K 51677

TBS NRW

Ausgabe Januar 01/16

Schnittpunkt

Informationen I Beratung I Seminare I

Inhalt

EuGH kippt Safe-Harbor-Abkommen
Der Datenschutz nach Safe-Harbor 2

Insolvenz des Arbeitgebers
Was man außer Hoffen und Bangen tun kann 2

Mehr Klimaschutz durch Beteiligung 3

Die Guten ins Töpfchen .... :
„Mitarbeiter vermessen oder Talente fördern!“ 3

„von profis für profis“ feiert Geburtstag
10 Jahre erfolgreiche Partnerschaft 4

Unser Seminarprogramm 6

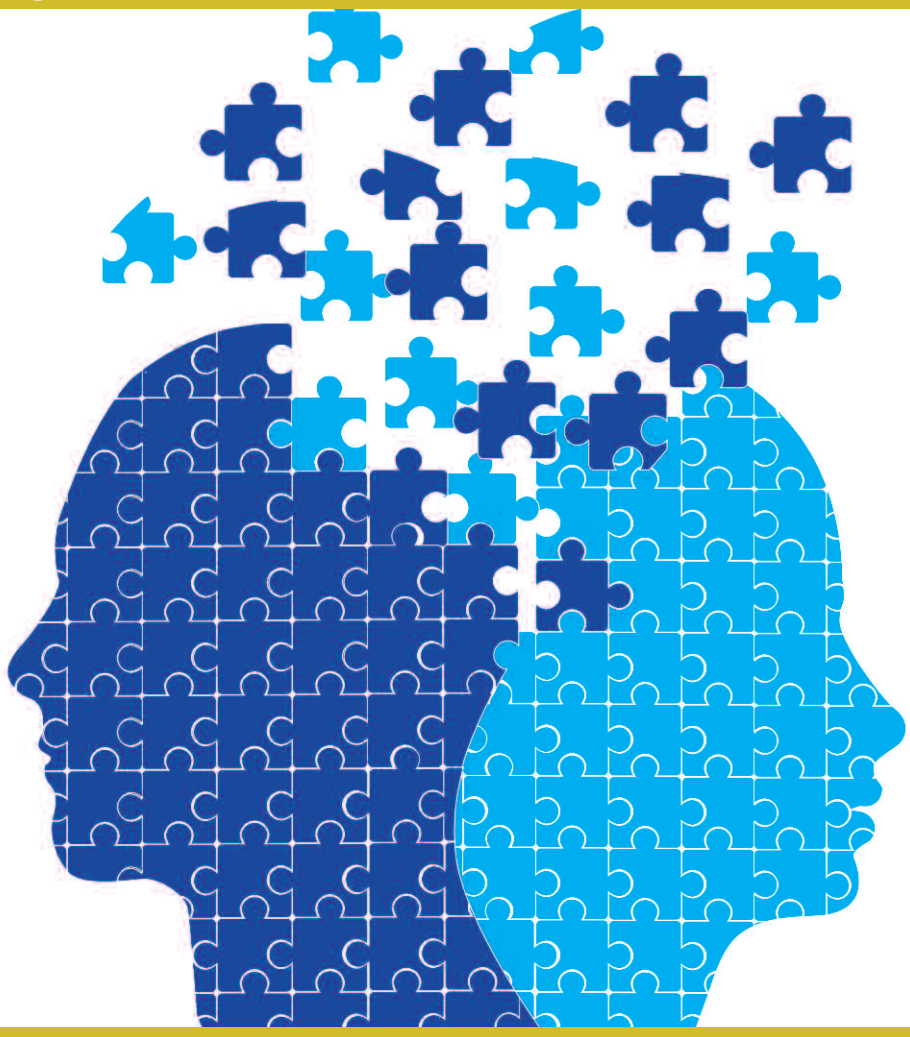
Software soll auch Entscheidungen automatisieren 10

Seminarübersicht 11

TBS-Broschüre: Beschäftigtendaten außer Haus 12

Initiative DEMOGRAFIE AKTIV erweitert Handlungshilfen 12

Fragen zu Werkverträgen?
Wir unterstützen Sie! 12



www.tbs-nrw.de

Themenschwerpunkt: 10 Jahre „von profis für profis“-Seminare

Stefanie Wallbruch

ist TBS Beraterin.
Arbeitsschwerpunkte der Diplom-Pädagogin sind Einführung und Einsatz von EDV-Systemen.

EuGH kippt Safe-Harbor-Abkommen

Der Datenschutz nach Safe-Harbor

Am 6. Oktober 2015 hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) das Safe-Harbor-Abkommen zwischen den USA und der EU für ungültig erklärt. Das Urteil hat hohe Wellen geschlagen: Die Betriebe stehen nun vor der Herausforderung, den Datenschutz auf internationaler Ebene neu zu gestalten. Damit kommt auch auf die Interessenvertretungen Arbeit zu.

Zum Hintergrund: Das Safe-Harbor-Abkommen hat es den Unternehmen leicht gemacht, personenbezogene Daten in Übereinstimmung mit der europäischen Datenschutzrichtlinie aus einem Land der Europäischen Union in die USA zu übermitteln. Nun befand der EuGH, dass die Daten europäischer Nutzer in den USA nicht ausreichend vor dem Zugriff von Behörden geschützt seien. Damit sind Unternehmen in der Pflicht, in diesem Punkt Rechtssicherheit wiederherzustellen.

Das Urteil tritt sofort in Kraft mit der Folge, dass Datenübertragungen gemäß Safe-Harbor auf eine neue Grundlage gestellt werden müssen. Dies gestaltet sich allerdings schwierig. So sind Überlegungen, die Transfers mit Hilfe von verbindlichen Unternehmensregelungen (BCR) und Standardvertragsklauseln zu regeln, ebenfalls rechtlich umstritten. Die Datenschutzbeauftragten der Länder sind sich nicht einig, eine Entscheidung hierüber soll aber bis Februar 2016 fallen.

Auch die Interessenvertretungen sind hier gefordert und müssen betriebliche Vereinbarungen prüfen bzw. sind an der vertraglichen Neugestaltung zu beteiligen, wenn diese sich auf das Safe-Harbor-Abkommen beziehen.

Vor diesem Hintergrund plant die TBS NRW im Februar eine Veranstaltung mit Datenschutzexperten, die den Interessenvertretungen Antworten liefern wollen, wie zukünftig mit Datentransfers in die USA umgegangen werden kann und wie Interessenvertretungen auf das Thema reagieren können. Ein endgültiger Termin zu dieser Veranstaltung wird in Kürze unter www.tbs-nrw.de bekanntgegeben.

Kontakt: 0173 / 209 77 70 **stefanie.wallbruch@tbs-nrw.de**

Dr. rer. pol. Christoph Grüninger

ist TBS-Berater.
Seine Arbeitsschwerpunkte sind betriebliche Umstrukturierungen und Sanierungen.

Insolvenz des Arbeitgebers

Was man außer Hoffen und Bangen tun kann

Kommt es nach langer Leidensphase und trotz vieler Verzichtsleistungen doch zum Insolvenzantrag, dann sind Belegschaft und Betriebsrat häufig am Ende ihrer Kraft. Aber bei einer Insolvenz des Arbeitgebers ist viel zu beachten und man muss sich sehr aktiv kümmern.

Der Insolvenzantrag ist nicht automatisch das Ende des Unternehmens und seiner Arbeitsplätze. Wird ein Insolvenzverfahren eröffnet, dann bestellt das Gericht im Regelfall einen Insolvenzverwalter, bildet einen Gläubigerausschuss und organisiert Gläubigerversammlungen. In diesen Gremien wird über die Fortführungsmöglichkeiten des Unternehmens beraten und über Sanierungspläne entschieden.

Die Arbeitnehmervertreter haben Beteiligungsrechte, die sie unbedingt geltend machen sollten. Sie haben das Recht, zu den Sanierungsplänen Stellung zu nehmen. Und den Arbeitnehmervertretern steht ein Sitz im Gläubigerausschuss zu. Dieses Gremium hat gleich zu Beginn des Verfahrens entscheidenden Einfluss auf die Auswahl des Insolvenzverwalters.

Es gibt sogenannte Insolvenzplanverfahren, in denen das Gericht keinen Insolvenzverwalter schickt, sondern dem Unternehmen die Eigenverwaltung gewährt. Auch in diesem Fall haben Arbeitnehmervertreter das Recht, bei der Erarbeitung von Insolvenzplänen beratend mitzuwirken.

Die vielen Insolvenzbesonderheiten muss der Betriebsrat auch kennen: Kündigungsfristen verkürzen sich generell auf nur noch drei Monate. Sozialplanmittel, bzw. Abfindungen, sind gedeckelt, und es gibt Einschränkungen beim Interessenausgleich und der Sozialauswahl. Betriebsänderungen können vom Arbeitgeber leichter durchsetzbar sein. Nicht zuletzt können Arbeitszeitguthaben wegen mangelnder Insolvenzsicherung gefährdet sein. Es gibt also viel zu klären und zu regeln.

Einen umfassenden Überblick erhalten Sie mit unserer aktuellen Handlungshilfe: „Unternehmensinsolvenzen“ (zu bestellen unter www.tbs-nrw.de). Gerne stehen wir Ihnen auch für eine individuelle Beratung zur Verfügung.

Kontakt: Tel. 0173 / 209 77 65 **christoph.grueninger@tbs-nrw.de**

Mehr Klimaschutz durch Beteiligung

Je mehr Beschäftigte sich am betrieblichen Klimaschutz beteiligen, desto effizienter – unter diesem Leitmotiv arbeiten die TBS NRW, die Effizienzagentur NRW und Energie Impuls OWL in einem vom Arbeits- und Umweltministerium geförderten Projekt eng zusammen.

Hierbei werden Materialien und Kurzchecks für Interessenvertretungen erarbeitet, die einen vertieften Einblick rund um die Themen Energie- und Ressourceneffizienz sowie Klimaschutz und erneuerbare Energien vermitteln.

Zudem sollen die Interessenvertretungen erkennen, ob und gegebenenfalls wo mehr Initiative im Unternehmen angeregt werden könnte und an welchen Stellen sie sich aktiv einbringen können. Dazu gehört auch, Vorschläge zur Erweiterung des betrieblichen Vorschlagswesens (BVW) / Ideenmanagements in punkto Energie- und Ressourceneffizienz zu erarbeiten.

Die Energie- und Ressourcenpreise sind aktuell nicht so hoch wie Anfang des Jahrzehnts. Dennoch ist klar, dass der Ressourceneinsatz im Vergleich zu den Entgeltkosten im Betrieb eine immer stärkere Bedeutung gewinnt. Das ist ein wichtiger Grund, hier aus Beschäftigtensicht hinzuschauen.

Interessenvertretungen, die Interesse an einer Mitwirkung an diesem Projekt haben, nehmen bitte Kontakt mit dem Projektleiter Dr.-Ing. Bernd Groeger (bernd.groeger@tbs-nrw.de) auf.

Dr.-Ing. Bernd Groeger
ist TBS-Berater mit den Arbeitsschwerpunkten Regelung und Gestaltung von IT-Systemen, Entgelt- und Prämiensystemen sowie Verbesserung der Arbeitsorganisation.

Die Guten ins Töpfchen .... : „Mitarbeiter vermessen oder Talente fördern!“

Tagung zum Thema „Personalplanung mit Successfactors“ am 7.4.2016 in Düsseldorf

Was zunächst aussieht wie die Einführung eines weiteren SAP-Moduls, entpuppt sich in den Betrieben als Einstieg in eine ganz neue Personalplanungs- und -steuerungsphilosophie. Die Cloudlösung der SAP-Tochter Successfactors umfasst Module für Zielvereinbarung und Leistungsbewertung, Recruiting, Gehaltsplanung, Personalentwicklung und Nachfolgeplanung.

Eine bessere Ausschöpfung der „Ressource Mensch“ – dieses Ziel treibt die Einführung von Successfactors in den Betrieben voran. Zum Einsatz kommen dabei unternehmensweit einheitliche Zielvereinbarungssysteme und Bewertungsraster; für jeden Beschäftigten wird eine „Kopfnote“ ermittelt und so eine Clusterung der Belegschaft in Top-Leister und Low-Performer, in „solide Arbeiter“ einerseits und Talente andererseits, ermöglicht. Ein automatisiertes Verfahren, das erhebliche Auswirkungen auf die Vergütung oder Entwicklungsperspektiven jedes einzelnen Mitarbeiters haben kann.

Im Mittelpunkt der Tagung stehen die Chancen und Risiken dieser Entwicklung, die Gestaltungsmöglichkeiten für Interessenvertretungen und der Austausch mit Experten. Die TBS stellt ihre Broschüre „Mitarbeiter vermessen oder Talente fördern!“ mit wichtigen Tipps und praxistauglichen Lösungen für Betriebs- und Personalräte vor.

Düsseldorf, 07. April 2016, Teilnehmer-Beitrag 185 €

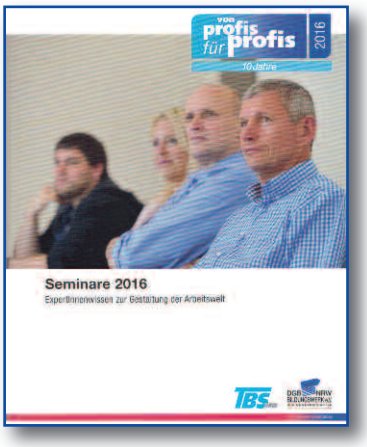
Information/Anmeldung unter tbs-d@tbs-nrw.de;
Kontakt: Nadine Schöpper, Tel. 0211 – 179310 - 11

Die Veranstaltung vermittelt Kenntnisse nach §37 (6) BetrVG und §42 (5) LPVG.

10 Jahre erfolgreiche Partnerschaft

Von profis für profis feiert Geburtstag.

10 Jahre „von profis für profis“, das bedeutet 10 Jahre Kooperation von TBS NRW und DGB Bildungswerk. Das Ziel: Beschäftigungsverhältnisse im Sinne Guter Arbeit. Der Weg: Handlungsorientierte Seminare von BeraterInnen für die Interessenvertretungen. Eine Erfolgsgeschichte.



2016 ist ein Jubiläumsjahr: „von profis für profis“, das Angebot der TBS beim DGB NRW in Kooperation mit dem DGB Bildungswerk NRW geht ins zehnte Jahr. Zur Erinnerung: Bis 2006 hatte die TBS neben ihren betrieblichen Beratungen, Inhouse-Gremienschulungen und Seminarkooperationen mit den Gewerkschaften noch ein eigenes jährlich ausgeschriebenes Seminarprogramm für Interessenvertretungen aufgelegt. Das DGB Bildungswerk hingegen organisierte die Grundlagenschulungen betrieblicher Mitbestimmung. Es lag also nahe, die Kompetenzen zusammenzuführen und unter einem gemeinsamen Dach anzubieten. Mit dem ersten gemeinsamen Seminarheft für das Jahr 2007 begannen wir die Zusammenarbeit unter dem Wahlspruch „von profis für profis“.

Eine Kooperation starker Partner. Das DGB Bildungswerk ist der größte Anbieter politischer Bildung in NRW und organisiert mit und für die Gewerkschaften ein branchenübergreifendes, flächendeckendes Bildungsangebot für alle Betriebs- und Personalräte und die Mitarbeitervertretungen. Die TBS NRW bringt ihre Erfahrungen aus jährlich mehr als 300 betrieblichen Beratungen zur Vermittlung von Handlungswissen ein: Welche Informationen braucht die Interessenvertretung? Wie kann sie sich diese beschaffen? Welche Auswirkungen auf ArbeitnehmerInnen und Arbeitsplätze sind zu erwarten? Wie kann sich das Gremium positionieren? Welche gewerkschaftlichen Leitbilder zur Arbeitsgestaltung und Beschäftigungsfähigkeit können genutzt werden? Welche Mitbestimmungsrechte sind gegeben und wie durchsetzbar? Welche Forderungen werden aufgestellt? Wie kann die Belegschaft einbezogen werden? Was kommt in die Betriebsvereinbarung? Mit diesen Fragen bewegt sich die TBS NRW jeden Tag in der betrieblichen Praxis.

Etwa 240 Teilnehmende besuchen zur Zeit jährlich unsere Seminarangebote, in den 10 Jahren werden es insgesamt fast 2000 aktive Gremienmitglieder sein, vor allem aus ver.di und IGM, der Rest aus dem breiten Spektrum aller weiteren Branchen. In den Seminaren werden Erfahrungen aus den Beratungen ausgetauscht, neue Leitbilder entwickelt und Impulse für die betriebliche Praxis gegeben. Dieses Wissen bündeln wir zu Broschüren mit Handlungshilfen, die sich aus dem praktischen Fundus dieser Aktivitäten speisen. Einzelne Seminare richten sich besonders an neu gewählte Betriebsräte bzw. an Mitglieder des Arbeitsschutz-, IT- oder Wirtschaftsausschuss.

„Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen setzen sich täglich mit Herz und Verstand für ArbeitnehmerInnen ein und leisten einen wertvollen Beitrag für bessere Arbeitsbedingungen“, schreibt der DGB-Vorsitzende Andreas Meier-Lauber in seinem Grußwort zur Jubiläumsausgabe. „Sie sind die Profis, wenn es gilt, den Handlungsrahmen der Betriebsverfassung im tatkräftigen Engagement für angemessene, faire und menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu nutzen.“ An ihrer Seite stehen wir, für sie ziehen wir alle Register, bieten Seminare, Beratung und praxisgerechte Soforthilfe – rund um die Themen Arbeits- und Gesundheitsschutz, IT-Systeme und Datenschutz, betriebliche Arbeitsorganisation sowie Unternehmens- und Beschäftigungsentwicklung.

10 erfolgreiche Jahre sind kein Grund, sich zurückzulehnen, aber das Erreichte zu reflektieren, neue Probleme und Lösungen zu diskutieren und gemeinsam zu feiern. Unter „Industrie 4.0“ oder „Digitalisierung der Dienstleistungsarbeit“ vollzieht sich ein tiefgreifender Wandel. Arbeitsplätze und Unternehmen sind vernetzt, Beschäftigte werden durch IT gesteuert, die Entgrenzung in Raum und Zeit schreitet voran, lebenslanges Lernen wird vorausgesetzt, den Beschäftigten ein hohes Maß an Eigenverantwortung abgefordert. Gute Arbeit 4.0 heißt unsere gemeinsame Herausforderung. Deshalb führen wir in diesem Jahr neben den bewährten traditionellen Themenfeldern auch eine Fachtagung zur Arbeit 4.0 sowie „Vor-Ort“-Seminare in Betrieben durch, in denen die Arbeit 4.0 bereits angekommen ist und wir anhand der betrieblichen Praxis diskutieren können, wie Interessenvertretungen Gute Arbeit durchsetzen können. Wir freuen uns auch in den nächsten zehn Jahren auf eine rege Teilnahme.

Kontakt Seminarkoordination: Klaus Heß
Tel. 0173 / 209 77 59 **klaus.hess@tbs-nrw.de**

Übrigens: Gerne möchten wir Ihre Meinung kennen lernen. Wir würden uns darüber freuen, wenn Sie uns berichten, welchen Nutzen unsere Seminare Ihrer Arbeit gebracht haben. Diese Statements werden wir kontinuierlich im Laufe des Jahre 2016 veröffentlichen. Auf den folgenden Seiten finden Sie bereits die ersten Beiträge.

Seminarteilnehmer berichten

Der IT-Ausschuss des Betriebsrats: Manuela Riechmann, Hans-Dieter Alber, Detlev Dietz (nicht im Bild: Steffen Schmitz)

Wie konntet ihr „von Profis für Profis"-Seminare für eure Betriebsratsarbeit nutzen?

Betriebsrat Detlev Dietz (Membrana GmbH): In unserem Unternehmen existierte eine Rahmenvereinbarung zur Einführung und zum Betrieb von SAP R3 aus dem Jahr 2001. Nun stand ein Releasewechsel an. Diese Information führte bei uns zu einfachen, aber deutlichen Fragen:

1. **Was bedeutet das für die bestehende Betriebsvereinbarung, und deckt diese noch die SAP-Realität ab?**
2. **Wer kann uns zu dieser Thematik beraten?**

Aus der Vergangenheit hatten wir die TBS in guter Erinnerung und wandten uns deshalb an die Experten. Nach einer kurzen Beratung entschieden wir uns für das Seminar "SAP-Einsatz regeln, SAP-Entwicklungen begleiten", das im Juli 2013 in Haltern stattfand.

Was haften geblieben ist ...

Haften geblieben ist, dass SAP ein „lebendes", sich veränderndes System ist, einer permanenten Beachtung/Betreuung bedarf, sich über alle Bereiche des Unternehmens erstreckt und sogar global wirksam werden kann. Darüber hinaus wurde uns schnell vor Augen geführt, dass eine kompetente Betreuung allein seitens des Betriebsrates faktisch und qualitativ nicht zu gewährleisten ist.

Die größte Überraschung ...

Überraschend für mich war, dass es die unterschiedlichsten Ansätze gab, wie SAP in den Betrieben geregelt werden kann. Ebenfalls überraschend war, dass sich Arbeitgeber nicht immer mit Sachverstand, sondern oft aufgrund äußerer Zwänge für SAP entschieden.

Was ich gelernt habe ...

Ich habe gelernt, dass wir bei der Erstellung einer neuen Rahmenvereinbarung zu Einführung und Betrieb von SAP kompetente Hilfe benötigen und nicht auf standardisierte Vereinbarungen zurückgreifen können – Hilfe von der TBS ebenso wie von den Fachkolleginnen und -kollegen aus dem eigenen SAP-Bereich. Ein wesentlicher Lerneffekt war zudem, dass bei mitbestimmungsrechtlichen Fragen oft der „Teufel" im Detail steckt und die Systemlandschaft sowie deren Rollen- und Berechtigungskonzepte hierbei besonderer Beachtung bedürfen.

Der größte Erfolg ...

Der größte betriebliche Erfolg lag auf vier Ebenen:

1. Wir haben das Thema SAP nicht „nur" im IT-Ausschuss beraten, sondern es in eine breite betriebliche Diskussion mit Usern und Key-Usern gebracht.
2. Wir haben versucht, die neue Rahmenvereinbarung aktiver/lebendiger zu gestalten, etwa durch Einbindung aller Beteiligten vom Vorgesetzten über den User bis hin zum Administrator. Das System macht Veränderungen und Systemanpassungen möglichst schnell/direkt sichtbar und lenkt zudem die Aufmerksamkeit auf mitbestimmungsrelevante Punkte, so dass der Betriebsrat unmittelbar eingebunden ist.
3. Die neue Rahmenvereinbarung zur Einführung und zum Betrieb von SAP stellt heute eine gute Grundlage dar, um sogenannte weiterführende Modulvereinbarungen möglichst pragmatisch und flexibel zu gestalten.
4. Die regelmäßige (monatliche) Einbindung/Teilnahme des Betriebsrates im Kreis der Key-User-Sitzungen sorgt dafür, dass der Betriebsrat immer auf der Höhe der aktuellen Themen steht.

ExpertInnenwissen zur
Gestaltung der Arbeitswelt

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

von profis für profis 2016

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, 20.04. – 21.04.2016 Seminar Nr. D11-169517-133
Seminarkosten 418 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 212 €*

Dem EDV-Einsatz einen passenden Rahmen geben

EDV-Rahmenbetriebsvereinbarungen

Die IT-Anwendungen im Unternehmen werden immer unübersichtlicher, die Anzahl der IT-Systeme wächst beständig. Daher gehen die meisten Betriebsräte den Weg, eine EDV-Rahmenbetriebsvereinbarung abzuschließen, die die zentralen Grundsätze zum Schutz der Beschäftigten und zur Beteiligung der Betriebsräte enthält.

Ziel: Das Seminar gibt einen kompakten Überblick über den Aufbau und zentrale Inhalte einer EDV-Rahmenbetriebsvereinbarung (RBV), ihre Chancen, aber auch ihre Grenzen. Dabei stehen Praxiserfahrungen und rechtliche Rahmenbedingungen im Vordergrund.

Inhalt:

- IT-Entwicklungstrends in Produktion und Verwaltung und Auswirkungen auf die Beschäftigten
- Rahmenvereinbarung versus Einzelvereinbarung
- Gesetzliche Rahmenbedingungen, wie Bundesdatenschutzgesetz und europäisches Datenschutzrecht
- Aufbau und zentrale Inhalte einer EDV-Rahmenbetriebsvereinbarung
- Beteiligungsrechte der Interessenvertretung im Überblick
- Handlungsansätze für die betriebliche Interessenvertretung

Zielgruppe: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen, Datenschutzbeauftragte

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

Essen, 26.04. – 27.04.2016 Seminar Nr. D11-169518-133
Seminarkosten 418 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 212 €*

Seminarteilnehmer berichten

„Am 24. September 2014 habe ich das Tagesseminar „Die Nutzung von Internet, E-Mail und sozialen Netzen im Betrieb" in Düsseldorf besucht.

Die Veranstaltung war ein gelungener Einstieg für Betriebsräte, die sich mit diesem Thema auseinandersetzen möchten. Die TBS-Beraterin Stefanie Wallbruch führte uns durch das Seminar und gab uns Anregungen und Tipps mit, die wir in unserer täglichen Arbeit gut anbringen konnten. Besonders gut fand ich die Idee, eine geschlossene Xing-Gruppe zu eröffnen, wo man sich nach dem Seminar weiter zu dem Thema austauschen konnte. Hier konnte ich mit der Referentin betriebsspezifische Dinge posten."

Jürgen Konopka, Betriebsrat AXA Customer Care GmbH

* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.

Die Arbeit der Interessenvertretung professionalisieren - (Fehl-)Belastungen vermeiden!

Die Anforderungen im Berufsleben verändern sich, Arbeitsinhalte werden komplexer und umfangreicher. Nicht zuletzt deshalb nehmen psychische Fehlbeanspruchungen und Erkrankungen kontinuierlich zu. Diese Veränderungen gehen auch an betrieblichen InteressensvertreterInnen nicht spurlos vorbei. Die Herausforderungen, vor denen sie stehen, sind:

- neue Themen aufgrund des technologischen Wandels
- steigende Anforderungen von Seiten der Beschäftigung hinsichtlich gesunder Arbeitsbedingungen
- zunehmender Leistungsdruck
- Zunahme psychischer Erkrankungen, auch von Gremiumsmitgliedern
- Organisationsformen der Gremiumsarbeit zu finden, die den steigenden Anforderungen gerecht werden

Dabei darf die eigene Gesundheit nicht vergessen werden.

Ziel: Das Seminar sensibilisiert hinsichtlich des zunehmenden Leistungsdrucks und der Belastungen in der Gremiumsarbeit und stärkt die Teilnehmenden in ihrer Handlungsfähigkeit.

Inhalt:

- Bestandsaufnahme der Herausforderungen für und im Gremium
- Veränderungen in der Arbeitswelt und der Arbeit von Interessenvertretungen
- Leistungsverdichtung und Veränderungsdruck auf Interessenvertretungen
- Welche Chancen können in neuen Anforderungen liegen?
- Wege des Umgangs mit den Herausforderungen, Handlungsmöglichkeiten
- Professionalisierung der Betriebsratsarbeit: Instrumente und Handwerkszeug inkl. Erprobung

Zielgruppe: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen

Referentin: Stefani Mehring, TBS-Beraterin.
Arbeitsschwerpunkte der Diplom-Pädagogin sind Arbeitszeitberatung und Dienst- und Schichtplangestaltung.

Hamm, 11.05. – 12.05.2016 Seminar Nr. D11-169519-133
Seminarkosten: 418 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 182 €*

Arbeit 4.0 - am Beispiel Hafen Duisburg

Vor-Ort-Seminar Hafen Duisburg

Auf dem Weg zur digitalisierten Arbeitswelt

Digitalisierung und Arbeit 4.0 sind heiße Themen, in Produktions-, Logistik- wie auch Dienstleistungsbereichen. Ein hohes Maß an Technikeinsatz bis hin zur Automation gibt es im Bereich der Häfen schon lange. Ebenso elektronische Datenverarbeitung, Computer und Vernetzung. Mit dem Internet und neuen Technologien kommen mehr und mehr Möglichkeiten, die Arbeit im Hafen, ihre Planung und Steuerung, Ausführung und Überwachung neu zu organisieren. Die Situation der Arbeitenden, die technischen und organisatorischen Voraussetzungen für eine Gute Arbeit 4.0 wollen wir direkt vor Ort im größten Binnenhafen beleuchten, und Handlungsmöglichkeiten für die Interessenvertretungen zur Gestaltung der neuen Arbeit aufzeigen.

Ziel: Die TeilnehmerInnen sollen Überblickswissen zum Thema Arbeit 4.0 gewinnen, Ziele der Interessenvertretung formulieren, Gestaltungs- und Regelungsansätze entwickeln.

Inhalt:

- Digitalisierung und Arbeit 4.0 nicht nur im Hafen
- Praxisbeispiele: Was gibt es bereits, wie sind die Erfahrungen?
- Chancen und Risiken der Arbeit 4.0
- Hinweise zur arbeitsgerechten (Mit-) Gestaltung
- Handlungsmöglichkeiten für die Interessenvertretung

Zielgruppe: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen

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

Duisburg Hafen, Vor-Ort-Seminar, 23.05.2016
Seminar Nr. D11-169520-133
Seminarkosten 216 € zzgl. Verpflegung*
(Verpflegungskosten und der konkrete Seminarort werden mit separater Ausschreibung bekannt gegeben)

*** Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.**

ExpertInnenwissen zur
Gestaltung der Arbeitswelt

von profis für profis 2016

Arbeitszeitflexibilisierung – Chancen und Risiken

Schon seit 2008 prämiert das Bundesfamilienministerium zusammen mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft und dem DGB im Rahmen des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie" das familienfreundlichste Unternehmen Deutschlands und vergibt Sonderpreise für „Familienbewusste Arbeitszeiten". Doch es gibt auch Arbeitgeber, die mit der Einführung von Arbeitszeitkonten nur die Kosten für Mehrarbeitszuschläge sparen wollen. Flexibilisierung von Arbeitszeit kann aber auch der Abfederung konjunktureller Schwankungen dienen. In allen Fällen ist auch das Interesse der ArbeitnehmerInnen an ihrer Beschäftigungs- und Entgeltsicherung berührt. Es ist die Aufgabe der Interessenvertretung, die Chancen und Risiken einer Arbeitszeitflexibilisierung für die Beschäftigten abzuwägen und in deren Interesse bedarfsgerechte Vereinbarungen zu treffen.

Ziel: Die Bewertung verschiedener Modelle von Arbeitszeitkonten hinsichtlich Chancen/Nutzen und Risiken/Grenzen sowie die Feststellung des Regelungsbedarfs.

Inhalt:

- Anlässe und Ziele bei der Flexibilisierung von Arbeitszeit
- Rechtliche, tarifvertragliche und betriebliche Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten
- Verschiedene Modelle von Arbeitszeitkonten
- Chancen und Risiken für die Beschäftigten
- Betriebliche Gestaltungsmöglichkeiten
- Eckpunkte für Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Zielgruppe: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen

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

Dortmund, 07.06. – 08.06.2016 Seminar Nr. D11-169521-133
Seminarkosten 418 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 212 €*

Neue Arbeitsformen: Mobile Arbeit / New Work gestalten

Ständige Erreichbarkeit und die Möglichkeit, mit Smartphone, Tablet und Notebook jederzeit und überall zu arbeiten, sind für viele Beschäftigte bereits Alltag. Letzte Grenzen zwischen Privatleben und Arbeit verschwimmen. Neben Vorteilen wie der flexiblen Gestaltung der Arbeit und Arbeitszeit werden Nachteile durch unterbrochene Erholungszeiten und Mehrfachbelastungen deutlich. In einer wachsenden Zahl von Betrieben, besonders in der Wissensarbeit, wird die Organisation von Arbeit, Arbeitsmenge und Arbeitszeit den Beschäftigten überlassen. Sie werden verantwortlich für das Arbeitsergebnis. Hier sind Regelungen erforderlich, die sowohl Belastungen begrenzen als auch die Beschäftigten zum Selbstmanagement befähigen, um ihre Arbeit gut zu gestalten.

Ziel: Ein Überblick über aktuelle Herausforderungen von mobiler Wissensarbeit an Beschäftigte sowie die Erarbeitung von betrieblichen Gestaltungsansätzen für Interessenvertretung in der mobilen Arbeit.

Inhalt:

- Mobile Arbeitsformen und Wissensarbeit
- Der Einfluss von Technik auf den mobilen Arbeitsalltag
- Stressoren und gesundheitliche Ressourcen von mobiler Arbeit und Wissensarbeit
- Arbeitszeit bei entgrenzter Arbeit
- Betriebliche und individuelle Gestaltungsmöglichkeiten für gute mobile Arbeit
- Minimierung von Belastungen und Beanspruchungen bei permanenter Erreichbarkeit
- erweiterte Autonomie bei der Wahl von Arbeitsort und Arbeitszeit
- Verbesserte Work-Life-Balance
- Entwicklung erforderlicher Kompetenzen und Qualifikationen (digitale, kommunikative, Selbstmanagement)
- Betriebliche Zugangs-, Kommunikations- und Teilhaberechte am Netz
- Beteiligung bei der Entscheidung über IT-Nutzungsformen
- Selbstbestimmung in Datenschutz und Persönlichkeitsrechten

Zielgruppe: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen

Referenten: Klaus Heß, TBS-Berater
Arbeitsschwerpunkte des Diplom-Informatikers sind Führungs- und Managementkonzepte, Organisations- und Technikgestaltung, Personalentwicklung, Gesundheitsschutz.

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

Düsseldorf, 14.06. – 15.06.2016 Seminar Nr. D11-169522-133
Seminarkosten 418 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 212 €*

*** Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.**

Betriebliches Gesundheitsmanagement mitgestalten II

Analyse und Weiterentwicklung des betrieblichen Gesundheitsschutzes

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

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

Inhalt:

- Aktuelle Entwicklungen in den gesetzlichen Rahmenbedingungen und ihre Bedeutung für das BGM
- BGM – Aushängeschild des 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.

Essen, 20.06. – 21.06.2016 Seminar Nr. D3-166734-742
Seminarkosten 418 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 208 €*

Digitalisierung der Arbeitswelt

Vor-Ort-Seminar Roboter-Labor CITEC

Industrie 4.0 – Dienstleistung 4.0 – Arbeit 4.0

Die Digitalisierung der Arbeitswelt schreitet voran. Grundlagen für die Arbeitswelt von morgen sind Forschungsarbeiten und Labore, in denen Prototypen und Modelle entwickelt werden, die zukünftig die Arbeitswelt verändern. Am CITEC der Universität Bielefeld forschen und arbeiten rund 250 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler daran, technische Systeme intuitiv bedienbar zu machen. An den dort in der Entwicklung befindlichen, einfach durch Vormachen zu programmierenden kleinen Robotern oder Assistenzsystemen werfen wir in diesem Seminar einen Blick auf die Arbeitswelt von morgen und sprechen mit Forscherinnen und Forschern.

Ziel: Ziel des Seminars ist, einen vorausschauenden Einblick in die sich rasch durch die Digitalisierung verändernde Arbeitswelt zu bekommen. Daraus lassen sich sowohl Entwicklungsmöglichkeiten als auch Auswirkungen auf die Arbeit im eigenen Betrieb ableiten. Gestaltungs- und Beteiligungsansätze werden deutlich.

Inhalt:

- Industrie 4.0 – Dienstleistung 4.0 – Arbeit 4.0: Hintergründe und Zusammenhänge.
- Besuch des Robotik-Labors mit Demonstration intuitiv bedienbarer Systeme
- Darstellung und Diskussion von Forschungsansätzen
- Gewerkschaftliche Ansätze zur Mitgestaltung
- Handlungsmöglichkeiten für Interessenvertretungen

Zielgruppe: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen

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

Universität Bielefeld, Vor-Ort-Seminar, 23.06.2016
Seminar Nr. D11-169523-133
Seminarkosten 216 € zzgl. Verpflegung
(Verpflegungskosten werden mit separater Ausschreibung bekannt gegeben)

Für Kurzentschlossene

Thema	Termin	Ort	Preis	Verpfl.*	Seminar-Nr.
DGUV 2 - Konkrete Handlungsmöglichkeiten im Arbeits- und Gesundheitsschutz	16.02.2016	Düsseldorf	216,-	ca. 50,-*	D11-169511-133
Update Datenschutzrecht	25.02.2016	Dortmund	216,-	ca. 54,-*	D11-169512-133
Leiharbeit und Werkvertrag - Und was ist mit Crowdworking?	02.03.2016	Essen	216,-	ca. 52,-*	D11-169513-133
Mit System auf dem Weg zu Industrie 4.0: MES	08.03.2016	Bochum	216,-	ca. 60,-*	D11-169514-133
Burnout erkennen, verhindern, mit Betroffenen umgehen	10. - 11.03.2016	Düsseldorf	418,-	ca. 208**	D3-166736-742
Leistungsverdichtung und Belastungen messen - aber wie? Analyse und Gestaltungsmöglichkeiten im Rahmen betriebl. Umstrukturierungen	05. - 06.04.2016	Dortmund	418,-	ca. 212,-**	D11-169515-133
In zehn Schritten zu einem effektiven Betrieblichen Eingliederungsmanagement	12. - 13.04.2016	Düsseldorf	418,-	ca. 212,-**	D11-169516-133
Betriebliches Gesundheitsmanagement mitgestalten I	13. - 15.04.2016	Sundern	554,-	ca. 270,-**	D3-166732-742

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

Gute Arbeit 4.0

Software soll auch Entscheidungen automatisieren

Das Beispiel des Unternehmens Blue Yonder zeigt: Industrie 4.0-Anwendungen können erfolgreich sein, wenn sie effizienter sein können als gut ausgebildete Fachkräfte. Eine wachsende Bedrohung auch für qualifizierte Arbeit. Ein neues wichtiges Handlungsfeld für die Interessenvertretung.

Bis vor wenigen Jahren waren IT-Anwendungen, in denen Entscheidungen von Fachkräften automatisiert wurden, die Ausnahme. Nun werden Beschäftigte und Betriebsräte zunehmend mit solchen Systemen konfrontiert. Beispielsweise entscheiden „predictive analytics"-Programme zur vorausschauenden Analyse und Planung im Groß- und Einzelhandel automatisch über Bestellmengen, bei Bedarf unter Berücksichtigung von Wetter, Regionen usw. Software mit „Künstlicher Intelligenz" optimiert die Preisgestaltung sowohl im stationären als auch im Internethandel (s. Kasten). Auch in anderen Branchen wie in der Logistik werden Programme mit Lernfähigkeiten eingesetzt, um Entscheidungen zu verbessern.

Einer der führenden Software-Hersteller in diesem Bereich ist die in Karlsruhe ansässige Firma Blue Yonder. Ihr aktueller Slogan lautet: „Wir digitalisieren Ihr Unternehmen und automatisieren Ihre Entscheidungen mit künstlicher Intelligenz und Predictive Applications". Diesen Slogan nimmt die Geschäftsleitung sehr ernst. Vertreter von Blue Yonder behaupten, dass sich 99 % aller operativen Entscheidungen im Unternehmen automatisieren ließen. Entsprechende Software spielt auch im Zusammenhang mit Big Data, Industrie 4.0 oder Dienstleistung 4.0 eine zentrale Rolle. Es geht nicht nur um zunehmende Vernetzung, Bearbeitung großer Datenmengen mit Big Data und optimierte Steuerung von Prozessen. Auch Entscheidungen und qualifizierte Arbeit stehen im Focus der Änderungen.

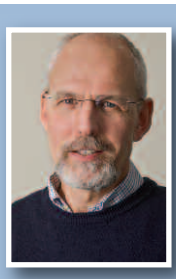
Der Arbeitsplatz-Verlust infolge von Automatisierung betrifft überproportional die weniger gut ausgebildeten Arbeitskräfte. Aber auch hochqualifizierte Beschäftigte kann es treffen.

Von dieser Entwicklung sind nicht nur die Fachkräfte der mittleren Unternehmensebenen, sondern je nach konkreter Aufgabe und Branche Experten aller Betriebsebenen betroffen. Verschiedene Studien zu den Auswirkungen von Industrie 4.0 oder der Digitalisierung kommen z.T. zu recht unterschiedlichen Ergebnissen. So kommt eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zu der Einschätzung, dass Routinejobs verloren gingen, während neue Tätigkeiten mit höheren Qualifikationen entstehen können.

Trotz aller Schreckensszenarien: Der Anspruch von Gewerkschaftern und Betriebsräten ist es, die technologische Entwicklung zu gestalten und auch weiterhin in den Betrieben qualifizierte und Gute Arbeit 4.0 zu gewährleisten. Wo liegen die menschlichen Stärken? Wo kann der Computer menschliche Erfahrungen und Einschätzungen nicht aushebeln? Wie können IT-Programme gestaltet werden, um die Beschäftigten bei Entscheidungen zu unterstützen? Die TBS wird ihre Aktivitäten rund um das Thema Gute Arbeit 4.0 fortsetzen, im kommenden Jahr Fachtagungen zum Thema anbieten und Betriebsräte bei ihrer Arbeit vor Ort unterstützen.

Anwendungsbeispiel für eine automatisierte Preisgestaltung

Eine Textilkette mit zahlreichen Filialen in Deutschland erhält wöchentlich neue Ware, überwiegend aus Fernost. Werden z. B. neue T-Shirts oder Bademoden geliefert, so muss gewährleistet sein, dass in den Filialen Platz für die neue Kollektion ist. Bisher sind etwa 80 Vertriebsleute in der Hauptverwaltung dafür zuständig, insbesondere die Verkaufspreise so zu bestimmen, dass viele T-Shirts verkauft werden. Blue Yonder hat eine Software entwickelt, die die Preise einzelner Artikel automatisch festlegt. Das Unternehmen legt die Eckpunkte der Vertriebsstrategie für jeden einzelnen Artikel fest, also z. B. Steigerung des Umsatzes oder des Gewinns. Der Test zeigte, dass die Predictive-Analytics-Software die Ergebnisse nach einigen Monaten deutlich gegenüber den Entscheidungen der Fachkräfte mit langjähriger Berufserfahrung steigerte. Zudem konnten die Preise bisher aus Kapazitätsgründen nur für wenige Artikel dynamisch gestaltet werden. Mit der Blue Yonder Software ist dies für Tausende von Artikel möglich.



Autor

Jürgen Fickert ist langjähriger TBS-Berater mit den Arbeitsschwerpunkten IT-Einsatz, insbesondere Datenschutz und Datensicherheit, und betriebswirtschaftliche Themen.

Tel: 0173/2097767 juergen.fickert@tbs-nrw.de

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

Thema	Termin	Ort	Preis	Verpfl.*	Seminar-Nr.
Datenschutz und Datenverarbeitung „außer Haus“	20. - 21.04.2016	Essen	418,-	ca. 212,-**	D11-169517-133
Dem EDV-Einsatz einen passenden Rahmen geben	26. - 27.04.2016	Essen	418,-	ca. 212,-**	D11-169518-133
Die Arbeit der Interessenvertretung professionalisieren – (Fehl-)Belastungen vermeiden!	11. - 12.05.2016	Hamm	418,-	ca. 182,-**	D11-169519-133
Arbeit 4.0 am Beispiel Hafen Duisburg: Auf dem Weg zur digitalisierten Arbeitswelt	23.05.2016	Duisburg	216,-	***	D11-169520-133
Arbeitszeitflexibilisierung - Chancen und Risiken	07. - 08.06.2016	Dortmund	418,-	ca. 212,-**	D11-169521-133
Neue Arbeitsformen: Mobile Arbeit / New work	14. - 15.06.2016	Düsseldorf	418,-	ca. 212,-**	D11-169522-133
Betriebliches Gesundheitsmanagement mitgestalten II	20. - 21.06.2016	Essen	418,-	ca. 208,-**	D3-166734-742
Digitalisierung der Arbeitswelt: Industrie 4.0 – Dienstleistung 4.0 – Arbeit 4.0	23.06.2016	Bielefeld	216,-	***	D11-169523-133
Die demografische Entwicklung im Betrieb: Aufgabe für Führung und Interessenvertretung	23. - 24.06.2016	Hamm	418,-	ca. 182,-**	D11-169524-133
Personal 4.0 - Chancen u. Risiken moderner Personalinformationssysteme	29.06.2016	Düsseldorf	216,-	ca. 50,-*	D11-169525-133
Mit der Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen angehen: 13 Schritte zum Erfolg	07. - 08.09.2016	Düsseldorf	418,-	ca. 212,-**	D11-169526-133
Die Nutzung von Internet, E-Mail und sozialen Netzen im Betrieb	08.09.2016	Essen	216,-	ca. 52,-*	D11-169527-133
Den Einsatz von GPS-Systemen regeln: Überwachungen verhindern	13.09.2016	Düsseldorf	216,-	ca. 50,-*	D11-169528-133
Gute Arbeit 4.0, Fachtagung für Betriebs- und Personalräte	**13. - 14.09.2016**				
Microsoft Sharepoint, Outlook, Exchange und LYNC wachsen zusammen	27. - 28.09.2016	Essen	418,-	ca. 212,-**	D11-169529-133
Betriebliches Gesundheitsmanagement mitgestalten I	28. - 30.09.2016	Hamm	554,-	ca. 307,-**	D3-166733-742
Betriebliches Gesundheitsmanagement mitgestalten II	10. - 11.11.2016	Münster	418,-	ca. 200,-**	D3-166735-742
Burnout erkennen, verhindern, mit Betroffenen umgehen	24. - 25.11.2016	Münster	418,-	200,-**	D3-166736-742

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

Anmeldung

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

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

ANMELDUNG

Ausschneiden und zusenden oder faxen.

Seminar-Nr.: _____

Titel: _____

_____

TBS NRW
Organisationseinheit Seminare
Harkortstraße 15
40210 Düsseldorf

Fax 02 11 / 17 93 10 29

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: _____

TBS, Technologieberatungsstelle beim DGB NRW, Westenhellweg 92 - 94, 44137 Dortmund
PVSt., Deutsche Post AG, Entgelt bezahlt, K 51677

TBS-Broschüre: Beschäftigtendaten außer Haus

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

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

Ein Handwerkszeug für jeden Betriebsrat.

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

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

Initiative DEMOGRAFIE A K T I V erweitert Handlungshilfen

Deutschland verändert sich im demografischen Wandel. Es gibt mehr Ältere, und die Vielfalt von Herkunft, Kultur und Lebensstilen nimmt zu. Diese wachsende Diversität hat auch Konsequenzen für Betriebe. Die Interessenvertretungen müssen sich auf die sich ändernden Belegschaften einstellen. Aus diesem Grund erweitert die Initiative Demografie Aktiv seit Beginn des Jahres ihre bekannten Angebote wie das Unternehmenssiegel Demografie Aktiv um Handlungshilfen zum Thema Diversität.

Welche Maßnahmen sind zu treffen, um die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit einem anderen sprachlichen und kulturellen Hintergrund zu verbessern und diese in die Betriebe zu integrieren? Welche Qualifikationen sind bereits vorhanden, welche müssen entwickelt werden? Mit diesen und vielen Fragen mehr setzt sich die Initiative auseinander. Die Grundlage hierfür bieten Modellberatungen bei Unternehmen mit einem hohen Anteil an MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund, die zurzeit angeboten und teilweise schon durchgeführt werden.

Ziel ist es, Arbeitsmaterialien und andere Handlungshilfen zu entwickeln, um sie den Akteuren vor Ort zur Verfügung zu stellen. Erste Ergebnisse dieser Arbeit sind gegen Ende des Jahres zu erwarten. Wer diesen Prozess mitgestalten möchte oder Fragen hat, der wende sich an Fatma Fettah und Stefani Mehring: **servicestelle@demografie-aktiv.de, www.demografie-aktiv.de**

Fragen zu Werkverträgen? Wir unterstützen Sie!

Die „Hotline Zeitarbeit" hat sich thematisch erweitert und heißt jetzt „Service-Hotline Zeitarbeit und Werkvertrag". Ob online, telefonisch oder vor Ort – das Beratungsangebot bietet nun auch Infos zum Thema Werkvertrag. So etwa die Ergebnisse einer Studie des Instituts für Arbeit und Qualifikation über „Onsite Werkverträge". Darin haben sich Wissenschaftler mit den Motiven, der Verbreitung und den Reaktionen bei der Auslagerung von Kernbereichen der Wertschöpfungskette beschäftigt. Zudem bleibt auch das Thema „Scheinwerkvertrag" nicht unbeachtet. Die zentrale Frage hierbei: Welche Kriterien grenzen Leiharbeit von einem Werkvertrag ab?

Eine Checkliste und die Studie findet sie unter: http://www.zeitarbeit.nrw.de/za/. Darüber hinaus bieten wir bei Fragen zu Mitbestimmungsrechten oder Ansatzpunkten für die Regelung im Betrieb sowohl die telefonische Beratung als auch die Unterstützung vor Ort an. Ob Infostand oder Schulung, wir unterstützen gerne!

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

www.tbs-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 1 1/17 93 10-0
Fax 0 2 1 1/17 93 10-29
E-Mail tbs-d@tbs-nrw.de

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

Herausgeber: Technologieberatungsstelle beim DGB NRW e.V.,
Westenhellweg 92 - 94, 44137 Dortmund
Verantwortlich: Jürgen Grumbach
Redaktion: Jürgen Grumbach, Klaus Heß, Ulrich Elsbroek, Elisabeth Fellermann
©Foto: Athanasia Nomikou/fotolia.com, Coloures-pic/fotolia.com, Apart Foto/fotolia.com, Thomas Weitzel/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.