

JOURNAL ARBEITSPOLITIK

APRIL 2015 | 3. AUSGABE



WIR HABEN IN DIESEM JAHR NOCH VIEL VOR!

Schon im Januar 2015 hat das erste »Forum Arbeitspolitik« stattgefunden. In diesem Jahr möchten wir viel erreichen – besonders bei den Themen Gesundheit und Arbeitszeitpolitik. Die dritte Ausgabe unseres »Journal Arbeitspolitik« ist der nächste Schritt. Außerdem werden wir verschiedene Konferenzen und Fachtagungen durchführen, weitere Schwerpunkte inhalt-

lich aufarbeiten und euch bei der Umsetzung betrieblicher Projekte beraten. Gibt es in eurem Betrieb bereits tolle arbeitspolitische Regelungen? Nehmt bitte Kontakt mit uns auf und berichtet von euren Vereinbarungen.

E-Mail: abt.arbeitspolitik@igbce.de



Ralf Sikorski
Mitglied geschäftsführender Hauptvorstand

THEMEN

1 ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ



Die neue ArbStättVO ist erst der Anfang zu weiteren notwendigen Änderungen.

2 ARBEITSORGANISATION & BETRIEBLICHE ARBEITSZEITGESTALTUNG



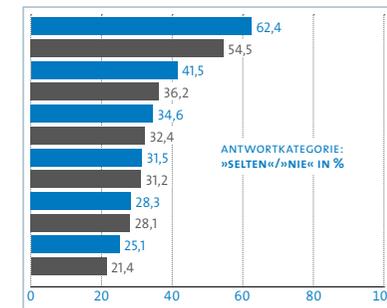
Der Mensch bleibt der Maßstab, auch bei der Einführung von ganzheitlichen Produktionsprozessen.

3 BERUFLICHE BILDUNG UND WEITERBILDUNG



Betriebliche Qualifizierung sichert Standort sowie Arbeitsplätze und steigert die Wettbewerbsfähigkeit.

4 BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE UND DEMOGRAPHIE



Betriebsvereinbarungen »Gute Führung« sind eine solide Basis für motivierte, gesunde Mitarbeiter.

5 VERÄNDERUNGSPROZESSE UND UNTERNEHMENSKULTUR



Mitarbeiterbefragungen bringen Klarheit, sichern Erfolge und zeigen weitere Bedarfe auf.

1 ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Sichere Arbeitsplätze statt billiger Polemik

Endlich sollte die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättVO) von 2004 überarbeitet und an einen modernen Arbeits- und Gesundheitsschutz angepasst werden. Doch der Entwurf, den die IG BCE begrüßt, ist zunächst – auf Druck der BDA – auf Eis gelegt worden. Es entstehe angeblich ein Bürokratiemonster.

Diese Kritik ist nicht nachzuvollziehen, denn die Verordnung schafft mehr Rechtsklarheit und vereinfacht die Systematik der Arbeitsschutzvorschriften.

- Sie schafft verbindliche Ansprüche auf die Versorgung von Arbeits- und Pausenräumen mit Tageslicht und Sichtverbindung nach außen.

Damit wird endlich mit unbestimmten Anforderungen aufgeräumt, die die betrieblichen Akteure in endlose Streitereien verwickelten.

- Die Verordnung hilft Bürokratie abzubauen, indem die Bildschirmarbeitsverordnung in die ArbStättVO integriert wird. Der polemische Vorwurf, hier entstehe ein »Bürokratiemonster«, ist daher falsch.

Fakt ist: Für Betriebsräte sollte es einfacher werden, Standards für Gute Arbeit durchzusetzen. Bleibt die Frage: Weshalb der Protest der BDA? Vielleicht ist das auch der Versuch der Stimmungsmache gegen weitere dringende Reformen, die auf der Agenda stehen, wie z. B. Neuregelung der Werkverträge etc.

INFOS

KONTAKT

Vadim Lenuck
abt.arbeitspolitik@igbce.de

WEITERGEKLICKT

»Die Novellierung nicht verwässern«
Interview mit Stefan Soltmann
www.igbce.de/download/35218-102190/1/bezirksreport-hamburg-harburg-03-2015-arbeitsstaettenverordnung.pdf

Auch der aktuelle Newsletter der IG BCE berichtet unter:
www.igbce.de/mitglieder/igbce-aktuell/04-15/100724/nl-04-arbeitsstaettenverordnung

WEITERGELESEN

Die Einzelheiten der neuen Verordnung:

www.masgf.brandenburg.de/cms/detail.php/bb1.c.390449.de?highlight=arbeitsst%C3%A4ttenverordnung

Die Integration der Bildschirmarbeitsverordnung in die ArbStättVO reduziert die Bürokratie.



2 ARBEITSORGANISATION UND BETRIEBLICHE ARBEITSZEITGESTALTUNG

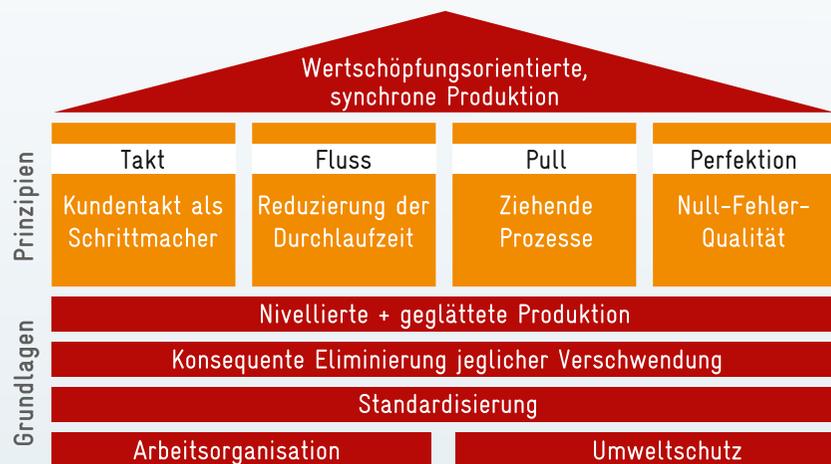
Der Mensch ist der Maßstab

Seit der Industrialisierung im 19. Jahrhundert hat sich in den Betrieben der Industrie viel verändert. Die Art und Weise, wie heute produziert und gearbeitet wird, unterscheidet sich grundlegend von früheren Vorgehensweisen.

Heute werden Produktionsprozesse immer weiter »verschlankt«. Lean Production ist hier das Schlagwort. Diese Arbeitsweise basiert auf dem Toyota-Produktionssystem (TPS). Damit haben auch viele amerikanische und europäische Unternehmen versucht, ihre Produktion »schlanker« zu machen. Ziel von TPS ist es, vor allem

Tätigkeiten und Arbeitsvorgänge zu vermeiden, die für das Unternehmen nicht wertschöpfend sind. In Deutschland hat diese Entwicklung unter dem Begriff »Ganzheitliche Produktionssysteme« (GPS) stattgefunden. Das Ziel ist klar – die Senkung der Produktionskosten. Für die Beschäftigten bedeutet die Einführung eines GPS häufig eine höhere Arbeitsbelastung. Grund: Der Takt ist oft höher und mögliche Kurzpausen sind verschwunden. GPS sind ökonomisch sinnvoll. Doch die Leistungsfähigkeit der menschlichen Arbeitskraft muss der Maßstab für den Produktionsprozess bleiben.

MODELL EINES GANZHEITLICHEN PRODUKTIONSSYSTEMS



Quelle: TU Dresden



INFOS

KONTAKT

Sören Tuleweit
soeren.tuleweit@igbce.de

WEITERGESEHEN

Die sieben Verschwendungsarten:
www.youtube.com/watch?v=lcBcy5Qvfl4

WEITERGEKLIKT

Weiterentwicklung des Audi-Produktionssystems:
<http://forschungsinfo.tu-dresden.de/detail/forschungsprojekt/13507>
Praxisblätter für Betriebsräte und Aufsichtsräte, GPS:
<http://boeckler.de/42068.htm>

WEITERGELESEN

IG BCE-Broschüre »Ganzheitliche Produktionssysteme«:
www.igbce.de/igbce/gute-arbeit/betriebliche-vereinbarungen/?categoryId=75764

3 BERUFLICHE BILDUNG UND WEITERBILDUNG

INFOS

KONTAKT

Katrin Locker
katrin.locker@igbce.de

WEITERGEKLIKT

Datenreport Berufsbildungsbericht 2014:

www.bibb.de/dokumente/pdf/BIBB_

[Datenreport__2014__Internettabellen.pdf](#)

Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland – IAB-Expertise:

www.bibb.de/dokumente/pdf/a2_iab-expertise_hartung.pdf

Berufliche Weiterbildung – Infomaterial für Erwerbstätige:

www.praktisch-unschlagbar.de/content/3753.php

Betriebliche Qualifizierung fördert die Kompetenz der Beschäftigten.

Mit der Zeit gehen – Qualität sichern

Betriebliche Qualifizierung ist wichtig für die berufliche Teilhabe und Entwicklung jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters. Für betriebliche Veränderungen und Organisationsentwicklung ist sie sogar unerlässlich.

Nur durch ständige Weiterentwicklung können Unternehmen der Standort- und Kostenkonkurrenz begegnen. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter kann die Entwicklung und Wettbewerbsmöglichkeit eines Unternehmens unterstützen. Innovative und wettbewerbsfähige Produkte, größere Kundenorientierung und eine höhere Anforderung an Qualitätssicherung

erfordern jedoch veränderte und breitere Kompetenzen eines jeden Mitarbeiters.

Betriebliche Qualifizierung fördert die fachliche, methodische und soziale Kompetenz der Beschäftigten. Die Mitarbeiter werden so auf neue oder geänderte Arbeitsbedingungen und -umgebungen vorbereitet. Die Umsetzung der betrieblichen Qualifizierung ist eine Herausforderung, bei der Betriebsräte helfen müssen. Die IG BCE unterstützt mit Vorschlägen zur Umsetzung, Mustervereinbarungen und umfangreichen Best-Practice-Beispielen.



4 BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSSE UND DEMOGRAFIE

Wer gute Arbeit will, braucht gute Führung

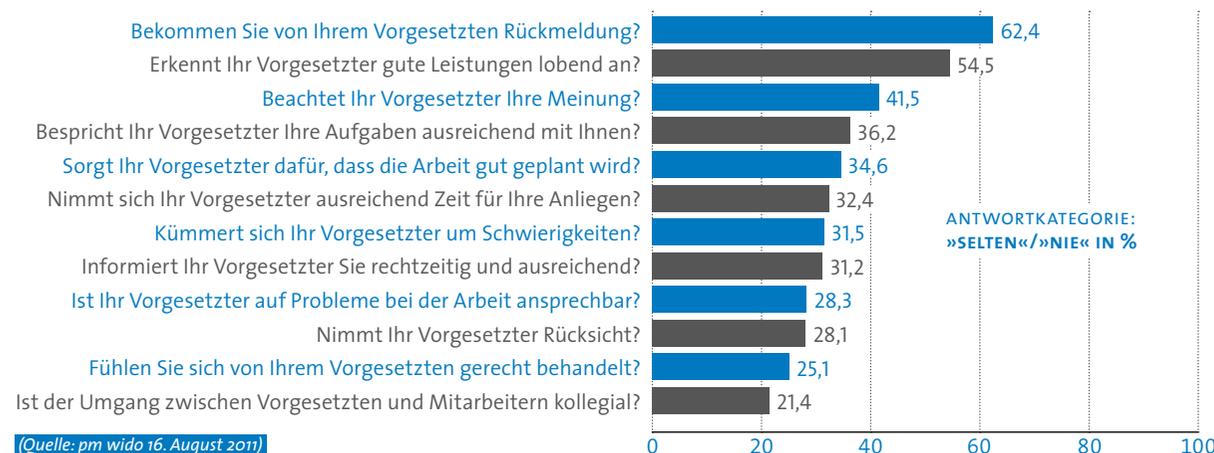
Wir alle wissen es: Mit einer guten Führungskraft werden die Arbeitsergebnisse besser, ein kooperatives Klima reduziert den Krankenstand und motiviert die Mitarbeiter. Betriebsräte können den Weg dorthin gestalten.

Das Thema »Gute Führung« ist für alle Seiten im Betrieb von Interesse, beispielsweise sind die Anforderungen an psychische Leistungsfähigkeit gestiegen. Viele Studien zeigen, dass Führungskräfte einen sehr großen Einfluss auf die Gesundheit ihrer Mitarbeiter haben, auch durch ihr eigenes Vorbildverhalten. Außerdem können sie bei der räumlichen wie zeitlichen

Gestaltung des Arbeitsumfeldes Fehlbelastungen abbauen.

Man kann darauf hoffen, dass Führungskräfte tradierte Strukturen überdenken, kooperativ führen, transparente Rückmeldungen geben und die Mitarbeiter an Veränderungsprozessen beteiligen. Aber besser ist es, in einer Betriebsvereinbarung konkret und detailliert die Weiterbildung von Führungskräften zu regeln. Darüber hinaus kann der Betriebsrat auf die Gestaltung emotionaler Rahmenbedingungen hinwirken und dadurch etwas für den Erhalt der Leistungsfähigkeit gerade älterer Beschäftigter tun.

Führungsverhalten



INFOS

KONTAKT

Philipp Martens
philipp.martens@igbce.de



WEITERGELESEN

Gute Mitarbeiterführung:

www.inqa.de/SharedDocs/PDFs/DE/Publikationen/inqa-10-gute-mitarbeiterfuehrung.pdf?__blob=publicationFile

Thema »Entwicklung von Führungskräften«:

http://www.boeckler.de/mbf_bvd_gr_entwicklung-von-fuehrungskraeften.pdf



WEITERGEKLICKT

INQA-Check »Personalführung«:

www.inqa.de/DE/Lernen-Gute-Praxis/Publikationen/check-personalfuehrung.html

5 VERÄNDERUNGSPROZESSE UND UNTERNEHMENSKULTUR

INFOS

KONTAKT

Stefan Soltmann
stefan.soltmann@igbce.de

WEITERGEKLIKT

Der DGB-Index Gute Arbeit ist eine gemeinschaftliche Initiative des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) und seiner Mitgliedsgewerkschaften. Im Mittelpunkt steht das Urteil der Beschäftigten über ihre Arbeitsbedingungen:

<http://index-gute-arbeit.dgb.de>

Übersicht über wichtige Fragen zum Thema »Präsentation Mitarbeiterbefragungen«

www.igbce.de/igbce/gute-arbeit/betriebliche-vereinbarungen/?categoryId=75768

Beschäftigte kennen sich gut aus!

Mitarbeiterbefragungen sind ein wichtiger Baustein für die Umsetzung von Guter Arbeit im Betrieb. Die Betriebsräte und Beschäftigten wissen, wie die Arbeitsbedingungen im Unternehmen aussehen und bei welchen Themen Veränderungsbedarf besteht.

Es ist wichtig, die Kolleginnen und Kollegen bei Veränderungsprozessen frühzeitig einzubinden. In vielen Betrieben werden bereits regelmäßig Mitarbeiterbefragungen durchgeführt. Das ist eine gute Möglichkeit, als Betriebsrat eigene Themen in dieser Befragung zu platzieren. Sollte das Unternehmen eine Zusammenarbeit ver-

weigern, dürfen Betriebsräte eigene Umfragen durchführen. Der Betriebsrat hat ein eigenes umfassendes Informationsrecht. Das schließt Befragungen der Belegschaft mit ein. Die Kosten trägt der Arbeitgeber (§ 40 BetrVG). Es gibt zur Durchführung von Mitarbeiterbefragungen eine Reihe von Angeboten. Insbesondere der DGB-Index Gute Arbeit bietet sich hier an. Im Fragenkatalog werden wichtige arbeitspolitische Themen im Betrieb hinterfragt, wodurch eine gute Grundlage für die konkrete Umsetzung gelegt wird. Auch daran können die Beschäftigten mitwirken. Die IG BCE bietet viel Material zur Unterstützung an.



Unsere Wandzeitung

Ein schneller Einstieg zur Einbindung der Kolleginnen und Kollegen. Ideal geeignet für den Einsatz bei Betriebsversammlungen, Aktionstagen etc. Bestellmöglichkeiten »Gute Arbeit Befragung«: Schreibt einfach an: abt.arbeitspolitik@igbce.de

6 AKTUELLES

Gute Arbeit: Der Index zeigt die Qualität

Beim DGB-Index Gute Arbeit bewerten die Beschäftigten ihre Arbeitsbedingungen selbst. Der Index zeigt dann auf, ob Gute Arbeit bereits der Standard oder ob noch viel bis dahin zu tun ist.

Es gibt vier Qualitätsstufen: Schlechte Arbeit (0 bis 49 Punkte), Arbeit im unteren Mittelfeld (50 bis 64 Punkte), Arbeit im oberen Mittelfeld (65 bis 79 Punkte) und Gute Arbeit (80 bis 100 Punkte). Die Indexwerte geben einen schnellen Überblick über die Arbeitsqualität und mögliche Problemfelder. Bei mehr als 50 Punkten ist die Arbeitsqualität unter anderem durch umfassende Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten, ein angemessenes Einkommen und hohe berufliche Sicherheit gekennzeichnet. Niedrige Indexwerte verweisen dagegen auf hochgradig belastende Arbeitsbedingungen, häufig kombiniert mit einem geringen Einkommen und unsicheren Zukunftsperspektiven.

Weitere Infos:

www.index-gute-arbeit.de



VERANSTALTUNGSTIPPS

Arbeitszeit ist Lebenszeit

21. – 22.5.2015

Gute Arbeit im Handlungsfeld betrieblicher Arbeitszeitgestaltung

Weitere Infos unter:

www.igbce-bws.de



GESUNDHEITSWOCHE IN BAD MÜNDER

21. – 26.6.2015



Weitere Infos und Anmeldungen unter:

www.igbce-bws.de

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

Fotolia © Stefan Rajewski, ingimage.com,
Helge Krückenberg, shutterstock® Goodluz,
Visio Kommunikation GmbH