

## Newsletter für die Interessenvertretung 01-2025

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Das Team von KomSem wünscht ein zufriedenes und gesundes neues Jahr.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

### Inhalt:

1. Künstliche Intelligenz
2. Leichte Sprache
3. Digitale Barrierefreiheit
4. Gesetzesänderungen 2025
5. Kommunikationstipp
6. In eigener Sache
7. ...aus dem Gericht
8. Seminare
9. Impressum

### 1. Künstliche Intelligenz (KI) und die Inklusion von Menschen mit Behinderungen

In *Schwerbehindertenrecht und Inklusion 8/2024* vom Bund Verlag ist ein hoch interessantes Interview mit Frau Güldenber, Geschäftsführerin des Integrationsbetriebs Gräfendhron abgedruckt. Frau Gräfendhron berichtet über die Nutzung von KI zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen. Sie betont, dass KI eine sinnvolle Ergänzung technologischer Hilfsmittel darstellt, die bereits seit Jahren im Einsatz sind. KI kann als „dritte Hand“ agieren, um Barrieren abzubauen und Menschen mit Beeinträchtigungen den Alltag zu erleichtern.

#### Der Nutzen von KI in der Inklusion

KI hat großes Potenzial, die Teilhabe zu fördern, insbesondere durch Technologien wie Text-zu-Sprache, Sprach-zu-Text oder Bildübersetzungen.

Diese Funktionen ermöglichen es, Barrieren zu überwinden, die durch Sinneseinschränkungen oder psychische Belastungen entstehen.

KI kann auch helfen, Tagesstrukturen zu organisieren oder Therapie- und Medikationspläne anzupassen.

Ein praktisches Beispiel ist die Entwicklung eines KI-Prototyps im Betrieb Gräfendhron, der Belastungsmuster von Mitarbeitenden analysiert, um frühzeitig Stress oder Überlastung zu erkennen. Ziel ist es, gezielt Maßnahmen zur Unterstützung einzuleiten.

#### Herausforderungen und Risiken

Der Einsatz von KI birgt jedoch auch Herausforderungen. Datenschutz, Diskriminierung und Verzerrungen in Trainingsdaten (Bias = Fehler in der Datenerhebung) sind wichtige Themen. Es ist entscheidend, dass KI-Lösungen von Anfang an inklusiv gestaltet werden, um Menschen mit Behinderungen nicht zu benachteiligen. Die Abhängigkeit von KI oder deren Missbrauch könnte außerdem ethische Probleme aufwerfen.

## Zukunftsperspektiven

Frau Güldenbergsieht großes Potenzial in der Weiterentwicklung von KI für die Inklusion. Innovative Projekte wie eine Brille mit Sprachsteuerung oder Apps zur Unterstützung bei alltäglichen Aufgaben zeigen, wie KI individuell angepasst werden kann. Sie wünscht sich jedoch mehr politische Unterstützung, um den Zugang zu diesen Technologien zu erleichtern.

KI kann darüber hinaus den Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen zugänglicher machen, indem sie Bewerbungshürden abbaut und Assistenzsysteme bereitstellt. Dennoch bleibt die Frage offen, wie sich KI langfristig auf Autonomie und Selbstbestimmung auswirkt.

## Fazit

Der Einsatz von KI zur Inklusion steht noch am Anfang, birgt aber enormes Potenzial, Barrieren abzubauen und Teilhabe zu fördern. Wichtig ist eine bewusste und inklusive Gestaltung, die ethische und gesellschaftliche Aspekte berücksichtigt.

Quelle: Schwerbehindertenrecht und Inklusion 8/2024

## Seminartipp zum Thema KI in Bernried:

Künstliche Intelligenz (KI) in der Arbeitswelt (voll)	17.02.-21.02.
Künstliche Intelligenz (KI) in der Arbeitswelt (8 Plätze frei)	05.05.-09.05.

Bei Interesse kurze Mail, Unterlagen kommen sofort.

## 2. Leichte Sprache

### Einfache und Leichte Sprache verhindern Barrieren

Komplexe Sprache, Fachbegriffe und lange Sätze erschweren vielen Menschen den Zugang zu Informationen. Besonders betroffen sind Menschen mit kognitiven oder sprachlichen Einschränkungen. Um Barrieren in der Kommunikation abzubauen, sind einfache und leichte Sprache zentrale Werkzeuge.

### Recht auf verständliche Sprache

In vielen Lebensbereichen gibt es gesetzliche Vorgaben für die Nutzung verständlicher Sprache. Zum Beispiel muss die Aufklärung bei medizinischen Eingriffen so gestaltet sein, dass Patientinnen und Patienten die Risiken und Folgen verstehen können. Auch in Verbraucherinformationen, z. B. bei Packungsbeilagen von Arzneimitteln, ist eine klare Sprache Pflicht.

Das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG), das ab dem 28. Juni 2025 in Kraft tritt, schreibt vor, dass viele Produkte und Dienstleistungen barrierefrei gestaltet sein müssen.

Dazu zählen unter anderem Bank- und Fahrkartenautomaten sowie Internetdienste. Unternehmen und Dienstleister sind verpflichtet, einfache und verständliche Sprache zu verwenden, um den Zugang für alle Verbraucherinnen und Verbraucher zu gewährleisten.

### Was ist einfache Sprache?

Einfache Sprache folgt klaren Regeln, um Inhalte verständlich zu machen. Diese Regeln umfassen kurze Sätze, eine klare Struktur und die Vermeidung von Fachbegriffen. Ziel ist es, Texte so zu gestalten, dass sie leicht lesbar, verständlich und relevant für die Zielgruppe sind. Die Norm DIN ISO 24495-1 definiert erstmals Standards für die Verwendung von einfacher Sprache in verschiedenen Kontexten.

## Was ist leichte Sprache?

Leichte Sprache richtet sich speziell an Menschen mit Lern- oder Verständnisschwierigkeiten. Sie geht über einfache Sprache hinaus und ist besonders reduziert: kurze Sätze, einfache Wörter und oft ergänzende Bilder oder Piktogramme. Ziel ist es, komplexe Inhalte in kleinste, leicht verständliche Einheiten zu zerlegen.

## Empfehlungen und Normen

Für die Gestaltung von Texten in einfacher oder leichter Sprache gibt es spezifische Empfehlungen. Zum Beispiel sollten Fachbegriffe erklärt oder durch allgemein verständliche Begriffe ersetzt werden. Bilder und Symbole können zusätzlich die Verständlichkeit erhöhen. Die Norm DIN 8581-1 (ab April 2024 gültig) regelt Details wie Satzlänge, Wortwahl und Textstruktur.

## Einsatz von KI für Übersetzungen

Künstliche Intelligenz (KI) spielt eine zunehmend wichtige Rolle bei der Übersetzung von Texten in leichte Sprache. Dennoch erfordern die Ergebnisse einer KI-Übersetzung derzeit eine Überprüfung durch Menschen, da die Genauigkeit von KI noch nicht vollständig ausreicht. In Zukunft könnten KI-Systeme eine wertvolle Unterstützung für barrierefreie Kommunikation sein, vor allem, um die steigende Nachfrage nach Übersetzungen in leichte Sprache zu decken.

## Vorgaben für öffentliche Stellen

Öffentliche Stellen sind gesetzlich verpflichtet, Informationen barrierefrei bereitzustellen. Leichte Sprache ist dabei ein zentraler Bestandteil, besonders in Bereichen wie Sozialleistungen oder der Gesundheitsversorgung. Behörden müssen sicherstellen, dass Menschen mit Einschränkungen Zugang zu leicht verständlichen Informationen erhalten.

## Fazit

Einfache und leichte Sprache sind entscheidend, um Barrieren abzubauen und allen Menschen einen gleichberechtigten Zugang zu Informationen zu ermöglichen. Sie helfen nicht nur Menschen mit Beeinträchtigungen, sondern fördern insgesamt die Verständlichkeit von Texten in einer komplexen Welt. Behörden, Unternehmen und Dienstleister tragen eine besondere Verantwortung, diese Standards umzusetzen, um Barrierefreiheit zu gewährleisten.

Quelle: Schwerbehindertenrecht und Inklusion 11/2024

## Seminartipp zum Thema in Erbdorf im Inklusionshotel Aribo:

Barrierefreiheit - Handlungsbedarf für die SBV und BR/ PR/ MAV	02.06.-06.06.
--	---------------

Bei Interesse kurze Mail, Unterlagen kommen sofort.

## 3. Digitale Barrierefreiheit

Bald wird digitale Barrierefreiheit auch für private Unternehmen zur Pflicht. Das [Barrierefreiheitsstärkungsgesetz](#) (BFSG) tritt zum 28.06.2025 in Kraft. Das BFSG setzt europäisches Recht in nationales Recht um.

Ziel des Gesetzes ist:

- Förderung der Barrierefreiheit von Produkten und Dienstleistungen
- Stärkung Teilhaberechte von Menschen mit Behinderung

- Zugang zu wichtigen Dienstleistungen ohne besondere Unterstützung
- Stärkung Wettbewerbsfähigkeit deutscher Produkte

Produkte und Dienstleistungen sind barrierefrei, wenn sie für Menschen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe auffindbar, zugänglich und nutzbar sind (§ 3 (1) BFSG).

Nicht alle Webseiten fallen künftig unter das BFSG. Im Wesentlichen aber sämtliche Online-Shops aber auch Dienstleistungen wie z.B. Kontaktformulare oder Terminbuchungen.

Im öffentlichen Bereich gelten bereits weitreichendere Vorgaben durch das Behindertengleichstellungsgesetz (BGG), somit wird sich ab Juni für den Öffentlichen Dienst nichts Nennenswertes ändern.

Bei Missachtung des BFSG drohen Bußgelder bis hin zur Einstellung von Produkt oder Dienstleistung.

Praktische Umsetzung für Interessenvertretungen:

- Unterstützung bei der Umsetzung
- Information über die gesetzlichen Anforderungen
- Sensibilisieren für die Bedeutung von Barrierefreiheit
- Digitale Barrierefreiheit selber umsetzen, z.B. bei Versammlungen, Sprechstunden oder Videokonferenzen
- Barrierefreier Zugang zu abgeschlossenen Betriebs- oder Dienstvereinbarungen.
- Barrierefreie Gestaltung von Wahlen zum BR/PR/MAV oder SBV
- Zusammenarbeit aller Interessenvertretungen zur Wahrung der Interessen von Menschen mit Behinderung
- Förderung eines inklusiven Arbeitsumfeldes

Quelle: Schwerbehindertenrecht und Inklusion 12/2024

#### **Seminartipp zum Thema in Erbdorf im Inklusionshotel Aribo:**

Barrierefreiheit - Handlungsbedarf für die SBV und BR/ PR/ MAV	02.06.-06.06.
--	---------------

Bei Interesse kurze Mail, Unterlagen kommen sofort.

#### **4. Gesetzesänderungen für 2025**

Das neue Jahr bringt rechtlich einige Veränderungen, u.a.:

- Aushänge nach § 16 (1) ArbZG sind in elektronischer Form im Betrieb möglich.
- Arbeitszeugnisse dürfen in elektronischer Form ausgestellt werden.
- Nachweise nach § 2 (1) NachwG sind auch in Textform (Mail) möglich.
- Verdoppelung des Bezuges von Kurzarbeitergeld auf 24 Monate.
- Digitale Barrierefreiheit ab Juni 2025 für Betriebe durch das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG).
- 4. Stufe in Höhe von 720 € (Ausgleichsabgabe) bei einer Quote von 0 % bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen.

- Abschaffung der Ordnungswidrigkeit im § 238 SGB IX, wenn gegen die Mindestbeschäftigungsquote verstoßen wird.
- Der gesetzliche Mindestlohn steigt auf 12,82 €.
- Längere Postlaufzeiten bis zu drei Werktagen.

Und:

- Hinzuverdienstgrenzen pro Jahr bei Bezug einer vollen Erwerbsminderungsrente erhöht auf 19 661,25 €. Bei Bezug einer Teilerwerbsminderungsrente 39 322,50 €. Verteilung der Arbeit über das ganze Jahr möglich.

**Seminartipp zum Thema Rente in Bernried:**

* Rund um die Rente - (nicht nur) für schwerbehinderte Menschen	28.04.-30.04.
---	---------------

Bei Interesse kurze Mail, Unterlagen kommen sofort.

**5. Kommunikationstipp**

**Nervös vor der Rede?** Dagegen helfen zwei Mittel:

**Viel Übung und eine gute Vorbereitung:**

- Machen sie sich rechtzeitig vor Ihrer Rede mit dem Ort vertraut, an dem Sie auftreten. So bekommen sie Ihre Nervosität in den Griff.
- Nehmen sie eine Ortsbesichtigung vor. Üben sie in dem Raum, in dem sie auftreten. Machen sie sich mit dem Mikrofon und der Technik vertraut.
- Unternehmen sie vor der Veranstaltung - falls möglich - einen kurzen Spaziergang. Stellen sie sich dabei Ihren Auftritt bildhaft vor: wie sie mit lauter, klarer Stimme selbstsicher reden. Dann tun sie es nachher wirklich!

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

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

**Ein Geheimtipp gegen Nervosität ...**

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

**6. In eigener Sache**

Gastdozent **Prof. FJ Düwell** unterstützt KomSem an folgenden Terminen:

Künstliche Intelligenz (KI) in der Arbeitswelt (1 Platz frei)	17.02.-21.02.
SBV Fresh Up (1 Platz frei)	10.03.-14.03.
* Inklusionsvereinbarung - (K)ein zahnloser Tiger!? (5 Plätze frei)	02.06.-06.06.

Bernrieder SBV-Tage (Inklusion) (voll)	01.07.-04.07.
--	---------------

und

Gefährdungsbeurteilung (GBU) von Arbeitsplätzen sbM im Arbeitsschutz (voll)	04.08.-08.08.
---	---------------

SBV Fresh Up (5 Plätze frei)	08.09.-12.09.
------------------------------	---------------

Gastdozent **Christian Schwarz, Arbeitsrichter aus Regensburg** an folgenden Terminen:

Arbeitsrecht für die SBV / BR / PR/ MAV (für Kurzentzschlossene)	27.01.-31.01.
--	---------------

BR 3 – Mitbestimmung des BR	24.03.-28.03.
-----------------------------	---------------

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

BR Fresh-Up für Betriebsräte – Gesetz geändert! Neues Urteil?	15.09.-19.09.
---	---------------

**Dringend Teilnehmende gesucht** für folgende Termine in Bernried:

* SBV 1 - Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	03.02.-07.02.
--	---------------

Für alle Betriebsräte, die noch ohne BR 1 sind oder ihre Grundlagen im BetrVG auffrischen wollen.  
Aber auch alle SBVn, die mit einem Betriebsrat zusammenarbeiten, um sich Grundlagen im BetrVG anzueignen:

BR 1 - Neu gewählt, und nun? Grundlagen im BetrVG!	24.02.-28.02.
--	---------------

## 7. ...aus dem Gericht

### Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten

Im vorliegenden Fall klagte eine teilzeitbeschäftigte Frau sich Überstundenzuschläge ein. Laut geltendem Tarifvertrag gab es 30 % Zuschlag für Überstunden, die über die monatliche Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten hinausgehen. Da überwiegend Frauen in Teilzeit beschäftigt waren verlangte sie nach dem AGG auch eine Entschädigung wegen mittelbarer Benachteiligung.

Auf dem Weg durch die Instanzen rief das BAG den EUGH an. Dieser erkannte in der tarifvertraglichen Regelung eine ungerechtfertigte Diskriminierung von Teilzeitkräften und bejahte grundsätzlich einen Anspruch auf Entschädigung (EuGH 29.07.2024 Az. C-184/22 und C-185/22).

Das BAG gab der Frau Recht und bestätigte die Überstundenzuschläge bei Teilzeit ab der ersten Stunde. Weiter sprach das BAG der Frau auch eine Entschädigung zum Ausgleich der Diskriminierung zu.

BAG 05.12.2024 Az. 8 AZR 370/20

## Ordentliche Kündigung

Im vorliegenden Fall veröffentlichte ein Professor der Max-Planck-Gesellschaft ein Gedicht, das die Staatlichkeit Israels in Frage stellte und ließ in der Folge noch einige entsprechende Posts folgen. Der Professor wurde ordentlich, hilfsweise außerordentlich gekündigt.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Halle wies die außerordentliche Kündigung wegen Formfehler ab, bestätigte aber die ordentliche Kündigung. Durch sein Verhalten hatte der Professor so massiv gegen arbeitsvertragliche Pflichten verstoßen, dass eine vorherige Abmahnung nicht erforderlich war.

LAG Halle 11.12.2024 1 Ca 378/24

## Einigungsstelle

Im vorliegenden Fall ging es um Verhandlungen zu einem Sozialplan und zu einem Interessenausgleich im Rahmen einer geplanten Betriebsänderung. Der zuständige Gesamtbetriebsrat lehnte das Verhandlungsangebot der Arbeitgeberin ab, wegen fehlender Informationen. Trotz mehrfacher Nachfrage reagierte der GBR auf ein Angebot der Arbeitgeberin nicht. Diese erklärte die Verhandlungen daraufhin für gescheitert und beantragte beim Arbeitsgericht die Errichtung einer Einigungsstelle.

Bei Meinungsverschiedenheiten in mitbestimmungspflichtige Angelegenheit soll nach Willen des Gesetzgebers möglichst rasch eine Einigungsstelle zur Verfügung stehen, um den Konflikt zu regeln. Der Verhandlungsanspruch muss vor Einleitung des Verfahrens nicht objektiv erschöpft sein. Es reicht aus, wenn eine Betriebspartei weiteren Erörterungen für aussichtslos hält. Das Rechtsschutzinteresse für die gerichtliche Bestellung entfällt nicht, wenn die Gegenseite Verhandlungen verweigert. Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz bestätigte das Recht der Arbeitgeberin, die Einigungsstelle anzurufen.

LAG Rheinland-Pfalz v. 10.10.2024 - 5 TaBV 15/24

## 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 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.
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. <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 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?	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.-18.12.

**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.