

EDITORIAL

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ein ereignisreiches Jahr 2015 liegt hinter uns. Neben vielen „traditionellen“ Themen der guten oder menschengerechten Arbeitsgestaltung und der Mitbestimmung in Betrieben und Verwaltungen befassten sich in diesem Jahr besonders viele Arbeitnehmervertretungen mit der Frage, wie Arbeit in Zukunft aussehen wird. Unter dem Stichwort Industrie 4.0 bzw. Arbeit 4.0 werden dabei bereits feststellbare praktische Entwicklungen, aber auch Prognosen und Forschungsaktivitäten zusammengetragen und diskutiert.

Auch im Rahmen der diesjährigen Mitbestimmungsmesse stand das Thema Arbeit und Arbeitswelt der Zukunft sowie die Anforderungen an die „Mitbestimmung 4.0“ im Mittelpunkt. An zwei Tagen präsentierten rund 80 Aussteller Beispiele erfolgreicher Mitbestimmung und diskutierten mit ca. 1000 Teilnehmern und Vertretern der Gewerkschaften und der Politik in Podiumsdiskussion, Workshops und an den Ständen über die Zukunft der Arbeit und der Mitbestimmung. Wir bedanken uns an dieser Stelle herzlich bei allen Teilnehmern und Ausstellern für die anregenden Einblicke in eure Arbeit und zahlreiche spannende Gespräche und Diskussionen.

Im Rahmen dieser TBS Info greifen wir einen zentralen Aspekt des Themas Arbeit 4.0 auf: den betrieblichen Datenschutz. In einem Kommentar von Dr. Stefan Brink, Leiter Privater Datenschutz beim Landesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit Rheinland-Pfalz, geht es um die Frage, wie sich der betriebliche Datenschutz im Rahmen der Datenschutz-Grundverordnung der Europäischen Union verändern wird.

Neben einem Einblick in die konjunkturelle Entwicklung des Landes Rheinland-Pfalz möchten wir euch zudem über unsere aktuellen Veröffentlichungen und anstehende Veranstaltungen für das kommende Jahr informieren.

In diesem Sinne wünschen wir euch viele Anregungen für eure Arbeit beim Lesen der TBS-Info, viel Erfolg für eure Aufgaben sowie eine schöne und erholsame Weihnachtszeit für euch und eure Familien.

Mit kollegialen Grüßen
Claudia Grässle

... INHALT ...

1. **Praxisseminar Psychische Belastungen**
2. **Die Konjunktur in Rheinland-Pfalz**
3. **Die Datenschutz-Grundverordnung der Europäischen Union**
4. **Messezeitung zur TBS-Mitbestimmungsmesse 2015**
5. **TBS Veranstaltungsticker Jan/Feb**



1 Praxisseminar Psychische Belastungen

Was tun, wenn Arbeit krank macht?

SIMONE BOERS

Die Zahlen der Krankenkassen sind alarmierend. Burnout und Depression sind häufig gestellte Diagnosen. Erhöhte Fehlzeiten, Langzeiterkrankungen und Berufsunfähigkeit sind oftmals die Folge von psychischer Fehlbeanspruchung.

Das deutsche Arbeitsschutzgesetz schreibt verpflichtend die Gefährdungsbeurteilung auch für psychische Belastungen am Arbeitsplatz vor. Hiernach müssen sämtliche Gefährdungspotentiale ermittelt und bewertet werden. Gleichzeitig müssen Maßnahmen entwickelt werden, um den Gefahren vorzubeugen. Die wohl schwierigste Aufgabe innerhalb dieses Themenkomplexes ist die „Messung“ der psychischen Belastungen. Hierfür gibt es eine Reihe von Instrumenten, die sich in ihrer Intensität und Anwendung sehr stark unterscheiden. Ferner stellt sich natürlich auch die Frage, wie Arbeitnehmervertretungen im Arbeitsalltag mit psychischen Erkrankungen in der Belegschaft umgehen können und sollten.

Die TBS gGmbH veranstaltete daher am 22. und 23. Oktober 2015 ein 2-tägiges Praxisseminar mit dem Titel: „**Psychische Belastungen in der Arbeitswelt angehen – Was tun, wenn Arbeit krank macht?**“.

48 Teilnehmer verschafften sich im Rahmen des Praxisseminars zunächst einen Überblick über das nötige Grundlagenwissen, die aktuelle Situation, Ursachen, Folgen und Auswirkungen von Stress sowie Belastungsfaktoren und Folgen psychischer Belastungen. Um als Interessenvertretung seine Rechte und Pflichten voll auszuschöpfen, durften auch die rechtlichen Grundlagen zur Gefährdungsbeurteilung sowie die entsprechenden Handlungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten nicht fehlen.

Bei der Vorstellung verschiedener Messverfahren und Instrumente im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung wurde schnell deutlich, dass die Erhebung psychischer Belastungen sehr umfangreich und vielschichtig ist. Es bedarf einer guten Vorbereitung des Prozesses, um die Erhebung sauber durchzuführen und um zu aussagekräftigen Ergebnissen zu kommen.

Am zweiten Seminartag bot sich die Möglichkeit, in vertiefenden Arbeitsgruppen die theoretisch erworbenen Kenntnisse des ersten Tages praktisch zu erfahren und wichtige Grundlagen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen direkt umzusetzen und anzuwenden. So konnten die Teilnehmer ein Gefühl dafür entwickeln, wie umfangreich geeignete Messverfahren sind und wie wichtig es ist, die so erworbenen Ergebnisse z.B. in Interviews oder Workshops weiter zu hinterfragen, um geeignete Maßnahmen zum Abbau psychischer Belastungen zu erarbeiten.

Im weiteren Verlauf des Seminars wurde auch das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) als ein Instrument der Wiedereingliederung psychisch Belasteter und Erkrankter thematisiert. Im Rahmen von Übungen und Fallbeispielen wurden die Teilnehmer für die Umsetzung eines erfolgreichen BEM sensibilisiert.

Aufgrund der starken Nachfrage des Seminars bietet die TBS gGmbH **einen Wiederholungstermin am 24.-25.02.2016** an. Die Einladung dazu wird Euch rechtzeitig zugehen.

Die Angebote der TBS gGmbH rund um das Thema Erhebung bzw. Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf psychische Belastungen im Überblick:

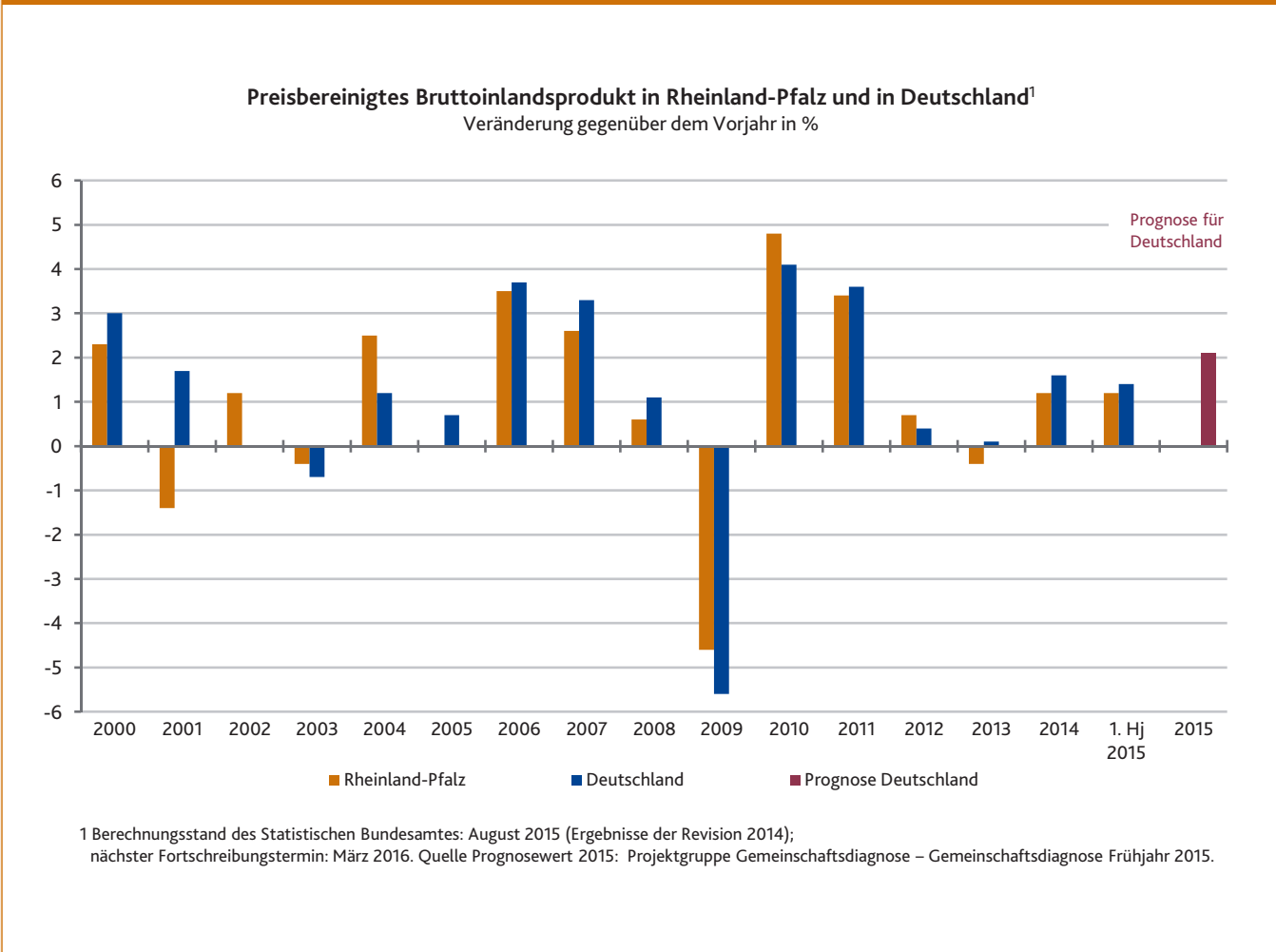
- Betriebsübergreifende Seminare, Workshops und Tagungen
- Betriebsspezifische Seminare und Qualifizierungen von Interessenvertretungen, Beschäftigten, Führungskräften und weiteren Zielgruppen
- Individuelle Beratung als Sachverständige
- Erstellung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen bzw. Analyse vorhandener Vereinbarungen
- Fachliche Expertise und Stellungnahmen
- Umsetzungs- und Prozessbegleitung, bspw. bei der Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung, der Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) und der Implementierung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)
- Durchführung von Beschäftigtenbefragungen
- Moderation und Durchführung von Workshops, bspw. im Rahmen einer moderierten Gefährdungsbeurteilung
- Arbeitsplatzbeobachtung und -analysen
- Öffentlichkeitsarbeit, bspw. durch Referententätigkeit auf Betriebs- und Personalversammlungen oder Unterstützung der schriftlichen Öffentlichkeitsarbeit

ULRICH HARTL

In ihrer Bewertung der aktuellen Geschäftslage gehen sowohl der ifo Geschäftsklimaindex als auch der ZEW-Index von einer leicht ungünstigeren Geschäftslage aus.¹ Der ifo Geschäftsklimaindex sank im Oktober 2015 um 0,3 Punkte auf 108,2 Punkte. Der ZEW-Indexwert verringerte sich um 10,2 auf 1,9 Punkte und vergrößerte damit den Abstand zum langfristigen Mittelwert (24,8 Punkte). Der Rückgang wird durch die Auswirkungen des VW-Skandals und die Konjunkturabschwächung in den Schwellenländern begründet. Eine Rezession sei jedoch aufgrund der stabilen Ausgangslage der deutschen Wirtschaft und der konjunkturellen Erholung in der Eurozone wenig wahrscheinlich. Auch die Konsumlaune der deutschen Bevölkerung ließ nach. Laut der GfK-Konsumklimastudie für Oktober 2015 wird das Geschäftsklima mit 9,6 Punkten, für November mit 9,4 Punkten bewertet.

Die Produktion des rheinland-pfälzischen **Verarbeitenden Gewerbes** lag per August 2015 mit 6,7 Prozent über dem Niveau des Vorjahresmonats. Dies zeigen die Konjunkturdaten im preis-, kalender- und saisonbereinigten Index der Industrieproduktion. Die bedeutendste Hauptgruppe im rheinland-pfälzischen Verarbeitenden Gewerbe ist die Vorleistungsgüterindustrie mit einem Anteil am Gesamtumsatz der Industrie von 56 Prozent (2014). Ihre Produktion sank im Vergleich zum Vorjahresmonat um 4,7 Prozent.

Abb. 1: Entwicklung des Bruttoinlandsproduktes



Quelle: Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz

¹ Die Konjunkturanalyse des Statistischen Landesamtes ist online abrufbar unter: <http://www.statistik.rlp.de/konjunktur-aktuell/konjunkturanalyse/>

Dahingegen steigerte die **Investitionsgüterindustrie**, die etwa ein Viertel zum Umsatz des Verarbeitenden Gewerbes beiträgt, ihren Güterausstoß gegenüber dem Vorjahresmonat im August um 5,6 Prozent.

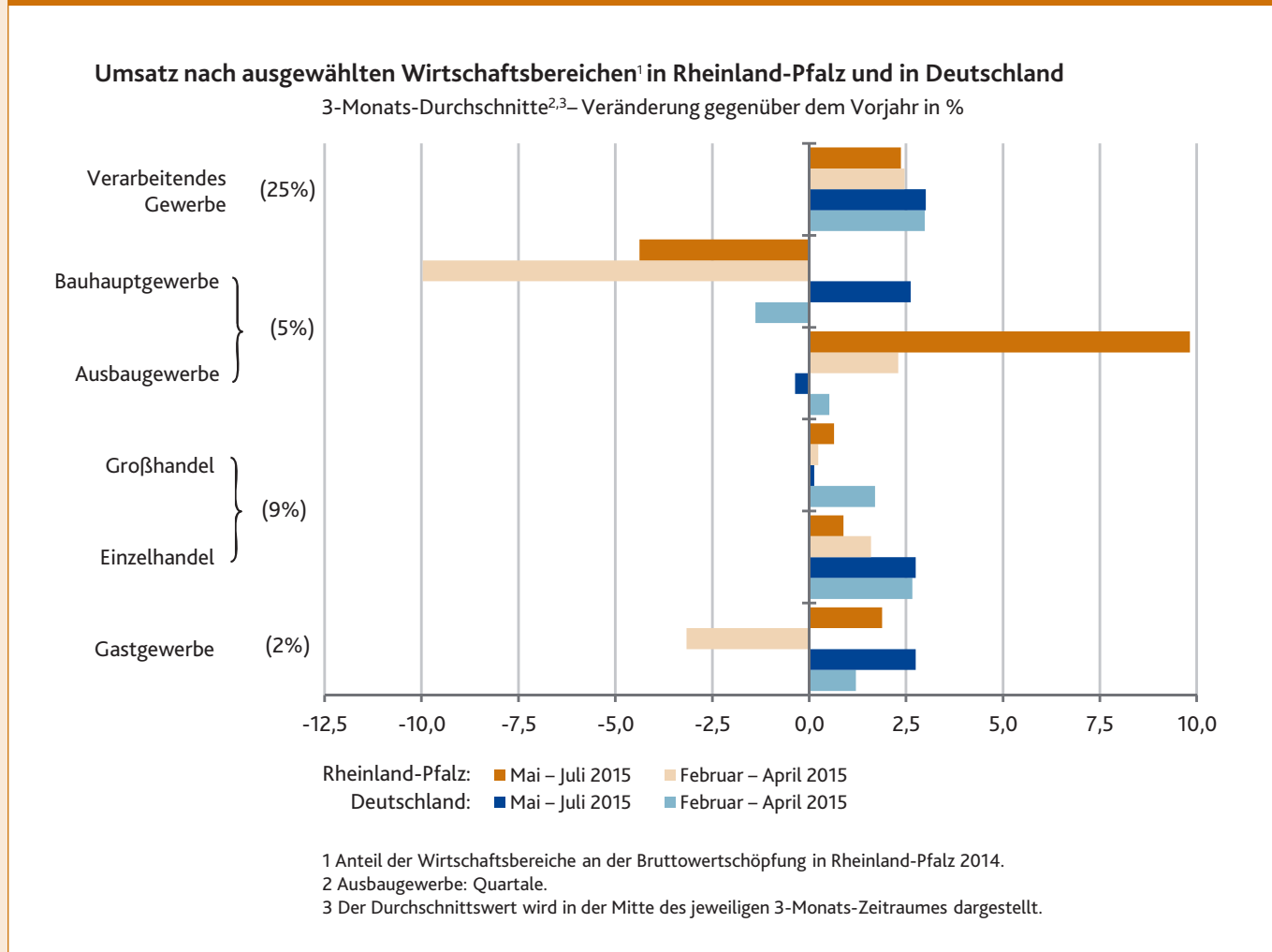
Die **Konsumgüterhersteller**, die 2014 einen Umsatzanteil von 17 Prozent hatten, produzierten 40 Prozent mehr als im Vorjahresmonat, was u. a. auf einen Sondereffekt in einem Teilbereich der Konsumgüterherstellung zurückzuführen ist.

Ebenso unterschiedlich entwickelten sich die drei größten Branchen der rheinland-pfälzischen Industrie.

- Die **Chemiebranche** ist mit einem Umsatzanteil von gut einem Drittel die bedeutendste Branche des Verarbeitenden Gewerbes und zählt zur Vorleistungsgüterindustrie. Sie unterschritt ihren Output im August 2015 im Vergleich zum Vorjahresmonat um 11 Prozent.
- Der **Fahrzeugbau** gehört zur Investitionsgüterindustrie und ist mit einem Umsatzanteil von 13 Prozent (2014) die zweitgrößte Branche des Verarbeitenden Gewerbes. Im August wurde im Vergleich zum Vorjahresmonat 2 Prozent weniger produziert als im Vorjahresmonat.
- Im **Maschinenbau**, der auch der Investitionsgüterindustrie angehört und 2014 9 Prozent zum Umsatz des Verarbeitenden Gewerbes beisteuerte, war der Güterausstoß 11 Prozent höher als ein Jahr zuvor.

Für die Einschätzung der künftigen Entwicklung der rheinland-pfälzischen Konjunktur können die Auftragseingänge Aufschluss geben. Der preis-, kalender und saisonbereinigte Auf-

Abb. 2: Umsatz nach Wirtschaftsbereichen



Quelle: Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz

tragseingangsindex ist im August 2015 um 1,1 Prozent gesunken, was insbesondere durch die schwache Binnennachfrage begründet ist. Im Vergleich zum Vorjahresmonat war ein leichter Anstieg der Nachfrage nach Industrieprodukten zu verzeichnen (+0,8 Prozent). In den Hauptgruppen kam es im Vergleich zum Vorjahresmonat in der Vorleistungsgüterindustrie zu einem Rückgang der Bestellungen (-6,9 Prozent), bei den Investitionsgütern (+2,0 Prozent) und den Konsumgütern (+39,0 Prozent) zu einem gestiegenem Ordervolumen. Bei den Branchen war die Nachfrage nach chemischen Erzeugnissen um 6,1 Prozent, im Fahrzeugbau um 3,2 Prozent geringer als im Vergleichsmonat des Vorjahres. Im Maschinenbau gab es ein Plus von 7,6 Prozent gegenüber dem Vorjahresmonat.

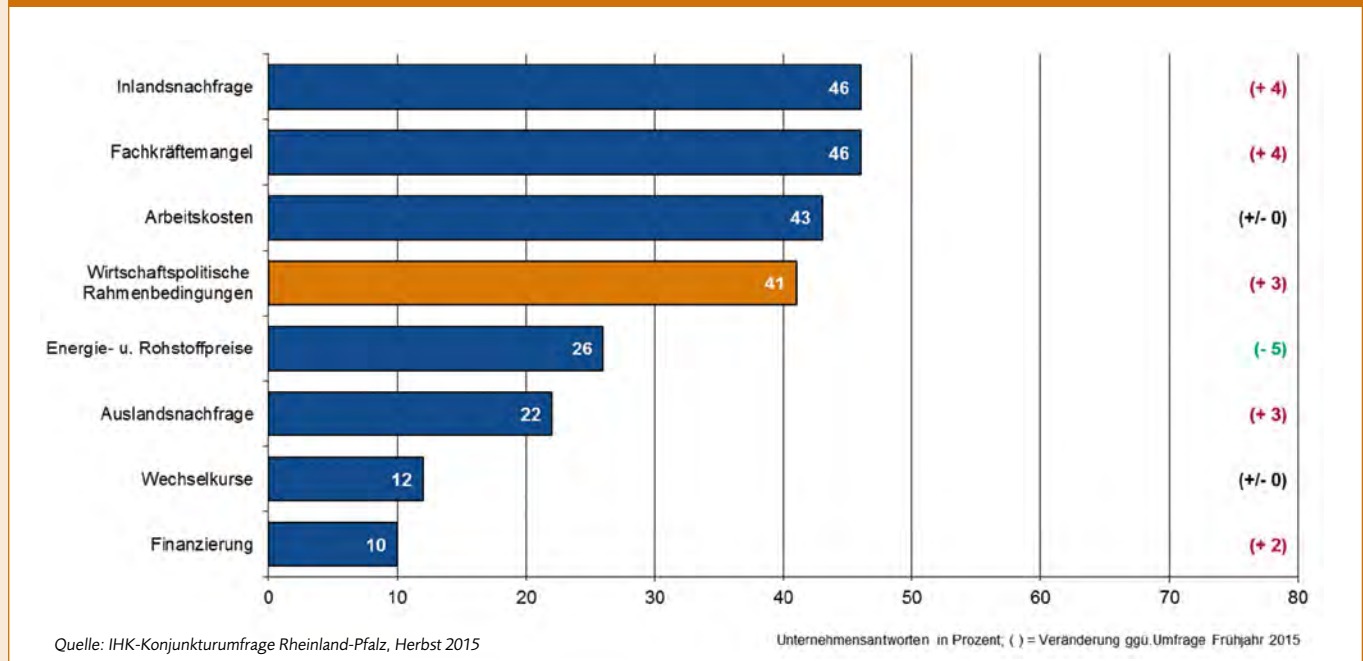
Wirtschaftliche Risiken

Die oben beschriebene konjunkturelle Seitwärtsbewegung findet sich auch im aktuellen Konjunkturbericht der IHK-Arbeitsgemeinschaft Rheinland-Pfalz wieder.² Demnach sind die Erwartungen an eine weitere Verbesserung der Geschäftslage regionenübergreifend verhalten – nicht zuletzt wegen des breiten Risikomixes, dem sich die rheinland-pfälzischen Unternehmen mittlerweile gegenüber sehen. Die nachstehende Grafik verdeutlicht diese Risiken.

Der Anteil der Unternehmen, die den Fachkräftemangel als wirtschaftliches Risiko sehen, liegt bei 46 Prozent. Dies stellt einen Rekordwert seit Erhebung der Daten dar. Der Druck bei den

² Der Konjunkturbericht (Herbst 2015) der IHK-Arbeitsgemeinschaft Rheinland-Pfalz ist online einsehbar unter: http://www.ihk-arbeitsgemeinschaft-rlp.de/Positionen/Daten_und_Fakten/Konjunkturberichte_Rheinland_Pfalz/1504382

Abb. 3: Wirtschaftliche Risiken



Energiekosten (26 Prozent; Vorumfrage: 31 Prozent) lässt weiterhin nach. 22 Prozent (Vorumfrage: 19 Prozent) der befragten Unternehmen fürchten eine negative Entwicklung ihres Auslandsabsatzes. Dieser Faktor ist insbesondere in der Investitionsgüterindustrie sprunghaft von 50 auf 62 Prozent angestiegen. Aber auch die Entwicklung der Inlandsnachfrage wird zunehmend als Risikofaktor genannt (46 Prozent; Vorumfrage: 42 Prozent).

Insgesamt zeigt sich, dass sich die Unternehmen in Rheinland-Pfalz einem zunehmend breiten Risikomix gegenüber sehen.

Dominierten in der Vergangenheit überwiegend einzelne Risiken, so benennt eine große Anzahl von Unternehmen inzwischen gleich mehrere Faktoren als potentielle Risiken für ihre weitere wirtschaftliche Entwicklung.

Im Hinblick auf die konjunkturelle Entwicklung des Landes kommt der Bericht der IHK-Arbeitsgemeinschaft Rheinland-Pfalz zu der Einschätzung, dass sich das momentan moderate Wachstum zunächst und gegebenenfalls leicht abgeschwächt, in allen Landesteilen fortsetzen könnte.

Die Datenschutz-Grundverordnung der Europäischen Union

Wie sieht die Zukunft des betrieblichen Datenschutzbeauftragten aus?

THOMAS MICHLER

„Die Datenschutz-Grundverordnung soll die aus dem Jahr 1995 stammende Richtlinie 95/46/EG (Datenschutzrichtlinie) ersetzen. Im Gegensatz zur Richtlinie 95/46/EG, die von den EU-Mitgliedsstaaten in nationales Recht umgesetzt werden musste, wird die Datenschutz-Grundverordnung ohne Umsetzungsakt unmittelbar in allen EU-Mitgliedsstaaten gelten. Den Mitgliedsstaaten wird es daher nicht möglich sein, den von der Verordnung festgeschriebenen Datenschutz durch nationale Regelungen abzuschwächen oder zu verstärken.“

(<http://de.wikipedia.org/wiki/Datenschutz-Grundverordnung>).

Im Juni 2015 haben sich die EU-Justizminister auf einen Entwurf der EU-Datenschutz-Grundverordnung geeinigt. Nun muss noch die Abstimmung zwischen den europäischen Institutionen erfolgen, bevor die Grundordnung wahrscheinlich nach Ablauf einer Übergangsfrist Anfang 2018 in Kraft treten wird.



Hierzu ein Kommentar von Dr. Stefan Brink, Leiter Privater Datenschutz beim Landesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit Rheinland-Pfalz:

Es zeichnet sich ab, dass sich die Datenschutz-Grundverordnung auch auf den betrieblichen Datenschutzbeauftragten auswirkt. Hier steht im Raum, dass er nicht mehr zwingend für kleine und mittlere Unternehmen vorgeschrieben ist.

Das ist einer der Punkte an dem jetzigen Verordnungsentwurf, den die Datenschutzbehörden in Deutschland besonders hart kritisieren. Im ersten Entwurf der Kommission war vorgesehen, die Messzahlen, die wir im deutschen Datenschutzrecht haben, wesentlich nach oben zu setzen.

Im deutschen Datenschutzrecht ist es so, dass man einen betrieblichen Datenschutzbeauftragten bestellen muss, wenn zehn Personen oder mehr mit der computergestützten Verarbeitung von Personaldaten zu tun haben. Das ist in vielen Unternehmen mit 20 oder 30 Mitarbeitern schon der Fall. Die Kommission wollte als Messzahl 250 Mitarbeiter, manchmal war die Rede sogar von 500 Mitarbeitern - wohlgermerkt, es geht hier um Mitarbeiter, die per IT Zugriffsmöglichkeiten auf personenbezogene Daten haben und nicht um die Anzahl der Mitarbeiter insgesamt.

Der Entwurf der Kommission hätte das System der betrieblichen Datenschutzbeauftragten, wie wir es in Deutschland kennen, nahezu komplett zerschlagen. Es gab Untersuchungen des Bundesdatenschutzbeauftragten, die ergaben, dass 90 % bis 95 % der betrieblichen Datenschutzbeauftragten dann jedenfalls nicht mehr verpflichtend zu bestellen gewesen wären.

Das ist deswegen so dramatisch aus deutscher Sicht, weil die betrieblichen Datenschutzbeauftragten eine sehr wichtige Rolle gespielt haben und nach wie vor spielen, bezogen auf das tatsächliche Datenschutzniveau in den Unternehmen. Deswegen war das für uns sehr bitter, zu sehen, dass man den Großteil der Unternehmen von vornherein ausnehmen wollte.

Inzwischen scheint das vom Tisch zu sein. Das europäische Parlament hat sich ebenfalls mit dieser Frage beschäftigt und hat einen anderen Anknüpfungsmaßstab gewählt, der uns ganz intelligent erscheint. Zukünftig soll die Bestellung eines betrieblichen Datenschutzbeauftragten nicht mehr von der Mitarbeiterzahl im Unternehmen abhängig gemacht werden, sondern von der Betroffenenzahl - also davon, wie viele Menschen mit einem Unternehmensprodukt oder mit einer Unternehmensdienstleistung in Kontakt kommen und im Rahmen dessen ihre personenbezogenen Daten verarbeitet werden.

Ein Unternehmen, das eine bestimmte Dienstleistung anbietet und im Zuge dessen die Daten von mehr als - sagen wir mal - 5.000 Kunden verarbeitet, wäre verpflichtet, einen betrieblichen Datenschutzbeauftragten zu stellen. Die Verpflichtung wäre erforderlich allein auf der Grundlage der Kundenzahl - unabhängig davon, ob das Unternehmen drei Mitarbeiter beschäftigt oder 300. Das erscheint uns als ein tragfähiges Prinzip. Die Beurteilung des Gefährdungspotentials erfährt einen Perspektivwechsel: Anstatt wie bisher zu fragen „Wie viele potentielle Täter habe ich?“ lautet nun die Frage „Wie viele potentielle Opfer habe ich?“

Allerdings besteht zurzeit - so wie die Diskussion im Moment läuft - wenig Hoffnung, dass wir unser derzeitiges hohes Niveau, was die Bestellung von Datenschutzbeauftragten angeht, halten können. Es ist von Deutschland aus gesehen eher eine defensive Diskussion.

4

Messezeitung zur TBS-Mitbestimmungsmesse 2015

MITBESTIMMUNG 4.0



Mitbestimmungs-
MESSE 2015
Mitbestimmung 4.0

Der Rückblick auf die Mitbestimmungsmesse 2015 mit Berichten, Fotos und Kommentaren der Teilnehmer erscheint Ende Januar.

TBS Veranstaltungsticker Januar/Februar

SEMINARE

Über die Themen und Termine der Seminare 2016 informieren wir euch im kommenden Jahr auf unserer Website und im Rahmen der TBS Info.

SONDERSEMINARE UND TAGUNGEN

24.-25.02.2016, Mainz

Praxisseminar

Psychische Belastungen in der Arbeitswelt angehen – Was tun, wenn Arbeit krank macht?

24.-25.02.2016, Mainz

Seminar zum Thema Asyl – Ausbildung – Arbeit

Die Versendung der Einladung und Ausschreibung auf unserer Website erfolgt in Kürze.

NEUE BROSCHÜREN

- TBS Firmenbroschüre 2015 – TBS 4.0
- Psychische Belastungen in der Arbeitswelt – von Stress, Mobbing, Angst bis Burnout (5. Auflage)
- Energie- und Ressourceneffizienz

► **Mehr Informationen und Anmeldung unter www.tbs-rlp.de**

Impressum

TBS Info 4/2015

Herausgeber: TBS gGmbH Rheinland-Pfalz
Kaiserstraße 26-30, 55116 Mainz

Tel.: 06131/28835-0

Fax: 06131/226102

info@tbs-rlp.de

www.tbs-rlp.de

Redaktion: Melanie Sandmann

Gestaltung: www.grafikbuero.com

Mainz, Dezember 2015

TBS gGmbH Rheinland-Pfalz

DGB

