

Ausgabe **08/11** | *Schnittpunkt*  
August

**Informationen | Beratung | Seminare |**

**Inhalt**

<b>Interkommunale Zusammenarbeit</b>	
Kosten senken mit einheitlicher IT	2
<b>Cloud Computing</b>	
Ein Thema für die Interessenvertretung?	2
<b>Zukunft Gesundheit</b>	
Fortschrittlicher Arbeitsschutz im Betrieb	3
<b>Call Center Tagung im Rahmen der A+A Messe</b>	3
<b>Als Betriebsrat Leiharbeit aktiv gestalten</b>	4
<b>Unser Seminarprogramm</b>	6
<b>Kein Beschäftigtendatenschutzgesetz ist besser als der vorliegende Entwurf!</b>	10
<b>Übersicht: Seminare ab September 2011</b>	11
<b>30 Jahre TBS NRW: „Unternehmensberatung“ für Interessenvertretungen</b>	12
<b>ELENA gestoppt</b>	12
<b>Wechsel in der Regionalleitung Bielefeld</b>	12
<b>Neue TBS-Vorstandsmitglieder</b>	12
<b>Zukunft: Gute Arbeit</b>	12
<b>Kurzinfo der TBS 2011/12</b>	12



**Themenschwerpunkt**

**Als Betriebsrat  
Leiharbeit aktiv gestalten**



## Dr.-Ing. Bernd Groeger

ist TBS-Berater mit den Arbeitsschwerpunkten Gestaltung und Regelung von IT-Systemen sowie beteiligungsorientierte Verbesserung der Arbeitsorganisation.

## Interkommunale Zusammenarbeit Kosten senken mit einheitlicher IT

„Interkommunale Zusammenarbeit“ (IKZ) bedeutet, dass öffentliche Leistungen über Verwaltungsgrenzen hinweg gemeinsam erbracht werden. Dienstleistungsbereiche mehrerer Kommunen werden zusammengelegt oder die Aufgabe einer Kommune wird durch eine andere Kommune wahrgenommen. Beispiele dafür sind gemeinsame Servicestellen für das Personal, Finanzdienstleistungen, Posteingangs- und -ausgangsstellen, Gebäudemanagement oder auch Bürgerbüros.

Vor dem Hintergrund der dramatischen Situation der Kommunalhaushalte ist der Hauptbeweggrund für eine IKZ Kosten zu senken. Kosten sollen gespart werden, indem zum Beispiel zwei Kommunen, die jeweils ein eigenes Bürgerbüro oder Servicecenter betrieben haben, diese nun zusammen legen. In der Folge sollen mit weniger Personal die Öffnungszeiten abgedeckt werden. Alternativ könnten natürlich auch mit gleichem Personal die Qualität der öffentlichen Dienstleistungen und die Angebote für die Bürger verbessert werden.

Eine Voraussetzung für IKZ ist das „Electronic Government“ (E-Government). Erst durch IT-unterstützte und angegliche Arbeitsprozesse können die Dienstleistungen für unterschiedliche Kommunen erbracht werden. Der digitale Zugriff auf die erforderlichen Daten ist eine Grundvoraussetzung.

Schwierig wird es bei zusammengesetzten Beschäftigtengruppen, wenn ein Teil aus der Kommune A und ein anderer aus der Kommune B kommt. Die Personalvertretung ist nicht mehr einheitlich. Auch das neue Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) bietet hier keine Verbesserung, denn gemeinsame Gremien sind nach wie vor bei IKZ nicht vorgesehen.

In Kooperationsseminaren mit ver.di (Fachbereich Gemeinden) und dem DGB Bildungswerk NRW wird die Thematik IKZ und E-Government durch die TBS NRW aufgegriffen. Neben der Darstellung typischer IKZ-Projekte werden die Beteiligungsrechte sowie Gestaltungs- und Handlungsmöglichkeiten der Personalräte betrachtet.

Kontakt: 0171 / 839 69 17

[bernd.groeger@tbs-nrw.de](mailto:bernd.groeger@tbs-nrw.de)



## Jochen Konrad-Klein

ist TBS-Berater. Arbeitsschwerpunkte des Diplom-Volkswirts sind SAP (Berechtigungen/Prüfung) und EDV (Sicherheit/Datenschutz).

## Cloud Computing Ein Thema für die Interessenvertretung?

Beim Cloud Computing befinden sich die Daten und Programme, mit denen man arbeitet, nicht mehr auf dem eigenen Rechner, sondern irgendwo in der „Wolke“ des Internets. Die Internetanbieter stellen dem Benutzer diese Ressourcen zur Verfügung, so als ob sie ihm selbst gehören würden.

Die Grundlage jeglichen Cloud Computings ist die Virtualisierung von Rechnern, Speichern, Anwendungen. Und wenn auch deutsche Unternehmen noch zögern, Cloud Dienste in Anspruch zu nehmen, so nutzen sie die damit verbundene Technik der Virtualisierung. Mit dieser Technik sind Unternehmen in der Lage, auf einer einzigen physikalischen Hardware mehrere Server gleichzeitig laufen zu lassen. Für die Anwender ändert sich nichts – für sie sieht es so aus, als ob sie jeweils auf einem eigenen Server arbeiten.

Virtualisierte Systeme sind vorteilhaft, weil sie einfacher zu verwalten sind, weil sie mit weniger Hardware auskommen und deshalb an Strom und Kühlung gespart wird. Sie bergen aber auch Risiken, weil ein kompletter Server innerhalb von Minuten kopiert und an anderer Stelle zur Ausführung gebracht werden kann. Dies gilt z. B. für einen Exchange Server, auf dem die E-Mails des Betriebsrates, wie auch für einen File Server, auf dem seine Daten gespeichert sind.

So verlassen Daten ihren Schutzbereich und werden den Regelungen von Vereinbarungen entzogen. Die Interessenvertretung sollte deshalb darüber informiert sein, welche Serverbetriebssysteme im Unternehmen eingesetzt werden. Bei Veränderungen sollte sie aktiv werden. Für den Betrieb virtualisierter Systeme sind Vorgaben notwendig. Es muss geregelt sein, wann Systeme kopiert oder exportiert werden dürfen und welche Prüf- und Kontrollmöglichkeiten für die Interessenvertretung existieren. Dazu sind geeignete Prüftools einzusetzen. Die TBS bietet dazu Seminare wie auch Beratung an.

Kontakt: 0173 / 209 77 57

[jochen.konrad-klein@tbs-nrw.de](mailto:jochen.konrad-klein@tbs-nrw.de)

# Zukunft Gesundheit

## Fortschrittlicher Arbeitsschutz im Betrieb

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.

Gerade in Zeiten sich ändernder betrieblicher Belastungen sollten Arbeits- und Gesundheitsschutzkonzepte angepasst werden. Die betrieblich Verantwortlichen müssen innerhalb ihrer Schutzkonzepte nicht nur die rein physischen, sondern vermehrt auch psychischen Belastungen berücksichtigen. Dies gilt in besonderer Weise für die Umsetzung der Gefährdungs- und Belastungsbeurteilung.

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 funktionelle und 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 zum Programm:**

**Bielefeld:** [gabriele.gleisner@tbs-nrw.de](mailto:gabriele.gleisner@tbs-nrw.de)

**Düsseldorf:** [karsten.lessing@tbs-nrw.de](mailto:karsten.lessing@tbs-nrw.de)

**oder unter [www.tbs-nrw.de](http://www.tbs-nrw.de)**



### Fachtagung zum betrieblichen Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz

**27. Oktober 2011**

**Bielefeld**

**15. Dezember 2011**

**Düsseldorf**



## Call Center Tagung im Rahmen der A+A Messe

Vom 18. – 21. Oktober 2011 findet die A+A-Messe in Düsseldorf statt. Im Rahmen dieser weltgrößten Arbeitsschutzmesse führen wir die diesjährige Call Center Tagung für Betriebs- und Personalräte aus Call Centern und Kunden- und Service-Centern durch. Das Rahmenthema lautet: „Gesunde Arbeitsbedingungen in Call Centern als Gestaltungsaufgabe der Interessenvertretung und des betrieblichen Gesundheitsschutzes.“

### Gesund arbeiten im Call Center

**Fachtagung für Interessenvertretungen in Kundenservice- und Call Centern,  
18. – 21. Oktober 2011 in Düsseldorf**

Mit der Integration der Call Center Tagung in die A+A Messe und internationalen Kongress bietet das TBS-Netz dieses Jahr eine breite Palette von Informationsangeboten zu:

- Arbeitsschutzinstitutionen • Ergonomiegestaltung von Call Center-Arbeitsplätzen • Psychische Belastungen (Überwachungsdruck, Kennziffernsteuerung und Leistungsdruck) – wie messen? • Gesunde Führung und betriebliche Managementsysteme • Betriebliches Eingliederungsmanagement und Gesundheitsmanagement • Restrukturierung und prekäre Arbeit im Call Center

**Preis: 750 €** - Leistungen: TBS-Netz Tagung „Gesund arbeiten im Call Center“ / Teilnahme Internationaler Kongress für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin / Messerundgang und Gespräche mit Berufsgenossenschaften, Arbeitsschutzverwaltung, Büromöbelherstellern und gewerkschaftlichen Fachleuten / drei Abendessen und Dauerkarte für Messe und Kongress

**Weitere Infos zu** • den Tagungsinhalten [www.tbs-netz.de](http://www.tbs-netz.de)  
• zur Kongressmesse [www.aplusa.de](http://www.aplusa.de)

**Infos zum Programm:** [klaus.hess@tbs-nrw.de](mailto:klaus.hess@tbs-nrw.de)

**Anmeldungen bis zum 28.09.2011 an:**

Ulrike Henseleit, Tel. 02 31 / 249 69 80, / [ulrike.henseleit@tbs-nrw.de](mailto:ulrike.henseleit@tbs-nrw.de)

**Fordern sie auch unseren Informationsflyer an!**

**Messebegleitseminar zur A+A:** Die TBS bietet einen organisierten Besuch der Messe an. Ziel ist es, einen systematischen Überblick zu den aktuellen Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu vermitteln. (weitere Infos siehe Seite 8)

## Als Betriebsrat Leiharbeit aktiv gestalten

Seit Monaten sind die Auftragsbücher der Leiharbeitsunternehmen prall gefüllt – die Branche boomt stärker als je zuvor. Parallel zu dieser Entwicklung zeichnen sich Veränderungen in der Gesetzgebung ab. Der gesetzlich vereinbarte Mindestlohn lässt in der Umsetzung allerdings weiter auf sich warten. Für viele Interessenvertretungen ist das Thema Leiharbeit nach wie vor eine große Herausforderung.

### Veränderte Gesetzeslage

Zum Mai diesen Jahres wurde das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) schon einmal teilweise angepasst. Bisher galt für LeiharbeiterInnen aus der EU in Deutschland „theoretisch“ Equal Pay (gleicher Lohn für gleiche Arbeit), solange kein Tarifvertrag mit einer Gewerkschaft abgeschlossen wurde. Seit dem 1. Mai 2011 wurde in das AÜG eine Lohnuntergrenze eingezogen. Diese darf auch mit einem Tarifvertrag in einem anderen EU-Land nicht unterschritten werden. Die Höhe der Lohnuntergrenze wird derzeit noch mit den Tarifpartnern verhandelt und dann per Rechtsverordnung festgesetzt.

Ebenfalls neu: Seit dem 1. Mai 2011 gilt in Deutschland die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit. EU-BürgerInnen aus weiteren sechs mittel- und osteuropäischen Mitgliedsstaaten der EU dürfen jetzt uneingeschränkt in Deutschland arbeiten. Dies gilt auch für LeiharbeiterInnen. Die Arbeitnehmerfreizügigkeit wird ergänzt durch die Dienstleistungsfreiheit, die es ermöglicht, jegliche Dienstleistung in jedem EU-Land anzubieten – also auch Personaldienstleistungen. Für die Leiharbeit gilt lediglich, dass ein europäisches Verleihunternehmen eine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis benötigt, um LeiharbeiterInnen in Deutschland zu beschäftigen – dies gilt übrigens auch für BürgerInnen aus Nicht-EU-Staaten, die eine Arbeitserlaubnis in einem EU-Staat besitzen.

### Unterstützung durch BeraterInnen der TBS NRW

Viele Interessenvertretungen werden sich mit den gesetzlichen Neuerungen früher oder später auseinandersetzen müssen. Die größte Herausforderung bleibt allerdings die betriebliche Umsetzung von Regelungen, die für Stammbeschaftung und Leiharbeitskräfte gleichermaßen greifen. Das betrifft beispielsweise auch eine gesunde Personalentwicklungsplanung, die den Einsatz von Leiharbeitskräften sinnvoll steuern und regulieren kann.

Für die Auseinandersetzung mit dem Thema Leiharbeit finden betriebliche Interessenvertretungen bei der TBS NRW gute Unterstützungsangebote. Beispielsweise zur Sensibilisierung zum Thema Leiharbeit, zur Festlegung innerbetrieblicher Personalplanung oder zur Aushandlung von Betriebsvereinbarungen zur Leiharbeit. Damit Leiharbeit nicht missbräuchlich betrieben wird; damit es gute Arbeit ist – auch für die betroffenen LeiharbeiterInnen.



### Eva von Buch

ist TBS-Beraterin mit dem Schwerpunkt Arbeits- und Gesundheitsschutz, demografischer Wandel und Leiharbeit. Seit zwei Jahren ist sie in der Hotline Zeitarbeit aktiv. Die Hotline Zeitarbeit ist ein Serviceangebot von DGB NRW und der Landesregierung NRW. Sie bietet Beschäftigten in der Zeitarbeitsbranche Beratung und Information zu Verträgen und Arbeitsbedingungen.

### Beispiele für gute Zeitarbeit:

In unseren Gesprächen mit betroffenen Beschäftigten hören wir als Beraterinnen der Hotline Zeitarbeit immer wieder, dass Leiharbeitsunternehmen von tarif- oder arbeitsvertraglich vereinbarten Regelungen abweichen. Viele LeiharbeiterInnen nehmen den Betriebsrat im Einsatzbetrieb offensichtlich nicht als Ansprechpartner wahr. Häufig wissen sie nicht einmal, dass es ihn gibt. Dabei könnte der Betriebsrat aus unserer Sicht betroffene LeiharbeiterInnen sinnvoll unterstützen, indem er auf die Einhaltung der folgenden Bedingungen achtet:

- Im Arbeits- und Tarifvertrag geltende Regelungen werden eingehalten
- Gleiche Bezahlung und gleiche Arbeitsbedingungen für Stammbeschaftung und Zeitarbeitsbeschäftigte im Entleihbetrieb
- Korrekte Eingruppierung von Beschäftigten entsprechend ihrer im Arbeitsvertrag beschriebenen Qualifikationen
- Überstunden, Urlaubsansprüche und Zuschläge werden korrekt und nachvollziehbar abgerechnet
- Das Arbeitszeitkonto wird einwandfrei geführt, das bedeutet zum Beispiel: keine einseitige Verfügung durch den Arbeitgeber
- Der BR im Entleihbetrieb kümmert sich um die Belange der Zeitarbeitsbeschäftigten
- Die Vorschriften für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz werden eingehalten

**W**ir haben das Thema Leiharbeit in unserem Betrieb über eine Betriebsvereinbarung geregelt. Es ging darum, die Anzahl der LeiharbeiterInnen zu begrenzen. Es bestand die Angst der Stammbesellschaft, gegeneinander ausgespielt zu werden.

Zunächst haben wir uns die Hilfe der IG Metall und eines Anwalts dazu geholt. Im Gremium selbst haben sich vor allem der Vorsitzende, sein Stellvertreter sowie der Betriebsausschuss mit dem Thema befasst. Folgende Punkte waren für uns besonders wichtig:

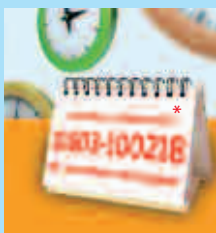
- Die Einstellung von LeiharbeiterInnen sollte nicht zu betriebsbedingten Kündigungen bei Stammmitarbeitern führen.
- Die Betriebsparteien sollten vor dem Einsatz von LeiharbeiterInnen prüfen, ob befristet eingestellte KollegInnen den Vorrang vor den LeiharbeiterInnen haben.
- Es sollten keine Nachteile für die Belegschaft entstehen.
- Die prozentuale Begrenzung der Anzahl der LeiharbeiterInnen war für uns ein weiteres Thema.
- Es sollten nur LeiharbeiterInnen beschäftigt werden, die auf Grundlage eines Tarifvertrags mit den DGB Gewerkschaften arbeiten.
- Der Abbau von Arbeitszeitkonten wurde ebenso wie das Zurückführen von LeiharbeiterInnen in wirtschaftlich schlechteren Zeiten nach vereinbarten Vorgaben über die Betriebsvereinbarung geregelt.
- Es wurde eine Verweigerung der Einstellung von LeiharbeiterInnen während der Kurzarbeit durch den Betriebsrat vereinbart.
- Wir haben die bevorzugte Übernahme von LeiharbeiterInnen vor externen BewerberInnen bei gleicher Eignung vereinbart.
- Die Festschreibung für den Erhalt einer gesonderten Prämie für LeiharbeiterInnen in Abhängigkeit der Einsatzzeit auf einem Prämienarbeitsplatz haben wir ebenfalls in der BV geregelt.

Die Betriebsvereinbarung zur Leiharbeit wurde ein Teil der Betriebsvereinbarung zur Beschäftigungssicherung. Mit der Vereinbarung ist zwar die Anzahl der LeiharbeiterInnen im Unternehmen geregelt und beide Seiten halten sich auch daran. Nicht zufriedenstellend ist für uns aber, dass ein LeiharbeiterInnen-Anteil von sieben Prozent festgeschrieben ist und weitere sieben Prozent unter Beteiligung des Betriebsrates zusätzlich eingestellt werden können. Diese Möglichkeit wollen wir weiter einschränken.

Für die Zukunft ist aus meiner Sicht die Durchsetzung von Equal Pay ein ganz wesentlicher Bestandteil einer gelungenen Betriebsvereinbarung. Und: Generell sollte angestrebt werden, die Anzahl der im Betrieb eingesetzten LeiharbeiterInnen so niedrig wie möglich zu halten.



**Heinz Krystofiak,**  
**BR-Vorsitzender Benteler Steel/Tube GmbH**  
**zum Thema „Betriebsvereinbarung Leiharbeit“**



### **Zeitarbeit – Info-Hotline für Betroffene und Betriebsräte**

Eine wichtige Hilfestellung für ZeitarbeitnehmerInnen in allen Fragen bezüglich ihres Arbeits- oder Tarifvertrags ist die „Hotline Zeitarbeit“. Auch Betriebsräte können sich hier Informationen holen. TBS-Experten geben – immer auch in enger Zusammen-

arbeit mit den DGB-Gewerkschaften – am Telefon oder per Mail Antworten auf Fragen oder Hinweise zu Handlungsmöglichkeiten für ZeitarbeitnehmerInnen. Die „Hotline Zeitarbeit“ – 01803 – 100 218\* – wird von der TBS NRW im Auftrag des Landesarbeitsministeriums und des DGB NRW betrieben.

\*(9ct./Minute aus dem deutschen Festnetz, Mobilfunk max. 42ct./Minute)



### **Ratgeber Zeitarbeit**

Die Hotline Zeitarbeit hat einen Ratgeber für Zeitarbeitnehmer und Arbeitssuchende in der Zeitarbeit herausgegeben. Neben Antworten zu häufig gestellten Fragen im Zusammenhang mit Verträgen und Arbeitsbedingungen, finden Ratsuchende Hinweise zu aktuellen gesetzlichen Rahmenbedingungen sowie Tipps zur Durchsetzung eigener Rechte.

Der Ratgeber liefert darüber hinaus konkrete Anregungen wie ein Leiharbeitsverhältnis grundsätzlich gestaltet sein muss, damit man von einem „guten Arbeitsplatz in der Zeitarbeit“ sprechen kann, Informationen zur Hotline sowie wichtige Adressen.

**Kostenlos anfordern: TBS-Hauptstelle, [tbs-hauptstelle@tbs-nrw.de](mailto:tbs-hauptstelle@tbs-nrw.de)**

**Besuchen sie auch unser Internetportal: [www.zeitarbeit.nrw.de](http://www.zeitarbeit.nrw.de)**

## von profis für profis

**E**rfahrung 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.

### Psychische Belastungen messen, aber wie?

Quer durch alle Branchen und Betriebsgrößen nehmen Arbeitsverdichtung, ungünstige Arbeitszeiten, stressige Arbeitsatmosphäre zu; und dies besonders in wirtschaftlich schwierigen Zeiten. Das bleibt für die Betroffenen nicht ohne Folgen – die psychischen Belastungen nehmen deutlich zu. Die Ermittlung dieser psychischen Belastungen erscheint vielfach schwierig und weniger „objektiv“ zu sein, als etwa die Messung von Lärm oder von Gefahrstoffen.

**Ziel:** Kennen lernen von Methoden und Verfahren zur Messung von psychischen Belastungen und deren praktischer Anwendung im Betrieb.

#### Inhalt:

- Begriffsklärungen: psychische Beanspruchung – psychische Belastung
- 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:** Betriebs- und Personalräte, Mitglieder von Mitarbeitervertretungen; Sicherheitsfachkräfte und -beauftragte, interessierte MitarbeiterInnen

**Referent:** Klaus Hess, Dipl. Inform., TBS-Berater

Arbeitsschwerpunkte: Führungs- und Managementkonzepte, Organisations- und Technikgestaltung, Personalentwicklung, Call Center

**Wegberg, 20.09. – 21.09.11**      **Anmeldeschluss: 30.08.11**  
**Preis: 370 € + 145 € Übernachtung / Verpflegung\***  
**Seminar-Nr.: D11-119530-133**

\* Verpfl. zzgl. USSt.



### Interessenvertretungen gestalten den demografischen Wandel – Grundlagen

Die geburtenstarken Jahrgänge kommen ins Alter. Für die Unternehmen führt das bis 2020 zu einer deutlich ansteigenden Anzahl Älterer unter den Beschäftigten. Die Heraufsetzung des Rentenalters und verschlechterte Bedingungen für die Frühverrentung erschweren den frühzeitigen Ausstieg aus dem Job. Erforderlich sind Ansätze, die ein längeres Verbleiben in Beschäftigung in den Unternehmen möglich und attraktiv machen.

**Ziel:** Fähig sein, betriebsspezifische Handlungsbedarfe für Belegschaften im demografischen Wandel zu erkennen und betriebliche Initiativen zu entwickeln und aktiv zu begleiten.

#### Inhalt:

- Unterschiedliche Profile betrieblicher Handlungsbedarfe im demografischen Wandel
- Entwicklung betrieblicher Handlungsansätze zu den Fragen:
  - Alternsgerechte Arbeitsgestaltung für jung und alt
  - Veränderte Leistungspotenziale im Alter und angemessene Arbeitsgestaltung
  - Möglichkeiten und Grenzen einer detaillierten Altersstrukturanalyse
  - Konzepte zur Verringerung psychischer und physischer Belastungen
  - Konzepte zur Qualifizierung und Kompetenzentwicklung
  - Gestaltung einer vorausschauenden Personalentwicklung
- Rechte und Handlungsmöglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretungen

**Zielgruppe:** Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen

**Referent:** Dr. Urs Peter Ruf, Soziologe, TBS-Berater

Arbeitsschwerpunkte: Betriebliche Beschäftigungsfähigkeit, demografischer Wandel, Arbeitsorganisation, EDV

**Dortmund, 27.09. - 28.09.11**      **Anmeldeschluß: 06.09.11**  
**Preis: 370 € + 260 € Übernachtung / Verpflegung\***  
**Seminar Nr.: D11-119527-133**

## Auftragsdatenverarbeitung nach dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)

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 verantwortliche 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 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, auch IT-MitarbeiterInnen, betriebliche Datenschutzbeauftragte

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

**Dortmund, 11.10.11** **Anmeldeschluss: 20.09.11**

**Preis: 185 € + 56 € Verpflegung\***

**Seminar Nr.: D11-119513-133**

## Beschäftigungssicherung – Was können Betriebsrat und Wirtschaftsausschuss tun?

Derzeit geht es in den Betrieben um die Reduzierung von Personalkosten. Die Sorge vor Arbeitsplatzverlust ist groß und Kurzarbeit nur eine befristete Lösung. Der Wirtschaftsausschuss ist eine wichtige Informationsquelle zu den wirtschaftlichen Unternehmensvorgängen für Betriebsräte. Richtig genutzt ergeben sich bedeutsame Einschätzungen und Handlungsmöglichkeiten für die Interessenvertretung. Doch wie die bedeutsamen Informationen erkennen und bewerten? Wie eigene Vorgehensweise entwickeln, um Beschäftigung im Unternehmen zu sichern und zu fördern?

**Ziel:** Einen fachlichen Einblick und praktisches Handlungswissen für die erfolgreiche Arbeit im Wirtschaftsausschuss erhalten

### Inhalt:

- Indikatoren zur Einschätzung der Unternehmenssituation
- Handlungsoptionen der betrieblichen Interessenvertretung

resultierend aus der mittelfristigen und Jahresplanung des Unternehmens

- Einschätzung betriebswirtschaftlicher Kennzahlen
- Möglichkeiten der Einflussnahme zur Beschäftigungssicherung durch Betriebsrat und Wirtschaftsausschuss
- Aufbau einer gemeinsamen Handlungsstrategie der Wirtschaftsausschussmitglieder und des Betriebsrats
- Aufgaben und Rolle der Interessenvertretung
- Rechtliche Möglichkeiten nach BetrVG und LPVG

**Zielgruppe:** Betriebsräte, neue und alte Mitglieder des Wirtschaftsausschusses mit Entsendebeschluss

**Referent:** Jürgen Fickert, TBS-Berater;

Arbeitsschwerpunkte: alle Fragen des EDV-Einsatzes, Datenschutz, betriebswirtschaftliche Fragestellungen

**Wegberg, 08.11. - 09.11.11**

**Anmeldeschluss: 18.10.11**

**Preis: 370 € + 145 € Übernachtung / Verpflegung\***

**Seminar-Nr.: D11-119518-133**

## Unter der Lupe: Leistungs- und Verhaltenskontrolle beim EDV-Einsatz – Aufbau-seminar

Klassische wie neue Technologien erhöhen durch ihren flächen-deckenden betrieblichen Einsatz stetig das Kontrollpotenzial und die Intransparenz der EDV-Landschaft. Wie kann die Interessenvertretung den Überblick behalten und das Schutzniveau erhalten, wenn mehr und mehr Datenbestände und Bearbeitungsschritte an andere Standorte oder Dritte übertragen werden, gar ins Ausland abwandern?

**Ziel:** Betriebliche Vorgehensweisen und Kontrollmaßnahmen sowie rechtliche Grundlagen vertiefen. Abgeschlossene Vereinbarungen gemeinsam überprüfen.

### Inhalt:

- Kontrollpotenzial ausgewählter EDV-Systeme
- Überprüfung und Bewertung mitgebrachter Vereinbarungen
- Möglichkeiten und Verfahren zur stetigen Kontrolle der technischen Umsetzung von Regelungen
- Rechtliche Handlungsmöglichkeiten
- Ausgewählte aktuelle Rechtsprechung zum Thema

**Zielgruppe:** Betriebs- und Personalräte mit Erfahrung in Sachen EDV-Vereinbarungen, TeilnehmerInnen des Grundlagen-seminars „Leistungs- und Verhaltenskontrolle beim Einsatz neuester EDV-Systeme“, betriebliche Datenschutzbeauftragte, IT-MitarbeiterInnen

**Referenten:** Katharina Just-Hahn, Dipl.-Informatikerin, TBS-Beraterin, Arbeitsschwerpunkte: SAP, Workflow, Sachverständigen-tätigkeit in Einigungsstellen

und Hans Decruppe, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Arbeitsschwerpunkte: Beratung, Schulung und gerichtliche Vertretung von Betriebsräten

**Haltern am See, 15.11. - 16.11.11**

**Anmeldeschluss: 25.10.11**

**Preis: 450 € + 197 € Übernachtung / Verpflegung\***

**Seminarnummer: D11-119532-133**

\* Verpfl. zzgl. USSt.





## Burn-out – Raus aus der Erschöpfungsspirale

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 festigen.

### Inhalt:

- Burn-out – Was steht hinter diesem Begriff?
- Mögliche Auslöser und Ursachen des Burn-out
- Objektive und subjektive Belastungsfaktoren – wie verteilen sich betriebliche und individuelle Belastungsaspekte?
- Folgen von Burn-out, langanhaltendem Stress und Überlastung
  - Individuell – Betrieblich - Gesamtwirtschaftlich
- Der Betriebsrat:
  - Burn-out-Fallen erkennen und überwinden
  - Den Burn-out verhindern - Handlungsoptionen erarbeiten
  - Unterstützungsangebote für betroffene Beschäftigte schaffen

**Zielgruppe:** Interessenvertretungen, Sicherheitsfachkräfte und -beauftragte, interessierte Beschäftigte

**Referentin:** Eva von Buch, Gesundheitswissenschaftlerin, TBS-Beraterin

Arbeitsschwerpunkte: Betriebliche Gesundheitsförderung, Psychische Belastungen und Burnout, Beschäftigungsfähigkeit, Arbeitsorganisation, Leiharbeit

**Bielefeld, 22.11. - 23.11.11**      **Anmeldeschluss: 31.10.11**  
**Preis: 370 € + 197 € Übernachtung / Verpflegung\***  
**Seminar-Nr.: D11-119525-133**

\* Verpfl. zzgl. USSt.

## Für Kurztzuschlossene

### Von Profis für Profis

**Der Jahresabschluss - Bilanzanalyse und mehr**

**Sundern-Langscheid: 13. - 14.09.2011**

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

## TBS-Bildungsangebote

Vom 18. bis zum 21. Oktober 2011 findet die A + A - Messe in Düsseldorf statt. Für Betriebs- und Personalräte ist die Messe eine wahre Fundgrube: 1500 Aussteller, Foren und Sonder-schauen für aktuelle Themen, Präsenz von Berufsgenossen-schaften u.a. Institutionen für Information und Gespräche.

### TBS-Messebegleitseminar zur A+A 2011:

Die TBS bietet einen organisierten Besuch der Messe an. Ziel ist es, einen systematischen Überblick zu den aktuellen Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu vermitteln. Dazu erfolgt vor dem Seminar die Abfrage der Informationsbedarfe der Teilneh-menden.

Inhalte des Seminars

#### 1. Tag, 19.10.11:

- Überblick der Messe-Informationsangebote, Planung Messebesuch
- Messebesuch und Auswertung 1. Tag

#### 2. Tag, 20.10.2011:

- Auswertung des ersten Messebesuchstages,
- Planung des weiteren Besuchsprogrammes
- Teilnahme am Betriebs- und Personalrätetag
- Angebot thematischer Vertiefungsworkshops der TBS zu den Themen „Neue Tools der TBS zur Erfassung psychischer Belastungen“ und „Einstieg in die betriebliche Behandlung des demografischen Wandels im Unternehmen“
- Messebesuch

Infos zum Programm:

[friedrich.weddige@tbs-nrw.de](mailto:friedrich.weddige@tbs-nrw.de) / [olaf.schroeder@tbs-nrw.de](mailto:olaf.schroeder@tbs-nrw.de)

**Düsseldorf, 19.10. - 20.10.11**      **Anmeldeschluss: 29.09.11**

**Preis: 390 €**

**Leistungen: Tagungsprogramm und -materialien / Messekarte für beide Tage / Kongresskarte für den Betriebs- und Personalrätetag / 1 x gemeinsames Abendessen.**

**Seminar-Nr.: 130 5000**

### Butterweich und unkonkret - die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) in der betrieblichen Praxis

Die Änderung der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) vom Sommer letzten Jahres ist nicht nur eine textliche Veränderung der Verordnung, sondern ist Ausdruck einer neuen Ausrichtung des Arbeitsstättenrechtes. Dies macht sich hauptsächlich darin bemerkbar, dass es deutlich weniger konkrete Vorschriften gibt. Der Gesetzgeber benutzt stattdessen viele unbestimmte Rechtsbegriffe wie „angemessen“, „notwendig“ oder „sinnvoll“. Wie umgehen mit gesetzlichen Vorschriften, die als unkonkret und butterweich empfunden werden? Woran orientieren sich solche Begriffe? Was tun, wenn es Streit mit dem Arbeitgeber darüber gibt, was denn „notwendig“ sei, und was nicht? Eröffnen



womöglich unbestimmte Rechtsbegriffe neue Möglichkeiten für die Mitbestimmung in den Betrieben, Verwaltungen oder Einrichtungen?

In dem Seminar wollen wir an ausgewählten Beispielen aus der geänderten Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) darstellen und diskutieren, wie mit der Situation der unbestimmten Rechtsbegriffe in der betrieblichen Praxis umgegangen werden kann.

**Ziel:** Die TeilnehmerInnen erhalten beispielhaft einen Überblick darüber, wie unbestimmte Rechtsbegriffe aus der geänderten Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) in den betrieblichen Alltag umgesetzt werden können.

**Inhalt:**

- Entwicklung der ArbStättV
- Die Neufassung vom Juli 2010
- Unbestimmte Rechtsbegriffe
- Mitbestimmungsmöglichkeiten bei nicht endgültiger rechtlicher Regelung
- Die Praxis im Betrieb
- Gestaltungsmöglichkeiten für die Interessenvertretung

**Zielgruppe:** MitgliederInnen von Betriebs- und Personalratsgremien sowie Mitarbeitervertretungen, Sicherheitsbeauftragte, Sicherheitsfachkräfte und an dem Thema interessierte Beschäftigte.

**Referentin / Referent:** Gabriele Gleisner, Dipl.-Ing., Dipl.-Gesundheitswissenschaftlerin, TBS-Beraterin  
 Arbeitsschwerpunkte: Gesundheitsmanagement, Gesundheitsschutz im Betrieb, Gefährdungsbeurteilung, Flexible Arbeitszeit  
 und Karsten Lessing, Dipl.-Ing, TBS-Berater  
 Arbeitsschwerpunkte: Umgang mit gefährlichen Stoffen, Gefährdungsbeurteilung, Mobbing und psychische Belastungen, Arbeitszeitmodelle

**Bielefeld, 29.11.11** **Anmeldeschluss: 07.11.11**  
**Preis: 210 € + 55 € Verpflegung\*** **Seminar Nr.: 130 400-2**

\* Verpfl. zzgl. USSt.

## Kooperationsseminare mit ver.di b+b\*\*

### Datenschutzkonzepte für gesetzliche Interessenvertretungen

Mit der Umsetzung praktikabler Datenschutzkonzepte und dem Schutz der Beschäftigten vor Kontrollen sieht es in vielen Betrieben schlecht aus. Dabei bietet das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) Ansatzpunkte für Betriebe und Dienststellen und die gesetzlichen Interessensvertretungen.

**Ziel:** Das Seminar soll Wege aufzeigen, ein integriertes Konzept zum Schutz von Personaldaten und betrieblich sensiblen Daten zu entwickeln.

**Inhalt:**

- Struktur und wichtige Inhalte des BDSG
- Anforderungen an Datenschutzkonzepte nach dem BDSG

- Modelle des Datenschutzes, z.B. nach dem BSI (Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik)
- Aufgaben des/der betrieblichen Datenschutzbeauftragten
- Schritte auf dem Weg zu einem praktikablen Datenschutzkonzept
- Anonymisierungsverfahren für sensible Unternehmensdaten

**Zielgruppe:** Betriebs- und Personalräte, Datenschutzbeauftragte

**Referent:** Dr.-Ing. Bernd Groeger, TBS-Berater  
 Arbeitsschwerpunkte: IT-Systeme, SAP-Programme, Datenschutz und -sicherheit, zertifizierte ERA-Beratung

**Termin: 10.10. – 12.10.11** **Anmeldeschluss: 26.09.11**

**Seminarort: Hattingen, DGB-Bildungszentrum**

**Seminar Nr.: V 1400-1110101**

**Kosten: 650,00 € Seminarpauschale (zzgl. Mwst.)**

**Unterkunft / Verpflegung 340 € (incl. Mwst.)**

### Psychische Belastungen messen, aber wie?

Quer durch alle Branchen und Betriebsgrößen nehmen Arbeitsverdichtung, ungünstige Arbeitszeiten, stressige Arbeitsatmosphäre zu; und dies besonders in wirtschaftlich schwierigen Zeiten. Das bleibt für die Betroffenen nicht ohne Folgen – die psychischen Belastungen nehmen deutlich zu. Die Ermittlung dieser psychischen Belastungen erscheint vielfach schwierig und weniger „objektiv“ zu sein, als etwa die Messung von Lärm oder von Gefahrstoffen.

**Ziel:** Kennenlernen von Methoden und Verfahren zur Messung von psychischen Belastungen und deren praktischer Anwendung im Betrieb

**Inhalt:**

- Begriffsklärungen: psychische Beanspruchung – psychische Belastung
- 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:** Betriebs- und Personalräte, Mitglieder von Mitarbeitervertretungen; Sicherheitsfachkräfte und –beauftragte, interessierte MitarbeiterInnen

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

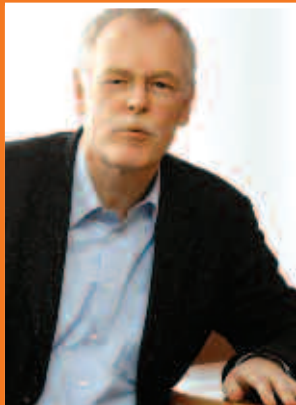
**Termin: 07.11. – 09.11.2011** **Anmeldeschluss: 10.10.2011**

**Seminarort: Wiehl** **Seminar Nr.: V1400-1111071**

**Kosten: 670,00 € Seminarpauschale (zzgl. Mwst.)**

**Unterkunft / Verpflegung 280,00 (incl. Mwst)**

\*\*Diese Seminare werden von ver.di b+b organisiert. Sie melden sich über die TBS NRW zum Seminar an und wir leiten Ihre Daten an ver.di b+b weiter.



## **Kein Beschäftigtendatenschutzgesetz ist besser als der vorliegende Entwurf!**

Andreas Meyer-Lauber, Vorsitzender DGB NRW, Vorsitzender des TBS-Vorstands

**W**ir sind Zeugen einer umfassenden Informatisierung der Arbeitswelt. Die Durchdringung mit Informations- und Kommunikationstechnologie erfasst ganze Märkte und Produktionsweisen, wirkt auf Arbeitsplätze und Tätigkeiten der Beschäftigten, und verändert auch z. B. die Personalwirtschaft und die Rekrutierungsstrategien von Unternehmen.

Die neuen technischen Möglichkeiten wecken bei manchen Arbeitgebern Begehrlichkeiten, die in klaren Gegensatz zu den Interessen von Beschäftigten geraten. Die Erscheinungsformen sind vielfältig und reichen von einem eher lässigen Umgang mit Arbeitnehmerdaten bis hin zu Formen von Kontrollwahn. Dass es sich dabei keineswegs nur um Einzelfälle handelt, belegt eine Betriebsrätebefragung des WSI mit folgenden Kernergebnissen:

- Jeder 7. Betriebsrat berichtete von Verstößen gegen geltende Vorschriften.
- Datenschutzverstöße kommen in allen Branchen vor, insbesondere in den Wirtschaftsbereichen „Verkehr und Nachrichten“ und „besondere Dienstleistungen“.
- Besonders groß sind die Begehrlichkeiten offensichtlich bei Großunternehmen.

Es besteht also politischer Handlungsbedarf, um den Missbrauch mit Arbeitnehmerdaten zu unterbinden. Der Ankündigung der Bundesregierung, das Problem mit einem neuen Beschäftigtendatenschutzgesetz zu lösen, ist nach der Regierungsvorlage vom Sommer 2010 Ernüchterung gewichen. Heftige Kritik hagelte es nicht nur von Gewerkschaften und Opposition, sondern auch von Wissenschaftlern und Betriebspraktikern.

Für die Gewerkschaften gibt es Anforderungen an ein gutes Arbeitnehmerdatenschutzgesetz:

**1. Die gezielte Beobachtung und Überwachung von Beschäftigten am Arbeitsplatz und im privaten Umfeld ist ausdrücklich zu verbieten.**

**2. Das grundsätzliche Verbot des Zugriffs auf personenbezogene Daten bei der Verwendung moderner Kommunikationsmittel darf keinesfalls dadurch umgangen werden, dass das Gesetz eine generelle Einwilligung des Arbeitnehmers vorsieht.**

**3. Das Fragerecht des Arbeitgebers bei der Einstellung und die Anordnung von ärztlichen Untersuchungen muss auf die Fälle beschränkt werden, die die Rechtsprechung bislang zulässt.**

**4. Erlaubte Datenerhebung muss diskriminierungsfrei erfolgen, unrechtmäßig erworbene Daten müssen einem Beweisverwertungsverbot unterliegen.**

**5. Erfahrungsgemäß klagen Beschäftigte ihre Rechte nur selten ein, da sie Repressalien des Arbeitgebers befürchten. Die alleinige Last der Rechtsdurchsetzung muss daher von den Beschäftigten genommen werden. Wir fordern deshalb ein Verbandsklagerecht.**

**6. Das beste Gesetz nutzt nichts, wenn es nicht durchgesetzt wird und die Zuwiderhandlung bestraft wird. Wir fordern deshalb angemessene und abschreckende Sanktionen.**

Der vorliegende Entwurf wird diesen gewerkschaftlichen Anforderungen nicht gerecht. Der DGB-Bundesvorstand hat deshalb beschlossen, den vorliegenden Gesetzesentwurf abzulehnen. Kein Beschäftigtendatenschutzgesetz ist besser als der vorliegende Entwurf!

Darüber hinaus müssen wir politischen Druck erzeugen, damit mehr Bewegung in das Thema kommt. Betriebs- und Personalräte haben deshalb eine Unterschriftenaktion gegen den Gesetzesentwurf gestartet. Sie fordern: Schluss mit dem Gesetz. Denn dieses würde den Grundrechtsschutz für die Beschäftigten verschlechtern. Ich fordere euch daher dazu auf, beschließt als Betriebsrats- oder Personalratsgremium, diesen Gesetzesentwurf abzulehnen.

Infos und Download der Unterschriftenliste:

[www.dgb.de/datenschutzaktion](http://www.dgb.de/datenschutzaktion)

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

Thema	Termin	Anmeldeschl.	Ort	Preis	Verpfl.*	Seminar-Nr.
Der Jahresabschluss - Bilanzanalyse und mehr	13. - 14.09.11	24.08.11	Sundern-Langscheid	370,-	122,-**	D11-119520-133
Psychische Belastungen messen - aber wie?	20. - 21.09.11	30.08.11	Wegberg	370,-	145,-**	D11-119530-133
Interessenvertretungen gestalten den demografischen Wandel - Grundlagen	27. - 28.09.11	06.09.11	Dortmund	370,-	260,-**	D11-119527-133
Auftragsdatenverarbeitung nach dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)	11.10.11	20.09.11	Dortmund	185,-	56,-*	D11-119513-133
Beschäftigungssicherung - Was können Betriebsrat und Wirtschaftsausschuss tun?	08. - 09.11.11	18.10.11	Wegberg	370,-	145,-**	D11-119518-133
Unter der Lupe: Leistungs- und Verhaltenskontrolle beim EDV-Einsatz – AufbauSeminar	15. - 16.11.11	25.10.11	Haltern am See	450,-	197,-**	D11-119532-133
Burn out: Raus aus der Erschöpfungspirale	22. - 23.11.11	31.10.11	Bielefeld	370,-	197,-**	D11-119525-133

## TBS-Bildungsangebote

Thema	Termin	Anmeldeschl.	Ort	Preis	Verpfl.*	Seminar-Nr.
TBS-Messebegleitseminar zur A+A 2011	19. - 20.10.11	29.09.11	Düsseldorf	390,-		130 5000
Butterweich und unkonkret - die ArbStättV in der betrieblichen Praxis	29.11.11	08.11.11	Bielefeld	210,-	55,-*	130 400-2

## Seminare mit Kooperationspartnern (ver.di b+b)

Thema	Termin	Anmeldeschl.	Ort	Preis	Verpfl.*	Seminar-Nr.
Datenschutzkonzepte für gesetzliche Interessenvertretungen	10. - 12.10.2011	26.09.11	Hattingen	650,-	340,-**	V 1400-1110101
Psychische Belastungen messen - aber wie?	07. - 09.11.2011	10.10.11	Wiehl	670,-	280,-**	V 1400-1111071

### Anmeldung

\*zzgl. USSt. \*\*inkl. Übernachtung

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

## ANMELDUNG

Ausschneiden und zusenden oder faxen.

Seminar Nr.:

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

\_\_\_\_\_

TBS NRW

Organisationseinheit Seminare

Kurfürstenstraße 10

40211 Düsseldorf

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

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

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

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

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

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

Anzahl Beschäftigte: \_\_\_\_\_

### Anschrift des Betriebes

Straße: \_\_\_\_\_

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

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

Telefon/Fax (tagsüber): \_\_\_\_\_

eMail: \_\_\_\_\_

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

**Fax 0211 / 17 93 10 29**

**30 Jahre TBS NRW:  
„Unternehmensberatung“  
für Interessenvertretungen**

Im Oktober 2011 feiert die TBS ihren 30. Geburtstag. Was mit der Frage nach dem „ob“ und „wie“ des Technikeinsatzes begann, als die ersten Computer in den Betrieben und Verwaltungen auftauchten, hat sich zu einem breiten Themenspektrum rund um Arbeit, Technik, Organisation und Gesundheit entwickelt. Nach 30 Jahren scheint die Grundidee der TBS aktueller denn je: Eine „Unternehmensberatung“ für Interessenvertretungen zur Sicherung von Arbeitsplätzen und zur Gestaltung guter Arbeit. Über 350 betriebliche Beratungen und gut 1500 SeminarteilnehmerInnen pro Jahr sind Beleg für das gewachsene Vertrauen und die Notwendigkeit des Angebots. Am 2. Februar 2012 wollen wir den Geburtstag feiern, vor allem mit Blick nach vorn.

**Weitere Infos ab 01.10.2011  
unter [www.tbs-nrw.de](http://www.tbs-nrw.de)**

**ELENA gestoppt  
Erfolg für Datenschutz**

Die Bundesregierung will das umstrittene ELENA-Verfahren stoppen. Mit ELENA werden unzählige Lohndaten von ArbeitnehmerInnen gesammelt und im Rechenzentrum der Deutschen Rentenversicherung gespeichert, obwohl der Großteil der Daten für die geplante Erstellung elektronischer Bescheinigungen gar nicht nötig ist. Die TBS führte Informationsveranstaltungen für Interessenvertretungen durch, Datenschützer und Verbände protestierten. Ein Erfolg für den Datenschutz, der zeigt, dass Informationen und Aktionen sich lohnen und Wirkung zeigen - auch wenn die Datensammelerei bis zur Verabschiedung des angekündigten Gesetzes erst mal weiter geht.



Bernd Groeger

**Wechsel in der  
Regionalleitung Bielefeld**

Dr. Urs Peter Ruf hat die Leitung der Regionalstelle in Bielefeld übernommen. Er ist seit 2003 bei der TBS und berät in erster Linie zu den Themen demografischer Wandel, Arbeitszeitgestaltung und EDV-Einsatz im Betrieb. Sein Vorgänger Dr. Bernd Groeger ist neuer stellvertretender Leiter der TBS



Urs Peter Ruf

NRW. Seit 1993 ist er TBS-Berater mit den Themenschwerpunkten Energie und Materialeffizienz, Gestaltung von Produktionssystemen sowie IT-Regelungen im Betrieb.



Roland Matzdorf

**Neue TBS-Vorstandsmitglieder**

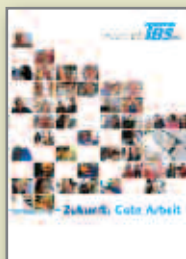
Seit Juni hat die TBS zwei neue Vorstandsmitglieder: Roland Matzdorf, Leiter der Abteilung „Arbeit und Qualifizierung“ im Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales wurde von der Mitgliederversammlung als Nachfolger für Dr. Wilhelm Schäffer gewählt. Achim Vanselow, Leiter der Abteilung Wirtschafts-, Struktur- und



Achim Vanselow

Technologiepolitik beim DGB-Bezirk NRW, folgt Stefan Pfeifer, der vom DGB zur SPD-Landtagsfraktion gewechselt ist. Vorstandsvorsitzender bleibt der Chef des DGB-Bezirks NRW, Andreas Meyer-Lauber.

www.tbs-nrw.de



**Zukunft: Gute Arbeit**, so der Titel des aktuellen Geschäftsbericht der TBS NRW, denn nur gute Arbeit ist zukunftsfähige Arbeit. Nachdem 2010 die Konjunktur wieder anzog, stehen Interessenvertretungen jetzt vor besonderen Herausforderungen: die Sicherung von Arbeitsplätzen und die Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Hier setzt die Arbeit des TBS-Teams an. Mit 352 Beratungen vor Ort sowie 142 Seminaren im Jahr 2010 wurden Betriebs- und Personalräte sowie Mitarbeitervertretungen unterstützt, sich aktiv in betriebliche Veränderungs- und Gestaltungsprozesse einzubringen.

Das **Kurzinfo der TBS 2011/12** ist da. Übersichtlich und prägnant bietet der Flyer einen Überblick über die Angebote der TBS NRW. Ihr Profil: Immer auf Seiten der Interessenvertretung.



Der Geschäftsbericht und das Kurzinfo sind kostenlos erhältlich: TBS-Hauptstelle, 0231-2496980, [tbs-hauptstelle@tbs-nrw.de](mailto:tbs-hauptstelle@tbs-nrw.de)

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

**TBS** NRW  
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  
©Titelfoto: [fotofrank/fotolia.com](http://fotofrank/fotolia.com),  
©Foto: [ag\\_visuell/fotolia.com](http://ag_visuell/fotolia.com), Joe Cramer  
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.