Durchblick bei der Sicherheit

BERUFSGENOSSENSCHAFT vergibt Siegel an Fensterbauer Mihm

Auch kleinere Unternehmen können eine Menge tun, um in den Bereichen Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz etwas zu bewegen. Die Firma Mihm Kunststofffenster in Hünfeld-Malges mit ihren 37 Mitarbeitern ist ein gutes Beispiel dafür.

Detlef Guyout (links) und Manfred Böhler (rechts) vom Präventionsdienst der Berufsgenossenschaft übergaben Andrea Mihm-Brähler und Theo Brähler von Mihm Kunststofffenster die Urkunde des Gütesiegels „Sicher mit System“. Foto: BGHM

„Unsere Beschäftigten haben jetzt beim Arbeitsschutz den vollen Durchblick. Die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz haben sich in der Belegschaft zu echten Selbstläufern entwickelt“, sagt Theo Brähler von der J. + G. Mihm Kunststofffenster GmbH & Co. KG aus Hünfeld-Malges. So bilanziert er die Effekte, die sich für ihn nach der Einführung eines professionellen Arbeitsschutzmanagementsystems (AMS) gezeigt haben. Die Gütesiegelurkunde für „Sicher mit System“ erhielt er für das Unternehmen auf der Regionaltagung der Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM) in Wetzlar.

Ein Jahr dauerte es von der Entscheidung, den Arbeitsschutz auf eine professionelle Grundlage zu stellen, bis zur erfolgreichen Begutachtung durch eine Aufsichtsperson der BGHM. „Wir loten gemeinsam mit dem Unternehmen Optimierungspotenzial beim Arbeitsschutz aus und leiten daraus strategische Maßnahmen ab“, erklärt Detlef Guyot, Leiter des BGHM-Präventionsdienstes Mainz.

Das Ziel ist es, unsichere Handlungen und Arbeitsweisen durch organisierte Sicherheitsvorgaben aufzudecken und abzustellen. Und die Anstrengungen zahlen sich aus, wie Theo Brähler sagt: „Heute denken alle in der Belegschaft bei Sicherheit und Gesundheit aktiv mit. Neue Ideen und Maßnahmen zur Verbesserung greifen wir auf, prüfen sie und setzen sie dann um. Ebenso verbesserte sich auch das Betriebsklima deutlich.“

Den Einführungsprozess des AMS, welche Herausforderungen es gab und welche weiteren positiven Effekte eingetreten sind, präsentierte Theo Brähler auf der BGHM-Regionaltagung. Dadurch konnten sich über 100 Chefs kleiner und mittelständischer Betriebe selbst ein Bild der Vorzüge von „Sicher mit System“ machen.

Daneben diente die Veranstaltung zur Information über das Leistungsspektrum der BGHM: von Beratungsangeboten zur Prävention über Hilfen nach Arbeitsunfällen bis zur Beitragsberechnung. „Wenn Unternehmer anderen Selbstständigen von ihrem Weg zu mehr Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit berichten, steigert das die Motivation, ebenfalls ein Gütesiegel anzustreben, enorm“, sagt Guyot.

Das Gütesiegel „Sicher mit System“ erhalten Unternehmen mit bis zu 250 Beschäftigen für die erfolgreiche Einführung eines Arbeitsschutzmanagementsystems.

Siegel für allerbeste Karrierechancen

JUMO kommt in „Focus“-Test der größten Unternehmen auf Treppchen

Das Wirtschaftsmagazin FOCUS hat die Karrierechancen in den 2000 mitarbeiterstärksten Unternehmen Deutschlands untersucht. Die JUMO GmbH & Co. KG erzielte in der Branche „Messtechnik“ einen hervorragenden zweiten Platz und erhielt das Siegel „Top Karriere Chancen“.

JUMO-Chef Bernhard Juchheim sieht das Ergebnis als positiven Beleg der Führungskultur seines Unternehmens: „Als familiengeführter Mittelständler zeichnen wir uns durch flache Hierarchien und kurze Entscheidungswege aus. Deshalb gibt es sowohl für Berufseinsteiger als auch für erfahrene Mitarbeiter immer ein großes Entwicklungspotenzial. Dafür müssen die Mitarbeiter aber auch bereit sein, Verantwortung zu übernehmen und überdurchschnittliches Engagement zu zeigen.“

Auf die zunehmend wichtige Rolle von Auszeichnungen im „Kampf um die besten Köpfe“ verweist JUMO-Personalchef Ralf Metschies: „Der Fachkräftemangel wird auch für uns langsam spürbar. Es ist deshalb sehr hilfreich, wenn unsere vielfältigen Maßnahmen im Bereich des Recruiting und der Personalentwicklung durch ein solch renommiertes Gütesiegel honoriert werden.“

Für das Siegel „Top Karriere Chancen“ wurden unter anderem die Führungskultur, die Nachhaltigkeit und das Image der Unternehmen untersucht. Die Datenerhebung erfolgte zum einen durch Fragebögen, zum anderen durch die Auswertung von Online-Nachrichten und Social-Media-Quellen. Insgesamt wurden 9,7 Millionen Nennungen im Internet erfasst und kategorisiert.

Die Einstufung in den einzelnen Branchen erfolgte auf einer Skala von 1 bis 100, wobei der jeweilige Branchensieger 100 Punkte bekam. Das Siegel erhielten nur Unternehmen mit einer überdurchschnittlichen Bewertung. JUMO hat eine bemerkenswerte Punktzahl von 92 erzielt. vn

Viel zu tun

Den Konflikt zwischen Kindererziehung und Beruf haben die Gesellschaft und die Unternehmen erkannt. Der massive Ausbau der Kinderbetreuung ist eine Antwort darauf.

Die zweite große Herausforderung, die Familien vor Probleme stellt, ist der Gesellschaft und den meisten Betrieben noch gar nicht richtig bewusst: Betagte Eltern brauchen Sorge und Pflege. Fast alle Familien wünschen sich, dass das so lange wie möglich zu Hause erfolgt. Das geht nicht nebenbei.

Das Problem ist in den vergangenen Jahren aus drei Gründen gewachsen: Die Menschen werden immer älter; immer mehr Frauen – an denen die Pflege der Eltern meist hängen bleibt – sind berufstätig; und die Zahl der Kinder, die sich die Pflege der Eltern theoretisch teilen könnten, geht zurück.

Die Pflege der ältesten Generation zu organisieren, ist eine Herausforderung für die Familien, aber auch für die Arbeitgeber. Der erste Schritt für Vorgesetzte ist, das Problem offen anzusprechen. Denn die Pflege der Eltern oder Schwiegereltern ist oft mit einem Tabu behaftet – während man sich heute offen dazu bekennen darf, dass man Zeit für die Betreuung seiner Kinder braucht. Arbeitszeit so zu organisieren, dass die Arbeit und der pflegebedürftige Angehörige beide zu ihrem Recht kommen, ist eine Aufgabe, die fast alle Firmen in den nächsten Jahren lösen müssen.

Volker Nies

Nutzung von Mitarbeiterdaten? Aber sicher!

DATENSCHUTZ im Arbeitsverhältnis schon heute schwierig / 2018 kommt Verschärfung

Von **Pascal M. Ludwig**

Das allgemeine Persönlichkeitsrecht macht nicht am Werkstor halt. Nicht nur im Internet, sondern auch im Arbeitsverhältnis ist der Schutz personenbezogener Daten wichtig.

Viele Unternehmen schützen zwar die Daten ihrer Kunden und mühen sich mit einer möglichst rechtsicheren Datenschutzerklärung auf der Firmenhomepage ab. Der Schutz von Arbeitnehmerdaten fristet hingegen oft eher ein Schattendasein. Dabei kann Nachlässigkeit in diesem Bereich fatale Folgen haben.

Das Erheben, Speichern und Verarbeiten von personenbezogenen Daten ist in Deutschland nach dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) grundsätzlich verboten. Nur wenn es eine Rechtsvorschrift erlaubt oder der Betroffene einwilligt, ist die Nutzung zulässig. Personenbezogene Daten sind dabei alle Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse einer bestimmten oder bestimmbaren natürlichen Person. Damit gehört bereits die dienstliche E-Mail-Adresse eines Mitarbeiters

RECHTSFRAGEN IM FIRMENALLTAG

nach dem Muster vorname.nachname@firmenname.de zu seinen personenbezogenen Daten.

Im Arbeitsverhältnis ist aufgrund der Vorschrift des § 32 BDSG die Nutzung von personenbezogenen Daten zulässig, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Arbeitsverhältnisses oder für dessen Durchführung oder Beendigung erforderlich ist. Um nicht in jedem Einzelfall die nach dieser Vorschrift gebotene Erforderlichkeitsprüfung durchführen zu müssen, versuchen viele Arbeitgeber, die Nutzung von Mitarbeiterdaten durch eine pauschale Einwilligung der Mitarbeiter zu legitimieren. Regelmäßig ist diese Einwilligung aber das Papier nicht wert, auf dem sie geschrieben steht. An die Einwilligungserklärung werden nämlich besondere Voraussetzungen gestellt.

Ist sie im Arbeitsvertrag enthalten, muss sie optisch hervorgehoben werden. Darüber hinaus muss die Einwilligung auf der freien Entscheidung des Betroffenen beruhen. Manche Datenschutzbehörden bezweifeln, dass eine solche freie Entscheidung im Arbeitsverhältnis aufgrund des Über-/Unterordnungsverhältnisses zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber überhaupt möglich ist. Hilfreich für die rechtskonforme Datenverarbeitung kann eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat sein. Denn auch eine Betriebsvereinbarung kann eine Rechtsvorschrift darstellen, welche die Datennutzung rechtfertigt.

Problematisch werden Verstöße gegen das Datenschutzrecht meist erst, wenn es zu einem Datenleck kommt. Zeitungsberichte über in Mülltonnen gefundene Personalakten können der Reputation einer Firma erheblich schaden. Um so etwas zu verhindern, zahlt es sich aus, rechtzeitig in Datenschutz und Datensicherheit – auch in Bezug auf Mitarbeiterdaten – zu investieren.

Dr. Pascal M. Ludwig

Als ob das deutsche Datenschutzrecht nicht schon kompliziert wäre, droht neues Unbill aus Brüssel. Ab 25. Mai 2018 gilt in Deutschland die europäische Datenschutz-Grundverordnung. Diese bringt nicht nur strengere Anforderungen an die Nutzung personenbezogener Daten mit sich, sondern bedroht die Verletzung der Datenschutzvorschriften auch mit erheblich höheren Bußgeldern. Bis zu zwei Prozent des weltweiten Jahresumsatzes kann ein Verstoß gegen die Vorschriften der Datenschutz-Grundverordnung kosten. Vor diesem Hintergrund kann nur empfohlen werden, sich rechtzeitig mit fachkundiger Unterstützung auf die neuen Regelungen vorzubereiten.

Dr. Pascal M. Ludwig ist als Rechtsanwalt im Bereich Arbeitsrecht in der Kanzlei Greenfort in Frankfurt am Main tätig.