

Ausgabe  
Mai **05/14** | **Schnittpunkt**

Informationen | Beratung | Seminare |

## Inhalt

<b>Sharepoint: Ergonomie verbessern</b> Interessenvertretungen sind gefordert	2
<b>Prämienmodelle auf dem Prüfstand</b> Wichtige Aspekte bei der Neugestaltung	2
<b>Gute Arbeit im Callcenter und im Kundenservice durchsetzen</b> , TBS Netz-Fachtagung 2014	3
<b>SAP-Fachtagung 2014</b> Beschäftigte im Blick	3
<b>Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen: Modellfall Soest</b>	4
<b>Unser Seminarprogramm</b>	6
<b>Seminarübersicht</b>	11
<b>Wie organisieren wir unsere Betriebsratsarbeit?</b> Strategieworkshop	12
<b>Erfahrungsaustausch</b> „Leiharbeit und Betriebsräte“	12
<b>TBS Team</b>	12



**Themenschwerpunkt**

**Gefährdungsbeurteilung  
psychischer Belastungen**



**Frank Steinwender**

ist TBS-Berater. Arbeitsschwerpunkte des Diplom-Ingenieurs sind Datenschutz und IT-Sicherheit.

## Sharepoint: Ergonomie verbessern

### Interessenvertretungen sind gefordert

Die Kommunikation und Interaktion zwischen Netzwerkpartnern im Rahmen von flexiblen Formen der Zusammenarbeit erfolgt in aller Regel mit der Microsoft-Anwendung Sharepoint. Erfahrungsgemäß stellt diese Software-Lösung jedoch hohe Anforderungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, so dass die Interessenvertretung im Sinne des Gesundheitsschutzes bei der Mitgestaltung gefordert ist.

Projektarbeit, mobile Arbeit, virtuelle Teams oder Matrixorganisationen - das sind Beispiele für Arbeitsformen, bei denen die Teammitglieder an unterschiedlichen Orten, zu unterschiedlichen Zeiten oder auch in unterschiedlichen Firmen zusammenarbeiten. Als zentrale Schnittstellen fungieren hierbei Software-Lösungen, mit denen man die gemeinsame Bearbeitung von Aufgaben organisieren sowie gemeinsame Termine, Kontakte und Dokumente pflegen kann.

Das am meisten eingesetzte System, Sharepoint von Microsoft, bietet hierbei Licht und Schatten: Der Anwendungsvielfalt steht eine große Unüberschaubarkeit gegenüber. So hält Sharepoint mit den Funktionen Mail, Aufgabe, Blog, WIKI- und Listeneintrag eine Vielzahl an Kommunikationskanälen vor, bei denen nicht transparent ist, auf welchem der Kanäle gerade interagiert wird. Dadurch besteht die Gefahr, dass wichtige Informationen ungelesen auf der großen Plattform verschwinden: zum Schaden des Projekts.

Mit anderen Worten: Die Verantwortung für eine gelungene Kommunikation liegt bei jedem einzelnen Akteur. Das widerspricht aber den Forderungen auf einem wichtigen mitbestimmungspflichtigen Feld der Betriebsrats-Arbeit: der Software-Ergonomie. Die Interessenvertretung ist gefordert, dabei mitzuwirken, eindeutige Regeln der Zusammenarbeit aufzustellen und einen einheitlichen Informationsaustausch zu organisieren.

Die TBS NRW bietet den Interessenvertretungen Unterstützung beispielsweise bei der Qualifizierung, der Entwicklung von Sharepointanwendungen oder der Erarbeitung von Vereinbarungen.

Kontakt: [frank.steinwender@tbs-nrw.de](mailto:frank.steinwender@tbs-nrw.de)

01 73/20 97 75 1



**Friedrich Weddige**

ist TBS-Berater. Arbeitsschwerpunkte des Diplom-Ingenieurs sind u. a. Arbeitsorganisation, Verbesserungsprozesse und Managementsysteme.

## Prämienmodelle auf dem Prüfstand

### Wichtige Aspekte bei der Neugestaltung

Die kontinuierliche Wandlung von Unternehmen führt dazu, dass einmal eingeführte Prämiensysteme zunehmend ihre Anreizwirkung verlieren. Für die Interessenvertretungen ist dies eine wichtige Chance, das Thema in ihren Betrieben auf die Tagesordnung zu setzen und im Sinne der Beschäftigten mitzuprägen.

Die Gründe für den schleichenden Funktionsverlust von Prämiensystemen sind vielfältig. Wenn Fertigungssysteme grundlegend verändert werden (Stichwort: „Ganzheitliche Produktionssysteme“), können die damit verbundenen neuen Leistungsziele durch das bisherige Prämienmodell nicht mehr abgedeckt sein. Auch können schleichende Veränderungen in der Arbeitsorganisation oder die mangelnde Pflege des Systems inklusive seiner Datenbasis dazu führen, dass das ursprünglich vereinbarte Modell immer weniger Anwendung findet.

Bei einer Neugestaltung kommen in der Regel vielfältige Zielsetzungen in Frage, so etwa die Optimierung von Menge, Qualität, Nutzungszeit, Termintreue oder Produktivität. Parameter, die einzeln oder kombiniert in betrieblichen Kennzahlen erfasst und als Leistungsziele vereinbart werden. Im Interesse der Beschäftigten sollte der Betriebsrat hierbei seinen Blick auf folgende Fragen richten:

- Welche Leistungsziele sollen durch das neue Prämienmodell honoriert werden?
- Sind Art und Umfang dieser Ziele auch durch die Beschäftigten beeinflussbar?
- Sind die Zielgrößen des Prämiensystems realistisch, besteht also eine echte Verdienstchance?
- Ist das System transparent, bietet es aktuelle und nachvollziehbare Informationen über die erreichte Leistung?
- Ist das Modell in der Praxis einfach zu handhaben?

Bei der Neugestaltung des Prämienmodells steht die TBS NRW den Interessenvertretungen mit zielgenauen Hilfestellungen zur Seite. Sie bietet betriebspezifische Seminare ebenso wie die Unterstützung bei der Ausarbeitung eines neuen Prämienmodells.

Kontakt: [friedrich.weddige@tbs-nrw.de](mailto:friedrich.weddige@tbs-nrw.de)

05 21/96 63 5-19

## „Gute Arbeit im CallCenter und im Kundenservice durchsetzen“

TBS-Netz-Fachtagung, 27. - 30. Oktober 2014 in Essen

Trotz der öffentlichen Empörung über den NSA-Skandal gibt es immer noch keine Selbstbeschränkung bei der elektronischen Leistungs- und Verhaltenskontrolle in Kunden- und Service-Centern. Umgekehrt ist aber der Überwachungsdruck eine wesentliche Belastung für die Mitarbeiter. Welche Belastungen auftreten und wie sie verringert werden können, ist eines von vielen Themen einer Fachtagung, die das TBS-Netz zusammen mit DGB, ver.di und IG Metall vom 27. – 30. Oktober 2014 in Essen veranstaltet. Betriebs- und Personalräte sind herzlich eingeladen, sich fachlich weiterzuqualifizieren und gezielt kollegial auszutauschen.

Die Schwerpunkte:

- Mindestlohn und Tarifvertrag
- Beschäftigtendatenschutz im Callcenter
- Leistungs- und Verhaltenskontrolle regeln!
- Psychische Belastungen: Wie messen und regeln?
- Aufgaben und Möglichkeiten des staatlichen Arbeitsschutzes in der Callcenter-Branche
- Gütesiegel im Callcenter

TBS-Netz



Die Veranstalter haben ein vielfältiges Programm entwickelt. Vorträge, Workshops und Fachforen zu wissenschaftlichen und praktischen Fragestellungen wechseln sich ab. Branchenforen für Handel, Finanzdienstleistung, Telekommunikation, Post/Logistik und Dienstleistung geben Raum, mit Vertretern aus Beratung und Gewerkschaft branchenspezifische Angebote und Probleme zu erörtern. Hinzu kommen Workshops mit Fachpolitikern, Gelegenheiten zur Fallberatung und zum Erfahrungsaustausch.

**Kosten:** Teilnahmegebühr inkl. Tagesverpflegung für 4 Tage 1.100 €, zusätzlich Übernachtungskosten inkl. Frühstück 95 € pro Person und Tag

**Anmeldung:** TBS NRW e.V., Ulrike Henseleit,  
Westenhellweg 92 - 94, 44137 Dortmund,  
Tel. 02 31/24 96 98-0, Fax 02 31/24 96 98-41,  
E-Mail: [ulrike.henseleit@tbs-nrw.de](mailto:ulrike.henseleit@tbs-nrw.de)

Weitere Informationen zu den Tagungsinhalten sind auf der TBS-Homepage [www.tbs-nrw.de](http://www.tbs-nrw.de) zu finden.



### SAP-Fachtagung 2014

**Beschäftigte im Blick:  
Entwicklung, Überwachung,  
Mitbestimmung**

Hamburg  
30.09. - 02.10.2014

TBS-Netz

Die Beschäftigten sind der Schlüssel des Erfolgs! Diesen Satz können vermutlich alle betrieblichen Akteure unterschreiben. Dennoch unterscheiden sich die Herangehensweisen von Interessenvertretungen und Management in der Praxis meist erheblich. Interessenvertretungen haben dies bei der Einführung oder Ausgestaltung von SAP zu beachten. Denn SAP bewegt sich im Spannungsfeld aus Entwicklung, Überwachung und Mitbestimmung: Auf der einen Seite stehen als globale Ziele Gute Arbeit, Handlungsspielräume und Belastungsoptimierung, auf der anderen Seite Effektivierung der Prozess- und Kostenreduzierung. Konkret gehen die Ansätze bei Themen wie Personalentwicklung, Karriereplanung, Leistungsbeurteilung und -bewertung, betrieblichem Datenschutz, Verhaltens- und Missbrauchskontrollen etc. häufig weit auseinander.

Auf der diesjährigen SAP-Fachtagung des TBS-Netzes unter dem Titel „Beschäftigte im Blick“ in Hamburg vom 30.9.-2.10.2014 wollen wir u. a. anhand der SAP-Funktionalitäten wie Human Capital Management (HCM) und Compliance die unterschiedlichen Perspektiven und Gestaltungsansätze vorstellen und aus der Sicht der Interessenvertretungen bewerten und diskutieren. Ziel ist es, die vollen Mitbestimmungsrechte im SAP-Kosmos zum Nutzen der Beschäftigten einbringen zu können.

**Tagungsort:** Lindner Hotel Am Michel • 20459 Hamburg

**Kontakt:** TBS NRW • Westenhellweg 92 - 94 • 44137 Dortmund • Tel. 02 31/24 96 98-0 • Fax 02 31/24 96 98-41  
E-Mail: [tbs-sap@tbs-nrw.de](mailto:tbs-sap@tbs-nrw.de)

**Verbindliche Anmeldung und nähere Informationen:** Online unter [www.sap-im-betrieblichen-spannungsfeld.de](http://www.sap-im-betrieblichen-spannungsfeld.de) oder Fax: 02 31/24 96 98-41. Anmeldung zu den Workshops bitte nur online!

**Teilnahmegebühr:** 1.575 € zzgl. MwSt. für die Teilnahme an der Fachtagung, Tagungsunterlagen, Mahlzeiten und 2 ÜN/EZ mit Frühstück. Bei Anmeldung bis zum 09.06.2014 gibt es einen Frühbucherrabatt: NUR 1.400 € zzgl. MwSt.



## Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen: Modellfall Soest

Psychische Belastungen müssen laut Arbeitsschutzgesetz erfasst und entsprechende Schutzmaßnahmen entwickelt werden. Die Kreisverwaltung Soest führt zurzeit eine entsprechende Gefährdungsbeurteilung durch. Der Modellfall zeigt, worauf Interessenvertretungen hierbei achten sollten.



Die Kreisverwaltung Soest engagiert sich für die Gesundheit ihrer über 1.000 Beschäftigten und beteiligt hierbei regelmäßig die Interessenvertretung (siehe Statement des Personalratsvorsitzenden Peter Brinkmann). Neben Angeboten zur Gesundheitsförderung und einem funktionierenden betrieblichen Eingliederungsmanagement ist die Beurteilung physikalischer Parameter, wie Lärm oder Licht, in den meisten Abteilungen schon seit Jahren regelmäßiger Bestandteil der Gesundheitsvorsorge. Im Jahr 2013 wurde zudem eine Gesundheitsmanagerin für die Koordination aller Aktivitäten zum Arbeits- und Gesundheitsschutz eingestellt.

### Unterschiedliche Berufsgruppen, unterschiedliche Belastungen

Nun galt es, auch die psychischen Belastungen in den Blick zu nehmen, die sich in den letzten Jahren in einigen Abteilungen maßgeblich verändert haben. Der wesentliche Grund: Die Kreisverwaltung unterliegt einem Sparzwang, die Personaldecke wurde zum Teil stark ausgedünnt. Das wirkt sich auf die Arbeitsbedingungen in sehr differenzierter Form aus. So gibt es in der Kreisverwaltung sehr unterschiedliche Berufsgruppen – von den Verwaltungsangestellten über Sozialarbeiter bis hin zu den Mitarbeitern in Bauwesen und Rettungsdienst. Jede Berufsgruppe hat ihre ganz eigenen Belastungsmerkmale – aber auch Möglichkeiten.

### Dienstherr und Personalrat arbeiten eng zusammen

Angesichts dieser Sachlage haben sowohl Dienstherr als auch Personalrat die Notwendigkeit erkannt, einen Prozess zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen in der Kreisverwaltung anzustoßen, und bekundeten, gemeinsam aktiv zu werden. Das ist der Grund, warum Kreisdirektor und der Personalratsvorsitzende im Steuerkreis eng zusammenarbeiten, dem zentralen Gremium für die Koordinierung aller Aktivitäten, dem zudem auch die Gesundheitsmanagerin, die Betriebsärztin und die Personalverantwortlichen angehören.

### Eine wichtige Prozessphase: die Strategieentwicklung

„Wir brauchten eine Strategie für die weitere Vorgehensweise“, so Gesundheitsmanagerin Frauke Weddeling. „Hierbei hat uns eine TBS-Beraterin tatkräftig unterstützt. Denn es gibt unterschiedliche Methoden der Gefährdungsbeurteilung. Aufgrund der Sachlage entschieden wir uns für eine flächendeckende Mitarbeiterbefragung gemäß COPSQQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire). Ein Instrument, das wissenschaftlich validiert und gut erprobt ist. Der Weg stellte hierbei an sich schon einen wichtigen Prozess dar, für den wir einige Monate gebraucht haben, ehe wir dann an die Befragung gehen konnten.“

### Ergebnisse und Handlungsbedarfe

Die Ergebnisse der Befragung waren insgesamt vergleichbar mit denen anderer Verwaltungseinrichtungen und wirkten auf den ersten Blick durchaus positiv. Ein zweiter Blick in die Auswertung der einzelnen Abteilungen ließ viele unterschiedliche und sehr konkrete Handlungsbedarfe in einigen Bereichen erkennen. Häufig deckten sich die Befragungsergebnisse auch mit der Einschätzung des Steuerkreises.

Die Mitglieder des Gremiums beschlossen auf dieser Grundlage, Unterstützungsangebote zu unterbreiten. So werden in Kürze für zwei Abteilungen Gesundheitszirkel-Sitzungen durchgeführt, für die ca. 4 - 6 Termine pro Abteilung veranschlagt sind. Hierbei unterziehen die Teilnehmenden selbst die Ergebnisse einer genauen Betrachtung, beurteilen anschließend, welche Handlungsbedarfe aus ihrer Sicht bestehen, und diskutieren mögliche Lösungsvorschläge. Der Steuerkreis entscheidet dann gemeinsam mit den Führungsverantwortlichen über diese Lösungsvorschläge.

Aufgrund der Datenlage sind weitere Gesundheitszirkel geplant. „Dieser Prozess wird“ so Frauke Weddeling, „bis zum Jahresende dauern – in Sachen Gesundheit muss man eben einen langen Atem haben“. Zum Glück hat die Kreisverwaltung in ihr eine Person, die den Prozess im Auge behält, steuert und gegebenenfalls nachjustiert.



#### Autorin

**Eva von Buch** ist TBS-Beraterin mit dem Themenschwerpunkt Arbeits- und Gesundheitsschutz, insbesondere Umgang mit psychischen Belastungen, Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen, Burnout-Prophylaxe und betriebliches Gesundheitsmanagement.

**Kontakt:** [eva.vonbuch@tbs-nrw.de](mailto:eva.vonbuch@tbs-nrw.de) Tel. 01 72/70 03 16 2

### Wichtiger Erfolgsfaktor: Einbinden der Führungskräfte

Ein weiterer wichtiger Faktor, der zum Gelingen des Prozesses beitragen kann, ist die Einbindung und Aktivierung der Führungskräfte. So wurden im Kreis Soest die jährlich stattfindenden Führungskräfte-Werkstätten in diesem Jahr dafür genutzt, über Chancen und Grenzen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen zu informieren und die Handlungsmöglichkeiten für Führungskräfte aufzuzeigen. Ziel ist es, dass die Führungskräfte in Abteilungen, für die der Steuerkreis keine Maßnahmen beschlossen hat, selbständig mit ihren Mitarbeitern die Ergebnisse der COPSOQ-Befragung auswerten und interpretieren – und gegebenenfalls Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen ermitteln und umsetzen. Dies ist eine hohe Anforderung. Neben dem „Alltagsgeschäft“ einen „kontinuierlichen Verbesserungsprozess“ einzuführen, braucht Zeit und Engagement auf beiden Seiten – bei den Führungskräften wie bei den Beschäftigten.

In ihrer Broschüre mit dem Titel „Psychische Belastungen – Schritt für Schritt zum Erfolg“ hat die TBS NRW 13 Schritte zur wirksamen Verminderung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz aufgezeigt. Diese einzelnen Schritte wurden wiederum den drei Phasen „Orientieren“, „Strukturen schaffen“ und „Umsetzen“ zugeordnet. In diesem Sinne haben sich die Verantwortlichen der Kreisverwaltung Soest zunächst orientiert und Strukturen geschaffen. Jetzt gehen sie in die Umsetzung.

Wie die TBS NRW auch Sie bei der Planung und Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen unterstützen kann, sehen Sie im Info-Kasten.



**Peter Brinkmann,**  
Personalratsvorsitzender der  
Kreisverwaltung in Soest

Das interne Gesundheitsmanagement der Kreisverwaltung Soest, heute BGM, startete am 1.10.2009. Die erste Stelleninhaberin der Koordinationsstelle BGM, Gabriele Hohmann, hat hier echte Aufbauarbeit geleistet. Bereits beim ersten Gesundheitstag, am 31.03.2011, wurde u. a. das Thema „psychische Belastungen am Arbeitsplatz“ thematisiert. Ein auf Grundlage des neuen Tarifvertrags geschaffener Gesundheitszirkel im Jugendamt brachte weitere wichtige Erkenntnisse. Seit 2013 setzt Frauke Weddeling die begonnene Arbeit auf dem Fundament der bisher geschaffenen Strukturen mit großem Engagement fort.

Vor diesem Hintergrund war die Analyse psychischer Belastungsfaktoren und die Ableitung von Maßnahmen der konsequente nächste Schritt. Hierbei prägt der Personalrat den Prozess entscheidend mit: Gemeinsam mit der stellvertretenden Personalratsvorsitzenden Eva Ewen nehme ich regelmäßig an den Steuerkreis-Sitzungen teil. Zudem waren wir an den Führungskräftewerkstätten beteiligt, haben die Auswahl des Fragebogens mitbestimmt und werden auch in Zukunft den Prozess aktiv begleiten und unterstützen. Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen hat aus unserer Sicht ein enormes Potenzial bei der Optimierung der Arbeitsbedingungen. Vor allem der Umstand, dass die Beschäftigten hieran direkt beteiligt werden, wird einige Veränderungen und Verbesserungen in Gang setzen.

### Angebote der TBS NRW

Die TBS-Beraterinnen und -Berater unterstützen den Prozess der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen im Betrieb in den drei unterschiedlichen Phasen gemäß unserer Broschüre „Psychische Belastungen – Schritt für Schritt zum Erfolg“:

- **„Orientieren“:** Wir bieten Weiterbildungen zum Thema „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen“ an – in Kooperation mit dem DGB Bildungswerk im Rahmen des Programms „von Profis für Profis“. Inhouse-Schulungen für den Steuerkreis veranstalten wir gerne auch gemeinsam mit der Fachvereinigung Arbeitssicherheit (FaSi), dem Betriebsarzt oder anderen Akteuren des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) und des Arbeitsschutzausschusses (ASA).
- **„Strukturen schaffen“:** Wir beraten die Interessenvertretung bei der Initiierung und Planung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen, auch in der Diskussion mit dem Arbeitgeber.
- **„Umsetzen“:** Wenn gewünscht, schauen wir als Berater von außen auf den Prozess und unterstützen das Gremium und den Betrieb bei der Evaluation.



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. 02 31/24 96 98-39 Fax 02 31/24 96 98-42

E-Mail [tbs-hauptstelle@tbs-nrw.de](mailto:tbs-hauptstelle@tbs-nrw.de) oder im Internet unter [www.tbs-nrw.de](http://www.tbs-nrw.de) / Menüpunkt: Publikationen

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

ExpertInnenwissen zur  
Gestaltung der Arbeitswelt



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

Die Betriebsratswahlen neigen sich dem Ende zu. Manche Mitglieder sind neu hinzu gekommen, 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.



## Arbeitszeit und Konten-Modelle für den Übergang zur Rente

Nicht nur der Wegfall der klassischen Altersteilzeit, auch die Verlängerung der Lebensarbeitszeit und die zunehmende psychische Belastung mit steigenden Leistungsanforderungen im Arbeitsleben erfordern gesündere Perspektiven für den Übergang von der Arbeit in die Rente. Unterschiedliche persönliche Lebenssituationen und damit verbundene Interessen brauchen unterschiedliche Sichtweisen im Hinblick auf flexible und faire Übergänge – rentenrechtlich bleibt da noch einiges zu tun. Einige Ansätze dafür – verbunden mit der (Lebens-)Arbeitszeit – entwickeln Schritte in eine gute Richtung, z. B. flexible Arbeitszeiten mit Zeit-„Entlastungen“ – gekoppelt mit speziellen Langzeit-(Wert-)Konten; gestufte Teilzeit und Teilrente. Zwar sind diese „Modelle“ noch nicht allzu ausgereift in der Praxis, dennoch ist es lohnenswert, sich diese anzuschauen und betrieblich bzw. „rententechnisch“ weiter zu gestalten.

**Ziel:** Unterschiedliche Bedingungen für den Übergang von Arbeit in Rente verstehen und die Gestaltung des Übergangs mit den (noch begrenzten) Möglichkeiten spezieller Langzeit-Konten und anderer arbeitszeitlicher Stellschrauben für die betriebliche Praxis kennenlernen.

### Inhalt:

- Gesund alt werden – Eckpunkte für einen „demografischen Interessenausgleich“ beim Übergang von Arbeit in Rente
- Flexible Ausstiege aus dem Arbeitsleben – begrenzte Möglichkeiten und nicht immer fair für jeden
- Betriebliche Nutzungsmöglichkeiten verschiedener Typen von Langzeit- und Wertkonten für den Übergang von Arbeit in Rente
- Zeitliche Entlastungen in der Arbeitszeitgestaltung in den Jahren vor der Rente

- Handlungsmöglichkeiten in der eigenen betrieblichen Praxis und Mitbestimmung

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

**ReferentInnen:** Uwe Bensch, M.A., TBS-Berater

Arbeitsschwerpunkte: Betriebliche Personal- und Organisationsentwicklung, teamorientierte Arbeitsorganisation und flexible Arbeitszeitsysteme, Umstrukturierung in Produktion und Dienstleistung

Silke Hoffmann, Dipl.-Ing., TBS-Beraterin

Arbeitsschwerpunkte: Leiharbeit, NRW-Hotline Zeitarbeit, Arbeitszeitmodelle, Entgeltsysteme, Führungs- und Managementmethoden, EDV-Systeme in der Produktion

**Essen, 26.08.2014,**

**Seminarnummer: D11-149531-133**

**Kosten: 197 € zzgl. Verpflegung ca. 55 €\***



## Gute Arbeit in der Industrie 4.0 Ein Blick in die neue Produktion

Arbeiten in der Industrie 4.0 – noch Zukunftsmusik? Mit dem Bundesforschungsprogramm zur Industrie 4.0 und in vielen beteiligten und interessierten Unternehmen werden jeden Tag weitere Schritte in Richtung neuer Formen der Arbeit und Arbeitsorganisation vollzogen. Die Zukunft wird gestaltet: Internet- und Produktionstechnologie werden „verheiratet“. Was heißt das für Interessenvertretungen und Beschäftigte?

**Ziel:** Überblickswissen zum Thema Industrie 4.0 gewinnen, Ziele der Interessenvertretung formulieren, Gestaltungs- und Regelansätze entwickeln.

### Inhalt:

- Die 4. Revolution in der Industrie (Industrie 4.0), internetgestützte Produktion, Logistik und Dienstleistung
- Praxisbeispiele: Was gibt es bereits, wie sind die Erfahrungen?
- Chancen und Risiken der „Arbeit 4.0“
- Hinweise zur arbeitsgerechten (Mit-)Gestaltung
- Handlungsmöglichkeiten für die Interessenvertretung

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

**Referent:** Viktor Steinberger, Dipl.-Soz., TBS-Berater

Arbeitsschwerpunkte: Betriebliche Umgestaltung, Früherkennung von Beschäftigtenrisiken, betrieblicher Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien

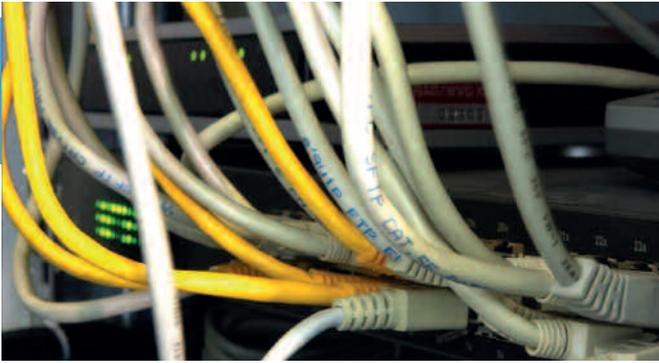
**Düsseldorf, 27.08. – 28.08.2014,**

**Seminarnummer: D11-149527-133**

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

\* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.





## Führungskräfteentwicklung und Verbesserung des Betriebsklimas

Ein Thema für die Interessenvertretung!

Ein schlechtes Betriebsklima beeinflusst viele Faktoren im Betrieb. Es führt zu Arbeitsunzufriedenheit und demotiviert Beschäftigte. Häufig kommt es zu erhöhten Krankenständen und auch zu Qualitäts- und Produktivitätsverlusten. Führung hat dabei einen großen Einfluss auf die Motivation der Beschäftigten und das Betriebsklima. Die Landschaft von verschiedenen Führungsstilen und Managementsystemen ist vielfältig und bietet nicht immer Orientierung. Zudem fehlen häufig Strukturen im Betrieb, um gute Führung zu unterstützen. Nicht zuletzt deshalb wird in Betriebsrätebefragungen ein schlechter Führungsstil regelmäßig als wichtiger Faktor für Arbeitsbelastung genannt. Führung und die Auswirkungen auf das Betriebsklima sind also ein wichtiges Handlungsfeld für Betriebsräte.

**Ziel:** Einen Überblick über den Einfluss von Führung auf das Betriebsklima erhalten und betriebliche Gestaltungsmöglichkeiten kennen lernen.

### Inhalt:

- Stellenwert von Führungsverhalten und Betriebsklima
- Führungsaufgaben und -stile
- Überblick über die wichtigsten Managementsysteme
- Was zeichnet eine gute Führungskraft aus?
- Führungskräfteentwicklung im Betrieb
- Mitarbeiterentwicklungsgespräche als Instrument zur Förderung einer offenen und vertrauensvollen Kommunikation
- Handlungsmöglichkeiten für die Interessenvertretung, Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte für die eigene betriebliche Praxis

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

**Referentin:** Stefani Mehring, Dipl.-Päd., TBS-Beraterin  
 Arbeitsschwerpunkte: Beschäftigungsfähigkeit und betriebliche Potenzialentwicklung, Personalentwicklung, Organisationsentwicklung, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Demografischer Wandel

**Bielefeld, 02.09. – 03.09.2014**

**Seminarnummer: D11-149525-133**

**Kosten: 394 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung: ca. 205 €\***



## Bundesdatenschutzgesetz und Entwicklungen des europäischen Datenschutzes

Mitbestimmung und Handlungsmöglichkeiten

Die Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes enthalten zahlreiche „Qualitätsstandards“, die der Arbeitgeber bei der Verarbeitung und Nutzung von Beschäftigendaten umsetzen muss. Sie sind für Betriebsräte z. B. bei der Formulierung betrieblicher Regelungen wichtig. Neben diesen Bestimmungen werden in dem Seminar aktuelle Tendenzen einer europäischen Datenschutzverordnung erläutert.

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

### Inhalt:

- Aufbau und Struktur des Bundesdatenschutzgesetzes BDSG
- Zulässigkeit der Datenverarbeitung und -nutzung
- Qualitätsstandards im BDSG
- Überblick zum § 32 BDSG Beschäftigtendatenschutz
- Qualitätsstandards des Datenschutzes, wie Verfahrensverzeichnis, Datenschutzkonzept usw.
- Trends des europäischen Datenschutzes
- Handlungsansätze für die betriebliche Interessenvertretung

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

**Referent:** Jürgen Fickert, Dipl.-Math., Dipl.-Arb.-Wiss., TBS-Berater, Arbeitsschwerpunkte: alle Fragen des EDV-Einsatzes, Datenschutz, betriebswirtschaftliche Fragestellungen

**Haltern am See, 04.09. – 05.09.2014**

**Seminarnummer: D11-149520-133**

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

\* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.





## Mit der Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen angehen!

Quer durch alle Branchen und Betriebsgrößen nehmen Arbeitsverdichtung, ungünstige Arbeitszeiten oder stressige Arbeitsatmosphäre zu. Dies bleibt für die Betroffenen nicht ohne Folgen. Die Ermittlung psychischer Belastungen erscheint vielfach schwierig und weniger „objektiv“ zu sein, als etwa die Messung von Lärm oder von Gefahrstoffen. Trotzdem gibt es hier gute Hilfsmittel und Beurteilungsinstrumente, um Belastungen zu erkennen. Zudem gibt es Erfahrungen mit betrieblich erfolgreichen Vorgehensweisen, wie Verbesserungsmaßnahmen gefunden werden können.

**Ziel:** Kennenlernen der Methoden und Verfahren zur Messung von psychischen Belastungen und deren praktischer Anwendung mit der Gefährdungsbeurteilung sowie Kennenlernen erfolgreicher Vorgehensmodelle im Betrieb.

### Inhalt:

- Begriffsklärungen: psychische Beanspruchung – psychische Belastung
- Ursachen für psychische Belastungen im Betrieb
- Psychische Belastungen im Zusammenhang mit der Gefährdungsbeurteilung
- Messmethoden und Beurteilungsinstrumente
- Best Practice: Gute Beispiele betrieblichen Handelns
- Handlungsmöglichkeiten im Betrieb
- Aufgaben und Rolle der Interessenvertretung
- Rechtliche Möglichkeiten nach BetrVG und LPVG

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

**Referent:** Klaus-Dieter Heß, Dipl.-Inform., TBS-Berater  
Arbeitsschwerpunkte: Führungs- und Managementkonzepte, Organisations- und Technikgestaltung, Personalentwicklung, Callcenter

**Essen, 09.09. –10.09.2014 Seminarnummer: D11-149512-133  
Kosten: 394 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 208 €\***



## Jahresabschluss – kurz und knapp

Besteht im Unternehmen – egal, ob privat, öffentlich oder kirchlich geführt – ein Wirtschaftsausschuss, so hat der Unternehmer diesen Wirtschaftsausschuss regelmäßig über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens zu unterrichten. Dies geschieht in der Regel anhand der Erläuterung des Jahresabschlusses. Für die Mitglieder der Wirtschaftsausschüsse sind die vorgestellten Zahlen, Daten und Grafiken oftmals „böhmische Dörfer“. Nicht selten wird die Darstellung des Jahresabschlusses durch den Arbeitgeber absichtlich schwer verständlich gestaltet. Mit etwas Hintergrundwissen lässt sich der Jahresabschluss jedoch als sinnvolle Informationsquelle nutzen, und der Arbeitgeber kann zu einer verständlicheren, für das Gremium sinnvollen Darstellung des Jahresabschluss bewegt werden.

**Ziel:** Die TeilnehmerInnen des Seminars sollen wichtige von unwichtigen Zahlen unterscheiden, unterschiedliche Gewinngrößen erkennen sowie den Grundstein für ein eigenes Kennzahlensystem legen können.

### Inhalt:

- Externes Rechnungswesen im Unternehmen
- Der Jahresabschluss
- Aufbau von Bilanz sowie Gewinn- und Verlustrechnung
- Möglichkeiten der unterschiedlichen Bilanzgestaltung
- Berechnung und Interpretation von Kennziffern anhand eigener Praxisbeispiele

**Zielgruppe:** Mitarbeitervertretungen, Betriebs- und Personalräte sowie weitere Mitglieder der Wirtschaftsausschüsse

**Referent:** Olaf Schröder, Dipl.-Sozialwiss., TBS-Berater  
Arbeitsschwerpunkte: Qualifizierung und Personalentwicklung, Analyse von Bilanz und GuV-Rechnung, Potenzialberatung

**Düsseldorf, 23.09.2014 Seminarnummer: D11-149518-133  
Kosten: 197 €, zzgl. Verpflegung: ca. 50 €\***



\* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.

## Die Nutzung von Internet, E-Mail und Sozialer Netze im Betrieb

Die Nutzung von internetbasierten Informations- und Kommunikationstechnologien beherrscht die Arbeitswelt in fast allen Branchen. Mit der Verbreitung sozialer Netze in den Betrieben und Dienststellen ergeben sich neue Fragestellungen: Ist der Datenschutz ausreichend geregelt? Sind die arbeits- und persönlichkeitsrechtlichen Interessen der AnwenderInnen von Internet, E-Mail und sozialen Netzen im Betrieb genügend berücksichtigt? Den Betriebs- und Personalräten und den Mitarbeitervertretungen werden „Richtlinien“ zur Nutzung des Internets insbesondere „sozialer Netze“ vorgelegt und die Gremien stehen vor der Herausforderung, die richtigen Freiheitsgrade zu definieren. Die Praxis zeigt, dass dabei die Aspekte zur privaten Nutzung und zur Ablehnung von Kontrollmöglichkeiten zwischen den Beteiligten kontrovers diskutiert werden.

**Ziel:** Die TeilnehmerInnen erhalten einen Überblick über die Nutzung von Internetdiensten im Betrieb und über die Möglichkeiten der Leistungs- und Verhaltenskontrollen. Darüber hinaus sollen die TeilnehmerInnen in die Lage versetzt werden, eine Einschätzung betrieblicher Regelungen vornehmen zu können.

Eine Online-Nachbetreuung wird nach Absprache ohne Zusatzkosten angeboten.

### Inhalt:

- Internetdienste im Überblick
- Kontrollmöglichkeiten der Internetnutzung
- Soziale Netze: Worum geht es bei Web 2.0, facebook, twitter, Blogs und Chats?
- Rechtliche Rahmenbedingungen (Datenschutzrecht, Betriebsverfassung)
- Inhalte von betrieblichen Regelungen

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

**Referentin:** Stefanie Wallbruch, Dipl.-Päd., TBS-Beraterin  
Arbeitsschwerpunkte: Einführung und Einsatz von EDV-Systemen

**Düsseldorf, 24.09.2014**

**Seminarnummer: D11-149521-133**

**Kosten: 295 €, zzgl. Verpflegung: ca. 50 €\***

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



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

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

**Inhalt:**

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

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

**Referentin:** Eva von Buch, Gesundheitswissenschaftlerin (BSc), TBS-Beraterin,

Arbeitsschwerpunkte: Leiharbeit, Arbeitsorganisation, betriebliche Gesundheitsförderung

**Hattingen, 29.09. - 30.09.2014**

**Seminarnummer: D3-146745-742**

**Kosten: 394 €, zzgl. Unterkunft/Verpfl. 163 €\***

\* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.

## Inhouse-Seminare mit der TBS - maßgeschneidert und ergebnisorientiert

Wenn Sie ein betriebspezifisches Thema haben, bei dem Sie Unterstützung benötigen, bietet ein Inhouse-Seminar die Möglichkeit, das gesamte Gremium und ggf. weitere Funktionsträger auf einen Wissensstand zu bringen. Gemeinsam mit Ihnen stimmen wir die Seminarinhalte auf ihre betrieblichen Belange ab. Im Seminar arbeiten wir mit Ihnen direkt an den betrieblichen Fragestellungen und entwickeln konkrete Lösungsansätze, so dass diese direkt umgesetzt werden können.

Sie möchten gerne ein auf die Bedarfe Ihres Gremiums abgestimmtes Seminar in Ihrem Betrieb durchführen? Die Inhouse-Seminare der TBS bieten flexible Lösungen für individuelle Anforderungen.

**Rufen Sie uns an: Seminar-Infoline unter 02 11/17 93 10 11**



## Seminare in Kooperation mit ver.di

**Novelliertes LPVG und Mitbestimmung****Betriebliches Gesundheitsmanagement zwischen Landtag, Arbeitsschutzgesetz und LPVG**

Düsseldorf, 17.06.2014

Die Landesregierung hat per Kabinettsbeschluss die Ein- und Durchführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements 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 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 des Wirtschaftsausschusses**

Düsseldorf, 15.09.2014

Der Wirtschaftsausschuss nach § 65a LPVG ist eine Übernahme aus dem Betriebsverfassungsgesetz. Er hat sich als Hilfsgremium für den Betriebsrat praktisch bewährt. Er sichert eine Informationskontinuität, die sonst im Tagesalltag nicht möglich wäre, und kann der Kompetenzentwicklung im Personalrat für komplexe Zusammenhänge nützen. Er ist notwendig, da sich die öffentliche Verwaltung zunehmend wirtschaftlich steuert, Aufgaben zentralisiert oder ausgliedert und Dienststellen zusammenlegt. Der Personalrat kann dann im Wirtschaftsausschuss Schwerpunktthemen setzen, wie zum Beispiel die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Dienststelle, Veränderungen der Produktpläne, beabsichtigte Investitionen, Partnerschaften mit Privaten, Einführung neuer Arbeits- und Managementmethoden, Verlegung von Dienststellen oder Dienststellenteilen. Wenn der Personalrat keinen Wirtschaftsausschuss einrichtet, kann er sich ersatzweise halbjährlich ausführlich über die wirtschaftliche Lage unterrichten lassen und dabei gezielt gewünschte Schwerpunkte setzen. Die Arbeit im Wirtschaftsausschuss 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, von der Auswahl der Mitglieder des Wirtschaftsausschusses über die Kompetenzentwicklung, die langfristige Bestimmung der Schwerpunktthemen und die strategische Zusammenarbeit zwischen Wirtschaftsausschuss und Personalrat.

Das Seminar verbindet die Vermittlung grundlegender Kenntnisse für Interessenvertretungen zur Rechtsstellung und Nutzen des Wirtschaftsausschusses mit dem Erfahrungsaustausch bisher erreichter guter Praxis und einem Handlungsplan zur strategischen Durchsetzung einer effektiven Beteiligungspolitik.

**Themen:**

- Stellung und Aufgaben des Wirtschaftsausschusses
- Grundlagen der Organisation der Wirtschaftsausschussarbeit
- Wirtschaftliche Angelegenheiten
- betriebswirtschaftliche Kennzahlen im öffentlichen Dienst
- Erfahrungsaustausch zu guter Praxis
- Handlungsplan für die betriebliche Umsetzung

**Referent:** Olaf Schröder, TBS-Berater

Arbeitsschwerpunkte: Qualifizierung, Analyse von Bilanz und GuV-Rechnung sowie Potenzialberatung.

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. 02 11/17 93 10-11 - Fax 02 11/17 93 10 29 - E-Mail: heike.ziemba@tbs-nrw.de



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

Thema	Termin	Ort	Preis	Verpfl.*	Seminar-Nr.
Akteure des betrieblichen Arbeitsschutzes und ihre rechtlichen Voraussetzungen	03.06. – 04.06.2014	Haltern	394,-	215,-**	D11-149515
Der richtige Rahmen: IT-EDV-Systeme regeln	05.06. – 06.06.2014	Düsseldorf	394,-	199,-**	D11-149519
Module und Verfahren eines betrieblichen Gesundheitsmanagements	23.-06. – 24.06.2014	Essen	394,-	208,-**	D11-149513
Demografischer Wandel im Betrieb	25.06. – 26.06.2014	Bedburg	394,-	190,-**	D11-149526
Gute Zahlen, schlechte Zahlen: Leistungskennzahlen für PR	30.06.2014	Düsseldorf	197,-	50,-*	D11-149516
Gute Zahlen, schlechte Zahlen: Leistungskennzahlen für BR	01.07.2014	Düsseldorf	197,-	50,-*	D11-749517
Arbeitszeit- u. Kontenmodelle für den Übergang zur Rente	26.08.2014	Essen	197,-	55,-*	D11-149531
Gute Arbeit in der Industrie 4.0 – Ein Blick in die neue Produktion	27.08. – 28.08.2014	Düsseldorf	394,-	199,-**	D11-149527
Betriebsklima und Führungsverhalten verbessern	02.09. – 03.09.2014	Bielefeld	394,-	205,-**	D11-149525
Bundesdatenschutzgesetz und EU-Datenschutzverordnung	04.09. – 05.09.2014	Haltern	394,-	215,-**	D11-149520
Mit der Gefährdungsbeurteilung psych. Belastungen angehen	09.09. – 10.09.2014	Essen	394,-	208,-**	D11-149512
Jahresabschluss – kurz und knapp	23.09.2014	Düsseldorf	197,-	50,-*	D11-149518
Die Nutzung von Internet, E-Mail und sozialer Netze im Betrieb (incl. Nachbetreuung)	24.09.2014	Düsseldorf	295,-	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
Altersgerechte Gestaltung der Schichtarbeit in der Produktion	28.10.2014	Düsseldorf	197,-	50,-*	D11-149522
VOIP-Telefonanlagen und mobile device management	29.10. – 30.10.2014	Essen	394,-	208,-**	D11-149523
Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen – 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

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

\*zzgl. USt. \*\*inkl. Übernachtung



Nutzen Sie auch unsere Infoline 02 11 / 17 93 10 11 oder das Internet [www.tbs-nrw.de](http://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**

**Diana Reiter** arbeitet seit dem 01. Februar 2014 als Beraterin in der Regionalstelle Dortmund.

Ihr Beratungsschwerpunkt ist „Arbeit und Gesundheit“. Sie ist ausgebildete Sozialwissenschaftlerin und hat zuvor beim DGB Bildungswerk Bund in Düsseldorf in einem Forschungsprojekt zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement gearbeitet.



**Fatma Fettah** arbeitet seit dem 01. März 2014 in der Regionalstelle in Bielefeld.

Nach mehrjähriger Berufserfahrung als Krankenschwester im OP-Bereich eines Krankenhauses ist die ausgebildete Gesundheitswissenschaftlerin nun in der TBS als Beraterin für die Servicestelle „Initiative Demografie A K T I V“ tätig.

**Wie organisieren wir unsere Betriebsratsarbeit?****Strategie-Workshop zur künftigen Arbeit des Gremiums**

Nach der Wahl – wie auch im laufenden Betrieb – braucht das Gremium einen Plan: Wo wollen wir hin, und auf welchem Weg können wir unsere Ziele erreichen? Die Gewerkschaften bieten hierbei Orientierung und Unterstützung, und gerne auch gemeinsam mit ihnen stellt die TBS einen Methodenkoffer bereit, mit dem die Arbeit geplant und ihre Umsetzung gesteuert werden können. Die Beteiligungs-Strategie-Card für Betriebsräte (BSC-BR) haben wir entwickelt, um z. B. für die neue Wahlperiode, für das kommende Jahr oder für ein bestimmtes Projekt Ziele zu bestimmen, Maßnahmen und dafür jeweils Kennziffern zur Steuerung der Zielerreichung festzulegen. Mit dieser geordneten Vorgehensweise, die im Rahmen eines 1-2-tägigen moderierten Workshops angeboten wird, kann das Gremium sowohl Handlungssicherheit gewinnen und als auch planvoll seinen Erfolg herbeiführen.

**Kontakt über die TBS-Regionalstellen****Erfahrungsaustausch „Leiharbeit und Betriebsräte“ am 4. Juni 2014 in Zusammenarbeit der „Hotline Zeitarbeit“ und des DGB NRW**

Leiharbeiter arbeiten noch häufig zu schlechteren Bedingungen als Stammbeschafteten. Hinzu kommt, dass sie von Stammbeschafteten als Konkurrenten angesehen werden. Und nicht zuletzt entwickeln Ver- und Entleiher Strategien, die Mehrkosten, die durch tariflich abgesicherte Branchenzuschläge entstehen, zu vermeiden (Stichwort: Werkvertrag). Ein wichtiger Weg, diesen Entwicklungen entgegenzuwirken, ist es, die Betriebsräte der Verleih- und Entleihfirmen zusammenzubringen.

Den Raum für diese Vernetzung haben die „Hotline Zeitarbeit“ der Landesinitiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ und die G.I.B. erstmalig im April 2013 im Rahmen des Lohnhallengesprächs in Bottrop gegeben. Dieser Erfahrungsaustausch unter dem Motto „Leiharbeit und Betriebsräte“ findet nun seine Fortsetzung – am 4. Juni 2014, zu dem der DGB NRW und die TBS die betrieblichen Interessenvertretungen von Ver- und Entleihern herzlich in die Räumlichkeiten der TBS in Dortmund einladen. Gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern des MAIS NRW, des DGB NRW, der Zeitarbeitsverbände sowie der Gewerkschaften diskutieren wir folgende Fragen:

- Wurden in den vergangenen 14 Monaten die Qualifizierungsangebote für Leiharbeitsbeschäftigte ausgebaut? • Wirkt Leiharbeit als Brücke in dauerhafte und nachhaltige Beschäftigung? Können Betriebsräte den „Klebeffekt“ erhöhen? • Welche Ansatzpunkte in der Mitbestimmung kann der Betriebsrat nutzen, um dem Austausch von Arbeitnehmerüberlassung durch Werkverträge entgegenzuwirken? • Was bringt der Koalitionsvertrag für faire Leiharbeit?

Das Programm finden Sie auf [www.zeitarbeit.nrw.de](http://www.zeitarbeit.nrw.de). Dort können Sie sich auch anmelden. Wir wünschen Ihnen und uns eine angelegte und ertragreiche Diskussion und freuen uns auf Ihre Teilnahme!



**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](mailto:tbs-ruhr@tbs-nrw.de)

**TBS NRW**  
**Regionalstelle Düsseldorf**  
Kurfürstenstraße 10 (bis 30.6.)  
Harkortstraße 13-15 (ab 1.7.)  
40211 Düsseldorf  
Tel. 02 11/17 93 10-0  
Fax 02 11/17 93 10-29  
E-Mail [tbs-d@tbs-nrw.de](mailto:tbs-d@tbs-nrw.de)

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



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

Verantwortlich: Jürgen Grumbach  
Redaktion: Jürgen Grumbach, Klaus Heß,  
Ulrich Elsbroek, Elisabeth Felleremann

©Foto: fotoilia.com: th-photo, Yvonne Bogdanski,  
westfotos.de, ARTENS, atmospheric, PureSolution

Grafik/Layout: Elisabeth Felleremann

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