

Ausgabe **08/17** | *Schnittpunkt*
August

Informationen | Beratung | Seminare |

Inhalt

Neue Regelungen bei Leiharbeit Ein Hebel für den Betriebsrat	2
Datenschutz 2018 Was ändert sich?	2
Initiative Demografie AKTIV: Gemeinsam fit für die digitalisierte Zukunft	3
Innovationspotenzial fördern – mit „KMU-innovativ: Produktionsforschung“	3
Office 365: Chancen und Risiken	4
Unser Seminarprogramm	6
Digitalisierung: Strategisch handeln und Prioritäten setzen!	10
Seminarvorschau	11
TBS-Team	12
E-Government in der öffentlichen Verwaltung	12
Ideen – Konzepte – Lösungen / Gestaltung vor Ort TBS Geschäftsbericht 2016/17	12
Industrie 4.0 in der Nahrungsmittelindustrie	12



Themenschwerpunkt



Katja Köhler

ist TBS-Beraterin sowie Leiterin des Projekts „Service-Hotline Zeitarbeit und Werkvertrag“. Arbeitsschwerpunkte der Politikwissenschaftlerin sind Fremdfirmeneinsätze, Outsourcing, Fragen zur Beschäftigungssicherung und Wirtschaftlichkeit.

Neue Regelungen bei Leiharbeit

Ein Hebel für den Betriebsrat

Seit dem 1. April 2017 gelten bei Leiharbeit und Werkvertrag neue Regelungen: Gleichwertiges Entgelt für Leiharbeitskräfte ab dem 9. Monat, Beschränkung der Überlassungshöchstdauer auf 18 Monate und Verschärfung der Konsequenzen beim Einsatz illegaler Werkverträge. Die Umsetzung dieser Bestimmungen in den betroffenen Betrieben macht den Fremdfirmeneinsatz oft zur Chefsache. Doch auch die Interessenvertretungen sind aufgerufen, das Thema anzupacken.

Denn durch Tarifverträge der Einsatzbranche oder durch Betriebsvereinbarungen kann von der gesetzlichen Überlassungshöchstdauer abgewichen werden. Hierbei sieht das Gesetz keine Höchstgrenze vor. Für Leiharbeitskräfte ist dies eher nachteilig. Doch es kann auch eine Chance sein, die Debatte um Leiharbeit wieder auf den Tisch zu bringen und die Rahmenbedingungen für deren Einsatz durch Betriebsvereinbarungen zu verbessern.

So können für Zugeständnisse bei der Überlassungshöchstdauer Verbesserungen ausgehandelt werden, z. B. zur Bezahlung, Übernahme oder Qualifizierung von Leiharbeitskräften. Zudem sollte eine Personalplanung fixiert und Bereiche definiert werden, in denen keine Fremdfirmen eingesetzt werden dürfen.

Auf die betriebliche Ebene wird viel Verantwortung verlagert. Deshalb der Appell, den Fokus auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu legen, die die Attraktivität, Fremdfirmen einzusetzen, sinken lässt. Schlecht wäre ein Kuhhandel „Verlängerung der Überlassungsdauer gegen Zugeständnisse bei einer EDV-Vereinbarung“.

Unterstützung beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen erhaltet ihr durch das Projekt „Service-Hotline Zeitarbeit und Werkvertrag“, das ein strategisches und inhaltliches Vorgehensmodell anbietet. Das kostenlose Angebot kann betrieblich angepasst werden. Außerdem könnt ihr ein halbtägiges Schulungsangebot zum neuen Gesetz in der Leiharbeit und bei Werkverträgen buchen. Einfach anrufen und Termin vereinbaren!

Kontakt: katja.koehler@tbs-nrw.de

Tel. 0162 / 25 86 442



Frank Steinwender

ist TBS-Berater. Arbeitsschwerpunkte des Diplom-Ingenieurs sind Datenschutz und IT-Sicherheit, Überwachungstechnologien, Gestaltung und Regelung von IT-Systemen im Betrieb und von Berechtigungskonzepten.

Datenschutz 2018

Was ändert sich?

Der Datenschutz bringt in 2018 viele Veränderungen mit sich. Deshalb sollte die Interessenvertretung sich frühzeitig mit dem Thema beschäftigen.

Zum Hintergrund: Die Europäische Union hat die alte Datenschutzrichtlinie durch eine Datenschutzverordnung ersetzt. Diese tritt am 25. Mai 2018 in Kraft. Die Verordnung gilt im Gegensatz zu einer Richtlinie direkt in den EU-Mitgliedsländern und ersetzt in Deutschland damit an vielen Stellen unser bisheriges Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Allerdings ist in der neuen Verordnung der Datenschutz für *Beschäftigte* kaum erwähnt. Dies hatte zur Folge, dass in Deutschland ein neues Datenschutzgesetz verabschiedet wurde, das im Mai 2018 in Kraft tritt. Dieses schließt die Lücke. Inhaltlich ändern sich einige Sachverhalte, die auch die Interessenvertretungen und die Arbeitgeber betreffen – so etwa die Regelungen zur Videoüberwachung, die Aufgaben des Datenschutzbeauftragten oder die Bedeutung der Zweckbindung. Was dies für den Beschäftigtendatenschutz bedeutet, ist letztendlich auf der betrieblichen Ebene zu klären.

Aber aufgepasst, dies bedeutet in keinem Fall, dass alle Betriebsvereinbarungen neu geschrieben werden müssen. Eine Betriebsvereinbarung ist ein Vertrag zwischen zwei Parteien und dieser hat natürlich weiterhin seine Wirkung: „Die Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen der Beschäftigten bleiben unberührt“ (§ 26 6. BDSG neu). Auch die möglichen Forderungen der Arbeitgeber, eine neue Vereinbarung abzuschließen, sind erst einmal aus der Sicht der Interessenvertretungen zu bewerten und wenn, dann mit Bedacht anzugehen. Dennoch ist es sinnvoll, die betrieblichen Regelungen zu prüfen und gegebenenfalls zu überarbeiten – vor allem dann, wenn die neuen Bestimmungen den Datenschutz strenger fassen als es die bisherige Betriebsvereinbarung tut.

Die TBS steht Euch bei allen Fragen zur Betriebsvereinbarung zur Verfügung, etwa in Form individueller Betriebsseminare oder durch Unterstützung bei der Gestaltung Eurer Vereinbarungen und IT-Systeme.

Kontakt: frank.steinwender@tbs-nrw.de

Tel. 0173 / 209 7751

Initiative Demografie AKTIV: Gemeinsam fit für die digitalisierte Zukunft

Experteninterviews im Rahmen von DEMOGRAFIE AKTIV zeigen: Der demografische Wandel ist in den meisten Betrieben angekommen. Die Auswirkungen sind jedoch nach Branche und Region unterschiedlich und lassen sich schwer verallgemeinern. Zudem begreifen Unternehmen Demografie noch zu wenig als eine Herausforderung, der nur mit Hilfe einer proaktiven Strategie begegnet werden kann.

Proaktive Strategie ist das Gegenteil von punktueller „Reparatur“ der Folgewirkungen der Demografie. Proaktive Strategie meint die ganzheitliche Betrachtung der Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung. Wie kann man das Unternehmen für junge Menschen attraktiver machen (Stichwort: Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf)? Wie kann man eine älter werdende Belegschaft für die neuen Technologien öffnen? Bei diesen und vielen Fragen mehr müssen die richtigen Weichenstellungen erfolgen, um ein Unternehmen zukunftsfähig zu machen.

Und diese Zukunft wird digital sein. Der Wettbewerb um Fachkräfte verlagert sich zunehmend und gerade in punkto der jüngeren Generation auf die sozialen Medien und Portale. Arbeit wird zwischenzeitlich auch von zu Hause aus möglich, und/oder Assistenzsysteme können gerade älteren Mitarbeiter/innen die Arbeit erleichtern.

Um weiter in die Thematik der Verbindung von Demografie und Digitalisierung einzusteigen und die Möglichkeiten der Mitgestaltung für die Interessenvertretungen zu erkunden, laden wir euch schon jetzt herzlich zu unserer DEMOGRAFIE AKTIV Veranstaltung ein!

Seid dabei am 20.11.2017 um 14.00 Uhr im Malkasten, Düsseldorf. Anmeldung möglich ab September 2017 bei der Servicestelle DEMOGRAFIE AKTIV



Wenn ihr noch Fragen habt, kontaktiert uns gerne:

Servicestelle DEMOGRAFIE AKTIV:
Stefani Mehring / Birte Föhse
Telefon 0521 966350 - www.tbs-nrw.de
servicestelle@demografie-aktiv.de
www.demografie-aktiv.de



Eine Initiative von

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



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



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



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



Innovationspotenzial fördern – mit „KMU-innovativ: Produktionsforschung“

Produktion und ihre Dienstleistungen erzielen ca. 50% unserer Wirtschaftsleistung. Um das Innovationspotenzial besonders kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) zu stärken, hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) die Fördermaßnahme „KMU-innovativ: Produktionsforschung“ ins Leben gerufen.

Denn die Forschungskapazitäten in diesen Unternehmen sind begrenzt. Eine Lücke, die die Maßnahme, die im Programm „Innovationen für die Produktion, Dienstleistung und Arbeit von morgen“ läuft, schließt. Das Ziel: 4.0-Technologien zu identifizieren, die für KMU sinnvoll sind.

Denn die Einführung von Datenbrillen, Wissensmanagement, Sensorik, 3-D-Drucker & Co. muss gut bedacht sein – gerade auch in punkto Arbeitsbedingungen, Qualifikationen und Akzeptanz. Und so sind die Betriebsräte im Rahmen der Maßnahme Gestalter und Treiber der Entwicklung, die Mitarbeiter/innen 4.0-Anwendungsexpert/innen.

Ziel des Projekts **„IndustrieArbeit 4.0 für KMU im Rahmen Ganzheitlicher gemeinschaftlicher nachhaltiger Produktionssysteme (GanPS4.0)“** ist die Entwicklung KMU-fähiger 4.0-Strategien 2019. Sie werden mit 5 beteiligten rheinisch-bergischen Projektbetrieben im Sinne ganzheitlicher Produktion (GPS) entwickelt und erprobt. 4.0-Komponenten werden selektiert, auf KMU-Tauglichkeit geprüft und angepasst. Auf dieser Basis werden praxisnahe 4.0-Tools und -Leitfäden erarbeitet.

Die TBS NRW als Transferpartner wird – neben der IG Metall und Arbeitgeberverbänden – zur Verbreitung der Projektergebnisse beitragen.

Informationen / Kontakt:

Viktor Steinberger, Regionalstelle Düsseldorf

Mobil: 0173 / 20 977 61 viktor.steinberger@tbs-nrw.de



Office 365: Chancen und Risiken

Die Microsoft-Welt ändert sich. Hat das Unternehmen seine Programme früher als Alleinlösung via CD-ROM vertrieben, bietet es seine Produkte heute zur Miete via Cloud an. Ein Trend, der Vorteile mit sich bringt, aber auch wichtige Fragen für die Interessenvertretung aufwirft.

Microsoft hat sein Angebot für die weit verbreiteten Office-Softwareanwendungen neu ausgerichtet und ergänzt. Neben den bekannten Programmen Word, Excel und Co. werden unter der Überschrift „Office 365“ viele neue Softwarelösungen angeboten. Zu den bekannteren zählen sicherlich Sharepoint, Exchange und OneDrive, aber auch die Kommunikationsplattformen Skype for Business oder Yammer sowie die übergreifenden Auswertungsmöglichkeiten mit Office Graph und Delve. Neu ist auch das Lizenzmodell. Software wird in Zukunft bei Microsoft als Dienst gemietet, nicht mehr gekauft. Allen Anwendungen gemein ist, dass sie zukünftig auch in der Cloud laufen.

Die Cloud – das unbekannte Wesen

Mit der massenhaften Speicherung von Daten in der Cloud stellen sich für Interessenvertretungen viele neue Fragen. Standen früher die Server noch im vermeintlich sicheren, firmeneigenen Serverraum, so ist der Speicherort der Daten heute den meisten Nutzerinnen und Nutzern unbekannt. Zwar sichert Microsoft deutschen AnwenderInnen grundsätzlich die Speicherung ihrer Daten in der Europäischen Union zu. Doch was passiert mit den Daten amerikanischer Tochtergesellschaften? Und welche Regeln gelten, wenn das Unternehmen seinen Sitz in den USA hat?

Mitbestimmung bei Software-Updates

Ein unbestrittener Vorteil der Cloud-Lösung ist der Wegfall von aufwändigen Updates. Die Software wird zentral in der Cloud verwaltet und ist bei jedem Zugriff aktuell. Neue Funktionen stehen damit den NutzerInnen sofort zur Verfügung. Für Interessenvertretungen stellt sich damit die Frage, wie sie ihre Mitbestimmungsrechte ausüben, wenn die zentrale Steuerung durch die hauseigene IT-Abteilung entfällt.

Arbeit: Immer und überall

In der Praxis oft verkannt werden die Auswirkungen auf die Arbeitsweisen der Beschäftigten. Blieb früher die Arbeit mit IT zumindest auf Reisen oder zuhause außen vor, steht die neue Welt der Arbeit dank Mobilgerät und W-Lan über Office 365 überall zur Verfügung. Selbst wenn Vorgesetzte diesen Arbeitseinsatz nicht fordern, setzen sich Beschäftigte häufig selber unter Druck, und die

ständige Verführung, Pausen oder Freizeit durch den Blick auf das Mobiltelefon zu unterbrechen, ist groß.

Eine neue Qualität der Überwachung

Vielfältig, wie die Funktionen der neuen Software, sind auch deren Überwachungsmöglichkeiten. Denn (fast) jeder Dateizugriff und (fast) jede Aktivität kann protokolliert und ausgewertet werden. Das Arbeitsverhalten von Beschäftigten wird somit gläsern und potentiell ständig kontrollierbar, teilweise unauffällig „spielerisch“ in der Gestalt des sozialen Netzwerks Delve.

Worauf Interessenvertretungen achten sollten

Bestehende Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber sollten auf ihre Aktualität und Wirksamkeit geprüft werden. Bei Office 365 ist insbesondere entscheidend, wie die Berechtigungen und Einstellungen insbesondere für den Haupt-User vorgenommen wurden, um Leistungs- und Verhaltenskontrollen zu vermeiden. Angesichts der Vielzahl an ständigen Änderungen und Ergänzungen des Funktionsumfangs bietet es sich zudem an, dass der Arbeitgeber bei Bekanntwerden der jeweils geplanten Anpassung über die Blogs und das Office-365-Nachrichtencenter eine aufbereitete Information der IT-Abteilung an die Interessenvertretung gibt, damit diese die Anpassungskonfiguration mitgestalten kann. Insgesamt sollten die Grundsätze der Nutzung, der einzelnen Funktionen sowie der Abläufe im Sinne der Beschäftigten schriftlich geregelt werden.

Fazit: Interessenvertretungen sollten ständig auf Ballhöhe bleiben

Neben zahlreichen, unbestrittenen Vorteilen birgt Office 365 auch erhebliche potenzielle Risiken für Beschäftigte. Die komplexe Systemlandschaft von Office 365 fordert ein ständiges „Auf-Ballhöhe-Bleiben“ der Interessenvertretungen. Wer sich die Grundlagen und Handlungsmöglichkeiten weiter erschließen möchte, findet u.a. fachlich fundierte Seminare in der Reihe „von profis für profis“, einer Kooperation der TBS NRW und dem DGB-Bildungswerk. Zudem bietet die TBS NRW Seminare, die auf die konkreten Fragen und Anforderungen vor Ort zugeschnitten werden können. Aber auch neben diesen Veranstaltungen stehen Euch die TBS-NRW-BeraterInnen gerne zur Verfügung.

Zur Person: Daniel Hammer arbeitet seit 1983 im IT-Markt und ist seit 1988 für Microsoft in verschiedenen Rollen national und international tätig, seit 2002 als Account Executive für Tendenzbetriebe in der Berliner Niederlassung der Microsoft Deutschland GmbH. Er unterstützt diesen speziellen Kundenkreis bei allen Fragen rund um moderne IT-Lösungen. Nach seiner Wahl 2010 zum Betriebsratsvorsitzenden der Niederlassung Berlin und in den Gesamtbetriebsrat und der Wiederwahl 2014 begleitet er intensiv den Wandel des Unternehmens zum modernen, flexiblen Arbeiten.



Neue Arbeitsformen:

Der „Vertrauensarbeitsort“ bei Microsoft

Stellungnahme von Daniel Hammer, Betriebsrat Microsoft Deutschland GmbH

„In der digitalisierten, globalisierten und vernetzten Welt nimmt Arbeit einen neuen Stellenwert ein. Umbrüche in der Gesellschaft führen zu einer fundamentalen Veränderung all dessen, was wir bisher kannten. Organisationen werden zu transparenten Plattformen, Talent wird zur entscheidenden Ressource – kurz: die „Zukunft der Arbeit“ ist schon heute ein Megatrend.

So gehört bei Microsoft der so genannte „Vertrauensarbeitsort“ längst zum Alltag: Egal, ob im Büro, beim Kunden, im Home Office oder im Café – Microsoft legt die Entscheidung über den Arbeitsort in die Hände seiner Mitarbeiter. Was bei Microsoft schon lange Praxis ist, wurde vom Betriebsrat mitentwickelt und im Rahmen einer Betriebsvereinbarung geregelt. „Mit dem Vertrauensarbeitsort schaffen wir den verbindlichen Rahmen, den wir bei Microsoft als Arbeitsplatz definieren. So liefern wir die nötige Klarheit für alle Mitarbeiter und Führungskräfte“, sagt Andreas Pagel, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats von Microsoft Deutschland. Der „Vertrauensarbeitsort“ ergänzt die bereits seit 1998 bestehende Betriebsvereinbarung „Vertrauensarbeitszeit“ und bietet den größtmöglichen Freiraum für die persönliche Arbeitsplatzgestaltung. So wird der Begriff „anwesend“ während der Kernarbeitszeit durch „erreichbar“ ersetzt.

Klares Ziel der Vertrauensarbeit ist eine verbesserte Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf. Die Betriebsvereinbarung gilt auch für Mitarbeiter, die per Arbeitnehmerüberlassung bei Microsoft beschäftigt sind. Sie wurde mit dem festen Willen geschlossen, alle Mitarbeiter im größtmöglichen Maße frei entscheiden zu lassen, wann und wo die Arbeitsleistung erbracht wird.

Vertrauen ist gut, Zeiterfassung besser – das meinen die Gegner der Vertrauensarbeit und warnen vor Selbstaussbeutung der Mitarbeiter. Befürworter loben die Zeitsouveränität, die man gewinnt. In der Vertrauensarbeit zählt allein das Ergebnis, nicht die Anwesenheit. Die Werkzeuge zur Online-Kommunikation dürfen natürlich weder zur Anwesenheitskontrolle noch zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle durch das Management verwendet werden.“



Die rasante Geschwindigkeit, mit der Programme fast unbemerkt geändert, neue Apps eingeführt oder neue Funktionen freigeschaltet werden, erfordert von Interessenvertretern neue Antworten auf die Frage, wie Mitbestimmung eingehalten wird.

Um „Gute Arbeit“ zu gestalten und Mitarbeiter zu schützen bietet die TBS Bildung und passgenaue Beratungen an, die auf die spezifischen Anforderungen eines Betriebes zugeschnitten sind. Einen Überblick über diese Angebote gibt der aktuelle Flyer **„IT-Systeme im Betrieb – Chancen und Risiken erkennen – Lösungen gestalten“**.

Kostenlos downloaden/bestellen unter www.tbs-nrw.de/shop/flyer.html

Seminartipp: Microsoft Office 365 und Co. – Moderne IT-Strukturen – Gestaltungsansätze der betrieblichen Interessenvertretungen, 11.09.2018, Intercity Hotel Essen, Seminar Nr. D11-189521-133

Literatur: Microsoft Office 365 – Das umfassende Handbuch, Markus Widl, Rheinwerk Computing



Michael Gensler

ist TBS-Berater. Arbeitsschwerpunkte des Wirtschaftsingenieurs und Diplom-Kaufmanns sind Arbeitsorganisation, IT-Systeme, Entgeltssysteme sowie Arbeitszeit.

michael.gensler@tbs-nrw.de Tel. 0172 / 312 41 86



Matthias Sander

ist TBS Berater. Arbeitsschwerpunkte des Wirtschaftsingenieurs sind IT-Systeme, SAP und Office 365.

matthias.sander@tbs-nrw.de Tel. 0173-668 98 72

Autoren

Mitbestimmung auf Augenhöhe durch Kompetenz und Wissen von profis für profis - das Seminarprogramm 2018

Ihr seid als Interessenvertretung erfolgreich und wollt auch zukünftig den betrieblichen Alltag planvoll und mitarbeiterorientiert gestalten? Dann wird euch der Besuch eines profi-Seminars entscheidend weiterbringen. Praxiserfahrene Referentinnen und Referenten geben euch Tipps für den Einstieg in eine erfolgreiche Mitbestimmungspraxis, vermitteln fundiertes praxisnahes Wissen und bieten Gelegenheit zu Wissens- und Erfahrungsaustausch.

Das neue Seminarprogramm kostenlos anfordern bei Martina Rieck oder downloaden unter www.tbs-nrw.de/seminare/aktuelles-programm.html

Wir freuen uns wie immer auf zahlreiche Anmeldungen.

Claudia Hägele / claudia.haegle@tbs-nrw.de

Martina Rieck / martina.riek@tbs-nrw.de



Auf Schritt und Tritt unter Beobachtung Videoüberwachung am Arbeitsplatz

Egal, ob Supermarkt oder Produktionshalle, Linienbus oder Großraumbüro: An kaum einem Platz, an dem Menschen arbeiten, wird heute nicht der Einsatz von Kameras zur Überwachung erwogen oder praktiziert. Mal zum vermeintlichen Schutz vor Diebstählen (bzw. um diese nachträglich aufzuklären), mal, um Arbeitsprozesse im Auge zu behalten und vielleicht aus der Ferne zu steuern. Teilweise auch, um damit recht offen oder verdeckt die Beschäftigten zu überwachen. Zurzeit werden auch neue Formen der Videoüberwachung wie „Bodycams“ (z.B. im Polizei- und Sicherheitsdienst) oder „Dashcams“ (in Fahrzeugen) diskutiert. Dabei bestehen engste rechtliche Grenzen für Videoüberwachung. Oftmals ist sie auch gar nicht erlaubt!

Ziel: Das Seminar gibt einen Überblick darüber, welche technischen Möglichkeiten moderne Videoüberwachungssysteme bieten, in welchem Umfang Videoüberwachung erlaubt bzw. verboten ist und welche betrieblichen Regelungsaspekte zu berücksichtigen sind.

Inhalt:

- Welche gesetzlichen Vorgaben für Videoüberwachung gibt es?
- Wie wird geprüft, ob eine Kameraüberwachung zulässig ist?
- Wie kann man unzulässige Kameras entfernen lassen?
- Dürfen Aufzeichnungen gemacht und gespeichert werden?
- Warum ist eine Kameraüberwachung ohne Zustimmung der Interessenvertretung unzulässig?
- Wie lassen sich zulässige Kamerasysteme in Betriebs- und Dienstvereinbarungen regeln?

Zielgruppe: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen, Datenschutzbeauftragte

Referent: Jens Göcking, TBS-Berater.

Arbeitsschwerpunkte des Diplom-Sozialwissenschaftlers und Arbeitswissenschaftlers sind Digitalisierung, EDV und Datenschutz.

Dortmund, 27.09. – 28.09.2017 Seminar Nr. D11-179527-133
SeminarKosten 435 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 215 €*

Burnout erkennen, verhindern, mit Betroffenen umgehen

Dauererschöpfung oder andere körperliche Symptome als Ursachen von Arbeitsverdichtung und anhaltendem Stress werden von Beschäftigten oftmals zu lange ignoriert – bis zu dem Punkt, an dem die tägliche Arbeit nicht mehr bewältigt werden kann, häufig bis zum kompletten Zusammenbruch. Das Seminar definiert den Begriff Burnout und benennt betriebliche Ursachen für das Entstehen von psychischen Belastungen, die Burnout auslösen können. Die Pflichten des Arbeitgebers (u.a. Fürsorgepflicht) sowie Beteiligungsrechte der betrieblichen Interessenvertretung werden dargestellt und anhand von Praxisbeispielen vertieft.

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

Inhalt:

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

Zielgruppe: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen, Gleichstellungsbeauftragte

Referent: Karsten Lessing, TBS-Berater.

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

Essen, 09.10. – 10.10.2017 Seminar Nr. D3-176728-742
SeminarKosten 435 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 210 €*

* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.



Nachgefragt: Neues Seminarthema, warum?



Jens Göcking
zum Seminarthema
„Auf Schritt und Tritt
unter Beobachtung -
Videoüberwachung am
Arbeitsplatz“

Das Thema Videoüberwachung ist in der Berichterstattung ständig präsent. Sie soll zum Beispiel für mehr Sicherheit auf unübersichtlichen Plätzen oder beim Geldabheben sorgen. Wie steht es mit der Videoüberwachung am Arbeitsplatz, gibt es da etwas Besonderes für Interessenvertretungen zu berücksichtigen? Zunächst einmal ist Videoüberwachung auch an Arbeitsplätzen ein ständiges Thema. Mit der fortschreitenden Technik gibt es immer mehr Möglichkeiten, Videoüberwachung im Betrieb einzusetzen. Und die Systeme werden immer kostengünstiger und leistungsfähiger. Mit dem Einsatz von Videomanagement-Software wird Videoüberwachung praktisch „intelligent“. Es werden nicht nur einfach Bereiche oder Personen aufgezeichnet, die Systeme können „erkennen“, wann sich Personen „verdächtig bewegen“, sie können auch bei Dunkelheit hochaufgelöste Bilder aufnehmen – und auch Gesichtserkennung ist längst technisch möglich.

Die Einsatzszenarien für Videoüberwachung nehmen auch im beruflichen Alltag immer weiter zu. Wie ist es mit Beschäftigten wie zum Beispiel Straßenbahnfahrern, Zugbegleitern, Bankangestellten, Beschäftigten an der Kasse, dürfen sie während ihrer Arbeit ständig gefilmt werden? Was viele nicht wissen: Videoüberwachung unterliegt aus datenschutzrechtlicher Sicht dem sogenannten „Verbot mit Erlaubnisvorbehalt“. Das bedeutet, dass der Einsatz von Kameras zunächst einmal grundsätzlich verboten ist. Eine bestehende gesetzliche Erlaubnisnorm oder im betrieblichen Umfeld auch eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung können in Ausnahmefällen den Kameraeinsatz erlauben. Zum Beispiel zum Schutz von betrieblichem Eigentum in öffentlich zugänglichen Bereichen. Eine ständige, dauerhafte Überwachung von Beschäftigten ist aber grundsätzlich nicht erlaubt. Dies wäre ein unverhältnismäßig großer Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen, die auch am Arbeitsplatz Geltung besitzen.

Warum lohnt es sich, dein Seminar zum Thema Videoüberwachung zu besuchen? Nun, zunächst einmal sollte noch einmal darauf hingewiesen werden, dass Videoüberwachung den Mitbestimmungsrechten der Interessenvertretung unterliegt. Ohne Betriebs- oder Dienstvereinbarung darf der Arbeitgeber also keine Kamerasysteme einsetzen. Neben der Frage, wann Videoüberwachung überhaupt erlaubt ist, beschäftigen wir uns also im Seminar mit den möglichen Inhalten einer solchen Vereinbarung. Darüber hinaus diskutieren wir zahlreiche Anwendungsbeispiele, die gerne auch von den Teilnehmenden aus den eigenen Betrieben eingebracht werden können. Wie immer ist uns aber natürlich auch der Erfahrungsaustausch untereinander besonders wichtig.

Tool-Box Wirtschaftsausschuss / Rechtsgrundlagen – Analyseinstrumente – Informationsmanagement

Wer Mitglied im Wirtschaftsausschuss wird, leistet Detektivarbeit für den Betriebsrat und filtert wichtige Informationen zur wirtschaftlichen Lage heraus. Oftmals sieht sich das Mitglied mit einer wahren Flut an Informationen konfrontiert, und manchmal müssen sie erst mühsam erkämpft werden. Doch nicht jede Information ist wirklich interessant, und oft müssen erst die richtigen Fragen gestellt werden, um die wirklich wesentlichen Informationen zu erhalten.

Der Wirtschaftsausschuss leistet dazu Schnittstellenarbeit für den Betriebsrat, indem er die gewonnenen Informationen aufbereitet und weiterleitet. Die „Tool-Box Wirtschaftsausschuss“ knüpft hier an und vermittelt das dazu notwendige „Handwerkszeug“ für WA-Mitglieder und für alle, die sich im Betriebsrat mit wirtschaftlichen Themen näher befassen wollen oder müssen.

Ziel: Das Seminar vermittelt die wichtigsten wirtschaftlichen Kenntnisse für eine erfolgreiche Arbeit im Wirtschaftsausschuss. Daneben werden Methoden und Anregungen für eine professionelle Vor- und Nachbereitung der Wirtschaftsausschuss-Sitzung sowie zur Wissensübertragung erarbeitet.

Inhalt:

- Tool-Box Rechtsgrundlagen

- Tool-Box Betriebswirtschaft
- Neue Ideen zur Jahresabschlussanalyse
- Analyse unterjähriger Geschäftszahlen
- Kennzahlensysteme verstehen, eigene Kennzahlensysteme entwickeln
- Tool-Box Informationsmanagement
- Effiziente Sitzungsvor- und -nachbereitung
- Datenaufbereitung- und Interpretation
- Der Bericht der WA-Mitglieder an das Betriebsratsgremium

Zielgruppe: Betriebsräte, Wirtschaftsausschussmitglieder

ReferentInnen: Katja Köhler, TBS-Beraterin.

Arbeitsschwerpunkte der Politikwissenschaftlerin sind Rechte und Gestaltung der Arbeitsbedingungen (Tarifverträge, Eingruppierung, Arbeitszeitkonten, Werkverträge, Betriebsvereinbarungen).

Michael Gensler, TBS-Berater.

Arbeitsschwerpunkte des Diplom-Kaufmanns sind Arbeitsorganisation, KVP und BVW, IT-Systeme und Datenschutz, Entgeltssysteme und Arbeitszeit.

Duisburg, 10.10.-11.10.2017 Seminar Nr. D11-179523-133
Seminarkosten 435 zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 210 €*

* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.





Neue Abläufe in der Verwaltung - Die eAkte verändert die Arbeit

Derzeit zieht die elektronische Akte (kurz: eAkte) in die Verwaltungen ein. Als Workflow-System ist sie in der Privatwirtschaft, in Versicherungen oder auch in den Arbeitsagenturen schon länger im Einsatz. Gerade wird ihre Einführung in vielen Kommunen und Landesbetrieben vorbereitet. Mit der eAkte werden sich Arbeitsprozesse entscheidend verändern. Mehr IT-Steuerung oder Autonomie in der Aufgabenerledigung? Standardisierung oder breitere Qualifizierung? Bereits mit der Ausschreibung und in der Einführungsphase kann die Interessenvertretung Stellgrößen beeinflussen und ihre Vorstellungen von Guter Arbeit einbringen.

Ziel: Die Interessenvertretungen sollen Vorteile und Risiken der eAkte erkennen, sich kompetent in die Systemeinführungsprozesse einbringen und wissen, welche Stellschrauben es gibt, um die Vorstellungen der Beschäftigten von Guter Arbeit durchsetzen zu können.

Inhalt:

- Funktionsweise der eAkte inkl. Archivierung und Anbindung externer Kommunikationspartner
- Alternativen der Steuerung und Arbeitsverteilung
- Überwachungspotenziale (Bearbeitungsstatus, Durchlauf- und Liegezeiten sowie Arbeitsgeschwindigkeiten) der Arbeitsvorgänge
- Vorteile und Risiken für die Beschäftigten
- Möglichkeiten der Nutzerbeteiligung in der Einführungsphase
- Kriterien guter Arbeitsgestaltung
- Mitbestimmungsrechte nach BetrVG und LPVG NRW
- Eckpunkte für Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Zielgruppe: Betriebsräte und Personalräte, insbesondere aus Verwaltungen, Datenschutzbeauftragte

Referent: Max Thomsen, TBS-Berater.

Arbeitschwerpunkte des Sozialwissenschaftlers sind eGovernment, LPVG, eAkte, Personal- und Organisationsentwicklung.

Düsseldorf, 07.11.2017 Seminar Nr. D11-179537-133
Seminarkosten 225 € zzgl. Verpflegung ca. 40 €*



Wenn den Beschäftigten ein Licht aufgeht Ideenmanagement, Vorschlagswesen und kontinuierlicher Verbesserungsprozess

Wissen über Produkte und Prozesse sowie Ideen für Neuerungen und Verbesserungen finden sich seit jeher insbesondere bei den Beschäftigten. Deshalb ist es nicht verwunderlich, dass Unternehmen seit langem versuchen, Mittel und Wege zu finden, um an dieses „Gold in den Köpfen“ heranzukommen und es produktiv zu nutzen. So gibt es in vielen Betrieben seit langem ein Betriebliches Vorschlagswesen. Seit einigen Jahren werden vielerorts zusätzlich Maßnahmen eines sogenannten „Kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP)“ eingeleitet, mit dem das Betriebliche Vorschlagswesen ergänzt und teilweise zu einem umfassenden „Ideenmanagement“ integriert werden soll.

Ziel: Das Seminar gibt einen Überblick darüber, in welchem Umfang Interessenvertretungen Ideenmanagement, Vorschlagswesen und Kontinuierlichen Verbesserungsprozess mitgestalten sollten und welche betrieblichen Regelungsaspekte auch hinsichtlich des Abschlusses einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zu berücksichtigen sind.

Inhalt:

- Was steckt hinter „Ideenmanagement“, „Vorschlagswesen“ und „Kontinuierlichem Verbesserungsprozess“?
- Wo bestehen Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte der Interessenvertretung?
- Welche gesetzlichen Vorgaben (z. B. Arbeitnehmererfindungsgesetz) sind zu berücksichtigen?
- Welche Prämierungsmöglichkeiten gibt es für Ideen und Verbesserungsvorschläge?
- Welche Rolle spielt die Interessenvertretung innerhalb der Abläufe von „Ideenmanagement“, „Vorschlagswesen“ und „Kontinuierlichem Verbesserungsprozess“?
- Wie lassen sich „Ideenmanagement“, „Vorschlagswesen“ und „Kontinuierlicher Verbesserungsprozess“ in Betriebs- und Dienstvereinbarungen regeln?

Zielgruppe: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen

Referent: Jens Göcking, TBS-Berater.

Arbeitschwerpunkte des des Diplom-Sozialwissenschaftlers und Arbeitswissenschaftlers sind Digitalisierung, EDV und Datenschutz.

Hamm, 08.11. – 09.11.2017 Seminar Nr. D11-179526-133
Seminarkosten 435 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 185*

* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.

Betriebliches Gesundheitsmanagement mitgestalten II Analyse und Weiterentwicklung des betrieblichen Gesundheitsschutzes

Dieses Seminar richtet sich an Interessenvertretungen, die bereits Erfahrungen mit der Einführung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) gemacht haben. Gemeinsam werden Verbesserungspotentiale bei bestehenden Konzepten ermittelt, Mechanismen zur Überprüfung der Wirksamkeit erprobt und weitere Handlungsfelder der betrieblichen Interessenvertretung in den Blick genommen.

Ziel: In diesem Seminar wird den Teilnehmenden dargestellt, wie es der Interessenvertretung zusammen mit dem Arbeitgeber und den Beschäftigten gelingen kann, im Betrieb ein ganzheitliches und tragfähiges Gesundheitskonzept zu implementieren.

Inhalt:

- Aktuelle Entwicklungen bei den gesetzlichen Rahmenbedingungen und ihre Bedeutung für das BGM
- BGM – Aushängeschild von Unternehmen/Dienststelle und/oder ganzheitliche und tragfähige Gesundheitskonzepte für die Beschäftigten?
- Analyse bestehender Konzepte
- Ansätze zur Überprüfung der Wirksamkeit
- Handlungsoptionen der betrieblichen Interessenvertretung

Zielgruppe: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen, Gleichstellungsbeauftragte

Referent: Karsten Lessing, TBS-Berater.

Arbeitsschwerpunkte des Diplom-Ingenieurs sind die Regelung und Gestaltung von betrieblichen Prozessen zum (technischen) Arbeitsschutz, zum (präventiven) Gesundheitsschutz sowie zur betrieblichen Gesundheitsförderung.

**Dortmund, 13.11. – 14.11.2017 Seminar NR. D3-176726-742
SeminarKosten 435 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 235 €***

Meilensteine auf dem Weg zu Zielvereinbarungen Handlungsmöglichkeiten und Beteiligungsrechte kennen

Beschäftigte werden von den Führungskräften zum Mitarbeitergespräch gebeten. Oft sollen diese Gespräche mehrere Zwecke erfüllen: Kommunikation verbessern, vergangene Leistungen beurteilen, Talente finden und Potenziale fördern. Auch soll das Arbeitshandeln der Beschäftigten auf Unternehmensziele ausgerichtet werden. Eine Vereinbarung von Zielen ist jedoch kein Diktat, sondern setzt bei den beteiligten Führungskräften, Beschäftigten oder Teams echte Handlungs- und Entscheidungsspielräume voraus. Mitbestimmung muss dafür den Rahmen setzen.

Ziel: Das Seminar soll die Teilnehmenden in die Lage versetzen, Umstrukturierungsprozesse ganzheitlich zu erfassen, um frühzeitig Strategien zu entwickeln und mögliche Gestaltungsspielräume für die Interessen der Beschäftigten zu erkennen und zu nutzen.

Inhalt:

- Grundlagen des zielorientierten Managements („Management by Objectives“)
- Zweckbestimmungen von Zielvereinbarungen
- Chancen und Risiken für die Arbeitsbedingungen
- Rahmenbedingungen für ein Zielvereinbarungsgespräch
- Arbeitsorientierte Anforderungen und Gestaltung eines Zielvereinbarungsprozesses
- Eckpunkte für Betriebsvereinbarungen

Zielgruppe: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen

Referentin: Silke Hoffmann, TBS-Beraterin.

Arbeitsschwerpunkte der Diplom-Ingenieurin sind Arbeitszeitgestaltung, Führungs- und Managementkonzepte, MitarbeiterInnen-gespräche und Zielvereinbarung.

**Düsseldorf, 16.11.2017 Seminar Nr. D11-179530-133
SeminarKosten 225 € zzgl. Verpflegung ca. 40 €***

Update Datenschutzrecht Arbeitnehmerdatenschutz gestalten

Die Digitalisierung ist im „Alltag“, d.h. am Arbeitsplatz und im privaten Umfeld, angekommen und in vollem Gange.

Neue Technologien, innovative Kommunikationsplattformen, ständige Erreichbarkeit: Vieles ist nicht mehr so, wie es war, und die rasanten Veränderungen erfordern von den Interessenvertretungen, dass sie sich mit neuesten Technologien, modernem betrieblichen Datenschutz und flexiblen IT-Regelungen auseinandersetzen.

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

Inhalt:

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

Zielgruppe: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen, Datenschutzbeauftragte

Referentin: Stefanie Wallbruch, TBS-Beraterin.

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

**Düsseldorf, 16.11.2017 Seminar Nr. D11-179536-133
SeminarKosten 225 € zzgl. Verpflegung ca. 40 €***

* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.



Digitalisierung: Strategisch handeln und Prioritäten setzen!

Digitalisierung lautet das Motto der Stunde. Und die Weichenstellungen, wie wir in Zukunft arbeiten werden, erfolgen im Hier und Jetzt. Die Interessenvertretung muss sich also wappnen, ihre Möglichkeiten zur Mitgestaltung bereits jetzt konsequent zu nutzen.

„Wir haben das Gefühl, der IT ständig hinterherzulaufen“ – ein anonymes Zitat aus der betrieblichen Praxis, das vielen Kolleginnen und Kollegen aus der Seele sprechen dürfte. Denn Hand aufs Herz: Wer fühlt nicht von Zeit zu Zeit eine Überforderung angesichts der Komplexität von IT-Einführungen, die längst nicht nur technische Aspekte und Fragen aufwerfen, sondern zunehmend die Gesamtheit der betrieblichen Abläufe und Zusammenarbeit verändern. Dennoch müssen Interessenvertretungen auf der Höhe der Zeit sein, um ihre Mitbestimmungsrechte optimal zu nutzen.

Die Handlungsfelder der Interessenvertretungen

Deshalb ein kurzer Überblick: Digitale Workflows sollen vermehrt analoge Arbeitsprozesse unterstützen und optimieren. Wie eine solche Optimierung im Sinne der Beschäftigten erreicht werden kann, ist umstritten. Vollautomatisierte Standardprozesse, in denen die Maschine Aufgabenverteilung und Arbeitspensum größtenteils oder vollständig steuert und so die Autonomie der Beschäftigten auf ein unhaltbares Niveau reduziert, sind sicher nicht im Sinne guter Arbeitsbedingungen. Die hier leider häufig gemachten leidvollen Erfahrungen von Beschäftigten in Call-Centern drohen nun auch anderen Branchen und Berufen. Daher gilt es seitens der Interessenvertretung zu gewährleisten, dass der Faktor Mensch nicht als Zahnrad im elektronischen Vorgang gedacht und technisiert wird, sondern vielmehr selbstbestimmt seine gestalterischen Fähigkeiten einbringen kann, darf und soll. Die Renaissance einer „Fließbandarbeit 4.0“ darf es in Zukunft nicht geben.

Stattdessen besteht in der Entwicklung und Umsetzung einer eigenen Strategie von „Guter Arbeit 4.0“ eine zentrale Herausforderung der Interessenvertretung bei IT-Projekten. Darüber hinaus gibt es verschiedene Gestaltungsfelder zu beachten. Neue technische Möglichkeiten ermöglichen ein zunehmend ortsunabhängiges und flexibles Arbeiten. Mobiles Arbeiten und Telearbeit werden von einer Mehrheit der Beschäftigten als ein willkommener Wandel wahrgenommen, da bei ihnen häufig die Potenziale für eine bessere Vereinbarung von Familie und Beruf gegenüber berechtigten Vorbehalten überwiegen. Diese Vorbehalte wiegen jedoch schwer, denn es droht die Ent-

grenzung der privaten Lebensräume, bei der außerbetriebliche Zeitanforderungen private Interessen dominieren. Zudem wird der Aufwand betrieblicher Kontrolle auf den einzelnen Beschäftigten ausgelagert, Leistung immer stärker an Ergebnissen gemessen und verglichen. Mobile Arbeit stresst und erfordert ein hohes Maß an Selbststeuerung. Beschäftigte sind daher neben dem technischen Knowhow ebenso in überfachlichen Kompetenzen zu qualifizieren.

Die Entwicklung einer eigenen Strategie ist ein Muss

Auch Führungskräfte müssen ihr Verhalten anpassen, indem sie stärker als bisher auf Augenhöhe kommunizieren, unterstützen und koordinieren, anstatt bürokratisch-hierarchisch zu delegieren. Einzelne Qualifizierungsmaßnahmen greifen jedoch zu kurz, flexibilisierte Arbeitszeitmodelle erfordern vielmehr eine ganzheitliche Arbeitsorganisation und Personalentwicklung, die verhältnispräventiv die Gesundheit und Leistungsfähigkeit ihrer Beschäftigten schon und aufbaut. Gesundheit, Führung, Qualifizierung, Arbeitsorganisation, Kommunikation und natürlich auch Leistungs- und Verhaltenskontrolle, Datenschutz, Barrierefreiheit sowie die Beschäftigungssicherung – die Interessenvertretungen sehen sich bei IT-Einführungen mit einer Vielzahl potenzieller Gestaltungsfelder und Regelungsbedarfe konfrontiert, während die eigenen Ressourcen begrenzt sind.

Damit aus Gestaltungslust nicht Gestaltungsfrust wird, ist es daher unverzichtbar, von einem strategischen Überblick aus Prioritäten für das eigene Handeln zu setzen. Bei dieser und vielen weiteren Aufgaben unterstützt die TBS NRW die Kolleginnen und Kollegen mit praxiserprobten Methoden zur Orientierung und Instrumenten der Umsetzung.

Max Thomsen

ist TBS-Berater. Arbeitsschwerpunkte des Sozialwissenschaftlers sind eGovernment und LPVG, ERP-Systeme, Personal- und Organisationsentwicklung, Veränderungsmanagement, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Gute Arbeit und digitaler Wandel.



Tel. 0173 / 46 94 22 8 max.thomsen@tbs-nrw.de

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

Thema	Termin	Ort	Preis	Verpfl.*	Seminar-Nr.
Personal 4.0 mit SAP SuccessFactors oder Workday HCM: Risiken und Nebenwirkungen bei der Digitalisierung von HR-Abteilungen	20.02.18	Düsseldorf	225,-	40,-*	D11-189511-133
Schlagkräftiger IT-Ausschuss - Methoden kennenlernen und erproben	27. - 28.02.18	Duisburg	444,-	210,-**	D11-189512-133
Die neue Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)	17.04.18	Duisburg	225,-	49,-*	D11-189513-133
Neue Abläufe in der Verwaltung - Die eAkte verändert die Arbeit	24.04.18	Düsseldorf	225,-	40,-*	D11-189514-133
In zehn Schritten zu einem effektiven betr. Eingliederungsmanagement (BEM)	06. - 08.06.18	Duisburg	583,-	310,-**	D11-189515-133
Mobil Arbeiten - Zwischen ständiger Erreichbarkeit und der flexiblen Gestaltung der Arbeit - Welche Regeln braucht gute mobile Arbeit?	28.06.18	Essen	225,-	49,-*	D11-189516-133
Flexible Arbeitszeiten in der digitalen Arbeitswelt	04. - 05.07.18	Dortmund	444,-	210,-**	D11-189517-133
Neue Arbeitsstättenverordnung - Was hat sich geändert?	10.07.18	Düsseldorf	225,-	40,-*	D11-189518-133
Gesunde Arbeit in digitalen Betrieben gestalten und mitbestimmen	11. - 12.07.18	Essen	444,-	210,-**	D11-189519-133
Die digitale Personalakte - Datenschutz vor Prozessoptimierung und Aufwand!	06.09.18	Düsseldorf	225,-	40,-*	D11-189520-133
Microsoft Office 365 und Co. - Moderne IT-Strukturen	11.09.18	Essen	225,-	49,-*	D11-189521-133
Überwachungs- und Kontrolltechnik regeln	11. - 12.09.18	Duisburg	444,-	210,-**	D11-189522-133
Personal 4.0 mit SAP SuccessFactors oder Workday HCM	13.09.18	Düsseldorf	225,-	40,-*	D11-189523-133
Mit der Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen angehen	17. - 19.09.18	Duisburg	583,-	310,-**	D11-189524-133
Schlagkräftiger IT-Ausschuss - Methoden kennenlernen und erproben	19. - 20.09.18	Duisburg	444,-	210,-**	D11-189525-133
Stellschrauben der Schichtplangestaltung - von der Theorie zur Praxis	25.09.18	Düsseldorf	225,-	40,-*	D11-189526-133
Die neue Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)	09.10.18	Duisburg	225,-	49,-*	D11-189527-133
Dem EDV-Einsatz einen passenden Rahmen geben	30. - 31.10.18	Essen	444,-	210,-**	D11-189528-133
Digitalisierungsschub im Dienstleistungsbereich	06. - 07.11.18	Essen	444,-	210,-**	D11-189529-133
Betriebliches Eingliederungsmanagement in der Praxis	07. - 09.11.18	Duisburg	583,-	310,-**	D11-189530-133
Lean Management reloaded - Schon wieder Verschlankeung?	13. - 14.11.18	Duisburg	444,-	210,-**	D11-189531-133
Ist unser Betrieb gerüstet für die Digitalisierung?	14. - 15.11.18	Duisburg	444,-	210,-**	D11-189532-133
Arbeit 4.0 und betriebliche Interessenvertretung	21. - 22.11.18	Essen	444,-	210,-**	D11-189533-133
Tool-Box Wirtschaftsausschuss	27. - 28.11.18	Essen	444,-	210,-**	D11-189534-133
Betriebliche Umstrukturierung - Früh erkennen, richtig handeln!	29.11.18	Düsseldorf	225,-	40,-*	D11-189535-133
Aktuelle Aufgaben des Arbeitssicherheitsausschusses (ASA) im Betrieb	04. - 05.12.18	Duisburg	444,-	210,-**	D11-189536-133

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

Anmeldung

Alle Seminare werden nach § 37 (6) BetrVG, § 42 (5) LPVG NW, § 46 (6) BPersVG oder § 96 Abs. 4 SGB IX durchgeführt. Ausfallkosten: Bei Absagen bis zu drei Wochen vor Seminarbeginn entstehen keine Kosten. Bei kurzfristigen Absagen, d.h. 20-4 Tage vor Seminarbeginn werden 50 % der Seminargebühr berechnet. Absagen, die 1-3 Tage vor Seminarbeginn eingehen, werden wie Nichtteilnahme behandelt. In diesen Fällen stellen wir 100 % der Seminargebühr in Rechnung. Fallen bei Nichtteilnahme am Seminar Ausfallkosten für Unterkunft und Verpflegung an, so sind diese ebenfalls zu erstatten. Die TBS kann bei zu geringer TeilnehmerInnenzahl das Seminar absagen.

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

ANMELDUNG

Ausschneiden und zusenden oder faxen.

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**Dr. Miriam Räker**

hat am 01.07.2017 ihre Tätigkeit als Beraterin in der Regionalstelle Bielefeld aufgenommen.

Zuletzt war sie am Evangelischen Klinikum Bethel als Studien- und Projektkoordinatorin beschäftigt. Als Politik- und Gesundheitswissenschaftlerin bringt sie einschlägiges Wissen zu ihren zukünftigen Arbeitsschwerpunkten im Bereich Arbeit und Gesundheit, Arbeitsschutz und Arbeitszeitgestaltung mit.

**Astrite Sutaj**

hat am 01.06.2017 ihre Tätigkeit als Beraterin in der Regionalstelle in Düsseldorf aufgenommen.

In ihren letzten Stationen war die Diplom-Wirtschaftsinformatikerin als Beraterin, Projektmanagerin und Strategie-/Unternehmensentwicklerin in der Energiebranche tätig.

In Zukunft berät sie in den Bereichen Arbeits- und Gesundheitsschutz, Betriebliches Gesundheitsmanagement sowie IT-Systeme in der Arbeitswelt und Datenschutz.



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

E-Government in der öffentlichen Verwaltung

Die „Digitalisierung der Verwaltung“ stellt Behörden und Einrichtungen in NRW vor gewaltige Herausforderungen. Mit Verabschiedung des Gesetzes zur Förderung der elektronischen Verwaltung in Nordrhein-Westfalen liegt der notwendige rechtliche Rahmen für Land und Kommunen jetzt vor. Dieser Rahmen muss nun konsequent und zügig ausgefüllt werden, was für die Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung erhebliche Veränderungen beinhaltet.

Die Handlungshilfe „**E-Government in der öffentlichen Verwaltung: Plädoyer für eine ungewohnte Zusammenarbeit in der digitalen Transformation!**“ bietet Personalräten grundsätzliche Orientierung, aber auch ganz praktische Anregungen und Tipps und kann den Dienststellen helfen, die Interessen der Beschäftigten besser einzuordnen.

Kostenlos downloaden unter www.tbs-nrw.de/shop/broschueren.html



Zusätzlich bietet der aktuelle Flyer „**eGovernment und Digitalisierung - Personalräte gestalten die Verwaltung von morgen**“ einen Kurzüberblick zum Thema und die Angebote der TBS: Seminare, Beratung, Runder Tisch sowie Vorträge zur Digitalen Transformation.

Kostenlos downloaden/bestellen unter www.tbs-nrw.de/shop/flyer.html

**www.tbs-nrw.de**

Ideen – Konzepte – Lösungen / Gestaltung vor Ort, so der Titel des aktuellen Geschäftsberichts der TBS. Damit die Digitalisierung für Betriebe und Beschäftigte zum Erfolgsmodell wird, braucht es Offenheit und Kreativität für neue Ideen und Konzepte.



Hier setzt die Arbeit der TBS NRW an: Betriebs- und Personalräte sowie Mitarbeitervertretungen werden unterstützt, sich aktiv in betriebliche Veränderungs- und Gestaltungsprozesse einzubringen. Es geht um die Stärkung von Betrieben und Beschäftigten durch gute Arbeitsbedingungen, Innovation, Qualifikation und Beteiligung.

Den Geschäftsbericht kostenfrei anfordern: TBS-Hauptstelle, 0231-2496980, tbs-hauptstelle@tbs-nrw.de

Industrie 4.0 in der Nahrungsmittelindustrie

Zurzeit vorliegende Forschungsarbeiten zum Thema „Industrie 4.0“ berücksichtigen stark den Maschinen- und Anlagenbau. Die Besonderheiten der Nahrungsmittelindustrie und speziell der Teilbranchen Brot- und Backwaren, Süßwaren, Fleischwaren und Milchindustrie wurden bisher kaum analysiert.

Im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung haben TBS-BeraterInnen qualitative Interviews mit Betriebsräten aus dieser Branche geführt. Die Ergebnisse der Interviews zeigen ein beispielhaftes Bild aus sechs Betrieben der Nahrungsmittelindustrie.

Industrie 4.0 in der Nahrungsmittelindustrie / Forschungsförderung Working Paper, Nr. 38. Düsseldorf 2017. Kostenlos downloaden unter www.boeckler.de/64500.htm



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

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

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



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

Verantwortlich: Jürgen Grumbach
Redaktion: Jürgen Grumbach, Ulrich Elsbrock, Elisabeth Fellermann, Claudia Hägele

©Foto *fotolia.com: sdecoret/*, Robert Kneschke/*, Rawpixel.com/* Coloures-pic/*, Andrey Popov/*

Grafik/Layout: Elisabeth Fellermann

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