

hatte ja diese Debatte um eine Regelungslücke schon auf einer Konferenz Ende September letzten Jahres angestoßen und den Vorschlag einer qualifizierten Anti-Stress-Verordnung oder einer ähnlichen Regelung ins Gespräch gebracht (vgl. Gute Arbeit. 11/2010, Seite 12-15.). Ein Blick auf die Struktur des deutschen Arbeitsschutzrechts offenbart das „Schutzdefizit“: Das ArbSchG ist für wichtige Gefährdungsbereiche durch konkretisierende Verordnungen untersetzt. Auf dem Feld der psychischen Belastungen gibt es bisher nichts Vergleichbares!

Dafür wäre übrigens auch keineswegs eine EU-Richtlinie die Voraussetzung. Der Evaluierungsbericht zur Sozialdialog-Vereinbarung zeigt ja, dass trotz des freiwilligen Charakters dieser Vereinbarung in anderen EU-Ländern verpflichtende Regelungen zum arbeitsbedingtem Stress gefunden werden konnten. Eine Debatte über neue konzeptionelle Antworten, um auf dem Feld der hohen psychischen Beanspruchungen ein besseres Schutzniveau zu erzielen, muss dringend geführt werden. Der Gesetzgeber darf hier nicht aus seiner Verantwortung entlassen werden.

Gute Arbeit.: Was passiert zum Thema Restrukturierung und Gesundheit hierzulande?

Pickshaus: Die Debatte steht in Deutschland noch am Anfang. Am HIRE-Report selbst hat ein Vertreter der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dr. Karl Kuhn, mitgewirkt, und die BAuA richtete hierzu schon 2009 einen nationalen Workshop aus. Im Rahmen der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) ist dann dieser Impuls aufgegriffen worden und man hat eine Arbeitsgruppe eingerichtet,

die Projekte anstoßen und begleiten soll. Ich selbst wirke in dieser Arbeitsgruppe von INQA mit und habe den Eindruck, dass die dort präsenten Vertreter der Arbeitgeberverbände die inhaltliche Akzentuierung auf die Gesundheitsrisiken von Restrukturierungen ablehnen. Insofern passt ihnen die ganze Ausrichtung des HIRE-Reports nicht. Andererseits zeigt aber die öffentliche Diskussion um psychosoziale Risiken und psychische Erkrankungen – in den Medien ja geradezu ein Dauerbrenner –, dass eine Ausblendung dieser zunehmenden Gesundheitsrisiken auf Dauer nicht gelingen wird.

Ernster zu nehmen ist die fast aggressive Haltung der Arbeitgeberverbandsvertreter gegen alle Bestrebungen, die vorhandenen Mitbestimmungsrechte des Betriebsverfassungsgesetzes auch für Interventionen in Restrukturierungsprozesse zu nutzen – ganz im Sinne der Empfehlungen des HIRE-Reports. Ein bisher von INQA gefördertes und von der IG Metall initiiertes Projekt zur „Präventiven Arbeitsgestaltung unter Nutzung der §§ 90 und 91 BetrVG“ wird massiv von Gesamtmetall und der BDA attackiert. Das Bundesarbeitsministerium beugt sich bedauerlicherweise diesem Druck, so dass die Umsetzungsphase des Projekts nicht mehr von INQA gefördert wird.

Zum Schluss: Auf dem Arbeitsschutzkongress der A + A im Oktober 2011 wird es eine Veranstaltungsreihe „Gesundheit und Restrukturierung“ geben. Es wird mit an den Gewerkschaften liegen, für dieses Thema eine noch größere Öffentlichkeit zu gewinnen und eigene fachliche Beiträge zu leisten. Ich denke, mit dem neuen Jahrbuch Gute Arbeit 2011 ist hierzu ein ganz bemerkenswerter Impuls gesetzt worden.

BEATE EBERHARDT

Sonderpreis »Gute Arbeit« für GEWOBA: Jeder hat ein Recht auf gesunde Arbeit!

Schlechte Arbeitsbedingungen und chronische Überlastung am Arbeitsplatz bauen sich meistens schleichend auf. Auch die Folgen davon, Erkrankungen und persönliches Leid der Beschäftigten, bleiben oft lange unentdeckt. Die Auswüchse werden vielfach als „übliche betriebliche Praxis“ verinnerlicht und hingenommen. Dem Betriebsrat der Bremer Wohnungsbaugesellschaft GEWOBA war es irgendwann zu viel. Ihm ist es gelungen, die Fehlentwicklungen aufzudecken und im Betrieb zu thematisieren. Seit 2008 setzt er sich für gesunde Arbeitsbedingungen und den Abbau der psychischen Belastungen ein. Um die Arbeitszeiten und das Arbeitspensum war es besonders schlimm bestellt. Für seine Aktivitäten erhielt der Betriebsrat Ende 2010 im Rahmen des Deutschen Betriebsräte-Preises den Sonderpreis „Gute Arbeit“.

Es gärte in der Belegschaft, zunehmend klagten Beschäftigte über negativen Stress. Die Bremer Wohnungsbaugesellschaft GEWOBA hatte in den letzten Jahren Personal abgebaut, zum Beispiel übernahmen Hauswarte die Zuständigkeit für größere Wohnungsbestände. Und mit einfachen Arbeiten ist es in diesem Beruf auch nicht mehr getan, buchhalterische und geschäftliche Aufgaben kommen hinzu. Der Bereich Vermietung war stark gewachsen – ohne zusätzliches Personal

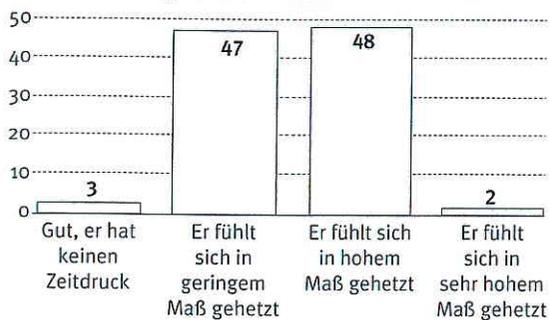
versteht sich. Neue Controlling-Instrumente verursachten neue Aufgaben. Und es machte sich bemerkbar, dass mobile Arbeit nicht nur Segen bringt, sondern auch Fluch: Nach Feierabend, wenn Beschäftigte krank waren und am Wochenende loggten sie sich wieder ein und arbeiteten weiter.

Jeder siebte Bremer wohnt bei der GEWOBA Aktiengesellschaft. Sie ist die größte Wohnungsbaugesellschaft des Zwei-Städtestaates, verwaltet

56 000 Wohnungen und bietet eine Vielzahl von Dienstleistungen rund um Immobilien an. 410 Beschäftigte bewältigen die Arbeitsfelder, darunter über 80 Hauswarte oder Hausmeister, wie das früher einmal hieß.

Das Thema Überstunden galt in allen Tätigkeitsbereichen als Problem, die Dimension der Fehlentwicklung war aber noch nicht transparent. In einigen Bereichen kam es durch gestiegene Arbeitsanforderungen,

Abb. 1: Wie fühlt sich der Hauswartkollege in der Arbeit?



Quelle: Betriebsrat Gewoba.

Hetze und das Arbeitspensum zu Abstrichen bei der Arbeitsqualität und zu Problemen mit Kunden.

Als negativer „Höhepunkt“ der schleichenden Arbeitsverdichtung und der Spitzenbelastungen stand 2009 der Wechsel der Unternehmenssoftware an. „Das war für uns im Betriebsrat strategisch der richtige Zeitpunkt, das Thema Stress und Überlastung mit Rückendeckung der Beschäftigten anzugehen“, berichtet die Betriebsratsvorsitzende Maren Bullermann, „wir gingen von einer Eskalation der Probleme aus und erwarteten eine breite Akzeptanz für unsere Initiative, die Arbeit im Unternehmen gesünder und entlastender zu gestalten.“ Der Betriebsrat wollte die sich abzeichnende Belastungskrise als Chance zur Trendwende nutzen: Kolleginnen und Kollegen ansprechen, sie dafür sensibilisieren, dass Arbeit krank machen kann, dass ungesunde und hochbelastende Arbeitsbedingungen inakzeptabel sind, dass jeder Mensch ein Recht auf gesunde Arbeit hat.

Anfrage zum Stand der Arbeitszeitkonten

Schon vor der Software-Umstellung fielen im Zusammenhang mit der Arbeitsverdichtung immer mehr Überstunden an – in einigen Fällen, so vermutete der Betriebsrat – war dies nur unter Verstoß gegen die geltende Betriebsvereinbarung (BV) zur flexiblen Arbeitszeit der GEWOBA sowie gegen das Arbeitszeitgesetz möglich. „Zum Beispiel leisteten einige Beschäftigte Mehrarbeit bis in die späten Abendstunden, hielten dann aber nicht die vorgeschrie-

benen Ruhezeiten von mindestens elf Stunden ein und waren früh morgens bereits wieder am Arbeitsplatz. Derartige Verstöße werden vom Zeiterfassungssystem bei korrekter Handhabung dokumentiert.“

Ein anderes Problem waren durchgearbeitete Pausen, die viele Beschäftigte unter Druck einfach nicht einhielten: Die Zeiterfassung zieht Pausenzeiten automatisch ab, wer sie nicht nimmt, schwächt seine Gesundheit, verliert wertvolle Zeit zur Regeneration, schwächt durch ausgelassene Mahlzeiten die Erholungskraft des Körpers – und des Geistes – und arbeitet unentgeltlich. Der Betriebsrat wurde initiativ und forderte zunächst auf Grundlage des Betriebsverfassungsgesetzes (nach § 87 Abs. 1 Ziffer 1 bis 4) bei der Geschäftsleitung eine umfassende Bestandsaufnahme der Arbeitszeiten an:

- ▶ eine Liste der aktuellen Zeiterfassungsstände aller Beschäftigten
- ▶ eine Liste der Beschäftigten, die über Tarif monatlich Stunden vergütet bekommen – mit Stundenzahl
- ▶ eine Auflistung der Mehrarbeitsstunden, die 2009 ohne finanziellen Ausgleich gekappt wurden
- ▶ eine Liste der vergüteten Überstunden, die mit/ohne Zustimmung des Betriebsrats geleistet wurden
- ▶ und eine Liste der Überstunden/Urlaubstage, die auf das Lebensarbeitszeitkonto verschoben wurden.

Die Anfrage bezog sich zudem auf eine detaillierte Auflistung der Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz und die BV-Flexi-Arbeitszeit. Außerdem forderte der neunköpfige Betriebsrat vierteljährliche Auswertungen der Überstunden an, die fortan regelmäßig im Arbeitsschutzausschuss auf der Tagesordnung standen und weiter stehen. Der Ausschuss erhöhte aufgrund der akuten Probleme seine Tagungsfrequenz und tritt seit 2009 in jedem Quartal zusammen. Den Betriebsrats-Mitgliedern im Ausschuss bietet das Betriebsrats-Gremium größtmögliche Rückendeckung und Unterstützung, das Thema Gesund-

heitsförderung und Arbeitsschutz wurde zu einem wichtigen Schwerpunkt der Arbeit der Interessenvertretung.

Arbeitsschutzausschuss als wichtiger Hebel

Um sich Sachverstand anzueignen, ließ sich der Betriebsrat von der Arbeitnehmerkammer Bremen bei seiner Gesundheitsinitiative umfassend beraten und begleiten. Die Beraterin Barbara Reuhl hat wertvolle Unterstützung geleistet: „Als bei uns die Stelle der Fachkraft für Arbeitssicherheit neu zu besetzen war, haben wir uns gemeinsam mit der Beraterin der Arbeitskammer intensiv mit dem Anforderungsprofil einer künftigen Fachkraft auseinandergesetzt.“ Es war aufgefallen: Die bisherige Arbeit war zu technisch orientiert, vor allem im Hinblick auf die wachsende Brisanz psychischer Arbeitsbelastungen, die Vielzahl von Büroarbeitsplätzen und von weiblichen Beschäftigten. Der Betriebsrat setzte sich durch: Die neue Fachkraft für Arbeitssicherheit kommt aus einer renommierten Bremer Einrichtung und es wurde eine Kollegin als Vertreterin insbesondere der vielen Kolleginnen an den Büroarbeitsplätzen zur Sicherheitsbeauftragten bestellt.

Im Zusammenhang mit der Anfrage zur Überstundenbilanz forderte der BR die Geschäftsleitung außerdem zur Stellungnahme auf, wie sie künftig Verstößen und problematischen Entwicklungen bei der Arbeitszeitgestaltung entgegenwirken will:

- ▶ Wie wird verhindert, dass die BV, der Tarifvertrag und das Arbeitszeitgesetz verletzt werden?
- ▶ In welchem Umfang haben die Beschäftigten in den letzten Monaten außerhalb der Rahmenarbeitszeit gearbeitet?
- ▶ Wie sollen Arbeitsstunden außerhalb der Rahmenarbeitszeit reduziert werden?

Gleichzeitig wurde das Thema ausufernde Arbeitszeiten und Überlastung am Arbeitsplatz betriebsöffentlich diskutiert und nach vorne gebracht. Es ging um die sachliche Aufarbeitung des Themas Überarbeitung. Bei einer Betriebsversammlung hielt

eine Arbeitsmedizinerin den Vortrag „Mehr Arbeit, weniger Leben. Auswirkungen von Arbeitszeitverlängerung auf die Lebenswelt.“ Denn innerhalb der Belegschaft war das Thema keinesfalls unumstritten, eine gemeinsame Gesprächsebene und Tonlage mussten erst gefunden werden: Die einen waren nicht zur unbegrenzten Arbeitszeitausdehnung fähig oder bereit, weil sie z. B. als schwerbehinderte Beschäftigte bereits (vor-) belastet waren oder den Spagat zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie schaffen mussten; andere hatten mit „normaler Mehrarbeit“ kein Problem, wieder andere waren auf dem besten Weg in die Arbeitssucht – oder konnten schon als Betroffene gelten.

Alle Arbeitszeiten lückenlos erfasst

Ziel der Initiative ist es, künftig Arbeitszeiten vollständig zu erfassen, Auswüchse zu verhindern und das Gesundheitsbewusstsein der Beschäftigten und der Führungskräfte zu schärfen. Im Intranet behandelte der Betriebsrat die Themen Arbeitszeit und Faktoren psychischer Gesundheit und Belastung in ständig aktuellen, kurzen und lesbaren Beiträgen. Es ging um Aufklärung und Information, aber auch um Tipps zur Selbstbeobachtung, zur Arbeits- und Zeitorganisation oder zur Abhilfe: Das Thema Überlastanzeige wurde als Instrument vorgestellt, um Vorgesetzte offiziell auf „Fehler im System“ aufmerksam zu machen, „auf Arbeit, die mich oder andere gefährdet“, erläutert Maren Bullermann.

Verheerende Überstundenbilanz und Problemlösung

Als im Arbeitsschutzausschuss Ende 2008 die erste Bestandsaufnahme der Überstunden auf dem Tisch lag, war das Erstaunen groß: „20 Kolleginnen und Kollegen hatten zwischen 420 und 110 Mehrarbeitsstunden angehäuft. Es gab in wenigen Arbeitsbereichen deutliche Spitzenbelastungen. Allen war klar, dass etwas passieren musste“, erklärt Maren Bullermann. Auch Verstöße gegen Recht und Gesetz wurden offenbar. Der Betriebsrat verhandelte nach diesen Ergebnissen mit der Geschäftsleitung eine neue Betriebsvereinbarung zum zeitnahen Ausgleich von Überstunden, die inzwi-

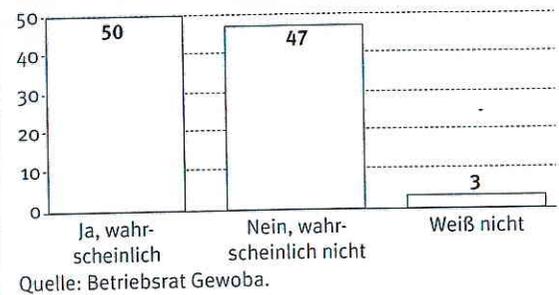
schen unter Dach und Fach ist. In der Präambel verpflichten sich Arbeitgeber und Betriebsrat auf nachhaltige Maßnahmen gegen unkontrollierten Überstundenaufbau, alte Fehler sollen vermieden werden. In den Arbeitsbereichen mit Spitzenwerten wurde inzwischen neues Personal eingestellt – der einzige Weg zur Problemlösung.

Für die Hauswarte wurde vom Betriebsrat eine Beschäftigtenbefragung auf den Weg gebracht und ausgewertet: Schlecht schätzten sie ihre Aussichten ein, die Rente im Job zu erreichen, fast die Hälfte der Hauswarte (48%) empfinden sich in hohem Maße bei der Arbeit gehetzt (Abb. 1 und 2). Sie leiden unter unterschiedlichen Gesundheitsbeschwerden sowie fehlender Wertschätzung und Arbeitsmotivation durch Vorgesetzte: 25% fühlen sich nach der Arbeit ausgebrannt und leer. Einerseits soll künftig mit Schulungen das Führungsverhalten im gesamten Unternehmen verbessert werden, andererseits werden bei den Hauswarten in einem ersten Schritt die psychomentalen Arbeitsbelastungen per Gefährdungsbeurteilung ermittelt; im zweiten Schritt kommen die ergonomischen Belastungen an die Reihe. Auch in anderen Arbeitsbereichen wird die Gefährdungsbeurteilung systematisch durchgeführt – unter Federführung der neuen Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Perspektiven für gesunde Arbeit

Der Betriebsrat sorgt dafür, dass mit den Arbeitszeitsalden im Arbeitsschutzausschuss, mit Aufklärung bei Betriebsversammlungen und im Intranet das Thema gesunde Arbeitszeiten und Entlastung präsent bleibt. Und er strebt eine Betriebsvereinbarung Gesundheitsmanagement an. In diesem Zusammenhang wird auch die Qualifizierung des gesamten Betriebsrats-Gremiums in Sachen Arbeits- und Gesundheitsschutz verfolgt. Die Gefährdungsbeurteilung kommt voran – auch ein Erfolg der neuen, versierten Fachkraft für Arbeitssicherheit, die gewonnen wurde. Ein erstes Ergebnis ist die Einführung eines Gesundheitszirkels in einer Abteilung, die besonders belastenden Rahmenbedingungen ausgesetzt war: „Der Arbeitgeber hat das selbst betrieben und eine

Abb. 2: Kann unter den derzeitigen Anforderungen die jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausgeübt werden?



externe Fachkraft zum Team-Coaching der Beschäftigten verpflichtet“, so Bullermann. Die Geschäftsleitung hat erkannt, dass bei den Vorgesetzten Schulungsbedarf besteht – hinsichtlich der Themen Fürsorgepflicht, faire Arbeitszeitregelungen und wertschätzende Führungskultur.

Was die GEWOBA-Betriebsräte auf die Beine gestellt haben, kommt einem Lehrstück aus dem „Praxis“handbuch zur Gestaltung Guter Arbeit gleich, das noch geschrieben werden sollte: Seit 2008 vergibt die Zeitschrift „Arbeitsrecht im Betrieb“ im Bund-Verlag einen Preis für vorbildliche Betriebsratsarbeit. Die Initiative der Bremer GEWOBA-Betriebsräte war der Jury im Herbst 2010 die Verleihung des „Sonderpreises Gute Arbeit“ wert. Nicht nur die strategische Planung und Umsetzung wurde vorbildlich beurteilt; auch die Perspektiven und Ziele einer nachhaltigen betrieblichen Gesundheitspolitik des Betriebsrats fanden großen Anklang. „Das Thema gesunde Arbeit lässt uns nicht mehr los“, bekräftigt Maren Bullermann, „der Sonderpreis Gute Arbeit für unsere Initiative war eine wunderbare Anerkennung und Bestätigung der Betriebsratsarbeit. Wir machen weiter!“

Weitere Informationen

www.dbrp.de/deutscherbetriebsratspreis/preis_2010/projekte/Gewoba.php. Kontakt zur Betriebsratsvorsitzenden der GEWOBA Bremen, Maren Bullermann, per Mail unter bullermann@gewoba.de. Info über die Beratungsangebote der Arbeitskammer Bremen unter www.arbeitnehmerkammer.de. Vergleichbare Beratungsangebote bieten u. a. die Arbeitskammer des Saarlandes unter www.arbeitskammer.de sowie die Technologie Beratungsstellen des DGB in den Bundesländern an (TBS, im Saarland BEST), deren Adressen im Internet zu finden sind: www.tbs-netz.de.

baua.de/de/Themen-von-A-Z/Gefahrstoffe/EMKG/pdf/Schutzleitfaden-260.pdf?__blob=publicationFile&v=2

❖ Krankenrückkehrgespräche und Fehlzeitenmanagement

Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans Böckler-Stiftung hat 27 Vereinbarungen zu Krankenrückkehrgesprächen und Fehlzeitenmanagement ausgewertet (Autor: Eberhard Kiesche). Sie wurden in den Jahren 1972 bis 2009 abgeschlossen. Wer nach krankheitsbedingter Abwesenheit an den Arbeitsplatz zurückkehrt, muss sich in vielen Betrieben einem formalisierten Krankenrückkehrgespräch mit dem Vorgesetzten stellen. Die vorliegende Auswertung analysiert Betriebsvereinbarungen zu diesem Thema und zum betrieblichen Fehlzeitenmanagement. Gezeigt wird, wie problematisch, umfangreich und unterschiedlich die Betriebsparteien dieses äußerst umstrittene Instrument der Krankenrückkehrgespräche geregelt haben. Krankenrückkehrgespräche können zu Misstrauen zwischen Führungskräften und Beschäftigten führen. Sie verbessern das Betriebsklima und die Führungskultur nicht nachhaltig, sondern erzeugen eher Misstrauen und Ängste. Den Interessenvertretungen bleiben zahlreiche Handlungsmöglichkeiten, um Krankenrückkehrgespräche u. a. in Richtung von Gesundheitsgesprächen umzugestalten.

Weitere Informationen
www.boeckler.de/73692_111918.html

❖ Sucht in der Arbeitswelt

Das Thema Sucht in der Arbeitswelt wird immer brisanter. Die Suchtprobleme in den Betrieben häufen sich und können wesentliche Einflüsse auf das Arbeitsklima, die Arbeitssicherheit, die Produktivität und die Arbeitsabläufe haben. Dadurch gewinnt die betriebliche Suchtprävention immer mehr an Bedeutung. Das DGB-Bildungswerk bietet in verschiedenen Seminaren die Ausbildung zum zertifizierten Suchtberater an. Die Seminare finden im DGB-Bildungszentrum am Starnberger See statt. Seminartermine in diesem Jahr: 6.-11. März (Grundlagenseminar); 20.-25. März (Betriebs- und Dienstvereinbarungen); 7.-9. Mai und 15.-18. Mai (Reflexion und Supervision für die betriebliche Praxis); 3.-8. Juli (Aufbause-

minar); 25.30. September (betriebliche Präventionsstrategien und rechtliche Grundlagen); 22.-27. Januar 2012 (Betriebs- und Dienstvereinbarungen). Die 4. Starnberger Suchtgespräche finden vom 4.-8. Juni am gleichen Ort statt.

Weitere Informationen
DGB-Bildungswerk, Postfach 10 30 55, 40021 Düsseldorf, Tel.: 0211/43 01-185 oder -372, Fax: 0211/43 01-500, E-Mail: duesseldorf@dgb-bildungswerk.de, www.dgb-bildungswerk.de, www.betriebsratsqualifizierung.de

❖ Beschäftigtendatenschutz im Betrieb

Mit ihren Plänen zum Beschäftigtendatenschutz verfolgt die schwarz-gelbe Regierung eher das Ziel, die Arbeitgeberinteressen zu bedienen. Überwachung und Datensammlung im Betrieb, auch von Gesundheitsdaten, sollen erleichtert werden. Es bleibt dann eine Frage des Kräfteverhältnisses, wie stark die unternehmerischen Eingriffe in die informationelle Selbstbestimmung der Beschäftigten am Ende sein werden. Betriebs- und Personalräte, Schwerbehindertenvertretungen und Datenschutzbeauftragte müssen vor diesem Hintergrund wissen, worin zukünftig ihre Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten im Beschäftigtendatenschutz bestehen und was sich in der Praxis ändern kann. Eine Fachtagung der tbs Berlin bietet den Interessenvertretungen aktuelle Informationen an und will sie über ihre Rechte und Handlungsmöglichkeiten informieren. Die Tagung findet vom 14. bis 16. Juni in Berlin statt.

Weitere Informationen
tbs Berlin, Kleiststraße 19-21, 10787 Berlin, Tel. 030/236 256 70, Fax: 030/236 256 71, info@tbs-berlin.de, www.tbs-berlin.de

❖ Ergonomische Software

Computerprogramme sollen den Arbeitsalltag erleichtern und nicht etwa die Anwender zur Verzweiflung bringen. Das Angebot an Software ist groß. Deshalb ist es wichtig, sich Gedanken über Qualität und Einsatzgebiet einer Software zu machen. Mit der neuen Broschüre „(K) Eine wie die andere? – Handlungshilfe zum Kauf von ergonomischer Software“ der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) lässt sich überprüfen, ob vorhandene Software den Anforderungen entspricht. Wenn das nicht der Fall ist, hilft die Broschüre, die

Infos zur Umsetzung der DGUV V2

► In Heft 1/2011 (Seite 31-32) haben wir die neue Arbeitshilfe der IG Metall zu betrieblichen Umsetzung der seit 1. Januar geltenden Unfallverhütungsvorschrift DGUV V2 vorgestellt. Die DGUV-Arbeitshilfe 28 kann übers Internet als pdf herunter geladen werden unter [www.igmetall.de/cps/rde/xchg/internet/style.xsl/suche.htm?txtSearch1=DGUV+V2&go=Ja&txtSearch="+](http://www.igmetall.de/cps/rde/xchg/internet/style.xsl/suche.htm?txtSearch1=DGUV+V2&go=Ja&txtSearch=)

► Die Informations- und Beratungsstelle Arbeit und Gesundheit (Hamburg) hat ein zweiseitiges Faltblatt für Betriebs- und Personalräte zur DGUV Vorschrift 2 herausgegeben. Es befindet sich auf der Website der Beratungsstelle unter www.arbeitundgesundheit.de/veroeffentlichungen/index.html und kann als pdf-Dokument auch herunter geladen werden unter www.arbeitundgesundheit.de/archiv/pdf/2011/2011_faltblatt_dguv_2.pdf

► Das Online-Portal ergo-online hat ebenfalls einen Übersichtsartikel zur DGUV Vorschrift 2 erstellt (Autorin: Regine Rundnagel), der herunter geladen werden kann unter www.ergo-online.de/site.aspx?url=html/organisation_arbeitsschutz/beratung_betreuung/dguv_vorschrift_2.htm

► Die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte bei der Umsetzung der DGUV V2 erläutert Rechtsanwalt Dieter Hummel in der Februarausgabe der Zeitschrift „Arbeitsrecht im Betrieb“ (AiB). Das Einzel exemplar kann bestellt werden unter Bund-Verlag, Leser- und Aboservice, Tel. 069/79 50 10-96, abodienste@bund-verlag.de. Siehe auch www.aib-web.de (für den Volltext Registrierung unter www.aib-web.de/registrierung).

richtige Software für die Arbeitsaufgabe zu finden.

Weitere Informationen

Die Broschüre „(K) Eine wie die andere? – Handlungshilfe zum Kauf von ergonomischer Software“ inklusive CD kann in kleinen Mengen kostenlos über das Informationszentrum der BAuA telefonisch, 0231/90 71-20 71, per Fax, 0231/90 71-20 70 oder E-Mail, infozentrum@baua.bund.de, bezogen werden. Eine Version im PDF-Format gibt es zum Herunterladen auf der BAuA-Homepage www.baua.de im Bereich Publikationen.