

Mit großem
TBS-Jahresplaner

Ausgabe **11/19** | **Schnittpunkt**
November

Informationen | Beratung | Seminare |

Inhalt

Was tun bei Outsourcing? Verhindern – gestalten – mitbestimmen!	2
Qualifizierung aktiv fördern! Jobs sichern in der Transformation	2
Mitbestimmung bei Nacht- und Schichtarbeit	3
Agile Arbeit Wege der Mitbestimmung	3
Digitalisierung – was geht das den Arbeitsschutz an?	4
3 Fragen an den Referenten des Seminars „IT-Security und Compliance - Dauer- überwachung und Kontrolltechniken regeln“	6
Unser Seminarprogramm	7
Seminarüberblick	11
Stellenangebote	12
Die Einigungsstelle Ein Ratgeber für Betriebsräte	12
Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu Leiharbeit und Werkverträgen	12



Themenschwerpunkt



Dr. Kathrin Drews

ist TBS-Beraterin. Arbeitsschwerpunkte der Diplom-Politikwissenschaftlerin sind u.a. Arbeitsgestaltung, Beschäftigungssicherung, Outsourcing und Wirtschaftsausschüsse.

Was tun bei Outsourcing?

Verhindern – gestalten – mitbestimmen!

Viele Outsourcingbestrebungen beginnen im Kleinen. So können zum Beispiel Verträge von bestehenden Zulieferern genutzt werden, um unmerklich immer mehr eigene Leistungen und Prozesse an diesen Betrieb zu übertragen. Am Ende kann dann die Auslagerung von ganzen Abteilungen stehen. Hier ist also das gute Gespür des Betriebsrats gefragt, entsprechende Entwicklungen frühzeitig zu erkennen.

Der Betriebsrat sollte zunächst über den Wirtschaftsausschuss (§ 106 BetrVG) Informationen zum Outsourcingvorhaben anfordern, z. B. den Meilensteinplan, Gründe und Ziele der Auslagerung, Wirtschaftlichkeitsrechnung, Risikobeurteilung, angepasste Personal- und Kapazitätsplanung etc. Entscheidend ist dabei zu klären, ob es sich um eine Betriebsänderung handelt, da diese starke Mitbestimmungsrechte nach §§ 111 ff BetrVG auslöst. Ist der Befund nicht eindeutig, sollte die Interessenvertretung externen Sachverstand hinzuziehen.

Entstehenden Gerüchten und Ängsten innerhalb der Belegschaft kann der Betriebsrat begegnen, indem er diese sensibel informiert und beteiligt. Wenn es um die Erarbeitung eines Alternativkonzeptes geht, kann er ihre Einbindung mit dem § 92a BetrVG begründen. Denn die Beschäftigten können in der Regel gute Hinweise zu Risiken einer Auslagerung, alternativen Ideen bzgl. Kosteneinsparung, Potenzialen etc. geben.

Zusätzlich zu dieser Einschätzung muss der Betriebsrat eine Risikoeinschätzung, eine Potenzialanalyse sowie eine Kosten-Nutzen-Rechnung erstellen. Auf dieser Grundlage kann er eine Strategie entwickeln, mit der er das Outsourcing verhindern oder Alternativvorschläge im Rahmen eines Interessenausgleichs und Sozialplans durchsetzen kann.

Die TBS kann den Betriebsrat in diesem Prozess unterstützen, von der Überprüfung der Wirtschaftlichkeitsrechnung über die Erarbeitung einer Strategie sowie eines Alternativkonzeptes bis hin zur Erstellung eines Interessenausgleichs und Sozialplans.

Kontakt: kathrin.drews@tbs-nrw.de

Mobil: 0174/1 60 05 40



Jens Göcking

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

Qualifizierung aktiv fördern!

Jobs sichern in der Transformation

Die Arbeitswelt befindet sich zurzeit in einem großen Umbruch: Ob Digitalisierung, Energiewende oder Elektromobilität – viele Entwicklungen bringen große Veränderungen mit sich. Experten sprechen von einer „Transformation“. Für den Betriebsrat rückt hierbei ein zentrales betriebliches Handlungsfeld in den Fokus: Die Qualifizierung der Belegschaften.

Nur wenn die Qualifizierungsbedingungen gut gestaltet sind, können Beschäftigte Handlungskompetenz für die Transformation erlangen. Denn die ist erforderlich, um Produktivität aufrechtzuerhalten, Arbeitsplätze zu sichern und gute Arbeitsbedingungen zu realisieren.

Doch was heißt dies nun? Es reicht nicht nur, passende Lehrgänge und Seminare zu organisieren. Handlungskompetenz lässt sich nicht allein in Lehrveranstaltungen „schulen“, sie muss im Arbeitsprozess selbst entwickelt werden. Es geht also um arbeitsplatznahes Lernen. Damit dieses erfolgen kann, müssen die Arbeitsbedingungen lernförderlich gestaltet sein.

Neben Fach- und IT-Kenntnissen müssen auch weitere Schlüsselkompetenzen, die interdisziplinär und bereichsübergreifend anwendbar sind, im Arbeitsprozess erworben werden können. Hierzu benötigen die Beschäftigten nicht zuletzt Freiräume, Lernorte und Lernzeiten. Darüber hinaus müssen Qualifizierung und Personalentwicklung als strategische Ziele des Unternehmens verfolgt und konsequent umgesetzt werden. Nur dann können sie in eine effektive Lernkultur münden.

Wie eine solche Lernkultur aussieht, ist nicht zuletzt davon abhängig, ob der Betriebsrat seine Möglichkeiten zur Mitgestaltung der betrieblichen Qualifizierungsbedingungen nutzt. So sollte eine „Sortierung des Themas“ mit Beteiligung der Beschäftigten inklusive ihrer Wünsche und Sichtweisen erfolgen, um auf dieser Grundlage sowie unter Einbeziehung tariflicher Regelungen zur Qualifizierung eine Betriebsvereinbarung zu erarbeiten. Die TBS NRW unterstützt dabei.

Kontakt: jens.goeking@tbs-nrw.de

Mobil: 0173/2 09 77 58

Mitbestimmung bei Nacht- und Schichtarbeit

Nach dem Arbeitszeitgesetz ist die Arbeitszeit der Nacht- und Schichtarbeiter*innen „nach den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit“ festzulegen.

Hierbei stehen besonders die Anzahl der Nachtschichten in Folge oder die Länge der Arbeitsperioden (Schichtfolgen) im Fokus. Im Jahr 2007 stufte die Internationale Krebsagentur langjährige Schichtarbeit, die zur Störung des biologischen „zirkadianen“ Rhythmus führt, als wahrscheinlich krebserregend (Gruppe 2A) ein.

Die Empfehlung, möglichst wenige Nachtschichten in Folge einzuplanen, ist zu unspezifisch. Bereits 2013 hat das Arbeitsministerium NRW deshalb in einem Erlass zur Durchführung des Arbeitszeitgesetzes folgende Parameter veröffentlicht, die für die Arbeit der Betriebsräte, insbesondere für die Aushandlung mit der Geschäftsführung, deutlich hilfreicher sind:

- Planung von in der Regel nicht mehr als 2 bis 4 Nachtschichten in Folge sowie
- Vermeidung von Arbeitsperioden von mehr als 7 Arbeitstagen in Folge.

Agile Arbeit Wege der Mitbestimmung

Seit einigen Jahren werden neuere Ansätze der Zusammenarbeit in den Betrieben implementiert, die alle mehr oder weniger unter „agilem Arbeiten“ subsumiert werden. Im Kern geht es darum, wie Teams hochflexibel selbstorganisiert und selbststeuernd zusammenarbeiten und auf stetig wandelnde Arbeitsanforderungen aktiv reagieren sollen.

Die Werte, Prinzipien und Methoden des agilen Arbeitens kommen bei den Beschäftigten zum Teil gut an. Dennoch kann unregelmäßiges agiles Arbeiten zu Eskalationen, Konflikten und gestörten Gruppendynamiken führen. Zudem kann es vorkommen, dass die Führung oder andere Gruppenmitglieder Druck auf einzelne leistungsschwächere Gruppenmitglieder ausüben und individuelle Schutzbedürfnisse missachten.

Der Betriebsrat sollte bei Einführung von agiler Arbeit mit einer Betriebsvereinbarung darauf hinwirken, dass Rollen und Aufgaben von Teams und einzelnen Mitgliedern definiert werden, dass klare Zielvorgaben, ein festgesteckter Rahmen und eindeutige Spielregeln mit allen Beteiligten abgestimmt werden.



Auch laut Arbeitsschutzgesetz wird der Arbeitszeit ein Gefährdungspotenzial für die Gesundheit zugesprochen. Deshalb müssen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung konkrete Arbeitsschutzmaßnahmen bei der Schichtplangestaltung festgelegt werden. Auch hier greift die Mitbestimmung. Gerne unterstützt die TBS mit ihren Angeboten bei der Umsetzung.

Seminartipp: Stellschrauben der Schichtplangestaltung, 04. - 05.02.2020

Silke Hoffmann ist TBS-Beraterin. Arbeitsschwerpunkte der Diplom-Ingenieurin sind Arbeitszeit, Arbeitszeitkonten, Schichtplangestaltung.

Kontakt: silke.hoffmann@tbs-nrw.de
Mobil: 0173 / 209 77 68



Das Thema agile Arbeit kann die Interessenvertretung z.B. auf Grundlage folgender Mitbestimmungsrechte angehen: Wahl eines Gruppensprechers und bei der Lage und Verteilung der Arbeitszeit (§87 (1) Nr. 2 und 13, sowie §111 Nr. 4 und 5 BetrVG / §72 (3) Nr. 3, 4, 5, sowie §72 (4) Nr. 1 und 21 LPVG.

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

Kontakt: diana.reiter@tbs-nrw.de

Mobil: 0173 / 20 977 53





Digitalisierung – was geht das den Arbeitsschutz an?

Wie können Interessenvertretungen erkennen, was beim Auftauchen von neuen Technologien im Betrieb in Zusammenhang mit Digitalisierung, arbeits- und gesundheitsschutzrelevant ist? Mit dem Gesundheitsnavi 4.0 sollen den betrieblichen Interessenvertretungen Perspektiven der Mitbestimmung aufgezeigt werden.

Digitalisierung, in anderen Zusammenhängen auch Arbeit 4.0 genannt, verändert die Arbeitswelt zunehmend und in immer schnellerem Tempo. Teilweise sind solche Prozesse offensichtlich, teilweise vollziehen sie sich schleichend, in kleinen Schritten. Technologien wie Augmented Reality oder Smart Glasses/ Datenbrille tauchen in Betrieben auf und verändern Arbeitsabläufe und Arbeitsinhalte. Das bleibt natürlich nicht ohne Auswirkungen auf die Beschäftigten, die in den veränderten Zusammenhängen arbeiten. Aus

Sicht des Arbeitsschutzes ist dabei zu klären, welche Belastungen durch den Einsatz neuer Technologien auftreten können. Zum Beispiel kann das Tragen einer Datenbrille in der Arbeitszeit sowohl physisch als auch psychisch eine Belastung für die Betroffenen und ein wesentliches Gesundheitsrisiko darstellen. Auch kann eine Datenbrille als Teil einer veränderten Arbeitsorganisation zu einer Arbeitsverdichtung oder einer verstärkten technischen Kontrolle des Verhaltens beitragen.

Relevanz für den Arbeits- und Gesundheitsschutz - warum Digitalisierung und Arbeitsschutz zusammen gedacht werden sollen und müssen

Herausforderungen für betriebliche Interessenvertretungen
Häufig werden Technologien eingeführt, ohne im Vorfeld zu prüfen, was dies für den Einsatz im Betrieb und für die Beschäftigten bedeutet. Es fehlt die gesetzlich geforderte vorausschauende Gefährdungsbeurteilung. Hier begegnen der betrieblichen

Interessenvertretung einige zu klärende Fragen hinsichtlich potentieller Gefährdungen und der Mitbestimmung. Nur wenn die Interessenvertreter gemeinsam mit den anderen Akteuren des Arbeitsschutzes diesen Fragen nachgehen, dann können die Chancen für gesunde Arbeit in digitalisierten Betrieben gestaltet werden.

Wie kann Digitalisierung gesund im Betrieb gestaltet werden? Die TBS NRW hat sich auf den Weg gemacht, um eine erste Orientierungshilfe für

Svenja Budde

ist TBS-Beraterin. Arbeitsschwerpunkte der Gesundheitswissenschaftlerin sind u.a. Betriebliches Gesundheitsmanagement, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Gefährdungsbeurteilung, Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes, Gesundheitsdaten.



Karsten Lessing

ist TBS-Berater. Arbeitsschwerpunkte des Dipl.-Ing. sind u.a. der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz, Prozessbegleitung zur Gefährdungsbeurteilung, Verteilung der Einsatzzeiten von SiFa und Betriebsarzt, Arbeitszeitgestaltung.

Kontakt: svenja.budde@tbs-nrw.de

Mobil: 0172 / 700 31 62

Kontakt: karsten.lessing@tbs-nrw.de Mobil: 0172 / 538 57 04

Interessenvertretungen beim Einsatz digitaler Technologien zu entwickeln. Mithilfe des Gesundheitsnavi 4.0 können betriebliche Interessenvertretungen schnell und einfach erkennen, welche Digitalisierungsformen bereits in welchen betrieblichen Tätigkeitsfeldern eingesetzt werden und wo ein Handlungsbedarf für die Gefährdungsbeurteilung bestehen kann.

Das Gesundheitsnavi 4.0 soll helfen,

- für Gesundheit und Arbeitsschutz bei der Digitalisierung zu sensibilisieren,
- eigene Prioritäten bei der Gefährdungsbeurteilung zu setzen,
- Strategien der Mitbestimmung aufzuzeigen.

Das Gesundheitsnavi ist kein Verfahren, das für eine Gefährdungsbeurteilung genutzt werden kann, sondern bietet eine Orientierung, um potentielle Handlungsbedarfe im Arbeits- und Gesundheitsschutz zu erkennen. Damit werden Schwerpunkte einer zu erstellenden Gefährdungsbeurteilung deutlich. Das Gesundheitsnavi 4.0 ist so konzipiert, dass es ohne detailliertes Fachwissen direkt angewendet werden kann. Dabei werden die Tätigkeitsfelder und Digitalisierungstechnologien von der betrieblichen Praxis aus gedacht und die Kriterien der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA-Kriterien) angewandt. So wird eine Orientierung nach Ampelschema (rot-gelb-grün) über die zu erwartenden Veränderungen von Arbeitsbedingungen beim Einsatz neuer Technologien geschaffen.

Um das Instrument für die Beurteilung der gesundheitlichen Wirkungen der Digitalisierung im eigenen Betrieb nutzen zu können, haben wir es am Beispiel des Einsatzes einer Datenbrille erprobt. Ein Einsatz des Instruments ist natürlich ebenso für andere Digitalisierungsformen im Betrieb möglich.

Bei einem Einsatz des Gesundheitsnavi 4.0 im Betrieb wird zunächst die zu beurteilende Technik und Arbeitssituation festgelegt. Dabei werden die Eigenschaften und Merkmale der Digitalisierung betrachtet, die einen Einfluss auf die/den Beschäftigten haben können.

Im zweiten Schritt werden die allgemein anerkannten Kriterien der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) dazu verwendet, eine Einschätzung für den Betriebsrat darüber zu bekommen, ob die Arbeitsbedingungen sich unter dem Einsatz der betrachteten neuen Digitalisierungstechnik verändert haben, und wenn ja in welche Richtung. Veränderungen gegenüber dem vorherigen Zustand zeigen dem BR, an welchen Stellen er ansetzen kann, um mit dem Arbeitgeber ins Gespräch zu kommen. Dabei beziehen sich die Mitbestimmungsmöglichkeiten nicht nur auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Auch Fragen der Mitbestimmung bei Leistungs- und Verhaltenskontrolle sowie des Verhaltens im Betrieb können Anlass zur Gestaltung sein.

Nutzen des Gesundheitsnavi 4.0 – Mitbestimmungsperspektiven aufzeigen

Die Ergebnisse aus dem Einsatz des Gesundheitsnavi 4.0 können Aufschluss darüber geben, in welchen Tätigkeitsfeldern im

Bei der Fiege Spedition, einem Logistik-Unternehmen mit weltweit ca. 13.000 Mitarbeiter*Innen, davon ca. 7.000 in Deutschland an 40 Standorten, werden in einigen Betrieben bereits Datenbrillen verwendet. Der Konzernbetriebsrat befasst sich mit möglichen gesundheitlichen Auswirkungen, seit es die Datenbrillen im Unternehmen gibt.

Wir fragten den Konzernbetriebsrat danach, welchen Nutzen eine Orientierungshilfe bringen kann: „Eine solche Orientierungshilfe kann helfen einzuschätzen, inwieweit der Gesundheitsschutz der Mitarbeiter gefährdet ist und eventuell welche Möglichkeiten wir haben, um dem entgegenzuwirken. Außerdem, um schon vor einer Einführung von neuen Digitalisierungsformen eine Einschätzung eventueller Gefahren für die Mitarbeiter zu haben und in dementsprechende Verhandlungen zu gehen“ sagt uns Hartmut Rieger, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats.

Betrieb unter Einsatz einer bestimmten Digitalisierungsform ein Handlungsbedarf für den Arbeitsschutz besteht. Die Interessenvertreter können dabei für sich Prioritäten setzen, welche Bereiche in einer Gefährdungsbeurteilung stärker untersucht werden sollen. Diesen Handlungsbedarf kann der Betriebsrat im Rahmen seiner Mitbestimmung (z. B. über § 87 Abs.1 Nr. 7 BetrVG) gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen.

Die Ergebnisse dieser ersten Orientierung können über die Mitbestimmungsrechte im Arbeits- und Gesundheitsschutz hinaus genutzt werden. Mögliche Folgen der Digitalisierung können z.B. im Bereich der Arbeitszeit, der Arbeitsorganisation oder der Ordnung im Betrieb entstehen, woran weitere Möglichkeiten der Mitbestimmung gekoppelt sind. Damit öffnen sich Chancen, gute und ergonomische Arbeitsbedingungen in der Digitalisierung zu gestalten.

Das Gesundheitsnavi 4.0 wird in den Beratungen der TBS eingesetzt. Interessierten Interessenvertretungen stellen wir das Instrument z.B. im Rahmen einer kostenlosen Erstberatung vor. Im Anschluss kann es in einer vertiefenden Beratung oder eigenständig im Gremium genutzt werden. Als Ergebnis liefert das Gesundheitsnavi 4.0 Orientierung für eine gesundheitsförderliche Gestaltung digitalisierter Arbeitsplätze und die Inhalte einer Betriebsvereinbarung.



3 Fragen an den Referenten des Seminars

„IT-Security und Compliance - Dauerüberwachung und Kontrolltechniken regeln“



Michael Gensler ist TBS-Berater.

Arbeitsschwerpunkte des Dipl.-Kaufmann und M.Eng. Ingenieurwissenschaften sind Arbeitsorganisation, KVP und BVW, IT-Systeme und Datenschutz, Entgeltsysteme und Arbeitszeitgestaltung

Datensicherheit zu gewährleisten ist eine zunehmend komplexe und schwierige Aufgabe für Arbeitgeber. Immer raffiniertere Computerviren, Trojaner oder eigenständige Schadprogramme, sogenannte „Würmer“ sind ständig auf der Suche nach der Sicherheitslücke im Firmennetz. Dass Unternehmen und Dienststellen vor diesen Angriffen geschützt werden müssen, wird niemand bestreiten. Antivirensoftware, Firewalls und Monitoring-Anwendungen sorgen einerseits für Datensicherheit, die durch diese Tools gesammelten Daten können aber andererseits auch für die Leistungs- und Verhaltenskontrolle der Belegschaft verwendet werden.

Systemverwalter bzw. Administratoren haben Zugriffe auf den gesamten Datenverkehr innerhalb des Netzwerkes. Auch wenn es dem Administrator verboten ist die Daten zum Beispiel der gesetzlichen Interessenvertretung zu lesen könnte er dies dennoch tun. Kann das überhaupt verhindert werden?

Jein. Zunächst: Bei vorliegender Neugierde und Missachtung von Datensicherheit und Datenschutz kann es sein, dass Administratoren tiefgreifende Einblicke in den Datenverkehr innerhalb eines Netzwerkes haben – somit auch in den der Interessenvertretung, sofern diese die IT-Infrastruktur mitnutzt. Aber: Ob und in welcher Form Administratoren Einblick in die eingesetzten IT-Systeme und den Datenverkehr haben ist eine Frage der Mitbestimmung.

Compliance-Regeln sollen verdeutlichen, welche Erwartungen das Unternehmen in Hinsicht auf gesetzeskonformes Verhalten an ihre Beschäftigten adressieren. Was ist daran problematisch? Wie steht es mit der Mitbestimmung?

Compliance-Regeln können problematisch für alle Beteiligten werden, wenn sie nicht verständlich sind, einseitig erlassen werden, die Verantwortung auf die Anwender übertragen werden und die Konsequenz vor allem in einer Maßregelung einzelner Beschäftigten münden soll. Da es sich hierbei um Regelungen der Ordnung im Betrieb und das Verhalten der Mitarbeiter handelt, sind die Interessenvertretungen in der Mitbestimmung. Da oftmals unterstützende IT-Systeme eingesetzt werden, gilt ebenfalls die Mitbestimmung bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen.

Welchen Schwerpunkt hat dein Seminar „IT-Security und Compliance“?

Das Seminar bietet zunächst einen Überblick über die Bandbreite des Themas. Angefangen bei Compliance-Regeln über Schlagworte wie DataLossPrevention und Session Recording hin zu einem Überblick über die eingesetzten IT-Systeme die teilweise Interessenvertretungen nicht bekannt sind, da sie im „Hintergrund“ eingesetzt werden. Im Fokus stehen bei der Betrachtung des Feldes „IT-Security und Compliance“ insbesondere Ansatzpunkte der Interessenvertretungen für die Ausübung ihrer Mitbestimmung.

Alle Informationen zum Seminar „IT-Security und Compliance - Dauerüberwachung und Kontrolltechniken regeln“ auf Seite 9



Expertenwissen zur Gestaltung der Arbeitswelt

Das profis-Programm 2020 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!

Agiles Arbeiten im Spannungsfeld zu „GUTER ARBEIT“ Chancen und Risiken neuer Arbeitsformen im Team

Agilität liegt im Trend. Viele Unternehmen reagieren mit agiler Unternehmensführung und der Einführung agiler Arbeitsformen auf den zunehmend schnelleren Wandel von Technologien und Kundenanforderungen. Auch Beschäftigte stehen häufig den neuen Arbeitsformen positiv gegenüber. Agiles Arbeiten verspricht ihnen und ihren Teams größere Freiheit und Raum zum selbstverantwortlichen Denken und Handeln. In der Praxis erleben Beschäftigte jedoch häufig Termin- und Leistungsdruck, Konflikte im Team und starke psychische Belastungen. Wie passt das zusammen? Interessenvertretungen sollten sich rechtzeitig vor Einführung agiler Arbeitsmethoden und Durchführung entsprechender Organisationsmaßnahmen mit dem Konzept der Agilität und den Risiken agilen Arbeitens auseinandersetzen. Flexibilität und agiles Arbeiten im Team erfordern betriebliche Regelungen zum Schutz der Beschäftigten. Durch Wahrnehmung ihrer Mitbestimmungsrechte können Interessenvertretungen – auch für agile Arbeit – auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen Einfluss nehmen und gemeinsam mit den Beschäftigten der Gefährdung ihrer Gesundheit entgegen.

Ziel: Das Seminar setzt sich mit dem Konzept und der Praxis des agilen Arbeitens auseinander. Ziel ist das Erkennen von Handlungsansätzen für die betriebliche Mitbestimmung.

Zielgruppen: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen

Referentin: Sigrid Rose

Duisburg, 15. – 16.01.2020 Seminar Nr. D11-209531-133
Seminarkosten 585 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 215 €*



Flexible Arbeitszeitgestaltung Betriebliche und private Interessen in Einklang bringen

Vor dem Hintergrund veränderter Arbeitswelten und Arbeit 4.0 wird das Thema Arbeitszeit verstärkt diskutiert und insbesondere aus betrieblicher Sicht wird Flexibilisierung gefordert. Mit neuen Technologien und verstärkt global agierenden Unternehmen verändern sich betriebliche Bedarfe hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung. Hier liegen sowohl Risiken als auch Chancen für Beschäftigte. Risiken können versteckte Arbeitszeitverlängerungen durch Vertrauensarbeitszeit sein. Eine Chance könnte darin liegen, über diese neuen betrieblichen Bedarfe mehr Arbeitszeithoheit bei den Beschäftigten zu erreichen.

Lässt sich die Debatte also nutzen, um gesundheits- und vereinbarkeitsorientierte Arbeitszeiten zu gestalten? Ist gesundheitsorientierte Arbeitszeitgestaltung überhaupt möglich oder ist das nur eine Illusion? Aktuelle Rechtsprechung (EuGH-Urteil zur Arbeitszeiterfassung) lässt vermuten, dass die Einhaltung der Schutzvorschriften für Beschäftigte eine Aufwertung erhält. Betriebliche Interessenvertretungen können gerade mit Blick auf die Mitbestimmungsrechte hier initiativ werden und im Interesse der Beschäftigten auf das Unternehmen einwirken. Dabei gilt es, die Belange der Mitarbeitenden zu kennen und diese mit den betrieblichen Bedarfen zur Arbeitszeitgestaltung in Einklang zu bringen.

Ziel: Im Seminar lernen Interessenvertretungen die Grundlagen der flexiblen Arbeitszeitgestaltung kennen und diskutieren gemeinsam Chancen und Risiken neuer Arbeitszeitmodelle.

Zielgruppen: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen

Referentin: Stefani Mehring

Dortmund, 22. - 23.01.2020 Seminar Nr. D11-209520-133
Seminarkosten 585 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 295€*



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

* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.



Das neue Datenschutzrecht für Betriebsräte Grundlagenseminar DSGVO

Das Thema Datenschutz macht einen großen Teil der Mitbestimmung bei IT-Systemen aus.

Seit dem 25. Mai 2018 ist in den Unternehmen in Deutschland ein neues Datenschutzrecht anzuwenden, die europäische Datenschutzgrundverordnung (DSGVO). Für den Arbeitnehmerdatenschutz ist seitdem außerdem das ergänzende neue Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) von Bedeutung. Welche Schutzrechte sind dort festgeschrieben? Welche Spielräume für Regelungen gibt es? Welche Maßstäbe legt das Datenschutzrecht an die Qualität von Betriebsvereinbarungen an?

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

Zielgruppen: Betriebsratsräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen

Referentin: Sigrid Rose

Hamm, 28. - 29.01.2020
Seminarkosten 585 €

Seminar Nr. D11-209532-133
zzgl. Unterkunft/Verpflegung 195 €*

Arbeitsmedizinische Vorsorge und Eignungsuntersuchung - Darf mein Chef mich zum Arzt schicken?

Fast jede oder jeder Beschäftigte hat schon einmal etwas über die arbeitsmedizinischen Vorsorge- und Untersuchungsangebote als Teil betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen gehört oder daran teilgenommen. Das Angebot reicht von der arbeitsmedizinischen Pflichtvorsorge bis hin zur Wunschvorsorge der Beschäftigten. Teilweise werden in den Betrieben vor einer Einstellung aber auch während des laufenden Beschäftigungsverhältnisses Eignungsuntersuchungen durchgeführt. Dabei eine Orientierung zu behalten, was der Arbeitgeber im Rahmen seiner Fürsorgepflicht darf und muss und welche Rechte und Pflichten Beschäftigte eines Betriebes haben, fällt häufig schwer.

Unsicherheiten, ob und wann der Chef einen zum Arzt schicken darf, ob Beschäftigte sich immer untersuchen lassen müssen und welche Daten überhaupt erhoben und weitergegeben werden dürfen, komplettieren den Vorsorge-Dschungel im Betrieb.

Ziel: Es werden rechtliche Handlungsmöglichkeiten und praktische Handlungsansätze für einen verhältnismäßigen und sicheren Umgang mit den unterschiedlichen Vorsorge- und Untersuchungsarten im Betrieb aufgezeigt.

Zielgruppen: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen, Mitglieder des Arbeitsschutzausschusses

Referentin: Svenja Budde

Duisburg, 30.01.2020
Seminarkosten 285 €

Seminar Nr. D11-209518-133
zzgl. Verpflegung ca. 60 €*



* Unterkunft/Verpf. zzgl. USt.

Stellschrauben der Schichtplangestaltung Gestaltungsspielräume nutzen

Nach dem Arbeitszeitreport Deutschland von 2016 arbeiten 12 Prozent der abhängig Beschäftigten in Wechselschicht, 7 Prozent inkl. Nachtarbeit. Wir können davon ausgehen, dass atypische Arbeitszeitformen infolge von Digitalisierung und Globalisierung sowie der fortschreitenden Flexibilisierung und Entgrenzung der Arbeit weiter zunehmen werden. Die Beschäftigten spüren, wie sich Schichtarbeit belastend auf Gesundheit und das familiäre, soziale Leben auswirkt. Erforderlich sind betriebliche Maßnahmen, die angesichts älter werdender Belegschaften ein längeres Verbleiben in Beschäftigung möglich machen und attraktive Perspektiven für den Nachwuchs schaffen. Interessenvertretungen können dabei initiativ und im Interesse der Beschäftigten auf die Unternehmensstrategie einwirken.

Ziel: Das Seminar vermittelt einen Überblick über Gestaltungselemente von Schichtarbeit und bietet Handlungshilfen zur Berechnung eines realistischen Personalbedarfs.

Zielgruppen: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen

Referentin: Silke Hoffmann

Dortmund, 04. – 05.02.2020 Seminar Nr. D11-209513-133
Seminarkosten 585 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 295 €*

IT-Security und Compliance Dauerüberwachung und Kontrolltechniken regeln

Im Zentrum der IT-Sicherheit steht der Schutz der betrieblichen IT-Systeme vor unberechtigtem Zugriff und Veränderung. Hierzu werden z.B. Netzwerk-Verkehr, Anmeldungen der Anwender*innen an ihren PCs und die Ereignisse der Anwendungssoftware-systeme protokolliert. Oftmals werden den Interessenvertretungen IT-Sicherheit und die IT-Werkzeuge, die hierzu eingesetzt werden, als rein technische Themen vorgestellt. Allerdings findet hier eine starke Leistungs- und Verhaltenskontrolle statt. Deshalb sollten Systeme wie Data Loss Prevention, Threat Management und SIEM im Sinne der Beschäftigten geregelt werden.

Ziel: Dieses Tagesseminar fasst die Grundlagen von IT-Sicherheit im Betrieb kompakt zusammen. Insbesondere werden die Funktionsweisen und Anwendungsszenarien von IT-Sicherheitssystemen erläutert und ihre Auswirkungen auf die Beschäftigten dargestellt. Hierauf aufbauend werden die Einstiegs- und Gestaltungsansätze der Mitbestimmung verdeutlicht und die Ausgestaltung an Beispielen erarbeitet. Ein besonderer Fokus liegt auf den Einflussmöglichkeiten der Interessenvertretung und dem gegenseitigen Erfahrungsaustausch.

Zielgruppen: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen, Datenschutzbeauftragte

Referent: Michael Gensler

Essen, 06.02.2020 Seminar Nr. D11-209505-133
Seminarkosten 285 € zzgl. Verpflegung: ca. 60 €*

Die Arbeitsstättenverordnung Was bedeutet sie für die Arbeit der Interessenvertretung?

Die Änderung der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) vom November 2016 schafft auch Möglichkeiten für die Mitbestimmung im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Wir klären, was geändert wurde, und erkunden, welche betrieblichen Auswirkungen die Veränderungen haben. Außerdem schauen wir uns an, welche Mitbestimmungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten die Arbeitsstättenverordnung bringt und wie man sie betrieblich nutzen kann.

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

Zielgruppen: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen, Gleichstellungsbeauftragte

Referent: Hannes Pankratz

Düsseldorf, 13.02.2020 Seminar Nr. D11-209528-133
Seminarkosten 285 € zzgl. Verpflegung ca. 45 €*



* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.



SAP HANA-Migration**Welche Herausforderungen sind zu erwarten?**

SAP lässt das klassische R3 auslaufen. Fast alle Unternehmen planen die Einführung von SAP HANA oder migrieren bereits ihre Daten auf das neue System. Was bedeutet das für die Kolleg*innen, die Mitbestimmung und die ggf. schon vorhandenen Betriebs- oder Dienstvereinbarungen? SAP HANA ist eine Cloud-Lösung, ein Big Data-Werkzeug, eine neue Technologie, hat ein neues Lizenz-Modell und vieles mehr. Dies bedeutet, dass sich die Möglichkeiten der Datenverarbeitung deutlich ausweiten. Umfangreiche Auswertungen werden in wenigen Sekunden erstellt, Prognosen möglich. Zusätzlich muss der Datenschutz neu organisiert werden. SAP HANA kennt aber auch Berechtigungen und diese werden in einer ähnlichen Weise wie bisher organisiert. Daher stehen die Interessenvertretungen vor der Aufgabe, ihre Betriebs-/Dienstvereinbarungen zu überarbeiten.

Ziel: Das Seminar bietet Antworten auf die Fragen: Wie kann man erkennen, ob SAP HANA eingeführt wird? Welche Fragen müssen gestellt werden, um die richtigen Informationen zu bekommen? Wie kann der Mitbestimmungsprozess gestaltet werden? An welchen Stellen muss eine vorhandene Betriebs-/Dienstvereinbarung angepasst werden?

Zielgruppen: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, deren Unternehmen/Dienststellen das alte SAP bereits geregelt haben

ReferentInnen: Sigrid Rose, Frank Steinwender

Duisburg, 19.02.2020
Seminarkosten 285 €

Seminar Nr. D11-209506-133
zzgl. Verpflegung ca. 60 €*

Demografischer Wandel im Betrieb**Fachkräftemangel entgegen und Generationswechsel mitgestalten**

Der demografische Wandel ist mittlerweile in den meisten Betrieben angekommen. Sichtbar wird er unter anderem in dem vielfach beklagten Fachkräftemangel und den steigenden Krankenständen. Ob dies jedoch ausschließlich an alternden Belegschaften liegt oder ob hier nicht noch weitere Faktoren wirken, wie z.B. eine sich wandelnde Arbeitswelt, gilt es zu prüfen. Dabei sollte immer der gesamte Betrieb mit seiner vielfältigen Belegschaft in den Blick genommen werden. Die Verfahrensweisen zur Gestaltung des demografischen Wandels können auch helfen, neue Herausforderungen durch die Digitalisierung aufzudecken und Handlungswege aufzuzeigen.

Ziel: Die Teilnehmenden erfahren, wie sie diese Herausforderungen angehen können. Sie erwerben Kenntnisse über die Herausforderungen digitalisierter Arbeitswelten und über die Gestaltung altersgerechter Arbeit. Sie sind danach in der Lage, Handlungsbedarfe zur Gestaltung des demografischen Wandels im Betrieb zu erkennen, betriebliche Initiativen zu entwickeln und die Qualität betrieblicher Gestaltungsansätze einzuschätzen.

Zielgruppen: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen

Referentin: Stefani Mehring

Dortmund, 26. – 27.02.2020 **Seminar Nr. D11-209526-133**
Seminarkosten 585 € **zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 235 €***



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

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

Thema	Termin	Ort	Preis	Verpfl.	Seminar-Nr.
Agiles Arbeiten im Spannungsfeld zu „Guter Arbeit“	15. - 16.01.2020	Duisburg	585,-	215,-**	D11-209531-133
Flexible Arbeitszeitgestaltung	22. - 23.01.2020	Dortmund	585,-	295,-**	D11-209520-133
Das neue Datenschutzrecht für Betriebsräte	28. - 29.01.2020	Hamm	585,-	195,-**	D11-209532-133
Arbeitsmedizinische Vorsorge und Eignungsuntersuchungen	30.01.2020	Duisburg	285,-	60,-*	D11-209518-133
Stellschrauben der Schichtplanung	04. - 05.02.2020	Dortmund	585,-	295,-**	D11-209513-133
IT-Security und Compliance	06.02.2020	Essen	285,-	60,-*	D11-209505-133
Die Arbeitsstättenverordnung	13.02.2020	Düsseldorf	285,-	45,-*	D11-209528-133
Tool-Box Wirtschaftsausschuss	18. - 19.02.2020	Duisburg	585,-	215,-**	D11-209533-133
SAP HANA Migration	19.02.2020	Duisburg	285,-	60,-*	D11-209506-133
Demografischer Wandel im Betrieb	26. - 27.02.2020	Dortmund	585,-	235,-**	D11-209526-133
MES: Mit System auf dem Weg zu Industrie 4.0	04. - 05.03.2020	Dortmund	585,-	235,-**	D11-209508-133
Datenschutz im Büro der Interessenvertretung	12.03.2020	Essen	285,-	60,-*	D11-209503-133
In zehn Schritten zu einem effektiven BEM	18. - 20.03.2020	Hamm	775,-	330,-**	D11-209523-133
Selbstgesteuerte Arbeit regeln	24. - 25.03.2020	Hamm	585,-	195,-**	D11-209519-133
DGUV V2	26.03.2020	Dortmund	285,-	60,-*	D11-209527-133
Schlagkräftiger IT-Ausschuss	01. - 02.04.2020	Essen	585,-	215,-**	D11-209509-133
EDV-Rahmenvereinbarung der Zukunft	21. - 22.04.2020	Hamm	585,-	195,-**	D11-209507-133
KI, IBM Watson, Microsoft 365 und Co.	28.04.2020	Duisburg	285,-	60,-*	D11-209510-133
Strategische Personalentwicklung	14.05.2020	Dortmund	285,-	60,-*	D11-209529-133
Mobil arbeiten, Home Office und Co.	19. - 20.05.2020	Dortmund	585,-	235,-**	D11-209516-133
Das neue Datenschutzrecht für Betriebsräte	27. - 28.05.2020	Duisburg	585,-	215,-**	D11-209502-133
Gesund am Bildschirm	09. - 10.06.2020	Duisburg	585,-	215,-**	D11-209524-133
Microsoft Office 365 und Co.	16. - 17.06.2020	Dortmund	585,-	295,-**	D11-209504-133
Arbeitsschutz und Digitalisierung	03.09.2020	Düsseldorf	285,-	45,-*	D11-209521-133
Toolbox Wirtschaftsausschuss	09. - 10.09.2020	Duisburg	585,-	215,-**	D11209514-133
Mit der Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen angehen	15. - 16.09.2020	Duisburg	585,-	215,-**	D11-209515-133
Personal 4.0 mit SAP SUCCESSFACTORS oder WORKDAY HCM	17.09.2020	Düsseldorf	285,-	45,-*	D11-209501-133
Das neue Datenschutzrecht - Was müssen Personalräte wissen?	29. - 30.09.2020	Essen	585,-	215,-**	D11-209511-133
Betriebliches Gesundheitsmanagement	07. - 09.10.2020	Dortmund	775,-	405,-**	D11-209517-133
Gestaltungspotentiale der digitalen Verwaltung	29.10.2020	Düsseldorf	285,-	45,-*	D11-209522-133
Psychische Belastungen mit dem BEM angehen	03. - 04.11.2020	Dortmund	585,-	235,-**	D11-209512-133
Betriebliche Umstrukturierung	19.11.2020	Düsseldorf	285,-	45,-*	D11-209530-133
Aktuelle Aufgaben des Arbeitssicherheitsausschusses (ASA) im Betrieb	24. - 25.11.2020	Duisburg	585,-	215,-**	D11-209525-133

Anmeldung

* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt. ** inkl. Übernachtung

Alle Seminare werden nach § 37 (6) BetrVG, § 42 (5) LPVG NW, § 46 (6) BpervG oder § 96 Abs. 4 SGB IX durchgeführt. Ausfallkosten: Bei Absagen bis zu drei Wochen vor Seminarbeginn entstehen keine Kosten. Bei kurzfristigen Absagen, d.h. 20-4 Tage vor Seminarbeginn werden 50 % der Seminargebühr berechnet. Absagen, die 1-3 Tage vor Seminarbeginn eingehen, werden wie Nichtteilnahme behandelt. In diesen Fällen stellen wir 100 % der Seminargebühr in Rechnung. Fallen bei Nichtteilnahme am Seminar Ausfallkosten für Unterkunft und Verpflegung an, so sind diese ebenfalls zu erstatten. Die TBS kann bei zu geringer TeilnehmerInnenzahl das Seminar absagen.

 Nutzen Sie auch unsere Infoline 02 11 / 17 93 10 17 oder das Internet www.tbs-nrw.de

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

Wir suchen VERSTÄRKUNG

Stellenangebote TBS NRW

Wir suchen an den Standorten Dortmund, Düsseldorf und Bielefeld Berater*innen / Consultants (m/w/d) für beschäftigtenorientierte Arbeits- und Technikgestaltung. Weitere Informationen zu unseren Stellenangeboten unter www.tbs-nrw.de/stellenangebote-tbs-nrw

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 Problem: Wer nicht schon ein paar Einigungsstellen erlebt hat, kann kaum abschätzen, was von einer Einigungsstelle zu erwarten ist und worauf es ankommt.

Mit der Broschüre „Die Einigungsstelle“ bietet die TBS Orientierungswissen für diejenigen, die noch wenig mit Einigungsstellen zu tun hatten. Und für gezielte Fachfragen eröffnet die systematische Gliederung einen schnellen Zugang zu den benötigten vertiefenden Informationen.

32 Seiten / 4,50 € zzgl. Versand
Die Broschüre bestellen oder kostenlos downloaden:
www.tbs-nrw.de/shop/broschueren

Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu Leiharbeit und Werkverträgen

Betriebs- und Personalräte haben bei Leiharbeit und Werkverträgen diverse Handlungsoptionen, bestehende Informations-, Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte zu nutzen. Mitunter kann es sinnvoll sein, den Einsatz von Fremdbeschäftigten in Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu regeln.

Unterstützung beim Abschluss von Betriebs- und Dienstvereinbarungen erhalten Interessenvertretungen durch das Projekt „Servicestelle faire Zeitarbeit und Werkverträge“. In modularen, bei Bedarf auch mehrtägigen, Inhouse-Workshops können wir von der Bestandsaufnahme über die Zielsetzung des Gremiums bis hin zu möglichen Regelungsbereichen und konkreten Schritten zur Einführung einer schriftlichen Vereinbarung alle wichtigen Aspekte praxisnah behandeln.

Ebenfalls bewährt haben sich unser dreistündiges Schulungsangebot zu Leiharbeit und Werkverträgen und die telefonische Beratung. Alle Angebote sind kostenlos und können in Inhalt und Umfang jederzeit an den tatsächlichen betrieblichen Bedarf angepasst werden. Einfach anrufen und Termin vereinbaren!

Christian Menz (Tel. 0211-179310-22, christian.menz@tbs-nrw.de)

Die „Servicestelle faire Zeitarbeit und Werkverträge“ 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. Bis zum Beginn der neuen Projektlaufzeit ab dem 01.07.2019 lautete der Projekttitle „Service-Hotline Zeitarbeit und Werkvertrag“. Die BeraterInnen stehen Beschäftigten und Interessenvertretungen für sämtliche Fragen rund um die Themen Leiharbeit und Werkvertrag zur Verfügung.
www.zeitarbeit.nrw.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 11/17 93 10-0 / Fax 02 11/17 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 Feller-
mann, Claudia Hägele

©Foto: stadtratte/stock.adobe.com, rostyle/stock.adobe.com, redpixel/fotolia.com, Syda
Productions/stock.adobe.com, rcfotostock/fotolia.com, Xtravagant/fotolia.com,
kasto/fotolia.com, auremar/fotolia.com, momius/fotolia.com

Grafik/Layout: Elisabeth Feller-
mann

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.

