

GUTE ARBEIT IN 2016 WEITER KONSTRUKTIV VORANBRINGEN

Auch im Jahr 2016 möchten wir euch mit dem »Journal Arbeitspolitik« nützliche Hinweise geben, Informationen zu arbeitspolitischen Themen zukommen lassen und auf unsere Veranstaltungen aufmerksam machen. Das »2. Forum Arbeitspolitik« bildet den Auftakt in ein umfangreiches Jahresprogramm, zu dem viele Tagungen, Seminare und Konferenzen mit arbeitspolitischen Themen gehören.

Darüber hinaus haben wir uns vorgenommen, tiefer in das Themenfeld »Industrie 4.0 und die Digitalisierung der Arbeitswelt« einzusteigen. Unsere zentrale Fragestellung dabei lautet: Ändern sich durch diese Entwicklung die Arbeitsbedingungen im Organisationsbereich der IG BCE? Wir hoffen, klare und aussagekräftige Antworten zu finden. Deshalb suchen wir ausdrücklich den Austausch mit den Betriebsrätinnen und Betriebsräten der IG BCE.



Ralf Sikorski
Mitglied geschäftsführender Hauptvorstand

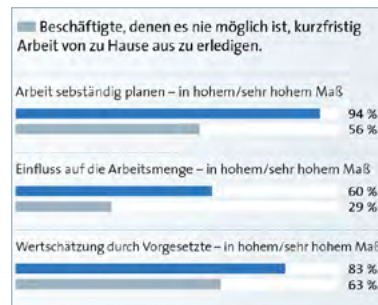
THEMEN

1 ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ



Für Betriebsräte sind Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes die Topthemen. Die IG BCE unterstützt, wo Handlungsbedarf besteht.

2 ARBEITSORGANISATION & BETRIEBLICHE ARBEITSZEITGESTALTUNG



Arbeiten im Homeoffice hat Vor- und Nachteile. Klare Regeln helfen, dieses Arbeitsmodell optimal zu nutzen.

3 BERUFLICHE BILDUNG UND WEITERBILDUNG



Die Arbeitswelt befindet sich weiter im Wandel. Um Schritt halten zu können, brauchen Beschäftigte bedarfsgerechte Fort- und Weiterbildungen.

4 BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISS UND DEMOGRAFIE



Die Checklisten der INQA unterstützen die Betriebsräte beim Thema Personalplanung.

5 VERÄNDERUNGSPROZESSE UND UNTERNEHMENSKULTUR



Eine gute Unternehmenskultur wird immer wichtiger. Die IG BCE und die »Initiative Neue Qualität der Arbeit« setzen sich intensiv dafür ein.

1 ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Arbeits- und Gesundheitsschutzthemen im Fokus der Betriebsräte

Die WSI-Betriebsrätebefragung 2015 zeigt eindeutig: Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sind die Topthemen in der Betriebsratsarbeit (83%). Aus Expertensicht liegt dies vor allem an der Zunahme der psychischen Arbeitsbelastungen.

Dazu passt, dass auch die Themen »Überstunden« und »Mitarbeitergespräche« mit jeweils 76 % sehr häufig auf der Tagesordnung der Betriebsräte stehen. Darüber hinaus sind Personalmangel, Weiterbildung, Arbeitszeitkonten und die Erhöhung des Leistungsdrucks immer wieder wichtige Gesprächsthemen. Nach Angaben der Hans-Böckler-Stiftung (HBS) verhandeln derzeit rund 80 %

der Betriebsräte mit Arbeitgebern, um die Arbeitsbelastungen zu reduzieren.

Fakt ist, dass etwas getan werden muss, denn nach Angaben der HBS bietet nur die Hälfte der Unternehmen Gesundheitsförderung an. Noch weniger organisieren ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) – oft fehlt einfach das Know-how. Auch aus diesem Grund setzt die IG BCE Fachsekretäre für »Gute Arbeit und Demografie« ein, die Betriebsräte vor Ort beraten. Außerdem stellen wir aktuelles BR-Infomaterial zum BGM und Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) zur Verfügung. Dies kann kostenlos unter abt.arbeitspolitik@igbce.de bestellt werden.

INFOS

KONTAKT

Vadim Lenuck
abt.arbeitspolitik@igbce.de

WEITERGEKLICKT

Beratung für Betriebsräte durch die Fachsekretäre »Gute Arbeit und Demografie«. Kontakt über deinen Landesbezirk.

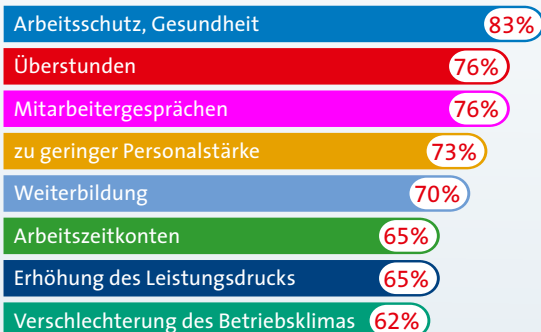
www.igbce.de/igbce

»Gesundheit im Betrieb gestalten« – die **IG BCE-Gesundheitswoche in Bad Münde** vom 26.06. bis 01.07.2016. Weitere Informationen unter:

www.igbce-bws.de

TOPTHEMEN GESUNDHEIT UND STRESS

Von den Betriebsräten beschäftigten sich 2014 mit ...



Quelle: WSI-Betriebsbefragung 2015

 Broschüre bestellen



 Broschüre bestellen



2 ARBEITSORGANISATION UND BETRIEBLICHE ARBEITSZEITGESTALTUNG

Klare Regeln optimieren die Arbeit im Homeoffice

Arbeiten von zu Hause ist wieder im Trend. Dabei geht es aber nicht um einen klassischen Telearbeitsplatz, sondern um die flexible Wahl und Gestaltung von Arbeitsort und Arbeitszeit.

Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wünschen sich einen größeren Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit. Die Arbeit im Homeoffice eröffnet da viele Möglichkeiten. Wer zeitweise von zu Hause arbeitet, kann z. B. die Kinderbetreuung oder die Pflege von kranken Angehörigen besser organisieren. Viele können auch einfach konzentrierter an einer Sache arbeiten.

Darüber hinaus lässt sich die Arbeit im Homeoffice meistens viel selbstständiger und souveräner ausführen. Doch das birgt auch Gefahren – wie die Ausweitung der Arbeitszeiten und ständige Erreichbarkeit. Dann findet oft eine Vermischung von Arbeit und Privatem statt. Deswegen sollten klare Homeoffice-Regeln vereinbart werden, wie z. B.:

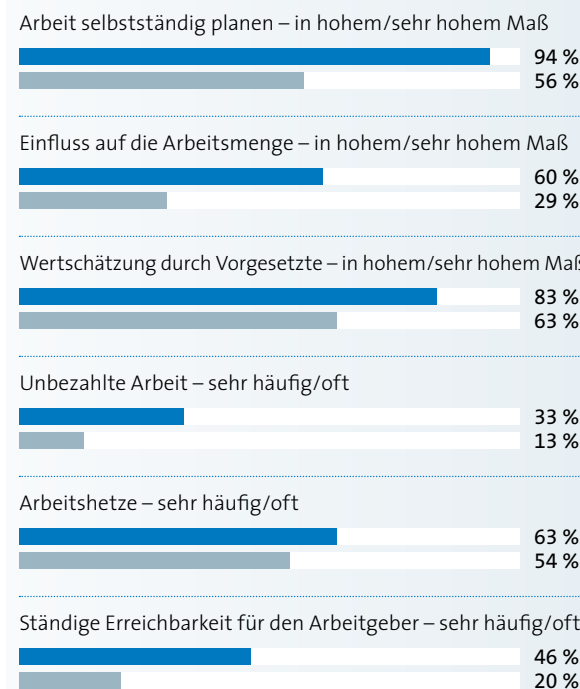
- Das Arbeiten im Homeoffice erfolgt nur auf freiwilliger Basis.
- Es liegt ein Zugang in das betriebliche Zeiterfassungssystem vor, damit Arbeitszeiten konsequent erfasst werden können.
- Vorschriften des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gelten auch im Homeoffice, und die Arbeitsplätze sind ergonomisch gestaltet.

ARBEITEN VON ZU HAUSE

Erleichterungen und Erschwernisse

■ Beschäftigte, denen es in sehr hohem Maße möglich ist, kurzfristig Arbeit von zu Hause aus zu erledigen.

■ Beschäftigte, denen es nie möglich ist, kurzfristig Arbeit von zu Hause aus zu erledigen.



Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2014

INFOS

KONTAKT

Sören Tuleweit
soeren.tuleweit@igbce.de

WEITERGEKLIKT

»Klare Regeln für die Arbeit zu Hause«:

www.igbce.de/themen/mobile-arbeit/home-office-bp/107672

WEITERGELESEN

»Risiken moderner Heimarbeit«:

www.boeckler.de/62781_62808.htm

Zahlen und Fakten zu mobiler Arbeit und Arbeit im Homeoffice:

www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a873.pdf?__blob=publicationFile&v=2

3 BERUFLICHE BILDUNG UND WEITERBILDUNG

INFOS

KONTAKT

Katrin Locker
katrin.locker@igbce.de



WEITERGELESEN

»Produktionsarbeit im Wandel«:
www.boeckler.de/46972.htm



WEITERGEKLIKT

»Wirtschaft 4.0 – Digitalisierung der Arbeitswelt«:
<https://www.bibb.de/de/26729.php>

Qualifizierung für Gute Arbeit von heute & morgen

Der technologische und strukturelle Wandel verändert in den Betrieben die Anforderungen und Standards für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die logische Folge: Sie benötigen individuelle und bedarfsgerechte Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote.

Außerdem sind die Beschäftigten auf arbeitsplatznahe Weiterbildungen und lernförderliche Qualifizierungen angewiesen, weil sich auch ihre Arbeitsplätze und die Organisation von Arbeit in den Unternehmen verändern. Nur intensive Schulungen versetzen sie in die Lage, in neuen Arbeitsformen gut und effizient tätig sein zu können.

Gibt es keine Angebote zur Fortbildung, geht die volle Beschäftigungsfähigkeit verloren.

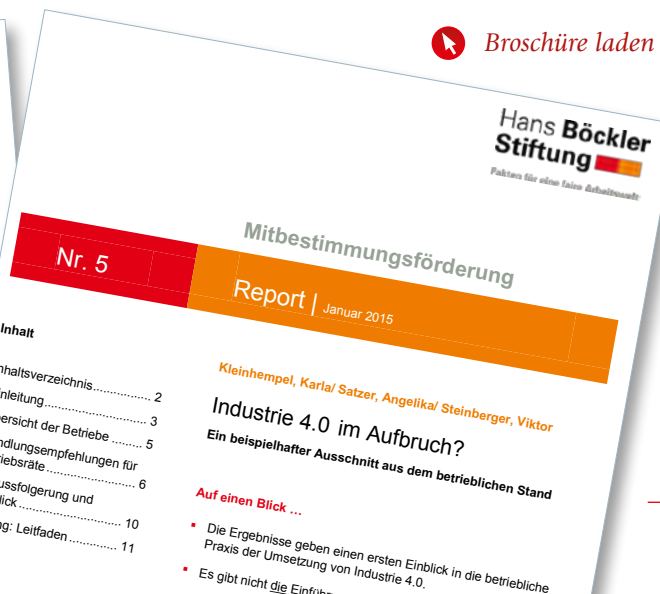
Wichtig ist, dass die betriebliche Weiterbildung in die Arbeitszeit integriert wird und keine zusätzlichen Zeitkapazitäten erfordert. Entsprechend sind unterschiedliche Arbeitszeit- und Schichtmodelle zu berücksichtigen. Digitale Medien und moderne Lernformen (Blended Learning, Distance Learning etc.) bieten viele neue Möglichkeiten, die Qualifizierungsmaßnahmen durchzuführen. Dazu liefert die IG BCE zahlreiche Vorschläge, bei deren Gestaltung sich auch die Betriebsräte einbringen können.



Broschüre laden



Broschüre laden



4 BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSSE UND DEMOGRAFIE

INFOS

KONTAKT

Philipp Martens
philipp.martens@igbce.de

WEITERGEKLICKT

Steckbrief »Gute Beispiele für betriebliche Regelungen«:

www.igbce.de/vanity/renderDownloadLink/114510/115006

Materialien aus dem Themenfeld:

<https://www.igbce.de/directorySearchService/search-Directory/75758/101090?categoryId=75768>

Gute Beispiele effektiv mit anderen teilen

Täglich setzen sich die Betriebsräte und die IG BCE für Beschäftigte ein und schaffen für sie bessere Arbeitsbedingungen in den Betrieben. Diese Erfolge werden künftig systematisch erfasst und können so auch andernorts helfen. Jetzt mitmachen!

Jede Branche hat ihre spezifischen Herausforderungen und jedes Unternehmen braucht individuelle Lösungen. Doch natürlich ist es hilfreich zu erfahren, ob eigene Probleme anderswo bereits in ähnlicher Form aufgetreten und gelöst wurden. Deshalb sammeln die Abteilungen »Arbeitspolitik« und »Mitbestimmung« jetzt Gute Beispiele aus der Praxis – wie etwa Betriebsvereinbarungen

zu Arbeitszeit und mobiler Arbeit – und katalogisieren sie nach Handlungsfeldern, Betriebsgröße, Branche und Kontaktpersonen.

Die daraus entstehende und immer weiter ergänzte »Beispieldatenbank« wird im Laufe des Frühjahrs veröffentlicht. Ziel dieser Aktion ist es, sich anhand der aufgeführten Fälle zielgenau mit Kolleginnen und Kollegen austauschen und unterstützen zu können.

Falls ihr auch Gute Beispiele kennt, füllt den Steckbrief »Gute Beispiele für betriebliche Regelungen« (s. links aufgeführter Link) aus und schickt ihn direkt an eine der dort angegebenen Adressen.

Gute Beispiele aus der Praxis werden gesammelt und nach verschiedenen Aspekten katalogisiert.



5 VERÄNDERUNGSPROZESSE UND UNTERNEHMENSKULTUR

Eine zukunftsfähige Unternehmenskultur unterstützen

Eine Unternehmenskultur sollte darauf ausgerichtet sein, Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass die Beschäftigten im Mittelpunkt stehen. Das ist erfolgreich und langfristig nachhaltiger – nicht nur für die Beschäftigten, sondern auch für das Unternehmensergebnis.

Nicht überall stoßen wir auf Arbeitgeber, die sich einer solchen Unternehmenskultur verpflichtet fühlen und ihren Wert erkennen. Dabei ist sie gerade jetzt, im Zuge der Digitalisierung des Arbeitslebens, für die Gestaltung der Arbeit besonders wichtig. Die IG BCE sieht es daher als eine ihrer zentralen Aufgaben an, sich für eine gute Unternehmenskultur einzusetzen und sie zu fördern.

In gleicher Weise engagiert sich die »Initiative Neue Qualität der Arbeit«. Sie bietet zu dem Themenbereich »Unternehmenskultur« eine Reihe von Materialien und konkrete Unterstützungsmöglichkeiten. Zu den zahlreichen Partnern der Initiative gehören neben Gewerkschaften – wie

der IG BCE – auch Arbeitgeberverbände. Ihr gemeinsames Ziel ist, Arbeitskultur im Rahmen gezielter Veränderungsprozesse zu verbessern. Dieser vielversprechende Kooperationsansatz sollte auch Vorbildcharakter für ein verstärktes Miteinander in vielen Unternehmen haben.



INFOS

KONTAKT

Stefan Soltmann
stefan.soltmann@igbce.de



WEITERGEKLIKT

»Initiative Neue Qualität der Arbeit« (INQA):

www.inqa.de

Hans-Böckler-Stiftung –
 Auswertungen Kompass:

www.boeckler.de/594.htm#bvdoku32580



WEITERGESEHEN

Debatte zur Arbeit der Zukunft /
 Arbeiten 4.0:

www.arbeitenviernull.de

6 AKTUELLES

Fachkonferenz: Zeit geben, Maß halten, Gesundheit erhalten

Impulse für eine neue Arbeitszeitpolitik

11. – 12.05.2016

Leonardo Royal Hotel Düsseldorf Königsallee

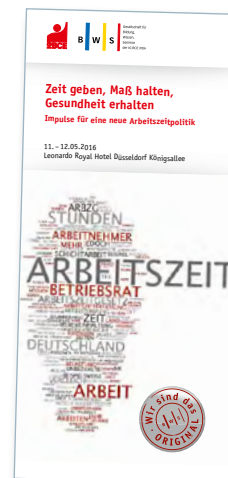
Die arbeitszeitpolitischen Debatten nehmen wieder zu. Durch technische Entwicklungen, Anforderungen von Märkten und Kunden und nicht zuletzt durch veränderte Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten ist die Diskussion in den Betrieben groß. Auf der einen Seite stehen Arbeitgeber, die flexibel und häufig rund um die Uhr auf ihre Mitarbeiter zurückgreifen möchten. Auf der anderen Seite steht das berechtigte Interesse vieler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Arbeitszeiten, in denen ihre Bedürfnisse und Wünsche berücksichtigt werden.

Die betriebliche Umsetzung arbeitszeitpolitischer Regelungen wird auf dieser Konferenz ebenso im Fokus stehen wie die Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten auf die Gesundheit der Beschäftigten und auf die Arbeit selbst.

INFOS

Mehr Informationen und Anmeldung unter:

www.igbce-bws.de
bws@igbce.de oder
 Hotline 0511 7631-336
 Fax 0511 7631775



[Faltblatt laden](#)

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/Illustrationen

www.ingimage.com