

Newsletter für die Interessenvertretung 06-2025

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

Inhalt:

1. Koalitionsvertrag
2. Aufgabe der SBV
3. Manipulative Cookie-Banner
4. Reha Care
5. Kommunikationstipp
6. In eigener Sache
7. ...aus dem Gericht
8. Seminare
9. Impressum

1. Koalitionsvertrag

Mit der neuen Bundesregierung und dem dazugehörigen Koalitionsvertrag stehen der Arbeitswelt in Deutschland potenziell weitreichende Veränderungen bevor. Für uns als betriebliche bzw. dienstliche Interessenvertretungen ist es entscheidend, diese Pläne frühzeitig zu kennen und zu bewerten. Denn was heute als Absichtserklärung formuliert wird, gestaltet morgen den Rahmen für unsere tägliche Arbeit und die Bedingungen für unsere Belegschaften. Der Koalitionsvertrag 2025 enthält mehrere Schlüsselvorhaben im Arbeits- und Sozialrecht, die unsere besondere Aufmerksamkeit erfordern. Schauen wir uns die drei wichtigsten Punkte genauer an.

1. Digitalisierung der Mitbestimmung: Die virtuelle Tür zum Betriebsrat wird Standard

Was während der Pandemie aus der Not heraus geboren wurde, soll nun zur dauerhaften und gleichwertigen Option werden: die Durchführung von Betriebsratssitzungen, Betriebsversammlungen und sogar Wahlen in digitalen oder hybriden Formaten.

- **Was ist geplant?** Der Koalitionsvertrag sieht vor, die rechtlichen Grundlagen dafür zu schaffen, dass Online-Formate nicht länger eine Ausnahme, sondern ein etablierter Teil der Mitbestimmungspraxis sind.
- **Was bedeutet das für uns?** Dies birgt erhebliche Chancen. Kolleginnen und Kollegen im Homeoffice, im Außendienst oder an anderen Standorten können leichter teilnehmen. Insbesondere für Beschäftigte mit Mobilitätseinschränkungen kann dies eine deutliche Erleichterung und ein echter Gewinn für die Inklusion sein. Wir können flexibler agieren und potenziell mehr Menschen erreichen.
- **Wo liegt die Herausforderung?** Wir müssen sicherstellen, dass die Digitalisierung nicht zu einer neuen Form des Ausschlusses führt, Stichwort „digitale Barrierefreiheit“. Nicht alle Beschäftigten sind digital affin. Der Schutz sensibler Daten in virtuellen Sitzungen und die Gewährleistung geheimer Wahlen sind technisch und organisatorisch anspruchsvoll. Der persönliche, vertrauensvolle Austausch, der oft im direkten Gespräch

entsteht, darf nicht verloren gehen. Wahlen sind Vertrauenssache. Sie an eine Maschine zu übergeben, setzt einen hohen Vertrauensvorschuss voraus, ebenso wie Transparenz und Verständnis für die Prozesse. Unsere Aufgabe wird es sein, die neuen Möglichkeiten so zu gestalten, dass sie die Teilhabe fördern und nicht gefährden.

2. Pflicht zur elektronischen Arbeitszeiterfassung: Das Ende der Grauzonen

Die Urteile des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts haben es bereits angedeutet, nun will die Regierung es gesetzlich verankern: die verpflichtende, systematische Erfassung der gesamten Arbeitszeit.

- **Was ist geplant?** Es soll eine klare gesetzliche Pflicht für Arbeitgeber geben, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit elektronisch zu dokumentieren.
- **Was bedeutet das für uns?** Dies ist ein potenziell mächtiges Werkzeug für uns. Es schafft Transparenz und macht die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes – inklusive Pausen und Ruhezeiten – überprüfbar. Unbezahlte Überstunden werden sichtbar und können eingedämmt werden. Für den Schutz der Gesundheit der Beschäftigten ist dies ein Meilenstein, da Überlastung durch objektive Daten belegt werden kann.
- **Wo liegt die Herausforderung?** Die spannende Frage wird die konkrete Ausgestaltung sein, insbesondere im Umgang mit Vertrauensarbeitszeit und mobiler Arbeit. Als Interessenvertretung müssen wir darauf drängen, dass die Systeme fair, manipulationssicher und einfach zu bedienen sind. Die Hoheit über die Daten und deren Auswertung darf nicht allein beim Arbeitgeber liegen. Hier eröffnen sich wichtige neue Handlungsfelder für Betriebs- und Dienstvereinbarungen.

3. Flexibilisierung der Arbeitszeit: Chance oder Risiko für den Gesundheitsschutz?

Der wohl heikelste Punkt im Koalitionsvertrag ist die Diskussion um eine Abkehr von der täglichen Höchstarbeitszeit zugunsten einer wöchentlichen Betrachtung.

- **Was ist geplant?** Anstatt der starren Grenze von maximal zehn Stunden pro Tag könnte es erlaubt werden, an einzelnen Tagen länger zu arbeiten, solange die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit im Ausgleichszeitraum nicht überschritten wird.
- **Was bedeutet das für uns?** Arbeitgeber versprechen sich davon mehr Flexibilität bei Auftragsspitzen. Für die Beschäftigten birgt dieser Plan jedoch erhebliche Risiken. Die tägliche Höchstarbeitszeit ist eine zentrale Säule des Gesundheitsschutzes. Arbeitstage von 11 oder 12 Stunden, auch wenn sie später ausgeglichen werden, erhöhen nachweislich das Risiko für Stress, Erschöpfung und Unfälle.
- **Wo liegt die Herausforderung?** Hier ist unsere volle Wachsamkeit gefordert. Besonders für Kolleginnen und Kollegen mit gesundheitlichen Einschränkungen oder Behinderungen können solche verdichteten Belastungsspitzen untragbar sein. Die Schutzfunktion des Arbeitszeitgesetzes droht aufgeweicht zu werden. Wir müssen uns entschieden dafür einsetzen, dass "Flexibilität" nicht zu einer einseitigen Belastung auf Kosten der Gesundheit und der Work-Life-Balance unserer Kolleginnen und Kollegen führt.

Unser Fazit und Ausblick

Der Koalitionsvertrag ist mehr als nur ein Stück Papier – er ist die Agenda für die kommenden Jahre. Die geplanten Änderungen bieten sowohl Chancen für mehr Teilhabe und Transparenz als auch Risiken für den Schutz der Beschäftigten.

Es liegt an uns, diesen Prozess aktiv und kritisch zu begleiten. Informieren wir uns, tauschen wir uns untereinander aus und nutzen wir unsere Beteiligungsrechte, um die Arbeitswelt von morgen im Sinne der Belegschaften zu gestalten.

Die kommenden Monate werden entscheidend sein – bleiben wir dran!

Arbeitsrechtsseminare in Bernried

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 Heimbuchenthal	10.11.-14.11.

2. Aufgabe der SBV

Was zu den gesetzlichen Aufgaben einer Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen gehört und was nicht, darüber urteilen immer wieder diverse Gerichte. Jetzt hat sich auch das Landesarbeitsgericht (LAG) München dazu geäußert.

Im vorliegenden Fall hatte eine SBV von einem schwerbehinderten Beschäftigten dessen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erhalten. Verbunden mit der Bitte, diese an den Arbeitgeber weiterzuleiten. Die SBV tat dies und nutze hierzu ihren dienstlichen E-Mail-Account. Der Arbeitgeber sprach daraufhin der SBV eine Abmahnung aus. Wegen verbotener Nutzung des Accounts für private Botentätigkeit.

Die SBV wollte daraufhin grundsätzlich geklärt haben, ob sie Erklärungen für schwerbehinderte Beschäftigte, wie z.B. AU-Bescheinigungen weiterleiten darf. Was darf die SBV also tun, im Rahmen ihrer Beratungs- und Unterstützungsaufgabe?

Für das LAG München steht die SBV nach § 178 Abs. 1 Satz 1 SGB IX den schwerbehinderten Beschäftigten beratend und helfend zur Seite. Früher hatte das BAG bereits entschieden, dass zur Förderung der Eingliederung und Vertretung der Interessen nur Angelegenheiten gemeint sind, die schwerbehinderte Menschen besonders betreffen und keine, von denen alle Beschäftigten unabhängig von einer Schwerbehinderung in gleicher Weise betroffen sind. War also die Weitergabe der AU-Bescheinigung vom § 178 SGB IX gedeckt?

Das LAG München entschied, dass die Nachweispflicht bei Erkrankung eine AU-Bescheinigung vorzulegen, schwerbehinderte Menschen nicht anders betrifft als nichtbehinderte Menschen. Die Bescheinigung konnte im Betrieb per Post, persönlich oder per E-Mail eingereicht werden (seit 2023 elektronisch). Es gehörte also nicht zu den Aufgaben der SBV eine solche Bescheinigung weiterzuleiten. Als „nur“ Botin durfte der Arbeitgeber die Nutzung des dienstlichen Mail-Accounts verbieten.

Quelle: Schwerbehindertenrecht und Inklusion 5/2025 Bund Verlag
LAG München 05.12.2024 Az. 3 TaBV 56/24

3. Manipulative Cookie-Banner

Das Verwaltungsgericht Hannover hat mit Urteil vom 19. März 2025 die Rechtsauffassung der Datenschutzaufsichtsbehörde Niedersachsen bestätigt und die Rechte von Internetnutzerinnen und -nutzern in Sachen Datenschutz gestärkt: Webseitenbetreiber müssen bei Cookie-Einwilligungsabfragen eine gut sichtbare „Alles ablehnen“-Schaltfläche auf der ersten Ebene im Einwilligungsbanner anbieten, wenn es eine „Alle akzeptieren“-Option gibt. Einwilligungsbanner dürften nicht gezielt zur Abgabe der Einwilligung hinlenken und von der Ablehnung der Cookies abhalten, so das Verwaltungsgericht Hannover in seiner Urteilsbegründung. Andernfalls seien die derart eingeholten Einwilligungen unwirksam.

Die Pressemitteilung zum Urteil des Landesbeauftragten für den Datenschutz Niedersachsen findet ihr [hier](#).

VG Hannover Az. 10 A 5385/22

4. Reha Care

Die Reha Care in Düsseldorf ist die weltweit größte Fachmesse für Rehabilitation, Prävention, Inklusion und Pflege für Interessenvertretungen der Menschen in Betrieben und Dienststellen. An vielen Beispielen wird hier die Chancengleichheit/ Inklusion in der Arbeitswelt durch unterstützende Angebote hergestellt. Durch Fachbeiträge der Inklusionsämter/Reha Träger wird die ganze Breite der Unterstützungsmaßnahmen in kurzen Beiträgen dargestellt. Hier ist auch der Raum, um spezielle Fragen an die vortragenden Referentinnen und Referenten zu stellen. Selbsthilfegruppen machen deutlich... wir in Deutschland stehen erst am Anfang einer „Inklusiven Arbeitswelt“.

In den Fachforen geht es u.a. um

- Aktuelle Hilfsmittel Technologien
- Mobilitätshilfen, Autoumrüstungen
- Barrierefreiheit
- Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung
- Barrierefreies Bauen

Für Interessenvertretungen ist es wichtig, sich in vielen Bereichen der Arbeitsorganisation und Ergonomie auszukennen. Die Messe bietet hier einen Einblick in vielfältige Aufgaben z.B.:

- Arbeitstische, absenkbare Schränke usw.
- Arbeitsstühle, Hocker
- Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsplatzorganisation
- IT, Barrierefreier Rechner (z.B. Vorlesefunktion, Sprachsteuerung, Spezielle Maus usw.)
- Büromöbel
- Finanzierungshilfen für behindertengerechte Arbeitsplätze
- Weiterbildung, Qualifizierung

KomSem bietet nach 2024 auch dieses Jahr wieder ein **Begleitseminar zur Reha Care** an.

Wir möchten mit den Teilnehmenden vor dem Messebesuch die wichtigsten Stationen des großen Angebots herausarbeiten und einen spannenden und lohnenden Messebesuch planen.

Reha Care Begleitseminar Düsseldorf	17.09.-19.09.
--	---------------

Bei Interesse kurze Mail, Unterlagen kommen sofort.

5. Kommunikationstipp

Wie gehe ich in der Kommunikation mit Abkürzungen um?

Beim Umgang mit Abkürzungen in der Kommunikation kommt es darauf an, Klarheit und Verständlichkeit zu gewährleisten. Hier sind einige bewährte Tipps:

1. Zielgruppe beachten

Überlege, ob deine Gesprächspartner die Abkürzungen kennen. Fachabkürzungen, die in deinem Team üblich sind, können in anderen Abteilungen oder bei externen Partnern für Verwirrung sorgen.

2. Abkürzungen beim ersten Auftreten erklären

Schreibe beim ersten Vorkommen die Abkürzung aus und setze sie in Klammern dahinter. Beispiel:

Projektmanagement Office (PMO)

Danach kannst du die Abkürzung allein verwenden.

3. Einheitlich bleiben

Verwende für denselben Begriff immer die gleiche Abkürzung und vermeide es, verschiedene Abkürzungen für dasselbe zu nutzen.

4. Abkürzungen sparsam einsetzen

Zu viele Abkürzungen können Texte unübersichtlich machen. Nutze sie nur, wenn sie wirklich nötig sind und den Text vereinfachen.

5. Bei Unsicherheit nachfragen

Wenn du eine Abkürzung nicht kennst, frage nach ihrer Bedeutung. Das zeigt Interesse und verhindert Missverständnisse.

6. Abkürzungsverzeichnis nutzen

In längeren Dokumenten oder Präsentationen kann ein Abkürzungsverzeichnis am Anfang oder Ende hilfreich sein.

Fazit:

Abkürzungen sind praktisch, können aber auch verwirren. Mit etwas Sorgfalt sorgst du dafür, dass deine Kommunikation klar und professionell bleibt.

Seminartipp in Bernried für Kurzentschlossene:

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

6. In eigener Sache

Seminar SBV in einer WfbM

Das neue **Seminar SBV in einer WfbM** ist erfolgreich im Mai in Bernried gelaufen. Es war ausgebucht.

Deshalb wird es einen zweiten Termin geben im Herbst. **Worum geht es eigentlich?**

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat im Oktober 2024 (7 ABR 36/23) entschieden, dass Werkstattbeschäftigte bei der Wahl zur Schwerbehindertenvertretung aktiv wahlberechtigt sind.

Bei der Frage, wahlberechtigt oder nicht, stellt das BAG nicht auf den Arbeitnehmerbegriff ab, sondern auf den Begriff des Beschäftigten.

Voraussetzung für das aktive Wahlrecht ist, dass eine anerkannte Schwerbehinderung im Sinne von § 2 Abs. 2 SGB IX oder eine Gleichstellung nach § 2 Abs. 3 SGB IX vorliegt.

Werkstattbeschäftigte im Arbeitsbereich einer Werkstatt oder eines anderen Leistungsanbieters zählen damit grundsätzlich zum wahlberechtigten Personenkreis. Auch Teilnehmer im Eingangsverfahren (EV) und Berufsbildungsbereich (BBB), die eine anerkannte Schwerbehinderung oder Gleichstellung haben, sind wahlberechtigt.

Für den Gesetzgeber ist die SBV also die Interessenvertretung aller schwerbehinderter Menschen im Betrieb.

Neuer Termin in Bernried:

SBV in einer WfbM	30.09.-02.10.
--------------------------	---------------

Ich würde mich sehr freuen, wenn ihr die Info über den zweiten Termin in euren Netzwerken weiterleitet. Das Urteil hat große Auswirkungen auf Freistellung der SBV, Schulungsanspruch und Heranziehung von Stellvertretungen. Auch die Auswirkungen auf die nächste Wahl der SBV sind Thema der Schulung.

Bei Interesse kurze Mail, Unterlagen zur Reservierung kommen sofort.

Neues Seminar Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG)

Ab dem 28. Juni 2025 tritt das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG) in Kraft und stellt viele Unternehmen vor neue Herausforderungen und Verpflichtungen. Das Gesetz hat das Ziel, die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am gesellschaftlichen Leben umfassend zu stärken. Dies betrifft nun nicht mehr nur die Gestaltung von öffentlichen Webseiten, sondern erstreckt sich nun auch erstmals auf eine Vielzahl von Produkten und Dienstleistungen der Privatwirtschaft.

Während bisher vor allem öffentliche Stellen zur Barrierefreiheit verpflichtet waren, müssen nun auch Hersteller, Händler, Importeure und Dienstleister sicherstellen, dass ihre Angebote für alle zugänglich sind.

Durch diese weitreichenden Änderungen ergeben sich für die Interessenvertretungen neue Handlungsfelder und wichtige Fragestellungen, um ihre Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Überwachungsaufgaben sachgerecht wahrzunehmen. Diese Fragestellungen und Antworten findet ihr in Bernried:

Neu: Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG)	24.09.-26.09.
---	---------------

Bei Interesse kurze Mail, Unterlagen zur Reservierung kommen sofort.

Seminar Sucht

Ingrid Asche, unsere langjährige Referentin, ist erneut vom Rücktritt (Rente) zurückgetreten. Sie macht ein letztes Mal selber als Referentin das Seminar Sucht in Bernried.

Neu: Augen zu! Sucht am Arbeitsplatz, was ich nicht weiß...	03.11.-07.11.
--	---------------

Bei Interesse kurze Mail, Unterlagen zur Reservierung kommen sofort.

Prof. Düwell erneut in Bernried als Gastdozent.

Prof. Düwell hat für den 10.09.2025 als Gastdozent zugesagt im Rahmen des **Seminars SBV FreshUp**. Hier sind noch 3 Plätze frei. Ein Besuch am Arbeitsgericht steht auch mit auf dem Programm.

SBV Fresh Up	08.09.-12.09.
--------------	---------------

Wer die Gelegenheit noch nutzen möchte, kurze Mail!

7. ...aus dem Gericht

Keine Diskriminierung

Im vorliegenden Fall bewarb sich ein schwerbehinderter Mann auf eine Stelle bei einem IT-Unternehmen. Arbeitgeber müssen vor einer Stellenbesetzung nach § 164 Abs. 1 Satz 2 SGB IX frühzeitig die Agentur für Arbeit kontaktieren. Das Unterlassen der Kontaktaufnahme kann laut BAG die Vermutung einer Benachteiligung wegen Schwerbehinderung begründen. Nachdem der Mann abgelehnt worden war, klagte er auf Schadensersatz nach § 15 Abs. 2 AGG wegen Diskriminierung. Er begründet seine Klage damit, dass der Arbeitgeber zwar die Stelle in der Job-Börse der Bundesagentur für Arbeit eingespeist, es aber versäumt hatte, einen konkreten Vermittlungsauftrag zu erteilen.

Nach geltender BAG-Rechtsprechung hätte der Mann die Klage auch gewonnen.

Hier jedoch nicht. Das BAG führte aus, dass der Arbeitgeber beweispflichtig ist, die Diskriminierung im konkreten Fall zu widerlegen. Dies konnte der Arbeitgeber hier beweisen. Die Bewerbung des Mannes ging erst ein, als das Stellenbesetzungsverfahren bereits beendet war. Konkret hatte der neue Beschäftigte bereits den Arbeitsvertrag unterschrieben. Somit war zu diesem Zeitpunkt objektiv eine Diskriminierung nicht mehr möglich gewesen.

BAG 27.03.2025 Az. 8 AZR 123/24

Covid-19-Erkrankung als Dienstunfall

Im vorliegenden Fall wollte ein verbeamteter Lehrer aus Bayern seine Infektion als Dienstunfall anerkannt bekommen. Er wurde positiv auf Covid-19-Virus getestet nach einer längeren Zeit im Präsenzunterricht an einer Schule. Mehrere Schülerinnen und Schüler waren nachweislich infiziert gewesen.

Der Bayerische Verwaltungsgerichtshof (Bay-VGH) erkannte die Covid-19-Erkrankung des Lehrers als Dienstunfall nach Art. 56 Abs. 3 Satz 1 BayBeamtVG an. Zwar gab es kein einzelnes, konkretes zu der Erkrankung führendes Ereignis, aber der Beamte war nach der Art seiner dienstlichen Tätigkeit der Gefahr der Erkrankung besonders ausgesetzt. Präsenzunterricht in einer Klasse mit hoher Durchseuchung.

VGH Bayern 05.06.2024 Az. 3 B 22.809

Handkurbelrollstuhlzuggerät

Im vorliegenden Fall ging es um die Frage, ob eine Krankenkasse die Kosten für ein motorunterstütztes Handkurbelrollstuhlzuggerät übernehmen muss. Der querschnittsgelähmte Rollstuhlfahrer machte 6600€ für ein solches Gerät geltend. Die Kasse verweigerte die Übernahme der Kosten und schlug stattdessen die Versorgung mit einem Elektro-Rollstuhl vor. Der Mann wollte aber nicht nur eine teilhabegerechte Versorgung, sondern eine präventive

Versorgung. Mit dem Zuggerät konnte er aktiv seine Besorgungen auch über weitere Strecken als nur im Nahbereich seines Hauses machen. Und blieb dabei sportlich aktiv.

Das Bundessozialgericht (BSG) sprach dem Mann im Wesentlichen das Zuggerät zu mit der Begründung, dass dadurch eine schmerzfreie Erledigung üblicher Alltagsgeschäfte des Mannes unter Einsatz seiner Körperkraft im Nahbereich der Wohnung möglich sei. Eine Entscheidungsbefugnis im Hinblick auf Nutzen, Wirtschaftlichkeit und etwaige Risiken kann allein vom Gemeinsamen Bundesausschuss beurteilt werden und unterliegt nicht der Einschätzung der jeweiligen Krankenkasse oder der beteiligten Ärzte oder Gutachter.

BSG 18.04.2024 Az. B 3 KR 14/23 R

8. Freie Seminarplätze

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

* SBV 3 - Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. den Stellvertretungen	23.06.-27.06.
Bernrieder SBV-Tage (Inklusion)	01.07.-04.07.
* 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.
* SBV 2 - Inklusion schwerbehinderter Menschen ins Arbeitsleben!	15.09.-19.09.

Reha Care Begleitseminar Düsseldorf	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.
Neu: Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG)	24.09.-26.09.
Kündigungsschutz sbM nach SGB IX	29.09.-02.10.
Rechtssicherer Schriftverkehr für SBV (BR/PR/MAV)	29.09.-02.10.
Neu: SBV in einer WfbM	30.09.-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.
Neu: Augen zu! Sucht am Arbeitsplatz, was ich nicht weiß...	03.11.-07.11.
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.
BR 4 – Betriebliche Veränderungen	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.