

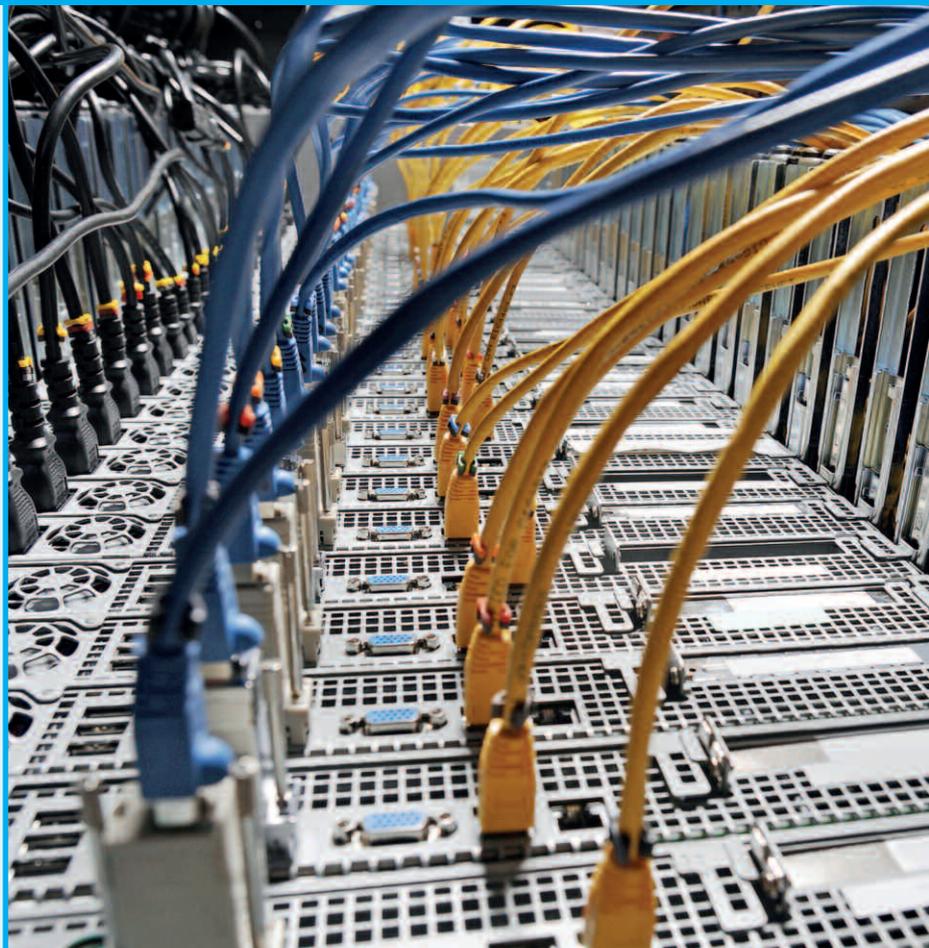
Ausgabe
Mai

5/17 | Schnittpunkt

Informationen | Beratung | Seminare |

Inhalt

Mitbestimmung und Motivation Wie Betriebsräte den Klimaschutz fördern	2
Mehr Freiheit, mehr Verantwortung Chancen und Risiken von Funktionszeiten	2
Arbeitsstättenverordnung: Was ist neu?	3
TBS als Lotse bei Gefährdungsbeurteilungen	3
Alles fließt! Deutsches und europäisches Datenschutzrecht wird überarbeitet	4
Unser Seminarprogramm	6
Gesundheit in Zeiten von Arbeit 4.0	10
Seminarvorschau	11
TBS-Team	12
Leiharbeit: Neuregelungen zur Überlassungshöchstdauer	12
Gut beraten! Externe Sachverständige für den Betriebsrat nach § 80 (3) BetrVG und § 111 BetrVG	12



Themenschwerpunkt

**Überarbeitetes Datenschutzrecht - worauf
muss die Interessenvertretung achten?**



Svenja Schröder

ist Diplom-Geografin und Mitarbeiterin im Projekt „Mehr Klimaschutz durch Beteiligung“ der TBS. Arbeitsschwerpunkte sind die wissenschaftliche Mitarbeit und die Arbeit mit den Praxis-Betrieben.

Mitbestimmung und Motivation

Wie Betriebsräte den Klimaschutz fördern

Seit Anfang 2016 engagiert sich die TBS als Akteur im Klimaschutzplan des Landes NRW im Projekt „Mehr Klimaschutz durch Beteiligung“. Der Titel ist Programm. Denn je mehr Beschäftigte sich am betrieblichen Klimaschutz beteiligen, desto desto effizienter wird er. Deshalb spielen Betriebsräte in diesem Konzept eine zentrale Rolle.

Der betriebliche Umweltschutz ist seit 2002 als Thema für Betriebsräte im BetrVG verankert - und dennoch im Tagesgeschäft der Gremien oft wenig präsent. Die Aufgabenvielfalt nimmt zu und „Klimaschutz“ scheint kaum greifbar. Und dennoch gibt es hier viele Themen, die mitbestimmungspflichtig sind. Wussten Sie etwa, dass Betriebsräte bei der Einführung von Energiemanagementsystemen einzubinden sind? Oder dass es gleichzeitig viele Gestaltungsmöglichkeiten gibt – zum Beispiel im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens (BVW) oder bei der Nutzung des Initiativrechts?

Es gibt zudem einen weiteren wichtigen Grund, diesem Thema mehr Gewicht zu verleihen: Wenn Beschäftigte sich gut informiert und eingebunden fühlen oder sich als Ideengeber und aktive Gestalter einbringen können, steigen Motivation und Zufriedenheit. Zudem leistet Klimaschutz im Sinne der Einsparung von Energie und Ressourcen einen wichtigen Beitrag für Krisenfestigkeit und Marktchancen von Unternehmen – und damit zur Sicherheit der Arbeitsplätze.

Mit den bereits verfügbaren Werkzeugen hält die TBS Angebote für interessierte Gremien bereit: Der Kurz-Check verschafft einen Überblick zur Lage im Betrieb, definiert, was Beteiligung am betrieblichen Klimaschutz bedeuten kann, und zeigt Handlungsspielräume auf. Das Workshop-Konzept „Mit 8 Schritten zu mehr Beteiligung“ übersetzt das Thema in die Praxis.

Sie wollen den betrieblichen Klimaschutz aktiv unterstützen, einen Aktionstag für die Beschäftigten veranstalten oder eine Schulung durchführen?

Sprechen Sie uns an! Wir stehen Ihnen gerne zur Verfügung.

Kontakt: svenja.schroeder@tbs-nrw.de Tel. 0172 / 523 56 54
www.tbs-nrw.de/mehr-klimaschutz-durch-beteiligung.html



Jens Göcking

ist TBS-Berater. Arbeitsschwerpunkte des Diplom-Sozialwissenschaftlers und Arbeitswissenschaftlers sind Qualifizierung und Personalentwicklung, Ideenmanagement, Vorschlagswesen und Kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP).

Mehr Freiheit, mehr Verantwortung

Chancen und Risiken von Funktionszeiten

Kundenorientierung und Flexibilität werden heute in vielen Betrieben groß geschrieben. Das hat Auswirkungen auf die Arbeitszeitmodelle, insbesondere auf die flexiblere Variante der Gleitzeit: die so genannten Funktionszeiten. Ein Bereich mit Chancen und Risiken für die Beschäftigten - und damit ein Thema für die Interessenvertretungen.

Im Unterschied zur Gleitzeit sieht das Funktionszeitenmodell keine Kernarbeitszeiten vor. Das bietet den Beschäftigten die Möglichkeit, ihre Arbeitszeiten deutlich flexibler zu gestalten. Hauptsache, die Funktionsfähigkeit ihres Bereiches bleibt gewahrt. Funktionszeiten üben damit den Spagat zwischen Kunden- und Aufgabenorientierung des Betriebs einerseits und verstärkter Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten andererseits.

„Spagat“ heißt in diesem Fall auch, dass die Beschäftigten großen Koordinierungs- und Kommunikationsaufwand leisten müssen. Die Abstimmung über die jeweilige Funktionszeitenbesetzung soll nämlich innerhalb der Arbeitsteams erfolgen. Es bedarf also einer ausgeprägten Eigenverantwortung und auch der Fähigkeit, im Team Arbeitszeitkonflikte lösen zu können.

Aus diesem Grund sollten Interessenvertretungen für Funktionszeiten auf jeden Fall eine Betriebsvereinbarung anstreben. Dabei sind zahlreiche Punkte zu klären. So ist etwa die Einrichtung von Arbeitszeitkonten mit entsprechenden Kontenober- und -untergrenzen nötig. Auch der Rahmen für das eigentliche Verfahren der Funktionszeitenplanung ist zu bestimmen und vieles andere mehr. Wichtig ist nicht zuletzt, die geltenden Tarifverträge und die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes (z. B. hinsichtlich der Ruhezeiten und -pausen) zu berücksichtigen.

Die TBS NRW berät in Arbeitszeitfragen auch zum Thema „Funktionszeiten“ und unterstützt Betriebs- und Personalräte bei der entsprechenden Gestaltung von Betriebs- oder Dienstvereinbarungen.

Kontakt: jens.goeking@tbs-nrw.de Tel. 0173 / 209 77 58

Arbeitsstättenverordnung: Was ist neu?

Die Arbeitsstättenverordnung (kurz: ArbStättV) ist seit über 40 Jahren ein wichtiges Werkzeug für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Viele Regelungen in der neuen ArbStättV sind als Schutzziele so formuliert, dass sie dem Arbeitgeber betriebliche Ermessens- und Beurteilungsspielräume lassen. Dies eröffnet Mitbestimmungsmöglichkeiten für die Interessenvertretung bei der Gestaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Gerne helfen wir Betriebsräten, etwa in Form eines Betriebsseminars rund um alle Neuerungen der Arbeitsstättenverordnung oder bei der Formulierung einer individuellen Betriebsvereinbarung zu Mindestanforderungen. Weitere Informationen bietet auch das Seminar „**Neue Arbeitsstättenverordnung - Was hat sich geändert?**“ am 14.09.2017 (s. Seminarübersicht Seite 11 oder www.tbs-nrw.de)

Ihre Ansprechpartner vor Ort



Karsten Lessing, TBS Düsseldorf

Mobil: 0172 / 538 57 04
karsten.lessing@tbs-nrw.de



Frank Steinwender, TBS Dortmund

Mobil: 0173 / 209 7751
frank.steinwender@tbs-nrw.de



Urs Peter Ruf, TBS Bielefeld

Mobil: 0173 / 569 56 41
urs.ruf@tbs-nrw.de



Die wichtigsten Bestimmungen der Neufassung vom November 2016, die seit dem 3. Dezember 2016 in Kraft ist:

- **Die bisherige Bildschirmarbeitsverordnung ist vollständig in die ArbStättV aufgegangen und entfällt als eigenständige Regelung.**
- **Es wurden erstmals Regelungen zur Telearbeit aufgenommen, insbesondere zu vom Arbeitgeber eingerichteten Bildschirmarbeitsplätzen im Privatbereich.**
- **Auch stellt die neue ArbStättV (nochmals) klar, dass psychische Belastungen am Arbeitsplatz Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung sind.**
- **Die Verpflichtung zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung wird gestärkt, die Regelungen zur Arbeitsschutzunterweisung verbessert.**

TBS als Lotse bei Gefährdungsbeurteilungen

Endlich hat die Neufassung der Arbeitsstättenverordnung deutliche Anforderungen an die Beurteilung psychischer Belastungen vorgegeben. Ein wichtiger Schritt, da ihre Durchführung trotz Festschreibung im Arbeitsschutzgesetz in den wenigsten Betrieben erfolgte – laut Befragung der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) in NRW nur in 18 % der Betriebe.

Die zunehmende Zahl psychisch bedingter Langzeiterkrankungen und Ausfälle aufgrund von Arbeitsunfähigkeit zeigt aber deutlich den Handlungsbedarf. Hierbei ist zu beachten: Der Arbeitgeber ist für die Durchführung der Beurteilung sowie für Planung und Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen verantwortlich. Es gibt jedoch keine gesetzlichen Vorgaben zur Ausgestaltung der Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen. Diese muss – so die Rechtsprechung – zwischen Inte-

ressenvertretungen und Arbeitgebern im Rahmen der Mitbestimmung entwickelt werden.

Bei der Planung, welche Verfahren angewendet und wie die beschlossenen Maßnahmen im Betrieb umgesetzt werden können, steht die TBS den Interessenvertretungen als Lotse gerne zur Verfügung. Gemeinsam mit Gewerkschaften und den Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben hat die TBS hierzu vielfältige Erfahrungen gesammelt und stellt diese in Form von Beratung und Handlungshilfen zur Verfügung.

Informationen / Kontakt:

Frank Steinwender, TBS Dortmund

Mobil: 0173 / 209 7751 frank.steinwender@tbs-nrw.de



Überarbeitetes Datenschutzrecht - worauf muss die Interessenvertretung achten?

Der Datenschutz und insbesondere der Schutz vor Leistungs- und Verhaltenskontrollen haben einen sehr hohen Stellenwert. Zurzeit werden das deutsche und das europäische Datenschutzrecht grundlegend überarbeitet. Was bedeutet dies für die Arbeit der Interessenvertretungen?

Zum 25. Mai 2018 tritt die neue europäische Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) in Kraft. Zuvor sollen noch das Bundesdatenschutzgesetz – im Folgenden „BDSG neu“ genannt – und weitere Datenschutzgesetze wie das Telekommunikationsgesetz angepasst werden. Im Folgenden eine Einschätzung aus Sicht von Betriebs- und Personalräten.

EU-DGSVO:

Weitgehend gleichbleibender Datenschutzstandard

Mit der neuen DSGVO wird ein einheitlicher Rechtsrahmen zum Schutz personenbezogener Daten bei der automatisierten oder auch nicht automatisierten Verarbeitung für die gesamte EU geschaffen.

Grundsätzlich werden mit der DSGVO bestehende Datenschutzstandards beibehalten, wie z.B. das „Verbot mit Erlaubnisvorbehalt“. Danach ist die Verarbeitung personenbezogener Daten auch von Beschäftigten unzulässig, es sei denn, es gibt eine klare Rechtsgrundlage oder der Beschäftigte hat eingewilligt. Die Verarbeitungszwecke müssen weiterhin klar benannt und in Verzeichnissen dokumentiert werden. Und die Aufsichtsbehörden werden gestärkt.

BDSG neu:

Gesetzentwurf senkt Schutzbestimmungen ab

Die Bestimmungen der DSGVO gelten unmittelbar, sie müssen nicht in nationales Recht umgesetzt werden. Allerdings enthält die DSGVO zahlreiche Öffnungsklauseln, z.B. auch zum Beschäftigtendatenschutz. Daher sind doch Anpassungen im deutschen Recht erforderlich. Der Entwurf zum „BDSG neu“ liegt bereits vor und wird z.Z. in der Öffentlichkeit und im Bundestag kontrovers diskutiert und wahrscheinlich noch in dieser Wahlperiode verabschiedet. Vor dem Hintergrund der Mitbestimmung

von Betriebsräten bei IT-Überwachung nach § 87 Abs. 1 Ziff. 6 BetrVG und der Überwachungsaufgaben nach § 80 Abs. 1 BetrVG sind dies wesentliche Änderungen des Rechtsrahmens.

Die zentrale Regelung zum Beschäftigtendatenschutz ist derzeit in § 32 BDSG verankert. Vereinfacht legt sie fest, dass der Arbeitgeber die Beschäftigtendaten verarbeiten und nutzen darf, die zur Erfüllung des Arbeitsvertrages erforderlich sind. Dieser § 32 BDSG soll so weitgehend als § 24 in das „BDSG neu“ übernommen werden. Weiterhin kann der einzelne Arbeitnehmer in die Datenverarbeitung einwilligen. Die Einwilligung muss sich auf den konkreten Einzelfall beziehen, in einfacher Sprache formuliert sein, kann jederzeit widerrufen werden, muss aber nicht zwingend schriftlich erfolgen. Weitere Bestimmungen zu einem Beschäftigtendatenschutz fehlen und müssen aus den allgemeinen Artikeln der DSGVO entnommen werden, was in der praktischen Umsetzung zu erheblichen Schwierigkeiten führen wird.

An diesem Gesetz gibt es massive Kritik von Datenschützern, Sozialverbänden wie der AWO und vom Deutschen Gewerkschaftsbund DGB. So werden in zahlreichen Paragraphen Schutzbestimmungen der DSGVO abgesenkt und Regelungen zur Videoüberwachung vereinfacht. Weiterhin fordert der DGB, dass es ein eigenständiges Beschäftigtendatenschutzgesetz geben müsse.

Was heißt das für die betrieblichen Interessenvertretungen allgemein und den Betriebsrat konkret?

Die DSGVO gilt überall, für Bürger oder Konsumenten, für öffentliche Einrichtungen oder für private Unternehmen. Das alte BDSG gilt für „nicht-öffentliche“ Stellen und Bundeseinrichtungen, und wird durch das „BDSG neu“ ersetzt. Es müssen somit auch die Datenschutzgesetze der einzelnen Bundesländer und der Kirchen angepasst werden. Die Stände sind hier unterschiedlich.

Für den Betriebsrat gilt: Bestehende Betriebsvereinbarungen zur Regelung von IT-Überwachung gelten fort. Mit den Bestimmungen dürfen aber Datenschutzstandards nicht unterlaufen werden – wie bisher auch! Nun sind in einigen Artikeln der DSGVO Schutzbestimmungen verschärft worden, wie z.B. zur Transparenz der Datenverarbeitung (Art. 12), zur Einwilligung der Betroffenen (Art. 7) oder zur datenschutzfreundlichen Technikgestaltung (Art. 25) DSGVO. Nach der Auffassung von Rechtsexperten sollten Regelungen in Betriebsvereinbarungen zu diesen Themen bis zum Mai 2018 an die DSGVO angepasst werden.

Die Forderung der Arbeitgeber, ein Privileg zur vereinfachten Datenübertragung in Konzernen festzuschreiben, ist so nicht realisiert worden. Besondere Regelungen bestehen für „Unternehmensgruppen“ nach Art. 47 DSGVO.

Fazit

Insgesamt ist die DSGVO sicher kein großer Wurf, sie spiegelt die Gesetze und die Rechtsprechung zum Datenschutz wider. Die Höhe von Bußgeldern wurde signifikant erhöht. Verschlechterungen deuten sich jedoch mit der Umsetzung ins deutsche Recht an! Hier besteht die Gefahr, dass Datenschutzstandards abgesenkt werden.

Bei allen Änderungen im Detail: Entscheidend für die Arbeit von Betriebsräten sind weiterhin seine starken Beteiligungsrechte bei IT-Überwachung nach § 87 Abs. 1 Ziff. 6 BetrVG und zur Überwachung von Gesetzen nach § 80 Abs.1 BetrVG – ob DSGVO oder BDSG neu. Diese Rechte gilt es zu nutzen und durch betriebliche Regelungen zu konkretisieren.

TBS-Angebote

- Beratung „Datenschutz im Betriebsratsbüro“
- Seminar Update Datenschutzrecht - Informationen zur neuen EU-Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGV), 16.11.2017 (s. Seminarübersicht Seite 11, weitere Infos und Anmeldung unter www.tbs-nrw.de)

AutorInnen



Jürgen Fickert

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

juergen.fickert@tbs-nrw.de
Tel. 01 73 / 20 97 767



Stefanie Wallbruch

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

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

Datenschutz bei Rheinkalk

Die TBS NRW berät seit vielen Jahren Betriebsräte der Rheinkalk GmbH insbesondere zu Fragen des IT-Einsatzes. Rheinkalk mit Sitz in Wülfrath ist die deutsche Unternehmung der belgischen Lhoist Gruppe. Mit zwölf Werken und zwei Kalkterminals bietet Lhoist in Deutschland hochwertige gebrannte Produkte und Mineralien für viele Industriezweige und Anwendungen.

Der Gesamtbetriebsrat von Rheinkalk hat sich früh entschieden, die Beteiligung der Betriebsräte zu IT-Fragen in einem zentralen EDV-Ausschuss zu konzentrieren. In diesem Gremium ist der Sachverstand zu IT-Fragen und zur Beteiligung der Betriebsräte nach dem BetrVG mit Umsetzung von Datenschutzmaßnahmen nach dem BDSG verortet.



Uwe Kremer
ist Sprecher
des EDV-Ausschusses
des Gesamtbetriebsrats der
Rheinkalk GmbH

„1997 wurden die Rheinischen Kalksteinwerke und die Rheinisch Westfälische Kalkwerke AG von der belgischen Lhoist-Gruppe übernommen und zur Rheinkalk GmbH zusammengeführt. Dadurch wurde natürlich auch die IT-Strategie immer stärker von Belgien aus bestimmt, da auf umfangreiche Daten von verschiedenen Stellen innerhalb der Lhoist-Gruppe zugegriffen werden musste. Hier hat der EDV-Ausschuss mitgestaltet, um Missbrauch zu verhindern und um die Anforderungen des BDSG als Rechtsrahmen zur Datenverarbeitung in europäischen Konzernen zu gewährleisten.“

Daher sind für den EDV-Ausschuss die anstehenden Veränderungen der europäischen und nationalen Datenschutzgesetze von erheblicher Bedeutung. Die Betriebsräte planen, sich weiterzubilden. Sie wollen die Kommentierungen zu den neuen Gesetzen verfolgen und Chancen für die Beschäftigten nutzen, z.B.

- bessere Transparenz für Beschäftigte und Betriebsräte,
- solide Verfahren zur Datenschutzfolgenabschätzung,
- klare und nachvollziehbare Datenschutzmaßnahmen,
- transparente Regeln zum Datenaustausch im Konzern.“

**Profi-Seminare:
Fit machen für die betriebliche Mitbestimmung**

Auch in den Sommerwochen erwartet Euch ein breites Seminar-Angebot voller praktischer Anregungen.

Unsere ReferentInnen zeigen auf, wie Ihr eine konstruktive Haltung zur neuen Technik und dem zukünftigen Arbeiten entwickeln und je nach Sachlage mitarbeiterorientierte, prozessbegleitende Rahmenvereinbarungen gestalten und weiterentwickeln könnt.

Für den Austausch von Erfahrungen in der betrieblichen Durchsetzung der Beteiligungsrechte wird genügend Raum geboten.

Wir freuen uns wie immer auf zahlreiche Anmeldungen.

Claudia Hägele

claudia.haegle@tbs-nrw.de

Martina Rieck

martina.riECK@tbs-nrw.de

**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 in 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

Referentin: Diana Reiter, TBS-Beraterin.

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

Hamm, 19.06. – 20.06.2017

Seminar Nr. D3-176725-742

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

**Die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge
(ArbMedVV): Zwischen Vorsorge und Eignung**

Die ArbMedVV hat zum Ziel, einen Beitrag zur arbeitsmedizinischen Vorsorge zu leisten, um arbeitsbedingte Erkrankungen (Berufskrankheiten) frühzeitig zu erkennen und zu verhüten. Betrieblich stellt sich aber oft die Frage, wo die Grenze zwischen arbeitsmedizinischer Vorsorge und der Eignung für einen Arbeitsplatz verläuft. Außerdem fallen in einem Arbeitsleben von der Einstellung bis zum Ausscheiden eine Fülle von Daten auch zum gesundheitlichen Zustand der Beschäftigten an. Bei diesen Daten handelt es sich um sensible Gesundheitsdaten, die eines besonderen Schutzes bedürfen.

Ziel: In dem Seminar sollen Interessenvertretungen Kenntnisse über die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge erhalten. Der Unterschied zwischen Vorsorge und Eignung wird herausgearbeitet, Handlungsmöglichkeiten durch Mitbestimmungsrechte und Datenschutz werden vermittelt.

Inhalt:

- Inhalte der ArbMedVV
- Gegenüberstellung arbeitsmedizinischer Vorsorge und Eignungsdiagnostik
- Umgang mit Gesundheitsdaten nach BDSG (Bundesdatenschutzgesetz)
- Handlungsmöglichkeiten für die betriebliche Praxis
- Aufzeigen von Mitbestimmungsrechten

Zielgruppe: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen, Mitglieder des Arbeitsschutzausschusses

Referentin: Angelika Satzer, TBS-Beraterin.

Arbeitsschwerpunkte der Diplom-Psychologin ist die Gestaltung von Arbeitssystemen.

Düsseldorf, 20.06.2017

Seminar Nr. D11-179534-133

Seminarkosten 225 € zzgl. Verpflegung ca. 40 €*

Datenverarbeitung außer Haus z. B. Datenübermittlung in die USA

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 außerhalb der EU, z. B. in den USA oder im Konzernrechenzentrum. Sowohl für die Interessenvertretung als auch für die Beschäftigten ist die Datenverarbeitung häufig völlig intransparent. Und wo bleibt der Datenschutz? Was kann die betriebliche Interessenvertretung tun?

* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.



Nachgefragt: Neues Seminarthema, warum?

Arbeitsmedizinische Vorsorge ist ein festgeschriebenes Recht der Beschäftigten. Warum ist die Unterscheidung zwischen Vorsorgeuntersuchung und Eignungsuntersuchung in diesem Zusammenhang so zentral? Die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) schreibt Vorsorgetypen für betrieblich Beschäftigte vor, je nach Art der Gefährdungen, denen sie ausgesetzt sind. Eignungsuntersuchungen sind davon zu trennen. In der betrieblichen Praxis werden aber beide Untersuchungsformen durchgeführt. Anhand der Begriffsbestimmungen der Verordnung können Interessenvertretungen prüfen, was berechtigt ist und was nicht.

Bei der praktischen Umsetzung der ArbMedVV werden Gesundheitsdaten der Beschäftigten ermittelt und gesammelt. Ist das unkritisch? Nein, denn Gesundheitsdaten sind besonders zu schützen. Hier sind die Betriebsärzte gefordert, die die Untersuchungsergebnisse schriftlich festhalten müssen und diese mit den Beschäftigten beraten sollen. Die Beschäftigten sollten ihre Rechte kennen. Sie können sich die Ergebnisse und die Vorsorgebescheinigung aushändigen lassen. Was gespeichert werden muss, steht in der Verordnung. Der Arzt sollte nur das festhalten, was die Verordnung vorschreibt. Der Arbeitgeber erhält nur die Bescheinigungen, die Termine und Anlässe für die Untersuchungen. Die Daten unterliegen natürlich dem Datenschutz.

Wem würdest Du Dein neues Tagesseminar besonders empfehlen und warum? Empfehlenswert ist es für Interessenvertretungen, die sich gezielt mit dem Arbeitsschutz beschäftigen und sich hier Grundlagenkenntnisse verschaffen wollen. Besonders dort, wo das Thema der betrieblichen Vorsorgeuntersuchungen diskutiert wird, ist es sinnvoll, die eigene betriebliche Praxis zu überprüfen. Ein weiterer Grund kann der Einsatz einer spezifischen Software zur Erfassung dieser Daten sein. Ohne Kenntnisse der Bestimmungen ist die Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechten und die Regelung in Vereinbarungen nicht umfassend möglich.



Angelika Satzer
zum Seminarthema
„Die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV): Zwischen Vorsorge und Eignung“

Ziel: Dieses Seminar gibt einen kompakten Überblick zu den rechtlichen Grundlagen der externen Datenverarbeitung (Auftragsdatenverarbeitung oder Übermittlung) nach dem BDSG und den europäischen Datenschutzbestimmungen. Zudem werden Handlungsansätze für die Interessenvertretungen und Eckpunkte einer Betriebsvereinbarung erläutert.

Inhalt:

- Trends der Datenverarbeitung außerhalb von Betrieb und Unternehmen (wie Cloud-Computing, Internationalisierung, Shared Services etc.)
- Grundlegende Anforderungen des BDSG zur Datenverarbeitung und Datennutzung
- Datenschutz nach der EU-Datenschutz-Grundverordnung
- Anforderungen an die Auftragsdatenverarbeitung nach § 11 BDSG
- Datenübermittlung in Unternehmensgruppen oder Konzernen
- Datenverarbeitung im Ausland, z. B. in den USA
- Beteiligungsrechte und Handlungsmöglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung

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, 21.06. – 22.06.2017 Seminar Nr. D11-179515-133
Seminkosten 435 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 210 €***

Industrie 4.0: Wo steht unser Betrieb? Merkmale erkennen, bewerten und nachhaltig regeln

Das Thema „Industrie 4.0“ ist in aller Munde, aber trotzdem auch für Mitglieder der betrieblichen Interessenvertretungen schwer zu fassen. Der Begriff „Industrie 4.0“ beschreibt grundlegende zukünftige Veränderungen durch Digitalisierung und Vernetzung in der Produktion, aber auch bei Dienstleistungen. Wenn aber „Industrie 4.0“ auf dem Sprung in die Betriebe ist, woran können Interessenvertretungen erkennen, ob die Veränderungen bereits Einzug in ihren Betrieb gehalten haben? Was gehört zu „Industrie 4.0“? Welche Anzeichen gibt es dafür? Das Seminar will zunächst klären, was unter „Industrie 4.0“ zu verstehen ist. In einem zweiten Schritt wird anhand eines von der TBS und Böckler-Stiftung entwickelten Interviewleitfadens ermittelt, welche Bereiche in den jeweiligen Betrieben bereits in „4.0“ angekommen sind. Deutlich werden die Mitbestimmungsrechte und Handlungsmöglichkeiten für die Interessenvertretungen aufgezeigt.

Ziel: Die Teilnehmenden erhalten einen Überblick über die Komponenten von „Industrie 4.0“ und können anhand des Leitfadens den betrieblichen Status der Umsetzung selbst definieren.

Inhalt:

- Bausteine und Komponenten von „Industrie 4.0“
- Vernetzung und Digitalisierung von Mensch, Maschinen, Werkzeugen und Dienstleistungen
- Auswirkungen auf die Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen und Qualifizierung
- Bewertung der eigenen betrieblichen Position zu „Industrie 4.0“
- Erarbeitung von betrieblichen Handlungs- und Regelungsmöglichkeiten

* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.



- Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Interessenvertretungen

Zielgruppe: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen

ReferentInnen: Jens Göcking, TBS-Berater.

Arbeitsschwerpunkte des Diplom-Sozialwissenschaftlers und Arbeitswissenschaftlers sind Qualifizierung und Personalentwicklung, Ideenmanagement, Vorschlagswesen und Kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP).

Angelika Satzer, TBS-Beraterin.

Arbeitsschwerpunkte der Diplom-Psychologin ist die Gestaltung von Arbeitssystemen.

Dortmund, 28. – 29.06.2017 Seminar Nr. D11-179525-133
Seminarkosten 435 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 215 €*

- Durchsetzung verbindlicher Entscheidungen im ASA
- Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen im ASA
- Hilfreiche Instrumente für eine effektive Arbeit für den ASA

Zielgruppe: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen

Referentin: Diana Reiter, TBS-Beraterin.

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

Essen, 04.07. – 05.07.2017 Seminar Nr. D11-179518-133
Seminarkosten 435 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 210 €*

Arbeitsorganisation 4.0, „teilsouveräne“

Teamarbeit? Neue Formen der Arbeitsorganisation in digitalisierten Unternehmen

Manche sprechen von Selbststeuerung und meinen Vollautomation. Selbststeuerung aus der Sicht der Arbeitenden ist zuallererst ein Merkmal guter Teamarbeit, im Gegensatz zu isolierter und ferngesteuerter Arbeit. Teams nutzen auch digitale Hilfsmittel und steuern ihre Aufträge, Arbeitsabläufe, Termineinhaltung, Qualität, Leistung usw. im Rahmen ihrer Handlungs- und Entscheidungsspielräume – wenigstens teilweise – selbst. Auch ihre Kapazitätsplanung und -steuerung ist Teamsache – Stichworte: Arbeitsmenge, Mehrarbeit, Schichtenteilung, Anwesenheit oder Freizeit.

Ziel: Die Teilnehmenden erhalten einen Überblick über neue Formen der Arbeitsorganisation mit Einsatz digitaler Organisationshilfsmittel wie Smartphones, Tablets, Apps und geeigneter Produktions-Software.

Inhalt:

- Arbeitsaufgaben und Arbeitsorganisation
- Digitale Betriebs- und Organisationsmittel: smarte Geräte, soziale Medien & Co.
- Technisch unterstützte Selbststeuerung, vorgegebene und vereinbarte Ziele
- Chancen und Risiken für die Arbeitsbedingungen
- Arbeitsorientierte Gestaltung von Teamarbeit
- Handlungsmöglichkeiten und Beteiligungsrechte
- Eckpunkte für Betriebsvereinbarungen

Zielgruppe: Betriebsräte, insbesondere aus Dienstleistungs- und Fertigungsunternehmen

Referent: Viktor Steinberger, TBS-Berater.

Arbeitsschwerpunkte des Diplom-Soziologen sind Beteiligung, Innovation und Produktionssystem-Weiterentwicklung.

Düsseldorf, 11.07.2017 Seminar Nr. D11-179529-133
Seminarkosten 225 € zzgl. Verpflegung: ca. 40 €*



Aktuelle Aufgaben des Arbeitssicherheitsausschusses (ASA) im Betrieb

Die Arbeit des ASA verstehen und optimieren

Der Arbeitssicherheitsausschuss (ASA) ist ein wichtiges Gremium im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Seine gesetzliche Bestimmung findet er im Arbeitssicherheitsgesetz § 11. Doch wie arbeitet der ASA eigentlich und wie wird das Thema Gefährdungsbeurteilung im ASA behandelt? Was dem ASA in der Praxis vielfach fehlt, ist eine verbindliche Arbeitsweise, bei der jeder der Akteure seine Rolle und Aufgabe kennt. Hier könnte eine Geschäftsordnung, welche die Zusammenarbeit verbindlich regelt, dem Gremium wieder Leben einhauchen. Eine weitere Schwierigkeit ist die Zusammenarbeit mit der betrieblichen Interessenvertretung. Wie finden gute Vorschläge der betrieblichen Interessenvertretung den direkten Weg in den ASA?

Ziel: Die Teilnehmenden erhalten theoretisches und praxisorientiertes Wissen. Neben konkreten Handlungsstrategien für eine optimierte Zusammenarbeit im ASA lernen sie hilfreiche Strategien kennen, wie sie sogar in Konfliktsituationen zu guten Arbeitsergebnissen kommen. Die Mitbestimmungsrechte für die betriebliche Interessenvertretung sind ein zentrales Thema im Seminar.

Inhalt:

- Strategische Tipps für die betriebliche Interessenvertretung und ihre Aufgaben im ASA
- Mitbestimmungsrelevante Tatbestände
- Wiederbelebung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes durch den ASA

* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.

Betriebliches Gesundheitsmanagement mitgestalten I Grundlagen der betrieblichen Gesundheitsschutzorganisation

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

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

Inhalt:

- Aufbau und Merkmale eines funktionierenden Betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Vorhandene betriebliche Strukturen zur Unterstützung erkennen und nutzen
- Gesetzliche Rahmenbedingungen für Gesundheit im Betrieb
- Die Gefährdungsbeurteilung als ein BGM-Instrument kennenlernen
- Digitalisierung/Industrie 4.0 als Belastungsfaktor
- Beteiligungsmöglichkeiten und Strategien der Interessenvertretung bei der Einführung und Umsetzung des BGM

Zielgruppe: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen, Gleichstellungsbeauftragte

Referentin: Diana Reiter, TBS-Beraterin.

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

**Sundern, 11.09. – 13.09.2017 Seminar Nr. D3-176724-742
Seminarkosten 571 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 270 €**

Betriebliche Umstrukturierung Früh erkennen, richtig handeln!

Aufkauf durch einen Konzern, Fusionen, Auslagerung oder Zusammenlegung von Abteilungen – allen gemein ist, dass sich bisherige Prozesse ändern werden. Arbeits- und Organisationsstrukturen stehen auf dem Prüfstand. Daraus entstehende Konsequenzen für die betriebliche Interessenvertretung reichen von Versetzungen, Qualifikationsverlusten, Entlassungen bis hin zu Verhandlungen über einen Interessenausgleich und Sozialplan. Wie stellen sich Gremien der Interessenvertretung bei einer solchen Umstrukturierung auf? Gerade, wenn noch nicht klar ist, womit sie in Zukunft konfrontiert werden. Eine Analyse der Situation – Ist-Zustand, Auswirkungen der Umstrukturierung auf Beschäftigte, wirtschaftliche Folgen – ist essentiell für die wirksa-

me Nutzung der Mitbestimmungsrechte und Entwicklung von Alternativen.

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:

- Früherkennung von Umstrukturierungen
- Formen der Umstrukturierung
- Auswirkungen auf die Beschäftigten
- Informations- und Mitbestimmungsrechte
- Betriebsänderung, Interessenausgleich und Sozialplan
- Strategien und Handlungsmöglichkeiten

Zielgruppe: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen, Wirtschaftsausschussmitglieder

Referenten: Mirko Weigelt, TBS-Berater.

Arbeitsschwerpunkte des Diplom-Kaufmanns sind wirtschaftliche Angelegenheiten, Bewertung von Wirtschaftlichkeits- und Personalbedarfsrechnungen, Bilanzanalyse, Interessenausgleich- und Sozialplan sowie Konzepte zur Beschäftigungssicherung.

Torsten Schulz, TBS-Berater.

Arbeitsschwerpunkte des Diplom-Ökonomen sind wirtschaftliche Fragestellungen, Begleitung von Wirtschaftsausschüssen, Krisen- und Sanierungsberatung.

**Düsseldorf, 21.09.2017 Seminar Nr. D11-179524-133
Seminarkosten 225 € zzgl. Verpflegung ca. 40 €***

Für Kurzentschlossene

SuccessFactors, Workday und Cornerstone - Worauf Interessenvertretungen bei der Einführung unbedingt achten sollten!

Düsseldorf, 11.05.2017

Seminarkosten 225 € zzgl. Verpf. ca. 40 €*

Sem. Nr. D11-179513-133

Mit der Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen angehen

Duisburg, 23. - 24.05.2017

Seminarkosten 435 € zzgl. Unter./Verpf. ca. 210 €*

Sem. Nr. D11-179532-133

Dem EDV-Einsatz den passenden Rahmen geben

Essen, 30. - 31.05.2017

Seminarkosten 435 € zzgl. Unter./Verpf. ca. 210 €*

Sem. Nr. D11-179514-133

Den Arbeitsalltag stressfrei gestalten - wirksame Präventionsmaßnahmen kennen und umsetzen

Essen, 30. - 31.05.2017

Seminarkosten 435 € zzgl. Unter./Verpf. ca. 210 €*

Sem. Nr. D11-179520-133

* Unterkunft/Verpf. zzgl. USt.



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

TBS NRW



Gesundheit in Zeiten von Arbeit 4.0

Mit der großflächigen Umsetzung von Industrie 4.0- und Digitalisierungsvorhaben verändern sich die Anforderungen an die Gestaltung von Arbeit. Damit stellen sich neue Fragen hinsichtlich der Gesundheit von Beschäftigten und der dafür benötigten Ressourcen. Eine Zwischenbilanz.

Eine aktuelle Studie von BARMER GEK und Universität St. Gallen bestätigt einen signifikanten Einfluss, den die Nutzung moderner Informations- und Kommunikationstechnologie (IuK) auf die Gesundheit der Beschäftigten hat. Danach seien „signifikante Zusammenhänge mit emotionaler Erschöpfung (Burn-out) und Konflikten zwischen Arbeit und Familie zu verzeichnen. 23 % der Befragten fühlten sich durch ihre Arbeit emotional erschöpft.“¹

Tatsächlich sind mit den Verlockungen einer flexiblen und selbstbestimmten Arbeitsgestaltung durch die zunehmende Digitalisierung Entgrenzungsrisiken verbunden, die sich gesundheitsschädigend auswirken können, wie ständige Erreichbarkeit, Vereinbarung unrealistischer Zielvorgaben etc. Ein Zugewinn an Freiheit für Beschäftigte ist häufig mit einem Mehr an Arbeit verbunden. Nur selten wird dabei überprüft, ob die Arbeitsmenge tatsächlich auch zu dem Freiraum passt, der gewährt wurde.

Entgrenzung und Überforderung: Häufige Folge von Digitalisierung und Arbeit 4.0

In den vergangenen Jahren haben sich zudem die Veränderungszyklen in den Organisationen erheblich beschleunigt. Nicht selten können Beschäftigte mit der Geschwindigkeit, Häufigkeit und Menge der Veränderungen nicht mehr mithalten, auch weil klare Informationen und gute Beteiligungsstrukturen fehlen. Die daraus resultierende latente Überforderung schlägt sich auf die Gesundheit der Beschäftigten nieder.

Kurz: Die individuelle Gesundheitsverantwortung hat an Bedeutung zugenommen. Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften sind gefordert, sich verstärkt auch mit den gesundheitsbezogenen Aspekten von Arbeit 4.0 auseinanderzusetzen. Dies sieht auch Bundesministerin Andrea Nahles so, wenn sie sagt: „Es reicht zukünftig nicht, an den Rändern des Arbeitsmarktes auf unerwünschte Entwicklungen zu reagieren, auch wenn dies weiter notwendig sein wird. Der Gestaltungsbedarf von Arbeiten 4.0 geht darüber hinaus.“²

Das betrifft besonders den Umgang mit neuen Formen der Belastung und Beanspruchung – sowohl an den Mensch-Maschine-Schnittstellen, also beispielsweise in der Produktion, wo menschliche Arbeitsleistung durch einen Roboter ersetzt wird, als auch im Bereich der Psyche (Druck, Überforderung, Arbeitsverdichtung, entgrenzte Arbeitszeiten, Probleme im Team oder mit Vorgesetzten etc.). Ein konsequent umgesetztes

Betriebliches Gesundheitsmanagement kann diese Themen aufgreifen und in Abstimmung mit den Beschäftigten für gesunde Rahmenbedingungen sorgen. Das muss von der Geschäftsleitung allerdings gewollt und getragen werden.

Betrieblicher Gesundheitsschutz: Das können Interessenvertretungen tun

Wenn es um Gesundheit in Zeiten von Arbeit 4.0 geht, stellt sich also immer wieder die Ressourcenfrage: Was brauchen Beschäftigte, um neue Herausforderungen motiviert, zuversichtlich und im Rahmen ihres individuellen Leistungsvermögens angehen zu können? Man kann sie einfach danach fragen – in Interviews, Workshops, im Einzelgespräch. Das setzt voraus, dass Arbeitgeber Interesse haben am Gesundheitszustand und -empfinden ihrer Mitarbeitenden ebenso wie an praktischen Lösungsansätzen für Probleme, die im Arbeitsalltag belasten.

Die Beschäftigten sind die Expertinnen und Experten für ihre Arbeit, sie wissen, welche Ressourcen sie benötigen. Konkrete Ansätze könnten passgenaue Arbeitszeitmodelle oder auch Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten sein. Auch die Nutzung der gesetzlich vorgeschriebenen Präventionsinstrumente – also ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung und Betriebliches Eingliederungsmanagement – kann sehr hilfreich sein zur Minimierung des Gefährdungspotenzials. Und es können Team- oder Einzellösungen gefunden werden zur Entschärfung von Belastungssituationen. In Zukunft wird es mehr innovative und nachhaltige Lösungen geben müssen, um aus flexibilisierten und entgrenzten Arbeitsplätzen gesunde Arbeitsplätze zu machen. Diese Herausforderung gilt für alle Ebenen – Staat, Betrieb und Individuum. Die betriebliche Interessenvertretung kann hier einen großen Beitrag leisten, indem sie aktiv ihre Mitbestimmungsrechte lebt!

¹ (<https://www.barmer-gek.de/blob/34728/f3576976c7e2d74c84699ffcd1f615/data/vortrag.pdf>)

² <http://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Arbeiten-vier-null/arbeiten-vier-null.html>

Eva von Buch

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



Tel. 0172 / 700 31 62 Eva.vonBuch@tbs-nrw.de

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

Thema	Termin	Ort	Preis	Verpfl.*	Seminar-Nr.
Betriebliches Gesundheitsmanagement mitgestalten II	19. - 20.06.2017	Hamm	435,-	ca. 185,-**	D3-176725-742
Die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV): Zwischen Vorsorge und Eignung	20.06.2017	Düsseldorf	225,-	ca. 40,-*	D11-179534-133
Datenverarbeitung außer Haus, z.B. Datenübermittlung in die USA	21. - 22.06.2017	Essen	435,-	ca. 210,-**	D11-179515-133
Industrie 4.0: Wo steht unser Betrieb? Merkmale erkennen, bewerten und nachhaltig regeln	28. - 29.06.2017	Dortmund	435,-	ca. 215,-**	D11-179525-133
Aktuelle Aufgaben des Arbeitssicherheitsausschusses (ASA) im Betrieb. Die Arbeit des ASA verstehen und optimieren	04. - 05.07.2017	Essen	435,-	ca. 210,-**	D11-179518-133
Arbeitsorganisation 4.0, "teilsouveräne" Teamarbeit?	11.07.2017	Düsseldorf	225,-	ca. 40,-*	D11-179529-133
Betriebliches Gesundheitsmanagement mitgestalten I	11. - 13.09.2017	Sundern	571,-	270,-**	D3-176724-742
Neue Arbeitsstättenverordnung - Was hat sich geändert?	14.09.2017	Düsseldorf	225,-	ca. 40,-*	D11-179535-133
Betriebliche Umstrukturierung - früh erkennen, richtig handeln	21.09.2017	Düsseldorf	225,-	ca. 40,-*	D11-179524-133
Auf Schritt und Tritt unter Beobachtung - Videoüberwachung am Arbeitsplatz	27. - 28.09.2017	Dortmund	435,-	ca. 215,-**	D11-179527-133
Burnout erkennen, verhindern, mit Betroffenen umgehen	09. - 10.10.2017	Essen	435,-	ca. 210,-**	D3-176728-742
Tool-Box Wirtschaftsausschuss	10. - 11.10.2017	Duisburg	435,-	ca. 210,-**	D11-179523-133
Wenn den Beschäftigten ein Licht aufgeht – Ideenmanagement, Vorschlagswesen und kontinuierlicher Verbesserungsprozess	08. - 09.11.2017	Hamm	435,-	ca. 185,-**	D11-179526-133
Betriebliches Gesundheitsmanagement mitgestalten II	13. - 14.11.2017	Dortmund	435,-	ca. 185,-**	D3-176726-742
Zielvereinbarungen und Mitarbeitergespräche	16.11.2017	Düsseldorf	225,-	ca. 40,-*	D11-179530-133
Update Datenschutzrecht - Informationen zur neuen EU-Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO)	16.11.2017	Düsseldorf	225,-	ca. 40,-*	D11-179536-133

* 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

**Birte Föhse**

hat am 01.02.2017 ihre Tätigkeit als Beraterin in der Servicestelle Demografie Aktiv in der Regionalstelle Bielefeld aufgenommen. Als ehemalige Projektmanagerin beim Zentrum für Innovation in der Gesundheitswirtschaft OWL bringt die Gesundheitswissenschaftlerin grundlegende Kenntnisse zur Betreuung eines Projekts und Wissen zum Thema demografischer Wandel mit.

**Aria Anwar**

hat am 15.03.2017 ihre Tätigkeit als Beraterin in der Regionalstelle Dortmund aufgenommen. Zuletzt war sie am IAW (Bochum) beschäftigt und arbeitete zum Thema betriebliche Partizipationsverfahren und deren Bewertung durch Betriebsräte. In Zukunft berät sie in den Bereichen Organisations- und Personalentwicklung, Qualifizierung und ganzheitliche Produktionssysteme.

Leiharbeit: Neuregelungen zur Überlassungshöchstdauer

Mit den Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, die am 01.04.2017 in Kraft treten, wird eine arbeitnehmerbezogene Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten eingeführt. Es besteht aber die Möglichkeit, durch Tarifverträge der Einsatzbranche oder durch Betriebsvereinbarungen davon abzuweichen: Für tarifgebundene Zeitarbeitsfirmen gilt bezüglich der Abweichung keine Höchstgrenze. Bei tarifungebundenen Entleihern kann ein Tarifvertrag in Form einer Betriebsvereinbarung nachgezeichnet werden. Wenn der Tarifvertrag eine Öffnungsklausel vorsieht, lässt sich die Überlassungsdauer auf maximal 24 Monate verlängern. Zeitarbeitsfirmen ohne Tarifbindung können nicht von den gesetzlichen Vorgaben abweichen. Im Ergebnis werden die Tarifvertragsparteien und betrieblichen Interessenvertretungen gestärkt. Doch für Leiharbeitskräfte gibt es weiterhin keine sichere Perspektive auf die Übernahme im Betrieb. Wollen Sie mehr zum neuen Gesetz erfahren? Wir bieten ein kostenloses Schulungsangebot zum Umgang mit Leiharbeit und Werkverträgen im Betrieb an. Einfach anrufen und Termin ausmachen!

Kontakt: Katja Köhler / Mobil: 0162 / 25 86 442 / katja.koehler@tbs-nrw.de

Die **Service-Hotline Zeitarbeit und Werkvertrag** ist ein Bestandteil der Initiative „**Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb**“ des Arbeitsministeriums NRW und wird seit 2008 von der TBS NRW betrieben. Die Beraterinnen der Hotline stehen Leiharbeitskräften und Interessenvertretungen für sämtliche Fragen rund um das Thema **Leiharbeit und Werkvertrag** zur Verfügung. www.zeitarbeit.nrw.de

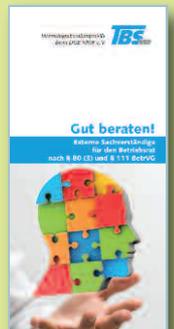
NRW. LAND DER FAIREN ARBEIT.



Betriebsräte benötigen Fachwissen in vielfältigen Bereichen, um den Anforderungen durch das Mitbestimmungsgesetz gerecht zu werden. Damit Betriebsräte ihre Arbeit auf solides und aktuelles Fachwissen aufbauen können, hat der Gesetzgeber im § 80 (3) BetrVG die Möglichkeit der Unterstützung des Betriebsrats durch externe Sachverständige vorgesehen. Wie der Arbeitgeber können Betriebsräte damit auf externe Beratung zur fachlichen und strategischen Unterstützung zurückgreifen. Die TBS-Angebote: Analyse der Situation, Konzeptentwicklung für eine beschäftigtenorientierte Lösung / Moderation der Erarbeitung einer Durch- und Umsetzungsstrategie / Formulierung sowie Begleitung der Umsetzung von Betriebsvereinbarungen / Unterstützung des Betriebsrats in den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber / Moderation von Klausurtagungen.

Der aktuelle TBS-Flyer „**Gut beraten! Externe Sachverständige für den Betriebsrat nach § 80 (3) BetrVG und § 111 BetrVG**“ gibt einen Überblick über die Möglichkeiten der Unterstützung des Betriebsrats und die Angebote der TBS.

Kostenlos anfordern: TBS Dortmund, Tel. 02 31/24 96 98-0, Fax 02 31/24 96 98-41, E-Mail tbs-hauptstelle@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 11/17 93 10-0
Fax 02 11/17 93 10-29
E-Mail tbs-rheinland@tbs-nrw.de

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



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

Verantwortlich: Jürgen Grumbach
Redaktion: Jürgen Grumbach, Klaus Heß, Claudia Hägele, Ulrich Elsbroek, Elisabeth Fellermann

©Foto *fotolia.com: sonjanovak/*, rcfotostock/* Andrey Popov/*

Grafik/Layout: Elisabeth Fellermann

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