

mit grossem  
TBS-Jahresplaner

Ausgabe  
November

# 11/13 | Schnittpunkt

Informationen | Beratung | Seminare |

## Inhalt

<b>Personalentwicklung 2.0</b>	
Der Weg zum digitalisierten Mitarbeiter?	2
<b>Erweiterte Mitbestimmung</b>	
Das neue LPVG NRW ist ein Fortschritt!	2
<b>Psychische Belastungen</b>	
- Schritt für Schritt zum Erfolg	3
<b>Gute Arbeit im gestressten Krankenhaus!</b>	3
<b>Wirtschaftliche Mitbestimmung:</b>	
Mehr Möglichkeiten als Grenzen!	4
<b>Industrie 4.0: Gewerkschaften und</b>	
<b>Interessenvertretungen müssen</b>	
<b>frühzeitig mitgestalten</b>	6
<b>Arbeitswelt 4.0</b>	
- und der Mensch?	7
<b>Unser Seminarprogramm</b>	8
<b>Übersicht: Seminare 2014</b>	11
<b>ABETO APP: Gefährdungsabschätzung</b>	
<b>mit dem Smartphone</b>	12
<b>Gute Arbeit beim Einsatz</b>	
<b>von RFID-Funketiketten</b>	12
<b>Hotline Zeitarbeit entwickelt</b>	
<b>Kriterien für faire Leiharbeit</b>	12





**Katrin Sommer** ist TBS-Beraterin. Arbeitsschwerpunkt der Diplom-Kauffrau ist die Regelung von IT-Systemen, insbesondere SAP, Successfactors, soziale Netze und Smartphones.

## Personalentwicklung 2.0

### Der Weg zum digitalisierten Mitarbeiter?

Die Landschaft der Personalinformationssysteme in den Betrieben verändert sich. Neuere Softwarelösungen locken die Geschäftsleitungen mit Botschaften wie „Optimieren Sie Ihre Belegschaft“, „Nutzen Sie deren volles Potenzial und steigern Sie ihre Produktivität um bis zu 14%“.

Wie sehen diese Systeme aus? Unter dem Schlagwort „Talentmanagement“ bilden sie die jährlich ablaufenden Prozesse rund um Zielvereinbarung und Leistungsbeurteilung, Gehaltsanpassung, Kompetenzentwicklung und Laufbahnplanung ab.

Seit im Jahr 2012 SAP einen der Anbieter – die Firma Successfactors - übernommen hat, werden zunehmend Interessenvertretungen mit dem neuen System konfrontiert.

Was zunächst anmutet wie eine „einfache“ Einführung nur eines weiteren EDV-Systems, hat weitreichende Auswirkungen auf die Beschäftigten. Mit Hilfe dieser EDV können in den Personalsystemen künftig neben den „harten“ Personaldaten auch subjektive Einschätzungen von Führungskräften über die Beschäftigten gespeichert werden. Da geht es dann um die Leistung, die Kompetenzen, das Potenzial oder auch um das Abwanderungsrisiko einzelner Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Am Ende können die Führungskräfte ihre Mitarbeiter benoten und mit einem weiteren Knopfdruck bestimmen, welche Gehaltssteigerungen sich aus dieser Bewertung ergeben und welche Karrieremöglichkeiten im Unternehmen künftig noch möglich sind. Alle diese Daten können zum Schluss im sogenannten Mitarbeiterprofil zusammengefasst werden. Die EDV bietet den Führungskräften vielfältige Auswertungsvarianten an. Zum Beispiel: Wer sind die Leistungs- und Potenzialträger im Unternehmen? Welche Beschäftigten fallen durch geringe Leistungsfähigkeit auf?

Diese brisanten Mitarbeiterdaten werden in der Regel nicht mehr auf einem betriebseigenen Server abgelegt sondern in der Cloud – auf Rechnern außer Haus in oder außerhalb von Europa. Die TBS unterstützt und berät Betriebs- und Personalräte, die sich mit diesen neuen EDV-Systemen auseinandersetzen wollen - oder müssen, weil eine Einführung bereits stattgefunden hat oder geplant ist.

Kontakt: Tel: 0173 / 2097760

[katrin.sommer@tbs-nrw.de](mailto:katrin.sommer@tbs-nrw.de)



**Dr.-Ing. Bernd Groeger** ist TBS-Berater mit den Arbeitsschwerpunkten Regelung und Gestaltung von IT-Systemen, Entgelt- und Prämiensystemen sowie Verbesserung der Arbeitsorganisation.

## Erweiterte Mitbestimmung

### Das neue LPVG NRW ist ein Fortschritt!

Seit über zwei Jahren ist das nivellierte Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) in NRW bereits in Kraft. Die Bilanz ist bisher positiv. In entscheidenden Themenfeldern, bei denen die Personalvertretungen zuvor immer wieder an Grenzen gestoßen sind, wurden Präzisierungen vorgenommen und die Rechte für die Interessenvertretungen erweitert. Besonders wichtig ist der neuartige Unterrichtsanspruch, der erweiterte Mitbestimmungskatalog, das prozessbegleitende Mitbestimmungsverfahren und die Beteiligung in Wirtschaftsangelegenheiten.

So ist nach § 65 (1) S. 3 u. 4 LPVG NRW der Personalrat (PR) frühzeitig und fortlaufend bei Reorganisations- und Modernisierungsprojekten zu unterrichten. Darüber hinaus hat er ein Teilnahmerecht an allen vorbereitenden Arbeitsgruppen. Wird in einer Kreis-, Gemeinde- oder Stadtverwaltung eine Aufgabenkritik durchgeführt, so hat dies erfahrungsgemäß in allererster Linie Einsparungen zum Ziel. Es hat sich anhand zahlreicher Beispiele gezeigt, dass die Personalvertretungen seit der Nivellierung sehr viel besser eingebunden werden und deshalb mögliche Auswirkungen erwogener Maßnahmen frühzeitiger erörtert werden können.

Die Ausweitung des Mitbestimmungskatalogs führt zu weiteren wesentlichen Verbesserungen der Arbeit der Personalvertretungen. So hat der Personalrat jetzt immer ein Mitbestimmungsrecht bei dauerhaften Aufgabenausgliederungen an Dritte in jeglicher Rechtsform (§ 72 (4), Nr. 22 LPVG NRW). Egal, ob es sich um ein PPP-Projekt handelt oder die Gründung einer GmbH oder einer AÖR.

Sehr bedeutsam ist auch der neue § 65a des LPVG NRW: Personalratsgremien können einen Wirtschaftsausschuss bilden und können diesen nutzen, um frühzeitig über alle wirtschaftlichen Entwicklungen informiert zu werden. Was für Betriebsräte in der Wirtschaft seit Jahrzehnten üblich ist und sich bewährt hat, ist nun auch für Personalräte möglich.

Wir, die TBS NRW, können Personalratsgremien bei allen Fragen der erweiterten Mitbestimmung unterstützen.

Kontakt: Tel.: 0171 / 8396917

[bernd.groeger@tbs-nrw.de](mailto:bernd.groeger@tbs-nrw.de)

## Psychische Belastungen - Schritt für Schritt zum Erfolg:

Wie Interessenvertretungen das Thema „psychische Belastungen“ im Betrieb aufgreifen können

Noch nie wurde über psychische Belastungen und deren Folgen so viel und so offen gesprochen. Die von Krankenkassen veröffentlichten Statistiken belegen, dass die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund psychischer Störung oder Erkrankung in den Betrieben gestiegen ist und weiter steigt.

Wo liegen die Ursachen? Die Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahren extrem verändert. Die Globalisierung fordert ihren Tribut. In den Unternehmen wird gekürzt, ausgelagert, zusammengelegt, umstrukturiert, flexibilisiert. Geführt wird häufig anhand von Zielvorgaben. Der Anteil der Arbeitswelt an der Zunahme psychischer Störungen und Erkrankungen unter den Beschäftigten ist unstrittig, wenn auch nicht genau definierbar. Was können Betriebe also tun, um den oft langfristigen Arbeitsausfall von Beschäftigten zu verhindern, wenn eine psychische Störung oder Erkrankung auftritt? Wie können im Betrieb Faktoren, die zu einer Fehlbelastung der Beschäftigten führen, frühzeitig identifiziert und entsprechend angepasst werden?

Die Analyse der Ursachen und die Ableitung geeigneter Maßnahmen vor dem Hintergrund der jeweiligen betrieblichen Situation ist die von den Betriebsparteien zu bewältigende Herausforderung.

Hier spielt die Interessenvertretung eine maßgebliche Rolle.

Die neue Broschüre der TBS bietet Handlungsorientierung im Umgang mit dem immer noch teilweise tabuisierten Thema und mit den zu erwartenden schwierigen Situationen und Widerständen. In 13 Schritten werden Interventionsmöglichkeiten für die Interessenvertretung dargestellt. Beispiele aus fünf Unternehmen zeigen, wie ein Betrieb und speziell die Interessenvertretung vorgehen kann, um psychische Belastungen zu erkennen, anzugehen und zu minimieren.



### Die TBS-Broschüre

„Psychische Belastungen - Schritt für Schritt zum Erfolg“

hat 52 Seiten und kann gegen eine Schutzgebühr von 4,50 € zzgl. Versand bestellt werden.

Tel. 0231/249698-39 Fax 0231/249698-42

Email [tbs-hauptstelle@tbs-nrw.de](mailto:tbs-hauptstelle@tbs-nrw.de)

## Gute Arbeit im gestressten Krankenhaus!

Workshop von ver.di NRW FB 3 und der TBS NRW, Dortmund, 20. Februar 2014

Neue Organisationskonzepte verändern die „Gesundheits-Welt“. Es geht im Kranken- und Pflegebereich immer öfter um Wirtschaftlichkeit und nicht um Gesundheit.

Der „Gesundheits-Markt“ wird „privatisiert“. Investoren sind nicht länger Länder oder Kommunen sondern Privatleute – oft anonym – als Fonds-Gesellschaften. Seit dem Jahr 2012 gibt es mehr Krankenhäuser in privater als in öffentlich-rechtlicher Trägerschaft. In „Schlankem Management“ (Lean Management) ausgebildete Kaufleute verfolgen Ideen wie Lean Hospital, Automation, „schlanke“ Prozesse, Stückkostendegression durch Serien(ab)fertigung. Auch „Make-or-Buy“, das heißt „zukaufen-statt-selber-machen“,

Abspaltung und Verlagerung („Outsourcing“), Leiharbeit und Werkverträge werden inzwischen umgesetzt. Die Beschäftigten klagen über Arbeits- und Flexibilitätsdruck.

Der Workshop gibt einen Überblick über aktuelle Entwicklungen und geht besonders auf die Situation der Beschäftigten in Kranken- und Pflegeeinrichtungen ein. Wie kann gute Arbeit organisiert und von Betriebsräten, Personalräten und Mitarbeitervertretungen mitgestaltet werden? Was sind „Ganzheitliche“ Organisationskonzepte in Kranken- und Pflegeeinrichtungen? Welche Anforderungen ergeben sich daraus für die Interessenvertretung bei betrieblichen Umstrukturierungen?



TN-Beitrag: 190 € zzgl. 50 € Verpflegung

Informationen / Anmeldungen bitte an:

TBS beim DGB NRW e.V., z. Hd. Heike Ziembra

Regionalstelle Düsseldorf

Kurfürstenstraße 10 • 40211 Düsseldorf

Tel. 021 1/17 93 10-11 • Fax 021 1/17 93 10-29

eMail [tbs-d@tbs-nrw.de](mailto:tbs-d@tbs-nrw.de)

Weitere Informationen unter [www.tbs-nrw.de](http://www.tbs-nrw.de)



## Wirtschaftliche Mitbestimmung: Mehr Möglichkeiten als Grenzen!

Wirtschaftliche Mitbestimmung findet nicht nur in den Aufsichts- oder Verwaltungsräten statt, sondern gehört für die Mitarbeitervertretungen, Betriebs- und Personalräte in den Betrieben und Verwaltungen zum täglichen Aufgabenfeld. Die Aufgabenstellung ist anspruchsvoll und die Mitwirkungsmöglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretungen sind vielfältig.

### Die wirtschaftliche Lage des Unternehmens einschätzen

Nicht selten werden betriebliche Interessenvertretungen von der Arbeitgeberseite unter Hinweis auf die vermeintlich schlechte wirtschaftliche Situation mit der Forderung nach Verzicht auf tarifvertraglich vereinbarte Leistungen, wie etwa Urlaubs- und Weihnachtsgeld oder Tarifierhöhungen konfrontiert. Trotz Tarifvorbehalt kommt hierbei der Einschätzung der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens durch die betriebliche Interessenvertretung eine hohe Bedeutung zu.

### Die Sicherung bestehender Arbeitsplätze befördern

Gerät ein Unternehmen in eine Krise werden von Seiten der Geschäftsführung oftmals externe Beratungsunternehmen mit der Entwicklung von Businessplänen zur Unternehmenssicherung beauftragt. Mitarbeitervertretungen, Betriebs- und Personalräte verfügen durchaus über das notwendige Know-how, um sich in dieser Situation aktiv einzubringen und eigene Vorschläge zu entwickeln.

### Betriebliche Umstrukturierung mitgestalten

Auch wenn Fremdfirmen (Outsourcing, Leiharbeit oder Werkverträge) im Unternehmen tätig sind oder aufgrund von technischen Investitionen eine innerbetriebliche Reorganisation ansteht, bestehen weitgehende Möglichkeiten der Mitbestimmung. Ob ein Interessenausgleich oder ein Sozialplan angemessen und durchsetzbar ist, hängt von der konkreten Situation ab.

### Sozialpläne zugunsten der Beschäftigten gestalten

Führen Maßnahmen des Arbeitgebers für Beschäftigte zu wirtschaftlichen Nachteilen, so ist ein Sozialplan zu vereinbaren, in dem diese Nachteile ausgeglichen werden. Im schlimmsten Falle, dem Arbeitsplatzverlust, sind hier nicht nur Einkommenseinbußen durch Arbeitslosengeld I und II, sondern auch durch Verlust betrieblicher und gesetzlicher Rentenansprüche sowie möglicherweise geringeren Einkommens bei einer Neubeschäftigung zu berücksichtigen. Wirtschaftliche Nachteile können allerdings auch Fahrt- und Umzugskosten oder Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen oder Arbeiterschwerungen sein.

Die Ökonomie-BeraterInnen der TBS NRW unterstützen Mitarbeitervertretungen, Betriebs- und Personalräte zu allen Fragen der wirtschaftlichen Mitbestimmung in Betrieben und Verwaltungen und arbeiten dabei eng abgestimmt mit den zuständigen Gewerkschaften zusammen.



#### Autor:

Olaf Schröder ist TBS-Berater. Arbeitsschwerpunkte des Sozialwissenschaftlers sind Qualifizierung, Analyse von Bilanz und GuV-Rechnung, sowie Potenzialberatung.



#### Seminare zum Thema:

- Gute Zahlen, schlechte Zahlen: Leistungskennzahlen für Personalräte, 30.06.2014, Düsseldorf
- Gute Zahlen, schlechte Zahlen: Leistungskennzahlen für Betriebsräte, 01.07.2014, Düsseldorf
- Gute Arbeit in der Industrie 4.0 - Ein Blick in die neue Produktion, 27. - 28.08.2014, Düsseldorf
- Jahresabschluss - kurz und knapp, 23.09.2014, Düsseldorf



**Halit Efe Türk**

Betriebsratsvorsitzender,  
Georg Fischer GmbH

## Interessenausgleich und Sozialplan auch ohne Personalabbau

Die Firma Georg Fischer GmbH, eine in Mettmann ansässige Gießerei, investierte in den Jahren 2011/2012 in der Bau einer neuen Fertigungslinie AMR. Zwei ältere Fertigungslinien wurden heruntergefahren und stillgelegt. 108 Arbeitsplätzen an den alten Fertigungslinien standen an der AMR nur 63 neue Arbeitsplätze gegenüber.

Im Zuge dieser Investition wurde unter anderem geplant: • Versetzung der Beschäftigten der alten Fertigungslinien an die Neue oder auf andere Arbeitsplätze im Betrieb • Integration der Instandhaltung in die Produktion (Einsparung von Arbeitsplätzen).

Obwohl laut Geschäftsführung niemand entlassen werden sollte, wertete der Betriebsrat die Maßnahmen als Betriebsänderung gem. § 111 BetrVG und bestand auf Verhandlungen über einen Interessenausgleich und einen Sozialplan. Dieses warf beim Arbeitgeber und sogar bei einigen Kollegen aus der Gewerkschaft Fragen auf: „Wieso Sozialplan? Es wird doch keiner entlassen!“ Dennoch sahen wir mögliche Nachteile für die Beschäftigten, die galt es zu verhindern oder auszugleichen. Deshalb holten wir uns zur Unterstützung einen Sachverständigen aus dem Hause TBS NRW.

Die Verhandlungen über Interessenausgleich und Sozialplan wurden in einer Einigungsstelle abgeschlossen.

Ergebnisse: • Sicherung von zusätzlichen 10 Arbeitsplätzen für das Gießereipersonal. • Verhinderung von Leistungsverdichtung und Arbeitsplatzabbau • Betriebsvereinbarung: Auswahlrichtlinie zur Versetzung an neue Arbeitsplätze • Übernahme der Regelungen der Betriebsvereinbarung Gruppenarbeit an die neue AMR • Qualifikationsbedarfserhebung und Qualifikationsanspruch an den neuen Arbeitsplätzen • Zwischenzeugnisse für jeden von der Versetzung betroffenen Beschäftigten • Gefährdungsbeurteilung an den neuen Arbeitsplätzen • Entgeltgarantie über den tariflichen Rahmen hinaus • Kündigungsschutz bis Mitte 2014 gem. § 102 BetrVG.

Einen Sozialplan und Interessenausgleich zu machen, auch wenn keine Kündigungen anstehen, schien nicht selbstverständlich zu sein. Es hat sich gelohnt und wird zur Nachahmung empfohlen. Das Feedback der betroffenen Kollegen ist durchweg positiv. Die Transparenz, regelmäßige Infos und Beteiligung, das faire Auswahlverfahren, die größtenteils adäquaten Ersatzarbeitsplätze, die finanziellen Absicherungen usw. waren der Garant für die Zufriedenheit der Beschäftigten. Und der Betriebsrat ist Dank der Unterstützung der TBS NRW um eine Erfahrung reicher.



**Martin Künzer**

Personalratsvorsitzender,  
Stadtverwaltung Stollberg

## Wirtschaftliche Mitbestimmung nutzen – Privatisierungsdebatten mitsteuern

Der Stadtrat der Stadt Stollberg hatte die Verwaltung in den Beratungen für den Haushalt 2012/13 beauftragt, unter Einbeziehung einer Unternehmensberatung ein Konzept vorzulegen, aus dem sich die Vor- und Nachteile einer Privatisierung des Technischen Betriebsamtes, TBA (Bauhof, Grünflächen/Friedhöfe, Kanalunterhaltung mit 66 MA), ergeben. Zusätzlich hatten ansässige Firmen im Rahmen der Bürgerbeteiligung zur Haushaltsaufstellung signalisiert, die Aufgaben des TBA übernehmen zu wollen.

Der Personalrat beschloss frühzeitig, die Möglichkeiten der wirtschaftlichen Mitbestimmung laut LPVG NRW bei dieser Privatisierungsdebatte offensiv zu nutzen. Als ersten Schritt haben wir die notwendige Augenhöhe zwischen Dienststelle und Personalrat hergestellt, indem wir die TBS NRW beauftragten, den Personalrat in diesem vom Alltagsgeschäft sich abhebenden Prozess zu unterstützen. Die geführte Diskussion trug dazu bei, dass der Untersuchungsauftrag um die Option „Optimierungspotenziale darzustellen“ erweitert wurde. In einem nächsten Schritt nutzte der Personalrat seine Mitbestimmungsmöglichkeiten bei der Auswahl der Unternehmensberatung. Der eigentliche Untersuchungsprozess wurde durch eine verwaltungsinterne Arbeitsgruppe gesteuert, an der der Personalrat mit zwei Kollegen beteiligt war. Parallel dazu richtete der Personalrat eine eigene Arbeitsgruppe ein, über die auch die Einbindung der TBS NRW organisiert wurde. Die Kolleginnen und Kollegen des TBA wurden zudem über Infoveranstaltungen und Gesprächsrunden eingebunden. Die politische Position des Personalrates wurde in Zusammenarbeit mit ver.di bei einer gelungenen Aktion unter dem Motto „Selber Machen Stollberg! Gegen eine Privatisierung/Zerschlagung des technischen Betriebsamtes“ anlässlich der Eröffnung des Stollberger Weihnachtsmarktes 2012 transportiert.

In ihrem Abschlussbericht empfiehlt die Fa. DKC, das technische Betriebsamt nicht zu privatisieren; vielmehr werden in 15 Handlungsfeldern Optimierungsmaßnahmen dargestellt, die die Wirtschaftlichkeit des TBA verbessern können. Der Personalrat hat in seiner Stellungnahme eine mitarbeiterorientierte Optimierungsstrategie angeregt, deren Ziel nicht ein privatisiertes, sondern ein budgetiertes technisches Betriebsamt in kommunaler Trägerschaft sein sollte. Diese Zukunftsoption hat der Stadtrat in seiner abschließenden Beschlussfassung im Mai 2013 mit einem einstimmigen Beschluss eröffnet.

## Industrie 4.0

### Gewerkschaften und Interessenvertretungen müssen frühzeitig mitgestalten



Industrie 4.0

Neue Begriffe haben unseren Wortschatz „bereichert“. Smart Factory, Cyber-Physische Systeme, Industrie 4.0. Smart bedeutet „eingebettete Intelligenz“. Um smart zu sein, brauchen Systeme die Fähigkeit, Informationen aufzunehmen, zu verarbeiten und abzugeben. Smarte Systeme können kommunizieren, per Funk oder Kabel. Das Internet steht mit all seinen Diensten bereit, die Dinge auf den Weg zu bringen.

Die Bundesregierung hat ein Programm „Industrie 4.0“ mit mehreren hundert Millionen Euro ausgeschrieben. Wirtschafts- und forschungsnahe Institutionen haben dieses Interesse im „Arbeitskreis Industrie 4.0“ gebündelt. Seit 2012 sind auch die Gewerkschaften dort vertreten.

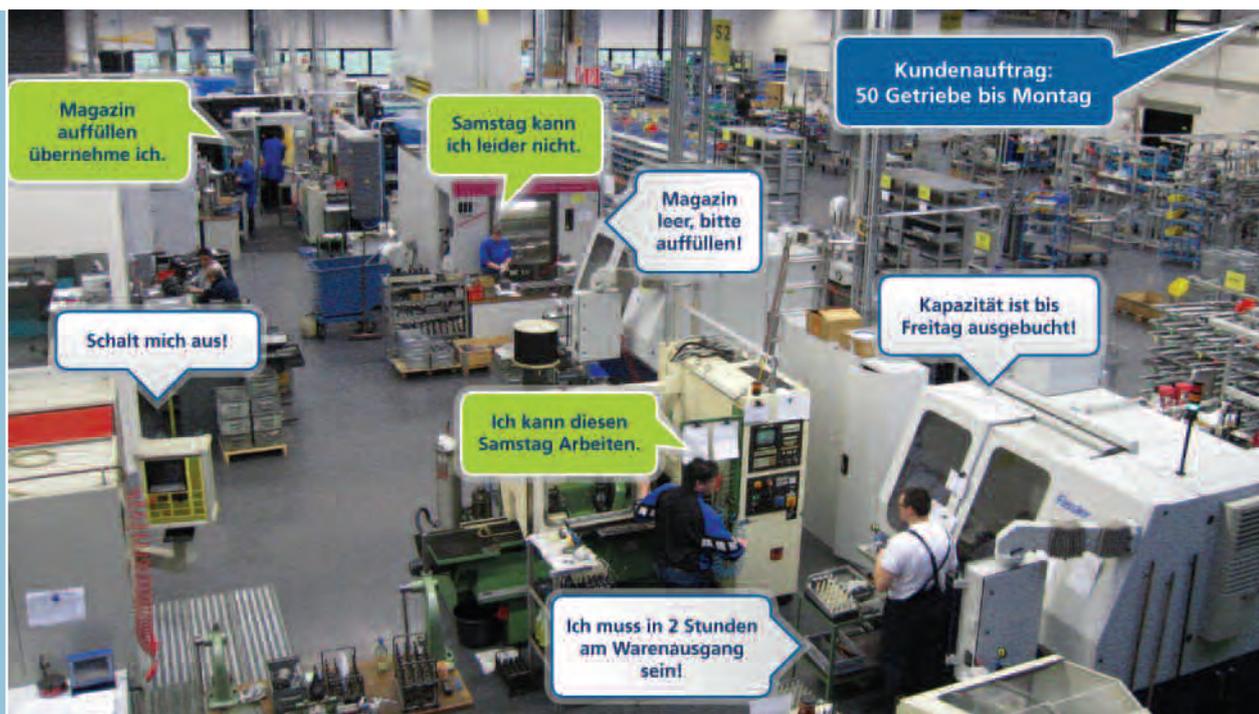
Die Potenziale stecken im Zusammenwachsen bisher getrennter Welten. Selbststeuernde Maschinen, die mit Sensoren und „intelligenten“ Systemen versehen sind, sind nicht mehr neu, genauso wenig wie die globalisiert vernetzte Produktion.

Viele erinnern sich an die Diskussion um CIM (Computer Integrated Manufacturing). Es sollten EDV-Systeme verschiedener Hersteller miteinander kooperieren. Heute ist „Integration“ wieder das Leitthema. Die Fähigkeiten des Internet, mit dem fast unbegrenzten Daten-Vorrat, schafft diese Verknüpfung von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT), Produktion und Dienstleistung als „integrierte“ Cyber-Physische Systeme.

Ein wesentlicher Baustein der Fabrik 4.0 ist das MES (Manufacturing Execution System). MES kann mit „Fertigungs-Ausführungs-System“ übersetzt werden. Es soll als Integrationsmedium alle Produkterarbeitungsprozesse, in Systeme der Fertigung und der Logistik einbetten, unabhängig von deren Ort - zusammen mit der Unternehmensplanungs- und steuerungsebene.

Mit Prozessoren, Speicher und Kommunikationstechnik versehene Objekte steuern Abläufe und Bearbeitungsgänge, aber auch Planungs-, Instandhaltungs- oder Qualitätsprozesse, indem sie Daten übertragen, aufnehmen, speichern, verarbeiten und ausgeben.

Das „intelligente“ Produkt übernimmt eine aktive Rolle. Es „kommuniziert“, um die Bearbeitung und den Durchlauf mit zu steuern und zu optimieren. Wird der Mensch ein „assistierter Bediener“? Die Forschung sagt, er wird Teil des Ganzen. Die digitale Welt bietet passende Benutzungsschnittstellen an, zum Beispiel spezielle Sehgeräte und Displays, berührungsempfindliche Mensch-Maschine-Schnittstellen, 3-D Computer-Simulation oder die onlinefähigen „Wii Systeme“. Voraussetzung für die Fabrik 4.0: Informationen müssen digital vorliegen, erzeugt und umgewandelt werden. Erkennungs-Sensoren, Speicherung und Übertragungsmedien für Identifikations- und Steuerungsaufgaben. Und als verbindendes Medium für diese Integration das Netz der Netze: das Internet.



© Fraunhofer IAO

In der Industrie 4.0 kommunizieren miteinander vernetzte Menschen und Objekte

## Arbeitswelt 4.0 – und der Mensch?

In der Industrie 4.0 soll »der Mensch« im Zentrum stehen. Qualifizierungs- und Assistenzsysteme müssen ihn bei seiner Arbeit in der Arbeitswelt 4.0 unterstützen. Mit Hilfe solcher Smart-Technologien soll aus dem Arbeitnehmer der »Augmented Operator« werden, übersetzt: der durch computergestützte Erweiterung der Realitätswahrnehmung in seinen Möglichkeiten und in seiner Arbeitskapazität »vergrößerte« oder »erweiterte« Arbeitnehmer.

In dieser neuen Arbeitswelt, wird weniger ausführende und mehr hoch qualifizierte Arbeit anfallen. Mehr entsprechend qualifizierte MitarbeiterInnen werden gebraucht, um Prozesse zu initiieren. Für gering qualifizierte Beschäftigte ist kaum noch Platz. Auch werden die Anforderungen an die Flexibilität aller Beschäftigten nach einer aktuellen Studie des IAO eher noch zunehmen. Flexibilität ist nach wie vor der Schlüsselfaktor für die Produktionsarbeit in Deutschland – in Zukunft aber noch kurzfristiger als heute.

Es lassen sich sicher ganz unterschiedliche Szenarien vorstellen, wie sich diese Arbeit darstellen wird. Bei allem Optimismus in vielen Publikationen, sei auch etwas Pessimismus erlaubt. So berichtet die Computerwoche: Doch IG-Metall-Vize Detlef Wetzels hält auch Negativszenarien für möglich. »Die Beschäftigten sind nur noch vernetztes Rädchen in einer unmenschlichen Cyber-Fabrik, ohne nennenswerte Handlungskompetenzen, entfremdet von der eigenen Tätigkeit«, fürchtet er und fordert: »Nach der vielfach festzustellenden De-Qualifizierung von Produktionsarbeit brauchen wir jetzt einen Schub an Re-Qualifizierung« Statt kühler Cyber-Fabriken also mehr Faktor Mensch. Von entscheidender Bedeutung für den Erfolg von Industrie 4.0 würden Fachleute sein, die an den Schnittstellen von Produktion und IT arbeiten, die beides beherrschen und sich mit der Produktion und der IT auskennen.



Die Leistungen und Kapazitäten der Beschäftigten werden in diesen Systemen aber auch transparenter, ihre Leistungserbringung noch stärker steuerbar und beherrschbar. Höhere Beanspruchungen und Belastungen wären die Folge, sofern es nicht gelingt, passende Regularien zu entwickeln, betrieblich wie überbetrieblich. Und immer ist auch die Übertragung der menschlichen Arbeit auf »smarte« technische Aufgabenträger eine Option, besonders aus Arbeitgebersicht. Die Produktions- und Automatisierungstechnik ist auf dem Weg, noch höhere Automationsgrade zu ermöglichen. Wenn der Einsatz dieser Technologien zur Abstufung von Arbeitsaufgaben führt, besteht zudem die Gefahr möglicher Einkommensverluste oder sogar des Arbeitsplatzverlustes.

Um ein anderes Szenario zu entwickeln, sind die Beschäftigten an den Entwicklungen einer Arbeitswelt 4.0 zu beteiligen. Das ist in tariflichen und betrieblichen Vereinbarungen zu regeln. Ein großes Gestaltungsfeld für die Gewerkschaften und Interessenvertretungen. Dazu müssen die Weichen jetzt gestellt werden! In Seminaren, Workshops und in der betrieblichen Beratung werden wir mit daran arbeiten, dass es zwischen der Fabrik 4.0 und GUTER ARBEIT keinen Widerspruch geben darf.

### Autoren:



**Karla Kleinhempel** ist TBS Beraterin. Arbeitsschwerpunkt der Diplom-Ingenieurin ist die berufliche Weiterbildung.



**Viktor Steinberger** ist TBS-Berater. Arbeitsschwerpunkte des Diplom-Soziologen sind Beteiligung, Innovation und Produktionssystem-Weiterentwicklung.

**E**rfahrung aus der betrieblichen Praxis sowie in der Zusammenarbeit mit Interessenvertretungen zeichnen die TBS-ReferentInnen aus. In jährlich über 180 Seminaren vermitteln wir dieses Wissen und betrieblich erprobte Handlungsstrategien an Betriebsräte, Personalräte und interessierte Beschäftigte. Die didaktische Kompetenz des DGB-Bildungswerks NRW und seine Verankerung in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit tragen zum Erfolg unseres gemeinsamen Angebots „von Profis für Profis“ bei. In den Seminaren legen wir besonderen Wert auf einen intensiven Erfahrungsaustausch und Handlungsmöglichkeiten im betrieblichen Alltag.

### **Auf dem Weg zum gesunden Betrieb** **Betriebliches Gesundheitsmanagement mitgestalten**

Die Hiobsbotschaften zum Thema „Burn-Out und psychische Belastungen“ reißen nicht ab. Zitat Fehlzeiten-Report: „Die Zahl der Krankheitstage wegen Burn-Out-Symptomen hat erheblich zugenommen: Waren es 2004 nur 0,6 Fehltag pro 100 Versicherte, stieg die Zahl 2011 auf neun Tage an.“

Die Arbeitsorganisation hat sich in den vergangenen Jahren aus vielerlei Gründen tiefgreifend verändert – mit drastischen Folgen für die Beschäftigten in fast allen Branchen. Grund genug, der psychischen wie physischen Gesundheit der Beschäftigten mehr Beachtung zu schenken! Gerade auch in Hinblick auf den demografischen Wandel und alternde Belegschaften besteht hier dringender Handlungsbedarf. Viele Interessenvertretungen haben diesen Trend bereits für sich erkannt und wollen aktiv werden. Ein Betriebliches Gesundheitsmanagement kann nachhaltige Strukturen für gesundes Arbeiten schaffen.

**Ziel:** Grundlagen eines Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems kennen lernen, Handlungsstrategien zur Einführung und effektiven Nutzung eines BGM entwickeln.

#### **Inhalt:**

- Aufbau und Merkmale eines funktionierenden Betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Vorhandene betriebliche Strukturen zur Unterstützung erkennen und nutzen
- Gesetzliche Rahmenbedingungen für Gesundheit im Betrieb
- Die Gefährdungsbeurteilung als ein BGM-Instrument kennen lernen
- Beteiligungsstrategien der Interessenvertretung bei der Einführung und Umsetzung eines BGM

**Zielgruppe:** Betriebs- und Personalräte, Mitarbeiter- und Schwerbehindertenvertretungen

**Referentin:** Eva von Buch, TBS-Beraterin

Arbeitsschwerpunkte: Leiharbeit, Arbeitsorganisation, betriebliche Gesundheitsförderung

**Haltern am See, 26.11. - 27.11.2013**

**Seminarnummer: D11-139534-133**

**Kosten: 380 € zzgl. ca. 180 € Unterkunft/Verpflegung\***

### **Bundesdatenschutzgesetz und Beschäftigtendatenschutz** **Handlungsmöglichkeiten und Grenzen der Mitbestimmung**

Das Bundesdatenschutzgesetz enthält wichtige Qualitätsstandards, die der Arbeitgeber in der betrieblichen Praxis umsetzen muss. Diese Regelungen und Standards sind auch bei der Formulierung von Betriebs- oder Dienstvereinbarungen wichtig. Weiterhin informiert das Seminar über aktuelle Entwicklungen zum Beschäftigtendatenschutz.

**Ziel:** Das Seminar gibt einen kompakten Überblick über die rechtlichen Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes, aktuelle Rechtsentwicklungen und Hinweise zu betrieblichen Regelungs- und Handlungsmöglichkeiten.

#### **Inhalt:**

- Aufbau und Struktur des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG)
- Zulässigkeit der Datenverarbeitung und -nutzung
- Qualitätsstandards im BDSG
- Überblick zum § 32 BDSG (Beschäftigtendatenschutz)
- Fragerecht des Arbeitgebers, Erhebung von Bewerberdaten, ärztliche Untersuchungen
- Datenschutz bei Straftaten und schwerwiegenden Pflichtverletzungen
- Handlungsansätze für die betriebliche Interessenvertretung
- Regelungsbereiche einer Rahmenbetriebsvereinbarung

**Zielgruppe:** Betriebsräte und Datenschutzbeauftragte (nur für Personalräte, wenn dort das BDSG gilt)

**Referent:** Jürgen Fickert, TBS-Berater

Arbeitsschwerpunkte: Alle Fragen des EDV-Einsatzes, Datenschutz, betriebswirtschaftliche Fragestellungen

**Haltern am See, 26.11. - 27.11.2013**

**Seminarnummer: D11-139528-133**

**Kosten: 380 € zzgl. ca. 180 € Unterkunft/Verpflegung\***

\* Verpfl. zzgl. USt.

## Psychische (Fehl-) Belastungen messen – aber wie? Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen - Aufbauseminar

Dass Stress am Arbeitsplatz durch Arbeitsverdichtung, ungünstige Arbeitszeiten, ungesunde Führung oder Termindruck zugenommen hat, ist selbst bei den meisten Managern nicht mehr bestritten – die daraus resultierenden gesundheitlichen Beanspruchungen haben zugenommen. Gerade in den letzten drei Jahren konnten Erfahrungen mit Methoden und Verfahren zur Messung von psychischen Belastungen und deren Anwendung in Betrieben gesammelt werden.

In diesem Aufbauseminar stehen die aktuellen Erfahrungen mit der Nutzung solcher Befragungs- und Messmethoden im Vordergrund. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen werden dabei unterstützt, ihre eigenen betrieblichen Ansätze zu bewerten und weiter zu entwickeln.

**Ziel:** Das Seminar richtet sich an Interessenvertretungen, die bereits über geeignete Kenntnisse aus dem Grundseminar verfügen oder die schon erste Erfahrungen in der Analyse psychischer Belastungen gesammelt haben.

### Inhalt:

- Schritt für Schritt zum Erfolg: Wie Interessenvertretungen das Thema „Psychische Belastungen“ in Betrieb und Dienststelle aufgreifen
- Aktuelle Methoden und Verfahren zur Messung psychischer Belastungen
- Bewertungskriterien für den Einsatz solcher Verfahren
- Erfahrungen in der betrieblichen Anwendung
- Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung: Handlungsfelder und Maßnahmen
- Verhaltens – und Verhältnisprävention: Die richtige Balance
- Beteiligungsrechte und Möglichkeiten der Interessenvertretung
- Offene Fragen

**Zielgruppe:** Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen und Schwerbehindertenvertretungen

**ReferentInnen:** Klaus Heß, TBS-Berater

Arbeitsschwerpunkte: Führungs- und Managementkonzepte, Organisations- und Technikgestaltung, Personalentwicklung, Gesundheitsschutz

Eva von Buch, TBS-Beraterin

Arbeitsschwerpunkte: Betriebliche Gesundheitsförderung, psychische Belastungen und Burn-Out, Leiharbeit, Arbeitsorganisation

**Haltern am See, 09.01. – 10.01.2014**

**Seminarnummer: D11-149511-133**

**Kosten: 394 € zzgl. ca. 215 € Unterkunft/Verpflegung\***

\* Verpfl. zzgl. USt.

## Burn-Out erkennen, verhindern, mit Betroffenen umgehen

Genervt und gestresst, überfordert und letztlich dauererschöpft – immer häufiger leiden Beschäftigte heute unter den Folgen von erhöhter Arbeitsintensität und Arbeitsverdichtung und langanhaltendem Stress. Deutliche Signale von Dauererschöpfung/Burn-Out werden ignoriert. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer laufen beruflich „auf zu hoher Drehzahl“, fühlen sich völlig erschöpft und niedergeschlagen bis zu dem Punkt, an dem sie ihre tägliche Arbeit nicht mehr bewältigen können. Dazu kommen körperliche Symptome wie Kopfschmerzen, Herz- und Kreislauf- oder Magen-/Darm-Beschwerden.

Das Seminar klärt den Begriff des Burn-Out und zeigt betriebliche Ursachen für das Entstehen von Burn-Out sowie wirksame Schutzmechanismen auf und stärkt die Rolle der Interessenvertretung im Umgang mit dem Thema Burn-Out.

### Themen

- Dauererschöpfung/Burn-Out – Was steht hinter diesem Begriff?
- Mögliche Auslöser und Ursachen des Burn-Out
- Objektive und subjektive Belastungsfaktoren
- Folgen von Burn-Out, langanhaltendem Stress und Überlastung: Individuell – Betrieblich – Gesamtwirtschaftlich
- Burn-Out-Fallen erkennen und überwinden, Burn-Out verhindern – Handlungsoptionen erarbeiten
- Unterstützungsangebote für betroffene Beschäftigte schaffen

**Zielgruppe:** Mitglieder des Betriebsrats, des Personalrats, der Mitarbeitervertretung mit jeweiligem Entsendebeschluss sowie der Schwerbehindertenvertretung

**Referentin:** Eva von Buch, TBS-Beraterin

Arbeitsschwerpunkte: Leiharbeit, Arbeitsorganisation, betriebliche Gesundheitsförderung

**Freistellung:** § 37 (6) BetrVG, § 42 (5) LPVG NRW, § 46 (6) BPersVG, § 19 (3) MVG, § 96 (4) SGB IX

**Dortmund, 10.02. - 11.02.2014**

**Seminarnummer: D3-146744-742**

**Seminarkostenpauschale 394 €, zzgl. Unterkunft/Verpfl. 220 €\*\***

**Hattingen, 29.09. - 30.09.2014**

**Seminarnummer: D3-146745-742**

**Seminarkostenpauschale 394 €, zzgl. Unterkunft/Verpfl. 163 €\*\***

\*\* Unterkunft und Verpflegung (zzgl. USt.)

**Diese Seminare werden in Kooperation mit dem ver.di Landesbezirk durchgeführt. Anmeldung per Post, Fax oder online:**

**DGB-Bildungswerk NRW e.V.**

**Bismarckstraße 77, 40210 Düsseldorf**

**Tel.: 0211 17523-213, Fax: 0211 17523-261**

**E-Mail: verdi@DGB-Bildungswerk-NRW.de**

**Web: www.dgb-bildungswerk-nrw.de**



**Vorgestellt: ReferentInnen der TBS NRW****Referentin: Eva von Buch, TBS Beraterin**

Gesundheitswissenschaftlerin (BSc)

Arbeitsschwerpunkte: Beschäftigungsfähigkeit und betriebliche Potenzialentwicklung, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Psychische Belastungen und Burn-Out, Demografischer Wandel im Betrieb, Arbeitszeitberatung, Leiharbeit, Betriebsräte-Coaching.

Beruflicher Werdegang: Zehn Jahre Beratungs- und Personalerfahrung als GmbH-Geschäftsführerin und Shop-Managerin im Einzelhandel, Studium der Gesundheitskommunikation an der Universität Bielefeld (Schwerpunkt: Betriebliches Gesundheitsmanagement), April 2007 bis Februar 2009 wissenschaftliche Mitarbeiterin Projekt demoBiB und Projekt Hotline Zeitarbeit, seit 1. Januar 2010 TBS-Beraterin.

Ausbildung zum Zertifizierten NLP-Coach und NLP-Master.

**Referent: Jürgen Fickert, TBS-Berater**

Dipl. Mathematiker, Dipl. Arbeitswissenschaftler

Arbeitsschwerpunkte: alle Fragen des EDV-Einsatzes und des Datenschutzes sowie betriebswirtschaftliche Fragestellungen.

Beruflicher Werdegang: Studium der Mathematik und Informatik an der Universität Dortmund, berufsbegleitend Studium der Arbeitswissenschaften an der Universität Bochum.

Seit 1983 Berater der TBS NRW. Neben EDV- und BWL-Themen Beratungen zu Qualifikationsaspekten. Mitarbeit in Projekten zu Personalentwicklung und IT-Einsatz in der Logistik.

Autor zahlreicher Artikel und Broschüren, z. B. zu Qualifizierung, Internet, RFID und Datenschutz.

**Referent: Klaus Heß, TBS-Berater**

Arbeitsschwerpunkte: Führungs- und Managementkonzepte, Organisations- und Technikgestaltung, Personalentwicklung, Gesundheitsschutz.

Beruflicher Werdegang: Diplom Informatiker (TH Darmstadt und Universität Bonn), Betriebsräteberatung seit 1980, 1985 - 1987 Erstellung von Arbeitshilfen für Betriebs- und Personalräte im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung zum Technikeinsatz in Banken, Versicherungen und Kommunalverwaltungen, seit 1987 bei der TBS NRW als Berater in verschiedenen Regionalstellen tätig. 1997-2009 Leiter TBS Regionalstelle Rheinland, ab 2010 Koordination Seminarprogramm "Von Profis für Profis".

Projekte: "Computertechnik für ArbeitnehmervertreterInnen", "Multimedia und Arbeitswelt", Demografie-Projekte in KiTas und in IT-Betrieben.

**Inhouse-Seminare für die Interessenvertretung****Maßgeschneiderte Angebote in direkter Absprache**

Inhouse-Seminare unterstützen die Interessenvertretung dabei, eigene Konzepte und Strategien zu entwickeln. Die betrieblichen Rahmenbedingungen und Planungen sind Grundlage der Seminarinhalte. Der TBS-Referent arbeitet mit den TeilnehmerInnen direkt am praktischen Gegenstand. Vor dem Hintergrund dieser Planungen und Bewertungen werden konkrete Lösungsansätze entwickelt. Die Seminarergebnisse werden dokumentiert und können direkt umgesetzt werden.

**Aktuelle Beispiele für Inhouse-Seminare****Gefährdungsbeurteilung bei der Bildschirmarbeit**

Praktikable Verfahren werden vorgestellt, die den Anforderungen zur Untersuchung der körperlichen und psychischen Belastungen tatsächlich gerecht werden. Sie können direkt auf ihre Umsetzung im eigenen Betrieb bewertet und erste Schritte handlungsvorbereitend entschieden werden. Dabei können bereits Bereiche wie Umgebungsbedingungen, Arbeitsplatz, Software-Ergonomie, psychische Belastungen ausgewählt bzw. priorisiert werden.

**Psychische Belastungen im Betrieb analysieren und reduzieren**

Instrumente zur Belastungsanalyse und Verfahren zur Erarbeitung von Lösungsvorschlägen werden vorgestellt und gemeinsam bewertet. Ein tragfähiges Konzept zur Prävention und Reduzierung von Fehlbelastungen und zur Unterstützung Betroffener kann eingeleitet werden. Die Rolle von Personalabteilung und Interessenvertretung wird besprochen, interne und externe Akteure eingebunden. Damit wird die Grundlage für ein Betriebliches Gesundheitsmanagement gelegt.

Um die gemeinsame Handlungsfähigkeit im Betrieb zu stärken, können diese Seminare auch unter Einbeziehung von VertreterInnen der Personalabteilung bzw. der Arbeitsschutzbeauftragten durchgeführt werden.

**Fragen Sie uns!**

Sie haben Fragen, möchten gerne ein Seminar vor Ort durchführen und auf den Bedarf des Betriebsratsgremiums oder einer bestimmten Gruppe zuschneiden? Die Inhouse-Seminare und Workshops der TBS bieten flexible Lösungen für individuelle Anforderungen.

Unsere Seminar-Infoline unter 0 211/17 93 10 11 beantwortet gerne alle Fragen.

## Von Profis für Profis – Gemeinsames Seminarprogramm von TBS und DGB-Bildungswerk NRW

Thema	Termin	Ort	Preis	Verpfl.*	Seminar-Nr.
Gefährdungsbeurteilung psych. Belastungen – AufbauSeminar	09.01. - 10.01.2014	Haltern	394,-	215,-**	D11-149511
Akteure des betr. Arbeitsschutzes und ihre rechtlichen Voraussetzungen	03.06. – 04.06.2014	Haltern	394,-	215,-**	D11-149515
Der richtige Rahmen: IT-EDV-Systeme regeln	05.06. – 06.06.2014	Düsseldorf	394,-	199,-**	D11-149519
Module und Verfahren eines betrieblichen Gesundheitsmanagements	23.-06. – 24.06.2014	Essen	394,-	208,-**	D11-149513
Demografischer Wandel im Betrieb	25.06. – 26.06.2014	Bedburg	394,-	190,-**	D11-149526
Gute Zahlen, schlechte Zahlen: Leistungskennzahlen für PR	30.06.2014	Düsseldorf	197,-	50,-*	D11-149516
Gute Zahlen, schlechte Zahlen: Leistungskennzahlen für BR	01.07.2014	Düsseldorf	197,-	50,-*	D11-749517
Arbeitszeit- u. Kontenmodelle für den Übergang zur Rente	26.08.2014	Essen	197,-	55,-*	D11-149531
Gute Arbeit in der Industrie 4.0 – Ein Blick in die neue Produktion	27.08. – 28.08.2014	Düsseldorf	394,-	199,-**	D11-149527
Betriebsklima und Führungsverhalten verbessern	02.09. – 03.09.2014	Bielefeld	394,-	205,-**	D11-149525
Bundesdatenschutzgesetz und EU-Datenschutzverordnung	04.09. – 05.09.2014	Haltern	394,-	215,-**	D11-149520
Mit der Gefährdungsbeurteilung psych. Belastungen angehen	09.09. – 10.09.2014	Essen	394,-	208,-**	D11-149512
Jahresabschluss – kurz und knapp	23.09.2014	Düsseldorf	197,-	50,-*	D11-149518
Die Nutzung von Internet, E-Mail und sozialer Netze im Betrieb (Nachbetreuung)	24.09.2014	Düsseldorf	197,-	50,-*	D11-149521
SAP-Einsatz regeln, SAP-Entwicklungen begleiten	20.10. – 21.10.2014	Haltern	394,-	215,-**	D11-149529
Altersgerechte Gestaltung der Schichtarbeit in der Produktion	28.10.2014	Düsseldorf	197,-	50,-*	D11-149522
VOIP-Telefonanlagen und mobile device management	29.10. – 30.10.2014	Essen	394,-	208,-**	D11-149523
Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen – AufbauSeminar	04.11. – 05.11.2014	Hamm	394,-	175,-**	D11-149524
Gefährdungsbeurteilung bei der Bildschirmarbeit	10.11. – 11.11.2014	Düsseldorf	394,-	199,-**	D11-149514
Leistungs- und Verhaltenskontrolle beim Einsatz neuester EDV-Systeme	12.11. – 13.11.2014	Essen	394,-	208,-**	D11-149528
Datenschutz bei der Datenverarbeitung „außer Haus“	25.11.2014	Düsseldorf	197,-	50,-*	D11-149530
<b>Kooperationsseminare mit verdi/DGB-Bildungswerk</b>					
Burn-Out erkennen, verhindern, mit Betroffenen umgehen	10.02. – 11.02.2014	Dortmund	394,-	220,-	D3-146744-742
Auf dem Weg zum gesunden Betrieb: Betriebliches Gesundheitsmanagement mitgestalten	05.05. – 07.05.2014	Sundern	610,-	251,-	D3-146742-742
Burn-Out erkennen, verhindern, mit Betroffenen umgehen	29.09. – 30.09.2014	Hattingen	394,-	163,-	D3-146745-742
Auf dem Weg zum gesunden Betrieb: Betriebliches Gesundheitsmanagement mitgestalten	27.10. – 29.10.2014	Düsseldorf	610,-	296,-	D3-146743-742

### Anmeldung

Alle Seminare werden nach § 37 (6) BetrVG, § 42 (5) LPVG NW bzw. § 46 (6) BPersVG durchgeführt. Ausfallkosten: Bei Absagen bis zu drei Wochen vor Seminarbeginn entstehen keine Kosten. Bei kurzfristigen Absagen, d.h. 20-4 Tage vor Seminarbeginn werden 50 % der Seminargebühr berechnet. Absagen, die 1-3 Tage vor Seminarbeginn eingehen, werden wie Nichtteilnahme behandelt. In diesen Fällen stellen wir 100 % der Seminargebühr in Rechnung. Werden wegen der Nichtteilnahme am Seminar Ausfallkosten für Unterkunft und Verpflegung in Rechnung gestellt, so sind diese ebenfalls zu erstatten. Der TBS e.V. kann bei zu geringer TeilnehmerInnenzahl das Seminar absagen.

\*zzgl. USt. \*\*inkl. Übernachtung

 Nutzen Sie auch unsere Infoline 0211 / 17 93 10 11 oder das Internet [www.tbs-nrw.de](http://www.tbs-nrw.de)

## ANMELDUNG

Ausschneiden und zusenden oder faxen.

Seminar Nr.:

Titel: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

TBS NRW

Organisationseinheit Seminare

Kurfürstenstraße 10

40211 Düsseldorf

Wir nehmen mit \_\_\_\_\_ Personen verbindlich teil.

Wir bitten um Hotelreservierung für \_\_\_\_\_ Personen

vom: \_\_\_\_\_ bis: \_\_\_\_\_

Name: \_\_\_\_\_

Vorname: \_\_\_\_\_

Betrieb/Institution: \_\_\_\_\_

Anzahl Beschäftigte: \_\_\_\_\_

### Anschrift des Betriebes

Straße: \_\_\_\_\_

PLZ/Ort: \_\_\_\_\_

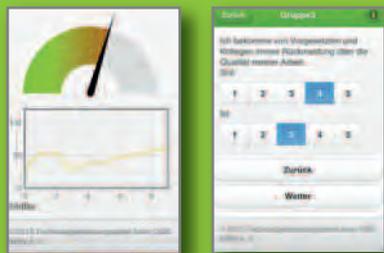
Betriebl. Funktion: \_\_\_\_\_

Telefon/Fax (tagsüber): \_\_\_\_\_

eMail: \_\_\_\_\_

Datum/Unterschrift: \_\_\_\_\_

**Fax 0211 / 17 93 10 29**



### ABETO APP Gefährdungsabschätzung mit dem Smartphone

Die Beurteilungen von Gefährdungen am Arbeitsplatz sind nach dem Arbeitsschutzgesetz eine Aufgabe, welche die Arbeitgeber zu erfüllen haben. Personal- und Betriebsräte, sowie Mitarbeitervertretungen sind dabei in der Mitbestimmung und können in der Regel bei den Verfahren und bei den Durchführungen mitgestalten. Welche Gefahren zum Tragen kommen können, hängt von der Arbeit bzw. vom Arbeitsplatz ab. Die Gefahren in der Produktion sind natürlich andere als die an einem Bildschirmarbeitsplatz. Für den Letzteren hat die TBS das verbreitete ABETO Verfahren entwickelt. Neben Fragebögen zur psychischen Belastung beinhaltet das Verfahren unter anderem auch Lärm- und Lichtmessungen. Die TBS wird im Herbst hierzu eine APP für Smartphones veröffentlichen. Neben verschiedenen Fragebögen sind auch einige Messungen von Raumumgebungen möglich. Dabei ist zu beachten, dass die Ergebnisse ausschließlich orientierenden Charakter haben und eine professionelle Beurteilung durch Fachkräfte im Arbeitsschutz nicht ersetzen können. Unterstützung bieten dabei die TBS Regionalstellen.

Die APP kann kostenlos unter dem Namen ABETO im Apple Store heruntergeladen werden. Eine Version für Android ist auf der Website der TBS NRW zu finden.



### Gute Arbeit beim Einsatz von RFID-Funketiketten

Wir kennen und nutzen sie praktisch alle, auch wenn es nicht immer so offensichtlich ist, ob im neuen elektronischen Personalausweis, zur Diebstahlsicherung im Handel, zur Zugangskontrolle im Betrieb, im Bus oder in Spaßbädern: Überall werden RFID-Chips eingesetzt. RFID ist eine Technik zur Identifizierung und Ortung beliebiger Objekte und damit auch der sie tragenden Menschen. RFID hat - ohne große Aufmerksamkeit zu erwecken - Eingang in viele Bereiche der Arbeits- und Lebenswelt gefunden. Damit ergeben sich auch neue Herausforderungen für Gewerkschaften und Interessenvertretungen: RFID kann die Basis für die umfassende Kontrolle von Zeiten, Aufenthaltsorten und zurückgelegten Wegen der Beschäftigten sein, wenn Mitarbeiter mit ihren Ausweisen ständig Spuren hinterlassen. Es gibt viele Studien über die technischen Möglichkeiten und Entwicklungsperspektiven von RFID. Es existieren aber kaum Untersuchungen und Erkenntnisse über die Auswirkungen auf die Entwicklung der Arbeitsbedingungen. Erst recht fehlen Perspektiven für die Gestaltung guter Arbeit mit RFID. Die vorliegende Broschüre ist ein erster Schritt, um die Wirkungen von RFID im konkreten betrieblichen Einsatz darzustellen und konkrete Gestaltungsmöglichkeiten für Interessenvertretungen aufzuzeigen.

„Gute Arbeit beim Einsatz von RFID-Funketiketten“, 44 Seiten, Schutzgebühr 4,50 € zzgl. Versand.  
Tel. 0231/249698-39 Fax 0231/249698-42 Email [tbs-hauptstelle@tbs-nrw.de](mailto:tbs-hauptstelle@tbs-nrw.de)

### Hotline Zeitarbeit entwickelt Kriterien für faire Leiharbeit

Im Februar 2013 hat Arbeitsminister Guntram Schneider die Initiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ gestartet. Er hat sich zum Ziel gesetzt, prekäre Beschäftigungsverhältnisse einzudämmen. Niedrige Löhne, Minijobs und Leiharbeit sind für die nächsten fünf Jahre Kernthemen der Initiative. Die meisten Betriebe in NRW behandeln ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fair und zeigen, dass faire Arbeit Erfolg und Zukunftsfähigkeit verspricht. Eine Aufgabe der Initiative ist es, die vielen positiven Beispiele und Vorbilder fairer Arbeit zu verbreiten. Als Teil dieser Initiative kann die TBS NRW das Serviceangebot für Leiharbeitskräfte, Interessenvertretungen und Arbeitsvermittler - die „Hotline Zeitarbeit NRW“ fortführen. Die Hotline ist für Fragen rund um das Thema Leiharbeit von Montag bis Freitag zwischen 8:00 und 18:00 erreichbar. Verstärken will das Team die Schulungsangebote für Arbeitsvermittler. Darüber hinaus soll der begonnene Erfahrungsaustausch unter den Betriebsräten, der Verleiher und Entleiher fortgesetzt werden. So unterstützt die Hotline Zeitarbeit das Ziel der Initiative, NRW zum Land der fairen Arbeit zu machen.

Hotline 0211 - 837 1925 [www.zeitarbeit.nrw.de](http://www.zeitarbeit.nrw.de)



**TBS NRW**  
Regionalstelle Dortmund  
Westenhellweg 92 - 94  
44137 Dortmund  
Tel. 02 31/24 96 98-0  
Fax 02 31/24 96 98-41  
eMail [tbs-ruhr@tbs-nrw.de](mailto:tbs-ruhr@tbs-nrw.de)

**TBS NRW**  
Regionalstelle Düsseldorf  
Kurfürstenstraße 10  
40211 Düsseldorf  
Tel. 0 21 1/17 93 10-0  
Fax 0 21 1/17 93 10-29  
eMail [tbs-d@tbs-nrw.de](mailto:tbs-d@tbs-nrw.de)

**TBS NRW**  
Regionalstelle Bielefeld  
Stapenhorststraße 42b  
33615 Bielefeld  
Tel. 05 21/9 66 35-0  
Fax 05 21/9 66 35-10  
eMail [tbs-owl@tbs-nrw.de](mailto:tbs-owl@tbs-nrw.de)



Herausgeber: Technologieberatungsstelle  
beim DGB NRW e.V.,  
Westenhellweg 92-94, 44137 Dortmund

Verantwortlich: Jürgen Grumbach  
Redaktion: Jürgen Grumbach, Klaus Heß, Silvia Lorenz,  
Christine Kostrzewa, Elisabeth Fellermann  
©Foto: razorconcept-fotolia.com, DOC RABE media-fotolia.com,  
tu-8-fotolia.com, Bartłomiej Szewczyk-fotolia.com,  
fotogestoeber-fotolia.com,  
Grafik/Layout: Elisabeth Fellermann

Die TBS ist eine vom Ministerium für Arbeit, Integration und  
Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen geförderte Einrichtung.