

Ausgabe
Januar

01/15 | Schnittpunkt

Informationen | Beratung | Seminare |

Inhalt

„Psychische Belastung“ im Betrieb Neue Chancen für Interessenvertretungen	2
Auslagerung durch Werkvertrag Im Interesse aller Beschäftigten handeln!	2
Psychische Belastungen angehen! Fachtagung für Interessenvertretungen	3
Demografie-Management leicht gemacht!	3
Personalentwicklung 2.0 mit Successfactors von SAP	4
Unser Seminarprogramm	6
arbeit 4.0: Industrialisierung der Dienstleistungsarbeit schreitet voran!	10
Seminarvorschau August bis Dezember 2015	11
Broschüre „Social Business“	12
Von Profis für Profis: Seminarbroschüre 2015	12
Aktuelle Ergebnisse der LIA-Beschäftigtenbefragung „Gesunde Arbeit NRW 2014“	12
Beratung für mobile Beschäftigte aus Mittel- und Osteuropa in Dortmund	12



Themenschwerpunkt:


Eva von Buch

ist TBS-Beraterin. Arbeitsschwerpunkte der Gesundheitswissenschaftlerin sind Leiharbeit, Arbeitsorganisation, Betriebliche Gesundheitsförderung, Psychische Belastungen und Burnout.

„Psychische Belastung“ im Betrieb

Neue Chancen für Interessenvertretungen

Wenngleich nicht deutlich ausgesprochen, hatte das Arbeitsschutzgesetz immer schon Geltung auch für die psychischen Belastungen. Seit Oktober 2013 finden sich darin zu diesem Bereich im § 5 nun erstmals spezifische Aussagen. Dazu gehört auch die Forderung nach der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen als Grundlage für einen wirksamen Arbeitsschutz. Ein neues Feld der Mitbestimmung, auf dem die Interessenvertretung viel bewirken kann.

Denn der Gesetzgeber schreibt nicht vor, wie die Gefährdungsbeurteilung auszuführen ist. Deshalb stehen viele Unternehmen vor der Frage, wie sie das Thema anpacken und sinnvoll wie ressourcenschonend umsetzen können. Sicher: Nicht selten haben die betrieblichen Akteure schon Vorarbeiten geleistet – der Betriebsrat hat erste Seminare besucht oder die Geschäftsleitung einen ersten Fragebogenentwurf zur Belastungsanalyse entwickelt. Häufig hält aber die Unkenntnis über den Gesamtprozess der Gefährdungsbeurteilung und über die damit verbundenen Verpflichtungen die Akteure davon ab, in die konkrete Umsetzung zu gehen.

Neue Chancen für die Betriebs- und Personalräte: Wenn sie die Initiative ergreifen und den Prozess erneut anstoßen, haben sie exzellente Chancen zur nachhaltigen Verbesserung der Arbeitsbedingungen! Dabei helfen nur wenige Fragen, um eine erste Orientierung über die erforderlichen Schritte sowie über den Umfang von Maßnahmen und Ressourcen zu erhalten:

- Wie umfangreich sollte die Analyse der psychischen Belastungen sein?
- Welche Art der Abfrage passt in unseren Betrieb?
- Wer ist verantwortlich für den Prozess?
- Welche interne und externe Unterstützung können wir nutzen?

Die TBS NRW unterstützt die Interessenvertretung in allen Phasen des Prozesses. Unsere Broschüre „Psychische Belastungen – Schritt für Schritt zum Erfolg“ kann dabei eine erste Hilfestellung sein. Darüber hinaus bieten wir viele weitere konkrete Weiterbildungs- und Beratungsangebote.

Kontakt: eva.vonbuch@tbs-nrw.de

Tel. 01 72 / 700 31 62


Katja Köhler

ist Mitarbeiterin des Projekts Hotline Zeitarbeit NRW der Landesinitiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ und TBS-Beraterin. Arbeitsschwerpunkte der Politikwissenschaftlerin sind Leiharbeit und Werkvertrag.

Auslagerung durch Werkvertrag

Im Interesse aller Beschäftigten handeln!

Der Einsatz von Fremdfirmen, wie z. B. externen Kantinenbetreibern oder Reinigungsunternehmen, ist vielfach nichts Neues. Doch im Zuge der verbesserten Arbeitsbedingungen in der Leiharbeit – Stichworte: Lohnuntergrenze und Branchenzuschläge – sind Arbeitgeber dazu geneigt, auch bei zentralen Betriebsteilen vermehrt auf kostengünstigere Werkverträge zurückzugreifen. Ein wachsendes Aktionsfeld für die Interessenvertretung.

Denn mit der zunehmenden Nutzung von Werkverträgen ist eine neue Qualität der Auslagerung erreicht, die sich für alle Beschäftigten negativ auswirken kann. Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Mitbestimmungsrechte werden umgangen. Hierunter haben maßgeblich die Werkvertragsbeschäftigten zu leiden. Hinzu kommt, dass der beträchtliche Lohnabstand zu den Tariflöhnen auch die Stammbeslegschaft unter Druck setzt.

Wenngleich das Betriebsverfassungsgesetz in punkto Werkvertrag keine harte Mitbestimmung vorsieht, kann die Interessenvertretung in zwei Situationen wesentlichen Einfluss im Sinne aller Arbeitnehmer nehmen:

- Im Vorfeld können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden, die z. B. die Anzahl der Werkverträge festlegen und die Firmenbereiche definieren, in denen Werkverträge zulässig sind.
- Ist die Fremdfirma bereits im Betrieb, bieten der Arbeitsschutz, die Arbeitszeit oder die Betriebsorganisation Ansatzpunkte für die Interessenvertretung, Einfluss auszuüben.

Und nicht zuletzt stellt sich jenseits dieser beiden Handlungsansätze immer die Frage, ob es sich bei der vorliegenden Beschäftigungsform um eine illegale Arbeitnehmerüberlassung in Form der so genannten Scheinwerkverträge oder um echte Werkverträge handelt.

Die TBS NRW steht Interessenvertretungen für eine individuelle Beratung gerne zur Seite. Zudem bieten wir ein Profi-Seminar am 19.05.2015 in Düsseldorf zum Thema „Leiharbeit und Werkvertrag – vorhandene Rechte nutzen“ an.

Kontakt: katja.koehler@tbs-nrw.de

Tel. 01 62 / 258 64 42

Psychische Belastungen angehen – und dranbleiben!

Fachtagung für Betriebs- und Personalräte und andere Beschäftigtenvertretungen vom 22. bis 24. April 2015 in Berlin

Das Thema „Psychische Belastungen“ in den betrieblichen Alltag einzubauen, ist wie das Bohren dicker Bretter. Die Fachtagung für Betriebs- und Personalräte sowie Mitarbeitervertretungen vom 22. bis 24. April 2015 in Berlin gibt den Akteuren hierfür wichtige Werkzeuge an die Hand:

Ein breites Spektrum an Branchen- und Fachworkshops sowie zahlreiche Vorträge aus Politik, Wissenschaft und Gewerkschaft sind geplant, und auch Günter Wallraff ist vor Ort und berichtet über aktuelle Missstände.

Das Workshop-Programm bietet den Beschäftigtenvertretungen Orientierung und zeigt aktuelle Handlungsansätze auf.

Branchenübergreifend, aber diesmal mit besonderem Blick auf die Branchen öffentlicher Dienst, Gesundheit/Pflege und Handel /Gastronomie, soll Erreichtes gewürdigt, kritisch geprüft und vor allem „neuer Stoff zum Dranbleiben“ geliefert werden.

Weitere Informationen und Anmeldung unter

www.tbs-gesundheit.de

oder

tbs berlin GmbH
Kleiststr. 19-21
10787 Berlin

Tel. 030 / 23 62 56 70

Fax: 030 / 23 62 56 71

E-Mail: gesundheit@tbs-berlin.de

Veranstaltet vom TBS-Netz:

tbs berlin GmbH

Technologieberatungsstelle beim DGB NRW e.V.

TBS beim DGB Hessen – Thüringen e.V.

BEST Saarland

BTQ Kassel

TBS gGmbH Rheinland-Pfalz

TBS-Netz

Mit freundlicher Unterstützung von



Demografie-Management leicht gemacht!



Für die Beschäftigten jeden Alters gilt: Gute Arbeit, die die Gesundheit fördert und eine gute Qualifikation sichert, ist der Schlüssel, um bis ins Alter im Beruf stehen zu können. Hierfür bedarf es allerdings einer wirksamen innerbetrieblichen Demografie-Strategie.

Die Initiative DEMOGRAFIE AKTIV - vom Arbeitsministerium NRW, der Landesvereinigung der Unternehmensverbände NRW und dem DGB NRW getragen - bietet allen betrieblichen Akteuren in NRW hierbei ein Management-Instrument sowie praxisgerechte Unterstützung.

Diese reicht von der kostenfreien Erstberatung über die Informations- und Arbeitsmaterialien bis hin zur Unterstützung durch Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und das Arbeitsministerium.

Alle Informationen zu DEMOGRAFIE AKTIV einschließlich Terminen für Erstberatungen erhalten Sie bei der Servicestelle der Initiative:

www.demografie-aktiv.de oder

servicestelle@demografie-aktiv.de

Tel. 05 21 / 966 35 13



Ministerium für Arbeit,
Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



unternehmer nrw
Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e.V.





Personalentwicklung 2.0 mit Successfactors von SAP

Unter dem Motto „Eine bessere Ausschöpfung der Ressource Mensch erreichen“ entwickelt sich Successfactors mit seiner Talentmanagement-Software BizX zu einem „Must have“ für die Unternehmensleitung. Was aber bedeutet die Einführung von Successfactors für die Beschäftigten?

Was zunächst aussieht wie die Einführung „noch eines SAP-Moduls“, entpuppt sich in den Betrieben als Einstieg in eine ganz neue Personalplanungs- und -steuerungs-Philosophie. Denn die Cloud-Lösung BizX der SAP Tochter Successfactors umfasst Bausteine wie Ziel- und Leistungsbeurteilung, Entlohnung, Recruiting, Nachfolgeplanung und Personalentwicklung. Anhand dieser Parameter ermöglicht BizX dem Arbeitgeber eine ständige Optimierung der Belegschaft anhand folgender Fragestellungen:

- Wer sind die Top-Leister? Wer sind die Potenzialträger? Wer sind die Wenig-Leister?
- Wen wollen wir halten? In wen investieren wir? Und umgekehrt: Für wen sehen wir keine Zukunft im Unternehmen?
- Wer erhält welche Gehaltserhöhung? Wer geht leer aus?
- Nach welchen Kriterien wählen wir interne und externe Kandidaten für Stellen aus?

Module BizX

- **Employee Central: Personaladministration und Gehaltsabrechnung**
- **Goals & Performance: Zielvereinbarung und Leistungs- und Verhaltensbeurteilung**
- **Compensation: Planung und Steuerung von Grundgehalt und variablen Gehaltsbestandteilen**
- **Recruiting: Bewerbermanagement und Auswahlprozess**
- **Learning: Administration von Seminaren und Bereitstellung von Kursinhalten**
- **Succession & Development: Karriere- und Nachfolgeplanung**
- **SAP Jam: Kommunikationsplattform und soziales Unternehmensnetzwerk**
- **Workforce Planning: Strategische Personalplanung**
- **Workforce Analytics: Informations- und Reportingsystem**

Die Ziele des Einzelnen ergeben sich aus den übergreifenden Bereichs- und Geschäftszielen. Gehaltsbausteine werden eng an die Ergebnisse der jährlichen Beurteilung gekoppelt, die Beschäftigten bezüglich Leistung und Potenzial kategorisiert. Dies kann weitreichende Konsequenzen für die Beschäftigten nach sich ziehen. Deshalb bedarf es einer starken Mitgestaltung durch die Interessenvertretung, um bei Fehlentwicklungen wirksam gegensteuern zu können.

Welche Möglichkeiten hat die Interessenvertretung?

Der Gesetzgeber sieht für den Betriebsrat vielfältige und weitreichende Mitwirkungsmöglichkeiten vor. In punkto Einführung von Successfactors verfügt der Betriebsrat mit § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG über eine „harte Mitbestimmung“, d. h. der Arbeitgeber darf ohne Zustimmung der Interessenvertretung Successfactors nicht implementieren.

Aber auch mit Blick auf die veränderten Personalprozesse sieht der Gesetzgeber die enge Abstimmung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vor. Dies erstreckt sich auf die Verfahren der Zielvereinbarung und Beurteilung, die Entlohnungsgrundsätze hin zum Leistungslohn, die Auswahlkriterien für offene Stellen und vieles mehr. Hier seien insbesondere die §§ 92-99 und § 87 Abs. 1 Nr. 10-11 BetrVG genannt.

Die TBS berät Betriebs- und Personalräte zu allen Facetten rund um die Einführung von Successfactors und die Veränderungen der Personalprozesse.



Autorin

Katrin Sommer ist TBS-Beraterin. Arbeitsschwerpunkte der Diplom-Kauffrau sind die Einführung von EDV-Systemen, insbesondere SAP und Successfactors, der Einsatz von Smartphones und die Regelung Sozialer Netze.

katrin.sommer@tbs-nrw.de Mobil 0173 / 20 97 760

Einführung von Successfactors bei Momentive (Leverkusen)

Momentive Performance Materials (MPM) ist ein US-amerikanisches Unternehmen aus der chemischen Industrie. In der deutschen Hauptniederlassung in Leverkusen arbeiten ca. 700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Weltweit hat der Konzern rund 5.000 Beschäftigte an 20 Standorten.

Wie in den meisten Unternehmen erfolgt die Einführung von Successfactors in mehreren Stufen. Bei Momentive wurden zunächst das Modul „Learning“ zur Nutzung und Administration von Schulungsangeboten sowie die Module „Goals“ und „Performance“ (Zielvereinbarungs- und Beurteilungsprozesse) eingeführt. Die Installation weiterer Successfactors-Module ist in Planung.

Die Implementierung der Bausteine „Goals“ und „Performance“ brachte einige Veränderungen mit sich. Mit dem Ziel der weltweiten Vereinheitlichung wurde von der Konzernmutter eine neue Bewertungsskala zugrunde gelegt, mit der jeder Mitarbeiter im Sinne einer „Kopfnote“ bewertet wird:

- erfüllt nicht ausreichend die Erwartungen
- entspricht den Erwartungen
- übertrifft die Erwartungen
- übertrifft dauerhaft höchste Anforderungen
- zu neu, um bewertet zu werden

Diese Note sollte – so Wunsch der Arbeitgeberseite – direkt mit der jährlichen Gehaltsanpassung gekoppelt werden. Hier konnte der Betriebsrat durchsetzen, dass der einzelne Mitarbeiter eine Widerspruchsmöglichkeit hat sowie der Betriebsrat den Verteilungsschlüssel mitbestimmt.

Aber mehr noch: Die jetzt implementierten Zielvereinbarungs- und Beurteilungsprozesse werden in einer späteren Projektphase mit den Modulen zur „jährlichen Gehaltsanpassung und Karriereentwicklung“ verbunden. Das hat zur Folge, dass der Betriebsrat zu einem frühen Zeitpunkt über die Ausgestaltung von Modulen entscheiden muss, ohne die späteren Konsequenzen in

Unser Tipp für alle Interessenvertretungen aus Unternehmen, die bereits Successfactors einsetzen bzw. in denen die Einführung kurz bevorsteht: Am **29. Januar**, 10:00 bis 16:00 Uhr, findet in der TBS-Regionalstelle in Düsseldorf der **„Runde Tisch Successfactors – Praxiserfahrungen bei Einführung und Einsatz von BizX“**.

Nähere Informationen hat Nadine Schöpfer, TBS Düsseldorf
Tel: 0211-179310-0, E-Mail: nadine.schoepper@tbs-nrw.de

Gänge absehen zu können. Hier konnte der Betriebsrat erreichen, dass die Module nach Ablauf von maximal 15 Monaten einer Evaluation unterzogen werden, an der Mitarbeiter, Führungskräfte, Personal und Betriebsrat mitwirken.

Besonderes Augenmerk wird der Betriebsrat dabei auf die Erreichung seiner zu Projektbeginn formulierten Anforderungen legen:

- Einheitlichkeit und Transparenz des Beurteilungsprozesses,
- mehr Entwicklungsmöglichkeiten für die Beschäftigten,
- Sicherstellung einer umfassenden Qualifizierung der Führungskräfte und Einführung eines 360-Grad-Feedbacks,
- enges Zusammenspiel von Personalbereich und Betriebsrat bei der Auswertung der Ergebnisse,
- Ablehnung eines Verteilungsschlüssels, der von vorneherein festlegt, wieviel Prozent „Gut-, Schlecht- und Normalleister“ es geben darf, sowie
- Sicherstellung des Datenschutzes.

Die Pilotvereinbarung endet im April 2015. Die Evaluierung des bisherigen Prozesses ist angelaufen. Wie sich die weiteren Verhandlungen gestalten ist noch offen.



Michael Flory

**Betriebsratsvorsitzender
Momentive**

„Wir als Betriebsrat haben mit Hilfe der TBS festgestellt, dass die Risiken für die Mitarbeiter aufgrund des modularen Aufbaus und einer ganz neuen und vor allem abweichenden Personalplanungs- und -steuerungs-Philosophie nicht zu überschauen waren und demnach eine begrenzte Pilotphase unabdingbar war.“

Grundsätzlich befürworten wir Fortbildung und eine leistungsgerechte Bezahlung für unsere Mitarbeiter! Jedoch ist es für uns bei einem so weitreichenden Wechsel auf ein neues System wichtig gewesen, den Prozess nach einem „ersten“ Testlauf gemeinsam mit den Mitarbeitern neu zu bewerten und ggf. anzupassen.

Hier ist unser Ansatz, die Software sowie die neuen Beurteilungs-/ Schulungs-Prozesse so zu gestalten, dass den Interessen aller Mitarbeiter Rechnung getragen wird. Damit wollten wir der Fokussierung auf wenige Top-Leister und der möglichen Bevorzugung eines „Dream Teams“ Einhalt gebieten. Deshalb forderten wir Schulungs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten für ALLE Mitarbeiter. Ziel für uns ist es, nach der Pilotphase ein transparentes und gerechtes Beurteilungssystem auf die Beine zu stellen.“

Erfahrung aus der betrieblichen Praxis sowie in der Zusammenarbeit mit Interessenvertretungen zeichnen die TBS-ReferentInnen aus. In jährlich über 180 Seminaren vermitteln wir dieses Wissen und betrieblich erprobte Handlungsstrategien an Betriebsräte, Personalräte und interessierte Beschäftigte. Die didaktische Kompetenz des DGB-Bildungswerks NRW und seine Verankerung in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit tragen zum Erfolg unseres gemeinsamen Angebots „von Profis für Profis“ bei. In den Seminaren legen wir besonderen Wert auf einen intensiven Erfahrungsaustausch und auf die konkreten Handlungsmöglichkeiten im betrieblichen Alltag. Nach den Betriebsratswahlen sind Mitglieder neu hinzugekommen, andere ausgeschieden, oder die Zuständigkeiten in den Ausschüssen haben sich geändert. Dies haben wir besonders in unseren aktuellen Seminarangeboten berücksichtigt.

Mit der Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen angehen! 13 Schritte zum Erfolg (Grundlagenseminar)

Quer durch alle Branchen und Betriebsgrößen nehmen Arbeitsverdichtung, ungünstige Arbeitszeiten oder stressige Arbeitsatmosphäre zu; und 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 fundierte Erfahrungen mit betrieblich erfolgreichen Vorgehensweisen, wie Verbesserungsmaßnahmen gefunden werden können.

Ziel: Vermittlung von Grundlagen zu psychischer Belastung und Beanspruchung. Kennenlernen der Methoden und Verfahren zur Messung von psychischen Belastungen und deren praktischer Anwendung im Betrieb mit der Gefährdungsbeurteilung. Kennenlernen erfolgreicher Vorgehensmodelle für die betriebliche Praxis. Das Seminar eignet sich auch speziell für Interessenvertretungen, die neu in das Thema psychische Belastungen einsteigen wollen.

Inhalt:

- Begriffsklärungen: psychische Beanspruchung – psychische Belastung
- Ursachen für psychische Belastungen im Betrieb
- Messmethoden und Beurteilungsinstrumente
- Psychische Belastungen im Zusammenhang mit der Gefährdungsbeurteilung
- 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

Referentin: Diana Reiter, TBS-Beraterin

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

Essen, 04.05. – 05.05.2015 Seminarnummer: D11-159516-133
Seminarkosten: 408 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 208 €*

Betriebscheck - Managementsysteme in der Produktion

In den letzten Jahren wurde in vielen Unternehmen ein „Ganzheitliches Produktionssystem“ GPS eingeführt. Oft haben sie betriebseigene Namen, z. B. Siemens Produktionssystem. Aber egal, wie sie genannt werden und ob es eine radikale Veränderung war oder Elemente eines „Ganzheitlichen Produktionssystems“ eingeführt wurden, der Betriebsrat muss bewerten, welche Auswirkungen damit einhergehen, und danach handeln. Wir werden die Einführung und Umsetzung „eurer“ Produktionssysteme analysieren und bewerten, daraus Strategien und Handlungsbedarf ableiten und damit einen Erfahrungsaustausch der Praktiker organisieren.

Ziel: Ziel ist es, Produktionssysteme in den Unternehmen oder geplante Produktionssysteme zu analysieren und aus Sicht des Betriebsrates und der Beschäftigten zu bewerten.

Inhalt:

- Ganzheitliches Produktionssystem – welche Veränderungen gehen damit einher?
- Elemente als Baukasten – Wertstrom, 5S, Poka Yoke, ...
- Nur abkupfern oder mit Beteiligung entwickeln?
- Check anhand von Bewertungskriterien
- Hinweise zur arbeitsgerechten (Mit-) Gestaltung
- Handlungsmöglichkeiten für die Interessenvertretung

Zielgruppe: Betriebsräte der Unternehmen, die ein GPS eingeführt haben oder sich in der Planungsphase befinden.

Referentin: Karla Kleinhempel, TBS-Beraterin

Arbeitsschwerpunkte der Diplom-Ingenieurin sind Produktionssysteme, Entgeltmodelle und Arbeitszeit.

Düsseldorf, 11.05. – 12.05.2015 Seminar-Nr.: D11-159517-133
Seminarkosten: 408 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 199 €*



* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.



Leiharbeit und Werkvertrag – vorhandene Rechte nutzen!

Zu Zeiten der Finanzkrise 2009 enorm eingebrochen, nimmt die Zahl der Beschäftigten in Leiharbeit seit 2010 wieder zu. Im Zuge der Einführung der gesetzlichen Lohnuntergrenze und der tariflichen Branchenzuschläge seit 2012 rückte jedoch der Einsatz von kostengünstigeren Werkverträgen in den Vordergrund. Befördert wird diese Entwicklung durch die aktuelle Rechtsprechung zu nicht vorübergehender Überlassung und zu Scheinwerkverträgen. Die Gesetzesinitiativen, die aus dem Koalitionsvertrag folgen, werden in 2015 weitere Änderungen bringen. Betriebsräte können aber schon heute ihre vorhanden Rechte nutzen, um den Personaleinsatz in ihren Unternehmen mitzugestalten.

Ziel: Das Seminar soll Interessenvertretungen in die Lage versetzen, ihre Rechte bei Werkverträgen und bei Arbeitnehmerüberlassung wahrzunehmen, und Handlungsoptionen und mögliche Strategien aufzeigen.

Inhalt:

- Abgrenzung: Werkvertrag, Dienstvertrag und Arbeitnehmerüberlassung
- Identifizierung von Scheinwerkverträgen
- Überblick über die Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte beim Einsatz von Fremdfirmen
- Hinweise aus der aktuellen Rechtsprechung des BAG
- Erfahrungsaustausch über betriebliche Regelungen

Zielgruppe: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen

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

Silke Hoffmann, TBS-Beraterin
Arbeitsschwerpunkte der Diplom-Ingenieurin sind Leiharbeit, Hotline Zeitarbeit NRW, Arbeitszeitmodelle, Entgeltsysteme, Führungs- und Managementmethoden, EDV-Systeme in der Produktion.

Düsseldorf, 19.05.2015 **Seminar-Nr.: D11-159518-133**
Seminarkosten: 206 € zzgl. Verpflegung ca. 50 €*

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

Demografischer Wandel im Betrieb – alter Hut oder neue Chance?

Die geburtenstarken Jahrgänge kommen ins Alter. Der Arbeitsdruck hat sich in vielen Bereichen drastisch erhöht. Frühverrentungsmöglichkeiten sind trotz neuer Regelungen weiterhin eingeschränkt und die Anhebung des Renteneintrittsalters kommt erschwerend hinzu. In den Unternehmen steigt bis 2020 die Anzahl der älteren Beschäftigten stark an. Diese Rahmenbedingungen sind nicht nur für die Beschäftigten, die bereits heute zu den älteren Kolleginnen und Kollegen gehören, wenig optimal. Das Thema Demografie geht letztendlich alle Beschäftigtengruppen an. Es gilt, im Betrieb Maßnahmen zu entwickeln, die Ältere und Jüngere gleichermaßen mit einbeziehen. Möglichkeiten, länger im Erwerbsleben bleiben zu können, und Perspektiven für den Nachwuchs müssen geschaffen werden.

Ziel: Wie sie diese Herausforderungen angehen können, erfahren die Teilnehmenden im Seminar. Sie erwerben Kenntnisse über die Gestaltung alternsgerechter Arbeit, Qualifizierung, Personalentwicklung und Führung. Die Teilnehmenden sollen nach dem Seminar in der Lage sein, Handlungsbedarfe zur Gestaltung des demografischen Wandels im Betrieb zu erkennen, betriebliche Initiativen zu entwickeln und die Qualität betrieblicher Gestaltungsansätze einschätzen zu können.

Inhalt:

- Betriebliche Altersstrukturen und Handlungsbedarfe im demografischen Wandel
- Altersstrukturanalyse mit dem TBS DemografieKompass
- Quick-Check „Demografie Aktiv“** zu betrieblichen Fallbeispielen der Teilnehmenden
- Entwicklung betrieblicher Handlungsansätze zu den Themen:
 - Gesundheit und Alter
 - Alters- und alternsgerechte Arbeitsplätze, Arbeitsorganisation
 - Wissen und Qualifikation (Zukunftsorientierte Personalentwicklung)
 - Unternehmensentwicklung
 - Personal und Recruiting
 - Unternehmens- und Führungskultur
- Rechte und Handlungsmöglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung

Zielgruppe: Betriebs- und Personalräte, Mitarbeiter- und Schwerbehindertenvertretungen

Referentin: Stefani Mehring, TBS-Beraterin
Arbeitsschwerpunkte der Diplom-Pädagogin sind Beschäftigungsfähigkeit, Personalentwicklung, Organisationsentwicklung, Gesundheit, Demografischer Wandel und Arbeitszeitgestaltung.

Hamm, 08.06. – 09.06.2015 **Seminar-Nr.: D11-159519-133**
Seminarkosten: 408 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 175 €*

* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.



Infoline: 02 11 / 17 93 10 11 oder Internet: www.tbs-nrw.de

TBS NRW

Betriebliches Gesundheitsmanagement mitgestalten II

Analyse und Weiterentwicklung des betrieblichen Gesundheitsschutzes

Dieses Seminar richtet sich an Interessenvertretungen, die bereits Erfahrungen in der Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) gemacht haben. Die Teilnehmenden haben Gelegenheit, den Ist-Zustand des BGM vor Ort als tragfähiges Gesundheitskonzept für die Beschäftigten kritisch zu prüfen: Vor dem Hintergrund der gemachten Erfahrungen in der praktischen Umsetzung reflektieren die Teilnehmenden dessen Stärken sowie Verbesserungspotentiale und planen entsprechende Schritte in der Weiterentwicklung. Darüber hinaus bekommen die Teilnehmenden anhand umfangreicher Fallbeispiele wertvolles Praxiswissen zur Thematik.

Ziel: Reflektion der gemachten Erfahrungen in der praktischen Umsetzung. Analyse von Stärken und Verbesserungspotentialen. Planung entsprechender Schritte in der Weiterentwicklung. Erwerb von Praxiswissen durch umfangreiche Fallbeispiele.

Inhalt:

- Aktuelle Entwicklungen in den gesetzlichen Rahmenbedingungen und ihre Bedeutung für das BGM
- BGM – Aushängeschild des Unternehmen/Dienststelle und/oder tragfähige Gesundheitskonzepte für die Beschäftigten?
- Analyse der BGM-Bausteine: Was haben wir schon, was fehlt uns noch?
- Auf dem Prüfstand: Wie gut ist das eigene BGM vor Ort?
- Wie machen es die anderen – kollegiale Beratung der Teilnehmenden untereinander

Zielgruppe: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen, Gleichstellungsbeauftragte

Referentin: Eva von Buch, TBS-Beraterin

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

Dortmund, 10.06. – 11.06.2015 Seminar-Nr.: D3-156747-742
Seminarkosten: 407 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung: ca. 203 €*

Mobile Arbeit – entgrenzte Arbeit

Gestaltungsmöglichkeiten für Interessenvertretungen und Beschäftigte

Ständige Erreichbarkeit und die Möglichkeit, mit Smartphone, Tablet und Notebook jederzeit und überall zu arbeiten, sind für viele Beschäftigte bereits Alltag. Mit dem kurzen abendlichen Blick auf aktuelle E-Mails und Co. wird die Arbeit zuhause und in der Freizeit zu einem ständigen Begleiter. Letzte Grenzen zwischen Privatleben und Arbeit verschwimmen. Neben Vorteilen wie der flexiblen Gestaltung der Arbeit und Arbeitszeit werden Nachteile durch unterbrochene Erholungszeiten und Mehrfachbelastungen deutlich. Da mobile Arbeit Einzelarbeit ist, sind Regelungen erforderlich, die sowohl Belastungen begrenzen als auch die Beschäftigten befähigen, ihre mobile Arbeit gut zu gestalten.

Ziel: Ein Überblick über aktuelle Trends und Herausforderungen, die mobile Arbeit an Beschäftigte stellt sowie die Erarbeitung von betrieblichen Gestaltungsansätzen für die betriebliche Interessenvertretung.

Inhalt:

- Mobile Arbeitsformen gestern, heute und morgen
- Der Einfluss von Technik auf den mobilen Arbeitsalltag
- Stressoren und gesundheitliche Ressourcen mobiler Arbeit
- Arbeitszeit bei entgrenzter Arbeit
- Betriebliche und individuelle Gestaltungsmöglichkeiten für gute mobile Arbeit

Zielgruppe: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen

Referent: Dr. Urs Peter Ruf, TBS-Berater

Arbeitsschwerpunkte des Soziologen sind Betriebliche Beschäftigungsfähigkeit, demografischer Wandel, Arbeitsorganisation.

Essen, 15.06. – 16.06.2015 Seminar-Nr.: D11-159520-133
Seminarkosten: 408 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 208 €*



* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.

Gute Zahlen, schlechte Zahlen

Leistungskennzahlen für den Betriebsrat

Wie ist es um die wirtschaftliche Lage des Betriebes konkret bestellt? Diese Frage ist für Betriebsräte häufig nicht einfach zu beantworten. Manche Gremien bekommen keine präzisen wirtschaftlichen Daten, andere werden mit Zahlen und Kennziffern regelrecht überflutet. Welchen Informationsanspruch habe ich? Was sind die wesentlichen wirtschaftlichen Kennzahlen? Welche Daten sind für die Belange der betrieblichen Interessenvertretung relevant? Wie werden sie ermittelt und gedeutet?

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

Inhalt:

- Was will ich über die wirtschaftliche Situation meines Betriebes wissen?
- Welche Kennzahlen benötige ich und mit welchen Hilfsmitteln kann ich sie schnell auswerten?
- Welche Schlussfolgerungen lassen sich aus diesen Kennzahlen ziehen?
- Wie organisiere ich die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Wirtschaftsausschuss?

Zielgruppe: Betriebsräte, Wirtschaftsausschussmitglieder

Referent: Nils Nolting, TBS-Berater

Arbeitsschwerpunkte des Diplom-Soziologen sind IT-Regelungen, Datenschutz, Neue Medien, Beschäftigungsfähigkeit, wirtschaftliche Angelegenheiten.

Düsseldorf, 23.06.2015

Seminar-Nr.: D11-159521-133

Seminarkosten: 206 € zzgl. Verpflegung ca. 50 €*

Gute Zahlen, schlechte Zahlen

Leistungskennzahlen für den Personalrat

Auch Personalräte können nach dem LPVG NRW einen Wirtschaftsausschuss bilden. Personalräte werden hier mit ähnlichen Problemen konfrontiert wie Betriebsräte: Wie nutzt man dieses Gremium effizient? Was sind wirtschaftliche Angelegenheiten? Welches Grundlagenwissen ist nötig? Welche Kennzahlen und Daten sind für die Belange der Personalvertretung relevant? Wie werden sie ermittelt und gedeutet?

Ziel: Gezielte Fragestellungen für den Wirtschaftsausschuss finden, die wesentlichen betrieblichen Kennzahlen deuten können und Strategien zu ihrer Nutzung entwickeln.

Inhalt:

- Die Arbeit im Wirtschaftsausschuss: Informationspflichten und wirtschaftliche Angelegenheiten
- Doppik und Jahresabschluß: betriebswirtschaftliche Grundlagen
- Was will ich über die wirtschaftliche Situation meiner Dienststelle wissen?
- Welche Daten und Kennzahlen sind für ArbeitnehmervertreterInnen wichtig?
- Welche Schlussfolgerungen lassen sich aus diesen Kennzahlen ziehen?
- Wie organisiere ich die Zusammenarbeit zwischen Personalrat und Wirtschaftsausschuss?

Zielgruppe: Personalräte, Wirtschaftsausschussmitglieder

Referenten: Klaus Heß, TBS-Berater

Arbeitsschwerpunkte des Diplom-Informatikers sind Führungs- und Managementkonzepte, Organisations- und Technikgestaltung, Personalentwicklung, Gesundheitsschutz.

Nils Nolting, TBS-Berater

Arbeitsschwerpunkte des Diplom-Soziologen sind IT-Regelungen, Datenschutz, Neue Medien, Beschäftigungsfähigkeit, wirtschaftliche Angelegenheiten.

Düsseldorf, 24.06.2015

Seminar-Nr.: D11-159522-133

Seminarkosten: 206 € zzgl. Verpflegung: ca. 50 €*

Für Kurzentschlossene

Thema	Termin	Ort	Preis	Verpfl.*	Seminar-Nr.
Burnout erkennen, verhindern, mit Betroffenen umgehen	04. - 05.02.2015	Dortmund	408,-	232,-**	D3-156729-742
In 10 Schritten zum betrieblichen Eingliederungsmanagement - tragfähige Strukturen und praktikable Abläufe in Betrieb und Dienststelle gestalten	03. - 04.03.2015	Essen	408,-	208,-**	D11-159511-133
Chancen für die Interessenvertretung: Betriebliches Gesundheitsmanagement mitgestalten I	10. - 12.03.2015	Hattingen	536,-	293,-**	D3-156727-742
DGUV 2: Erweiterte Handlungsmöglichkeiten im Arbeits- und Gesundheitsschutz	19.03.2015	Düsseldorf	206,-	50,-*	D11-159512-133
Dem EDV-Einsatz einen passenden Rahmen geben	15. - 16.04.2015	Essen	408,-	208,-**	D11-159513-133
Messen - überwachen - bewerten! Methoden der Arbeitsorganisation und Personalsteuerung in der Dienstleistungsarbeit	20.04.2015	Düsseldorf	206	50,-*	D11-159514-133
Mit System auf dem Weg zu Industrie 4.0: MES	27.04.2015	Dortmund	206,-	56,-*	D11-159515-133

**inkl. Übernachtung

* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.



Infoline: 02 11 / 17 93 10 11 oder Internet: www.tbs-nrw.de

TBS NRW



Industrialisierung der Dienstleistungsarbeit schreitet voran!

In nahezu allen Dienstleistungsbereichen halten Arbeitssysteme Einzug, wie sie aus Callcentern bekannt sind. Diese sich im Handel, bei Banken und Versicherungen, in produktionsnahen Bereichen wie Service, Vertrieb, in Beratung und Beschaffung immer breiter entfaltende „Vercallcentrifizierung“ berührt alle Felder der betrieblichen Interessenvertretung, wie Arbeits- und Gesundheitsschutz, Kontrolle und Überwachung, Arbeitsorganisation, Qualifizierung, Eingruppierung und Vergütung.

Um den Blick für diese Entwicklung zu schärfen, seien hier einige Ausprägungen dieser Tendenz genannt:

- Im Rahmen der Geschäftsprozessoptimierung werden kundenserviceorientierte Strukturen geschaffen und sämtliche Prozesse auf Basis von Kenngrößen wie Bearbeitungsdauer, Gesprächsdauer, Wartezeiten, Antwortzeiten, Prozessdurchlaufzeiten oder Service Level ständig gemessen, angepasst, standardisiert und durch Zeitvorgaben kontrolliert.
- Alle Kontaktkanäle zu den Kunden: Kundenbesuch, Anruf, E-Mail, Fax, Internet, Voicemail und soziale Netzwerke werden in die Bedienung und Verarbeitung integriert. Die Mitarbeiter sollen „optimal“ ausgelastet sein, indem alle Aktivitäten auf die „freien“ Mitarbeiter verteilt werden.
- Um die Leistungsdichte zu erhöhen und qualifizierte Arbeitskräfte einzusparen, werden die Abläufe technisch gesteuert, durchleuchtet und ihre Ergebnisse gemessen. Zudem werden verschiedene Qualifikationslevels und -skills eingerichtet, um die Personalkapazitäten zielgenau zu steuern. Außerdem kommen Selbstbedienungstechnologien zum Einsatz, etwa durch Nutzung des Selbstservice-Potenzials des Internets, automatische Spracherkennung, FAQ, Collaboration oder virtueller Assistenten.
- Mithilfe statistischer Erhebungen und Vorhersagen des Arbeitsanfalls werden stundentaktgenaue Vorgaben des Arbeitsvolumens ermittelt, um die Personalkapazitäten anzupassen. Das software-gesteuerte Workforce Management teilt die Mitarbeiter so ein, dass die Arbeitskapazität exakt dem anfallenden Arbeitsvolumen entspricht; das hat gravierende Folgen für die Beschäftigten wie Stundenverträge, zerteilte Arbeitszeiten oder eine ständige Einsatzbereitschaft.
- In Bereichen mit Kundenkontakt können die Mitarbeiter nicht mehr entscheiden, welche Arbeitsvorgänge sie übernehmen. Stattdessen verteilen intelligente Telefonanlagen (ACD/CTI) und Workflowsysteme die Arbeit auf die Mitarbeiter.
- Jeder Kundenkontakt wird durch das CRM-Kundenbeziehungsmanagement „gescannt“ und ausgewertet, um den Aufwand gegenüber bestimmten Kunden(-gruppen) in Beziehung zum Kundenpotenzial zu setzen. Dadurch können

Festlegungen getroffen werden, mit welchem Aufwand Kunden zu betreuen sind, aber auch Mitarbeiteranklagen ausgelobt werden für die „effektivste“ Kundenbetreuung.

- Die Aufgaben von Führungskräften werden auf das Führen durch Kennzahlen verengt, sie sollen die Mitarbeiter auf die Ergebnisse einschwören. Die Messbarkeit des Prozessverlaufs und die Ergebnisorientierung stehen im Vordergrund. Kontinuierliche Qualitätskontrollen erfolgen etwa durch Mithören, Testanrufe oder Gesprächsmitschnitte.
- Die langfristige Personaleinsatzsteuerung mit IT-gestützten Instrumenten (wie Successfactors) orientiert sich am jährlichen Planungszyklus und verzahnt Unternehmensstrategie, Personalplanung und Maßnahmen für einzelne Mitarbeiter. Alle Personalprozesse vom Recruiting, über Zielvereinbarungen, Mitarbeitergespräche, Leistungsbeurteilung und Personalentwicklung werden konsequent am Unternehmensziel ausgerichtet. Die Leistungsdaten des Mitarbeiters werden zu einer Gesamtnote verdichtet, nach der sich Personalentscheidungen wie Vergütung, weitere Verwendung, Qualifizierungspläne orientieren.

Erosion der Arbeitsbedingungen verhindern

Angesichts dieser Entwicklungen stehen Interessenvertretungen vor der Herausforderung, den rechtlichen Rahmen für Mitbestimmung und Ausgestaltung offensiv zu nutzen, um arbeitnehmerorientierte Leitbilder für Gute Arbeit auszugestalten. Dazu können Instrumente wie die Gefährdungsbeurteilung, IT-Vereinbarungen zum Arbeitnehmerdatenschutz, Mitarbeiterbefragungen zur Belastungsanalyse und wirksame Strukturen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz oder eine Qualifizierungsmatrix eingesetzt werden.

Weiterführende Informationen bietet das Seminar **„Messen – überwachen – bewerten – steuern! Methoden der Arbeitsorganisation und Personalsteuerung in der Dienstleistungsarbeit“** am 20.4.2015 im DGB-Haus in Düsseldorf sowie die Broschüre **„Gute Arbeit im Call Center und im Kunden-Service durchsetzen!“**, erhältlich bei der TBS NRW.

Ebenfalls zu empfehlen ist die Dokumentation der Fachtagung **„Gute Arbeit im CallCenter und im Kundenservice durchsetzen!“** Ende 2014 befassten sich über 60 Betriebs- und Personalräte, Gewerkschafter und Experten auf einer Tagung von TBS-Netz, ver.di und IG Metall mit den Arbeitsbedingungen in Call- und Service-Centern. Abschlusserklärung und Dokumentation der Vorträge und der mehr als 20 Workshops finden sich auf www.brecci.de



Autor

Klaus Heß ist TBS-Berater.

Arbeitsschwerpunkte des Diplom-Informatiker sind Führungs- und Managementkonzepte, Organisations- und Technikgestaltung sowie Gesundheitsschutz.

klaus.hess@tbs-nrw.de Tel. 0173-2097759

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

Thema	Termin	Ort	Preis	Verpfl.*	Seminar-Nr.
Arbeitszeit und Konten-Modelle für den Übergang zur Rente	18.08.2015	Bochum	206,-	55,-*	D11-159523-133
Gefährdungsbeurteilung bei der Bildschirmarbeit	24. - 25.08.2015	Düsseldorf	408,-	199,-**	D11-159524-133
Die Regelung der Nutzung von Internet, E-Mail und Sozialer Netze im Betrieb	01.09.2015	Dortmund	206,-	56,-*	D11-159525-133
Psychische (Fehl-)Belastungen messen – aber wie? Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (Aufbauseminar)	08. - 09.09.2015	Essen	408,-	208,-**	D11-159526-133
Leistungs- und Verhaltenskontrolle beim Einsatz neuester EDV-Systeme	14. - 15.09.2015	Essen	408,-	208,-**	D11-159527-133
Akteure des betrieblichen Arbeitsschutzes und ihre rechtlichen Voraussetzungen	21. - 22.09.2015	Düsseldorf	408,-	199,-**	D11-159528-133
Betriebliches Gesundheitsmanagement mitgestalten I Chancen für die Interessenvertretung	22. - 24.09.2015	Sundern	536,-	255,-**	D3-156728-742
Jahresabschluss - kurz und knapp	20.10.2015	Hamm	206,-	50,-*	D11-159529-133
Mehr als telefonieren: VOIP, Mobile Device Management, mobile Kommunikation – Moderne Telefonsysteme im betrieblichen Alltag	26. - 27.10.2015	Essen	408,-	208,-**	D11-159530-133
Burnout erkennen, verhindern, mit Betroffenen umgehen	28. - 29.10.2015	Sundern	408,-	151,-**	D3-156731-742
Altersgerechte Gestaltung der Schichtarbeit - Ein Thema für Jung und Alt	10.11.2015	Düsseldorf	206,-	50,-*	D11-159531-133
Datenschutz bei der Datenverarbeitung „außer Haus“	17.11.2015	Bochum	206,-	55,-*	D11-159532-133
Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen - ein Strategieinstrument für die betriebl. Interessenvertretung!	24.11.2015	Hamm	206,-	50,-*	D11-159533-133
Betriebliches Gesundheitsmanagement mitgestalten II - Analyse und Weiterentwicklung des betrieblichen Gesundheitsschutzes	25. - 26.11.2015	Sundern	407,-	151,-**	D3-156748-742

Anmeldung

*zzgl. USt. **inkl. Übernachtung

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

Organisationseinheit Seminare

Harkortstraße 15

40210 Düsseldorf

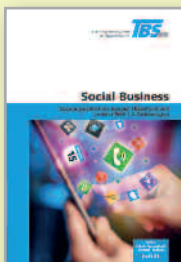
Wir nehmen mit Personen verbindlich teil.Wir bitten um Hotelreservierung für Personenvom: bis: Name: Vorname: Betrieb/Institution: Anzahl Beschäftigte: **Anschrift des Betriebes**Straße: PLZ/Ort: Betriebl. Funktion: Telefon/Fax (tagsüber): E-Mail: Datum/Unterschrift: **Fax 02 11 / 17 93 10 29**

Broschüre „Social Business“

Die Integration der neuen Medien in Unternehmen ist ungebrochen, aus Social Media wird Social Business. Dadurch entstehen neue Formen der Zusammenarbeit und damit neue Herausforderungen für die Interessenvertretungen. Die Broschüre „Social Business“ beschreibt die gesellschaftlichen Voraussetzungen dieser Entwicklung, skizziert die technischen Möglichkeiten, gibt vielfältige Praxisbeispiele aus unterschiedlichen Unternehmen, umreißt die damit verbundenen betriebsinternen Veränderungsprozesse und stellt die Möglichkeiten für Betriebs- und Personalrat dar, diese Entwicklung im Sinne Guter Arbeit mitzugestalten.

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

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

**Aktuelle Ergebnisse der LIA-Beschäftigtenbefragung „Gesunde Arbeit NRW 2014“**

Immer mehr Menschen arbeiten in atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Sie sind also z. B. in Teilzeit angestellt oder arbeiten auf Mini-Job-Basis. Besonders häufig betroffen sind Frauen. Dieser Wandel der Arbeitswelt bietet Unternehmen und Beschäftigten sowohl Chancen als auch Risiken. Die Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf diese veränderte Sachlage sowie weitere Antworten zur Situation Beschäftigter in NRW

beleuchten die Ergebnisse der vom Landesinstitut für Arbeitsgestaltung (LIA.nrw) in Auftrag gegebenen Repräsentativbefragung „Gesunde Arbeit NRW 2014“.

Die Studie im Internet: www.lia.nrw.de/_news/2014/140902_transfer5.html

Eine gedruckte Ausgabe kann per E-Mail über medien@lia.nrw.de bestellt werden.

**Von Profis für Profis:
ExpertInnenwissen zur Gestaltung
der Arbeitswelt
Jahresprogramm
2015**

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

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


**Beratung für mobile Beschäftigte
aus Mittel- und Osteuropa in Dortmund**

Seit vielen Jahren machen Betriebsräte und Gewerkschaften auf die neuen Modelle von Lohndumping und Outsourcing in verschiedenen Branchen in NRW aufmerksam. Dies erfolgt zunehmend durch fragwürdige Werkverträge mit Firmen aus dem EU-Ausland. Insbesondere ausländische Beschäftigte aus Mittel- und Osteuropa werden dabei sehr oft um ihre Arbeitnehmerrechte betrogen. Arbeit und Leben NRW und die betroffenen Gewerkschaften haben darauf reagiert und 2013 gemeinsam eine vom Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW geförderte Beratungsstelle gegründet. Dort werden entsprechende Kompetenzen für die Information und Beratung sowohl der Arbeitnehmer/-innen als auch der betroffenen Betriebs- und Personalräte gebündelt und weiterentwickelt. Die Beratung erfolgt vor Ort im Betrieb auch in den Sprachen Rumänisch, Bulgarisch, Ungarisch und Englisch und kann unbürokratisch sowie kostenlos im Anspruch genommen werden.

Kontakt Daten: Alexandru Zidaru, Bildungsreferent,
Arbeit und Leben DGB/VHS NW e.V.,
Projekt „Arbeitnehmerfreizügigkeit in NRW gestalten“,
Königswall 36, 44137 Dortmund, Fon: +49 (0) 231 54507986,
Mobil: +49 (0) 176 72579509, Fax: +49 (0) 231 54507987,
E-Mail: zidaru@aulnrw.de, Web: [www.aulnrw.de/Menüpunkt „Projekte/Ausstellungen“](http://www.aulnrw.de/Menüpunkt_„Projekte/Ausstellungen“)



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

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

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



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

Verantwortlich: Jürgen Grumbach
Redaktion: Jürgen Grumbach, Klaus Heß,
Ulrich Elsbroek, Elisabeth Felleremann
©Foto: focusphoto/fotolia.com, Gino Santa Maria/fotolia.com,
RedDaxLuma/fotolia.com, auris/fotolia.com, Warakorn/fotolia.com,
fotogestoeber/fotolia.com
Grafik/Layout: Elisabeth Felleremann

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