

Ausgabe **08/16** | *Schnittpunkt*  
August

Informationen | Beratung | Seminare |

## Inhalt

Wie eine Idee allen zugute kommt Chancen bei KVP nutzen!	2
Neue Abläufe in der Verwaltung Die E-Akte verändert die Arbeit	2
Datenschutz im Umbruch: Fachtagung am 04. Oktober 2016	3
Mehr Klimaschutz durch Beteiligung	3
Auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber das BEM gestalten	4
Unser Seminarprogramm	6
Nachgefragt! 10 Jahre Profi-Seminare ... was bedeutet das?	9
Wissen, wo der eigene Betrieb steht: Der „TBS Basis Check Industrie 4.0“	10
Seminarvorschau 2017	11
TBS-Team	12
Die Landesverwaltung als Wirtschaftsunternehmen?	12
Sicherheit zählt!	12
Mitbestimmung 4.0 - Digitalisierung gestalten TBS-Geschäftsbericht 2015/16	12



**Themenschwerpunkt**

**Auf Augenhöhe mit dem  
Arbeitgeber das BEM gestalten**



## Jens Göcking

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

## Wie eine Idee allen zugute kommt

### Chancen bei KVP nutzen!

Das Wissen über Produkte und betriebliche Prozesse sowie Ideen für Neuerungen und Verbesserungen finden sich seit jeher insbesondere bei den Beschäftigten. Deshalb versuchen Unternehmen seit langem, an dieses „Gold in den Köpfen“ zu kommen, ohne es aber allen zugute kommen zu lassen. Ein wichtiges Feld für die Interessenvertretung.

In vielen Betrieben gibt es ein betriebliches Vorschlagswesen, mit dem Ideen gesammelt, bewertet und prämiert werden. Zudem werden vielerorts Maßnahmen eines sogenannten Kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP) eingeleitet, mit dem das Vorschlagswesen ergänzt und teilweise zu einem umfassenden Ideenmanagement gebündelt werden soll.

Aus Sicht der Beschäftigten ergeben sich zahlreiche Fragen:

- In welchem Maße profitieren auch sie von einem solchen Ideenmanagement?
- Werden auch Ziele zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen oder des Arbeits- und Gesundheitsschutzes verfolgt, oder steht nur die Rationalisierung von Arbeitsabläufen im Vordergrund?
- Werden Ideen auch prämiert, das heißt, bekommen die Beschäftigten, z.B. einen Anteil an berechenbaren Einsparungen, die sich aus Ideen ergeben?
- Ist die betriebliche Interessenvertretung ausreichend beteiligt – auch in den Steuerungs- und Entscheidungsgremien?

Betriebliche Interessenvertretungen haben umfangreiche Möglichkeiten, bei der Ausgestaltung von Ideenmanagement, Vorschlagswesen und KVP mitzubestimmen. Diese sollten sie auf jeden Fall im Sinne „Guter Arbeit“ nutzen und zudem auf eine angemessene Teilhabe an den Verbesserungen und Effizienzgewinnen hinwirken. Denn wenn die betriebliche Interessenvertretung ihr Mitbestimmungsrecht in diesem Bereich geltend macht, können die genannten Ansätze im Sinne der Beschäftigten ausgestaltet werden.

Seit vielen Jahren berät die TBS auch zu diesem Thema betriebliche Interessenvertretungen und hilft dabei, in den Betrieben vor Ort passende Lösungen zu entwickeln.

Kontakt: [jens.goeking@tbs-nrw.de](mailto:jens.goeking@tbs-nrw.de)

Tel. 0173/209 77 58



## Klaus Heß

ist TBS-Berater. Arbeitsschwerpunkte des Diplom-Informatikers sind Führungs- und Managementkonzepte, Organisations- und Technikgestaltung sowie Gesundheitsschutz.

## Neue Abläufe in der Verwaltung

### Die E-Akte verändert die Arbeit

Derzeit zieht die elektronische Akte (kurz: E-Akte) in die Verwaltungen ein. Als Workflow-System ist sie in der Privatwirtschaft, in Versicherungen oder auch in der Arbeitsagentur schon länger im Einsatz, gerade wird ihre Einführung in vielen Kommunen und Landesbetrieben vorbereitet. Neben den Vorteilen bietet sie auch Risiken für die Beschäftigten. Deshalb sollte die Interessenvertretung bei dieser Frage wachsam sein.

Denn der Arbeitsprozess wird sich entscheidend verändern: Papier und Medienbrüche entfallen, alle internen Arbeits-, Prüf- und Entscheidungsvorgänge, aber auch Archivierung, Anbindung externer Kooperationspartner und Kundenversand werden mit einem elektronischen Dokument vollzogen. Die E-Akte enthält Regeln zur Arbeitsverteilung und ermöglicht die Optimierung von Arbeitsabläufen. Nicht zuletzt steigt das Überwachungspotenzial: Bearbeitungsstatus, Durchlauf- und Liegezeiten sowie Arbeitsgeschwindigkeiten können angezeigt und ausgewertet werden. Ein Veränderungsprozess, in den sich die Interessenvertretung kompetent und zielgerichtet einbringen muss.

Bereits in der Ausschreibungs- und in der Systemanpassungsphase können Stellgrößen beeinflusst werden:

- Werden die Beschäftigten beteiligt bei der Optimierung der Geschäftsprozesse?
- Gibt es mehr Autonomie in der Aufgabenerledigung?
- Entscheidet das Team oder der Vorgesetzte über die Arbeitsverteilung, steuert die Maschine den Takt?
- Wird das Tätigkeitsspektrum differenzierter oder monotoner?
- Liefert die Einführung den Ansatz für eine breite Qualifizierung?
- Wird die Transparenz für die KollegInnen verbessert oder nehmen Kontrolle und Überwachung zu?
- Wird Heimarbeit möglich sein?
- Und: Welche Vorstellungen haben die Beschäftigten von ihren Arbeitsinstrumenten und von Guter Arbeit?

Die TBS bereitet für den Herbst einen „Runden Tisch“ zur E-Akte vor, um den Interessenvertretungen Orientierung zu geben. Weitere Infos zum Ablauf, Terminen und Teilnahmemöglichkeiten beim Autor.

Kontakt: [klaus.hess@tbs-nrw.de](mailto:klaus.hess@tbs-nrw.de)

Tel. 0173/209 77 59

## Datenschutz im Umbruch: Fachtagung am 04. Oktober 2016

Digitalisierung und Industrie 4.0 bringen beträchtliche Datenschutzprobleme mit sich:

- Mit den installierten Sensoren werden sensible Verhaltensdaten der Beschäftigten erfasst.
- Bisher getrennte IT-Anwendungen z.B. in der Produktion oder der Logistik werden vernetzt.
- Immer mächtigere IT-Systeme sowie Big Data bieten neue Auswertungs- und Überwachungsmöglichkeiten.

Zugleich ist das Datenschutzrecht im Umbruch. So hat der Europäische Gerichtshof die Grundlagen zur Übertragung personenbezogener Daten in die USA – Safe Harbor – gekippt. Weiterhin ist im Mai 2016 die neue europäische Datenschutz-Grundverordnung verabschiedet worden und gilt ab Sommer 2018, während gleichzeitig die meisten Bestimmungen des BDSG außer Kraft treten.

Eine diffuse Gemengelage, die die Arbeit der betrieblichen Interessenvertretung nicht leichter macht. Die TBS Datenschutz-Fachtagung bietet Ihnen mit hochkarätigen Vorträgen das Rüstzeug, Ihre Mitbestimmungsrechte bei Datenschutz und IT-Überwachung aktiv und zielgenau zu nutzen.



Es werden

- aktuelle Trends in Industrie und Dienstleistung 4.0 aufgezeigt,
- die zunehmenden Datenschutz- und Datensicherheitsrisiken erläutert,
- Trends und Rechtsprechung zu Datenschutz und Mitbestimmung vorgestellt und
- das gewerkschaftliche Konzept zur Guten Arbeit 4.0 erläutert.

4. Oktober 2016 in Bochum (Gastronomie im Stadtpark),  
Preis von 290 € zzgl. MWSt. pro Person

Weitere Informationen unter [www.tbs-nrw.de](http://www.tbs-nrw.de)  
oder bei Petra Hart, TBS NRW, Tel.: 02 31-24 96 98 - 20,  
Fax: 02 31-24 96 98 4, [petra.hart@tbs-nrw.de](mailto:petra.hart@tbs-nrw.de)

## Mehr Klimaschutz durch Beteiligung

Im produzierenden Gewerbe, aber auch in Dienstleistungs- und Logistikunternehmen bieten sich große Potenziale, den Einsatz von Energie und Ressourcen zu reduzieren. Doch wie können Beschäftigte und ihre Interessenvertretungen sich in diesem Thema engagieren, das bisher bei der Unternehmensleitung angesiedelt ist?

Dieser Frage widmet sich das Projekt „Mehr Klimaschutz durch Beteiligung“, das die TBS NRW zusammen mit der Effizienz-Agentur NRW und der Energie Impuls OWL e. V. ins Leben gerufen hat. Hierbei werden gemeinsam mit Unternehmen Werkzeuge zur besseren Beteiligung der Beschäftigten in Sachen Klimaschutz und Ressourceneinsparung entwickelt und erprobt.

Gefördert wird das Projekt vom Europäischen Sozialfonds sowie von zwei Ministerien des Landes NRW: dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales und dem Ministerium für Klimaschutz, Umwelt, Landwirtschaft, Natur- und Verbraucherschutz. Die Webadresse lautet:

**[www.tbs-nrw.de/mehr-klimaschutz-durch-beteiligung](http://www.tbs-nrw.de/mehr-klimaschutz-durch-beteiligung)**.

Dort ist auch der Kurz-Check hinterlegt, der eine erste Orientierung ermöglicht: Der Teilnehmende erfährt, ob das Thema für sein Unternehmen relevant ist, und ob es sich für die Interessenvertretung lohnt, es aufzugreifen.



Ebenfalls online: Der lustige und ungewöhnliche Film „Arschkalt – Ein Büro auf Eis“. Er soll auf das Thema und das Projekt aufmerksam machen.

Also einfach mal reinklicken oder direkt an die TBS NRW e.V. wenden.

**Kontakt: Svenja Schröder**  
Tel.: 0521 / 966 35 - 17  
Fax: 0521 / 966 35 - 10  
Mobil: 0172 / 5235654  
[svenja.schroeder@tbs-nrw.de](mailto:svenja.schroeder@tbs-nrw.de)

  
**mehr Klimaschutz  
durch Beteiligung**

## Auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber das BEM gestalten

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) hat die Aufgabe, länger erkrankte Beschäftigte in den Arbeitsalltag zurückzuführen und ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten. Die Interessenvertretung braucht Prozesswissen, um das BEM auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber mitzugestalten.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist ein freiwilliges Angebot. Es soll den Beschäftigten nach einer längeren Erkrankung helfen, in den Arbeitsalltag zurückzufinden. Es bleibt allein den Beschäftigten überlassen, an einem BEM teilzunehmen. Mangelt es an Vertrauen und Wissen, ist es für Beschäftigte schwierig zu entscheiden, ob das Angebot eine Hilfestellung oder eine Leistungsbeurteilung ist. Hier kann die betriebliche Interessenvertretung Aufklärungsarbeit leisten und die Beschäftigten im BEM vertrauensvoll begleiten. Damit die Interessenvertretung diese Aufgabe wahrnehmen kann, sollte sie sich Prozesswissen aneignen.

### Das BEM: Ein Zusammenspiel mehrerer Akteure

Das BEM wird durch § 84 Abs. 2 SGB IX geregelt. Es handelt sich hierbei um ein Rahmengesetz, aus dem nicht hervorgeht, wie das BEM im Unternehmen konkret umzusetzen ist. Allerdings haben sich in der Praxis Prozessschritte durchgesetzt, in denen einzelne Aufgaben und Verantwortlichkeiten festgelegt sind.

Wichtige Akteure im BEM sind:

- Der Arbeitgeber, an den der gesetzliche Präventionsauftrag gerichtet ist.
- Die betriebliche Interessenvertretung, die die Aufgabe hat, zusammen mit dem Arbeitgeber den Prozess auszugestalten und im Sinne der Beschäftigten zu überwachen.

- Die Arbeitsmedizin, die bedarfsweise hinzukommt und u. a. die Aufgabe hat, zu bewerten, ob der Arbeitsplatz eines BEM-Berechtigten menschengerecht gestaltet ist und ob Gesundheitsrisiken vorliegen. Bei Bedarf stellt sie auch medizinische Gutachten aus.
- Die Rehabilitationsträger, die sachliche, finanzielle und technische Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben anbieten. Denn oberstes Ziel ist die Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses. Daher haben auch die Rehabilitationsträger im BEM einen hohen Stellenwert.
- Optional sind weitere Akteure hinzuzuziehen, die die Eingliederung unterstützen können.



### Autorin

#### Diana Reiter

ist TBS-Beraterin. Arbeitsschwerpunkte der Sozialwissenschaftlerin sind das BEM, Psychische Belastungen, Arbeits- und Gesundheitsschutz, der demografische Wandel und Arbeitszeitgestaltung.

[diana.reiter@tbs-nrw.de](mailto:diana.reiter@tbs-nrw.de)

01 73/209 77 53

**BEM-Prozess in der Praxis (Vereinfachte Darstellung):** Jeder einzelne Schritt ist mit genau definierten Aufgaben und Verantwortlichkeiten unterlegt. Dabei kommen auch verschiedene Instrumente und Tools in Betracht. Diese unterstützen die betrieblichen Akteure bei der Durchführung des BEM. Damit die betriebliche Interessenvertretung auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber das BEM vertrauensvoll umsetzen kann, ist Prozesswissen notwendig.

Rahmenbedingungen und Vorbereitungen für das BEM schaffen

BEM Berechtigte schriftlich einladen

Erstgespräch mit BEM Berechtigten führen

## Das BEM in der Praxis: Beispiel Ruhr-Universität Bochum

Die Ruhr-Universität Bochum ist mit ca. 6 000 Beschäftigten eine der fünf größten Universitäten in Deutschland. Mit 20 Fakultäten, einem Verwaltungsapparat und ca. 41 000 Studierenden bietet sie ein breites Angebot an wissenschaftlichen Disziplinen im Ruhrgebiet an. Der Personalrat vertritt die Interessen im BEM für ca. 2 500 Beschäftigte in Technik und Verwaltung der Universität.

Der Personalrat der Ruhr-Universität Bochum wollte seinen gesetzlichen Auftrag nach § 84 Abs. 2 SGB IX wahrnehmen und genau wissen, wie der BEM-Prozess im Unternehmen umgesetzt wird und wer hierbei welche Aufgaben übernimmt. Deshalb hat er die TBS NRW beauftragt, den gesamten nichtwissenschaftlichen Personalrat zusammen mit der Schwerbehindertenvertretung im Rahmen einer zweitägigen Inhouse-Schulung der TBS NRW mit Informationen zu versorgen.

Inhalte der Schulung waren Rollen und Aufgaben der Akteure im BEM. Hierbei wurde auch geklärt, welche Aufgabe die betriebliche Interessenvertretung hat und wie das Verfahren in der Praxis umgesetzt wird. Weiterer Schwerpunkt war die Frage, wie bei den Beschäftigten Vertrauen für die Bereitschaft zur Teilnahme am BEM aufgebaut werden kann. Nach der Schulung hat die betriebliche Interessenvertretung ihre Aufgabe im BEM eigenständig aufgenommen und berät und begleitet die BEM-Berechtigten fallweise.

### Verbesserungsbedarf anhand der Praxiserfahrung

Nach einiger Zeit der Praxiserfahrung beauftragte der Personalrat die TBS NRW erneut, im Zuge einer Beratung den BEM-Prozess auf Optimierungsbedarf zu untersuchen. An der Beratung nahmen neben der betrieblichen Interessenvertretung auch Arbeitgebervertreter teil. Für den Personalrat war an dieser Stelle besonders wichtig, dass beide Sozialpartner ein gemeinsames Verständnis von Zuständigkeiten und Aufgaben im BEM haben. Zudem sollten weitere vertrauensbildende Maßnahmen entwickelt werden, so dass das BEM von den Beschäftigten gerne angenommen wird. Nach der Beratung mit der TBS NRW arbeiten Arbeitgebervertreter und betriebliche Interessenvertretung inzwischen gemeinsam an einer Dienstvereinbarung, um den Prozess für alle Beschäftigten der Universität klar zu regeln. Dabei kam es in der Folge zu weiteren sinnvollen Verbesserungen:

- Das BEM soll nicht mehr in den Räumlichkeiten der Personalabteilung durchgeführt werden.
- Zudem ist geplant, die BEM-Gespräche durch eine(n) unabhängige(n) BEM-Beauftragte(n) durchführen und moderieren zu lassen.
- Strukturierung und Moderation der BEM-Gespräche haben sich verbessert.
- Die Beschäftigten können frei wählen, wer an dem Gespräch teilnehmen soll.
- Der Personalrat berät und klärt die Beschäftigten im Vorfeld über das BEM auf, so dass sie das BEM als ein gutes und vertrauensvolles Hilfsangebot wahrnehmen können.



**Personalrat Nicole Wesener,  
Ruhr-Universität Bochum:**

„Ein gutes BEM kann sowohl für die Beschäftigten als auch für den Arbeitgeber ein Segen sein. Gesundheitliche Einschränkungen der Beschäftigten ernst zu nehmen, ist ein positives, fürsorgliches Zeichen vom Arbeitgeber, welches unmittelbar wahrgenommen wird. Allein das fördert schon das Vertrauensverhältnis und trägt zur Wertschätzungskultur bei. Selbst kleinste Maßnahmen können große Wirkung zeigen.“

Im Arbeitsalltag finden die Kollegen oft kein „offenes Ohr“ bis es dann zu Ausfällen kommt. Im BEM können aktiv Vorschläge gemacht werden, um die Arbeitssituation zu verbessern und oft profitiert das ganze Team von einer solchen Maßnahme. Ein Beispiel: Eine für einen Kollegen neu angeschaffte Hebehilfe wird dann von der ganzen Abteilung mit Freude genutzt.

Damit der gesamte Personalrat die Potenziale des BEM erkennt und auch jeder ein BEM-Gespräch sicher begleiten kann, haben wir uns von der TBS schulen lassen. Hier zeigten sich auch einige Verbesserungsmöglichkeiten für das aktuelle BEM. Später folgte eine Beratung mit allen am BEM beteiligten betrieblichen Akteuren mit dem Ziel, das Verfahren zu analysieren und zu optimieren. Heute arbeiten alle gemeinsam aktiv und engagiert an einer Dienstvereinbarung.“

**Fallmanagement beginnen:  
Wo liegen die Ursachen der  
Arbeitsunfähigkeit?**

**Maßnahmen entwickeln  
und umsetzen**

**Wirksamkeit der Maßnahmen  
überprüfen bzw. Maßnahmen  
nachjustieren**

**BEM Ende**

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

von  
**profis**  
für  
**profis**

2007 - 2016

### **Betriebliches Gesundheitsmanagement mitgestalten I Grundlagen der betrieblichen Gesundheitsschutzorganisation**

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

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

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

#### **Inhalt:**

- Aufbau und Merkmale eines funktionierenden Betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Vorhandene betriebliche Strukturen zur Unterstützung erkennen und nutzen
- Gesetzliche Rahmenbedingungen für Gesundheit im Betrieb
- Die Gefährdungsbeurteilung als ein BGM-Instrument kennenlernen
- Beteiligungsstrategien der Interessenvertretung bei der Einführung und Umsetzung eines BGM
- Beispiele guter Praxis

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

**Referenten:** Eva von Buch, TBS-Beraterin.

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

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

Arbeitsschwerpunkte: Gesundheitsmanagement, Seelische Gesundheit

**Hamm, 28.09. - 30.09.2016 Seminar Nr. D3-166733-742  
SeminarKosten 554 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 307 €\***

10 Jahre „von Profis für Profis“, das bedeutet 10 Jahre Kooperation von TBS NRW und DGB-Bildungswerk NRW. Mit welchen Zielen wurde die Kooperation vor 10 Jahren begründet? Wurden diese erreicht? Was zeichnet „von Profis für Profis“ im Vergleich zu anderen Seminarprogrammen für Interessenvertretungen aus? Welche Anpassungen werden im Zuge der Digitalisierung im Weiterbildungsangebot notwendig? Das Interview hierzu mit den Programmverantwortlichen auf Seite 9.

### **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 Verbesserungspotenziale und planen entsprechende Schritte in der Weiterentwicklung. Darüber hinaus bekommen die Teilnehmenden anhand umfangreicher Fallbeispiele wertvolles Praxiswissen zur Thematik.

**Ziel:** Reflexion der gemachten Erfahrungen in der praktischen Umsetzung. Analyse von Stärken und Verbesserungspotenzialen. 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 Unternehmens/Dienststelle und/oder tragfähiges Gesundheitskonzept 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.

**Münster, 10.11. - 11.11.2016 Seminar Nr. D3-166735-742  
SeminarKosten 418 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 200 €\***

\* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.

## Gute Arbeit 4.0: Fachtagung für Betriebs- und Personalräte



### Wohin geht die Reise?

#### Wie werden wir zukünftig arbeiten?

Steigt mit uns in die spannende Diskussion über die Arbeit in der Zukunft ein!

- Welche Fähigkeiten sind entscheidend für die Wissensgesellschaft?
  - Mit welchen Veränderungen in der Arbeitsorganisation ist zu rechnen?
  - Welche Rolle spielt Bildungsarbeit für die Interessensvertretung?
  - Welche neuen Erwartungen werden an die Gewerkschaften herangetragen?
- Fragen, mit denen wir uns im Rahmen der Fachtagung auseinandersetzen wollen.

**13. - 14.09.16**  
**CongressCentrum Oberhausen**

Tagungsnummer: D11-169530-133, Teilnahmebeitrag 418 € zzgl. Verpflegung  
 Ansprechpartnerinnen: Katharina Rischke/Anne Wellnitz-Kraus  
 Tel.: 0211 17523-281 | Fax: 0211 17523-197 | E-Mail: krischke@dgb-bildungswerk-nrw.de  
 Weitere Informationen und Anmeldung auch im Internet unter  
 www.dgb-bildungswerk-nrw.de oder www.tbs-nrw.de

### Leistungsverdichtung messen – aber wie?

#### Analyse und Gestaltungsmöglichkeiten im Rahmen betrieblicher Umstrukturierungen

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

Das Seminar vermittelt einfache, auch von Nicht-Experten anzuwendende Verfahren und Instrumente der Gewerkschaften und der Arbeitswissenschaften. Die ausgewählten Verfahren sind sowohl in einzelnen Abteilungen als auch im gesamten Unternehmen einsetzbar und lassen sich – je nach Umfang – sofort und schnell auswerten. Die Beschäftigten werden direkt eingebunden und an der Auswertung beteiligt.

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

#### Inhalt:

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

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

**Referentin:** Angelika Satzer, TBS-Beraterin.

Arbeitsschwerpunkte der Diplom-Psychologin ist die Gestaltung von Arbeitssystemen.

**Dortmund, 21.11. - 22.11.2016 Seminar-Nr. D11-169515-133**  
**Seminarkosten 418 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 212 €\***

\* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.

### 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:

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

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

**Referentin:** Eva von Buch, TBS-Beraterin.

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

**Münster, 24.11. - 25.11.2016 Seminar-Nr. D3-166737-742**  
**Seminarkosten 418 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 200 €\***



**Für Kurzeentschlossene****Die Nutzung von Internet, E-Mail und sozialen Netzen im Betrieb**Essen, 08.09.2016, Seminarkosten 216 € zzgl. Verpfl. ca. 52 €\*  
Seminar Nr. D11-169527-133**Den Einsatz von GPS-Systemen regeln: Überwachungen verhindern**Düsseldorf, 13.09.2016, Seminarkosten 216 € zzgl. Verpfl. ca. 50 €\*  
Seminar Nr. D11-169528-133**Microsoft Sharepoint, Outlook, Exchange und LYNC wachsen zusammen**Essen, 27. - 28.09.2016, Seminarkosten 418 € zzgl. Übern./Verpfl. ca. 212 €\*\*  
Seminar Nr. D11-169529-133**Datenschutz bei der Datenverarbeitung "außer Haus"**

Eines der aktuellen IT-Schlagworte ist Cloud-Computing. Hierbei werden insbesondere Beschäftigtendaten nicht mehr auf den IT-Anlagen im Betrieb verarbeitet, sondern „irgendwo“ im Internet, bei IT-Dienstleistern oder im Konzernrechenzentrum. Oder Software wie Office 365 wird nicht auf dem PC installiert, sondern per Internet abgerufen. Sowohl für den Betriebsrat als auch für die Beschäftigten ist die Datenverarbeitung häufig völlig intransparent. Und wo bleibt der Datenschutz? Was kann die betriebliche Interessenvertretung tun?

**Ziel:** Dieses Seminar gibt einen kompakten Überblick zu den rechtlichen Grundlagen der externen Datenverarbeitung (Auftragsdatenverarbeitung oder Übermittlung) nach dem BDSG. Zudem werden Handlungsansätze für Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen und Eckpunkte einer Betriebsvereinbarung erläutert.

**Inhalt:**

- Trends der Datenverarbeitung außerhalb von Betrieb und Unternehmen, wie Cloud-Computing, Internationalisierung, Shared Services
- Grundlegende Anforderungen des BDSG zur Datenverarbeitung und Datennutzung
- Externe Verarbeitung von Beschäftigtendaten außerhalb der verantwortlichen Stelle
- Anforderungen an die Auftragsdatenverarbeitung nach § 11 BDSG
- Datenübermittlung in Unternehmensgruppen oder Konzernen
- Datenverarbeitung im Ausland
- Beteiligungsrechte der betrieblichen Interessenvertretung; für Personalräte im Überblick
- Handlungsmöglichkeiten für Betriebsrat, Personalrat und Mitarbeitervertretungen

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

**Referent:** Jürgen Fickert, TBS-Berater.

Arbeitsschwerpunkte des Diplom-Mathematikers und Arbeitswissenschaftlers sind alle Fragen des EDV-Einsatzes, Datenschutz, betriebswirtschaftliche Fragestellungen.

**Essen, 07.12 - 08.12.2016** Seminar Nr. D11-169517-133  
Seminarkosten 418 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 212 €\*  
\* Unterkuft/Verpfl. zzgl. USt.

von  
profis  
für profis

2007 - 2016

**2. Thementag „Zukunft in Arbeit“ auf der ORGATEC in Köln**

Heute sind mehr als 20 Mio. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Büros oder büroähnlichen Arbeitsplatzsituationen beschäftigt. Das Thema Büro 4.0 bekommt eine besondere Bedeutung, wenn es darum geht, die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Volkswirtschaft in der digitalen Transformation zu erhalten und weiter auszubauen. Was heißt das für die Zukunft der Arbeit?

Im Diskurs zwischen Unternehmen und betrieblichen Interessenvertretungen gilt es, wesentliche Gestaltungsfelder zu bearbeiten:

Welche Auswirkungen wird die Digitalisierung auf Beschäftigung und Beruf haben, wie sieht die Qualifizierungspolitik im digitalen Zeitalter aus?

Wie wird das neue Zusammenspiel zwischen Mensch, Technik und Organisation aussehen, wie findet die Beteiligung der Beschäftigten bei der Ausgestaltung der Arbeitsumgebung und der Arbeitsorganisation statt?

Bringt digitale Transformation mehr zeitliche und räumliche Gestaltungsfreiheit für die Beschäftigten und wie verändern sich die Rahmenbedingungen in Bezug auf Tages-, Wochenarbeitszeit und die gesamte Erwerbsbiografie?

Wir laden Sie und Ihre KollegInnen sehr herzlich zum 2. Thementag „Zukunft in Arbeit“ ein. Nutzen Sie Vorträge und Diskussion als auch die Themenführungen über die Messe, um Impulse und Einsichten für die Arbeit im Betrieb zu finden.

**Köln, 25.10.2016** Seminar-Nr. D18-168167-196  
Kosten 216 € zzgl. Verpflegung ca. 70 €\*  
\* Unterkuft/Verpfl. zzgl. USt.



zukunft in arbeit

Arbeit neu denken!  
Vielfalt – Freiheit – Zeitgestaltung  
in der Arbeitswelt von morgen

25.10.2016



Basi

HEUTE dNb Deutsches Netzwerk Büro

TBS

DGB NRW BILDUNGSWERK e.V. DER GEWERKSCHAFTEN



## Nachgefragt! 10 Jahre Profi-Seminare ... was bedeutet das?



**Anne Wellnitz-Kraus**  
Fachbereichsleiterin beim  
DGB-Bildungswerk NRW e.V.  
Tel. 0211 17523-269  
awk@dgb-bildungswerk-nrw.de



**Klaus Heß**  
Koordination Seminarbereich/  
Profiprogramm TBS NRW e.V.  
Tel. 0211 179310-14  
klaus.hess@tbs-nrw.de

### Mit welchen Zielen wurde die Kooperation vor 10 Jahren zwischen dem DGB-Bildungswerk NRW und der TBS NRW gegründet? Wurden diese erreicht?

Mit dem Seminarprogramm bringen TBS NRW und DGB-Bildungswerk NRW ihre jeweiligen Stärken ein. Dies sind insbesondere die ausgewiesene und anerkannte fachliche Expertise der TBS NRW und die Gestaltungskompetenz von Lernprozessen sowie die etablierte Position des DGB-Bildungswerk NRW in der gewerkschaftlichen Bildung in NRW. So wird ein Seminarprogramm realisiert, das hochaktuelle Themen auf qualitativ hohem Niveau abbildet und das Portfolio beider Organisationen beständig erweitert.

Die TBS NRW hat mit der Kooperation ihr bis dahin eigenständiges Seminarprogramm eingestellt. Mit der Kooperation konnten wir für einen wirksameren Einsatz unserer Mittel sorgen, Seminare besser bewerben und uns auf unsere Kernkompetenz in Beratung und Schulung beziehen. Im Ergebnis wurde das Seminarprogramm quantitativ stabilisiert und ausgebaut. Wir erreichen mehr TeilnehmerInnen, und die Seminare finden verlässlich statt bzw. Ersatzangebote werden aufgelegt. Durch die gemeinsame Bildungsplanung mit dem DGB Bildungswerk können wir das Seminarprogramm enger an den Gewerkschaften ausrichten.

### Es gibt viele verschiedene Weiterbildungsangebote für Interessenvertretungen. Was zeichnet das Angebot „von Profis für Profis“ im Vergleich zu anderen aus?

Das große Erfahrungs- und Expertenwissen der Kolleginnen und Kollegen der TBS NRW und des DGB-Bildungswerks NRW machen diese Seminarangebote durch die Verknüpfung von Beratung und Bildung zu einem Premium-Segment für Bildung. Allein das ist eine Besonderheit, die sich von anderen Anbietern abhebt.

Alle ReferentInnen sind BetriebsberaterInnen. „Von Profis für Profis“ heißt: Den Erfahrungsschatz aus der betrieblichen Beratung nutzen, fachliches und methodisches Wissen zur Durchsetzung von „Guter Arbeit“ vermitteln, praxiserprobte Instrumente und Vorgehensweisen vorstellen, vom Erfahrungsaustausch mit anderen Interessenvertretungen profitieren.

### Die Digitalisierung wird unsere Arbeit grundlegend verändern. Welche Anpassungen werden deiner Meinung nach im Zuge der Digitalisierung im Weiterbildungsangebot für Interessenvertretungen notwendig?

Mit dem Lernen wird es ganz sicher nicht anders sein wie mit dem Arbeiten: Ob morgens in der Bahn, während der Mittagspause im Park oder im Café oder abends am heimischen Schreibtisch: Mit den digitalen Medien wird man jederzeit und überall auch lernen können. Konzepte in der beruflichen Weiterbildung zielen darauf bereits ab, z.B. die Angebote zu Fernstudiengängen.

Wir werden Bildungsangebote mit den digitalen Medien vernetzen: nach einem Seminar auch mal ein Chat mit der ReferentIn zur Umsetzungskontrolle, Wikis und Fachforen für Interessenvertretungen im Internetauftritt, niederschwellige Angebote wie „Runde Thementische“, Video/Skype-Konferenzen zur Strategiebildung bzw. Handlungsplanung.

Die Bildungsangebote für betriebliche Interessenvertretungen sind da noch nicht etabliert. Wir werden uns aber dieser Thematik dringend annehmen müssen.

Grundlage wird aber immer die Vertrauensbeziehung im face to face zwischen ReferentIn und teilnehmenden Betriebsräten bleiben. Natürlich müssen wir in unseren Seminaren die neuen Herausforderungen der digitalisierten Arbeitswelt für die Mitbestimmung ins Zentrum stellen wie: Auflösung von Raum- und Zeitgrenzen, Crowd working, Mobilität, Selbstorganisation, IT-Steuerung, und daraus zusammen mit den Gewerkschaften betriebsübergreifende Strategien für die Interessenvertretungen entwickeln. Kompetente Betriebsräte werden nötiger denn je.

An dieser Stelle möchte ich ausdrücklich auf die 2-tägige Fachtagung von DGB-Bildungswerk NRW und TBS NRW verweisen, die im Rahmen unserer 10-jährigen Kooperation zum Thema platziert ist: „Gute Arbeit 4.0: Chancen, Risiken und Gestaltungsmöglichkeiten“. Unter anderem geht es hier in einem Fachvortrag genau um die Frage, nämlich welche Rolle die Bildungsarbeit 4.0 für die Interessenvertretungen spielen wird.





## Wissen, wo der eigene Betrieb steht: Der „TBS Basis Check Industrie 4.0“

**Industrie 4.0 ist in aller Munde. Doch wo steht jeder einzelne Betrieb genau im Rahmen dieses Prozesses? Damit Interessenvertretungen diese Frage für sich schnell und klar beantworten können, hat die TBS ein wichtiges Analyse-Tool entwickelt: den „TBS Basis Check Industrie 4.0“.**

Industrie 4.0 steht für die sogenannte vierte industrielle Revolution, bei der die Fabrik der Zukunft mit dem Internet der Dinge und Dienste verknüpft ist. In dieser intelligenten Fabrik kommunizieren Menschen, Maschinen und Produkte miteinander.

Der Prozess zur Industrie 4.0 befindet sich bei den Unternehmen in unterschiedlichen Stadien. Für Betriebsräte gilt es herauszufinden, wo der eigene Betrieb steht oder wie die Veränderungsprozesse der Digitalisierung und Vernetzung im Betrieb bezeichnet werden. Aus diesem Grund hat die TBS einen „Basis Check Industrie 4.0“ entwickelt, der folgende Ziele verfolgt:

- Kennenlernen der Grundkriterien von Industrie 4.0.
- 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.
- Die Möglichkeit der Bewertung des eigenen Betriebes durch detaillierte Checklisten.
- Anstoß zu geben für weitergehende Handlungsschritte und Regelungen.

Der „TBS Basis Check Industrie 4.0“ hilft dabei, die Basisbegriffe kennenzulernen oder eigene betriebliche Bezeichnungen für Industrie 4.0 als solche zu erkennen.

Im Folgenden die wichtigsten Begriffe, gefolgt von den wichtigsten Aspekten der Arbeit 4.0.

### Das kleine ABC von Industrie 4.0

**Cyber-physische Systeme (CPS) oder: Maschinen kommunizieren untereinander** - Das schnelle Internet macht es möglich: Maschinen und Anlagen melden mittels spezieller Sensoren z.B. Zustandsdaten und lösen eigenständig Aktionen wie Wartungstermine oder Liefertermine aus - und das Ganze in Echtzeit.

**Das cyber-physische Produktionssystem (CPPS) oder: das Produktionssystem im Turbogang** - Auch das betriebliche Produktionssystem wird mittels Internet und Vernetzung mit anderen betrieblichen Prozessen zum eigenständigen Kommunikationssystem, dessen Daten auch mobil leicht per Computer, Tablet oder Smartphone abrufbar sind.

**Smart Factory oder: Die intelligente Fabrik der Zukunft** - In der intelligenten Fabrik der Zukunft lassen sich die Produkte leicht iden-

tifizieren, jederzeit auffinden und kennen sogar ihren eigenen Zustand. Alle Prozesse im Unternehmen bis hin zu Kunden und Geschäftspartnern sind vernetzt und lassen sich in Echtzeit steuern.

**Internet of Things oder: Im Internet der Dinge** - Hier lassen sich Dinge virtuell abbilden. Der Strichcode war gestern, heute helfen „QR-Codes“ („Quick Response“) als „schnelle Antwort“ beim Auffinden von Dingen.

**Internet of Services oder: Im Internet der Dienste** - Mittels Internet können Firmen oder Dienstleister cloud-basierte Dienstleistungen anbieten. Dienstleistungsplattformen können Kunden Komplettangebote machen oder bedarfsgerechte Angebote für einzelne Kunden anbieten. Firmen-Apps bieten Kunden und Beschäftigten z.B. Kontroll- und Überwachungsdaten für eingesetzte Produkte.

### Zentrale Aspekte von Arbeit 4.0 und Gestaltungsansätze für die Interessenvertretung

#### Auswirkungen auf neue Formen der Arbeit

Eine schnell einsetzbare und verfügbare Technik verändert die Gestaltungsmöglichkeiten an der Schnittstelle Mensch-Maschine. Arbeitsinhalte und Arbeitsumgebung verändern sich ebenso wie die Eigenverantwortung der Beschäftigten. Dabei liegen Chancen und Risiken nah beieinander: Aktives Einmischen der Betriebsräte ist gefragt.

#### Strategische Betriebsratsarbeit und Mitbestimmung

Der „TBS Basis Check Industrie 4.0“ macht es Betriebsräten möglich, die Grundbegriffe und die eigene betriebliche Begrifflichkeit kennenzulernen und aus den Veränderungen der Arbeit im digitalisierten Modus eigene Strategien für die Betriebsratsarbeit abzuleiten. Daneben sind andere, flexible Regelungen zur Wahrnehmung der Mitbestimmung notwendig.

#### Anwendung des „TBS Basis Checks Industrie 4.0“

Der „TBS Basis Check Industrie 4.0“ kann von Betriebsräten eigenständig ausgefüllt werden. Anmerkungen und Fragen können zur weiteren Diskussion mit betrieblichen Experten festgehalten werden. Natürlich steht auch die TBS mit Rat und Tat zur Verfügung. Betriebsspezifische Seminare und Beratungen können für den eigenen Betriebsrat nachgefragt werden.

Der „TBS Basis Check Industrie 4.0“ steht ab September unter [www.tbs-nrw.de](http://www.tbs-nrw.de) zum Download zur Verfügung.

#### Autorinnen



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

Tel: 01 73 / 209 77 72

[karla.kleinhempel@tbs-nrw.de](mailto:karla.kleinhempel@tbs-nrw.de)



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

Tel: 01 73 / 209 77 54

[angelika.satzer@tbs-nrw.de](mailto:angelika.satzer@tbs-nrw.de)

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

Thema	Termin	Ort	Preis	Verpfl.*	Seminar-Nr.
Demografischer Wandel im Betrieb - Bedürfnisse und Potenziale aller Alterstufen kennen und nutzen	14. - 15.02.2017	Hamm	435,-	ca. 185,-**	D11-179522-133
DGVV Vorschrift 2 - Welche Vorteile bringt die Vorschrift für die Belegschaft?	16.02.2017	Düsseldorf	225,-	ca. 40,-*	D11-179516-133
Update Datenschutzrecht - Arbeitnehmerdatenschutz gestalten	21.02.2017	Essen	225,-	ca. 50,-*	D11-179511-133
Neue Herausforderung in der Arbeitszeitgestaltung: Wie lassen sich betriebliche und persönliche Bedarfe vereinbaren?	08. - 09.03.2017	Dortmund	435,-	ca. 215,-**	D11-179521-133
Mit System auf dem Weg zu Industrie 4.0: MES	14.03.2017	Bochum	225,-	ca. 59,-*	D11-179512-133
In zehn Schritten zu einem effektiven BEM	28. - 29.03.2017	Hamm	435,-	ca. 185,-**	D11-179517-133
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
Digitalisierung und Industrie 4.0: Wie bleiben Beschäftigte gesund?	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
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
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
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
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
Zielvereinbarungen und Mitarbeitergespräche	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 11 oder das Internet [www.tbs-nrw.de](http://www.tbs-nrw.de)

## ANMELDUNG

Ausschneiden und zusenden oder faxen.

Wir nehmen mit \_\_\_\_\_ Personen verbindlich teil.

Wir bitten um Hotelreservierung für \_\_\_\_\_ Personen

vom: \_\_\_\_\_ bis: \_\_\_\_\_

Name: \_\_\_\_\_

Vorname: \_\_\_\_\_

Betrieb/Institution: \_\_\_\_\_

Anzahl Beschäftigte: \_\_\_\_\_

### Anschrift des Betriebes

Straße: \_\_\_\_\_

PLZ/Ort: \_\_\_\_\_

Betriebl. Funktion: \_\_\_\_\_

Telefon/Fax (tagsüber): \_\_\_\_\_

E-Mail: \_\_\_\_\_

Datum/Unterschrift: \_\_\_\_\_

Seminar-Nr.:

Titel: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

TBS NRW

Organisationseinheit Seminare

Harkortstraße 15

40210 Düsseldorf

**Fax 02 11 / 17 93 10 29**

TBS Team



**Mirko Weigelt** arbeitet seit dem 01.04.2016 als Berater in der Regionalstelle Dortmund. Der Industrie-meister und Diplom Kaufmann (FH) war zuvor über fünf Jahre stellvertreter Betriebsratsvorsitzender in einem mittelständischen Konzernunternehmen der Chemischen Industrie.



**Svenja Schröder** arbeitet seit dem 01.04.2016 in der Regionalstelle in Bielefeld. Sie ist als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Rahmen des Projektes „Mehr Klimaschutz durch Beteiligung“ tätig. Die Diplom-Geografin war vorher beim Kreis Steinfurt tätig und organisierte dort die Beteiligung der BürgerInnen am Ausbau der Windenergie

### Mitbestimmung 4.0 - Digitalisierung gestalten



lautet der Titel des aktuellen Geschäftsberichts 2015/16 der TBS-NRW. Er kann kostenlos bei der TBS-Hauptstelle angefordert werden.

Tel. 0231 / 24 96 980 oder  
tbs-hauptstell@tbs-nrw.de

### Die Landesverwaltung als Wirtschaftsunternehmen? Gestaltungsfelder für die Interessenvertretung bei der Einführung der produktorientierten Steuerung (EPOS)

Wie sich Personalvertretungen bei der Einführung von EPOS aktiv einmischen, mit welchen Zielsetzungen sie an Projekten und Arbeitsgruppen teilnehmen, welche Mitbestimmungsrechte sie bei der Ausgestaltung hat, beschreibt die neue Handlungshilfe von TBS und ver.di. Sie enthält u.a. Beispiele für abgeschlossene Dienstvereinbarungen zur prozessualen Mitbestimmung und zu Beschäftigtendatenschutz und stellt Erfahrungen von Personalräten in punkto Nutzung von betriebswirtschaftlichen Kennzahlen dar.

Die Broschüre zum kostenlosen Download unter  
[www.tbs-nrw.de/fileadmin/Shop/Broschuren\\_PDF/Handlungshilfe\\_EPOS.pdf](http://www.tbs-nrw.de/fileadmin/Shop/Broschuren_PDF/Handlungshilfe_EPOS.pdf)



### Sicherheit zählt!

Die Service-Hotline Zeitarbeit und Werkvertrag steht mit ihrem telefonischen Beratungsangebot auch für Fragen zum Arbeitsschutz zur Verfügung. Zu den Kriterien fairer Leiharbeit gehört, dass Sicherheitsschuhe vom Zeitarbeitgeber zur Verfügung gestellt werden. Weitere Arbeitsschuttmittel müssen bei der Sicherheitsunterweisung vom Kundenbetrieb kostenfrei bereitgestellt werden – dies wird vertraglich vereinbart. Da der Arbeitsplatzwechsel für Leiharbeitsbeschäftigte zum Berufsalltag gehört, wechseln mit einer anderen Maschine und einer neuen Arbeitsumgebung regelmäßig auch die Anforderungen an den Arbeitsschutz.

Um die Beschäftigten zu sensibilisieren, hat die gesetzliche Unfallversicherung VBG die Kampagne „Sicherheit zählt“ ins Leben gerufen, die wir als Service-Hotline unterstützen. Die Beschäftigten sollen neugierig gemacht und für ihre Sicherheit sensibilisiert und motiviert werden. Sei es bei der persönlichen Schutzausrüstung oder im Umgang mit neuen Maschinen, Sicherheit sollte die höchste Priorität haben. Leiharbeitskräfte können ihre persönlichen Tipps auf der Homepage hinterlassen und aus ihren eigenen Erfahrungen berichten, wie Unfälle verhindert und die Sicherheit erhöht werden kann. Als Dankeschön gibt es eine Prämie zu gewinnen.

**Sicherheit zählt!**  
Zeitarbeit. Mit Sicherheit.

Link zur Kampagne:  
<http://www.sicherheit-zählt.de>

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](http://www.zeitarbeit.nrw.de)

NRW. LAND DER FAIREN ARBEIT.

