

mit grossem
TBS-Jahresplaner

Ausgabe
Oktober

10/11 | Schnittpunkt

Informationen | Beratung | Seminare |

Inhalt

Arbeitszeiten von Angestellten Probleme wahrnehmen und anpacken	2
Belegschaftsverzicht in der Krise Wo sind die Sanierungskonzepte?	2
Demografischer Wandel und alternde Belegschaften	3
Ganzheitliche Produktionssysteme - einmischen und mitgestalten	4
Unser Seminarprogramm	6
Zum Stand des Beschäftigtendatenschutzgesetzes	10
Datenschutz in Sozialen Netzen	10
Übersicht: Seminare 2012	11
Demografieberatung	12
Zukunft Gesundheit: Fortschrittlicher Arbeitsschutz im Betrieb	12
Beratung - ein gutes Recht!	12
Nachruf	12



Themenschwerpunkt

**Ganzheitliche
Produktionssysteme**



Uwe Bensch

ist TBS-Berater. Arbeitsschwerpunkte des Arbeitswissenschaftlers sind die Gestaltung flexibler Arbeitszeitsysteme und teamorientierter Arbeitsorganisation.



Christoph Grüninger

ist TBS-Berater. Arbeitsschwerpunkte sind wirtschaftliche Analysen, Arbeitszeit, EDV und Entgeltmodelle.

Arbeitszeiten von Angestellten Probleme wahrnehmen und anpacken

Immer wieder berichten Betriebsräte, dass Angestellte in Arbeitsbereichen wie zum Beispiel Verwaltung, Labor, Technik oder Vertrieb gegen die Arbeitszeit-Regeln und die betrieblichen Vereinbarungen verstoßen. Es sei für den Betriebsrat häufig sehr schwierig, mit den angestellten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen darüber ins Gespräch zu kommen. Die Betriebsräte fühlen sich nicht erwünscht, man geht sich aus dem Weg. Die Folge ist eine spürbare Mauer zwischen den direkten Produktionsbereichen und den „Angestellten-Etagen“.

Was verbirgt sich aber hinter den Arbeitszeit-Verstößen? Angestellte sehen sich mit zunehmenden Leistungserwartungen konfrontiert, das „heimliche“ Arbeiten zu Hause am Wochenende gehört inzwischen für viele zum Alltag. Die sogenannte „Kennzahlen-Steuerung“ bedeutet für Angestellte: termintreues Abliefern von Ergebnissen ohne dabei auf den Arbeitszeitrahmen zu achten.

Betriebsräte sollten sich unvoreingenommen für die Leistungsbedingungen und die speziellen Arbeitsprobleme der Angestellten interessieren. Sie sollten sich in Einzelgesprächen und als Gast auf Teamsitzungen ein Bild machen, Kontakte und Beziehungen aufbauen. Es gibt viele Möglichkeiten und inzwischen auch viel Erfahrung mit guten Instrumenten, wie man „aus dem Lot geratene“ Arbeitszeitsysteme für Angestellte passgenau neu ordnen kann.

Voraussetzung dafür ist aber, dass die angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen selbst ihre speziellen Arbeitszeitanforderungen und Leistungsbedingungen klären und regeln wollen. Darüber hinaus ist es wichtig, dass sie dies nicht abgekoppelt von der Restbelegschaft tun sondern gemeinsam – zusammen mit dem Betriebsrat. Wenn Angestellte nicht auf Dauer ihre Gesundheit gefährden und die Balance zwischen Beruf, Familie und Freizeit verlieren wollen, gibt es zu diesem Weg keine Alternative.

Die TBS bietet ihre Unterstützung an, wenn sich Betriebsräte entscheiden, dieses „heiße Eisen“ anzupacken.

Kontakt: Tel. 0173 2097758

uwe.bensch@tbs-nrw.de

Belegschaftsverzicht in der Krise Wo sind die Sanierungskonzepte?

Ist der Betrieb in wirtschaftlicher Schieflage, verlangen Arbeitgeber von der Belegschaft häufig Verzichte. Dabei geht es um Senkung der Personalkosten bis zum Personalabbau, also schmerzhafteste Einschnitte für die Beschäftigten.

Oft geht es dem Betrieb tatsächlich schlecht. Aber allein deshalb muss ein Mitarbeiterbeitrag nicht der richtige Ansatz sein. Die Gefahr ist groß, dass andere Möglichkeiten der Kostensenkung und Krisenbewältigung gar nicht ausreichend ausgeschöpft werden, und dass der geforderte Mitarbeiterbeitrag eigentlich gar nichts an den betrieblichen Grundproblemen ändert.

Immer wieder erleben Betriebsräte und Mitglieder betrieblicher Tarifkommissionen dies:

- Die Verzichtsforderungen des Arbeitgebers an die Belegschaft liegen nicht einmal schriftlich vor.
- Unklar ist, wo im Betrieb überhaupt welcher konkrete Sanierungsbedarf besteht und was dessen Ursachen sind.
- Unklar ist, was die genaue Sanierungswirkung des geforderten Mitarbeiterbeitrages wäre.
- Vage bleibt, welche genauen betrieblichen Entwicklungsmaßnahmen insgesamt im Unternehmen anstehen und wie der konkrete Umsetzungsplan aussieht.

Erforderlich wäre ein systematisches Sanierungskonzept. Aber auf welche Mindestanforderungen können sich betriebliche Interessenvertreter berufen? Wie lässt sich bewerten, ob Planungen und Konzepte sachgerecht und realistisch sind? Wie kann sichergestellt werden, dass die geplanten Maßnahmen an den richtigen Stellen ansetzen und sich nicht nur im Belegschaftsverzicht erschöpfen?

Dazu können wir schnelle, gezielte Hilfestellungen geben. Wir haben in enger Kooperation mit den Gewerkschaften entsprechende Beratungsangebote entwickelt. Zögert nicht, Kontakt aufzunehmen. Wir freuen uns, praktische Hilfe beim schwierigen Thema Belegschaftsverzicht und betriebliche Krisenbewältigung liefern zu können.

Kontakt: Tel. 0173 2097765

christoph.grueninger@tbs-nrw.de

Demografischer Wandel und alternde Belegschaften

Den betrieblichen Handlungsbedarf einschätzen – Gestaltungsansätze entwickeln

Der Demografische Wandel – ein Thema mit Folgen für die Arbeitswelt

Der Demografische Wandel hat Folgen für Unternehmen und Belegschaften. In den Unternehmen wächst der Anteil älterer Beschäftigter. Mehr Menschen müssen schon in naher Zukunft länger arbeiten oder hohe Abschläge bei der Rente in Kauf nehmen. In einzelnen Regionen geht die Anzahl junger Nachwuchskräfte zurück. Durch den Demografischen Wandel sind die Unternehmen gefordert, ihre Strategien zur Personalentwicklung und -gewinnung neu auszurichten. Der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und die Gestaltung attraktiver Arbeitsbedingungen gewinnen an Gewicht. Diese Aufgabe bietet Chancen für Betriebsräte Impulse im Interesse der Beschäftigten zu setzen und gute Arbeit im Betrieb mitzugestalten. Dies gilt für alle Betriebe, aber die konkrete Situation und die Ansatzpunkte sind sehr unterschiedlich.

Das Angebot: Die Situation im Betrieb erkunden und Handlungsansätze finden

Die betriebliche Interessenvertretung muss die im jeweiligen Unternehmen wichtigen Entwicklungen des Demografischen Wandels kennen und bewerten, um im Sinne von Beschäftigungssicherung und guter Arbeit Einfluss nehmen zu können. Entscheidende Einflussgrößen sind die betriebliche Altersstruktur, die demografische Entwicklung am Arbeitsmarkt, die Unternehmensentwicklung und die Gesundheitssituation im Betrieb.

Das Betriebs-Seminar gibt einen Einblick in die Trends und Herausforderungen des Demografischen Wandels sowie in die betriebliche Altersstruktur und weitere Demografie-Potenziale des Unternehmens. Diese Informationen werden in gemeinsamer Abstimmung im Vorfeld ermittelt und von der TBS für das Seminar aufbereitet. Im Seminar wird dann auf dieser Grundlage und mit dem Erfahrungswissen der Teilnehmenden der betriebliche Handlungsbedarf bewertet. Damit bietet das Seminar optimale Voraussetzungen für den Einstieg der Interessenvertretung in das Thema. Gleichzeitig werden die Handlungsmöglichkeiten der Interessenvertretung erörtert.

Auf Wunsch kann im Anschluss an das Seminar ein Nachbereitungstermin zur Umsetzung der erarbeiteten Handlungsansätze stattfinden.

Weitere Informationen und Seminarbuchung

Stefanie Wallbruch, Regionalstelle Dortmund

Tel. 0231 249698-40

stefanie.wallbruch@tbs-nrw.de

Klaus Heß, Regionalstelle Düsseldorf

Tel. 0211 179310-14

klaus.hess@tbs-nrw.de

Urs Ruf, Regionalstelle Bielefeld

Tel. 0521 96635-20

urs.ruf@tbs-nrw.de

TBS Broschüren zum Thema

Beschäftigungsfähigkeit für den demografischen Wandel

Die TBS hat ein Konzept entwickelt, um den Bedarf an betrieblichen Maßnahmen zur Gestaltung des demografischen Wandels einschätzen zu können. Beispiele illustrieren, wie in unterschiedlichen Branchen das Thema angegangen werden und somit Beschäftigung gesichert werden kann.



DemografieKompass

Mit dem DemografieKompass kann online und auf jedem Windows-PC die Altersstruktur der Beschäftigten im Unternehmen dargestellt werden. Mit wenigen Mausklicks können die notwendigen Informationen zu Alter und Qualifikation der Beschäftigten erfasst und in Echtzeit Prognosen zur Personalentwicklung erstellt werden.



Online ist der DemografieKompass unter www.demobib.de zu finden.

Preis je Broschüre 4,50 €.

Bestellungen an: TBS NRW, Fax 0231 249698-42, eMail: tbs-hauptstelle@tbs-nrw.de



Ganzheitliche Produktionssysteme - einmischen und mitgestalten

Ganzheitliche Produktionssysteme halten Einzug in allen Branchen und werden von Unternehmensberatern und Managern als der innovative Ansatz zur Lösung aller Probleme gehandelt. Aber die Umsetzung ist mehr als Technikgestaltung und kann vielfältige Veränderungen zur Folge haben. Hier ist der Betriebsrat gefragt sich einzumischen und mitzugestalten.

Sie heißen "Neue Produktionssysteme, Ganzheitliche Produktionssysteme" oder haben einen firmeninternen Namen. Sie kommen auf leisen Sohlen daher oder mit Paukenschlag, alle mit der Zielsetzung

- Produktionsschritte zu optimieren
- Verschwendungen zu beheben
- Prozesse ständig zu verbessern.

Wenn die Veränderung auf „leisen Sohlen“ geschehen soll, werden hier und da einzelne Veränderungen vorgenommen: Maschinen umgestellt, Abläufe geändert, Analysen durchgeführt. Diese Aktivitäten sind für sich betrachtet Einzelmaßnahmen. Schaut man aber genauer hin, ergibt sich aus den Puzzleteilen ein Bild. Dahinter steht ein Konzept, mit einer weitgehenden Umstrukturierung der Produktion. Vom Arbeitgeber wird das abgestritten: "Das sind Einzelmaßnahmen, wir stellen nur die Maschinen um, das ist kein Thema für den Betriebsrat."

Der große Paukenschlag ist da schon einfacher zu erkennen: Ein Projekt wird aufgelegt, Unternehmensberater beauftragt, Workshops veranstaltet, eventuell Beschäftigte einbezogen und der Betriebsrat informiert, auch wenn das nicht immer umfassend und rechtzeitig genug geschieht.

Auf welche Art auch immer diese Veränderungsprozesse daher kommen, das Betriebsratsgremium muss eine eigene Strategie entwickeln, wie es sich dazu verhalten will. Nun ist es natürlich ein gewaltiger Unterschied, ob der Arbeitgeber den Betriebsrat und die Beschäftigten an dem Prozess beteiligt oder ob er vollendete Tatsachen schafft. In beiden Fällen wird es Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen haben. Im Falle eines offenen Prozesses mit der Beteiligung von Betriebsrat und Beschäftigten sind die Gestaltungsmöglichkeiten in Richtung guter Arbeit natürlich viel größer als bei einer „Herr im Hause-Mentalität“ des Arbeitgebers.

Was sind Produktionssysteme?

Produktionssysteme sind keine bloße Zusammenstellung neuer Management- und Produktionswerkzeuge. Vielmehr verbirgt sich dahinter der Versuch, Managementkonzepte zu integrieren im Sinne einer übergreifenden Prozessgestaltung.

Produktionssysteme umfassen in der Regel Elemente, die aus dem sogenannten „Lean Production“-Konzept stammen.

Lean-Production, besonders innerhalb des Toyota Produktionssystems (TPS) beispielbildend umgesetzt, verfolgt vor allem ein Ziel: Das Weglassen aller vermeidbaren Arbeitsgänge in Produktion und Verwaltung durch rationale, „schlankere“ Organisation („Vermeidung von Verschwendung“).

Obwohl Produktionssysteme den Anspruch verfolgen, individuell auf das Unternehmen zugeschnitten zu sein, unterscheiden sie sich vom Ansatz her nicht erheblich voneinander, da sie aus einer Kombination von standardisierten Methoden und Instrumenten bestehen. Folgen für die Interessen der Beschäftigten können je nach betrieblichem Kontext deutlich variieren.

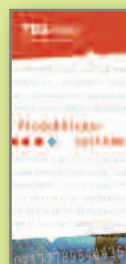
... zur Autorin



Karla Kleinhempel

ist TBS Beraterin.

Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Entgeltgrundsätze und Methoden, Personalentwicklung, Managementkonzepte, EDV-Systeme



Der TBS-Netz Themenflyer „Produktionssysteme“ gibt weitere Informationen zu diesem Thema. Er kann kostenlos angefordert werden.

TBS NRW, Fax: 0231 / 24 96 98-42,
eMail: tbs-hauptstelle@tbs-nrw.de

Welche Schritte sollte ein Betriebsrat gehen, wenn er erkennt oder vermutet, dass "Neues Produktionssystem" ein Thema im Betrieb ist?

Informationsrecht einfordern.

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat rechtzeitig zu informieren, wenn er Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufe, Maschinen und Anlagen und Arbeitsplätze ändern will. Das muss er anhand der erforderlichen Unterlagen tun. Er muss mit dem Betriebsrat beraten, damit Vorschläge und Bedenken in das Konzept einfließen können, wie zum Beispiel gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse und die menschengerechte Gestaltung der Arbeit. Informationen kommen von den Kolleginnen und Kollegen, wenn man sie fragt. Der Austausch muss organisiert werden.

Eigene Strategie entwickeln.

Mit den Beschäftigten eine Strategie zu entwickeln, ist zwingend notwendig. Zielsetzung ist "gute Arbeit". Was heißt das konkret? Die Kriterien für "gute Arbeit" könnten diskutiert und festgelegt werden, um dann im Prozess immer wieder zu überprüfen, ob die Richtung noch stimmt.

Transparenz und Öffentlichkeit herstellen.

Die gesamte Entwicklungs- und Umsetzungsphase muss für alle transparent ablaufen. Aushänge am schwarzen Brett oder die Info im Intranet sind ein Weg der Informationsweitergabe, aber nicht ausreichend. Es ist besser, den Stand der Vorhaben den Beschäftigten in Gruppengesprächen, Abteilungssammlungen, etc. vorzustellen und diese mit ihnen zu diskutieren. Das hat den Vorteil, dass gemeinsam an der Strategie weiter gefeilt werden kann. Für den Betriebsrat ist es notwendig, das Meinungsbild der Kolleginnen und Kollegen zu kennen und sie in die Entscheidungen einzubeziehen. Wenn die Verhandlungen schwierig sind, kann der Betriebsrat nur erfolgreich sein, wenn er die Beschäftigten hinter sich hat.

Die Rechte kennen.

Bei einer Umstrukturierung sind viele Beratungs- und Mitbestimmungsrechte betroffen. Die muss man kennen und nutzen. Wichtig vor allem § 111 BetrVG. Unterschiedliche Interessen stoßen aufeinander, die in einem Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat verhandelt werden. Der Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile kann geregelt werden. Arbeitsaufgaben müssen evtl. neu beschrieben und bewertet werden, Eingruppierungen werden neu festgelegt. Vielleicht werden Schichtmodelle eingeführt oder eine neue EDV installiert. Gefährdungsbeurteilungen fallen für die neuen Arbeitsplätze an. Sicher tun sich noch weitere Handlungsfelder auf.

Austausch zwischen Betriebsräten organisieren.

Da "Neue Produktionssysteme" in Mode sind, finden sich Betriebsräte aus unterschiedlichen Betrieben zusammen, um sich auszutauschen und Vorgehensweisen und Strategien zu diskutieren. Das hat den großen Vorteil, dass die betrieblichen Umsetzungen unterschiedlich weit sind und so eine kollegiale Beratung stattfinden kann. Hier sprechen Praktiker miteinander, die konkret an ihren betrieblichen Beispielen diskutieren.



Martina Seefeldt

Betriebsratsvorsitzende
der INSTA Elektro GmbH in
Lüdenscheid

Insta ist ein mittelständisches Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie mit 520 Beschäftigten. Innovation wird bei uns groß geschrieben und mit unserer Unterstützung in den einzelnen Geschäftsbereichen vorangetrieben. In der Produktion sind wir aktuell dabei, die Produktionsabläufe zu verändern und unterschiedliche Produktionsabschnitte in sogenannten Fertigungsinseln zu vereinen. Dies hat eine erhebliche Reduzierung von Durchlaufzeiten und Beständen zur Folge. Die Tätigkeiten in den Fertigungsinseln sind abwechslungsreich und anspruchsvoll.

Der Aufbau der ersten Fertigungsinsel erfolgte mit externer Unterstützung nach einem festgelegten Ablauf innerhalb von 12 Wochen. Das Team setzte sich hierbei aus allen Mitarbeiterebenen und auch Betriebsratsmitgliedern zusammen. Weitere Fertigungsinseln werden nun in Eigenregie in Angriff genommen.

Wir als Betriebsrat haben uns frühzeitig in den Veränderungsprozess eingeschaltet, weil wir darin einerseits Chancen für unsere KollegInnen sehen und andererseits mögliche Nachteile ausschließen wollten.

Schwerpunkte unserer Arbeit hierbei sind die Mitgestaltung der Arbeitsbedingungen, die Mitarbeit bei der Erstellung von Qualifizierungskonzepten, sowie die Überprüfung von Eingruppierung und Entlohnung.

Wir sind uns mit der Arbeitgeberseite darüber einig, dass wir mit diesen Maßnahmen das Unternehmen stärken und unsere Arbeitsplätze nachhaltig sichern.

TBS-Beratung - was kann sie leisten? Der Betriebsrat kann sich bei der Einführung von neuen Produktionssystemen beraten lassen.

Die Beratung kann

- das Konzept des Arbeitgebers aus Sicht der Beschäftigten begutachten und bewerten,
- mit dem Betriebsratsgremium eine Strategie entwickeln,
- mit ihm Betriebsvereinbarungen erarbeiten und verhandeln,
- den Austausch zwischen Betriebsräten organisieren,
- ihn bei der Beteiligung der Beschäftigten unterstützen.

Die TBS bietet zu dem Thema "Neue Produktionssysteme" auch Seminare und Inhouse-Schulungen an.

Erfahrung aus der betrieblichen Praxis sowie in der Zusammenarbeit mit Interessenvertretungen zeichnen die TBS-ReferentInnen aus. In jährlich über 140 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 Handlungsmöglichkeiten im betrieblichen Alltag. Eine Nachbetreuung vor Ort durch die BeraterInnen der TBS kann verabredet werden.

von profis für profis

Datenschutz bei der Datenverarbeitung „außer Haus“

Nach dem BDSG ist das Unternehmen der Ort der Datenverarbeitung und -nutzung. Werden personenbezogene Daten extern verarbeitet, so sind strenge und zum Teil einschränkende Anforderungen des BDSG vom Arbeitgeber als verantwortlicher Stelle einzuhalten und umzusetzen. Dies bietet dem Betriebsrat Ansätze zum Handeln. Der wichtigste Fall ist die Auftragsdatenverarbeitung, aber auch eine Übermittlung an externe Stellen, z.B. im Konzern, ist grundsätzlich möglich.

Ziel: In diesem Tagesseminar werden die rechtlichen Grundlagen zur externen Datenverarbeitung (Auftragsdatenverarbeitung oder Übermittlung) nach dem BDSG vorgestellt und Handlungsmöglichkeiten für Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen (MAV) erläutert.

Inhalt:

- Grundlegende Anforderungen des BDSG zur Datenverarbeitung und Datennutzung
- Externe Datenverarbeitung außerhalb der verantwortlichen Stelle des Betriebes
- Anforderungen an die Auftragsdatenverarbeitung nach § 11 BDSG
- Datenverarbeitung in Unternehmensgruppen oder Konzernen
- Datenverarbeitung im Ausland
- Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrates

Zielgruppe: Betriebs- und Personalräte, Mitarbeitervertretungen (MAV) und betriebliche Datenschutzbeauftragte

Referent: Jürgen Fickert, Dipl.-Arb.-Wiss., TBS-Berater
Arbeitschwerpunkte: alle Fragen des EDV-Einsatzes, Datenschutz, betriebswirtschaftliche Fragestellungen

Dortmund, 24.01.2012

Preis: 190 € zzgl. 60 € Verpflegung*

Seminar Nr.: D11-129530-133

* Verpf. zzgl. USSt.

Interkommunale Zusammenarbeit (IKZ) – Kostensenkung und / oder Effizienzsteigerung?

Immer mehr Kommunen in NRW setzen auf Interkommunale Zusammenarbeit (IKZ). Die gemeinsame Erbringung öffentlicher Leistungen mehrerer Kommunen soll Kosten senken und zu Effizienzsteigerung führen. Anfänge sind z.B. in der ambulanten Jugendhilfe zur Heimaufsicht, bei Baubetriebshöfen und bei Posteingangsstellen schon gemacht, teilweise sogar durch Auslagerung von Aufgaben an private Unternehmen.

Eine digitale Verwaltung (Electronic-Government) ist Voraussetzung und Hilfsmittel für IKZ. Für die Beschäftigten führt dies zu zahlreichen Problemen, wie z. B. Unklarheiten über Personalrats-Zuständigkeiten und drohender Personalabbau. Zur Regelung sind Dienstvereinbarungen erforderlich.

Ziel: Das Seminar vermittelt Kenntnisse über die Beteiligungsrechte und Handlungsmöglichkeiten der gesetzlichen Interessenvertretung auf den Grundlagen des § 42 (5) LPVG, § 37 (6) BetrVG.

Inhalt:

- Die Beteiligungsrechte des Personalrats bei IKZ, E-Government und der Auslagerung von Aufgaben an private Unternehmen
- Zuständigkeit bei verwaltungsübergreifender Zusammenlegung von Aufgaben
- Gemeindeordnung (GO) NRW, kommunale Pflichtaufgaben
- Gesetz für Kommunale Gemeinschaftsarbeit (GKG) NRW
- EU-Vergaberecht und Tariftreuegesetz

Zielgruppe: Personalräte kommunaler Einrichtungen, Betriebsräte von Unternehmen und Einrichtungen des privaten Rechts, an der eine Kommune beteiligt ist

Referent: Dr. Bernd Groeger, TBS-Berater
Arbeitschwerpunkte: IT-Regelungen, Datenschutz, Gestaltung Arbeitsorganisation

Bielefeld, 30.01. – 31.01.2012

Preis: 369 € + zzgl. ca. 90 € Verpflegung (ohne Übernachtung)

Seminar Nr. D3-126129 -87



Burn-out erkennen, verhindern, mit Betroffenen umgehen

Immer häufiger leiden ArbeitnehmerInnen heute an einem „Burn-out“ – inzwischen sollen es in Deutschland über 10% der erwerbstätigen Bevölkerung sein. Vorausgegangen ist oft langanhaltender Stress, der dazu führen kann, dass man sich völlig erschöpft und niedergeschlagen fühlt, sich zurückzieht, seine tägliche Arbeit schließlich nicht mehr bewältigen kann. Auch körperliche Symptome wie Kopfschmerzen oder Tinnitus treten häufig auf.

Ziel: Den Begriff des Burn-out klären. Betriebliche Ursachen für das Entstehen von Burn-out erkennen und wirksame Schutzmechanismen entwickeln. Die Rolle der Interessenvertretung im Umgang mit dem Thema Burnout klären und stärken.

Inhalt:

- Burn-out – Was steht hinter diesem Begriff?
- Mögliche Auslöser und Ursachen des Burn-out
- Objektive und subjektive Belastungsfaktoren
- Folgen von Burn-out, langanhaltendem Stress und Überlastung, individuell – betrieblich - gesamtwirtschaftlich
- Die betriebliche Interessenvertretung: Burn-out-Fallen erkennen und überwinden; den Burn-out verhindern - Handlungsoptionen erarbeiten; Unterstützungsangebote für betroffene Beschäftigte schaffen

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

Referentin: Eva von Buch, Gesundheitswissenschaftlerin, TBS-Beraterin

Arbeitsschwerpunkte: Betriebliche Gesundheitsförderung, psychische Belastungen und Burn-out, Beschäftigungsfähigkeit, Arbeitsorganisation, Leiharbeit

Haltern am See, 01.02.- 02.02.2012

Preis: 380 € + 170 € Übernachtung und Verpflegung*

Seminar Nr. D11-129511-133

Videüberwachung: rechtliche Situation und Mitbestimmungsmöglichkeiten

Mit den technischen Möglichkeiten von Videüberwachung nimmt auch deren Einsatz am Arbeitsplatz zu – Big Brother im Betrieb? Im Seminar wird behandelt, was unzulässig und was zulässig ist und unter welchen Bedingungen welche rechtlichen Ansatzpunkte das Bundesdatenschutzgesetz und das neue Beschäftigtendatenschutzgesetz bietet und was bei betrieblichen Regelungen zu beachten ist.

Ziel: Ansatzpunkte für das Handeln des Betriebsrates gegen betriebliche Videüberwachung erkennen

Inhalt:

- Aktuelle technische Möglichkeiten der Videüberwachung
- Anwendungsbereiche
- Rechtlicher Rahmen
- Hilfreiche Regelungen im Bundesdatenschutzgesetz und im Beschäftigtendatenschutzgesetz
- Bedeutung von Zweckbindung und Erforderlichkeit
- Vorgehen des Betriebsrats
- betriebliche Regelungen

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

Referent: Olaf Schröder, Dipl.- Soz., TBS-Berater

Arbeitsschwerpunkte: Qualifizierung und Personalentwicklung, Analyse von Bilanz und GuV-Rechnung, Potenzialberatung

Essen, 14.02.2012

Preis: 190 € + 49 € Verpflegung*

Seminar Nr. D11-129526-133

* Verpfl. zzgl. USSt.



Leistungs- und Verhaltenskontrolle bei EDV-Einsatz, wie regeln (Orientierungsseminar)

Arbeitszeitverarbeitungssysteme, digitale Telefonanlagen und SAP-Programmpakete sind weit verbreitete EDV-Anwendungen. Hinzu kommen Videoüberwachung, Internettelefonie, digitale Ortung, RFID und digitale Erkennungssysteme. Solche EDV-Systeme können zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern genutzt werden.

Ziel: Das Kontrollpotenzial der bekanntesten Anwendungen erkennen und im Stande sein, wirksame Regelungen zum Schutz der Beschäftigten durchzusetzen.

Inhalt:

- Aufbau, Leistungsmerkmale und Auswertungen von ausgewählten Anwendungen
- 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: Neugewählte Betriebsräte, EinsteigerInnen, die Basiswissen brauchen, Personalräte; auch IT-MitarbeiterInnen, nicht geeignet für AdministratorInnen

Referent: Frank Steinwender, Dipl. Ing., TBS-Berater
Arbeitsschwerpunkte: Gestaltung und Regelungen von IT-Systemen im Betrieb, z.B.: SAP, eMail, Internet, Intranet, Warenwirtschaft, EPR etc.

Hattingen, 29.02. – 02.03.2012

Preis: 520 € + 300 € Übernachtung und Verpflegung*

Seminar Nr.: D11-129523-133

Für Kurzentschlossene

Von Profis für Profis

Beschäftigungssicherung – Was können Betriebsrat und Wirtschaftsausschuss tun? **Wegberg, 08. - 09.11.2011**

Unter der Lupe: Leistungs- und Verhaltenskontrolle beim EDV-Einsatz - Aufbau-seminar **Haltern am See, 15. - 16.11.2011**

Der Jahresabschluss - Bilanzanalyse und mehr **Dortmund, 15. - 16.11.2011**

Burn-out – Raus aus der Erschöpfungspirale **Bielefeld, 22. - 23.11.2011**

TBS Bildungsangebote

Butterweich und unkonkret - die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) in der betrieblichen Praxis **Bielefeld, 29.11.2011**

Kooperationsseminare mit ver.di b+b

Psychische Belastungen messen, aber wie? **Wiehl, 07. -09.11.2011**

Weitere Informationen: www.tbs-nrw.de



Psychische (Fehl-) Belastungen messen, aber wie?

Quer durch alle Branchen und Betriebsgrößen nehmen Arbeitsverdichtung, ungünstige Arbeitszeiten oder stressige Arbeitsatmosphäre zu; und dies bleibt für die Betroffenen nicht ohne Folgen. Die Ermittlung psychischer Belastungen erscheint vielfach schwierig und weniger „objektiv“ zu sein, als etwa die Messung von Lärm oder von Gefahrstoffen. Trotzdem gibt es hier gute Hilfsmittel und Beurteilungsinstrumente, um Belastungen zu erkennen. Zudem gibt es Erfahrungen mit betrieblich erfolgreichen Vorgehensweisen, wie Verbesserungsmaßnahmen gefunden werden können.

Ziel: Kennenlernen von Methoden und Verfahren zur Messung von psychischen Belastungen und deren praktischer Anwendung im Betrieb sowie von erfolgreichen Vorgehensmodellen.

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 nach BetrVG und LPVG

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

Referent: Klaus Heß, Dipl. Inform., TBS-Berater
Arbeitsschwerpunkte: Führungs- und Managementkonzepte, Organisations- und Technikgestaltung, Personalentwicklung, Call Center

Wegberg, 20.03. – 21.03.2012

Preis: 380 € + 165 € Übernachtung und Verpflegung*

Seminar Nr. D11-129513- 133

* Verpfl. zzgl. USSt.



Produktion verändert sich - was tun?

Kriterien und Hilfsmittel für den Betriebsrat zur Bewertung ganzheitlicher Produktionssysteme.

Die Betriebe werden fit gemacht für die Herausforderungen dieser Zeit. Das betrifft besonders die Produktion: Sogenannte „Ganzheitliche Produktionssysteme“ (GPS) sollen deutliche Verbesserungen der Wettbewerbsfähigkeit bringen. Methoden wie 5-S (Ordnung und Sauberkeit), Kanban und Kaizen sind Beispiele für Elemente von GPS, die eingeführt und zusammengeführt werden. Wie kann der Betriebsrat hier seine Rechte wahrnehmen? Wo liegen die Fallstricke, worauf muss der Betriebsrat bei der Einführung und später achten?

Ziel: Die Ziele der Interessenvertretung formulieren und Handlungshilfen zur Bewertung und Beteiligung geben.

Inhalt:

- Ganzheitliche Produktionssysteme – Module wie Standard-Prozesse, Arbeitsorganisation, Logistik sowie Prinzipien, Bausteine und Werkzeuge von GPS
- Praxisbeispiele: GPS-Modelle und Varianten
- Chancen und Risiken ganzheitlicher Produktionskonzepte
- Hinweise zur arbeitsgerechten Gestaltung
- Handlungsmöglichkeiten für die Interessenvertretung

Zielgruppe: Betriebsräte, die bei „Ganzheitlichen Produktionssystemen“ handlungsfähig werden wollen.

Referent: Viktor Steinberger, Dipl. Soz., TBS-Berater, Arbeitsschwerpunkte: Betriebliche Umgestaltung, Früherkennung von Beschäftigtenrisiken, betrieblicher Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien

Essen, 27.03. – 28.03.2012

Preis: 380 € zzgl. 200 € Übernachtung und Verpflegung*

Seminar Nr.: D11-129519-133

Betriebsklima und Führungsverhalten

Ein gutes Betriebsklima trägt sowohl zum Wohlbefinden der Beschäftigten wie zum wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens bei. Bei Betriebsrätebefragungen wird schlechtes Führungsverhalten regelmäßig als wichtigster Faktor für Arbeitsbelastung gesehen.

Ziel: In diesem Seminar erfahren Betriebsrats-/Personalratsmitglieder, wie sie auf das Führungsverhalten und das Betriebsklima Einfluss nehmen können.

Inhalt:

- Stellenwert von Führungsverhalten und Betriebsklima
- Merkmale von gutem und schlechtem Betriebsklima
- Führungsaufgaben, Führungskompetenzen, Führungsstile
- Managementkonzepte von Führungskräften
- Was ist „Gesundes Führen“ und wie kann es eingeführt werden

* Verpfl. zzgl. USSt.

- Das strukturierte Mitarbeitergespräch sMAG PE + zur Personalentwicklung unter Einbeziehung des Gesundheitsschutzes
- Handlungsmöglichkeiten für den Betriebs- und Personalrat
- Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte (Betriebsverfassungs- bzw. Personalvertretungsgesetz)
- Arbeitsschutzgesetz, SGB IX
- Beispiele zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung / Dienstvereinbarung

Zielgruppe: Betriebs- und Personalräte

Referentinnen: Eva von Buch, Gesundheitswissenschaftlerin, TBS-Beraterin, Arbeitsschwerpunkte: Betriebliche Gesundheitsförderung, Psychische Belastungen und Burn-out, Beschäftigungsfähigkeit, Arbeitsorganisation, Leiharbeit
Manuela Michalski, Arbeitswissenschaftlerin, TBS-Beraterin. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsorganisation, Unternehmens- und Managementgestaltung, Organisations- und Personalentwicklung

Sundern, 17.04. – 18.04.2012

Preis: 380 € + 125 € Übernachtung und Verpflegung*

Seminar Nr. D11-129512-133

Mitarbeitergespräch und Zielvereinbarung

In Produktions- und Dienstleistungsunternehmen werden zunehmend strukturierte Mitarbeitergespräche durchgeführt. Oft beurteilen Vorgesetzte Leistung und Verhalten der Beschäftigten. Berufliche Entwicklungschancen können besprochen, Ziele vorgegeben oder vereinbart werden, um die Leistungsbereitschaft auf unternehmerische Ziele zu lenken. Mitbestimmung muss dafür den Rahmen setzen.

Ziel: Die TeilnehmerInnen lernen die Führungsinstrumente Mitarbeitergespräch und Zielvereinbarung sowie Möglichkeiten zu deren arbeitsorientierter Gestaltung kennen.

Inhalt:

- Zielorientiertes Management (Management-by-objectives)
- Mitarbeitergespräch, Beurteilung, Zielvereinbarung
- Chancen und Risiken für die Arbeitsbedingungen
- Arbeitsorientierte Anforderungen und Gestaltung
- Handlungsmöglichkeiten und Beteiligungsrechte
- Eckpunkte einer Betriebs-/Dienstvereinbarung

Zielgruppe: Kolleginnen und Kollegen aus Betriebs- und Personalräten sowie Mitarbeitervertretungen

Referent: Olaf Schröder, Dipl.- Soz., TBS-Berater
Arbeitsschwerpunkte: Qualifizierung und Personalentwicklung, Analyse von Bilanz und GuV, Potenzialberatung

Haltern am See, 24.04. – 25.04.2012

Preis: 380 € + 170 € Übernachtung und Verpflegung*

Seminar Nr.: D11-129520-133



Finger weg von meinen Daten!**Beratung zum Beschäftigtendatenschutz****Zum Stand des Beschäftigtendatenschutzgesetzes**

Vor gut einem Jahr hat die Bundesregierung einen Gesetzentwurf zu einem Beschäftigtendatenschutzgesetz in den Bundestag eingebracht. Würde dieser Entwurf verabschiedet, so brächte er für die Beschäftigten und für Betriebsräte viele Verschlechterungen mit sich. Daher wird der vorliegende Entwurf auch von den Gewerkschaften abgelehnt.

Im Mai hat es eine Anhörung von Sachverständigen gegeben. Zu diesem Anlass stellte der DGB-Vorsitzende Michael Sommer noch einmal klar: „Der vorliegende Gesetzentwurf muss gestoppt werden“. Der vorliegende Entwurf führt nicht dazu, dass die Daten der Beschäftigten geschützt werden, sondern er legalisiert die Überwachung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Er erlaubt dem Arbeitgeber Gesundheitsdaten im laufenden Beschäftigungsverhältnis zu ermitteln, Screenings auch ohne konkreten Tatverdacht durchzuführen und Videoüberwachung erheblich auszudehnen. Dieser Entwurf schützt ausschließlich die Interessen der Arbeitgeber an Überwachung und Bepitzelung von Beschäftigten am Arbeitsplatz.

Parallel haben die Gewerkschaften eine Unterschriftenliste von Betriebs- und Personalräten gestartet (Infos und Download: www.dgb.de/datenschutzaktion). Über 800 Betriebs- und Personalratsgremien haben die Bundesregierung aufgefordert, diesen Entwurf zu beerdigen und einen neuen Anlauf zu nehmen. Dieser Gesetzentwurf geht vollkommen an den Bedürfnissen und Realitäten in den Betrieben und Verwaltungen vorbei.

Die Anhörung am 23. Mai war recht kontrovers. Sie machte deutlich, dass weitere Verschlechterungen diskutiert und erwogen werden, zum Beispiel die Erlaubnis, Beschäftigten in Konzernen frei zu übermitteln und zu nutzen.

Es wird davon ausgegangen, dass das Gesetz im Herbst vom Bundestag verabschiedet wird.

Datenschutz in Sozialen Netzen

Die Nutzung von Facebook, Twitter, YouTube, Xing und Co gewinnt zunehmend an Beliebtheit. Für viele junge, aber auch immer mehr ältere Menschen ist im Privatbereich eine Präsenz in Sozialen Netzen bereits zur Selbstverständlichkeit geworden.

In dieser „Gemeinschaft“ vernetzen sich Freunde, Arbeitskollegen und Bekannte, um Nachrichten, Fotos oder Informationen auszutauschen. Privates und Berufliches wird unweigerlich vermischt. Wer ist Freund? Wer ist Kollege oder Kunde? Wen kenne ich woher und was soll er von mir wissen? Solche Fragen des täglichen Lebens können in der virtuellen Welt nicht mehr gestellt werden, denn man ist mit allen gleichermaßen vernetzt. Eine kleine Unachtsamkeit und alle Welt erfährt, was einem gefällt, missfällt oder welche Meinung man zu politischen oder betrieblichen Themen hat. Es gilt das Prinzip „sehen und gesehen werden“ und die Diskretion im Umgang mit persönlichen Daten rückt in den Hintergrund.

Die Betreiber sozialer Netze interessieren sich nicht immer im gewünschten Maße für den Datenschutz und verlagern das Problem auf den Benutzer. In meist seitenlangen Geschäftsbedingungen, denen der Nutzer zugestimmt hat, findet sich der rechtliche Freibrief für den Betreiber. Und auch die Sicherheitseinstellungen sind nicht für jeden Nutzer einfach zu verstehen. Es ist erforderlich, sich durch Menülisten durchzuklicken, um Beschränkungen bei der Preisgabe persönlicher Daten vorzunehmen. Die Standardeinstellungen sehen häufig die Veröffentlichung aller persönlichen Daten vor und selbst die Löschung eines Accounts gewährleistet nicht immer, dass persönliche Daten vernichtet werden. Denn diese bleiben Eigentum von beispielsweise Facebook.

Doch bei der Preisgabe persönlicher Daten sollte in sozialen Netzen der Grundsatz „Geiz ist geil“ gelten. Interessenvertretungen sollten sich auch um dieses Thema kümmern und die Beschäftigten darüber informieren und dabei unterstützen, wie sie ihr Recht auf Datenschutz auch in sozialen Netzen wahrnehmen können.

Kontakt: Stefanie Wallbruch, TBS NRW - Regionalstelle Dortmund
Tel. 0231 249698-40, stefanie.wallbruch@tbs-nrw.de

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

Thema	Termin	Ort	Preis	Verpfl.*	Seminar-Nr.
Datenschutz bei der Datenverarbeitung ausser Haus	24.01.12	Dortmund	190,-	60,-*	D11-129530-133
Burn-out erkennen, verhindern, mit Betroffenen umgehen	01. - 02.02.12	Haltern am See	380,-	170,-**	D11-129511-133
Videoüberwachung: Rechtliche Situation und Mitbestimmungsmöglichkeiten	14.02.12	Essen	190,-	49,-*	D11-129526-133
Leistungs- und Verhaltenskontrolle bei EDV-Einsatz	29.02. - 02.03.12	Hattingen	520,-	300,-**	D11-129523-133
Psychische (Fehl-)Belastungen messen, aber wie?	20. - 21.03.12	Wegberg	380,-	165,-**	D11-129513-133
Produktion verändert sich - was tun?	27. - 28.03.12	Essen	380,-	200,-**	D11-129519-133
Betriebsklima und Führungsverhalten	17. - 18.04.12	Sundern	380,-	125,-**	D11-129512-133
Mitarbeitergespräch und Zielvereinbarung	24. - 25.04.12	Haltern am See	380,-	170,-**	D11-129520-133
Alte Datensammlungen - neue Auswertungen: Data Warehouse Strategien	08.05.12	Düsseldorf	190,-	55,-*	D11-129527-133
Auf dem Weg zum gesunden Betrieb: Betriebliches Gesundheitsmanagement mitgestalten	12. - 13.06.12	Haltern am See	380,-	170,-**	D11-129514-133
Datenschutz bei Datenverarbeitung "ausser Haus"	14.06.12	Düsseldorf	190,-	55,-*	D11-129524-133
Interessenvertretungen gestalten den demografischen Wandel	19. - 20.06.12	Wegberg	380,-	165,-**	D11-129515-133
Psychische Belastungen durch betriebliche Veränderungsprozesse	03. - 04.07.12	Sundern	380,-	125,-**	D11-129516-133
Gute Zahlen - schlechte Zahlen: Die Bedeutung von Leistungskennzahlen für den Betriebsrat	28.08.12	Bielefeld	190,-	45,-*	D11-129521-133
Schichtarbeit altersgerecht und flexibel gestalten: ein Thema für Alt und Jung	04. - 05.09.12	Bielefeld	470,-	200,-**	D11-129517-133
Unter der Lupe: Leistungs- und Verhaltenskontrolle beim EDV-Einsatz	11. - 12.09.12	Bielefeld	470,-	200,-**	D11-129522-133
SAP-Einsatz regeln, bestehende Vereinbarungen an neue Release-Stände anpassen	18. - 19.09.12	Haltern am See	380,-	170,-**	D11-129525-133
Butterweich und unkonkret- die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) in der betrieblichen Praxis	23.10.12	Essen	190,-	49,-*	D11-129518-133
Soziale Netzwerke - Von Fachforen bis Stammtischreden, alles geht online	30.10.12	Düsseldorf	190,-	55,-*	D11-129528-133
Bundesdatenschutzgesetz und neues Beschäftigtendatenschutzgesetz: Handlungsmöglichkeiten und Grenzen der Mitbestimmung	15. - 16.11.12	Meschede	380,-	150,-**	D11-129529-133

*zzgl. USSt. **inkl. Übernachtung

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. Der TBS e.V. kann bei zu geringer TeilnehmerInnenzahl das Seminar absagen.

 **Nutzen Sie auch unsere Infoline 0211 / 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): _____

eMail: _____

Datum/Unterschrift: _____

Seminar Nr.:

Titel: _____

TBS NRW

Organisationseinheit Seminare

Kurfürstenstraße 10

40211 Düsseldorf

Fax 0211 / 17 93 10 29

Demografieberatung

Der demografische Wandel und die Alterung der Belegschaften stellt Betriebe vor neue Herausforderungen. Unterstützung durch Demografieberatung kann ihnen bei der Entwicklung und Umsetzung von Lösungen helfen.



Im Buch „Qualitätssicherung in der Demografieberatung“ liefern zehn Autoren, unter anderem TBS-Berater Dr. Urs Peter Ruf, methodische Hinweise und Beiträge zu Beratungsansätzen, Qualifizierung von Beratern und zur Arbeit in Netzwerken.

Das Buch ist beim Bertelsmann Verlag erschienen.
Hg: Bundesanstalt f. Arbeitsschutz u. Arbeitsmedizin
ISBN 978-3-7639-4276-3, 197 Seiten, Preis 34,90 €

**Zukunft Gesundheit:
Fortschrittlicher Arbeitsschutz im Betrieb****Fachtagung, 15. Dez. 2011
in Düsseldorf**

Moderner Arbeitsschutz in den Unternehmen ist nicht nur gesetzliche Pflicht, sondern auch ein Garant für betrieblichen Erfolg. Die Vorteile liegen auf der Hand: Die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit aller MitarbeiterInnen, eine gesteigerte Produktivität und nicht zuletzt die Stärkung der Motivation.



Schon durch wenige, spezifisch auf den Betrieb zugeschnittene Maßnahmen lässt sich der Schutz der Beschäftigten verbessern und auf veränderte betriebliche Belastungen hin anpassen.

Damit moderner Arbeitsschutz funktionieren kann, gehört in jeden Betrieb eine gut vernetzte betriebliche Sicherheitsstruktur. Eine Struktur, die sich auch nach außen hin öffnet und im Bedarfsfall externe SicherheitsexpertInnen einbezieht. Die Fachtagung gibt Anregungen und Informationen zur Umsetzung von modernen Arbeitsschutzstrategien.

Preis: 150 € incl. Verpflegung

**Weitere Infos: karsten.lesing@tbs-nrw.de
oder unter www.tbs-nrw.de**

Beratung - ein gutes Recht!

Berater gehören heute zum betrieblichen Alltag. Ob im Groß- oder Kleinunternehmen, eine breite Palette von Themen und Problemen wird heute mit Unterstützung durch Beratung angegangen. Betriebsräte greifen diese Entwicklung für die eigene Arbeit auf. Wie die Geschäftsführung nutzen sie externen Sachverstand, um schneller und sicherer zum Ziel zu kommen, wenn es darauf ankommt. Die TBS bietet hierfür ein Team von fachlich und methodisch kompetenten BeraterInnen, die sich konsequent für die Interessen der Beschäftigten engagieren.



Der neue TBS-Flyer „**Gut beraten - Externe Sachverständige für den Betriebsrat nach § 80(3) und § 111 BetrVG**“ gibt einen kurzen Überblick, wie und wann die Unterstützung der TBS in Anspruch genommen werden kann.

Der Flyer kann kostenlos angefordert werden:
TBS-Hauptstelle, 0231 2496980, tbs-hauptstelle@tbs-nrw.de

Nachruf

Heinz Ney, ehemaliger langjähriger Verwaltungsleiter der TBS, ist am 11.09.2011 im Alter von 58 Jahren verstorben. In seiner 17-jährigen Tätigkeit hat er die Verwaltungsstrukturen der TBS aufgebaut und so die Einrichtung mit geprägt. Dabei hat er sich die uneingeschränkte Achtung und Anerkennung aller Kolleginnen und Kollegen erworben.

Wir trauern um einen lieben Kollegen, den wir immer in guter Erinnerung behalten werden.



TBS NRW
Regionalstelle Dortmund
Westenhellweg 92 - 94
44137 Dortmund
Tel. 02 31/24 96 98-0
Fax 02 31/24 96 98-41
eMail tbs-ruhr@tbs-nrw.de

TBS NRW
Regionalstelle Düsseldorf
Kurfürstenstraße 10
40211 Düsseldorf
Tel. 0 21 1/17 93 10-0
Fax 0 21 1/17 93 10-29
eMail 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
eMail 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, Silvia Lorenz,
Christine Kostzewa, Elisabeth Fellermann
©Foto: SVLuma/fotolia.com, sonne07/fotolia.com,
atmospheric/fotolia.com, phototom/fotolia.com,
ag visuell/fotolia.com,
Grafik/Layout: Elisabeth Fellermann
Druck: H. Rademann GmbH, Lüdinghausen
Die TBS ist eine vom Ministerium für Arbeit, Integration
und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen geförderte
Einrichtung.