

Newsletter für die Interessenvertretung 03-2025

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

Inhalt:

1. Anfechtung SBV-Wahl
2. Anmerkungen zum Urteil
3. Entgelttransparenz
4. Datenschutzverstoß
5. Kommunikationstipp
6. In eigener Sache
7. ...aus dem Gericht
8. Seminare
9. Impressum

1. Anfechtung SBV-Wahl

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat am 23. Oktober 2024 entschieden, dass schwerbehinderte Menschen, die in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) beschäftigt sind, bei der Wahl zur Schwerbehindertenvertretung wahlberechtigt sind.

Sachverhalt

Der Fall betrifft den Frankfurter Verein für soziale Heimstätten e.V., der neben etwa 850 regulären Arbeitnehmern auch 200-300 Menschen mit Behinderung in Werkstätten beschäftigt, von denen etwa 150 als schwerbehindert anerkannt sind.

Bei den Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung am 18. November 2022 wurden diese schwerbehinderten Werkstattbeschäftigten nicht in die Wählerliste aufgenommen. Mehrere schwerbehinderte Beschäftigte legten dagegen Einspruch ein, der zurückgewiesen wurde. Nach der Wahl fochten sie diese an, da ihrer Ansicht nach auch die Werkstattbeschäftigten nach § 177 Abs. 2 SGB IX wahlberechtigt seien.

Rechtliche Bewertung

Das BAG bestätigte die Entscheidungen der Vorinstanzen und erklärte die Wahlen für unwirksam.

Die zentrale Rechtsfrage lautete: Sind schwerbehinderte Werkstattbeschäftigte, die in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis stehen, bei der Wahl der Schwerbehindertenvertretung wahlberechtigt?

Diese Frage bejahte das Gericht eindeutig. Nach § 177 Abs. 2 SGB IX sind "alle in dem Betrieb beschäftigten schwerbehinderten Menschen" wahlberechtigt. Der Wortlaut sowie Sinn und Zweck der Regelung sprechen dafür, dass auch schwerbehinderte Werkstattbeschäftigte eingeschlossen sind, obwohl sie kein reguläres Arbeitsverhältnis haben.

Kernargumente des Gerichts

1. Weiter Beschäftigungsbegriff: Der Begriff "in dem Betrieb beschäftigt" ist nicht auf Arbeitnehmer beschränkt, sondern umfasst alle fremdbestimmt in persönlicher Abhängigkeit tätigen Personen.
2. Kein Spezialitätsverhältnis zwischen Vertretungen: Die Existenz eines Werkstattrats nach § 222 SGB IX steht der Wahlberechtigung nicht entgegen. Es gibt kein gesetzliches Spezialitätsverhältnis zwischen Schwerbehindertenvertretung und Werkstattrat.
3. Unterschiedliche Vertretungsbereiche: Werkstattrat und Schwerbehindertenvertretung vertreten Personengruppen, die sich nur teilweise überschneiden. Der Werkstattrat vertritt alle Werkstattbeschäftigten (mit und ohne Schwerbehinderung), während die Schwerbehindertenvertretung alle schwerbehinderten Menschen im Betrieb vertritt.
4. Keine gesetzliche Ausnahme: Anders als bei Gerichten (§ 177 Abs. 1 Satz 2 SGB IX) hat der Gesetzgeber keine Ausnahme für Werkstattbeschäftigte vorgesehen.
5. Demokratische Legitimation: Aus Gründen demokratischer Legitimation ist es angezeigt, allen schwerbehinderten Menschen das aktive Wahlrecht zu dem Organ zuzuerkennen, das ihre besonderen Interessen wahrzunehmen hat.

Das BAG sieht in möglichen Interessenkonflikten zwischen verschiedenen Gruppen schwerbehinderter Menschen kein überzeugendes Gegenargument, da solche Konflikte in der Schwerbehindertenvertretung grundsätzlich angelegt sind. Die Entscheidung stärkt die Teilhaberechte schwerbehinderter Werkstattbeschäftigter und klärt eine wichtige Frage des Schwerbehindertenrechts im Sinne einer inklusiven Auslegung.

BAG 23.10.2024 7 ABR 36/23

2. Anmerkungen zum Urteil

Bei den nächsten Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung 2026 sind enorme Veränderungen zu erwarten. Nicht nur schwerbehinderte Menschen in Werkstätten sind dann wahlberechtigt, sondern alle schwerbehinderten Menschen, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen. Dies betrifft also nicht nur Unternehmen u.a. wie AWO, DRK oder Lebenshilfe, sondern möglicherweise auch Kliniken oder Justizvollzugsanstalten. Auch dort gibt es Menschen die z. B. in Schreinereien, Nähereien oder Wäschereien beschäftigt sind. Bereits jetzt dürfte sich das Urteil in einer Vielzahl von Bereichen auswirken.

Freistellung

Im § 179 (4) SGB IX heißt es... *sind in den Betrieben und Dienststellen in der Regel wenigstens 100 schwerbehinderte Menschen beschäftigt, wird die Vertrauensperson auf ihren Wunsch freigestellt.*

Der Anspruch auf eine Vollfreistellung orientiert sich ebenfalls am Beschäftigungsverhältnis.

Weiter heißt es im Gesetz... *weitergehende Vereinbarungen sind zulässig.* Hier geht es vor allem um freiwillig mit den Arbeitgebern zu verhandelnden Teilfreistellungen für die SBV. Auch hier dürften die SBVn eine bessere Verhandlungsposition haben.

Heranziehung

§ 178 (1) SGB IX regelt die Heranziehung von Stellvertretungen zu bestimmten Aufgaben. Auch hier werden sich die Möglichkeiten der SBV wahrscheinlich deutlich verbessern.

Schulungsanspruch

Auch der Schulungsanspruch nach § 179 (4) + (8) SGB IX, ab der zweiten Stellvertretung, bemisst sich nach der Anzahl der schwerbehinderten Beschäftigten.

Grundlagen im SGB IX werden hier vermittelt:

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

Um die **Rechtsstellung der SBV** geht es vor allem hier:

* SBV 3 - Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. den Stellvertretungen	17.03.-21.03.
* SBV 3 - Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. den Stellvertretungen	23.06.-27.06.
* SBV 3 - Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. den Stellvertretungen	21.07.-25.07.
* SBV 3 - Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. den Stellvertretungen	22.09.-26.09.

Bei Interesse kurze Mail, Unterlagen kommen sofort!

Kirchen

In der Katholischen Kirche findet das BAG-Urteil Anwendung. Katholiken-WfbM verweisen auf das staatliche Wahlrecht. Für die Protestanten-WfbM hat das BAG-Urteil dagegen keine Konsequenzen, da abweichendes Kirchenrecht gilt. Hier sind nur Mitarbeitende wahlberechtigt.

3. Entgelttransparenz jetzt!



Weil es sich lohnt! Entgelttransparenz jetzt!

Am Freitag war [Equal Pay Day](#) – der Tag im Jahr, an dem die Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen erstmals ausgeglichen ist. Bis 2023 verdienten Männer im Durchschnitt 18% mehr als Frauen.

In Stundenlohn ausgedrückt heißt das: Frauen erhielten mit durchschnittlich 20,84 Euro einen um 4,46 Euro geringeren Bruttostundenverdienst als Männer (25,30 Euro).

Und in Tagen aufs Jahr umgerechnet sind das 66 Tage, die Frauen umsonst arbeiten – eben bis zum 7. März.

Gründe für den sog. Gender Pay Gap gibt es viele, hier nur die wichtigsten:

- Frauen sind immer noch die tragenden Säulen in der Familie und reduzieren ihre Erwerbs-Arbeitszeit deshalb deutlich häufiger als Männer und tragen den Löwenanteil der unbezahlten „Carearbeit“.

- Frauen sind weniger in gut bezahlten Führungspositionen und Branchen vertreten
- Die sog. Frauenberufe werden schlechter bewertet (die Pflege von Maschinen ist uns mehr wert als die Pflege von Menschen). Das betrifft auch tariflich ausgehandelte Löhne. D.h. auch die Tarifstrukturen sind nicht automatisch diskriminierungsfrei.
- Fehlende Transparenz in Bezug auf Löhne und Gehälter lässt unfaire Entlohnung oft im Dunkeln.

Das Recht auf gleiche Bezahlung von gleicher und gleichwertiger Arbeit ist ein Grundrecht, das umzusetzen auch als Aufgabe der Interessensvertretungen im Betriebsverfassungsgesetz verankert ist. In § 75 BetrVG wird ausdrücklich gefordert, dass der Betriebsrat zu überwachen hat, dass jede Benachteiligung insbesondere wegen des Geschlechts unterbleibt und dass er verpflichtet ist, Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern (§80 BetrVG). Mithilfe des sog. [„Entgelttransparenz-Gesetzes“](#) (EntgTranspG) konkretisiert der Staat diese Verpflichtung.

Schon mal gehört? Falls nicht, bist du in guter Gesellschaft. Die [Auswertung der Wirkung](#) des Gesetzes hat ergeben, dass es nicht wirkt. Das Gesetz ist kaum bekannt, nur 4% der Beschäftigten haben ihr individuelles Auskunftsrecht in Anspruch genommen. Nur 10% der nicht tarifgebundenen und nur 30% der tarifgebundenen Unternehmen sind ihrer Berichtspflicht nach dem Gesetz nachgekommen. Dabei wäre das Gesetz zwar ein kleiner, aber wichtiger Schritt in die richtige Richtung: solange ich nicht weiß, was Kolleginnen und Kollegen verdienen, kann ich Gehaltsunterschiede auch nicht erkennen.

Deshalb nimmt die diesjährige EPD-Kampagne unter dem Motto: „Weil es sich lohnt - Entgelttransparenz jetzt!“ diese Problematik in den Blick: wie schaffen wir mehr Transparenz über die Gehaltsstrukturen in den Unternehmen?

Was können Interessensvertretungen hier beitragen?

1. Der individuelle Auskunftsanspruch, nach dem die Beschäftigten das Recht haben unter gewissen Voraussetzungen das Gehalt von Kollegen mit gleichwertiger Arbeit zu erfahren, geht idealerweise über den Betriebsrat. In der Realität sieht das allerdings anders aus: die meisten Anfragen werden über die Personalabteilungen abgewickelt. Damit sind die Anfragen nicht mehr anonym. Das wird als einer der Gründe betrachtet, warum das Recht kaum in Anspruch genommen wird. Informiert euch bitte über den Umgang mit dem Entgelttransparenz Gesetz in eurem Betrieb. Weist darauf hin, dass die Gehaltsauskunft über den Betriebsrat gestellt werden kann und unterstützt eure Kolleginnen dabei, den Auskunfts-Anspruch umzusetzen.
2. Weiterhin beinhaltet das Gesetzes die Berichts- und Prüfpflicht: Betriebe mit über 500 MA müssen alle 5 Jahre über **Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung** und **Maßnahmen zur Entgeltgleichheit** zwischen Frauen und Männern offenlegen. Nachdem sie vorher ihre Entgeltregelungen auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebotes überprüft haben. Erkundigt euch bitte, ob diese Prüfungen vorgenommen und die Berichte veröffentlicht wurden und nehmt hier eure Überwachungsrechte und -Pflichten wahr.
3. Mehr Handlungsspielraum und wirksamere Vorgaben bietet die [„Europäische Entgelttransparenz- Richtlinie“](#), die bis 2026 in nationales Recht umgesetzt werden muss. Auch diese Umsetzung könnt ihr über die Gewerkschaften einfordern.

Wenn sich beim Thema Entgeltgerechtigkeit – auch der geschlechtsspezifischen - wirklich etwas verbessern soll, muss das Thema in den Betrieben an Bedeutung gewinnen. Davon profitieren Alle - nicht nur die Frauen.

4. Datenschutzverstoß

Im vorliegenden Fall druckte und veröffentlichte eine Arbeitgeberin einen Werbeflyer. In diesem Flyer war der Name einer ehemaligen Mitarbeiterin abgedruckt und deren Dienstnummer. Die Frau klagte wegen Datenschutzverstoß und verlangte 15000 Euro Schmerzensgeld (Art. 82 DSGVO).

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz bestätigte den Datenschutzverstoß nach DSGVO. Es ist unzulässig die Daten der ehemaligen Mitarbeiterin, ohne deren Zustimmung im Flyer zu verwenden. Das LAG lehnte aber einen Anspruch auf Schmerzensgeld ab. Ein Anspruch auf Schadensersatz bei Datenschutzverstoß ist nur begründet, wenn die Betroffene einen konkreten immateriellen Schaden nachweisen kann. Im Detail führte das Gericht an:

- Eine reine Verärgerung oder Unannehmlichkeit reicht nicht aus, um Schmerzensgeld zu begründen. Die Frau hat nicht glaubhaft dargelegt, dass sie durch den Flyer tatsächlich psychisch belastet wurde oder eine ernsthafte Beeinträchtigung erlitten hat.
- Die Veröffentlichung ihres Namens in einem seriösen Zusammenhang – als Ansprechpartnerin für eine Pflegeeinrichtung – ist keine schwerwiegende Persönlichkeitsrechtsverletzung. Ihr guter Ruf oder ihre soziale Anerkennung wurden dadurch nicht geschädigt.

Die Revision zum BAG gegen das Urteil wurde nicht zugelassen.

LAG Rheinland-Pfalz 22.08.2024 Az. 5 SLa 66/24

Seminartipp in Bernried:

Datenschutz im SBV / BR / PR / MAV - Büro	31.03.-04.04.
---	---------------

5. Kommunikationstipp

Was hilft uns, uns gegenseitig besser zu verstehen?

Ein wesentlicher Aspekt der Kommunikation ist das Zuhören. Es geht nicht nur darum, Worte zu hören, sondern auch darum, die Botschaft zu verstehen. **Aktives Zuhören** bedeutet, dem Sprecher volle Aufmerksamkeit zu schenken, Augenkontakt zu halten und nonverbale Hinweise zu geben, dass man zuhört und versteht.

Wiederhole, was der andere gesagt hat, um Missverständnisse zu vermeiden. Gib die Nachricht in deinen eigenen Worten wieder, um zu zeigen, dass du sie verstanden hast.

Stell offene **Fragen**, um mehr Informationen zu erhalten und das Gespräch am Laufen zu halten. Fragen zeigen auch, dass du interessiert und engagiert bist.

Klarheit und Prägnanz sind entscheidend für effektive Kommunikation. Vermeide es, um den heißen Brei herumzureden, und komm direkt auf den Punkt.

Verwende eine **einfache und klare Sprache**, die leicht verständlich ist. Vermeide Fachjargon und komplizierte Wörter, die das Verständnis erschweren könnten.

Strukturieren Sie Ihre Botschaft klar und logisch. Beginne mit der Hauptaussage und unterstütze diese mit relevanten Details.

Fasse zum Schluss noch einmal die wichtigsten Punkte zusammen.

KomMod

Seminartipp in Bernried:

Kommunikation und Moderation für SBV/BR/PR und MAV	14.07.-18.07.
--	---------------

6. In eigener Sache

Die Warteliste der **SBV-Tage 2025** hat sich gelichtet. Es werden wieder Reservierungen angenommen.

Die Versammlung der schwerbehinderten Menschen

Du bist Vertrauensperson, in der SBV tätig und machst einen guten Job.

Die Schwerbehindertenversammlung beschäftigt dich – „Muss ich die machen? Und wenn ja, wie?“

Die Durchführung von Versammlungen für schwerbehinderte Menschen ist nicht nur eine gesetzliche Pflicht, sondern auch eine wertvolle Gelegenheit, um Transparenz zu schaffen, den Austausch zu fördern und potenzielle Probleme frühzeitig zu erkennen.

Als SBV trägst du eine wichtige Verantwortung, die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten zu vertreten und diese regelmäßig über ihre Rechte und die Arbeit der SBV zu informieren. Mit einer gut organisierten und durchdachten Versammlung kannst du einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Förderung der Teilhabe von schwerbehinderten Menschen leisten.

Oftmals können Betroffene voneinander lernen und sich gegenseitig unterstützen. Darüber hinaus kann die SBV durch den direkten Kontakt mit den schwerbehinderten Beschäftigten wertvolle Einblicke in deren Bedürfnisse und Anliegen gewinnen.

Nutz die Gelegenheit, deine Kompetenzen als Schwerbehindertenvertretung zu erweitern und mach deine Versammlung zu einem Erfolg – informativ, inspirierend und inklusiv!

Wie du die Versammlung der schwerbehinderten Menschen gut organisierst, was du beachten und gestalten kannst, lernst du im Seminar „SB-Versammlung“ vom 26.05.-28.05.2025 in Bernried.

* SB-Versammlung (Versammlung der schwerbehinderten Menschen in Betrieb oder Dienststelle)	26.05.-28.05.
--	---------------

Gesprächs- und Verhandlungsführung (Teilnehmende gesucht!)

Um Recht zu bekommen, genügt es nicht Recht zu haben, es kommt auch darauf an, ob Ihnen Ihr Gegenüber auch Recht gibt. Verhandlungen mit dem Arbeitgeber, Beratungsgespräche mit den Kolleginnen und Kollegen, die Zusammenarbeit mit anderen Kooperationspartnern sind immer dann erfolgreich, wenn Sie Ihre Gesprächspartnerinnen und Partner mit Ihrer Gesprächsführung persönlich überzeugen und für sich gewinnen. Damit legen Sie den Grundstein für eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe (verbale Augenhöhe).

Am Beispiel der Methode des „sachgerechten Verhandeln“ nach der Win-Win Strategie lernen Sie im Seminar in Bernried die Grundlagen lösungsorientierter Kommunikation umzusetzen.

Wir nehmen Gespräche unter die Lupe und üben anhand Ihrer Gesprächsbeispiele konstruktiv-partnerschaftliche Gesprächsführung, mit der Sie Lösungen aushandeln können, die allen Beteiligten den größtmöglichen Nutzen bringen.

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

7. ...aus dem Gericht

Teilbetriebsversammlung während der Arbeitszeit

Im vorliegenden Fall wollte ein Betriebsrat eines privaten Sicherheitsunternehmens an einem Flughafen klären lassen, inwieweit Betriebsversammlungen oder Teilversammlungen während der Arbeitszeit möglich sind. Das Unternehmen war für Passagier- und Gepäckkontrollen zuständig. Der Arbeitgeber war der Ansicht, dass wegen der Eigenart des Betriebes eine Versammlung, während er Arbeitszeit grundsätzlich nicht möglich sei.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf gab dem Arbeitgeber teilweise Recht. Wegen hoheitlicher Aufgabe der Gefahrenabwehr ist eine sog. Vollversammlung nicht erlaubt. § 2 BetrVG verlangt eine Rücksichtnahme auf Interessen des Arbeitgebers.

Das LAG war aber der Ansicht, dass unter gewissen auch am Flughafen Teilversammlungen während der Arbeitszeit zulässig sein können:

- Maximal 12x im Quartal
- Diese Teilversammlungen an 6 Tagen mit jeweils 2 Terminen
- Auf 4 Stunden begrenzt während der Früh- oder der Spätschicht
- Je Versammlung maximal 80 Beschäftigte
- Schulferien in NRW sind auszuklammern

Unter diesen Voraussetzungen sind nach § 44 (1) BetrVG technisch und organisatorisch Teilbetriebsversammlungen am Flughafen zulässig. Störungen der Kontrolle werden größtmöglich vermieden und Rechte der Belegschaft gewahrt.

Diese Regelungen sind auf andere Flughäfen in anderen Bundesländern übertragbar. Allerdings ist die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen.

LAG Düsseldorf 11.12.2024 Az. 12 TaBV 21/24

Ermittlungsverfahren im Arbeitszeugnis

Im vorliegenden Fall wurde gegen einen Sozialarbeiter ermittelt wegen dem Besitz von kinderpornographischen Bildern. Der Mann hatte beruflich mit Kindern zu tun. Der Arbeitgeber kündigte den Mann im laufenden Verfahren und erwähnte im ausgestellten Arbeitszeugnis das Ermittlungsverfahren. Der Sozialarbeiter klagte gegen diese Formulierung im Arbeitszeugnis. Zum einen wegen der Unschuldsvermutung, zum anderen, weil sie ihm bei der Suche nach einem neuen Job schaden würde.

Das Arbeitsgericht (AG) Siegburg bestätigte zwar grundsätzlich, dass Arbeitszeugnissen stets wohlwollend formuliert sein müssen und noch nicht abgeschlossene Verfahren nicht aufgenommen werden dürfen. In strengen Ausnahmefällen aber, zum Beispiel beim Schutz von Kindern, sei dies erlaubt. Laut Gericht sei hier der Arbeitgeber sogar verpflichtet gewesen das Verfahren zu erwähnen, weil der Schutz von Minderjährigen höchste Priorität genießt. Die Berufung am Landesarbeitsgericht Köln ist zugelassen.

AG Siegburg 23.01.2025 Az. 5 Ca 1465/24

Aufwandsentschädigung

Im vorliegenden Fall zahlte ein gemeinnütziger Verein Museums Beschäftigten eine Aufwandsentschädigung für ehrenamtliche Tätigkeiten von 5 Euro für Aufgaben im Bereich Kasse und Aufsicht. Die Deutsche Rentenversicherung bewertete die über der jährlichen Ehrenamtspauschale von 720 Euro gezahlten Beträge als Arbeitsentgelt und verlangte die Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen.

Das Landessozialgericht (LSG) Hessen hielt die Überschreitung der Pauschale für unerheblich und verneinte die Nachzahlung. Laut LSG lag eine unentgeltliche ehrenamtliche Tätigkeit vor. Bei den Zahlungen handele es sich um pauschale Aufwandsentschädigungen für Fahrtkosten und Verpflegung. Die Vergütung von 5,00 Euro pro Stunde liegt erheblich unter dem Mindestlohn und weit unter einer adäquaten Gegenleistung für die Tätigkeit.

Hessisches LSG 25.02.2025 Az. L 1 BA 64/23

Nachträglich Heilung eines ungültigen BR-Beschlusses

Im vorliegenden Fall beauftragte ein Betriebsrat einen Anwalt zur Durchsetzung seiner Rechte. Der Beschluss war ungültig. Der BR heilte diesen ungültigen Beschluss durch eine neue, jetzt rechtskonforme Beschlussfassung und verlangte die Freistellung der Anwaltskosten vom Arbeitgeber.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) gab dem BR Recht. Eine nachträglich Heilung ist möglich.

BAG 25.09.2024 - 7 ABR 37/23

8. Freie Seminarplätze

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

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	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 zahloser 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)	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.