

EINLEITUNG

Die Gestaltung von Arbeitsbedingungen ist unser Kerngeschäft im Betrieb. Oft fällt es bei der Vielzahl von Herausforderungen schwer, immer auf dem neuesten Stand zu bleiben. Mit dem »Journal Arbeitspolitik« wollen wir künftig regelmäßig über aktuelle arbeitspolitische Themen informieren. In der ersten Ausgabe starten wir

mit dem Schwerpunkt, die arbeitspolitischen Handlungsfelder der Abteilung Arbeitspolitik und ihre Ansprechpartner vorzustellen. In den folgenden Ausgaben werden wir die einzelnen Schwerpunkte vertieft darstellen. Der Anfang ist gemacht! Viel Spaß beim Lesen und Rückmelden von guten Ideen und Anregungen.



Ralf Sikorski
Mitglied geschäftsführender Hauptvorstand

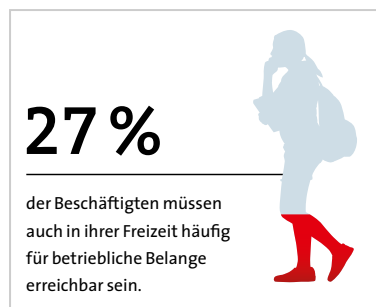
THEMEN

1 ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ



Die Belastungen durch Stress und Leistungsverdichtung nehmen zu. Betriebsräte können für Entlastung sorgen.

2 ARBEITSORGANISATION & BETRIEBLICHE ARBEITSZEITGESTALTUNG



Bei E-Mail und Co. sollten Betriebsräte den Unternehmen Grenzen setzen. Denn die Freizeit muss geschützt werden.

3 BERUFLICHE BILDUNG UND WEITERBILDUNG



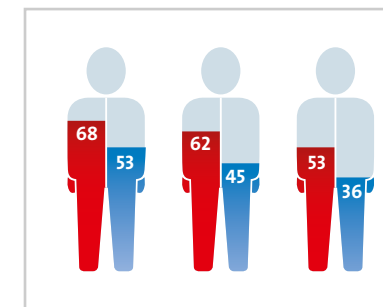
Wünsche und Bedarfe ermitteln: Der Betriebsrat kann jungen Beschäftigten Chancen und Wege aufzeigen.

4 BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE UND DEMOGRAFIE



Qualifikation sichert Arbeitsplätze. Personalplanung sichert Qualifikation. Betriebsräte arbeiten daran mit.

5 VERÄNDERUNGSPROZESSE UND UNTERNEHMENSKULTUR



Durch neue Prozesse im Unternehmen ändern sich die Arbeitsbedingungen. Hier können Betriebsräte Einfluss nehmen.

1 ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Gute Arbeit ist gesunde Arbeit

Gesundheit erhalten und verbessern: Davor kann und darf sich heute kein Unternehmen mehr drücken.

Gesundheit bedeutet mehr als die Vermeidung von Krankheiten und Unfällen. Unternehmen sollten deshalb Arbeitsplätze und -bedingungen so gestalten, dass die Beschäftigten gesund bleiben und weder akute Verletzungen noch chronische Krankheiten entstehen.

Der Arbeitsplatz kann und soll ein Ort sein, an dem die gesundheitliche Entwicklung gefördert wird. Dies gilt insbesondere vor dem Hinter-

grund wachsender psychischer Belastungen durch Arbeitsdruck, Leistungsverdichtung etc. Konkret unterstützt und berät die IG BCE, in enger Kooperation mit den Kollegen vor Ort, die Betriebsräte bei Strategieentwicklungen und Betriebsvereinbarungen

- zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung, insbesondere »psychischer Belastungen«,
- bei Einführung des BGM, Fragen zum BEM und Suchtmittelmissbrauch,
- bei Arbeitsunfällen, -medizin und -vorsorge, Gefahrstoffrecht sowie BK-Verfahren und
- zum Arbeitsstättenrecht, technischen Regelwerk und zu den Unfallverhütungsvorschriften.



INFOS

KONTAKT

Vadim Lenuck
vadim.lenuck@igbce.de



MUSTERVEREINBARUNGEN

Musterbetriebsvereinbarung zur Erfassung psychischer Belastungen in der Gefährdungsbeurteilung
bitte anfragen: abt.arbeitspolitik@igbce.de



WEITERGEKLICKT

Stress und Rückenschmerzen

www.bgrci.de/denk-an-mich/dein-ruecken/medien/

Vorsorge statt Eignungstest –
AiB 3/2014

www.igbce.de/download/35218-80554/9/arbeitsmedizin-aib14-03.pdf

Vorsorge: Manches neu, vieles anders –
AiB 5/2014

www.igbce.de/download/35218-80556/4/arbeitsmedizin-aib14-05.pdf



WEITERGESEHEN

Video: Stress ohne Ende

www.igbce.de/videos/346/videos/?id=59790

2 ARBEITSORGANISATION UND BETRIEBLICHE ARBEITSZEITGESTALTUNG

Grenze zwischen Arbeit und Freizeit ist wichtig

Digitale Arbeit ist flexibel und beweglich. Die Entscheidung, wann und wo gearbeitet wird, liegt dank moderner Kommunikationsmittel immer mehr beim Beschäftigten selbst. Aber der Preis für diese Freiheit ist hoch.

Die Arbeiten mal eben unterbrechen, um etwas Wichtiges zu erledigen. Morgens etwas später anfangen, um das Kind in die Kita zu bringen – die Vorteile flexibler und digitaler Arbeit liegen auf der Hand. Was tagsüber nicht geschafft wird, kann zu Hause am Abend noch nachgeholt werden. Doch das führt oft zu »Arbeiten ohne Ende«. Viele Arbeitgeber setzen darauf, dass ihre Mitarbeiter/-innen abends noch mal kurz eine

E-Mail beantworten oder einen dienstlichen Anruf erledigen. Auf Dauer ist es jedoch ungesund, wenn der Feierabend einer »Always-On«-Haltung weicht.

Betriebsräte können »Freizeitschützer« werden, indem sie Regelungen abschließen, die wirkliche Auszeiten von der Arbeit ermöglichen. Oft ist es gar nicht notwendig, dass Beschäftigte ständig erreichbar sind. Führungskräfte sollten mit ihren Mitarbeiter/-inne/-n gemeinsam festlegen, zu welcher Zeit Erreichbarkeit gegeben sein muss. Beide Seiten haben so Gewissheit, dass der Betriebsablauf gesichert ist und das Diensthandy auch mal guten Gewissens abgeschaltet werden kann.

27 %

der Beschäftigten müssen auch in ihrer Freizeit häufig für betriebliche Belange erreichbar sein.



Quelle: 2012 DGB-Index Gute Arbeit

INFOS

KONTAKT

Sören Tuleweit
soeren.tuleweit@igbce.de

MUSTERVEREINBARUNGEN

Musterbetriebsvereinbarung zum Umgang mit mobilen Arbeitsmitteln

www.igbce.de/download/35218-80558/2/musterbetriebsvereinbarung-mobile-arbeitsmittel.pdf

WEITERGEKLIKT

Ständige Erreichbarkeit / iga-Report 23

www.iga-info.de/veroeffentlichungen/iga-reporte/iga-report-23.html

Auswirkungen arbeitsbezogener Erreichbarkeit

www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/Gd76.html

Digitale Arbeit in Deutschland

library.fes.de/pdf-files/akademie/09324.pdf

WEITERGESEHEN

Video »Die gute Fee« – Psychische Belastungen bei der Arbeit

www.youtube.com/watch?v=cyuLYtS9d7g&feature=youtu.be

3 BERUFLICHE BILDUNG UND WEITERBILDUNG

Mit dem Personalentwicklungs-Check Kolleginnen und Kollegen stärken und fördern

Gerade junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sehen für sich im Unternehmen keine Perspektiven und verlassen den Betrieb. Der Grund: fehlende Personalentwicklungsplanungen. Das wird für Unternehmen zunehmend problematisch.

Eine Personalplanung für Kolleginnen und Kollegen im Betrieb ist deshalb wichtig und muss regelmäßig durchgeführt werden.

Zusammen mit den IG BCE-Weiterbildungsberaterinnen und -beratern könnt ihr dieses Thema aktiv im Unternehmen voranbringen und damit

die Weiterentwicklung eurer Kolleginnen und Kollegen sichern.

Im Rahmen eines Workshops analysieren wir gemeinsam mit euch die Personalentwicklung in eurem Betrieb anhand folgender Schritte:

1. **Einschätzung:** Wie gut funktioniert Personalentwicklung in unserem Unternehmen?
2. **Bewertung:** Gibt es Handlungsbedarf?
3. **Zielsetzung:** Was wollen wir ändern? Welche Prioritäten setzen wir? Welche Strategie ist sinnvoll?
4. **Weiterführende Schritte:** Fragenkatalog für die Personalabteilung

INFOS

KONTAKT

Katrin Locker
katrin.locker@igbce.de



WEITERGEKLIKT

Personalentwicklung gestalten: Barrieren beseitigen – Entwicklung ermöglichen

www.igbce.de/download/35218-80552/2/personalentwicklung-gestalten.pdf



4 BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE UND DEMOGRAFIE

INFOS

KONTAKT

Philipp Martens
philipp.martens@igbce.de

WEITERGEKLIKT

Gestaltungsraster für Betriebs- und Dienstvereinbarungen – Thema Personalplanung

www.boeckler.de/mbf_bvd_gr_personalplanung.pdf

Personalplanung – Betriebs- und Dienstvereinbarungen

www.boeckler.de/pdf/p_edition_hbs_47.pdf

Gehört auf die Tagesordnung des Betriebsrats: Personalplanung

Schon heute ist es schwierig, qualifizierte Mitarbeiter zu finden. Die Lücken im Unternehmen werden durch Sonderschichten und Leiharbeit gefüllt. Langfristige Personalplanung ist eine bessere Lösung. Für den Betriebsrat ist es wichtig, bei diesem Thema aktiv mitzuarbeiten.

Viele Unternehmen orientieren ihr Handeln am Gewinn. Erst dann kommt die langfristige Perspektive. Hier kann der Betriebsrat ansetzen. Eine gute strategische Personalplanung sichert nicht nur Arbeitsplätze, sondern langfristig auch den Erfolg des Unternehmens.

Die Abteilung »Arbeitspolitik« der IG BCE bietet in Kürze viele hilfreiche Materialien zu diesem Thema an. Das beginnt mit einem übersichtlichen, thematisch geordneten Online-Wegweiser zur aktiven Personalplanung. Außerdem gibt es Broschüren und Präsentationen bis hin zu Gestaltungsrastern für die tägliche Arbeit. Dadurch wird die Personalplanung mit weiteren Handlungsfeldern der Abteilung – Demografie und Beschäftigungspolitik – sinnvoll verbunden.



5 VERÄNDERUNGSPROZESSE UND UNTERNEHMENSKULTUR

Veränderte Prozesse ändern auch das Miteinander

Veränderungen von und in Unternehmen sind notwendig. Das sichert den Erfolg. Doch wie ändern sich z. B. Arbeitsbedingungen bzw. welche Alternativen gibt es? Das sind wichtige Fragen für Betriebsräte.

Neue Prozesse haben für die Beschäftigten häufig erhebliche Auswirkungen. Oft wird Personal entlassen. Konsequenz: Die Anforderungen steigen deutlich an. Unternehmen sind gut beraten, Reorganisationsprozesse auf einer breiten Basis aufzusetzen. Werden nur Personalkennzahlen genutzt, führt das oft zur Arbeitsverdichtung und ist nicht nachhaltig.

Die Frage ist deshalb: Wie können Betriebsräte auf Planungen im Betrieb reagieren? »Sich frühzeitig einbringen«, lautet die Antwort. Entscheidend ist, dass man weiß, worauf es ankommt: Die geplante Maßnahme mit eigenen inhaltlichen und rechtlichen Bewertungen abgleichen. Und: Eigene Vorstellungen und Ideen entwickeln, um Beschäftigung und Arbeitsplätze langfristig zu sichern.

Wichtig ist auch: Beschäftigte einbinden. Zwischenstände kommunizieren. Fair mit denen umgehen, die ausscheiden. Gemeinsam mit der IG BCE betriebliche Veränderungen erfolgreich gestalten. So kann Gute Arbeit gesichert werden.

INFOS

KONTAKT

Stefan Soltmann
stefan.soltmann@igbce.de



MUSTERVEREINBARUNGEN

Gestaltungsraster für Betriebs- und Dienstvereinbarungen – Thema Outsourcing

www.boeckler.de/mbf_bvd_gr_outsourcing.pdf

Gestaltungsraster für Betriebsvereinbarungen – Thema Restrukturierungsprozesse

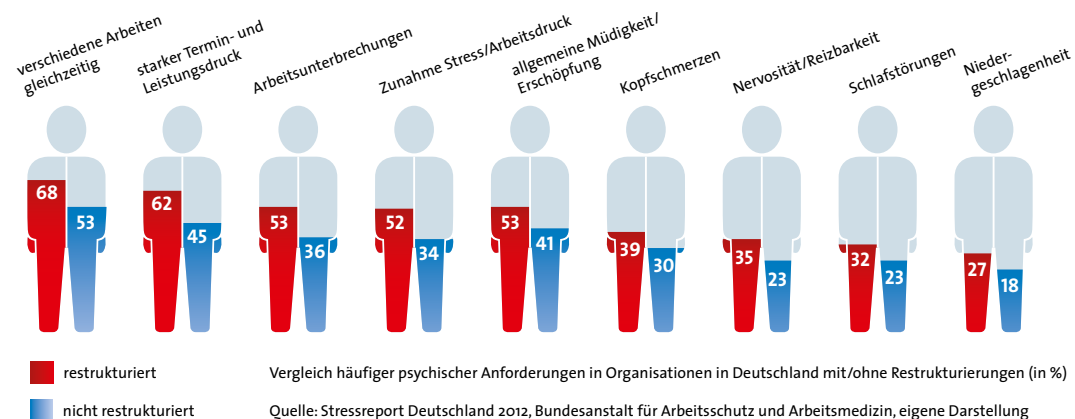
www.boeckler.de/mbf_bvd_gr_restrukturierung.pdf



WEITERGEKLIKT

Stressreport Deutschland 2012

www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/Gd68.pdf?__blob=publicationFile&v=17



Restrukturierung fördert Stress

6 AKTUELLES

Fachtagung: Gesunde Büroarbeit

Neuen Belastungen erfolgreich begegnen

17.09. – 18.09.2014

Adolf-Schmidt-Bildungszentrum Haltern am See

Die Arbeit in den Büros verändert sich ständig. SAP-gestützte Controlling-Systeme, Cloud-Working-Prozesse im 24/7-Rhythmus und eine scheinbar unüberwindbare tägliche E-Mail-Flut prägen den Arbeitsalltag. Zudem setzen Unternehmen zunehmend Kennzahlensysteme und Steuerungsformen ein, um auch in der Verwaltung weitere Produktivitätspotenziale zu erschließen. Für die betroffenen Beschäftigten bedeutet die Einbettung in ganzheitliche Produktionssysteme oft eine Veränderung ihrer herkömmlichen

Arbeitsprozesse. Immer häufiger geht es darum, in kürzerer Zeit noch mehr zu schaffen. Dies führt zu einer Arbeits- und Leistungsverdichtung, die massive gesundheitsschädliche Beeinträchtigungen zur Folge haben kann. Symptome wie Stress, Burn-out und Präsentismus sind eindeutige Alarmzeichen. Aber auch Herz-Kreislauf-Beschwerden, Rückenleiden oder Kopfschmerzen sind eng mit den Belastungen des Büroarbeitsplatzes verknüpft. Neben einem grundlegenden wissenschaftlichen Einblick in die sich abzeichnenden Veränderungen werden in diesem BR-Seminar praktische Lösungsansätze und Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt, die Büro- und Verwaltungstätigkeiten gesünder zu gestalten.

IMPRESSUM

Herausgeber

IG Bergbau, Chemie, Energie
Abteilung Arbeitspolitik
Königsworther Platz 6
30167 Hannover

abt.arbeitspolitik@igbce.de
Tel. 0511 7631-442

Verantwortlich

Stefan Soltmann

Redaktion

Sören Tuleweit

Gestaltung

Visio Kommunikation GmbH

Fotos

Helge Krückeberg
istock-photo@energyy
istock-photo@alexsl
istock-photo@lovro77
©apops – Fotolia.com

INFOS

Anmeldung und weitere Informationen

IG BCE BWS GmbH

Königsworther Platz 6, 30167 Hannover

Tel. 0511 7631-336

Fax 0511 7631-775

bws@igbce.de

www.igbce-bws.de

