

# Betriebsrat aktuell

## Alles im Wandel

Liebe Kolleginnen  
und Kollegen,



ein ereignisreiches Jahr neigt sich dem Ende. Diese Ausgabe der BR aktuell beschäftigt sich mit einem Thema, das uns alle betrifft – der demografische Wandel. Wir alle werden älter.

Infolge der höheren Lebenserwartung der Bevölkerung bei gleichzeitig rückläufiger Geburtenrate steigt der Anteil älterer Menschen gegenüber dem Anteil Jüngerer. Dass diese Tatsache uns in unserem beruflichen Leben einholen wird, steht lange fest. Auch wissen wir längst, dass die betriebliche Interessensvertretung hier mit Voraussicht und Aktivität gefragt ist. Dennoch bereiten sich viel zu wenige Betriebe auf die Auswirkungen vor. Aus diesem Grund wollen wir euch wichtige Informationen und Impulse an die Hand geben, zur Gestaltung einer altersgerechten Arbeitsorganisation und zum Gesundheitsmanagement oder der Umsetzung von Demografie-Tarifverträgen. Darüber hinaus zeigen wir Wege auf, wie durch die Übernahme von Azubis einem drohenden Fachkräftemangel frühzeitig vorgebeugt werden kann.

Wie immer findet ihr in der BR aktuell viele weitere bunte Themen und Anstöße rund um euren Arbeitsalltag. Wir wünschen euch viel Spaß beim Lesen der aktuellen BR aktuell. Über Feedback oder Anregungen für die nächste Ausgabe freuen wir uns sehr.

Euch allen einen guten Start ins neue Jahr, bis bald

Eure Edeltraud Glänzer

## 2. Netzwerk- konferenz DemTV

Mit Impulsen zu psychischen  
Belastungen & BGM (Betriebliches  
Gesundheitsmanagement)

Rhein-Main-Gebiet  
13.–14.03.2012

Mehr Infos:  
[www.igbce-bws.de/demografie](http://www.igbce-bws.de/demografie)

## Das Projekt DemTV der IG BCE



Das Thema „demografischer Wandel“ ist hochaktuell. In naher Zukunft werden sich alle Unternehmen auf demografiebedingte Veränderungen einstellen müssen. Verschiedene Branchen haben bereits Tarifverträge oder tarifliche Vereinbarungen abgeschlossen, um für den Wandel gerüstet zu sein. Das Sozialpartner-Projekt „Umsetzung von Demografie-Tarifverträgen“ (DemTV) der IG BCE begleitet Unternehmen branchenübergreifend bei der Verwirklichung einer demografiefesten Unternehmenspolitik und fördert so die Umsetzung der bestehenden Tarifverträge. Dabei stützt sich das Projekt auf die folgenden drei Säulen:

**1.** Auf der interaktiven Internetplattform [www.demtv.info](http://www.demtv.info) informieren wir über das Projekt, die Aktivitäten, Veranstaltungen und vieles mehr. Des Weiteren findet ihr hier einen Zugang zu unserem Austauschforum (Blog).

**2.** Im Rahmen unserer Netzwerkarbeit informieren wir regelmäßig in einem Info-Brief über die Aktivitäten, Fortschritte und wichtigen Termine des Projektes. Auf den Netzwerkkonferenzen bringen wir Expert(inn)en und Interessierte zusammen und bieten die Möglichkeit zu Austausch und Diskussion. Wir verbinden Theorie und Praxis, indem wir Expert(inn)en aus der Wissenschaft und Unternehmensvertreter(innen) einladen, die Maßnahmen im Bereich Demografie präsentieren und sich den Fragen der Teilnehmer(innen) stellen. Das Netzwerk besteht derzeit aus ca. 350 Interessent(inn)en, die regelmäßig per Info-Brief über das Projekt, Aktivitäten, Termine und Fortschritte informiert werden.

**3.** Das Projekt DemTV bietet interessierten Unternehmen Unterstützung bei der Umsetzung der Tarifverträge sowie beim Finden von betriebsspezifischen Lösungen an. Wir vermitteln Expert(inn)en und haben ein auf das Thema abgestimmtes Seminarskonzept zur Qualifizierung entwickelt. Gestaffelt in Grund- und Aufbau-seminare bietet dieses die Möglichkeit zur Qualifizierung und Weiterbildung im Bereich Demografie.

 Abt. Tarifrecht/-gestaltung, Martin Weiss  
[martin.weiss@igbce.de](mailto:martin.weiss@igbce.de) · Tel. 0511 7631-406

## Ausblick

### Demografischen Wandel überwinden

Unser Einsatz für deine Übernahme

Seite 2

### Neue Betriebsräte gewinnen

Seite 3

### Neue Kernkompetenz-Seminarreihe

Seite 4



# Demografischen Wandel überwinden

## Unser Einsatz für deine Übernahme

### JAV-Seminare

#### JAV-Vorsitzendenseminar

BWS-025-920201-12  
29.01.2012 bis 03.02.2012

IG BCE-Bildungszentrum Kagel-Möllenhorst

#### JAV – Gute Ausbildung, gute Übernahme

BWS-025-920301-12  
25.03.2012 bis 30.03.2012

IG BCE-Bildungszentrum Kagel-Möllenhorst

#### Mitwirkung und Mitbestimmung in der beruflichen Ausbildung

BWS-387-920701-12  
02.05.2012 bis 04.05.2012

IG BCE-Bildungszentrum Bad Mündler

Weitere Seminare für Jugend- und Auszubildendenvertretungen finden sich nicht nur im zentralen Bildungsplan, sondern auch in den landesbezirklichen Seminarprogrammen: [www.igbce-bws.de/landesbezirke](http://www.igbce-bws.de/landesbezirke)

Die demografische Entwicklung in unseren Betrieben stellt uns in Hinblick auf den drohenden Fachkräftemangel vor große Herausforderungen. In den nächsten Jahren verlieren wir in den Belegschaften mit dem altersbedingten Ausstieg erfahrener Kolleginnen und Kollegen wichtiges Know-how. Schon heute wissen wir, dass es schwierig wird, diese Lücken zu füllen. Die künftige Wettbewerbsfähigkeit unserer Branchen wird jedoch maßgeblich davon abhängen, ob wir in den Betrieben einen Wissenstransfer zwischen den Generationen organisieren und somit langfristig zeitgemäße Produkte und Dienstleistungen auf den Weltmärkten anbieten können.

Auch die Mitglieder der jungen Generation, das heißt die Jugend- und Auszubildendenvertretungen, haben ein großes Interesse daran, die Personalplanung in den Betrieben und somit ihre eigene Zukunft mitzugestalten. Genau an dieser Stelle unterstützen wir als IG BCE die JAVen und euch als Betriebsratsgremien mit unserer Kampagne „Unser Einsatz für deine Übernahme“.

Die Personalplanung gehört laut § 92 BetrVG zu den zentralen Aufgaben des Betriebsrats. Dabei geht es vor allem darum, eine innovative und zukunftsweisende Personalplanung im Interesse der Belegschaft zu betreiben. Ziel muss es sein, auch zukünftig auf eine leistungsstarke Belegschaft bauen zu können. Zentrale Säulen dieser Personalplanung sind die Berufsausbildung und der anschließende Berufseinstieg. Hierfür ist der Betriebsrat in Kooperation mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung mit weitreichenden Rechten ausgestattet, die im Betriebsverfassungsgesetz festgeschrieben sind. Aber nicht nur der demografische Aspekt zwingt uns dazu, die Auszubildenden und die JAVen bei der Forderung nach mehr unbefristeten Übernahmen zu unterstützen.

Schicksal trifft allerdings ein weiteres Drittel der Ausgelernten, die ohne weitere Perspektive auf der Straße landen. Daraus resultiert, dass es für rund zwei Drittel aller Auslernenden gilt, eine planbare und zukunftssichere Perspektive mittels einer unbefristeten Übernahme zu schaffen.



Aus diesem und vielen weiteren Gründen möchten wir euch bitten, eure Jugend- und Auszubildendenvertretungen bei ihrer Forderung nach einer unbefristeten Übernahme für alle Auszubildenden eures Betriebes tatkräftig zu unterstützen.

Es ist in unser aller Interesse, dass unsere Betriebe auch in den nächsten Jahrzehnten noch gut aufgestellt sind. Dies geht am Ende nur, wenn nicht irgendwann alle Fachkräfte altersbedingt aus dem Betrieb ausscheiden.



Anspruchspartner: Abt. Junge Generation/Ausbildung  
abt.jugend@igbce.de · Tel. 0511 7631-493  
www.igbce-jugend.de · www.einsatz-uebernahme.de



Besuch uns auf Facebook!  
[www.facebook.com/igbcejugend](http://www.facebook.com/igbcejugend)

## Bildung 2012

Unsere neuen Bildungsprogramme findet ihr seit geraumer Zeit als PDF zum Download und E-Book auf unserer Webseite. Falls ihr noch eine gedruckte Variante braucht, könnt ihr sie auf unserer Webseite, per E-Mail an [bws@igbce.de](mailto:bws@igbce.de) oder per Telefon unter **0511 7631-336** bestellen!




## Rückblick

### 4. Jahrestagung für Betriebsräte der IG BCE vom 08.–09.11.2011

Die Zeiten, in denen jungen Uni-Absolventen oder ausgebildeten Facharbeitern direkt nach dem Abschluss der Start in ein Normalarbeitsverhältnis gelang, sind längst vorüber. Zunächst veränderte sich das Normalarbeitsverhältnis dahingehend, dass eine Vielzahl der Beschäftigten nur noch befristete Arbeitsverträge erhielt. Nach der „Generation Praktikum“ etablierte sich in den letzten Jahren das Leiharbeitsmodell für Arbeitgeber als beliebte Abweichung vom Normalarbeitsverhältnis. Nach einem ereignisreichen Jahr im Bereich der Leiharbeit (Aberkennung der Tariffähigkeit von der CGZP, Neufassung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes) rückte deshalb auf der 4. Jahrestagung der Betriebsräte im November die Frage in den Vordergrund, ob das Normalarbeitsverhältnis bereits am Ende ist und wie die Beschäftigung im Jahre 2020 aussehen wird.

Die ausführliche rechtliche sowie wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Bewertung der Situation nahmen zahlreiche Referenten und Referentinnen vor, u. a. Prof. Dr. Wendeling-Schröder zum Thema „Outsourcing“ und Prof. Dr. Kohte zur „Herausforderung Leiharbeit“. Besonders die zahlreichen Praxisbeispiele zum sinnvollen Einsatz von Leiharbeiter(inne)n und die konstruktiven und lebhaften Diskussionen ließen die 4. Jahrestagung der Betriebsräte zu einem vollen Erfolg werden und sollten die mehr als 160 Gäste animieren, zu einer höheren Akzeptanz des Normalarbeitsverhältnisses durch intelligente Lösungen in den Unternehmen beizutragen.

 *Ansprechpartner: Abt. Betriebsverfassung  
abt.betriebsverfassung@igbce.de*

## Neue Betriebsräte gewinnen

### Das Projekt BR-Nachwuchsförderung

Immer weniger Betriebsrätinnen und Betriebsräte sind organisiert, insbesondere neue Betriebsräte sind inzwischen viel zu häufig keine Mitglieder der IG BCE. Zudem spiegeln viele Gremien die Zusammensetzung der Beschäftigten längst nicht mehr wider. Beide Schwierigkeiten werden durch den demografischen Wandel verstärkt: Die alten Mitglieder gehen in den Ruhestand, während die junge Generation teilweise ohne gewerkschaftlichen Rückhalt agiert. Wenn wir jetzt nicht gegensteuern, verliert unsere Organisation dort Gestaltungskraft, wo es am meisten weh tut – im Betrieb. Das Projekt „BR-Nachwuchsförderung im Rahmen des Zukunftsprozesses“ setzt genau hier an: Künftig brauchen wir bei der Auswahl neuer Interessenvertreter kompetente Betriebsräte und Vorsitzende sowie einen geordneten Führungswechsel. Nur so sind Wissenstransfer, fachliche Kompetenz und Organisationsbindung in den Betrieben gewährleistet. Im Sommer 2012, rund zwei Jahre vor den nächsten regulären Betriebsratswahlen, beginnen die Bezirksvorstände mit der Analyse der derzeitigen Situation hinsichtlich Alter und Struktur in den Gremien. Mithilfe von Soll-Anforderungen werden gemeinsam die Standards für neue Betriebsratskandidat(inn)en entwickelt. Sofern erforderlich, wird dort Handlungsdruck ausgelöst, wo Ungleichgewichte festgestellt werden.



Im Anschluss an diese Phase wird mit Unterstützung der Bezirke und Landesbezirke gezielt nach potentiellen Kandidat(inn)en für die Betriebsratswahl gesucht. Diese werden für besondere Angebote interessiert und auf Veranstaltungen und Seminaren geschult. Nach der Betriebsratswahl können sich die neu gewählten Betriebsrätinnen und Betriebsräte und Betriebsratsvorsitzenden über das Angebot der BWS weiter qualifizieren. Zwei Jahre nach der BR-Wahl sollten die Neueinsteiger an die Organisation gebunden sein und, wie die neuen Führungskräfte, alle notwendigen Qualifizierungen absolviert haben. Anschließend startet der Prozess erneut.

 *Abt. Betriebspolitik, Philipp Martens  
philipp.martens@igbce.de · Tel. 0511 7631-187*

## Seminare zum Thema Demografie

### Demografie 1 – Die Folgen des demografischen Wandels für die Betriebe

BWS-065-860101-12  
29.01.2012 bis 03.02.2012

IG BCE-Bildungszentrum Bad Münde

### Langzeitkonten

BWS-005-860901-12  
05.03.2012 bis 06.03.2012

Maritim Hotel München

### Demografie 2 – Altersstrukturanalyse – Was nun?

BWS-065-860301-12  
27.03.2012 bis 30.03.2012

IG BCE-Bildungszentrum Bad Münde

### Demografie 2 – Personalplanung und Personalgewinnung

BWS-065-860601-12  
13.05.2012 bis 16.05.2012

IG BCE-Bildungszentrum Bad Münde

### Demografie 2 – Altersgerechte Arbeitsorganisation und -gestaltung

BWS-065-860401-12  
22.05.2012 bis 25.05.2012

IG BCE-Bildungszentrum Bad Münde

Weitere Seminare zum Thema Demografie:  
[www.igbce-bws.de/demografie](http://www.igbce-bws.de/demografie)

### Altersteilzeit

Bauer; Gehring  
Handbuch zu den gesetzlichen und tariflichen Regelungen  
39,00 €



### Gute Arbeit – Ausgabe 2011

Krise, Restrukturierungen und der Blick in die Zukunft  
39,90 €



# Neue Kernkompetenz-Seminarreihe



Mit der neuen Kernkompetenz-Seminarreihe möchten wir euch neben den betriebsverfassungs- und arbeitsrechtlichen Grundlagen der Seminare BR 1–3 und AR 1–5 weitere wichtige Inhalte für eine gute Betriebsratsarbeit anbieten.

Die einzelnen Seminare der Reihe umfassen folgende Themen: Arbeitsrecht (wie das bisherige Seminar Arbeitsrecht 1), Wirtschaft, Personalplanung, Kommunikation sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz. Es handelt sich jeweils um Einführungsseminare. Darauf aufbauend empfehlen wir euch zur Vertiefung den Besuch der Fachseminare.

Betriebsrätinnen und Betriebsräte, die alle Seminare der Kernkompetenz-Reihe besucht haben, erhalten hierfür auch ein Bronze-Zertifikat.



Weitere Informationen zu den Zertifikaten: [www.igbce-bws.de/zertifikate](http://www.igbce-bws.de/zertifikate)

## Das IG BCE-Schichthandbuch

Christian Jungvogel; Martin Weiss

Ein Handbuch für Betriebsräte, Vertrauensleute und alle, die mit Schichtplangestaltung zu tun haben.

24,90 €

### Seminare zum Thema

Ein halbes Dutzend Seminare zur Schichtplangestaltung stehen 2012 auf dem Programm. Sie finden nicht nur in Bad Münde, sondern im Rahmen der Bildungsoffensive Süd auch in Ludwigsburg statt.

Weitere Infos:

[www.igbce-bws.de/schichtplan](http://www.igbce-bws.de/schichtplan)



## BWS jetzt auch bei Facebook!



<http://facebook.com/igbcebws>

## Deutscher Betriebsräte-Preis

### IG BCE-Betriebsräte erhalten Deutschen Betriebsräte-Preis 2011

Erfolgreiche Betriebsratsarbeit zahlt sich aus. Bei der Verleihung des Deutschen Betriebsräte-Preises 2011 sind zwei Betriebe aus dem Organisationsbereich der IG BCE ausgezeichnet worden. Die Betriebsräte der Schott AG in Mainz sind am 20.10.2011 mit dem Deutschen Betriebsräte-Preis in Silber für ihr Demografie-Projekt ausgezeichnet worden. Den Sonderpreis für Zukunftssicherung erhielten die Betriebsräte der B. Brau Melsungen AG für das Projekt „Teilzeitmodell 60 plus und Langzeitkonto“. Wir sagen herzlichen Glückwunsch an die Preisträger! Für alle anderen Betriebsräte: Auch im Jahr 2012 wird es wieder einen Deutschen Betriebsräte-Preis geben; wir informieren rechtzeitig.

[www.deutscherbetriebsraete-preis.de](http://www.deutscherbetriebsraete-preis.de)

### Impressum

#### Herausgeber

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

#### Verantwortlich

Edeltraud Glänzer  
Peter Wind

#### Redaktion

Günter Schölzel · Stefan Soltmann · Jan Grüneberg  
| IG BCE, Hannover  
Daniele Frijia | IG BCE BWS GmbH  
Kathrin Behrens | kb2, Berlin

#### Gestaltung & Layout

Antje Zimmermann · Julia Hintz  
| junge meister\*, Berlin

#### Druck

BWH GmbH – Die Publishing Company, Hannover

## Wichtige BAG-Entscheidungen

### Arbeitnehmer darf auch nach Ende des Arbeitsverhältnisses Personalakte einsehen

Der Arbeitnehmer hat auch nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf Einsicht in seine Personalakte. Dies hat das Bundesarbeitsgericht entschieden. Der Arbeitnehmer hat auch nach Ende des Arbeitsverhältnisses ein berechtigtes Interesse daran, den Inhalt einer fortgeführten Personalakte auf ihren Wahrheitsgehalt zu prüfen. Personalakten werden insbesondere aus kaufmännischen und steuerlichen Gründen weitergeführt. Das besondere Interesse an der Einsichtnahme liegt in der Überprüfung, ob die inhaltlichen Angaben der Personalakte korrekt dargestellt sind. Nur dann können die Beschäftigten etwaige Korrekturanträge, z. B. im Arbeitszeugnis, geltend machen. Der Arbeitgeber hat im Rahmen seiner vertraglichen Rücksichtnahmepflicht (§ 241 Abs. 2 BGB) auf das Wohl und die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen. Hierzu zählt auch das aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers resultierende Recht auf informationelle Selbstbestimmung.

BAG 16.11.2010, Az.: 9 AZR 573/09

### Begriff „Mobbing“ aus Sicht der BAG-Rechtsprechung

Die umgangssprachliche Bezeichnung „Mobbing“ ist kein Rechtsbegriff und stellt auch keine Voraussetzung für eine selbständige Anspruchsgrundlage dar. Wenn Arbeitnehmer von „Mobbing“ sprechen, muss für jeden Einzelfall gesondert festgestellt werden, welche konkreten Pflichtverstöße der Arbeitgeber oder die Kollegen des betroffenen Arbeitnehmers begangen haben. Erst dann kann nachvollzogen werden, ob Schadensersatzansprüche für die betroffene Person nach § 823 Abs. 1, 2 oder § 826 BGB vorliegen. Dabei genügen selten einzelne schikanoöse Handlungen für die Annahme einer Rechtsverletzung. Erst im Rahmen einer Gesamtbetrachtung kann ein dauerhaftes herabwürdigendes Verhalten festgestellt werden, das zur Verletzung höchstpersönlicher Rechte des Betroffenen führt. Der Arbeitgeber verstößt gegen die Pflicht, Arbeitnehmer vor Gesundheitsgefährdungen, auch psychischer Art, zu bewahren, wenn er keine Maßnahmen gegen „Mobbing“ unter Arbeitnehmern ergreift.

BAG 28.10.2010, Az.: 8 AZR 546/09

### Betriebsratsmitglied kann auch Datenschutzbeauftragter sein

In dieser BAG-Entscheidung wurde unmissverständlich festgestellt, dass Betriebsratsmitglieder auch Datenschutzbeauftragte werden können. Die parallele Ausübung der beiden Ämter stellt nicht von vornherein einen Interessenkonflikt dar. Vielmehr muss der Arbeitgeber nachweisen, dass der Datenschutzbeauftragte seinen Pflichten nicht zuverlässig nachkommt, um seine Bestellung widerrufen zu können. Ein wichtiger Grund für die Abberufung eines Datenschutzbeauftragten gemäß § 4 f Abs. 3 S. 4 BDSG ist auch dann nicht gegeben, wenn der Arbeitgeber eine bisher interne Stellenbesetzung ausgliedern und durch einen externen Datenschutzbeauftragten ersetzen will.

BAG 23.03.2011, Az.: 10 AZR 562/09

Alle Entscheidungen sind unter [www.bundesarbeitsgericht.de](http://www.bundesarbeitsgericht.de) zu finden.