

## Newsletter für die Interessenvertretung 12-2024

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

### Inhalt:

1. Weihnachten
2. Arbeitsunfähigkeit
3. Hypothetische Karriere
4. Versorgungsmedizin-Verordnung
5. Kommunikationstipp
6. In eigener Sache
7. ...aus dem Gericht
8. Seminare
9. Impressum

## 1. Weihnachten

### Die Engel und die Interessenvertretung

Es war einmal in einer kleinen Stadt, wo die Weihnachtszeit vor der Tür stand. Die Straßen waren festlich geschmückt, und die Menschen waren in froher Erwartung. Doch in einem großen Bürogebäude war die Stimmung alles andere als festlich. Der Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung saßen zusammen und diskutierten hitzig über die neuesten Vorschläge zur Arbeitszeitregelung. Sie waren nicht nur in rechtlichen Fragen, sondern auch in Gesprächsführung gut geschult, aber dieses Mal erwiesen sich die Verhandlungen als sehr herausfordernd.

Plötzlich öffnete sich die Tür mit einem sanften Glitzern, und zwei Engel traten ein – einer mit einem großen Sack voller Geschenke und der andere mit einem strahlenden Lächeln. „Frohe Weihnachten, ihr Lieben!“ rief der erste Engel. „Wir sind hier, um euch etwas ganz Besonderes zu bringen!“

Die Interessenvertreter schauten sich verwirrt an. „Was wollt ihr uns schenken? Wir haben genug von Vorschlägen und Diskussionen!“ „Wir brauchen Lösungen und Kompromisse.“

Der zweite Engel winkte mit seiner Hand, und auf einmal erfüllte ein angenehmer Duft den Raum. „Wir bringen euch Ruhe!“

„Ruhe?“ wiederholte der Vorsitzende des Betriebsrats skeptisch. „Wie soll das denn funktionieren? Wir haben so viel zu erledigen.“

„Ganz einfach!“ erklärte der erste Engel. „Wir haben hier eine magische Ruhebox.“ Er stellte eine kleine, glitzernde Kiste auf den Tisch. „Wenn ihr sie öffnet, werdet ihr für genau eine Stunde in völliger Stille sein – keine Diskussionen, keine Probleme, nur pure Entspannung!“

Die Betriebsräte waren neugierig und schauten sich an. „Das klingt ja verlockend! Aber was passiert danach?“

„Nach der Stunde könnt ihr mit frischem Kopf zurückkehren“, sagte der zweite Engel. „Und vielleicht seht ihr die Dinge dann aus einem anderen Blickwinkel.“

Schließlich stimmten alle zu. Sie öffneten die Ruhebox, und sofort erfüllte eine sanfte Musik den Raum, während ein beruhigender Lichtschein alles umhüllte. Für die nächsten 60 Minuten saßen sie einfach da, schlossen die Augen und genossen die Stille. Als die Stunde vorbei war, öffneten sie ihre Augen und fühlten sich erfrischt. Der erste Engel strahlte sie an: „Na? Wie fühlt ihr euch?“ „Wunderbar!“ rief eine Betriebsrätin. „Ich hätte nie gedacht, dass ich so entspannt sein könnte!“ „Und jetzt“, fügte der zweite Engel hinzu, „könnt ihr eure Diskussionen mit neuer Energie angehen – vielleicht sogar mit einem Lächeln!“ Die Schwerbehindertenvertretung lachte und auch der Betriebsrat stimmte mit ein. Sie bedankten sich herzlich bei den Engeln. Und tatsächlich, als sie wieder an ihre Arbeit gingen, war die Atmosphäre viel freundlicher. Sie fanden Lösungen für ihre Probleme und hatten sogar Spaß dabei. Alles, was die Arbeit bisher schwer und mühsam gemacht hatte, ging ihnen nun leicht von der Hand. So wurde das Büro zu einem Ort der Freude und Zusammenarbeit – alles dank der magischen Ruhebox der Engel. Und jedes Jahr zur Weihnachtszeit erinnerten sich die Interessenvertretungen daran, dass manchmal das größte Geschenk nicht materielle Dinge sind, sondern einfach nur ein bisschen Ruhe und Gelassenheit.

**Frohe Weihnachten!**

## 2. Arbeitsunfähigkeit

Das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) regelt bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit die Entgeltfortzahlung. Also Lohn ohne Arbeit. Als Nachweis einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit (AU) gilt die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU). Sie gilt für gesetzlich Versicherte, für Privatversicherte gilt noch der „Gelbe Schein“. Die eAU ist ein ärztliches Attest, darüber dass beim Beschäftigten eine Erkrankung vorliegt, die ihn an der Erbringung der vertraglichen Tätigkeit hindert. Bereits seit Anfang 2023 können die Arbeitgeber die eAU abrufen. Bis spätestens 24 Uhr am Tag des Arztbesuches übermittelt die Arztpraxis die elektronischen Daten an die jeweilige Krankenkasse. Der Arbeitgeber ruft die eAU dort ab, sobald ihm sein Beschäftigter die Arbeitsunfähigkeit angezeigt hat. Die frühere Vorlage der AU-Bescheinigung ist somit entfallen. Nur dort, wo Arbeitgeber noch nicht über die technischen Möglichkeiten verfügen, die eAU abzurufen, muss weiterhin ein Ausdruck vorgelegt werden. Davon unabhängig besteht nach § 5 EFZG weiter die Pflicht die Arbeitsunfähigkeit rechtsgültig anzuzeigen.

Wichtig bei der eAU ist, dass sie nicht alleine die Erkrankung des Beschäftigten bescheinigt, sondern die tatsächliche Arbeitsunfähigkeit.

Mindestens enthalten muss die eAU:

- Vor- und Nachname des Beschäftigten
- Umstand der Arbeitsunfähigkeit
- Voraussichtliche Dauer der AU
- Ausstellende Ärztin oder Arzt
- Angabe über Unterrichtung der Krankenkasse

Grundsätzlich müssen Beschäftigte eine AU-Bescheinigung bei einer AU von mehr als 3 Kalendertagen vorlegen. Im Einzelfall können Arbeitgeber die Vorlage früher verlangen.

Haben Arbeitgeber Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit, können sie eine gutachtliche Stellungnahme des Medizinischen Dienstes der jeweiligen Krankenkasse verlangen (§ 275 SGB V). Beim Verdacht auf sog. Gefälligkeitsgutachten stellen Arbeitgeber regelmäßig die Entgeltfortzahlung ein. Beschäftigte müssen sich dann im Arbeitsgerichtsverfahren das Entgelt wieder einklagen.

Beim Ende der AU wird in der Regel ein Tag und keine Uhrzeit angegeben. Das Bundesarbeitsgericht geht von einem Ende um 24 Uhr aus. Relevant kann das bei Schichten werden, von z.B. 22 – 6 Uhr. Eine explizite Gesundheitschreibung ist weder vorgesehen noch notwendig.

Reicht ein Beschäftigter zeitgleich mit seiner Kündigung eine AU-Bescheinigung ein und deckt diese genau die noch verbleibende Arbeitszeit ab, so spricht man von einem „Erschütterten Beweiswert“ der Bescheinigung. Laut BAG weckt diese zeitliche Übereinstimmung ernsthafte Zweifel am Bestehen der Arbeitsunfähigkeit (BAG 5 AZR 149/21).

Quelle Schwerbehindertenrecht und Inklusion Bund Verlag 12/2024

Diese und andere spannende arbeitsrechtliche Themen behandeln wir in Bernried:

Arbeitsrecht für die SBV / BR / PR/ MAV	27.01.-31.01.
Arbeitsrecht 2 (Aufbau) für die SBV / BR / PR / MAV	07.04.-11.04.
Arbeitsrecht 2 (Aufbau) für die SBV / BR / PR / MAV	04.08.-08.08.
Arbeitsrecht für die SBV / BR / PR/ MAV	13.10.-17.10.

und in Heimbuchenthal:

Arbeitsrecht 2 (Aufbau) für die SBV / BR / PR / MAV	10.11.-14.11.
---	---------------

Bei Interesse kurze Mail, Unterlagen kommen sofort.

### 3. Hypothetische Karriere

Im vorliegenden Fall ging es um einen von der beruflichen Tätigkeit freigestellten Vorsitzenden eines Betriebsrats. Dieser qualifizierte sich intern in einem Assessment Center Führungskräftepotential weiter. Daraufhin zahlt ihm die Arbeitgeberin entsprechend dem Tarifvertrag die höhere Entgeltgruppe. Eine Beteiligung des Betriebsrates erfolgte nicht. Dieser machte daraufhin seine Beteiligungsrecht gemäß § 99 BetrVG gerichtlich geltend.

Erst das Bundesarbeitsgericht (BAG) gab der Arbeitgeberin recht.

Dem Betriebsrat steht bei der Erhöhung des Arbeitsentgelts eines freigestellten Betriebsratsmitglieds auf der Grundlage von § 37 Abs. 4 oder § 78 Satz 2 BetrVG kein Mitbeurteilungsrecht nach § 99 BetrVG zu.

Das Gesetz sieht eine Beteiligung des Betriebsrats bei Ein- und Umgruppierungen vor. Diese bestehen in der Zuordnung der zu verrichtende Tätigkeit eines Beschäftigten zu einer bestimmten Entgeltgruppe der maßgebenden Vergütungsordnung.

Bei der Erhöhung des Arbeitsentgelts eines freigestellten Betriebsratsmitglieds nach § 37 Abs. 4 oder § 78 Satz 2 BetrVG erfolgt demgegenüber keine solche Einordnung, sondern eine Anpassung der Vergütung gemäß gesetzlichen Vorgaben.

Danach ist die Vergütung eines freigestellten Betriebsratsmitglieds entweder entsprechend der betriebsüblichen Entwicklung vergleichbarer Beschäftigter oder zur Vermeidung einer Benachteiligung anzupassen. Weil ansonsten das Betriebsratsmitglied infolge der Amtsübernahme (BR) nicht in eine höher vergütete Position aufsteigen könnte.

BAG 26.11.2024 Az. 1 ABR 12/23

#### **Aktuelle Schulungen für Betriebsräte in Bernried:**

BR 1 - Neu gewählt, und nun? Grundlagen im BetrVG!	24.02.-28.02.
BR 3 – Mitbestimmung des BR	24.03.-28.03.
BR 2 – Personelle Einzelmaßnahmen (PEM)	12.05.-16.05.
BR 4 - Veränderungen in Betrieb bzw. Dienststelle – qualifiziert begleiten	07.07.-11.07.
BR Fresh-Up für Betriebsräte – Gesetz geändert! Neues Urteil?	15.09.-19.09.

#### **4. Versorgungsmedizin-Verordnung**

Die Versorgungsmedizin-Verordnung (VersMedV) enthält die Grundsätze, nach denen begutachtet wird, wenn jemand die Feststellung einer Behinderung beantragt. Die Versorgungsmedizinischen Grundsätze als Anlage der VersMedV dienen den versorgungsärztlichen Gutachterinnen und Gutachtern als verbindliche Norm für eine sachgerechte, einwandfreie und bei gleichen Sachverhalten einheitliche Bewertung der verschiedensten Auswirkungen von Gesundheitsstörungen auf die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft unter besonderer Berücksichtigung einer sachgerechten Relation untereinander. Sie werden von dem unabhängigen Sachverständigenbeirat Versorgungsmedizinische Begutachtung beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales entsprechend dem aktuellen wissenschaftlich-medizinischen Stand fortentwickelt und mit Zustimmung des Bundesrates in Kraft gesetzt.

Die aktuelle „Knochentabelle“ findet ihr [hier](#).

Die Versorgungsmedizinischen Grundsätze können kein medizinisches Lehrbuch ersetzen; sie können auch nicht alle Sachverhalte beschreiben. Aber auch bei Gesundheitsstörungen, die in den Versorgungsmedizinischen Grundsätzen nicht genannt sind, kann ein Grad der Behinderung festgestellt werden. Die Bewertung erfolgt dann in Analogie zu vergleichbaren Gesundheitsstörungen.

**Seminartipp** zum Thema und die Gelegenheit bei einer Stadtführung Regensburg kennenzulernen:

* Antrag abgelehnt – und dann? - Widerspruch, Sozialgericht - die Lösung?	07.07.-10.07.
---	---------------

#### **5. Kommunikationstipp**

**Damit wir uns besser verstehen – Kommunikation mit gehörlosen Menschen**

**Grundsätzliches zur Gebärdensprache**

Die deutsche Gebärdensprache ist in Deutschland anerkannt. Vergleichbar mit der Lautsprache verfügt auch die Gebärdensprache über ein umfassendes Vokabular und eine vollständige Grammatik, die jedoch anders ist als die der deutschen Lautsprache. Während in der deutschen Lautsprache die Wörter nacheinander gesprochen werden, geschieht das in der Gebärdensprache zeitgleich. Die Informationen ergeben sich aus der Stellung mit der Hand, Form der Hand, Ausführungsstelle, die Bewegungsart und die Bewegungsrichtung. Auch die Mimik spielt in der Gebärdensprache eine wichtige Rolle. In der Kommunikation zwischen gehörlosen und hörenden Menschen ist das Absehen des Mundbildes sehr wichtig. Das ist für den gehörlosen Menschen mit hoher Konzentration verbunden. Unter optimalen Bedingungen können 30 % des Gesprochenen vom Mundbild abgesehen werden, der Rest des Verstehens ist Kombinieren und das Wissen über das Gesprächsthema.

### Wichtig für die klare Kommunikation

- Dem gehörlosen Menschen zugewandt sprechen, damit vom Mundbild abgesehen werden kann.
- Ruhiges Sprechen fördert die deutliche Aussprache und das angemessene Sprechtempo.
- Den Mund freihalten - nicht durch die Hände, lange Bärte, Tassen oder Ähnliches verdecken.
- Ein gut ausgeleuchtetes Gesicht erleichtert die Kommunikation sehr.
- Nicht anschreien, sonst wird die Sprache und das Mundbild verzerrt.
- Klare und kurze Sätze erleichtern die Kommunikation.
- „W-Fragen“ sind leichter zu verstehen: Wer, was, wann, wo wie, warum, wohin.
- Der Einsatz von Gestiken und Zeichen (Ich, Du, komm, trinken, essen etc.) hilft.
- Falls es nicht funktioniert, das Wichtigste in knappen, kurzen Sätzen aufschreiben.
- Gesprächstermine und Konferenzen nicht zu lange ansetzen, Pausen einplanen.
- Dolmetschen in Gebärde und / oder Schrift ist bei Terminen und Veranstaltungen frühzeitig zu bestellen.

Nach aktuellem Stand begleiten Dolmetscherinnen für Gebärdensprache in Bernried 2025 folgendes Seminar:

Künstliche Intelligenz (KI) in der Arbeitswelt	17.02.-21.02.
--	---------------

### 6. In eigener Sache

Sensationelle Wende im „**Renten-Fall-Ingrid-Asche**“.

Ingrid verschiebt teilweise ihren Ruhestand und macht folgende drei Seminare in Bernried nochmals selbst:

Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz - Teil 1	13.01.-17.01.
Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz - Teil 1	14.07.-18.07.
Psychischen Erkrankungen - Teil 2 „Psychische Belastungen am Arbeitsplatz vermeiden!“	13.10.-17.10.

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 (Teilnehmende dringend gesucht):

## 7. ...aus dem Gericht

### 18 Wochenstunden bei Gleichstellung

Im vorliegenden Fall war arbeitsvertraglich lediglich eine regelmäßige wöchentliche Stundenzahl von 15 Stunden vereinbart und zusätzlich 3 weitere Wochenstunden auf Abruf. Die Mindestvoraussetzung von 18 Wochenstunden nach § 156 Abs. 3 SGB IX für eine Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen nach § 2 Abs. 3 SGB IX ist nicht erreicht, wenn tatsächlich regelmäßig ohne Abrufarbeit gearbeitet wird.

Nähme der Arbeitgeber allerdings dauerhaft eine zusätzliche Abrufarbeit in Anspruch, sodass regelmäßig insgesamt eine tatsächliche Beschäftigung von mindestens 18 Wochenstunden gegeben wäre, könnte eine Umgehung des Schwerbehindertenrechts vorliegen.

Der Umstand, dass § 156 Abs. 3 SGB IX für die Beurteilung der wöchentlich maßgeblichen Stundenzahl nur auf die Beschäftigung abstellt, könnte dazu führen, dass die vertragliche Vereinbarung für die Ermittlung der wöchentlichen Stundenzahl allein nicht maßgeblich ist, sondern stets die tatsächlich gearbeitete Zeit.

LSG Hamburg Az. L 2 AL 41/22 D 13.09.2023

**Seminartipp zum Thema Gleichstellung** in Bernried:

\* Die Gleichstellung nach dem SGB IX - Ein Paragraf mit sieben Siegeln?

17.11.-21.11.

### Unterzuckerung am Arbeitsweg

Im vorliegenden Fall erlitt ein Beschäftigter auf dem Weg von der Arbeit nach Hause einen schweren Wegeunfall. Zum Zeitpunkt des Unfalls war der Mann stark unterzuckert. Aufgrund der damit einhergehenden Orientierungslosigkeit fuhr der Mann an seinem Wohnort vorbei und der Unfall ereignete sich 4 km weiter weg. Die zuständige Unfallversicherung verweigerte die Anerkennung als Wegeunfall, weil sich der Mann auf einem sog. nicht versicherten Abweg befunden hatte.

Das Landessozialgericht (LSG) Niedersachsen-Bremen gab der Versicherung recht. Ein Abweg vom direkten Weg nach Hause wird nur anerkannt, wenn dieser alleine auf äußere Umstände zurückzuführen ist. Als Beispiel nannte das LSG Dunkelheit, Nebel oder schlechte Beschilderung. Abwege aufgrund innerer oder eigener Ursachen, hier die Orientierungslosigkeit des Mannes widersprechen Sinn und Zweck der Unfallversicherung. Innere, also in der Person des Versicherten liegende Gründe, begründen keinen Versicherungsschutz.

LSG Niedersachsen-Bremen 12.04.2024 L 14 U 164/21

### Anhörung des BR bei Versetzung

Im vorliegenden Fall ging es um die Versetzung eines Beschäftigten vom Außen- in den Innendienst. Der Betriebsrat bemängelte eine unvollständige Arbeitsplatzbeschreibung sowie eine fehlende Gefährdungsbeurteilungen. Weiter machte der BR geltend, nicht ausreichend informiert worden zu sein, z.B. über veränderte Provisionsmöglichkeiten des Mannes im Innendienst. Der BR verweigerte die Zustimmung nach § 99 Abs. 2 BetrVG.

Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen (LAG) gab schließlich dem BR recht. Wichtige Auskünfte hätten gefehlt, gerade in Bezug auf die Vergütung für die Zukunft.

LAG Niedersachsen 08.05.2024 Az. 2 TaBV 81/23

## 8. Freie Seminarplätze

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

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 zahnlöser 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.
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](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.