K 51677

TBS NRW

Ausgabe August 08/19

Schnittpunkt

Informationen I Beratung I Seminare I

Inhalt

Office 365: Nur eine neue Version?
Wie Sie neue Regelungspunkte erkennen 2

Risiko „Digitaler Stress“
Gestaltungspotenziale der Mitbestimmung 2

Elektronische Unterweisungen mitgestalten! 3

Orientierungsberatung
Handlungsmöglichkeiten
bei drohenden Personaleinschnitten 3

Selbstgesteuerte Arbeit
Herausforderungen und Chancen
in neuen Arbeitswelten 4

3 Fragen an die ReferentInnen des Seminares
„Update Datenschutzrecht
- Datenschutzgerechtes BEM-Verfahren“ 6

Unser Seminarprogramm 7

Seminarüberblick 11

TBS-Team 12

Grenzüberschreitende Leiharbeit und Werkverträge 12

Abschluss des Projekts
„IndustrieArbeit 4.0 für KMU im Rahmen
Ganzheitlicher gemeinschaftlicher nachhaltiger
Produktionssysteme (GanPS4.0)“ 12

Themenschwerpunkt

Selbstgesteuerte Arbeit
Herausforderungen und Chancen

www.tbs-nrw.de

Björn Hellweg

ist TBS-Berater. Arbeitsschwerpunkte des Politikwissenschaftlers (B.A.) sind u.a. die Einführung von IT-Systemen und Fragen des Arbeitnehmerdatenschutzes.

Office 365: Nur eine neue Version?

Wie Sie neue Regelungspunkte erkennen

Zurzeit vollzieht sich in vielen Unternehmen durch die Umstellung auf Microsoft Office 365 der Wandel von der „alten" in die „neue Office-Welt". Auch wenn Arbeitgeber versuchen, dem Betriebsrat weiszumachen, dass hier nur die nächste Version eingeführt werden soll, gibt es Einiges zu beachten, und die Interessenvertretung ist klar in der Mitbestimmung!

So liegen die Daten – wie in der „alten Office-Welt" – nicht mehr auf dem eigenen Rechner, sondern in der „Cloud" bei Microsoft. Ein gravierender Unterschied. Daneben gibt es weitere Veränderungen, die den Alltag der Beschäftigten direkt betreffen. Beispiel Update: Es ist nicht mehr wie früher, dass die von Microsoft bereitgestellten neuen Versionen von der IT-Abteilung aktiv eingespielt werden. Im Gegenteil: Microsoft ändert seine Software dauernd „on the flight" - und der Arbeitgeber muss tätig werden, wenn bestimmte Änderungen oder Funktionen nicht oder anders bereitgestellt werden sollen.

Nicht zuletzt umfassen die unter der Überschrift Office 365 zusammengefassten Funktionen mehr als die bekannten Anwendungen Word, Excel und Outlook. Hinzu kommen weitere Funktionen in der Office-Suite, die der Kontrolle der Kolleginnen und Kollegen Vorschub leisten können. Hierzu gehören etwa die Funktionen „Teams" oder das umstrittene „Workplace Analytics".

Beim Wechsel in die „neue Office-Welt" ist also vieles zu beachten. So ist zu klären, was die Interessenvertretung angesichts der automatischen Updates wirksam tun kann. Zudem ist sicherzustellen, dass Beschäftigte nicht kontrolliert werden und so qualifiziert sind, dass sie von der „neuen Welt" profitieren können. Wir helfen Ihnen gerne, damit die Interessenvertretung nicht an der Seitenlinie steht, sondern aktiver Spielgestalter wird!

Unser Seminartipp: „Microsoft Office 365 und Co. - Moderne IT-Strukturen mitbestimmen" am 16. bis 17.06.2020. Weitere Informationen zum Seminar unter www.tbs-nrw.de/seminare.

Kontakt: bjoern.hellweg@tbs-nrw.de **Mobil: 0162 / 42 90 835**

Max Thomsen

ist TBS-Berater. Arbeitsschwerpunkte des Sozialwissenschaftlers (M.A.) sind Mensch-Maschinen-Schnittstellen und digitaler Arbeitsschutz.

Risiko „Digitaler Stress"

Gestaltungspotenziale der Mitbestimmung

Digitale Medien durchdringen zunehmend unser Arbeitsleben. Sie werden teilweise als angenehm und als Arbeitserleichterung empfunden. Teilweise jedoch führt ihr Einsatz zu sogenanntem „Digitalen Stress", der den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz vor neue Herausforderungen stellt. Ein wichtiges Aktionsfeld für den Betriebsrat also.

Die ständige Erreichbarkeit stellt ein immenses Gesundheitsrisiko dar, denn sie führt zwangsläufig zu einer Überlastung der betroffenen Beschäftigten. Dabei besteht schon allein in der permanenten Alarmbereitschaft eine hohe psychische Belastung für die Betroffenen, die durch tatsächliche Arbeitsunterbrechungen weiter verstärkt wird. Dauerhaft können Beschäftigte unter diesen Bedingungen nicht gesund arbeiten, denn es ist wissenschaftlich bestätigt, dass die Fähigkeit zum Multitasking beim Menschen kaum ausgeprägt ist und infolge auch nicht ausgebildet werden kann.

Neben der ständigen Erreichbarkeit sind auch die Phänomene der Entgrenzung zwischen Privat- und Arbeitsleben, Informationsüberflutung, die als mediale Diffusion bezeichnete Zerstreuungswirkung auf die menschliche Aufmerksamkeit, beschleunigte Arbeitsprozesse und qualitative Überforderung als Ursachen für digitalen Stress zu nennen. Interessenvertretungen können durch betriebliche Regeln die Lösung dieser Problemursachen mitgestalten. Zum Beispiel können klar definierte Zeiten der „Nicht-Erreichbarkeit" im Betrieb einer Überlastung effektiv entgegenwirken.

Wir von der TBS unterstützen Interessenvertretungen, die Gestaltungspotenziale digitaler und „gesunder" Arbeitsplätze zu nutzen. Hilfreich können dabei etwa Regelungen sein zu Kurzpausen oder zur mobilen Arbeit, aber auch Leitlinien zu Führungsverhalten und Kommunikationswegen. Wichtig ist ebenfalls das Thema Qualifizierung, um einen sicheren wie belastungsgesteuerten Medieneinsatz zu gewährleisten.

Kontakt: max.thomsen@tbs-nrw.de **Mobil: 0173 / 46 94 228**

Elektronische Unterweisungen mitgestalten!

Der Arbeitgeber hat die Pflicht, die Beschäftigten regelmäßig zum Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu unterweisen. Hierbei greifen sie nicht selten zur elektronischen Form der Unterweisung mit Hilfe einer Arbeitsschutz-Software zurück. In der Regel setzen elektronische Unterweisungen die im Arbeitsschutzgesetz geforderte Wirkungskontrolle um: Mit Fragen kann kontrolliert werden, ob die Beschäftigten die Inhalte verstanden haben.

Damit berührt die elektronische Unterweisung gleich zwei zentrale Mitbestimmungstatbestände, bei denen Betriebs- und Personalräte einhaken können, um eine gute und zu den Beschäftigten passende Formen der Unterweisung mitzugestalten:

- Zunächst ist die Gestaltung der Unterweisung als Rahmenvorschrift des Arbeitsschutzes generell mitbestimmungspflichtig. Die Unterweisung sollte zu den Beschäftigten passen und aus der Gefährdungsbeurteilung hervorgehen.
- Außerdem stellen die elektronischen Wissenstests eine besondere Form der Leistungs- und Verhaltenskontrolle dar, die es zu regeln gilt.

Die TBS NRW bietet Seminare und Beratungen zum Thema, damit auch die elektronische Unterweisung zur Förderung der Gesundheitskompetenzen beiträgt.

Dr. Anne Müller ist TBS-Beraterin. Arbeitsschwerpunkt der Sozial- und Kommunikationswissenschaftlerin (M.A.) ist der ganzheitliche Arbeits- und Gesundheitsschutz.
Kontakt: anne.mueller@tbs-nrw.de **Mobil: 0173 / 20 977 70**

Orientierungsberatung

Handlungsmöglichkeiten bei drohenden Personaleinschnitten

Lange war es relativ ruhig in Sachen Stellenabbau. Diese Zeiten sind vorbei. Quer durch die Wirtschaftslandschaft kommt es zu tiefen Personaleinschnitten und Verwerfungen. Das Besondere: Es trifft auch Betriebe ohne vorangegangene wirtschaftliche Schieflage.

Das liegt an Umstrukturierungsprozessen, die nicht aus innerbetrieblichen Problemlagen erklärbar sind, sondern außerbetrieblichen Zusammenhängen entspringen. Das kann beispielsweise der Fall sein bei

- Neuausrichtungen langjährig bestehender Geschäftsmodelle, deren Geschäftsgrundlage bedroht ist (wegen neuer Technologien, Brexit, internationalen Zoll-Streitigkeiten u. ä.),
- unternehmenspolitisch-strategischen Konzernentscheidungen, kleine Standorte zu schließen, auch wenn sie profitabel sind, sowie
- Restrukturierungsentscheidungen mit übersteigerter Renditeerwartung.

Um die Handlungsmöglichkeiten zur Beschäftigungssicherung auszuloten, kann es in solchen Fällen für die Arbeitnehmervertretung erforderlich sein, schnell, unbürokratisch und kostenfrei arbeitgeberunabhängige Unterstützung und Beratung hinzuzuziehen.

Die TBS ist mit der Umsetzung des durch das Arbeitsministerium NRW geförderten Projekts beauftragt und bietet mit weiteren Beratungseinrichtungen Orientierungsberatungen für Betriebsräte und Mitarbeitervertretungen unter enger Beteiligung der zuständigen Gewerkschaft an.

Weitere Informationen / TBS-Projektbüro
TBS NRW e.V. - Regionalstelle Bielefeld
Stapenhorststr. 42b - 33615 Bielefeld

Dr. Christoph Grüninger
(Projektleitung)
Mobil: 0173 / 209 77 65
christoph.grueninger@tbs-nrw.de

Patrizia Golombek
(Projektassistenz)
Tel.: 0521 / 966 35 15
patrizia.golombek@tbs-nrw.de

Selbstgesteuerte Arbeit

Herausforderungen und Chancen in neuen Arbeitswelten

Selbstgesteuerte Arbeit hat zwei Gesichter. Zum einen bietet sie vielfältige Chancen, die Arbeit im eigenen Sinne zu gestalten. Zugleich kann sie auch zu Überforderung und zur so genannten „interessierten Selbstgefährdung" führen. Darauf sollte der Betriebsrat achten.

Selbstgesteuerte Arbeit: Worüber reden wir eigentlich?

Viele Beschäftigte haben heute Möglichkeiten, ihre Arbeit selbst zu steuern. Hierbei geht es vor allem um die eigene Arbeitszeit (z.B. bei Gleitzeitmodellen) und den Arbeitsort (z.B. im Home-Office). Selbstgesteuerte Arbeit kann jedoch auch Fragen der Arbeitsorganisation, der Arbeitsinhalte oder der Überwachung von Arbeit umfassen. Facetten, die den Beteiligten häufig weder bewusst noch betrieblich geregelt sind. Sie zu identifizieren und Belastungen durch eine gute Gestaltung der Arbeit entgegenzuwirken, ist eine strategische Aufgabe für Interessenvertretungen.

Für Interessenvertretungen kann die Beschäftigung mit selbstgesteuerter Arbeit eine Chance sein, sich aus einer anderen Perspektive mit den Arbeitsbedingungen von Beschäftigten auseinanderzusetzen.

Dreh- und Angelpunkt im Vorfeld ist die Analyse, um die für den eigenen Betrieb wichtigen Handlungsfelder zu identifizieren.

Welche Formen selbstgesteuerter Arbeit findet man in der Praxis?

Unserer Erfahrung nach kommt Selbststeuerung in den meisten Betrieben nur in Form von vorgegebenen individuellen Freiräumen vor. So kann z.B. die Arbeitseinteilung selbstgesteuert vorgenommen werden, die Kontrolle der Aufgabenwahrnehmung passiert jedoch wie bisher durch Vorgesetzte. Auch Abstimmungsnotwendigkeiten mit Kunden, KollegInnen und Führungskräften schränken die Selbststeuerbarkeit meist ein.

Erleben Beschäftigte einen zu großen Druck durch die Bedingungen selbstgesteuerter Arbeit und ist sie zudem nicht selbstgewählt, sondern auferlegt, kann es dazu kommen, dass sie sich selbst überfordern, um den Anforderungen irgendwie gerecht werden zu können. Ein klassisches Beispiel für „interessierte Selbstgefährdung", die negative Auswirkungen auf die Gesundheit haben kann.

Wo liegen dann Herausforderungen und Chancen selbstgesteuerter Arbeit?

Aus Sicht der Unternehmen kann selbstgesteuertes Arbeiten helfen, sinnstiftende Arbeit zu gestalten, bei der Beschäftigte in die Ausgestaltung ihrer Arbeitsbedingungen eingebunden sind. Dadurch kann die Motivation hoch gehalten und die Identifikation der Beschäftigten mit dem Unternehmen und dessen Erfolg erhöht werden. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass es eine positive Vertrauens- und Fehlerkultur im Unternehmen gibt, welche auch von den Führungskräften mitgetragen wird. Gelingt dies nicht, kommen Risi-

Zur Autorin

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.

Kontakt: stefani.mehring@tbs-nrw.de **Mobil: 0173 / 209 77 71**

ken zum Tragen, welche sich in mangelndem Erfolg, erhöhten Krankenständen und sinkender Qualität zeigen kann.

Für Interessenvertretungen kann die Beschäftigung mit selbstgesteuerter Arbeit eine Chance sein, sich aus einer anderen Perspektive mit den Arbeitsbedingungen von Beschäftigten auseinanderzusetzen. Dabei geht es nicht nur um die Gestaltung von mitbestimmungsrelevanten Anteilen, sondern auch darum, die Unternehmens- und Führungskultur zu thematisieren und den Arbeitgeber in dieser Hinsicht zu sensibilisieren.

Die Analyse selbstgesteuerter Arbeit – Grundlage der Gestaltung

Die TBS NRW hat eine Checkliste entwickelt, mit der selbstgesteuerte Arbeit im Rahmen eines Workshops analysiert werden kann. Untersucht wird z.B.:

- inwieweit die Beschäftigten weisungsgebunden sind,
- in welcher Form die Arbeitsinhalte-, -ergebnisse, -methoden etc. vorgegeben sind und kontrolliert werden,
- inwieweit Arbeitsanweisungen und Arbeitsaufträge von außen gesteuert werden oder eine Selbststeuerung erlauben und
- inwieweit Verantwortung und Entscheidungsbefugnisse bei den Beschäftigten liegen.

Auf dieser Grundlage kann die Interessenvertretung einschätzen, inwieweit die einzelnen Anteile selbstgesteuerter Arbeit potentiell belastend oder förderlich wirken, und entsprechende Handlungsfelder definieren.

Gute selbstgesteuerte Arbeit gestalten – Was die Interessenvertretung tun kann

Folgende Handlungsfelder sollten bei der Gestaltung guter selbstgesteuerter Arbeit beachtet werden:

- Prozesse und Strukturen: Hierzu zählen z. B. Arbeitszeitgestaltung, mobile Arbeit, Arbeitsorganisation, Zielvereinbarungssysteme, Führungsstrukturen und Hierarchien, Aufgabenbeschreibungen, Kommunikationsstrukturen etc.
- Qualifizierung und Kompetenzen: Selbstgesteuerte Arbeit erfordert Kompetenzen, die durch Qualifizierungsmaßnahmen ausgebildet werden, z. B. Umgang mit Selbststeuerung, IT, Zeit- und Selbstmanagement etc.
- Führung: Eine gute Führungskultur ist ein Erfolgsfaktor für die Einführung selbstgesteuerter Arbeit. Deshalb sind Führungsstrukturen anzupassen und die Führungskräfte hinsichtlich ihrer Rolle und Aufgaben zu schulen.
- Kultur: Die Unternehmenskultur sollte auf Vertrauen, eine gute Fehlerkultur und eine möglichst weitgehende Arbeitsplatzsicherheit setzen.
- Gesundheit: Mit Hilfe einer Gefährdungsbeurteilung sollten die Arbeitsbedingungen auch in Hinblick selbstgesteuerter Arbeit überprüft und entsprechende Gegenmaßnahmen eingeleitet werden.

Viele der beschriebenen Handlungsfelder greifen mitbestimmungsrelevante Themen auf. Dazu gehören vor allem Arbeitszeitgestaltung, technische Ausstattung (IT-Systeme), Qualifizierung und Gesundheit. Hier besteht die Möglichkeit, Betriebsvereinbarungen zur Gestaltung zu verhandeln und damit die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten zu beeinflussen. Dreh- und Angelpunkt im Vorfeld ist die Analyse, um die für den eigenen Betrieb wichtigen Handlungsfelder zu identifizieren.

Sowohl bei der Analyse als auch bei der Entwicklung einer Betriebsvereinbarung können wir Sie unterstützen. Sprechen Sie uns einfach an.

Michael Ullrich

Betriebsrat bei Miele in Bielefeld

Bei uns findet Selbststeuerung hauptsächlich durch unterschiedliche Gleitzeitmodelle statt. Diese werden jedoch in den einzelnen Betrieben unterschiedlich gehandhabt. Mal haben die Beschäftigten mehr Möglichkeiten, mal weniger, je nach der Kultur der Betriebe. Im Bereich Entwicklung z. B. für den Bereich Smart Home oder im Innovationsmanagement kann hingegen auch inhaltlich frei gearbeitet werden. Ziel dieser Freiheiten ist es, möglichst innovativ, kreativ und fortschrittlich zu arbeiten.

Die größte Chance selbstgesteuerter Arbeit ist aus unserer Sicht, mehr Freiheiten für die Beschäftigten zu generieren, welche sich dann in höherer Arbeitszufriedenheit niederschlagen. Herausforderungen sehe ich in unserem Unternehmen vor allem darin, dass wir noch keine Vereinbarungen zum mobilen Arbeiten und Home-Office haben. Ein Hinderungsgrund dafür könnte unsere Unternehmenskultur sein. Hier Angebote zu schaffen, würde uns sicherlich einen großen Schritt weiterbringen.

Bei der Gestaltung ist es aus unserer Sicht besonders wichtig, die Arbeitszeit im Blick zu behalten und den Schutz der Beschäftigen, die sich potentiell überfordern könnten, sicherzustellen. Dazu gilt es, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erhalten und aktiv zu nutzen.

3 *Fragen an die Referentin und den Referenten des Seminares*

„Update Datenschutzrecht - Datenschutzgerechtes BEM-Verfahren“

Diana Reiter ist TBS-Beraterin. Arbeitsschwerpunkte der Sozialwissenschaftlerin (M.A.) sind Arbeits- und Gesundheitsschutz, BEM, Arbeitszeitgestaltung, Schichtarbeit, Arbeit 4.0, Demografie, eGovernment, Organisationsentwicklung.

Hannes Pankratz ist TBS-Berater. Arbeitsschwerpunkte des Dipl.-Logistikers sind Beschäftigtendatenschutz, IT-Regelungen, Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Ein erfolgreiches betriebliches Eingliederungsmanagement – kurz BEM – kann einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten dauerhaft zu sichern. Grundlage des BEM-Verfahrens sind Informationen über die Gesundheit des Mitarbeiters. BEM-Daten gehören deshalb zu den sensibelsten Daten, die in einem Unternehmen vorhanden sind. Sollen sich die Beschäftigen diesem Verfahren vorbehaltlos anvertrauen, muss ein konsequenter und glaubwürdiger Datenschutz sichergestellt sein.

Welchen Stellenwert hat Datenschutz innerhalb des BEM-Verfahrens?

Hannes Pankratz: Der Prozess des betrieblichen Eingliederungsmanagements geht mit der Verarbeitung von Gesundheitsdaten einher, welche im neunten Artikel der Datenschutz-Grundverordnung als „besondere Kategorie personenbezogener Daten“ bezeichnet werden. Die Informationen, die während und nach dem BEM-Verfahren verarbeitet werden, gelten als die sensibelsten Beschäftigtendaten im Betrieb und somit auch als ganz besonders schützenswert. Die genaue Prüfung und Umsetzung strenger Maßnahmen zum Datenschutz sind daher unerlässlich.

Diana Reiter: Weil das BEM-Verfahren für BEM-Berechtigte freiwillig ist, muss insbesondere die betriebliche Interessenvertretung darauf achten, dass der Datenschutz im BEM-Verfahren nach den Mindestanforderungen geregelt wird und BEM-Berechtigte genaue Kenntnis darüber haben, was mit ihren Daten passiert, wo sie gespeichert werden, wer alles darauf Zugriff hat. Ein guter und transparenter Datenschutz im Verfahren gibt allen Beteiligten Handlungssicherheit.

Wie wirkt die DSGVO auf das BEM-Verfahren?

Hannes Pankratz: In der DSGVO wird nicht explizit auf das betriebliche Eingliederungsmanagement eingegangen, und auch vor Wirksamwerden der Verordnung waren die Schutzanforderungen an das Verfahren sehr hoch. Die DSGVO galt jedoch in vielen Betrieben als Anstoß, einen genaueren Blick auf Regelungen zum Datenschutz zu werfen und diese anzupassen. Auch aufgrund der umfassenden Rechenschaftspflichten des Arbeitsgebers und der möglichen hohen Bußgelder bei Verstößen können angemessene Maßnahmen zum Datenschutz jetzt oftmals effektiver umgesetzt werden.

Welche wichtigen Lehren können die Interessenvertretungen aus dem Besuch des Seminares ziehen?

Diana Reiter: Die aktive Rolle der betrieblichen Interessenvertretung ist im BEM-Verfahren im Hinblick auf den Datenschutz entscheidend. Denn sie regelt neben dem eigentlichen BEM-Verfahren den gesamten Datenschutz im BEM in Form einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung. Außerdem überwacht sie im Rahmen ihrer Mitbestimmungsrechte die Anwendung und Einhaltung des Datenschutzes im Verfahren.

Hannes Pankratz: Die Kolleginnen und Kollegen der Interessenvertretungen erhalten im Seminar einen Überblick über die Prinzipien des Datenschutzrechtes und deren Anwendung auf das BEM-Verfahren. Ebenfalls werden wir über passende technische und organisatorische Maßnahmen diskutieren und gemeinsam mit den Teilnehmenden erste Eckpunkte einer Betriebsvereinbarung zum Datenschutz erarbeiten. Darauf freuen wir uns!

Alle Informationen zum Seminar „Update Datenschutzrecht - Datenschutzgerechtes BEM-Verfahren“ auf Seite 9

von profis für profis 2019

Expertenwissen
zur Gestaltung der Arbeitswelt

Das profis-Programm 2019 bietet viele Seminare speziell für Interessenvertretungen, die einen kompakten und praxisorientierten Einstieg in wichtige mitbestimmungsrelevante Themenbereiche suchen. Kompetente und erfahrene Referentinnen und Referenten geben hilfreiche Tipps und sorgen damit für einen erfolgreichen Einstieg in die Mitbestimmungspraxis. Wir freuen uns auf intensive und erkenntnisreiche Seminare mit Euch!

Mobil Arbeiten
Überlastung und Überwachung vorbeugen

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

Ziel: Das Seminar bietet einen Überblick über aktuelle Trends und Herausforderungen, die mobile Arbeit an Beschäftigte stellt. Zudem sollen betriebliche Gestaltungsansätze für die betriebliche Interessenvertretung erarbeitet werden.

Zielgruppen: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen, Datenschutzbeauftragte

ReferentInnen: Stefani Mehring / Björn Hellweg

Duisburg, 15.10.2019 **Seminar Nr. D11-199545-133**
Seminarkosten 245 € zzgl. Verpflegung ca. 55 €*

Softwareergonomie als ein Baustein gesunder Arbeitsbedingungen in der digitalen Welt
Gestaltungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten für die Interessenvertretung

Mit zahlreichen neuen IT-Anwendungen erhält die Digitalisierung seit geraumer Zeit Einzug in die Betriebe. Diese werden in Arbeitsprozesse integriert oder strukturieren sogar die bestehende Arbeitsorganisation komplett um. Im Vordergrund stehen die Steigerung von Produktivität, Effektivität, Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit. Daher werden die Beschäftigten mit immer neuen Softwarelösungen konfrontiert. Bei den Beschäftigten können diese Softwareanwendungen Entlastungs- und Belastungserleben bei der Erledigung ihrer täglichen Arbeitsaufgaben verursachen. Vor diesem Hintergrund darf Software nicht nur wirtschaftlich bewertet, sondern muss als immer wichtiger werdendes Thema des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes betrachtet werden. Auch die verschiedenen Rechtsgrundlagen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes fordern eine Berücksichtigung der Softwareergonomie, wenn es um die Gestaltung gesunder und menschengerechter Arbeitsbedingungen im Betrieb geht. Dies ermöglicht der betrieblichen Interessenvertretung weitreichende Handlungschancen, Digitalisierung unter dem Aspekt der Gesundheit der Beschäftigten aktiv mitzugestalten.

Ziel: Das Seminar zielt auf eine Förderung der Handlungskompetenz der Teilnehmenden bei der Mitgestaltung und Mitbestimmung gesunder Arbeitsbedingungen in Zeiten der Digitalisierung. Hierzu werden die Grundlagen der Softwareergonomie sowie Handlungsstrategien bei der Einführung einer Software vermittelt.

Zielgruppen: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen, Gleichstellungsbeauftragte

Referentin: Dr. Anne Müller

Essen, 21.10.2019 – 22.10.2019 **Seminar Nr. D11-199544-133**
Seminarkosten 495 € zzgl. Unterkunft/Verpfl. ca. 210 €*

Weitere Informationen zu unseren Seminaren im Internet
www.tbs-nrw.de/seminare

* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.

Expertenwissen zur Gestaltung der Arbeitswelt

von profis für profis 2019

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 Interessenvertretung und auf dem gegenseitigen Erfahrungsaustausch.

Zielgruppen: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen, Datenschutzbeauftragte

Referent: Max Thomsen

Düsseldorf, 07.11.2019 **Seminar Nr. D11-199514-133**
Seminarkosten 245 € zzgl. Verpflegung: ca. 45 €*

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 jede/r der AkteurInnen die eigene Rolle und Aufgabe kennt. Hier könnte eine Geschäftsordnung, die 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.

Zielgruppen: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen, Fachkräfte für Arbeitssicherheit

ReferentInnen: Diana Reiter, Hannes Pankratz

Duisburg, 13. - 14.11.2019 **Seminar Nr. D11-199503-133**
Seminarkosten 495 € zzgl. Unterkunft/Verpfl. 210 €*

Starke Mitbestimmung basiert auf fundiertem Wissen:
Druckfrisch – das profis-Seminarprogramm 2020 ist da!

Unsere profi-Seminare machen fit für Zukunftsthemen wie zum Beispiel die Einführung von SAP HANA oder Microsoft 365, informieren umfassend und kompakt zu grundlegenden Themen wie dem betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) und zeigen, worauf die Interessenvertretung bei der Einführung von agilem Arbeiten achten sollte.

Aktuelle Entwicklungen der Mitbestimmungspraxis stehen dabei immer im Vordergrund. Kompetente und erfahrene Referentinnen und Referenten freuen sich auf neugierige Seminarteilnehmende und auf interessante, praxisnahe Seminare mit Euch!

Alle Informationen zu unseren Seminaren und Infos unter
www.tbs-nrw.de/seminare

Das Seminarprogrammheft bestellen oder kostenlos downloaden
www.tbs-nrw.de/shop/broschueren

* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.

Update Datenschutzrecht
Datenschutzgerechtes BEM-Verfahren

Die neue Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) ist ein guter Anlass, das Thema betriebliches Eingliederungsmanagement im Hinblick auf den Datenschutz unter die Lupe zu nehmen.

Das BEM-Verfahren soll nach längerer Krankheit eines Mitarbeiters den Wiedereinstieg in das Arbeitsleben ermöglichen. Deshalb müssen im BEM-Verfahren sensible Gesundheitsdaten verarbeitet werden. Das BEM basiert auf Vertrauen, gerade weil sensible Daten erhoben, verarbeitet und ggf. an Dritte weitergegeben werden. Neben Papier-Akten werden Gesundheitsdaten im BEM parallel auch digital verarbeitet. Möglicherweise greifen auf diese Daten unterschiedliche betriebliche AkteureInnen zu. Damit das Vertrauen in das BEM nicht erschüttert wird, ist eine gute Datenschutzregelung notwendig. Die neue DSGVO enthält strikte Vorgaben für die Verarbeitung besonderer Daten. Eine datenschutzrechtliche Prüfung des BEM-Verfahrens ist deshalb notwendig und empfehlenswert.

Ziel: Herausgearbeitet werden die datenschutzrechtlichen Rahmenbedingungen des BEM-Verfahrens.

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

ReferentInnen: Hannes Pankratz, Diana Reiter

Duisburg, 28.11.2019 **Seminar Nr. D11-199531-133**
Seminarkosten 245 € zzgl. Verpflegung ca. 55 €*

Gut gerüstet für die Digitalisierung?
Der TBS Basis-Check in der Praxis

Das Thema Arbeit 4.0 ist in aller Munde, aber trotzdem für Betriebs- und Personalräte schwer zu fassen. Der Begriff Arbeit 4.0 beschreibt grundlegende Veränderungen durch Digitalisierung und Vernetzung in der Produktion, aber auch bei Dienstleistungen. Der Blick richtet sich dabei in die nähere bzw. weitere Zukunft. Wenn aber die Digitalisierung auf dem Sprung in die Betriebe/Dienststellen ist, woran können Interessenvertretungen erkennen, ob die Veränderungen bereits Einzug in ihren Betrieb oder ihre Dienststelle gehalten haben? Was gehört zu Arbeit 4.0? Welche Anzeichen gibt es dafür? Das Seminar will zunächst klären, was unter Digitalisierung zu verstehen ist. In einem zweiten Schritt wird anhand eines von TBS und Hans-Böckler-Stiftung entwickelten Interviewleitfadens ermittelt, inwieweit diese 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 Arbeit 4.0 und können anhand des Leitfadens den betrieblichen Status der Umsetzung selbst definieren. Weiterhin werden Handlungs- und Regelungsmöglichkeiten aufgezeigt.

Zielgruppen: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen

Referent: Michael Gensler

Duisburg, 27. - 28.11.2019 **Seminar Nr. D11-199520-133**
Seminarkosten 495 € zzgl. Unterkunft/Verpfl. ca. 210 €*

* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.

von profis für profis 2019

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.

Zielgruppen: Betriebsräte, Personalräte, Mitglieder im Wirtschaftsausschuss

Referentinnen: Katja Köhler, Kathrin Drews

Düsseldorf, 04.12.2019 **Seminar Nr. D11-199527-133**
Seminarkosten 245 € zzgl. Verpflegung ca. 45 €*

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

Die EDV-Rahmenvereinbarung der Zukunft
Stabile Regelungen für dynamische IT-Systeme

Die IT-Anwendungen in Unternehmen und Dienststellen werden immer unübersichtlicher, die Anzahl der IT-Systeme wächst beständig. Daher gehen die meisten Betriebs- und Personalräte den Weg, eine EDV-Rahmenvereinbarung abzuschließen, die die zentralen Grundsätze zum Schutz der Beschäftigten und zur Beteiligung der Interessenvertretung enthält.

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

Zielgruppen: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen, Datenschutzbeauftragte

Referentin: Sigrid Rose

Dortmund, 04. - 05.12.2019 **Seminar Nr. D11-199547-133**
Seminarkosten 495 € zzgl. Unterkunft/Verpfl. ca. 229 €*

BEM für Fortgeschrittene

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

Dieses Seminar richtet sich an betriebliche Interessenvertreter, 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. Dabei wird das gesamte BEM, so wie es im Betrieb gelebt wird, auf Basis der gesetzlichen Mindestanforderungen des § 84 Abs. 2, SGB IX und des Arbeitsschutzgesetzes unter die Lupe genommen. Es werden auch die Aufgaben und Rollen der beteiligten internen und externen Akteure untersucht und Defizite herausgestellt.

Ziel: Erhöhte Handlungsfähigkeit und Rechtssicherheit für die Interessenvertretung im Interesse eines guten und erfolgreichen BEM. Zudem Festlegung der Mitbestimmung und Entwicklung von Strategien für die Betriebsratsarbeit im BEM und Arbeits-und Gesundheitsschutz.

Zielgruppen: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen, Gleichstellungsbeauftragte

Referentin: Diana Reiter

Essen, 10. - 12.12.2019 **Seminar Nr. D11-199537-133**
Seminarkosten 665 € zzgl. Unterkunft/Verpfl. ca. 359 €*

* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.

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

Thema	Termin	Ort	Preis	Verpfl.*	Seminar-Nr.
Schlagkräftiger IT-Ausschuss	11. - 12.09.2019	Dortmund	495,-	285,-**	D11-199530-133
Datenschutz im Büro der Interessenvertretung	12.09.2019	Düsseldorf	245,-	45,-*	D11-199533-133
Mit der Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen angehen	18. - 20.09.2019	Duisburg	665,-	335,-**	D11-199504-133
Die digitale Personalakte	19.09.2019	Düsseldorf	245,-	45,-*	D11-199512-133
Mobil Arbeiten – Überlastung und Überwachung vorbeugen	15.10.2019	Duisburg	245,-	55,-*	D11-199545-133
Softwareergonomie als ein Baustein gesunder Arbeitsbedingungen in der digitalen Welt	21. – 22.10.2019	Essen	495,-	210,-**	D11-199544-133
Personal 4.0 mit SAP SuccessFactors oder Workday HCM	07.11.2019	Düsseldorf	245,-	45,-*	D11-199514-133
Aktuelle Aufgaben des Arbeitssicherheitsausschusses im Betrieb	13. - 14.11.2019	Duisburg	495,-	210,-**	D11-199503-133
Gut gerüstet für die Digitalisierung?	27. - 28.11.2019	Duisburg	495,-	210,-**	D11-199520-133
Update Datenschutzrecht	28.11.2019	Duisburg	245,-	55,-*	D11-199531-133
Betriebliche Umstrukturierung	04.12.2019	Düsseldorf	245,-	45,-*	D11-199527-133
Die EDV-Rahmenvereinbarung der Zukunft	04. - 05.12.2019	Dortmund	495,-	229,-**	D11-199547-133
BEM für Fortgeschrittene	10. - 12.12.2019	Essen	665,-	359,-**	D11-199537-133

* 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: _____

_____

TBS NRW
Organisationseinheit Seminare
Harkortstraße 15
40210 Düsseldorf

Fax 02 11 / 17 93 10 29

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

TBS Team

Dr. J. Grumbach

Dr. U. P. Ruf

S. Hoffmann

Wechsel in der TBS-Geschäftsführung

Die Geschäftsführung der TBS hat zum 1. August 2019 gewechselt. Dr. Jürgen Grumbach ist TBS'ler seit 1982. Seine Laufbahn startete er zunächst als Praktikant der Hans-Böckler-Stiftung und Werkvertragsnehmer. Ab 1985 angestellt und seit 1989 stellvertretender Leiter, wurde er im März 2005 Leiter der TBS. Nun ist er in den Ruhestand getreten. Mit seiner Arbeit und Initiative hat er entscheidenden Anteil an der ständigen Weiterentwicklung der Angebote und Kooperationen der TBS, der Realisierung innovativer Projekte und nicht zuletzt der Gestaltung des demografischen Wandels in der TBS.

Neuer Leiter der TBS ist Dr. Urs Peter Ruf, Mitarbeiter der TBS seit 2003 und stellvertretender Leiter seit 2018. Silke Hoffmann, Regionalleiterin in Düsseldorf, übernimmt die Aufgabe der stellvertretenden Leiterin der TBS.

Frank Strecker hat im Juli 2019 seine Arbeit als Berater in der Regionalstelle Düsseldorf aufgenommen. Nach dem Berufseinstieg als Personaler und Rechtsanwalt im Zivil- und Arbeitsrecht war er lange als Software-Architekt bei der Firma IBM tätig. Dort hat er IT-Systeme entworfen und eingeführt sowie im Betriebsrat mitgearbeitet. Frank interessiert sich besonders für agile Arbeit, Datenschutz und die Chancen und Risiken Künstlicher Intelligenz. Er berät bei der beschäftigtenorientierten Gestaltung und Einführung von IT-Systemen und dem Beschäftigtendatenschutz.

Grenzüberschreitende Leiharbeit und Werkverträge

Die Zahl der Leiharbeitskräfte und Werkvertragsbeschäftigten aus EU-Ländern sowie aus EU-Drittstaaten nimmt weiter zu. Gleiches gilt für ausländische Arbeitgeber, die direkt oder als Subunternehmer Personal vermitteln.

Für diese Fälle existieren in NRW mehrere arbeitnehmerorientierte Beratungsprojekte, die Beschäftigte in ihren Landessprachen weiterhelfen. Außerdem wissen sie, wann deutsches oder ausländisches Arbeits- und Sozialrecht gilt und was sich durch die novellierte EU-Entsenderichtlinie ändert.

Betroffene und Interessenvertretungen finden hierzu weiterführende Informationen unter: www.zeitarbeit.nrw.de/migration. Auch gemeinsame Veranstaltungen mit der Servicestelle sind möglich. **Für kostenlose Inhouse-Beratungen zum Thema Leiharbeit und Werkverträge melden Sie sich bei Christian Menz (Tel. 0211-179310-22, christian.menz@tbs-nrw.de).**

Die „Servicestelle faire Zeitarbeit und Werkverträge" (vormals „Service-Hotline Zeitarbeit und Werkvertrag") ist ein gemeinsames Angebot des Arbeitsministeriums NRW und des DGB NRW. Es wird mit Mitteln des europäischen Sozialfonds gefördert. Das Projekt wird seit 2008 von der TBS NRW betrieben. Die BeraterInnen stehen Beschäftigten und Interessenvertretungen für sämtliche Fragen rund um die Themen Leiharbeit und Werkvertrag zur Verfügung. www.zeitarbeit.nrw.de

Abschluss des Projekts „IndustrieArbeit 4.0 für KMU im Rahmen Ganzheitlicher gemeinschaftlicher nachhaltiger Produktionssysteme (GanPS4.0)"

Mit dem Druck der Handlungshilfen und Tools endete das durch die MA&T GmbH verantwortete und seit 2016 von der TBS – neben IG Metall und Arbeitgeberverbänden – begleitete Projekt. Es hat KMU dabei unterstützt smarte Technik und gute Arbeit zu verbinden um individuellen Kundenansprüchen zu dienen. Mobile Geräte, Tablet-PCs, Datenbrillen, Sensorik und 3-D-Drucker einzuführen verlangt beteiligungsorientierte Arbeit und neue Qualifikationen. Gemeinsam mit den rheinisch-bergischen Projektbetrieben und ihren Mitarbeitenden wurden 4.0-Komponenten selektiert, auf KMU-Tauglichkeit geprüft und angepasst. Ein Leitfaden auch für Betriebsräte wurde erarbeitet.

Weitere Informationen unter www.ganps.de

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

Impressum
Herausgeber: Technologieberatungsstelle beim DGB NRW e.V., Westenhellweg 92 - 94, 44137 Dortmund
Verantwortlich: Urs Peter Ruf / Redaktion: Urs Peter Ruf, Ulrich Elsbroek, Elisabeth Fellermann, Claudia Hägele
©Foto fotolia.com: baranq, everythingpossible, Funtap, kasto, industrieblick, zapp2photo, momius
Grafik/Layout: Elisabeth Fellermann

Mitglied im bundesweiten TBS-Netz für arbeitsorientierte Beratung von Interessenvertretungen

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