

Viel Rauch um das Dampfen? Wie sind Arbeitnehmer vor E-Zigaretten zu schützen?

Eine arbeitsrechtliche und arbeitsschutzrechtliche Betrachtung

Peter-Paul van de Loo, Arbeitgeberverband der Rheinisch Westfälischen Papiererzeugenden Industrie e.V. und Dr. Mikko Börkircher, Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen e.V. (METALL NRW)

Das Problemfeld des Nichtraucher-schutzes in Unternehmen ist um eine Facette reicher. Arbeitnehmer, die auf den Genuss von E-Zigaretten umsteigen, neigen zu der Annahme, ihre nichtrauchenden Kollegen mit diesen nicht weiter zu belästigen. Das empfinden diese jedoch nicht selten anders. Der Beitrag gibt einen kurzen Überblick über die arbeitsrechtlichen, insbesondere arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften, die beim E-Zigaretten-Genuss zu beachten sind.

Nach dem **Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)** und der **Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ (DGUV Vorschrift 1)** sind alle Arbeitgeber – unabhängig von der Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – dazu verpflichtet, eine **Gefährdungsbeurteilung** durchzuführen. Sie ist damit das zentrale Element im betrieblichen Arbeitsschutz und die Grundlage für ein systematisches und erfolgreiches Sicherheits- und Gesundheitsmanagement in Betrieben.

Neben dem Gefährdungsfaktor „psychische Belastung“, der insbesondere in den letzten Jahren sehr strapaziert wurde, müssen beispielsweise auch **mechanische, elektrische und biologische Gefährdungsfaktoren** sowie Gefahrstoffe eingehender bei den betrieblichen Gefährdungsbeurteilungen berücksichtigt werden. Damit sollen einerseits den Anforderungen des Arbeitsschutzgesetzes gerecht und andererseits sichere und gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen in Unternehmen gewährleistet werden.

Auch in der **Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)** nimmt die Gefährdungsbeurteilung eine zentrale Stellung ein. Hier heißt es in „§ 3 Gefährdungsbeurteilung“ in Absatz 1:

„Bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber zunächst festzustellen, ob die Beschäftigten Gefährdungen beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten ausgesetzt sind oder ausgesetzt sein können. Ist dies der Fall, hat er alle möglichen Gefährdungen der Sicherheit und der Gesundheit der Beschäftigten zu beurteilen und dabei die Auswirkungen der Arbeitsorganisation und der Arbeitsabläufe in der Arbeitsstätte zu berücksichtigen. [...] Entsprechend

dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten gemäß den Vorschriften dieser Verordnung [...] festzulegen. Sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse sind zu berücksichtigen.“

Weiterhin regelt § 5 Abs. 1 ArbStättV den **Schutz der nichtrauchenden Beschäftigten** in der gewerblichen Wirtschaft vor Gefährdung durch Passivrauchen. Die Vorschrift gilt auch für das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten hinsichtlich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit:

„Der Arbeitgeber hat die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit die nichtrauchenden Beschäftigten in Arbeitsstätten wirksam vor den Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch geschützt sind. Soweit erforderlich, hat der Arbeitgeber ein allgemeines oder auf einzelne Bereiche der Arbeitsstätte beschränktes Rauchverbot zu erlassen.“

Mit Urteil vom 10.5.2016 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG)¹ entschieden, dass der Arbeitgeber auf Grundlage dieser Vorschrift **alle erforderlichen Maßnahmen** zu treffen hat, damit die nichtrauchenden Beschäftigten vor den Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch geschützt werden.

Beachten Sie

Die ArbStättV geht somit davon aus, dass Passivrauchen die Gesundheit gefährdet. Nichtraucherliche Beschäftigte müssen somit nicht mehr darlegen und beweisen, inwieweit sie durch die Einflüsse des Rauchens konkret gesundheitlich beeinträchtigt werden.

¹ BAG v. 10.05.2016 – 9 AZR 347/15 –, NJW 2017, 285.

Peter-Paul van de Loo und Dr. Mikko Börkircher – Viel Rauch um das Dampfen?
Wie sind Arbeitnehmer vor E-Zigaretten zu schützen?

Wie ist jedoch die Rechtslage bei E-Zigaretten? Können Arbeitnehmer von ihrem Arbeitgeber verlangen, entsprechende Schutzmaßnahmen zu treffen oder sogar Verbote von E-Zigaretten auszusprechen?

Definition E-Zigarette (gemäß dem Bundesinstitut für Risikobewertung (BfR)): „Der Begriff „E-Zigarette“ steht für elektronische Zigaretten, die zwar einer herkömmlichen Zigarette ähneln, aber anstelle des Tabaks – zumeist nikotinhaltige – Flüssigkeiten (Liquids) in Kartuschen oder Depots enthalten. Beim Rauchen werden die Liquids über ein batteriebetriebenes Hezelement erwärmt und dann verdampft.“

Das Oberverwaltungsgericht (OVG) Münster hat in einem Urteil vom 4.11.2014² (betrifft die rechtliche Situation in Nordrhein-Westfalen) die Auffassung vertreten, dass durch die ArbStättV lediglich und ausdrücklich Beschäftigte vor Gesundheitsgefahren **durch Tabakrauch** geschützt werden. Da bei E-Zigaretten lediglich eine Flüssigkeit („Liquid“) verdampft, wird dabei kein Tabak verbrannt, durch den Rauch entsteht.

Beachten Sie

Das „Dampfen“ wird also dem „Rauchen“ nicht gleichgestellt.

Unter **Rauchen** versteht man nach der Rechtsprechung das Einatmen von Rauch, der durch das Verbrennen des Zigarettentabaks entsteht. Da E-Zigaretten jedoch nur Flüssigkeiten verwenden, die kein Tabak im Rechtssinne sind, „dampft“ eine E-Zigarette nur und unterfällt somit dem Wortlaut nach nicht der ArbStättV, denn beim Gebrauch von E-Zigaretten kommt es nicht zu einem Verbrennungsvorgang.

Im Übrigen sei es Zweck des gesetzlichen Rauchverbotes, Passivraucher vor den Gesundheitsgefahren beim **Tabakrauch** zu schützen. Nur beim Tabakrauch sei die krebserregende Wirkung wissenschaftlich geklärt, nicht jedoch beim Konsum von E-Zigaretten.

Demgegenüber führt das BfR aus, dass die Inhalation der vernebelten Liquids die Gesundheit der Verbraucher durch Nikotin, die Vernebelungsmittel Propylenglycol oder Glycerin sowie durch Zusatzstoffe und Verunreinigungen **schädigen** kann. Daher seien gesundheitliche Bedenken nicht nur auf nikotinhaltige E-Zigaretten beschränkt.

Beachten Sie

Eine generelle Bewertung ist schwierig, da auf Grund der großen Produktvielfalt nicht bekannt ist, welche Stoffe in den Liquids enthalten sind. Weiterhin gibt es einzelne Hinweise darauf, dass beim Verdampfen der Liquids

krebserregende Substanzen wie Formaldehyd, Acetaldehyd und Acrolein, die auch im Tabakrauch auftreten, entstehen können.

Das BfR hat einige **typische Inhaltsstoffe** von E-Zigaretten-Liquids wie Nikotin, Vernebelungsmittel, Zusatz- und Aromastoffe bewertet: Die Dämpfe dieser Substanzen können die Gesundheit von E-Rauchern beeinträchtigen. Gefahren für Dritte sind nach derzeitigem Kenntnisstand nicht auszuschließen. Angesichts eines großen und wachsenden Produktspektrums an Liquids für E-Zigaretten ist nicht im Detail bekannt, was ein E-Raucher im konkreten Fall tatsächlich inhaliert bzw. ausatmet und mit welchen Schadstoffen die Atemluft belastet wird. Durch den Einsatz von nachfüllbaren Kartuschen haben die Konsumenten nahezu unbegrenzte Möglichkeiten zum Experimentieren und Zusammenstellen eigener Liquids, wobei auch Konzentrate und bedenkliche Substanzen verwendet werden können. Unbeteiligte können im konkreten Fall nicht einschätzen, ob von den freigesetzten Emissionen gesundheitliche Gefahren ausgehen.

Die Folgen für die Gesundheit beim Konsum einer E-Zigarette, insbesondere auch beim „Passivdampfen“, sind damit noch **nicht abschließend geklärt**. Es stellt sich damit insbesondere für den Arbeitgeber und seine verantwortlichen Führungskräfte die Frage, wie präventiv eine mögliche Schädigung der Gesundheit der Arbeitnehmer vermieden werden kann.

Für den einzelnen Mitarbeiter wird es insoweit schwer sein, ein **Verbot** von E-Zigaretten gegenüber dem Arbeitgeber **durchzusetzen**, da zwar ein Anspruch auf einen rauchfreien, nicht jedoch auf einen „dampffreien“ Arbeitsplatz besteht.

Bei einer Regelung zur Einschränkung des Konsums von E-Zigaretten wird sich der Arbeitgeber zunächst weder auf gesetzliche Regelungen stützen können, die ein Rauchverbot zulassen, noch sich auf das Argument Gesundheitsvorsorge berufen können.

Da ein Konsum-Verbot von E-Zigaretten am Arbeitsplatz nicht vom Rauchverbot des Nichtraucherschutzgesetzes NRW erfasst wird, wird der Arbeitgeber die Nutzung von E-Zigaretten ggf. **nicht ganz verbieten** können.

Zur Vorbeugung möglicher Gesundheitsschädigungen durch E-Zigaretten oder auch nur zur Konfliktvermeidung, weil etwa Beschäftigte sich durch den Dampf oder den Geruch der E-Zigaretten belästigt fühlen, wird sich der Arbeitgeber aber ggf. auf sein Weisungsrecht nach

² OVG Münster v. 04.11.2014 – 4 A 775/14 – NVwZ-RR 2015, 211.

Peter-Paul van de Loo und Dr. Mikko Börkircher – Viel Rauch um das Dampfen?
Wie sind Arbeitnehmer vor E-Zigaretten zu schützen?

§ 106 S. 2 GewO im Hinblick auf die **betriebliche Ordnung und das Verhalten im Betrieb** berufen können.

Beachten Sie

Dabei hat der Arbeitgeber bei der notwendigen Ausübung billigen Ermessens die widerstreitenden Interessen der Beschäftigten angemessen zu berücksichtigen und zu beachten, dass seine Maßnahmen keinen unverhältnismäßigen Eingriff in Handlungsfreiheit oder Persönlichkeitsrecht darstellen. In Betrieben mit Betriebsrat ist zudem das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 BetrVG zu berücksichtigen.

Helfen kann aber ggf. das Arbeitsschutzrecht.

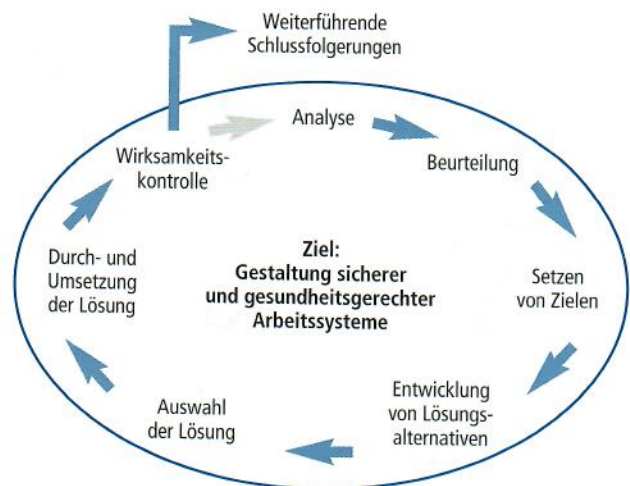
Ungeachtet der Tatsache, dass die Gefährlichkeit der chemischen Zusammensetzung des Dampfes von E-Zigaretten noch nicht abschließend geklärt ist, **muss** der Arbeitgeber im Sinne sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen im Unternehmen **handeln**.

Der Arbeitgeber muss im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung gemäß §§ 5 und 6 des ArbSchG ermitteln, ob von **privat betriebenen Gerätschaften** – sei es eine Kaffeemaschine oder aber auch die E-Zigarette – Gefährdungen für die Beschäftigten ausgehen. Der Arbeitgeber ist damit verpflichtet, grundsätzlich sicherzustellen, dass auch durch E-Zigaretten keine gesundheitsgefährdenden Stoffe in den Arbeitsraum emittiert werden und ausreichend gesundheitlich zuträgliche Atemluft vorhanden ist. Das folgt aus dem **Anhang zur ArbStättV Ziffer 3.6 „Lüftung“**:

„In Arbeitsräumen, Sanitär-, Pausen- und Bereitschaftsräumen, Kantinen, Erste-Hilfe-Räumen und Unterküpfen muss unter Berücksichtigung des spezifischen Nutzungszwecks, der Arbeitsverfahren, der physischen Belastungen und der Anzahl der Beschäftigten sowie der sonstigen anwesenden Personen während der Nutzungsdauer ausreichend gesundheitlich zuträgliche Atemluft vorhanden sein.“

Gemäß den sieben Handlungsschritten zur Gestaltung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitssysteme (siehe Abbildung) ist hierbei wie folgt vorzugehen (Die Schritte sind aus dem **Managementhandeln** abgeleitet (vgl. z.B. PDCA-Zyklus) und spiegeln bzgl. der Gefährdungsbeurteilung den Stand der Technik für eine professionelle Unterstützungstätigkeit durch die Sicherheitsfachkraft wider):

Der erste Schritt des Handlungszyklus **„Analyse“** umfasst die Abgrenzung und Beschreibung eines Arbeitssystems und die Ermittlung von Gefährdungen. Vor der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung müssen die



Handlungsschritte zur Gestaltung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitssysteme (in Anlehnung an VBG 2015)

Tätigkeiten bzw. Arbeitsbereiche, die beurteilt werden, festgelegt werden. Folgende Gefahrenquellen bzw. Gefährdungsfaktoren bezogen auf E-Zigaretten können sich beispielsweise ergeben:

Gefährdungsfaktor	Beispiele
Gefahrstoffe: Einatmen von Gefahrstoffen	Einatmen von Inhaltsstoffen mit gefährlichen (?) Eigenschaften
Brand- und Explosionsgefährdungen: Explosivstoffe/Zündquellen	Ladegerät/Akku der E-Zigaretten (Laden der E-Zigarette); Anmerkung der Autoren: Es gab schon Fälle, dass E-Zigaretten – ähnlich wie Handy-Akkus – explodiert sind und die Opfer (glücklicherweise nur) Schnitt- und Brandwunden beklagen mussten.
Sonstige Gefährdungen: Gewalt am Arbeitsplatz	Konflikte zwischen Rauchern von E-Zigaretten und Nicht-Rauchern
Psychische Faktoren: Ungenügend gestaltete Arbeitsplatz- und Arbeitsumgebungsbedingungen	Psychische Belastung durch den Dampf, Geruch usw. von E-Zigaretten

Nach der Gefährdungsermittlung erfolgt im zweiten Schritt die **„Risikobeurteilung“**. Die Risikobeurteilung besteht aus einer Risikoeinschätzung und Risikobewertung. Die Risikobeurteilung dient dazu festzustellen, wie hoch das Risiko der ermittelten Gefährdungsfaktoren ist. Da entsprechend spezifische und qualitative Anforderungen (z. B. Grenzwerte) bei E-Zigaretten (noch) fehlen, muss sich die Risikobeurteilung an **grundlegenden betrieblichen Pflichten** wie der Schaffung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen (ArbSchG) orientieren. Dazu kann die sogenannte Risikomatrix nach Nohl verwendet werden, die anhand der beiden Dimensionen „Eintrittswahrscheinlichkeit“ (häufig bis praktisch unmöglich) und „Schadensausmaß“ (leichte Verletzung ohne Arbeitsausfall bis Tod) das jeweilige Risiko für die identifizierten Gefährdungsfaktoren identifiziert. Der Arbeitgeber fragt sich also, **welches Risiko** nicht mehr akzeptiert werden kann.

Peter-Paul van de Loo und Dr. Mikko Börkircher – Viel Rauch um das Dampfen?
Wie sind Arbeitnehmer vor E-Zigaretten zu schützen?

Aus den Ergebnissen der Risikobeurteilung ist mit dem Schritt 3 des Handlungszyklus – dem „**Setzen von Zielen**“ – das erforderliche Schutzniveau bzw. der anzustrebende Soll-Zustand zu beschreiben.

Beispiel 1:

E-Zigaretten wie auch andere nicht-explosionsgeschützte elektrische Geräte sind in explosionsgefährdeten Bereichen als potentielle Zündquellen zu bewerten. Ihr Gebrauch ist deshalb grundsätzlich zu untersagen.

Beispiel 2:

Der Arbeitgeber hat schwangere und stillende Frauen so zu beschäftigen und ihren Arbeitsplatz einschließlich der Maschinen, Anlagen, Arbeitsmittel usw. so einzurichten und zu unterhalten, dass sie vor Gefahren für Leben und Gesundheit ausreichend geschützt sind. Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) bestimmt hierzu unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere und stillende Frauen (§ 12) im Hinblick auf Gefahrstoffe. Die Schwangere bzw. Stillende darf keine Tätigkeiten ausüben und keinen Arbeitsbedingungen ausgesetzt sein, bei denen sie in einem Maß Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann, die für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellen. Weitere unzulässige Tätigkeiten sind Tätigkeiten mit Biostoffen, Tätigkeiten unter physikalischen Einwirkungen, wie z. B. Vibration, Lärm, Erschütterungen usw. Wichtig zu beachten: Die Einwirkungen müssen in einem solchen Ausmaß vorliegen, dass sie eine für die Frau oder für ihr Kind unverantwortbare Gefährdung darstellen (siehe auch oben). Daher kann ein Nutzungsverbot von E-Zigaretten in der Umgebung von insoweit geschützten Frauen ggf. angezeigt sein (s. u.).

Generell sind bei der „**Entwicklung von Lösungsalternativen**“ im vierten Schritt des Handlungszyklus die Maßnahmenhierarchie, die ermittelten Gefahrenquellen und das Arbeitssystem an sich zu berücksichtigen. Von besonderer Bedeutung ist, dass die von der Belastung ausgehenden Gefahren an ihrer Quelle zu bekämpfen sind. Beim Sammeln von Lösungsideen muss entsprechend nach der **Maßnahmenhierarchie** vorgegangen:

- Wie kann die Gefahrenquelle beseitigt, vermieden oder reduziert werden?
- Welche sicherheitstechnischen Maßnahmen sind denkbar?
- Welche organisatorischen Maßnahmen können helfen?
- Welche persönlichen Schutzausrüstungen könnten eingesetzt werden?

Bei der Entwicklung von Lösungen bzw. Lösungsalternativen ist darauf zu achten, dass die im 3. Schritt des Handlungszyklus gesetzten Mindest- bzw. Schutzziele erreicht werden.

Lösung zu Beispiel 1: Neben dem Symbol „Handyverbot“ in Ex-Schutz-Bereichen muss auch das Symbol „Rauchverbot für E-Zigaretten“ angebracht und Mitarbeiter müssen unterwiesen werden.

Lösungsalternativen zu Beispiel 2: Gemäß MuschG müssen die Einwirkungen aus Gefahrstoffen in einem solchen Ausmaß vorliegen, dass sie eine für die Frau oder für ihr Kind unverantwortbare Gefährdung darstellen. Gefahren des Dampfes für Dritte können nach jetzigem Kenntnisstand keinesfalls ausgeschlossen werden. E-Raucher können auch eigene Liquids mischen und dabei auf Konzentrate, vielfältige Zusätze und Substanzen zurückgreifen. Weder der E-Raucher noch der Passivraucher in Gestalt der schwangeren und stillenden Frau können im konkreten Fall einschätzen, ob von den freigesetzten Emissionen gesundheitliche Gefahren ausgehen. Der Arbeitgeber kann deshalb das Rauchen im Beisein von empfindlichen Personen wie Schwangeren, aber auch Kindern und Kranken untersagen. Das kann weitere organisatorische Schutzmaßnahmen zur Folge haben. Der Nichtraucher-schutz nach § 5 Abs. 1 ArbStättV kann u. a. durch ein Rauchverbot in Gebäuden oder durch baulich abgetrennte Raucherräume oder -bereiche oder Rauchen im Freien umgesetzt werden. Von diesen Bereichen dürfen keine Gesundheitsgefahren für die nichtrauchenden Beschäftigten ausgehen.

- Der Arbeitgeber beschäftigt Konsumenten und Nicht-Konsumenten von E-Zigaretten sowie schwangere und stillende Frauen in getrennten Büros.
- Der Arbeitgeber stellt einen separaten Aufenthaltsraum für die E-Zigaretten-Konsumenten zur Verfügung, um zumindest die Nutzung örtlich einzuschränken.

Für die „**Auswahl bzw. Umsetzung der Lösungen**“ im 5. bzw. 6. Schritt des Handlungszyklus kann z. B. eine Aktionsliste eingesetzt werden. Diese hilft den verantwortlichen Führungskräften, die Durchsetzung von Schutzmaßnahmen zu organisieren.

Nach dem ArbSchG ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Maßnahmen des Arbeitsschutzes auf ihre Wirksamkeit zu **kontrollieren**. Dazu gehört die Beurteilung, ob sich die Belastungssituation nach Umsetzung der Maßnahmen in der gewünschten Weise verändert hat. Für die verabschiedeten und implementierten Maßnahmen wird regelmäßig überprüft, ob

- die Maßnahmen termingerecht durchgeführt bzw. umgesetzt werden. Die Durchführungskontrolle erfolgt schrittweise entsprechend der Terminsetzung im Maßnahmenplan;

3 BAG v. 19.01.1999 – 1 AZR 499/98 –, NJW 1999, 2203.

Peter-Paul van de Loo und Dr. Mikko Börkircher – Viel Rauch um das Dampfen?
Wie sind Arbeitnehmer vor E-Zigaretten zu schützen?

- die durchgeführten Maßnahmen wirksam sind, also die festgelegten Schutzziele erreicht werden.

Weitere rechtliche Aspekte:

- **Zigarettenraucher und Konsumenten von E-Zigaretten** können insoweit jedoch nicht auf ein und dieselbe Räumlichkeit verwiesen werden. Das Rauchen ist nicht mit dem „Dampfen“ gleichzusetzen und Nutzer von E-Zigaretten sind grundsätzlich als Nichtraucher anzusehen. D. h., dass auch im Verhältnis von Rauchern und E-Zigaretten-Konsumenten der **Nichtraucherschutz** zu beachten ist.
- Da Rauchverbote die betriebliche Ordnung und das Verhalten im Betrieb betreffen, sind diese mitbestimmungspflichtig. Der Betriebsrat ist entsprechend zu beteiligen³, es sei denn, das Verbot ergibt sich zwingend aus gesetzlichen Vorschriften (s. o.).
- Da ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auch in sozialen Angelegenheiten, wie zum Beispiel Ein-

richtung von Raucherzonen und Einführung möglicher Entwöhnungsprogramme besteht, wird unter diesen Gesichtspunkten bei der Suche nach Möglichkeiten, Störungen zu vermeiden und Verhaltensregeln aufzustellen, der Betriebsrat zu beteiligen sein, um ein gutes Betriebsklima und Leistungsqualität zu erhalten.

Die Empfehlung für den Arbeitgeber lautet: Konkrete Gefährdungen durch E-Zigaretten im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung identifizieren, bewerten und hieraus Schutzmaßnahmen ableiten. Oder: Von vornherein ein striktes Rauch- und Dampfverbot auf dem ganzen Betriebsgelände – bis auf ausgewiesene Raucherbereiche mit entsprechenden betrieblichen Verhaltensregeln usw. – veranlassen.

Save the date

6. Düsseldorfer Arbeitsrechtsforum 2020 am 3./4. September 2020 in der Rheinterrasse Düsseldorf „Arbeitszeit – Flexibel, modern, sozial?“

Gerne können Sie sich ab sofort unter ar-forum@msb-service-gmbh.de registrieren. Wir werden Ihnen nach Erscheinen den Flyer mit Anmeldebogen per Email zusenden.

VERANSTALTUNGSHINWEIS

Seminare für Betriebsratsmitglieder 2020

Neben neu gewählten Mitgliedern des Betriebsrats stehen auch Nachrücker sowie Ersatzmitglieder vor der Herausforderung, sich die notwendigen Kenntnisse für ihre Betriebsratsarbeit anzueignen. Das BWNRW bietet dafür die aktuellen „Grundlagenseminare I – III: Organisation des Betriebsrats, Betriebsverfassungs- und Arbeitsrecht“ an, die sie beim Kennenlernen ihrer Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten unterstützen. Dieses Basiswissen wird durch Seminare für die „Betriebsratsarbeit in der Praxis“ wie „Protokoll- und Schriftführung“, „Probleme als Team und im Team lösen“ sowie dem Angebot für Betriebsrätinnen ergänzt.

Im neuen Bereich „Tarifvertragsrecht“ werden zum einen die Grundregeln und die aktuelle Rechtsprechung bei den „Tarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie NRW“ vermittelt und zum anderen auch die zentralen Bestimmungen über die „Tariflichen Arbeitsbedingungen der chemischen Industrie“. Der Bereich „Digitalisierung und Industrie

4.0“ sensibilisiert zudem für Themen wie „Gestaltung digitaler arbeitsbezogener Erreichbarkeit“, „Agilität“ und „Design Thinking“.

Abgerundet wird das Angebot durch die Seminare für Jugend- und Auszubildendenvertreter, in denen diese grundlegendes und vertiefendes Wissen für die Ausübung ihres Amtes sammeln. Passend zu der anstehenden JAV-Wahl 2020 zeigen die „20 Tipps zur richtigen Wahl“ die Voraussetzungen für eine sichere und anfechtungsfeste Durchführung der Wahl.

Hohe Qualität zu angemessenen Preisen, in denen die Übernachtungskosten bei den mehrtägigen Seminarveranstaltungen bereits enthalten sind – dies ist das Markenzeichen des BWNRW.

Informationen zum Seminarangebot für Betriebsratsmitglieder des BWNRW: bwnrw.de