

Mit großem
TBS-Jahresplaner

Ausgabe
November

11/16

Schnittpunkt

Informationen | Beratung | Seminare |

Inhalt

Gute Zeit für die Mitbestimmung Die betriebliche Arbeitszeitkommission	2
Allzeit bereit – rund um die Uhr Rufbereitschaft im Aufwind	2
Fachtagung: Psychische Belastungen angehen – Zwischenbilanz und neue Impulse	3
Datenverarbeitung grenzenlos SAP-Fachtagung 2017	3
Gemeinsam Zukunft gewinnen Das Projekt „Arbeit 2020“ im Betrieb	4
Unser Seminarprogramm	6
Gute Arbeit 4.0 gestalten: Wie steht's in unserem Betrieb?	10
TBS Basis Check Industrie 4.0	10
Seminarvorschau 2017	11
Einladung „Runder Tisch E-Akte“	12
Insolvenz des Arbeitgebers Ratgeber für Betriebsräte im Bäckerhandwerk	12
Änderungen in der Gesetzgebung zu Leiharbeit und Werkvertrag - Konsequenzen für die betriebliche Interessenvertretung	12



Themenschwerpunkt


Jens Göcking

ist TBS-Berater. Seine Arbeitsschwerpunkte sind Qualifizierung und Personalentwicklung, Ideenmanagement, Vorschlagswesen und Kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP).

Gute Zeit für die Mitbestimmung

Die betriebliche Arbeitszeitkommission

Ob Schichtarbeit, Bereitschaftsdienste oder Arbeitszeitkontenmodelle – die Regelung betrieblicher Arbeitszeitbedingungen ist eines der zentralen Gestaltungsfelder der betrieblichen Arbeitsorganisation. In Zeiten zunehmender Flexibilisierung stellt sie ein immer wichtiger werdendes Regelungsfeld für Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen dar.

Für die Ausgestaltung der Arbeitszeit kann die Bildung einer betrieblichen Arbeitszeitkommission ein wichtiger Baustein sein und trägt als besonderes Qualitätsinstrument zur Weiterentwicklung des bestehenden Arbeitszeitsystems bei. Die Aufgaben bestehen unter anderem in der Kontrolle der Einhaltung von arbeitszeitbezogenen betrieblichen Vereinbarungen, in der Unterstützung der Beschäftigten und in der Vermittlung bei Konflikten um das Thema „Arbeitszeit“.

Soll eine Arbeitszeitkommission eingesetzt werden, so gibt es eine Reihe wichtiger Punkte, die zu regeln sind:

- die personelle und funktionelle Zusammensetzung aus einer üblicherweise gleichen Anzahl von Vertretern der Interessenvertretung und des Arbeitgebers,
- Art und Umfang der Aufgaben,
- Tagungsfolge und -häufigkeit,
- Bezug zu anderen Entscheidungsgremien (Interessenvertretung, Einigungsstelle) oder
- Abstimmungsverfahren und Prozedere bei Stimmengleichheit.

Wichtig ist: Die Arbeitszeitkommission übt nicht stellvertretend die gesetzliche Mitbestimmung der Interessenvertretung in Arbeitszeitfragen aus. Sie kann vielmehr ein nützliches Hilfsgremium sein und sicherstellen, dass betriebliche und tarifliche Regelungen eingehalten und die Interessen der Beschäftigten in Arbeitszeitfragen noch stärker berücksichtigt werden. Die TBS berät zum Thema „Arbeitszeit“ alle betrieblichen Interessenvertretungen (Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen).

Kontakt: jens.goeking@tbs-nrw.de

Tel. 0173 / 209 77 58


Claudia Hägele

ist TBS-Beraterin. Arbeitsschwerpunkte der Diplom-Pädagogin sind Beratung zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung und Fragestellungen rund um die Einführung von Zeitmanagementsystemen mit Workflowfunktionen.

Allzeit bereit – rund um die Uhr

Rufbereitschaft im Aufwind

Immer mehr Beschäftigte leisten Rufbereitschaftsdienste. Die Gründe liegen auf der Hand: Rufbereitschaft stellt etwa eine lückenlose Versorgung der Bevölkerung, die Funktion technischer Anlagen und Serviceleistungen rund um die Uhr sicher. Für die Beschäftigten kann sie aber auch negative gesundheitliche Wirkungen haben. Ein wachsendes Feld für den Betriebsrat.

Arbeitszeitrechtlich betrachtet gehört die Rufbereitschaft zur Ruhezeit. In den meisten Fällen ist der Aufenthaltsort frei wählbar, muss aber gewährleisten, dass der Arbeitsplatz in der vorgegebenen Zeit erreichbar ist. Typischerweise sind die Einsatzzeiten nicht vorhersagbar, d.h. Beschäftigte können ihre Freizeitaktivitäten während der Rufbereitschaft nicht frei planen. Und es sind nur die Einsatzzeiten, die als Arbeitszeit gewertet und entsprechend vergütet werden.

Erwiesenermaßen kann diese Arbeitsform zu Schlafstörungen oder Konzentrationsschwächen am Folgetag führen. Gemäß § 87 Absatz 1 BetrVG hat der Betriebsrat in punkto Rufbereitschaft ein Mitbestimmungsrecht und kann deshalb die Belastungen durch entsprechende Regelungen verringern. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei immer auf der in § 5, Satz 1 ArbZG vorgeschriebenen Einhaltung der 11 Stunden Ruhezeit nach dem letzten Einsatz. Hieraus können sich Schwierigkeiten ergeben. Hatte ein Beschäftigter einen Einsatz in der Zeit von 22 - 23 Uhr, darf er erst um 10 Uhr am Folgetag seine Regelarbeit wieder aufnehmen. Aber auch weitere Fragen können sich stellen:

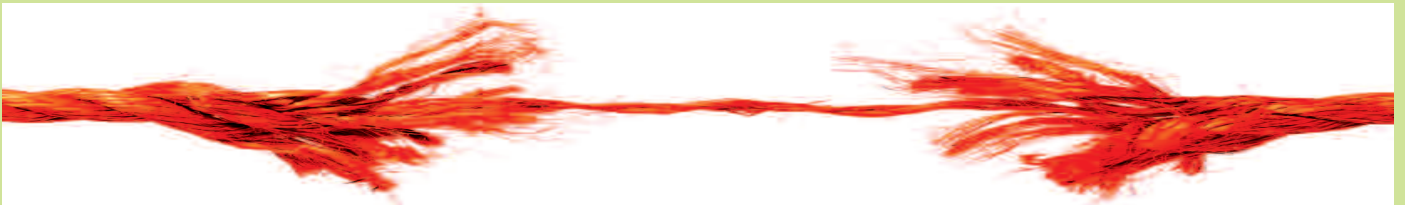
- Können Beschäftigte Rufbereitschaften ablehnen?
- Wie viele Rufbereitschaften in Folge dürfen geplant werden?
- Sind Fahrtzeiten während der Rufbereitschaft Arbeitszeit?
- Zählt ein Anruf, der nur 5 Minuten dauert als Einsatz?
- Wie schnell muss ein Beschäftigter nach Anruf reagieren?

Diese und viele wichtige Aspekte mehr kann der Betriebsrat mitgestalten. Hierbei steht die TBS unterstützend zur Verfügung.

Kontakt: claudia.haegle@tbs-nrw.de

Tel. 0173 / 2097763

Psychische Belastungen angehen – Zwischenbilanz und neue Impulse



3. Fachtagung für Betriebs- und Personalräte und andere Beschäftigtenvertretungen

Mi 26.04. bis Fr 28.04.2017 in Berlin

Der Titel unserer diesjährigen Fachtagung drückt es aus: Wir sind noch längst nicht am Ziel. Zwar stehen mittlerweile gute Informations- und Unterstützungsangebote für die betrieblichen Akteure zur Verfügung. Aber die Umsetzung vor Ort wirft nach wie vor viele Fragen auf.

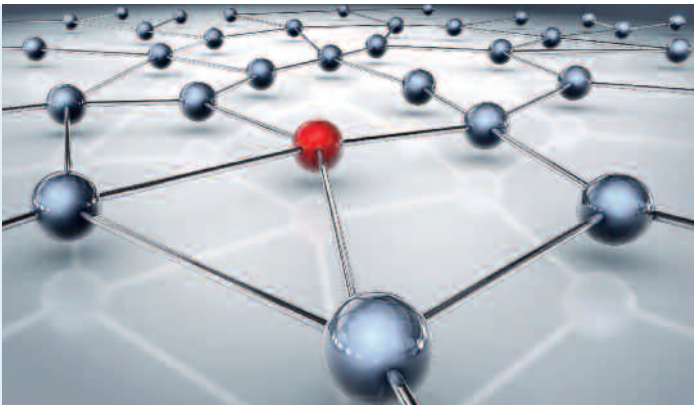
Die 3. Fachtagung des TBS-Netz Gesundheit will deshalb erneut den Bogen spannen zwischen Branchen- und Fachworkshops bis hin zu Vorträgen aus Politik, Wissenschaft und Gewerkschaft. Aktuelle Impulse sollen die Handlungskompetenz der Beschäftigtenvertretungen stärken.

Für die Beschäftigtenvertretung stellen die geplanten Workshops eine Möglichkeit zur Orientierung dar: Wie können wir die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen anpacken? Wie gehen wir mit psychisch erkrankten KollegInnen um? Welche Rolle spielen Führung und Betriebsklima?

Diese und viele weitere Fragen werden wieder branchenübergreifend diskutiert. Zeit für eine kritische Zwischenbilanz und frische Handlungsimpulse!

veranstaltet vom **TBS-Netz**

Weitere Informationen und Anmeldung unter www.tbs-gesundheit.de
oder Carmen Brandau / Angersbachstr. 4 / 34127 Kassel / Tel. 0561-776004 / Carmen.brandau@btq-kassel.de



Datenverarbeitung grenzenlos. SAP-Fachtagung 2017 ... für Betriebs- und Personalräte

Mo 15.05. bis Mi 17.05.

Berlin, nhow Hotel
Stralauer Allee 3, 10245 Berlin

veranstaltet vom **TBS-Netz**

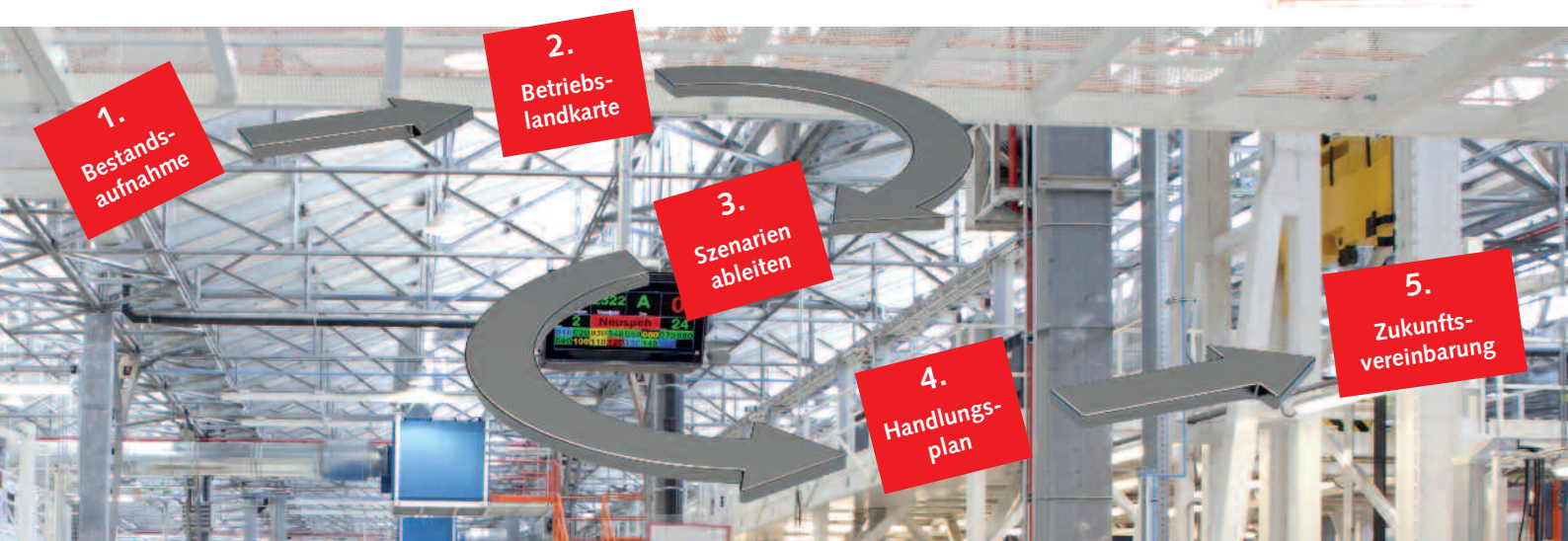
Datenverarbeitung grenzenlos.

Viele Unternehmen, die SAP im Einsatz haben, sind international aufgestellt und weiten ihre grenzüberschreitende Datenverarbeitung aus. Insbesondere die Personalentwicklung wird immer mehr konzernweit und international mit Success Factors organisiert. Die Tendenz zum grenzenlosen Austausch ist nachhaltig. Der rechtliche Rahmen ist im Wandel: Safe Harbor ist vom Europäischen Gerichtshof gekippt worden und eine Neuregelung des Datenschutzes in Europa steht durch die neue Europäische Datenschutzgrundverordnung ins Haus.

Weil dieses Thema vielen Interessenvertretungen unter den Nägeln brennt, werden wir uns im Rahmen der SAP Fachtagung „Datenverarbeitung grenzenlos.“ schwerpunktmäßig mit dem Thema der Ausweitung der Datenverarbeitung beschäftigen. Auf der Konferenz, die vom 15. – 17. Mai 2017 in Berlin stattfindet, werden namhafte Expertinnen und Experten mit wichtigen Beiträgen vertreten sein – so etwa Prof. Dr. Peter Wedde oder DGB Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach.

Zudem stehen der Erfahrungsaustausch und viele praktische Hilfestellungen im Fokus. Nicht zuletzt kommen aktuelle Entwicklungen zu den klassischen SAP Themen, wie Berechtigungen oder SAP Audit, nicht zu kurz.

Verbindliche Anmeldung bitte online unter
www.sap-im-betrieblichen-spannungsfeld.de
Fax 089/55 93 36 61 / seminare@bildungswerk-bayern.de



Gemeinsam Zukunft gewinnen

Das Projekt „Arbeit 2020“ im Betrieb

„Industrie 4.0“ und „Digitalisierung“ kennzeichnen die aktuelle technologische Debatte in den Verbänden und Unternehmen. Wie die zukünftige Gestaltung der Arbeit aussieht, ist dabei offen. In dem NRW-Projekt „Arbeit 2020“ gehen die Gewerkschaften dieses Thema nun systematisch an.

Für einen Betriebsrat stellen sich unter der Überschrift „Industrie 4.0“ sehr grundsätzliche Fragen:

- Ist Industrie 4.0 ein Thema in unserem Unternehmen?
- Ist eine Strategie der Unternehmensleitung erkennbar?
- Worin besteht unsere eigene Orientierung dabei?

Dabei verlangt die Formulierung von der „eigenen Orientierung des Betriebsrates“ nach Antworten auf die folgenden Fragen:

- Was ist unser Zukunftsbild vom Unternehmen und der Arbeit im Unternehmen?
- Welche Themen wollen wir bearbeiten, um dies zu verwirklichen?
- Wie können unsere Themen beschäftigtenorientiert bearbeitet werden?

Die Beantwortung dieser Fragen ist sehr bedeutsam. Denn nur wer sich ein Bild von der Zukunft macht, hat auch konkrete Gestaltungsvorstellungen. Deshalb stellen sich die Gewerkschaften IG Metall, NGG, IG BCE und der DGB NRW im Rahmen des Projekts „Arbeit 2020“ die Frage: „Was wollen wir als Arbeit 4.0?“ und erarbeiten dieses gemeinsam mit Betrieben in verschiedenen Branchen. Hierbei sollen Erfahrungen gesammelt werden, die dann in allen Unternehmen genutzt werden können. Das Projekt ist durch fünf Meilensteine gekennzeichnet:

- In der **Bestandsaufnahme** wird der Stand der Durchdringung des Betriebes mit IT-Vernetzung und automatisierten Steuerungsentscheidungen ermittelt.
- Diese Informationen werden in einer **Betriebslandkarte** zusammengetragen und in Bezug auf die Arbeitsbedingungen

bewertet. Dies geschieht in Workshops mit den Beschäftigten und wird für die einzelnen Betriebsbereiche durchgeführt. Die Bewertung erfolgt in Bezug auf:

- Beschäftigung,
- Qualifikation und Arbeitsinhalte und
- Arbeitsbelastungen.

Der Betriebsrat erhält so ein Bild von den Themen, die mit fortschreitender technologischer Entwicklung im Unternehmen für die zukünftigen Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen relevant sind.

- Durch die Bildung verschiedener **Szenarien** werden mögliche zukünftige Entwicklungen zu diesen Themen beleuchtet und die Gestaltungsbedarfe aus Beschäftigtensicht bestimmt.
- Im **Handlungsplan** des Betriebsrates werden die Gestaltungsziele des Betriebsrates und das strategische Vorgehen formuliert.
- Mit der Geschäftsleitung wird parallel zu der Bearbeitung der fünf Meilensteine der Dialog geführt, ob und wie Interessenvertretung und Geschäftsleitung gemeinsam an den Zukunftsthemen arbeiten können und wie dies in einer **Zukunftsvereinbarung** formuliert werden kann.

Es ist diese systematische Vorgehensweise, mit der sich die Interessenvertretung handlungsorientiert auf unterschiedliche Szenarien vorbereiten kann. „Arbeit 4.0 fair gestalten“ lautet also das Motto des Projekts „Arbeit 2020“.

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds.



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

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



Autor

Friedrich Weddige

ist TBS-Berater. Arbeitsschwerpunkte des Dipl.-Ing. sind Arbeitsorganisation, Leistungsentgelt und Betriebliche Arbeitszeitmodelle.

friedrich.weddige@tbs-nrw.de 0173 / 209 77 64

Das Projekt „Arbeit 2020“ in der Praxis:

Die EMG Automation GmbH

Die EMG Automation GmbH hat ca. 360 Beschäftigte am Standort Wenden, davon 45 Auszubildende. Als Anlagenbauer für die Stahlindustrie produziert sie Bandlaufregelungen. In den Produkten der EMG werden zunehmend intelligente Technologien eingesetzt, z. B. digitale Steuerungen auch in Sensoren und Aktoren bei der Vermessung von Stahlbändern im Ofen.

Im Betriebsprojekt „Arbeit 2020“ konnte der Betriebsrat mit Unterstützung durch die TBS NRW feststellen, in welchem Umfang Elemente von Industrie 4.0 im Unternehmen zur Anwendung kommen und wie sich das auf die Arbeit der Beschäftigten auswirkt. In einer ersten Bestandsaufnahme wurden die wichtigen IT-Systeme und die technologischen Fertigungssysteme erfasst und in einer Betriebslandkarte den einzelnen Bereichen im Unternehmen zugeordnet und bewertet.

Fragestellungen zur Bewertung waren:

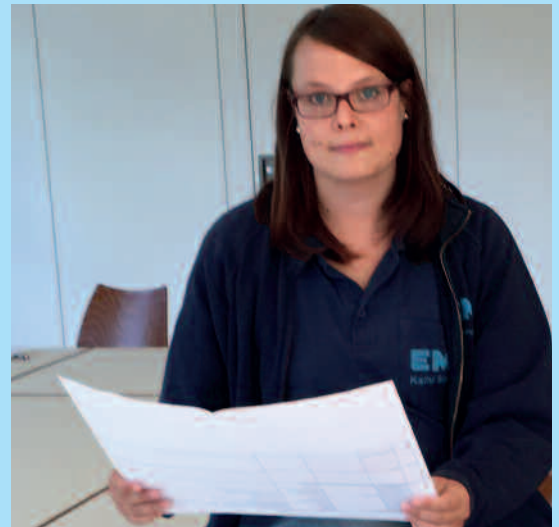
- In welchem Umfang sind die IT-Systeme im Unternehmen intern und extern vernetzt?
- Wo werden Entscheidungen durch automatisierte Software-Routinen getroffen?
- Welchen Einfluss hatte die Einführung von Industrie 4.0-Komponenten auf
 - die Anzahl der Arbeitsplätze,
 - die Qualifikation der Beschäftigten und
 - die Arbeitsbelastungen?

Die Fragestellungen wurden bereichsbezogen in Workshops mit Kleingruppen aus Betriebsratsmitgliedern und insgesamt 40 Beschäftigten bearbeitet. Eine sehr konstruktive Arbeit, kristallisierten sich doch so die für die Gestaltung der zukünftigen Arbeitsbedingungen wichtigen Themen heraus. So war es eine wichtige Erkenntnis, dass es im Zusammenhang mit der Einführung von Industrie 4.0-Elementen keinen Rückgang der Zahl der Arbeitsplätze gegeben hatte.

Als zukünftige zentrale Arbeitsfelder (so genannte A-Themen) wurden „Qualifizierung“ sowie die „Arbeitsbelastung durch Termindruck und die Einbindung der Beschäftigten in eng getaktete Prozesse“ identifiziert. Im Bereich „Qualifizierung“ wiederum wurden zwei Szenarien mit denkbar unterschiedlichen Entwicklungen erarbeitet - ein wichtiger Projektschritt, um ein eigenes Bild vom zukünftigen Soll-Zustand des Themenfeldes „Qualifizierung“ und über die damit verbundenen Gestaltungsbedarfe zu gewinnen. Dieses bildet die inhaltliche Basis für den Handlungsplan, mit dem der Betriebsrat in die Diskussion um eine Zukunftsvereinbarung mit der Geschäftsleitung gehen kann.



Gute Arbeit 4.0:
Wo stehen wir in unserem Betrieb?
Den Stand mit der Betriebslandkarte und dem TBS Basis Check ermitteln (s. Seite 10).



Katharina Solbach
Betriebsratsmitglied der EMG Automation GmbH

„Industrie 4.0“ oder „Arbeit 2020“ – Begriffe, die man momentan überall hört. Wir vom Betriebsrat der EMG haben uns gefragt, was heißt „Industrie 4.0“ überhaupt und was bedeutet das konkret für unser Unternehmen? Wir waren uns einig, dass wir frühzeitig agieren und die Mitarbeiter einbeziehen wollen. Denn Begriffe wie Digitalisierung der Wirtschaft, globale Wertschöpfung oder Selbststeuerung machen vielen Beschäftigten Angst. Deshalb war uns wichtig, den Mitarbeitern aufzuzeigen, dass „Industrie 4.0“ nicht unbedingt negativ sein muss, sondern auch Chancen für Arbeitsplätze, Arbeitsbedingungen und Standortentwicklung beinhalten kann. Das ist jedoch ohne Mitgestaltung und Mitbestimmung des Betriebsrates nicht möglich.

Daher haben wir uns an dem Projekt „Arbeit 2020“ in Zusammenarbeit mit der IG Metall NRW und der TBS beteiligt. Zusammen mit einem Projektteam haben wir mit einer Bestandsaufnahme im Unternehmen gestartet, aus welcher dann eine Betriebslandkarte abgeleitet wurde. Hierbei haben wir die Beschäftigten aus allen Bereichen des Unternehmens aktiv beteiligt und zu allen relevanten Punkten befragt.

So konnten wir feststellen, in welchen Umfang „Industrie 4.0“ bereits bei uns im Unternehmen Einzug gehalten hat, welche Themen die Belegschaft beschäftigen und worauf wir als Betriebsrat unseren Fokus legen sollten, um einen Handlungsplan zu erstellen. Die Ergebnisse haben wir regelmäßig der Geschäftsleitung vorgestellt und sind dort auf großes Interesse gestoßen. Wir sind uns sicher, dass wir zusammen mit der Geschäftsleitung eine gute Zukunftsvereinbarung ausarbeiten können, in der wir erste wichtige Weichen in Richtung „Industrie 4.0“ oder „Arbeit 2020“ stellen können.“

10 Jahre

gemeinsames Angebot vom
DGB-Bildungswerk NRW
und der TBS NRW**Demografischer Wandel im Betrieb - Bedürfnisse und Potenziale aller Altersstufen kennen und nutzen**

Die geburtenstarken Jahrgänge kommen ins Alter. Der Arbeitsdruck hat sich in vielen Bereichen drastisch erhöht. Frühverrentungsmöglichkeiten sind weiterhin eingeschränkt und die Anhebung des Renteneintrittsalters kommt erschwerend hinzu. Gleichzeitig kommt immer mehr Nachwuchs mit ganz anderen Bedürfnissen in die Unternehmen.

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. Damit kommen besonders auf Führungskräfte und Interessenvertretungen neue Herausforderungen zu.

Ziel: Wie sie diese Herausforderungen angehen können, erfahren die Teilnehmenden im Seminar. Sie erwerben Kenntnisse über die Gestaltung alternsgerechter Arbeit und sollten dann 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 Demografie-Kompass der TBS
- Quick-Check „Demografie Aktiv“ zu betrieblichen Fallbeispielen der Teilnehmenden
- Entwicklung betrieblicher Handlungsansätze zu ausgewählten Themen aus dem Bereich:
 - alters- und alternsgerechte Arbeitsplätze
 - Wissen und Qualifikation (zukunftsorientierte Personalentwicklung)
 - Personal und Recruiting
 - Unternehmens- und Führungskultur
- Rechte und Handlungsmöglichkeiten der betrieblichen Interessensvertretung

Zielgruppe: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen

Referentin: Stefani Mehning, TBS-Beraterin.

Arbeitsschwerpunkte der Diplom-Pädagogin sind Betriebliches Gesundheitsmanagement, Demografie und Arbeitszeit.

Hamm, 14.02. – 15.02.2017 Seminar Nr. D11-179522-133
Seminarkosten 435 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 185 €*

DGUV-Vorschrift 2 - Konkrete Handlungsmöglichkeiten im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Seit 2011 gilt die 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 betriebliche Interessenvertretungen ergeben sich durch die Vorschrift erweiterte Mitbestimmungs- und Handlungsmöglichkeiten im Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Ziel: Teilnehmende lernen die Grundlagen der DGUV-Vorschrift 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)
- 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

Referent: Karsten Lessing, TBS-Berater.

Arbeitsschwerpunkte des Diplom-Ingenieurs sind Gefährdungsbeurteilung, Mobbing und psychische Belastungen, Arbeitszeitmodelle.

Düsseldorf, 16.02.2017 Seminar Nr. D11-179516-133
Seminarkosten 225 € zzgl. Verpflegung ca. 40 €*

* Unterkunft/Verpf. zzgl. USt.



Nachgefragt: Neues Seminarthema, warum?

1. Warum ist das Thema Balance zwischen den Interessen bei der Arbeitszeitgestaltung so wichtig? Siehst Du hier eine Schieflage? Die Flexibilisierung der Arbeitszeit im Rahmen von Arbeit 4.0 schreitet voran. Deshalb wird es immer wichtiger, die Interessen der Beschäftigten in den Blick zu nehmen und nicht ausschließlich die Bedarfe der Unternehmen in den Vordergrund zu stellen. Nicht ausgewogene Interessen führen bei den Beschäftigten zu Unzufriedenheit und erhöhen deren Belastungen. Auf der anderen Seite sind gut gestaltete Arbeitszeitbedingungen ein wichtiger Faktor bei der Gewinnung von Nachwuchskräften. Es liegt also im Interesse aller Seiten, für optimale Arbeitszeitbedingungen zu sorgen.

2. Was ist entscheidend für eine erfolgreiche Betriebsvereinbarung zu diesem Thema? Zentrales Ziel einer Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeitgestaltung ist es, die betrieblichen Belange mit den Interessen der Beschäftigten in Einklang zu bringen. Hierbei sollten auch die gesundheitsrelevanten Aspekte der Arbeitszeitgestaltung berücksichtigt werden. Das kann dazu führen, dass Arbeitszeitmodelle, die eine hohe Belastung für die Arbeitnehmer darstellen, verändert werden müssen, selbst wenn sie finanziell interessant sind. Daraus können Befürchtungen erwachsen, durch die Neuregelung schlechter gestellt zu werden. Deshalb ist es wichtig, die Beschäftigten frühzeitig in den Veränderungsprozess einzubeziehen.

3. Verrätst Du uns, was die TeilnehmerInnen in den zwei Tagen an praktischen Hinweisen bekommen? In dem Seminar geben wir zunächst einen Überblick über aktuelle Entwicklungen und gleichen sie mit den Erfahrungen der Teilnehmenden ab. Auf dieser Grundlage erarbeiten wir gemeinsam, welche Möglichkeiten für eine gute Arbeitszeitgestaltung bestehen und wie man diese im Betrieb ausschöpft. Auch werden wir uns darüber austauschen, wie Beschäftigte in diese Veränderungsprozesse eingebunden werden können. Idealerweise haben die Teilnehmenden am Ende des Seminars einen guten Überblick über ihre Handlungsmöglichkeiten bekommen und Ideen entwickelt, wie sie weiter mit dem Thema Arbeitszeit umgehen möchten.



Stefani Mehring
zum Seminarthema
„Neue Herausforderungen in der Arbeitszeitgestaltung - Wie lassen sich betriebliche und persönliche Bedarfe vereinbaren?“

Update Datenschutzrecht Arbeitnehmerdatenschutz gestalten

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 betrieblichen Datenschutz und flexiblen IT-Regelungen auseinandersetzen.

Ziel: Die Teilnehmenden gewinnen einen Überblick über moderne IT-Landschaften im Betrieb und diskutieren die Herausforderungen, Chancen und Risiken, die an einen verlässlichen 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, Diplom-Päd., TBS-Beraterin.
Arbeitsschwerpunkte: Einführung und Einsatz von EDV-Systemen.

Essen, 21.02.2017 **Seminar Nr. D11-179511-133**
Seminarkosten 225 € zzgl. Verpflegung 50 €*

* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.

Neue Herausforderungen in der Arbeitszeitgestaltung - Wie lassen sich betriebliche und persönliche Bedarfe vereinbaren?

Die Arbeit verändert sich getrieben von technischen Entwicklungen, bekannt unter dem Stichwort Industrie oder Arbeit 4.0, wirtschaftlichen Anforderungen und der demografischen Entwicklung. Für viele Beschäftigte, Interessenvertretungen und auch für viele Arbeitgeber ist noch nicht klar, wo die Reise hingeht. Die Einführung von neuen Technologien geht meist mit einer Veränderung der Arbeitsorganisation einher. Damit steigen auch die Anforderungen an die Arbeitszeitgestaltung.

Immer mehr Beschäftigte können mit den bestehenden Regelungen aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr zurechtkommen.

Vor allem jüngere Kolleginnen und Kollegen wünschen sich, Privatleben und Arbeit besser unter einen Hut bringen zu können. Gleichzeitig erleben wir eine immer stärkere Fokussierung auf eine möglichst hohe Flexibilität aus betrieblicher Sicht. Betriebliche Interessenvertretungen können mit Blick auf die Mitbestimmungsrechte initiativ und im Interesse der Beschäftigten auf die Arbeitszeitgestaltung im Unternehmen einwirken.

Ziel: Die Teilnehmenden gewinnen einen Überblick über die neuen Entwicklungen in der Arbeitszeitgestaltung. Gemeinsam werden Gestaltungsmöglichkeiten für bessere Arbeitsbedingungen für Beschäftigte erarbeitet.

Inhalt:

- Neue Entwicklungen in der Arbeitswelt und wie diese zusammenhängen



- Arbeitszeit- und Schichtplangestaltung mit neuen Medien, Chancen und Risiken von Arbeitszeit-APPs
- Arbeitszeitgestaltung und ihre Auswirkungen auf die Gesundheit und das soziale Leben
- Merkmale gesundheitsgerechter und altersgerechter Arbeitszeit- und Schichtgestaltung
- Handlungsmöglichkeiten für die Interessenvertretung

Zielgruppe: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen

Referentin: Stefani Mehring, TBS-Beraterin.

Arbeitsschwerpunkte der Diplom-Pädagogin sind Betriebliches Gesundheitsmanagement, Demografie und Arbeitszeit.

Dortmund, 08.03. – 09.03.2017 Seminar Nr. D11-179521-133
Seminarkosten 435 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung: ca. 215 €*

Burnout erkennen, verhindern, mit Betroffenen umgehen

Dauererschöpfung oder andere körperliche Symptome als Folge 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:

- Begriffsklärung: Dauererschöpfung/ Burnout
- Ursachen von Burnout erkennen und überwinden
- Digitalisierung/Industrie 4.0 als Belastungsfaktor
- Folgen von Burnout, langanhaltendem Stress und Überlastung: individuell – betrieblich – gesamtwirtschaftlich
- Unterstützungsangebote für betroffene Beschäftigte schaffen
- Prävention: Burnout vorbeugen und verhindern
- Pflichten des Arbeitgebers sowie Beteiligungsrechte der betrieblichen Interessenvertretung

Zielgruppe: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen, Gleichstellungsbeauftragte

Referentin: Eva von Buch, TBS-Beraterin.

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

Essen, 13.03. – 14.03.2017 Seminar Nr. D3-176727-742
Seminarkosten 435 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 210 €*



Mit System auf dem Weg zu Industrie 4.0: MES

MES – 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 Execution Systems) versprechen eine Steigerung der Produktivität, andererseits ermöglichen sie aber auch 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 Teilnehmenden erhalten einen Überblick über den Aufbau und die Funktionsbereiche von MES sowie den Umfang von Leistungs- und Verhaltenskontrollen. Darüber hinaus werden Gestaltungs- und Regelungspunkte zu MES diskutiert.

Inhalt:

- Gestern BDE – heute MES – morgen Industrie 4.0
- Aufbau und Funktionsumfang von MES
- 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, insbesondere aus Produktions- und Fertigungsunternehmen

Referent: Bernd Groeger, Dr. Ing., TBS-Berater.

Arbeitsschwerpunkte sind der Datenschutz und die Regelung von IT-Systemen, arbeitsorientierte Gestaltung der Arbeitsorganisation sowie Regelung von Entgelt- und Prämiensystemen.

Bochum, 14.03.2017 Seminar Nr. D11-179512-133
Seminarkosten 225 € zzgl. Verpflegung ca. 59 €*

* Unterkunft/Verpf. zzgl. USt.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

2017 haben wir zahlreiche neue Themen im Angebot, die euch wie immer fit für die betriebliche Praxis machen sollen. Damit ihr wisst, was euch in den neuen Seminaren erwartet, werden wir in diesem und den nächsten Schnittpunktausgaben Interviews mit den Referenten veröffentlichen.

Haben wir mit dem Seminarprogramm „von profis für profis“ eure Interessenschwerpunkte getroffen? Wir sind gespannt auf euer Feedback und freuen uns darauf, euch in den verschiedenen Seminaren begrüßen zu dürfen.

Euer TBS-Seminar-Organisationsteam

Claudia Hägele

claudia.haegle@tbs-nrw.de

Martina Rieck

martina.riek@tbs-nrw.de

Betriebliches Gesundheitsmanagement mitgestalten I Grundlagen der betrieblichen Gesundheitsschutzorganisation

Tiefgreifende Veränderung der Arbeitsorganisation zeigen dringenden Handlungsbedarf beim Gesundheitsschutz von Beschäftigten auf. In vielen Betrieben und Dienststellen ist diese Notwendigkeit erkannt worden. Damit Strukturen und Einzelmaßnahmen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes sinnvoll greifen können, müssen sie miteinander verbunden und in ein System gebracht werden – das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM). Die Möglichkeiten durch die Interessenvertretungen sind hier vielfältig.

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
- Digitalisierung/Industrie 4.0 als Belastungsfaktor
- Beteiligungsmöglichkeiten und Strategien der Interessenvertretung bei der Einführung und Umsetzung des BGM

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.

Essen, 27.03. – 29.03.2017

Seminar Nr. D3-176723-742

Seminarkosten 571 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 310 €*



Das Seminarprogramm

„von profis für profis 2017“

kostenfrei bestellen:

TBS-Infoline 02 11 / 17 93 10 17

oder per mail: seminare@tbs-nrw.de

In zehn Schritten zu einem effektiven BEM Praktische Anleitung für Interessenvertretungen

Seit Mai 2004 muss der Arbeitgeber initiativ werden und Beschäftigten nach langer Krankheit ein wirksames BEM nach § 84 Abs. 2, SGB IX anbieten. Der Erfolg und das Vertrauen hängen dabei maßgeblich von den einzelnen Schritten im BEM ab. Wer führt die Eingliederungsgespräche, wer ist daran beteiligt?

Kennen alle gesetzlich genannten AkteureInnen ihre Aufgaben? Werden alle Rehabilitationsträger eingebunden, um sachliche, technische und finanzielle Unterstützung einzuholen?

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 Maßnahmengestaltung dar?

Ziel: Die Teilnehmenden lernen Aufgaben und Rollen der gesetzlichen AkteureInnen im BEM sowie die rechtlichen Handlungsmöglichkeiten für betriebliche Interessenvertretungen kennen.

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.

Hamm, 28.03. – 29.03.2017

Seminar Nr. D11-179517-133

Seminarkosten 435 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 185 €*





Gute Arbeit 4.0 gestalten: Wie steht's in unserem Betrieb?

Neue Arbeitshilfen für Interessenvertretungen

Industrie 4.0 und Digitalisierung sind keine fertigen Konzepte. Manche sind weit fortgeschritten. Die meisten Unternehmen stecken noch mitten in der Entwicklung. Der Erfolg von Industrie 4.0 hängt von guten Prozessen und einer passenden Arbeitsorganisation ab. Industrie 4.0 braucht die Gestaltung von Arbeit 4.0. Letztlich sind es die Beschäftigten als Experten für ihren Arbeitsplatz, die über die Umsetzungsgeschwindigkeit und den Erfolg von Industrie 4.0 mitentscheiden.

Passende Strategien und Umsetzungswege für Industrie und Arbeit 4.0 müssen für jedes Unternehmen spezifisch entwickelt werden. Unternehmen, Betriebsrat und Beschäftigte begeben sich dabei am besten gemeinsam auf eine „Reise“, deren Etappen und Ziele oft erst im Laufe der Zeit konkreter werden.

Dieser Prozess erfordert Umsicht und Offenheit von allen Beteiligten. Mit Information, Dialog, Beteiligung und Transparenz werden die richtigen Weichen im Unternehmen gestellt.



Um Arbeit 4.0 zu gestalten, werden im Rahmen des Projektes „Arbeit 2020 in NRW“ die sich durch Digitalisierung und Vernetzung verändernden Arbeitssituationen der Beschäftigten in den Unternehmen in den Blickpunkt gerückt. Die vielfältigen Auswirkungen der technischen Entwicklung auf Beschäftigte und ihre Arbeit werden dabei mithilfe des Instrumentes der „Betriebslandkarte Arbeit und Industrie 4.0“ sichtbar gemacht.

Die Betriebslandkarte dient als erster Analyse-Schritt, um für die verschiedenen Bereiche eines Unternehmens den Stand von Digitalisierung und Vernetzung und deren Auswirkungen auf Arbeit systematisch aufzubereiten. Damit ist eine gute Grundlage für eine fachlich fundierte, vertrauensvolle Zusammenarbeit gelegt.

Das Instrument wurde von Sustain Consult entwickelt und mit der IG Metall NRW wurde das Instrument für die Bearbeitung des Themas „Industrie 4.0“ im Rahmen des Projektes „Arbeit 2020 in NRW“ weiterentwickelt.

Den Folder „Arbeit 4.0 fair gestalten - Die Betriebslandkarte im Rahmen des Projektes „Arbeit 2020“ in NRW“ kostenlos downloaden:
www.igmetall-nrw.de/themen/industrielle-arbeit-2020/unser-projekt-arbeit-2020/

TBS Basis Check Industrie 4.0: Wo stehen wir in unserem Betrieb?

Der TBS Basis Check soll Betriebsräte in die Lage versetzen, die Situation im eigenen Betrieb erkennen zu können: Handelt es sich um Industrie 4.0 oder um Prozesse, die in diese Richtung gehen? Der Basis Check verfolgt folgende Ziele:

- Ein Kennenlernen der Grundkriterien von Industrie 4.0
- Ein Kennenlernen der Prozesse von Industrie 4.0, unabhängig davon, wie diese im jeweiligen Betrieb genannt werden
- Eine allgemeine, nicht-branchen-spezifische Einschätzung nach Grundkriterien zu Industrie 4.0
- Eine Selbstbewertung durch Eintragen in entsprechende Checklisten

- Anstoßen von weitergehenden Handlungsschritten und Regelungen

Für Betriebsräte gilt es dabei herauszufinden, wo der eigene Betrieb bei der Umsetzung von Industrie 4.0 steht oder wie die Veränderungsprozesse der Digitalisierung und Vernetzung im eigenen Betrieb bezeichnet werden. Der TBS Basis Check Industrie 4.0 hilft dabei, die Basisbegriffe kennenzulernen oder eigene betriebliche Bezeichnungen für Industrie 4.0 als solche zu erkennen.



Den TBS Basis Check kostenlos downloaden: www.tbs-nrw.de/shop/broschueren

Von profis für profis – Gemeinsames Seminarprogramm von TBS und DGB-Bildungswerk NRW 2017

Thema	Termin	Ort	Preis	Verpfl.*	Seminar-Nr.
Neue Abläufe in der Verwaltung. Die eAkte verändert die Arbeit	04.04.2017	Düsseldorf	225,-	Ca. 40,-*	D11-179531-133
Digitalisierung der industriellen (Dienstleistungs-)Arbeit	04.05.2017	Düsseldorf	225,-	ca. 40,-*	D11-179528-133
Gesund bleiben mit Digitalisierung und Industrie 4.0	09. - 10.05.2017	Hamm	435,-	ca. 185,-**	D11-179519-133
SuccessFactors, Workday und Cornerstone - Worauf Interessenvertretungen bei der Einführung unbedingt achten sollten!	11.05.2017	Düsseldorf	225,-	ca. 40,-*	D11-179513-133
Mit der Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen angehen	23. - 24.05.2017	Duisburg	435,-	ca. 210,-**	D11-179532-133
Dem EDV-Einsatz den passenden Rahmen geben	30. - 31.05.2017	Essen	435,-	ca. 210,-**	D11-179514-133
Den Arbeitsalltag stressfrei gestalten - Wirksame Präventionsmaßnahmen kennen und umsetzen	30. - 31.05.2017	Essen	435,-	ca. 210,-**	D11-179520-133
Betriebliches Gesundheitsmanagement mitgestalten II	19. - 20.06.2017	Hamm	435,-	ca. 185,-**	D3-176725-742
Datenverarbeitung außer Haus, z.B. Datenübermittlung in die USA	21. - 22.06.2017	Essen	435,-	ca. 210,-**	D11-179515-133
Industrie 4.0: Wo steht unser Betrieb? Merkmale erkennen, bewerten und nachhaltig regeln	28. - 29.06.2017	Dortmund	435,-	ca. 215,-**	D11-179525-133
Aktuelle Aufgaben des Arbeitssicherheitsausschusses (ASA) im Betrieb. Die Arbeit des ASA verstehen und optimieren	04. - 05.07.2017	Essen	435,-	ca. 210,-**	D11-179518-133
Arbeitsorganisation 4.0, "teilsouveräne" Teamarbeit?	11.07.2017	Düsseldorf	225,-	ca. 40,-*	D11-179529-133
Betriebliches Gesundheitsmanagement mitgestalten I	11. - 13.09.2017	Sundern	571,-	270,-**	D3-176724-742
Betriebliche Umstrukturierung - Früh erkennen, richtig handeln!	21.09.2017	Düsseldorf	225,-	ca. 40,-*	D11-179524-133
Auf Schritt und Tritt unter Beobachtung - Videoüberwachung am Arbeitsplatz	27. - 28.09.2017	Dortmund	435,-	ca. 215,-**	D11-179527-133
Burnout erkennen, verhindern, mit Betroffenen umgehen	09. - 10.10.2017	Essen	435,-	ca. 210,-**	D3-176728-742
Tool-Box Wirtschaftsausschuss	10. - 11.10.2017	Duisburg	435,-	ca. 210,-**	D11-179523-133
Wenn den Beschäftigten ein Licht aufgeht – Ideenmanagement, Vorschlagswesen und kontinuierlicher Verbesserungsprozess	08. - 09.11.2017	Hamm	435,-	ca. 185,-**	D11-179526-133
Betriebliches Gesundheitsmanagement mitgestalten II	13. - 14.11.2017	Dortmund	435,-	ca. 185,-**	D3-176726-742
Meilensteine auf dem Weg zur Zielvereinbarung	16.11.2017	Düsseldorf	225,-	ca. 40,-*	D11-179530-133

* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt. ** inkl. Übernachtung

Anmeldung

Alle Seminare werden nach § 37 (6) BetrVG, § 42 (5) LPVG NW, § 46 (6) BPersVG oder § 96 Abs. 4 SGB IX 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. Fallen bei Nichtteilnahme am Seminar Ausfallkosten für Unterkunft und Verpflegung an, 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 17 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 Personen

vom: 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

Einladung „Runder Tisch E-Akte“**13.12.2016, TBS Düsseldorf**

Welche Erfahrungen haben Personalvertretungen bereits gemacht? Können Stellgrößen beeinflusst werden? Mit welchen Auswirkungen muss gerechnet werden? Welche Vorstellungen können die Beschäftigten einbringen? Wie kann die Interessenvertretung diesen Prozess begleiten? Was sind Eckpunkte für Vereinbarungen?

Angesprochen sind Interessenvertretungen, in deren Betrieben die E-Akte (gut oder schlecht!) im Einsatz ist, sich in der Einführung befindet oder in den Planungsanfragen steckt.

Kosten für die Tagesveranstaltung inkl. Verpf. 55 €**Anmeldung bis 06.12.2016:**

Martina Rieck, TBS Düsseldorf, Tel. 0211/179310-0
martina.riECK@tbs-nrw.de

Weitere Infos: www.tbs-nrw.de
**Insolvenz des Arbeitgebers
Ratgeber für Betriebsräte im
Bäckerhandwerk**

Deutschland ist traditionell ein Bäckerland. Um die 60 Kilogramm Brot und Backwaren werden hierzulande pro Kopf und Jahr vertilgt. Das bringt den rund 12.000 Bäckereien zusammen einen Jahresumsatz von satten 14 Milliarden Euro. Trotzdem stehen Tausende Bäckereien vor dem Aus. Dramatisch im Bäckereihandwerk ist der wirtschaftliche Verdrängungs- und Konzentrationsprozess. Schon jetzt werden zwei Drittel des Gesamtumsatzes von weniger als 5 Prozent der Betriebe vereinnahmt. Bis 2020 wird es zur Schließung Tausender Betriebe kommen, so die Erwartung von Branchenkennern. Schon jetzt Fakt ist die Schließung Hunderter Betriebe pro Jahr. Das Bäckereisterben halten manche für natürliche Marktberreinigung. Für die betroffenen Betriebe bedeutet dies vielfach die Insolvenz und das unnatürliche Ende von Arbeitsverhältnissen. Der Unterstützungsbedarf für die betroffenen Beschäftigten und Betriebsräte ist entsprechend groß. Dazu hat die TBS in Kooperation mit der NGG NRW einen aktuellen Kurzratgeber ausgearbeitet. Er liefert einen praktischen Überblick und wichtige Hinweise zu Insolvenzangelegenheiten. Behandelt werden die Anzeichen von Insolvenzgefahr, die Abläufe und Varianten von Insolvenzverfahren sowie die Punkte, die von Arbeitnehmern und Arbeitnehmervertretern besonders zu beachten sind.

Die Broschüre kostenlos downloaden:
www.tbs-nrw.de/shop/broschueren


**Änderungen in der Gesetzgebung zu
Leiharbeit und Werkvertrag - Konsequenzen
für die betriebliche Interessenvertretung**
Informationsveranstaltung in Düsseldorf am 17.01.2017

„Faire Bezahlung für gute Arbeit“ ist der Leitspruch der Kampagne von Andrea Nahles zur gesetzlichen Änderung der Arbeitnehmerüberlassung. Eingeführt werden Equal Pay ab neun Monaten und eine Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten. Die Überlassungshöchstdauer kann durch Tarifverträge, die für die Einsatzbranchen noch abzuschließen sind, unbegrenzt verlängert werden. Hier sind die Gewerkschaften gefordert. Um eine klare Trennung zwischen dem Einsatz von Leiharbeit und Werkverträgen zu erreichen, wird es Pflicht, im Überlassungsvertrag den Einsatz als Arbeitnehmerüberlassung zu bezeichnen und die konkrete Person zu benennen - ein Ansatzpunkt für die betriebliche Mitbestimmung. Das neue Gesetz sieht zudem bei unerlaubter Arbeitnehmerüberlassung ein Widerspruchsrecht für die Leiharbeitskraft vor.

Was kann einen Beschäftigten veranlassen, von dem Widerspruchsrecht Gebrauch zu machen und an dem Arbeitsverhältnis zum Verleiher festzuhalten? Was bedeuten die Neuregelungen für die Tariflandschaft und für die Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretung? Welche Ansprüche müssen Arbeitssuchende bei der Vermittlung in die Zeitarbeitsbranche kennen?

Mit dieser Veranstaltung will die Service-Hotline Zeitarbeit und Werkvertrag über das Gesetz aufklären und die Handlungsoptionen deutlich machen. Eingeladen sind Personalräte, Betriebsräte aus Verleih- und Entleihbetrieben, GewerkschaftsvertreterInnen, ArbeitsvermittlerInnen sowie Verbandsvertreter der Zeitarbeit.

**Veranstaltungsort: ver.di, Sitzungsraum 2-3,
Karlstraße 123-127, 40210 Düsseldorf**

Die kostenlose Veranstaltung ist Teil der Initiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“, sie erfüllt die Anforderungen nach § 37 (6) BetrVG/§ 42 (5) LPVG.

Anmeldung per Mail an tbs-zeitarbeit@tbs-nrw.de, das Programm finden Sie auf <http://www.zeitarbeit.nrw.de/za/>.

Weitere Infos: Nadine Schöpfer, Telefon 0211/179310-11

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.
www.zeitarbeit.nrw.de

**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-rheinland@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, Claudia Hägele,
Ulrich Elsbroek, Elisabeth Fellermann

©Foto: artstudio_pro/fotolia.com, Gino Santa Maria/fotolia.com,
frank peters/fotolia.com, beermmedia/fotolia.com,
Andrey Popov/fotolia.com

Grafik/Layout: Elisabeth Fellermann

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