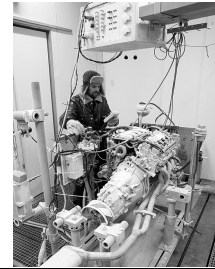


Schwerpunktheft
Arbeits- und
Gesundheitsschutz



DER KOMMENTAR	521	DR. ALFRED OPPOLZER Menschengerechte Arbeitszeitgestaltung – nie war sie so wichtig wie heute	<ul style="list-style-type: none"> ■ Seit Anfang 2005 ist die neue Gefahrstoffverordnung in Kraft. Doch häufig gibt es in vielen Betrieben Schwierigkeiten bei der Umsetzung dieser neuen Bestimmung. Ungewohnt ist vor allem der Umgang mit der so genannten Gefährdungsbeurteilung. Die von den Gefahrstoffen ausgehenden Gefährdungen müssen ermittelt werden, bevor die Tätigkeit mit ihnen überhaupt aufgenommen werden darf. Dabei geht es nicht nur um die Gefährdungen, die von der Eigenschaft des Stoffes selbst ausgehen, sondern auch um Tätigkeiten bei denen Gefährdungen auftreten oder entstehen können. Betriebsräte können hier Garant für einen guten Gesundheitsschutz sein, da sie erzwingbare Mitbestimmungsrechte bei der Gefährdungsbeurteilung haben.
ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ	523	DR. RALF PIEPER Zehn Jahre Arbeitsschutzgesetz	
	528	DR. ULRICH FABER Die neue Arbeitsstättenverordnung	
	533	DR. RALF PIEPER Europäischer Arbeitsschutz komplett?	
	539	PETRA MÜLLER-KNÖSS Die Gefahrstoffverordnung in der betrieblichen Praxis	
	544	DR. MAX GERAY/DR. JÜRGEN REUSCH Einmischung durch Betriebsräte unverzichtbar	<ul style="list-style-type: none"> ■ Das Arbeitsschutzgesetz bietet Freiräume für flexible betriebliche Lösungen. Betriebsräte haben danach die Möglichkeit, mit dem Arbeitgeber passende Lösungen für ihr Unternehmen zu erarbeiten und umzusetzen. Da der Arbeitgeber Kosten sparen möchte und daher womöglich nur Schmalspurmaßnahmen im arbeitssicherheitsrelevanten Bereich ergreift, sind es oft die Betriebsräte, die eine ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung unter Einschluss der psychischen Belastungen durchsetzen. Die Erfahrungen der Betriebsräte von Alstom Power und Sauer-Danfoss zeigen anschaulich wie es geht.
	549	DANIELA JANSSEN/ DR. FRIEDHELM NACHREINER Flexibilisierung und Verlängerung von Arbeitszeiten	
	553	DR. ULRICH FABER Erste Rechtsprechung zum BEM	<ul style="list-style-type: none"> ■ Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) ist ein rechtlich reguliertes betriebliches Verfahren, das von krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit betroffene Beschäftigte unterstützen und für sie präventive Lösungen suchen soll. Nach § 84 Abs. 2 SGB IX ist der Arbeitgeber verpflichtet, ein BEM einzurichten und zu praktizieren. Da es sich beim BEM zumindest mittelbar um betrieblichen Gesundheitsschutz handelt, kann das Verfahren vom Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG auch erzwungen werden. Das Verfahren bringt neue Aufgaben und Kompetenzen für die Betriebsparteien. Doch noch sind viele Fragen in diesem Zusammenhang ungeklärt. Erste Klarheit bringt eine Übersicht über aktuelle Gerichtsentscheidungen zum BEM.
	558	DR. THOMAS KLEBE Die Zukunft der Betriebsratsarbeit	
	566	DR. JÜRGEN REUSCH Reformieren, nicht demontieren	
	571	SILKE MARTINI Betriebliche Konfliktberatung	
	575	ALF MEYER Wenn die Sonne richtig knallt	
RECHTSPRECHUNGS- ÜBERSICHT	578	CHRISTIAN SCHOOF Mitbestimmen beim Arbeitsschutz	