

\*\*\*\*\*  
**Newsletter für die Interessensvertretung 04-2020**  
\*\*\*\*\*

Hallo Kolleginnen und Kollegen,  
hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessensvertretung.

Herzliche Grüße von  
Hans-Peter Semmler

\*\*\*\*\*

**Inhalt:**

\*\*\*\*\*

1. Pflegezeit
2. Links zu Corona-Themen
3. Medikamente, Alkohol und Drogen am Arbeitsplatz
4. Dienstreisen und Arbeitszeit
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Impressum

\*\*\*\*\*

**1. Pflegezeit (Arbeitsfreistellung) – Thema für die Öffentlichkeitsarbeit**

\*\*\*\*\*

Die Pflegezeit soll Arbeitnehmern gestatten, sich für eine begrenzte Zeitdauer von der Arbeit freistellen zu lassen oder in Teilzeit zu arbeiten, um Angehörige zu pflegen, ohne dadurch den Arbeitsplatz zu gefährden.

Beschäftigte die einen nahen Angehörigen pflegen wollen haben seit nach dem Pflegezeitgesetz unter bestimmten Voraussetzungen einen Rechtsanspruch gegen ihren Arbeitgeber, der Arbeit bis zu **zehn Tage** fernzubleiben und für eine bis zu **sechs Monate** dauernde Pflegezeit von der Arbeit freigestellt zu werden.

Dadurch soll die Möglichkeit eröffnet werden, pflegebedürftige, nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen. Dies soll dazu beitragen, Berufstätigkeit und familiäre Pflege besser miteinander vereinbaren zu können.

Wer hat Anspruch und wie läuft das Procedere ab?

[https://de.wikipedia.org/wiki/Pflegezeit\\_\(Arbeitsfreistellung\)#Anspruch](https://de.wikipedia.org/wiki/Pflegezeit_(Arbeitsfreistellung)#Anspruch)

\*\*\*\*\*

**2. Links zu Corona-Themen**

\*\*\*\*\*

- Corona-Diskussionsforum für SBV'n: <<https://fma.reha-recht.de/index.php/Board/149-Menschen-mit-Behinderungen-in-der-Corona-Krise/>>
- Kurzarbeit: <<https://www.dgb.de/.../++co++88381396-6869-11ea-93e9-52540088...>>
- Homeoffice: <<https://www.bund-verlag.de/corona/corona-homeoffice.html>>
- Arbeitszeit: <<https://www.dgbrechtsschutz.de/.../arbeitsze.../details/anzeige/>>
- Sitzungen: <<https://www.bundesregierung.de/breg-de/suche/betriebliche-mitbestimmung-1739914>>

\*\*\*\*\*

### 3. Medikamente, Alkohol und Drogen am Arbeitsplatz

\*\*\*\*\*

Zahlreiche Beschäftigte haben Probleme mit Alkohol oder Medikamenten am Arbeitsplatz. Vor dem Hintergrund von zunehmender Leistungsverdichtung, entgrenztem Arbeiten und hohen Anforderungen am Arbeitsplatz nehmen auch Abhängigkeitserkrankungen und Suchtmittelmissbrauch in der Arbeitswelt zu. Seit Jahren rücken sie in den Betrieben verstärkt ins Zentrum der Aufmerksamkeit.

Alkohol- und Nikotinabhängigkeit zählen immer noch zu den häufigsten Suchterkrankungen, jedoch ist der offene Konsum von Alkohol am Arbeitsplatz deutlich zurückgegangen. **Ver mehrt ist jedoch die stille Abhängigkeit von Medikamenten präsent, hinzukommen andere psychoaktive Substanzen wie Cannabis, Amphetamine, Kokain, Pilze, Ecstasy, etc.**

Eine Befragung des Wissenschaftlichen Instituts der AOK ergab, dass der Konsum leistungssteigernder Mittel in Deutschland rapide annimmt. So gaben in dieser Befragung fünf Prozent der Arbeitnehmer an, in den letzten zwölf Monaten Medikamente eingenommen zu haben, **die eine leistungssteigernde Wirkung** haben. Andere Studien zeigen auf, dass knapp drei Millionen Menschen in Deutschland schon einmal verschreibungspflichtige Medikamente genutzt haben, um am Arbeitsplatz mehr Leistung zu bringen. Die Dunkelziffer, so schätzen Experten, liegt wesentlich höher.

#### Augen zu! Sucht am Arbeitsplatz - was ich nicht weiß ...

22.-26.06.2020 in Bernried

Infos unter: [seminar@komsem.de](mailto:seminar@komsem.de)

- Wann sprechen wir von einer Sucht?
- Welche Hinweise gibt es auf Suchtverhalten?
- Wie erkenne ich sie im Arbeitsleben?
- Was ist Co-Abhängigkeit?
- Was ist meine Rolle als betriebliche/r
- Interessensvertreter/in in Suchtfragen?
- Welche Instrumente haben wir im Betrieb und wie setzen wir sie ein?
- Wo gibt es professionelle Unterstützung?
- Wie spreche ich Suchtprobleme an?

Und wir werden Gelegenheit haben (Besuch in einer Fachklinik), an den Erfahrungen Betroffener mit der Krankheit und dem Weg aus der Sucht teilzuhaben.

\*\*\*\*\*

### 4. Dienstreisen und Arbeitszeit

\*\*\*\*\*

Bei Dienstreisen lässt sich die Arbeitszeit nicht einfach von der Freizeit abgrenzen. Für die Vergütung spielt das aber eine entscheidende Rolle.

1. Was ist eine Dienstreise und wann zählt die Zeit der Dienstreise zur Arbeitszeit?
2. Reisen gehört nicht zu den Hauptpflichten im Arbeitsverhältnis – Wie sieht es dann mit der Arbeitszeit aus?
3. Ist Reisezeit außerhalb der Arbeitszeit zu vergüten?
4. Wie ist Reisezeit außerhalb der Arbeitszeit zu vergüten?
5. Wie sieht es mit der Vergütung aus, wenn Beschäftigte direkt von zuhause zu einer Arbeitsstelle außerhalb des Betriebes fahren?
6. Was gilt für Auslandsreisen? – Neue Rechtsprechung beachten!
7. Welche Mitbestimmungsrechte haben Betriebsräte hierzu?

Antworten beim Bund-Verlag unter:

<<https://www.bund-verlag.de/aktuelles~7-Fragen-zu-Dienstreisen-und-Arbeitszeit~?highlight=Dienstreise>>

Interessantes Gutachten der Hans-Böckler-Stiftung, das davon ausgeht, dass Dienstreisen generell Arbeitszeit sind!

<<https://www.bund-verlag.de/betriebsrat/aktuellesbr~HSI-Stellt-klar-Dienstreisen-sind-Arbeitszeit~?newsletter>>

**Arbeitszeit: Beginn – Ende – Erfassung – Neue Regelungen**

13.-16.07.2020 in Bernried

Infos unter: [seminar@komsem.de](mailto:seminar@komsem.de)

\*\*\*\*\*

## 5. ..aus dem Gericht

\*\*\*\*\*

### **Gleichgestellt –Alkoholkrank – kündbar?**

Alkoholabhängigkeit stellt einen **personenbezogenen**, krankheitsbedingten Kündigungsgrund dar.

Der Maßstab für eine Kündigung richtet sich daher nach den Grundsätzen, die bei Krankheitsbedingten Kündigungen gelten.

Das Gericht hatte zu entscheiden, ob diese Grundsätze auch dann Anwendung finden, wenn der Mitarbeiter gleichgestellt gemäß SGB IX und ordentlich unkündbar (gemäß arbeitsvertraglichen Regelungen) ist.

Die außerordentliche Kündigung ist gerechtfertigt, wenn eine negative Gesundheitsprognose vorliegt, aufgrund der Krankheit (hier: eine Alkoholerkrankung) der Arbeitnehmerin die prognostizierten Fehlzeiten zu einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen führen werden und infolge der gebotenen Interessenabwägung die Beeinträchtigung vom Arbeitgeber billigerweise nicht mehr hingenommen werden muss.

[LAG Berlin-Brandenburg v. 24.07.2019, 15 Sa 2498/18](#)

### **Wahlwerbung mit Dienstpost**

Die Verwendung der Dienstpost zur Wahlwerbung durch einen Bewerber für die Stelle der Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung kann einen Verstoß gegen die Chancengleichheit darstellen.

Ob ein solcher zur Anfechtung berechtigender Verstoß vorliegt, hängt davon ab, ob der Bewerber sich oder seiner Liste dadurch einen Vorteil gegenüber den anderen Bewerbern verschafft hat.

Ein solcher Vorteil ist zumindest dann anzunehmen, wenn der Briefumschlag dem äußeren Anschein nach vom Arbeitgeber stammt und erst nach Öffnen des Briefes erkennbar wird, dass dieser tatsächlich vom Wahlbewerber und nicht offiziell vom Arbeitgeber stammt.

Anders als beispielsweise herumliegende Wahlflyer oder Wahlplakate, die ein Arbeitnehmer nicht selten nicht einmal zur Kenntnis nehmen wird, oder Handzetteln, denen sich der Arbeitnehmer durch passives Verhalten entziehen kann, provoziert der an die Privatanschrift adressierte und scheinbar vom Arbeitgeber stammende Brief ein aktives Verhalten, nämlich den Brief zumindest einmal zu öffnen und sich über den Inhalt in Kenntnis zu setzen.

[ArbG Frankfurt, 07.08.2019, Az: 17 BV 675/18](#)

### **Pflicht zur Einladung von schwerbehinderten Bewerbern/innen gilt nicht bei internen Stellenbesetzungsverfahren**

Die Pflicht der öffentlichen Arbeitgeber zur Einladung von schwerbehinderten Bewerbern/innen gilt nicht für rein interne Stellenbesetzungsverfahren.

Solche Arbeitsplätze im Sinne von § 165 Satz 3 SGB IX sind nur diejenigen Arbeitsplätze, die den Agenturen für Arbeit zu melden sind. Nach der Neufassung des § 165 Satz 1 SGB IX zählen hierzu nicht die intern ausgeschriebenen Arbeitsplätze.

[LAG Baden-Württemberg, Urteil vom: 03.06.2019, Aktenzeichen: 1 Sa 12/18](#) (Nicht rechtskräftig – anhängig beim BAG)

### **Vorstellungsgespräch: Interne bzw. externe Bewerber**

Bei Einstellungen im öffentlichen Dienst stellt sich häufig die Frage, ob auch schwerbehinderte interne Bewerber zwingend nach § 165 Satz 3 SGB IX zum Vorstellungsgespräch einzuladen sind, da diese dem Arbeitgeber ja schon bekannt sind.

Das VG Schleswig hat nun geklärt, dass auch interne schwerbehinderte Bewerber zum Vorstellungsgespräch einzuladen sind, wenn die Stelle auch extern ausgeschrieben wurde.

Abzustellen ist damit einzig darauf, dass die Stelle externen Bewerbern offen steht, nicht darauf, ob es sich bei dem konkreten Schwerbehinderten um einen internen oder externen Bewerber handelt.

[VG Schleswig, Beschluss vom 26.07.2018 – 12 B 49/17](#)

### **Fast 10.000 € Entschädigung, weil die SBV im Vorstellungsgespräch fehlt**

Schwerbehinderte und ihnen Gleichgestellte dürfen wegen ihrer Schwerbehinderung nicht benachteiligt werden. Andernfalls können sie vom Arbeitgeber eine Entschädigung verlangen.

Der Kläger (gleichgestellt) ist als Straßenwärter bei einem Landkreis beschäftigt.

Als sein Arbeitgeber die Stelle eines Kolonnenführers ausschrieb, bewarb er sich darauf. Der Kläger nahm an einem Bewerbungsgespräch teil – aber allein.

Der Arbeitgeber hatte die SBV weder von der Bewerbung des Klägers informiert, noch zu diesem Gespräch geladen.

Er wusste aber, dass der Kläger einem Schwerbehinderten gleichgestellt ist.

Die SBV habe in diesem Fall nicht nur das Recht, die Bewerbungsunterlagen einzusehen, sondern könne auch an den Bewerbungsgesprächen mit dem/der Schwerbehinderten bzw. gleichgestellten Mitarbeiter teilnehmen. Sie dürfe auch an den Bewerbergesprächen mit den nicht behinderten Bewerbern teilzunehmen, da sie nur so die Möglichkeit habe, die Bewerber zu vergleichen.

[Arbeitsgericht Dresden, Urteil vom 19. Dezember 2018-13 CA 275/18](#)

### **Gleichstellung – Rechtsmissbrauch**

Sinkt durch einen rechtskräftigen Bescheid des Versorgungsamtes der Grad der Behinderung (GdB) auf unter 30, ist der behinderte Mensch verpflichtet, dies der Bundesagentur für Arbeit mitzuteilen.

[VG Ansbach, Urteil vom 17.07.2014 – AN 6 K 13.01955](#)

### **Hat PR oder SBV-Arbeit Vorrang?**

Ein ordentliches Personalratsmitglied ist an der Teilnahme an einer Personalratssitzung nicht dadurch verhindert im Sinne von § 28 Abs. 1 Satz 2 PersVG Berlin, dass es an einer zeitgleich stattfindenden Anhörung eines schwerbehinderten Beschäftigten und an einem sogenannten BEM-Gespräch als Stellvertreter der Vertrauensperson der Schwerbehinderten teilnimmt.

[OVG Berlin-Brandenburg, 23.08.2018, Az:OVG 60 PV 8.17](#)

### **Kein Zwang zur Inanspruchnahme des Schutzes wegen Schwerbehinderung**

Die Feststellung der zuständigen Behörden über das Vorliegen oder den Grad einer Behinderung erfolgt nur auf Antrag.

Der gesetzliche Schutz schwerbehinderter Menschen tritt daher nicht ohne weiteres kraft Gesetzes ein, sondern muss von den Betroffenen in Anspruch genommen werden. Die allein dem behinderten Menschen zuerkannte Befugnis, das Feststellungsverfahren in Gang zu setzen, dient dem Schutz des Persönlichkeitsrechts des schwerbehinderten Menschen.

Dem Schutzbedürftigen, der den ihm zustehenden Schutz aus welchen Gründen auch immer nicht in Anspruch nehmen will, ist aus diesem Grund der Schutz nicht aus Fürsorgegründen aufzuzwingen.

Eine Maßnahme, die vom Dienstherrn in Unkenntnis der Schwerbehinderteneigenschaft des Beamten diesem gegenüber getroffen wird, ist daher nicht wegen einer unterbliebenen Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung rechtswidrig, wenn der Beamte es unterlassen hat, den Dienstherrn von der Schwerbehinderung in Kenntnis zu setzen.

[BVerwG, Beschluss v. 26.9.2016 – 2 B 28.16 –](#)

\*\*\*\*\*

## **6. Freie Seminarplätze**

\*\*\*\*\*

Täglich aktualisierter Stand unter: [www.komsem.de/termine](http://www.komsem.de/termine)

Ob im Mai noch Seminare stattfinden ist unsicher.

Rechte und Aufgaben der Gesamt- bzw. Konzernschwerbehindertenvertretung (auch für die Stellvertretung)	11.05.-14.05.
<b>BR: Kündigung</b> – das unbeliebte Thema – muss aber sein! (in Regensburg)	11.05.-15.05.
<b>Ersatztermin:</b> SBV-1: Neu gewählt – und nun? Grundlagen im SGB IX (auch für die Stellvertretung)	25.05.-29.05.
Gesprächs- und Verhandlungsführung - Recht haben - Recht geben - Recht bekommen	25.05.-29.05.
SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben (auch für die Stellvertretung)	15.06.-19.06.
SBV: <b>Viel Wissen für die SBV</b> um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung und Kündigung (in Berlin)	15.06.-19.06.
Datenschutz im Büro von SBV / BR / PR / MAV (in Regensburg)	15.06.-18.06.
Arbeitsrecht - 1 für die SBV / BR / PR	15.06.-19.06.
<b>Ersatztermin:</b> BR: Vertrauensvolle Zusammenarbeit gestört? Was hat der BR für Möglichkeiten? (in Regensburg)	22.06.-25.06.
Augen zu! - Sucht am Arbeitsplatz - was ich nicht weiß ...	22.06.-26.06.
SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben (auch für die Stellvertretung)	29.06.-03.07.
Bernrieder SBV-Tage (Behinderung der SBV-Arbeit)	06.07.-09.07.
<b>Mobbing</b> – Verstehen – vorbeugen – handeln (in Heimbuchenthal / Nähe FFM)	13.07.-16.07.
<b>SBV-Versammlung</b>	13.07.-16.07.
Bernrieder BR-Tage (Arbeitszeit: Beginn – Ende – Erfassung) Neue Rechtsprechung verändert einiges	13.07.-16.07.
„Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt? - Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten	20.07.-24.07.
Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen - Was muss ich wissen?	27.07.-30.07.
Resilienz (Widerstandsfähigkeit): Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out	27.07.-31.07.
<b>Ersatztermin:</b> Rund um die Rente (nicht nur) für schwerbehinderte Menschen	03.08.-04.08.
<b>Ersatztermin:</b> Inklusionsvereinbarung - (K)ein zahnlöser Tiger!?	04.08.-07.08.
<b>Ersatztermin:</b> Gesundheitsmanagement und Gesundheitsförderung	10.08.-13.08.
SBV-1: Neu gewählt – und nun? Grundlagen im Schwerbehindertenrecht (auch für die Stellvertretung)	07.09.-11.09.
Bin ich aus Stein - oder was? - Mitfühlen statt mitleiden in besonderen Beratungsgesprächen?	14.09.-18.09.
SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben (auch für die Stellvertretung)	21.09.-25.09.
Resilienz (Widerstandsfähigkeit): Was uns stark macht gegen Stress und Burn-out	28.09.-02.10.
SBV-3: Rechte der Schwerbehindertenvertretung bzw. der Stellvertretung	28.09.-02.10.
Rechtssicherer Schriftverkehr für die SBV - gar nicht so schwer	12.10.-16.10.
SBV-4: Viel Wissen für die SBV um viel zu erreichen bei Einstellung, Versetzung und Kündigung	12.10.-16.10.
<b>NEU: BEM – Teil 2:</b> (6 Wochen krank und dann?)	19.10.-23.10.
Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz - Teil 1	19.10.-23.10.
SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben (auch für die Stellvertretung)	26.10.-30.10.
<b>BEM – Teil 1:</b> Sechs Wochen krank und dann? - BEM (in Heimbuchenthal / Nähe FFM)	09.11.-12.11.
BR-4: Hilfe, in meiner Firma wird umgekrempelt! - Betriebliche Veränderungsprozesse	09.11.-13.11.
<b>Ersatztermin:</b> Antrag abgelehnt – und dann? Widerspruch, Sozialgericht – die Lösung? (in Regensburg)	16.11.-20.11.
<b>Rhetorik:</b> Reden in der Betriebs-, Personal oder Schwerbehindertenversammlung - leicht gemacht	16.11.-20.11.
„Psychische Belastungen vermeiden und psychischen Erkrankungen vorbeugen“ – Teil 2	16.11.-20.11.
Arbeitsrecht - 2 für die SBV / BR / PR	23.11.-27.11.

SBV-1: Neu gewählt – und nun? Grundlagen im Schwerbehindertenrecht (auch für die Stellvertretung)	30.11.-04.12.
„Minderleister“ - Was bedeutet das überhaupt? - Ursachen, Indikatoren und Handlungsmöglichkeiten	30.11.-04.12.
SBV-2: Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben (auch für die Stellvertretung)	07.12.-11.12.

**Infos bzw. Ausschreibungsunterlagen per Mail anfordern: [info@komsem.de](mailto:info@komsem.de)**

\*\*\*\*\*

## 7. Impressum

\*\*\*\*\*

KomSem GmbH  
Fichtelgebirgstr. 9  
93173 Wenzenbach  
Tel.: 09407 959050 (keine Rechtsauskünfte)  
[info@komsem.de](mailto:info@komsem.de)  
<http://www.komsem.de>

<https://www.facebook.com/komsem1>  
<https://www.facebook.com/groups/sbv00/>

\*\*\*\*\*

Geschäftsführende Gesellschafter:  
Hans-Peter und Paula Semmler  
Sitz: Wenzenbach  
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 weiter geleitet werden.**

**Abbestellen:** Bitte eine Mail mit dem Hinweis „**Löschen**“ zurück senden.

**Neu bestellen (SBV):** Bitte eine Mail mit dem Hinweis „**Aufnehmen**“ (**mit Funktionsangabe**) zurück senden.

Bitte fügen Sie unbedingt die E-Mail-Adresse <a href="mailto:info@komsem.de">info@komsem.de</a> zu Ihren Kontakten beziehungsweise zu Ihrer Liste sicherer Empfänger (Whitelist) hinzu. Dadurch ist sicher, dass unsere E-Mails auch weiterhin wohlbehalten in Ihrem Posteingangsfach ankommen.
---