

Ausgabe **08/14** | *Schnittpunkt*
August

Informationen | Beratung | Seminare |

Inhalt

Mobile Arbeit – völlig losgelöst? Chancen nutzen, Gefahren verhindern	2
Akzeptanz durch Vertrauenskultur 10 Jahre BEM	2
Sanierungspläne und Zukunftskonzepte	3
„Zukunft in Arbeit“ Thementag für Interessenvertretungen auf der Orgatec	3
SAP-Fachtagung 2014 Mitbestimmung stärken	3
Gute Arbeit im Call Center und im Kundenservice durchsetzen, TBS Netz-Fachtagung 2014	3
MES: Mit System auf dem Weg zu Industrie 4.0	4
Unser Seminarprogramm	6
Industrie 4.0: Betriebliche Veränderungen erkennen und handeln	10
Seminarübersicht 2015	11
TBS Team	12
TBS-Regionalstelle Düsseldorf in neuen Räumen	12
Fachtagung: Deutsche Spähsoftware für Deutschland und die Welt	12
„Zeitarbeit – eine Brücke in den Arbeitsmarkt!?“	12



Themenschwerpunkt



Stefanie Wallbruch

ist TBS-Beraterin. Arbeitsschwerpunkte der Diplom-Pädagogin sind Einführung und Einsatz von EDV-Systemen.



Diana Reiter

ist TBS-Beraterin. Arbeitsschwerpunkte der Sozialwissenschaftlerin sind das BEM, psychische Belastungen, Arbeits- und Gesundheitsschutz und der demografische Wandel.

Mobile Arbeit – völlig losgelöst?

Chancen nutzen, Gefahren verhindern

Nach Feierabend noch ein Kundentelefonat führen, am Wochenende eben noch die Mails beantworten – viele Beschäftigte arbeiten zunehmend während ihrer Freizeit überall dort, wo es der Netzeempfang zulässt: zuhause, in der Bahn, im Hotel und an vielen anderen Orten. Das ist der Kern des „mobilen Arbeitens“: mobil und ständig erreichbar zu sein. Den Betrieben kommt dies entgegen, weil – so die Begründung – ein erfolgreich oder weltweit agierendes Unternehmen rund um die Uhr erreichbar sein müsse. Auch viele Beschäftigte sehen Vorteile im mobilen Arbeiten, weil sie die Arbeitszeiten und die Wahl des Arbeitsorts flexibel an ihre persönliche Lebenssituation anpassen können.

Eine Herausforderung für die Interessenvertretungen, sehen sie sich doch vor die Aufgabe gestellt, einerseits die Gefahren mobiler Arbeit frühzeitig zu erkennen, ohne andererseits die positiven Aspekte zu unterbinden. Allerdings reicht es nicht aus, auf eine Betriebsvereinbarung zur Telearbeit zu verweisen oder diese anzupassen. Denn Telearbeit fokussiert auf einen festen, außerhalb des Betriebes eingerichteten Arbeitsplatz und nicht auf ein „mobiles Büro“ mit ständigen wechselnden Standorten.

Im Kern haben die Interessenvertretungen hierbei zwei Aspekte in den Blick zu nehmen:

- Zum einen geht es um die Organisation der Arbeit, d. h. um die Schaffung von Rahmenbedingungen, mit denen die gesetzlichen Regelungen z. B. zur Höchstarbeitszeit, zur Samstagsarbeit, zu Pausen und vieles andere mehr eingehalten werden können.
- Auf der anderen Seite gilt es, die technischen Gegebenheiten mobiler Arbeit im Hinblick auf Leistungs- und Verhaltenskontrollen zu regeln und auf die Einhaltung des Datenschutzes zu prüfen.

Die Berater und Beraterinnen der TBS unterstützen die Interessenvertretungen bei dieser Aufgabe und helfen dabei, den Rahmen für das Mobile Arbeiten im Sinne der Beschäftigten zu gestalten.

Kontakt: stefanie.wallbruch@tbs-nrw.de

02 31/24 96 98-40

Akzeptanz durch Vertrauenskultur

10 Jahre BEM

Noch immer haben betroffene Beschäftigte ein geringes Vertrauen in den Prozess der betrieblichen Eingliederung nach längerer Krankheit. Angst vor Arbeitsplatzverlust und das Offenlegen der Krankengeschichte spielen dabei eine besondere Rolle. Dass das nicht so sein muss – dafür sorgt das Gesetz zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM), das in diesem Jahr sein 10jähriges Jubiläum feiert.

Seit Inkrafttreten des Gesetzes im Mai 2004 muss der Arbeitgeber initiativ werden und Beschäftigten nach langer Krankheit ein strukturiertes BEM anbieten. Arbeitsplatzhaltung und der sensible Umgang mit personenbezogenen Daten sind dabei zentrale Forderungen. Zudem hat die betriebliche Interessenvertretung vielfältige Mitbestimmungsrechte bei Umsetzung und Ausgestaltung des BEM. Um Akzeptanz und Teilnahmebereitschaft zu erreichen, bedarf es einer Vertrauenskultur. Dazu gehört, dass die Teilnahme am BEM freiwillig ist und dass das BEM-Team Vertrauen in der Belegschaft genießt. Aber es müssen noch weitere Anforderungen erfüllt sein:

- der Betriebs-/Personalrat ist am Aufbau beteiligt und bringt sich gestaltend ein,
- BEM-AkteurInnen sind geschult, arbeiten auf Basis rechtlicher und fachlicher Anforderungen,
- das BEM-Team hat Kompetenz in der Gesprächsführung,
- es existiert eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung mit Datenschutzkonzept,
- Führungsverantwortliche sind geschult und eingebunden,
- eine Gefährdungsbeurteilung in punkto körperlicher und psychischer Belastungen wird erhoben und gelebt,
- Rehabilitationsträger sind bekannt, werden fallbezogen eingebunden, um sachliche, technische und finanzielle Unterstützung einzuholen.

Die TBS beim DGB NRW unterstützt die betriebliche Interessenvertretung bei ihren Mitbestimmungsmöglichkeiten, der Umsetzung des BEM und bei der Ausgestaltung einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung. Bei Anfrage bieten wir bedarfsgerechte Seminare und Inhouse-Schulungen zum BEM an.

Kontakt: diana.reiter@tbs-nrw.de

01 73/209 77 53

Neu

„Sanierungspläne und Zukunftskonzepte“

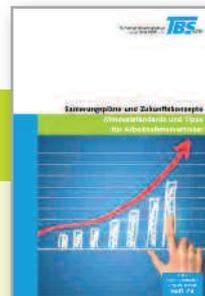
Geht es dem Unternehmen schlecht, werden der Belegschaft häufig einschneidende Beiträge zur Stabilisierung und Sanierung abverlangt. Die Forderungen reichen von Entgelteinschnitten bis zu Entlassungen. Der Entscheidungsdruck für Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter ist enorm. Sie müssen beurteilen, ob die geforderten Verzichtsleistungen überhaupt sachgerecht sind und sich für einen wirksamen Sanierungsbeitrag eignen.

Leider fehlt es zu oft an aussagefähigen Informationen und Entscheidungshilfen. Arbeitgeber sprechen grundsätzlich ungern von einem Sanierungsfall, und Arbeitnehmervertreter haben oft den Verdacht, das Unternehmen verlasse sich zu sehr auf den Belegschaftsbeitrag und vernachlässige andere betriebliche Einspar- und Optimierungsmöglichkeiten. Kurz: Wie ein annähernd systematisches und stichhaltiges Sanierungs- und Zukunftskonzept auszusehen hat, davon besteht sowohl auf Seiten des Arbeitgebers als auch der Arbeitnehmervertreter nur eine sehr vage Vorstellung.

Dabei gibt es längst von Wirtschaftsprüfern einschlägige Mindeststandards für Sanierungskonzepte. Diese sind bislang über Fachkreise hinaus kaum bekannt, sind aber auch für die Belange eines Betriebsrates eine gute Arbeitsgrundlage.

Die neue TBS-Broschüre mit dem Titel: „**Sanierungspläne und Zukunftskonzepte: Mindeststandards und Tipps für Arbeitnehmervertreter**“ hat diese Materialien jetzt für Interessenvertretungen praxisgerecht aufgearbeitet. In leicht verständlicher Weise erläutert sie die Mindeststandards, gibt wertvolle Tipps und liefert praktische Beispiele. Damit erhalten Interessenvertretungen ein wichtiges Werkzeug an die Hand, Sanierungen im Sinne der Beschäftigten mitzugestalten.

Die Broschüre kann gegen eine Schutzgebühr von 4,50 € zzgl. Versand bestellt werden.
Tel. 02 31 / 24 96 98-39 Fax 02 31 / 24 96 98-42
E-mail tbs-hauptstelle@tbs-nrw.de



„Zukunft in Arbeit“ Gute Arbeit - Innovation - Zukunft. Was Menschen fördert, nutzt den Unternehmen.

Die Orgatec ist die zentrale Messe für die Zukunft von Büroarbeit und Dienstleistungen. Erstmals findet mitveranstaltet von der TBS ein Thementag extra für Interessenvertretungen statt. Es gibt Vorträge, Praxisberichte von Interessenvertretungen und einen Themenparcour über die Orgatec-Messe mit Diskussionsrunden. Themenbeispiele sind

- „New Work“ – Gute Arbeit im Büro? • Lean office, mobile Arbeit und offene Bürolandschaften
- Büroarbeit – Praxis und Zukunft • Innovationen für gute Büroarbeit

Kosten incl. Eintrittskarte für die Messe: 197,- € zzgl. Verpflegungskosten
 Infos über www.tbs-nrw.de, Online-Anmeldung über www.dgb-bildungswerk-nrw.de

Veranstaltet vom DGB-Bildungswerk NRW, TBS NRW, Deutsches Netzwerk Büro, Basi und Koelnmesse.



SAP-Fachtagung 2014

Mitbestimmung stärken

Vom 30.9.-2.10.2014 veranstaltet das TBS-Netz in Hamburg eine SAP-Fachtagung unter dem Titel „Beschäftigte im Blick“. Dort stellen Experten anhand von SAP-Funktionalitäten wie Human Capital Management (HCM) und Compliance die unterschiedlichen Perspektiven und Gestaltungsansätze vor und bewerten sie aus der Sicht der Interessenvertretungen. Weitere Informationen finden Sie online unter

www.sap-im-betrieblichen-spannungsfeld.de.

Dort können Sie sich auch anmelden.

TBS-Netz

Call Center-Fachtagung



„Gute Arbeit im Call Center und im Kundenservice durchsetzen“

Vom 27. – 30. Oktober 2014 dreht sich alles um das Thema „Gute Arbeit im Kundenservice“. Die Fachtagung, die das TBS-Netz zusammen mit DGB, ver.di und IG Metall in Essen veranstaltet, bietet geballtes Expertenwissen für jede Interessenvertretung: vom Mindestlohn und Tarifvertrag über Datenschutz, Leistungs- und Verhaltenskontrolle bis zu Fragen rund um psychische Belastungen, staatlichen Arbeitsschutz und Gütesiegel. Weitere Informationen zu Anmeldung und den Tagungsinhalten sind auf der TBS-Homepage **www.tbs-nrw.de** zu finden.



MES: Mit System auf dem Weg zu Industrie 4.0

MES-Systeme – das ist das Zauberwort, wenn es um das Zusammenwachsen von Produktionsprozessen mit der Informationstechnologie geht. MES steht für Manufacturing Executing Systems. Sie versprechen eine Steigerung der Produktivität. Andererseits ermöglichen sie eine lückenlose Leistungs- und Verhaltenskontrolle der Beschäftigten.

In der Produktion beginnt ein neues Zeitalter. Unternehmen stellen ihre Maschinen systematisch mit Informationstechnologie (IT) zur Steuerung und Überwachung aus und verknüpfen sie mit den IT-Planungssystemen (z.B. mit SAP ERP). Im Rahmen dieser so genannten MES (Manufacturing Executing Systems) wachsen bisherige Einzelsysteme im Rahmen der Produktion zusammen – wie z. B. Systeme zur Produktionsplanung und -steuerung (PPS), zur Maschinen-Datenerfassung (MDE) oder zur Betriebsdaten-Erfassung (BDE). Zudem können MES um weitere Funktionalitäten, wie z. B. um ein Werkzeug-, Qualitäts- und Energiedatenmanagement, ergänzt werden.



Autor

Dr.-Ing. Bernd Groeger

ist Berater bei der TBS NRW mit den Arbeitsschwerpunkten Datenschutz und Regelung von IT-Systemen, arbeitsorientierte Gestaltung der Arbeitsorganisation sowie Regelung von Entgelt- und Prämiensystemen.

Kontakt: bernd.groeger@tbs-nrw.de

Mobil 0171 839 69 17

MES ermöglichen ein durchgängiges Berichtswesen und Controlling

Diese Systeme – eine wichtige Vorstufe zu „Industrie 4.0“ – sind einerseits hocheffizient. Anbieter von MES werben mit einer Produktivitätssteigerung von bis zu 20 Prozent. Andererseits bieten sie in der Regel umfangreiche Möglichkeiten der Rückverfolgung, der Personalzeiterfassung oder der Leistungs- und Prämienlohnermittlung. Denn jede Maschine erhält eine eindeutige IP-Adresse, damit sie im Netzwerk identifizierbar und anzusteuern ist. Damit ist die Grundlage für ein durchgängiges Berichtswesen und Controlling gelegt: Denn Unternehmen können so sämtliche Aktivitäten in der Produktion, Maschinenzustände und Stillstandszeiten systematisch protokollieren und analysieren. Da hierbei auch personenbezogene Daten erfasst werden, wird sowohl der Arbeitsprozess als auch jeder einzelne Mitarbeiter durch und durch transparent.

Darauf sollte die Interessenvertretung achten

Für den Betriebsrat bedeutet diese Entwicklung in mehrfacher Hinsicht eine große Herausforderung. Bei einem MES handelt es sich um ein IT-System, das gemäß § 87.1 (6) BetrVG mitbestimmungspflichtig ist. Bisherige Vereinbarungen, die zu Einzelsystemen (z. B. MDE oder BDE) in der Vergangenheit abgeschlossen wurden, sind in eine MES-BV zu überführen. Damit allein ist es aber nicht getan: Denn da mit der Einführung von MES in der Regel auch eine Veränderung der Produktionsprozesse einhergeht, sind auch zentrale mitbestimmungspflichtige Fragen der Arbeitsorganisation betroffen. Über die Zusammenführung bestehender Betriebsvereinbarungen hinaus sollte die Interessenvertretung darauf achten, dass sie sowohl bei der Erstellung von Kennziffern, Berichten und Plantafeln als auch bei allen Planungen zu Prozessverbesserungen eingebunden ist. Die TBS NRW unterstützt die Interessenvertretungen bei der Gestaltung der MES vor Ort ebenso wie bei der Erstellung von Betriebsvereinbarungen mit Kompetenz und großer Erfahrung.

So läuft's bei Hella, Lippstadt: Einführung eines MES

Die Fa. Hella KGaA Hueck & Co ist ein Automobil-Zulieferer und beschäftigt weltweit etwas mehr als 29.000 Mitarbeiter. Am Standort Lippstadt sind rund 5.500 Mitarbeiter tätig, davon ca. 2.000 in der Produktion. Experten der TBS NRW beraten Hella-Betriebsräte seit vielen Jahren bei der Einführung und Regelung von IT-Systemen. So sind unter anderem Betriebsvereinbarungen zur IT-Regelung allgemein, zum SAP-Einsatz oder zum weltweiten Projektmanagement entstanden.

Als die Geschäftsführung den Betriebsrat darüber unterrichtete, dass ein MES eingeführt werden soll, wandte dieser sich erneut an die TBS NRW, um sich umfassend über Hintergründe und wichtige Regelungsaspekte zu informieren. In einem ersten Schritt wurden deshalb die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Informationen gesichtet und bewertet. Zudem wurden weitergehende Informationen eingefordert – insbesondere das Lastenheft mit präzisen Beschreibungen, was das MES bei Hella zukünftig leisten soll.

Auf der Grundlage dieser umfassenden Planungen wurde deutlich, dass der Betriebsrat mit der Geschäftsführung überall dort Klärungen herbeizuführen hatte, wo maschinen- und personenbezogene Daten erfasst und miteinander verknüpft werden konnten. Da die Geschäftsführung gleichzeitig einen personenbezogenen Vergleich von ‚Performancekennziffern‘ anstrebte, nahm dieser Punkt in den Verhandlungen für die Betriebsvereinbarung zum Einsatz das MES-Systems einen breiten Raum ein.

Aber auch geplante arbeitsorganisatorische Änderungen spielten in den Debatten immer wieder eine Rolle. So ist geplant, dass sich Fertigungsmaschinen bei Störungen zukünftig selbsttätig auf den Smartphones von Kollegen melden. Hier stand die Anforderung im Mittelpunkt, dass sich die Maschinen nur bei Mitarbeitern melden, die gerade im Dienst oder in Bereitschaft sind. Ein Aspekt, der zuvor bei der Konzeption des Systems keine Rolle gespielt hatte.

Letztendlich wurden in der BV zum Einsatz des MES bei Hella zahlreiche Funktionalitäten geregelt. Neben den klassischen Feldern rund um MDE, BDE und PPS wurden Vereinbarungen zu folgenden Punkten getroffen: zu den Kennziffern und Berichten, zu den Inhalten der Plan- und Infotafeln vor Ort in der Fertigung, zu Warn- und Alarmfunktionen sowie zu den Möglichkeiten einer Personaleinsatzplanung. Zudem waren der Umgang mit personenbezogenen Daten, die Einbindung des Betriebsrates und der Beschäftigten vor Ort sowie Qualifizierungskonzeptionen weitere wichtige Punkte, über die Einigung erzielt werden konnte.



Heinz Bölter

**Betriebsrats- und
Konzernbetriebsratsvorsitzender der
Hella KGaA Hueck & Co.**

„Als der Betriebsrat vom Arbeitgeber darüber informiert wurde, dass zur Fertigungssteuerung im Werk 2 ein MES-System eingeführt werden sollte, hat er sachverständige Experten der TBS NRW hinzugezogen. Grund hierfür waren gute Erfahrungen aus der Vergangenheit mit der TBS. Zudem war es für den Betriebsrat früh erkennbar, dass die Einführung eines MES weitreichende Folgen mit sich bringen würde. Von daher stand es außer Frage, diese Regelungen nicht alleine mit dem Arbeitgeber zu verhandeln!

Begleitet durch die TBS hat die Arbeitsgruppe die Konzeption des MES-Systems ‚unter die Lupe genommen‘. Hierbei konnten wir feststellen, dass es eine Reihe offener Punkte zum Konzept gab. Besonders wichtig für den Betriebsrat waren Regelungen zur Erfassung möglicher personenbezogener Daten, zur Darstellung via Monitor im Fertigungsbereich sowie zur Möglichkeit einer eventuell späteren Nutzung der Daten zur Leistungsentlohnung.

Auf dieser Grundlage haben wir gemeinsam mit der TBS eine Betriebsvereinbarung erarbeitet und diese mit den Projektleitern sowie dem Personalleiter verhandelt. Mit MES ist es möglich, eine kaum vorstellbare Flut an Life-Daten zu erfassen und auszuwerten. Der Arbeitgeber hatte die Absicht, nur einen geringen Teil der Möglichkeiten zu nutzen, die das System bietet. Dennoch war es absolut richtig, die TBS bei den Verhandlungen mit an der Seite des Betriebsrates zu haben.

Insgesamt hat die Sachverständigentätigkeit der TBS für den Betriebsrat zu einem MES-System geführt, das die vielfachen Möglichkeiten der digitalen Vernetzung optimal ausschöpft, ohne dass die Beschäftigten zu „gläsernen“ Menschen werden. Zudem haben wir klare Verabredungen darüber getroffen, an welchen Stellen der BR einzubeziehen ist.“

Übrigens ...

in der Broschüre **„Neues Produktionssystem - flexible Standards, gute Arbeit? Bewertungsraster für Betriebsräte“** finden Sie in Kapitel 13, „Informations- und Kommunikationstechnik in der Produktion“, Bewertungskriterien zur Ausgestaltung von IT Systemen. Diese Kriterien unterstützen bei der Einschätzung, z. B. eines MES Systems. „Gute“ IKT-Systeme dienen den Anwendern und Nutzern zur Vorbereitung, Ausführung, Prüfung und Nachjustierung ihrer Arbeit, insbesondere zur Entscheidungsunterstützung. Schlechte IKT-Systeme verlangen ein hohes Maß an Anpassung seitens der Anwender und Nutzer an die Systeme. Sie zwingen ihnen vorgegebene Prozesse und Arbeitsweisen auf. **Die Broschüre kann gegen eine Schutzgebühr von 4,50 € zzgl. Versand bestellt werden.**

Tel. 02 31 / 24 96 98-39 Fax 02 31 / 24 96 98-42 E-mail tbs-hauptstelle@tbs-nrw.de



Erfahrung 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 auf die konkreten Handlungsmöglichkeiten im betrieblichen Alltag.

Nach den Betriebsratswahlen sind Mitglieder neu hinzugekommen, andere ausgeschieden, oder die Zuständigkeiten in den Ausschüssen haben sich geändert. Dies haben wir besonders in unseren aktuellen Seminarangeboten berücksichtigt.

Für neue Betriebsräte oder Betriebsräte mit neuen Aufgaben eignen sich besonders die mit den Symbolen ausgezeichneten Seminare.



Akteure des betrieblichen Arbeitsschutzes und ihre rechtlichen Voraussetzungen

Betriebsarzt/-ärztin, Fachkräfte für Arbeitssicherheit oder Sicherheitsfachkraft und die Sicherheitsbeauftragten sitzen mit dem Vertreter des Arbeitgebers und Mitgliedern der Interessenvertretung im Arbeitsschutzausschuß (ASA), dem zentralen Gremium im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Wer macht eigentlich was im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz (AuG)? Und wo ist das alles rechtlich geregelt? Wenigstens die gesetzlich vorgeschriebenen Strukturen und Mitsprachemöglichkeiten im AuG sollten im Betrieb vorhanden sein.

Ziel: Einen Überblick geben über die wichtigsten Strukturen, Verantwortlichkeiten und Mitwirkungsmöglichkeiten im betrieblichen AuG, und wie diese im Betrieb durchgesetzt werden können.

Inhalt:

- Strukturen und Personen im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Betriebsarzt/-ärztin - SiFa / FaSi - SiBe - ASA - ...
- Rechtliche Grundlagen
- Die DGUV 2 - Verteilung von Einsatzzeiten zwischen Betriebsarzt /-ärztin und Sicherheitsfachkraft (SiFa)
- Betriebliche Regelungen zum AuG
- Mitwirkungs- und Durchsetzungsmöglichkeiten für den BR / PR / die MAV

Zielgruppe: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen, Sicherheitsbeauftragte, Suchtbeauftragte

Referentin: Diana Reiter, TBS-Beraterin

Arbeitsschwerpunkte: Betriebliches Gesundheitsmanagement, Psychische Belastungen, Demografischer Wandel, Führungskräfteentwicklung, BEM, Coaching, altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung

Haltern am See, 29.09. - 30.09.2014

Seminar-Nr: D11-149532-133

Seminarkosten: 394 € zzgl. Unterkunft/Verpfl. ca. 215 € *

SAP-Einsatz regeln, SAP-Entwicklungen begleiten (Praxisseminar)

Die Einführung von SAP ist für das Unternehmen und die Beschäftigten eine gewaltige Umstellung. Welche SAP-Funktionen werden genutzt, wie verändern sich Arbeitsabläufe, worauf muss die betriebliche Interessenvertretung achten? Aber auch für erfahrene Betriebs- und Personalräte und MAV ist es nicht einfach, SAP-Entwicklungen zu bewerten und den Handlungsbedarf abzuschätzen.

Ziel: Die TeilnehmerInnen lernen Probleme, Chancen und Risiken der SAP-Einführung für die Beschäftigten zu beurteilen und ihre Beteiligungsrechte sowie Eckpunkte einer betrieblichen Regelung kennen.

Inhalt:

- Überblick zu Aufbau und Leistungsmerkmalen der SAP-Programme
- Was ist das Besondere an SAP?
- Auf welche SAP-Bausteine sollte der Betriebs- oder Personalrat besonders achten?
- Wie verläuft eine typische SAP-Einführung?
- Was gehört zu „guter SAP-Arbeit“?
- Was ist bei neuen SAP-Entwicklungen zu beachten?
- Was sollte beim SAP-Einsatz geregelt werden?
- Welcher rechtliche Rahmen ist relevant?

Zielgruppe: Betriebs- oder Personalräte sowie Mitarbeitervertretungen und Datenschutzbeauftragte, z. B. aus Industrieunternehmen oder aus öffentlichen Einrichtungen. Bei entsprechender Teilnehmerzusammensetzung können im Rahmen des Seminars spezielle Angebote für den öffentlichen Bereich auf der Basis des LPVG organisiert werden

Referentin: Katrin Sommer, TBS-Beraterin

Arbeitsschwerpunkte: Einführung und Regelungen von EDV-Systemen, insbesondere SAP, Datenschutz

Haltern am See, 20.10. - 21.10.2014

Seminar-Nr: D11-149529-133

Seminarkosten: 394 € zzgl. Unterkunft/Verpfl. ca. 215 € *

* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.



Auf dem Weg zum gesunden Betrieb: Betriebliches Gesundheitsmanagement mitgestalten

Zunehmend wirken sich Burn-out, psychische Störungen und Erkrankungen auf die Betriebe und ihre Beschäftigten aus. 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 im 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- u. Personalräte, Mitarbeiter- und Schwerbehindertenvertretungen

Referenten: Eva von Buch, TBS-Beraterin

Arbeitsschwerpunkte: Leiharbeit, Arbeitsorganisation, Betriebliche Gesundheitsförderung, Psychische Belastungen und Burn-out

Jan Heudtlass, Dipl. Gesundheitswissenschaftler (MPH), Institut für Gesundheitsförderung (IfG), Hörstel

Arbeitsschwerpunkte: Gesundheitsmanagement, Seelische Gesundheit

Düsseldorf, 27.10. bis 29.10.2014

Seminar-Nr: D3-1467743-742

Seminarkosten: 610 € zzgl. Unterk./Verpfl. ca. 296 € *

* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.

Altersgerechte Gestaltung der Schichtarbeit in der Produktion. Ein Thema für Alt und Jung

Schichtarbeit nimmt in Deutschland weiter zu. Gleichzeitig steigt seit Jahren das Durchschnittsalter der Beschäftigten. Der Anteil der über 50-jährigen steigt von 30% im Jahr 2000 auf ca. 40% in 2020. Durch die Alterung und den Generationenwechsel in den Belegschaften entstehen neue Anforderungen an die Gestaltung von Schichtarbeit. Betriebliche Interessenvertretungen können dabei initiativ und im Interesse der Beschäftigten auf das Unternehmen einwirken.

Ziel: Die Teilnehmenden kennen Handlungsansätze für eine altersgerechte Veränderung von Schichtarbeit. Bestehende Organisationsmodelle von Schichtarbeit können auf ihre Eignung für alternde Belegschaften überprüft werden. Nicht behandelt werden können die besonderen Bedingungen in der Pflege.

Inhalt:

- Kennenlernen wichtiger Gestaltungsansätze und Grenzen für altersgerechte und lebensphasenorientierte Arbeitssysteme – Handlungsansätze für Betrieb, Mitarbeiter und Interessenvertretung: Was bedeuten lebensphasenorientierte Arbeitssysteme und wie wirken sie sich auf Betriebe und Beschäftigte aus?
- Vorstellen praktischer Beispiele in der Organisation von Schichtarbeit – Was kann man tun? Unterschiedliche Blickwinkel von Mitarbeitern wahrnehmen, diese beteiligen und verschiedene Handlungsfelder miteinander verbinden.
- Handlungsmöglichkeiten für die eigene betriebliche Praxis: Kollegiale Beratung – wie können wir selbst in unserem Betrieb anfangen?

Zielgruppe: Betriebs- und Personalräte in der Produktion und Dienstleistung (ausgenommen im Pflegebereich)

Referentin: Silke Hoffmann, TBS-Beraterin

Arbeitsschwerpunkte: Arbeitszeitgestaltung und Schichtarbeit, Zeitarbeit/Leiharbeit, Führungs- und Managementkonzepte, Leistungsentgelt, ERA

Düsseldorf, 28.10.2014

Seminar-Nr: D11-149522-133

Seminarkosten: 190 € zzgl. Verpfl. ca. 55 € *



ExpertInnenwissen zur
Gestaltung der Arbeitswelt



VOIP-Telefonanlagen und Mobile-Device-Management

Internet-basierte Telekommunikationsanlagen bieten über das „reine“ Telefonieren hinaus zahlreiche Leistungsmerkmale, die aus Sicht von Arbeitnehmervertretungen kritisch zu betrachten sind, so z. B. das heimliche Mithören (silent monitoring), die Raumüberwachung oder die automatische Anrufverteilung (ACD). Oft kommen zusätzlich Produkte der Verbindungsdatenanalyse oder der Netzauslastungskontrolle zum Einsatz. Die zentralisierte Verwaltung von Mobilgeräten in Unternehmen gewinnt ebenfalls an Bedeutung. Was leisten diese Systeme? Was sollten Nutzer von z. B. Diensthandys wissen? Welches Kontrollpotenzial steckt in dieser Technik? Es wird ein Überblick gegeben, was digitale Telekommunikationsanlagen und Mobilgeräte leisten können, was bei der betrieblichen Konfigurierung zu beachten ist und wie die Interessenvertretung solche Systeme regeln kann.

Ziel: Die Seminarteilnehmer sollen befähigt werden, Risiken dieser TK-Systeme zu erkennen und Regelungsansätze anwenden zu können.

Inhalt:

- Wie funktionieren VOIP-, Load-Balancing- und Mobile-Device-Management-Systeme?
- Welche Leistungsmerkmale können zur Arbeitsverdichtung beitragen?
- Welche Leistungsmerkmale eignen sich zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle?
- Wie kann die VOIP-Telefonanlage und das Mobile-Device-Management geregelt werden?

Zielgruppe: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen, Datenschutzbeauftragte, Mitglieder des IT-Ausschusses

Referent: Nils Nolting, TBS-Berater

Arbeitsschwerpunkte: IT-Regelungen, Datenschutz, Neue Medien, Beschäftigungsfähigkeit, wirtschaftliche Angelegenheiten

Essen, 29.10. - 30.10.2014

Seminar-Nr: D11-149523-133

Seminarkosten: 394 € zzgl. Unterk./Verpfl. ca. 208 € *

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 weiterzuentwickeln.

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

Hamm, 04.11. - 05.11.2014

Seminar-Nr: D11-149524-133

Seminarkosten: 394 € zzgl. Unterk./Verpfl. ca. 175 € *



Gefährdungsbeurteilung bei der Bildschirmarbeit

Bei der Bildschirmarbeit können vielfältige Belastungen auftreten. Gefährdungsbeurteilungen in Form herkömmlicher „Begehungen“ beschränken sich häufig auf einige körperliche Belastungen. Dabei gibt es praktikable Verfahren, die den Anforderungen der Bildschirmarbeitsverordnung zur Untersuchung der körperlichen und psychischen Belastungen tatsächlich gerecht werden.

* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.



Ziel: Erfahren, worauf es bei der Gefährdungsbeurteilung zur Bildschirmarbeit ankommt, und ein in der Praxis bewährtes ganzheitliches Verfahren zur Beurteilung körperlicher und psychischer Belastungen kennenlernen.

Inhalt:

- Ursachen für Belastungen und Beanspruchungen in der Bildschirmarbeit
- Anforderungen an die Gefährdungsbeurteilung bei der Bildschirmarbeit
- Vorstellung des Ergonomieprüfers
- Praktische Übung: Ortsnahe Begehung von Arbeitsplätzen im Dienstleistungsbereich
- Vorgehen im Betrieb
- Handlungsmöglichkeiten der Interessenvertretung
- Rechtliche Möglichkeiten nach BetrVG und LPVG NRW

Zielgruppe: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen

Referentin: Gaby Dietsch, TBS-Beraterin

Arbeitsschwerpunkte: IT-Systeme, Bildschirmarbeit, Teamentwicklung

Düsseldorf, 10.11. - 11.11.2014

Seminar-Nr: D11-149514-133

Seminarkosten: 394 € zzgl. Unterk./Verpfl. ca. 199 € *

Leistungs- und Verhaltenskontrolle beim Einsatz neuester EDV-Systeme

Arbeitszeitverarbeitungssysteme, digitale Telefonanlagen und SAP-Programmpakete gehören zu den weit verbreiteten EDV-Anwendungen. Zu den neuesten Systemen zählen Videoüberwachung, Internettelefonie, digitale Erkennungssysteme und Biometrie. Diese EDV-Systeme können zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern genutzt werden.

Ziel: Das Kontrollpotenzial der bekannten und neuesten Anwendungen erkennen und im Stande sein, wirksame Regelungen zum Schutz der Beschäftigten durchzusetzen.

Inhalt:

- Aufbau, Leistungsmerkmale und Auswertungen von ausgewählten EDV-Systemen
- Kontrollpotenzial der verschiedenen Systeme und Anwendungen
- Risiken und Auswirkungen für die Beschäftigten
- Gestaltungshinweise für betriebliche Lösungen
- Rechtliche Handlungsmöglichkeiten
- Regelungspunkte einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung
- Diskussion mitgebrachter betrieblicher Regelungen

Zielgruppe: Betriebs- und Personalräte, Mitarbeitervertretungen, EinsteigerInnen, die Basiswissen brauchen, auch IT-MitarbeiterInnen (nicht geeignet für AdministratorInnen).

Referent: Jürgen Fickert, TBS-Berater

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

Essen, 12.11. - 13.11.2014

Seminar-Nr: D11-149528-133

Seminarkosten: 394 € zzgl. Unterk./Verpfl. ca. 208 € *

Datenschutz bei der Datenverarbeitung "außer Haus"

Eines der aktuellen IT-Schlagworte ist Cloud-Computing. Hierbei werden insbesondere Beschäftigtendaten nicht mehr auf den EDV-Anlagen im Betrieb verarbeitet, sondern „irgendwo“ im Internet, bei externen IT-Dienstleistern oder im Konzernrechenzentrum. EDV-Programme werden nicht vor Ort installiert, sondern per Internet von Softwareanbietern abgerufen.

Ziel: Die rechtlichen Grundlagen zur externen Datenverarbeitung (Auftragsdatenverarbeitung oder Übermittlung) werden nach dem BDSG vorgestellt und Handlungsmöglichkeiten für Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen erläutert.

Inhalt:

- Trends der Datenverarbeitung außerhalb von Betrieb und Unternehmen, wie Cloud-Computing
- Grundlegende Anforderungen des BDSG zur Datenverarbeitung und Datennutzung
- Externe Datenverarbeitung außerhalb der verantwortlichen Stelle
- Anforderungen an die Auftragsdatenverarbeitung nach § 11 BDSG
- Datenverarbeitung in Unternehmensgruppen oder Konzernen
- Datenverarbeitung im Ausland
- Beteiligungsrechte des Betriebsrats
- Handlungsmöglichkeiten für Betriebsrat, Personalrat und Mitarbeitervertretung

Zielgruppe: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen und Datenschutzbeauftragte.

Referent: Frank Steinwender, TBS-Berater

Arbeitsschwerpunkte: Regelungen bei IT-Systemen, SAP, Datenschutz, Ergonomie

Düsseldorf, 25.11.2014

Seminar-Nr: D11-149530-133

Seminarkosten: 179 € zzgl. Verpfl. ca. 50 € *

* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.



Industrie 4.0: Betriebliche Veränderungen erkennen und handeln

Die 4. Industrielle Revolution – „Industrie 4.0“ – ist kein urplötzlich in der Zukunft eintretendes Ereignis. Sie findet bereits statt, ohne dass diese Entwicklung in jedem Fall erkennbar wäre. Der Betriebsrat muss bei betrieblichen Veränderungen wachsam sein.



Die im Auftrag der Bundesregierung von Wirtschaft und Technikwissenschaften entwickelte „Vision Industrie 4.0“ nimmt nach und nach Form an. In vielen Projekten wird bereits an ihrer Ausgestaltung gearbeitet. Eine Entwicklung, die die „Arbeitswelt 4.0“ nachhaltig verändern wird. Da dieser Prozess im Fluss ist, müssen Betriebsräte aufmerksam und flexibel sein. Es gilt, Veränderungen im Betrieb genau zu beobachten, Informationen vom Arbeitgeber einzuholen und mit dem Thema verbundene Mitbestimmungsthemen wie z. B. Veränderungen von Arbeitsorganisation, Informationstechnik, Arbeitszeit zu regeln. Dies gilt auch dann, wenn solche Veränderungen gar nicht ausdrücklich als Thema „Industrie 4.0“ auf die Tagesordnung kommen.

Industrie 4.0: Globale Infrastruktur für die „Smart Factory“

Die „Vision Industrie 4.0“ hat ihre Grundlage in global stattfindenden Veränderungsprozessen. Auch kleine und mittelständische Unternehmen exportieren Güter und Leistungen in die ganze Welt und betreiben rund um den Globus Standorte und Kooperationen. Da der Koordinations- und Kooperationsaufwand in der Produktion steigt, war die Idee von der „schlanken“ Fabrik nicht weit, die sich nur noch auf Schlüsselkompetenzen konzentriert, und Beschaffung und Lieferung auf Basis von Internet und IT im Rahmen von Wertschöpfungsnetzwerken organisiert. Industrie 4.0 als Kopplung von Produktionstechnik einerseits sowie Informations- und Kommunikationstechnik andererseits qua Internet bietet eine weltweite Infrastruktur für die „Smart Factory“, eine durch zunehmenden Einsatz von Prozessoren und Computern mit technischer Intelligenz ausgestattete Fabrik. Sie wird Bestandteil des Internet der Dinge und Dienste – neben anderen „smart“-Technologien, wie smart city, smart home, services, mobility, logistics und vieles andere mehr.

Vom Toyota-Produktionssystem kennen wir die Verlagerung von Steuerungsaufgaben in den Prozess: auf selbststeuernde Maschinen, die mit Sensoren, Aktoren und rechnergestützten Regelungen versehen sind. Jetzt steht an, noch mehr „Selbststeuerung“ durch verstärkten Technikeinsatz in den Produkterarbeitungsprozess zu verlagern. Jeweils einzeln identifizierbare datentechnisch ausgestattete Objekte wie Werkstücke, Halbfertigerzeugnisse, suchen und finden „autonom“ ihren Weg durch die Produktion. Sie stehen - über Funk und Draht - im Austausch mit Logistikgeräten und Produktionsmitteln und erfassen, speichern

und übertragen die nötigen Daten. Das entstehende Objekt wird somit aktiver Teil der Fertigung, und diese wiederum Teil einer per Internet zunehmend vernetzten Welt.

Industrie 4.0 als Herausforderung für Betriebsräte

Alle, die heute mit dem Thema Industrie 4.0 zu tun haben, gehen davon aus, dass es dauern wird, bis Industrie 4.0 „in der Fläche“ ankommt. Doch wo die einen gerade anfangen, die neuen Begriffe zu lernen, sind andere schon mitten in der Umsetzung. Eher selten wird es so sein, dass der Arbeitgeber auf den Betriebsrat zukommen und sagen wird: „Ab Morgen machen wir Industrie 4.0“. Vielmehr werden – das zeigen die Erfahrungen mit anderen Themen, z. B. mit Ganzheitlichen Produktionssystemen (GPS) – mögliche Veränderungen in Richtung Industrie 4.0 Schritt für Schritt zu regeln sein.

Einen unklaren Umstrukturierungsprozess kann der Betriebsrat durch eine Rahmen- oder Prozess-Betriebsvereinbarung mit begrenzter Laufzeit regeln. Bei Bedarf und im Lichte des innerbetrieblichen Veränderungsprozesses legen Einzelbetriebsvereinbarungen wichtige Themen der Mitbestimmung fest. Hierzu gehören z. B.:

- neue Softwareprodukte mit Internetoptionen
- Einsatz von neuen Scannern, betrieblichen Smartphones und Tablets,
- Veränderung von Prozessen in Fertigung, Verwaltung und Logistik,
- Produktionssteuerung in Echtzeit,
- menschengerechte, ergonomische Gestaltung von Maschinen, Abläufen und mobilen Endgeräten,
- veränderte Montagelinien,
- computergesteuerte Montageanleitungen,
- veränderte Stellenbeschreibungen und Berufsbilder,
- neue netzbasierte Qualifizierungswege,
- veränderte flexible Arbeitszeiten mit Rufbereitschaft über das Smartphone und vieles mehr.

Die TBS NRW bietet Grundlagenseminare zum Thema sowie betriebliche Beratungen an. Sie arbeitet derzeit gemeinsam mit Betriebsräten an einer ersten Handlungshilfe.

AutorInnen



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

Kontakt: viktor.steinberger@tbs-nrw.de



Angelika Satzer ist TBS-Beraterin. Arbeitsschwerpunkte der Diplom-Psychologin ist die Gestaltung von Arbeitssystemen.

Kontakt: angelika.satzer@tbs-nrw.de

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

Thema	Termin	Ort	Preis	Verpfl.*	Seminar-Nr.
Burn-out	04. - 05.02.2015	Dortmund			D3-156729-742
In 10 Schritten zum betrieblichen Eingliederungsmanagement - tragfähige Strukturen und praktikable Abläufe in Betrieb und Dienststelle gestalten	03. - 04.03.2015	Essen	408,-	208,-**	D11-159511-133
Betriebliches Gesundheitsmanagement mitgestalten I	10. - 12.03.2015	Hattingen			D3-156727-742
DGUV 2: Erweiterte Handlungsmöglichkeiten im Arbeits- und Gesundheitsschutz	19.03.2015	Düsseldorf	206,-	50,-*	D11-159512-133
Dem EDV-Einsatz einen passenden Rahmen geben	15. - 16.04.2015	Essen	408,-	208,- **	D11-159513-133
Messen - überwachen - bewerten - steuern! Methoden der Arbeitsorganisation und Personalsteuerung in der Dienstleistungsarbeit	20.04.2015	Düsseldorf	206	50,-*	D11-159514-133
Nur ein neues BDE-System? Gestern habe ich das BDE-System gesteuert - heute steuert mich das MES-System	27.04.2015	Dortmund	206,-	56,-*	D11-159515-133
Mit der Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastungen angehen!	04. - 05.05.2015	Essen	408,-	208,-**	D11-159516-133
Betriebscheck - Managementsysteme in der Produktion	11. - 12.05.2015	Düsseldorf	408,-	199,-**	D11-159517-133
Leiharbeit und Werkvertrag – vorhandene Rechte nutzen!	19.05.2015	Düsseldorf	206,-	50,-*	D11-159518-133
Demografischer Wandel im Betrieb - altersgerechte Arbeit und Qualifizierung	08. - 09.06.2015	Hamm	408,-	175,-**	D11-159519-133
Betriebliches Gesundheitsmanagement mitgestalten II	10. - 12.06.2015	Dortmund			D3-156747-742
Mobile Arbeit und ständige Entgrenzung	15. - 16.06.2015	Essen	408,-	208,-**	D11-159520-133
Gute Zahlen, schlechte Zahlen - Leistungskennzahlen für den Betriebsrat	23.06.2015	Düsseldorf	206,-	50,-*	D11-159521-133
Gute Zahlen, schlechte Zahlen - Leistungskennzahlen für den Personalrat	24.06.2015	Düsseldorf	206,-	50,-*	D11-159522-133
Arbeitszeit und Konten-Modelle für den Übergang zur Rente	18.08.2015	Bochum	206,-	55,-*	D11-159523-133
Gefährdungsbeurteilung bei der Bildschirmarbeit	24. - 25.08.2015	Düsseldorf	408,-	199,-**	D11-159524-133
Die Regelung der Nutzung von Internet, E-Mail und Sozialer Netze im Betrieb	01.09.2015	Dortmund	206,-	56,-*	D11-159525-133
Psychische (Fehl-)Belastungen messen – aber wie? Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (Aufbauseminar)	08. - 09.09.2015	Essen	408,-	208,-**	D11-159526-133
Leistungs- und Verhaltenskontrolle beim Einsatz neuester EDV-Systeme	14. - 15.09.2015	Essen	408,-	208,-**	D11-159527-133
Akteure des betrieblichen Arbeitsschutzes und ihre rechtlichen Voraussetzungen	21. - 22.09.2015	Düsseldorf	408,-	199,-**	D11-159528-133
Betriebliches Gesundheitsmanagement mitgestalten I	22. - 24.09.2015	Sundern			D3-156728-742
Jahresabschluss - kurz und knapp	20.10.2015	Hamm	206,-	50,-*	D11-159529-133
Mehr als telefonieren: VOIP, Mobile Device Management, mobile Kommunikation – Moderne Telefonsysteme im betrieblichen Alltag	26. - 27.10.2015	Essen	408,-	208,-**	D11-159530-133
Burn-out	28. - 29.10.2015	Sundern			D3-156731-742
Altersgerechte Gestaltung der Schichtarbeit in der Produktion	10.11.2015	Düsseldorf	206,-	50,-*	D11-159531-133
Datenschutz bei der Datenverarbeitung "außer Haus"	17.11.2015	Bochum	206,-	55,-*	D11-159532-133
Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen - ein Strategieinstrument für die betriebl. Interessenvertretung!	24.11.2015	Hamm	206,-	50,-*	D11-159533-133
Betriebliches Gesundheitsmanagement mitgestalten II	25. - 27.11.2015	Sundern			D3-156748-742
Weitere Seminare					
EDV-Einsatz im Krankenhaus - Krankenhausinformationssysteme und mehr	09.03.2015	Bochum			D3-155402-085

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. Die TBS kann bei zu geringer TeilnehmerInnenzahl das Seminar absagen.

*zzgl. USt. **inkl. Übernachtung

 Nutzen Sie auch unsere Infoline 02 11 / 17 93 10 11 oder das Internet www.tbs-nrw.de

ANMELDUNG

Ausschneiden und zusenden oder faxen.

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): _____

E-Mail: _____

Datum/Unterschrift: _____

Seminar-Nr.:

Titel: _____

TBS NRW

Organisationseinheit Seminare

Kurfürstenstraße 10

40211 Düsseldorf

Fax 02 11 / 17 93 10 29

TBS Team**Manuela Mische**

arbeitet seit dem 1. Juli 2014 in der Verwaltung der Servicestelle der Initiative „DEMOGRAFIE AKTIV“ in der Regionalstelle Bielefeld.

TBS-Regionalstelle Düsseldorf in neuen Räumen

Wir sind umgezogen und wollen dies mit Euch feiern. Dazu laden wir besonders Interessenvertretungen und Gewerkschaftssekretäre herzlich ein:

Vermessen – bewerten – überwachen: Gestaltungschancen optimal ausschöpfen! Technisch-organisatorische Trends in personenbezogenen Dienstleistungsbereichen.

Veranstaltung zur Eröffnung der Regionalstelle Düsseldorf am 22.10.2014 ab 12:00 Uhr

- Fachvortrag zu betrieblichen Herausforderungen und Leitbildern
- Gesprächsrunden zur Vermittlung von Vorgehensweisen, Instrumenten und Tools, um „Gute Arbeit“ durchzusetzen
- Erfahrungen austauschen mit Interessenvertretungen, GewerkschaftskollegInnen und TBS-BeraterInnen
- Kontakte knüpfen bei Imbiss und Getränken

Die Fachveranstaltung ist kostenlos und vermittelt Kenntnisse nach § 37 (7) BetrVG bzw. § 42 LPVG, die für die Arbeit der Interessenvertretung wichtig sind.

Um Anmeldung wird bis zum 14.10.2014 gebeten.

TBS NRW, Regionalstelle Düsseldorf, Tel. 02 11 – 17 93 10 - 0
Fax: 02 11-17 93 10 - 29, Mail: nadine.schoepper@tbs-nrw.de

Fachtagung**Dortmund, 15.09.2014****Deutsche Spähsoftware für Deutschland und die Welt**

Deutsche Software-Firmen entwickeln nicht nur Schutzsoftware, sie entwickeln auch Programme zur Ausspähung von Benutzern. Mit der entwickelten Software werden Telefone abgehört, die Internetnutzung ausgewertet und einzelne Nutzer ausgespäht.

Auf der Konferenz „ISS World Europe“ in Prag werden die Tools vorgestellt. Auf Seminaren kann man lernen, wie man ausspäht, abhört, überwacht. Nach deutschem Recht sind diese Techniken verboten. Bedeutet dies, dass sie nicht angewendet werden? Welche „administrativen Tools“ werden im Unternehmen eingesetzt? Welche Kontroll- (forensischen) Maßnahmen werden oder wurden durchgeführt? Das sind Fragen, die im Unternehmen beantwortet werden sollten. Auf unserer Veranstaltung wollen wir das Thema in verschiedenen Aspekten behandeln und, soweit es zulässig ist, werden wir einzelne Tools vorstellen.

Die Kosten für die Fachtagung incl. Teilnehmerunterlagen und Verpflegung betragen 245,- € pro Person.

Anmeldung: TBS NRW, Tel. 02 31-24 96 98-12,
Fax 02 31-24 96 98-41, Mail: petra.hart@tbs-nrw.de

„Zeitarbeit – eine Brücke in den Arbeitsmarkt!?“**23. Oktober 2014, ab 11.00 Uhr (Einlass 10.30 Uhr) im SIGNAL IDUNA PARK (Westfalenstadion)**

Im Mittelpunkt der Veranstaltung steht der viel diskutierte Klebeffekt, d. h. die Übernahme von Zeitarbeitskräften durch Kundenunternehmen, in der Zeitarbeit. Primär soll die Frage beleuchtet werden, was die Akteure in und um die Zeitarbeit herum tun können, um den Klebeffekt zu erhöhen. Und es geht um die positiven Wirkungen der Übernahme von Zeitarbeitskräften für Zeitarbeitsunternehmen, Beschäftigte, Kundenunternehmen und den Arbeitsmarkt insgesamt.

Nach der Veranstaltung besteht die Möglichkeit zu einem Stadionrundgang.

Anmeldung: www.soziale-innovation.de

Die Veranstaltung findet im Rahmen der Initiative "Faire Arbeit - fairer Wettbewerb" des Landes NRW statt.



TBS NRW
Regionalstelle Dortmund
Westenhellweg 92 - 94
44137 Dortmund
Tel. 02 31/24 96 98-0
Fax 02 31/24 96 98-41
E-Mail tbs-ruhr@tbs-nrw.de

TBS NRW
Regionalstelle Düsseldorf
Harkortstraße 15
40210 Düsseldorf
Tel. 02 11/17 93 10-0
Fax 02 11/17 93 10-29
E-Mail 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
E-Mail 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,
Ulrich Elsbroek, Elisabeth Felleremann
©Foto: Industrieblick/fotolia.com, Yvonne Bogdanski/fotolia.com,
contrastwerkstatt/fotolia.com, PictureArt/fotolia.com,
fotogestoeber/fotolia.com, Jürgen Fächle/fotolia.com,
Grafik/Layout: Elisabeth Felleremann

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