



Gute Arbeit – Gute Betriebsräte!

Liebe Kolleginnen
und Kollegen,

schwungvoll hat das Jahr begonnen. Die Krise ist Vergangenheit, es wird nach vorne geschaut. Das spüren auch wir deutlich: Selten gab es mehr Interesse an unseren Veranstaltungen, Kampagnen und Fortbildungen wie in diesen ersten Monaten des Jahres. Das freut und motiviert uns.

Aufmerksam machen möchten wir Euch insbesondere auf eine neue Kampagne der IG BCE mit dem Titel „Gute Arbeit“. Diese stellt den drastischen Wandel am Arbeitsplatz in den Vordergrund, von dem wir alle betroffen sind: Wachsender Zeit- und Leistungsdruck bei der Erfüllung von Aufgaben, zunehmende Verschmelzung von Beruf- und Privatleben, aber auch Stress und Burnout-Symptome als Folge der Belastungen prägen unseren Alltag. Mit diesen Veränderungen sind auch die Anforderungen an die Betriebsräte gestiegen. Nicht nur die thematische Vielfalt der Interessensvertretungen hat zugenommen, sondern auch ihre Komplexität und die Anforderungen an die Lösungskompetenzen. Darum setzt sich die IG BCE mit dieser Anforderung in besonderem Maße auseinander. Unser Ziel ist es, den Wandel zu erfassen und Wege in die Zukunft zu entwickeln, die den gewerkschaftlichen Grundsätzen gerecht werden. Dies können wir nur mit Eurer Unterstützung. Eure Erfahrung ist der Schlüssel für den Erfolg der Kampagne. Im Internet findet Ihr viele Informationen sowie eine Broschüre mit praktischen Hilfestellungen für den Alltag. Schaut vorbei unter www.gutearbeit.igbce.de. Wenn wir jetzt gemeinsam an einem Strang ziehen, gestalten wir die Zukunft lebenswerter.

Mit dem zweiten Schwerpunktthema dieser BR aktuell-Ausgabe „Gesundheit im Betrieb“ konkretisieren wir die Verbesserung der Situation am Arbeitsplatz.

Wir wünschen Euch viel Spaß beim Lesen und freuen uns im Übrigen jederzeit über Euer Feedback.

Eure Edeltraud Glänzer

Das Thema „Gesundheit im Betrieb“ hat in den vergangenen Jahren an Bedeutung gewonnen. Die Gründe sind vielseitig: Die Heraufsetzung des Renteneintrittsalters, die allgemeine Arbeitsverdichtung und der zunehmende Druck aufgrund unsicherer Beschäftigung gehören dazu. So sind die Anzahl der Krankheitstage infolge von Stress oder genereller psychischer Belastung in den letzten Jahren deutlich angestiegen. Die Auseinandersetzung mit den gesundheitlichen Rahmenbedingungen im Betrieb sollte daher auf jeder Agenda des Betriebsrats und der Beschäftigten stehen. Die aktuelle Ausgabe von BR aktuell will für das gesamte Themenfeld sensibilisieren. Die Aktivitäten zur Erhaltung von Gesundheit im Betrieb ist nicht als lästige Pflicht des Betriebsrates, sondern als Chance zu sehen. Denn das Interesse der Beschäftigten an einem gesunden Arbeitsleben mit guten Arbeitsbedingungen ist die Grundvoraussetzung ihrer Erwerbstätigkeit. Und auch für die Unternehmensseite sind gesunde Arbeitnehmer wichtig, da nur sie uneingeschränkt zum Unternehmenserfolg beitragen können.

Vielseitige Mitbestimmung

Das breite Themenfeld „Gesundheit im Betrieb“ bietet zahlreiche Möglichkeiten, die Beschäftigten in die Ausgestaltung und Umsetzung einzubeziehen. Erfolgreiche Methoden sind Mitarbeiterbefragungen oder andere Aktionen, welche auf die Beteiligung der Beschäftigten ausgerichtet sind. Entscheidend ist es, die unterschiedlichen Perspektiven der jeweiligen Beschäftigtengruppen zu ermitteln. Aber gerade das macht den Reiz des Themas aus: Jeder Einzelne ist betroffen und meist überaus interessiert daran, sich einzubringen. Der gesetzliche Rahmen bietet zahlreiche Möglichkeiten der Beteiligung. So kann ein sachkundiger Arbeitnehmer in die BR-Arbeit nach § 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG eingebunden oder gemäß § 28 a sogar Arbeitsgruppen eingesetzt werden.

Gesundheit im Betrieb

Steigende Relevanz für Betriebsräte und Beschäftigte

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates beim Gesundheitsschutz im Betrieb sind insbesondere in § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG gegeben. Dabei ist die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG ein wichtiger Ansatzpunkt, da diese die Voraussetzung für ein gezieltes Vorgehen im Betrieb ist. In diesem Zusammenhang hat der Betriebsrat auch Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von Gruppenarbeit gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 13 BetrVG.

Die IG BCE und die BWS bieten rund um das Thema „Gesundheit im Betrieb“ eine Reihe von Unterstützungsmöglichkeiten, zum Beispiel mit der Kampagne „Gute Arbeit“, mit zahlreichen Qualifizierungsangeboten und konkreter Unterstützung einer beteiligungsorientierten Betriebspolitik.

Inhouse Seminare

Maßgeschneiderte Seminare für individuelle Lösungen

Ansprechpartnerin: Andrea Knüppel
Tel. 0511 7631-416
andrea.knueppel@igbce.de

Ausblick

Jetzt vormerken:

4. Jahrestagung für Betriebsräte der IG BCE

*Beschäftigung 2020
Normalarbeitsverhältnis am Ende?!*
8.–9. November 2011

Demnächst auf
unserer Homepage:
[http://www.igbce-
bws.de](http://www.igbce-bws.de)



Neues im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Seminare der BWS

Gesund im Betrieb – Wie organisieren wir betriebl. Gesundheitsmanagement?

BWS-052-601102-11
25.09.2011 bis 30.09.2011

IG BCE Bildungszentrum
Bad Münde

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz – Stress, Gefährdungsbeurteilung und Stressprävention

BWS-003-600701-11
04.12.2011 bis 09.12.2011

IG BCE Bildungszentrum
Kagel-Möllenhorst,
Günheide

Gesunde Arbeit: Prävention durch betriebliches Arbeitsschutzmanagement

BWS-028-600901-11
10.07.2011 bis 15.07.2011

IG BCE Bildungszentrum
Haltern am See

Systematische Gefährdungsbeurteilung nach Arbeitsschutzgesetz und Allg. Bundesbergverordnung

BWS-028-600301-11
17.07.2011 bis 22.07.2011

IG BCE Bildungszentrum
Bad Münde

Freistellungsmöglichkeiten:

BetrVG § 37 Abs. 6
SGB IX § 96 Abs. 4

Wichtiges Handlungsfeld für Betriebsräte

Die Gestaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Betrieb ist aus gutem Grund so konzipiert, dass Betriebsräte zu beteiligen und zu informieren sind. Betriebsräte haben die Aufgabe die Einhaltung der geltenden Regelungen zu überwachen, in einigen Fällen ist die Gestaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes an die Zustimmung des Betriebsrates gebunden.

Allgemein gibt es die Tendenz, dass Arbeitsschutzvorschriften des Staates oder der Unfallversicherungsträger die Schutzziele in das Zentrum stellen. Wo dies der Fall ist, entsteht betrieblicher Handlungsspielraum; in der Regel ist die Mitbestimmung des Betriebsrates gegeben.

Neue Vorschrift

Seit dem 1. Januar 2011 ist die Vorschrift der Unfallversicherungsträger, die den Einsatz für Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte regelt, in Kraft getreten. Die DGUV V2 löst die bisherige BGV A2 ab.

Waren in der Vergangenheit Einsatzzeiten von Betriebsärzten (BA) und Fachkräften für Arbeitssicherheit (SiFa) starr und im Wesentlichen in Abhängigkeit von der Arbeitnehmerzahl festgelegt (die genaue Einsatzzeit konnte anhand einer Formel berechnet werden), ist mit der neuen Vorschrift lediglich die Grundbetreuung fest definiert.

Die Grundbetreuung umfasst u.a. die Unterstützung bei der

- Gefährdungsbeurteilung
- Arbeitsgestaltung
- Organisation des Arbeitsschutzes
- Beratung von Arbeitgebern, Führungskräften, Betriebsräten und Beschäftigten
- Erstellung von Dokumentationen.

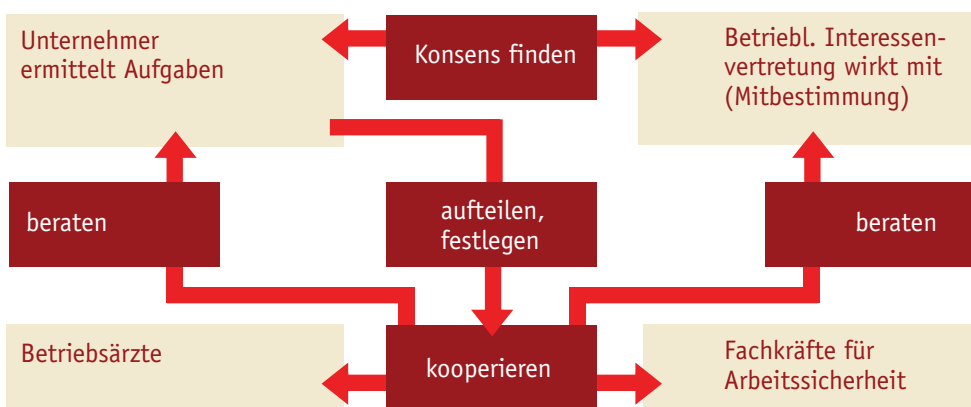
Diese Grundbetreuung muss durch betriebsspezifische Betreuung ergänzt werden, sie soll die Besonderheiten in einem Unternehmen berücksichtigen.

Die Aufgabe des Unternehmers ist es den Betreuungsbedarf zu ermitteln; hierbei wird er durch die Fachkräfte beraten. Diese Ermittlung ist somit ein typischer Fall einer „nicht abschließenden Regelung“, somit auch ein Fall für die Einflussmaßnahme und Mitbestimmung der Betriebsräte.

Betriebsräte müssen zukünftig also überprüfen, ob die Checklisten, die im Anhang der Vorschrift sind, gründlich bearbeitet wurden und ob die ermittelten Einsatzzeiten dem „Risikoniveau“ des Betriebes bzw. der Arbeitsplätze angemessen sind.

Kann die Ermittlung des Arbeitgebers nicht ohne Weiteres nachvollzogen bzw. befürwortet werden, geht es darum auf betrieblicher Ebene eine Größenordnung auszuhandeln.

Aufgaben der Arbeitsschutzakteure



DGUV Vorschrift 2 – Hintergrundinformation

Mitbestimmung von Betriebsräten

Die Einflussmaßnahme der Betriebsräte gilt sowohl bei der Ermittlung des Gesamtvolumens als auch bei der Beantwortung der Frage, welcher Anteil des ermittelten Volumens auf die Tätigkeit des Betriebsarztes bzw. der Sicherheitsfachkraft entfallen soll. Zu beachten ist hier ein Mindestanteil von jeweils 20 % (SiFa oder BA).

Alle Beteiligten sollen sich darüber im Klaren sein, dass das erste Jahr nach in Kraft treten zur

Ermittlung, Verhandlung und Erprobung genutzt werden muss. Eine gute Orientierung bieten zunächst die bisherigen Einsatzzeiten. Haben diese in der Vergangenheit dazu geführt, dass im Betrieb Arbeits- und Gesundheitsschutz auf hohem Niveau praktiziert wurde, sollte daran zunächst nichts verändert werden.

Die Abt. Arbeits- und Gesundheitsschutz steht für weitere Fragen und für Unterstützung bei der Anwendung der Vorschrift zur Verfügung.



Abt. Arbeits- und Gesundheitsschutz
stefan.weis@igbce.de · Tel. 0511 7631-340

Betriebliches Eingliederungs- und Gesundheitsmanagement

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX bei Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt sind, dessen Wiedereingliederung gemeinsam mit dem Betriebsrat sowie dem Beschäftigten planen. Dies wird als betriebliches Eingliederungsmanagement bezeichnet. Vor dem Hintergrund der zunehmenden psychischen Belastungen durch Arbeitsverdichtung und Überforderung in der Arbeitswelt ist dies ein wichtiges Thema in den Be-

trieben, fürchten hierdurch jedoch immer wieder die Vorbereitung von krankheitsbedingten Kündigungen. Die Ausgestaltung einer entsprechenden Betriebsvereinbarung erfordert daher ein besonderes Fingerspitzengefühl der Betriebsratsmitglieder. Erst so kann Beschäftigten diese Angst genommen und eine vertrauensvolle Durchführung der Eingliederung sichergestellt werden.

Wichtig sind deshalb Regelungen zum Datenschutz der Betroffenen (Zugang, Aufbewahrung und Löschung von Daten sowie das Verbot, diese als Beweis für eine Kündigung zu nutzen), denn es handelt sich teilweise um besonders sensible Daten. Zudem ist die Besetzung des Betreuungsteams entscheidend, deren Qualifizierung sowie die Unterstützung von Betriebsärzten, externen Ärzten oder Beschäftigten des Integrationsamtes. Auch die Ausgestaltung des Maßnahmenspektrums spielt eine große Rolle.

Eine positive erste Ansprache schafft Vertrauen. Der Grundsatz der Freiwilligkeit sollte ersichtlich zu jedem Zeitpunkt im Prozess im Vordergrund stehen. Dann können sich Beschäftigte auf den Prozess einlassen. Das erhöht die Chancen einer erfolgreichen Durchführung.

Informationen, die unter Beteiligung der Interessenvertretung erlangt werden, sollen dem Betrieb über das BEM Verfahren hinaus dazu verhelfen, ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement zu etablieren.



Abt. Betriebsverfassung
Tel. 0511 7631-274



trieben. Beschäftigte haben damit ein Recht auf die Durchführung eines BEM. Die Rechtsprechung hat anerkannt, dass bei Nichtdurchführung eines BEM eine personenbedingte Kündigung nur unter erschwerten Bedingungen als verhältnismäßig angesehen werden kann (siehe BAG 30.9.2010, Az.: 2 AZR 88/09).

Chancen und Risiken

Ziel des BEM ist es, Menschen im Betrieb gesund und arbeitsfähig zu halten und Strukturen zu schaffen die dieses ermöglichen. Beschäftigte



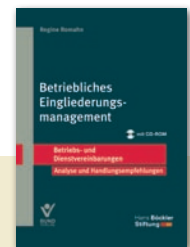
Flexible Arbeitszeiten im Betrieb

Lindecke
Fallstudien

1. Auflage 2008, 126 Seiten
Ausstattung: kartoniert

12,90 €

ISBN: 978-3-7663-3800-6



Betriebliches Eingliederungsmanagement

Romahn

Betriebs- und Dienstvereinbarungen

1. Auflage 2010, 87 Seiten
Ausstattung: Buch mit CD-ROM

12,90 €

ISBN: 978-3-7663-6071-7



Zukunftsfähige Gesundheitspolitik im Betrieb

Giesert
Fallstudien

Betriebs- und Dienstvereinbarungen

1. Auflage 2010, 173 Seiten
Ausstattung: kartoniert

12,90 €

ISBN: 978-3-7663-3798-6

Wir machen Gute Arbeit!

Globalisierung und Flexibilisierung der Arbeit stellen die Beschäftigten vor ständig neue Herausforderungen. Der Leistungs- und Verantwortungsdruck in den Betrieben nimmt zu, immer schneller muss immer mehr erledigt werden. Auch die Grenzen zwischen Beruf- und Privatleben verschwimmen stetig. Das macht nicht nur unzufrieden, sondern auf Dauer auch krank.




Unter dem Motto „Wir machen Gute Arbeit“ hat die IG BCE im Januar eine arbeitspolitische Offensive gestartet. Die Kampagne thematisiert den Wandel der Arbeitswelt. Gemeinsam mit den Betriebsräten, den Vertrauensleuten und den Beschäftigten will die IG BCE die Arbeitsbedin-

gungen verbessern. Dabei setzt sich die Gewerkschaft gezielt ein für

- faire Entlohnung und die Begrenzung unsicherer Beschäftigung,
- den Abbau von Belastungen und die Sicherung der Arbeitsfähigkeit,
- die Begrenzung von Leistungsdruck und ausufernden Arbeitszeiten, die durch neue Organisations- und Steuerungsprinzipien entstehen.

Die Initiative ist vor allem eine Einladung zum Mitmachen. Mit einem Blog zum Thema und vielen Arbeits- und Infomaterialien unterstützt die Kampagne die Bemühungen der betrieblichen Akteure um Gute Arbeit.

Machen Sie mit und besuchen Sie uns unter www.gute-arbeit.igbce.de.

 *Abt. Stab des Vorsitzenden*
yasmin.fahimi@igbce.de · Tel. 0511 7631-374

Wichtige BAG-Entscheidungen

Wie viel muss die Einigungsstelle bei Unterweisungen im Arbeitsschutz regeln?

Eine Einigungsstelle, die zur Regelung der „Umsetzung der Anforderungen des Arbeitsschutzes“ eingesetzt wird, darf sich nicht auf allgemeine Bestimmungen über die Unterweisung beschränken. Zu der Mitbestimmung des Betriebsrates bei betrieblichen Regelungen über den Gesundheitsschutz gehört auch die Verpflichtung des Arbeitgebers aus § 12 ArbSchG, die Beschäftigten über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu unterweisen. Die Kompetenz der Einigungsstelle geht soweit wie die des Betriebsrates. Dementsprechend hat sie dabei die Erkenntnisse aus einer Gefährdungsanalyse zu berücksichtigen und die konkrete Unterweisung daran auszurichten. Diese Anweisungen und Erläuterungen müssen arbeitsplatz- oder aufgabenbezogen sein.

BAG 11.1.2011, Az.: 1 ABR 104/09

Betriebliches Eingliederungsmanagement auch bei Betrieben ohne Betriebsrat

Der Wortlaut in § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX zum betrieblichen Eingliederungs-

management ist missverständlich: Ge-regelt ist, dass eine Klärung „mit der zuständigen Interessenvertretung“ zu erfolgen hat. Das bedeutet aber nach Auffassung des BAG nicht, dass ein betriebliches Eingliederungsmanagement nicht erfolgen muss, wenn es keine Interessenvertretung gibt, alle anderen Voraussetzungen aber vorliegen. Ziel ist es, krankheitsbedingte Kündigungen zu verhindern. Dabei ist der Betriebsrat nur einer von mehreren Beteiligten und nicht eine Voraussetzung für die Durchführung.

BAG 30.9.2010, Az.: 2 AZR 88/09

Beschäftigte haben Anspruch auf eine Gefährdungsbeurteilung

Das BAG hat mit dieser Entscheidung aus 2008 die Rechte einzelner Beschäftigten deutlich gestärkt und die Gefährdungsbeurteilung als zentrales Element des Arbeitsschutzrechtes anerkannt. Beschäftigte können zwar nicht eine bestimmte Art der Gefährdungsbeurteilung verlangen, da die Betriebsparteien dort ihren Regelungsspielraum haben. Sie können aber verlangen, dass der Arbeitgeber seinen Beurteilungsspielraum ermessensfehlerfrei ausübt. Im konkreten Fall heißt das, dass er auf den Betriebsrat zugeht, um eine Einigung über

die Art der Durchführung des Gesundheitsschutzes zu verlangen. Dies macht den Weg für Individualklagen frei!

BAG 12.8.2008, Az.: 9 AZR 1117/06

Mitbestimmung im Arbeits- und Gesundheitsschutz: Konkret

Das BAG hatte bereits im Jahr 2004 entschieden, dass die Einigungsstelle dem Arbeitgeber nicht das alleinige Gestaltungsrecht übertragen kann. Sie muss selbst regeln, welche konkreten Arbeitsplätze auf welche möglichen Gefährdungsursachen untersucht und dann beurteilt werden sollen. Es kann hier durchaus sinnvoll sein, dass der Arbeitgeber einen Regelungsvorschlag unterbreitet. Die Einigungsstelle muss dann darüber entscheiden, ob sie diesen Vorschlag annimmt. Sie kann nicht vorsehen, dass der Arbeitgeber nur mit dem Betriebsrat darüber zu beraten hat.

BAG 8.4.2004, Az.: 1 ABR 4/03

Alle Entscheidungen sind unter www.bundesarbeitsgericht.de zu finden.



Gute Arbeit

Urban, Schröder
Ausgabe 2011

Krise, Restrukturierungen und der Blick in die Zukunft

3. Auflage 2010, 432 Seiten
Ausstattung: gebunden

39,90 €

ISBN: 978-3-7663-6009-0

Vorankündigung

4. Jahrestagung für Betriebsräte der IG BCE

*Beschäftigung 2020
Normalarbeitsverhältnis am Ende?!*

Herausforderungen und Handlungsmöglichkeiten für Betriebsräte. Konzepte und Überlegungen zur Gestaltung von Beschäftigung im Betrieb. Denn ein fester Job schafft Zukunftsperspektiven!

8.–9. November 2011 In der IG BCE Hauptverwaltung

Demnächst auf unserer Homepage:
<http://www.igbce-bws.de>

Nähere Information per Flugblatt folgt in Kürze

Herausgeber

Gesellschaft für Bildung, Wissen und Seminar der IG BCE mbH
| Königsworther Platz 6 · 30167 Hannover

Verantwortlich

Edeltraud Glänzer
Peter Wind

Redaktion

Günter Schölzel · Stefan Soltmann · Isabel Eder
| IG BCE, Hannover
Meike Kiegeleand | IG BCE BWS GmbH
Kathrin Behrens | kb2, Berlin

Gestaltung & Layout

Antje Zimmermann | junge meister*, Berlin

Druck

BWH GmbH – Die Publishing Company, Hannover

Impressum