K 51677

TBS NRW

Ausgabe Februar 02/19

Schnittpunkt

Informationen I Beratung I Seminare I

Inhalt

Das „Home Office“ regeln! Die Möglichkeiten konsequent nutzen	2
Der Wirtschaftsausschuss TBS hilft bei Ein- und Ausrichtung	2
Erfolgreiche Tagung zur Zukunft der Call- und Servicecenter	3
Passgenauer Arbeitsschutz mit der DGUV V2	3
Mehr IT-Sicherheit - mehr IT-Überwachung der Beschäftigten?	4
Arbeit 4.0 und Frauen: Von der digitalen Stimme zur Mitbestimmung	5
Unser Seminarprogramm	6
Seminarüberblick	11
Neuer Flyer „Erfolgreiche Arbeit im Wirtschaftsausschuss“	12
Schulungen zu Leiharbeit und Werkverträgen	12
TBS-Newsletter: Jetzt abonnieren	12
Christina Ramb neu im Vorstand des TBS e.V.	12

Passgenauer Arbeitsschutz mit der DGUV V2

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.

Das „Home Office“ regeln!

Die Möglichkeiten konsequent nutzen

Die unterschiedlichen Modelle mobiler Arbeit werden immer komplexer. Zudem berührt das Thema eine Vielzahl unterschiedlicher Mitbestimmungsrechte. Für den Betriebsrat ist es wichtig, hier immer auf dem Laufenden bleiben.

Die Arbeit von zu Hause ist Betriebsräten schon lange unter dem Begriff der Telearbeit bekannt. Allerdings waren die technischen Hürden lange Zeit so hoch, dass Telearbeit in der betrieblichen Praxis kaum eine Rolle gespielt hat. Dies hat sich massiv geändert, und viele Tätigkeiten sind heute problemlos von zu Hause, im Zug oder sogar in der heimischen Badewanne möglich. Mitarbeitende checken E-Mails von zu Hause, schreiben noch schnell einen Text oder tragen ein paar Zahlen nach. Arbeit und Privatleben lassen sich immer schwerer trennen.

Es fragt sich aber, ob dies immer im Interesse der Beschäftigten liegt. Die Arbeitszeit, die hier aufgewendet wird, wird in den seltensten Fällen erfasst, zudem werden Arbeitszeitregelungen nicht eingehalten. Weitere Themen kommen hinzu, wie z.B. das sogenannte „Desk Sharing“, durch das einige Arbeitgeber auch physisch Büroarbeitsplätze einsparen wollen. Für Mitarbeitervertretungen ist es schwer, die verschiedenen Formen von mobiler Arbeit, Home Office und Modellen dazwischen sinnvoll abzugrenzen und gute Regelungen zu finden.

Neben den beschriebenen Risiken für die Beschäftigten gibt es auch Chancen wie etwa eine spürbare Verbesserung der individuellen Flexibilität und der Work-Life Balance z.B. durch die Einsparung von langen Wegezeiten. Um diesen Chancen und Risiken angemessen zu begegnen, gibt es zwar nicht das „Mitbestimmungsrecht zum Home Office“. Das Thema berührt aber viele Mitbestimmungsrechte wie z.B. die Regelung von Arbeitszeiten, Einführung technischer Einrichtungen oder den Arbeitsschutz. Diese Möglichkeiten können Interessenvertretungen nutzen und betriebliche Regelungen abschließen. Hierbei helfen wir gerne!

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

Mirko Weigelt

ist TBS-Berater. Arbeitsschwerpunkte des Diplom-Kaufmanns sind Wirtschaftsausschüsse, IT-Regelungen und Arbeitnehmerdatenschutz.

Der Wirtschaftsausschuss

TBS hilft bei Ein- und Ausrichtung

In wirtschaftlichen Angelegenheiten sind die Gestaltungsmöglichkeiten für den Betriebsrat gering. Dennoch ist die Gründung eines Wirtschaftsausschusses auf Grundlage § 106 BetrVG dringend geboten. Denn der Betriebsrat bekommt damit das Instrument in die Hand, dem Arbeitgeber in die (wirtschaftlichen) Karten zu schauen und – bildlich gesprochen – „die Hand am Puls“ des Unternehmens zu haben.

Denn die wirtschaftliche Situation ist der Ausgangspunkt für viele Maßnahmen, die weitreichende Auswirkungen auf die Belegschaft haben können. Eine gute Informationslage ist hier elementar. Mit dem Wirtschaftsausschuss kann der Betriebsrat den wirtschaftlichen Zustand des Unternehmens einschätzen, sich abzeichnende Entwicklungen früh erkennen und so möglichst früh Einfluss nehmen. Und dennoch: Obwohl ein Wirtschaftsausschuss schon bei Unternehmen mit mehr als einhundert Beschäftigten zwingend einzurichten wäre, fehlt er häufig gerade in kleineren Unternehmen. Hier besteht also Handlungsbedarf.

Für eine erfolgreiche Arbeit muss sich der Wirtschaftsausschuss gut aufstellen. Dazu benötigt er neben Kenntnissen in der Sache ein abgestimmtes Konzept und bei Bedarf auch fachkundige Beratung. Sicher: Die Aufgabe erfordert von potentiellen Mitgliedern „die fachliche und persönliche Eignung“. Dennoch ist für die Interpretation von Unternehmensdaten kein betriebswirtschaftliches Studium erforderlich. Der gesunde Menschenverstand, eine Grundlagenschulung und der Wille, sich mit der Materie zu beschäftigen, bieten hier bereits eine gute Basis. Nach Gründung muss es dann das weitere Ziel sein, die Arbeit des Wirtschaftsausschusses kontinuierlich zu professionalisieren.

Und wenn die Kenntnisse einmal nicht ausreichen, bietet die TBS Unterstützung für die Einrichtung und die langfristige Ausrichtung des Wirtschaftsausschusses an. Übrigens: Auch Personalräte können einen Wirtschaftsausschuss bilden.

Kontakt: mirko.weigelt@tbs-nrw.de **Mobil: 0173 / 2097757**

Erfolgreiche Tagung zur Zukunft der Call- und Servicecenter

Florian Haggenmiller,
Mitarbeiter im ver.di Projekt „Cloud und Crowd“

Gesund, wertgeschätzt und fair bezahlt!

Die Arbeit mit der Kundschaft verändert sich für Call- und Servicecenteragenten rasant. Die klassische Telefonie geht zurück. Kundenaustausch findet verstärkt über Chats, Social-Media-Kanäle oder über durch Künstliche Intelligenz unterstützte Chatbots statt.

Durch diese neuen Anforderungen an die Beschäftigten entstehen ein erhöhter Qualifizierungs- und ein dringender Aufwertungsbedarf für Callcenterbeschäftigte. Eine Online-Umfrage unter Teilnehmenden der Fachtagung hat indes ergeben, dass die überwiegende Mehrheit der Ansicht ist, digitale Arbeitsmittel erhöhten den Leistungsdruck und belasteten die Psyche. Eine Teilnehmerin bringt es mit den Worten auf den Punkt: „Lieber ein Programm nutzen anstatt zehn kleine Tools. Da kennst du nach fünf Stunden Arbeit deinen eigenen Namen nicht mehr.“

Zudem gehören in Call- und Servicecentern Verhaltens- und Leistungskontrollen zum Alltag. Verbesserungen können hier nur durch starke Belegschaftsvertreter erreicht werden. Daher soll die notwendige Vernetzung und der Austausch unter den Call- und Servicecenterakteuren vorangetrieben werden, um weiterhin Erfolge für die Beschäftigten in Call- und Servicecentern zu erreichen.

Alle Informationen zu den Ergebnissen der Fachtagung unter **www.callcentertagung.de**

In Call- und Servicecentern gehören Verhaltens- und Leistungskontrollen zum Alltag. Verbesserungen können hier nur durch starke Belegschaftsvertreter erreicht werden.

Eine Veranstaltung des TBS-Netz in Kooperation mit ver.di

DGB TBSnetz Beratung und Seminare für Interessenvertretungen

Innovation und Gute Arbeit ver.di

Passgenauer Arbeitsschutz mit der DGUV V2

Die Gestaltung und Mitbestimmung gesunder Arbeitsbedingungen ist vielen Interessenvertretungen ein dringendes Anliegen. Die DGUV Vorschrift 2 (DGUV V2) gibt dazu konkrete Hilfestellungen und bietet eine Übersicht aller im Arbeitsschutz wichtigen Handlungsfelder.

Betriebs- und Personalräte können auf dieser Grundlage zunächst einen Überblick gewinnen, für welche Pflichtaufgaben den Arbeitsschutzexperten im Rahmen der Grundbetreuung verbindlich Zeit einzuräumen ist. Daneben hilft die Liste von konkreten Auslösekriterien zur Gestaltung der betriebsspezifischen Betreuung, die Aufgaben der beiden Experten im Arbeits- und Gesundheitsschutz passgenau zum Betrieb zu ermitteln. Denn maßgeblich für die durch die Vorschrift geregelte betriebliche Betreuung sind die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit. Die daraus abzuleitende Festlegung und Verteilung der Einsatzzeiten für die betriebsspezifische Betreuung unterliegen der Mitbestimmung.

Damit ist die DGUV Vorschrift 2 eine optimale Grundlage, durch Nutzung der Mitbestimmungsrechte den Arbeitsschutz auf die konkreten Anforderungen im eigenen Betrieb zuzuschneiden.

Die TBS NRW unterstützt mit Seminaren und Beratungen, diese Vorschrift zum Nutzen der Kolleginnen und Kollegen einzusetzen.

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

Mehr IT-Sicherheit - mehr IT-Überwachung der Beschäftigten?

Bei Branchen mit kritischen Infrastrukturen – z.B. Energie, Wasser, oder Informationstechnik – greift das IT-Sicherheitsgesetz. Die Interessenvertretung sollte prüfen, ob es auch für das eigene Unternehmen gilt. Denn es geht um die Datenschutz-Interessen der Beschäftigten.

Der Betriebs-oder Personalrat sollte bei seiner Geschäftsführung nachfragen, ob das Unternehmen die Anforderungen des Gesetzes umsetzen muss.

Er sollte sich die Planungen der Geschäftsführung genau erläutern lassen und kritisch prüfen.

Seit Juli 2015 ist das Gesetz zur Erhöhung der Sicherheit informationstechnischer Systeme, kurz „IT-Sicherheitsgesetz“ genannt, in Kraft. Im Kern regelt es, dass die Branchen und Betreiber sogenannter kritischer Infrastrukturen angemessene organisatorische und technische Maßnahmen treffen müssen, um u.a. die Verfügbarkeit, Integrität und Vertraulichkeit ihrer IT-Systeme zu gewährleisten. Hierzu gehört auch der Einsatz von Sicherheitssoftware. Die Sektoren und Branchen mit kritischen Infrastrukturen sind in der ergänzenden BSI-Kritis-Verordnung festgelegt worden. Hierzu gehören die Sektoren Energie, Wasser, Ernährung, Informationstechnik und Telekommunikation sowie Teile der Finanz- und Internetdienstleistungen.

Das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) ist die zentrale Behörde, um die IT-Sicherheit zu koordinieren und zu überprüfen. Die Betreiber kritischer Infrastrukturen müssen regelmäßig – erstmalig Mitte 2019 – nachweisen, dass sie solch umfassende IT-Sicherheitssysteme installiert haben und praktizieren, z.B. durch Sicherheitsaudits oder Zertifizierungen. Weiterhin müssen die Betreiber Störungen der Sicherheit an das BSI melden.

Nicht jedes Unternehmen unterliegt dem IT-Sicherheitsgesetz

Die Spannbreite des Anwendungsbereiches sei am Sektor Energie verdeutlicht. Hierzu gehören alle Betreiber zur Versorgung mit Strom, Gas, Kraftstoff und Heizöl sowie Fernwärme. Es geht um die Erzeugung, Übertragung und die Verteilung einschließlich dem Transport der Energieträger. Es gibt noch erhebliche Unsicherheit, welche Unternehmen unter den Geltungsbereich des IT-Sicherheitsgesetzes fallen. Teilweise müssen auch Bundesbehörden die Vorgaben des Gesetzes erfüllen. Der Betriebs- oder Personalrat sollte bei seiner Geschäftsführung nachfragen, ob das Unternehmen die Anforderungen des Gesetzes umsetzen muss.

Nun ist IT-Sicherheit in den Betrieben kein neues Thema. Einige Betriebe sind bezüglich IT-Sicherheit zertifiziert, z.B. nach der ISO-Norm 27001, 27005, nach dem BSI-Grundschutz oder nach branchenspezifischen Vorgaben, z.B. MaRisk für den Bankenbereich. Vor dem Hintergrund des IT-Sicherheitsgesetzes verstärken viele Unternehmen ihre Anstrengungen und Betriebsräte, und TBS-Berater erleben, dass aufwendige IT-Sicherheitssoftware installiert wird. Beispiele sind QRadar von IBM oder ETD Enterprise Threat Detection von SAP. In anderen Betrieben werden diese IT-Sicherheitsprogramme eingeführt, um Anforderungen der „Compliance“ zu genügen. Je nach Konfiguration und Festlegung dokumentieren und analysieren diese Systeme den gesamten Datenverkehr, innerhalb der IT-Unternehmens-Infrastruktur oder natürlich nach außen wie z.B. die Kommunikation per E-Mail, Internet, mobiler IT-Geräte, usw.

Wachsende IT-Sicherheit, wachsende Möglichkeiten der Überwachung

Dabei ist häufig nicht klar, ob es sich eindeutig um rechtliche Verpflichtungen oder um unternehmensinterne Anforderungen handelt. In allen Fällen werden sehr umfassend auch die Aktivitäten der Beschäftigten protokolliert und systematisch ausgewertet, von „Normal-Beschäftigten“, aber auch von IT-Administratoren. Häufig werden Daten aus unterschiedlichen, bisher getrennten Anwendungsbereichen in einer zentralen Datenbank zusammengefasst, mit einer neuen Qualität der Überwachungsmöglichkeiten. Dies kommt häufig einer Vorratsdatenspeicherung nahe und ist nach Datenschutzgesetzen und Rechtsprechung unzulässig.

Der Betriebs- oder Personalrat sollte sich die Planungen der Geschäftsführung genau erläutern lassen und kritisch prüfen. Der Schutz der betrieblichen IT-Systeme und kritischer Infrastrukturen ist sicherlich wichtig, jedoch nicht um jeden Preis.

Auch die Beschäftigten haben einen Anspruch auf Datenschutz.

Zum Autor

Jürgen Fickert ist TBS Berater in Dortmund. Arbeitsschwerpunkt des Diplom-Mathematikers sind IT-Systeme und Datenschutz.

Kontakt: juergen.fickert@tbs-nrw.de **Mobil: 0173 / 209 77 67**

Arbeit 4.0 und Frauen: Von der digitalen Stimme zur Mitbestimmung

Siri, Alexa & Co. zeigen: Die Digitalisierung hat eine weibliche Stimme. Dennoch ist Gleichberechtigung bei weitem nicht erreicht. Das Betriebsverfassungsgesetz und Tarifverträge geben den Interessenvertretungen allerdings Mittel an die Hand, hier Fortschritte durchzusetzen.

Die Debatte um die vierte industrielle Revolution hat als eine begonnen, die sich nahezu ausschließlich mit der (noch immer männerdominierten) Industrie und den entsprechenden Technologien beschäftigt, und dabei die Bereiche außen vor lässt, in denen vornehmlich Frauen beschäftigt sind. Das hängt u.a. damit zusammen, dass die Debatte bislang nicht von den dienstleistungs- und frauendominierten Branchen und Verbänden vorangetrieben wurde. Nicht von ungefähr fordert die Hans-Böckler-Stiftung eine „Aufwertung der sozialen Dienstleistungen als Voraussetzung der Gleichstellung“ (www.boeckler.de/pdf/p_arbp_311.pdf). Bezeichnend etwa ist, dass die „Frauenfrage“ in Betrieben häufig auf das Thema „Work-Life-Balance“ oder „Home office“ reduziert wird. Sprich: Durch mobiles Arbeiten werde gerade Frauen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht.

Gleichberechtigung bringt Fortschritte für alle Geschlechter

Hier stellen sich mehrere Fragen: Warum wird dieses Thema auf Frauen reduziert? Und wie belastend können mobiles Arbeiten oder „Home office“ sein, wenn eine grundsätzlich positive Arbeitszeitflexibilität in Selbstausbeutung umschlägt? Um diese Entgrenzung von Arbeit und Leben nicht in einen Wahn der permanenten Verfügbarkeit umschlagen zu lassen, benötigen wir eine Arbeitswelt, in der Menschen jeden Geschlechts die Möglichkeit haben, sowohl erwerbstätig zu sein als auch ausreichend Zeit für Familie, Ehrenamt und Erholung zu haben. Die zentralen Ansatzpunkte sind hier die Gestaltung der Arbeitszeit, Regelungen zum Home Office und die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen. Mit den neuen Tarifverträgen der IG Metall zur Arbeitszeit und der neuen gesetzlichen Regelung zur Teilzeit gibt es hierfür neue Ansatzpunkte. Auf der betrieblichen Ebene können Betriebsräte Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen anstoßen (über den § 87 (1) 7 BetrVG) und dabei speziell genderspezifische Auswertungen vornehmen lassen.

Chancen der Digitalisierung konsequent nutzen

Die Digitalisierung bietet aber auch Chancen. So ermöglicht es die mobile Arbeit, dass mehr Frauen einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen können. Zudem könnten agile Formen der Arbeit (Scrum, Projektarbeit etc.) der Einstieg sein in den Abschied von hierarchischen Strukturen, die Männlichkeit strukturell bevorzugen – wobei die tatsächliche Ausgestaltung der genannten Arbeitsformen dieser Erwartung bislang nicht gerecht wird, sondern vielmehr den Wettbewerbsgedanken stärkt und Belastung erhöht. Aus Betriebsratssicht ist die Digitalisierung über die Arbeit zu gestalten und nicht nur über die konkret eingesetzte Technik. Hier sollte in den Betrieben ganz konkret nachgedacht werden über die Beteiligung von Beschäftigten bei der Beschaffung neuer Technologien und bei der Einführung sowie Beurteilung neuer Arbeitsformen. Gender-Aspekte sollten bei der Evaluation in den Blick genommen werden. Ein geeignetes Mittel im BetrVG stellt – neben der genannten harten Mitbestimmung im § 87 – der § 92a „Beschäftigungsförderung“ dar: über das Vorschlagsrecht können Betriebsräte die Geschlechter-Frage gut bearbeiten und im Betrieb dafür sensibilisieren. Darüber hinaus bietet das neue Entgelttransparenzgesetz ein Instrument für Betriebsräte, um Entgeltgleichheit im Betrieb zu thematisieren und zu fördern.

Frauen dürfen nicht auf die Stimmen der Digitalisierung reduziert werden (Siri & Co), sondern müssen den Prozess mitbestimmen können – das kommt allen Geschlechtern zugute. So sollte Solidarität, insbesondere im gewerkschaftlichen Sinne, verstanden werden als Gemeinschaft der Geschlechter, der abhängig Beschäftigten, die sich gegenseitig stärken.

Um die Entgrenzung von Arbeit und Leben nicht in einen Wahn der permanenten Verfügbarkeit umschlagen zu lassen, benötigen wir eine Arbeitswelt, in der Menschen jeden Geschlechts die Möglichkeit haben, sowohl erwerbstätig zu sein als auch ausreichend Zeit für Familie, Ehrenamt und Erholung zu haben.

Über das Vorschlagsrecht können Betriebsräte die Geschlechter-Frage gut bearbeiten und im Betrieb dafür sensibilisieren.

Zur Autorin

Dr. Kathrin Drews ist TBS-Beraterin. Arbeitsschwerpunkte der Dipl. Politikwissenschaftlerin sind u.a. Arbeitsgestaltung, Beschäftigungssicherung und Arbeit 4.0 sowie Wirtschaftsausschüsse.

Kontakt: kathrin.drews@tbs-nrw.de **Mobil: 0174 / 1 60 05 40**

3 *Fragen an die Referentinnen des Seminares*

„Die EDV-Rahmenvereinbarung der Zukunft“

Astrite Sutaj ist TBS-Beraterin. Arbeitschwerpunkte der Diplom-Wirtschaftsinformatikerin sind Datenschutz und Datensicherheit, Rahmenbetriebsvereinbarung, Cloud Computing, Personal-Informationssysteme, SAP IS-U und Office 365.

Sigrid Rose ist TBS-Beraterin. Arbeitschwerpunkte der Sozialwissenschaftlerin/Erziehungswissenschaftlerin (B.A.) sind IT-Regelungen, Vereinbarungen zum Arbeitnehmerdatenschutz sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Mit Big Data und den damit verbundenen unendlichen Auswertungsmöglichkeiten wird die Bewertung und Regelung einer Softwareapplikation zunehmend komplexer. Zusätzlich sind innerhalb der Softwaresysteme immer häufiger undurchsichtige Algorithmen integriert, die Entscheidungen im beruflichen Alltag durch Vorschläge auf Basis von Datenanalysen erleichtern sollen. Auch die Umsetzung der DSGVO-Vorgaben wirft in der Praxis einige Fragen auf.

Können betriebliche EDV-Rahmenvereinbarungen hier Abhilfe schaffen?

Mit EDV-Rahmenvereinbarungen können Grundsätze vereinbart werden, die für jegliche im Betrieb durchgeführte Verarbeitung von Beschäftigtendaten gültig sind. Durch die Regelung wiederkehrender, wesentlicher Aspekte wird ein einheitlicher Standard für alle IT-Systeme geschaffen. Im Fokus stehen dabei der Schutz der Arbeitnehmer vor Leistungs- und Verhaltenskontrolle und die Beschreibung der Beteiligungsverfahren der Interessenvertretungen bei Einführung und Betrieb von IT-Systemen.

Kann in Anbetracht der zunehmend integrierten Systemlandschaften Transparenz hergestellt und aktuell gehalten werden oder ist das eine unerfüllbare Aufgabe?

Transparenz kann geschaffen werden, indem neben dem Informationsanspruch der Interessenvertretungen sowohl über geplante als auch bereits eingesetzte Software auch ein kontinuierlicher und regelmäßiger Austausch zwischen Arbeitgeber und Interessenvertretung vereinbart wird.

Warum sollten Interessenvertretungen euer Seminar besuchen?

In dem Seminar werden wichtige Regelungsaspekte einer EDV-Rahmenvereinbarung und Vorschläge für ein mögliches Vorgehen durch die Interessenvertretung inkl. Handlungsmöglichkeiten aus der Praxis, basierend auf gesetzlichen Rahmenbedingungen, diskutiert.

Alle Informationen zum Seminar
Die EDV-Rahmenvereinbarung der Zukunft
- Stabile Regelungen für dynamische IT-Systeme auf Seite 8

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!

Das neue Datenschutzrecht – was müssen Personalräte wissen? Grundlagenseminar DSGVO und neues Datenschutzgesetz NRW

Das Thema Datenschutz macht einen großen Teil der Mitbestimmung bei IT-Systemen aus. Seit dem 25. Mai 2018 ist in Deutschland ein neues Datenschutzrecht anzuwenden, die europäische Datenschutzgrundverordnung (DSGVO). Für den Beschäftigtendatenschutz in Landes- und Kommunalbehörden von NRW ist seitdem ergänzend das neue Datenschutzgesetz NRW (DSG NRW) von Bedeutung. Welche Schutzrechte sind dort festgeschrieben? Welche Spielräume für Regelungen gibt es? Welche Maßstäbe legt das Datenschutzrecht an die Qualität von Dienstvereinbarungen an?

Ziel: Die Teilnehmenden lernen die für den Beschäftigtendatenschutz relevanten Bestimmungen der DSGVO sowie des neuen Landesdatenschutzgesetzes von NRW kennen. Zudem werden Handlungsansätze für Personalräte und Regelungsbereiche von Dienstvereinbarungen erläutert.

Inhalt:

- Grundprinzipien der DSGVO
- Bestimmungen zum Arbeitnehmerdatenschutz (DSGVO und DSG NRW)
- Stellung und Aufgabe behördlicher Datenschutzbeauftragter, Aufsichtsbehörde
- Besondere Verarbeitungssituationen (u.a. Videoüberwachung, sensible Daten)
- Pflichten der Dienststelle
- Rechte der betroffenen Personen
- Bedeutung für den Datenschutz des Personalrats
- Verhältnis von Mitbestimmung (LPVG NRW) und Datenschutz
- Rolle und Handlungsmöglichkeiten des Personalrats beim Thema Datenschutz
- Bedeutung für Dienstvereinbarungen und notwendige Regelungsbereiche

Zielgruppe: Personalräte von Einrichtungen und Dienststellen, für die das neue Datenschutzgesetz NRW gilt.

Referentin: Gaby Dietsch

Duisburg, 27. - 28.03.2019 **Seminar Nr.D11-199519-13**
Seminarkosten 495 € zzgl. Unterkunft/Verpfl. ca. 210 €*

Neue Abläufe in der Verwaltung
Die eAkte verändert die Arbeit

Derzeit zieht die elektronische Akte (kurz: eAkte) in die Verwaltungen ein. Als Workflow-System ist sie in der Privatwirtschaft, bei Versicherungen oder auch in den Arbeitsagenturen schon länger im Einsatz. Zurzeit wird ihre Einführung in vielen Kommunen und Landesbetrieben vorbereitet. Mit der eAkte werden sich Arbeitsprozesse entscheidend verändern. Wird sie zu mehr IT-Steuerung oder zu mehr Autonomie für die Mitarbeiter führen? Zieht sie Standardisierung oder eine breitere Qualifizierung nach sich? Bereits bei der Ausschreibung und in der Einführungsphase kann die Interessenvertretung Stellgrößen beeinflussen und ihre Vorstellungen von guter Arbeit einbringen.

Ziel: Die Interessenvertretungen sollen Vorteile und Risiken der eAkte erkennen, sich kompetent in die Systemeinführungsprozesse einbringen und wissen, welche Stellschrauben es gibt, um die Vorstellung der Beschäftigten von guter Arbeit durchsetzen zu können.

Inhalt:

- Funktionsweise der eAkte inkl. Archivierung und Anbindung externer KommunikationspartnerInnen
- Alternativen der Steuerung und Arbeitsverteilung
- Überwachungspotenziale (Bearbeitungsstatus, Durchlauf- und Liegezeiten sowie Arbeitsgeschwindigkeiten) der Arbeitsvorgänge
- Vorteile und Risiken für die Beschäftigten
- Möglichkeiten der Nutzerbeteiligung in der Einführungsphase
- Kriterien Guter Arbeitsgestaltung
- Mitbestimmungsrechte nach BetrVG und LPVG NRW
- Eckpunkte für Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Zielgruppe: Betriebsräte, Personalräte, Datenschutzbeauftragte

Referent: Max Thomsen

Essen, 04.04.2019 **Seminar Nr. D11-199523-133**
Seminarkostenpauschale: 245 € zzgl. Verpfl. ca. 59 €

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

Update Datenschutzrecht
Beschäftigtendatenschutz gestalten

Die Digitalisierung ist im „Alltag", d.h. am Arbeitsplatz, angekommen und in vollem Gange. Neue Technologien, innovative Kommunikationsplattformen, ständige Erreichbarkeit: Vieles ist nicht mehr so, wie es war, und die rasanten Veränderungen erfordern von den Interessenvertretungen, dass sie sich mit neuesten Technologien, modernem betrieblichen Datenschutz und flexiblen IT-Regelungen auseinandersetzen.

Ziel: Die Teilnehmenden gewinnen einen Überblick über moderne IT-Landschaften im Betrieb und diskutieren die Herausforderungen, die an einen modernen betrieblichen Datenschutz gestellt werden.

Inhalt:

- Grundlagen Datenschutz und Update Datenschutzrecht
- Aktuelle Rechtsprechung zur DSGVO
- Digitalisierung der Arbeitswelt
- Umgang mit Leistungs- und Verhaltenskontrolle
- Mitbestimmungsrelevante Tatbestände
- Erarbeitung von Eckpunkten einer modernen, flexiblen IT-Regelung

Zielgruppe: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen, Datenschutzbeauftragte

ReferentInnen: Jürgen Fickert, Astrite Sutaj

Duisburg, 11.04.2019 **Seminar Nr. D11-199516-133**
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 werden, 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.

Inhalt:

- Gesundheit und Digitalisierung
- Gesetzliche Grundlagen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- Grundlagen der Softwareergonomie
- Vorhandene betriebliche Strukturen zur Unterstützung erkennen und nutzen
- Die Gefährdungsbeurteilung als ein Instrument zur Gestaltung der Digitalisierung kennenlernen
- Beteiligungsstrategien und Mitbestimmungsrechte der Interessenvertretung bei der Einführung und Nutzung von Software
- Beispiele guter Praxis

Zielgruppe: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen, Gleichstellungsbeauftragte

Referentin: Dr. Anne Müller

Essen, 11.04.2019 – 12.04.2019 **Seminar Nr. D11-199536-133**
Seminarkosten 495 € zzgl. Unterkunft/Verpfl. ca. 210 €*

* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.

REFA, MTM und Co.
Betriebliche Verfahren zur Arbeitsvorgabenermittlung

In vielen Betrieben spielen nach wie vor sogenannte arbeitswissenschaftliche Verfahren zur Messung, Kontrolle und Bewertung von Arbeitsabläufen eine große Rolle. Zwei bekannte und in der Praxis weit verbreitete Methoden sind die „REFA-Methodenlehre“ und das sogenannte „Methods-Time-Measurement“, kurz „MTM“. Beide Verfahrenslehren spielen eine große Rolle z. B. bei der Ausgestaltung leistungsbezogener Entgeltsysteme wie Akkord- und Prämienentgelt.

Ziel: Die Teilnehmenden erhalten einen Überblick über arbeitswissenschaftliche Verfahren der Arbeitsablaufmessung, -kontrolle und -bewertung und ihre betriebliche Anwendung. Darüber hinaus werden die zentralen Informations-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte zu deren Anwendung vermittelt.

Inhalt:

- Arbeitswissenschaftliche Verfahren (insbesondere REFA, MTM)
- Bedeutung der Verfahren in der betrieblichen Arbeitsgestaltung
- Bedeutung der Verfahren in der Entgeltgestaltung
- Informations-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Interessenvertretung beim Einsatz der Methoden
- Gestaltungspunkte für betriebliche Regelungen zum Einsatz der Verfahren

Zielgruppe: Betriebsräte, Personalräte

Referent: Jens Göcking

Essen, 07.-08.05.2019 **Seminar Nr. D11-199521-133**
Seminarkosten 495 € zzgl. Unterkunft/Verpfl. ca. 210 €*

Innovation und Ideenmanagement
Vorschlagswesen im Zeichen von Arbeit 4.0

Wissen über Produkte und Prozesse sowie Ideen für Neuerungen und Verbesserungen finden sich insbesondere bei den Beschäftigten. Seit Jahrzehnten gibt es deswegen schon das betriebliche Vorschlagswesen. In den 1990er Jahren wurde es ergänzt oder verdrängt durch die Einführung der Managementmethode Kaizen, den kontinuierlichen Verbesserungsprozess KVP. Die Arbeitgeber wollen damit an das „Gold aus den Köpfen der Arbeitnehmer“, so der damalige Vorstandsvorsitzende von VW Ferdinand Piëch. Im Zusammenhang von Digitalisierungsstrategien spielt das Ideenmanagement wieder eine besondere Rolle in den Betrieben.

Ziel: Das Seminar gibt einen Überblick darüber, in welchem Umfang Interessenvertretungen ein Ideenmanagement mitgestalten sollten und welche betrieblichen Regelungsaspekte auch hinsichtlich des Abschlusses einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zu berücksichtigen sind.

Inhalt:

- Was steckt hinter den Managementkonzepten Ideenmanagement, Vorschlagswesen und Kontinuierlicher Verbesserungsprozess?
- Wo bestehen Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte der Interessenvertretung?
- Welche gesetzlichen Vorgaben (z.B. Arbeitnehmererfindungsgesetz) sind zu berücksichtigen?
- Welche Prämierungsmöglichkeiten gibt es für Ideen und Verbesserungsvorschläge?
- Welche Rolle spielt die Interessenvertretung innerhalb der Abläufe eines Ideenmanagements?
- Wie lassen sich die Konzepte in Betriebs- und Dienstvereinbarungen regeln?

Zielgruppe: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen

Referentin: Silke Hoffmann

Duisburg, 08.-09.05.2019 **Seminar Nr. D11-199524-133**
Seminarkosten 495 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 210 €*

* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.

von profis für profis 2019

Die geänderte Arbeitsstättenverordnung
Was bedeutet sie für die Arbeit der Interessenvertretung?

Die Änderung der Arbeitsstättenverordnung aus dem November 2016 schafft auch neue Möglichkeiten für die Mitbestimmung im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Wir werfen einen Blick auf die Änderungen, erklären, was neu ist, und erkunden, welche betrieblichen Auswirkungen die Veränderungen haben. Außerdem schauen wir uns an, welche (neuen) Mitbestimmungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten die Neufassung der Arbeitsstättenverordnung bringt und wie man sie betrieblich nutzen kann.

Ziel: Die Teilnehmenden des Seminars bekommen einen Überblick über die Änderungen der Arbeitsstättenverordnung und erfahren, welche Auswirkungen diese auf die Gestaltung von Arbeitsplätzen und den Betrieb haben können.

Inhalt:

- Die ArbStättV: Ihr Stellenwert im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Gefährdungsbeurteilung als zentrale Aufgabe
- Bildschirmarbeitsplätze im Betrieb, zuhause und auch unterwegs
- Handlungsmöglichkeiten für die Interessenvertretung
- Ausblick: Wie soll es bei uns weitergehen?

Zielgruppe: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen, Gleichstellungsbeauftragte

ReferentInnen: Diana Reiter, Hannes Pankratz

Düsseldorf, 09.05.2019 **Seminar Nr. D11-199506-133**
Seminarkosten 245 € zzgl. Verpflegung: ca. 45 €*

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.

Inhalt:

- IT-Entwicklungstrends in Produktion und Verwaltung und Auswirkungen auf die Beschäftigten
- Rahmenvereinbarung versus Einzelvereinbarung
- Gesetzliche Rahmenbedingungen, wie das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) und das europäische Datenschutzrecht (DSGVO)
- Aufbau und zentrale Inhalte einer EDV-Rahmenbetriebs-/dienstvereinbarung
- Beteiligungsrechte der Interessenvertretung im Überblick
- Handlungsansätze für die betriebliche Interessenvertretung

Zielgruppe: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen, Datenschutzbeauftragte

Referentinnen: Astrite Sutaj, Sigrid Rose

Dortmund, 05.-06.06.2019 **Seminar Nr. D11-199517-133**
Seminarkosten 495 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 285 €*

* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.

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

Thema	Termin	Ort	Preis	Verpfl.*	Seminar-Nr.
Datenschutz im Büro der Interessenvertretung	13.03.2019	Essen	245,-	59,-*	D11-199542-133
Das neue Datenschutzrecht - Was müssen Personalräte wissen?	27. - 28.03.2019	Duisburg	495,-	210,-**	D11-199519-133
Schlagkräftiger IT-Ausschuss	02. - 03.04.2019	Essen	495,-	210,-**	D11-199541-133
Neue Abläufe in der Verwaltung	04.04.2019	Essen	245,-	59,-*	D11-199523-133
Das neue Datenschutzrecht für Betriebsräte	09. - 10.04.2019	Duisburg	495,-	210,-**	D11-199539-133
Update Datenschutzrecht	11.04.2019	Duisburg	245,-	55,-*	D11-199516-133
Softwareergonomie als ein Baustein gesunder Arbeitsbedingungen in der digitalen Welt	11. - 12.04.2019	Essen	495,-	210,-**	D11-199536-133
REFA, MTM und Co.	07. - 08.05.2019	Essen	495,-	210,-**	D11-199521-133
Innovation und Ideenmanagement	08. - 09.05.2019	Duisburg	495,-	210,-**	D11-199524-133
Die geänderte Arbeitsstättenverordnung	09.05.2019	Düsseldorf	245,-	45,-*	D11-199506-133
Datenschutzrecht im Büro der Interessenvertretung	28.05.2019	Hamm	245,-	55,-*	D11-199540-133
Die EDV-Rahmenvereinbarung der Zukunft	05. - 06.06.2019	Dortmund	495,-	285,-**	D11-199517-133
Beschäftigungssicherung - Belegschaft beteiligen	06.06.2019	Essen	245,-	59,-*	D11-199529-133
In zehn Schritten zu einem effektiven BEM	03. - 05.07.2019	Duisburg	665,-	335,-**	D11-199501-133
Arbeitsschutz und Digitalisierung	04.07.2019	Düsseldorf	245,-	45,-*	D11-199505-133
Microsoft Office 365 und Co.	05.09.2019	Düsseldorf	245,-	45,-*	D11-199518-133
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
Lean Management reloaded	18. - 19.09.2019	Essen	495,-	210,-**	D11-199522-133
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
Das neue Datenschutzrecht - Was müssen Personalräte wissen?	09. - 10.10.2019	Duisburg	495,-	210,-**	D11-199532-133
Das neue Datenschutzrecht für Betriebsräte	29. - 30.10.2019	Duisburg	495,-	210,-**	D11-199534-133
Tool-Box Wirtschaftsausschuss	30. - 31.10.2019	Duisburg	495,-	210,-**	D11-199528-133
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 Datenschutz	28.11.2019	Duisburg	245,-	55,-*	D11-199531-133
Betriebliche Umstrukturierung	04.12.2019	Düsseldorf	245,-	45,-*	D11-199527-133

* 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

Platzhalter FSC Logo und Klimaneutral gedruckt

Neu

Flyer „Erfolgreiche Arbeit im Wirtschaftsausschuss“ mit Themenüberblick und Unterstützungsangeboten der TBS:

- Wir unterstützen beim Aufbau eines Wirtschaftsausschusses.
- Wir bieten Seminare, Beratung und Begleitung für die Arbeit im Wirtschaftsausschuss.
- Wir geben konkrete Hilfestellung nach Bedarf für Betriebsrat und Wirtschaftsausschuss.
- Wir helfen dem Wirtschaftsausschuss bei der Aufbereitung von Wirtschaftsdaten.

kostenlos anfordern
oder downloaden
www.tbs-nrw.de/shop/flyer

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

Schulungen zu Leiharbeit und Werkverträgen

Betriebs- und Personalräte haben auch bei Leiharbeit und Werkverträgen zahlreiche Handlungsoptionen, obwohl sie nicht (immer) auf harte Möglichkeiten der Mitbestimmung zurückgreifen können. Allerdings stehen verschiedene Informations- und Beteiligungsrechte zur Verfügung. Diese rechtzeitig und umfassend zu nutzen, hilft dabei, den Umfang des Fremdfirmeneinsatzes und mögliche Entwicklungen im Betrieb realistisch einzuschätzen. Damit erhält das Gremium eine wichtige Grundlage, um Ziele zu definieren und eine effektive Strategie zu entwickeln. Der Einsatz von Fremdfirmen kann so mitgestaltet und bestenfalls im Sinn der Belegschaft geregelt werden.

Wichtig ist, hierbei die Gesetzesänderungen zum April 2017 zu berücksichtigen, die die Rahmenbedingungen beim Einsatz von Leiharbeit und Werkverträgen verändert haben. Dazu zählen Equal Pay-Ansprüche für Leiharbeitskräfte nach neun Einsatzmonaten. Außerdem ist die Überlassungshöchstdauer auf 18 Monate fixiert worden, die durch Betriebsvereinbarungen verlängert oder verkürzt werden kann. Zur Vermeidung von Scheinwerkverträgen kann der Betriebsrat unter anderem auf neue Pflichten der Kennzeichnung von Leiharbeit zurückgreifen.

Bei Fragen zu den gesetzlichen Neuregelungen bieten wir kostenlos dreistündige Inhouse-Schulungen an und unterstützen mit Workshops bei der strategischen Aufstellung des Gremiums zu Leiharbeit und Werkverträgen.

Weitere Infos bei Christian Menz, Tel. 0173-2097759, christian.menz@tbs-nrw.de

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. www.zeitarbeit.nrw.de

Christina Ramb neu im Vorstand des TBS e.V.

Christina Ramb ist am 22.11.2018 einstimmig in den Vorstand des Trägervereins der TBS beim DGB gewählt worden. Christina Ramb ist seit Mitte 2018 Leiterin der Abteilung „Arbeit und Qualifizierung“ des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales in NRW (MAGS). In beiden Funktionen ist sie Nachfolgerin von Roland Matzdorf, der über sieben Jahre lang für das MAGS im Vorstand der TBS saß. Im TBS-Trägerverein sind die Gewerkschaften und das Arbeitsministerium zu gleichen Teilen vertreten.

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, Urs Peter Ruf, Elisabeth Fellermann, Claudia Hägele

©Foto fotolia.com: © VRD, © Photocreo Bednarek, © chinnarach, © everythingpossible, © Jamrooferpix, © I Believe I Can Fly, © Marja Flick-Buijs, © Rawpixel.com, © momius

Grafik/Layout: Elisabeth Fellermann

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

www.tbs-nrw.de