich.

ArbG Berlin 07.10.2024 Az. 59 Ca 8733/24 und 59 Ca 11420/24

8. Freie Seminarplätze

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

BEM - 6 Wochen krank und dann? Teil 2	18.11.-22.11.
Fresh Up Psychische Gesundheit im Betrieb	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.
* SBV 2 - Inklusion schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben!	16.12.-20.12.
2025	
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) Wesel	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 Heimbuchenthal	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 Erbendorf	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 Heimbuchenthal	23.06.-27.06.
Neue Arbeitswelten, Mobile Arbeit und Home-Office	23.06.-27.06.
* SBV 2 - Inklusion schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben! Wesel	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? Regensburg	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.
Arbeitsrecht 2 (Aufbau) für die SBV / BR / PR / MAV	04.08.-08.08.
SBV Fresh Up	08.09.-12.09.
BEM - 6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement	08.09.-12.09.
BR Fresh-Up für Betriebsräte – Gesetz geändert! Neues Urteil?	15.09.-19.09.
Reha Care Begleitseminar	17.09.-19.09.
Resilienz (Widerstandsfähigkeit) Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out. Heimbuchenthal	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 Wesel	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 Heimbuchenthal	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?	24.11.-28.11.
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

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.