

Arbeitssicherheit

Die Gesundheit der Kollegen im Fokus **BETRIEBSRAT**

INHALT

2

GENESUNG

Kur und Reha:
So gelingt der
korrekte Antrag

4

MANAGEMENT

Gute Führungs-
kräfte – guter
Arbeitsschutz

6

BETRIEBSRATS- ARBEIT

Das sind Ihre
Aufgaben bei der
betrieblichen
Suchtprävention

8

GESUNDHEITS- SCHUTZ

Luftbefeuchtungs-
anlagen: Darauf
sollten Sie achten

IM BRENNPUNKT

Handynutzung: Gehirntumor als Berufskrankheit anerkannt

Immer wieder stehen Handys im Verdacht, gesundheitsschädlich zu sein – vor allem geht es um die Strahlung, der besonders Menschen, die sehr häufig und sehr lange mobil telefonieren, in hohem Maße ausgesetzt sind. Nun gibt es ein bahnbrechendes Urteil, in dem die Handynutzung erstmals als Krebsursache eingestuft wird. Der Haken daran: Das Urteil ist in Italien gefällt worden.

Der Kläger hatte nach eigenen Angaben 15 Jahre lang täglich drei bis vier Stunden berufsbedingt sein Mobiltelefon genutzt. Im Jahr 2010 wurde im rechten Ohr ein gutartiger Tumor festgestellt. Bei der Operation ist der Hörnerv entfernt worden. Ein Fachmann veranschlagte die Minderung der Erwerbstätigkeit auf 23 Prozent. Der Kläger verlangte Geld von der Versicherung, um diese Minderung auszugleichen. Das Gericht entschied zugunsten des Klägers. Es sprach ihm eine monatliche Zahlung von 500,- Euro zu. Dies war die weltweit erste Entscheidung dieser Art.

Eindeutige wissenschaftliche Beweise fehlen

Wissenschaftler haben immer wieder versucht, herauszufinden, ob Handystrahlen tatsächlich gesundheitsgefährdend sind. Während dies in früheren Studien eher verneint wurde, gab es vor drei Jahren eine Arbeit amerikanischer Forscher, die einen (wenn auch geringen) Zusammenhang zwischen Dauerhandynutzung und Krebs nachweisen konnten.

Bedeutung für die Betriebsratsarbeit

Das in Italien gesprochene Urteil stellt nun zweifelsohne einen Wendepunkt dar. Doch es wurde eben nicht in Deutschland gefällt. Deshalb ist es selbstverständlich für unserer Gerichte hier nicht bindend.

Da sich aus der Entscheidung keine wirklich einfordernbaren Konsequenzen ergeben, bleibt Ihnen als Betriebsrat zunächst nicht viel mehr, als die Kollegen über das Urteil zu informieren. Auch im Gremium sollten Sie sich darüber austauschen und mögliche Maßnahmen diskutieren. Denn unzweifelhaft ist es ratsam, nach Wegen zu suchen, mit denen Beschäftigte weniger mit dem Handy telefonieren müssen. So kann eventuell ein Teil der Kommunikation per E-Mail etwa am Laptop erledigt werden. Auch zeitliche Obergrenzen und vor allen Dingen handyfreie Zeiten nach Feierabend oder auch während des Arbeitstags tun ihr Übriges, um die Gesundheit der Kollegen besser zu schützen. Hier gibt es in jedem Fall Handlungsbedarf. ■



© Ideenkoch - fotolia.com



KOSTENFREI!

Alle Arbeitshilfen und
Ausgaben unter
[www.arbeitssicherheit-
betriebsrat.de](http://www.arbeitssicherheit-betriebsrat.de)

Benutzername:
sicherheit
Passwort Juli:
beschwerde17



IG Metall: 35-Stunden-Woche als Ziel

Liebe Betriebsrätin,
lieber Betriebsrat,

nach Informationen der Gewerkschaft IG Metall wünscht sich die große Mehrheit (67,9 Prozent) der Beschäftigten die 35-Stunden-Woche oder kürzere Arbeitszeiten. So will jeder Fünfte (20,2 Prozent) die Vollzeitarbeit auf weniger als 35 Stunden reduzieren. Mehr als vier von fünf Befragten (82,3 Prozent) sind der Auffassung, dass es gut wäre, die Arbeitszeit zeitweise absenken zu können, etwa für die Erziehung von

Kindern, die Pflege von Angehörigen oder berufliche Weiterbildung. Dafür erwarten die Beschäftigten einen finanziellen Ausgleich. Von den Befragten, die mit ihrer Arbeitszeit zufrieden sind, haben mehr als 90 Prozent (93,6 Prozent) planbare Arbeitszeiten. Von jenen, die sich unzufrieden zeigen, gilt dies nicht einmal für jeden Zweiten (48,1 Prozent).

Ihre
Silke Rohde

Die Rechtsanwältin und Redakteurin **Silke Rohde** ist Expertin für Arbeitsrecht und Personalmanagement. Sie hat zahlreiche Artikel und Fachbücher zu allen Bereichen der Betriebsratsarbeit geschrieben und ist auch als Referentin tätig.



GENESUNG

Kur und Reha: So gelingt der korrekte Antrag

Im Job ständig leistungsfähig, permanent einsatzbereit und flexibel sein und irgendwie auch noch Karriere und Familie unter einen Hut bringen: Die moderne Arbeitswelt stellt uns vor große Herausforderungen. Dadurch bedingte Überlastung oder andere Krankheitsursachen können dazu führen, dass sich Arbeitnehmer eine Kur wünschen. Doch dabei gilt es, viele Hürden zu nehmen.

Bei einer Erkrankung, einem Burn-out oder nach einer Operation ist prinzipiell eine stationäre oder ambulante Kurmaßnahme möglich – aber nur dann, wenn man vor Ort alle möglichen Maßnahmen bereits ausgeschöpft hat. Man muss also bereits einen oder mehrere Klinikaufenthalte hinter sich haben und vom Hausarzt bzw. von verschiedenen Fachärzten medikamentös und therapeutisch versorgt worden sein, ohne dass eine ausreichende Besserung eingetreten ist. Sind die Grenzen dessen, was man vor Ort für den Kollegen tun kann, ausgeschöpft, liegen Voraussetzungen vor eine Kur vor. Den Kurantrag stellen kann er auch, wenn eine Kur der schnelleren Rehabilitation nach Unfällen oder Operationen dient.

Kur ist nicht gleich Kur

Zu beachten ist allerdings, dass es verschiedene Kurarten gibt und dass für diese jeweils gesonderte Bedingungen existieren können. Ohne diese Bedingungen zu erfüllen, ist ein Kurantrag von vorneherein sinnlos. Entsprechend viele Kuranträge müssen aus solchen Gründen abgelehnt werden. Andere haben keinen Erfolg, weil die letzte Kur erst kurze Zeit zurückliegt. Bei jeder Kurart ist die Zeitspanne, die zwischen zwei Kuren vergehen muss, unterschiedlich definiert. Jedoch muss man die Beantragung einer Kurmaßnahme immer in Relation zum gegebenen Krankheitsbild setzen. Falls es medizinisch notwendig ist, können die

vorgegebenen Zeitabstände zwischen zwei Kuren auch unterschritten werden. Im Falle einer Kurmaßnahme, die die Erwerbsfähigkeit erhalten oder wiederherstellen soll, sind die Rentenversicherungsträger die richtigen Ansprechpartner.

Übersicht: Welche Kurarten gibt es?

Wer eine Kur beantragen möchte, sollte wissen, welche unterschiedlichen Kurarten es heutzutage gibt. Man unterscheidet grundsätzlich zwischen ambulanten und stationären Kuren. Ambulante Kuren finden meistens am eigenen Wohnort statt, stationäre in einer anerkannten Kureinrichtung. Hier die wichtigsten Kurarten:

- die ambulante Vorsorgekur
- die ambulante Rehabilitationskur
- die stationäre Vorsorgekur
- die stationäre Rehabilitationskur
- Mutter- bzw. Vater-Kind-Kur

Erste Anlaufstelle ist der Arzt

Alle vier Jahre darf man in der Regel eine Kur beantragen. Allerdings muss man auf Folgendes achten: Der Arzt muss bei Anträgen an die Krankenkasse eine spezielle Qualifizierung im Bereich Rehabilitation oder physikalische Medizin haben. Das bedeutet für den Patienten, dass er unter Umständen zu einem ihm unbekanntem Arzt gehen muss, der sein Beschwerdebild nicht genau kennt. Im Kuran-

trag sollte man alle Fragen sorgfältig beantworten. Oftmals werden die Anträge von den Ärzten nachlässig ausgefüllt. Der Patient sollte eventuell fehlende Therapien oder Diagnosen nachtragen. Für den Gutachter muss sich ein umfangreiches Bild der Beschwerden ergeben. Das erhöht deutlich die Chancen auf eine Bewilligung.



PRAXISTIPP

Wenn die Kur bewilligt wurde, sollte der Kollege den Gesundheitsurlaub auch innerhalb von vier Monaten antreten – sonst verfällt der Anspruch! Übrigens: Für eine Kur auf Rezept braucht man keinen Urlaub nehmen – Betroffene bekommen ein ärztliches Attest, damit die Entgeltfortzahlung gewährt wird. Achtung: Wer privat krankenversichert ist, kann nur eine Kur beantragen, wenn er dafür eine Zusatzversicherung abgeschlossen hat.

Denken Sie an den Eigenanteil

Wie bei den meisten anderen Leistungen der Krankenkassen fällt auch bei Kuren eine Selbstbeteiligung an. Sie wird direkt an die Einrichtung gezahlt, also an die Kurklinik oder das Rehazentrum. Bei ambulanten Kuren geht die Eigenleistung an den jeweiligen Leistungserbringer (z. B. den Physiotherapeuten). Der Eigenanteil bei stationären Kuren – inklusive der Mutter- oder Vater-Kind-Kuren – beträgt 10 Euro täglich. Das Gleiche gilt für die ambulante Rehabilitation. Bei der ambulanten Kur beteiligen sich die Patienten mit 10 % an den Kosten für die Kurmittel, die ihnen der Kurarzt verschrieben hat. Pro Verordnung bzw. Rezept fallen noch einmal jeweils 10 Euro an.

Bei Ablehnung: So formulieren Kollegen den Widerspruch richtig

Betroffene sollten zunächst damit rechnen, einen Ablehnungsbescheid in der Post haben. Dagegen muss in aller Regel in einer Frist von einem Monat ab Erhalt schriftlich Widerspruch gegen die Ablehnung eingelegt werden. An wen der Widerspruch zu richten ist, kann man der Rechtsbehelfsbelehrung der Ablehnung entnehmen. Sie findet sich meist am Ende des Schreibens. Wichtig: Nur ein rechtzeitiger Widerspruch verhindert den rechtskräftigen Abschluss des Reha-Antragsverfahrens. Einen Widerspruch müssen Kollegen begründen. Bei der Begründung sollten sie wiederum die Hilfe des verordneten Arztes in Anspruch nehmen. So werden Reha Anträge beispielsweise oft „nach Aktenlage“ abgelehnt. Das bedeutet, dass der Kostenträger nur danach entscheidet, was im Antrag und im Arztgutachten steht. Oft ist es aber sinnvoll, dass ein Arzt vom ärztlichen Dienst der Krankenkassen (MDK) mit dem Patienten direkt spricht und ihn zu seinen für die Kur relevanten Krankheiten untersucht. Während dieser Vorstellung beim ärztlichen Dienst haben Betroffene nochmals die Gelegenheit, die Dringlichkeit und Notwendigkeit der Reha-Maßnahme / Kur zu schildern.

Notfalls bleibt nur der Weg vor das Sozialgericht

In vielen Fällen bekommen Arbeitnehmer schon aufgrund ihres Widerspruchs die Kur bzw. Reha genehmigt. Für den Fall, dass der Kostenträger auch nach Widerspruch die beantragte Kur-/Rehamaßnahme ablehnt, steht die Möglichkeit der Klage zum Sozialgericht offen. Auch hier ist eine Frist von einem Monat ab Bekanntgabe des Widerspruchsbescheids einzuhalten. Das zuständige Gericht findet man in der Rechtsbehelfsbelehrung. Kosten fallen vor dem Sozialgericht nicht an. Erkennt das Gericht den Bedarf einer Reha/Kur an, müssen die Deutsche Rentenversicherung (DRV) oder die Krankenkasse die Reha bezahlen. Außerdem gehen die Gutachter- und Sachverständigenkosten in der Regel zulasten der Staatskasse. Anwaltszwang besteht in der ersten und zweiten Instanz vor dem Sozialgericht nicht. Dennoch empfiehlt sich eine Vertretung durch einen Rechtsanwalt. Die Anwaltskosten gehen jedoch zu den eigenen Lasten, sofern man den Prozess verliert und nicht über eine Rechtsschutzversicherung verfügt.

Übersicht: Kurantrag Schritt für Schritt

- **Schritt 1:** Sprechen Sie mit Ihrem Arzt, ob für Sie eine Kur infrage kommt. Für eine Reha müssen Sie auf jeden Fall zum Facharzt, nur er kann sie verordnen. Sind alle Therapiemöglichkeiten am Wohnort ausgeschöpft, wird der Mediziner mit Ihnen klären, ob eine ambulante oder stationäre Kur für Sie infrage kommt. Zur ambulanten Kur reist der Patient auf eigene Kosten an und bezahlt Unterkunft und Verpflegung zum größten Teil selbst.
- **Schritt 2:** Fordern Sie die Antragsformulare bei Ihrer Krankenkasse an. Beim nächsten Termin legt der Arzt mit Ihnen die Ziele der Kur und den Behandlungsschwerpunkt fest. Er füllt das Formular für die Kasse aus und begründet die Notwendigkeit von Kur oder Reha.
- **Schritt 3:** Das Formular und die Unterlagen, mit denen der Arzt die Notwendigkeit der Kur nachweist, reichen Sie bei Ihrer Kasse ein. Die Kasse kann den Medizinischen Dienst der Krankenkassenversicherung (MDK) zum Prüfen des Antrags hinzuziehen. Der MDK kann Sie zu einem weiteren Arzt schicken.
- **Schritt 4:** Lehnt die Kasse Ihren Antrag ab, sollten Sie binnen vier Wochen Widerspruch einlegen. Die Erfolgsaussichten sind gar nicht schlecht. Entscheidend: Begründen Sie Ihre Position und lassen Sie am besten den Arzt noch einmal Stellung nehmen, um die Dringlichkeit zu verdeutlichen. Ein Widerspruchsausschuss entscheidet. Wird der Widerspruch erneut abgelehnt, bleibt nur noch die Klage beim Sozialgericht.
- **Schritt 5:** Wird die Kur oder Reha bewilligt – gewöhnlich für drei Wochen –, wählen Sie gemeinsam mit dem Arzt den Kurort aus. Vier Monate ab Bewilligung haben Sie Zeit, um die Kur anzutreten, sonst verfällt Ihr Anspruch. ■

Gute Führungskräfte – guter Arbeitsschutz

Führungskräfte bestimmen den Arbeitsalltag der Beschäftigten ganz erheblich. Dabei haben viele ihrer Handlungen und Entscheidungen Einfluss auf die Gesundheit der Kollegen – mitunter auch unbeabsichtigt oder indirekt. Wissenschaftliche Studien haben den Zusammenhang zwischen dem Führungsverhalten und dem Wohlbefinden der Belegschaft immer wieder eindrucksvoll bewiesen.

Beschäftigte erwarten von ihrer Führungskraft in erster Linie Verlässlichkeit, Berechenbarkeit und ein vertrauensvolles Verhältnis. Insbesondere die Wertschätzung und der Respekt, die den Beschäftigten entgegengebracht werden, haben einen positiven Einfluss auf das Wohlbefinden der Mitarbeiter – übrigens weit mehr als die reine Höhe des Gehalts. Wenn Vorgesetzte es schaffen, zuverlässig und fair zu arbeiten, tun sie damit schon viel für eine gesundheitsgerechte Führung.



PRAXISTIPP

Eine wesentliche Rolle spielt die Einbeziehung der Kollegen: Wenn sie mitgestalten und mitsprechen können, fördert das in der Regel nicht nur die Qualität der gefundenen Lösungen. Sondern es verbessert auch das Wohlbefinden der Beschäftigten und trägt so zu ihrer Gesundheit und Produktivität bei.

Verantwortungsbewusste Gestaltung der Arbeitsbedingungen nötig

Die gesundheitsgerechte Führung zeigt sich etwa ganz konkret in der verantwortungsvollen Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Dazu gehören ein fairer Umgang miteinander, eine klare Aufgabenteilung und eindeutig geklärte Verantwortlichkeiten. Für die Kollegen ist es auch bedeutsam, dass sie das Gefühl haben, sich jederzeit an die Führungskraft wenden zu können und dass die Informationswege generell nicht zu lang sind. All diese Faktoren verringern den Stress der Beschäftigten nachweislich. Denn es nimmt vermeidbare Schwierigkeiten und lässt damit die nötige Energie, um unvorhergesehene Probleme angehen zu können.

Vorbildfunktion ernst nehmen

Der zweite wesentliche Aspekt gesundheitsgerechter Führung bezieht sich auf die Vorbildrolle der Führungskräfte. Nur die Chefs, die diese Rolle ernst nehmen und verantwortungsbewusst ausfüllen, fördern aktiv die Gesundheit ihrer Mitarbeiter. Ein Beispiel: Wenn der Vorgesetzte eigentlich sagt, dass



HINWEIS

Den wenigsten Führungskräften kann unterstellt werden, dass sie bewusst nicht gesundheitsgerecht führen. Häufig sind ihnen die Auswirkungen ihres Verhaltens gar nicht klar. Hier sind auch Sie als Betriebsrat gefragt, um solche Themen ganz sachlich anzusprechen.

kranke Mitarbeiter sich zu Hause auskurieren sollen, aber selbst auch stark erkältet ins Büro kommt, wirkt das nicht glaubwürdig. Aus der Angst heraus, negative Konsequenzen zu erleben, werden dann auch die Mitarbeiter der Abteilung lieber doch erscheinen als Fehltag zu produzieren.

Führungskräfte müssen ihre Mitarbeiter richtig einschätzen

Ein weiterer entscheidender Punkt ist die richtige Einschätzung der Mitarbeiter: Welche Aufgaben können sie übernehmen? Wobei brauchen sie Unterstützung? Müssen sie in bestimmten Dingen weitergebildet werden? Treffen Vorgesetzte diesbezüglich die richtigen Entscheidungen, vermeidet das vornherein viel Stress.

Auch Führungskräfte brauchen Unterstützung

Oft sind Führungskräfte selbst mit ihren Aufgaben überfordert. Das kann z. B. dann der Fall sein, wenn sie nicht ausreichend geschult sind oder unter erheblichem Druck von ihren jeweiligen Vorgesetzten stehen. Es zeigt sich recht häufig, dass bei der Ausbildung von Führungskräften einiges im Argen liegt – schließlich fällt die soziale Kompetenz nicht vom Himmel. Dies ist häufig ein generelles Problem, das nur von der Unternehmensleitung abwärts angegangen werden kann.

Das können Sie als Betriebsrat tun

Eine gesundheitsgerechte Führung ist natürlich immer zuerst eine Verpflichtung der Arbeitgeberseite. Doch Sie haben hier viele gute Argumente auf Ihrer Seite, um die Geschäftsleitung von der Wichtigkeit zu überzeugen: Denn gesunde Mitarbeiter weisen weniger Fehlzeiten auf und sind allgemein produktiver. Das bedeutet für das Unternehmen letztlich bares Geld. Abgesehen davon sollten Sie nicht müde werden, das Thema Gesundheitsbewusstsein immer wieder anzusprechen. Je nach Situation können Sie auch eine Diskussion über die Ausbildung und Unterstützung der Führungskräfte in Ihrem Haus anstoßen. Auch dies kann viel bewirken. ■

Zeit nehmen für sich selbst

Es ist in unserer komplexen und schnellen Arbeitswelt immer häufiger zu beobachten, dass viele Arbeitnehmer in Betrieben an der Grenze ihrer Belastbarkeit angekommen sind. Wer jahrelang im Job durchgepowert hat, merkt auf einmal, dass die Kraft zunehmend fehlt. Darunter leidet unter Umständen sogar die Gesundheit. Ein Weg aus dieser Misere kann ein Sabbatical sein. Hier können Beschäftigte neue Energie tanken.

Das Sabbatical ist ein Arbeitszeitmodell, das Beschäftigten die Möglichkeit gibt, für längere Zeit (meist drei bis zwölf Monate) aus dem Job auszusteigen und nach dieser Zeit an den Arbeitsplatz wieder zurückzukehren. Es ist an keinen Zweck gebunden, entscheidend sind vielmehr die jeweiligen Interessenslagen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Es gibt keinen gesetzlichen Anspruch auf ein Sabbatical.

Verschiedene Umsetzungsmöglichkeiten

Das Nehmen einer Auszeit kann auf unterschiedliche Weise erfolgen:

- **Nutzung eines Lebensarbeitszeitkontos bzw. Langzeitkontos:** Hierbei werden über eine längere Zeit Plusstunden auf einem Arbeitszeitkonto angespart. Diese können sich durch Überstunden oder nicht genommenen Urlaub ergeben. Dabei sind allerdings die gesetzlichen Vorschriften, wie die maximal zulässige Arbeitszeit pro Tag und das Nehmen des Urlaubs bis zum 1. April des Folgejahres, zu beachten.
- **Sonderform der Teilzeit:** Hier gibt es Modelle, bei denen z.B. über 3 Jahre 40 Stunden pro Woche gearbeitet, aber nur 30 Stunden pro Woche bezahlt werden. Das 4. Jahr ist dann frei, wird aber wie bislang bezahlt. Möglich ist auch: 1. Jahr volle Arbeit mit 50% Gehalt, 2. Jahr Sabbatical mit 50% Gehalt.
- **unbezahlter Urlaub**
- **Kündigung der bisherigen Arbeitsstelle** und längere, unbezahlte Pause bis zum Einstieg in eine neue Anstellung (nur empfehlenswert, wenn bereits eine neue Anstellung sicher ist).

Alles Wichtige muss schriftlich geregelt werden

Nach den Verhandlungen kommt die Vereinbarung: Hat sich der Mitarbeiter mit dem Arbeitgeber auf

HINWEIS

Der Vorteil von Langzeitkonto und Teilzeitmodell liegt darin, dass der Arbeitgeber auch während des Sabbaticals die Sozialversicherungsbeiträge bezahlt. Beim unbezahlten Urlaub oder bei einer Kündigung müssen Sie sich selbst darum kümmern.

ein Sabbatical geeinigt, müssen die Bedingungen der Freistellung schriftlich fixiert werden. Zudem ist es zu empfehlen, das Sabbatical frühzeitig und gut zu planen. Denn eine solche Freistellung ist teuer, selbst wenn genug Arbeitszeit angespart wurde.



Checkliste: Sabbaticalvereinbarung

Sind alle entscheidenden Punkte geregelt?	Erledigt
Laufzeit: Arbeitnehmer sollten sowohl die Ansparphase, in der sie Zeit oder Geld auf ihrem Langzeitkonto ansparen, als auch die Freistellungsphase, also die Dauer des Sabbaticals, genau festhalten.	<input type="checkbox"/>
Einsatz im bisherigen Einsatzbereich: Ein Anspruch auf den konkreten Arbeitsplatz besteht nicht, wobei eine Rückkehr auf die alte Position natürlich vereinbart werden kann. Eine eventuelle Qualifikation während des Sabbaticals muss der Arbeitgeber in jedem Fall berücksichtigen.	<input type="checkbox"/>
Während der Ansparphase: Die Arbeitnehmer müssen die Stundenanzahl ihrer Wochenarbeitszeit festlegen.	<input type="checkbox"/>
Während des Sabbaticals: Der Mitarbeiter gilt in dieser Zeit als Teilzeitbeschäftigter. Das ist wichtig für die Versicherung. Der (theoretische) Arbeitsumfang pro Woche muss festgelegt werden.	<input type="checkbox"/>
Auch die anteilige Vergütung muss fixiert werden.	<input type="checkbox"/>
Sozialversicherung: Die Zahlungsmodalitäten der Renten- und Krankenversicherungsbeiträge sind zu regeln.	<input type="checkbox"/>
Krankheit: Der Beschäftigte muss regeln, was passiert, wenn er während der Anspar- und Freistellungsphase krank wird.	<input type="checkbox"/>
Urlaubsansprüche: Urlaubsansprüche, die vor oder während der Ansparphase erworben wurden, bleiben unberührt.	<input type="checkbox"/>
Der Mitarbeiter muss in der Vereinbarung den Fall der vorzeitigen Beendigung oder Änderung des Sabbaticals z.B. durch vorzeitiges Ausscheiden oder betriebliche Gründe regeln.	<input type="checkbox"/>
Insolvenzsicherung: Das Guthaben auf dem Langzeitkonto muss vertraglich geschützt werden, beispielsweise durch eine Bürgschaft.	<input type="checkbox"/>



DOWNLOAD

Die Checkliste „Sabbaticalvereinbarung“ steht Ihnen auf www.arbeits-sicherheit-betriebsrat.de als Download zur Verfügung.
Benutzername: **sicherheit**
Passwort: **beschwerde17**

Das sind Ihre Aufgaben bei der betrieblichen Suchtprävention

Überforderung und Stress sind zwei häufige Ursachen für den Missbrauch von Alkohol und Medikamenten bei Arbeitnehmern. Das Hamsterrad in unserer Arbeitswelt dreht sich immer schneller und einige Kollegen schaffen dieses Tempo nicht bzw. haben Angst, es nicht mehr zu schaffen. Wie bei vielen Problemen ist es auch hinsichtlich des Themas Sucht am klügsten, vorzubeugen und das Abdriften von Arbeitnehmern möglichst zu verhindern, bevor alles nur noch komplizierter wird.



© fox17 - fotolia.com

Zunächst kann und sollte der Arbeitgeber dafür sorgen, dass die Arbeit nicht von Stress verursachenden Faktoren beeinflusst wird. So können Suchtkrankheiten ggf. verhindert werden, wenn diese Faktoren gegeben sind:

- festes, verlässliches Einkommen
- Sicherheit des Arbeitsplatzes
- unbefristetes Arbeitsverhältnis
- Einfluss des Mitarbeiters auf die Arbeitsweise
- Möglichkeit zur Weiterentwicklung

Ohne betriebliches Suchtpräventionsprogramm geht es nicht

Unternehmen stehen in der Verantwortung, vorbeugend etwas gegen die Sucht am Arbeitsplatz zu unternehmen. Ein Suchtpräventionsprogramm bietet dazu die optimale Möglichkeit. Es schafft den organisatorischen Rahmen, um Maßnahmen der Suchthilfe und der Suchtprävention in ein betriebliches Gesundheitsmanagement einzubetten. Die Maßnahmen werden zudem mit dem Arbeitsschutz und der Gesundheitsförderung verknüpft und eine Schnittstelle zu Personal- und Organisationsentwicklung wird geschaffen.

Prävention: Setzen Sie so früh wie möglich an

Zu einer Suchtprävention gehören Primär-, Sekundär- und Tertiärprävention (Krankheitsvorbeugung, Früherkennung und Nachsorge.) Zur Primärprävention gehören beispielsweise:

- Informations- und Aufklärungsveranstaltungen
- Veränderung der Konsumkultur im Betrieb (zum Beispiel kein Verkauf von Suchtmitteln)
- Abbau physischer und psychischer Belastungen am Arbeitsplatz

Das Ziel der Primärprävention ist es, Auffälligkeiten so früh wie möglich anzusprechen.

Offen ansprechen – keine Tabus

Wenn ein Beschäftigter während der Arbeit unter Einfluss von Suchtmitteln steht, ist es höchste Zeit für eine Ansprache. Wichtig ist eine direkte Ansprache: Verschweigen oder verdecken Sie nichts. Besprechen Sie mögliche Maßnahmen und legen Sie Ziele, Fahrplan und Regeln fest. Wichtig ist dabei, wirklich auf die Einhaltung der vereinbarten Regeln zu achten. Außerdem sollten Sie die Konsequenzen bis hin zum Verlust des Arbeitsplatzes aufzeigen.



HINWEIS

Wenn der Suchtkranke bereit ist, eine Therapie zu machen, ist das der erste Schritt in die richtige Richtung. Weigert er sich jedoch, bleibt auf lange Frist dem Arbeitgeber oft keine andere Möglichkeit als die Kündigung.

Unterstützen Sie therapiewillige Beschäftigte

Wenn die betroffene Person, nach erfolgreicher Beendigung einer Therapie, wieder zum Unternehmen zurückkommt, sind zwei Dinge zur Wiedereingliederung zu beachten:

- die Unterstützung des Betroffenen und
- die Unterstützung des kollegialen Arbeitsumfeldes.

Übersicht: Alkohol – Zahlen und Fakten

- 5 Prozent aller Beschäftigten gelten als alkohol-süchtig und weitere 10 Prozent als stark gefährdet.
- 11 Prozent der Beschäftigten trinken täglich Alkohol am Arbeitsplatz, 41 Prozent gelegentlich. Wahrscheinlich ist die Dunkelziffer noch viel höher.
- Bis zu 30 Prozent aller Arbeitsunfälle gehen auf das Konto alkoholisierter Mitarbeiter. Diese weisen auch 16 mal höhere Fehlzeiten auf und bringen nur 75 Prozent ihrer Arbeitsleistung.
- Insgesamt riskieren Alkoholabhängige schwere Gesundheitsschäden sowie oft dramatische berufliche und private Konsequenzen.
- Der Volkswirtschaft entsteht durch Alkoholismus jedes Jahr ein Schaden von 25 bis 40 Milliarden Euro.

Nehmen Sie erste Anzeichen ernst

Vor allem Vorgesetzte und Kollegen sollten bereits bei den ersten Signalen eines sich anbahnenden Alkoholproblems den Mitarbeiter offen darauf ansprechen und gemeinsam mit ihm nach Wegen suchen, um zu einem normalen Leben zurückzufinden. Das kann die Motivation zum Besuch einer der zahlreichen Beratungsstellen und Selbsthilfegruppen bzw. zum Beginn einer Suchttherapie sein.

Checkliste: Gesprächsführung mit Suchtgefährdeten

Prüfen Sie, ob Sie an alles gedacht haben.	JA	NEIN
Haben Sie hieb- und stichfeste Fakten über Häufigkeit, Schwere, Zeitpunkte und Auswirkungen des Alkoholmissbrauchs gesammelt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Haben Sie aggressive Reaktionen des Betroffenen einkalkuliert? Diese sind häufig ein Schutzmechanismus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Haben Sie die Ursachen des Missbrauchs ergründet? Wenn ja, lassen Sie diese nicht als Entschuldigung gelten. Das größte Problem ist die Sucht selbst.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Haben Sie dem Arbeitnehmer erklärt, dass eine Sucht eine Krankheit ist, derer man sich nicht zu schämen braucht und die behandelt werden kann?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Waren Sie sparsam mit guten Ratschlägen und moralischen Erläuterungen? Diese bringen erfahrungsgemäß wenig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Haben Sie den Versprechungen des Betroffenen widerstanden? Diese führen oft zu keinem veränderten Verhalten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Haben Sie dem Mitarbeiter klargemacht, dass das jetzige Verhalten nicht länger hingenommen wird und zu Konsequenzen führen muss?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Haben Sie konkrete Hilfsangebote gemacht?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Gespräche führen will gelernt sein

Gespräche mit alkoholkranken Kollegen sind in der Regel besonders schwierig. Das liegt zum einen an dem Gesprächsverhalten des Alkoholkranken. Zum anderen daran, dass im Gespräch vonseiten des Vorgesetzten gleichzeitig Hilfsbereitschaft und Interesse wie Fähigkeit zur Konfrontation gefordert sind. Es ist deshalb sehr wichtig, sich gut vorzubereiten und sich dabei einige Stichworte als Gedächtnisstütze zu notieren.

Übersicht: Geeignete Fragen für das Erstgespräch

Folgende Fragen sollten Sie sich vor dem Gespräch stellen:

1. Was wollen Sie in dem Gespräch erreichen?
2. Welche Punkte wollen Sie unbedingt ansprechen?
3. Wie wollen Sie das Gespräch beginnen?
4. Wie wird der Kollege vermutlich reagieren?
5. Wie können Sie sich verhalten, damit es nicht zu einem Schlagabtausch kommt, Sie sich aber auch nicht einwickeln lassen?

Ohne Fachwissen geht es nicht

In kleinen Betrieben sollte sich zumindest ein Mitglied des Betriebsrats mit dem Thema Alkoholmissbrauch/Alkoholkrankheit eingehend beschäftigen und derartige Fälle als vorrangiger Ansprechpartner aufseiten der Interessenvertretung betreuen. Dazu sollten auch Schulungen besucht werden. Zudem können geeignete Mitarbeiter als Vertrauensperson auf solche Fälle vorbereitet werden. Genauso wie für Vertrauenspersonen und Gremiumsmitglieder ist es ratsam, wenn auch einige Führungskräfte Qualifizierungsmaßnahmen zum Umgang mit Suchtmitteln besuchen. Größere Unternehmen verfügen über spezielle Suchtberater, an die sich alkoholkranke Mitarbeiter und ihre Kollegen und Vorgesetzten wenden können. Öffentliche Institutionen, Vereine und Träger der Sozialfürsorge bieten spezielle Schulungsmaßnahmen und die fachliche Betreuung der Mitarbeiter an.

Arbeitskreis Sucht leistet wertvolle Arbeit

Falls es ihn noch nicht gibt, können Sie einen Arbeitskreis Sucht bilden, der sich mit Präventions- und Betreuungsarbeit beschäftigt. Ihm sollten Mitarbeiter der Personalabteilung, des Betriebsrats, der Sozialabteilung und des Betriebsärztlichen Dienstes (falls vorhanden) angehören. ■

HINWEIS

Weder Kollegen noch Vorgesetzte sind Suchttherapeuten und sie haben diese Aufgabe auch nicht zu übernehmen. Dafür gibt es Profis, an die der Betroffene verwiesen werden sollte. Aber: Niemand kann den Abhängigen dazu bringen, das erste Glas stehen zu lassen. Das muss er selber wollen und selber tun.



PRAXISTIPP

Kleinere Betriebe, die nicht die Möglichkeit haben, ausreichend für Suchtprävention zu sorgen, können sich an öffentliche Beratungsstellen wenden, wie zum Beispiel die Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen e.V. Eine andere Möglichkeit ist eine Kooperation mit anderen Betrieben.



DOWNLOAD

Die Muster-Betriebsvereinbarung „Absolutes Alkoholverbot“ und die Checkliste „Gesprächsführung mit Suchtgefährdeten“ stehen Ihnen auf www.arbeitssicherheit-betriebsrat.de zum Download zur Verfügung. Benutzername: **sicherheit** Passwort: **beschwerde17**

Luftbefeuchtungsanlagen: Darauf sollten Sie achten

Trockene Luft schadet der Gesundheit und für einige Betriebe erfordert auch der Produktionsprozess eine gewisse Luftfeuchtigkeit, z. B. in der elektrotechnischen Industrie. Deshalb gibt es in vielen Betrieben – und zwar in Produktionsgebäuden und Büros gleichermaßen – Anlagen zur Luftbefeuchtung.

Das Raumklima am Arbeitsplatz beeinflusst nicht nur die Produktionsbedingungen, sondern auch die Leistungsfähigkeit und nicht zuletzt die Gesundheit der Beschäftigten. Allerdings können unsachgemäß betriebene Luftbefeuchtungsanlagen zu Gesundheitsgefährdungen führen. Denn wenn diese nicht oder nicht ausreichend gewartet werden, entwickeln sie sich zu regelrechten Keimschleudern. Diese hohe Keimbelastung kann u. a. zu Infektionen und Allergien führen.

Auf die regelmäßige Reinigung kommt es an

Wichtig beim Betrieb von Luftbefeuchtungsanlagen ist neben dem sachgemäßen Betrieb in erster Linie die regelmäßige Reinigung der Anlagen. Nur dann lässt sich die Keimbelastung im Rahmen halten. Zusätzlich kann es von Zeit zu Zeit nötig werden, noch zu Desinfektionsmitteln zu greifen. In keinem Fall darf die Reinigung der Geräte wegen mangelhaft organisierten Abläufen oder unklaren Zuständigkeiten zu selten durchgeführt werden.

Schützen Sie das Wartungspersonal

Besonders die Kollegen, die sich um die Reinigung der Luftbefeuchtungsanlagen kümmern, müssen wirksam vor Gesundheitsgefährdungen geschützt sein. Denn sie kommen mit der (möglicherweise) verkeimten Anlage am engsten und häufigsten in Berührung. Das geht am besten mit einer Gefährdungsbeurteilung vor Aufnahme der Tätigkeit. Je nach Ergebnis muss der Arbeitgeber persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung stellen und eine arbeitsmedizinische Vorsorge anbieten.

Gefährdungsbeurteilung muss dokumentiert werden

Die Gefährdungsbeurteilung ist auf Verlangen der zuständigen Behörde vorzuzeigen. Zur Dokumentation gehören:

- Liste der Tätigkeiten, bei denen Wartungspersonal in Kontakt mit Keimen kommt
- Informationen zu den vorkommenden Mikroorganismen in Klimaanlage, ergänzt durch eigene Messergebnisse
- Informationen zum Hygieneplan (dies können z. B. Wartungspläne nach VDI 6022 sein)
- Sicherheitsdatenblätter und Informationen zu den eingesetzten Entkeimungsverfahren einschließlich der Dokumentation der Ersatzstoffsuche
- Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und Auswahl der Schutzmaßnahmen
- Dokumentation der Unterweisung und ggf. des Angebots der arbeitsmedizinischen Vorsorge
- Datum und Unterschrift



PRAXISTIPP

Es ist ratsam, im Betrieb klar zu regeln, wer für die Wartung und Reinigung zuständig und verantwortlich ist. Außerdem sollten die Details und Intervalle der Säuberung verbindlich festgelegt werden.

BETRIEBSRATS-TAGE 2017

Der größte Kongress der Betriebsräte im Süden

MÜNCHEN 20.–23. Nov. 2017



VORSCHAU

Krankheit: Das sind die Pflichten der Arbeitnehmer

Ältere Arbeitnehmer: So können Sie diese Kollegen unterstützen

Gesundheitsschutz: Darauf müssen Sie bei Bildschirmarbeit achten

IMPRESSUM

WEKA MEDIA GmbH & Co. KG
Römerstraße 4 · 86438 Kissing
Tel.: 08233-23 4000 · Fax: 08233-23 7400
Internet: www.betriebsrat-mitbestimmung.de
Abonnentenservice: service@weka.de

Persönlich haftende Gesellschafterin:
WEKA MEDIA Beteiligungs-GmbH, Sitz in Kissing

Geschäftsführung: Stephan Behrens, Michael Bruns, Werner Pehland

Chefredaktion: Silke Rohde, Rechtsanwältin und Journalistin, Anschrift siehe oben

Objektleitung: Petra Rubner

Satz & Layout: comtex mediadesign

Druck: Kessler Druck + Medien GmbH & Co. KG

Erscheinungsweise:

monatlich
Alle Angaben in „Arbeitsicherheit Betriebsrat“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden, auch nicht für telefonisch erteilte Auskünfte. Wiedergabe – auch auszugsweise – nur mit schriftlicher Einwilligung des Herausgebers.

ISSN 2196-2596

Arbeitssicherheit

Die Gesundheit der Kollegen im Fokus

BETRIEBSRAT

ARBEITSSCHUTZ, GESUNDHEITSSCHUTZ & DATENSCHUTZ FÜR DIE BETRIEBSRATSARBEIT

Als Betriebsrat ist es Ihre Aufgabe, sich für den Schutz und die Gesundheit Ihrer Kollegen im Betrieb einzusetzen. **Arbeitssicherheit BETRIEBSRAT** unterstützt Sie dabei mit aktuellen und praxisgeprüften Informationen.

- ✓ **Exklusiv für Betriebsräte:** Alle Artikel und Arbeitshilfen sind für Betriebsräte erstellt und konzipiert. So erhalten Sie genau die Informationen, die Sie für Ihre BR-Arbeit benötigen.
- ✓ **Praxisnah:** Erkennen Sie Gefährdungspotenziale in Ihrem Betrieb, arbeiten Sie mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit zusammen und geben Sie neue Impulse zum Arbeitsschutz! Dazu nutzen Sie vorformulierte Betriebsvereinbarungen und Musterschreiben. Machen Sie zudem Ihren Kollegen die Gefahren bewusst, die es im Bereich Datenschutz gibt.
- ✓ **Lösungsorientiert:** Setzen Sie Lösungen in Ihrem Betrieb um – anhand der vielen Checklisten, praktischen Schritt-für-Schritt-Anleitungen usw. gelingt Ihnen das mühelos.
- ✓ **Aktuell und zeitsparend:** Fachexperten stellen monatlich die aktuellsten Informationen für Sie zusammen. Sie müssen sich nicht alle Neuerungen zusammensuchen, sondern erhalten sie kompakt zusammengefasst und aufbereitet zuverlässig zugeschickt.

Überzeugen Sie sich selbst und lesen Sie die aktuelle Ausgabe gratis!

FAXBESTELLUNG
BITTE FAXEN AN 08233 / 23 7410

Arbeitssicherheit BETRIEBSRAT ist ein erforderliches Arbeitsmittel gemäß § 40 Abs. 2 Betr.VG.

Zur Bestellung von **Arbeitssicherheit BETRIEBSRAT** gehen Sie am besten in 2 Schritten vor:

Schritt 1:
Fassen Sie in der nächsten Betriebsratssitzung einen entsprechenden Beschluss.

Schritt 2:
Leiten Sie diesen Beschluss an die Geschäftsführung weiter. Setzen Sie eine Frist für Einwände. Kommt kein Einwand, können Sie bestellen.

KOSTENLOSE ARBEITSHILFEN ERLEICHTERN IHNEN DIE ARBEIT!

Zusätzlich zu Ihrer regelmäßigen Ausgabe von **Arbeitssicherheit BETRIEBSRAT** erhalten Sie von uns praktische Arbeitshilfen, die Ihnen die tägliche Arbeit als Betriebsrat erleichtern. Die Word-Vorlagen können Sie einfach an Ihre Gegebenheiten anpassen.

ZUGRIFF AUF DAS ARCHIV ALLER AUSGABEN

Unser Archiv steht Ihnen online jederzeit zur Verfügung. Sie haben Zugriff auf alle bisher erschienenen Ausgaben. Die Suchfunktion hilft Ihnen, den gewünschten Beitrag schnell zu finden.

So können Sie in den Bereichen Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und Datenschutz Ihre Mitbestimmungsrechte aktiv einfordern und für den Schutz Ihrer Kollegen eintreten!

Arbeitssicherheit

BETRIEBSRAT

Die Gesundheit der Kollegen im Fokus

FAXBESTELLUNG
BITTE FAXEN AN 08233 / 23 7410

Die wichtigsten Vorteile unseres Angebots hier für Sie noch einmal im Überblick:

- ✓ Sie erhalten **12 Ausgaben Arbeitssicherheit BETRIEBSRAT** pro Jahr.
- ✓ Zusätzlich berichten unsere Fachexperten in **4 Sonderausgaben pro Jahr** zu brennenden Themen
- ✓ Unter **www.arbeitssicherheit-betriebsrat.de** haben Sie als Abonnent exklusiven Zugriff auf das Archiv aller bisher erschienenen Ausgaben (inkl. Stichwort-Suchfunktion) und können unbegrenzt Arbeitshilfen nutzen und herunterladen.

Sie erhalten Ihr Probeexemplar in den nächsten Tagen kostenlos. Wenn Sie **Arbeitssicherheit BETRIEBSRAT** künftig regelmäßig lesen wollen, brauchen Sie nichts zu unternehmen. Wir liefern Ihnen jährlich 12 Ausgaben und 4 Sonderausgaben **für nur je € 21,95** (Jahresgesamtpreis € 375,78 zuzüglich Versandpauschale und MwSt.). Ihr Abonnement verlängert sich jeweils um ein Jahr, wenn Sie es nicht spätestens sechs Wochen vor Vertragsende kündigen.

Testgarantie

Wenn Sie **Arbeitssicherheit BETRIEBSRAT** nicht im Abo beziehen möchten, lassen Sie uns einfach innerhalb von 14 Tagen nach Erhalt der Testausgabe eine kurze Nachricht zukommen. Sie erreichen unseren Kundenservice per Telefon unter 0 82 33.23-40 00 und per E-Mail unter service@weka.de.

Ihr Probeexemplar dürfen Sie auf jeden Fall behalten.

Für Ihren **GRATIS-TEST** einfach ausfüllen und per Fax an: 08233 / 23 7410

Oder scannen und per E-Mail an service@weka.de oder im Shop bestellen unter shop.weka.de/betriebsrat

Anschrift (* Bitte füllen Sie alle Pflichtfelder aus.)

VKGRP 104 WNR 01941058 NL101J1

Firma _____

E-Mail* _____ @ _____

Anrede* Herr Frau

Name* _____ Vorname* _____

Straße* _____

PLZ, Ort* _____

Telefon _____ Fax _____

Sie können der Nutzung Ihrer Daten zu Zwecken der Werbung, Meinungs- und Marktforschung bei der WEKA MEDIA GmbH & Co. KG widersprechen.

WEKA

WEKA MEDIA GmbH & Co. KG, Römerstraße 4, 86438 Kissing, www.weka.de / Es gelten die Allgemeinen Geschäftsbedingungen für Lieferungen sowie Online-Dienste der WEKA MEDIA GmbH & Co. KG. Diese werden auf Wunsch zugesandt oder können unter www.weka.de/agb eingesehen, heruntergeladen oder ausgedruckt werden. / Sitz in Kissing, Registergericht Augsburg, HRA 13940 / Persönlich haftende Gesellschafterin: WEKA MEDIA Beteiligungs-GmbH / Sitz in Kissing, Registergericht Augsburg, HRB 23695 / Geschäftsführer: Stephan Behrens, Michael Bruns, Werner Pehland