

JOURNAL ARBEITSPOLITIK

NOVEMBER 2014 | 2. AUSGABE



EINLEITUNG

»Gute Arbeit – Wir regeln das«. Mit diesem Slogan unterstreichen wir unseren Anspruch, Regelungen für gute und gesunde Arbeitsbedingungen im Betrieb voranzutreiben. Gemeinsam sind und waren wir die Treiber bei der betrieblichen Umsetzung von Guter Arbeit. Beginnend mit dieser zweiten Ausgabe des »Journal Arbeitspolitik«, möchten wir gezielt einzelne Arbeitsbereiche aus der

Abteilung Arbeitspolitik vorstellen und Euch Mustervereinbarungen, Präsentationen und nützliche Hinweise mit an die Hand geben. Wenn Ihr bereits gute Regelungen für Gute Arbeit im Betrieb habt, dann nehmt bitte Kontakt mit uns auf (abt.arbeitspolitik@igbce.de). Wir möchten Eure Umsetzung von Guter Arbeit als Anregung und Idee für andere Betriebe transportieren.



Ralf Sikorski
Mitglied geschäftsführender Hauptvorstand

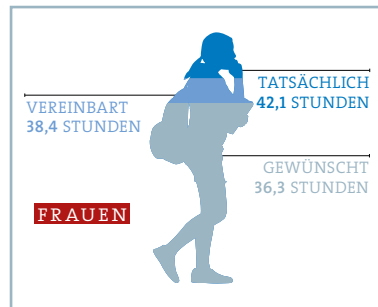
THEMEN

1 ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ



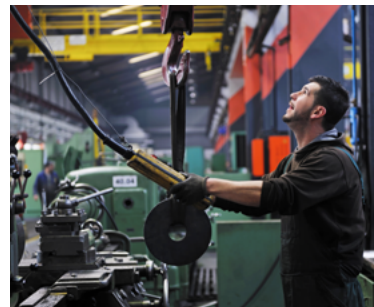
Seit der Novellierung der Arbeitsmedizinischen Vorsorgeverordnung (ArbMedVV) gibt es Probleme in den Betrieben.

2 ARBEITSORGANISATION & BETRIEBLICHE ARBEITSZEITGESTALTUNG



Arbeitgeber fordern Flexibilität von den Beschäftigten. Doch die Unternehmen selbst sind wenig flexibel.

3 BERUFLICHE BILDUNG UND WEITERBILDUNG



Ständige Weiterbildung sichert Ausbilderinnen und Ausbildern den Anschluß an aktuelle Anforderungen. Doch Angebote fehlen.

4 BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISS UND DEMOGRAFIE



Es ist höchste Zeit aktiv zu werden, denn Beschäftigungsfähigkeit und Leistungsfähigkeit wird im Betrieb gesichert.

5 VERÄNDERUNGSPROZESSE UND UNTERNEHMENSKULTUR



Neue Prozesse in Unternehmen müssen Betriebsräte einzeln bewerten. Dabei sollten sie alle Umstände genau abwägen.

1 ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Vorsicht bei arbeitsmedizinischen Untersuchungen

Oft vermengen Arbeitgeber die Begrifflichkeiten »Vorsorge« und »Eignungsuntersuchung« zum Nachteil der Beschäftigten. Seit der Novellierung der Arbeitsmedizinischen Vorsorgeverordnung gibt es Probleme in den Betrieben.

Der Gesetzgeber hat mit der Novelle der Arbeitsmedizinischen Vorsorgeverordnung (ArbMedVV) klargestellt: Grundsätzlich dürfen Eignungsuntersuchungen nur in gesetzlich geregelten Fällen vorgesehen werden (z. B. Fahrerlaubnisverordnung). Deshalb stellt sich die Frage: Was passiert mit den »klassischen« Vorsorgeuntersu-

chungen? Was darf beziehungsweise muss noch gemacht werden und welche Befugnisse haben die Arbeitsmediziner und Arbeitgeber? Doch vor allem: Welche Rechte haben die Beschäftigten?

Die Antworten sollten in den Betrieben in entsprechenden Betriebsvereinbarungen festgeschrieben werden. Einen ersten Überblick bekommen Betriebsräte von der IG BCE. In einer Publikation wurden die wesentlichen Eckpunkte für die Gestaltung einer Betriebsvereinbarung zusammengestellt (zu bestellen bei abt.arbeitspolitik@igbce.de).

INFOS

KONTAKT

Vadim Lenuck
vadim.lenuck@igbce.de



WEITERGEKLIKT

Arbeitsmedizinische Vorsorge –
Fragen und Antworten:

www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Arbeitsschutz/Fragen-und-Antworten-ArbMedVV.pdf?__blob=publicationFile

Eignungsuntersuchungen:

www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Arbeitsschutz/zum-thema-eignungsuntersuchungen.pdf?__blob=publicationFile



2 ARBEITSORGANISATION UND BETRIEBLICHE ARBEITSZEITGESTALTUNG

Flexible Arbeitszeiten im Interesse der Beschäftigten

Wer Tag für Tag zu lange arbeitet wird öfter krank. Das belegen wissenschaftliche Studien. Gutes Gegenmittel: Die Arbeitszeit verkürzen. Doch in Deutschland geschieht das Gegenteil! Nirgendwo in Europa werden mehr Überstunden geleistet.

Beschäftigte sollen flexibel sein, wenn es darum geht, den Wünschen des Arbeitgebers nachzukommen. Doch funktioniert das auch andersherum? Wie flexibel sind denn die Unternehmen?

Fakt ist: Geleistete Überstunden verfallen oft ersatzlos. Außer den klassischen Modellen der Voll- und Teilzeitarbeit gibt es kaum Angebote.

Dabei ist der Bedarf groß. Und, gibt es Arbeitgeber, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit einräumen, die Arbeitszeit immer wieder an private Herausforderungen anzupassen? Nur sehr wenige!

Deshalb bleibt die betriebliche Gestaltung der Arbeitszeit ein Schlüsselthema. Sie ist wichtig für die Gesundheit der Beschäftigten, für eine gute Work-Life-Balance und für Weiterbildung sowie für eine akzeptable Arbeitszeitflexibilität. Betriebsräte können hier viel erreichen. Die IG BCE unterstützt mit Vorschlägen zur betrieblichen Umsetzung, Mustervereinbarungen und Best-Practice-Beispielen.

INFOS

KONTAKT

Sören Tuleweit
soeren.tuleweit@igbce.de



WEITERGEKLICKT

Arbeitssoveränität zurückgewinnen:

www.igbce.de/download/35218-88686/1/arbeitszeitsouveraenitaet.pdf

Mobiles Arbeiten:

www.igbce.de/download/35218-83562/4/mobiles-arbeiten-recht.pdf

UNERWÜNSCHTE ARBEITSZEITEN

Die Abbildungen zeigen die durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten bei Frauen und Männern im Jahr 2012.

Vollbeschäftigte Frauen arbeiten pro Woche durchschnittlich **5,8 Stunden länger** als gewünscht. Bei Männern sind es **5 Stunden**.



Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2014

3 BERUFLICHE BILDUNG UND WEITERBILDUNG

Qualität der Ausbildung stärken

Gute Ausbildung benötigt qualifizierte Anleitung. Doch ohne kontinuierliche Weiterbildung verlieren Ausbilderinnen und Ausbilder den Anschluss an die aktuellen Anforderungen. Das schadet allen.

Fordern und fördern: Dies ist eine der Hauptaufgaben von Ausbilderinnen und Ausbildern. Denn schließlich begleiten sie die Auszubildenden durch die Ausbildungszeit. Sie bilden diese zu kompetenten und qualifizierten Facharbeiterinnen und Facharbeitern aus. Zudem unterstützen Ausbilderinnen und Ausbilder die ausbildenden Fachkräfte vor Ort.

Doch wo und wie können Ausbilderinnen und Ausbilder ihr Know-how up to date halten? Bislang gibt dazu wenig Angebote. Und das schadet Unternehmen und Auszubildenden. Denn je besser das Ausbildungspersonal im Bereich berufs- und pädagogischer Fähigkeiten geschult wird, desto erfolgreicher und reibungsloser verläuft die Ausbildung.

Die Betriebsräte können dabei helfen, die Qualifizierung und Weiterbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder zu verbessern. Die IG BCE unterstützt mit Vorschlägen zur betrieblichen Umsetzung, Mustervereinbarungen und Best-Practice-Beispielen.

INFOS

KONTAKT

Katrin Locker
katrin.locker@igbce.de



MUSTERVEREINBARUNGEN

Ausbilderinnen/Ausbilder:
Gestaltungsraster für Betriebs-
und Dienstvereinbarungen:

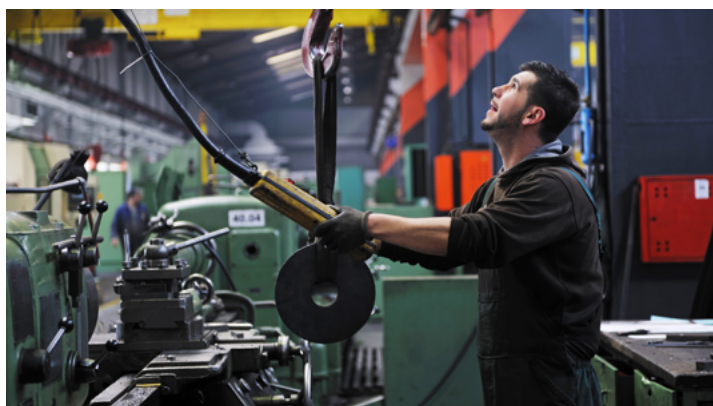
<http://www.igbce.de/download/35218-88784/3/boeckler-gestaltungsraster-ausbilder.pdf>

Ausbilderinnen/Ausbilder: Muster
einer Konzernbetriebsvereinbarung:

<http://www.igbce.de/download/35218-88788/1/musterkonzernbetriebsvereinbarung-ausbilder.docx>

Ausbilderinnen/Ausbilder:
Muster-Foliensatz:

<http://www.igbce.de/download/35218-88786/3/musterfoliensatz-ausbilder.pptx>



4 BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE UND DEMOGRAFIE

Demografischer Wandel im Betrieb

Viele Unternehmen haben bis heute nicht angemessen auf die Folgen des Demografischen Wandels reagiert. Höchste Zeit, das zu ändern: Denn über Beschäftigungsfähigkeit und Leistungsfähigkeit wird im Betrieb entschieden.

Die Richtung ist vorgegeben: Im Jahr 2030 wird es rund 356.000 weniger Erwerbstätige geben. Damit sinkt der Anteil der Menschen im erwerbsfähigen Alter voraussichtlich von derzeit 60% bis zum Jahr 2030 auf 55%. Gleichzeitig steigt der Altersdurchschnitt der Arbeitskräfte deutlich an.

Nicht der Fachkräftemangel wird das größte Problem für die Betriebe sein, sondern die immer älter

werdende Belegschaft und die damit einhergehenden Herausforderungen.

Betriebsräte können gegensteuern. Erster Schritt: Eine Bestandsaufnahme der aktuellen Situation. Schließlich hat jedes Unternehmen seine individuelle Ausgangssituation und Mitarbeiterstruktur. Eine Altersstrukturanalyse zeigt erste Handlungsschritte auf.

Die nächsten Schritte: Umfassende Weiterbildungsangebote, gezielte Gesundheitsförderungsmaßnahmen und eine motivierende Arbeitsorganisation. Und das alles nicht nur für Ältere, sondern für alle Altersgruppen.

INFOS

KONTAKT

Philipp Martens
philipp.martens@igbce.de



WEITERGEKLIKT

Demografischer Wandel und Beschäftigungssicherung im Betrieb und Unternehmen:

www.boeckler.de/pdf/p_edition_hbs_232.pdf

Tool zur Altersstrukturanalyse

www.demobib.de/bib/index,id,1689.html



5 VERÄNDERUNGSPROZESSE UND UNTERNEHMENSKULTUR

Industrie 4.0 – Veränderungen aktiv begleiten

Oftmals sind Veränderungsprozesse im Unternehmen, am Anfang gar nicht als zusammenhängende Unternehmensstrategie zu erkennen. Deshalb stellt sich die Frage: Welche Motivation und welches Ziel sollen die Maßnahmen haben?

Viele Betriebe unternehmen große Anstrengungen, um Prozesse zu vereinheitlichen oder neue Technologien einzuführen. Oft muß gefragt werden: Sind das Auswirkungen einer digitalisierten Arbeitswelt auf dem Weg zu Industrie 4.0? Oder handelt es sich um notwendige Maßnahmen, um die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern? Oder will der Arbeitgeber Beschäftigung abbauen bzw. ausgliedern?

Dies kann nur im konkreten Einzelfall bewertet werden. Dabei müssen alle Umstände genau abgewogen werden. Deshalb ist es für Betriebsräte wichtig, die Zielsetzung der geplanten Maßnahmen konkret zu hinterfragen. Darüber hinaus sollte versucht werden, gemeinsam mögliche Strategien des Unternehmens zu erkennen und zu verstehen.

Auf dieser Basis können Betriebsräte agieren und damit alle Beteiligten frühzeitig einbinden. Denn Beschäftigung absichern, Innovationen und Forschung fördern, das ist unsere gemeinsame Zielsetzung.

Das Industrie 4.0-Haus



(Quelle: VDI e.V.)

INFOS

KONTAKT

Stefan Soltmann
stefan.soltmann@igbce.de

MUSTERVEREINBARUNGEN

Gestaltungsraster für Betriebs- und Dienstvereinbarungen – Beschäftigungssicherung:

www.boeckler.de/mbf_bvd_gr_beschaeftigungssicherung_2010.pdf

WEITERGEKLIKT

Produktionsarbeit im Wandel – Industrie 4.0:

www.boeckler.de/46972.htm

WEITERGESEHEN

Industrie 4.0:

www.youtube.com/watch?v=i62pdu0cSHg

6 AKTUELLES

Folgende Seminare finden dieses Jahr noch statt

Unfall, Beinaheunfall – was nun?

07.12. – 10.12.2014

Bildungs- und Tagungszentrum Bad Münde

Seminar-Nr. BWS-028-621001-14

Immer wieder kommt es trotz aller Sicherheits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen zu meldepflichtigen (Beinahe-) Arbeitsunfällen. Die Ursachen sind meist vielfältig. Oft fördern Faktoren wie Eile, Stress, überlange Arbeitszeiten oder Fehlverhalten Unfälle mit schwerwiegenden Folgen. Was ist zu tun, wenn im Betrieb ein Unfall geschieht? Welche Rechte und Pflichten haben Betriebsräte, Betroffene und andere Akteure?

Arbeits- und Gesundheitsschutz für Vielfahrende und Beschäftigte im Außendienst

10.12. – 12.12.2014

Bildungs- und Tagungszentrum Bad Münde

Seminar-Nr. BWS-028-620801-14

Neueste Untersuchungen belegen: Jeder Dritte arbeitet am Limit, getrieben von Hektik, Termindruck und einem zu hohen Arbeitspensum. Ein Drittel der Beschäftigten leidet darunter, rund um die Uhr erreichbar sein zu müssen und von Informationen überflutet zu werden.

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz

14.12. – 19.12.2014

Bildungszentrum in Haltern am See

Seminar-Nr. BWS-028-610303-14

Ausgehend von der Definition der menschenrechtlichen Gestaltung der Arbeit, stellt dieses Seminar die rechtlichen Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz vor und zeigt, wie diese im Betrieb organisiert werden können. Im Rahmen der Veranstaltung werden die Teilnehmer zudem darin geschult, die Auswirkungen psychischer Belastungen sowie deren Ursachen zu erkennen.



INFOS

Deine Anmeldungen nehmen gerne die Kolleginnen und Kollegen unserer BWS GmbH entgegen:

Hotline 0511 7631-336

IMPRESSUM

Herausgeber

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

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

Verantwortlich

Ralf Sikorski

Redaktion

Sören Tuleweit
Stefan Soltmann
Vadim Lenuck
Katrin Locker
Philipp Martens

Gestaltung

Visio Kommunikation GmbH

Fotos

Helge Krückeberg, ingimage.com@Dotshock,
ingimage.com