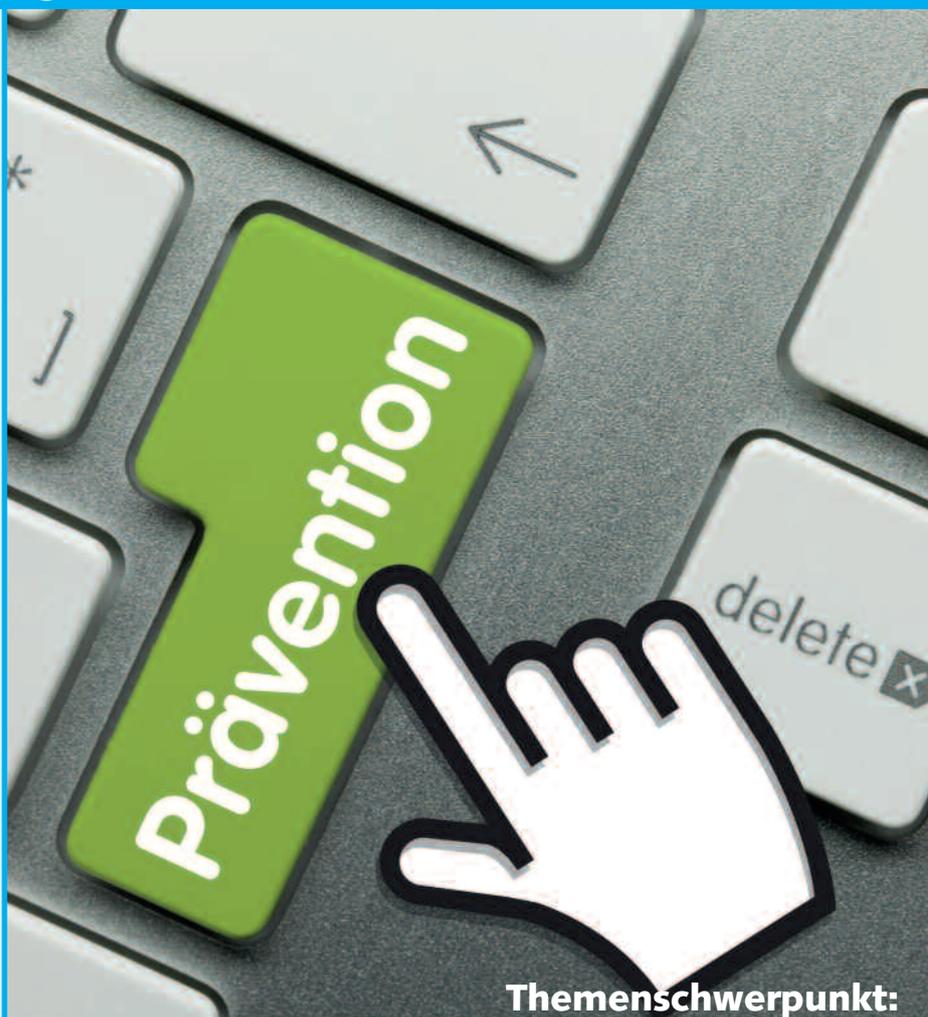


Ausgabe **05/15** | *Schnittpunkt*
Mai

Informationen | Beratung | Seminare |

Inhalt

Betriebliches Gesundheitsmanagement Wie Sie mehr daraus machen können!	2
Arbeitszeiten – und was noch? Eine ständige Aufgabe der Mitbestimmung	2
Industrie 4.0: Ein Thema in den Betrieben?	3
Neues zu Leiharbeit und Werkvertrag	3
Gefährdungen am Arbeitsplatz reduzieren mit der DGUV Vorschrift 2	4
Unser Seminarprogramm	6
Arbeit 4.0: 3D-Druck verändert die Arbeitswelt	10
Seminarübersicht bis Dezember 2015	11
Virtualisierung und Cloud Computing	12
NRW 2020: Gute Arbeit – Nachhaltige Entwicklung	12
Den Einsatz von Internet und E-Mail regeln - Handlungshilfe für die betriebliche Interessenvertretung	12



Themenschwerpunkt:



Eva von Buch

ist TBS-Beraterin. Arbeitsschwerpunkte der Gesundheitswissenschaftlerin sind Leiharbeit, Arbeitsorganisation, Betriebliche Gesundheitsförderung, psychische Belastungen und Burn-out.



Karsten Lessing

ist TBS-Berater. Arbeitsschwerpunkt des Diplom-Ingenieurs ist das Thema Arbeitszeit/Dienstplangestaltung.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Wie Sie mehr daraus machen können!

Ein Betriebliches Gesundheitsmanagement („BGM“) wird heute häufig von der Geschäftsleitung „top down“ eingeführt und ist dann lediglich eine andere Bezeichnung für den Obstkorb, der auf dem Empfangstresen steht: ein buntes Allerlei. Im Interesse einer wirksamen Interessenvertretung sollte der Betriebs- oder Personalrat bei der Einführung eines BGM von Beginn an mit am Tisch sitzen. Das BGM ist nicht abschließend gesetzlich geregelt und deshalb mitbestimmungspflichtig.

Manche Betriebe halten bereits Angebote zur Betrieblichen Gesundheitsförderung („BGF“) für ihre Beschäftigten bereit. Doch sinnvoller ist es, wenn diese Aktivitäten mit der Analyse der Arbeitsbedingungen, mit den Maßnahmen zur Belastungsreduzierung sowie mit einem umfassenden Unterstützungsprogramm für längerfristig erkrankte Beschäftigte einhergehen. Dazu braucht es die beiden gesetzlich vorgeschriebenen Säulen: die Gefährdungsbeurteilung einschließlich psychischer Belastungen und das Betriebliche Eingliederungsmanagement („BEM“). Ebenso wichtig sind zudem die Akzeptanz in der Belegschaft und die aktive Einbindung von Führungskräften wie Beschäftigten. Dafür können die gesetzlich vorgeschriebenen Säulen um weitere zielgerichtete betriebliche Maßnahmen zu einem Betrieblichen Gesundheitsmanagement ergänzt werden.

Die Interessenvertretung sollte von Beginn an in den Prozess involviert sein. Wird der Arbeitgeber nicht von sich aus aktiv, hat sie ein Initiativrecht, um den Prozess anzustoßen. Sie begleitet und kontrolliert anschließend die Schritte des Arbeitgebers und ist aktiv eingebunden in den Prozess der Gefährdungsbeurteilung wie auch in das BEM. Außerdem kann sie Einfluss nehmen auf die Qualifizierung der Führungskräfte zu Gesundheitsthemen und die Beschäftigten regelmäßig informieren. Es macht viel Sinn, dass sich das Gremium zu diesen großen Themen gemeinsam orientiert und strategisch aufstellt. Dabei können die Beraterinnen und Berater der TBS NRW gute Unterstützung leisten. Schließlich dient ein BGM immer dazu, die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten im Betrieb zu erhalten und zu fördern! Damit aus dem bunten Allerlei ein Managementsystem wird, das Ihren Kolleginnen und Kollegen auch wirklich nützt!

Kontakt: eva.vonbuch@tbs-nrw.de

Tel. 01 72 / 700 31 62

Arbeitszeiten – und was noch?

Eine ständige Aufgabe der Mitbestimmung

Das Thema Arbeitszeiten entwickelt sich immer mehr in die Richtung einer ständig fortschreitenden Flexibilisierung: Arbeiten rund um die Uhr, an 7 Tagen in der Woche und 365 Tagen im Jahr. Dahinter steckt oft der Wunsch des Arbeitgebers z. B. in Produktionsbetrieben, die Maschinenlaufzeiten zu erweitern, die Kapazitäten zu erhöhen und/oder höhere Stückzahlen zu produzieren. Die Interessenvertretung sollte diese Entwicklung permanent im Blick haben, um gegebenenfalls eingreifen zu können.

Arbeitszeitgestaltung dient aus der Sicht von Arbeitgebern häufig offenbar nur einem einzigen Zweck: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu haben, die möglichst flexible Einsatzzeiten haben – bis hin zu einer „Arbeitszeit auf Abruf“. Doch „intelligente Lösungen“ zur Arbeits- und Dienstplangestaltung erschöpfen sich im Sinne der Beschäftigten nicht damit, Beginn und Ende der (täglichen) Dienstzeit bzw. einer Arbeitsschicht sowie deren Verteilung auf dem Kalender festzulegen. Wenn über Arbeitszeit geredet wird, muss die Interessenvertretung vor allem auch Arbeitsorganisation, Qualitätsanforderungen oder Themen wie Ausschuss und deren Zusammenhänge thematisieren.

Diese verschiedenen Aspekte der Arbeitszeitgestaltung unter einen Hut zu bringen, dafür bietet die TBS Beratung an. Wir unterstützen die Interessenvertretung dabei, Zusammenhänge herzustellen, die richtigen Fragen zu stellen, entsprechende Unterlagen einsehen zu können, und damit Lösungsansätze zu finden, die die Interessen der Beschäftigten ebenso berücksichtigen wie die betrieblichen Belange.

Die TBS NRW bietet zum Thema Arbeitszeiten folgende Leistungen an:

- Vorträge auf Betriebsversammlungen und Klausurtagungen zur Sensibilisierung,
- betriebsinterne Seminare für die Interessenvertretung,
- Analyse von Zusammenhängen mit anderen betrieblichen Themen,
- Unterstützung bei der Formulierung von Betriebs-/Dienstvereinbarungen zu den Themen „Arbeitszeit“, „Dienstplan- bzw. Schichtplangestaltung“ oder ähnlichem.

Kontakt: karsten.lessing@tbs-nrw.de

Tel. 0 1 72 / 53 85 704

Industrie 4.0: Ein Thema in den Betrieben?

Ist in den Betrieben die Vision Industrie 4.0 schon angekommen? Steuern sich Produktions- und Prozessabläufe selbstständig durch das Internet? Bestimmt die Arbeitszeit-APP den Tag, indem sie über Smartphone zur Arbeit ruft? Korrigieren sich Produktionsabläufe, weil sie Fehler erkennen und beseitigen? Diese Fragen treiben nicht nur uns um, sondern auch die Hans-Böckler-Stiftung. In ihrem Auftrag haben wir in sechs Unternehmen Interviews mit Betriebsräten und Vertretern der Geschäftsführung geführt. Die Bandbreite der Antworten reichte von: „Ist bei uns kein Thema“ bis „Ja, wir sind kräftig dabei, einzelne Elemente zu erproben und umzusetzen“.

Die Größe der Betriebe lag zwischen 150 bis 4000 Beschäftigten. Die spannende Frage: Macht ein Unternehmen mit 150 Beschäftigten Industrie 4.0 zum Thema? Ja, macht es! Einzelne Techniken werden erprobt und angewandt, wie die Herstellung von Modellen über 3-D-Drucker mit der Bereitstellung der digitalisierten Daten für weitere Produktionsprozesse. Industrie 4.0 ist also keine Frage der Betriebsgröße, sondern eine Frage des Nutzens und der Machbarkeit. Die vollständigen Ergebnisse unsere Umfrage findet ihr unter:

http://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_report_2015_5.pdf

Wir als TBS bieten Beratung und Seminare zum Thema an, so dass aus Industrie 4.0 möglichst Gute Arbeit 4.0 wird.



Neues zu Leiharbeit und Werkvertrag

Auch in diesem Jahr wird die Servicehotline Zeitarbeit NRW wieder gemeinsam mit der G.I.B. und dem Arbeitsministerium NRW ein Lohnhallengespräch in Bottrop ausrichten.

Mit dem Thema „Aktuelle Entwicklungen in Leiharbeit und Werkvertrag“ richten sich die VeranstalterInnen am 23.09.2015 erneut gezielt an Betriebsräte und Personalräte. Prof. Dr. Peter Schüren wird über die aktuelle Gesetzgebung referieren. Zusammen mit Prof. Dr. Christiane Brors hat er im Februar 2014 im Auftrag des Arbeitsministeriums NRW ein Gutachten vorgelegt, das sich mit der Eindämmung von Missbräuchen beim Fremdpersonaleinsatz befasst. In Bottrop wird er berichten, inwiefern ihre Vorschläge Einzug in den Gesetzesentwurf erhalten haben, der derzeit im BMAS erarbeitet wird. Zudem sprechen Gewerkschaftsvertreter über die veränderten Einflussmöglichkeiten und Gestaltungsansätze für Betriebsräte aus Verleih- und Entleihbetrieben.

Da immer die Frage nach Regelungsmöglichkeiten aufkommt, hat die Hotline Zeitarbeit hierzu eine Handlungshilfe für Interessenvertretungen online gestellt. Diese bietet eine Zusammen-

fassung der derzeit noch gültigen gesetzlichen Grundlagen der Arbeitnehmerüberlassung und eine Unterstützung zur Durchsetzung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte nach BetrVG und LPVG NRW.

Die Handlungshilfe zum kostenlosen Download unter www.zeitarbeit.nrw.de

Die Hotline Zeitarbeit ist ein Bestandteil der Initiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ des Arbeitsministeriums NRW und wird seit 2008 von der TBS NRW betrieben. Die Beraterinnen der Hotline stehen Leiharbeitskräften und Interessenvertretungen für sämtliche Fragen rund um das Thema Leiharbeit und Werkvertrag zur Verfügung.

NRW. LAND DER
FAIREN ARBEIT



Gefährdungen am Arbeitsplatz reduzieren mit der DGUV Vorschrift 2

Die DGUV (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung) Vorschrift 2 konkretisiert die Aufgabenfelder für den Arbeitsschutz und nimmt die Akteure stärker in die Verantwortung. Ein wichtiges Thema ist die Gefährdungsbeurteilung. Wie kann die Interessenvertretung dieses Vorhaben mit den Akteuren voranbringen?



Noch nie hat der Arbeits- und Gesundheitsschutz einen so hohen Stellenwert eingenommen wie heute. Umso notwendiger ist es, dass der Präventionsgedanke und die Handlungspflicht des Arbeitgebers im Rahmen der Arbeitsschutzgesetzgebung umfassend und nachhaltig greifen.

Angelehnt an das Arbeitsschutzgesetz unterscheidet die DGUV Vorschrift 2 zwischen einer Grundbetreuung, die auf Basisaufgaben beschränkt ist, und einer betriebspezifischen Betreuung. Die Grundbetreuung wird grundsätzlich von der zuständigen Berufsgenossenschaft ermittelt. Die Berechnung erfolgt hierbei nach einem Punkteverfahren abhängig von Gefährdungen und Unfallzahlen. Der betriebspezifische Betreuungsbedarf ist in einem Verfahren zu ermitteln, das besondere Aufgabenfelder berücksichtigt und aus den Anlagen der Vorschrift entnommen werden kann. Die Vorschrift gilt gleichermaßen für alle versicherten Betriebe einschließlich des öffentlichen Sektors.

Psychische und körperliche Belastungen am Arbeitsplatz angehen

Das Aufgabenfeld 1 der Grundbetreuung umfasst die Unterstützung bei der Gefährdungsbeurteilung körperlicher und psychischer Belastungen. Der arbeitsmedizinische Dienst und die Fachkraft für Arbeitssicherheit haben die Aufgabe, den Arbeitgeber, die Führungskräfte oder externe Berater bei der Gefährdungsbeurteilung zu beraten. Hierbei ermitteln sie z.B. durch Begehungen, Überprüfungen und Untersuchungen Gefährdungspotenziale. Zudem unterbreiten sie auch konkrete Vorschläge zum methodischen Vorgehen und legen die aus der Beurteilung abgeleiteten Arbeitsschutzmaßnahmen fest.

Wie kann die Interessenvertretung bei der Umsetzung der Aufgabenfelder mitwirken?

Mit Blick auf § 87 Abs. 1, Nr. 7 BetrVG und § 72 Abs. 4, Nr. 7 LPVG ist die Umsetzung der Vorschrift mitbestimmungspflichtig. Dadurch hat die Interessenvertretung die Chance, den Arbeits- und Gesundheitsschutz qualitativ deutlich zu verbessern. Um dieses Ziel zu erreichen, sollte die Interessenvertretung folgende Maßnahmen ergreifen:

- Die vorgesehene Mitbestimmung aus der Vorschrift 2 einfordern.
- Vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Arbeitsschutzakteuren fördern und pflegen.
- Gemeinsame Arbeitsplatzbegehungen durchführen und Schwerpunktthemen der Betreuung festlegen.
- Gespräche mit dem arbeitsmedizinischen Dienst, der Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Sicherheitsbeauftragten suchen.
- Die Arbeitsschutzakteure zu Gremiumssitzungen einladen und Gefährdungssituationen aus Sicht der Interessenvertretung besprechen.
- Einen gemeinsamen Maßnahmenplan erstellen.



Autorin

Diana Reiter

ist TBS-Beraterin. Arbeitsschwerpunkte der Sozialwissenschaftlerin sind das BEM, psychische Belastungen, Arbeits- und Gesundheitsschutz, der demografische Wandel und Arbeitszeitgestaltung.

diana.reiter@tbs-nrw.de

01 73/209 77 53

Wie werden die Aufgaben der Arbeitsschutzakteure im Betrieb ermittelt?



Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 bei einer Contact-Center-Niederlassung

Der Auftrag kam von einer nordrhein-westfälischen Niederlassung eines der weltweit führenden Anbietern von Customer-Service-Dienstleistungen: Aufgabe der TBS NRW e.V. war es, gemeinsam mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen zu erarbeiten. Nicht nur für diese Niederlassung, die insgesamt rund 300 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen beschäftigt, ist dieser Schritt wichtig, weil eine Betriebsvereinbarung die einzelnen Schritte verbindlich regelt und den gesamten Prozess standardisiert.

Zu Beginn haben wir den Betriebsrat rund um die Systematik psychischer Belastungen und den Arbeits- und Gesundheitsschutz geschult. Ein wesentliches Thema hierbei war die DGUV Vorschrift 2, insbesondere die Aufgaben und Einsatzzeiten des arbeitsmedizinischen Dienstes und der Fachkraft für Arbeitssicherheit. Außerdem wurde auf Grundlage der DGUV Vorschrift 2 die Arbeit des Arbeitsschutzausschuß (ASA) unter die Lupe genommen, wie und inwiefern er seine Aufgaben in Hinblick auf die Gefährdungsbeurteilung wahrnimmt. Dies bezog sich in diesem Fall vor allem auf den Einsatz des arbeitsmedizinischen Dienstes und der Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Vor diesem Hintergrund waren die Schulungsinhalte für den Betriebsrat sehr wichtig. Denn so konnten sie den Unterstützungsbedarf des arbeitsmedizinischen Dienstes und der Fachkraft für Arbeitssicherheit zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung feststellen. Der Betriebsrat hat daraufhin die Bestimmungen der Vorschrift auf den individuellen Bedarf der Niederlassung angepasst und die folgenden Punkte geregelt:

- Der ASA ist für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung verantwortlich, er verteilt die Aufgaben nach Kompetenzen und Verantwortlichkeit.
- Der ASA überwacht die Durchführung, prüft die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung und leitet daraus Maßnahmen ab.
- Der arbeitsmedizinische Dienst und die Fachkraft für Arbeitssicherheit sind zwingend und umfassend bei Planung, Durchführung und Auswertung der Gefährdungsbeurteilung, bei der Umsetzung der abgeleiteten Maßnahmen sowie bei der Wirksamkeitsprüfung einzubeziehen.
- Die Regelung der Einsatzzeiten und Einsatzart des arbeitsmedizinischen Dienstes und der Fachkraft für Arbeitssicherheit wird über die DGUV Vorschrift 2 festgelegt.

Für den Betriebsrat war es sehr wichtig, dass alle Arbeitsschutzakteure im Betrieb ausreichend qualifiziert und im Sinne der Beschäftigten zum Thema Gefährdungsbeurteilung zusammenarbeiten können. Auch der Vertreter des Arbeitgebers sah ebenfalls – weil in der Schulung zur DGUV Vorschrift 2 involviert – hierfür die Notwendigkeit. Es wurden folgende Maßnahmen festgelegt:

- Qualifizierung des arbeitsmedizinischen Dienstes zu den Themen psychische Belastungen und Softwareergonomie,
- Qualifizierung der Sicherheitsfachkraft und des Sicherheitsbeauftragten zu den Umgebungsbedingungen sowie

- eine dem neuen Bedarf angemessene Qualifizierung der Führungskräfte zum Führungsverhalten auf Veranlassung des Arbeitgebers.

Damit ist die Basis geschaffen, die für eine wirksame Belastungsreduktion sowie für eine gesundheitsförderliche Arbeitskultur erforderlich ist.

Wie machen es andere Unternehmen?

Einführung der DGUV Vorschrift 2 bei der DGUV St. Augustin

Das folgende Beispiel in punkto Einführung der DGUV Vorschrift 2 stammt aus einer anderen Einrichtung – nämlich aus der DGUV selber. Es berichtet **Norbert Lange, Vorsitzender des örtlichen Betriebsrates Sankt Augustin/Hennef der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV)**:



Die DGUV ist der Spitzenverband der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen. Die gesetzliche Unfallversicherung kümmert sich um die Verhütung von Arbeits-, Schul- und Wegeunfällen, Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren. Als Betriebsrat der DGUV sind wir immer ganz dicht an Themen, die die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit betreffen. Kolleginnen und Kollegen haben bei der Erstellung der DGUV Vorschrift 2 mitgearbeitet, und so ergab sich schon im Vorfeld eine, wenn auch nur konzeptionell-inhaltliche, Einbindung in dieses Thema.

Anfang 2011 wurde es auch für uns konkret. Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat über die Fachkraft für Arbeitssicherheit seine Vorstellungen für die Grundbetreuung und die spezifische Betreuung mitgeteilt.

Die Aufteilung der Aufgabenfelder in der Grundbetreuung zwischen unserer Betriebsärztin und der Fachkraft für Arbeitssicherheit erfolgte unter Berücksichtigung der Beschäftigtenzahl und der Betreuungsgruppe. Die Leistungsermittlung bei der spezifischen Betreuung und die Aufteilung der Aufgaben zwischen Betriebsärztin und der Fachkraft für Arbeitssicherheit erfolgten auf Grund der langjährigen Erfahrungen bei der Zusammenarbeit zwischen beiden Seiten.

Über beide Vorschläge, d.h. Grundbetreuung und spezifische Betreuung, wurde zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber eine Einigung erzielt. Im ASA wurden die Vorschläge vorgestellt und anschließend vom Arbeitgeber umgesetzt. Insgesamt umfasst unsere Aufzählung der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung rund 25 Seiten (analog der Anlagen zur DGUV Vorschrift 2). Gerade die Leistungsermittlung und Festschreibung bei der speziellen Betreuung ermöglichen es uns zu kontrollieren, ob der Arbeitgeber seinen Pflichten nachkommt.

Der Betriebsrat kann schwarz auf weiß aufzeigen, über welchen Leistungsumfang Einigung erzielt werden konnte, und ggf. Leistungen einfordern. Regelmäßig nehmen wir die Leistungsbeschreibungen zur Hand, auch um uns zu motivieren, an bestimmten Stellen noch genauer hinzuschauen.

ExpertInnenwissen zur
Gestaltung der Arbeitswelt



Arbeitszeit und Konten-Modelle für den Übergang zur Rente

Nicht nur der Wegfall der klassischen Altersteilzeit, auch die Verlängerung der Lebensarbeitszeit und die zunehmende psychische Belastung mit steigenden Leistungsanforderungen im Arbeitsleben erfordern gesündere Perspektiven für den Übergang von der Arbeit in die Rente. Unterschiedliche persönliche Lebenssituationen und damit verbundene Interessen brauchen unterschiedliche Sichtweisen im Blick auf flexible und faire Übergänge – rentenrechtlich bleibt da noch einiges zu tun. Einige Ansätze dafür – verbunden mit der (Lebens-) Arbeitszeit – entwickeln Schritte in eine gute Richtung z.B.: flexible Arbeitszeiten mit Zeit- „Entlastungen“ – gekoppelt mit speziellen Langzeit-(Wert-)Konten; gestufte Teilzeit und Teilrente. Zwar sind diese „Modelle“ noch nicht allzu ausgereift in der Praxis, dennoch ist es lohnenswert, diese anzuschauen und betrieblich bzw. „rententechnisch“ weiter zu gestalten.

Ziel: Unterschiedliche Bedingungen für den Übergang von Arbeit in Rente verstehen und die Gestaltung des Übergangs mit den (noch begrenzten) Möglichkeiten spezieller Langzeit-Konten und anderer arbeitszeitlicher Stellschrauben für die betriebliche Praxis kennenlernen.

Inhalt:

- Gesund alt werden – Eckpunkte für einen „demografischen Interessenausgleich“ beim Übergang von Arbeit in Rente
- Flexible Ausstiege aus dem Arbeitsleben und weniger arbeiten – begrenzte Möglichkeiten
- Betriebliche Nutzungsmöglichkeiten verschiedener Typen von Langzeit- und Wertkonten für den Übergang von Arbeit in Rente
- Zeitliche Entlastungen in der Arbeitszeitgestaltung in den Jahren vor der Rente
- Handlungsmöglichkeiten in der eigenen betrieblichen Praxis und Mitbestimmung

Zielgruppe: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen und Schwerbehindertenvertretungen

Referent: Uwe Bensch, TBS-Berater, Arbeitsschwerpunkte: Betriebliche Personal- und Organisationsentwicklung, teamorientierte Arbeitsorganisation und flexible Arbeitszeitsysteme, Umstrukturierung in Produktion und Dienstleistung

Bochum, 18.08.2015 Seminar-Nr.: D11-159523-133
Seminarkosten: 206 € zzgl. Verpflegung ca. 55 €*

Erfahrung aus der betrieblichen Praxis sowie in der Zusammenarbeit mit Interessenvertretungen zeichnen die TBS-ReferentInnen aus. In jährlich über 180 Seminaren vermitteln wir dieses Wissen und betrieblich erprobte Handlungsstrategien an Betriebsräte, Personalräte und interessierte Beschäftigte. Die didaktische Kompetenz des DGB-Bildungswerks NRW und seine Verankerung in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit tragen zum Erfolg unseres gemeinsamen Angebots „von Profis für Profis“ bei. In den Seminaren legen wir besonderen Wert auf einen intensiven Erfahrungsaustausch und auf die konkreten Handlungsmöglichkeiten im betrieblichen Alltag. Nach den Betriebsratswahlen sind Mitglieder neu hinzugekommen, andere ausgeschieden, oder die Zuständigkeiten in den Ausschüssen haben sich geändert. Dies haben wir besonders in unseren aktuellen Seminarangeboten berücksichtigt.

Gefährdungsbeurteilung bei der Bildschirmarbeit

Bei der Bildschirmarbeit können vielfältige Belastungen auftreten. Gefährdungsbeurteilungen in Form herkömmlicher „Begehungen“ beschränken sich häufig auf einige körperliche Belastungen. Dabei gibt es praktikable Verfahren, die den Anforderungen der Bildschirmarbeitsverordnung zur Untersuchung der körperlichen und psychischen Belastungen tatsächlich gerecht werden.

Ziel: Die Teilnehmer erfahren, worauf es bei der Gefährdungsbeurteilung zur Bildschirmarbeit ankommt und lernen ein in der Praxis bewährtes ganzheitliches Verfahren zur Beurteilung körperlicher und psychischer Belastungen kennen.

Inhalt:

- Ursachen für Belastungen und Beanspruchungen in der Bildschirmarbeit
- Anforderungen an die Gefährdungsbeurteilung bei der Bildschirmarbeit
- Vorstellung des Ergonomieprüfers
- Praktische Übung: Begehung von Arbeitsplätzen
- Vorgehen im Betrieb
- Handlungsmöglichkeiten der Interessenvertretung
- Rechtliche Möglichkeiten nach BetrVG und LPVG NRW

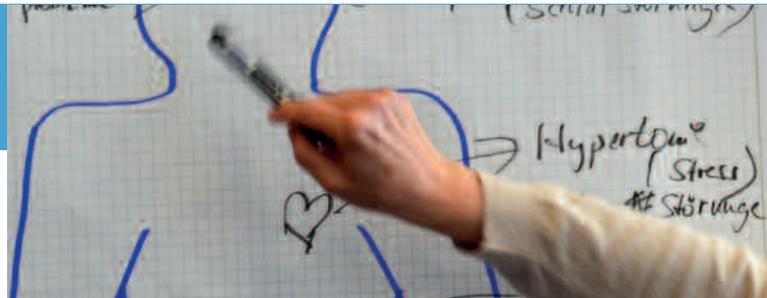
Zielgruppe: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen, Sicherheitsfachkräfte und -beauftragte

Referent: Frank Steinwender, TBS-Berater
Arbeitsschwerpunkte: Regelungen bei IT-Systemen, SAP, Datenschutz, Ergonomie

Düsseldorf, 24.08. – 25.08.2015 Seminar-Nr.: D11-159524-133
Seminarkosten: 408 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung: ca. 199 €*

* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.





Die Regelung der Nutzung von Internet, E-Mail und Sozialer Netze im Betrieb

Die Nutzung von internetbasierten I+K-Technologien beherrscht die Arbeitswelt in fast allen Branchen. Im Zuge der Verbreitung Sozialer Netze in den Betrieben und Dienststellen ergeben sich neue Fragestellungen: Ist der Datenschutz ausreichend geregelt? Sind die arbeits- und persönlichkeitsrechtlichen Interessen der AnwenderInnen von Internet, E-Mail und Sozialen Netzen im Betrieb genügend berücksichtigt? Den Betriebs- und Personalräten und den Mitarbeitervertretungen (MAV) werden „Richtlinien“ zur Nutzung des Internets insbesondere „Sozialer Netze“ vorgelegt, und die Gremien stehen vor der Herausforderung, die richtigen Freiheitsgrade zu definieren.

Ziel: Die TeilnehmerInnen erhalten einen Überblick über die Nutzung von Internetdiensten im Betrieb und die Möglichkeiten der Leistungs- und Verhaltenskontrollen. Darüber hinaus sollen die TeilnehmerInnen in die Lage versetzt werden, eine Einschätzung betrieblicher Regelungen vornehmen zu können.

Inhalt

- Internetdienste im Überblick
- Kontrollmöglichkeiten der Internetnutzung
- Soziale Netze: worum geht es bei Web 2.0, facebook, twitter, blogs und chats?
- Rechtliche Rahmenbedingungen (Datenschutzrecht, Betriebsverfassung)
- Inhalte von betrieblichen Regelungen

Zielgruppe: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen, Datenschutzbeauftragte

Referentin: Stefanie Wallbruch, Dipl.-Päd., TBS-Beraterin
Arbeitsschwerpunkte: Einführung und Einsatz von EDV-Systemen

Dortmund, 01.09.2015 Seminar-Nr.: D11-159525-133
Seminarpauschale: 206 € zzgl. Verpflegung: ca. 56 €*

Psychische (Fehl-)Belastungen messen – aber wie? Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (Aufbauseminar)

Dass Stress am Arbeitsplatz durch Arbeitsverdichtung, ungünstige Arbeitszeiten, ungesunde Führung oder Termindruck zugenommen hat, ist selbst bei den meisten Managern nicht mehr bestritten – die daraus resultierenden gesundheitlichen Beanspruchungen haben zugenommen. Gerade in den letzten drei Jahren konnten Erfahrungen mit Methoden und Verfahren zur Messung von psychischen Belastungen und deren Anwendung in Betrieben gesammelt werden. In diesem Aufbauseminar stehen die aktuellen Erfahrungen mit der Nutzung solcher Befragungs- und Messmethoden im Vordergrund. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen werden dabei unterstützt, ihre eigenen betrieblichen Ansätze zu bewerten und weiter zu entwickeln.

Ziel: Das Seminar richtet sich an Interessenvertretungen, die bereits über geeignete Kenntnisse aus dem Grundseminar verfügen oder die schon erste Erfahrungen in der Analyse psychischer Belastungen gesammelt haben.

Inhalt:

- Schritt für Schritt zum Erfolg: Wie Interessenvertretungen das Thema „Psychische Belastungen“ aufgreifen
- Aktuelle Methoden und Verfahren zur Messung psychischer Belastungen
- Bewertungskriterien für den Einsatz solcher Verfahren
- Erfahrungen in der betrieblichen Anwendung
- Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung: Handlungsfelder und Maßnahmen
- Verhaltens- und Verhältnisprävention: Die richtige Balance
- Beteiligungsrechte und Möglichkeiten der Interessenvertretung
- Klärung der offenen Fragen

Zielgruppe: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen und Schwerbehindertenvertretungen

Referenten: Klaus-Dieter Heß, Dipl.-Inform., TBS-Berater
Arbeitsschwerpunkte: Führungs- und Managementkonzepte, Organisations- und Technikgestaltung, Personalentwicklung, Callcenter

Karsten Lessing, Dipl. Ing., TBS-Berater
Arbeitsschwerpunkte: Umgang mit gefährlichen Stoffen, Gefährdungsbeurteilung, Mobbing und psychische Belastungen, Arbeitszeitmodelle

Essen, 08.09.- 09.09.2015 Seminar-Nr.: D11-159526-133
Seminarpauschale: 408 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung: ca. 208 €*

* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.

Leistungs- und Verhaltenskontrolle beim Einsatz neuester EDV-Systeme

Arbeitszeitverarbeitungssysteme, digitale Telefonanlagen und SAP-Programmpakete gehören zu den weit verbreiteten EDV-Anwendungen. Zu den neuesten Systemen zählen Videoüberwachung, Internettelefonie, digitale Erkennungssysteme und Biometrie. Diese EDV-Systeme können zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer genutzt werden.

Ziel: Die TeilnehmerInnen erkennen das Kontrollpotenzial der bekannten und neuesten Anwendungen und sind im Stande, wirksame Regelungen zum Schutz der Beschäftigten durchzusetzen.

Inhalt:

- Aufbau, Leistungsmerkmale und Auswertungen von ausgewählten EDV-Systemen
- Kontrollpotenzial der verschiedenen Systeme und Anwendungen
- Risiken und Auswirkungen für die Beschäftigten
- Gestaltungshinweise für betriebliche Lösungen
- Rechtliche Handlungsmöglichkeiten
- Regelungspunkte einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung
- Diskussion mitgebrachter betrieblicher Regelungen

Zielgruppe: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen, Datenschutzbeauftragte

Referent: Jürgen Fickert, TBS-Berater

Arbeitsschwerpunkte des Diplom-Mathematikers und Arbeitswissenschaftlers sind alle Fragen des EDV-Einsatzes, Datenschutz, betriebswirtschaftliche Fragestellungen.

Essen, 14.09. – 15.09.2015 Seminar-Nr.: D11-159527-133

Seminarkosten 408 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 208 €*

Akteure des betrieblichen Arbeitsschutzes und ihre rechtlichen Voraussetzungen

Betriebsarzt/-ärztin, Fachkräfte für Arbeitssicherheit oder Sicherheitsfachkraft und die Sicherheitsbeauftragten sitzen mit dem Vertreter des Arbeitgebers und Mitgliedern der Interessenvertretung im Arbeitsschutzausschuss (ASA), dem zentralen Gremium im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Wer macht eigentlich was im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz? Und wo ist das alles rechtlich geregelt? Schließlich sollten mindestens die gesetzlich vorgeschriebenen Strukturen und Mitsprachemöglichkeiten im Betrieb vorhanden sein.

Ziel: Das Seminar vermittelt Grundlagen aus dem Arbeits- und Gesundheitsschutz. Es werden die wichtigsten Strukturen, Verantwortlichkeiten und Mitwirkungsmöglichkeiten im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz vermittelt, und wie diese im Betrieb durchgesetzt werden können. Das Seminar eignet sich besonders für Interessensvertreter, die neu in das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz einsteigen wollen bzw. eingestiegen sind.

Inhalt:

- Grundlagen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Strukturen und Personen im betrieblichen AuG: gesetzliche Aufgaben und Rollen von Betriebsarzt/-ärztin, SiFa/FaSi, SiBe, ASA
- Rechtliche Voraussetzungen
- DGUV Vorschrift 2 - Verteilung von Einsatzzeiten zwischen Betriebsarzt/-ärztin und Sicherheitsfachkraft (SiFa)
- Betriebliche Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Mitwirkungs- und Durchsetzungsmöglichkeiten für den BR/PR/MAV

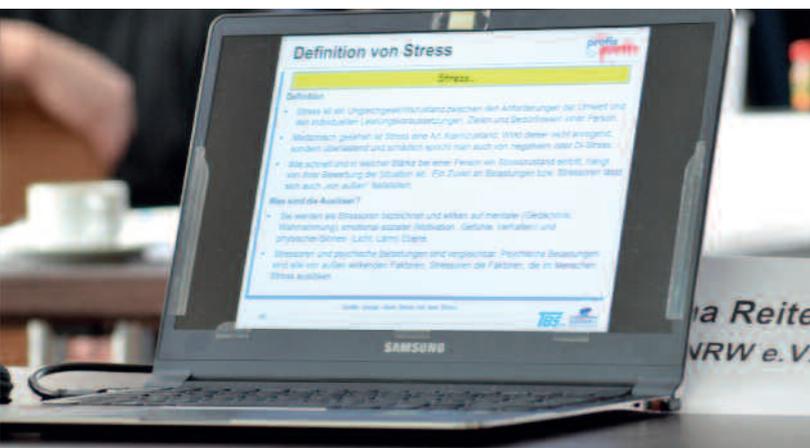
Zielgruppe: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen

Referentin: Diana Reiter, TBS-Beraterin

Arbeitsschwerpunkte der Sozialwissenschaftlerin sind das BEM, psychische Belastungen, Arbeits- und Gesundheitsschutz und der demografische Wandel.

Düsseldorf, 21.09. – 22.09.2015 Seminar-Nr.: D11-159528-133

Seminarkosten: 408 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung: ca. 199 €*



* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.

LPVG: Gestaltungsansätze für Interessenvertretungen

Seminare in Kooperation mit dem ver.di Landesbezirk NRW, FB 6 - Bund und Länder

Betriebliches Gesundheitsmanagement zwischen Landtag, Arbeitsschutzgesetz und LPVG

Die Landesregierung hat per Kabinettsbeschluss die Ein- und Durchführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements in allen Ressorts und Dienststellen der Landesverwaltung beschlossen. „Wir verstehen ein umfassendes strategisches Gesundheitsmanagement als eine Aufgabe aller Landesbehörden und werden die Umsetzung aktiv fördern, um die Wiedereingliederung von kranken Beamtinnen und Beamten in den Dienst zu verbessern.“, heißt es im Koalitionsvertrag. Seit 2011 gibt es einen Leistungsvergleich des behördlichen Gesundheitsmanagements der Innenministerien. Das Rahmenkonzept lässt den einzelnen Ressorts und Dienststellen große Freiheiten bei der Zielsetzung, den Schwerpunkten und Einzelmaßnahmen. Während einzelne Bausteine wie die Gefährdungsbeurteilung oder das betriebliche Eingliederungsmanagement gesetzlich vorgeschrieben sind, ist die konkrete Ausgestaltung dieser sowie die Einführung weiterer Bausteine Sache der Mitbestimmung. Hier hat das LPVG von 2011 die Mitbestimmungsmöglichkeiten für die Interessenvertretungen wesentlich erweitert.

Das Seminar vermittelt grundlegende Kenntnisse für Personalräte zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben und Beteiligungsrechte im betrieblichen Gesundheitsschutz. Außerdem werden diejenigen, die sich schon „auf den Weg gemacht haben“, ihre Erfahrungen mit denen austauschen können, die noch „in den Startlöchern sitzen“.

Themen:

- Belastungsfaktoren und Gesundheit in der Arbeitswelt
- Bausteine eines wirkungsvollen BGM
- BGM in der Landesverwaltung: Status, Ergebnisse, Erfahrungen und Planungen
- Gesetzliche Rahmenbedingungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte nach LPVG
- Austausch über die betriebliche Beteiligungspolitik
- Dienstvereinbarung und Mitbestimmungsplanung: Instrumentenkasten für eine systematische Vorgehensweise

Referent: Karsten Lessing, Dipl. Ing., TBS-Berater

Arbeitsschwerpunkte: Umgang mit gefährlichen Stoffen, Gefährdungsbeurteilung, Mobbing und psychische Belastungen, Arbeitszeitmodelle

Düsseldorf, 03.09.2015

Seminarkosten 206 € zzgl. ca. 50 € Verpflegung*

Für Kurzentschlossene

Möglichkeiten und Nutzen der prozessualen Mitbestimmung

Düsseldorf, 21.05.2015

Seminarkosten 206 € zzgl. ca. 50 € Verpflegung*

Betriebliches Gesundheitsmanagement mitgestalten

Chancen für die Interessenvertretung

Tiefgreifende Veränderung der Arbeitsorganisation sowie der demografische Wandel zeigen dringenden Handlungsbedarf bei der psychischen wie physischen Gesundheit von Beschäftigten auf. In vielen Verwaltungen, Betrieben und sozialen Einrichtungen ist das Thema der Mitarbeitergesundheit inzwischen aufgegriffen worden. Es gibt einen Arbeitsschutz-Ausschuss, ein geregeltes BEM-Verfahren, Angebote zur Gesundheitsförderung, und im besten Fall sind sogar schon Maßnahmen zur Bewältigung psychischer Belastungen in Angriff genommen worden. Damit diese Strukturen und Einzelmaßnahmen sinnvoll und nachhaltig greifen können, müssen sie mit einander verbunden und in ein System eingebracht werden – eben ein Betriebliches Gesundheitsmanagement-System. Die Möglichkeiten der Einflussnahme durch die Interessenvertretungen sind hier vielfältig: Schließlich gilt es, das Betriebliche Gesundheitsmanagement auch als strategisches Instrument zu nutzen, um die Arbeitsbedingungen innerhalb der Organisation kontinuierlich zu verbessern. Das Seminar vermittelt Grundlagen eines Betrieblichen Gesundheitsmanagement-Systems sowie Handlungsstrategien zur Einführung und effektiven Nutzung eines BGM.

Ziel: Die Teilnehmer sollen die Grundlagen eines betrieblichen Gesundheitsmanagements kennen lernen sowie Handlungsstrategien zur Einführung und effektiven Nutzung eines BGM entwickeln.

Inhalt:

- Aufbau und Merkmale eines funktionierenden Betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Vorhandene betriebliche Strukturen zur Unterstützung erkennen und nutzen
- Gesetzliche Rahmenbedingungen für Gesundheit im Betrieb
- Die Gefährdungsbeurteilung als ein BGM-Instrument kennen lernen
- Beteiligungsstrategien der Interessenvertretung bei der Einführung und Umsetzung eines BGM
- Beispiele guter Praxis

Zielgruppe: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen, Gleichstellungsbeauftragte

Referenten: Eva von Buch, TBS-Beraterin

Arbeitsschwerpunkte der Gesundheitswissenschaftlerin sind Leiharbeit, Arbeitsorganisation, Betriebliche Gesundheitsförderung, psychische Belastungen und Burn-out.

Jan Heudtlass, Diplom Gesundheitswissenschaftler (MPH), Institut für Gesundheitsförderung (IfG), Hörstel

Arbeitsschwerpunkte: Gesundheitsmanagement, Seelische Gesundheit

Sundern, 22.09. – 24.09.2015 Seminar-Nr.: D3-156728-742

Seminarkosten: 536 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung: ca. 255 €*

* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.



Infoline: 02 11 / 17 93 10 11 oder Internet: www.tbs-nrw.de

3D-Druck verändert die Arbeitswelt

Der 3D-Druck hält zunehmend Einzug in die Industrie, während er – so Analysten – noch 5-10 Jahre benötigt, um sich in den Privathaushalten zu etablieren. Die Arbeitswelt verändern die neuen Verfahren bereits heute. Das sollte die Interessenvertretung im Blick behalten.



3D-Druck ist ein Sammelbegriff für sieben oder noch mehr technische Verfahren, die nach dem Schichtbauprinzip arbeiten. Die auch Generative Fertigung oder Additive Manufacturing (AM) genannten Fertigungsverfahren beruhen auf Digitalisierung (für die Ausgangsdaten) in Verbindung mit Lasertechnik (für das Umsetzen der Daten in stoffliche Form). Ausgangspunkt sind 3D-Daten – also per CAD, Geometrievermessung oder Scannen gewonnene Daten. Diese liefern Modelle des Produkts im Rechner, die – in ein STL-Format umgesetzt – in Schichten zerlegt und dann in einen Code umgewandelt werden, der zum Steuern der Maschine dient. Die Daten können vom Rechner z.B. via USB-Schnittstelle an das Fertigungssystem übertragen werden. Weitere Bearbeitungsschritte entfallen weitgehend.

Im Jahre 1984 ließ Chuck Hull in den USA ein Verfahren patentieren, mit dem schichtweise ein Modell aus lichterhärtbaren Kunststoffen (Monomeren) aufgebaut werden konnte: „Stereolithography“. Einfache 3D-Drucker z.B. schmelzen mittlerweile Kunststoffdraht (Filament) in einer Heißdüse und „spenden“ die Masse auf. Die Düse wird hierbei z. B. in der horizontalen Ebene an Gleitstangen bewegt, wobei eine Schicht aufgetragen wird. Anschließend wird die Bauplattform um eine Schichtstärke nach unten gefahren, so dass oben eine neue Schicht aufgetragen werden kann.

Heute ermöglicht der 3D-Druck die Herstellung von Bauteilen aus Kunststoff, Metall, Keramik und selbst Papier. Dabei ist auch die Integration verschiedener Bauteile möglich, die z. B. kettenähnlich ineinander greifen oder in einer äußeren Schale bewegliche innere Elemente enthalten. Auch Datenträger können fest mit dem Produkt verbunden werden, etwa wenn beim Laserschmelzverfahren chirurgische Instrumente mit komplexem Innenleben und integriertem RFID-Chip gefertigt werden. Und selbst Biomaterialien können verarbeitet und zu organähnlichen dreidimensionalen Strukturen geformt werden.

Generative Fertigung und Arbeit 4.0

Für die Beschäftigten an 3D-Druckern entfallen durch Software, die auf Fehler hinweist, absehbar jetzt noch fällige Aufbereitungsaufgaben. Auch Modellbauer müssen sich umstellen. In ihren Arbeitsbereich ist generative Fertigung am stärksten eingedrungen. Die Ausbildungsgänge zum Modellbauer, Produktionstechnologen und Technischen Produktdesigner gehören zu den ganz wenigen, in denen generative Fertigung bereits zum Lehrinhalt gehört. Wissen über Fertigungsoperationen wird aus dem Bereich menschlicher Fähigkeiten in die Maschinen gelegt. Daten können über den Produktzyklus („life cycle“) hinweg betrachtet werden: Produktdaten, Maschineneinstellungen und Qualitätsstatistik erlauben – in Datenbanken gespeichert – neue

Auswertungen. Chancen wiederum sieht der von Digitalisierung betroffene klassische Printbereich darin, mit 3D-Druck einen „ungesättigten“ Markt zu erschließen. Risiken entstehen z. B. für die Logistik, wenn Ersatzteile vom Kunden über einen Datensatz selbst gedruckt werden.

Handlungsmöglichkeiten der Interessenvertretung

Digitalisierung von der Produktidee bis hin zur Realisierung berührt alle Produktionsprozesse. Entsprechend können in puncto Daten, Rechner, Fertigungskomponenten, Betriebssysteme, Anwendungs-, Kommunikations- und Netzwerkprogramme Regelungs- und Gestaltungsfragen für die Interessenvertretung entstehen. Die Balance zwischen z. B. Arbeitszeitsouveränität und Verfügbarkeitsinteressen von Arbeitgebern und -nehmern muss neu ausgehandelt werden. Wirtschaftsausschuss und Informationsrechte sind zu nutzen. Bei der Mitbestimmung geht es auch um Verhaltens- oder Leistungsüberwachung, Maßnahmen der beruflichen Bildung, u. U. sogar um grundlegende Änderungen von Betriebsorganisation und -zweck sowie neue Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren. Je nachdem können bei der betrieblichen Innovation sowohl tariflich wie betrieblich Handlungs- und Regelungsbedarfe entstehen, die darauf zielen, die Chancen für die Beschäftigten und das Unternehmen zu stärken und erkennbare Risiken zu vermeiden oder zu minimieren.

Autoren



Herbert Marschall ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Berufs- und Weiterbildung der Universität Duisburg-Essen, Fachgebiet Wirtschaftspädagogik, Schwerpunkt: Berufliche Aus- und Weiterbildung.

Raum C.06.18, Weststadttürme
Berliner Platz 6-8, 45127 Essen
Fon 02 01 183-35 49

herbert.marschall@uni-due.de

www.uni-due.de/biwi/bawb



Viktor Steinberger ist TBS-Berater. Arbeitsschwerpunkte des Diplom-Soziologen sind Beteiligung, Innovation und Produktionssystem-Weiterentwicklung.

Harkortstraße 15, 40210 Düsseldorf
Fon 02 11 179 310-0

viktor.steinberger@tbs-nrw.de

www.tbs-nrw.de

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

Thema	Termin	Ort	Preis	Verpfl.*	Seminar-Nr.
Messen - überwachen - bewerten - steuern! Methoden der Arbeitsorganisation und Personalsteuerung in der Dienstleistungsarbeit	16.09.2015	Düsseldorf	206	50,-*	D11-159514-133
Jahresabschluss - kurz und knapp	20.10.2015	Hamm	206,-	50,-*	D11-159529-133
Mehr als telefonieren: VOIP, Mobile Device Management, mobile Kommunikation – Moderne Telefonsysteme im betrieblichen Alltag	26. - 27.10.2015	Essen	408,-	208,-**	D11-159530-133
Burnout erkennen, verhindern, mit Betroffenen umgehen	28. - 29.10.2015	Sundern	408,-	151,-**	D3-156731-742
Altersgerechte Gestaltung der Schichtarbeit - Ein Thema für Jung und Alt	10.11.2015	Düsseldorf	206,-	50,-*	D11-159531-133
Datenschutz bei der Datenverarbeitung „außer Haus“	17.11.2015	Bochum	206,-	55,-*	D11-159532-133
Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen - ein Strategieinstrument für die betriebl. Interessenvertretung!	24.11.2015	Hamm	206,-	50,-*	D11-159533-133
Betriebliches Gesundheitsmanagement mitgestalten II - Analyse und Weiterentwicklung des betrieblichen Gesundheitsschutzes	25. - 26.11.2015	Sundern	407,-	151,-**	D3-156748-742

DGUV 2: Erweiterte Handlungsmöglichkeiten im Arbeits- und Gesundheitsschutz Gestaltung menschengerechter Arbeitsbedingungen und Mitbestimmung der Interessenvertretung

Für Kurzentschlossene

Seit 2011 gilt die neue DGUV Vorschrift 2. Die Vorschrift regelt die Grundbetreuung als auch die betriebsspezifische Betreuung und die umfassenden Aufgaben von BetriebsärztInnen und Fachkräften für Arbeitssicherheit im Betrieb. Die Grundbetreuung der DGUV Vorschrift 2 umfasst Aufgaben der menschengerechten Arbeitsgestaltung, wie z. B. die Unterstützung des Arbeitgebers bei der Gefährdungsbeurteilung und die Schaffung einer geeigneten Arbeitsorganisation. Für Betriebs- und Personalräte ergeben sich durch die Vorschrift erweiterte Mitbestimmungs- und Handlungsmöglichkeiten im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die Vorschrift ist ein wichtiges Regelwerk und eine Chance für die betriebliche Interessenvertretung, gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen mitzugestalten.

Ziel: Teilnehmende lernen die Grundlagen der DGUV Vorschrift 2 kennen. Sie erhalten einen Überblick über die Aufgabenfelder von BetriebsärztInnen und Fachkräften für Arbeitssicherheit, um die Mitbestimmungsrechte im Rahmen der Vorschrift wahrzunehmen. Darüber hinaus werden Strategien und Gestaltungshinweise für die betriebliche Praxis vermittelt.

Referentin: Diana Reiter, TBS-Beraterin, Arbeitsschwerpunkte der Sozialwissenschaftlerin sind das BEM, psychische Belastungen, Arbeits- und Gesundheitsschutz und der demografische Wandel.

Düsseldorf, 17.06.2015

Seminar-Nr: D11-159535-133

Seminarkosten: 206 € zzgl. Verpfl. ca. 50 €*

Anmeldung

Alle Seminare werden nach § 37 (6) BetrVG, § 42 (5) LPVG NW bzw. § 46 (6) BPersVG 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. Werden wegen der Nichtteilnahme am Seminar Ausfallkosten für Unterkunft und Verpflegung in Rechnung gestellt, so sind diese ebenfalls zu erstatten. Die TBS kann bei zu geringer TeilnehmerInnenzahl das Seminar absagen.

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

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

ANMELDUNG

Ausschneiden und zusenden oder faxen.

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: _____

Seminar-Nr.:

Titel: _____

TBS NRW

Organisationseinheit Seminare

Harkortstraße 15

40210 Düsseldorf

Fax 02 11 / 17 93 10 29

TBS Team**Nadine Schöpfer**

arbeitet seit dem 15.03.2014 als Sachbearbeiterin in der Verwaltung der Regionalstelle Düsseldorf. Seit dem 01.04.2015 unterstützt sie auch die Hauptstelle in Dortmund.

Ihre Ausbildung und ersten Berufserfahrungen als Bürokauffrau sammelte Nadine bei dem Bildungsträger ver.di b+b.



Der DGB NRW und seine Gewerkschaften sind sich sicher: Bis 2020 können in NRW zusätzlich 500.000 sozialversicherte Arbeitsplätze geschaffen werden.

Wie dieses Ziel verwirklicht werden kann, skizziert der DGB NRW in seinem Memorandum **NRW 2020: Gute Arbeit - Nachhaltige Entwicklung** (zum download: <http://nrw.dgb.de/nrw2020>)

NRW, ein Wirtschaftsstandort mit zukunftsfähiger industrieller Basis und einem weitgefächerten Dienstleistungsangebot, steht vor großen Umbrüchen: Der ökologische Umbau der Energieversorgung, die Digitalisierung und Globalisierung beschleunigen den Strukturwandel, bieten vielfältige Chancen, beinhalten aber auch große Herausforderungen. Der DGB NRW macht sich dafür stark, diese Herausforderungen anzunehmen und die Zukunft Nordrhein-Westfalens bewusst in Richtung auf eine sozial, ökologisch und wirtschaftlich nachhaltige Entwicklung zu gestalten.

Den Einsatz von Internet und E-Mail regeln - Handlungshilfe für die betriebliche Interessenvertretung

Die Nutzung des Internets ist in den Betrieben zur Normalität geworden. Die technischen Voraussetzungen sind optimal, um nahezu jeden Arbeitsplatzrechner zu vernetzen. Betriebe und Organisationen sind „online“ und der Gebrauch des Internets ist fester Bestandteil vieler Arbeitsaufgaben von Beschäftigten.

Selbst in der Produktion verschmelzen Produktionstechnik und Internet zunehmend. Kritisch wird es, wenn betriebliche Internetanwendungen zu Rationalisierungen und im Extremfall zu betriebsbedingten Kündigungen führen. So haben z.B. viele Versandhäuser ihre papierernen Kataloge eingestellt und bieten ihre Produkte nur noch per Internet an.

Die Handlungshilfe der TBS unterstützt Betriebs- und Personalräte/innen bei der Durchsetzung betrieblicher Regelungen für den Einsatz von Internet und E-Mail und stellt ihnen Handlungsmöglichkeiten und Eckpunkte für Betriebs- / bzw. Dienstvereinbarungen zur Verfügung. Hierzu gehört auch eine benutzerfreundliche Gestaltung der Internetanwendungen. So gibt es mittlerweile gesetzliche Anforderungen für „barrierefreie“ Internetauftritte, die „Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung – BITV 2.0“. Sie ist für Bundesverwaltungen verbindlich und sollte vom Grundsatz her auch von Unternehmen umgesetzt werden.

Die Inhalte im Überblick:

- Grundlagen der Internettechnik.
- Betriebliche Nutzung des Internets und Hinweise zur privaten Nutzung im Betrieb und zur Missbrauchskontrolle.
- Die Nutzungsmöglichkeiten des modernen Intranets im Betrieb.
- E-Mail-Nutzung im Betrieb, Archivierungsvorschriften und entsprechende Regelungsaspekte in einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung. „Gute Arbeit“ sollte auch bei der Internet-Arbeit selbstverständlich sein.
- Der „Weg zur Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung“ und Handlungsmöglichkeiten im Umgang mit Internetanwendungen.



Die Broschüre kann gegen eine Schutzgebühr von 4,50 € zzgl. Versand bestellt werden.

Tel. 0231/249698-39 Fax 0231/249698-42

E-Mail tbs-hauptstelle@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-d@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, Klaus Heß,
Ulrich Elsbroek, Elisabeth Felleremann
©Foto: momius/fotolia.com, fotogostoeber/fotolia.com
Grafik/Layout: Elisabeth Felleremann

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