

Ausgabe  
Mai

# 05/19 | Schnittpunkt

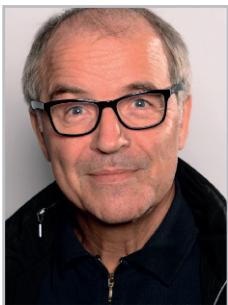
## Informationen | Beratung | Seminare |

### Inhalt

|                                                                                 |    |
|---------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Betriebsrat in der Transformation</b>                                        |    |
| Was die Interessenvertretung beachten muss                                      | 2  |
| <b>Blickpunkt Softwareergonomie</b>                                             |    |
| Wichtiger Baustein des gesunden Betriebes                                       | 2  |
| <b>Die Einigungsstelle</b>                                                      |    |
| Ein Ratgeber für Betriebsräte                                                   | 3  |
| <b>Wieviel Datenschutz braucht der BR?</b>                                      | 3  |
| <b>Der Allrounder unter den Ausschüssen</b>                                     |    |
| Der Wirtschaftsausschuss                                                        | 4  |
| 3 Fragen an den Referenten des Seminares<br>„Arbeitsschutz und Digitalisierung“ | 6  |
| <b>Unser Seminarprogramm</b>                                                    | 7  |
| <b>Seminarüberblick</b>                                                         | 11 |
| <b>Broschüren-Tipp</b>                                                          |    |
| Acht Schritte für ein strukturiertes<br>Betriebliches Eingliederungsmanagement  | 12 |
| <b>Service-Hotline:</b>                                                         |    |
| Sprechstunde für Fremdfirmenbeschäftigte                                        | 12 |
| <b>TBS-Newsletter: Jetzt abonnieren</b>                                         | 12 |



Themenschwerpunkt


**Viktor Steinberger**

ist TBS-Berater. Arbeitsschwerpunkte des Diplom-Soziologen sind betriebliche Umgestaltung, Betriebs- und Arbeitsorganisation, IT-Systeme, ERA und Arbeit 4.0.

## Betriebsrat in der Transformation

### Was die Interessenvertretung beachten muss

Seit Computer vor bald 40 Jahren in den betrieblichen Einsatz kamen, unterstützt die TBS die Betriebe und Verwaltungen in NRW bei der Bewältigung der Folgen des technischen Wandels. Was jetzt auf Basis des Internets als Industrie 4.0 zur Einführung kommt, nennen Soziologen die 2. Welle der Digitalisierung. Damit verbunden sind Themen wie Automatisierung, mobile Endgeräte, Robotik, 3D-Druck, Assistenz-Systeme, der Einsatz „künstlicher Intelligenz“, aber auch Datensicherheit und Cyber Crime. Ein wichtiges Feld für die Interessenvertretung.

Neu ist die beschleunigte und in der Breite wirksame Umsetzung betrieblicher Veränderungen. Ein Beispiel: Der größte Automobilhersteller hat im März 2019 angekündigt, nochmals tausende Stellen, dieses Mal in der Verwaltung, abzubauen. Gleichzeitig sollen für neue Produkte neue Beschäftigte eingestellt werden. Rationalisierung durch Digitalisierung und die Entwicklung neuer Produkte finden gleichzeitig statt. Dieser Druck zur Anpassung und Transformation belastet Unternehmen und ArbeitnehmerInnen. Dabei sind die Personaldecken dünn. Passend qualifizierte Fachkräfte sind vielfach rar, während zugleich gestandene Fachleute in den Ruhestand gehen und Wissen und Erfahrung mitnehmen.

Deshalb hat die TBS NRW Werkzeuge und Methoden entwickelt, mit denen Betriebs- und Personalräte den neuen Strukturwandel meistern können. Wichtig hierbei: Die Interessenvertretung sollte sich frühzeitig aufstellen. Es beginnt damit, sich ein eigenes Bild vom Stand der Digitalisierung im eigenen Betrieb zu machen und die Herausforderungen der Zukunft in den Blick zu nehmen. Welche Chancen bietet die Digitalisierung? Was gilt es zu vermeiden? Wie können wir bei all den neuen Geschäftsmodellen und neuer Technik bestehen? Wie können wir die KollegInnen mitnehmen? Was müssen wir für diese unsere Zukunft lernen?

Hier bieten wir Beratung und passende – auch betriebliche – Seminare an.

Kontakt: [viktor.steinberger@tbs-nrw.de](mailto:viktor.steinberger@tbs-nrw.de) Mobil: 0173 / 20 977 61


**Hannes Pankratz**

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

## Blickpunkt Softwareergonomie

### Wichtiger Baustein des gesunden Betriebes

Die Gesetzgebung verpflichtet den Arbeitgeber, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz seiner Beschäftigten zu gewährleisten und stetig zu verbessern. Hierfür muss er die möglichen Gefährdungen im Betrieb beurteilen und Maßnahmen zur Abhilfe umsetzen. Dieser Prozess muss ganzheitlich alle körperlichen und psychischen Belastungen der Beschäftigten berücksichtigen. Dies gilt auch für Bildschirmarbeitsplätze und insbesondere für die genutzte Software! Für die Interessenvertretung ein wichtiges Arbeitsfeld.

Wenn EDV-Programme ohne übermäßigen körperlichen und mentalen Aufwand bedient werden können, wird von ergonomischer Software gesprochen. Eine gute Software zeichnet sich durch die Adaptierbarkeit an die Sehfähigkeiten und geistigen Fähigkeiten des Beschäftigten aus. Die Software muss jedoch zudem zu den Aufgaben, zur Hardware und der Arbeitsumgebung passen. Die Anforderungen gelten somit auch für die Software mobiler Computer, wie Tablet, Handy oder Notebook.

In der betrieblichen Praxis zeichnet sich oft ein anderes Bild ab: Software wird hingenommen, wie sie ist, und findet in der Gefährdungsbeurteilung kaum Berücksichtigung. Beschäftigte plagen sich dann mit zu kleiner Schrift, schlechter Informations- und Farbgestaltung oder viel zu langen Antwortzeiten des Programms. In der Folge können u. a. das Sehvermögen und die Konzentration leiden, Stress entstehen.

Bevor es so weit kommt, sollte die Interessenvertretung initiativ werden und die Möglichkeiten der Mitbestimmung nutzen – bei der Gefährdungsbeurteilung ebenso wie bei der Regelung neuer Software. So lassen sich Arbeitsbedingungen nachhaltig verbessern. Die TBS NRW steht dabei gerne beratend zur Seite. Zudem veranstalten wir zu den Gestaltungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten in der zweiten Jahreshälfte 2019 das Profi-Seminar „Softwareergonomie als ein Baustein gesunder Arbeitsbedingungen in der digitalen Welt“.

Kontakt: [hannes.pankratz@tbs-nrw.de](mailto:hannes.pankratz@tbs-nrw.de) Mobil: 0162 / 338 80 26

# Die Einigungsstelle | Ein Ratgeber für Betriebsräte

Zuweilen lassen sich Interessenkollisionen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung kaum vermeiden. Erzielen beide Seiten in einer Mitbestimmungsangelegenheit keine Einigung, kann die Einigungsstelle nach § 76 BetrVG angerufen werden. Zum konkreten Verfahren gibt das BetrVG nur grobe rechtliche Eckpunkte vor. Das ist gut, um Einigungsstellenverfahren nicht mit juristischen Formalismen zu befrachten. Das Problem: Wer nicht schon ein paar Einigungsstellen erlebt hat, kann kaum abschätzen, was von einer Einigungsstelle zu erwarten ist und worauf es ankommt.

- Welche Konflikte können in einer Einigungsstelle behandelt werden?

- Wann kann – wann muss – die Einigungsstelle angerufen werden? Wie geht das konkret?
- Nach welchen Regeln und in welchen Schritten laufen Einigungsstellenverfahren ab?
- Wie enden Einigungsstellen und was passiert danach?
- Was ist zu beachten, um zu guten Ergebnissen zu gelangen?

Fundierte und praxisbezogene Antworten liefert eine neue TBS-Broschüre. Sie bietet schnelles Orientierungswissen für diejenigen, die noch wenig mit Einigungsstellen zu tun hatten. Und für diejenigen mit gezielten Fachfragen eröffnet die systematische Gliederung einen schnellen Zugang zu den benötigten vertiefenden Informationen.

## Neue TBS-Broschüre

32 Seiten / 4,50 € zzgl. Versand

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



## Zum Autor

**Dr. Christoph Grüninger** ist TBS-Berater. Seine Arbeitsschwerpunkte sind insbesondere Beschäftigungssicherung, Sanierungsvereinbarungen, Arbeitszeitregelungen sowie Betriebsvereinbarungen zu IT-Systemen.

Kontakt: [christoph.grueninger@tbs-nrw.de](mailto:christoph.grueninger@tbs-nrw.de)  
Mobil: 0173 / 209 77 65



# Wieviel Datenschutz braucht der BR?

**Inwieweit ist der Betriebs- oder Personalrat selbst für die Datenverarbeitung des Gremiums verantwortlich? Diese Frage wird seit Einführung der neuen europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) kontrovers diskutiert. Falls er verantwortlich wäre, könnte er bei Verstößen gegen den Datenschutz in Haftung genommen werden.**

Dem steht entgegen, dass im Betrieb der Arbeitgeber für die Verarbeitung personenbezogener Daten verantwortlich ist. Vieles spricht dafür, dass dies auch der Fall ist, wenn der Betriebs- oder Personalrat im Rahmen seines gesetzlichen Auftrags handelt und dabei entsprechend Art. 7 DSGVO die durch den Arbeitgeber festgelegten Zwecke und Mittel der Datenverarbeitung einhält. Regelungsbedarfe zum Daten-

schutz können entstehen, wenn die Interessenvertretung eigenständig personenbezogene Daten erhebt. Hierauf weist z. B. aktuell der baden-württembergische Landesdatenschutzbeauftragte hin. Wie immer auch die rechtliche Lage ist, Betriebs- oder Personalrat sollten solide Datenschutzmaßnahmen für ihre Tätigkeit entwickeln und umsetzen. Damit können sie eine Vorbildfunktion im Unternehmen



einnehmen. Sinnvoll ist auch eine Betriebsvereinbarung zum Datenschutz, die rechtlich unklare Fragen regelt. Die TBS

NRW bietet hierzu Schulungen und Beratungen. Die Daten der Beschäftigten sind es wert.

## Sigrid Rose ist TBS-Beraterin.

Arbeitsschwerpunkte der Sozialwissenschaftlerin/Erziehungswissenschaftlerin (B.A.) sind IT-Regelungen, Vereinbarungen zum Arbeitnehmerdatenschutz sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Kontakt: [sigrid.rose@tbs-nrw.de](mailto:sigrid.rose@tbs-nrw.de)  
Mobil: 0173 / 2097 764







## Der Allrounder unter den Ausschüssen

# Der Wirtschaftsausschuss

Ob neue Arbeitsmethoden wie „agiles Arbeiten“, Auslagerungen von Betriebsteilen oder geplante Softwareeinführungen – diese und viele andere Veränderungen prasseln oft kurzfristig auf die Interessenvertretung ein. Die Folge: Sie kann dann eher schlecht als recht reagieren und ihre Mitbestimmungsrechte dann nicht mehr optimal ausschöpfen. Abhilfe schafft hier die Gründung eines Wirtschaftsausschusses. Um einem häufigen Missverständnis vorzubeugen: Ein Wirtschaftsausschuss hat nicht allein mit Kennzahlen, Jahresabschlüssen und betriebswirtschaftlichen Fragen zu tun. Ein Wirtschaftsausschuss kann sich mit (nahezu) allen Fragen des Unternehmens befassen, z. B. auch mit Personalfragen.

### Wie ist die aktuelle Lage des Unternehmens?

#### Der Wirtschaftsausschuss weiß es

Der Wirtschaftsausschuss ist ein Informations- und Beratungsgremium und kann sich regelmäßig einen Überblick über die gesamte Lage und Entwicklung des Betriebes verschaffen und bietet damit dem Betriebsrat frühzeitig erforderliche Informationen. Bei all diesen Themen muss sich der Arbeitgeber rechtzeitig, also bereits vor der konkreten Planung, unter Vorlage

der erforderlichen Unterlagen mit dem Ausschuss beraten. Hierbei muss die Geschäftsführung persönlich anwesend sein, die Auswirkungen auf die Personalplanung darstellen und die Fragen des Wirtschaftsausschusses beantworten. Der Sitzungsturnus ist gesetzlich festgeschrieben.

Der besondere Charme dieses Gremiums besteht in der Zusammensetzung. Denn es muss sich nicht ausschließlich aus Mitgliedern des Betriebsrats-/Personalrats rekrutieren. Es können

auch die Potenziale anderer KollegInnen genutzt werden. Dies bietet Chancen: Ein Mix der Kompetenzen erweitert sowohl das Know-How als auch die Kapazitäten der Interessenvertretung. Natürlich unterliegen alle Mitglieder der Schweigepflicht und berichten dem Betriebsrat/Personalrat regelmäßig über die Sitzungen.

### Praxisbeispiel: Einführung agiler Arbeit

Anhand eines Beispiels soll verdeutlicht werden, wie ein Wirtschaftsausschuss arbeitet: In der Sitzung mit dem Arbeitgeber erfährt das Gremium von dem Vorhaben, Formen agiler Arbeit einzuführen. Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses machen sich – auch unter Einbeziehung von Experten – kundig und erfahren hierbei beispielsweise, dass agile Arbeit auf selbstorganisierten Teams basiert, die eine

hohe Eigenverantwortung für ihr Handeln und das Arbeitsergebnis übernehmen. In kurzen Arbeitszyklen, den so genannten „Sprints“, werden die Arbeitsergebnisse erreicht. So wird ein Projekt Schritt für Schritt vorangebracht.

Danach erläutert der Arbeitgeber mögliche Auswirkungen dieser Arbeitsmethode auf die Personalplanung, also Personalbedarf, -beschaffung, -einsatz oder -entwicklung. Dabei stellt der Wirtschaftsausschuss bereits in diesem frühen Stadium gezielt Fragen, um auf die Interessen der Beschäftigten hinzuweisen, und fordert bedarfsweise aussagekräftige Unterlagen an. Sind Ausschreibungen für Trainer geplant? Wie sollen die Teams für die neue Arbeitsmethode qualifiziert werden? Wie wird sichergestellt, dass es nicht zu einer Arbeitsverdichtung kommt? Durch die Beratung



Zur Autorin

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

Kontakt: [katja.koehler@tbs-nrw.de](mailto:katja.koehler@tbs-nrw.de)

Mobil 0162 / 25 86 442

dieser und weiterer Fragen erhält der Arbeitgeber Hinweise für seine Planung. Gleichzeitig kann sich der Betriebsrat/Personalrat frühzeitig auf Themen vorbereiten – weit bevor es darum geht, die Mitbestimmungsrechte wahrzunehmen. Eigentlich eine Win-Win-Situation.

### Startschwierigkeiten überwinden

Bei allen Vorteilen kann es vorkommen, dass ein Wirtschaftsausschuss vor sich hin „düm-pelt“ und nicht richtig Fahrt aufnimmt. Deshalb hier einige Tipps, um mögliche Startschwierigkeiten zu umgehen. Gründet sich ein neues Gremium, gilt es erstmal den Status der Zusammenarbeit intern und mit dem Arbeitgeber zu klären. Dazu lohnt es sich, eine Geschäftsordnung zu erstellen und zu überlegen, welche Themen überhaupt bearbeitet werden sollen. Es ist wichtig, die richtigen Prioritäten zu setzen, weniger ist hier oftmals mehr. Am besten wird

auch direkt ein Gespräch mit dem Arbeitgeber geführt, um ein gemeinsames Verständnis über die Zusammenarbeit zu entwickeln. Sollte es zu Schwierigkeiten mit dem Arbeitgeber kommen, weil er rechtliche Ansprüche nicht umsetzt, kann die Einigungsstelle angerufen werden.

### Fazit: Ein Wirtschaftsausschuss erhöht die Schlagkraft der Arbeitnehmervertretung

Ein Wirtschaftsausschuss bietet viele Vorteile. Er kann sich anstelle der häufig überlasteten Interessenvertretung nochmal gezielt mit Themen befassen und diese bearbeiten. Inhaltlich sind ihm dabei nahezu keine Grenzen gesetzt, deshalb ist er ein echter Allrounder. Fachlich fundiert und frühzeitig vorbereitet, erhöht sich durch die Verzahnung des Betriebsrats mit dem Wirtschaftsausschuss die Schlagkraft der Interessenvertretung.

### Themen, mit denen sich der Wirtschaftsausschuss (gem. § 106 BetrVG) befassen kann:

- Wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens
- Produktions- und Absatzlage
- Produktions- und Investitionsprogramm
- Rationalisierungsvorhaben
- Fabrikations- und Arbeitsmethoden, insbesondere die Einführung neuer Arbeitsmethoden
- Fragen des betrieblichen Umweltschutzes
- Einschränkung oder Stilllegung von Betrieben oder Betriebsteilen
- Verlegung von Betrieben oder Betriebsteilen
- Zusammenschluss oder Spaltung von Unternehmen oder Betrieben
- Änderung der Betriebsorganisation oder des Betriebszwecks
- Übernahme des Unternehmens, wenn hiermit der Erwerb der Kontrolle verbunden ist, sowie
- sonstige Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der Arbeitnehmer des Unternehmens wesentlich berühren können

### Samir Bouaissa,

Personalratsvorsitzender und Wirtschaftsausschussmitglied der Verwaltung der Stadt Wuppertal mit 3600 Beschäftigten.



### Wann, wie und mit wem habt Ihr Euren Wirtschaftsausschuss gegründet?

Die Vorbereitungen haben ungefähr ein Jahr gedauert. Seit 2018 sind wir aktiv. Wir haben die maximale Besetzung mit 7 Mitgliedern, die aus verschiedenen Bereichen wie IT, Jugend-, Umwelt- oder Bauamt kommen. Ich bin der einzige Personalrat.

### Was wolltet Ihr mit der Gründung des Wirtschaftsausschusses erreichen?

Ausschlaggebend für die Gründung war, den Betriebsrat zu entlasten. Themen wie Wirtschaftlichkeit oder Personalplanung und -entwicklung erfordern einen hohen Aufwand. Jetzt ist der Wirtschaftsausschuss mit diesen Themen befasst und erarbeitet nun die notwendigen Grundlagen für unsere Arbeit. Der Vorteil: Er setzt sich aus KollegInnen der unterschiedlichsten Bereiche zusammen und schaut so mit einem frischen, unbefangenen Blick auf die Sachverhalte.

### Womit wollt Ihr Euch denn bei der Personalplanung auseinandersetzen?

Wir spüren den Fachkräftemangel, und freie Stellen bleiben monatelang unbesetzt. Deswegen ist es wichtig, frühzeitig zu wissen, wo es Engpässe geben kann, damit die Arbeitsbelastung für die Kollegen und Kolleginnen nicht steigt. Hierbei haben wir nun festgestellt, dass viele Informationen und Zahlen nicht vorliegen, die für eine vorausschauende Personalplanung wichtig sind.

### Konntet Ihr schon etwas erreichen?

Ja, die Dienststelle hat Excel-Übersichten erstellt, und die Software wird nachgerüstet. Außerdem werden die Personalbesetzungsprozesse noch einmal auf den Prüfstand gestellt und verschlankt. Es zeigen sich auch erste praktische Auswirkungen, Besetzungen werden frühzeitiger angegangen.

### Das hört sich jetzt alles sehr reibungslos an. Gab es auch Probleme?

Die Mitglieder sind gefordert, ihre Arbeit und die Arbeit im Wirtschaftsausschuss unter einen Hut zu bringen. Das ist nicht immer einfach. Außerdem mussten sich die Prozesse erst einmal einspielen. Dazu mussten wir als Personalrat unsere Mitbestimmungsrechte aktiv einfordern. Jetzt läuft es immer besser!



## 3 Fragen an den Referenten des Seminars „Arbeitsschutz und Digitalisierung“



**Max Thomsen** ist TBS-Berater.

Arbeitsschwerpunkte des Sozialwissenschaftlers (M.A.) sind eGovernment und LPVG, ERP-Systeme, Personal- und Organisationsentwicklung, Veränderungsmanagement, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Gute Arbeit und digitaler Wandel.

Der Megatrend „Digitalisierung“ oder „Arbeit 4.0“ schafft pausenlos neue Tatsachen, denen sich Beschäftigte im Arbeitsalltag gegenübersehen. Es gibt keine Alternative, keine Nische, kein Unternehmen, das nicht vom Wandel durch neue Technologien betroffen ist. Die gewaltige Dynamik der Technikentwicklung bringt Flexibilitätsanforderungen hervor, die auf den Wunsch nach mehr Selbstbestimmung der Beschäftigten treffen.

### Wie wirkt Digitalisierung auf die Gesundheit der Beschäftigten? Gibt es hierzu schon gesicherte Erkenntnisse?

Globale Phänomene wie ein „Digitaler Stress“ belasten die Beschäftigten heute in vielen Branchen, nicht nur während der formalen Arbeitszeit, und werden zunehmend zum Gegenstand wissenschaftlicher Forschung. Laufend werden auch die gesundheitlichen Folgen neuer Medien und Technologien untersucht wie etwa der Einsatz von VR-Brillen oder Exoskeletten.

### Software und digitale Assistenzsysteme sollen Beschäftigte bei der Erledigung ihrer Aufgaben unterstützen. Hierdurch werden Beschäftigte von langweiligen Routinearbeiten erlöst. Was ist daran problematisch?

Das sind die Chancen der Automatisierung. Die Risiken bestehen in einer Arbeitsintensivierung, quantitativ wie qualitativ, denn Routineaufgaben schonen auch meine Gesundheitsressourcen. Weitere Risiken bestehen etwa in Rationalisierungseffekten und in dem Phänomen der „Digitalen Fließbandarbeit“, bei dem der Mensch wie ein mechanisches Zahnrad in den neuen „Workflow“ eingebaut wird.

### Was bringt der Besuch des Seminars für die Interessenvertretung?

Die Teilnehmer lernen, welche gesundheitlichen Chancen und Risiken mit dem Einsatz neuer Medien und Technologien verbunden sind. Weiter werden Gestaltungsansätze zur betrieblichen Regulierung vorgestellt und diskutiert.

**Arbeitsschutz und Digitalisierung**  
- Datenbrillen, Tablets und Smartphones brauchen gute Regelungen

Alle Informationen zum Seminar auf Seite 8



Weitere Informationen zu unseren Seminaren im Internet  
[www.tbs-nrw.de/seminare](http://www.tbs-nrw.de/seminare)





# 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!

## **Beschäftigungssicherung - Belegschaft beteiligen** **Die Möglichkeiten des § 92a BetrVG**

Das Betriebsverfassungsgesetz bietet mit dem § 92a Betriebsräten eine gute Grundlage, um eigene Vorschläge zur Sicherung von Beschäftigung zu machen. Auf diese Weise kann das Gremium initiativ tätig werden. Der Vorteil: Es wird nicht vom Arbeitgeber vor vollendete Tatsachen und Maßnahmenkataloge gestellt, die oftmals ohne die Belegschaft erarbeitet wurden und in die falsche Richtung laufen oder kurzfristig gedacht sind. Damit der Betriebsrat mit seinen Vorschlägen beim Arbeitgeber durchdringt, ist es gut, die Belegschaft möglichst geschlossen hinter sich zu wissen. Der wirksamste Weg hierzu ist, die Kolleginnen und Kollegen an der Meinungs- und Ideenbildung zu beteiligen.

Selbst in Situationen, in denen der Betriebsrat schnell reagieren muss, kann und sollte er sich die Zeit für Ideenworkshops mit der Belegschaft nehmen. Denn diese hat oft die besten (alternativen) Ideen, wie Prozesse im Betrieb verbessert werden können. Damit kann der Betriebsrat sich eine gute Grundlage erarbeiten, um gestärkt in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber etwa über Betriebsvereinbarungen, Interessenausgleich o. ä. einzusteigen und im besten Fall Arbeitsplatzabbau zu verhindern.

**Ziel:** Das Seminar vermittelt Kenntnisse für die Organisation einer erfolgreichen Beteiligung der Belegschaft und zeigt praxisbezogene Möglichkeiten zur Anwendung des § 92a BetrVG auf.

### **Inhalt:**

- Historie des § 92a BetrVG
- Betriebliche Situationen, die Beschäftigungssicherung und -förderung erfordern
- Erfolgreiche Anwendungsbeispiele aus der Praxis
- Methoden zur Beteiligung der Belegschaft
- Organisation eines „92a-Projektes“

**Zielgruppen:** Betriebsräte, Mitglieder im Wirtschaftsausschuss, Gremien der Interessenvertretung, deren Betriebe in Krisen stecken oder vor Umstrukturierungen/einer Betriebsänderung stehen

**ReferentInnen:** Dr. Kathrin Drews, Dr. Christoph Grüninger

**Essen, 06.06.2019**

**Seminar Nr. D11-199529-133**

**Seminarkosten 245 € zzgl. Verpflegung: ca. 59 €\***

## **In zehn Schritten zu einem effektiven BEM** **Praktische Anleitung für Interessenvertretungen**

Seit 15 Jahren muss der Arbeitgeber initiativ werden und Beschäftigten nach langer Krankheit ein wirksames betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 84 Abs. 2, SGB IX (seit 2018 § 167 Abs. 2, SGB IX) anbieten. Der Erfolg und das Vertrauen hängen dabei maßgeblich von den einzelnen Schritten im BEM ab. Wer führt die Eingliederungsgespräche, wer ist daran beteiligt? Kennen alle gesetzlich genannten AkteureInnen ihre Aufgaben? Werden alle Rehabilitationsträger eingebunden, um sachliche, technische und finanzielle Unterstützung einzuholen? Wie wird mit den personenbezogenen Daten umgegangen? Erfolgt eine Trennung von Personal- und BEM-Akte? Kennt die betriebliche Interessenvertretung ihre umfassenden Mitbestimmungsrechte? Und schließlich: Stellt der Abschluss einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung eine Verbindlichkeit in Ablauf und Maßnahmengestaltung dar?

**Ziel:** Ermittelt werden die rechtlichen Handlungsmöglichkeiten für betriebliche Interessenvertretungen, die Aufgabe und die Rollen der gesetzlichen AkteureInnen.

### **Inhalt:**

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

**Zielgruppe:** Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen

**Referentin:** Dr. Anne Müller

**Duisburg, 03. - 05.07.2019**

**Seminar Nr. D11-199501-133**

**Seminarkosten 665 € zzgl. Unterkunft/Verpf. ca. 335 €\***

\* Unterkunft/Verpf. zzgl. USt.



**Arbeitsschutz und Digitalisierung - Datenbrillen, Tablets und Smartphones brauchen gute Regelungen**

Immer und überall erreichbar, jederzeit smart vernetzt und die Augen permanent auf einen oder gleich mehrere Bildschirme gerichtet – alles geht so leicht und vollautomatisch. Der Kunde fragt und auf dem Bildschirm erscheint die passende Antwort. Ablesen genügt, selbst denken und entscheiden ist nicht notwendig – sieht sie so aus, die Arbeitswelt von morgen? Neue Technologien drängen in Industrie- und Dienstleistungsunternehmen: Big Data, Künstliche Intelligenz, Datenbrillen, Tablets und Smartphones. Der Einsatz dieser und anderer Technologien stellt den Arbeits- und Gesundheitsschutz vor neue Herausforderungen. Dabei geht es nicht nur um die ergonomische Anwendung der technischen Arbeitsmittel, sondern zunehmend um die menschengerechte Gestaltung von IT-gestützten Arbeitsprozessen. Denn was anfangs komfortabel wirkt, entpuppt sich vielleicht als digitale Fließbandarbeit. Vor allem die Zunahme von psychischen Belastungen spielt dabei eine große Rolle.

**Ziel:** Die Teilnehmenden erkennen, warum sich durch Digitalisierung und den Einsatz neuer Technologien neue Anforderungen an den Arbeits- und Gesundheitsschutz stellen. Sie kennen die gesetzlichen Grundlagen und Gestaltungsfelder, um den Arbeitsschutz im Betrieb durchzusetzen und können die Seminarinhalte experimentell und mithilfe von TBS-Handlungshilfen in der eigenen betrieblichen Praxis erproben.

**Inhalt:**

- Neue und alte Anforderungen der Digitalisierung an den Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Welche Gesundheitskompetenzen benötigen Beschäftigte in digitalen Betrieben?
- Wie kann ein digitaler Betrieb auch ein gesunder und robuster Betrieb sein?
- Rechtliche Grundlagen: Arbeitsschutzgesetz, Arbeitsstättenverordnung, berufsgenossenschaftliche Vorschriften und aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse zur Ergonomie an Bildschirmarbeitsplätzen und Softwareergonomie (Usability)
- Belastungen und Entlastungen für die Beschäftigten beim Einsatz von neuen Technologien
- Identifikation und Verringerung von Gefährdungen: Gefährdungsbeurteilung, Risikoanalyse und Technologiefolgeabschätzung
- Mitbestimmungsrechte nach BetrVG und LPVG NRW
- Best-Practice-Beispiele und Digitalisierungsszenarien
- Zukunftsvereinbarung für eine gesunde Digitalisierung

**Zielgruppe:** Betriebsräte und Personalräte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit

**Referent:** Max Thomsen

**Düsseldorf, 04.07.2019**      **Seminar Nr. D11-199505-133**  
**Seminarkostenpauschale: 245 € zzgl. Verpfl. ca. 45 €\***

**Microsoft Office 365 und Co. Moderne IT-Strukturen mitbestimmen**

Die Auswirkungen von IT-Systemen sind mittlerweile für (fast) alle Beschäftigte in der täglichen Arbeit spürbar. Gerade mit Microsoft Office 365 hat einer der größten Anbieter von Software große Teile seines Angebots auf Cloud-Lösungen umgestellt. Dies gilt für das bekannte Office-Paket, aber auch für weitere bekannte und weniger bekannte Anwendungen wie Sharepoint oder das E-Mail-Programm Exchange oder Delve. Welche Chancen und Risiken bedeutet dies für Beschäftigte und Interessenvertretungen? Worauf müssen sie achten, um die KollegInnen gut zu schützen und gleichzeitig die Möglichkeiten zur Erleichterung der Arbeit zu nutzen? Wir versuchen die wichtigsten Fragen in diesem Seminar zu beantworten.

**Ziel:** Teilnehmende erhalten Grundlagenwissen über moderne IT-Strukturen: Vom statischen Produkt zur fließenden Lösung aus der Cloud. Zugleich vermittelt das Seminar die erforderlichen Grundlagen der Informations- und Mitbestimmungsrechte.

**Inhalt:**

- Überblick über moderne IT-Strukturen am Beispiel „Microsoft Office 365“
- Gestaltungsansätze
- Grundlagen der Informations- und Mitbestimmungsrechte (u.a. BetrVG, BDSG, EU-DSGVO)
- Regelungsbedarfe auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene

**Zielgruppe:** Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen

**Referent:** Björn Hellweg

**Düsseldorf, 05.09.2019**      **Seminar Nr. D11-199518-133**  
**Seminarkosten 245 € zzgl. Verpflegung: ca. 45 €\***

**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.

**Ziele:** 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

\* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.



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 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

**Zielgruppe:** Betriebs- und Personalräte und Mitarbeitervertretungen, die einen IT-Ausschuss aufbauen wollen oder in einem IT-Ausschuss mitarbeiten (werden). Das Seminar kann auch als Inhouse-Seminar durchgeführt werden.

**Referent:** Michael Gensler

**Dortmund, 11. - 12.09.2019      Seminar Nr. D11-199530-133**  
**Seminarkosten 495 € zzgl. Unterkunft/Verpfl. 285 €\***

## Datenschutz im Büro der Interessenvertretung Was müssen Interessenvertretungen beachten?

Betriebs- und Personalräte kontrollieren auf der einen Seite den Beschäftigtendatenschutz, auf der anderen Seite verarbeiten sie in hohem Maße Arbeitnehmerdaten. Das Betriebsverfassungsgesetz bietet die Rechtsgrundlagen für die Offenlegung personenbezogener Daten. Von Bewerbungsunterlagen über Gehaltslisten bis hin zu Kündigungsvorlagen sind sie in der täglichen Arbeit nahezu immer mit personenbezogenen Daten konfrontiert. Sie sind auch Ansprechpartner, wenn sich Beschäftigte ratsuchend an den Betriebsrat wenden. Wo zahlreiche personenbezogene Daten erhoben und verarbeitet werden, stellt sich die Frage nach dem Datenschutz und der Datensicherheit. Der Umgang mit sensiblen Daten ist durch die DSGVO und das BDSG bzw. LDSG geregelt. Die darin formulierten Anforderungen an den Datenschutz sind dabei auch durch den Betriebsrat zu erfüllen. Zu welchem Zweck dürfen welche Daten wann und wo abgelegt werden? Wie sind Daten zu sichern? Wer hat Zugriffsrechte? Wann müssen Daten vernichtet werden? Wer kontrolliert die Einhaltung des Datenschutzes im Betriebsratsbüro?

**Ziel:** Die Interessenvertretungen sollen die neuen Anforderungen der DSGVO und ihre Auswirkungen auf ihre Tätigkeit als Interessenvertretung kennen lernen.

## Inhalt:

- Rechtliche Grundlagen, Beschäftigtendatenschutz (DSGVO, BDSG, LDSG)

- BetrVG, LPVG NRW
- Prüfung des Umgangs mit Daten
- Zusammenarbeit mit dem Datenschutzbeauftragten
- Technisch-organisatorische Maßnahmen
- Datenschutz in der Geschäftsordnung

**Zielgruppe:** Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen

**Referent:** Nils Nolting

**Düsseldorf, 12.09.2019      Seminar Nr. D11-199533-133**  
**Seminarkosten 245 € zzgl. Unterkunft/Verpfl. 45 €\***

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

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

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

## Inhalt:

- Was steckt hinter Lean Production, Lean Management, Ganzheitlichen Produktionssystemen?
- Was steckt hinter den einzelnen Produktionsprinzipien und -instrumenten, z.B. Just-in-Time, KVP, Kaizen, Wertstromanalysen?
- Welche Folgen ergeben sich für Beschäftigungssicherheit, Qualifizierungsbedarf, Arbeitsplatzgestaltung und Gesundheitsschutz?
- Wo bestehen Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte der Interessenvertretung?
- Wie lassen sich Lean Management und Ganzheitliche Produktionssysteme in Betriebsvereinbarungen regeln?

**Zielgruppe:** Betriebsräte

**Referent:** Jens Göcking

**Essen, 18. - 19.09.2019      Seminar Nr. D11-199522-133**  
**Seminarkosten 495 € zzgl. Unterkunft/Verpfl. ca. 210 €\***

\* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.





### Mit der Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen angehen - Handlungsempfehlungen für die 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 ihrer praktischen Anwendung im Zusammenhang mit der Gefährdungsbeurteilung. Zudem Kennenlernen erfolgreicher Vorgehensmodelle für die betriebliche Praxis. Das Seminar eignet sich auch speziell für Mitglieder in den 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 der Interessenvertretung

**Zielgruppe:** Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen

**Referentin:** Dr. Kathrin Drews

**Duisburg, 18. - 20.09.2019 Seminar Nr. D11-199504-133**  
**Seminarkosten 665 € zzgl. Unterkunft/Verpfl. 335 €\***

### Die digitale Personalakte

#### Datenschutz vor Prozessoptimierung und Aufwand!

Die Einführung einer digitalen Personalakte wirft aus Sicht des Datenschutzes zahlreiche Fragen auf: Wie kann ein zweckgebundener, differenzierter und zeitlich begrenzter Zugriff auf Inhalte der Akte gewährleistet werden? Wie ist sicherzustellen und zu kontrollieren, dass nur berechnete Personen auf die Personalakte zugreifen, welche Schwierigkeiten ergeben sich bei mobilen Zugriffsmöglichkeiten? Wer digitalisiert die analogen Papierakten? Wie lassen sich Fehler im Scanvorgang vermeiden und im System beheben? Von Beginn an kann die Interessenvertretung die technischen und organisatorischen Regelungen beeinflussen, damit die Beschäftigten nicht zu gläsernen Mitarbeitern werden.

**Ziel:** Die Interessenvertretungen sollen Vorteile und Risiken der elektronischen Verwaltung von Beschäftigtendaten kennen, insbesondere aus Sicht des Datenschutzes. In der Praxis sollen sie durchsetzen, dass Kostenersparnisse und Prozessoptimierungen nicht zu Möglichkeiten des Missbrauchs von Beschäftigtendaten führen.

#### Inhalte:

- Funktionsweisen einer digitalen Personalakte
- Regelungsbedarfe einer digitalen Personalakte
- Vorteile und Risiken für die Beschäftigten
- Möglichkeiten der Mitbestimmung von der Anbieterwahl bis zur Einführung
- Mitbestimmungsrechte nach BetrVG und LPVG NRW
- Instrumente zur Durchsetzung und Kontrolle des Datenschutzes
- Eckpunkte für Betriebs- und Dienstvereinbarungen

**Zielgruppe:** Betriebs- und Personalräte besonders aus Verwaltungen, Datenschutzbeauftragte

**Referent:** Max Thomsen

**Düsseldorf, 19.09.2019 Seminar Nr. D11-199512-133**  
**Seminarkosten 245 € zzgl. Verpflegung: ca. 45 €\***



\* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.

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

| Thema                                                                                | Termin           | Ort        | Preis | Verpfl.* | Seminar-Nr.    |
|--------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------|-------|----------|----------------|
| 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 |
| Softwareergonomie als ein Baustein gesunder Arbeitsbedingungen in der digitalen Welt | 21. - 22.10.2019 | Essen      | 495,- | 210,-**  | D11-199544-133 |
| 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](http://www.tbs-nrw.de)

## ANMELDUNG

Ausschneiden und  
zusenden oder faxen.

Seminar-Nr.:

Titel:

TBS NRW  
Organisationseinheit Seminare  
Harkortstraße 15  
40210 Düsseldorf

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:

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



Platzhalter FSC Logo und Kli-  
maneutral gedruckt*Broschüren-Tipp*

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

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

**40 Seiten, 4,50 zzgl. Versand**

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



### Service-Hotline: Sprechstunde für Fremdfirmenbeschäftigte

Als Betriebs- und Personalrat oder als Mitarbeitervertretung möchte man auch Leiharbeitskräfte und Werkvertragsnehmer/innen betreuen. Aber nicht selten fehlt es an Kapazitäten und Routine im Umgang mit den Fragen von Fremdbeschäftigten, um sie schnell und kompetent unterstützen zu können.

In diesen Fällen hilft die „Service-Hotline Zeitarbeit und Werkvertrag“ kostenlos und flexibel weiter, indem wir vor Ort Sprechstunden anbieten. Wir sind auf die Beratung von Leiharbeitskräften spezialisiert und kennen uns mit den Tarifverträgen der Leiharbeitsbranche genauso aus wie mit jenen Anliegen, für die die Entleihbetriebe oft nicht zuständig sind. Dies betrifft etwa die Themen Eingruppierung, Arbeitszeitkonten, Fahrtkostenerstattung oder auch die Geltendmachung von Entgelt- oder Urlaubsansprüchen.

Wenn Leiharbeitskräfte ihre Rechte wahrnehmen können, hilft dies auch den Stammbeschäftigten. Lohndumping wird erschwert, gegenseitiges Vertrauen aufgebaut, die Zusammenarbeit erleichtert.

Weitere Informationen auf [www.zeitarbeit.nrw.de](http://www.zeitarbeit.nrw.de).

Christian Menz (Tel. 0211-179310-22) steht für Rückfragen und Terminabsprachen jederzeit 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. [www.zeitarbeit.nrw.de](http://www.zeitarbeit.nrw.de)



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



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



**TBS NRW**  
**Regionalstelle Dortmund**  
Westenhellweg 92 - 94  
44137 Dortmund  
Tel. 02 31/24 96 98-0  
Fax 02 31/24 96 98-41  
E-Mail [tbs-ruhr@tbs-nrw.de](mailto:tbs-ruhr@tbs-nrw.de)

**TBS NRW**  
**Regionalstelle Düsseldorf**  
Harkortstraße 15  
40210 Düsseldorf  
Tel. 02 11/17 93 10-0  
Fax 02 11/17 93 10-29  
E-Mail [tbs-rheinland@tbs-nrw.de](mailto:tbs-rheinland@tbs-nrw.de)

**TBS NRW**  
**Regionalstelle Bielefeld**  
Stapenhorststraße 42b  
33615 Bielefeld  
Tel. 05 21/9 66 35-0  
Fax 05 21/9 66 35-10  
E-Mail [tbs-owl@tbs-nrw.de](mailto:tbs-owl@tbs-nrw.de)



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

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

©Foto fotolia.com: © Yozayo, © DOC RABE Media, © sdecoret,  
© Rawpixel.com, © REDPIXEL, © momius  
Grafik/Layout: Elisabeth Fellermann

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