

Newsletter für die Interessenvertretung 09-2025

Hallo liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessenvertretung.

Herzliche Grüße von

Martin Stöcklein

Inhalt:

1. Benachteiligung wegen Nichtbestellung eines Inklusionsbeauftragten
2. Kündigung eines Betriebsrates
3. Inklusive Führung
4. 12-Monats-Zeitraum
5. Kommunikationstipp
6. In eigener Sache
7. ...aus dem Gericht
8. Seminare
9. Impressum

1. Benachteiligung wegen Nichtbestellung eines Inklusionsbeauftragten

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat sich in einer bemerkenswerten Entscheidung zur Beteiligung der SBV nach § 178 Abs 2 SGB IX geäußert und zur Pflicht der Arbeitgeber nach § 181 SGB IX einen Inklusionsbeauftragten (IKBA) zu bestellen. Das BAG sieht z.B. einen möglichen Zusammenhang zwischen der Nichtbestellung eines IKBA und Schadensersatzansprüchen eines schwerbehinderten Menschen nach § 22 AGG wegen Benachteiligung.

Nach § 181 SGB IX sind Arbeitgeber verpflichtet, einen Inklusionsbeauftragten zu bestellen, der ihn in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen in Verantwortung vertritt. Interessenvertretungen haben gemäß ihren allgemeinen Aufgaben die Pflicht, Gesetze zu überwachen. Das SGB IX ist ein Gesetz. Leider sieht der Gesetzgeber in der Unterlassung der Bestellung z.B. keine Ordnungswidrigkeit. Eine Durchsetzung der Bestellung seitens der Interessenvertretungen ist oftmals schwierig.

Im vorliegenden Fall geht es um eine schwerbehinderte Beschäftigte, die zusätzlich noch gewählte Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen ist. Die Frau machte vor dem Arbeitsgericht mehrere Benachteiligungen geltend und verlangte Schadensersatz nach AGG.

Unter anderem wegen wiederholter Nichtbeteiligung der SBV nach § 178 Abs 2 SGB IX und wegen unterlassener Bestellung eines Inklusionsbeauftragten nach § 181 SGB IX.

Für das BAG zählt die Verpflichtung des Arbeitgebers, nach § 181 SGB IX einen Inklusionsbeauftragten zu bestellen, zu den Verfahrens- und Förderpflichten zugunsten schwerbehinderter Menschen, deren Verletzung ein Indiz nach § 22 AGG für den kausalen Zusammenhang zwischen der Schwerbehinderung und der Benachteiligung sein kann. Durch die Bestellung eines Inklusionsbeauftragten soll zum einen gewährleistet werden, dass der Arbeitgeber, die ihm gegenüber schwerbehinderten Menschen obliegenden Pflichten erfüllt. Zum anderen soll die Person des Inklusionsbeauftragten

sicherstellen, dass schwerbehinderte Menschen, Betriebs- und Personalräte, Mitarbeitervertretungen und das Integrationsamt sowie sonstige staatliche Stellen und Behörden einen kompetenten Ansprechpartner auf Arbeitgeberseite hinsichtlich ihrer Belange und Aufgaben haben.

Konkret war die Beschäftigte abgemahnt worden, weil sie sich geweigert hatte nicht behinderten gerechte Tätigkeiten zu verrichten entgegen § 164 Abs 4 SGB IX. Das BAG verlangt nun vom Landesarbeitsgericht (LAG) zu prüfen, ob durch die Nichtbestellung eines IKBA ein Indiz nach § 22 AGG vorliegt und ein kausaler Zusammenhang zwischen der Schwerbehinderung und der Benachteiligung begründet ist. Hätte also ein IKBA durch Einflussnahme auf den Arbeitgeber die Abmahnung verhindern können, oder nicht.

Auch die unterbliebene Unterrichtung und Anhörung der Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX vor Ausspruch der Abmahnung könnte ein Indiz für einen kausalen Zusammenhang zwischen der Schwerbehinderung und den Benachteiligungen der Klägerin begründen. Dies setzt jedoch voraus, dass durch die Abmahnungen die spezifischen Belange der Klägerin als schwerbehinderter Mensch betroffen sind. Das wäre der Fall, wenn die Klägerin wegen der Weigerung abgemahnt worden wäre, Tätigkeiten zu verrichten, die nicht behinderungsgerecht nach § 164 Abs. 4 SGB IX sind.

BAG 26.06.2025 8 AZR 276/24

2. Kündigung eines Betriebsrates

Betriebsräte benötigen für ihre Arbeit einen Schutz vor Kündigung. Dieser Sonderkündigungsschutz ist in § 15 KSchG geregelt. Einen unliebsamen, weil engagierten Betriebsrat, kann ein Arbeitgeber also nicht einfach so vor die Tür setzen. Für eine Kündigung muss ein wichtiger Grund vorliegen. Nur eine außerordentliche Kündigung nach § 626 BGB wäre denkbar. Und selbst wenn ein so schwerwiegender Vertrauensverstoß vorliegen würde, muss der Arbeitgeber innerhalb einer 14-Tages-Frist außerordentlich kündigen.

Ein weiterer Schutz für den Betriebsrat vor Kündigung ist die Anhörungspflicht des Arbeitgebers nach § 102 BetrVG. Diese muss fristgerecht, ordentlich und wahrheitsgemäß erfolgen. Passieren hier dem Arbeitgeber Fehler, ist die Anhörung falsch und die Kündigung in der Folge unwirksam.

Bei einem amtierenden Betriebsrat muss der Arbeitgeber nach § 103 BetrVG vor der Kündigung noch die ausdrückliche Zustimmung des BR-Gremiums einholen. Also die Erlaubnis, dass der „engagierte“ Betriebsrat außerordentlich gekündigt werden darf.

Stimmt das Gremium nicht zu, muss der Arbeitgeber vor dem Arbeitsgericht ein Zustimmung-Ersetzung-Verfahren einleiten, in der Hoffnung, die Zustimmung vom Arbeitsgericht zu bekommen.

Konkret wären die Hürden für den Arbeitgeber also

- Dringender Tatverdacht
- Einhaltung der Fristen
- Korrekte Anhörung
- Ggf. Zustimmungsersetzungsverfahren

Schwerbehindertenvertretungen haben übrigens gemäß § 179 Abs 3 SGB IX die gleiche Rechtsstellung wie Betriebsräte.

Im vorliegenden Fall geht es um einen langjährigen Betriebsrat bei IKEA Regensburg. Diesem werden Spesen- und Arbeitszeitbetrug vorgeworfen. Zu viel abgerechnete Spesen in Höhe von 33 Euro und Unstimmigkeiten bei der Kaffeepause bei einem Treffen in Fulda des Gesamtbetriebsrates für Deutschland haben IKEA dazu veranlasst, die Kündigung des engagierten Betriebsrates zu versuchen. Nach verweigerter Zustimmung des Gremiums musste IKEA vor dem Arbeitsgericht Regensburg sein Glück versuchen. Das Arbeitsgericht Regensburg entschied im Juli dieses Jahres vollumfänglich

zugunsten des Betriebsrates. Das Gericht sah keinen ausreichenden Pflichtverstoß, weiter aber einen Verstoß gegen die Fristen seitens IKEA und eine ordnungswidrige Anhörung. IKEA geht nun gegen das Urteil aus Regensburg vor dem Landesarbeitsgericht vor.

Wir wünschen dem Kollegen von IKEA weiterhin viel Erfolg und viel Kraft bei der Durchsetzung seiner Rechte als engagierter Betriebsrat (Anmerkung der Redaktion).

Einen ausführlichen Artikel von Regensburg-Digital zum Fall findet ihr [hier](#).

3. Inklusive Führung

Führungskräften kommt bei der Einstellung und Beschäftigung von schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen eine besondere Bedeutung zu. Diese Bedeutung wird unter dem Begriff „Inklusive Führung“ zusammengefasst. Inklusive Führung ist in Deutschland im Sinne einer inklusiven **Personalführung** noch kein großes Thema.

Was sollte also bei der Führung schwerbehinderter Menschen bedacht werden?

1. **Besonderheiten beachten** – bedeutet, die gesundheitliche Situation eines Bewerbenden beachten. Dies setzt voraus, dass die Führungskraft sich mit der jeweiligen Krankheit oder Behinderung auseinandersetzt. Einerseits geht es darum, die mit der Behinderung einhergehenden arbeitsplatz- und tätigkeitsbezogenen Beeinträchtigungen zu identifizieren, andererseits, jene Aspekte der Behinderung zu erkennen, die für die zu besetzende Stelle bzw. die ausführenden Tätigkeiten ohne Bedeutung sind.
2. **Gleichbehandlung umsetzen** – bedeutet, Mitarbeitende mit und ohne Behinderung gleich zu behandeln. Die hier gemeinte Gleichbehandlung bezieht sich auf die quantitativen und qualitativen Aspekte der Arbeitsleistung. Führungskräfte die inklusiv führen, geben nicht der Versuchung nach, von Menschen mit Behinderung weniger zu verlangen als von Menschen ohne Behinderung. Sie legen umgekehrt an Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen aber auch keine strengeren Maßstäbe an. Inklusive Personalführung lässt weder den betrieblichen oder dienstlichen Nutzen eines Mitarbeitenden in Form dessen Wertschöpfung noch dessen Besonderheiten außer Acht.
3. **Mut haben** – bedeutet, Unsicherheiten aushalten und handhaben zu können. Jede Stellenbesetzung ist mit Unsicherheiten verbunden und insofern ein Wagnis. Die Entscheidung für einen schwerbehinderten Menschen ist für eine Führungskraft häufig mit zusätzlichen Unsicherheiten verbunden. Hier bedarf es in Bezug auf gesundheitliche Einschränkungen im Arbeitsalltag und mögliche Reaktionen von Kolleginnen und Kollegen auf diese Einschränkungen einer gewissen Form von Wagemut.

Inklusive Führung heißt also, die Besonderheiten von Mitarbeitenden zu beachten, von gleichen Funktionen die gleiche Wertschöpfung zu erwarten und, nicht zuletzt – Mut zu haben.

Wir könnten noch Teilnehmende brauchen in Bernried:

Inklusives Führen - Inklusion von Menschen mit Behinderung in Betrieb und Dienststelle	08.12.-12.12.
--	---------------

Zielgruppe: Das Seminar richtet sich an Führungskräfte, Inklusionsbeauftragte aber auch an alle Interessenvertretungen, die das Ziel haben, die rechtlichen Vorgaben des SGB IX umzusetzen, aber auch die Zusammenarbeit im Interesse der sbM zu verbessern. Vor allem Interessenvertretungen mit ihrer Nähe zu Beschäftigten mit Behinderung und ihren Beteiligungsrechten beim Einstellungsprozess können mit dem Wissen um „**Inklusive Führung**“ positiv Einfluss nehmen im Sinne einer inklusiven Unternehmenskultur.

Inhalt des Seminars im Detail:

- Vorteile der Inklusion
- Fachkräftemangel begegnen; Azubis finden
- Besondere Kompetenzen nutzen; Motivierte Beschäftigte gewinnen
- Betriebsklima verbessern; Produktivität steigern
- Produktivität steigern
- Positive Außendarstellung
- Inklusionsvereinbarung; Inklusionsbeauftragter
- Der Umgang mit Vorbehalten; Offenheit und Transparenz; Balance zwischen Normalität und Sonderrolle; alle ziehen an einem Strang
- Vorbeugen und Lösen von Konflikten
- Rechtliche Rahmenbedingungen, Definitionen
- Beschäftigungspflicht und Bewerbungsverfahren
- Bewerbungsverfahren
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Wichtige Normen aus dem SGB IX, u.a. behindertengerechte Beschäftigung (164 SGB IX)

Bei Interesse kurze Mail, Unterlagen kommen sofort.

4. 12-Monats-Zeitraum

Die regelmäßigen SBV-Wahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Oktober bis 30. November statt (§ 177 Abs. 5 SGB IX). 2026 ist es wieder so weit. Außerhalb dieses Zeitraums finden SBV-Wahlen statt, wenn z.B.:

- das Amt der SBV vorzeitig erlischt und ein stellvertretendes Mitglied nicht nachrückt,
- die Wahl mit Erfolg angefochten worden ist,
- noch keine SBV existiert hat oder
- es Umstrukturierungen oder Umorganisationen notwendig machen.

Hat die SBV keine Stellvertretung mehr, müssen z.B. die Stellvertretungen nachgewählt werden.

Ab einem Schwellenwert von 50 schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen wird im Förmlichen Wahlverfahren gewählt. Hier agiert ein Wahlvorstand, der von der SBV benannt wird.

Besteht der Betrieb oder die Dienststelle nicht aus räumlich weiter auseinanderliegenden Teilen und sind dort weniger als fünfzig Wahlberechtigte beschäftigt, ist die Schwerbehindertenvertretung in einem vereinfachten Wahlverfahren zu wählen. Hier findet die SBV-Wahl in einer Wahlversammlung statt. Geleitet wird diese Wahlversammlung von einem sog. Wahlleiter.

Was hat das jetzt zu tun mit dem 12-Monats-Zeitraum?

Hat die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung zum Beginn des für die regelmäßigen Wahlen festgelegten Zeitraums noch nicht ein Jahr betragen, wird die Schwerbehindertenvertretung im übernächsten Zeitraum für regelmäßige Wahlen neu gewählt (§ 177 Abs. 5 Satz 4 SGB IX).

Übersetzt heißt das:

Wird eine SBV in den 12 Monaten vor dem regulären Termin gewählt, und dieser Zeitraum steht unmittelbar bevor, bleibt diese SBV bis zu 5 Jahren im Amt und die nächste Wahl findet erst wieder 2030 statt.

Für die Stellvertretungen (Nachwahl) gilt dieser Zeitraum nicht. Die Amtszeit der „Stellis“ ist an die Amtszeit der SBV gebunden.

Bei den Betriebsräten gibt es diesen 12-Monats-Zeitraum übrigens auch (§ 13 Abs. 3 Satz 2 BetrVG). Und hier befinden wir uns gerade mittendrin.

Da zu diesem Thema viele Anfragen eingegangen sind und wir einen gewissen Bedarf sehen, haben wir uns dazu entschlossen, bereits 2025 zwei SBV-Wahlschulungen ins Programm zu nehmen. Diese Seminare finden als Kompaktseminare Ende 2025 Jahres in Bernried statt.

- SBV-Wahlversammlung (Vereinfachtes Verfahren)
- Förmliches Wahlverfahren

Genauere Termine folgen (vermutlich die KW51).

5. Kommunikationstipp

Gute Vorsätze für alle Kritikgespräche:

- Beziehe die Kritik immer auf die Sache, nie auf die Person.
- Mache keine Vorwürfe, die mit "Dauernd" oder "Nie" beginnen.
- Gib Informationen zum Sachverhalt: Was hat dich wann und warum gestört?
- Verstecke Deinen Ärger nicht. Sag ruhig, wie Du dich fühlst.
- Beispiel für eine gute Reaktion: "Ich habe mich von Ihnen hängen gelassen gefühlt, als Sie Ihren Bericht nicht wie vereinbart abgegeben haben. Ich hatte mich darauf verlassen, denn ich wollte Ihre Infos in meine Präsentation bei der Versammlung einbauen."
- Prüfe, ob Deine Botschaft angekommen ist. Frage die Kollegin oder den Kollegen, wie sie oder er sich in Zukunft verhalten wird. Was will sie oder er konkret verbessern?

6. In eigener Sache

Seit Veröffentlichung des **Jahresprogramms 2026** im August sind bereits über 100 Reservierungen und Anmeldungen eingegangen. Herzlichen Dank für euer Vertrauen, das ihr uns Jahr für Jahr erneut entgegen bringt. Wir bemühen uns Interessenvertretungen so gut wie möglich auszubilden und diese wichtigen Mandate weiter zu stärken.

Die Seminare sind mittlerweile auf der [Homepage](#) eingepflegt.

Am **Jahreskatalog** arbeiten wir noch. In den nächsten Tagen wird der Katalog in den Druck gehen.

Prof. Franz Josef Düwell hat auch 2026 wieder einige Termine bestätigt, an denen er unser Team von Referentinnen und Referenten als Gastdozent unterstützen wird. Im Detail sind das die folgenden Seminare:

- Minderleister vom 13.-17.04.2026 in Bernried
- Barrierefreiheit und Inklusionsvereinbarung vom 22.-26.06.2026 in Erbdorf (bei Weiden)
- SBV-Tage vom 06.-09.07.2026 in Bernried

- Führung aus der Mitte und Gleichstellung vom 20.-24.07.2026 in Heimbuchenthal (bei Aschaffenburg)
- Arbeitsrecht und BEM neu denken vom 03.-07.08.2026 in Bernried

Finden zwei Seminare zeitgleich vor Ort statt, haben natürlich die Teilnehmenden von beiden Seminaren die Möglichkeit, am Gastvortrag von Prof. Düwell teilzunehmen.

Der **Termin der Reha Care** steht jetzt fest. Die Messe findet vom 23.09-26.09.2026 in Düsseldorf statt. Der Termin unseres Begleitseminars und die zugehörige Ausschreibung werden zeitnah auf der Homepage veröffentlicht.

7. ...aus dem Gericht

Kündigung in der Probezeit von Wahl-Initiatoren

Im Vorliegenden Fall wollte ein Beschäftigter einer Sicherheitsfirma einen Betriebsrat gründen. Der Beschäftigte war noch in der Probezeit, bzw. Wartezeit nach § 1 Abs 1 KSchG. Er ließ sich die Absicht von einem Notar beglaubigen (Erklärung gemäß § 15 Absatz 3b KSchG) und informierte den Arbeitgeber per Mail. Tags darauf wurde er gekündigt. Der Beschäftigte legte Kündigungsschutzklage ein, allerdings erst ca. 7 Monate nach der Kündigung.

Das Landesarbeitsgericht München entschied entgegen der Vorinstanz, dass der besondere Kündigungsschutz § 15 Abs. 3b KSchG während der Wartezeit von § 1 Abs. 1 KSchG keine Anwendung findet.

Darüber ist das Recht des Mannes sich auf den Sonderkündigungsschutz des § 15 Abs. 3b KSchG zu berufen verwirkt, da er die Arbeitgeberin nicht innerhalb von drei Wochen nach Erhalt der Kündigung, jedenfalls aber nicht innerhalb von drei Monaten nach Abgabe der öffentlich beglaubigten Absichtserklärung über das Vorliegen der Voraussetzungen des § 15 Abs. 3b KSchG informiert hat.

Das Urteil ist nicht rechtskräftig. Wegen der grundsätzlichen Bedeutung ist die Revision explizit zugelassen.

LAG München 20.08.2025 10 SLa 2/25

Nachladung eines Ersatzmitglieds des BR

Im vorliegenden Fall ging es um die Gültigkeit eines BR-Beschlusses. Die rechtzeitige Ladung der Betriebsratsmitglieder einschließlich etwaiger Ersatzmitglieder unter Mitteilung der Tagesordnung nach § 29 Abs. 2 Satz 3 BetrVG ist wesentliche Voraussetzung für die Wirksamkeit von Betriebsratsbeschlüssen.

Wird für ein zeitweilig verhindertes Mitglied ein vorhandenes Ersatzmitglied nicht geladen, ist der Betriebsrat regelmäßig an einer wirksamen Beschlussfassung gehindert. Etwas anderes gilt nur dann, wenn das Betriebsratsmitglied oder das bereits geladene Ersatzmitglied plötzlich verhindert und es nicht mehr möglich ist, das (weitere) Ersatzmitglied rechtzeitig zu laden.

Eine bestimmte Frist für die Nachladung von Ersatzmitgliedern sieht das Gesetz nicht vor. § 29 Abs. 2 Satz 6 BetrVG bestimmt lediglich, dass für ein verhindertes Betriebsratsmitglied ein Ersatzmitglied zu laden ist. Auch die Ladung eines Ersatzmitglieds muss aber, ebenso wie die Ladung der Betriebsratsmitglieder, nach Maßgabe von § 29 Abs. 2 Satz 3 BetrVG „rechtzeitig“ erfolgen. Welche Zeitspanne hierfür erforderlich ist, ist anhand der Umstände des Einzelfalls unter Berücksichtigung von Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung zu beurteilen. Dabei kommt dem Betriebsratsvorsitzenden bei der Frage, ob eine, rechtzeitige Nachladung noch möglich ist, ein Ermessensspielraum zu.

Der Betriebsratsvorsitzende darf regelmäßig annehmen, dass die rechtzeitige Nachladung eines Ersatzmitglieds jedenfalls dann nicht mehr möglich ist, wenn ihm die Verhinderung eines Betriebsratsmitglieds erst im Lauf des Tags der Betriebsratssitzung zur Kenntnis gelangt.

BAG 20.05.2025 1 AZR 35/24

8. Freie Seminarplätze 2025

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

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.
Rechtssicherer Schriftverkehr für SBV (BR/PR/MAV)	29.09.-02.10.
Neu: SBV in einer WfbM	30.09.-02.10.
* 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.
Mediation für die Interessenvertretung, als erste Anlaufstelle bei Konflikten	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.