

...nun auch unter Facebook unter:

<https://www.facebook.com/hpsemmler> und

<https://www.facebook.com/schwby>

Newsletter für die Interessensvertretung 05-2013

Hallo

hier wieder Aktuelles für die Arbeit in der Interessensvertretung.

Herzliche Grüße von

Hans-Peter

Inhalt:

1. Sucht - ein Tabuthema?
2. Das ABC von 36 Lohnsteuer-Grundbegriffen
3. Mobbing
4. Antidiskriminierungsstelle hilft....
5. ..aus dem Gericht
6. Seminare
7. Buchtipp
8. Impressum

1. Sucht - ein Tabuthema?

Klar, der Pro-Kopf-Verbrauch an Alkohol geht zurück, fast flächendeckend gibt es Betriebs- und Dienstvereinbarungen zur Suchtproblematik im Betrieb und das Rauchverbot verbannt auch das Nikotin vom Arbeitsplatz.

Sind damit wirklich alle Probleme gelöst? Können wir uns wirklich beruhigt zurücklehnen? Werden die Suchtvereinbarungen wirklich gelebt? Wie viele Alkoholiker bekommen tatsächlich Hilfe? Sind die Konflikte zwischen Rauchern und Nichtrauchern wirklich beigelegt? Und was ist mit all den neuen Abhängigkeiten: Medikamentensucht, Internetsucht, Spielsucht, Arbeitssucht...?

Sucht ist immer noch ein Tabu. Den Betroffenen hilft jedoch nur das konsequente Ansprechen der Problematik. Solche Gespräche sind schwierig und unangenehm und verlangen eine klare und eindeutige Haltung der Interessensvertretung im Allgemeinen, aber auch der einzelnen Person zu Suchtfragen.

Seminar zu diesem Thema vom 01.-05.07.2013 in Bernried

Unterlagen hierzu unter: <http://www.schwby.de/seminare2.html>

Allgemeine Infos im Jahrbuch Sucht unter: <http://www.dhs.de/publikationen/jahrbuch-sucht.html>

2. Das ABC von 36 Lohnsteuer-Grundbegriffen

Von A wie Altersentlastung bis Z wie Zuschlag für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit: Das ABC der Lohnsteuer-Grundbegriffe gibt Tipps und Hilfen zur Steuererklärung für ArbeitnehmerInnen. Der DGB-Ratgeber erklärt die wichtigsten steuerrechtlichen Änderungen für 2013.

Download unter: <https://www.dgb-bestellservice.de/besys_dgb/pdf/DGB20018.pdf>

3. Mobbing

Bevor das Kind in den Brunnen gefallen ist.....

....sollte man Vorsorge treffen. Diese schlichte Weisheit gilt auch und erst recht für den friedlichen betrieblichen Alltag, der im Konfliktfall schnell rau bis brutal werden kann.

Zu Mobbingattacken greifen gerade in betrieblichen Krisen oder Umbruchzeiten nicht nur Kollegen, die um ihren Arbeitsplatz bangen. Sondern gerade auch Vorgesetzte und/oder PersonalleiterInnen, die auf diese Weise „überflüssiges“ oder „missliebiges“ Personal loswerden wollen, das auf andere Weise nicht oder nur schwer kündbar ist.

Deshalb sind Betriebs- und Personalräte gut beraten, schon in ruhigen Zeiten Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen abzuschließen, die Mobbing denunzieren und blockieren helfen. In stürmischen Zeiten ist ein solcher Abschluss sicher schwieriger...

Wobei: am Ende zählen Taten – nicht nur Worte.

Urteil zum Mobbing:

Ein ehemaliger Bereichsleiter bekommt 7000 Euro Schmerzensgeld wegen Mobbing. Die Schikanen seines Arbeitgebers hatten dem Mann so zugesetzt, dass er psychotherapeutische Behandlung in Anspruch nehmen musste. In ihrem Urteil setzen sich die Richter auch mit den einzelnen Mobbinghandlungen auseinander.

[ArbG Siegburg, Urteil vom 11.10.2012, Aktenzeichen: 1 Ca 1310/12](#)

Seminar zu diesem Thema vom 25.-28.11.2013 in Bernried

Unterlagen hierzu unter: <http://www.schwby.de/seminare2.html>

4. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) verhilft einer behinderten Bewerberin zum Vorstellungsgespräch

Eine Bewerberin wandte sich an die ADS, weil sie entgegen der Vorschrift des § 82 SGB IX nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen wurde, obwohl sie angegeben hatte, dass sie gemäß § 2 III SGB IX schwerbehinderten Bewerberinnen gleichgestellt ist. Sie bewarb sich auf eine Stelle des öffentlichen Dienstes als kaufmännische Angestellte für den Bereich Buchhaltung und Steuern. Jahrelang hatte sie bereits in diesem Berufsbereich gearbeitet und erfüllte offensichtlich die Anforderungen des Stellenprofils.

Nachdem die ADS den öffentlichen Arbeitgeber auf seine Einladungspflicht zum Vorstellungsgespräch hinwies, teilte dieser mit, dass das bereits abgeschlossene Bewerbungsverfahren wieder eröffnet wird. Die Bewerberin wurde zum Vorstellungsgespräch eingeladen.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS): <www.antidiskriminierungsstelle.de>
Beratung: <www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Hilfe/Beratung/beratung_node.html>

5. ..aus dem Gericht

Ruhestandsbeamte - Urlaubs(abgeltungs)ansprüche erlöschen spätestens nach 15 Monaten

Der Europäische Gerichtshof hat klargestellt, dass deutsche Ruhestandsbeamte Abgeltungsansprüche für bezahlten Jahresurlaub haben, der krankheitsbedingt nicht genommen werden konnte. Allerdings schützt auch diese europarechtskonforme Auslegung nicht vor deren Verfall.

[VG Hannover, Urteil vom 14.02.2013, Aktenzeichen: 13 A 5258/11](#)

Umziehen ist Arbeit

Ordnet der Arbeitgeber das Tragen einer bestimmten Kleidung im Betrieb an und soll das Umziehen im Betrieb erfolgen, so zählt das Umziehen sowohl zu Beginn als auch am Ende des Arbeitstages als Arbeitszeit. Das Gleiche gelte für die Zeit, die der Arbeitnehmer von der Umkleidestelle bis zu seinem Arbeitsplatz und zurück unter normalen Bedingungen benötige.

[BAG, Urteil vom 19.09.2012, Az.: 5 AZR 678/11](#)

Einigungsstelle -Betriebliches Eingliederungsmanagement

Dem örtlichen Betriebsrat kann ein Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) in seinem Betrieb zustehen. Deshalb ist auf seinen Antrag eine Einigungsstelle zu bilden. Das gilt auch dann, wenn bereits eine Gesamt- oder Konzernbetriebsvereinbarung zum BEM getroffen wurde.

[LAG Düsseldorf, Beschluss vom 04.02.2013, Aktenzeichen 9 TaBV 129/12](#)

Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats bei unbefristeter Einstellung von Leiharbeitnehmern

Der Dauerverleih von Arbeitnehmern im Rahmen einer wirtschaftlichen Tätigkeit ist seit der Neufassung des AÜG vom 20.12.2011 unzulässig.

Beabsichtigt der Arbeitgeber die unbefristete Einstellung einer Arbeitnehmerin auf einem sog. Dauerarbeitsplatz, kann der Betriebsrat seine Zustimmung zur Einstellung gem. § 14 Abs. 3 Satz 1 AÜG, § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG wegen Gesetzesverstoßes verweigern.

Stellt der Arbeitgeber grundsätzlich nur noch Leiharbeiter ein, um eine Senkung der Personalkosten zu erreichen, so kann dies unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls als institutioneller Rechtsmissbrauch (§ 242 BGB) ein Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrats nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG begründen. In einem solchen Fall kann nicht festgestellt werden, dass die Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war (§ 100 Abs. 2 Satz 3 BetrVG).

[LAG Niedersachsen, Beschluss v. 19.9.2012 - 17 TaBV 124/11 - \(n.rkr.\)](#)

Untätigkeit führt zur Auflösung des Betriebsrats

Führt der Betriebsrat über einen längeren Zeitraum keine Betriebsversammlungen durch, so ist dies als grobe Verletzung gesetzlicher Pflichten grundsätzlich geeignet, einen Antrag auf Auflösung des Betriebsrats nach § 23 Abs. 1 S. 1 BetrVG zu begründen.

[ArbG Hamburg, Beschluss vom 27.06.2012, Aktenzeichen: 27 BV 8/12](#)

Arbeitgeber hat Auskunftspflicht bei Vorauswahl durch Recruitment-Center

Bedient sich der Arbeitgeber bei der Personalgewinnung interner Recruitment-Center, so ist er im Rahmen der Anhörung nach § 99 Abs. 1 BetrVG verpflichtet, dem Betriebsrat Auskunft über die Person aller Bewerber und deren Bewerbungsunterlagen zu erteilen.

6. Seminare

Last Minute	Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen	10.-14.06.
	SBV 2 - Integration behinderter Menschen im Arbeitsleben	17.-21.06.
BR/PR/SBV	Schwierige Gespräche führen Widerstände meistern und verständnisvoll beraten	24.-27.06.
BR/PR/SBV	Augen zu! Sucht am Arbeitsplatz - was ich nicht weiß ...	01.-05.07.
BR	Bernrieder Betriebsräte-Tage	09.-11.07
SBV	Bernrieder SBV-Tage	16.-18.07.
SBV	SBV - Neu gewählt oder nachgerückt - und nun?	09.-13.09.
BR/PR/SBV	Erfolgreiche Verhandlungsführung für BR / PR / SBV	16.-20.09.
BR/PR/SBV	Umgang mit psychischen Erkrankungen am Arbeitsplatz	16.-20.09.
BR/PR/SBV	SBV - Rund um die Rente für schwerbehinderte Menschen	23.-25.09.
BR	Betriebsrat und Leiharbeit Rechte und Pflichten beim Einsatz von Leiharbeitnehmern	23.-27.09.
BR/PR/SBV	Aufbauseminar: Rhetorik - Freie Rede - aber wie?	07.-11.10.
BR/PR	Tue „Gutes“ und sprich darüber! Informations- und Öffentlichkeitsarbeit	07.-11.10.
BR/PR/SBV	Arbeitsrecht für die Interessensvertretung	14.-18.10.
SBV	SBV - Vertiefungsseminar "Wissen ist Macht"	21.-24.10.
BR/PR/SBV	Keine Angst vor Konflikten	21.-24.10.
SBV	SBV 2 - Integration behinderter Menschen im Arbeitsleben	11.-15.11.
BR/PR/SBV	Die Gleichstellung nach dem SGB IX - Ein Paragraph mit sieben Siegeln?	12.-15.11.
BR/PR/SBV	Grundlagen: Rhetorik - Freie Rede - aber wie?	25.-29.11.
BR/PR/SBV	Mobbing - Verstehen - vorbeugen - handeln	25.-28.11.
BR/PR/SBV	Stress lass nach! Umgang mit äußeren Stressoren und inneren Antreibern	02.-05.12.
SBV (Neu)	Öffentlichkeitsarbeit für die SBV Du tust Gutes - wissen das die anderen?	02.-05.12.
BR (Neu)	BR-4 Betriebliche Veränderungsprozesse	02.-06.12.

Infos bzw. Ausschreibungsunterlagen per Mail anfordern: info@komsem.de

7. Buchtipps

Nitsch-Kirsch

[Psychische Erkrankungen im betrieblichen Alltag](#)

1. Auflage 2013 (Mai) ca. 100 Seiten

ISBN: 978-3-939018-56-8

Mit diesem Buch können Sie sich Wissen über psychische Erkrankungen, deren Entstehen und Auswirkungen auf das Leben und die Arbeit der Betroffenen, aneignen.

Außerdem gibt das Buch Ihnen Hilfestellung darin, wie Sie betroffene Mitarbeiter unterstützen und zu deren Wiedereingliederung beitragen können.

Betriebliche Ursachen als Mitauslöser von psychischen Beeinträchtigungen und ganzheitliche Gesundheitskonzepte werden diskutiert.

8. Impressum

V.i.S.d.P.:

Hans-Peter Semmler

Fichtelgebirgstr. 9

93173 Wenzelbach

E-Mail: <info@komsem.de>

Telefon: 0170 521 33 49

Internet: <<http://www.komsem.de>> und <<http://www.schwvbv.de>>

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 Newsletter kann gerne weiter geleitet werden.

Abbestellen: Bitte eine Mail mit dem Hinweis „**Löschen**“ zurück senden. E-Mail: loeschen@komsem.de

Neue SBV: Bitte eine Mail mit dem Hinweis „**Aufnehmen**“ zurück senden. E-Mail: neu-SchwvbV@komsem.de