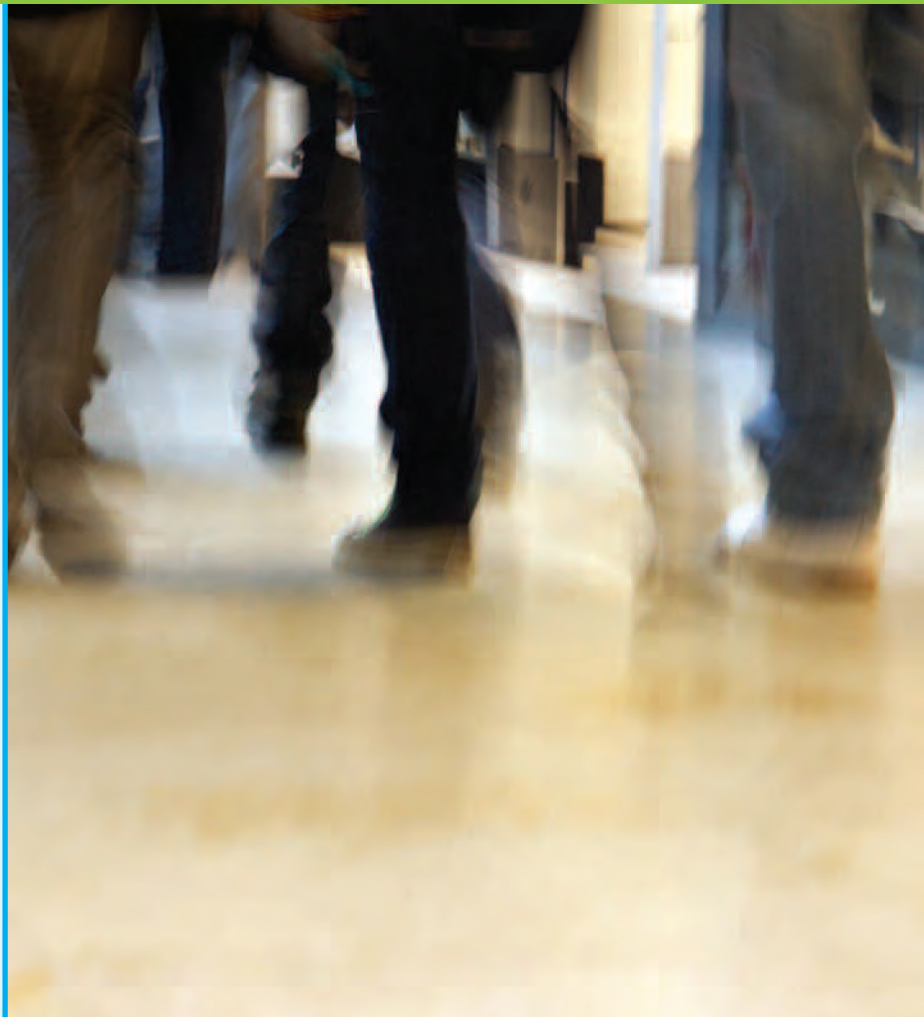


Ausgabe **01/11** | *Schnittpunkt*  
Januar

Informationen | Beratung | Seminare |

## Inhalt

Gute Arbeit beim RFID-Einsatz Betriebe können mitmachen	2
Gute Arbeit oder hohe Rendite? Betriebsräte begegnen Finanzinvestoren	2
Beschäftigtendatenschutz geht anders!	3
Fachtagung zum neuen Beschäftigtendatenschutzgesetz	3
Burn-out: „Ein heißes Thema auch für die Interessenvertretung!	4
Burn-out als Thema bei der wertkreis Gütersloh gGmbH	5
Unser Seminarprogramm	6
Teilzeitausbildung - eine noch wenig bekannte Möglichkeit	10
Vorschau: Seminare ab April 2011	11
Handlungshilfen für Betriebsräte	12
Wechsel im TBS-Vorstand	12
... gut beraten! kompetent, engagiert, nah dran	12





**Jürgen Fickert**

TBS-Berater mit den Schwerpunkten Einsatz und Gestaltung von IT-Technologien, Wirtschaftlichkeit und Beschäftigungssicherung.



**Viktor Steinberger**

ist TBS-Berater. Arbeitsschwerpunkte des Soziologen sind betriebliche Umgestaltung und Früherkennung von Beschäftigtenrisiken.

## Gute Arbeit beim RFID-Einsatz Betriebe können mitmachen

Gute Arbeit ist eines der aktuellen gewerkschaftlichen Leitthemen. Dabei geht es nicht nur um sichere Arbeitsplätze und eine gerechte Entlohnung. Die Beschäftigten haben konkrete Anforderungen an gute Arbeitsbedingungen, z. B. qualifizierte Weiterbildungsmöglichkeiten und individuelle Handlungsspielräume am Arbeitsplatz oder ergonomisch ausgerichtete Arbeitsplätze. Mit dem Einsatz von IT-Techniken ändern sich die Arbeitsbedingungen inzwischen häufig.

Vor diesem Hintergrund führt die TBS NRW mit Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung das Projekt „Gute RFID-Arbeit“ durch. Die kleinen RFID-Chips (Radiofrequenz-Identifikation (RFID), auch Funketiketten oder Tags genannt) werden zum Beispiel an Paletten, Behältern oder Waren beliebiger Art befestigt und ermöglichen es, diese Gegenstände schnell und berührungslos zu orten und zu identifizieren. Trotz zahlreicher Forschungsprojekte und betrieblicher Pilotanwendungen gibt es nahezu keine Beispiele zur Gestaltung „Guter RFID-Arbeit“. Daher verfolgt die TBS mit dem Projekt die folgenden Fragestellungen:

- Welche Auswirkungen hat der RFID-Einsatz auf körperliche und psychische Belastungen der Beschäftigten, auf Leistungs- und Qualifikationsanforderungen?
- Welche arbeitsgestalterischen Potenziale bestehen bei RFID-Anwendungen?
- Welche arbeitsgestalterischen Maßnahmen und Kriterien können Projektverantwortlichen und Betriebsräten bei der Einführung von RFID an die Hand gegeben werden?

Grundlage des Projektes ist eine Bestandsaufnahme der Auswirkungen des RFID-Einsatzes in ausgewählten Betriebsprojekten. Es werden verschiedene Beschäftigtengruppen nach ihren Erfahrungen und ihren Verbesserungsvorschlägen zum RFID-Einsatz befragt.

Wer Interesse an dem Projekt hat oder einen geeigneten Betriebsfall kennt, setze sich bitte mit der TBS in Verbindung.

Kontakt: 01 73 / 209 77 67

[juergen.fickert@tbs-nrw.de](mailto:juergen.fickert@tbs-nrw.de)

## Gute Arbeit oder hohe Rendite? Betriebsräte begegnen Finanzinvestoren

Fusionen und Übernahmen („mergers & acquisitions“) von Unternehmen, Kauf und Verkauf von Betrieben und Betriebsanteilen sind mittlerweile üblich. Manche hatten zwei Eigentumswechsel in einem Jahr. Nicht alle Investoren suchen bei Übernahmen langfristige „Investments“. Einigen genügt es, in kürzester Zeit maximale Renditen anzustreben, den „Super Return“ (so heißt die Private-Equity-Messe). Solche Finanzinvestoren stellen für die Belegschaften der kontrollierten Betriebe und deren Betriebsräte ein Problem dar. Denn die Folgen der typischen „Eigenkapitalräuberei“ und „Abzocker-Mentalität“ sind Druck auf die Arbeitsbedingungen, sinkende Beschäftigung, mehr Stress und schlechtere Arbeit.

Wie wird Geld herausgezogen? Beim Kauf aufgenommene Bankschulden (mit oft erhöhten Risiko-Zinsen) werden dem „Übernahmeopfer“ aufgelastet. Fragwürdige „Gebühren“ und Honorare, aber auch Verrechnungspreise werden erfunden. Kosten werden gedrückt. Wechselnde, oft branchenunerfahrene Manager machen Druck auf die Leistung der Beschäftigten. Stellen werden abgebaut, Vermögenswerte verkauft, „Zukunftsaufgaben“ (wie z.B. F&E, Aus- und Weiterbildung) werden vernachlässigt. Man versucht, tariflich und arbeitsvertraglich geschuldete Pflichten zu umgehen. Das damit „frei“ werdende Geld wird trickreich abgezogen, und das Alles nicht selten am Rande geltenden Rechts. Danach kommt der Verkauf, „Exit“. Um Käufer zu finden, wird „die Braut schön gemacht“.

Vor, während und nach der Übernahme ist der Betriebsrat gefordert. Zuerst muss er erkennen können, welche Sorte Investor das ist. Dem entsprechend hat er seine Arbeit und die Beteiligung der Beschäftigten zu organisieren, um die Beschäftigten und deren Arbeitsplätze zu schützen.

Hierzu bietet die TBS (die mit der IG Metall NRW aktuell eine Handlungshilfe zu Finanzinvestoren erstellt hat) am 15. Februar für Betriebsräte ein Seminar in Düsseldorf an.

Kontakt: 01 73 / 209 77 61

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



# Finger weg von meinen Daten

## Beschäftigtendatenschutz geht anders!

Ein Gastbeitrag von Kerstin Jerchel, ver.di Bundesverwaltung, Bereich Recht und Rechtspolitik

Die Datenskandale der vergangenen Zeit, etwa bei der Deutschen Telekom AG, Lidl oder Schlecker haben gezeigt, wie wichtig ein effektiver Datenschutz ist. Doch der Ende August von der Bundesregierung vorgelegte Gesetzentwurf für ein Beschäftigtendatenschutzgesetz ist ein Schritt zurück im Verhältnis zu den bisherigen gesetzlichen (Nicht-)Regelungen.

Deshalb pocht ver.di auf umfangreiche Nachbesserungen am vorliegenden Gesetzentwurf. Nach dem bisherigen Entwurf wird die Grauzone, in der die Unternehmen bisher operieren, legalisiert. Nach den Wünschen der Bundesregierung soll der Entwurf noch im Herbst im Bundestag beraten und beschlossen werden.

Der Datenschutz hat die besondere Aufgabe, das Persönlichkeitsrecht des Einzelnen nicht durch Datenmissbrauch zu beeinträchtigen. Der Gesetzesentwurf hat mit einem solchen Datenschutz nichts gemein, denn im Kern geht der Grundansatz des geplanten Gesetzes nicht vom Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten aus. Vielmehr sollen die Unternehmen freie Hand zur Korruptionsbekämpfung und zur Kontrolle der Beschäftigten erhalten. Damit handelt es sich eher um ein Gesetz, das dem Arbeitgeber die Erlaubnis erteilt, Beschäftigtendaten zu nutzen.

ver.di kritisiert unter anderem, dass der Arbeitgeber auch Daten zu den Vermögensverhältnissen und der Gesundheit des Beschäftigten vor und während des Beschäftigungsverhältnisses erheben kann.

Stark kritikwürdig ist zudem, dass der Arbeitgeber Daten erheben darf, um ohne einen Anfangsverdacht Vertragsverletzungen verhindern oder aufdecken zu können. Denn damit erlaubt der Gesetzgeber dem Arbeitgeber, als eine Art Betriebspolizei hinter den Beschäftigten her zu schnüffeln.

Das Verbot heimlicher Videoaufnahmen ist ein grundsätzlich richtiger Ansatz des Entwurfs. Allerdings soll es zukünftig möglich sein, offene Videoüberwachung zur Grundausstattung im Betrieb machen zu können. Die Arbeitgeber bekommen damit vom Gesetzgeber die Handhabe, Videoüberwachung im Betrieb einzusetzen, ohne dies auf Verdachtsfälle und zeitlich eng begrenzte Einsätze zu minimieren. Folgerichtig hätten aber die Rechte der Interessenvertretungen oder des betrieblichen Datenschutzes gestärkt werden müssen.

Der Bundesrat hat am 25. Oktober 2010 umfangreiche Änderungsanträge zum Regierungsentwurf vorgelegt. Ver.di hält die Kritik am Gesetzentwurf aufrecht und fordert die Bundesregierung auf, ihrem Versprechen aus dem Koalitionsvertrag sich „...für eine Verbesserung des Arbeitnehmerdatenschutzes einzusetzen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Bespitzelungen an ihrem Arbeitsplatz wirksam zu schützen“ endlich wirksam nachzukommen.

## Fachtagung zum neuen Beschäftigtendatenschutzgesetz am 10. Mai 2011

Nach aktuellen Planungen wird im Februar 2011 ein neues Beschäftigtendatenschutzgesetz vom Bundestag verabschiedet und zum 1.4.2011 in Kraft treten. Das Gesetz wird die Handlungsmöglichkeiten von Betriebsräten bei der Einführung von IT-Systemen und insbesondere beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen prägen und verändern. Die TBS NRW wird am 10. Mai in Bochum eine Fachtagung zu den Regelungen und Auswirkungen des Beschäftigtendatenschutzgesetzes durchführen, auf der kurz und prägnant die wichtigsten Neuerungen und Handlungsperspektiven dargestellt werden.

Zentrale Inhalte sind:

- eine Bewertung des Gesetzes aus Sicht der Gewerkschaft,
- konkrete juristische Erläuterungen und Einschätzungen,
- praktische Hinweise zu den Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrates, insbesondere zu Themen wie ärztliche Untersuchungen und Eignungstests, Videoüberwachung oder die Nutzung von Telekommunikationsdiensten.

**Voranmeldungen an: TBS beim DGB NRW e.V., Petra Hart, Westenhellweg 92-94, 44137 Dortmund, Tel. 0231 / 249 69 80, Fax 0231 / 24 96 98 41, [petra.hart@tbs-nrw.de](mailto:petra.hart@tbs-nrw.de)**

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



## Burn-out: Ein „heißes“ Thema – auch für die Interessenvertretung!

**Die Kurzformel für Burn-out könnte lauten: „Zu viel Stress und zu wenig Zeit“. Aber ganz so einfach ist es eben nicht. Was Beschäftigte belastet, kann vielfältige Ursachen haben – nicht nur betriebliche sondern auch persönliche. Welche Handlungsmöglichkeiten hat die Interessenvertretung?**

Burn-out wird als extreme Belastungsfolge beschrieben, als ein Zustand des „Ausgebranntseins“, der totalen Erschöpfung. Ein wichtiges Merkmal ist die damit einhergehende reduzierte Leistungsfähigkeit. Betroffene reagieren häufig mit Aggressivität, Zynismus oder Rückzug. Die Entstehung des Burn-outs bekommen sie allerdings selber oft gar nicht richtig mit – es ist eine „Erschöpfungsspirale“, in der sie sich nach und nach immer weiter abwärts bewegen. Auch Kolleginnen und Kollegen werden auf warnende Anzeichen oft erst spät aufmerksam – oder auch gar nicht.

Die Krankenkassen in Deutschland verzeichnen in den letzten Jahren einen drastischen Anstieg der Fehlzeiten unter der Diagnose psychischer Störungen. Ein psychisch kranker Mensch fehlt laut einer aktuellen AOK-Studie im Schnitt 22,6 Tage im Jahr.

Bis heute ist unklar, was genau einen Burn-out auslösen kann. Fest steht, dass arbeitsbedingte Stressoren wie Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes, häufige Umstrukturierungen und eine generelle Arbeitsverdichtung in den letzten Jahren stark zugenommen haben. Die wachsende Entgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben, und dadurch bedingt zunehmend fehlende Erholungsphasen, machen ArbeitnehmerInnen das Leben schwer. Wer Kinder oder pflegebedürftige Eltern zu betreuen hat oder vielleicht Probleme in der Beziehung mit dem Partner, der erlebt den Stress von beiden Seiten. Dies sind nur einige Beispiele für berufliche oder private Belastungsfaktoren, die zu einem Burn-out entscheidend beitragen können.

Für viele Interessenvertretungen steht die Ampel auf „dunkelorange“. Zum Teil sind die Mitglieder als ArbeitnehmerInnen inzwischen selbst betroffen, aber vor allem wollen sie die Sorgen und Nöte ihrer KollegInnen aufgreifen und Lösungswege suchen. Wie soll man aber reagieren, wenn einem Veränderungen im Verhalten eines Kollegen / einer Kollegin gemeldet werden oder man sie selber wahrnimmt? Wie soll man mit den Betroffenen umgehen, wie kann man ihnen helfen?

Und was kann die Interessenvertretung tun, um die Belastungen für die Beschäftigten zu senken und so langfristig für eine „gute Arbeit“ zu sorgen – auch für sich selbst? Schließlich kann ein Burn-out jede/n treffen. Ein erster Weg könnte sein, sich selbst schlaue zu machen. Mit Hilfe von Seminaren zum Thema (psychische) Gesundheit oder individuell ausgerichteten Beratungen oder Team-Coachings können die möglichen Ursachen und Auswirkung von Burn-out im eigenen Betrieb identifiziert und angegangen werden.

**Die TBS hilft bei Interesse gerne weiter.**

... zur Autorin

### Eva von Buch

ist Beraterin der TBS NRW im Geschäftsfeld Arbeit und Gesundheit. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Arbeits- und Gesundheitsschutzthemen wie Betriebliches Eingliederungsmanagement, Betriebliche Gesundheitsförderung und der Umgang mit psychischen Belastungen im Betrieb. Demografischer Wandel, Personalentwicklung und Arbeitsorganisation zählen auch zu ihren Beratungsfeldern. Neu ist ihr Angebot des Betriebsräte-Coachings.



**Folgende Seminare bietet die TBS zum Thema an:**

- „Psychische Belastungen messen, aber wie?“
- „Burn-out – Raus aus der Erschöpfungsspirale“

Weitere Infos s. Seite 6 / 7 oder [www.tbs-nrw.de](http://www.tbs-nrw.de)

## Burn-out als Thema bei der wertkreis Gütersloh gGmbH

Mit rund 2.100 beschäftigten Menschen, davon etwa 1400 Menschen mit Behinderungen, ist die wertkreis Gütersloh gGmbH in der Gesundheitsbranche einer der größten Dienstleister in der Region.

Den Mitgliedern des Betriebsrats war in den letzten Jahren immer wieder aufgefallen, dass einzelne Kolleginnen und Kollegen dem Druck der Arbeit scheinbar kaum noch standhalten konnten.

Jetzt will der Betriebsrat die Initiative ergreifen und gegen diese Negativ-Tendenz angehen. Auch die Geschäftsleitung hat die Zeichen der Zeit erkannt und beschlossen, gemeinsam mit dem Betriebsratsgremium die Initiative zu ergreifen. Es wurde eine betriebliche Kommission „Gesundheit“ gegründet, die sich paritätisch aus Arbeitgeber- und ArbeitnehmervertreterInnen zusammensetzt. Arbeitsbelastungen aber auch gesunderhaltende Ressourcen sollen in einem Bereich der wertkreis Gütersloh gGmbH exemplarisch ermittelt werden. Dazu muss genau hingeschaut werden. Beschäftigte haben in einem Gesundheitszirkel die Möglichkeit, Lösungsvorschläge zu erarbeiten, um eigene, im Bereich erhobene Belastungen kurz- und mittelfristig zu minimieren. Die betriebliche Kommission entscheidet dann über die Vorschläge des Gesundheitszirkels.

Gerade in Bereichen, in denen mit und für Menschen gearbeitet wird, sind die Belastungen oft hoch und kaum differenzierbar. Die Abgrenzung fällt häufig schwer, die BetreuerInnen lassen hilfebedürftige Personen ungern einfach sitzen, wenn die Uhr eigentlich Feierabend anzeigt. Das schlägt sich langfristig auch auf die Ausfallzahlen und -zeiten nieder. Hinzu kommt, dass die Teams – wie in fast allen Branchen – im Schnitt immer älter werden. Dadurch verändert sich ihre Belastbarkeit. Und auch die Rahmenbedingungen für die Betreuung von Menschen mit Behinderungen haben sich in den vergangenen Jahren teilweise drastisch verändert.

Die flächendeckende Einführung eines Qualitätsmanagements hat in den letzten Jahren beispielsweise einen erhöhten Dokumentationsbedarf nach sich gezogen. Die Arbeitsbelastung ist durch höhere Anforderungen der Kostenträger und einen zunehmenden Unterstützungsbedarf der zu betreuenden Menschen in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen.

Langfristig ist geplant, die Arbeit der Gesundheitszirkel auf weitere Unternehmensbereiche auszudehnen. Betriebliche Kommission und Gesundheitszirkel werden dann in ein betriebliches Gesundheitsmanagement-System eingebunden. So können Geschäftsleitung, Betriebsratsgremium und Beschäftigte gemeinsam für (psychische) Gesundheit im Unternehmen sorgen.



**Annette Oberschelp,**  
Betriebsratsvorsitzende der  
wertkreis Gütersloh gGmbH:

„Als Betriebsratsgremium sind wir die erste Anlaufstelle für die Mitarbeitenden, die mit ihren Sorgen und Nöten zu uns kommen. In den letzten Jahren haben wir den Eindruck gewonnen, dass das Gefühl der Überlastung zugenommen hat, und dass unsere Kolleginnen und Kollegen sich teilweise auch nicht mehr selber helfen können, sondern mehr Unterstützung benötigen. Diese Unterstützung wollen wir jetzt – neben der Möglichkeit zum persönlichen Gespräch – ausbauen.“

Das Angebot der TBS, im Rahmen des ver.di TV „Gesundheit“ psychische Belastungen zu ermitteln und zu bearbeiten, kam da für uns genau richtig. Es ist sinnvoll, das erst mal in einem Teilbereich des Unternehmens umzusetzen und auszuprobieren. Dann können wir das Verfahren auf weitere Bereiche übertragen und für alle MitarbeiterInnen nutzbar machen. Das Thema „Gesundheit“ braucht viel mehr Aufmerksamkeit und Initiative – und es muss jetzt angepackt werden!

Wir freuen uns, dass die Geschäftsleitung in diesem Punkt mit uns an einem Strang zieht!“

### Informationen und Fragebögen zur individuellen Erfassung von Stress und Belastungen im Internet:

- Neu: StressProfilCheck der TBS NRW: <http://www.demobib.de> > siehe Menüpunkt „Die Werkzeuge“
- Fragebogen zur „Selbstanalyse Stress“ unter <http://www.ergo-online.de> > siehe Menüpunkt „Gefährdungsbeurteilung“ / Checklisten & Handlungsanleitungen
- Der „SelbstCheck Beschäftigungsfähigkeit“ fragt nicht nur Stressfaktoren und Ressourcen ab, sondern ganz allgemeine individuelle Voraussetzungen der Beschäftigungsfähigkeit: <http://www.demobib.de> > siehe Menüpunkt „Die Werkzeuge“

**E**rfahrung aus der betrieblichen Praxis sowie in der Zusammenarbeit mit Interessenvertretungen zeichnen die TBS-ReferentInnen aus. In jährlich über 200 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.

## Leistungs- und Verhaltenskontrolle beim Einsatz neuester EDV-Systeme – Grundlagenseminar

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

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

### Inhalt:

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

**Zielgruppe:** Neugewählte Betriebsräte, EinsteigerInnen, die Basiswissen brauchen, Personalräte; auch IT-MitarbeiterInnen, nicht geeignet für AdministratorInnen.

**Referentin:** Katharina Just-Hahn, Dipl.-Inform., TBS Beraterin  
Arbeitsschwerpunkte: Arbeit und EDV, SAP, Entgeltsysteme

**Sundern-Langscheid: 06.04.-08.04.11**

**Anmeldeschl.: 16.03.11**

**Preis: 510 € + 204,50 € Übernachtung u. Verpflegung\***

**Seminar-Nr.: D11-119512-133**

\* Verpfl. zzgl. USSt.

von  
**profis**  
für **profis**

## 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.

**Referenten:** Olaf Schröder, Dipl.-Wiss., TBS-Berater

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

**Haltern a. See: 12. - 13.04.11**

**Anmeldeschluss: 22.03.11**

**Preis: 370 € + 197 € Übernachtung/Verpflegung\***

**Seminar-Nr.: D11-119524-133**



## 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 Burn-out 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 Burn-out, Beschäftigungsfähigkeit, Arbeitsorganisation, Leiharbeit

**Wegberg: 03. - 04.05.11** **Anmeldeschluss: 12.04.11**  
**Preis: 370 € + 145 € Übernachtung / Verpflegung\***  
**Seminar-Nr.: D11-119528-133**

\* Verpfl. zzgl. USSt.



## Grundlagen - Die Arbeit im Wirtschaftsausschuss

Der Wirtschaftsausschuss ist eine wichtige Informationsquelle für Betriebsräte. Richtig genutzt ergeben sich wichtige Handlungsmöglichkeiten für die Interessenvertretung. Aber es gibt auch allerlei Schwierigkeiten.

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

### Inhalt:

- Die entscheidenden rechtlichen Grundlagen für die Arbeit im Wirtschaftsausschuss
- Welche wirtschaftlichen Informationen werden gebraucht und wie kommt man an sie?
- Aussagen von Jahresabschlüssen und Bilanzen
- Nutzung betriebswirtschaftlicher Kennzahlen
- Wie können wirtschaftliche Informationen weiter verwendet werden?
- Welche Probleme kann es geben? Was lässt sich tun?

**Zielgruppe:** Betriebsräte, neue und alte Mitglieder des Wirtschaftsausschusses.

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

**Bielefeld, 05.- 06.05.11** **Anmeldeschluss: 14.04.11**  
**Preis: 370 € + 145 € Übernachtung / Verpflegung\***  
**Seminar Nr.: D11-119519-133**



## Prekäre Beschäftigung – Handlungsfeld für Betriebsräte und Personalräte

Vollzeit, unbefristet, fest angestellt - das typische Normalarbeitsverhältnis ist immer stärker der Konkurrenz atypischer Beschäftigung ausgesetzt: Millionen Erwerbstätige arbeiten heute in Teilzeit, Minijobs, befristet, als Leiharbeiterinnen oder selbstständige Miniunternehmer. Als Folge verändern sich betriebliche Zusammenhänge, die Arbeit des Betriebsrats wird schwieriger.

**Ziel:** Handlungsstrategien für die betriebliche Situation erarbeiten.

### Inhalt:

- Merkmale prekärer Beschäftigung
- Gesetzliche Rahmenbedingungen atypischer Beschäftigung
- Abgrenzung von erwerbsmäßiger Arbeitnehmerüberlassung zu Werk-/Dienstverträgen
- Rechte der Beschäftigten in unsicheren Jobs
- Die Tariflandschaft der Zeitarbeitsbranche
- Beteiligungsstrategie der Interessenvertretung vor dem Hintergrund des Betriebsverfassungsgesetzes

**Zielgruppe:** Betriebsräte und Personalräte, die in ihren Betrieben und Einrichtungen mit der (zunehmenden) Einstellung prekär Beschäftigter konfrontiert sind.

**Referentin:** Silke Hoffmann, Dipl.-Ing., TBS-Beraterin

Arbeitsschwerpunkte: Leiharbeit, NRW-Hotline Zeitarbeit, Arbeitszeitmodelle, Entgeltsysteme, Führungs- und Managementmethoden, EDV-Systeme in der Produktion

## Prekäre Beschäftigung – Handlungsfeld für Betriebsräte

**Düsseldorf: 24.05.2011      Anmeldeschluss: 03.05.2011**

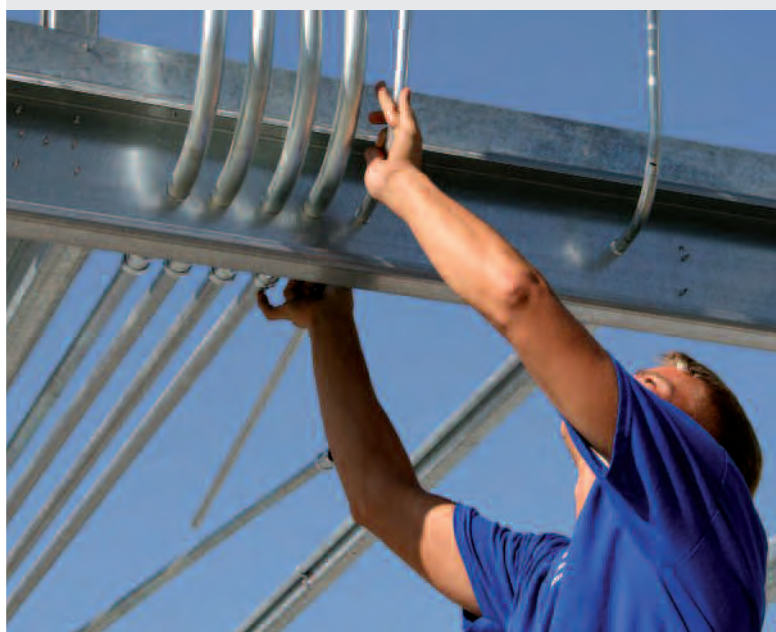
**Preis: 185 € + 55 € Verpflegung\*      Seminar Nr. D11-119521-133**

## Prekäre Beschäftigung – Handlungsfeld für Personalräte

**Dortmund: 05.07.2011      Anmeldeschluss: 14.06.2011**

**Preis: 185 € + 56 € Verpflegung\*      Seminar Nr. D11-119526-133**

\* Verpfl. zzgl. USSt.



## Für Kurzentschlossene - Seminare im Jan. - März 2011

### Von Profis für Profis

Gute Arbeit oder hohe Rendite?

Düsseldorf: 15.02.2011

Interessenvertretungen gestalten den demografischen Wandel - Aufbau

Haltern: 16. -17.02.2011

Mitarbeitergespräch und Zielvereinbarung

Meschede: 21. - 22.02.2011

Energie- und Ressourcenmanagement - Eine Besserstrategie für mehr Beschäftigungssicherheit

Dortmund: 15.03.2011

Flexible Arbeitszeit / Arbeitszeitkonten arbeitnehmerInnengerecht gestalten

Bielefeld: 29.03.2011

### TBS-Bildungsangebote

Burn out: Raus aus der Erschöpfungsspirale

Bielefeld: 08. - 09.02.1011

Überblick über die Bestimmungen eines Beschäftigtendatenschutzgesetzes

Düsseldorf: 24.02.2011

Überblick über die Bestimmungen eines Beschäftigtendatenschutzgesetzes

Bielefeld: 15.03.2011

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

## Überblick über die Bestimmungen des neuen Beschäftigtendatenschutzgesetzes

Das Seminar gibt betrieblichen Interessenvertretungen einen kompakten Überblick über die rechtlichen Bestimmungen des Beschäftigtendatenschutzgesetzes und erste Hinweise zu Handlungsmöglichkeiten. Es ist auch geeignet als Überblick für betriebliche Datenschutzbeauftragte.

### Inhalt:

- Rahmenbedingungen, Begrifflichkeit und Einordnung der Regelungen in das BDSG
- Fragerecht des Arbeitgebers, Erhebung von Bewerberdaten, ärztliche Untersuchungen
- Datenerhebung, -verarbeitung und Nutzung von Beschäftigtendaten
- Datenschutz bei Straftaten und schwerwiegenden Pflichtverletzungen
- Überblick über Bestimmungen zur Videoüberwachung, zum Einsatz von Ortungs- oder Telekommunikationssystemen und zum Umgang mit biometrischen Verfahren
- Handlungsansätze für die betriebliche Interessenvertretung

## Finger weg von meinen Daten!



### Beratung zum Beschäftigtendatenschutz

#### Termine

**Düsseldorf: 24.02.2011** **Anmeldeschluss: 04.02.2011**  
**Seminar-Nr. 140 001-2**

**Bielefeld: 15.03.2011** **Anmeldeschluss: 24.02.2011**  
**Seminar-Nr. 140 001-3**

**Dortmund: 12.04.2011** **Anmeldeschluss: 25.03.2011**  
**Seminar-Nr. 140 001-4**

**Düsseldorf: 12.05.2011** **Anmeldeschluss: 19.04.2011**  
**Seminar-Nr. 140 001-5**

**Bielefeld: 07.06.2011** **Anmeldeschluss: 17.05.2011**  
**Seminar-Nr. 140 001-6**

**Alle Seminare werden von erfahrenen TBS-BeraterInnen durchgeführt**

**Preis pro Seminar: 185 € + 55 € Verpflegung\***

\* Verpfl. zzgl. USSt.

## Inhouse-Seminar: Was heißt das neue Beschäftigtendatenschutzgesetz für uns?

Die TBS NRW bietet Gremien, wie dem gesamten Betriebsrat, dem EDV-Ausschuss o. ä. an, ein passgenaues Seminar zum neuen Beschäftigtendatenschutzgesetz für euch durchzuführen. Die Inhalte usw. werden mit euch abgestimmt.

**Kontakt:** Karla Maria Kleinhempel, Regionalstelle Dortmund, Tel. 0231 / 24 96 98-0, karla.kleinhempel@tbs-nrw.de  
 Klaus Heß, Regionalstelle Düsseldorf, Tel. 0211 / 17 93 10-0, klaus.hess@tbs-nrw.de  
 Urs Ruf, Regionalstelle Bielefeld, Tel. 0521 / 966 35-0, urs.ruf@tbs-nrw.de

## Kooperationsseminar mit ver.di b+b

### Führungsverhalten und Betriebsklima verbessern

Ein gutes Betriebsklima trägt sowohl zum Wohlbefinden der Beschäftigten wie zum wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens bei. Bei einer Betriebsrätebefragung wurde schlechtes Führungsverhalten als einer der wichtigsten Faktoren für Arbeitsbelastung gesehen.

**Ziel:** In diesem Seminar erfahren Sie, wie Sie in Ihrer Funktion als Betriebsrats-/Personalratsmitglied auf das Führungsverhalten und das Betriebsklima Einfluss nehmen können.

### Inhalt:

- Merkmale von gutem und schlechtem Betriebsklima
- Einfluss von Betriebsklima auf Gesundheit und Leistung
- Aufgaben von Führung
- Merkmale gesunder Arbeit und gesunder Führung
- Managementinstrumente von Führungskräften

- Das strukturierte Mitarbeiter(innen)gespräch zur Personalentwicklung unter Einbeziehung des Gesundheitsschutzes
- Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

**Zielgruppe:** Betriebsrats-/Personalratsmitglieder

**Referentin:** Gabriele Gleisner, Dipl.-Ing., Dipl.-Gesundheitswissenschaftlerin, TBS-Beraterin

**Arbeitsschwerpunkte:** Gesundheitsmanagement, Gesundheitsschutz im Betrieb, Gefährdungsbeurteilung, Krankenrückkehrgespräche

**Borken: 02.05. -03.05.11** **Anmeldeschluss: 01.04.11**  
**Preis: 450 € + 170 € Übern. + Verpfl.** **Sem. Nr. 1400-1105022**

Dieses Seminar wird von ver.di b+b organisiert. Sie melden sich über die TBS NRW zu dem Seminar an und wir leiten Ihre Daten an ver.di b+b weiter.

## Teilzeitausbildung – eine noch wenig bekannte Möglichkeit

**Teilzeitausbildung – das ist ein Begriff, mit dem viele Interessenvertretungen und auch die Verantwortlichen in den Betrieben und Verwaltungen nicht viel anfangen können. Dabei besteht die Möglichkeit einer Teilzeitberufsausbildung schon seit einigen Jahren.**

Nach § 8 BBiG kann auf gemeinsamen Antrag von Azubi und Ausbildungsbetrieb die Ausbildungszeit gekürzt werden, wenn zu erwarten ist, dass das Ausbildungsziel auch in der gekürzten Zeit erreicht wird. In vielen Fällen ist die Teilzeitausbildung ein konkreter Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Es gibt aber auch andere Situationen, etwa wenn Jugendliche intensiv bei der Betreuung pflegebedürftiger Eltern oder Angehöriger engagiert sind.

Für die Teilzeitausbildung gibt es zwei Modelle:

Variante 1: Die Arbeitszeit einschließlich Berufsschulunterricht beträgt mindestens 25 Wochenstunden (bzw. 75% der wöchentlichen Arbeitszeit).

Variante 2: Die Arbeitszeit beträgt einschließlich des Berufsschulunterrichts mindestens 20 Wochenstunden. In diesem Fall verlängert sich die Ausbildungszeit um ein Jahr.

Damit ergibt sich eine Perspektive für junge Eltern und andere, denen eine Vollzeitausbildung nicht möglich ist: Durch eine abgeschlossene Ausbildung bekommen sie eine Chance, ihren Lebensunterhalt dauerhaft selbst zu erwirtschaften.

Auch der Ausbildungsbetrieb profitiert langfristig von der Teilzeitausbildung: Familienfreundlichkeit ist strategisch gesehen zukünftig ein harter Standortfaktor. Und bei der, infolge des demografischen Wandels, bevorstehenden Verknappung des Arbeitskräfteangebots ist es ein Vorteil, Erfahrungen mit flexiblen, beschäftigtenorientierten Modellen zu haben.

### Teilzeitausbildung – erste Praxiserfahrungen bei der TBS

Seit dem 1. September 2010 macht Nina Dreßler bei der TBS eine Ausbildung zur Kauffrau für Bürokommunikation in Teilzeit (75%). Erste Eindrücke aus der Sicht der Auszubildenden und des Ausbildungsleiters:

#### Nina Dreßler, Auszubildende



Es war schwierig, einen Ausbildungsplatz in Teilzeit zu bekommen. Viele Ausbildungsbetriebe (über 100) haben direkt abgelehnt.

Teilzeitausbildung ist aber auch so gut wie nicht bekannt, selbst bei größeren Ausbildungsbetrieben. Und es gibt noch viele Vorurteile gegenüber sehr jungen Eltern.

Die Gleitzeitregelung in der TBS hilft mir bei der Zeiteinteilung. Wichtig ist auch, dass mein Mann mitzieht, er bringt unsere Tochter jeden Morgen zur KiTa.

Sehr gute Erfahrung habe ich mit der Berufsschule. Dort ist die Schulzeit auf die zeitlichen Erfordernisse von Kinderbetreuung und Anwesenheit im Ausbildungsbetrieb angepasst worden.

#### Stefan Gumbiowski, Ausbildungsleiter bei der TBS



Als bei den Diskussionen über die Besetzung unseres Ausbildungsplatzes die Möglichkeit einer Teilzeitausbildung zur Sprache kam, war erstmal ein Stück weit Skepsis im Spiel. Nach Informationen durch die Arbeitsagentur haben wir die Sache dann aber angepackt.

Es gab einen guten Einstieg zum gegenseitigen Kennenlernen über ein Betriebspraktikum, in dem Interessierte an Teilzeitausbildung vermittelt wurden.

Unsere bisher positive Erfahrung zeigt, dass Teilzeit-Azubis viel Erfahrung mitbringen, ihre Lebens- und Ausbildungssituation zu organisieren. Wichtig ist natürlich auch, dass der Betrieb und die beteiligten Kolleginnen und Kollegen die nötige Flexibilität aufbringen, wenn es um Arbeitsabsprachen oder gemeinsame Termine geht.

### Infos und Tipps zur Teilzeitausbildung

Bereits im März 2001 wurde mit dem „Eckwertepapier des Bund-Länder-Ausschusses zur Reform der beruflichen Bildung“ eine tageszeitliche oder kalendarische Verkürzung der dualen Ausbildung bei der im Übrigen unveränderten Regelausbildung mit Empfehlungscharakter für die Kammern vorgeschlagen. Eine gesetzliche Grundlage erhielt die Teilzeitberufsausbildung dann mit der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes mit Wirkung vom 01.04.2005. Auch der wissenschaftliche Beirat für Familienfragen beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat in einem eigenen Gutachten das Thema der bisher strukturell erschwerten Vereinbarkeit von Ausbildung und Elternschaft aufgegriffen und eine Reihe politischer Handlungsempfehlungen an die Akteure des Berufsbildungssystems formuliert. In NRW bestehen Möglichkeiten der Förderung von Teilzeitausbildung.

#### Linktips zum Thema:

[www.teilzeitberufsausbildung.de](http://www.teilzeitberufsausbildung.de)

[http://bund-laender.nrw.verdi.de/veranstaltungen/copy\\_of\\_berufliche\\_bildung/teilzeitausbildung](http://bund-laender.nrw.verdi.de/veranstaltungen/copy_of_berufliche_bildung/teilzeitausbildung)

[http://www.gib.nrw.de/service/specials/ Teilzeitberufsausbildung](http://www.gib.nrw.de/service/specials/Teilzeitberufsausbildung)

<http://www.jobstarter.de/de/1969.php>

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

Thema	Termin	Anmeldeschl.	Ort	Preis	Verpfl.*	Seminar-Nr.
Leistungs- und Verhaltenskontrolle beim Einsatz - neuester EDV-Systeme - Grundlagenseminar	06. - 08.04.11	16.03.11	Sundern-Langscheid	510,-	204,50**	D11-119512-133
Psychische Belastungen messen - aber wie?	12. - 13.04.11	22.03.11	Haltern a. See	370,-	197,-**	D11-119524-133
Burn out: Raus aus der Erschöpfungsspirale	03. - 04.05.11	12.04.11	Wegberg	370,-	145,-**	D11-119528-133
Grundlagen: Die Arbeit im Wirtschaftsausschuss	05. - 06.05.11	14.04.11	Bielefeld	370,-	145,-**	D11-119519-133
Prekäre Beschäftigung - Handlungsfeld für Betriebsräte	24.05.11	03.05.11	Düsseldorf	185,-	55,-	D11-119521-133
Prekäre Beschäftigung - Handlungsfeld für Personalräte	05.07.11	14.06.11	Dortmund	185,-	56,-	D11-119526-133
Unter der Lupe: Leistungs- und Verhaltenskontrolle beim EDV-Einsatz - Aufbau-seminar	06. - 07.07.11	15.06.11	Haltern a. See	450,-	197,-**	D11-119511-133
SAP-Einsatz regeln, bestehende Vereinbarungen an neue Release-Stände anpassen	20. - 21.07.11	29.06.11	Wegberg	370,-	145,-**	D11-119514-133
Der Jahresabschluss - Bilanzanalyse und mehr	13. - 14.09.11	24.08.11	Sundern-Langscheid	370,-	122,-**	D11-119520-133
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
Burn out: Raus aus der Erschöpfungsspirale	22. - 23.11.11	31.10.11	Bielefeld	370,-	197,-**	D11-119525-133

### TBS-Bildungsangebote

Thema	Termin	Anmeldeschl.	Ort	Preis	Verpfl.*	Seminar-Nr.
Überblick über die Bestimmungen eines Beschäftigtendatenschutzgesetzes	12.04.11	25.03.11	Dortmund	185,-	55,-*	140 001-4
Überblick über die Bestimmungen eines Beschäftigtendatenschutzgesetzes	12.05.11	19.04.11	Düsseldorf	185,-	55,-*	140 001-5
Überblick über die Bestimmungen eines Beschäftigtendatenschutzgesetzes	07.06.11	17.05.11	Bielefeld	185,-	55,-*	140 001-6
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.
Führungsverhalten und Betriebsklima verbessern?	02. - 03.05.2011	01.04.11	Borken	450,-	170,-**	V 1400-1105022
Datenschutzkonzepte für gesetzliche Interessenvertretungen	10. - 12.10.2011	29.08.2011	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.

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

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

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

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

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

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

Anzahl Beschäftigte: \_\_\_\_\_

### Anschrift des Betriebes

Straße: \_\_\_\_\_

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

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

Telefon/Fax (tagsüber): \_\_\_\_\_

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

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

Seminar Nr.:

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

TBS NRW

Organisationseinheit Seminare

Kurfürstenstraße 10

40211 Düsseldorf

**Fax 0211 / 17 93 10 29**

Im Rahmen des Projekts „besser: Zukunft! – Antworten auf Beschäftigungsrisiken“ des IG Metall Bezirks NRW sind zwei Handlungshilfen für Betriebsräte erschienen. Die TBS ist an dem Projekt und der Erstellung der Broschüren beteiligt.



**„Finanzinvestoren – Risiko und Chance! Wie Betriebsräte Arbeitsplätze sichern, wenn Finanzinvestoren in das Unternehmen einsteigen“.**

Die Broschüre bietet Betriebsräten eine praktische, konkrete Anleitung, mit Hilfe derer sie erkennen können, mit welcher Sorte Investor man zu tun hat. Neben einer Beschreibung des Geschäftsmodells sogenannter „Heuschrecken“ wird gezeigt, wie diese vorgehen. Die Handlungshilfe zeigt auf 54 Seiten, was Betriebsräte in den Phasen einer Übernahme tun können, um Arbeitsplätze und Beschäftigung zu sichern.



**„Kollegiale Beratung – Erfahrungen austauschen mit Methode“**

Vor dem Hintergrund zunehmend komplexer und immer rascher aufeinander folgender Themen brauchen Betriebsräte Methoden und Vernetzungen, mit Hilfe derer sie sich das nötige (Hintergrund-)Wissen zum richtigen Zeitpunkt erschließen können. Besonders der Austausch mit anderen Betriebsräten, aber auch mit Fachleuten aus Wissenschaft und Beratung sind inzwischen unverzichtbar!

Damit ein solcher Austausch effektiv und zeitgerecht stattfinden kann, hat das Projekt die Methode der „Kollegialen Beratung“ für die Betriebsratsarbeit weiter entwickelt und in dieser Broschüre (43 Seiten) mit anschaulichen Praxisberichten veröffentlicht.

Die Handlungshilfen können über die TBS NRW und die IG Metall NRW bezogen werden. Die TBS bietet zu beiden Themen auch Beratung und Seminare an.

**Kontakt:**

viktor.steinberger@tbs-nrw.de 0173 / 209 77 61

## Wechsel im TBS-Vorstand



**Andreas Meyer-Lauber**,  
Chef des DGB NRW,  
ist neuer  
Vorstandsvorsitzender  
der TBS

Die TBS hat einen neuen Vorstandsvorsitzenden: Am 6.12.2010 wählte die TBS-Mitgliederversammlung Andreas Meyer-Lauber einstimmig in den Vorstand. Andreas Meyer-Lauber, seit September 2010 Vorsitzender des DGB NRW, war zuvor schon für die GEW NRW Mitglied des TBS-Trägervereins.

Sein Vorgänger als TBS-Vorstandsvorsitzender, Guntram Schneider, hat seine Funktion im TBS-Vorstand und seine Mitgliedschaft im Trägerverein niedergelegt. Er gehört seit Juli 2010 als Minister für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS) dem Landeskabinett an. Das Land NRW wird im TBS-Vorstand weiter durch Dr. Wilhelm Schäffer, Staatssekretär im MAIS, vertreten.



**Guntram Schneider**,  
Minister für Arbeit,  
Integration und  
Soziales, hat seine  
Funktionen in der  
TBS niedergelegt



Die TBS-NRW: Wer ist das und was machen die? Eine Antwort auf diese und andere Fragen gibt die neue TBS-Broschüre **„... gut beraten! kompetent, engagiert, nah dran“**. Auf 24 Seiten stellt sich das TBS-Team mit seinen Themen und Projekten vor.

Das Angebot der TBS: Persönliche Beratungen, Schulungen und Seminare, die Orientierung geben rund um die Themen Arbeit und EDV, Organisation, Ökonomie und Gesundheit, aber auch die Entwicklung von Lösungsansätzen zu neuen, innovativen Themen oder das

Organisieren von Kooperationen und Netzwerken. Das Profil des Teams: kompetent, engagiert, nah dran am betrieblichen Alltag und immer auf der Seite der Interessenvertretung.

Die Broschüre, in der auch jeder TBS-Mitarbeiter zu Wort kommt, kann kostenlos bei der TBS-Hauptstelle angefordert werden.

TBS-Hauptstelle, Fax: 02 31 / 24 96 98-42 mail: [tbs-hauptstelle@tbs-nrw.de](mailto:tbs-hauptstelle@tbs-nrw.de)