

Newsletter für die Interessenvertretung 02-2025

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

Inhalt:

1. BEM und Datenschutz
2. Führung
3. Mimik und Verhandlungsführung
4. Teilrente (99,99 %)
5. Kommunikationstipp
6. In eigener Sache
7. ...aus dem Gericht
8. Seminare
9. Impressum

1. BEM und Datenschutz

Auswirkung der Entscheidung des EUGH Urteils C-65/23 vom 19.12.2024 auf das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM).

Einleitung aus *Schwerbehindertenrecht online (Bund Verlag) von Rolf Klabunde*

Mit der Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements stehen die Akteure vor einer komplexen Aufgabenstellung: Das Aufgabenprofil des betrieblichen Eingliederungsmanagements umfasst Information und Sensibilisierung, fallbezogene Beratung und Prozessbegleitung, Vernetzung und Koordination von Angeboten. Seine Aufgabenstellung bildet eine Schnittstellenfunktion zwischen den betrieblichen Akteuren und Einrichtungen und den außerbetrieblichen Beratungs- und Versorgungsstrukturen der Rehabilitation und der Gesundheitsprävention. Das heißt das sich die Interessenvertretungen intensiv auf ein BEM vorbereiten müssen. Sie sollten die Leistungen der Reha-Träger und Inklusionsämter kennen. Sie sollten mit schwierigen Gesprächssituationen umgehen können. Vorteilhaft wäre die Zusammenstellung eines BEM-Teams, das sich gemeinsam bildet oder weiterbildet. Das betriebliche Eingliederungsmanagement kann nur funktionieren, wenn eine aufklärende Öffentlichkeitsarbeit betrieben wird und Vertrauen zu den handelnden Akteuren besteht.

Klärungspflicht des Arbeitgebers, Zustimmungserfordernis und Beteiligung der Betroffenen

Sind die o. g. Voraussetzungen für ein betriebliches Eingliederungsmanagement gegeben, hat der Arbeitgeber den Betriebsrat bzw. Personalrat und bei betroffenen schwerbehinderten Beschäftigten auch die Schwerbehindertenvertretung einzuschalten und die betroffene Person zu beteiligen. Durch die

gemeinsame Anstrengung aller Beteiligten soll ermittelt werden, welche Möglichkeiten der Gesundheitsprävention im jeweiligen Fall geeignet sind, das Arbeitsverhältnis möglichst dauerhaft zu sichern.

Die Durchführung der Rehabilitations- bzw. Präventionsmaßnahmen sind von der Zustimmung des Betroffenen und von seiner Beteiligung abhängig. Gegen seinen Willen und ohne sein direktes Zutun durchgeführte Maßnahmen verstoßen gegen das Prinzip der Selbstbestimmung behinderter Menschen und damit gegen § 1 SGB IX. Danach sollen insbesondere Rehabilitationsleistungen die Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe behinderter und chronisch kranker Menschen an der Gesellschaft fördern. Daher verlangt die Regelung, dass die Betroffenen an der Entscheidungsfindung über Art, Umfang, Qualität und Zielsetzung der Maßnahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements beteiligt sind und dass der Betroffene über Art und Umfang der erhobenen Daten aufgeklärt wird; der Umgang mit den Sozialdaten von Betroffenen hat sich mit der Einführung der EU-Datenschutzgrundverordnung (zugunsten der Betroffenen, insbesondere durch die Zweckbindung) stark verändert.

Hier setzt das BAG an, Beschluss vom 22.09.2022, 8ZR209/21 und hat eine Klärung beim EUGH (Europäischen Gerichtshof) beantragt EUGH Az. C-65/23. Veröffentlichung 10.01.2025

Grundsätzlich ist es die Auswirkung der EU-DSGVO auf Betriebs- und Dienstvereinbarungen (BV/DV), die Einfluss auf die Verarbeitung von personenbezogenen Daten von Beschäftigten haben zu berücksichtigen. Der Schutz der Beschäftigtendaten darf durch die BV/DV nicht aufgeweicht werden, somit gelten auch in BV/DV die gestärkten Betroffenenrechte der EU-DSGVO. Die EU-DSGVO gilt vor dem BDSG.

Die Erwägungsgründe sollen helfen den Sinn und Zweck der EU-DSGVO im Zusammenhang mit dem BDSG zu verstehen und offene Fragen zu klären. Sie sind seit dem Entstehen der EU-DSGVO Bestandteil des Datenschutzes.

BfDI (Der Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit)

Die Broschüre ist kostenfrei zu bestellen oder als PDF herunterzuladen (Entstehung der EU DSGVO, Erwägungsgründe, DSGVO – BDSG Texte und Erläuterungen)

Link: [BfDI - Broschüren](#)

Das Urteil des EUGH bezieht sich Grundsätzlich auf

Artikel 88 - Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext - Erwägungsgründe (BfDI) 155

Artikel 5 - Grundsätze für die Verarbeitung personenbezogener Daten - Erwägungsgründe (BfDI) 38,39

Artikel 6 Abs. 1 - Rechtmäßigkeit der Verarbeitung - Erwägungsgründe (BfDI) 40 bis 50

Artikel 9 Abs. 1, 2 - Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten - Erwägungsgründe (BfDI) 51-56

Somit haben wir, gem. Artikel 17 EU-DSGVO bei BEM Akten, die eine Lagerung von 3-5 Jahren in BVn/DVn haben, einen grundsätzlichen Datenschutzverstoß. Somit müssen alle Vereinbarungen die Personaldaten beinhalten überarbeitet und der EU- DSGVO angeglichen werden.

Artikel 17 - Recht auf Löschung (Recht auf Vergessenwerden) - Erwägungsgründe (BfDI) 65,66

Wenn das BEM beendet ist oder der Betroffene das Verfahren widerruft, gilt das Verfahren als beendet und die BEM Akte muss datenschutzkonform vernichtet werden oder gegen Empfangsbescheinigung übergeben werden. Das gilt auch für elektronische BEM Akten. Dies erfordert in beiden Fällen ein Löschkonzept. Gerade das BEM Verfahren lebt von der Vertrauensbasis aller Beteiligten und muss besonders im Umgang mit personenbezogenen Gesundheitsdaten geschützt werden.

Seminartipps zum Thema BEM und Datenschutz in Bernried:

Datenschutz im SBV / BR / PR / MAV - Büro	31.03.-04.04.
BEM - 6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement	05.05.-09.05.
BEM - 6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement Heimbuchenthal	23.06.-27.06.
BEM - 6 Wochen krank und dann? Betriebliches Eingliederungsmanagement	08.09.-12.09.
BEM - 6 Wochen krank und dann? Teil 2	10.11.-14.11.
BEM FreshUp	15.12.-18.12.

Bei Interesse kurze Mail, Unterlagen kommen sofort.

2. Führung in der Interessenvertretung

Sind Vorsitzende Vorgesetzte?

Wer kandidiert für den Betriebsrat, wer für die SBV? Soll ich mich (nochmal) aufstellen lassen? Und vor allem: Wer macht den Vorsitz? Wer kandidiert für die Vertrauensperson, wer für die Stellvertretung? Um welche Persönlichkeiten handelt es sich bei den Kandidaten oder Kandidatinnen? Diese Fragen sind nachvollziehbar und wichtig für die Zusammenarbeit in den Gremien.

So erstrebenswert das Amt des oder der Vorsitzenden (BR/PR/MAV) vielen erscheint, so sehr schreckt es andere auch ab. Denn das Führungs-Konstrukt des Gremiumsvorsitzes lässt Vorsitzende häufig in widersprüchlichen Rollen zwischen allen Stühlen zurück. Vorsitzende sind eben keine Vorgesetzten. Sie haben zwar die Verantwortung, aber nur für das, was das gesamte Gremium entscheidet. Sie sollen mit den Entscheiderinnen und Entscheidern im Betrieb auf Augenhöhe zusammenarbeiten, sind aber nur das Sprachrohr des Gremiums. In der Belegschaft werden hauptsächlich die Vorsitzenden als „der“ Betriebsrat wahrgenommen und müssen deshalb auch für die Entscheidungen des Betriebsrats geradestehen.

Und das Gremium? Die Mitglieder sind froh, wenn jemand die Arbeit macht und Verantwortung übernimmt und sie trotzdem entscheiden können. Kein Wunder also, dass Vorsitzende so manches Mal gute Lust hätten alles hinzuwerfen und im Falle von Neuwahlen lange überlegen, ob sie sich das nochmal antun! Das Interesse an der Tätigkeit oder Funktion reicht nicht aus. Man muss Verständnis für andersdenkende Personen haben, Kompromisse eingehen und eine adäquate Kommunikation führen können, ohne dass die Möglichkeiten des Direktionsrechts übertragen wurden.

Dabei ist diese Art der Führung ohne Vorgesetzten-Funktion das Modell der Zukunft in flachen Hierarchien. Die Steuerung eines Unternehmens nur mit Anweisungen von oben nach unten funktioniert so nicht mehr: Stichwort agile Teams.

D.h. dass die demokratische oder beteiligungsorientierte Organisation von Betriebsrats-Teams oder SBV-Teams ihrer Zeit lange voraus ist und damit Vorreiter und Vorbild für eine zeitgemäße Führungskultur für das gesamte Unternehmen sein kann.

Der Fachbegriff dafür ist „laterale Führung“ – Führung von der Seite oder aus der Mitte.

Laterale Führung auf Augenhöhe verspricht kreative, motivierte Teams, die selbstverantwortlich die gemeinsam entwickelten Ziele umsetzen, vorausgesetzt die Führenden sind sich der Besonderheit dieser Führungsrolle bewusst und kennen die Tools der Führung „aus der Mitte“.

Mit dem Seminar „Führung aus der Mitte“ wollen wir euch das Handwerkszeug dazu an die Hand geben und euch Lust auf die Führungsrolle in der Interessenvertretung machen! Sowohl für diejenigen, die als Vorsitzende neu sind (oder noch überlegen, ob sie den Vorsitz übernehmen wollen), als auch für diejenigen, die die frustrierenden Erfahrungen, dass die üblichen Führungsmethoden im Gremium nicht greifen, schon gemacht haben und bereit sind für einen Neustart. Und zwar nicht nur für Betriebs,-Personalräte und Mitarbeitervertretungen, sondern auch für Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen, die Teams mit mehreren Stellvertretungen leiten.

Seminartipp zum Thema Führung in Bernried:

Führung aus der Mitte – Für Vorsitzende von BR/ PR /MAV und SBV	12.05.-16.05.
---	---------------

Bei Interesse kurze Mail, Unterlagen kommen sofort.

3. Mimik und Verhandlungsführung

Mimische Expressionen

Mimische Expressionen sind ein wesentlicher Ausdruck unserer Emotionen. Sie spiegeln wider, was in uns vorgeht, oft ohne, dass wir ein Wort sagen müssen. Als Emotionswesen ist es für uns von großer Bedeutung, unsere eigenen Emotionen zu erkennen und mit ihnen umzugehen. Nur wenn wir uns unserer Gefühle bewusst sind, können wir authentisch kommunizieren, auf die Emotionen anderer eingehen, beziehungsweise in Verhandlungen nützliche Hinweise auf den Gesprächsverlauf bekommen.

Was sind mimische Expressionen?

Mimische Expressionen sind Muskelbewegungen, die unterschiedlich lange in unserem Gesicht sichtbar sind: Makroexpressionen sind mehr als 500 Millisekunden zu sehen, wobei Mikroexpressionen nur 40 bis 500 Millisekunden andauern. Sie sind ein Spiegel unserer Emotionen, denn die mimische Muskulatur ist direkt mit dem Gefühlszentrum in unserem Gehirn verbunden. Sie gibt nahezu ungefiltert wider, was in uns vorgeht. Wer mimische Expressionen erkennen kann, besitzt die Grundlage zu einem differenzierten Umgang mit Emotionen: mit sich selbst und im Umgang mit anderen Menschen.

Der Nutzen von Mimik Erkennung.

In vielen Bereichen unseres Lebens ist das Wissen um mimische Expressionen und deren Interpretation wertvolles Knowhow. In der Kundenberatung hilft es, schnellen Zugang zu KundInnen zu finden. Dadurch wird auch die Kundenbindung gestärkt. Im Managementbereich können Stimmungen im Team schnell aufgefasst werden. Ein angemessener und zielführender Umgang mit den Belangen der Mitarbeitenden führt auch hier zu Zufriedenheit und Motivation. Im Dienstleistungsbereich kann schnell und professionell auf die Belange der KundInnen eingegangen werden. Letztendlich ist die Mimik Erkennung auch im privaten Bereich von großer Bedeutung. Wenn Emotionen sicher erkannt und benannt werden, können wertschätzende Unterhaltungen Einzug in den Familienalltag finden.

Welche Emotionen gibt es?

Die sieben Basisemotionen – Freude, Trauer, Angst, Wut, Ekel, Überraschung und Verachtung – fungieren als wichtige Marker in der Kommunikation. Sie sind überall auf der Welt gleich und deswegen eine geeignete Basis, um einen wertschätzenden Kommunikationsaustausch zu beginnen. Das Wissen über

die Basisemotionen hilft uns, strategisch und klug Gespräche zu führen. Darüber hinaus gibt es noch eine große Zahl an weiteren Emotionen, wie zum Beispiel Liebe, Neid, Schuld, Interesse und Scham.

Mimik Erkennung bei Verhandlungen.

Im Rahmen von Verhandlungstrainings spielen mimische Expressionen eine entscheidende Rolle. Sie geben uns wertvolle Hinweise darauf, wie es unserem Gegenüber geht. Indem wir die nonverbalen Signale wahrnehmen, können wir besser einschätzen, ob unser Gesprächspartner zustimmt, unsicher ist oder möglicherweise Einwände hat. Die Fähigkeit, diese Emotionen zu erkennen, ist ein Schlüssel zu erfolgreichen Verhandlungen. Mimische Expressionen bieten die Möglichkeit, schneller und leichter GesprächspartnerInnen auftauchen.

Umgang mit eigenen Emotionen.

Ein weiterer zentraler Aspekt von Mimik Erkennung ist die Frage, wie wir mit unseren eigenen Emotionen umgehen. Durch den Kontakt mit unseren mimischen Expressionen wird das Emotionserleben leichter reflektiert und deren Regulation möglich gemacht. Damit kann man in stressigen Situationen gelassen bleiben. Wer sich seiner eigenen Gefühle bewusst ist, wird damit in der Lage sein, ein mögliches Ausbrechen (Überreagieren) von emotionalem Empfinden zu vermeiden. So werden wertvolle Pluspunkte in Gesprächen und Verhandlungen nicht unnötig verschenkt.

Fazit.

Die Fähigkeit, mimische Expressionen zu erkennen ist nicht nur entscheidend, um einen echten Konsens zu finden, sondern sie ermöglicht es auch, etwaige spätere Probleme bereits im Ansatz zu erkennen und oft sogar zu vermeiden. Insgesamt zeigt sich, dass das Verständnis von mimischen Expressionen und der Umgang mit ihnen entscheidend für den Erfolg in Gesprächen und Verhandlungen ist.

Im Seminar „Gespräch und Verhandlung“ werden, unter anderen interessanten Aspekten in der Gesprächsführung, einige dieser mimischen Expressionen eingehend erklärt. Die Teilnehmenden lernen, wie sie die Emotionen erkennen, um ihre eigenen Verhandlungsstrategien zu optimieren.

Manuela Amann (Erfolg durch Empathie)

Seminartipp zum Thema Mimik und Verhandlungsführung in Bernried:

Gesprächs- und Verhandlungsführung	12.05.-16.05.
------------------------------------	---------------

Bei Interesse kurze Mail, Unterlagen kommen sofort.

4. Teilrente (99,99 %)

Wichtig beim Thema Rente ist: Interessenvertretungen sind in der Regel keine Rentenberater. Rentenberatung machen nur Menschen, die entsprechend qualifiziert sind.

Wer sich für das Thema Teilrente in Höhe von 99,99 % interessiert und Vor- und Nachteile recherchieren möchte, findet wichtige Informationen [hier](#).

Weitere Informationen zum Thema findet ihr [hier](#). Die aktuell Broschüre von der Deutschen Rentenversicherung findet ihr [hier](#).

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

Zeige Enthusiasmus!

Deine Rede oder Präsentation beginnt mit dem Gang zum Podest. Überzeuge dein Publikum von der ersten Sekunde des Auftritts an:

- Bereits wenn du vorgestellt wirst, solltest du durch deine Mimik zeigen, dass du dich auf den Auftritt freust.
- Gehe fröhlich und zuversichtlich zum Podest. Die meisten Präsentatoren bewegen sich, als erwarte sie eine Hinrichtung.
- Nutze das Podest immer als Ausgangspunkt – und niemals als einen Schutzwall, um dich dahinter zu verschanzen.
- Lächle, bevor du die ersten Worte sprichst.
- Gehe nicht ziel- und planlos umher. So lenkst du die Aufmerksamkeit der Teilnehmenden ab, anstatt diese auf deine Person zu bündeln.

6. In eigener Sache

Ab 2025 ist es möglich, zum Seminar im Bernrieder Hof den eigenen **Hund** mitzubringen. Der Hund muss kein sog. Assistenz- oder Therapiehund sein. Es gibt ein eigenes „Hundezimmer“, das im Anschluss gründlich Spezialgereinigt wird.

Dringende Teilnehmende gesucht:

Inklusionsbeauftragter (IKBA) - Aufgaben und Pflichten nach dem SGB IX	17.03.-21.03.
--	---------------

Dringend BR/PR oder MAV gesucht, die Grundlagen des Schwerbehindertenrechts kennenlernen wollen und was Nachteilsausgleich für schwerbehinderte Menschen bedeutet:

SGB IX – Grundlagen des Schwerbehindertenrechts für BR/PR/MAV und IKBA	31.03.-04.04.
--	---------------

Dringend neugewählte SBVn gesucht oder wer noch ohne SBV 1 ist:

* SBV 1 - Neu gewählt - und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	07.04.-11.04.
--	---------------

Dringend Teilnehmende gesucht, die durch ein Präventionsverfahren Kündigungen vermeiden wollen:

Präventionsverfahren gemäß § 167 Abs. 1 SGB IX	28.04.-30.04.
--	---------------

Und, ganz ohne Seminarwerbung ☺...Einfach wählen gehen!

Die Wahl des Bundestages 2025 in leichter Sprache

[Broschüre in leichter Sprache zur Bundestagswahl 2025](#)

7. ...aus dem Gericht

Gehaltsabrechnung

Im vorliegenden Fall klagte eine Beschäftigte, deren Arbeitgeber ihr die Gehaltsabrechnung elektronisch zur Verfügung gestellt hatte. Sie wollte die Abrechnung wie bisher üblich in Papierform. Eine Konzernbetriebsvereinbarung regelte aber die digitale Bereitstellung über ein Mitarbeiterpostfach. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied, dass Arbeitgeber grundsätzlich Gehaltsabrechnungen in ein digitales Mitarbeiterpostfach einstellen dürfen. Diese Form des Einstellens wahrt die vorgeschriebene Textform (§ 108 Abs. 1 Satz 1 GewO). Die Bereitstellung der Entgeltabrechnung an einer elektronischen Ausgabestelle, ist ausreichend. Der Anspruch von Beschäftigten auf Abrechnung ihres Entgelts ist eine Holschuld, die Arbeitgeber dadurch erfüllen können.

Die Konzernbetriebsvereinbarung basiert auf Mitbestimmungsrechten nach § 87 (1) Nr. 6 BetrVG und greift nicht unverhältnismäßig in Rechte von Beschäftigten ein.

BAG 28.01.2025 Az. 9 AZR 48/24

Diskriminierung

Im vorliegenden Fall ging es um eine angestellte Architektin. Diese wurde von einer Kundin bei einem Auftrag abgelehnt. Die Kundin wollte nicht von einer Frau, sondern von einem Mann betreut werden. Der Arbeitgeber der Architektin teilte daraufhin der Kundin einen männlichen Kollegen zu, weiter unternahm er nichts.

Die Architektin verklagt darauf hin ihren Arbeitgeber auf Schadenersatz nach § 12 Abs. 4 AGG wegen Diskriminierung. Ihrer Ansicht nach hatte ihr Arbeitgeber es versäumt, nach der Äußerung der Kundin alle geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zu ergreifen, um der Benachteiligung entgegenzuwirken.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg stellte fest, dass der Arbeitgeber mehrere gute Reaktionsmöglichkeiten gehabt hätte, der Diskriminierung zu begegnen. Die Frau durch einen Mann zu ersetzen, war jedoch nicht geeignet, seine Beschäftigte zu schützen. Der Arbeitgeber hätte einschreiten müssen, um eine gütliche Lösung herbeizuführen. Ein solches Bemühen ist unterblieben.

Die Architektin hat somit eine unmittelbare Benachteiligung nach § 3 Abs. 1 AGG wegen ihres Geschlechts erfahren, da die Kundin ausdrücklich nach einem Mann für die Betreuung ihres Projekts gefragt hatte.

Das LAG hielt 1.500 Euro für eine angemessene Entschädigung.

LAG Baden-Württemberg 20.11.2024 Az. 10 Sa 13/24

Überwachung

Im vorliegenden Fall zweifelte ein Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung eines Mitarbeiters an und ließ ihn von einer Detektei überwachen. Die Überwachung war datenschutzwidrig und das BAG sprach dem Mann nach Art. 82 (1) DSGVO 1500 Euro Schadensersatz zu.

Entscheidend für das BAG waren drei Dinge:

- Durch das Fotografieren wurden Gesundheitsdaten (Art. 4 Nr. 15 DSGVO) verarbeitet.
- Diese Verarbeitung war nicht erforderlich, da es mildere Mittel gegeben hätte, z.B. Einschaltung des Medizinischen Dienst der Krankenkasse.
- Da die Beobachtung nicht erforderlich war, lag somit ein schadenersatzpflichtiger Verstoß gegen DSGVO und BDSG vor.

8. Freie SeminarplätzeTäglich aktualisierter Stand unter: www.komsem.de/termine

* 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 (voll)	17.02.-21.02.
* SBV 4 - Viel Wissen, um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung und Kündigung (PEM)	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 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 (voll)	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 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 Heimbuchenthal	23.06.-27.06.
Neue Arbeitswelten, Mobile Arbeit und Home-Office	23.06.-27.06.
Bernrieder SBV-Tage (Inklusion) (voll)	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 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.-18.12.

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.