

Ausgabe August **08/18** | **Schnittpunkt**

**Informationen | Beratung | Seminare |**

**Inhalt**

Psychische Belastungen angehen Gefährdungsbeurteilung als Schlüssel	2
Augen auf beim Agilen Arbeiten! Regeln schaffen, Belastungen begrenzen!	2
Fachtagung - Psychische Gesundheit in veränderten Arbeitswelten	3
Veranstaltung: Reformen in der Zeitarbeit - Ist der Missbrauch jetzt eingedämmt?	3
Besser als optimierte Prozesse sind Gute Prozesse	4
Unser Seminarprogramm	6
Seminarüberblick	11
TBS-Team	12
Neue Broschüre: „Gut beraten!“ Externe Sachverständige für den Betriebsrat	12
TBS-Newsletter: Jetzt abonnieren	12
2. Thementag für betriebliche Interessenvertretungen auf der Orgatec-Messe Köln	12



**Themenschwerpunkt**

**Besser als optimierte Prozesse  
sind Gute Prozesse**



### **Dr. Kathrin Drews**

ist TBS-Beraterin. Arbeitsschwerpunkte der Dipl.-Politikwissenschaftlerin sind u.a. Arbeitsgestaltung, Beschäftigungssicherung und Organisationsentwicklung sowie Wirtschaftsausschüsse.

## **Psychische Belastungen angehen Gefährdungsbeurteilung als Schlüssel**

„Psychische Störung“ als Grundlage für Arbeitsunfähigkeit gehört mittlerweile zu einer der häufigsten Diagnosen. Die Formen und Ursachen psychischer Belastungen am Arbeitsplatz und Wege zu ihrer Vermeidung können mit einer Gefährdungsbeurteilung erkannt werden. Bis heute führt jedoch nur etwa die Hälfte der Betriebe überhaupt die gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung durch. Das Thema psychische Belastungen wird dabei in weniger als der Hälfte der Fälle berücksichtigt. Ein Thema also, das die Interessenvertretung im Blick haben sollte.

In unseren Beratungen und Seminaren stellen wir fest, dass in vielen Betrieben Unsicherheit bei der Bearbeitung des Themas besteht. Psychische Belastungen sind für viele etwas wenig Greifbares. Gleichzeitig stehen viele Arbeitgeber auf dem Standpunkt, Überbeanspruchungen am Arbeitsplatz seien vornehmlich im Privatleben der Beschäftigten angelegt. Dabei können psychische Belastungen im Betrieb mit Instrumenten wie Fragebögen und anderen Methoden objektiv beurteilt und gemessen werden.

Die Interessenvertretungen stehen im direkten Kontakt mit den Beschäftigten und erleben die Folgen dieser Erkrankungen unmittelbar. Ihre Rolle ist deshalb entscheidend. Denn ihre Aufgabe ist es dafür zu sorgen, dass die Gefährdungsbeurteilung beteiligungsorientiert abläuft. Damit am Ende des Prozesses Verbesserungen für die Beschäftigten stehen können, müssen zunächst einmal die Beschäftigten befragt und darauf aufbauend Maßnahmen erarbeitet werden. Ohne dieses Vorgehen bleibt die Gefährdungsbeurteilung ein Pro-forma-Instrument, das nichts verbessert und die Belegschaft frustriert zurücklässt.

Die TBS unterstützt Sie bei der Gestaltung der Gefährdungsbeurteilung an vielen Stellen: Wir informieren über gute Beispiele, unterstützen bei der Auswahl von Fragebögen und Instrumenten, beraten zur Strategie in puncto Beteiligung der Belegschaft, unterstützen in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber, erarbeiten mit den Prozessbeteiligten eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung und führen Workshops mit den Beschäftigten durch.

**Kontakt:** [kathrin.drews@tbs-nrw.de](mailto:kathrin.drews@tbs-nrw.de)

**Mobil:** 0174 / 1 60 05 40



### **Sigrid Rose**

ist TBS-Beraterin. Arbeitsschwerpunkte der Sozialwissenschaftlerin (BA) sind IT-Regelungen, Vereinbarungen zum Arbeitnehmerdatenschutz sowie zum Arbeits- und Gesundheitsschutz.

## **Augen auf beim Agilen Arbeiten! Regeln schaffen, Belastungen begrenzen!**

Agiles Arbeiten ist ein Trend, der in immer mehr Arbeitsbereichen um sich greift. Das Schlagwort steht für Flexibilität, schnelle Reaktionen auf neue Anforderungen, flache Hierarchien und wechselnde Organisationsformen. Für die Beschäftigten kann agiles Arbeiten zu mehr Eigenverantwortung aber oft auch zu Mehrarbeit und einer erhöhten Belastung führen. Die Interessenvertretung sollte deshalb hier ihre Gestaltungsmöglichkeiten ausschöpfen.

Agiles Arbeiten reagiert auf steigende Komplexität und Beschleunigung in Produktion und Dienstleistung. Agile Prinzipien orientieren auf eine flexible Arbeitsweise. Kundenwünschen wird Vorrang eingeräumt. Änderungen sollen auch im laufenden Arbeitsprozess noch berücksichtigt werden. Agile Teams zeichnen sich durch einen hohen Grad der Selbstorganisation aus. Sie bekommen mehr Verantwortung, und auch die Transparenz wird groß geschrieben – innerhalb des Teams und gegenüber dem Management, das hohe Leistungsbereitschaft erwartet.

Zunächst scheint agiles Arbeiten auch für Beschäftigte attraktiv zu sein, da Individuen und Interaktionen Vorrang vor Prozessen und Werkzeugen bekommen. Erste Untersuchungen zeigen ein anderes Bild: Der Zeitdruck ist permanent hoch und die Beschäftigten leisten in großem Umfang Mehrarbeit. Zusammen mit der Arbeitsintensität führt die Arbeitsweise agiler Teams zu hohen psychischen Belastungen.

Will der Arbeitgeber agile Arbeit einführen, sollte sich die Interessenvertretung eine Position erarbeiten und den Dialog mit den Betroffenen suchen. Hier ist neben dem Umgang des Teams mit den Arbeitsanforderungen die Belastung der einzelnen Teammitglieder in den Blick zu nehmen. Um die Arbeitsmenge bei Überschreitung der Belastungsgrenzen beschränken zu können, sind effektive Mechanismen erforderlich. Für die Entwicklung solcher Mechanismen und ihrer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber können Interessenvertretungen auf die Unterstützung der TBS zurückgreifen.

**Kontakt:** [sigrid.rose@tbs-nrw.de](mailto:sigrid.rose@tbs-nrw.de)

**Mobil:** 0173 / 2097 764



**Fachtagung für  
Betriebs- und Personalräte  
und andere Beschäftigtenvertretungen  
8. - 10. Mai 2019 in Berlin**

## Psychische Gesundheit in veränderten Arbeitswelten

Arbeitswelten sind seit jeher im Wandel. Ältere Menschen können sich noch an die Einführung der ersten Rechner erinnern, heute sind Internet und Smartphone allgegenwärtig. Noch ist wenig erforscht, wie sich die Digitalisierung auf die Gesundheit der Beschäftigten auswirkt. Es zeichnet sich jedoch bereits ab, dass sich die psychischen Belastungen der Beschäftigten verändern und häufig auch steigern. Bekannt sind z.B. Technik-Stress, Burnout, Arbeitsverdichtung und vieles mehr. Und es ist noch offen, welche weiteren Gefährdungen mit dem Einsatz neuer Technologien wie künstlicher Intelligenz entstehen.

Wenn die Vorteile des digitalen Wandels auch bei der Arbeit überwiegen sollen, muss der Erhalt und die Förderung der psychischen

Gesundheit im Mittelpunkt der Gestaltung stehen. Genau damit befasst sich unsere Fachtagung vom 08. – 10. Mai 2019 in Berlin. Wir betrachten die psychische Gesundheit vor dem Hintergrund sich verändernder Arbeitswelten und möchten Orientierung für die tägliche Praxis geben. Und nicht zuletzt steht im Mittelpunkt der Tagung die Frage: Wie erlangen Betriebsräte und Personalräte mit den Belegschaften mehr Sicherheit auf ihren Weg in unbekannte, neue Arbeitswelten?

Anmeldung und weitere Informationen unter  
**[www.tbs-gesundheit.de](http://www.tbs-gesundheit.de)**



**TBSnetz**  
Beratung und Seminare  
für Interessenvertretungen

Mit freundlicher Unterstützung von



## Reformen in der Zeitarbeit - ist der Missbrauch jetzt eingedämmt?

Fachtagung in Düsseldorf am 13.11.2018

Seit zehn Jahren unterstützt die Service-Hotline Zeitarbeit und Werkvertrag Beschäftigte, Interessenvertretungen und ArbeitsvermittlerInnen bei der Wahrnehmung bestehender ArbeitnehmerInnenrechte und der Durchsetzung fairer Arbeitsbedingungen. Das Jubiläum nehmen wir zum Anlass, den Erfolg der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zu hinterfragen. Beispielsweise erleben die BeraterInnen häufig in ihrer Praxis, dass Leiharbeitskräfte in den Entleihbetrieben abgemeldet oder ausgetauscht werden, um Equal-Pay-Ansprüche zu umgehen. Die Anwendung der neuen Paragraphen ist oft unklar.

Wir freuen uns besonders über die Teilnahme von Arbeitsminister Karl-Josef Laumann und der DGB NRW-Vorsitzenden Anja Weber. Kurze Inputs liefern erfahrene Betriebsräte von Benteler Steel Tube, FrieslandCampina Kievit, Randstad, Ford Werke Köln, Böklunder, Hüttenwerke Krupp Mannesmann und der Postbank Köln. In Arbeitsgruppen zu Betriebsvereinbarungen Leiharbeit, Werkver-



trägen und Equal Pay besteht ausgiebig Raum zur Diskussion. Eingeladen sind Personalräte, Betriebsräte aus Verleih- und Entleihbetrieben sowie VertreterInnen von Gewerkschaften, Arbeitsvermittlungen und Verbänden der Zeitarbeit.

Die kostenlose Veranstaltung erfüllt die Anforderungen nach § 37 (6) BetrVG/§ 42 (5) LPVG.

**Kontakt:**

**Nadine Schöpfer, Telefon 0211/179310-11**

**Programmdetails und Anmeldung unter:  
[www.tbs-nrw.de/seminare/veranstaltungen](http://www.tbs-nrw.de/seminare/veranstaltungen)  
oder per mail an [tbs-zeitarbeit@tbs-nrw.de](mailto:tbs-zeitarbeit@tbs-nrw.de).**



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



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds

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



NRW DGB

TBS NRW

Das Projekt Service-Hotline Zeitarbeit und Werkvertrag ist ein gemeinsames Angebot des Arbeitsministeriums NRW und des DGB NRW und wird mit Mitteln des ESF gefördert. Die BeraterInnen der Hotline stehen Leiharbeitskräften und Interessenvertretungen für sämtliche Fragen rund um die Themen Leiharbeit und Werkvertrag zur Verfügung. Zahlreiche Infos, Flyer und Dokumente finden Sie auf [www.zeitarbeit.nrw.de](http://www.zeitarbeit.nrw.de)



## Besser als optimierte Prozesse sind Gute Prozesse

IT-Einführungen und Geschäftsprozessoptimierungen gehen in der betrieblichen Praxis oft Hand in Hand. Damit die Beschäftigten von den Chancen neuer Techniken und veränderter Arbeitsweisen profitieren, haben wir für die Interessenvertretung eine praxisbezogene Handlungsanweisung erarbeitet.

Der Begriff Geschäftsprozessoptimierung löst bei den Personen, die optimiert werden sollen, in der Regel unangenehme Gefühle aus. Warum haben Beschäftigte und deren Interessenvertretungen häufig große Vorbehalte gegenüber einem Prozessmanagement? Wer hier nachfragt, bekommt als Antwort nicht selten unheilvolle Geschichten und Vorhersagen erzählt. Groß ist die Angst, dass auf die Optimierung rasch die Rationalisierung folgt, die zur Arbeitsverdichtung oder gar zum Verlust des Arbeitsplatzes führt. Oder aber die vermeintliche Optimierung misslingt völlig und verschärft den Leistungsdruck in der Belegschaft, ohne dabei für eine verbesserte Produktivität oder gar Entlastungen zu sorgen.

### Die wesentlichen Fehler bei der Prozessoptimierung

Wie kann es sein, dass die versprochenen Effizienzgewinne und Arbeitsverbesserungen der Geschäftsprozessoptimierung in der betrieblichen Realität ausbleiben? Die wichtigsten Antworten:

- **Geringe Prozess-Empathie:** Ein häufiger Fehler des Prozessmanagements besteht in dem Versuch, den Menschen wie einen Roboter in eine IT-gestützte Prozesskette einzufügen. Dadurch entstehen Prozessmodelle, die neben den beschriebenen formalen Arbeitsschritten keine menschlichen Abweichungen berücksichtigen. Die vielen informellen Prozesse und ungeschriebenen Normen einer Betriebskultur, die womöglich Erfolgsgaranten des Geschäftsmodells sind, werden somit systematisch vernachlässigt.
- **Fehlende Wertschätzung:** Es ist fatal, wenn bei der Prozessaufnahme nicht jene Betroffenen befragt und ihre Anforderungen in den Mittelpunkt gestellt werden, die in diesen Arbeitsprozessen tätig sind. Gerade bei IT-Projekten wird das immense Erfahrungs-

wissen jener Beschäftigten ungenutzt gelassen, die aufgrund ihres Alters voreilig als Problemgruppe anstatt als wesentliche Ressource der Digitalisierung angesehen werden.

- **Suboptimale Maximierung:** Zudem interpretieren viele Prozessberater und Führungskräfte eine Prozessoptimierung leider fehl im Sinne einer Prozessmaximierung. Die einzelnen Prozessschritte werden hierbei genau vermessen und addiert, bis die vertraglich fixierte Arbeitszeit erschöpft ist. Erschöpft sind dann auch die Beschäftigten, die in eng getakteten Abläufen keine Zeit mehr haben, um optimal auf zu erwartende Störungen und neue Anforderungen zu reagieren.
- **Unflexible Standards:** Ein weiteres Problem besteht darin, dass die Komplexität von Geschäftsprozessen unterschätzt wird. So entpuppt sich etwa ein „Standard-Rechnungsprozess“ bei genauer Betrachtung häufig als komplexes Beziehungsgeflecht, das vielfältige Entscheidungswege und die Kommunikation zwischen mehreren Prozessbeteiligten erfordert. Die nicht seltene Folge: Der neue Standardprozess lässt den Beschäftigten kaum Handlungsspielräume, um flexible Lösungen für Sonderfälle zu finden.
- **Inkompatible Technik:** Weiter ist in der Praxis häufig zu beobachten, dass die gewünschten Prozessmodelle nur eingeschränkt durch die gewählten IT-Systeme abzubilden sind. Grund hierfür ist, dass häufig unterschiedliche Dienstleister von den Betrieben eingesetzt werden, die infolge nicht ausreichend miteinander kommunizieren. Statt optimierter Prozesse werden dann sogenannte Workarounds (deutsch: Behelfslösungen) realisiert, die besser oder schlechter das eigentliche Problem umgehen.

### Von der Prozessoptimierung zur Prozesserneuerung

Das Ziel einer Prozessoptimierung besteht darin, bestehende Geschäftsprozesse zu optimieren, etwa durch den Einsatz von IT-Systemen. Im Zeitalter der Digitalisierung werden jedoch durch den Einsatz neuer Technologien ganze Branchen durch neue Geschäftsmodelle revolutioniert. Beispiele hierfür finden sich branchenübergreifend, etwa im Online-Banking, eBook-Markt, Video-Streaming oder in der Elektromobilität. Bestehende Geschäftsprozesse verlieren dabei zunehmend an Bedeutung oder werden vollständig durch neue Modelle ersetzt. Doch welche langfristigen Folgen ergeben sich dadurch für die Beschäftigten und insgesamt für eine digitale Gesellschaft? Und welche Methoden können dabei helfen, den technologischen Wandel mit guter Arbeit und einem guten Leben zu verbinden. Die folgende Handlungsanweisung gibt wichtige Anregungen.

#### Max Thomsen

ist TBS-Berater mit den Arbeitsschwerpunkten IT-Systeme, Gesundheit und Digitalisierung.

Kontakt: 0173 – 4694 – 228  
max.thomsen@tbs-nrw.de



### Gute Prozesse prozessorientiert mitbestimmt – Die TBS unterstützt!

Gute Prozesse und gute IT müssen an den Menschen angepasst werden – und nicht umgekehrt! Die Beschäftigteninteressen müssen daher im Mittelpunkt stehen und durch die Interessenvertretungen in den Prozess der Technikgestaltung eingebracht werden. Die TBS unterstützt dabei gerne, etwa anhand folgender Grundsätze:

## • Elemente zur Gestaltung Guter Prozesse

1. Kooperative Beziehungen

2. Wertschätzung

3. Zeitreserven

4. Handlungsspielräume

5. Kompatibel zur Technik

6. Kritische Evaluation

## 7. Prozessorientierte Mitbestimmung

1. Gute Prozesse brauchen Raum für informelle Beziehungen, in denen sich das für Kooperation notwendige Vertrauen unter den Beschäftigten herstellen und wiederherstellen kann.
2. Gute Prozesse basieren auf dem gegenseitig wertschätzenden Umgang aller Beteiligten.
3. Gute Prozesse reservieren Pufferzeiten, um auf ungeplante Störungen im Arbeitsprozess reagieren zu können und kreative Pausen zu ermöglichen.
4. Gute Prozesse unterstützen und erleichtern die Handlungsspielräume der Beschäftigten, ohne sie einzuschränken oder zu einer monotonen Belastung zu führen.
5. Gute Prozesse werden kompatibel zu der Technik modelliert, in der sie abgebildet werden.
6. Gute Prozesse werden regelmäßig hinsichtlich ihrer geplanten und ungeplanten Auswirkungen evaluiert, neben der Effizienz werden dabei etwa auch Einflüsse auf das Betriebsklima berücksichtigt.
7. Gute Prozesse werden prozessorientiert mitbestimmt, damit die Anforderungen und Interessen der Beschäftigten frühzeitig in die Gestaltung der Technik einfließen.

**Dem EDV-Einsatz einen passenden Rahmen geben - Stabile Regelungen für dynamische IT-Systeme**

Die IT-Anwendungen im Unternehmen werden immer unübersichtlicher, die Anzahl der IT-Systeme wächst beständig. Daher gehen die meisten Gremien der Interessenvertretung den Weg, eine EDV-Rahmenbetriebs- bzw. Dienstvereinbarung abzuschließen, die die zentralen Grundsätze zum Schutz der Beschäftigten und zur Beteiligung der Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeiter- und Schwerbehindertenvertretungen enthält.

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

**Inhalt:**

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

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

**Referentinnen:** Astrite Sutaj, TBS-Beraterin.

Arbeitsschwerpunkte der Diplom-Wirtschaftsinformatikerin sind Arbeits- und Gesundheitsschutz, IT-Regelungen und Vereinbarungen zum Arbeitnehmerdatenschutz.

Angelika Satzer, TBS-Beraterin.

Arbeitsschwerpunkte der Diplom-Psychologin und Diplom-Pädagogin sind EDV-Systeme, Arbeitsorganisation und -planung sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz.

**Essen, 30. – 31.10.2018**

**Seminar-Nr. D11-189528-133**

**Seminarkosten 444 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 210 €\***

**Digitalisierungsschub im Dienstleistungsbereich - Hat die digitale Zukunft im eigenen Betrieb bereits begonnen?**

Über die „Digitalisierung“ und „Arbeit 4.0“ wird täglich berichtet und gesprochen, dennoch sind die Themen für Betriebs- oder Personalräte schwer zu fassen. Was kommt auf die Unternehmen zu? Bringt die fortschreitende Digitalisierung alte Strukturen zum Einsturz und bestimmen demnächst Software-Algorithmen den Berufsalltag?

Der Begriff „Digitalisierung“ beschreibt grundlegende Veränderungen durch computergestützte Technik, Internetanwendungen und Vernetzung im Dienstleistungsbereich oder bei Verwaltungen. Schwerpunkt des Seminars ist die Betrachtung der näheren bzw. weiteren Zukunft in Betrieben aus Logistik, Gesundheitswesen, Handel und der Finanzbranche. Doch woran können Interessenvertretungen die häufig schleichenden Veränderungen erkennen? Was gehört zur „Digitalisierung“? Welches sind eindeutige Hinweise, dass die Digitalisierung im Betrieb begonnen hat?

Ausgehend von einer Verdeutlichung des Schlagwortes „Digitalisierung“ werden wir anhand eines von der TBS NRW entwickelten Leitfadens gemeinsam ermitteln, welche Digitalisierungsbausteine in den Betrieben bereits vorhanden sind und wie sie zusammenspielen.

**Ziel:** Die Teilnehmenden erhalten einen Überblick über die Elemente der „Digitalisierung“ im Dienstleistungsbereich und können anhand des Leitfadens den Stand der Umsetzung im Betrieb selbst erheben und definieren. Es werden zudem Handlungs- und Regelungsansätze aufgezeigt.

**Inhalt:**

- „Digitalisierung“ im Dienstleistungsbereich und ihre Elemente und Komponenten
- Zentrales Kennzeichen der Digitalisierung: Vernetzung von Mensch, Dienstleistungen, IT-Systemen und Geschäftsprozessen
- Auswirkungen auf die Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen und Qualifizierung
- Entwicklung einer Position zur „Digitalisierung“ im Betrieb
- Erarbeitung betrieblicher Handlungs- und Regelungsansätze
- Erläuterungen zu Mitbestimmungsrechten

**Zielgruppen:** Betriebs- und Personalräte primär im Dienstleistungsbereich; auch zu produktionsnahen Dienstleistungen, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen.

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

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

**Essen, 06. – 07.11.2018**

**Seminar Nr.: D11-189529-133**

**Seminarkosten: 444 € zzgl. Unterkunft/Verpfl. ca. 210 €\***



\* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.



## Betriebliches Eingliederungsmanagement in der Praxis - BEM für Fortgeschrittene

Die betriebliche Interessenvertretung hat ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht, das Verfahren zur Einführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements gemeinsam mit dem Arbeitgeber auszugestalten und festzulegen. Damit das BEM-Verfahren an die betrieblichen Angebote und Arbeitsschutzaufgaben angepasst wird, müssen alle AkteurInnen ihre Aufgaben und Rollen kennen und ausfüllen.

Dieses Seminar richtet sich an betriebliche InteressenvertreterInnen, die das BEM-Verfahren bereits mindestens ein Jahr im Betrieb begleiten. In diesem Seminar werden zwei bis drei BEM-Verfahren von den Teilnehmenden des Seminars als Praxisbeispiele intensiv analysiert und Verbesserungspotenziale abgeleitet. Beurteilungsgrundlage hierbei sind die gesetzlichen Mindestanforderungen des §84 Abs. 2, SGB IX und des Arbeitsschutzgesetzes. Es werden auch die Aufgaben und Rollen der beteiligten internen und externen AkteurInnen untersucht und Optimierungspotenziale herausgestellt.

**Ziel:** Ziel des Seminars ist, die betriebliche Interessenvertretung handlungsfähig und rechtssicher zu machen, sie in ein gutes und erfolgreiches BEM zu begleiten, den Umfang ihrer Mitbestimmungsrechte auf den Punkt genau festzulegen und Strategien für ihre Betriebsratsarbeit im BEM und Arbeits- und Gesundheitsschutz zu entwickeln.

### Inhalt:

- Ablauf des gesamten BEM-Verfahrens aus der Praxis für die Praxis
- Erfolgsfaktoren eines gelungenen BEM-Prozesses
- Fallstricke im BEM
- Praxistipps und Beispiele
- Aufgaben und Rollen der im Gesetz genannten Personen und Stellen
- Förderung der Handlungsfähigkeit der BEM-AkteurInnen
- Aktuelle Rechtsprechungen
- Strategie der betrieblichen Interessenvertretung im BEM
- Teilnahme der betrieblichen Interessenvertretung an den BEM-Gesprächen
- Einbindung des BEM in ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

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

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

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

**Duisburg, 07. – 09.11.2018 Seminar Nr. D11-189530-133**  
**Seminarkosten 583 € zzgl. Unterkunft/Verpfl. ca. 310 €\***

## Lean Management reloaded - Schon wieder Verschlankung? Die neue Praxis von Lean Production, KVP und Co.

Vor mehr als 25 Jahren hielt die sogenannte „schlanke Produktion“ Einzug in viele Produktionsstätten. Mit dem „Lean Production“-Konzept versuchten betriebliche PlanerInnen, zunächst ausgehend von der Automobilfertigung das ursprünglich bei Toyota in Japan entwickelte Prinzip auch auf mitteleuropäische Fabriken zu übertragen. Damit einher ging die grundlegende Umgestaltung ganzer Betriebe, die Suche nach „Verschwendung“, die Etablierung eines „Kontinuierlichen Verbesserungsprozesses“, die Realisierung einer „Just-in-Time“-Logistik – und oft auch der Wegfall von Arbeitsplätzen. Auch heute beginnen viele Betriebe (wieder) mit Methoden des „Lean Managements“, Betriebe „umzukrempeln“, oft in neuem „Gewand“ z. B. als „Lean-Reise“.

**Ziel:** Das Seminar gibt einen Überblick darüber, in welchem Umfang Interessenvertretungen bei der Einführung von „Lean Production“ und „ganzheitlichen Produktionssystemen“ mitgestalten sollten, welche neuen Trends wichtig sind und welche betrieblichen Regelungsaspekte auch hinsichtlich des Abschlusses von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu berücksichtigen sind.

### Inhalt:

- Was steckt hinter „Lean Production“, „Lean Management“, „Ganzheitlichen Produktionssystemen“?
- Was steckt hinter den einzelnen Produktionsprinzipien und -instrumenten?
- Welche Folgen ergeben sich für Beschäftigungssicherheit, Qualifizierungsbedarf, Arbeitsplatzgestaltung und Gesundheitsschutz?
- Wo bestehen Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte der Interessenvertretung?
- Wie lassen sich „Lean Management“ und „Ganzheitliche Produktionssysteme“ in Betriebs- und Dienstvereinbarungen regeln?

**Zielgruppen:** Betriebsräte, Personalräte

**Referent:** Jens Göcking, TBS-Berater.

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

**Duisburg, 13. – 14.11.2018 Seminar Nr. D11-189531-133**  
**Seminarkosten 444 € zzgl. Unterkunft/Verpfl. ca. 210 €\***

\* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.

**Ist unser Betrieb gerüstet für die Digitalisierung?  
Merkmale erkennen, bewerten und nachhaltig regeln**

Das Thema „Industrie 4.0“ ist in aller Munde, aber trotzdem für betriebliche InteressenvertreterInnen schwer zu fassen. Der Begriff „Industrie 4.0“ beschreibt grundlegende Veränderungen durch Digitalisierung und Vernetzung in der Produktion, aber auch bei Dienstleistungen. Der Blick richtet sich dabei in die Zukunft. 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 zur „Digitalisierung“? Welche Anzeichen gibt es dafür? Das Seminar will zunächst klären, was darunter zu verstehen ist. In einem zweiten Schritt wird anhand eines von TBS und Hans-Böckler-Stiftung entwickelten Interviewleitfadens ermittelt, inwieweit „Industrie 4.0“ bereits Realität in den jeweiligen Betrieben und Dienststellen ist. In einem weiteren Schritt werden Mitbestimmungsrechte und Handlungsmöglichkeiten für die Interessenvertretung aufgezeigt.

**Ziel:** Die Teilnehmenden erhalten einen Überblick über die Komponenten von Digitalisierung und können anhand des Leitfadens den betrieblichen Status der Umsetzung selbst definieren. Weiterhin werden Handlungs- und Regelungsmöglichkeiten aufgezeigt.

**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
- Aufzeigen von Mitbestimmungsrechten

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

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

Arbeitsschwerpunkte der Diplom-Psychologin und Diplom-Pädagogin sind EDV-Systeme, Arbeitsorganisation und -planung sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Jens Göcking, TBS-Berater.

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

**Duisburg, 14. – 15.11.2018** Seminar Nr. **D11-189532-133**  
Seminar-kosten 444 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 210 €\*

**Arbeit 4.0 und betriebliche Interessenvertretung  
Auswirkungen auf Beschäftigte und Mitbestimmung**

Maschinen und Anlagen, Roboter, selbstfahrende Logistik-Geräte, 3D-Drucker genauso wie Mess- und Laborgeräte werden durch Programme und Daten gesteuert. Sie sind vernetzt und können von vielen Orten aus gesteuert werden, Daten empfangen und senden. Sie sind teuer und verlangen gute Auslastung und Nutzung. Die Organisation der Betriebe wird verändert: Profitcenter, Betriebe im Betrieb, Betreibermodelle, markt- und kundenbezogene Produkte und Aufträge verlangen neue Organisationsformen für Betrieb und Montage, Wartung und Instandhaltung, Arbeitsvorbereitung und die Zusammenarbeit z. B. mit dem Vertrieb und Einkauf. Was ändert sich in der Arbeit in den verschiedenen Bereichen, und wie kann gute Interessenvertretung hier erfolgreich agieren?

**Ziel:** Die Teilnehmenden erhalten einen Überblick über die Auswirkungen neuer Technologien auf die Arbeit im Betrieb – Stichwort Industrie 4.0 – und die passende Organisation der Interessenvertretung.

**Inhalt:**

- Neue Anforderungen an die Arbeit
- Digitale Betriebs- und Organisationsmittel: Automaten, Roboter, 3D-Drucker, CNC-gesteuerte Logistik und Arbeitsmaschinen, Vernetzung, Datenerfassung und -samm-lung, Kommunikation, Ortung und Identifizierung, smarte und mobile Geräte
- Veränderungen bei Arbeitsaufgaben, Aufgabenbereichen und Arbeitsbedingungen
- Chancen und Risiken aus der Sicht der Interessenvertretung
- Handlungsmöglichkeiten, Beteiligungsrechte und -formen
- Prioritäten der Interessenvertretung und Betriebsvereinbarungen

**Zielgruppen:** Betriebsräte aus Fertigungsunternehmen

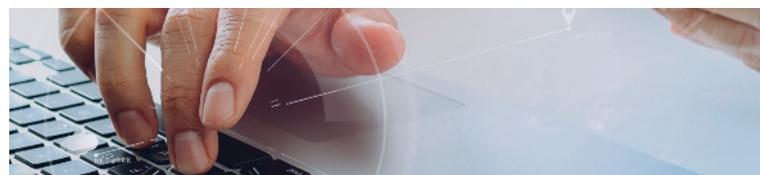
**Referenten:** Michael Gensler, TBS-Berater.

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

Viktor Steinberger, TBS-Berater.

Arbeitsschwerpunkte des Diplom-Soziologen sind Betriebliche Umgestaltung, Früherkennung von Beschäftigungsrisiken, IT-Systeme, Lean und andere Managementsysteme, Thema 4.0.

**Essen, 21.–22.11.2018** Seminar Nr. **D11-189533-133**  
Seminar-kosten 444 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 210 €\*



\* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.



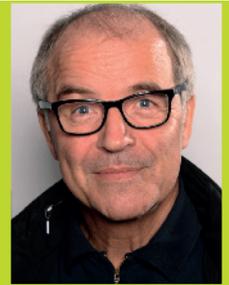
## Nachgefragt: Neues Seminarthema, warum?

Jetzt sind Technik-Themen mit dem Zusatz „4.0“ seit 2011 in der Diskussion. Die TBS aber stellt seit über 35 Jahren Angebote zu Beratung und Bildung für Digitalisierungsfragen für Betriebsräte und Personalräte bereit. Doch die Welt dreht sich. Insbesondere die Arbeit, Arbeitsverhältnisse und -bedingungen verändern sich. Betriebliche Interessenvertretungen wollen hierfür angemessene Handlungsstrategien entwickeln, um die Interessen der Belegschaften zu vertreten.

**Gibt es unmittelbaren Handlungsbedarf für die Arbeitnehmervertretungen?** Bei 4.0 geht es um die Vernetzung von Geräten, die Daten erfassen, speichern, verarbeiten und übermitteln. Aber auch um neue Formen von Arbeitsteilung zwischen Mensch und Technik beim Einsatz z.B. von Robotern, Assistenzsystemen, Automatisierung von Prozessen oder künstlicher Intelligenz. Hier gilt es für die Interessenvertretungen, die Konzepte der Arbeitgeber zu prüfen und eigene Vorschläge zur Gestaltung guter Arbeit und zur Sicherung von Beschäftigung einzubringen.

**Ist der Aufwand nicht erheblich, und können die betrieblichen Interessenvertretungen das stemmen?** Hier sind in den Betrieben die unterschiedlichsten Herangehensweisen vorhanden. Das beginnt mit der klassischen Begleitung technischer Neuerungen in Form von Gesprächen zwischen den Betriebsparteien. Oder der Informierung der betroffenen Beschäftigten, dem Einholen sowohl von Anregungen, aber auch Befürchtungen und Wünschen bei den zukünftigen Nutzern neuer Techniken. Je nach Betriebskultur und betrieblicher Übung kann das z.B. in Betriebsvereinbarungen zu einzelnen Systemen von z.B. Betriebsdatenerfassung (BDE) münden. Es können aber auch betriebliche Projekte mit einer passenden Projektorganisation sein, in denen der Betriebsrat sich z.B. in einem Steuerkreis bzw. in den Arbeitsgruppen einbringt. Oder dafür sorgt, dass interessierte und sachkundige ArbeitnehmerInnen die Chance erhalten, in geeigneter Form beteiligt zu werden. Man soll ja auch gar nicht immer alles selbst machen!

**Welche weiteren Aufgaben haben die Interessenvertretungen bei der Arbeit 4.0?** Zuerst die eigene Informierung und Qualifizierung. Hier stellen doch die Gewerkschaften - auch mit ihren Schulen - aber auch der DGB und natürlich die TBS ein gutes Angebot bereit. Dann der Austausch mit anderen Interessenvertretungen, die Diskussion und das Lernen von den Erfahrungen anderer Gremien. Betrieblich kommt es darauf an, möglichst im Vorfeld, bevor noch Einführungsschritte anstehen, die eigenen Vorstellungen und die der Beschäftigten herauszuarbeiten. Dafür kann es nicht schaden, den Versuch zu unternehmen, auch mal vor auszudenken und zu gucken, was eigentlich auf den Betrieb zukommen könnte. Und sich dann mit diesen neuen Themen auseinanderzusetzen. Das kann auf diese Weise u.U. sogar Spaß machen, mal nicht hinterher zu rennen, sondern rechtzeitig an der eigenen Zukunft mit zu bauen. Wo erforderlich sind anstehende Änderungen jedoch auch mit entsprechenden Vereinbarungen zu begleiten.



**Viktor Steinberger**

zum Seminarthema  
**Arbeit 4.0 und betriebliche Interessenvertretung**

### Tool-Box Wirtschaftsausschuss Rechtsgrundlagen - Analyseinstrumente - Informationsmanagement

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

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

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

#### Inhalt:

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

**Zielgruppen:** Mitglieder im Wirtschaftsausschuss, betriebswirtschaftlich interessierte Betriebs- und Personalräte

**Referentin:** Katja Köhler, TBS-Beraterin.

Arbeitsschwerpunkte der Politikwissenschaftlerin sind betriebliche Umstrukturierungen, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, E-Government und Wirtschaftsausschuss.

**Essen, 27. – 28.11.2018**

**Seminar Nr. D11-189534-133**

**Seminarkosten 444 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 210 €\***

\* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.

**Betriebliche Umstrukturierung - Früh erkennen, richtig handeln!**

Aufkauf durch einen Konzern, Fusionen, Auslagerung oder Zusammenlegung von Abteilungen – allen Aktivitäten ist gemein, dass sich in ihrer Folge bisher gültige 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 stellt sich der Betriebs- und Personalrat bei einer solchen Umstrukturierung auf – gerade, wenn noch nicht klar ist, womit er in Zukunft konfrontiert wird? Eine Analyse der Situation – Ist-Zustand, Auswirkungen der Umstrukturierung auf Beschäftigte, wirtschaftliche Folgen – ist essentiell für die wirksame Nutzung der Mitbestimmungsrechte und Entwicklung von Alternativen.

**Ziel:** Das Seminar soll Teilnehmende 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

**Zielgruppen:** Betriebsräte, Personalräte, Mitglieder im Wirtschaftsausschuss

**Referent:** Torsten Schulz, TBS-Berater.

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

**Düsseldorf, 29.11.2018**

**Seminar Nr. D11-189535-133**

**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 alle AkteurInnen ihre jeweilige Rolle und Aufgabe kennen. Hier könnte eine Geschäftsordnung, welche die Zusammenarbeit verbindlich regelt, dem Gremium wieder Leben einhauchen. Eine weitere Schwachstelle 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. Sie lernen Handlungsstrategien für eine verbesserte Zusammenarbeit im ASA kennen sowie Strategien, wie sie in Konfliktsituationen zu guten Arbeitsergebnissen kommen. Die Mitbestimmungsrechte für die betriebliche Interessenvertretung sind ein weiteres zentrales Thema im Seminar.

**Inhalt:**

- Strategische Tipps für die betriebliche Interessenvertretung und ihre Aufgaben im ASA
- Wiederbelebung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes durch den ASA
- Durchsetzung verbindlicher Entscheidungen im ASA
- Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen im ASA
- Hilfreiche Instrumente für eine effektive Arbeit für den ASA

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

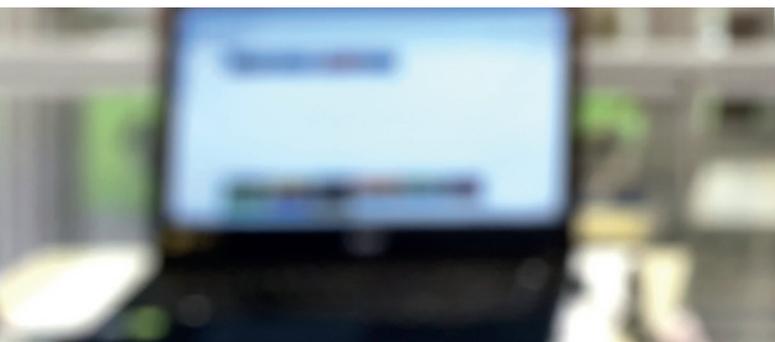
**Referentin:** Diana Reiter, TBS-Beraterin.

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

**Duisburg, 04. – 05.12.2018**

**Seminar Nr. D11-189536-133**

**Seminarkosten 444 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 210 €\***



\* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.

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

Thema	Termin	Ort	Preis	Verpfl.*	Seminar-Nr.
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 Verschlankung?	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) BPerVG 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**



**Dr. Anne Müller** hat am 01.07.2018 ihre Tätigkeit als Beraterin in der Regionalstelle Dortmund aufgenommen.

Die Soziologin und Kommunikationswissenschaftlerin war u.a. für zwei Unfallversicherungsträger tätig. Daher bringt sie umfassende Kenntnisse zu den Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des Betrieblichen Gesundheitsmanagements mit.

Schwerpunkte ihrer Arbeit lagen in der Beratung zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen sowie der Verzahnung von Gesundheitsförderung und Qualitätsmanagement im Bildungsbereich.



**Hannes Pankratz** hat zum 01.05.2018 seine Tätigkeit als Berater in der Regionalstelle Düsseldorf aufgenommen.

In seinen vorherigen beruflichen Stationen war der Diplom-Logistiker als Sachverständiger für Transport- und Warenschäden und im Projektmanagement eines Großhandelsunternehmens tätig.

In Zukunft berät er in den Bereichen Beschäftigtendatenschutz, IT-Systeme in der Arbeitswelt sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Platzhalter FSC Logo und Klimaneutral gedruckt

**„Gut beraten!“ Externe Sachverständige für den Betriebsrat Ratgeber für die Praxis mit rechtlichen Hinweisen und Musterschreiben**

Betriebsräte sollen alles wissen, alles können. Das geht nicht ohne großen Erfahrungsschatz und Spezialwissen: Die Themen reichen von personellen und sozialen Angelegenheiten über die Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsabläufen bis hin zu Beschäftigungssicherung und Arbeitsschutz. Und diese Themenfülle unterliegt dem ständigen Wandel der Arbeitswelt, neuen Technologien und wechselnden rechtlichen Rahmenbedingungen.

Entsprechend bietet das Betriebsverfassungsgesetz ausdrücklich die Möglichkeit, Sachverständige zur Beratung hinzuzuziehen. **Den Ratgeber für die Hinzuziehung von Sachverständigen bestellen oder kostenlos downloaden: [www.tbs-nrw.de/shop/broschueren](http://www.tbs-nrw.de/shop/broschueren)**



**TBS-Newsletter:** Jetzt abonnieren und regelmäßig Informationen zu unseren aktuellen Angeboten erhalten! Der Newsletter rund um die betrieblichen Themen EDV, Arbeitsorganisation, Gesundheit, wirtschaftliche Fragen und Arbeitszeit ist natürlich kostenfrei und jederzeit kündbar.



[www.tbs-nrw.de/newsletter-abo](http://www.tbs-nrw.de/newsletter-abo)



[www.tbs-nrw.de](http://www.tbs-nrw.de)

**SAVE THE DATE**  
**23.10.2018**

**2. THEMENTAG FÜR BETRIEBLICHE INTERESSENVERTRETUNGEN AUF DER ORGATEC-MESSE KÖLN**

Weitere Informationen und die Möglichkeit zur Online-Anmeldung:

Tina Walner / Thomas Kammer

T. 0211 17523-210

F. 0211 17523-197

[tinawalner@dgb-bildungswerk-nrw.de](mailto:tinawalner@dgb-bildungswerk-nrw.de)

[www.dgb-bildungswerk-nrw.de/orgatec](http://www.dgb-bildungswerk-nrw.de/orgatec)



Die Arbeitswelt entwickelt sich weiter digital. Die Anforderungen an (Büro-)Arbeitsplätze, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Datenschutz und -sicherheit verändern sich. Die Arbeit wird orts- und zeitunabhängiger, die Arbeitsleistung kontrollierbarer, der Datenverkehr nimmt zu und erfordert verstärkte Sicherheitsstandards. Welche Trends, Chancen, Risiken und Mitbestimmungsrechte Du als Interessenvertreterin bzw. Interessenvertreter dabei im Auge haben solltest, klären wir auf dem zweiten Thementag auf der Orgatec-Messe in Köln.

**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, Urs Peter Ruf, Elisabeth Fellermann, Claudia Hägele

©Foto fotolia.com: © vege, © Gino Santa Maria, © Marco2811, © kasto, © zapp2photo, © auremar, © momius, © everything-possible, © Jelena

Grafik/Layout: Elisabeth Fellermann

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