

Mit großem  
TBS-Jahresplaner

Ausgabe  
November

**11/17**

# Schnittpunkt

Informationen | Beratung | Seminare |

## Inhalt

<b>Quo vadis, Digitalisierung?</b> Checkliste für Dienstleistungsbetriebe	2
<b>ERA NRW: Auf „Ballhöhe“ bleiben</b> Entgelt: Ein nach wie vor wichtiges Thema	2
<b>Raus aus dem Minijob: Weichen für gute, sozialversicherungspflichtige Arbeit stellen</b>	3
<b>Neue Flyer: Zeitarbeit und Werkverträge</b>	3
<b>Neue BEM-Praxisanleitung unterstützt Interessenvertretungen</b>	4
<b>Unser Seminarprogramm</b>	6
<b>Digitalisierung: Strategisch handeln und Prioritäten setzen!</b>	10
<b>Seminarvorschau</b>	11
<b>TBS-Team</b>	12
<b>„IT-Systeme im Betrieb – Chancen und Risiken erkennen – Lösungen gestalten“</b>	12
<b>Mobile Arbeit, computing anywhere ... Neue Formen der Arbeit gestalten!!</b>	12



**Themenschwerpunkt**

**Neue BEM-Praxisanleitung  
unterstützt Interessenvertretungen**



### Jürgen Fickert

ist TBS-Berater in der Regionalstelle Dortmund. Arbeitsschwerpunkte des Diplom-Mathematikers und Arbeitswissenschaftlers sind IT-Systeme, Datenschutz und Digitalisierung.

## Quo vadis, Digitalisierung?

### Checkliste für Dienstleistungsbetriebe

Die Digitalisierung ist nicht nur in der Industrie ein Thema. Gerade in Dienstleistungsbetrieben, die über das Internet direkte Kundenkontakte haben, sind die Änderungen aufgrund der Digitalisierung erheblich. Diese betreffen nicht nur das Außenverhältnis zu den Kunden, sondern auch die internen Strukturen und Abläufe dieser Unternehmen. Neue Herausforderungen für die Interessenvertretungen, die in Zukunft noch wachsen werden.

Nicht nur Banken und Versicherungen verkaufen ihre Produkte zunehmend via Internet, auch der stationäre Einzelhandel nutzt im wachsenden Maße diesen digitalen Vertriebskanal. So buchen Kunden ihre Reisen immer öfter direkt und elektronisch und betreiben über das Internet elektronische Selbstbedienung. Kurz: Durch die Digitalisierung werden Kunden immer mehr in die betrieblichen Abläufe eingebunden.

Aber auch die innerbetrieblichen Abläufe werden durch IT zunehmend unterstützt, standardisiert und gesteuert. Weil hier mitbestimmungsrelevante Fragen betroffen sind, sollte sich der Betriebsrat einen genauen Überblick über den Stand der Digitalisierung im eigenen Unternehmen machen: Wo steht „unser“ Betrieb, „unser“ Unternehmen? Wie umfassend sind die Planungen der Geschäftsführung, was ändert sich für die Dienstleistungsangebote, die Vertriebswege sowie für Kolleginnen und Kollegen?

Die TBS hat hierzu eine Orientierungshilfe mit 14 Checklisten erarbeitet. Hiermit können Betriebsräte aus Dienstleistungsbetrieben den Stand zur Digitalisierung erheben und Ansätze zur Gestaltung Guter Arbeit 4.0 erkennen. Denn es geht natürlich nicht nur darum, den Planungsstand grob zu erheben und zu bewerten, sondern auch die Chancen für Gute Arbeit 4.0 zu nutzen. Die Orientierungshilfe kann im Internet unter [www.tbs-nrw.de/shop/broschueren](http://www.tbs-nrw.de/shop/broschueren) abgerufen werden.

Bei Bedarf unterstützen die TBS-BeraterInnen natürlich auch vor Ort.

Kontakt: [juergen.fickert@tbs-nrw.de](mailto:juergen.fickert@tbs-nrw.de)

Tel. 0173 / 209 77 67



### Michael Gensler

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

## ERA NRW: Auf „Ballhöhe“ bleiben

### Entgelt: Ein nach wie vor wichtiges Thema

Die betriebliche Einführung des Entgelt-Rahmenabkommens in Nordrhein-Westfalen (ERA NRW) fand in vielen Betrieben vor mehr als zehn Jahren statt. Obwohl nach wie vor ein relevantes Thema, ist es in der Wahrnehmung der betrieblichen Akteure zunehmend in den Hintergrund getreten. Dennoch sollte die Interessenvertretung darauf achten, hierbei immer auf der Höhe der Entwicklung zu bleiben.

Betriebsräte erinnern sich heute zurück an die damals großen Anstrengungen auf Seiten beider Betriebsparteien. Nach dieser intensiven Zeit der Einführung ging das Thema in das Tagesgeschäft über – und trat immer weiter in den Hintergrund. Im Rahmen von Beratungen wird immer wieder deutlich, dass bei beiden Betriebsparteien oft nur noch wenige Akteure vorhanden sind, die die Einführung mitgestalteten. Und wenn, ist der Begriff ERA bei einigen Betriebsräten in der Regel nur noch bei Fragen der Eingruppierungen auf dem Tisch.

Herausforderung für die Betriebsräte heute ist es, das Wissen zu dem Thema ERA NRW in den Gremien zu erhalten, weil es nach wie vor eine hohe Relevanz hat. Wissen auffrischen, neue Experten aufbauen und auf „Ballhöhe“ bleiben, lautet deshalb die Devise für jede Interessenvertretung.

Um auf die Fragen des Arbeitgebers vorbereitet zu sein, können Betriebsräte sich selbst ein Bild machen: Wer im Gremium kennt die Grundlagen von ERA, wer ist Experte? Wer betreut das Thema auf Dauer weiter? Sind die Arbeitsaufgabenbeschreibungen noch aktuell? Sind die Beschäftigten entsprechend eingruppiert? Wie wird die Prämie berechnet? Sind „Außertarifliche Angestellte“ im Betrieb „echte“ ATler? Sobald das Thema wieder oben auf der Agenda steht, ergeben sich im betrieblichen Umfeld weitere Fragen und aktive Handlungsfelder.

Als TBS NRW bieten wir Euch - in Abstimmung mit Eurer zuständigen IG Metall Geschäftsstelle - passgenau zugeschnittene Beratungs- und Seminarangebote.

Kontakt: [michael.gensler@tbs-nrw.de](mailto:michael.gensler@tbs-nrw.de)

Tel. 0172 / 312 41 86

# Raus aus dem Minijob: Weichen für gute, sozialversicherungspflichtige Arbeit stellen

Dr. Cordula Sczesny, Soziale Innovation GmbH, Dortmund

**Immer mehr Menschen haben in NRW einen Minijob. Laut Agentur für Arbeit sind es aktuell 1,8 Mio. Im Einzelhandel, in der Gastronomie und auch im Gesundheitswesen ist der Minijob zum festen Bestandteil der betrieblichen Beschäftigungspolitik geworden. Aber auch im Maschinenbau sowie in der Herstellung von Metall-erzeugnissen sind Minijobs keine Seltenheit. Aber vom Minijob allein kann niemand leben!**

Die Soziale Innovation GmbH hat im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW die Vorteile sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung für Unternehmen und Beschäftigte untersucht. Dazu wurden u. a. 880 Unternehmen befragt.

Die Vorteile für Unternehmen liegen auf der Hand: Wirtschaftlicher und flexibler ist der Einsatz von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. Denn auch für Minijobs gelten die zentralen Arbeitsgesetze. Bessere berufliche Perspektiven, in der Regel ein höheres Einkommen sowie die volle Absicherung in der Sozialversicherung sind Vorteile auf Seiten der Beschäftigten.

Betriebsräte können sich für die Umwandlung von Minijobs stark machen und damit insbesondere in Betrieben mit einer hohen Anzahl von Minijobs die Weichen für mehr gute, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung stellen.

Handlungshilfen zur Umwandlung können bestellt werden unter 0231/8808640 oder [info@soziale-innovation.de](mailto:info@soziale-innovation.de)

## Neue Flyer: Zeitarbeit und Werkverträge

Mit Wirkung zum 1. April 2017 ist das „Gesetz zur Bekämpfung des Missbrauchs bei Leiharbeit und Werkverträgen“ in Kraft getreten. Welche Änderungen und Handlungsspielräume sich daraus für Beschäftigte und betriebliche Interessenvertretungen ergeben, darüber informieren zwei neue Flyer der „Service-Hotline Zeitarbeit und Werkvertrag“.

Der Flyer „Fragen und Antworten zu den gesetzlichen Neuregelungen zum 01.04.2017“ klärt Beschäftigte unkompliziert über ihre Rechte und Pflichten auf. Dazu zählen u.a. Vergütungsansprüche („Equal Pay“), die maximale Verleihdauer, die Wirkung von Betriebsvereinbarungen und neue Arbeitnehmerrechte im Falle illegaler Arbeitnehmerüberlassung.



Der Flyer „Ratgeber Werkvertrag“ informiert Betriebs- und Personalräte

einerseits über zentrale Rechtsgrundlagen, inkl. Fragen des Arbeitsschutzes. Darüber hinaus zeigt er auf, wie es in der betrieblichen Praxis möglich ist, „Gute Arbeit“ durchzusetzen bzw. Scheinselbstständigkeit und Scheinwerkverträge zu verhindern.

Folgende Einrichtungen haben an dem Flyer mitgewirkt und sind Ansprechpartner:

- „Arbeitnehmerfreizügigkeit fair gestalten“ für Beschäftigte aus Osteuropa sowie
- Landesinstitut für Arbeitsschutzgestaltung.

Die Flyer sind ab sofort kostenlos bei der „Service-Hotline Zeitarbeit und Werkvertrag“ erhältlich und stehen unter [www.tbs-nrw.de/shop/flyer](http://www.tbs-nrw.de/shop/flyer) zum Download zur Verfügung.

**Kontakt:**  
**Nadine Schöpfer**  
**Tel. 0211 / 179310 - 11**  
**[nadine.schoepper@tbs-nrw.de](mailto:nadine.schoepper@tbs-nrw.de)**

NRW. LAND DER FAIREN ARBEIT.



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



## Neue BEM-Praxisanleitung unterstützt Interessenvertretungen

Welchen gesetzlichen Auftrag hat die Interessenvertretung im BEM-Verfahren, und was sollte sie wissen, um die Beschäftigten vor einer weiteren Arbeitsunfähigkeit zu schützen? Eine neue Praxisanleitung bietet jetzt wichtige Hilfen für jede betriebliche Interessenvertretung.



Im Mai 2004 ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement (kurz: BEM) in Kraft getreten. Eine echte Erfolgsgeschichte, weil es wesentlich dazu beiträgt, die Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten wiederherzustellen und zu fördern. Die betriebliche Interessenvertretung hat im Rahmen des BEM vielfältige Mitbestimmungsmöglichkeiten und kann einen Einfluss darauf nehmen, wie ein BEM im Unternehmen im Sinne der Beschäftigten ablaufen sollte. So hat sie im Rahmen des § 84 Abs. 2 SGB IX den gesetzlichen Auftrag, gemeinsam mit dem Arbeitgeber ein betriebliches Präventionsverfahren auf die Beine zu stellen. Ziel dabei ist es, Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres sechs Wochen in der Summe oder am Stück arbeitsunfähig waren, eine Wiedereingliederung anzubieten. Dabei wird ein kooperativer Suchprozess in die Wege geleitet, der ausfindig machen soll, wo die Ursachen der Arbeitsunfähigkeit liegen, damit die betroffene Person möglichst nicht erneut arbeitsunfähig wird. Damit sie ihren gesetzlichen Auftrag erfüllen können, brauchen Interessenvertretungen eine gute Praxisanleitung über ihre Aufgabenfelder im BEM.

Die TBS NRW hat unter Mitarbeit von Prof. Wolfhard Kohte eine Praxisanleitung für ein BEM entwickelt, damit die betriebliche Interessenvertretung das BEM Schritt für Schritt und auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber im Betrieb installieren kann. Die Broschüre mit dem Titel: „Acht Schritte für ein strukturiertes Betriebliches Eingliederungsmanagement - Praxisanleitung für die betriebliche Interessenvertretung“ bereitet die betriebliche Interessenvertretung darauf vor, das BEM-Verfahren mit seinen gesetzlichen Mindestanforderungen im Betrieb auszugestalten und in erfolgsorientierte Verhandlungen mit dem Arbeitgeber zu treten. Außerdem werden die Verfahrensgrundsätze, die Verfahrensschritte, die Mitbestimmung, die Verbindung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz ausführlich behandelt. Nicht zuletzt enthält die Anleitung viele nützliche Praxistipps, wie z.B. zu aktuellen Gerichtsurteilen, zur Entwicklung einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung und zu besonderen sowie schwierigen Gestaltungsfragen.

### Teilnahme der betrieblichen Interessenvertretung an BEM-Gesprächen

Seit dem richterlichen Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 22.03.2016, 1 ABR 14/14, herrscht die Meinung vor, dass die Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretung an BEM-Gesprächen rechtlich nicht zwingend ist. Der § 84 Abs. 2 SGB IX verlangt aber eine gemeinsame Klärung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, wie die Arbeitsfähigkeit des Betroffenen wiederhergestellt, erhalten und gefördert werden kann. Nach dem richterlichen Beschluss kann der Arbeitgeber den Betriebsrat aus den Gesprächen mit den betroffenen Beschäftigten ausschließen und außerhalb der BEM-Gespräche die Klärung aufnehmen. Der Betriebsrat hat dann die Möglichkeit, Maßnahmenvorschläge ohne Beisein des betroffenen Beschäftigten zu machen. Sollte beim gemeinsamen Klärungsversuch keine Einstimmigkeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vorherrschen, bleibt es bei einem Dissens.

Der richterliche Beschluss zeigt einen großen Widerspruch in seiner Argumentation auf. So soll in Anlehnung an § 90 BetrVG eine „Mitklärung“ durch den Betriebsrat im ersten Schritt auch ohne ihn möglich sein. Der § 90 BetrVG bezieht sich in Klärungsfragen aber ausschließlich auf das Eigentum des Arbeitgebers, der in einer ersten Phase allein prüfen kann, ob und wie Betriebsanlagen ausgestaltet oder geändert werden sollen. Nun ist der betroffene Beschäftigte nach § 90 BetrVG nicht Eigentum des Arbeitgebers. Der Beschluss bezieht sich zudem allein auf den Betriebsrat. Der Personalrat oder die Mitarbeitervertretung sowie die Schwerbehindertenvertretung sind hiervon ausgenommen.

**Gesetzliche Grundlage des BEM:** Aktuell verankert ist das BEM im § 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX), ab dem 01.01.2018 in § 167 Abs. 2 SGB IX. Das Sozialgesetzbuch IX enthält die Vorschriften zu Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen in Deutschland.

### Vorhandene Möglichkeiten konsequent nutzen

Wir empfehlen deshalb dem Betriebsrat, diesen Beschluss so nicht zu akzeptieren, sondern sich gut beraten zu lassen, wie er trotzdem an BEM-Gesprächen teilnehmen kann. Der Betriebsrat sollte die Beschäftigten gut informieren und ihnen gute Gründe nennen, warum dieser an den Gesprächen teilnehmen sollte. Ein Hauptargument ist die fehlende Vertretung der Interessen des betroffenen Beschäftigten und eine mögliche arbeitgeberlastige Vereinbarung von Maßnahmen. Auf eigenen Wunsch kann der Beschäftigte den Betriebsrat von Anfang an zu den Gesprächen mitnehmen. Von dieser Möglichkeit sollten die betroffenen Beschäftigten Gebrauch machen. Der Betriebsrat sollte auch ohne exklusive Zustimmung durch BEM-Berechtigte an den Gesprächen teilnehmen. In schweren Konfliktfällen kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen und die Klärung über das Eigentumsrecht im Sinne des § 90 BetrVG im BEM vornehmen. Die TBS NRW kann als externer Sachverständiger nach § 80 (3) BetrVG für die Beratung zu Rate gezogen werden. Die BEM-Broschüre soll dem Betriebsrat helfen, das BEM im Interesse der BEM-Berechtigten umzusetzen sowie die obligatorische Teilnahme des Betriebsrats an BEM-Gesprächen im Rahmen einer Betriebsvereinbarung zu fixieren.



**Barbara Sobotta**

Vorsitzende der Mitarbeitervertretung (MAV) St. Rochus-Hospital Castrop-Rauxel, Vorstandsmitglied in der MAV der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft (DiAG) Paderborn.

„Das SGB IX § 84 Abs. 2 verpflichtet jeden Arbeitgeber unter Einbeziehung der Interessenvertretung ein betriebliches Eingliederungsmanagement zu organisieren. Damit soll bei der Ausgestaltung des BEM gewährleistet werden, dass die Interessen der Beschäftigten Berücksichtigung finden. Der betroffene Beschäftigte erhält so in dem Verfahren eine bessere Position. Die Interessenvertretung kann mit dem Arbeitgeber in einer Art „Ideenschmiede“ individuelle Lösungen, die auf den Betrieb und die Berufsgruppe abgestimmt sind, entwickeln. Natürlich fallen diese Ideen nicht vom Himmel, sondern erfordern von den Beteiligten Praxiswissen und echtes Interesse für das Thema. Die betriebliche Interessenvertretung erwirbt sich durch Sachkompetenz ein hohes Maß an Vertrauen bei den betroffenen Beschäftigten. Dafür braucht es aber ausreichend Schulungen, gute Literatur und einen Austausch mit Experten oder betriebliche Interessenvertreter. Diese Broschüre unterstützt die betriebliche Interessenvertretung bei ihrem gesetzlichen Auftrag im BEM und füllt so die Bedeutung des Gesetzes „Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit“ mit Leben. Nur wenn alle ihren Auftrag im BEM ausreichend kennen, kann am Ende für den Beschäftigten ein sinnvolles BEM herauskommen.“

### Autorin



**Diana Reiter**

ist TBS-Beraterin. Arbeitsschwerpunkte der Sozialwissenschaftlerin sind der Arbeits- und Gesundheitsschutz, Regelungen zur Arbeits- und Schichtarbeit sowie Personal- und Organisationsentwicklung.

Kontakt: 0173 / 20 977 53  
[diana.reiter@tbs-nrw.de](mailto:diana.reiter@tbs-nrw.de)



Umfassende betriebliche Rationalisierungsmaßnahmen haben in den vergangenen Jahren dazu geführt, dass es „Schonarbeitsplätze“, wie sie früher gerne genannt wurden, in dieser Form kaum noch gibt. Die Bemühungen, langjährige Mitarbeitende im Betrieb zu halten und einen leistungsgerechten Arbeitsplatz für sie zu schaffen, sind häufig groß, stellen aber eine Herausforderung dar.

Die TBS-Broschüre **„Acht Schritte für ein strukturiertes betriebliches Eingliederungsmanagement - Praxisanleitung für die betriebliche Interessenvertretung“** soll betrieblichen Interessenvertretungen pragmatische und umsetzbare Hinweise geben, wie das BEM möglichst strukturiert und sinnhaft eingeführt und umgesetzt werden kann.

Die Broschüre bestellen oder kostenlos downloaden unter  
[www.tbs-nrw.de/shop/broschueren](http://www.tbs-nrw.de/shop/broschueren)



Literaturtipps, Linkliste und weitere Materialien zum Thema unter  
[www.tbs-nrw.de/materialien/betriebliches-eingliederungsmanagement](http://www.tbs-nrw.de/materialien/betriebliches-eingliederungsmanagement)



## PERSONAL 4.0 MIT SAP SUCCESSFACTORS ODER WORKDAY HCM - Risiken und Nebenwirkungen bei der Digitalisierung von HR-Abteilungen

Die Landschaft der Personalinformationssysteme verändert sich massiv. Bisher hat der Personalbereich EDV-Systeme mit den Schwerpunkten Personaladministration, Gehaltsabrechnung und Zeitwirtschaft genutzt. Neuere Softwarelösungen bilden nun auch verstärkt die für die Beschäftigten wichtigen Personalprozesse rund um Zielvereinbarung und Leistungsbewertung, Entlohnungsplanung, Recruiting, Talent Review, Entwicklungs- und Nachfolgeplanung ab. Zwei der in Deutschland am meisten verbreiteten Systeme sind die Personal- und Talentmanagement-Systeme SAP SuccessFactors und Workday HCM. Was zunächst aussieht wie die Einführung nur einer weiteren Software, entpuppt sich in den Betrieben als Einstieg in eine ganz neue Personalplanungs- und -steuerungsphilosophie.

### Inhalt:

- SAP SuccessFactors und Workday HCM – Wie sehen die Systeme aus? Was können sie?
- Wie arbeitet das Management mit den Systemen? Ein Blick hinter die „Kulissen“
- Welche Auswirkungen, welche Chancen und Risiken haben die Systeme für die Beschäftigten?
- Rechtlicher Rahmen – Welche Mitbestimmungsrechte hat die Interessenvertretung?
- Welche Anforderungen zum Datenschutz bestehen bei diesen Cloudlösungen?
- Was sollte die Interessenvertretung bei der Ausgestaltung der Systeme unbedingt beachten?
- Erfahrungsaustausch unter den Teilnehmenden

**Zielgruppen:** Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen

**Referentin:** Katrin Sommer, TBS-Beraterin.

Arbeitsschwerpunkte der Diplom-Kauffrau sind Gestaltung und Regelung von IT-Systemen (insb. SAP), Erarbeitung von Rahmenvereinbarungen und Begleitung von IT-Ausschüssen, Einführung von Personalinformationssystemen.

**Düsseldorf, 20.02.2018** Seminar Nr. **D11-189511-133**  
**Seminarkosten 225 € zzgl. Verpflegung: ca. 40 €\***

## SCHLAGKRÄFTIGER IT-AUSSCHUSS - Methoden kennenlernen und erproben

Inzwischen gibt es kaum eine Veränderung im Unternehmen, die nicht auch zu Veränderungen in der IT-Landschaft des Betriebes führt. So halten nicht nur immer mehr EDV-Systeme Einzug in die Betriebe, es handelt sich hierbei auch um immer komplexere Systeme mit immer kürzeren Veränderungszyklen. Wird dies für die Interessenvertretungen, die die Mitbestimmungsrechte zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle wahrnehmen wollen, ein (un-)lösbarer Vollzeitjob? Interessenvertretungen setzen in dieser Situation zunehmend auf den Aufbau eines schlagkräftigen IT-Ausschusses.

### Inhalt:

- Bestandsaufnahme: Mitbestimmungsprozess bei der Einführung neuer IT-Systeme
- Optimierung des Informationsprozesses mit dem Arbeitgeber
- Konstruktive Zusammenarbeit mit dem / der betrieblichen Datenschutzbeauftragten
- Effiziente Organisation eines schlagkräftigen IT-Ausschusses
- Best practice-Austausch „Was hat sich bei anderen bewährt?“
- Aufstellen eines Maßnahmenplanes zur optimalen Ausgestaltung des eigenen IT-Ausschusses

**Zielgruppen:** Betriebs- und Personalräte und Mitarbeitervertretungen, die einen IT-Ausschuss aufbauen wollen oder in einem IT-Ausschuss mitarbeiten (werden).

**Referentinnen:** Katrin Sommer, TBS-Beraterin.

Arbeitsschwerpunkte der Diplom-Kauffrau sind Gestaltung und Regelung von IT-Systemen (insb. SAP), Erarbeitung von Rahmenvereinbarungen und Begleitung von IT-Ausschüssen, Einführung von Personalinformationssystemen.

Stefanie Wallbruch, TBS-Beraterin.

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

**Duisburg, 27. – 28.02.2018** Seminarnummer: **D11-189512-133**  
**Seminarkosten 444 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 210 €\***



\* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.

## DIE NEUE DATENSCHUTZGRUNDVERORDNUNG (DSGVO) - Bedeutung der Neuerungen für IT-Vereinbarungen in Unternehmen

Die neue europäische DSGVO bringt zahlreiche Änderungen für Unternehmen, Behörden und Privatpersonen. Mit der Datenschutzreform will die EU ein einheitliches Datenschutzniveau in ganz Europa herstellen. Ab dem 25. Mai 2018 muss die Verordnung in Unternehmen angewendet werden. Was bedeutet die Reform für den Datenschutz im Unternehmen? Ändert sich die Rolle der/ des betrieblichen Datenschutzbeauftragten? Welche Änderungen ergeben sich für den Arbeitnehmerdatenschutz? Was bedeutet dies für die Arbeitsweise von Arbeitnehmervertretungen bei der Verhandlung von Vereinbarungen mit datenschutzrechtlichen Regelungen?

### Inhalt:

- Verhältnis von Mitbestimmung und Datenschutz
- Grundprinzipien der DSGVO
  - Verbotsprinzip mit Erlaubnisvorbehalt
  - Datensparsamkeit
  - Zweckbindung
  - Bußgelder
  - Privacy by Design
  - Datenschutz-Folgenabschätzung
- DSGVO und Arbeitnehmerdatenschutz
- Regelungsmodelle Rahmen- und Einzelvereinbarungen

**Zielgruppen:** Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen, Datenschutzbeauftragte, Mitglieder des IT-Ausschusses

**Referent:** Nils Nolting, TBS-Berater.

Arbeitsschwerpunkte des Diplom-Soziologen sind IT-Regelungen und Vereinbarungen zum Arbeitnehmerdatenschutz, Mobile Device Management, Begleitung von Betriebs- und Personalräten bei ökonomischen Fragestellungen.

**Duisburg, 17.04.2018**                      **Seminar Nr. D11-189513-133**  
**Seminarkosten 225 € zzgl. Verpflegung ca. 49 €\***

## Profi-Seminare bringen es auf den Punkt!

### Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das sogenannte Super-Wahljahr 2017 neigt sich dem Ende zu. Doch auch wenn es manch einer nicht mehr sehen mag: Wahlen bestimmen auch die ersten drei Monate des nächsten Jahres. Für die anstehenden Betriebsratswahlen 2018 wünschen wir Euch viel Energie und Erfolg!

Nichtsdestotrotz bleiben Themen wie die neue EU-DGSV, Einführung der eAkte, Microsoft 365, Workday oder die längst vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung in puncto psychischer Belastungen auch im Jahr 2018 in vielen Betrieben ganz oben auf der Agenda. Deshalb heißt unsere Empfehlung: Nutzt unsere Seminare und macht Euch schlau, denn wie Marie von Ebner Eschenbach schon sagte: "Wer nichts weiß, muss alles glauben."

Das neue „von profis für profis – Programm“ bietet erneut zu allen wichtigen Themen ein umfangreiches Seminarangebot. Hier bekommt Ihr sämtliche Informationen über alle relevanten Neuerungen, Tipps zur Vorgehensweise im Betrieb und natürlich Eckpunkte für eine gute Betriebsvereinbarung.

### Wir freuen uns wie immer auf viele Anmeldungen.

**Claudia Hägele und Martina Rieck**



[claudia.haegele@tbs-nrw.de](mailto:claudia.haegele@tbs-nrw.de)

[martina.riek@tbs-nrw.de](mailto:martina.riek@tbs-nrw.de)



\* 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 bei der Ausschreibung und in der Einführungsphase kann die Interessenvertretung Stellgrößen beeinflussen und ihre Vorstellungen von Guter Arbeit einbringen.

**Inhalt:**

- Funktionsweise der eAkte inkl. Archivierung und Anbindung externer KommunikationspartnerInnen
- 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

**Zielgruppen:** Betriebs- und Personalräte besonders aus Verwaltungen

**Referent:** Max Thomsen, TBS-Berater.

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

**Düsseldorf, 24.04.2018    Seminarnummer: D11-189514-133**  
**Seminarkosten 225 € zzgl. Verpflegung ca. 40 €\***


**IN ZEHN SCHRITTEN ZU EINEM EFFEKTIVEM  
BETRIEBLICHEN EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT  
(BEM) - Praktische Anleitung für betriebliche Interessen-  
vertretungen**

Der Arbeitgeber muss initiativ werden und Beschäftigten nach langer Krankheit ein wirksames BEM nach § 84 Abs. 2, SGB IX anbieten. Der Erfolg und das Vertrauen hängen dabei maßgeblich von den einzelnen Schritten im BEM ab. Wer führt die Eingliederungsgespräche, wer ist daran beteiligt? Kennen alle gesetzlich genannten AkteureInnen ihre Aufgaben? Werden alle Rehabilitationsträger eingebunden, um sachliche, technische und finanzielle Unterstützung einzuholen? Wie wird mit den personenbezogenen Daten umgegangen? Erfolgt eine Trennung von Personal- und BEM-Akte? Kennt die betriebliche Interessenvertretung ihre umfassenden Mitbestimmungsrechte? Und schließlich: Stellt der Abschluss einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung eine Verbindlichkeit in Ablauf und Maßnahmengestaltung dar?

**Inhalt:**

- Von der Erhebung der Fehlzeiten bis zur erfolgreichen Eingliederung
- Die Rolle der betrieblichen Interessenvertretung im BEM-Prozess
- Wer gehört ins BEM-Team?
- Vertrauen ist alles: Öffentlichkeitsarbeit im BEM mitgestalten
- Gesprächsprotokoll mit Maßnahmenfindung
- Schutz personenbezogener Daten: Was sagt das Gesetz?
- Rechte und Pflichten im BEM sowie aktuelle Rechtsprechung
- Leistungskatalog der Rehabilitationsträger: Strategien zur Inanspruchnahme von externen Leistungen
- Konfliktlösungen im BEM
- Eckpunkte einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung zum BEM

**Zielgruppen:** Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen

**Referentinnen:** Diana Reiter, TBS-Beraterin.

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

Katja Köhler, TBS-Beraterin.

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

**Duisburg, 06. – 08.06.2018    Seminar Nr. D11-189515-133**  
**Seminarkosten 583 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 310 €\***

\* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.



## Nachgefragt: Neues Seminarthema, warum?

**Ein zentraler Punkt des E-Government-Gesetzes NRW (§ 9 E-GovG) ist die verbindliche Einführung der elektronischen Akte in der Landesverwaltung NRW bis zum Jahr 2022. Wie läuft die Zusammenarbeit zwischen Personalvertretung und Verwaltung zu diesem Thema?**

Mein Eindruck von der bisherigen Zusammenarbeit ist vielversprechend. Mit der Prozessvereinbarung zur digitalen Transformation der Landesverwaltung wurde ein solider Rahmen geschaffen, um die prozessuale Mitbestimmung nach LPVG mit Leben zu füllen. Nur unter dieser Voraussetzung und gemeinsam mit den Beschäftigten vor Ort können so komplexe IT-Projekte wie die eAkte erfolgreich umgesetzt werden.

**Welchen Schwerpunkt hat Dein Seminar?** Die Teilnehmenden sollen verstehen, wie die eAkte ihre Arbeitsprozesse verändern wird und welche Chancen und Risiken sich aus Beschäftigtensicht ergeben. Weiter werden wir gemeinsam erarbeiten, wie diese Veränderungen durch die Mitbestimmung gestaltet werden können.

**Warum sollten Interessenvertretungen das Seminar am 24. April 2018 in Düsseldorf unbedingt besuchen?** Viele Interessenvertreter, mit denen ich spreche, fühlen sich von IT-Projekten wie der eAkte überrollt, zumindest fehlt häufig der Überblick. Gemeinsam benennen wir die einzelnen Baustellen und erhöhen unsere Handlungsfähigkeit.



**Max Thomsen**

zum Seminarthema  
„NEUE ABLÄUFE IN  
DER VERWALTUNG  
Die eAkte verändert  
die Arbeit“

### MOBIL ARBEITEN – ZWISCHEN STÄNDIGER ERREICHBARKEIT UND DER FLEXIBLEN GESTALTUNG DER ARBEIT - Welche Regeln braucht gute mobile Arbeit?

Ständige Erreichbarkeit und die Möglichkeit, mit Smartphone, Tablet und Notebook jederzeit und überall zu arbeiten, sind für viele Beschäftigte bereits Alltag. Mit dem kurzen abendlichen Blick auf aktuelle E-Mails und Co. wird die Arbeit zuhause und in der Freizeit zu einem ständigen Begleiter. Die Grenzen zwischen Privatleben und Arbeit verschwimmen. Den Vorteilen der flexiblen Gestaltung der Arbeit und Arbeitszeit stehen Nachteile wie Informationsüberflutung und neue Überwachungsmöglichkeiten gegenüber. Für mobile Arbeit sind Regelungen erforderlich, die sowohl Belastungen als auch Überwachungspotenziale begrenzen und die Beschäftigten befähigen, ihre mobile Arbeit gut zu gestalten.

#### Inhalt:

- Mobile Arbeitsformen gestern, heute und morgen
- Der Einfluss von Technik auf den mobilen Arbeitsalltag
- Überwachungspotenziale
- Stressoren und gesundheitliche Ressourcen mobiler Arbeit
- Betriebliche und individuelle Gestaltungsmöglichkeiten für gute mobile Arbeit

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

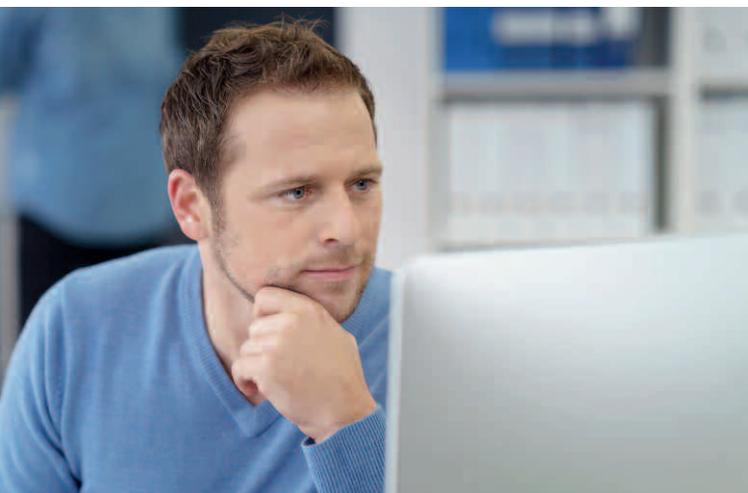
**Referent:** Nils Nolting, TBS-Berater.

Arbeitsschwerpunkte des Diplom-Soziologen sind IT-Regelungen und Vereinbarungen zum Arbeitnehmerdatenschutz, Mobile Device Management, Begleitung von Betriebs- und Personalräten bei ökonomischen Fragestellungen.

**Essen, 28.06.2018**

**Seminar Nr. D11-189516-133**

**Seminarkosten 225 € zzgl. Verpflegung ca. 49 €\***



\* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.





## Industrie und Arbeit 4.0: Arbeit 2020 geht weiter!

**Wie weit ist „Industrie 4.0“ in den Betrieben vorangeschritten? Das Projekt „Arbeit 2020 in NRW“ liefert hierzu wichtige Daten und möchte gleichzeitig dazu beitragen, die Beschäftigtenperspektive nachhaltig in diesen umfassenden Transformationsprozess zu implementieren.**

Das Thema „Digitalisierung und Vernetzung der Arbeitswelt“ wird seit geraumer Zeit kontrovers diskutiert. Die Vision „Industrie 4.0“ ist dabei noch weit entfernt von den betrieblichen Realitäten, Veränderungen zeichnen sich aber vielerorts bereits ab. Neue Softwaresysteme werden angeschafft, „4.0“-Projekte ins Leben gerufen. Ein Prozess, der Chancen für Arbeitsplätze, Arbeitsbedingungen und Standortentwicklungen bieten kann, aber durchaus auch Risiken.

### „Arbeit 2020“ startet in die Phase 2

Seit 2015 beteiligt sich die TBS NRW an „Arbeit 2020 in NRW“, einem durch das Land Nordrhein-Westfalen geförderten Gemeinschaftsprojekt der IG Metall NRW, der IG BCE Nordrhein, der Gewerkschaft NGG NRW und dem DGB NRW. In Betriebsprojekten gehen Betriebsräte dabei der Frage nach: Wie weit sind wir eigentlich schon bei „Industrie 4.0“, Digitalisierung und Vernetzung – und was können wir machen, damit Beschäftigteninteressen stärker berücksichtigt werden? Aktuell geht das Projekt in die zweite Phase, die bis Ende 2019 geplant ist. Auch die TBS NRW ist als Umsetzungspartner der Gewerkschaften weiterhin dabei: Sie gestaltet und moderiert die Workshops vor Ort in den Betrieben, gibt Rat und Hilfestellung im Projektablauf.

Eine zentrale Rolle bei „Arbeit 2020 in NRW“ spielen die Betriebsratsgremien. Sie haben die Aufgabe, die bereits im Betrieb erfolgten „4.0“-Aktivitäten, aber auch die dortigen Rahmenbedingungen in den Blick zu nehmen: Welche Projekte der Digitalisierung und Vernetzung gibt es? Existiert eine dahinter stehende Strategie? Wie sind die Auswirkungen auf Marktbedingungen, auf Arbeitsbedingungen und auf Beteiligung und Mitbestimmung? Auskunft auf diese und weitere Fragen geben dabei nicht nur die Betriebsratsmitglieder. Auch die Beschäftigten selbst kommen als Experten ihrer Arbeitssituation im Rahmen von Foren, Befragungen und Interviews zu Wort.

Daran anschließend werden die gewonnenen Erkenntnisse und weitere Merkmale der Digitalisierung in eine sogenannte „Betriebslandkarte“ übertragen – eine grafische

Übersicht, die Stand und Qualität der Digitalisierung und Vernetzung in den einzelnen Bereichen oder Abteilungen eines Betriebes dokumentiert. Sie zeigt, wo sich die Anzahl der Arbeitsplätze verändert hat, Qualifizierung notwendig wird und sich Arbeitsbedingungen qualitativ wandeln. So wird eine Übersicht über alle Aktivitäten, den jeweiligen Umsetzungsstand sowie mögliche Herausforderungen für das Unternehmen erarbeitet. Die Betriebslandkarte ist so auch ein wichtiger Impulsgeber für einen Austausch zwischen den Betriebsparteien.

### Die Beschäftigteninteressen kommen noch zu kurz

Ein weiteres Ziel von „Arbeit 2020 in NRW“ ist es, mit dem Arbeitgeber ins Gespräch über die Zukunft zu kommen und sich als Betriebsrat an der Gestaltung zu beteiligen. Insbesondere geht es darum, einen Handlungsplan zu entwickeln. Dieser kann Maßnahmen der Beschäftigungssicherung, der Qualifizierung oder auch des Arbeits- und Gesundheitsschutzes umfassen. Zahlreiche Betriebe aus der ersten Projektstaffel haben sich in Form einer Zukunftsvereinbarung zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite bereits auf die Umsetzung eines solchen Handlungsplans verpflichtet.

Die bisher durchgeführten Betriebsprojekte innerhalb von „Arbeit 2020 in NRW“ zeigen, dass viele Betriebe bei Digitalisierung und Vernetzung schon weiter sind, als im Vorfeld erwartet. Insbesondere die Beschäftigtenperspektive kommt in der Gestaltung allerdings oft zu kurz: „4.0“ wird als rein technischer Wandlungsprozess interpretiert, soziale Aspekte bleiben unberücksichtigt. „Arbeit 2020 in NRW“ will in diesem Zusammenhang mehr als nur aufklären. Digitalisierung und Vernetzung sollen vielmehr als „Arbeit 4.0“ unter Berücksichtigung der Interessen der Beschäftigten gestaltet werden. Informationen zu „Arbeit 2020 in NRW“ gibt es bei den beteiligten Gewerkschaften und natürlich auch bei der TBS NRW.

### Jens Göcking

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



Tel. 0173 / 209 77 58

[jens.goecking@tbs-nrw.de](mailto:jens.goecking@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](http://www.tbs-nrw.de)

## ANMELDUNG

Ausschneiden und  
zusenden oder faxen.

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

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

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

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

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

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

Anzahl Beschäftigte: \_\_\_\_\_

### Anschrift des Betriebes

Straße: \_\_\_\_\_

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

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

Telefon/Fax (tagsüber): \_\_\_\_\_

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

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

Seminar-Nr.:

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

TBS NRW

Organisationseinheit Seminare

Harkortstraße 15

40210 Düsseldorf

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

**TBS Team****Christian Menz**

arbeitet seit 01.9.2017 in der Regionalstelle Düsseldorf als Berater im Projekt „Service-Hotline Zeitarbeit und Werkvertrag“.

Zuletzt war er an der Europa-Universität Flensburg für die Hans-Böckler-Stiftung in der Forschung tätig. Als Politologe verfügt er über breite Kenntnisse in den Bereichen Arbeit, Beruf, Personal und Organisation.

**IT-Systeme im Betrieb:** Das vernetzte Arbeiten in Wirtschaft und Gesellschaft entwickelt sich rasant. Informations- und Kommunikationstechnologien beherrschen die Arbeitswelt in allen Branchen. Der Einsatz von IT hat heute für viele Unternehmen eine strategische Relevanz. Er ist bedeutsam für die Wettbewerbsfähigkeit und hat Auswirkungen auf nahezu jeden Arbeitsplatz. Die 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“**.

Bestellen oder kostenlos downloaden unter [www.tbs-nrw.de/shop/flyer](http://www.tbs-nrw.de/shop/flyer)

**Mobile Arbeit, computing anywhere ... Neue Formen der Arbeit gestalten!!**

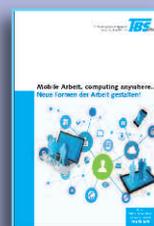
Nach Feierabend noch ein Kundentelefonat führen, am Wochenende eben noch die Mails beantworten – viele Beschäftigte arbeiten zunehmend während ihrer Freizeit überall dort, wo es der Netzeempfang zulässt: zuhause, in der Bahn, im Hotel und an vielen anderen Orten. Das ist der Kern des „mobilen Arbeitens“: orts- und zeitunabhängig mit Hilfe mobiler Endgeräte auf Arbeitsprozesse zugreifen und die betrieblichen Aufgaben jederzeit und überall erledigen zu können.

Den Betrieben kommt dies entgegen, weil – so die Begründung – ein erfolgreich oder weltweit agierendes Unternehmen rund um die Uhr erreichbar sein müsse. Auch viele Beschäftigten sehen Vorteile im mobilen Arbeiten, weil sie die Arbeitszeiten und die Wahl des Arbeitsorts flexibel an ihre persönliche Lebenssituation anpassen können.

Eine Herausforderung für die Interessensvertretungen, sehen sie sich doch vor die Aufgabe gestellt, einerseits die Gefahren mobiler Arbeit frühzeitig zu erkennen, ohne andererseits die positiven Aspekte zu unterbinden.

Die neue Handlungshilfe der TBS will hierbei zwei Aspekte in den Blick nehmen: Zum einen geht es um die Organisation der Arbeit, d. h. um die Schaffung von Rahmenbedingungen, mit denen die gesetzlichen Regelungen z.B. zur Höchstarbeitszeit, zur Samstagsarbeit, zu Pausen und vieles andere mehr eingehalten werden können. Auf der anderen Seite gilt es, die technischen Gegebenheiten mobiler Arbeit im Hinblick auf Leistungs- und Verhaltenskontrollen zu begrenzen und auf die Einhaltung des Datenschutzes zu prüfen.

Bestellen oder kostenlos downloaden unter [www.tbs-nrw.de/shop/broschueren](http://www.tbs-nrw.de/shop/broschueren)



**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](mailto: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](mailto: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](mailto:tbs-owl@tbs-nrw.de)



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

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

©Foto fotolia.com: © alphaspirt, © kasto, © Woodapple,  
© I Believe I Can Fly, © auremar, © contrastwerkstatt,  
© NicoElNino, © everythingpossible, © Andrey Popov  
Grafik/Layout: Elisabeth Fellermann

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