

Mit großem
TBS-Jahresplaner

Ausgabe
November

11/15 | Schnittpunkt

Informationen | Beratung | Seminare |

Inhalt

Dienst- und Schichtplan per App Mehr Mitbestimmung durch Beschäftigte	2
Flexible Wege in den Ruhestand Welche Modelle gibt es?	2
Insolvenz des Arbeitgebers – was Betriebsräte wissen müssen	3
Lohnhallengespräch: „Aktuelle Entwicklungen in Leiharbeit und Werkvertrag“	3
Datenschutz bei der Datenverarbeitung außer Haus	4
Unser Seminarprogramm	6
Arbeitsorganisation für eine Arbeit 4.0	10
Seminarübersicht 2016	11
TBS-Team	12
TBS-Netz	12
Handlungshilfe Leiharbeit für Betriebs- und Personalräte	12



Themenschwerpunkt

**Datenschutz bei der
Datenverarbeitung außer Haus**



Stefani Mehring

ist TBS Beraterin. Arbeitsschwerpunkte der Diplom-Pädagogin sind Arbeitszeitberatung und Dienst- und Schichtplangestaltung.

Dienst- und Schichtplan per App

Mehr Mitbestimmung durch Beschäftigte

Gute Dienst- und Schichtplangestaltung ist nicht einfach. Betriebliche Anforderungen müssen mit gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen abgeglichen, die Bedürfnisse der Beschäftigten beachtet werden. Das ganze Verfahren soll fair und transparent sein. Mit der Digitalisierung der Arbeitswelt gibt es vermehrt Apps, die diese Arbeit erleichtern sollen. Einerseits können sie eine echte Chance sein, andererseits bestehen Risiken, wie z. B. die Möglichkeit der Verhaltens- und Leistungskontrolle. Hier ist die Interessenvertretung gefragt.

Die Nutzungsmöglichkeiten dieser Systeme sind vielfältig. In einem Projekt zu Industrie 4.0 (KapaFlexCy) des Fraunhofer-Instituts wurde z. B. der „Schicht-Doodle“ entwickelt. Diese App wird in Testbetrieben dazu verwendet, Mehrarbeit und die Veränderung von vorhandenen Schichtplänen zu organisieren. Die Beschäftigten werden per SMS oder E-Mail eingeladen und können sich für die zu ihren Bedürfnissen passenden Schichten eintragen.

Aus England und den Niederlanden kommt das Konzept des Self-Rostering. Angewendet wird es vor allem im Gesundheitssektor wie z. B. Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen. Hier gibt es die Möglichkeit, den gesamten Dienstplan durch die Beschäftigten selbstorganisiert zu erstellen. Diese werden eingeladen, in einem Kalender ihre Wunscharbeitszeiten einzutragen. Doppelungen werden anschließend in Abstimmungsrunden bereinigt.

Beschäftigte können so bei der Dienst- und Schichtplangestaltung stärker beteiligt, individuelle Wünsche eher berücksichtigt werden. Interessenvertretungen haben die Möglichkeit, neue Regelungen im Betrieb aufzustellen, welche die Beschäftigten stärker in den Blick nehmen. Mit dem Abschluss einer Betriebsvereinbarung können Kontrollmöglichkeiten verhindert und der sichere Umgang mit personenbezogenen Daten gewährleistet werden. Dabei stehen wir gerne zur Verfügung.

Kontakt: 0173 / 209 77 71

stefani.mehring@tbs-nrw.de



Nils Nolting

ist TBS-Berater. Arbeitsschwerpunkte des Diplom-Soziologen und Versicherungsfachmanns (BWW) sind ökonomische Fragestellungen und IT-Regelungen.

Flexible Wege in den Ruhestand

Welche Modelle gibt es?

Immer mehr Beschäftigte fragen: Kann oder will ich bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze arbeiten? Oder will ich früher oder später aufhören? Und falls ja, in welchem Umfang ist das möglich? Ist dies geklärt, hilft der Überblick über die möglichen Modelle weiter.

Altersteilzeit: Hat man Anspruch nach dem Altersteilzeitgesetz und stimmt der Arbeitgeber zu, kommen zwei Modelle in Frage: Im Gleichverteilungsmodell arbeitet man durchgängig 50 % der Zeit. Beim Blockmodell wird in der Aktivphase voll und in der gleichlangen Freistellungsphase nicht gearbeitet. Das Gehalt halbiert sich und ist vom Arbeitgeber um mindestens 20 % aufzustocken. Die Höhe dieses Betrages und die Anzahl der Berechtigten regeln spezielle Tarifverträge, z. B. der TV FlexÜ, TV FlexAZ oder der TV Lebensarbeitszeit und Demografie.

Lebensarbeitszeitkonten: Auch Lebensarbeitszeitkonten können zur Reduzierung der Arbeitszeit vor der Rente oder zum Vorruhestand genutzt werden und funktionieren ähnlich wie die Altersteilzeit.

Abfindungslösungen: Manchmal bieten Unternehmen Abfindungsmodelle zum Vorruhestand für ältere Beschäftigte an. Diese kombinieren unter Ausnutzung gesetzlicher Möglichkeiten Leistungen der Arbeitslosenversicherung mit Abfindungssummen.

Teilrenten: Hierbei verzichtet man nach Renteneintritt auf einen Teil der zustehenden Rente und darf in einem größeren Maß hinzuverdienen, z. B. durch die Weiterbeschäftigung in Teilzeit beim bisherigen Arbeitgeber. Im ver.di-Modell „Falter“ reduzieren Beschäftigte ihre Arbeitszeit zwei Jahre vor Renteneintritt und arbeiten zwei Jahre mit Teilrentenbezug über den Eintritt hinaus. Ein Blockmodell gibt es nicht.

Sofern die Modelle nicht tarifvertraglich geregelt sind, ist es Aufgabe der Interessenvertretungen, durch entsprechende Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene für klare Bedingungen zu sorgen. Hierbei unterstützt die TBS gerne.

Kontakt: Tel. 0173 / 209 77 56

nils.nolting@tbs-nrw.de

Insolvenz des Arbeitgebers – was Betriebsräte wissen müssen

Die mögliche Insolvenz des Arbeitgebers ist ein absoluter Angstmacher. Alle Arbeitsplätze im eigenen Betrieb, aber auch in den Liefer- und Kundenbetrieben, sind in Gefahr. In ihrer Sorge um den eigenen Arbeitsplatz leisten Beschäftigte oft schon lange im Vorfeld einer möglichen Unternehmenspleite erhebliche Entgeltverzichte zur Stabilisierung des Unternehmens.

Diese Verzichtsleistungen können dem Betrieb finanziell vorübergehend wieder etwas Luft verschaffen. Sie können aber auch schnell verpuffen, ohne etwas an den Problemen des Unternehmens zu ändern. Das führt nicht selten zu der Frage, ob eine frühzeitige Einleitung des Insolvenzverfahrens nicht die für alle Seiten bessere Lösung wäre. Denn immerhin bedeutet eine Insolvenz nicht immer gleich das Ende der Beschäftigung.

Bei einer tatsächlich eingetretenen Insolvenz wiederum kämpfen externe Gläubiger und die Beschäftigten mit allen Mitteln um knappe Geld, und dem Unternehmen droht die Zerschlagung. Um Ordnung in das Insolvenzverfahren zu bringen, gibt es sehr harte rechtliche Bestimmungen. Verloren hat, wer die nicht kennt.

Kurz: Auf den Arbeitnehmervertretern lastet ein ungeheurer Verantwortungsdruck bei der gleichzeitig lastenden Ungewissheit, was zu tun ist und wie es weitergehen kann.

Um für einen solchen Fall gewappnet zu sein, sind Informationen wichtig, die zuverlässig und leicht verständlich zugleich sind. Die neueste TBS-Broschüre rund um die Insolvenz liefert wichtiges Überblickswissen zu Unternehmensinsolvenzen und erklärt die entscheidenden Einflussmöglichkeiten der Arbeitnehmervertreter.



Unternehmensinsolvenzen
Anzeichen, Abläufe, Auswirkungen
Handlungshilfe für Betriebsräte

Die Broschüre kann gegen eine Schutzgebühr von 4,50 € zzgl. Versand bestellt werden.

Tel. 02 31 / 24 96 98-39

Fax 02 31 / 24 96 98-42

E-Mail: tbs-hauptstelle@tbs-nrw.de

Lohnhallengespräch: „Aktuelle Entwicklungen in Leiharbeit und Werkvertrag“

19. Januar 2016 • 10.00 - 16.30 Uhr

Bottrop, Lohnhalle Zeche Arenberg-Fortsetzung

Im Rahmen der Initiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ veranstaltet die TBS „Service-Hotline Zeitarbeit und Werkvertrag“ in Kooperation mit der G.I.B. und dem Arbeitsministerium NRW ein Lohnhallengespräch zum Thema „Aktuelle Entwicklungen in der Leiharbeit und bei Werkverträgen“.

Im Mittelpunkt der Tagung stehen die geplanten gesetzlichen Veränderungen und betriebsverfassungsrechtlichen Einflussmöglichkeiten beim Fremdpersonaleinsatz. Hierfür konnten wir u. a. Prof. Dr. Peter Schüren, Dieter Schormann (NGG) und Benjamin Pankow (IG Metall) gewinnen.

Terminverschiebung
vom 23.09.2015 auf den
19.01.2016!!

Für Herbst 2015 hat das BMAS
den Gesetzesentwurf zu Leiharbeit und
Werkvertrag angekündigt.



Vertieft werden die Themen in Workshops mit folgenden Schwerpunkten:

- Aktive Betriebsratsarbeit im Umgang mit Fremdpersonal
- Modifizierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – praktische Umsetzung im Betrieb
- Betriebsverfassungsrechtliche Einflussmöglichkeiten bei Werkverträgen

Anmelden können Sie sich bei Nadine Schöpfer, TBS Regionalstelle Düsseldorf:
Tel.: 0211 / 179310 - 11 • Fax: 0211 / 179310 - 29
Email: tbs-zeitarbeit@tbs-nrw.de

Die Veranstaltung vermittelt Kenntnisse nach § 37 (6) BetrVG, § 42 (5) LPVG NW, § 46 (6) BPErVG und ist kostenfrei.

Die **Service-Hotline Zeitarbeit und Werkvertrag** ist ein Bestandteil der Initiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ des Arbeitsministeriums NRW und wird seit 2008 von der TBS NRW betrieben. Die Beraterinnen der Hotline stehen Leiharbeitskräften und Interessenvertretungen für sämtliche Fragen rund um das Thema Leiharbeit und Werkvertrag zur Verfügung.



Datenschutz bei der Datenverarbeitung außer Haus

Nahezu jedes größere Unternehmen verarbeitet Beschäftigtendaten „außer Haus“. Hierdurch wird die Datenverarbeitung für Beschäftigte und Betriebsräte häufig intransparent, und für die Interessenvertretung stellt sich die Frage, wie der Datenschutz eingehalten werden kann.

Nach den Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) muss der Datenschutz auf der Ebene von Unternehmen gewährleistet werden. Werden personenbezogene Daten, insbesondere Beschäftigtendaten, zum Beispiel an Konzernmütter oder Konzern-Rechenzentren übermittelt, so muss der Arbeitgeber gewährleisten, dass die Bestimmungen des BDSG eingehalten werden. Dies erfolgt grob gesagt in zwei Schritten.

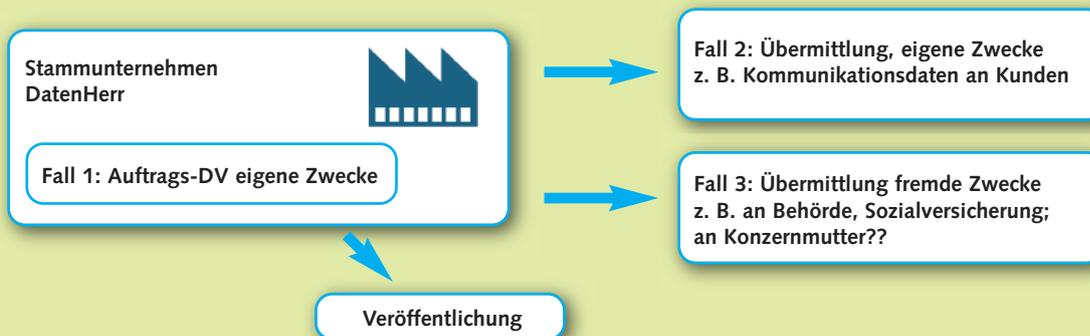
Schritt 1: Bei jeglicher Verarbeitung von Beschäftigtendaten muss der Arbeitgeber die Zulässigkeit (vergl. § 4 BDSG) prüfen. Danach ist Speicherung oder Verarbeitung von Daten unter anderem zulässig, wenn

- es ein konkretes Gesetz gibt, das die Datenverarbeitung erlaubt (z. B. Arbeitszeitgesetz, Mutterschutz usw.),
- die Datenverarbeitung im engen Sinne des Beschäftigungsverhältnisses erfolgt (vgl. § 32 BDSG),
- es im Interesse des Arbeitgebers ist und Interessen der Beschäftigten nicht beeinträchtigt werden oder
- der Beschäftigte im Einzelfall in die Verarbeitung schriftlich eingewilligt hat.

Zudem muss jeweils die Zweckbestimmung der Datenverarbeitung konkret festgelegt werden.



Diese Anforderungen sind bei einer Datenübermittlung in Konzernen oder Unternehmensverbänden häufig gar nicht so einfach zu erfüllen. So hat der Beschäftigte einen Arbeitsvertrag mit nur einem Unternehmen innerhalb des Konzerns, und so ist eine Datenübermittlung über die Unternehmensgrenzen hinaus mit § 32 BDSG zumeist nicht zu begründen. Insbesondere die Übermittlung sensibler Daten, wie Fehlzeiten, Qualifikationen oder Verhaltensdaten, ist aus Sicht der Beschäftigten in aller Regel nicht wünschenswert und nicht erforderlich. Aus diesem Grunde fordern Konzerne seit langem ein Konzernprivileg, das den konzernweiten Datenfluss juristisch ermöglicht.



Die Abbildung zeigt drei wichtige Fälle der Auftragsdatenverarbeitung und der Datenübermittlung zu eigenen oder fremden Zwecken.

Schritt 2: Häufig sitzt die Konzernmutter im Ausland, z. B. in den USA, aber auch in Großbritannien, Indien oder Südafrika. Selbst wenn die Zulässigkeit der Datenübermittlung im Schritt 1 legitimiert ist, müssen hier weitere länderspezifische Bedingungen erfüllt werden. Es ist hier grob zu unterscheiden zwischen Staaten mit einem angemessenen Datenschutzniveau – wie alle Staaten der EU und des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) – und sonstigen Staaten ohne angemessenen Datenschutz, wie beispielsweise den USA oder Indien. Für die USA gilt die Spezialregelung „Safe Harbor“. Nach dem aktuellen Urteil des EuGH vom 6. Oktober 2015 wird von den Sachverständigen angenommen, dass die Safe Harbor-Regelung keine Grundlage mehr für Datenübermittlungen in die USA ist.

Es sei noch darauf hingewiesen, dass sich die genannten Regelungen nicht auf die Datenverarbeitung und -übermittlung besonders sensibler Daten, wie Gesundheitsdaten oder Gewerkschaftszugehörigkeit, anwenden lassen. Hier gelten nach § 28 Abs. 6 - 7 BDSG weitere einschränkende Bestimmungen. Neben den Anforderungen des Bundesdatenschutzgesetzes ist natürlich für den Betriebsrat, häufig den Konzernbetriebsrat, die Frage seiner zuständigen Beteiligungsrechte entscheidend. Werden Verhaltens- oder Leistungsdaten von Beschäftigten verarbeitet, so hat der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Ziff. 6 BetrVG mitzubestimmen. Werden weitere Beschäftigtendaten verarbeitet oder in Konzernen übermittelt, so hat der Betriebsrat ein Überwachungsrecht nach § 80 Abs. 1 BetrVG. Er kann sich bei Fragen und Konflikten an die Aufsichtsbehörde, in NRW den Landesdatenschutzbeauftragten, wenden.

Diese kurzen Hinweise zeigen, dass dem Betriebsrat auch bei der Übermittlung von Beschäftigtendaten innerhalb von Konzernen oder Unternehmensgruppen über die Ländergrenzen hinweg Handlungsoptionen offenstehen. Weitere Details und Hinweise bietet das Profiseminar „Datenschutz und Datenverarbeitung „außer Haus“ am 20. - 21.04.2016 sowie die neue TBS Broschüre „Beschäftigtendaten außer Haus“.

Ruhfus Systemhydraulik GmbH: Datenübermittlung via Cloud

Die Ruhfus Systemhydraulik GmbH ist ein Traditionsunternehmen, das sich auf die kundenspezifische Konstruktion und Herstellung von komplexen Hydraulikzylindern spezialisiert hat.

Als kleinerer mittelständischer Betrieb ist der sichere und aktuelle Betrieb eines eigenen IT-Systems immer schwieriger zu realisieren. Der Arbeitgeber wollte deshalb die IT in die „Cloud“ auslagern. In der Beratung mit dem Betriebsrat schlug dieser vor, einen deutschen Anbieter auszuwählen, der entsprechende Zertifikate für IT-Sicherheit vorweisen kann.

Arbeitgeber und Betriebsrat einigten sich auf eine Betriebsvereinbarung, in der die Auslagerung und ihre Rahmenbedingungen beschrieben sind. In ihr wurde auch festgehalten, dass die geltenden Vereinbarungen, die die konkreten IT-Systeme geregelt hatten, weiterhin gültig sind.

Autor

Jürgen Fickert

ist TBS-Berater. Arbeitsschwerpunkte des Diplom-Mathematikers und Arbeitswissenschaftlers sind der IT-Einsatz, insbesondere Datenschutz und Datensicherheit, sowie betriebswirtschaftliche Themen.



Kontakt: juergen.fickert@tbs-nrw.de Tel. 01 73 / 20 97 767

TBS-Broschüre: Beschäftigtendaten außer Haus

Der Transfer von Beschäftigtendaten außer Haus wirft zahlreiche Fragen auf – gerade auch für jede Interessenvertretung. Deshalb die neue Broschüre der TBS. Sie verbindet die Rechtsgrundlagen mit konkreten Handlungshilfen. Ausgehend von vier typischen Praxisbeispielen eröffnet die Broschüre wesentliche für Sie relevante Facetten des Themas:

- Kapitel 1 stellt betriebliche Beispiele von Datenverarbeitung außer Haus vor.
- Kapitel 2 bietet Ihnen einen Überblick über die wesentlichen Grundlagen des BDSG.
- Kapitel 3 erläutert die Erfordernisse bei der Auftragsdatenverarbeitung.
- Kapitel 4 schildert die unterschiedlichen Fälle der Funktionsübertragung oder Datenweitergabe in Konzernen.
- Kapitel 5 stellt die datenschutzrechtlichen Anforderungen bei der Datenweitergabe an Kunden oder Lieferanten vor.
- Kapitel 6 erläutert die spezifischen Bedingungen, die bei der Datenweitergabe von Daten an Unternehmen mit Sitz im Ausland gelten.
- Kapitel 7 zeigt vor dem Hintergrund der Beteiligungsrechte von Betriebsräten konkrete Handlungsansätze auf.

Ein echtes Handwerkszeug für jeden Betriebsrat.



Neu

Die Broschüre kann gegen eine Schutzgebühr von 4,50 € zzgl. Versand bestellt werden.

Tel. 02 31 - 24 96 98-39 / Fax 02 31 - 24 96 98-42 / E-Mail: tbs-hauptstelle@tbs-nrw.de / Internet www.tbs-nrw.de

ExpertInnenwissen zur
Gestaltung der Arbeitswelt

10 Jahre
gemeinsames Angebot vom
DGB-Bildungswerk NRW
und der TBS NRW

von
profis
für **profis**

2016

TBS NRW und DGB-Bildungswerk NRW – Beratung und Bildung eng verzahnt

Die TBS wird vom Land und den Gewerkschaften in NRW getragen. Zentrales Ziel ist die Gestaltung und Förderung eines arbeitsorientierten und sozialverträglichen Strukturwandels in NRW. Die TBS konzentriert sich auf die Beratungstätigkeit. Für Bildungsangebote ist das DGB-Bildungswerk NRW zuständig. Es ist der größte Anbieter politischer Bildung in NRW und Kooperationspartner der Gewerkschaften.

10 Jahre „von profis für profis“ in 2016

Seit 10 Jahren stehen wir gemeinsam als „Profis für Profis“ an der Seite der Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen und unterstützen sie mit hochkarätigem Know-how und topaktuellem Handlungswissen. Für sie ziehen wir alle Register, bieten Beratung, Seminare und praxisgerechte Soforthilfe – rund um die Themen EDV, Arbeitsorganisation, Ökonomie und Gesundheit.

Im Jubiläumsjahr wird es besondere Veranstaltungen und Fachtagungen zur Zukunft der Arbeit geben. Im nächsten Schnittpunkt mehr dazu!

- Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 im Betrieb
- Zusammenarbeit der einzelnen AkteurInnen mit dem Betriebs- bzw. Personalrat
- Handlungsmöglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung
- Umgang mit Interessenkonflikten
- Umsetzung der Vorschrift in eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung

Zielgruppe: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen

Referentin: Diana Reiter, TBS-Beraterin

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

Düsseldorf, 16.02.2016

Seminar-Nr. D11-169511-133

Seminarkosten 216 € zzgl. Verpflegung ca. 50 €*

DGUV 2 – Konkrete Handlungsmöglichkeiten im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Seit 2011 gilt die neue DGUV Vorschrift 2. Die Vorschrift regelt die Grundbetreuung als auch die betriebsspezifische Betreuung und die umfassenden Aufgaben von BetriebsärztInnen und Fachkräften für Arbeitssicherheit im Betrieb. Die Grundbetreuung der DGUV Vorschrift 2 umfasst Aufgaben der menschengerechten Arbeitsgestaltung wie z. B. die Unterstützung des Arbeitgebers bei der Gefährdungsbeurteilung und die Schaffung einer geeigneten Arbeitsorganisation. Für Betriebs- und Personalräte ergeben sich durch die Vorschrift erweiterte Mitbestimmungs- und Handlungsmöglichkeiten im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die Vorschrift ist ein wichtiges Regelwerk und eine Chance für die betriebliche Interessenvertretung, gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen mitzugestalten.

Ziel: Teilnehmende lernen die Grundlagen der DGUV Vorschrift 2 kennen. Sie erhalten einen Überblick über die Aufgabenfelder von BetriebsärztInnen und Fachkräften für Arbeitssicherheit, um die Mitbestimmungsrechte im Rahmen der Vorschrift wahrzunehmen. Darüber hinaus werden Strategien und Gestaltungshinweise für die betriebliche Praxis vermittelt.

Inhalt:

- Grundbetreuung und betriebsspezifische Betreuung der Vorschrift
- Aufgabenfelder von BetriebsärztInnen und Fachkräften für Arbeitssicherheit
- Aufgaben im Arbeitsschutzausschuss (ASA)

Update Datenschutzrecht

Die Digitalisierung ist im „Alltag“ d.h. am Arbeitsplatz und im privaten Umfeld angekommen und in vollem Gange. Neue Technologien, innovative Kommunikationsplattformen, ständige Erreichbarkeit: Vieles ist nicht mehr so wie es war und die rasanten Veränderungen erfordern von den Interessenvertretungen, dass sie sich mit neuesten Technologien, modernem betrieblichem Datenschutz und flexiblen IT-Regelungen auseinandersetzen.

Ziel: Die TeilnehmerInnen gewinnen einen Überblick über moderne IT-Landschaften im Betrieb und diskutieren die Herausforderungen, die an einen modernen betrieblichen Datenschutz gestellt werden.

Inhalt:

- Grundlagen Datenschutz und Update Datenschutzrecht
- Digitalisierung der Arbeitswelt
- Umgang mit Leistungs- und Verhaltenskontrolle
- Mitbestimmungsrelevante Tatbestände
- Erarbeitung von Eckpunkten einer modernen, flexiblen IT-Regelung

Zielgruppe: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen, Datenschutzbeauftragte

Referentin: Stefanie Wallbruch, Dipl.-Päd., TBS-Beraterin

Arbeitsschwerpunkte: Einführung und Einsatz von EDV-Systemen

Dortmund, 25.02.2016

Seminar-Nr. D11-169512-133

Seminarkosten 216 € zzgl. Verpflegung ca. 54 €*

* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.





Leiharbeit und Werkvertrag – und was ist mit Crowdworking?

Immer neuen Qualitäten des Outsourcings müssen Betriebs- und Personalräte begegnen. Nach den „Hartz“-Gesetzen war eine große Herausforderung der steigende Anteil an Leiharbeitskräften. Im Zuge der Einführung der gesetzlichen Lohnuntergrenze und der tariflichen Branchenzuschläge seit 2012 in der Leiharbeit rückte der Einsatz von kostengünstigeren Werkverträgen in den Vordergrund. Die Digitalisierung und zunehmend vernetzte Arbeitsorganisation befördert ein neues Phänomen: Crowdworking. Diese branchenübergreifende Entwicklung, bei der die anonyme Masse des Internets Mikrotasks übernimmt, stellt die Interessenvertretung vor Herausforderungen.

Ziel: Das Seminar soll Interessenvertretungen in die Lage versetzen, ihre Rechte bei Fremdfirmeneinsätzen und im Umgang im Crowdworking wahrzunehmen, Handlungsoptionen und mögliche Strategien aufzeigen.

Inhalt:

- Abgrenzung: Werkvertrag, Arbeitnehmerüberlassung
- Identifizierung von Scheinwerkverträgen
- Neue gesetzliche Regelungen bei der Arbeitnehmerüberlassung und bei Werkverträgen
- Crowdworking: Wer? Wie? Was?
- Überblick über die Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte
- Erfahrungsaustausch über betriebliche Regelungen

Zielgruppe: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen

Referentin: Katja Köhler, TBS-Beraterin
Arbeitsschwerpunkte der Politikwissenschaftlerin sind Leiharbeit, Hotline Zeitarbeit NRW und Werkvertrag.

Essen, 02.03.2016 Seminar-Nr. **D11-169513-133**
Seminar-kosten 216 € zzgl. Verpflegung ca. 52 €*

Mit System auf dem Weg zu Industrie 4.0: MES

MES-Systeme – das ist das Zauberwort, wenn es um das Zusammenwachsen von Produktionsprozessen mit der Informationstechnologie geht. Am Ende steht Industrie 4.0, das vollständig auf Basis der Internet-Technologie vernetzte Unternehmen. MES (Manufacturing Executing Systems) versprechen eine Steigerung der Produktivität. Andererseits ermöglichen sie eine lückenlose Leistungs- und Verhaltenskontrolle der Beschäftigten. Sie verändern die Arbeit, verlangen immer mehr Flexibilität von den Beschäftigten und müssen deshalb gestaltet und geregelt werden.

Ziel: Die TeilnehmerInnen erhalten einen Überblick über den Aufbau und die Funktionsbereiche von MES-Systemen sowie den Umfang von Leistungs- und Verhaltenskontrollen. Darüber hinaus werden Gestaltungs- und Regelungspunkte zu MES-Systemen behandelt.

Inhalt:

- Gestern BDE – heute MES – morgen Industrie 4.0
- Aufbau und Funktionsumfang von MES-Systemen
- Vorgehensmodelle bei der Einführung
- Umfassende Datenerfassung und -speicherung
- Leistungs- und Verhaltenskontrollen
- Auswirkungen auf die Arbeit
- Gestaltungsansätze für Betriebsräte
- Regelungsbereiche in einer Betriebsvereinbarung

Zielgruppe: Betriebsräte und Schwerbehindertenvertretungen aus Produktions- und Fertigungsunternehmen

Referenten: Bernd Groeger, Dr. Ing., TBS-Berater
Arbeitsschwerpunkte sind die Datenschutz und die Regelung von IT-Systemen, arbeitsorientierte Gestaltung der Arbeitsorganisation sowie Regelung von Entgelt- und Prämiensystemen.

Frank Steinwender, TBS-Berater
Arbeitsschwerpunkte des Diplom-Ingenieurs sind Regelungen bei IT-Systemen, SAP, Datenschutz, Ergonomie.

Bochum, 08.03.2016 Seminar-Nr. **D11-169514-133**
Seminar-kosten 216 € zzgl. Verpflegung ca. 60 €*

* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.

Burnout erkennen, verhindern, mit Betroffenen umgehen

Dauererschöpfung oder andere körperliche Symptome als Ursachen von Arbeitsverdichtung und anhaltendem Stress werden von Beschäftigten oftmals zu lange ignoriert – bis zu dem Punkt, an dem die tägliche Arbeit nicht mehr bewältigt werden kann; häufig bis zum kompletten Zusammenbruch.

Das Seminar definiert den Begriff Burnout und benennt betriebliche Ursachen für das Entstehen von psychischen Belastungen, die Burnout auslösen können. Die Pflichten des Arbeitgebers (u.a. Fürsorgepflicht) sowie Beteiligungsrechte der betrieblichen Interessenvertretung werden dargestellt und anhand von Praxisbeispielen vertieft.

Ziel: Das Seminar gibt einen Überblick über wirksame Schutzmechanismen gegen Burnout – betrieblich und individuell.

Inhalt:

- Dauererschöpfung/Burnout – was steht hinter diesem Begriff?
- Burnout – Auslöser und Ursachen
- Folgen von Burnout, langanhaltendem Stress und Überlastung: individuell – betrieblich – gesamtwirtschaftlich
- Burnout-Fallen im Betrieb erkennen und überwinden, Burnout verhindern – Handlungsoptionen erarbeiten
- Unterstützungsangebote für betroffene Beschäftigte schaffen

Zielgruppe: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen, Gleichstellungsbeauftragte

Referentin: Eva von Buch, TBS-Beraterin

Arbeitsschwerpunkte der Gesundheitswissenschaftlerin sind Leiharbeit, Arbeitsorganisation, Betriebliche Gesundheitsförderung, Psychische Belastungen und Burnout.

**Düsseldorf, 10.03. – 11.03.2016 Seminar-Nr. D3-166736-742
Seminarkosten 418 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 208 €***

Leistungsverdichtung messen – aber wie?

Analyse und Gestaltungsmöglichkeiten im Rahmen betrieblicher Umstrukturierungen

Umstrukturierungen haben in den letzten Jahren große Veränderungen in Produktion und Dienstleistung hinterlassen. Mit weniger Personal soll die gleiche oder mehr Arbeit bewältigt werden. Für die Beschäftigten bedeutet das eine Leistungsverdichtung in ihrer täglichen Arbeit. Für die Interessenvertretung stellt sich die Frage, was die Ursachen für die Leistungsverdichtung sind und wie sie abgebaut werden können.

Das Seminar vermittelt einfache, auch von Nicht-Experten anzuwendende Verfahren und Instrumente der Gewerkschaften und

der Arbeitswissenschaften. Die ausgewählten Verfahren sind sowohl in einzelnen Abteilungen als auch im gesamten Unternehmen einsetzbar und lassen sich – je nach Umfang – sofort und schnell auswerten. Die Beschäftigten werden direkt eingebunden und an der Auswertung beteiligt.

Ziel: Die TeilnehmerInnen lernen Analyseinstrumente zur schnellen Bewertung von Leistungsverdichtung und Belastungen sowie Handlungsmöglichkeiten für die betriebliche Praxis kennen.

Inhalt:

- Ansatzpunkte für die Bearbeitung betrieblicher Leistungsverdichtung bei Umstrukturierungsmaßnahmen
- Vorstellung von Instrumenten und Verfahren zur Analyse von Leistungsverdichtung
- Handlungsmöglichkeiten unter Beteiligung der Beschäftigten
- Handlungsmöglichkeiten für die betriebliche Praxis
- Aufzeigen von Ursachen und Mitbestimmungsrechten

Zielgruppe: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen

Referentin: Angelika Satzer, TBS-Beraterin

Arbeitsschwerpunkte der Diplom-Psychologin ist die Gestaltung von Arbeitssystemen.

**Dortmund, 05.04. – 06.04.2016 Seminar-Nr. D11-169515-133
Seminarkosten 418 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 212 €***

In zehn Schritten zu einem effektiven Betrieblichen Eingliederungsmanagement

Seit Mai 2004 muss der Arbeitgeber initiativ werden und Beschäftigten nach langer Krankheit ein wirksames BEM nach § 84 Abs. 2, SGB IX anbieten. Die betriebliche Interessenvertretung hat durch den Gesetzgeber vielfältige Mitbestimmungs- und Mitgestaltungsrechte bei der Umsetzung und Durchführung des BEM erhalten. Im Kern geht es um Arbeitsplatzsicherheit und um gesunde Arbeitsbedingungen. Dabei spielt die Akzeptanz und die Teilnahmebereitschaft von Seiten der Belegschaft eine besondere Rolle. Der Erfolg und das Vertrauen hängen maßgeblich von den einzelnen Schritten im BEM ab. Wer führt die Eingliederungsgespräche, wer ist daran beteiligt? Kennen alle gesetzlich genannten AkteurInnen ihre Aufgaben? Werden alle Rehabilitationsträger eingebunden, um sachliche, technische und finanzielle Unterstützung einzuholen? Wer versendet das Anschreiben und wie wird mit den personenbezogenen Daten umgegangen? Erfolgt eine Trennung von Personal- und BEM-Akte? Kennt die betriebliche Interessenvertretung ihre umfassenden Mitbestimmungsrechte? Und schließlich stellt der Abschluss einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung eine Verbindlichkeit in Ablauf und Maßnahmen-

* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.



Betriebliches Gesundheitsmanagement mitgestalten I Grundlagen der betrieblichen Gesundheitsschutzorganisation

Tiefgreifende Veränderung der Arbeitsorganisation sowie der demografische Wandel zeigen dringenden Handlungsbedarf bei der psychischen wie physischen Gesundheit von Beschäftigten auf. In vielen Verwaltungen, Betrieben und sozialen Einrichtungen ist das Thema der Mitarbeitergesundheit inzwischen aufgegriffen worden. Es gibt einen Arbeitsschutzausschuss, ein geregeltes BEM-Verfahren, Angebote zur Gesundheitsförderung, und im besten Fall sind sogar schon Maßnahmen zur Bewältigung psychischer Belastungen in Angriff genommen worden. Damit diese Strukturen und Einzelmaßnahmen sinnvoll und nachhaltig greifen können, müssen sie miteinander verbunden und in ein System eingebracht werden – eben ein Betriebliches Gesundheitsmanagement-System.

Die Möglichkeiten der Einflussnahme durch die Interessenvertretungen sind hier vielfältig: Schließlich gilt es, das Betriebliche Gesundheitsmanagement auch als strategisches Instrument zu nutzen, um die Arbeitsbedingungen innerhalb der Organisation kontinuierlich zu verbessern.

Ziel: Das Seminar vermittelt Grundlagen eines Betrieblichen Gesundheitsmanagement-Systems sowie Handlungsstrategien zur Einführung und effektiven Nutzung eines BGM.

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 kennenlernen
- Beteiligungsstrategien der Interessenvertretung bei der Einführung und Umsetzung eines BGM
- Beispiele guter Praxis

Zielgruppe: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen, Gleichstellungsbeauftragte

Referenten: Eva von Buch, TBS-Beraterin

Arbeitsschwerpunkte der Gesundheitswissenschaftlerin sind Leiharbeit, Arbeitsorganisation, Betriebliche Gesundheitsförderung, psychische Belastungen und Burnout.

Jan Heudtlass, Diplom-Gesundheitswissenschaftler (MPH), Klinikleiter St. Antonius Krankenhaus Hörstel

Arbeitsschwerpunkte: Gesundheitsmanagement, seelische Gesundheit

**Sundern, 13.04. – 15.04.2016 Seminar Nr. D3-166732-742
Seminarkosten 554 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 270 €***

gestaltung dar. Die Veranstaltung ist ein Grundlagenseminar und eignet sich auch für Neugewählte im Amt des Betriebsrates.

Ziele:

- Rechtliche Handlungsgrundlagen für Betriebs- und Personalräte, SBV u.a.
- Grundlagen zur Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung mit Datenschutzkonzept
- Aufgaben und Rollen der gesetzlichen AkteurlInnen kennenlernen
- Handlungsmöglichkeiten, um ein BEM im Betrieb durchzuführen

Inhalt:

- Von der Erhebung der Fehlzeiten bis zur erfolgreichen Eingliederung
- Die Rolle der betrieblichen Interessenvertretung im BEM-Prozess
- Wer gehört ins BEM-Team?
- Vertrauen ist alles: Öffentlichkeitsarbeit im BEM mitgestalten
- Gesprächsprotokoll mit Maßnahmenfindung
- Schutz personenbezogener Daten: Was sagt das Gesetz?
- Rechte und Pflichten im BEM
- Leistungskatalog der Rehabilitationsträger: Strategien zur Inanspruchnahme von externen Leistungen
- Konfliktlösungen im BEM
- Eckpunkte einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung zum BEM

Zielgruppe: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen

Referentin: Diana Reiter, TBS-Beraterin

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

**Düsseldorf, 12.04. – 13.04.2016 Seminar Nr. D11-169516-133
Seminarkosten 418 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 212 €***

* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.





industrie 4.0

arbeit 4.0

Arbeitsorganisation für eine Arbeit 4.0

Arbeit 4.0 wird ausgerufen. Für Viktor Steinberger Anlass zu fragen, wie sie gestaltet werden soll. Karla Kleinhempel schildert danach die Möglichkeiten von Smartphone & Co und verdeutlicht die vielfältigen Fragestellungen aus Sicht der Interessenvertretung.

Seit etwa 4 Jahren sprechen wir über Arbeit 4.0. Bis heute bietet sich kein klares Bild, ein akzeptiertes Leitbild gibt es nicht. In Betrieben und Branchen wird daran mit verschiedenen Geschwindigkeiten und Herangehensweisen aufgrund unterschiedlicher Markt- und Wettbewerbsanforderungen gearbeitet: Manche gehen bewusst in Richtung 4.0, andere tun dies, ohne es zu wissen.

Oft wird gesagt, dass „der Mensch“ im Mittelpunkt stehe. Selten hören wir, welcher: Der „share holder“ oder „stake holder“, der Unternehmer, der Ingenieur oder die Werkerin in der Produktion? Aus unserer Perspektive geht es im Kern um die arbeitenden Menschen.

Zur Arbeit 4.0 kursieren zwei Szenarien:

- 1.) Automatisierung von allem, was automatisierbar ist – mit einer umfassenden zentralen Steuerung von Betrieb und Unternehmen im Sinne einer „digitalisierten Befehlsstruktur“, die über „smarte“ Werkstücke, Maschinen oder Controlling-Cockpit etabliert wird.
- 2.) Die Technik ist Werkzeug für die Arbeitenden, mit Handlungs- und Entscheidungsspielräumen, die dezentral im Rahmen eines sozialen, technisch unterstützten Prozesses umzusetzen sind.

Zwischen diesen Extremen, zwischen Selbst- und Fremdbestimmung, findet die Zukunft der Arbeitsorganisation statt. Das betrifft alle Bereiche – von Arbeits- und Führungsaufgaben und die Gestaltung von Fertigungs-, Informations- und Kommunikationstechnik bis hin zu den Arbeitsprozessen, Leistungsbedingungen, Entgelten sowie Maßnahmen der Qualifizierung und Kompetenzentwicklung. Bei der Gestaltung von Arbeit 4.0 geht es um das komplexe Zusammenspiel aus Mensch, Organisation und Technik, das bei jeder Veränderung zu betrachten und gegebenenfalls neu auszutarieren ist.

Dennoch besteht zurzeit die Tendenz, das Thema zu sehr auf die rein technische Komponente hin zu verengen. Begriffe wie „smarte“ Geräte, sensorbestückte Roboter, additive Verfahren, lernende Software usw. beherrschen die Diskussion. Dass die Faktoren Organisation und Mensch in diesem dynamischen Prozess ebenfalls Veränderungen erfahren, bleibt oft auf der Strecke. Demgegenüber betonte schon Taiichi Ohno, der Begründer des Toyota Produktionssystems, dass das „dynamische Team das Herz der Modernen Fabrik“ ist, nach dem sich alles andere ausrichten habe. Und auch in Zukunft stellt das Design von Teamarbeit die Königsdisziplin der Arbeitsgestaltung dar – auf der Basis von „social media“, „smart devices“ und passend für die Generation Y der geborenen Anwender („native Users“), die die Kopplung von Produktions- und Internettechnologien als selbstverständlich ansehen.

Arbeit 4.0 in der Praxis am Beispiel von Smartphone & Co.

Über mein Smartphone lädt mich die Firma zur Arbeit ein! Es fragt, ob ich in der nächsten Woche meine Arbeitszeit so legen kann, dass ich von 17:00 bis 19:00 Uhr für ein Kundengespräch zur Verfügung stehe. Oder ob ich eine Zusatzschicht übernehmen kann, weil jemand krank geworden ist. Die digitale Vision ist schon ein bisschen Wirklichkeit und damit auch eine Herausforderung an die Interessenvertretung.

Deshalb stellt sich die Frage: Wie können wir diese Entwicklung im Sinne der Beschäftigten nutzen? Vieles ist denkbar: Beispielweise können Smartphone & Co.

- einer Arbeitsgruppe mehr Entscheidungsspielräume eröffnen, weil die Gruppe schneller über aktuelle Informationen verfügt und so gruppenintern ihre Arbeit besser organisieren kann,
- individuell zugeschnittene Plattformen bieten für den schnellen Austausch und Dokumentation von Ergebnissen, das Erinnern von Absprachen, Terminen usw.,
- den schnellen Weg zum Betriebsrat bahnen, den Verlauf der Prämie anzeigen, an Wartungsintervalle erinnern, in kleinen Filmsequenzen Qualitätsmängel und deren Behebung zeigen oder in punkto Arbeitsabläufe Tipps geben und vieles andere mehr.

Vielfältige Möglichkeiten, mit denen auch die Anforderungen an die Organisation und die Technik steigen. Wie weit soll die Autonomie gehen? Regeln jetzt die Beschäftigten – im Auftrag des Betriebsrats – auch solche Tatbestände, die der Mitbestimmung unterliegen? Wie sicher sind diese Systeme im Sinne des Datenschutzes, wie stark unterliegen sie dem Einfluss durch andere Systeme des Unternehmens? Was soll für wen – z. B. die anderen in der Gruppe – transparent werden, welche Erwartungen bestehen in Hinblick auf mein Recht am eigenen „Datum“? Fragen, die in diese Diskussion gehören. Aber vielleicht gibt es ja auch dafür schon eine App.

Autor / Autorin



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

Tel: 02 11 / 179 310-0
victor.steinberger@tbs-nrw.de



Karla Kleinhempel ist TBS-Beraterin. Arbeitsschwerpunkte der Diplom-Ingenieurin sind Produktionssysteme, Entgeltmodelle und Arbeitszeit.

Tel: 01 73 / 209 77 72
karla.kleinhempel@tbs-nrw.de

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

Thema	Termin	Ort	Preis	Verpfl.*	Seminar-Nr.
Datenschutz und Datenverarbeitung „außer Haus“	20. - 21.04.2016	Essen	418,-	ca. 212,-**	D11-169517-133
Dem EDV-Einsatz einen passenden Rahmen geben	26. - 27.04.2016	Essen	418,-	ca. 212,-**	D11-169518-133
Die Arbeit der Interessenvertretung professionalisieren – (Fehl-)Belastungen vermeiden!	11. - 12.05.2016	Hamm	418,-	ca. 182,-**	D11-169519-133
Arbeit 4.0 am Beispiel Hafen Duisburg: Auf dem Weg zur digitalisierten Arbeitswelt	23.05.2016	Duisburg	216,-	***	D11-169520-133
Arbeitszeitflexibilisierung - Chancen und Risiken	07. - 08.06.2016	Dortmund	418,-	ca. 212,-**	D11-169521-133
Neue Arbeitsformen: Mobile Arbeit / New work	14. - 15.06.2016	Düsseldorf	418,-	ca. 212,-**	D11-169522-133
Betriebliches Gesundheitsmanagement mitgestalten II	20. - 21.06.2016	Essen	418,-	ca. 208,-**	D3-166734-742
Digitalisierung der Arbeitswelt: Industrie 4.0 – Dienstleistung 4.0 – Arbeit 4.0	23.06.2016	Bielefeld	216,-	***	D11-169523-133
Die demografische Entwicklung im Betrieb: Aufgabe für Führung und Interessenvertretung	23. - 24.06.2016	Hamm	418,-	ca. 182,-**	D11-169524-133
Personal 4.0 - Chancen u. Risiken moderner Personalinformationssysteme	29.06.2016	Düsseldorf	216,-	ca. 50,-*	D11-169525-133
Mit der Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen angehen: 13 Schritte zum Erfolg	07. - 08.09.2016	Düsseldorf	418,-	ca. 212,-**	D11-169526-133
Die Nutzung von Internet, E-Mail und sozialen Netzen im Betrieb	08.09.2016	Essen	216,-	ca. 52,-*	D11-169527-133
Den Einsatz von GPS-Systemen regeln: Überwachungen verhindern	13.09.2016	Düsseldorf	216,-	ca. 50,-*	D11-169528-133
Microsoft Sharepoint, Outlook, Exchange und LYNC wachsen zusammen	27. - 28.09.2016	Essen	418,-	ca. 212,-**	D11-169529-133
Betriebliches Gesundheitsmanagement mitgestalten I	28. - 30.09.2016	Hamm	554,-	ca. 307,-**	D3-166733-742
Betriebliches Gesundheitsmanagement mitgestalten II	10. - 11.11.2016	Münster	418,-	ca. 200,-**	D3-166735-742
Burnout erkennen, verhindern, mit Betroffenen umgehen	24. - 25.11.2016	Münster	418,-	200,-**	D3-166736-742

Anmeldung

* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt. ** inkl. Übernachtung *** Verpflegungskosten werden mit separater Ausschreibung bekannt gegeben

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

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

ANMELDUNG

Ausschneiden und
zusenden oder faxen.

Wir nehmen mit _____ Personen verbindlich teil.

Wir bitten um Hotelreservierung für _____ Personen

vom: _____ bis: _____

Name: _____

Vorname: _____

Betrieb/Institution: _____

Anzahl Beschäftigte: _____

Anschrift des Betriebes

Straße: _____

PLZ/Ort: _____

Betriebl. Funktion: _____

Telefon/Fax (tagsüber): _____

E-Mail: _____

Datum/Unterschrift: _____

Seminar-Nr.:

Titel: _____

TBS NRW

Organisationseinheit Seminare

Harkortstraße 15

40210 Düsseldorf

Fax 02 11 / 17 93 10 29

TBS Team**Claudia Hägele**

arbeitet seit dem 01.09.2015 als Beraterin mit dem

Schwerpunkt Arbeitszeit in der Regionalstelle Düsseldorf. Die studierte Diplom-Pädagogin hat zuvor als Schulleiterin und Produktmanagerin den Bereich Zeitwirtschaft für die Firma Interflex Datensysteme GmbH und Co. KG betreut.

**Jens Göcking**

arbeitet seit dem 01. Oktober 2015 als Berater in der

Regionalstelle Dortmund. Der ausgebildete Sozial- und Arbeitswissenschaftler war vorher bei der Beratungsstelle für sozialverträgliche Technologiegestaltung (BEST) in Saarbrücken ebenfalls als Berater für Betriebs- und Personalräte tätig.

**Can Aydin**

ist seit dem 01.09.2015 neuer Auszubildender als Kauf-

mann für Büromanagement in der Hauptstelle Dortmund. Zuvor hat er sein Fachabitur mit dem Schwerpunkt Wirtschaft und Verwaltung an einem Berufskolleg erworben.

TBS-Netz

Ein bundesweites Netzwerk für arbeitsorientierte Beratung von Interessenvertretungen

Seit über 30 Jahren unterstützen gewerkschaftsnahe Beratungsstellen Beschäftigte und ihre Interessenvertretungen bei der sozialverträglichen Gestaltung des Strukturwandels. Es gibt TBSen oder ähnliche Einrichtungen in vielen Bundesländern. Trotz unterschiedlicher Namen und Organisationsformen besteht bei Aufgaben und Arbeitsansatz große Übereinstimmung. 1999 haben sich die Einrichtungen zum TBS-Netz zusammengeschlossen, um ihre Arbeit zu koordinieren, über einen Internetauftritt gemeinsam an die Öffentlichkeit zu treten und länderübergreifende Angebote für Interessenvertretungen zu organisieren.

Eine Übersicht über das bundesweite Netzwerk, die Beratungsstellen und ihre Angebote bietet der neue TBS-Netzfolder, der kostenlos bei der TBS in Dortmund, Hauptstelle, angefordert werden kann.



Handlungshilfe Leiharbeit für Betriebs- und Personalräte

Leiharbeitskräfte gehören in vielen Betrieben längst zum festen Bestandteil der Belegschaft. Die Reaktionen und Umgangsformen der Interessenvertretungen mit Leiharbeit sind jedoch vielfältig – von der Zustimmung bis hin zu umfangreichen Betriebsvereinbarungen. Die Handlungshilfe Leiharbeit bietet Betriebs- und Personalräten eine Zusammenfassung der gesetzlichen Grundlagen der Arbeitnehmerüberlassung und Unterstützung zur Durchsetzung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte nach BetrVG und LPVG NRW. Die zentralen Themen sind:

- Vorschriften für den Arbeitsvertrag einer LeiharbeiternehmerIn
- Tarifrechtliche Grundlagen für Leiharbeit
- Vorschriften für den Überlassungsvertrag
- Rahmenbedingungen für das Beschäftigungsverhältnis im Entleihbetrieb
- Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte
- Handlungsmöglichkeiten für BR und PR
- Angebote der Service-Hotline Zeitarbeit und Werkvertrag NRW

Die Handlungshilfe zum Download unter www.zeitarbeit.nrw.de (rechte Spalte „Aktuelles“)

NRW. LAND DER FAIREN ARBEIT.



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

TBS NRW
Regionalstelle Düsseldorf
Harkortstraße 15
40210 Düsseldorf
Tel. 02 11/17 93 10-0
Fax 02 11/17 93 10-29
E-Mail tbs-d@tbs-nrw.de

TBS NRW
Regionalstelle Bielefeld
Stapenhorststraße 42b
33615 Bielefeld
Tel. 05 21/9 66 35-0
Fax 05 21/9 66 35-10
E-Mail tbs-owl@tbs-nrw.de



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

Verantwortlich: Jürgen Grumbach
Redaktion: Jürgen Grumbach, Klaus Heß,
Ulrich Elsbroek, Elisabeth Fellermann
©Foto: fotogestoeber/fotolia.com, Julien Eichinger/fotolia.com,
ehrenberg-bilder/fotolia.com, industrieblick/fotolia.com,
Marco2811/fotolia.com, ARTENS/fotolia.com
Grafik/Layout: Elisabeth Fellermann

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