

Ausgabe
Januar **01/14** | **Schnittpunkt**

Informationen | Beratung | Seminare |

Inhalt

NSA	
Kontrolle auch im eigenen Unternehmen?	2
Ganzheitliche Produktionssysteme	
Viele Einzelteile – oder ein Ganzes?	2
13 Schritte gegen psychische Belastungen	3
Das Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) mit Leben füllen!	3
FAIRE ARBEIT – FAIRER WETTBEWERB	4
Unser Seminarprogramm	6
Industrie 4.0:	
Achillesferse Datenschutz und Datensicherheit	10
Seminarübersicht	11
Von Profis für Profis: Seminare 2014	12
Gefährdungsbeurteilungen - Betriebs- und Dienstvereinbarungen	12
TBS Team	12





Jochen Konrad-Klein

ist TBS-Berater. Arbeitsschwerpunkte sind SAP (Berechtigungen/Prüfung) und EDV (Sicherheit/Datenschutz).

NSA

Kontrolle auch im eigenen Unternehmen?

Betrifft die Kontrollen durch NSA und andere Geheimdienste auch die Betriebsräte deutscher Unternehmen? Ja davon muss man ausgehen! Es ist inzwischen deutlich und öffentlich geworden, dass die gesamte Kommunikation überwacht wird und dass davon auch Rechner im Firmennetz betroffen sind. Also auch die Kommunikation und die Daten der Betriebsräte, wie auch der Beschäftigten, die mit dem Betriebsrat kommunizieren.

Betriebssystem, MailServer, Virenprogramm, Firewall, Internet Proxy – alles Software, die überwiegend von US Firmen entwickelt und verkauft wird. Diese Software ist in einem ständigen Austausch mit ihren „Heimat“-Servern. Ob dabei nur Versionen aktualisiert oder auch Daten abgefischt werden, weiß allein der Hersteller. Nach US-amerikanischem Recht dürften bzw. müssten sie es. Dieses Recht gilt nicht nur für Software oder Rechner, die in den USA stehen. Dies trifft auch für in Deutschland betriebene Systeme, die US amerikanischen Firmen gehören, zu. Auch diese unterliegen der „Aufsicht“ durch die NSA.

Heute wissen wir, dass eine Firewall nicht ausreicht, um sich vor Wirtschaftsspionage zu schützen.

Um sich über den möglichen Umfang der Ausspähung im eigenen Betrieb klar zu werden, sollte der Betriebsrat sein Fragerecht in Anspruch nehmen und seinen Arbeitgeber fragen, beispielsweise:

- Mit welchen Verfahren wird geprüft, ob Stellen außerhalb des Unternehmens auf Daten zugreifen können?
- Wurden Protokolle ausgewertet, um Kommunikationschnittstellen oder das Netzwerk zu prüfen?
- Wurden Protokolle ausgewertet, um das Verhalten einzelner Benutzer zu untersuchen?
- Wo steht (räumlich) der Mail / Exchange Server und wer betreibt ihn?
- Werden oder wurden forensische IT-Programme eingesetzt?

Eine ausführliche Frageliste kann bei Jochen Konrad-Klein angefragt werden.

Kontakt: jochen.konrad-klein@tbs-nrw.de

Tel. 0173/2097757



Angelika Satzer

ist TBS-Beraterin. Arbeitsschwerpunkt der Diplom-Psychologin ist die Gestaltung von Arbeitssystemen.

Ganzheitliche Produktionssysteme

Viele Einzelteile – oder ein Ganzes?

Egal ob Fließfertigung, Wertstromanalyse, Ordnung und Sauberkeit (5 S), Verkürzung der Rüstzeiten oder eine vorbeugende Instandhaltung - jede einzelne Neuerung in der Fertigung kann Bestandteil eines neuen Produktionssystems sein.

Die Einzelkomponenten können massiv in die betrieblichen Abläufe eingreifen. Sie beeinflussen die Arbeit der Beschäftigten in der Fertigung und verändern die Produktion grundlegend. Für die Interessenvertretung heißt das: auch scheinbar kleine Veränderungen im Auge behalten. Die Mitgestaltung ist von Anfang an gefordert, um Benachteiligungen für die Beschäftigten zu verhindern.

Produktionssysteme nach dem Vorbild des Toyota Produktionssystems (TPS) sind nicht neu. Als ganzheitliche Produktionssysteme (GPS) oder komplexe Produktionssysteme haben sie in den vergangenen 10 Jahren mittlerweile auch in deutschen Unternehmen Einzug gehalten. Großunternehmen machen das dadurch deutlich, dass sie in der Regel den eigenen Firmennamen vor das jeweilige Produktionssystem setzen.

Wenn komplexe Produktionssysteme bei kleinen und mittleren Unternehmen Einzug halten, läuft das anders, ist es weniger transparent und manchmal nur schwer zu erkennen. So mancher Betriebsrat fragt sich: „Ist das jetzt eine Einzelmaßnahme oder schon die Einführung eines komplexen Produktionssystems?“

Die Technologieberatungsstelle (TBS) bietet Betriebsräten Unterstützung bei der Einführung und Umsetzung eines Produktionssystems oder dessen Teilkomponenten an. Angebote reichen vom Seminar bis zur Beratung durch die TBS. Mögliche Themen können der Entwurf einer Betriebsvereinbarung, die Erarbeitung eines Betriebsratskonzeptes oder eine Chancen-Risiken-Einschätzung sein.

Als erste Information steht die Broschüre „Produktionssysteme mit Alternativen. Bessere Arbeitsbedingungen gestalten“ zur Verfügung. Diese kann unter www.tbs-nrw.de, Menüpunkt Publikationen, bestellt werden.

Kontakt: angelika.satzer@tbs-nrw.de

Tel. 0173/2097754

13 Schritte gegen psychische Belastungen

Wie ein Betriebsrat das Thema „Psychische Belastungen“ aufgreifen kann, berichteten zwei Kolleginnen der EK service-group, Bielefeld bei einem gemeinsamen Fachsymposiums des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales, des Landesinstituts für Arbeitsgestaltung und der TBS NRW im vergangenen September. In ihrem Unternehmen wurde die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen zum ersten Mal umgesetzt. Die beiden Kolleginnen machten in ihrem Vortrag eindrucksvoll nachvollziehbar, dass die betriebliche Interessenvertretung ein wesentlicher Motor sein kann, um präventiv im Unternehmen tätig zu werden. Ihr Vortrag ist unter www.tbs-nrw.de/psyche einsehbar.

Auch die aktuelle Broschüre der TBS NRW kann hier weiterhelfen: Im Rahmen von drei übergeordneten Phasen („Orientieren – Strukturen schaffen – Umsetzen“) werden 13 Schritte identifiziert, um sich dem Thema der psychischen Belastungen zu nähern und konkrete Lösungsansätze zu entwickeln. Für jede Interessenvertretung ist ein Einstieg innerhalb der 13 Schritte möglich.

Die TBS NRW bietet zum Umgang der Interessenvertretung mit dem Thema „Psychische Belastungen“ Inhouse-Seminare und Beratungen an. Das Angebot ist unter www.tbs-nrw.de unter dem Menüpunkt Seminare/Inhouse Seminare einsehbar.



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 oder im Internet unter www.tbs-nrw.de / Menüpunkt: Publikationen

Im Internet kann die Broschüre als PDF auch kostenlos heruntergeladen werden.

Das Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) mit Leben füllen!

Seit Juli 2011 gibt es das novellierte LPVG NRW. Wirkungsvolle Mitbestimmung ist für einen leistungsfähigen öffentlichen Dienst absolute Voraussetzung. Ob Nutzen der prozessualen Mitbestimmung, Einrichtung eines Wirtschaftsausschusses, Mitbestimmung beim Aufbau eines effektiven Gesundheitsschutz oder bei der SAP-Einführung: Die TBS NRW kann ihre mehr als 30jährige branchenübergreifende Beratungskompetenz als externe Sachverständige in die Betriebs- und Personalratsarbeit einbringen.

Das könnte eine Inhouse-Schulung für den neu gegründeten Wirtschaftsausschuss sein, eine Beratung zum Abschluss einer Prozessvereinbarung mit der Dienststelle oder die Moderation einer Personalratsklausur zur mittelfristigen Strategieplanung.

Bei der TBS Hauptstelle in Dortmund oder bei den Regionalstellen kann man

- den Neuen LPVG-Angebots-Flyer anfordern,
- die TBS-Broschüre zur Durchsetzung externer Sachverständiger bestellen,
- mehr Informationen zum Leistungsangebot der TBS beschaffen oder einen Beratungstermin vereinbaren.



LPVG-Beratungsangebote

Die Flyer zum download unter www.tbs-nrw.de/ Menüpunkt Publikationen oder bei der TBS-NRW anfordern



LPVG-Seminare von ver.di und TBS, siehe auch Seite 9.

Der LPVG-Seminarflyer zum download unter www.tbs-nrw.de Menüpunkt Seminare/Seminarprogramm



„Gut beraten!“ Externe Sachverständige für den Betriebsrat nach § 80 (3) und § 111 BetrVG

(hrsg. zusammen mit ver.di) Bestellungen an TBS NRW, Fax 0231/249698-42



„FAIRE ARBEIT – FAIRER WETTBEWERB“

Im Februar 2013 hat Arbeitsminister Guntram Schneider die Initiative „FAIRE ARBEIT – FAIRER WETTBEWERB“ ins Leben gerufen. Der DGB NRW Vorsitzende Andreas Meyer-Lauber wirbt als einer von sieben Botschaftern für die Initiative und deren Ziel, NRW zum Land der fairen Arbeit zu machen. Themen sind Minijobs, Leiharbeit und Beschäftigung zu sittenwidrigen Löhnen.

Leiharbeit dient inzwischen nicht mehr nur als Instrument, um vorübergehende Auftragsspitzen abzufedern. Minijobs decken nicht mehr nur noch den Bedarf für Aushilfstätigkeiten und Ergänzungsstellen ab. Sie dienen in vielen Fällen als flexible Arbeitskräfte mit der Folge, dass gesicherte Beschäftigungsverhältnisse gegen diese schlechter entlohnenden und ungesicherten Beschäftigungsverhältnisse ausgetauscht werden.

Dies stellt auch die betrieblichen Interessenvertretungen vor große Herausforderungen. Häufig gibt es in Betrieben keine klaren Regelungen zum Umgang mit Leiharbeit. Der Einsatz kann jedoch durch Betriebsvereinbarungen begrenzt und gesteuert werden. Betriebs- und Personalräte brauchen Strategien zur Durchsetzung ihrer Mitbestimmungsrechte im Sinne guter und fairer Arbeit auch für Leiharbeitskräfte.

Das Arbeitsministerium und der DGB Bezirk haben bereits Ende 2008 gemeinsam die Hotline Zeitarbeit eingerichtet, die nun im Rahmen der Initiative „FAIRE ARBEIT – FAIRER WETTBEWERB“ weiterläuft. Die Hotline Zeitarbeit wird von der TBS betrieben und ist nicht nur eine Informationsplattform für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie Arbeitsvermittler und Arbeitsvermittlerinnen, sondern auch für Interessenvertretungen. Die Beraterinnen der Hotline stehen für sämtliche Fragen rund um das Thema Leiharbeit zur Verfügung und bieten Handlungshilfen an. Dabei spielen Fragen zu Mitbestimmungs- oder Mitwirkungsrechten und zur konkreten Ausgestaltung von Betriebsvereinbarungen genauso eine Rolle wie gesetzliche Vorschriften. In diesem Sinne haben die Beraterinnen der Hotline einen Kriterienkatalog der „fairen Zeitarbeit“ entwickelt. Aufgeführt werden beispielsweise die Anwendung des Equal Pay Grundsatzes oder die korrekte Eingruppierung gemäß der im Entleihbetrieb tatsächlich ausgeführten Tätigkeit. Zu beachten sind zudem das Recht auf Betriebsratsgründungen in Verleihbetrieben und das Recht, sich bei Fragen ebenso an die Betriebsräte der Entleihbetriebe wenden zu können. Diese Kriterien bieten ein Raster, um die Qualität der Zeitarbeit einschätzen zu können.

Auch in den Veranstaltungsreihen der Initiative „FAIRE ARBEIT – FAIRER WETTBEWERB“ werden diese Themen aufgegriffen. Ein Forum für den Austausch bieten dabei die „Lohnhallengespräche“ der G.I.B. in Bottrop. Die nächste Veranstaltung am 12.02.2014 widmet sich dem Thema „Vermittlung in faire Zeitarbeit“ und richtet sich insbesondere an Arbeitsvermittler und Arbeitsvermittlerinnen in Jobcentern.

Eine weitere Veranstaltung zum Thema „Leiharbeit und Betriebsräte“ mit Vertretern von Ver- und Entleihbetrieben findet am 4. Juni 2014 statt. Zu diesem Erfahrungsaustausch unter den alten und neugewählten Betriebsräten laden G.I.B. und TBS schon jetzt wieder nach Bottrop ein. Termin bitte vormerken!

Die Anmeldungen für Lohnhallengespräch und Erfahrungsaustausch erfolgen online über www.landderfairenarbeit.nrw.de



Entspricht das Arbeitsverhältnis fairen Bedingungen?

Schnelltest online ausfüllen unter www.zeitarbeit.nrw.de

Menüpunkt: Häufige Fragen/Schnell-Test

Autorinnen



Katja Köhler ist seit November 2013 im Projekt „Hotline Zeitarbeit“ beschäftigt und hat zuvor erste Berufserfahrungen beim Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit gesammelt.



Silke Hoffmann, TBS-Beraterin, kümmert sich in der TBS seit 2003 um das Thema Leiharbeit und leitet seit Juli 2013 das Projekt „Hotline Zeitarbeit“.



**Alfred Kreikebaum, OTTO FUCHS KG
Meinerzhagen, Betriebsratsvorsitzender**

Fairer Umgang mit Leiharbeitern hatte den Arbeitsminister veranlasst, am 28. August 2013 die Otto Fuchs KG in Meinerzhagen zu besuchen und als positives Beispiel zu würdigen. Für das Unternehmen mit einer Leiharbeitsquote von rund sieben Prozent ist der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ eine Selbstverständlichkeit: Leiharbeitskräfte sind hier Nutznießer eines Prämiensystems, das per Betriebsvereinbarung für eine übertarifliche Bezahlung auch der Leiharbeitskräfte sorgt. Betriebsratsvorsitzender Alfred Kreikebaum hat nur wenig Zweifel: „Die, auch monetär, guten Arbeitsbedingungen für Leiharbeitskräfte der Otto Fuchs KG sind weitaus besser als in den meisten anderen Unternehmen.“ Qualifizierungsmaßnahmen für die Leiharbeiter werden mit einem beachtlichen Volumen durchgeführt. Dazu gehören auch mehrmonatige Weiterbildungen wie etwa Hydrauliklehrgänge für Industriemechaniker. Leiharbeitskräfte werden gut betreut, denn die von der Geschäftsführung gepriesene Kooperation zwischen Ver- und Entleihbetrieb funktioniert auch zwischen den Betriebsräten von START Zeitarbeit NRW und der Otto Fuchs KG. Bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit Leiharbeitskräften bemängelt Kreikebaum jedoch: „Hier sind uns vom Gesetz die Hände gebunden. Das kann im Einzelfall dazu führen, dass ein Leiharbeiter nicht übernommen wird, nur weil es etwa persönliche Konflikte mit einem Vorgesetzten gibt und sich der Leiharbeiter deshalb an den Betriebsrat wendet. Hier sind größere Mitspracherechte für den Betriebsrat im Entleihbetrieb überfällig!“ Selbst bei Equal Payment haben Leiharbeitnehmer immer noch eine geringere Beschäftigungsstabilität bzw. -sicherheit, ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko sowie insgesamt geringere Ansprüche aus der Rentenversicherung. Zudem haben Studien gezeigt, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse Auswirkungen auf die physische und psychische Gesundheit haben. Wenn atypisch Beschäftigte in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis gelangen, verbessert sich ihre Gesundheit wieder. Auch hier sei demnach Handlungsbedarf angesagt, so Kreikebaum.



**Jörg Hase, Betriebsrat bei START
Zeitarbeit NRW GmbH**

„Faire (Zeit-) Arbeit bedeutet für mich als Betriebsrat und Qualifizierungsdisponent bei START zunächst einmal eine angemessene Bezahlung und die individuelle Einsatzbetreuung unserer Mitarbeiter. Die Integration in die Strukturen des Einsatzbetriebes spielt für das angestrebte Ziel einer Übernahme eine vorrangige Rolle. Fachliche Defizite werden gemeinsam mit dem Betrieb analysiert und durch eine individuelle Qualifizierungsplanung behoben. Die Spanne der möglichen Qualifizierungsmaßnahmen reicht hierbei von einem einfachen Staplerschein, über fachliche Aufbauqualifizierungen bis zum berufsbe-

gleitenden Erwerb eines Berufsabschlusses. Hervorzuheben ist hier das START-Projekt „Vorbereitung auf die Externenprüfung zum Maschinen- und Anlagenführer“, mit dem wir bisher bereits 65 vormals ungelerten Mitarbeitern die Möglichkeit zu einem qualifizierten Berufsabschluss geben konnten.“



**Monika Schaper, Betriebsratsvorsitzende
Deutsche Postbank AG, Niederlassung
Köln**

„Die Betriebsräte bei der Postbank in Köln sind zu 100 % bei ver.di organisiert, auch deshalb diskutieren wir das Thema Leiharbeit sehr kritisch im Sinne der Stammebelegschaft aber auch im Sinne der LeiharbeiterInnen. Wir priorisieren die reguläre Besetzung von Stellen, Teilzeitaufstockung auf Wunsch und die Übernahme von Azubis. Wenn LeiharbeiterInnen doch an Bord kommen, soll es ihnen bei uns gut gehen. Kollegialität und Transparenz sollen sie erfahren. Wir stellen ihnen den BR vor und helfen ihnen ihren Tarifvertrag zu ergründen und sich mit ver.di bekannt zu machen. LeiharbeiterInnen werden offensiv zu Betriebsversammlungen eingeladen, wir unterstützen faire Eingruppierungen und bevorzugen sie bei möglichen Einstellungen, was uns auch schon mehrfach gelang.“



**Friedrich Banach, Betriebsrat bei
Randstad Deutschland**

Sechs Jahre nach dem Start von Randstad Zeitarbeit in Deutschland im Jahr 1972 hat sich der Betriebsrat gegründet. Heute engagieren sich 60 freigestellte sowie 120 nichtfreigestellte Betriebsräte in drei Betriebsratsgremien, die sich entsprechend der regionalen Struktur von Randstad auf Nord, Ost und Süd verteilen. Ergebnisse dieser Arbeit sind ein Sozialfonds für die Leiharbeitnehmer, der schnelle und unbürokratische Hilfe bei (Arbeits-)Unfällen sicherstellt und im schlimmsten Fall beim Tod des Mitarbeiters finanzielle Unterstützungen bereitstellt. „Im Rahmen des Gesundheitsschutzes besuchen wir regelmäßig die Arbeitsplätze bei den Kunden, um über die Abwehr von Gefahren und Risiken am Arbeitsplatz aufzuklären. Wir stehen auch mit den Betriebsräten der Kunden in Kontakt, sodass wir sehr oft die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter im Kundeneinsatz verbessern konnten. Zusätzlich bieten wir eine anonyme und kostenfreie psychosoziale Onlineberatung an. Aktuell beschäftigen wir uns unter anderem mit den Themen: Abschluss des Tarifvertrags, Zeitkonten und Ausbau der Kontakte zu den Betriebsräten der Kunden. Als Betriebsrat eines Verleihers können wir im Rahmen unserer Mitbestimmung für faire und einheitliche Standards z.B. bei der Fahrtkostenerstattung oder der Eingruppierung sorgen.“



Auf dem Weg zum gesunden Betrieb

Betriebliches Gesundheitsmanagement mitgestalten

Zunehmend wirken sich Burnout, 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 Gesundheitsmanagements 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: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen

Referenten: Eva von Buch, TBS Beraterin, Arbeitsschwerpunkte: Leiharbeit, Arbeitsorganisation, betriebliche Gesundheitsförderung, psychische Belastungen und Burnout
Jan Heudtlass, Dipl. Gesundheitswissenschaftler (MPH), Institut für Gesundheitsförderung (IfG), Hörstel, Arbeitsschwerpunkte: Gesundheitsmanagement, seelische Gesundheit

Sundern, 05.05. – 07.05.2014

Seminarnummer: D3-146742-742

Kosten: 610 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung: ca. 251 €*

Düsseldorf, 27.10. – 29.10.2014

Seminarnummer: D3-146743-742

Kosten: 610 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 296 €*

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 Handlungsmöglichkeiten im betrieblichen Alltag.



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/MAV

Zielgruppe: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen

Referent: Karsten Lessing, TBS-Berater, Arbeitsschwerpunkte: Umgang mit gefährlichen Stoffen, Gefährdungsbeurteilung, Mobbing und psychische Belastungen, Arbeitszeitmodelle

Haltern am See, 03.06. – 04.06.2014

Seminarnummer: D11-149515-133

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

* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.



Dem EDV-Einsatz einen passenden Rahmen geben

IT-/EDV-Systeme regeln!

Die IT-Anwendungen im Unternehmen werden immer unübersichtlicher, die Anzahl der IT-Systeme wächst beständig. Daher gehen die meisten Betriebsräte den Weg, eine EDV-Rahmenbetriebsvereinbarung abzuschließen, die die zentralen Grundsätze zum Schutz der Beschäftigten und zur Beteiligung der Betriebsräte enthält.

Ziel: Das Seminar gibt einen kompakten Überblick über den Aufbau und zentrale Inhalte einer EDV-Rahmenbetriebsvereinbarung (RBV), ihre Chancen aber auch ihre Grenzen. Dabei stehen Praxiserfahrungen im Vordergrund.

Inhalt:

- IT-Entwicklungstrends in Produktion und Verwaltung
- Juristische Rahmenbedingungen einer EDV-Rahmenbetriebsvereinbarung
- Aufbau und zentrale Inhalte einer EDV-Rahmenbetriebsvereinbarung
- Beteiligungsrechte des Betriebsrats im Überblick
- Handlungsansätze für die betriebliche Interessenvertretung

Zielgruppe: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen, Datenschutzbeauftragte

Referent: Frank Steinwender, TBS-Berater,
Arbeitsschwerpunkte: Gestaltung und Regelungen von IT-Systemen im Betrieb z.B. SAP, Email/Internet/Intranet, Warenwirtschaft, ERP etc.

Düsseldorf, 05.06. – 06.06.2014

Seminarnummer: D11-149519-133

Kosten: 394 €, zzgl. Unterkunft/Verpflegung: ca. 199 € *

* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.



Module und Verfahren eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)

Alternde Belegschaften, schwieriger werdende Arbeitsbedingungen: Die Anforderungen an Betriebe, sich intensiver und systematischer um die Gesundheit ihrer Beschäftigten kümmern zu müssen, steigen. Die Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements kann dazu maßgeblich beitragen. Worauf Interessenvertretungen dabei achten sollten und welche Rolle sie übernehmen können ist Inhalt dieses Seminars.

Ziel: Die Seminarteilnehmer sollen befähigt werden, Kriterien für ein funktionsfähiges, nachhaltiges Betriebliches Gesundheitsmanagement für ihren Betrieb zu definieren und langfristig anzuwenden.

Inhalt

- Ziele, Strukturen und Kernelemente eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Vorhandene betriebliche Strukturen zur Unterstützung erkennen und nutzen
- Bedeutung und Anwendung der Mitbestimmung
- Ziele, Vorgehensweisen und Ergebnisse aus Sicht der Interessenvertretung
- Einsatzmöglichkeiten und Nutzen der Instrumente: Gefährdungsbeurteilung, Mitarbeiterbefragung, Gesundheitszirkel
- Gesetzliche Rahmenbedingungen für Gesundheit im Betrieb
- Austausch: Betriebliche Erfahrungen aus dem Gesundheitsschutz
- Beteiligungsstrategien für die Interessenvertretung

Zielgruppe: Betriebliche InteressenvertreterInnen, Mitglieder des Arbeitsschutz-Ausschusses

Referentin: Eva von Buch, TBS Beraterin,
Arbeitsschwerpunkte: Leiharbeit, Arbeitsorganisation, betriebliche Gesundheitsförderung, psychische Belastungen und Burnout

Essen, 23.06. – 24.06.2014

Seminarnummer: D11-149513-133

Kosten: 394 €, zzgl. Unterkunft/Verpflegung: ca. 208 € *



Infoline: 0211 / 17 93 10 11 oder Internet: www.tbs-nrw.de

TBS NRW



Demografischer Wandel im Betrieb

Altersgerechte Arbeit und Qualifizierung

Die geburtenstarken Jahrgänge kommen ins Alter. In den Unternehmen steigt bis 2020 die Anzahl der älteren Beschäftigten stark an. Die Anhebung des Renteneintrittsalters und verschlechterte Bedingungen für die Frühverrentung erschweren den frühzeitigen Ausstieg aus dem Job. Erforderlich sind betriebliche Maßnahmen, die ein längeres Verbleiben in Beschäftigung in den Unternehmen möglich und attraktiv machen und Perspektiven für den Nachwuchs schaffen.

Ziel: Die Teilnehmenden erwerben Kenntnisse über die Gestaltung altersgerechter Arbeit, Qualifizierung, Personalentwicklung und Führung. Sie können Handlungsbedarfe für Belegschaften im demografischen Wandel erkennen, betriebliche Initiativen entwickeln und die Qualität betrieblicher Gestaltungsansätze einschätzen. Dabei werden die Instrumente der Initiative Demografie Aktiv eingesetzt.

Inhalt:

- Betriebliche Altersstrukturen und Handlungsbedarfe im demografischen Wandel
- QuickCheck „Demografie Aktiv“ zu betrieblichen Fallbeispielen der Teilnehmenden
- Entwicklung betrieblicher Handlungsansätze zu den Themen:
 - Altersstrukturanalyse mit dem TBS DemografieKompass
 - Altersgerechte Arbeitsgestaltung für jung und alt
 - Veränderte Leistungspotenziale im Alter und angemessene Arbeitsgestaltung
 - Konzepte zur Verringerung psychischer und physischer Belastungen
 - Konzepte zur Qualifizierung und Kompetenzentwicklung
 - Gestaltung einer vorausschauenden Personalentwicklung
 - Altersgerechte Führung und Motivation
 - Das Siegel Demografie Aktiv für Unternehmen*
- Rechte und Handlungsmöglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretungen

* In Nordrhein-Westfalen bietet die Initiative Demografie Aktiv des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales NRW, der Landesvereinigung der Unternehmensverbände NRW und des Deutschen Gewerkschaftsbundes NRW attraktive Angebote für Interessenvertretungen und Unternehmen zur Gestaltung des demografischen Wandels.

Zielgruppe: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen

Referentin: Stefani Mehring, TBS-Beraterin,
Arbeitsschwerpunkte: Personalentwicklung,
Organisationsentwicklung, Demografischer Wandel

Bedburg, 25.06. – 26.06.2014

Seminarnummer: D11-149526-133

Kosten: 394 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung: ca. 190 €*



Gute Zahlen, schlechte Zahlen

Leistungskennzahlen für die Interessenvertretung

Manche Interessensvertretungen bekommen keine präzisen wirtschaftlichen Daten, andere werden mit Zahlen und Kennziffern regelrecht überflutet. In beiden Fällen bleiben Fragen offen und es ist unklar, wie es um die wirtschaftliche Lage des Betriebes / der Dienststelle konkret steht. Was sind die wesentlichen wirtschaftlichen Kennzahlen? Welche Kennzahlen und Daten sind für die Belange der betrieblichen Interessenvertretung relevant? Wie werden sie ermittelt und gedeutet?

Ziel: Gezielte Fragestrategien für den Wirtschaftsausschuss entwickeln und die wesentlichen betrieblichen Kennzahlen deuten können.

Inhalt:

- Was will ich über die wirtschaftliche Situation wissen?
- Welche Daten und Kennzahlen sind für die Interessenvertretung wichtig?
- Welche Schlussfolgerungen lassen sich aus diesen Kennzahlen ziehen?
- Wie organisiere ich die Zusammenarbeit zwischen Interessenvertretung und Wirtschaftsausschuss?

Zielgruppe: Personalräte, Betriebsräte, Wirtschaftsausschussmitglieder

Seminar für Personalräte

Referent: Nils Nolting, TBS-Berater,

Arbeitsschwerpunkte: Beschäftigungsfähigkeit und betriebliche Potenzialentwicklung, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Beschäftigtendatenschutz

Düsseldorf, 30.06.2014

Seminarnummer: D11-149516-133

Seminarkostenpauschale: 197 € zzgl. Verpf. ca. 50 €*

Seminar für Betriebsräte

Referent: Christoph Grüninger, TBS-Berater,

Arbeitsschwerpunkte: Angelegenheiten des Wirtschaftsausschusses, betriebliche Umstrukturierung, Arbeit und EDV

Düsseldorf, 01.07.2014

Seminarnummer: D11-149517-133

Kosten: 197 € zzgl. Verpf. ca. 50 €*

* Unterkunft/Verpf. zzgl. USt.

Seminare in Kooperation mit ver.di

LPVG in der Landesverwaltung/ Landesbetrieben

Betriebliches Gesundheitsmanagement zwischen Landtag, Arbeitsschutzgesetz und LPVG

(Tagesseminar) 03.02.2014

Die Landesregierung hat per Kabinettsbeschluss die Ein- und Durchführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagement in allen Ressorts und Dienststellen der Landesverwaltung beschlossen. „Wir verstehen ein umfassendes strategisches Gesundheitsmanagement als eine Aufgabe aller Landesbehörden und werden die Umsetzung aktiv fördern, um die Wiedereingliederung von kranken Beamtinnen und Beamten in den Dienst zu verbessern“, heisst es im Koalitionsvertrag. Seit 2011 gibt es einen Leistungsvergleich des behördlichen Gesundheitsmanagements der Innenministerien. Für die Landesverwaltung NRW gilt das Rahmenkonzept des MIK von 2011, das allerdings den einzelnen Ressorts und Dienststellen große Freiheiten bei der Zielsetzung, der Wahl der Schwerpunkte und der Einzelmaßnahmen und lässt. Während einzelne Bausteine, wie die Gefährdungsbeurteilung oder das betriebliche Eingliederungsmanagement, gesetzlich vorgeschrieben sind, ist die konkrete Ausgestaltung dieser sowie die Einführung weiterer Bausteine Sache der Mitbestimmung

Themen:

- Belastungsfaktoren und Gesundheit in der Arbeitswelt
- Bausteine eines wirkungsvollen BGM
- BGM in der Landesverwaltung: Status, Ergebnisse, Erfahrungen und Planungen
- Gesetzliche Rahmenbedingungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz
 - Arbeitsschutzgesetz
 - Bildschirmarbeitsverordnung
 - Betriebliches Eingliederungsmanagement
 - Richtlinien und Normen
- Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte nach LPVG
- Austausch über die betriebliche Beteiligungspolitik
- Dienstvereinbarung und Mitbestimmungsplanung: Instrumentenkasten für eine systematische Vorgehensweise

Referent: Karsten Lessing, TBS-Berater

Arbeitsschwerpunkte: Umgang mit gefährlichen Stoffen, Gefährdungsbeurteilung, Mobbing und psychische Belastungen, Arbeitszeitmodelle

Möglichkeiten und Nutzen der prozessualen Mitbestimmung

(Tagesseminar) 12.05.2014

Mit dem LPVG ergibt sich als Kombination verschiedener rechtlicher Möglichkeiten der neue Rechtstatbestand der prozessualen Mitbestimmung. Eine Information des Personalrats - beispielsweise bei Auflösung, Neubildung oder Restrukturierung von Behörden - muss so frühzeitig erfolgen, dass der Personalrat die kollektiven Interessen der betroffenen Beschäftigten effektiv sicherstellen kann. Eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme liegt bereits dann vor, wenn durch eine Handlung eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme vorweggenommen oder festgelegt wird.

Prozessuale Mitbestimmung will gelernt sein: Sie hängt nicht nur an rechtlichen Voraussetzungen, sondern bedarf einer anderen Kultur im Umgang zwischen Dienststelle und Personalvertretung, aber auch neuer Organisationsformen für die Personalratsarbeit. Es gibt aber auch eine wachsende Notwendigkeit zur prozessbezogenen Mitbestimmung, da sich die Einführung technischer „Einrichtungen“ wie ERP-Software, die betriebliche Reorganisation, Personalentwicklungskonzepte, das betriebliche Gesundheitsmanagement oder ein neues Rechnungswesen gar nicht anders gestalten lässt.

Themen:

- Novelliertes LPVG: Handlungsmöglichkeiten der prozessbegleitenden Mitbestimmung nach § 63 -66
- Nutzungsbereiche, insbesondere bei umfassenden Umorganisationsprozessen oder bei Einführung neuer ERP-Software
- Strukturbildende Elemente einer Prozessvereinbarung
- Erfahrungen mit der prozessualen Mitbestimmung
- Projektstrukturen, Komanagement, Pro und Contra einer beteiligungsorientierten Mitgestaltung
- Handlungs- und Umsetzungsplanung

ReferentInnen: Klaus-Dieter Heß, TBS-Berater

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

Katrin Sommer, TBS-Beraterin

Arbeitsschwerpunkte: Einführung und Regelung von EDV-Systemen, Verhaltens- und Leistungskontrolle, Informations- und Kommunikationstechnik für die BR-/ PR-Arbeit

Die Seminare verbinden die Vermittlung grundlegender Kenntnisse für Interessenvertretungen zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben und Beteiligungsrechte mit dem Erfahrungsaustausch.

Die Seminarkostenpauschale beträgt pro Seminar 195 € (Ust.-frei)

zzgl. ca. 40 € Verpflegung zzgl. Ust. je TeilnehmerIn.

Zielgruppe: Schwerbehindertenvertretungen, Mitglieder der Interessenvertretung mit jeweiligem Entsendebeschluss. Freistellung: § 40 LPVG bzw. vergleichbare Rechtsgrundlage

Anmeldungen bitte bis spätestens 3 Wochen vor Seminarbeginn an die TBS NRW e.V. Düsseldorf /

Tel. 0211 179310-11 / Fax: 0211 - 17 93 10 29 / Mail: heike.ziembra@tbs-nrw.de

Der LPVG-Seminarflyer zum download unter www.tbs-nrw.de
Menüpunkt Seminare/Seminarprogramm





Industrie 4.0: Achillesferse Datenschutz und Datensicherheit

In einer umfassend digitalisierten Welt wird Datensicherheit einen besonderen Stellenwert bekommen. Der Schutz vor zufälligen Störereignissen oder kriminellen Angriffen und der originäre Datenschutz müssen neu überdacht werden.

Die Vision einer vernetzten industriellen Fertigung nimmt konkrete Formen an. Die Maschinen beginnen untereinander zu kommunizieren und selbst zu „entscheiden“: Mache dies, bring mir das, ich bin gerade damit beschäftigt. Diese Kommunikation der Maschinen findet auf Basis allgemein bekannter Protokolle statt. Die Maschinen können das, weil Menschen Programme entwickelt haben, mit denen sie die Maschinen dazu befähigen. Es ist absehbar, dass die Kommunikation der Maschinen modern sein wird, also drahtlos und basierend auf den Standards des Internets. Updates werden dann in der Regel über das Internet auf die Maschinen übertragen.

In dieser umfassend digitalisierten Welt wird Datensicherheit einen besonderen Stellenwert bekommen. Der Schutz vor zufälligen Störereignissen oder kriminellen Angriffen und der originäre Datenschutz müssen neu überdacht werden.

Die öffentlich gewordenen Aktivitäten von NSA und GCHQ haben gezeigt, dass nicht nur Wirtschaftsspionage ein Thema ist, sondern dass es auch um die Gefahr aktiver Störvorhaben wie zum Beispiel Wirtschaftssabotage geht.

Die Öffnung von Maschinensteuerung ins Internet potenziert diese Gefahren enorm. Die Sicherheit und Funktionsfähigkeit einzelner Maschinen und der gesamten Fertigung eines Unternehmens hängt künftig nicht mehr allein von der guten Ausbildung und Arbeit der Service Techniker oder der Entwickler ab. Die technische Steuerung ist von außen angreifbar, das ist systemimmanent. Und das gilt zurzeit für alle, die mit Computern arbeiten - für Schüler, die im Unterricht die Programmierung von Robotern oder „embedded systems“ lernen, genauso wie für die Experten, die die Steuerung iranischer Atomzentrifugen beeinflussen können.

Die alte Regel besagt: Es gibt immer nur einen relativen Datenschutz beziehungsweise eine relative Datensicherheit. Durch umfassenden Einsatz unmittelbarer Sicherheitstechnik kann versucht werden, Gefährdungen zu minimieren. Doch die bekannten Sicherheitsmechanismen reichen nicht mehr aus. Wegen der unüberschaubaren Gefährdungspotenziale im Bereich der Internet-basierten Informations- und Kommunikationstechnik (IKT), Steuerungstechnik, der Prozess- und Fertigungsautomation liegt hier für die Industrie 4.0 ein hoher Forschungsbedarf.

Wenn die Maschinen Internet basiert verbunden sind und interagieren, kann man die damit verbundenen Sicherheitsprobleme am Beispiel des Cloud Computing erläutern. Der Begriff Cloud Computing wird verwendet, wenn das Internet für eigene Zwecke genutzt wird. Das meint: Anbieten, Nutzen und Abrechnen von IT-Dienstleistungen, es umfasst das komplette Spektrum der

Informationstechnik und beinhaltet unter anderem Infrastruktur (beispielsweise Rechenleistung, Speicherplatz), Plattformen und Software. Daten die irgendwo im weltweiten Netz gespeichert sind, Programme, die irgendwo entwickelt wurden und Anwendungen, die auf Rechnern laufen, die angemietet sind, oft ohne Transparenz über die Verhältnisse bei der speichernden Stelle.

Im Deutschen findet die Ambivalenz gegenüber diesen wolkigen Umständen besonders unter Datenschützern ihren Ausdruck in dem »Running Gag«: »Die Cloud die klagt«. Noch vermutet man, dass Daten, Anwendungen, Wissen geklaut werden. Der nächste Schritt wird die aktive Veränderung, der aktive Angriff sein. Die Veränderung der Funktionsweise von Programmen mit dem Ziel, den Anwender zu schädigen.

Nach den großen Datenschutz-Skandalen der letzten Jahre in der deutschen Wirtschaft sind die Erwartungen an Datenschutz und -sicherheit dabei noch stark gestiegen. Das gilt nun auch im Hinblick auf ein angemessenes Datenschutzniveau in der allseits und umfassend vernetzten Industrie 4.0, besonders, wenn unsichere Drittländer und Staaten den Schutz vor unberechtigten Zugriffen nicht gewährleisten. Die Vorstellung eines außer Kontrolle geratenen Roboters oder einer Fehlsteuerung explosionsgefährdeter Prozesse, die Vorstellung des Datendiebstahls durch nicht autorisiertes Auslesen von Produktionsdaten oder von Produkten, die Datenträger mit sich führen, soll hier genügen, um die Angreifbarkeit der Smarten Fabrik zu verdeutlichen.

Sicherheit, die es für die neuen Systeme zu entwickeln gilt, darf aber nicht dazu führen, dass die im Unternehmen verbliebenen Beschäftigten künftig noch stärker kontrolliert werden. Bislang haben viele Kontrollsysteme dies zur Folge gehabt, das eigentliche Problem aber nicht nachhaltig gelöst.

Autoren:



Jochen Konrad Klein ist TBS-Berater. Arbeitsschwerpunkte des Diplom-Volkswirts sind SAP (Berechtigungen/Prüfung) und EDV (Sicherheit/Datenschutz).

Kontakt: jochen.konrad-klein@tbs-nrw.de



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

Kontakt: viktor.steinberger@tbs-nrw.de

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

Thema	Termin	Ort	Preis	Verpfl.*	Seminar-Nr.
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
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,-*	D11-149517
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 umgehen	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
Burn-Out erkennen, verhindern, mit Betroffenen umgehen	29.09. – 30.09.2014	Hattingen	394,-	163,-	D3-146745-742
SAP-Einsatz regeln, SAP-Entwicklungen begleiten	20.10. – 21.10.2014	Haltern	394,-	215,-**	D11-149529
Auf dem Weg zum gesunden Betrieb: Betriebliches Gesundheitsmanagement mitgestalten	27.10. – 29.10.2014	Düsseldorf	610,-	296,-	D3-146743-742
Alternsgerechte 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 – Aufbau-seminar	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

Anmeldung

*zzgl. USt. **inkl. Übernachtung

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.

Nutzen Sie auch unsere Infoline 0211 / 17 93 10 11 oder das Internet 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 Personenvom: 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**

TBS Team

Seit dem 01. November 2013 ist **Katja Köhler** als Beraterin für das Projekt „Hotline Zeitarbeit“ in der Regionalstelle Düsseldorf tätig. Die ausgebildete Politikwissenschaftlerin und Betriebswirtschaftlerin hat zuvor erste Berufserfahrungen als Beraterin im Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit gesammelt.



Bilyana Ignatova arbeitet seit dem 01. November 2013 in der Hauptstelle in Dortmund.

Die ausgebildete Ökonomin und Arbeitswissenschaftlerin ist für die Bereiche Personal und Controlling verantwortlich und organisiert interne Prozesse.



Silvia Lorenz ist Ende 2013 nach über 21 Jahren engagierter Tätigkeit bei der TBS in den Ruhestand gegangen.

Silvia Lorenz war an der Gründung und Entwicklung des „Schnittpunkt“ beteiligt und seit Bestehen dieser TBS-Kundenzeitschrift Mitglied der Redaktion.

Gefährdungsbeurteilungen - Betriebs- und Dienstvereinbarungen: Analyse und Handlungsempfehlungen

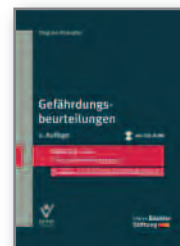
Jede berufliche Tätigkeit ist mit Unfall- und Gesundheitsrisiken verbunden. Um Risiken gering zu halten, müssen Gefährdungen erkannt und bewertet werden, um angemessene Präventionsmaßnahmen ergreifen zu können. Genau dies ist Ziel einer Gefährdungsbeurteilung.

Zu den gesetzlichen Pflichten des Arbeitgebers gehört es, systematisch Gefährdungen zu ermitteln und zu beurteilen. Anzuwendende Methoden und Konzepte sind jedoch nicht vorgeschrieben. Bei der Gestaltung einer Gefährdungsbeurteilung haben Betriebs- und Personalräte weitreichende Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte. Hier bietet die vorliegende Analyse von Betriebs- und Dienstvereinbarungen die Möglichkeit, sich durch bestehende Lösungen inspirieren lassen.

Die Analyse umfasst insgesamt 88 Betriebs- und Dienstvereinbarungen – 52 zu Gefährdungsbeurteilungen allgemein nach dem Arbeitsschutzgesetz und 36 nach der Bildschirmarbeitsverordnung.

Gefährdungsbeurteilungen, Romahn, Regine, 2. Auflage. Reihe: Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Bund-Verlag 2013, ISBN: 978-3-7663-6273-5. 128 Seiten, Preis: 12,90 €

Die Autorin: Regine Romahn, Diplom-Sozialwissenschaftlerin, ehemalige Beraterin bei der TBS NRW, Regionalstelle Dortmund



Von Profis für Profis: Seminare 2014 ExpertInnenwissen zur Gestaltung der Arbeitswelt

Mit dem gemeinsamen Seminarprogramm von TBS NRW e.V. und DGB-Bildungswerk NRW e.V. aktuelle Herausforderungen im Betrieb meistern.

Das Angebot des DGB-Bildungswerk NRW in Kooperation mit der Technologieberatungsstelle beim DGB NRW (TBS NRW) besteht nun schon seit acht Jahren. Maßgeschneiderte, in der Praxis relevante Inhalte werden verständlich vermittelt und immer mit Blick auf die betriebliche Umsetzung besprochen. Zudem ist der Austausch von erlebten Erfahrungen der Interessenvertretungen in der betrieblichen Durchsetzung ihrer Beteiligungsrechte ein Erfolgskriterium für alle Seminare.

Das Seminarprogramm kostenlos bestellen:

TBS-Infoline 0211 / 17 93 10 11 eMail: seminare@tbs-nrw.de

