K 51677

TBS NRW

Ausgabe Mai 05/18

Schnittpunkt

Informationen I Beratung I Seminare I

Inhalt

Gesundheit in der digitalen Welt
Für eine optimale Umsetzung sorgen! 2

Neue Trends bei der Arbeitszeit
Neue Chancen für die Interessenvertretung 2

„Gesund, wertgeschätzt und fair bezahlt!“
Fachtagung zur Zukunft der Call- und Servicecenter 3

Neue Broschüre: Mit MES-Systemen und Kennziffern auf dem Weg zu Industrie 4.0 3

Workday – ein Personalinformationssystem mit weitreichenden Auswirkungen 4

Unser Seminarprogramm 6

Digitalisierung in der Verwaltung
Kulturveränderung gestalten 10

Seminarüberblick 11

TBS-Team 12

Leiharbeit: Equal Pay nach 9 Monaten 12

Trendforum: Künstliche Intelligenz im betrieblichen Alltag 12

2. Thementag für betriebliche Interessenvertretungen auf der Orgatec-Messe Köln 12

Themenschwerpunkt

Workday – ein Personalinformationssystem mit weitreichenden Auswirkungen

www.tbs-nrw.de

Astrite Sutaj

ist TBS-Beraterin. Arbeitsschwerpunkte der Dipl.-Wirtschaftsinformatikerin sind Arbeits- und Gesundheitsschutz, IT-Systeme in der Arbeitswelt und Datenschutz.

Gesundheit in der digitalen Welt

Für eine optimale Umsetzung sorgen!

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist in der digitalen Welt von hoher Bedeutung. Die Zukunftsszenarien, die mit diesem Thema einhergehen, sind vielfältig und teilweise widersprüchlich, stets wird auf Chancen wie auf Risiken verwiesen. Um hier eine eigene Position zu gewinnen, ist es für Interessenvertretungen wichtig, sich mit dieser Diskussionslage aktiv zu befassen.

Mit der Flexibilisierung von Arbeitszeit- und -ort werden Gefahren für den Arbeitsrhythmus der Beschäftigten und die Auflösung der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben verbunden. Es ist davon die Rede, dass Menschen nur noch sogenannte Restarbeiten ausführen oder ihre Arbeitskraft sogar ganz ersetzt wird.

Dem gegenüber wird angenommen, dass die digitale Ergonomie – richtig umgesetzt – psychische Belastungen verringern kann. Gleichzeitig sind auch körperliche Gefahren möglich. Die aktuellen arbeitsmedizinischen Erkenntnisse sind hingegen noch rar. So wissen wir beispielsweise über den Einfluss von Datenbrillen (SmartGlasses) auf das Hornhautgewebe noch nicht genug.

Der Wandel der Arbeitswelt und der Arbeitsbedingungen lässt sich nicht aufhalten. Daher ist die Interessenvertretung gefragt, den Arbeits- und Gesundheitsschutz vor dem Hintergrund der sich verändernden Arbeitsbedingungen aktiv mitzugestalten und den Schutz- und Regelungsrahmen mitzuformulieren. Als Leitplanken dienen die aktuellen Schutzziele für die Beschäftigten.

Die TBS unterstützt die Interessenvertretungen mit Schulungen, bei der Entwicklung entsprechender Regelungen sowie bei der Umsetzung von „Versuchsräumen“: In diesen können neue digitale Arbeitssysteme, -instrumente oder -prozesse unter Beteiligung der Beschäftigten ausprobiert werden, um bereits den Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die Bedarfe der Beschäftigten bei der Entwicklung frühzeitig zu berücksichtigen.

Kontakt: astrite.sutaj@tbs-nrw.de **Tel. 0173 / 20 977 62**

Stefani Mehring

ist TBS-Beraterin. Arbeitsschwerpunkte der Dipl.-Pädagogin sind u.a. Arbeitszeit-/Schicht- und Dienstplangestaltung, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Demografie und Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf.

Neue Trends bei der Arbeitszeit

Neue Chancen für die Interessenvertretung

Das Thema Arbeitszeit liegt wieder im Trend. In der Beratung erleben wir verstärkt, wie sich die Diskussion um die Ausweitung des Arbeitszeitgesetzes und die vermeintlich aus den Notwendigkeiten digitaler Arbeitswelten abgeleiteten Ansprüche in den Betrieben niederschlagen. Daraus lassen sich Trends ableiten, die die Interessenvertretungen für sich nutzen können.

Atypische Arbeitszeiten nehmen immer mehr zu. Dazu gehören u. a. immer häufiger die Arbeit am Wochenende und zu ungünstigen Tageszeiten sowie die ständige Erreichbarkeit – nicht nur bei mobiler Arbeit. Auch erleben wir, dass Rufbereitschaft verstärkt genutzt wird, um mangelnde Personalbedarfsplanung auszugleichen.

Ein zweiter Trend liegt in der Arbeitsintensivierung. So müssen immer mehr Aufgaben pro Zeiteinheit erledigt werden. Zudem werden viele einfache, entlastende Tätigkeiten heute durch digitale Technik erledigt, womit sich die verbleibende Arbeit für Beschäftigte durch zunehmende Verdichtung und Komplexität auszeichnet. Damit steigen die Anforderungen an Ruhezeiten, Pausen und mögliche Auszeiten.

Der dritte Trend gibt indes Anlass zur Hoffnung. Neue technische Möglichkeiten und geänderte Anforderungen der Beschäftigten bieten Chancen für mehr Zeitsouveränität. Dabei kommt es darauf an, wie der Begriff Flexibilität verstanden wird und wie die Verfügungsrechte über die Arbeitszeit verteilt sind. Dem Wunsch nach Zeitsouveränität wurde aktuell z.B. im IG-Metall-Tarifabschluss mit der Möglichkeit zur Nutzung von Auszeiten oder befristeter Teilzeit Rechnung getragen.

Die aktuelle Diskussion bietet Interessenvertretungen die Möglichkeit, das Thema Arbeitszeit ebenfalls aktiv aufzugreifen und die Arbeitsbedingungen für Beschäftigte zu verbessern. Gerne helfen wir dabei, das Thema neu zu diskutieren, die betrieblichen Notwendigkeiten kritisch zu hinterfragen und gute, funktionierende Lösungen zu erarbeiten.

Kontakt: stefani.mehring@tbs-nrw.de **Tel. 0173 2097771**

Industrie 4.0 und Digitalisierung machen auch in Call- und Servicecentern nicht Halt und verändern die Arbeit der Kolleginnen und Kollegen in verschiedensten Bereichen. Aus diesem Grund veranstaltet das TBS-Netz in Kooperation mit ver.di. eine Fachtagung zur Zukunft der Call- und Servicecenter vom 29. – 31. Oktober 2018 in Hattingen.

Welche neue Belastungen dabei auftreten und wie sie verringert werden können, ist eine der zentralen Fragen auf der Fachtagung. Betriebs- und PersonalrätInnen sind herzlich eingeladen, sich hier fachlich weiterzubilden und gezielt kollegial auszutauschen.

DGB TBSnetz Beratung und Seminare für Interessenvertretungen

Innovation und Gute Arbeit ver.di

Die Schwerpunkte:

- Formen der Digitalisierung, technische Kontrollen und Gestaltungsmöglichkeiten,
- Neue Datenschutzvorgaben auf EU-Ebene und in Deutschland,
- Neue Anforderungen an den Arbeitsschutz u. a. durch Digitalisierung,
- Personalentwicklung mit SuccessFactors und Workday.

Vorträge, Workshops und Fachforen zu praktischen Fragestellungen wechseln sich ab. Branchenforen geben Raum, mit VertreterInnen aus Beratung und Gewerkschaft branchenspezifische Veränderungen und Probleme zu erörtern. Im Mittelpunkt steht der Erfahrungsaustausch zwischen Kolleginnen und Kollegen.

Anmeldungen und detaillierte Informationen:
DGB Bildungswerk Bayern e. V.
Schwanthalerstr. 64 I 80336 München
Tel. 089/55 93 36 50 I Fax 089/55 93 36 61
Mail: seminare@bildungswerk-bayern.de
Ansprechpartnerin: Marion Kreipel

Ergänzende Informationen im Internet: **www.callcentertagung.de**

Neue Broschüre: Mit MES-Systemen und Kennziffern auf dem Weg zu Industrie 4.0

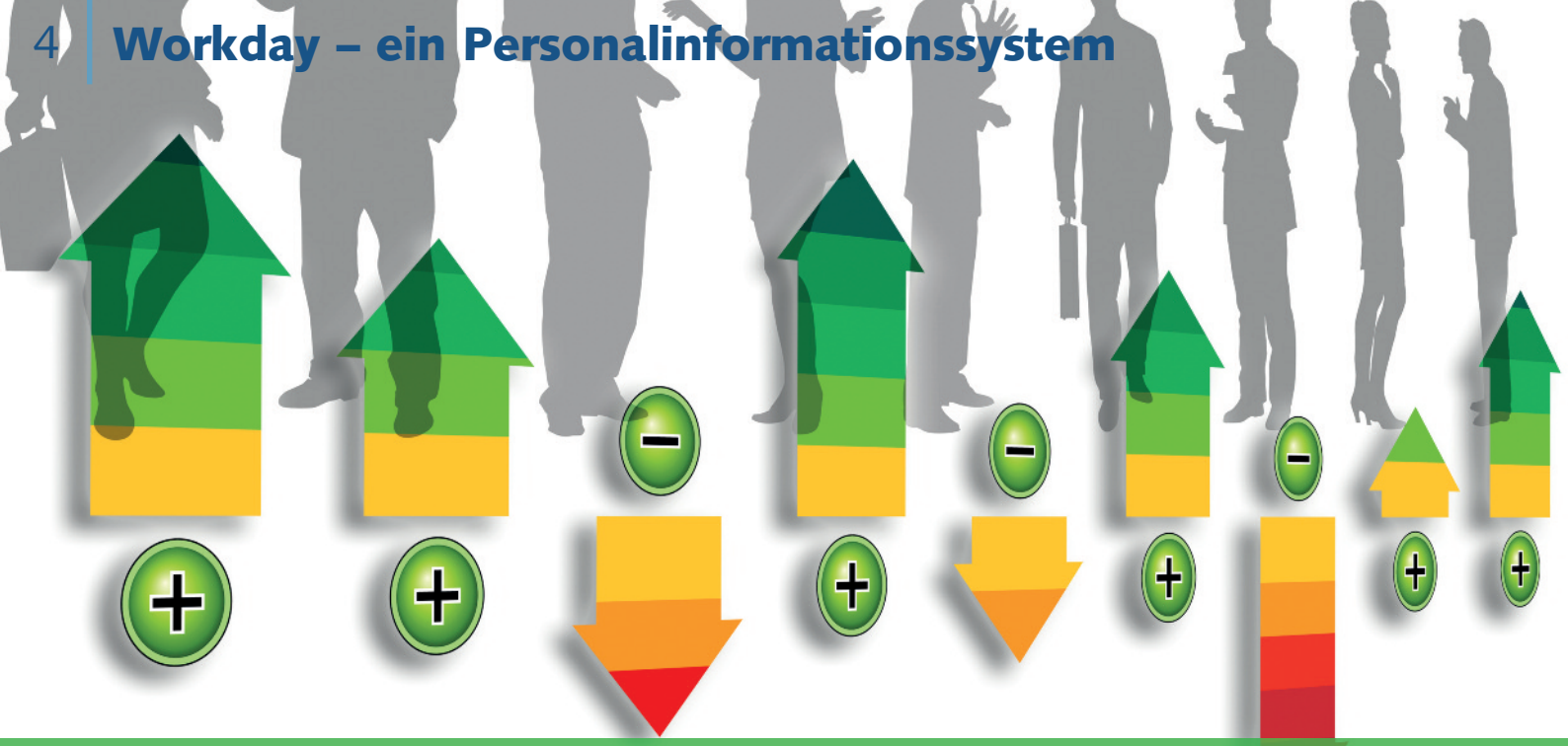
Die TBS-Broschüre „Mit MES-Systemen und Kennziffern auf dem Weg zu Industrie 4.0“ beschreibt Aufbau, Funktionsweise, Gestaltungs- und Regelungsmöglichkeiten von Fertigungsmanagement-Systemen. Ein MES (Manufacturing Execution System) vernetzt die Fertigungsanlagen mittels Informationstechnologie und macht Aktivitäten in der Fertigung, Maschinenzustände und Stillstandzeiten transparent. Aber auch viele personenbezogene Daten werden erfasst, wodurch die Mitarbeiter durch und durch transparent werden.

Die Einführung eines MES stellt Betriebsräte vor erhebliche Regelungs- und Gestaltungs-Herausforderungen. Da mit der Einführung eines MES in der Regel auch eine Veränderung von Fertigungsprozessen einhergeht, sind zentrale mitbestimmungspflichtige Fragen der Arbeitsorganisation betroffen. Das betrifft u. a. die Erstellung von Kennziffern und Berichten als auch Planungen zu Prozessverbesserungen. Zu all diesen Punkten zeigt die Broschüre detailliert auf, worauf eine Interessenvertretung achten sollte und wie mögliche Regelungen aussehen könnten.

Mit MES-Systemen und Kennziffern auf dem Weg zu Industrie 4.0
Aufbau und Funktionsumfang, Gestaltungs- und Regelungsansätze

Heft 86 / Inhalt 59 Seiten / Kosten 4,50 zzgl. Versand

Bestellen oder zum kostenlosen Download unter
www.tbs-nrw.de/shop/broschueren



Workday – ein Personalinformationssystem mit weitreichenden Auswirkungen

Mit Workday wird nicht einfach nur „ein neues IT-System" eingeführt, sondern es halten immer auch neue oder veränderte Personalprozesse im Betrieb Einzug. Die Interessenvertretung sollte hier deshalb eine Gesamtbetrachtung der Personalplanung und -steuerung vornehmen

Workday HCM (Human Capital Management) ist eine cloudbasierte Personalsoftware. Das Besondere: Sie umfasst nicht nur die klassischen HR-Standardprozesse wie Personaladministration und Zeiterfassungs-/Abwesenheitsmanagement, sondern stellt auch umfangreiche Funktionalitäten in den Bereichen Recruiting, Vergütungsplanung, Talentmanagement und Personalplanung/Personalanalyse zur Verfügung.

Die aufgeführten Funktionalitäten bzw. Module müssen nicht gleichzeitig eingeführt, sondern können sukzessive aufgeschaltet werden. In den Genuss aller Workday-Vorteile kommt das Unternehmen allerdings erst, wenn es alle Module einführt. So kann dann zum Beispiel im Rahmen der Vergütungsplanung bequem auf die Daten aus dem Talentmanagement zurückgegriffen werden. „Wie ist die Leistung des Mitarbeiters? Wie sein Potenzial?" – diese leistungsbezogenen Informationen können so unmittelbar im Gehalt und bei variablen Gehaltsbestandteilen berücksichtigt werden.

Besonders attraktiv ist Workday für international agierende Unternehmen. In Workday können diese die Personaldaten aller ihrer Unternehmensstandorte in einer Plattform zusammenführen und Personalprozesse weltweit vereinheitlichen. Unterschiede in den Personalkosten und Produktivitäten zwischen den Ländern sind so für die Unternehmensführung per Knopfdruck jederzeit verfügbar. Mehr und mehr Aufgaben der Personalplanung und –steuerung wandern so aus den dezentralen Betrieben hin zur internationalen Unternehmensführung ab.

Mit Workday hält in den Betrieben eine IT-Lösung Einzug, deren Ausgestaltung der Betriebsrat wie bei jeder Software mit Blick auf die „klassischen" Themen wie Leistungs- und Verhaltenskontrolle, Datenschutz und Anwenderqualifizierung mit dem Arbeitgeber verhandeln sollte. In der direkten Auswirkung auf die Beschäftigten jedoch noch wichtiger sind die neuen oder veränderten Personalprozesse wie etwa Zielvereinbarungs- und Beurteilungsverfahren, eine enge Kopplung von Beurteilungsergebnis und Vergütung etc. Die Ausgestaltung der Personalinstrumente hat also Prio 1 für den Betriebsrat.

Das nachfolgende Beispiel zeigt die Möglichkeiten der Interessenvertretung bei der Einführung von Workday anhand der folgenden zwei Fragen auf:

- Wie kann die Interessenvertretung die Einführung von Workday nutzen, um die Personalentwicklung(smöglichkeiten) für alle Beschäftigten deutlich zu verbessern?
- Wie kann die Interessenvertretung mit der Verhandlung einer Prozessvereinbarung mit dem Arbeitgeber sicherstellen, dass die Interessen des Arbeitgebers und die Interessen der Beschäftigten gleichberechtigt – „Zug um Zug" – Berücksichtigung finden?

Neu: Das White Paper „Personal 4.0 mit SAP SuccessFactors, Workday HCM und Co. – Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats" zeigt die zentralen Gründe und Ansatzpunkte, warum sich der Betriebsrat mit dem Thema beschäftigen und seine Mitbestimmungsrechte wahrnehmen sollte.

Das White Paper kostenlos downloaden
www.tbs-nrw.de/shop/broschueren

Deutscher Betriebsrätetag: Preis für innovative Betriebsratsarbeit an den Betriebsrat Venator Materials

Workday: Von der IT-Mitbestimmung zu Personal 4.0

Im Zuge der Integration eines Betriebes in einen weltweit agierenden Konzern stand auch die Einführung zahlreicher IT-Systeme auf der Agenda – darunter die global genutzte Personalmanagement-Software Workday. Der Betriebsrat, der hierbei aufgrund seiner Mitbestimmungsrechte involviert war, hat diese Prozesse zunächst als reines Software-Thema angesehen. Und so beauftragte er den IT-Ausschuss mit der Bearbeitung des Themas und fasste zudem den Beschluss, einen Sachverständigen der Technologieberatungsstelle beim DGB Nordrhein-Westfalen (TBS NRW) hinzuzuziehen.

Im Zuge einer „Kreativhase" stellte der Betriebsrat fest, dass mit Workday eine neue Art von Personalentwicklung und -management Einzug ins Unternehmen hält, für die die Software lediglich als Plattform und als Werkzeug zur Umsetzung dient. Mit der Beratung durch die TBS wurde der gesamte Umfang der Möglichkeiten, die Workday bietet, umfassend bewusst. Mit einem Wort: Diese Projektphase hat zu der Erkenntnis geführt, dass der Betriebsrat auf das übergeordnete Projekt – die Gesamtheit der Personalprozesse – blicken muss, ehe er sein Einverständnis zur Einführung von Workday erklären konnte.

Nur ein Beispiel für die Fragen, vor die sich der Betriebsrat gestellt sah: Impliziert der Umstand, dass die Bewertung des Talents an der unteren Grenze der außertariflichen Mitarbeiter aufhört, dass die Tarifmitarbeiter „talentlos" sind und auch die Personalentwicklung wie auch Nachfolgeplanung an Führungskräften im Tarifbereich vorbeigeht? Das Gremium ist zu der Meinung gekommen, dass auch die Tarifmitarbeiter in die Systeme einzubinden sind. Die Kenntnisse, Talente und Qualifikationen von allen Beschäftigten sollen die Chance haben, von den Systemen erfasst und „gesehen" zu werden.

Für die Bearbeitung der vielen Aspekte in Sachen Personalmanagement musste der Betriebsrat eine neue Strategie entwickeln. So wurde – nach zähen, hartnäckigen Verhandlungen – eine Prozessvereinbarung getroffen, die die Prozessschritte, den Zeitplan und die Verfahrensmodalitäten festlegten. Denn aufgrund der Komplexität des Themas war es sinnvoll, verschiedene Themen parallel zu bearbeiten und Zug um Zug voranzukommen. Zudem wurde festgelegt, wie häufig und in welcher Form die Einigungsstelle angerufen werden darf. Eine Prozessvereinbarung, die beiden Parteien Vorteile bringt. Der Arbeitgeber hat eine klare zeitliche Perspektive und damit Planungssicherheit. Die betriebliche Interessenvertretung hat einen erhöhten Einfluss auf Themen, die nach Gesetzeslage ursprünglich geringer bemessen sind.

Autoren: Katrin Sommer und Hans Hirche

Katrin Sommer ist TBS-Beraterin. Arbeitsschwerpunkte der Dipl.-Kauffrau sind Gestaltung und Regelung von IT-Systemen (insb. SAP), Erarbeitung von Rahmenvereinbarungen und Begleitung von IT-Ausschüssen, Einführung von Personalinformationssystemen wie SuccessFactors, Workday und elektronische Personalakten.

Tel. 0173 / 209 77 60 katrin.sommer@tbs-nrw.de

Hans Hirche, Betriebsratsvorsitzender bei Venator Materials in Krefeld-Uerdingen

„Die Einführung von Workday hat für unseren Betriebsrat eine wichtige Erkenntnis gebracht: Es lohnt sich, die eigene Arbeit immer wieder zu hinterfragen, nichts als selbstverständlich zu nehmen und den Blick über den Tellerrand hinaus auszurichten. Denn dieser Aufwand kommt am Ende des Tages denen zugute, die wir vertreten: unseren Kolleginnen und Kollegen.

Konsequent querzudenken ist jedoch leichter gesagt als getan. Häufig bedarf es da eines Impulses von außen. Und es war die TBS NRW, die uns die Augen dafür geöffnet hat, dass es sich bei der Einführung von Workday nicht lediglich um ein IT-Thema handelt, sondern um eines, das die gesamte Personalplanung und -steuerung betrifft.

Durch die kontinuierliche Betreuung, die sich nicht nur inhaltlich, sondern auch in punkto der Verfahrensfragen als äußerst sachkundig erwies, konnten wir trotz der zuweilen intensiven Verhandlungsphasen mit dem Arbeitgeber das Optimale für die Belegschaft herausholen.

Dies lag nicht zuletzt daran, dass wir durch die Ausweitung des IT-Themas zu einem umfassenden Thema rund um das Personalmanagement Gestaltungsmöglichkeiten in die Hand bekamen, die im Betriebsverfassungsgesetz nicht vorgesehen waren. Eine wertvolle Erfahrung."

Die Betriebsräte Lothar Steinwegs (links) und Hans Hirche von Venator am Standort Uerdingen (vormals Huntsman Uerdingen) mit ihrem Preis für innovative Betriebsrats-Arbeit

Expertenwissen zur Gestaltung der Arbeitswelt

von profis für profis 2018

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?

Ziel: Die Teilnehmenden lernen die Neuerungen der EU-Datenschutzgrundverordnung kennen. Dabei diskutieren und bewerten sie Auswirkungen und Anpassungsbedarfe für ihre Arbeitgeber in Bezug auf die praktische Anwendung von Datenschutzregeln ebenso wie auf bestehende Betriebs- und Dienstvereinbarungen.

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.

Duisburg, 24.05.2018 **Seminar Nr. D11-189549-133**
Seminarkosten 225 € zzgl. Verpflegung ca. 49 €*

Referentin: Sigrid Rose, TBS-Beraterin.
Arbeitsschwerpunkte der Sozialwissenschaftlerin sind IT-Regelungen und Vereinbarungen zum Arbeitnehmerdatenschutz.

Düsseldorf, 05.06.2018 **Seminar Nr. D11-189548-133**
Seminarkosten 225 € zzgl. Verpflegung ca. 49 €*

Referentin: Gaby Dietsch, TBS-Beraterin.
Arbeitsschwerpunkte der Dipl.-Mathematikerin sind PC-Vernetzung, integrierte Systeme, Personaldatenverarbeitung und Datenschutz.

Duisburg, 09.10.2018 **Seminar Nr. D11-189527-133**
Seminarkosten 225 € zzgl. Verpflegung ca. 49 €*

Referent: Nils Nolting, TBS-Berater.
Arbeitsschwerpunkte des Diplom-Soziologen sind IT-Regelungen und Vereinbarungen zum Arbeitnehmerdatenschutz.

DAS NEUE DATENSCHUTZRECHT FÜR BETRIEBSRÄTE – Grundlagenseminar

Das Thema Datenschutz macht einen großen Teil der Mitbestimmung bei IT-Systemen aus. Seit dem 25. Mai 2018 ist in den Unternehmen in Deutschland ein neues Datenschutzrecht anzuwenden, die europäische Datenschutzgrundverordnung (DSGVO). Für den Arbeitnehmerdatenschutz ist seitdem außerdem das ergänzende neue Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) von Bedeutung. Welche Schutzrechte sind dort festgeschrieben? Welche Spielräume für Regelungen gibt es? Welche Maßstäbe legt das Datenschutzrecht an die Qualität von Betriebsvereinbarungen an?

Ziel: Die Teilnehmenden lernen die für den Arbeitnehmerdatenschutz relevanten Bestimmungen der EU-Datenschutzgrundverordnung DSGVO sowie des neuen Bundesdatenschutzgesetzes BDSG kennen. Zudem werden Handlungsansätze für Betriebsräte und Regelungsbereiche von Betriebsvereinbarungen erläutert.

Inhalt:

- Grundprinzipien der DSGVO
- Bestimmungen zum Arbeitnehmerdatenschutz (DSGVO und BDSG)
- Stellung und Aufgabe betrieblicher Datenschutzbeauftragter, Aufsichtsbehörde
- Besondere Verarbeitungssituationen (u.a. Videoüberwachung, Datenübermittlung im Konzern)
- Pflichten des Unternehmens
- Rechte der betroffenen Personen
- Bedeutung für den Datenschutz des Betriebsrats
- Verhältnis von Mitbestimmung und Datenschutz
- Rolle und Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats beim Thema Datenschutz
- Bedeutung für Betriebsvereinbarungen und notwendige Regelungsbereiche

Zielgruppe: Betriebsräte

Referentin: Gaby Dietsch, TBS-Beraterin.
Arbeitsschwerpunkte der Dipl.-Mathematikerin sind PC-Vernetzung, integrierte Systeme, Personaldatenverarbeitung und Datenschutz.

Duisburg, 12.06. - 13.06.2018 **Seminar Nr. D11-189546-133**
Seminarkosten 440 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 210 €*

* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.

Nachgefragt: Neues Seminarthema, warum?

Nils Nolting

zum Seminarthema „DIE NEUE DATENSCHUTZGRUNDVERORDNUNG (DSGVO) – Bedeutung der Neuerungen für IT-Vereinbarungen in Unternehmen“

Der Countdown läuft: Ab dem 25. Mai 2018 ist die Datenschutz-Grundverordnung DSGVO unmittelbar anzuwenden. In Unternehmen und Dienststellen werden vorwiegend die neuen Bußgeldvorschriften und Transparenzanforderungen diskutiert. Man will Abmahnungen und Haftungsrisiken begrenzen. Auch besteht Sorge vor dem bürokratischen Aufwand einer rechtssicheren Dokumentation.

Doch gibt es auch unmittelbaren Handlungsbedarf für die Arbeitnehmervertretungen? Zunächst gilt, dass die Arbeitnehmervertretungen nicht für die Umsetzung der DSGVO und weitere Vorschriften wie dem BDSG-neu, dem DSG-NRW oder DSG-EKD bzw. KDG zuständig sind. Dies ist die Aufgabe des Arbeitgebers als Verantwortlichem im datenschutzrechtlichen Sinn. Die Arbeitnehmervertretungen dürfen und sollten im Rahmen ihrer allgemeinen Aufgaben ihre Arbeitgeber fragen und sich informieren lassen, welche Maßnahmen getroffen worden sind, um die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen sicherzustellen.

Sind die Vorbereitungsaufgaben für die Betriebe denn wirklich so umfangreich? Dies hängt stark von den bereits geleisteten Vorarbeiten in der Vergangenheit ab und ob die Einbindung des betrieblichen Datenschutzbeauftragten bei Verfahren und Prozessen, die personenbezogene Daten verarbeiten, schon gelebte Praxis ist. Wenn beispielsweise schon Verfahrensverzeichnisse existieren und der betriebliche Datenschutzbeauftragte seitens der IT-Fachabteilung bei Einführungen oder Änderungen der Verarbeitung personenbezogene Daten informiert wird, ist schon ein Gutteil der Arbeit gemacht. Fängt man erst jetzt an ‚Datenschutz ernst zu nehmen, dann ist der Aufwand deutlich größer, da zunächst sensibilisiert und dann entsprechende Prozesse initiiert werden müssen. Hier sollte die Arbeitnehmervertretung in eigenem Interesse den Datenschutzbeauftragten unterstützen und den Arbeitgeber an sein Pflichten zur Einhaltung der DSGVO und weiterer Gesetze „erinnern“. Bonuszahlungen an Beschäftigte sind sinnvoller als Bußgelder für Datenschutzvergehen.

Welche Aufgaben haben Interessenvertretungen im Hinblick auf die neuen Datenschutzvorgaben? Wenn der Arbeitgeber die Verarbeitung von personenbezogenen Beschäftigtendaten beabsichtigt, sind die Arbeitnehmervertretungen häufig die einzigen Instanzen, die durch den Abschluss einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung einen Erlaubnistatbestand schaffen können. Da es diesbezüglich Klarstellungen in der DSGVO gibt, ist zu erwarten, dass Arbeitgeber von ihren Datenschutzbeauftragten häufiger aufgefordert werden, mit den Gremien Vereinbarungen zu bestimmten IT-Systemen zu verhandeln. Vor Schnellschüssen in Form von IT-Rahmenvereinbarungen, die pauschal alle Verarbeitungen von personenbezogenen Beschäftigtendaten erlauben wollen, ist abzuraten. Sie sind i. d. R. unwirksam, da bei der Abfassung noch keine konkreten Zwecke einer bestimmten Datenverarbeitung benannt werden konnten. Die Arbeitnehmervertretungen sollten ihren Bestand an Rahmen- und Einzelvereinbarungen zu IT-Systemen in Ruhe prüfen, um dann zu entscheiden, welche Dokumente aktualisierungsbedürftig sind.

ÜBERWACHUNGS- UND KONTROLLTECHNIK REGELN – ArbeitnehmerInnen und ihre Persönlichkeitsrechte schützen

Ob Videoüberwachung, Zutrittskontrollen, Zeiterfassungssysteme oder die Erfassung von Produktionsdaten – MitarbeiterInnendaten werden an vielen Stellen im Unternehmen erfasst, gespeichert und ausgewertet, häufig mehr, als man vermutet, und oft mehr als erlaubt. Dabei bieten sie ein enormes Maß an (ungerechtfertigter) Kontrolle und Überwachung der Beschäftigten. Der Umgang mit den Daten ist oft ebenfalls nicht im Sinne des Schutzes von Persönlichkeitsrechten. Der Betriebsrat hat dabei die wichtige Aufgabe, diese Rechte der Beschäftigten zu schützen, damit sie nicht zu einer „gläsernen Belegschaft“ werden. Hierzu sind zahlreiche Fragen zu klären: Was ist erlaubt? Welche Grenzen setzen die rechtlichen Bestimmungen (Datenschutzgesetze)? Was sollte die betriebliche Interessenvertretung regeln?

Ziel: Das Seminar vermittelt das Wissen zur Umsetzung von Datenschutz-, Betriebsverfassungsgesetz und Personalvertretungsgesetzen. Die technischen Möglichkeiten der Leistungs- und Verhaltenskontrolle werden erläutert, Handlungs- und Regelungsmöglichkeiten in Betriebsvereinbarungen aufgezeigt. Das Seminar vermittelt die notwendigen Kenntnisse, um die Beschäftigten kompetent zu schützen.

Inhalt:

- Kontroll- und Überwachungsmöglichkeiten aktueller Informationstechnik
- Persönlichkeitsrechte und -beeinträchtigungen
- Rechtliche Grundlagen: Datenschutzgesetz, BetrVG, LPVG NRW und BPersVG
- Regelungsmöglichkeiten in Betriebs- und Dienstleistungsvereinbarungen

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

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

Duisburg, 11. – 12.09.2018 **Seminar Nr. D11-189522-133**
Seminarkosten 444 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 210 €*

* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.

Expertenwissen zur Gestaltung der Arbeitswelt

von profis für profis 2018

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.

Ziel: Dieses Tagesseminar gibt einen kompakten Überblick über die beiden Systeme SAP SuccessFactors und Workday HCM. Aufgezeigt werden der Funktionsumfang, die Nutzungsmöglichkeiten von Seiten des Managements sowie die Auswirkungen auf die Beschäftigten und die betriebliche Personalsteuerung insgesamt. Ein besonderer Fokus liegt auf den Einflussmöglichkeiten der Interessenvertretungen und auf dem gegenseitigen Erfahrungsaustausch.

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

Düsseldorf, 13.09.2018 **Seminar Nr. D11-189523-133**
Seminarkosten 225 € zzgl. Verpflegung ca. 40 €*

MIT DER GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG PSYCHISCHE BELASTUNGEN ANGEHEN
Handlungsempfehlungen für die betriebliche Interessenvertretung

Quer durch alle Branchen und Betriebsgrößen nehmen Arbeitsverdichtung, ungünstige Arbeitszeiten und Stress zu. Dies bleibt für die Betroffenen nicht ohne Folgen. Die Ermittlung psychischer Belastungen scheint vielfach schwierig und weniger „objektiv“ zu sein, als etwa die Messung von Lärm oder Gefahrstoffen. Trotzdem gibt es hier gute Hilfsmittel und Beurteilungsinstrumente, um Belastungen zu erkennen. Zudem gibt es fundierte Erfahrungen mit betrieblich erfolgreichen Vorgehensweisen, wie Verbesserungsmaßnahmen gefunden werden können.

Ziel: Vermittlung von Grundlagen zu den Themen „Psychische Belastung“ und „Beanspruchung“. Kennenlernen der Methoden und Verfahren zur Messung von psychischen Belastungen und deren praktischer Anwendung im Zusammenhang mit der Gefährdungsbeurteilung sowie Kennenlernen erfolgreicher Vorgehensmodelle für die betriebliche Praxis. Das Seminar eignet sich auch speziell für Interessenvertretungen, die neu in das Thema der psychischen Belastungen einsteigen wollen.

Inhalt:

- Begriffsklärungen: psychische Beanspruchung, psychische Belastung
- Ursachen für psychische Belastungen im Betrieb
- Messmethoden und Beurteilungsinstrumente
- Psychische Belastungen im Zusammenhang mit der Gefährdungsbeurteilung
- Best Practice: Gute Beispiele betrieblichen Handelns
- Handlungsmöglichkeiten im Betrieb
- Aufgaben und Rolle der Interessenvertretung
- Rechtliche Möglichkeiten nach BetrVG, LPVG, MVG
- Zeit für fachlichen Austausch und Diskussion

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

Duisburg, 17. – 19.09.2018 **Seminar Nr. D11-189524-133**
Seminarkosten 583 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 310 €*

* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.

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.

Ziel: Die Teilnehmenden lernen Wege und Werkzeuge kennen, mit denen sie in den Mitbestimmungsprozessen den steigenden Anforderungen der fortschreitenden Digitalisierung aktiv begegnen können. Dabei werden praxiserprobte Methoden und Vorgehensweisen vorgestellt und diskutiert. Die Teilnehmenden haben die Chance zum intensiven Austausch untereinander und können für sich und ihren IT-Ausschuss unmittelbar umsetzbare, konkrete Maßnahmen ableiten.

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).

Referentin: Katrin Sommer, TBS-Beraterin.
Arbeitschwerpunkte der Diplom-Kauffrau sind Gestaltung und Regelung von IT-Systemen (insb. SAP), Erarbeitung von Rahmenvereinbarungen und Begleitung von IT-Ausschüssen, Einführung von Personalinformationssystemen.

Duisburg, 19. – 20.09.2018 Seminarnummer: D11-189525-133
Seminarkosten 444 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 210 €*

STELLSCHRAUBEN DER SCHICHTPLANGESTALTUNG
Von der Theorie zur Praxis

Schichtarbeit nimmt in Deutschland weiter zu. Die Beschäftigten spüren, wie sich Schichtarbeit belastend auf Gesundheit und das familiäre, soziale Leben auswirkt. Außerdem steigt bis 2020 die Anzahl der älteren Beschäftigten stark an und damit das Durchschnittsalter der Beschäftigten. Erforderlich sind betriebliche Maßnahmen, die ein längeres Verbleiben in Beschäftigung möglich und attraktiv machen und Perspektiven für den Nachwuchs schaffen. Vor diesem Hintergrund und dem der zunehmenden Digitalisierung müssen auch Zeiten für Qualifizierung bei der Personalbemessung berücksichtigt werden. Interessenvertretungen können dabei initiativ und im Interesse der Beschäftigten auf das Unternehmen einwirken.

Ziel: Das Seminar vermittelt einen Überblick über Gestaltungselemente in punkto Schichtarbeit und bietet Handlungshilfen zur Berechnung des Personalbedarfs.

Inhalt:

- Austausch über betriebliche und persönliche Erfahrungen mit Schichtarbeit
- Gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zur Gestaltung von Schichtarbeit
- Schritte in der Schichtplangestaltung
- Vorstellung der Stellschrauben mit Schwerpunkt auf Besetzungsstärke und Personalbedarfsberechnung
- Vorstellung verschiedener Schichtsysteme
- Arbeitszeitkonto als Steuerungsinstrument der Arbeitszeitflexibilisierung

Zielgruppen: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen.

Referentin: Silke Hoffmann, TBS-Beraterin.
Arbeitsschwerpunkte der Diplom-Ingenieurin sind Arbeitszeit, Arbeitszeitkonten, Schichtplangestaltung, Arbeit 4.0, Leiharbeit, Werkvertrag, MitarbeiterInnengespräche, Leistungsbeurteilung, Entgeltsysteme.

Düsseldorf, 25.09.2018 Seminar Nr. D11-189526-133
Seminarkosten 225 € zzgl. Verpflegung ca. 40 €*

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

Gute Arbeit 4.0

Digitalisierung in der Verwaltung
Kulturveränderung gestalten

Das E-Government-Gesetz ist der wesentliche Treiber für die Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung. Eine echte Kulturveränderung, die vielfältige Arbeitsprozesse verändert und deshalb sinnvoll gestaltet werden will, um die Beschäftigten „mitzunehmen".

Digitalisierung: Was wie eine undefinierte Wolke über allem schwebt, lässt sich in der öffentlichen Verwaltung konkret festmachen an IT Einführungsprozessen, wie die E-Rechnung oder die E-Akte. Durch das E-Government-Gesetz auf Bundes- und Landesebene, das die elektronische Verwaltung fördern soll, werden diese Entwicklungen vorangetrieben. Landesverwaltungen und Modellkommunen sind hierfür die Vorreiter.

Aufgaben, die bislang vollständig oder teilweise in Papierform bearbeitet und archiviert wurden, werden digitalisiert. Rechnungen werden nicht mehr ausgedruckt, kuvertiert und frankiert, sondern in einem einheitlichen Format digital hochgeladen und an Empfänger gesendet. Mit der Einführung von E-Akten haben Umlaufmappen und Aktenordner zunehmend ausgedient. Geht ein Antrag per E-Mail oder postalisch in einer Behörde ein, erfolgen alle Bearbeitungsschritte in einer E-Akte, auf die mehrere Bearbeiter zugreifen können.

Was erstmal wie eine einfache IT-Einführung scheint – bisher ja nichts Neues – zeigt im Gesamtbild eine andere Qualität. Allumfassend ändern sich Arbeitsprozesse und die Art der Zusammenarbeit sowohl intern als auch mit Externen. Eine Kulturveränderung, bei der Betriebs- und Personalräte aufgefordert sind, diese im Sinne der Beschäftigten mitzugestalten.

Was heißt das konkret? Entscheidend für die Frage, ob die Kulturveränderung im Sinne der Beschäftigten gelingt und diese die Systeme als Erleichterung empfinden, ist die sichere Handhabung der Software. Dazu sollte die Software zunächst ergonomische Anforderungen erfüllen und beispielsweise einen logischen Aufbau aufweisen. Unerlässlich dafür ist auch ein Qualifizierungskonzept, das spezifisch an die Bedarfe von Beschäftigten und Führungskräften angepasst wird. Trotz vorgegebener Workflows durch die IT sollten Beschäftigte Entscheidungsfreiheiten haben, um ihre Arbeit zu steuern, beispielsweise durch Verteilung der Arbeitsaufgaben in Teams. Durch Protokolle können IT Systeme genau abbilden, wer wie lange für eine Arbeitsaufgabe braucht. Aus diesem Grund sind klare Regelungen bezüglich der Leistungs- und Verhaltenskontrolle zu treffen. Auch der Betriebs- und Personalrat wird von den neuen Arbeitsstrukturen betroffen sein, wenn Beschäftigte mobil arbeiten und Kommunikationswege sich ändern. Hier sind Überlegungen gefordert, wie eine erfolgreiche Arbeit sichergestellt werden kann.

Allerhand Regelungsbedarfe treten zu Tage, und vielleicht wirkt es auf den ersten Blick einschüchternd. Doch keine Angst, Schritt für Schritt lässt sich auch dieses Thema gestalten. Wichtig ist, erst einmal Informationen darüber zu sammeln, welche Maßnahmen seitens des Arbeitgebers geplant sind. Das Gremium sollte dann über Chancen und Risiken diskutieren und sich gemeinsam Positionen erarbeiten. Hierzu lohnt sich die Unterstützung durch interne oder externe Experten. Für eine frühzeitige Beteiligung ist die im LPVG verankerte prozessuale Mitbestimmung ein wunderbares Werkzeug. Ein weiteres hilfreiches Instrument ist eine Dienstvereinbarung zum Beteiligungsverfahren und den Meilensteinen der Mitbestimmung.

Entscheidend ist nicht zuletzt, die Interessen der Beschäftigten frühzeitig einzubringen. Denn gerade bei Softwareeinführung und der Erfassung von Arbeitsprozessen bietet die Planungsphase den größten gestalterischen Spielraum.

Autorin

Katja Köhler ist TBS-Beraterin. Arbeitsschwerpunkte der Politikwissenschaftlerin sind betriebliche Umstrukturierungen, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, E-Government und Wirtschaftsausschuss.

Tel. 0162 / 25 86 442 katja.koehler@tbs-nrw.de

Foto: Thomas Range/DGB NRW

Daniela Zinkann vom DGB NRW, Abteilungsleiterin öffentlicher Dienst, Beamtinnen und Beamte: Wir als DGB NRW haben uns zur Digitalisierung im öffentlichen Dienst zusammen mit unseren Gewerkschaften intensiv Gedanken gemacht und Forderungen erstellt, die vor allem die Interessen der Beschäftigten im Digitalisierungsprozess in den Blick nehmen.

Folgende sieben Schlüssel sind aus unserer Sicht für eine gute Digitalisierung im öffentlichen Dienst entscheidend:

1. Schutzrahmen für gute Arbeit in digitalen Zeiten schaffen, um Risiken digitaler Arbeit für die Beschäftigten zu mindern und positive Potenziale zu heben.

2. Information, Beteiligung und Mitbestimmung der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen auf allen Ebenen frühzeitig gewährleisten.

3. Qualifizierungsoffensive starten, um Arbeits- und Entwicklungsmöglichkeiten für die Beschäftigten zu sichern.

4. Führung und Kommunikation in den Dienststellen an die neuen Herausforderungen anpassen.

5. Ausreichend finanzielle und personelle Ressourcen bereitstellen und Effizienzgewinne im System des öffentlichen Dienstes belassen.

6. Qualität öffentlicher Dienstleistungen sicherstellen und Privatisierung vermeiden.

7. IT-Sicherheit und Datenschutz gewährleisten und Überwachung und Datenmissbrauch verhindern.

In unserer Broschüre **"Beschäftigte First! Anforderungen des DGB NRW an die digitale Transformation des öffentlichen Dienstes"** gibt es mehr Informationen zu den sieben Schlüsseln.

Die Broschüre steht zum gratis Download bereit unter http://nrw.dgb.de/oeffentlicher-dienst/digitalisierung. Gedruckte Exemplare können bestellt werden unter nrw.info@dgb.de.

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

Thema	Termin	Ort	Preis	Verpfl.*	Seminar-Nr.
Die neue Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)	24.05.2018	Duisburg	225,-	49,-*	D11-189549-133
Die neue Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)	05.06.2018	Düsseldorf	225,-	49,-*	D11-189548-133
In zehn Schritten zu einem effektiven betr. Eingliederungsmanagement (BEM)	06. - 08.06.18	Duisburg	583,-	310,-**	D11-189515-133
Das neue Datenschutzrecht für Betriebsräte: Grundlagenseminar	12. - 13.06.18	Essen	440,-	210,-**	D11-189546-133
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 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) 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.

Seminar-Nr.: _____

Titel: _____

_____

Wir nehmen mit _____ Personen verbindlich teil.

Wir bitten um Hotelreservierung für _____Personen

vom: _____ **bis:** _____

Name: _____

Vorname: _____

Betrieb/Institution: _____

Anzahl Beschäftigte: _____

Anschrift des Betriebes

Straße: _____

PLZ/Ort: _____

Betriebl. Funktion: _____

Telefon/Fax (tagsüber): _____

E-Mail: _____

Datum/Unterschrift: _____

TBS NRW
Organisationseinheit Seminare
Harkortstraße 15
40210 Düsseldorf

Fax 02 11 / 17 93 10 29

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

Platzhalter FSC Logo und Klimaneutral gedruckt

TBS Team

Patrizia Golombek hat am 15.01.2018 in der Regionalstelle Bielefeld ihre Tätigkeit in der Verwaltung aufgenommen.

Die gelernte Industriekauffrau bringt Erfahrungen aus dem öffentlichem Dienst mit und freut sich nach der Elternzeit wieder durchzustarten.

Trendforum: Künstliche Intelligenz im betrieblichen Alltag. Ein akutes Gestaltungsthema für die Interessenvertretung.

Künstliche Intelligenz (KI) und ihre Auswirkungen auf die Gesellschaft werden im Jahr 2018 sowohl in den Medien als auch in der Wissenschaft diskutiert. Einzelne Beispiele werden präsentiert, die eine unbestimmte Einschätzung zwischen „erfreulich“ und „bedrohlich“ hervorrufen. Mit dem Trendforum bieten wir Interessenvertretungen einen Einstieg in das Thema Künstliche Intelligenz und die vorhandenen Gestaltungsräume.

Bielefeld, 03.07.2018
Kosten: 169,- (inkl. Verpflg. zzgl. MwSt.)
Kontakt: Ute Hegemann,
tbs-owl@tbs-nrw.de
Anmeldung unter
www.tbs-nrw.de/seminare/veranstaltungen

Leiharbeit: Equal Pay nach 9 Monaten

Durch die Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zum 01.04.2017 haben Leiharbeitskräfte nach neun Einsatzmonaten in einem Entleihbetrieb Anspruch auf die gleiche Bezahlung (Equal Pay) wie die Stammbelegschaft. Da der 01.04.2017 zugleich der Stichtag für den Fristbeginn ist, konnten Leiharbeiter frühestens zum 01.01.2018 den Anspruch auf gleiche Bezahlung erreichen. Dabei richtet sich die Höhe von Equal Pay nach dem Gehalt, das ein vergleichbarer, zuletzt eingestellter Stammbeschäftigter im Einsatzbetrieb bezieht. Entscheidend ist, dass nicht nur der Stundenlohn, sondern alle Zuschläge, Zulagen oder Provisionen berücksichtigt werden.

Da der Überlassungsvertrag zwischen dem Ver- und Entleiher den Vergleichslohn für Equal Pay enthält, sollte der Betriebs- oder Personalrat diesen zur Überprüfung der Vergütung heranziehen. Dies ist wichtig, da sich daran das Entgelt der Leiharbeitskraft bemisst. Anders berechnet wird Equal Pay, wenn für den Einsatzbetrieb Branchenzuschläge gelten. Dann legen die Tarifparteien einen Zuschlag fest, der dem gleichwertigen Lohn eines Stammbeschäftigten entspricht.

Weitere Informationen zu Equal Pay auf www.zeitarbeit.nrw.de.

Christian Menz (Tel. 0211-179310-22) steht für Rückfragen zur Verfügung!

Das Projekt Service-Hotline Zeitarbeit und Werkvertrag ist ein gemeinsames Angebot des Arbeitsministeriums NRW und des DGB NRW und wird mit Mitteln des europäischen Sozialfonds gefördert.

Das Projekt wird seit 2008 von der TBS NRW betrieben. Die Beraterinnen der Hotline stehen Leiharbeitskräften und Interessenvertretungen für sämtliche Fragen rund um die Themen Leiharbeit und Werkvertrag zur Verfügung.

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
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.

www.tbs-nrw.de

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

TBS NRW
Regionalstelle Düsseldorf
Harkortstraße 15
40210 Düsseldorf
Tel. 02 1 1/17 93 10-0
Fax 0 2 1 1/17 93 10-29
E-Mail tbs-rheinland@tbs-nrw.de

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

Herausgeber: Technologieberatungsstelle beim DGB NRW e.V.,
Westenhellweg 92 - 94, 44137 Dortmund
Verantwortlich: Jürgen Grumbach
Redaktion: Jürgen Grumbach, Ulrich Elsbroek, Elisabeth Fellermann, Claudia Hägele

©Foto fotolia.com: © Bertold Werkmann, © vege, © Cybrain, © contrastwerkstatt, © Andrey Popov
Grafik/Layout: Elisabeth Fellermann

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