

Ausgabe  
Februar

# 2/17 | Schnittpunkt

Informationen | Beratung | Seminare |

## Inhalt

<b>SAP HANA: Die neue Basis von SAP</b>	
Was hat der Betriebsrat zu beachten?	2
<b>Hohe Schlagkraft, mehr Effizienz</b>	
Die zunehmende Digitalisierung beherrschen	2
<b>eGovernment: Plädoyer für eine ungewohnte Zusammenarbeit in der digitalen Transformation</b>	3
<b>Experten sind sich einig: Demografie ist weiterhin ein Thema in den Betrieben</b>	3
<b>Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen verhindern</b>	4
<b>Unser Seminarprogramm</b>	6
<b>Gute Arbeit 4.0 gestalten:</b>	
Wie steht's in unserem Betrieb?	10
<b>E-Government gezielt gestalten – ein Vorgehensmodell für Personalräte</b>	10
<b>Seminarvorschau</b>	11
<b>TBS-Team</b>	12
<b>Der neue TBS-Flyer</b>	
„Das LPVG mit Leben füllen!“	12
<b>Gute Arbeit 4.0 – Chancen, Risiken und Gestaltungsmöglichkeiten</b>	12



**Themenschwerpunkt**

**Missbrauch von Leiharbeit  
und Werkverträgen verhindern**



## Michael Gensler

ist TBS Berater. Arbeitsschwerpunkte des Wirtschaftsingenieurs und Diplom-Kaufmanns sind Arbeitsorganisation, IT-Systeme, Entgeltsysteme sowie Arbeitszeit.



## Katrin Sommer

ist TBS-Beraterin. Arbeitsschwerpunkt der Diplom-Kauffrau ist die Regelung von IT-Systemen, insbesondere SAP und Personalinformationssysteme wie Successfactors und Workday.

## SAP HANA: Die neue Basis von SAP

### Was hat der Betriebsrat zu beachten?

Softwareanwendungen aus dem Hause SAP sind vielen Interessenvertretungen bekannt und Inhalt von betrieblichen Vereinbarungen. Aktuell forciert SAP die Einführung einer neuen Plattform für diese SAP-IT-Systeme: SAP HANA. Interessenvertretungen sollten ihr Augenmerk insbesondere auf das Berechtigungskonzept und mögliche Veränderungen der Arbeitsbedingungen legen.

Im Fokus von SAP HANA steht eine so genannte In-Memory-Datenbank. Komplexe Analysen von großen Datenmengen können direkt – ohne Datenexport und Verzögerung wie bisher – in „Echtzeit“ erfolgen. Interessant für Interessenvertretungen, denn SAP HANA ist mehr als nur eine Datenbank: Die neue Qualität bei der Erstellung von Auswertungen kann sowohl in neuen Anwendungen aus der Business Suite SAP S/4 HANA als mit bestehenden SAP-Bestandssystemen genutzt werden.

Mit der neuen Entwicklungsplattform entfällt weitgehend die SAP-Programmiersprache ABAP und es gibt eine starke Vereinfachung der Integration von Nicht-SAP-Anwendungen. Wenn erwünscht, kann das IT-System auch auf fremden Systemen in der „Cloud“ betrieben werden, wodurch sich die bekannten Fragen der Auftragsdatenverarbeitung gemäß § 11 BDSG stellen. Bedeutend für den Systembetrieb ist insbesondere das neue Berechtigungssystem, das eine Neuumsetzung des Berechtigungskonzeptes zur Folge haben kann.

Mögliche Fragestellungen der Interessenvertretungen könnten somit sein:

- Ist SAP HANA bereits eingeführt worden?
- Wie ist der Umsetzungsstand des vereinbarten Berechtigungskonzeptes?
- Welche Auswertungen/Auswertungswerkzeuge sind geplant?
- Können unsere IT-Mitarbeiter mit dem Schwerpunkt SAP-ABAP auch das neue System betreuen? Sind eventuell Schulungen erforderlich?

Diese und viele wichtige Aspekte mehr können die Interessenvertretungen u.a. nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, § 72 Abs. 3 Nr. 2 LPVG NRW mitgestalten. Hierbei steht die TBS unterstützend zur Verfügung.

Kontakt: [michael.gensler@tbs-nrw.de](mailto:michael.gensler@tbs-nrw.de)

Tel. 0172 / 312 41 86

## Hohe Schlagkraft, mehr Effizienz

### Die zunehmende Digitalisierung beherrschen

Industrie 4.0 und Digitalisierung sind in aller Munde. So halten nicht nur immer mehr EDV-Systeme Einzug in die Betriebe, sie werden auch immer komplexer, die Veränderungszyklen kürzer. Wird dies für den Betriebsrat, der seine Mitbestimmungsrechte wahrnehmen will, ein nicht mehr zu bewältigender Vollzeitjob?

Das muss nicht sein, wenn der Betriebsrat die Arbeit durch den Aufbau eines schlagkräftigen IT-Ausschusses effizient gestaltet. Dabei gibt es drei wichtige Erfolgsfaktoren:

- **Zusammensetzung des IT-Ausschusses**

Sind die Vertreter des Betriebsrates IT-erfahren? Wo besteht Qualifizierungsbedarf? Gibt es einen formalisierten regelmäßigen Austausch mit verantwortlichen Vertretern aus dem IT- und Personalbereich und dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten zu allen geplanten IT-Vorhaben?

- **Rahmenvereinbarung zur Informations- und Kommunikationstechnologie**

Eine freiwillige Vereinbarung kann die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und IT-Ausschuss maßgeblich vereinfachen. Wesentliche Standards zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle, zum Datenschutz und zur Zusammenarbeit der Betriebsparteien ersetzen die aufwändige Verhandlung für jedes einzelne IT-System.

- **Konsequente Priorisierung**

Viele Unternehmen legen im Rahmen der jährlichen Budgetplanung die für das Folgejahr geplanten IT-Vorhaben fest. Diese Projektliste sollte der IT-Ausschuss einfordern und die IT-Vorhaben mit Blick auf die Beschäftigten konsequent priorisieren. Nur die IT-Vorhaben mit a.) deutlichen Auswirkungen für die Beschäftigten, b.) hohen Anforderungen an den Datenschutz oder c.) weitreichenden Möglichkeiten zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle sollte der IT-Ausschuss eng begleiten. Für die anderen gilt ohne weiteres Zutun der Schutz der Rahmenvereinbarung.

Die TBS bietet am 27.04.2017 ein Seminar an für Betriebsräte, die einen IT-Ausschuss aufbauen wollen oder in einem IT-Ausschuss mitarbeiten. Nähere Informationen auf Seite 9.

Kontakt: [katrin.sommer@tbs-nrw.de](mailto:katrin.sommer@tbs-nrw.de)

Tel.: 0173 / 209 77 60

## eGovernment: Plädoyer für eine ungewohnte Zusammenarbeit in der digitalen Transformation

Mit dem E-Government-Gesetz NRW vom Juli 2016 wurden die Grundlagen geschaffen, alle Kommunikations- und Bearbeitungsprozesse der öffentlichen Landes- und Kommunalverwaltungen weitgehend elektronisch und medienbruchfrei durchzuführen. Was die digitale Transformation bedeutet, zeigen Beiträge des CIO NRW, des DGB-Bundesvorstandes, der Wissenschaft und der Beratung auf der Fachtagung. In den anschließenden Fachforen können Personalräte Handlungskonzepte und Erfahrungen zu spezifischen Themen (Beamtenrecht, eAkte, Führung und Gesundheitsschutz, Betriebswirtschaft, Personalentwicklung und Qualifizierung) austauschen. Alle TeilnehmerInnen erhalten eine E-Government-Arbeitshilfe und eine Dokumentation der Tagungsergebnisse.

Teilnahmegebühr 160 € zzgl. Verpfl. 30 € \*  
Anmeldung bitte bis spätestens zum 18.04.2017  
online unter [www.tbs-nrw.de](http://www.tbs-nrw.de)  
oder an die TBS NRW e.V. Dortmund /  
Fax: 0231 - 249698-41 / Mail: [tbs-ruhr@tbs-nrw.de](mailto:tbs-ruhr@tbs-nrw.de)  
Kontakt bei Fragen: Ulrike Henseleit  
[ulrike.henseleit@tbs-nrw.de](mailto:ulrike.henseleit@tbs-nrw.de); Tel. 0231 – 249698-20

\* Verpfl. zzgl. 19% MWST.



### Personalrätekonferenz Düsseldorf, 09.05.2017

Weitere Informationen und Programm  
[www.tbs-nrw.de/seminare/veranstaltungen](http://www.tbs-nrw.de/seminare/veranstaltungen)

## Experten sind sich einig: Demografie ist weiterhin ein Thema in den Betrieben

Im Rahmen der Initiative DEMOGRAFIE AKTIV zeigen Experteninterviews mit Vertretern der Sozialpartner, aus Verbänden und arbeitspolitischen Institutionen, dass das Thema Demografie weiterhin Relevanz für Unternehmen hat. Gründe hierfür liegen im Fachkräftemangel, in den Rentenabgängen oder einem hohen Durchschnittsalter. Dabei werden viele Aspekte sichtbar, die eng mit dem Thema „Demografie“ verbunden sind, aber nicht unbedingt mit diesem Begriff verknüpft werden (Stichwort: Digitalisierung der Arbeitswelt).

Deshalb arbeiten die Sozialpartner und die Initiative DEMOGRAFIE AKTIV mit vielfältigen Aktivitäten darauf hin, das Thema mit den aktuellen Top-Themen wie „Arbeit 4.0“ und „Digitalisierung“ zu verknüpfen und in die Breite zu tragen. Hierbei tauchen zusätzliche Herausforderungen und Chancen auf. Der Wettbewerb um Fachkräfte verlagert sich zunehmend auf die sozialen Medien und Portale, Arbeit wird zwischenzeitlich auch von zu Hause aus möglich, oder Assistenzsysteme könnten gerade älteren Mitarbeiter/-innen die Arbeit erleichtern. Entwicklungen, die bei den Beschäf-

tigten oft auch Sorgen und Ängste auslösen - besonders bei Beschäftigten im fortgeschrittenen Alter. Deshalb ist es wichtig, diese Mitarbeitenden auf dem Weg zu neuen Arbeitsformen und Technologien mitzunehmen, sie auf einem hohen Qualifikationsniveau zu halten oder systematisch den Wissenstransfer im Generationentandem zu betreiben.

Unternehmen wie Interessenvertretungen sollten sich also u. a. folgende Fragen stellen: Wie können die kommenden Veränderungen der Arbeit mit alternden Belegschaften bewältigt werden? Wie kann der Einsatz neuer Technologien als Chance für die Fachkräftegewinnung genutzt werden? Gelingt es, solche aktuellen Themen und Entwicklungen mit der „demografischen Brille“ zu betrachten, bieten sich Chancen für Lösungsansätze, die alle Beschäftigtengruppen einbeziehen. Demografie muss bei den jetzt spürbaren Herausforderungen der Unternehmen ansetzen. Unterstützung erhalten Sie hierbei von der Servicestelle der Initiative DEMOGRAFIE AKTIV.



Ansprechpartnerinnen Servicestelle DEMOGRAFIE AKTIV:  
Stefani Mehring / Fatma Fettah  
Telefon 0521 966350 - [www.tbs-nrw.de](http://www.tbs-nrw.de)

[servicestelle@demografie-aktiv.de](mailto:servicestelle@demografie-aktiv.de)  
[www.demografie-aktiv.de](http://www.demografie-aktiv.de)







## Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen verhindern

**Handlungsansätze für Interessenvertretungen: Arbeitgeber setzen Werkverträge mit den Argumenten ein, den Personaleinsatz zu flexibilisieren, sich auf das Kerngeschäft zu fokussieren oder die Kosten zu senken. Doch wie stellt sich die betriebliche Interessenvertretung zu diesem Thema auf? Eine Umfrage sollte diese Frage klären.**

Mit der Befragung sollten Informationen gewonnen werden, um passgenaue Angebote für die Interessenvertretungen zu entwickeln und den Missbrauch von Werkverträgen einzudämmen. Die Umfrage erfolgte von Juni bis August 2016 und 135 Betriebe haben an der Umfrage teilgenommen.

### Wie entwickelt sich der Einsatz von Fremdfirmen bei den TBS-Kunden?

Bei den 135 Betrieben sind durchschnittlich 10% der Belegschaft Fremdfirmenbeschäftigte. Hierbei überwiegt der Anteil eingesetzter Leiharbeitskräfte gegenüber dem Anteil der Werkvertragsbeschäftigten. Bei nahezu der Hälfte der Unternehmen werden Werkverträge eingesetzt. Interessant ist, dass eher Stammbeschäftigte als Leiharbeitskräfte durch Werkverträge ersetzt werden. In der Zukunft rechnet knapp ein Drittel der Befragten mit einer Zunahme von Werkverträgen.

### Werkverträge: Wo eingesetzt, wie eingeschätzt?

Eine Zuordnung der Werkverträge zu den Unternehmensbereichen hat ergeben, dass über 65% der Befragten in dem Bereich Dienstleistung Werkverträge einsetzen, gefolgt von den Bereichen

Produktion und Instandhaltung, selbst wenn es sich hierbei um Kernbereiche des Unternehmens handelt. Der Einsatz erfolgt meist dauerhaft und auf dem Betriebsgelände – Crowdworking spielt eine sehr geringe bis keine Rolle. Die Einschätzung, ob der Einsatz als kritisch oder unkritisch zu bewerten sei, tendiert zu einer kritischen Bewertung. (Abbildung 1)

### Die betriebliche Interessenvertretung und die Werkvertragsbeschäftigten

Über zwei Drittel der 135 Gremien haben Kontakt zu den Werkvertragsbeschäftigten. Zu beachten ist jedoch, dass noch durchschnittlich 13% unbekannte Vertragsverhältnisse in den Betrieben vorhanden sind. Zudem: Nur 14% der Unternehmen verfügen über Regelungen zum Einsatz von Werkverträgen, obwohl bis zu 72% der Befragten ihren Einsatz als kritisch bewerten. Dies erklärt, warum bei der Abfrage des Unterstützungsbedarfs Betriebsvereinbarungen den höchsten Wert von 69% aufweisen. Doch auch bei der Ausschöpfung der rechtlichen Möglichkeiten und der Abgrenzung von Leiharbeit und Werkvertrag werden Informationen benötigt.

### Kostenfreies Schulungsangebot für betriebliche Interessenvertretungen

Auf Grundlage dieser Informationen hat das Projekt „Service-Hotline Zeitarbeit und Werkvertrag“ ein dreistündiges Schulungsangebot entwickelt, das den festgestellten Unterstützungsbedarf aufgreift. Vor Ort im Betrieb oder in unseren Räumen schulen wir Gremien im Umgang mit Werkverträgen, um dem Ziel, prekäre Beschäftigung einzudämmen, ein bisschen näher zu kommen.

### Inhalte des Schulungsangebots\*

- Gesetzliche Grundlagen für Werkverträge
- Kriterien für die Abgrenzung von Werkvertrag und Leiharbeit
- Überblick über die Informations-, Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte
- Regelungen in Betriebsvereinbarungen/ Dienstvereinbarungen
- Gesetzliche Neuregelungen: Offenlegungspflicht und Informationsrechte

Zeitraumen: 3 Stunden

\* Die Schulung vermittelt Kenntnisse nach § 37 (6) BetrVG, § 42 (5) LPVG NW, § 46 (6) BpersVG und gibt einen Überblick über die aktuelle Rechtslage unter Berücksichtigung der gesetzlichen Neuerungen.

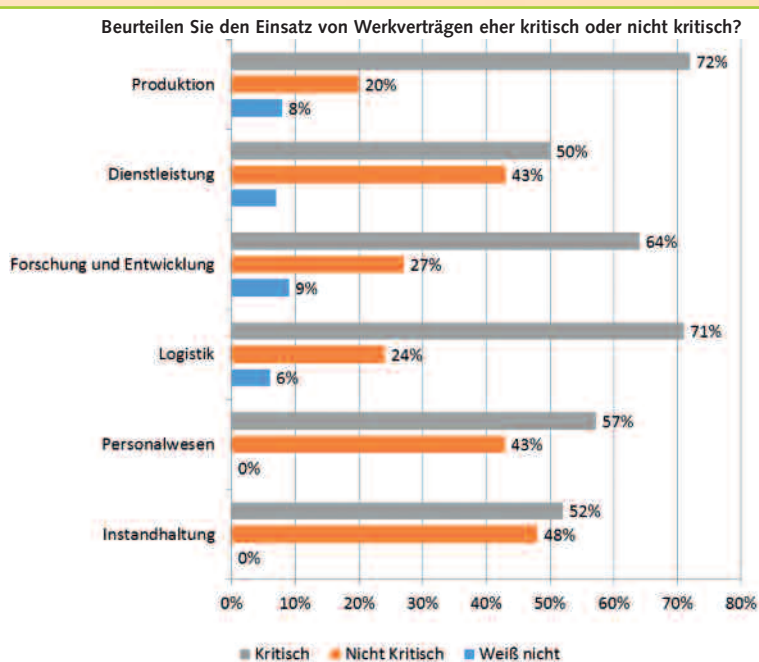


Abbildung 1: Vergleich der Bewertung von Werkverträgen in den einzelnen Bereichen

## Werkverträge: neue rechtliche Grundlagen

Das Gesetzespaket zur Verhinderung des Missbrauchs von Leiharbeit und Werkverträgen wird am 1. April 2017 in Kraft treten. Die Änderungen schaffen zwar keine neue Mitbestimmung bei Werkverträgen, stärken aber die bereits bestehenden Informations- und Beteiligungsrechte. Sie stellen klar, dass zum Informationsanspruch über die Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen, „insbesondere auch der zeitliche Umfang des Einsatzes, der Einsatzort und die Arbeitsaufgaben“ gehören. Der im § 80 BetrVG neu aufgenommene Satz „Zu den erforderlichen Unterlagen gehören auch die Verträge, die der Beschäftigung [...] zugrunde liegen“ verdeutlicht, dass dem Betriebsrat auch die Werkverträge zur Verfügung gestellt werden müssen. Entsprechend wurde auch § 92 BetrVG über den Informationsanspruch bei der Personalplanung ergänzt.

Bei Überprüfung eines (Schein-)Vertrages soll der neue § 611a „Arbeitsvertrag“ im BGB helfen. Damit wurde die von der Rechtsprechung entwickelte Abgrenzung von abhängiger zu selbstständiger Tätigkeit gesetzlich niedergelegt. Es wird klargestellt, dass ein Arbeitsverhältnis, unabhängig von der Bezeichnung und dem formalen Inhalt des Vertrages, vorliegt, wenn dies der tatsächlichen Vertragsdurchführung entspricht. Um den Missbrauch von Werkvertragsgestaltungen zu verhindern, werden bei einer verdeckten Arbeitnehmerüberlassung der vermeintliche Werkunternehmer und sein Auftraggeber auch bei Vorlage einer Verleih-erlaubnis nicht besser gestellt als derjenige, der unerlaubt Arbeitnehmerüberlassung betreibt.

Die **„Service-Hotline Zeitarbeit und Werkvertrag“** 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.  
[www.zeitarbeit.nrw.de](http://www.zeitarbeit.nrw.de)

### Autorinnen



#### Katja Köhler

ist TBS-Beraterin sowie Leiterin des Projekts „Service-Hotline Zeitarbeit und Werkvertrag“. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Fremdfirmeneinsätze, Outsourcing, Fragen zur Beschäftigungssicherung und Wirtschaftlichkeit.

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

Tel. 0162 / 25 86 442



#### Silke Hoffmann

ist TBS-Beraterin sowie Regionalstellenleiterin in Düsseldorf. Zu ihren Arbeitsschwerpunkten zählen die Mitarbeit im Projekt der „Service-Hotline Leiharbeit und Werkvertrag“ sowie Arbeitszeit- und Schichtplangestaltung.

[silke.hoffmann@tbs-nrw.de](mailto:silke.hoffmann@tbs-nrw.de)

Tel. 0173 / 209 77 68



#### Jürgen Szalies

Mitglied des Betriebsrates der Hüttenwerke Krupp Mannesmann in Duisburg

Seit dem 01.01.2015 gilt im Tarifgebiet Eisen und Stahl der „Tarifvertrag über den Einsatz von Werkverträgen“. Vor dem Hintergrund zunehmender Werkverträge in den Betrieben der Stahlindustrie ist es der IG Metall mit diesem Tarifvertrag gelungen, Rahmenbedingungen gegen einen missbräuchlichen Einsatz zu schaffen. Beispielsweise muss unser Arbeitgeber eine Fremdvergabe dem Betriebsrat gegenüber begründen. Die Werkunternehmer müssen gegenüber den Hüttenwerken nachweisen können, dass die Arbeitszeiten ihrer Beschäftigten arbeitszeitrechtlich einwandfrei sind. Über den Tarifvertrag wird den Werksvertragsbeschäftigten das Recht eingeräumt, beim Betriebsrat Beschwerde gegen Verstöße einzulegen.

Wir haben für die Umsetzung dieses Tarifvertrages hier bei den Hüttenwerken Krupp Mannesmann eine recht ordentliche Betriebsvereinbarung mit der Geschäftsführung abgeschlossen. Im Übrigen der gleiche Prozess wie vor Jahren die Betriebsvereinbarung zur Leiharbeit. Ich möchte hier ganz bewusst betonen, dass nicht jeder Werkvertrag automatisch schlecht ist. Man muss halt sehr gründlich darüber nachdenken, ob und welche Arbeiten man sinnvollerweise fremdvergift. Grundsätzlich möchte ich eigentlich so viel wie möglich mit der eigenen Stammebelegschaft arbeiten. Das liegt in der Natur der Sache.

Wir haben einen Ausschuss „Werkverträge“ gebildet. Dieser kommt regelmäßig zusammen, auf einen Hinweis aus der Belegschaft auch außerordentlich und kurzfristig. Der Arbeitgeber wird von uns auf einen groben Verstoß durch eine Werksvertragsfirma hingewiesen. Es folgen dann gemeinsame stichpunktartige Kontrollgänge und ein Protokoll über das Ereignis. Bei mehrfachem Verstoß hat der Werksvertragsnehmer mit ernststen Konsequenzen zu rechnen.

Bei wirtschaftlichen Entscheidungen hat der Betriebsrat keine Mitbestimmung. Aber zu den Themen Ordnung im Betrieb und Abgrenzung zur Stammebelegschaft gibt uns das Betriebsverfassungsgesetz schon die Möglichkeit, Informationen vom Arbeitgeber einzufordern. Denn schließlich müssen wir Betriebsräte ja wissen, wer sich in den Produktionsanlagen aufhält (Stichwort Arbeitssicherheit). Und ganz wichtig: die Personalabteilung mit einbinden! Denn die muss wissen, dass bei einem groben Verstoß gegen den Tarifvertrag Werkverträge unsere Geschäftsführung direkt haftbar gemacht werden kann. Das wird meistens dann akut, wenn der Zoll kontrolliert und fündig wird. Unser Einkauf und die Personalabteilung sind aus meiner Erfahrung für Gespräche immer bereit.

**Professioneller Start ins neue Jahr – sind die Profi-Seminare für 2017 schon eingepplant?** Unsere Profi-Seminare machen euch fit für Zukunftsthemen wie zum Beispiel die Einführung der eAkte, informieren euch umfassend und kompakt zu grundlegenden Themen wie dem betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) und zeigen, worauf ihr als Interessenvertretung bei der Einführung von Personalinformationssystemen achten solltet. Aktuelle Entwicklungen der Mitbestimmungspraxis stehen dabei immer im Vordergrund. Wie gewohnt vermitteln TBS-Experten die Inhalte anschaulich, praxisnah und gehen auf eure Fragen ein. Viele neue, spannende Themen sind vorbereitet – wir freuen uns auf eine rege Teilnahme! Euer TBS-Seminar-Organisationsteam

**Claudia Hägele**

claudia.haegle@tbs-nrw.de

**Martina Rieck**

martina.riek@tbs-nrw.de

### Neue Abläufe in der Verwaltung Die eAkte verändert die Arbeit

Derzeit zieht die elektronische Akte (kurz: eAkte) in die Verwaltungen ein. Als Workflow-System ist sie in der Privatwirtschaft, in Versicherungen oder auch in den Arbeitsagenturen schon länger im Einsatz, gerade wird ihre Einführung in vielen Kommunen und Landesbetrieben vorbereitet. Mit der eAkte werden sich Arbeitsprozesse entscheidend verändern. Mehr IT-Steuerung oder Autonomie in der Aufgabenerledigung? Standardisierung oder breitere Qualifizierung? Bereits mit der Ausschreibung und in der Einführungsphase kann die Interessenvertretung Stellgrößen beeinflussen und ihre Vorstellungen von Guter Arbeit einbringen.

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

**Inhalt:**

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

**Zielgruppe:** Betriebsräte und Personalräte, insbesondere aus Verwaltungen, Datenschutzbeauftragte

**Referenten:** Klaus Heß, TBS-Berater.

Arbeitsschwerpunkte des Diplom-Informatikers sind Führungs- und Managementkonzepte, Organisations- und Technikgestaltung, Personalentwicklung, Gesundheitsschutz.

**Düsseldorf, 04.04.2017****Seminar Nr. D11-179531-133****Seminarkosten 225 € zzgl. Verpflegung ca. 40 €\*** 

### Digitalisierung der industriellen (Dienstleistungs-) Arbeit

In Industriebetrieben nimmt nicht nur die Handarbeit ab, mittlerweile richten sich die Rationalisierungsbemühungen auf die klassischen Angestelltentätigkeiten. Arbeit wird standardisiert, z. B. durch Nutzung von Office-Programmen und durch IT gesteuert. IT erlaubt den durchgängigen Überblick des Controllers von der Unternehmenskennzahl bis hinunter zum einzelnen Arbeitsvorgang. Die Arbeitsprozesse finden immer gleichzeitig und durchgängig auch in der digitalen Welt statt: Vom Auftrags-eingang über Konstruktion, Beschaffung, Arbeitsplanung und -vorbereitung bis zur Auslieferung mit Versand und Buchhaltung werden die Abläufe immer mehr durch Software vorgegeben.

**Ziel:** Die Teilnehmenden erhalten Überblickwissen zur Digitalisierung der „industriellen Kopfarbeit“ sowie Gestaltungsmöglichkeiten und Eckpunkte für betriebliche Vereinbarungen.

**Inhalt:**

- Technisch-organisatorische Trends der betrieblichen Digitalisierung
- Praxisbeispiele: Was gibt es bereits? Wie sind die Erfahrungen?
- Leitbilder: IT-Steuerung oder teilsouveräne Teamarbeit
- Gestaltungsfelder, u.a. Arbeitsorganisation, Qualifizierung, Arbeitszeit, Entgelt, Gesundheitsschutz
- Handlungsmöglichkeiten von der Situationserhebung über Bewertung bis zur Formulierung und Durchsetzung eigener beschäftigungsförderlicher Szenarien
- Eckpunkte von Betriebsvereinbarungen

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

**Referent:** Viktor Steinberger, TBS-Berater.

Arbeitsschwerpunkte des Diplom-Soziologen sind Beteiligung, Innovation und Produktionssystem-Weiterentwicklung.

**Düsseldorf, 04.05.2017****Seminarnummer: D11-179528-133****Seminarkosten 225 € zzgl. Verpflegung ca. 40 €\*** 

\* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.





## Nachgefragt: Neues Seminarthema, warum?

- 1. Es wird schon länger über die eAkte gesprochen und geschrieben, was bedeutet die Einführung der eAkte eigentlich für die Beschäftigten? Kommt damit die „Verwaltungsarbeit 4.0“ einher?** Mit der E-Akte wird nicht nur die Ablage elektronisch strukturiert, vielmehr wird eine Basis-IT geschaffen, die die traditionellen Fachverfahren, die Vorgangsbearbeitung und die elektronische Zusammenarbeit integriert und dies sowohl behördenintern, behördenübergreifend und mit Externen. Damit werden sich die Arbeitsbeziehungen tiefgreifend ändern: Alle Arbeits- und Leistungsprozesse werden transparent und nachvollziehbar. Auf Knopfdruck können der aktuelle Bearbeitungsstand und -ort eines Vorgangs sowie Durchlauf- und Liegezeiten und Arbeitsgeschwindigkeiten angezeigt werden, neben den entstehenden Überwachungspotenzialen durch die anfallenden Datenmengen gibt es neue Belastungen und Beanspruchungen durch die zunehmende Bildschirmarbeit; ganz zu schweigen von der Arbeitsverdichtung und Steuerung der Beschäftigten durch die elektronischen Workflows und die räumliche und zeitliche Entgrenzung von Arbeit.
- 2. Welche Aufgaben haben Personalräte in diesem Zusammenhang zu lösen?** Bereits während der Planungsphase können Personalvertretungen Einfluss nehmen auf das Pflichtenheft und die Auswahl von Systemanbietern, sie können dabei Überwachungspotenziale begrenzen, für ergonomische Softwaregestaltung sorgen, möglichst viel Autonomie in der Aufgabenerledigung und eine breite Qualifizierung durchsetzen. In der Einführungsphase wird es um eine breite Nutzerbeteiligung gehen, damit Beschäftigte ihre Kriterien von Guter Arbeit einbringen können. Es geht auch um zeitgemäße Möglichkeiten zur Förderung der Vereinbarung von Familie und Beruf.
- 3. Welche Tipps bekommen Personalvertretungen im neuen Seminar „Neue Abläufe in der Verwaltung. Die eAkte verändert die Arbeit“, oder anders gefragt: Warum lohnt es sich das Seminar zu besuchen?** Die Personalräte bekommen Tipps welche Mitbestimmungsrechte sie nutzen können, um sich bereits in der Planungsphase einzubringen, an welchen Stellschrauben sie drehen können, und wie eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung gestaltet sein müsste, die sie hierbei unterstützt.



**Klaus Heß**  
zum Seminarthema  
„Neue Abläufe in der  
Verwaltung -  
Die eAkte verändert  
die Arbeit“

### Gesund bleiben mit Digitalisierung und Industrie 4.0

Die Bedingungen, unter denen viele Beschäftigte heute arbeiten, haben sich drastisch verändert. Arbeitszeiten, Arbeitsort und auch Verantwortlichkeiten sind teilweise stark entgrenzt. Die Verwaltungen sind betroffen von einer fortschreitenden Digitalisierung ihrer Arbeitsprozesse und -dokumente, in der Industrie entstehen zunehmend vernetzte, computergesteuerte und von Robotern ausgeführte Arbeitsabläufe. Auf dem freien Markt zieht sich eine Heerschar von „Crowdworkern“ Aufträge aus dem Netz, um sie dann für einen minimalen Lohn abuarbeiten.

**Ziel:** Im Seminar erörtern die Teilnehmenden den Einfluss neuer Technologien und Arbeitsstrukturen auf die Gesundheit von Beschäftigten und lernen Ansätze und Konzepte für einen langfristigen Verbleib im Erwerbsleben kennen. Mitbestimmungsmöglichkeiten der Interessenvertretungen unter den gegebenen Vorzeichen werden dargestellt und so ein Überblick über die gesetzlichen Grundlagen geschaffen.

#### Inhalt:

- Neue Herausforderungen für die Gesundheit im Arbeitsumfeld
- Gesetzliche Grundlagen
- Mitbestimmung in Zeiten zunehmender Individualisierung
- Möglichkeiten der Verhältnis-/Verhaltensprävention
- Chancen und Risiken für die Arbeit der Interessenvertretung

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

**Referentin:** Stefani Mehring, TBS-Beraterin.

Arbeitsschwerpunkte der Diplom-Pädagogin sind Betriebliches Gesundheitsmanagement, Demografie und Arbeitszeit.

**Hamm, 09.05. – 10.05.2017 Seminar Nr. D11-179519-133  
SeminarKosten 435 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 185 €\***

### Personal 4.0 – SuccessFactors, Workday und Cornerstone – Worauf Interessenvertretungen bei der Einführung unbedingt achten sollten!

Die Landschaft der Personalinformationssysteme verändert sich massiv. Wurden EDV-Systeme bislang schwerpunktmäßig zur Personaladministration, Gehaltsabrechnung und Zeitwirtschaft genutzt, so bilden neuere Softwarelösungen nun auch verstärkt die für die Beschäftigten wichtigen Personalprozesse rund um Zielvereinbarung und Leistungsbewertung, Entlohnungsplanung, Recruiting, Talent Review, Entwicklungs- und Nachfolgeplanung ab. Bekannte Anbieter solcher Talentmanagement- bzw. Personalplanungs-Systeme sind u. a. SuccessFactors von SAP, Workday und Cornerstone. Was zunächst nur aussieht wie die Einführung einer weiteren Software, entpuppt sich in den Betrieben als Einstieg in eine ganz neue Personalplanungs- und -steuerungs-Philosophie.

**Ziel:** Das Tagesseminar gibt einen kompakten Überblick zu den Trends moderner Personalinformationssysteme und zeigt die Auswirkungen sowohl auf den einzelnen Beschäftigten als auch auf die betriebliche Personalsteuerung insgesamt auf.

#### Inhalt:

- Personalinformationssysteme im Überblick – Welche gibt es? Was können sie?
- Welche Auswirkungen haben die zunehmende Digitalisierung und Bewertung der Beschäftigten?
- Was sind Chancen? Was sind Risiken?
- Rechtlicher Rahmen – Welche Mitbestimmungsrechte rund um die Einführung der Software als auch rund um die Veränderung der Personalprozesse hat die Interessenvertretung?
- Was sind die besonderen Anforderungen an den Datenschutz?

\* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.



- Welche Gestaltungsnotwendigkeiten und -möglichkeiten hat die Interessenvertretung?
- Erfahrungsaustausch unter den TeilnehmerInnen

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

**Referentin:** Katrin Sommer, TBS-Beraterin.

Arbeitsschwerpunkte der Diplom-Kauffrau sind die Einführung von EDV-Systemen, insbesondere SAP und Successfactors, der Einsatz von Smartphones und die Regelung sozialer Netze.

**Düsseldorf, 11.05.2017 Seminar Nr. D11-179513-133**  
**Seminarkosten 225 € zzgl. Verpflegung ca. 40 €\***

### Mit der Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen angehen - 13 Schritte zum Erfolg

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 scheint vielfach schwierig und weniger „objektiv“ zu sein, als etwa die Messung von Lärm oder Gefahrstoffen. Trotzdem gibt es hier gute Hilfsmittel und Beurteilungsinstrumente, um Belastungen zu erkennen. Zudem gibt es fundierte Erfahrungen mit betrieblich erfolgreichen Vorgehensweisen, wie Verbesserungsmaßnahmen gefunden werden können.

**Ziel:** Den Teilnehmenden werden Grundlagen zur psychischen Belastung und Beanspruchung vermittelt. Methoden und Verfahren zur Messung von psychischen Belastungen und deren praktische Anwendungen im Betrieb mit der Gefährdungsbeurteilung werden ebenso vorgestellt, wie erfolgreiche Vorgehensmodelle für die betriebliche Praxis. Das Seminar eignet sich auch für Interessenvertretungen, die neu in das Thema psychische Belastungen einsteigen wollen.

#### Inhalt

- Begriffsklärungen: psychische Beanspruchung, psychische Belastung
- Ursachen für psychische Belastungen im Betrieb

- Messmethoden und Beurteilungsinstrumente
- Psychische Belastungen im Zusammenhang mit der Gefährdungsbeurteilung
- Best Practice: Gute Beispiele betrieblichen Handelns
- Handlungsmöglichkeiten im Betrieb
- Aufgaben und Rolle der Interessenvertretung
- Rechtliche Möglichkeiten nach BetrVG und LPVG

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

**Referentin:** Diana Reiter, TBS-Beraterin.

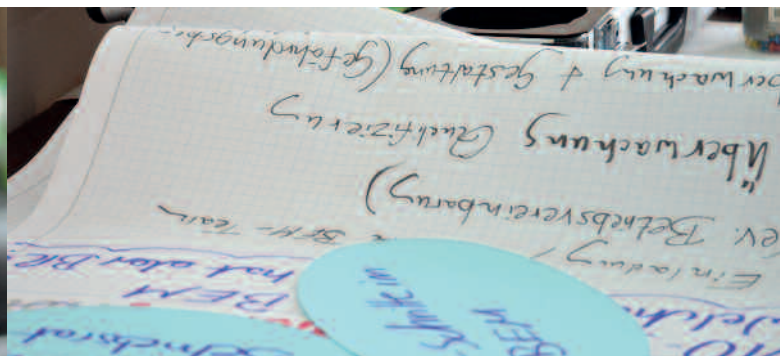
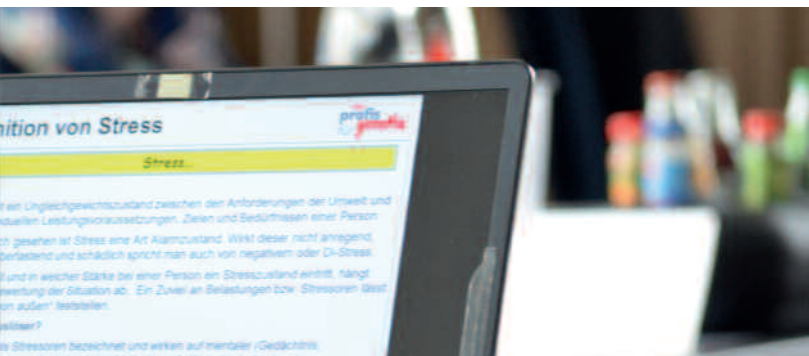
Arbeitsschwerpunkte der Sozialwissenschaftlerin sind das BEM, psychische Belastungen, Arbeits- und Gesundheitsschutz und der demografische Wandel.

**Duisburg, 23.05. – 24.05.2017 Seminar Nr. D11-179532-133**  
**Seminarkosten 435 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 210 €\***

### Den Arbeitsalltag stressfrei gestalten - Wirksame Präventionsmaßnahmen kennen und umsetzen

Der Begriff der „Stressfreiheit“ ist eine Utopie. Ein gewisses Maß an Stress – das weiß man heute – ist durchaus gesund und aktivierend. Allerdings haben sich Arbeitsbedingungen in den vergangenen Jahren teilweise drastisch verändert und es wird immer notwendiger, krank machende Formen von Stress zu identifizieren und ihnen entgegenzuwirken. Mit ihrem jährlichen Gesundheitsreport veröffentlichen die Krankenkassen in Deutschland seit einigen Jahren kontinuierlich steigende Fallzahlen psychischer Erkrankungen – und auch die durchschnittliche Dauer einer psychischen Störung oder Erkrankung steigt weiter an. Inzwischen sind gute Unterstützungsangebote beispielsweise von Krankenkassen, Berufsgenossenschaften und Unfallkassen vorhanden. Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen als gesetzliche Grundlage für die Betriebe hilft, ins Handeln zu kommen. Die Interessenvertretung spielt dabei eine wichtige Rolle.

**Ziel:** Im Fokus stehen die Vermittlung aktueller Informationen zum Umgang mit Stress und Belastungen im Arbeitsalltag und der Austausch zur wirksamen Gestaltung von Angeboten zur betrieb-



\* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.



lichen Gesundheitsförderung. Handlungsmöglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung für ein präventives, nachhaltiges, betriebliches Gesundheitsmanagement werden aufgezeigt.

**Inhalt:**

- Begriffsklärung: Was ist Stress – und wie wirkt er sich aus?
- Neue Arbeitsformen als Stressor oder Chance?
- Führung und Gesundheit: ein altes, neues Thema
- Prävention auf individueller, betrieblicher und politischer Ebenen gestalten

**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.

**Essen, 30.05. – 31.05.2017 Seminar Nr. D11-179520-133  
Seminarkosten 435 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 210 €\***

**Dem EDV-Einsatz einen passenden Rahmen geben - EDV-Rahmenbetriebsvereinbarungen**

Die IT-Anwendungen im Unternehmen werden immer unübersichtlicher, die Anzahl der IT-Systeme wächst beständig. Daher gehen die meisten Interessenvertretungen den Weg, eine EDV-Rahmenbetriebsvereinbarung abzuschließen, die die zentralen Grundsätze zum Schutz der Beschäftigten und zur Beteiligung der Kolleginnen und Kollegen aus dem Gremium enthält.

**Ziel:** Das Seminar gibt einen kompakten Überblick über Aufbau und zentrale Inhalte einer EDV-Rahmenbetriebsvereinbarung (RBV), ihre Chancen, aber auch ihre Grenzen. Dabei stehen Praxiserfahrungen und rechtliche Rahmenbedingungen im Vordergrund.

**Inhalt:**

- IT-Entwicklungstrends in Produktion und Verwaltung und Auswirkungen auf die Beschäftigten
- Rahmenvereinbarung versus Einzelvereinbarung
- Gesetzliche Rahmenbedingungen (Bundesdatenschutzgesetz und europäisches Datenschutzrecht)
- Aufbau und zentrale Inhalte einer EDV-Rahmenbetriebsvereinbarung
- Beteiligungsrechte der Interessenvertretung im Überblick
- Handlungsansätze für die betriebliche Interessenvertretung

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

**Referentin:** Stefanie Wallbruch, Dipl.-Päd., TBS-Beraterin.

Arbeitsschwerpunkte: Einführung und Einsatz von EDV-Systemen.

**Essen, 30.05. – 31.05.2017 Seminar Nr.D11-179514-133  
Seminarkosten 435 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung: ca. 210 €\***

\* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.

**TBS NRW Seminar**

**Schlagkräftiger IT-Ausschuss**

**Die zunehmende Digitalisierung beherrschen**

Industrie 4.0 und Digitalisierung sind in aller Munde. Inzwischen gibt es kaum eine Veränderung im Unternehmen, die nicht auch zu Veränderungen in der IT-Landschaft des Betriebes führt. So halten nicht nur immer mehr EDV-Systeme Einzug in die Betriebe, es sind auch immer komplexere Systeme mit immer kürzeren Veränderungszyklen. Wird dies für den Betriebsrat, der seine Mitbestimmungsrechte nach §87 (1) 6 zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle wahrnehmen will, ein (un-)lösbarer Vollzeitjob? Betriebsräte setzen in dieser Situation zunehmend auf den Aufbau eines schlagkräftigen IT-Ausschusses.

**Ziel:** Die TeilnehmerInnen lernen Wege und Werkzeuge kennen, mit denen sie den massiv steigenden Anforderungen, die sich durch die fortschreitende Digitalisierung ergeben, aktiv begegnen können. Dabei erhalten die Betriebs- und Personalräte Input zu praxiserprobten Methoden und Vorgehensweisen, haben die Chance zum intensiven Austausch untereinander und können für sich und ihren IT-Ausschuss unmittelbar umsetzbare, konkrete Maßnahmen ableiten.

**Inhalt:**

- Bestandsaufnahme zum Stand der Digitalisierung im eigenen Unternehmen und zum bisherigen Mitbestimmungsprozess bei der Einführung neuer IT-Systeme
- Den Informations- und Verhandlungsprozess mit dem Arbeitgeber optimieren
- Mit dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten konstruktiv zusammen arbeiten
- Betriebsvereinbarungen effektiv gestalten – Handlungsbedarf ableiten
- Den IT-Ausschuss effizient organisieren und schlagkräftig machen
- Best practice-Austausch „Was hat sich bei Anderen bewährt?“
- Aufstellen eines Maßnahmenplanes zur optimalen Ausgestaltung des eigenen IT-Ausschusses

**Wichtig:** Auf Wunsch kann das Seminar auch als Inhouse-Seminar für den gesamten IT-Ausschuss im eigenen Unternehmen durchgeführt werden.

**Zielgruppe:** Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen, die einen IT-Ausschuss aufbauen wollen oder in einem IT-Ausschuss mitarbeiten (werden)

**Referentinnen:** Katrin Sommer, TBS-Beraterin. Arbeitsschwerpunkt der Diplom-Kauffrau ist die Regelung von IT-Systemen, insbesondere SAP, und Personalinformationssystemen wie Successfactors und Workday.

Stefanie Wallbruch, TBS-Beraterin. Arbeitsschwerpunkte der Diplom-Pädagogin sind Einführung und Einsatz von EDV-Systemen.

**27.4.2017, DGB-Haus, Düsseldorf**

**Seminarkosten 300 € zzgl. Verpflegung ca. 40 €\***

**Information und Anmeldung:**

**Martina Rieck, Tel. 0211/179310-17 [martina.rieck@tbs-nrw.de](mailto:martina.rieck@tbs-nrw.de)**

**Weitere Informationen auch unter [www.tbs-nrw.de](http://www.tbs-nrw.de)**



## E-Government gezielt gestalten – ein Vorgehensmodell für Personalräte

**Nach Verabschiedung des E-Government-Gesetzes für NRW am 16. Juli 2016 nimmt die digitale Transformation der Landes- und Kommunalverwaltungen Gestalt an. Es ist wichtig, dass sich die Interessenvertretungen frühzeitig auf diese Entwicklung einstellen. Die wichtigsten Fakten.**

Die Zeitrahmen für die Umstellung auf medienbruchfreie digitale Prozesse, die die elektronische Kommunikation zwischen Bürgerinnen und Bürgern, Unternehmen und Verwaltung verbessern sollen, sind gesteckt:

- Ab Januar 2018 sollen Behörden einen sicheren elektronischen Zugang zur Verwaltung eröffnen und De-Mail als gesicherten Kommunikationsweg anbieten.
- Zusätzlich soll die Annahme von elektronischen Nachweisen in elektronischen Verwaltungsverfahren ab diesem Datum möglich sein.
- Es läuft die Einführung von elektronischen Bezahlungsmöglichkeiten (E-Payment), die ab 2019 zur Verfügung stehen sollen.
- Die schriftliche Kommunikation zwischen Behörden soll ab sofort, der Aktenaustausch zwischen Behörden ab 01.01.2022 elektronisch erfolgen.
- Die Verpflichtung zur elektronischen Aktenführung für Landesbehörden greift ab dem 01.01.2022.
- Für die Umstellung auf die elektronische Vorgangsbearbeitung haben die Landesbehörden noch bis zum Januar 2031 Zeit.

Damit ist klar, die Umstellung von papierbasierten auf digitale Prozesse wird eines der bestimmenden Themen der nächsten Jahre für die öffentliche Verwaltung.

### Herausforderung für Personalräte und die Beschäftigten

Dass die Digitalisierung der Verwaltung Veränderungen von Arbeitsroutinen, Arbeitsmitteln und Arbeitszeiten mit sich bringen wird, ist wahrscheinlich. Für die Personalräte und Beschäftigten ergeben sich daraus viele Fragen:

- Wie können wir dafür sorgen, dass künftig selbstbestimmter, ortsunabhängiger und gesünder gearbeitet werden kann, und wie verhindern wir belastende Arbeitsverdichtung?
- Nehmen lernende IT-Systeme uns die Arbeit weg, oder können auch innovative Verwaltungsarbeitsplätze entstehen?
- Kann ich Einfluss nehmen, damit attraktive und ergonomische Systeme und Benutzeroberflächen – und nicht die vermeintlich preiswerteste Lösung – Einzug halten?
- Wie muss qualifiziert werden, damit auch die Sorgen und Nöte der älteren oder nicht technikaffinen Beschäftigten berücksichtigt werden?
- Wie kann der Personalrat einen Prozess begleiten, der mehrere Wahlperioden umfasst?

Es ist nötig, sich jetzt mit diesen Fragen auseinanderzusetzen. Denn bereits heute beginnt die Erarbeitung von Lastenheften zur Ausschreibung und Beschaffung der Systeme, mit denen dann lange Zeit gearbeitet werden wird. Sind IT-Systeme erst einmal angeschafft, ist es in der Regel schwer, Verbesserungen von Prozessverläufen oder der Softwareergonomie durchzusetzen. Umgekehrt besteht heute für Personalräte und Beschäftigte der öffentlichen Verwaltungen die Chance, Einfluss zu nehmen auf

- die Gestaltung von Verwaltungsprozessen,
- die Verhinderung von Leistungs- und Verhaltenskontrollen,
- die Qualität der künftigen digitalen Arbeitsmittel,
- die Qualifizierungs- und Personalbemessungsstrategien
- und die Arbeitszeitgestaltung.

Personalräte und Beschäftigte können heute wichtige Grundlagen zur Steigerung der Arbeitsplatz-Attraktivität in der öffentlichen Verwaltung legen.

### Ein Vorgehensmodell in sechs Handlungsschritten

Um den Interessenvertretungen die Arbeit zu erleichtern, haben wir ein Vorgehensmodell aus der Praxis für die Praxis entwickelt:

- Im ersten Schritt sieht es vor, Informationen zur geplanten Einführung von E-Government zu beschaffen.
- Im zweiten Schritt sollte der Personalrat die Auswirkungen dieser Einführung für die betroffenen Beschäftigten abschätzen.
- Im dritten Schritt sind Zielsetzungen festzulegen, die die Personalräte verfolgen wollen.
- Der Schritt vier konkretisiert Informations-, Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte und legt fest, wie der Personalrat diese wahrnehmen will.
- Im fünften Schritt werden eine plausible Beteiligungsstrategie entworfen und Zuständigkeiten im Gremium verteilt. Hierbei ist auch die langfristige Arbeitsfähigkeit des Gremiums über die Wahlperiode hinaus zu beachten.
- Der Entwurf und die Verhandlung von entsprechenden Dienstvereinbarungen stehen am Ende des Prozesses.

Gerne unterstützen die TBS-NRW-BeraterInnen Personalräte und Dienststellen als Sachverständige und Moderatoren.

#### Nils Nolting

ist TBS-Berater. Arbeitsschwerpunkte des Diplom-Soziologen und Versicherungsfachmanns (BWV) sind ökonomische Fragestellungen und IT-Regelungen.

Tel. 0173 / 209 77 56 [nils.nolting@tbs-nrw.de](mailto:nils.nolting@tbs-nrw.de)



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

Thema	Termin	Ort	Preis	Verpfl.*	Seminar-Nr.
Neue Abläufe in der Verwaltung. Die eAkte verändert die Arbeit	04.04.2017	Düsseldorf	225,-	Ca. 40,-*	D11-179531-133
Digitalisierung der industriellen (Dienstleistungs-)Arbeit	04.05.2017	Düsseldorf	225,-	ca. 40,-*	D11-179528-133
Gesund bleiben mit Digitalisierung und Industrie 4.0	09. - 10.05.2017	Hamm	435,-	ca. 185,-**	D11-179519-133
SuccessFactors, Workday und Cornerstone - Worauf Interessenvertretungen bei der Einführung unbedingt achten sollten!	11.05.2017	Düsseldorf	225,-	ca. 40,-*	D11-179513-133
Mit der Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen angehen	23. - 24.05.2017	Duisburg	435,-	ca. 210,-**	D11-179532-133
Dem EDV-Einsatz den passenden Rahmen geben	30. - 31.05.2017	Essen	435,-	ca. 210,-**	D11-179514-133
Den Arbeitsalltag stressfrei gestalten - wirksame Präventionsmaßnahmen kennen und umsetzen	30. - 31.05.2017	Essen	435,-	ca. 210,-**	D11-179520-133
Betriebliches Gesundheitsmanagement mitgestalten II	19. - 20.06.2017	Hamm	435,-	ca. 185,-**	D3-176725-742
Datenverarbeitung außer Haus, z.B. Datenübermittlung in die USA	21. - 22.06.2017	Essen	435,-	ca. 210,-**	D11-179515-133
Industrie 4.0: Wo steht unser Betrieb? Merkmale erkennen, bewerten und nachhaltig regeln	28. - 29.06.2017	Dortmund	435,-	ca. 215,-**	D11-179525-133
Aktuelle Aufgaben des Arbeitssicherheitsausschusses (ASA) im Betrieb. Die Arbeit des ASA verstehen und optimieren	04. - 05.07.2017	Essen	435,-	ca. 210,-**	D11-179518-133
Arbeitsorganisation 4.0, "teilsouveräne" Teamarbeit?	11.07.2017	Düsseldorf	225,-	ca. 40,-*	D11-179529-133
Betriebliches Gesundheitsmanagement mitgestalten I	11. - 13.09.2017	Sundern	571,-	270,-**	D3-176724-742
Betriebliche Umstrukturierung - früh erkennen, richtig handeln	21.09.2017	Düsseldorf	225,-	ca. 40,-*	D11-179524-133
Auf Schritt und Tritt unter Beobachtung - Videoüberwachung am Arbeitsplatz	27. - 28.09.2017	Dortmund	435,-	ca. 215,-**	D11-179527-133
Burnout erkennen, verhindern, mit Betroffenen umgehen	09. - 10.10.2017	Essen	435,-	ca. 210,-**	D3-176728-742
Tool-Box Wirtschaftsausschuss	10. - 11.10.2017	Duisburg	435,-	ca. 210,-**	D11-179523-133
Wenn den Beschäftigten ein Licht aufgeht – Ideenmanagement, Vorschlagswesen und kontinuierlicher Verbesserungsprozess	08. - 09.11.2017	Hamm	435,-	ca. 185,-**	D11-179526-133
Betriebliches Gesundheitsmanagement mitgestalten II	13. - 14.11.2017	Dortmund	435,-	ca. 185,-**	D3-176726-742
Zielvereinbarungen und Mitarbeitergespräche	16.11.2017	Düsseldorf	225,-	ca. 40,-*	D11-179530-133

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

### Anmeldung

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

**Nutzen Sie auch unsere Infoline 02 11 / 17 93 10 17 oder das Internet [www.tbs-nrw.de](http://www.tbs-nrw.de)**

## ANMELDUNG

Ausschneiden und zusenden oder faxen.

Seminar-Nr.:

Titel: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**TBS NRW**  
 Organisationseinheit Seminare  
 Harkortstraße 15  
 40210 Düsseldorf

Fax 02 11 / 17 93 10 29

**Wir nehmen mit \_\_\_\_\_ Personen verbindlich teil.**

**Wir bitten um Hotelreservierung für \_\_\_\_\_ Personen**

**vom: \_\_\_\_\_ bis: \_\_\_\_\_**

Name: \_\_\_\_\_

Vorname: \_\_\_\_\_

Betrieb/Institution: \_\_\_\_\_

Anzahl Beschäftigte: \_\_\_\_\_

**Anschrift des Betriebes**

Straße: \_\_\_\_\_

PLZ/Ort: \_\_\_\_\_

Betriebl. Funktion: \_\_\_\_\_

Telefon/Fax (tagsüber): \_\_\_\_\_

E-Mail: \_\_\_\_\_

Datum/Unterschrift: \_\_\_\_\_





*TBS Team*

### Maximilian Thomsen

hat am 01.02.2017 seine Tätigkeit als Berater in der Regionalstelle Düsseldorf aufgenommen. Als ehemaliger ERP-Berater bei einem mittelständischen IT-Dienstleister bringt der Sozialwissenschaftler schon einschlägige Kenntnisse zu seinen zukünftigen Arbeitsschwerpunkten ERP-Systeme, eGovernment und eAkte mit.

Wirkungsvolle Mitbestimmung ist für einen leistungsfähigen öffentlichen Dienst absolute Voraussetzung, um die Herausforderungen der Zukunft zu meistern. Durch das LPVG NRW wird den Interessenvertretungen Mitbestimmung in den entscheidenden Themenfeldern angeboten. Mitbestimmung ist auch nötig: So macht der Kostendruck nicht vor den öffentlichen Betrieben halt. Dienstleistungsbereiche von Kommunen werden zusammengelegt, Einrichtungen ausgliedert oder durchrationalisiert. Die E-Government-Gesetze des Bundes und des Landes NRW sorgen dafür, dass die Abläufe in den öffentlichen Bereichen zukünftig nur noch digital unterstützt erfolgen.

Der neue TBS-Flyer „**Das LPVG mit Leben füllen!**“ zeigt anhand von Handlungsbeispielen, wie die TBS NRW Betriebs- und Personalräte unterstützt, Nutzenpotenziale eines LPVG zu erkennen, das sich dem BetrVG angleicht.

**Kostenlos downloaden oder bestellen: [www.tbs-nrw.de/shop/flyer.html](http://www.tbs-nrw.de/shop/flyer.html)**



### Gute Arbeit 4.0 – Chancen, Risiken und Gestaltungsmöglichkeiten

Die Grundlage für das 4.0er-Thema bildet eine vielfältige, faszinierende Technik. Um nur einige Beispiele zu nennen:

- Die wachsenden Fähigkeiten der Rechner, die in immer mehr „smarte“ Produkte „eingebettet“ werden, wie Transportgeräte, Telefone, Brillen, Bremsen, Kühlschränke, Kopter etc.,
- die Auffindbarkeit, Identifikation und Adressierbarkeit von allem, worauf z.B. ein Funk-Chip befestigt werden kann,
- die Übernahme von Kopfarbeit (Rechnen, Bilderkennen, Klassifizieren, Prognostizieren etc.) durch „künstlich intelligente“ Software und Systeme,
- die aufblühende Messtechnik mit umfangreicher Sensorik, die große Datenmengen in die Rechner liefert,
- und Steuerung von Robotern via so genannter Aktoren, die – wenn sie über das Netz erfolgt – zu so genannten „Cyber-Physischen-Systemen“ werden.

Es ist spannend, in diese Welt der via Internet gesteuerten Systeme zu blicken. Das sollte aber nicht den Blick verstellen auf das, worauf es tatsächlich ankommt: Auf die Arbeitenden, auf die von ihnen zu leistenden Aufgaben sowie auf die Bedingungen, unter denen die Arbeit zu leisten ist und zu leisten sein wird. In den Betrieben und Organisationen wird meist keine einheitliche Bewertung der Chancen und Risiken möglich sein. Vielmehr liegt es an den Interessenvertretungen, die Auswirkungen herauszuarbeiten: Welche Abteilung, welcher Bereich wird in Hin-



blick auf Arbeitsplätze, Qualifizierungsgrad, Belastung und Entgelt gewinnen oder Gefahr laufen zu verlieren?

Die Zielsetzung für die Interessenvertretung ist die Mitgestaltung anstehender und – möglichst sozial zu regelnder – Änderungen. Dazu zählen Formen der Qualifizierung sowie der Beteiligung an den Gestaltungs- bzw. Einführungsaktivitäten, Projekten und Teams. Mitbestimmung und Solidarität müssen nicht zuletzt auch dem Schutz von Personengruppen – wie Älteren oder weniger Qualifizierten – dienen. Fraglich ist zudem, was aus den Jobs der Beschäftigten mit mittleren Qualifikationen wird. Aber auch hoch qualifizierte Tätigkeiten lassen sich digitalisieren: Warum sollen z.B. 10.000 Professoren für Informatik jeweils an ihren Hochschulen ihre Vorlesungen gleichen Inhalts halten, wenn doch auch die Verfügbarkeit einer Video-Aufzeichnung einer Vorlesung im Netz ausreichen würde?

Aber es gibt auch Chancen, die sich – wenigstens für manche – bieten können: In-Einklang-bringen von Arbeit und Leben, mobile, auch lebens- und familienphasengerecht nutzbare Arbeitsformen, Selbststeuerung der eigenen Arbeit durch – wenigstens teilsouveräne – Arbeitsteams.

**Viktor Steinberger, TBS-Berater**

**[viktor.steinberger@tbs-nrw.de](mailto:viktor.steinberger@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](mailto:tbs-ruhr@tbs-nrw.de)

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

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



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

Verantwortlich: Jürgen Grumbach  
Redaktion: Jürgen Grumbach, Klaus Heß, Claudia Hägele,  
Ulrich Elsbroek, Elisabeth Fellerermann

©Foto \*fotolia.com: Industrieblick/\*, Gina Sanders/\*, aure-  
mar/\*, AndreasG/\*, Robert Kneschke/\*, Andrey Popov/\*  
Grafik/Layout: Elisabeth Fellerermann

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