

## Gute Arbeit: Technologie und Qualifizierung

**Die TBS Hessen verknüpft in der EU-Förderperiode 2007 bis 2013 neue Angebote mit bewährten Kompetenzen. Leitbild bleibt der Dreiklang Innovation, Technikgestaltung und Beschäftigungssicherung. Frank Herrmann, der Vorsitzende des TBS-Trägervereins, gibt einen Ausblick.**

Die TBS Hessen überzeugt mit drei Kernkompetenzen: Technologieberatung, Qualifizierungsberatung und Gute Arbeit, also die menschengerechte und gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Der Dreiklang dient dem Ziel des DGB und der Gewerkschaften, Beschäftigung zu sichern. Sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze sollen in Hessen

**Im Rahmen der EU-Förderung widmet sich die TBS besonders kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)**

gehalten und geschaffen, die Beschäftigungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen verbessert werden.

Bei der Beschäftigungssicherung betont der DGB die Nachhaltigkeit. In Deutschland weisen inzwischen 56 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse eines oder mehrere Merkmale atypischer oder prekärer Arbeit auf: Leiharbeit, unfreiwillige Teilzeit oder gar Minijob, Befristung, Niedriglohn. Dem gilt es entgegenzutreten und sozialversicherungspflichtige Arbeit in Zukunftsbereichen zu fördern, nicht zuletzt durch die Entwicklung von Produkten und Verfahren, die wenig Energie, Rohstoffe und Flächen verbrauchen.

Mit ihren Kompetenzen und Zielen integriert sich die TBS nicht nur hervorragend in dieses gewerkschaftliche Leitbild, sondern auch in das hessische EU-Programm zur Förderung der regionalen Wettbewerbsfähig-

keit und Beschäftigung. Das hat auch das Ministerium für Wirtschaft und Technologie erkannt und der TBS Hessen mehrere Projekte genehmigt.

Ein Projekt dient dem Ziel, die Innovationsfähigkeit von KMU zu verbessern. Stichwörter

sind die Vermeidung technologischer Risiken, die Gestaltung von Informations- und Kommunikationstechnik sowie das Wissens- und Innovationsmanagement. Die TBS will Betriebsräte und MitarbeiterInnen für diese Themen sensibilisieren und den Zusammenhang zwischen Produkt-, Prozess- und Sozialinnovation, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung stärken. Dafür gibt es Gelder aus dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE).

Bestandteil des EFRE-Projekts sind Regionalkonferenzen zur Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung. Eine erste Konferenz – quasi als Pilot – zum Thema „Gute Arbeit in Hessen“ soll es im Frühjahr 2009 in Mittelhessen geben. Gemeinsam mit allen wichtigen wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Akteuren der Region wollen TBS und DGB den Zusammenhang von sicherer Beschäftigung, attraktiver Region und wettbewerbsfähigen Unternehmen beleuchten. Ziel ist es, Runde Ti-

sche oder Netzwerke zu gründen, die gemeinsam an regional brisanten Fragen arbeiten.

Das zentrale Entwicklungsprojekt der TBS ist der Aufbau von Leitstellen zur gewerkschaftlichen Qualifizierungsberatung von ArbeitnehmerInnen in Hessen. Die TBS will Betriebsräte als Multiplikatoren zur Qualifizierungsberatung gewinnen, Beschäftigte für Ehrenamt und gesellschaftliches Engagement befähigen und dazu die Kooperation von Gewerkschaften und gewerkschaftsnahen Bildungsträgern fördern. Für die eigene Qualifizierungsberatung hat die TBS ein dezentrales Modell entwickelt, so dass Beschäftigte in allen DGB-Regionen erreicht werden. Dieses Vorhaben wird aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert (S. 3).

Trotz all der neuen Projekte steht nicht zu befürchten, dass die TBS ihr angestammtes Geschäftsfeld, die Beratung von Betriebs- und Personalräten, vernachlässigt. Die Kernthemen der TBS sind vielmehr die Basis für alle weiteren überbetrieblichen Aktivitäten. Daran gilt es anzuknüpfen. Dabei bekommen die Themen Überwachung von Aufsichtsräten, Leistungs- und Verhaltenskontrolle von Beschäftigten und Datenschutz durch die Skandale bei Lidl und Telekom neue Aktualität.



*Frank Herrmann ist Vorsitzender des Vereins zur Technologieberatung für ArbeitnehmerInnen e. V. und leitet die DGB-Region Südost-*

*hessen mit Sitz in Hanau.*



## Aus dem Inhalt

Dem Big Brother das Handwerk legen: Umgang mit Daten im Betrieb Seite 2

Weiterbildungsoffensive für KMU: TBS bietet Qualifizierungsberatung Seite 3

Was ist gute Arbeit?

Industriepolitische Eckpunkte des DGB Hessen

Produktionssysteme im Blog

Berufliches Profiling Seite 4



Die TBS wird vom Hessischen Wirtschaftsministerium und von der EU mit Projektmitteln gefördert.



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds

## Datenschutz ist Mitbestimmung

Datenschutz und IT-Sicherheit sind wichtiger Bestandteil des Risiko-Managements, zu dem die Unternehmen gesetzlich verpflichtet sind.

Die Interessenvertretung sollte die Betriebs- oder Dienstvereinbarung zu EDV und Datenschutz „entstauben“, auf ihre Aktualität hin überprüfen und die dort vorgesehenen Kontrollrechte wahrnehmen.

Gibt es noch keine Vereinbarung, so sollten Verhandlungen aufgenommen werden.

Der Betriebs- oder Personalrat sollte einen DV-Beauftragten oder EDV-Ausschuss bestimmen. Diese Personen sollten sich qualifizieren und sich in der IT-Landschaft im Betrieb kundig machen.

Besonders wichtig ist die Vorabkontrolle: Nach dem BDSG kontrolliert der Datenschutzbeauftragte die Systeme, wenn sie besondere Risiken aufweisen, vor deren Einführung.

Der IT-Beauftragte sollte dem BR oder PR das Konzept für Datenschutz und Datensicherheit darlegen. Die Datenschutzbeauftragte soll die Methode erläutern, nach der sie beides kontrolliert. Sinnvoll ist kontinuierliche Zusammenarbeit.

Beim Datenschutz ist Kontinuität gefragt. Wenn sich der BR oder PR zum Beispiel öfter im Rechenzentrum umsieht, bemerkt er auch als Laie neue Hardware, die dort steht, ohne dass er informiert wurde.

Beschäftigte haben das Recht zu erfahren, welche Daten über sie gespeichert sind. Gegebenenfalls müssen die Daten berichtigt oder entfernt werden. Diese Rechte müssen eingefordert werden. Der BR oder PR sollte darüber informieren.

Der Datenschutzbeauftragte muss die Beschäftigten mit Gesetzen und Erfordernissen im Datenschutz vertraut machen.

## Dem Big Brother dauerhaft das Handwerk legen

**Der Umgang mit personenbezogenen Daten im Betrieb ist zu einem System aus Überwachung und Schlamperei verkommen, verknüpft mit dem Kalkül nicht erwischt zu werden. Nötig sind verbesserte Schutzrechte und ein größeres Bewusstsein von Betriebsräten und Öffentlichkeit.**

Mit dem Volkszählungsurteil erhielt die informationelle Selbstbestimmung 1983 Verfassungsrang. Es dauerte weitere sieben Jahre, bis das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) novelliert und dieses Grundrecht praktisch handhabbar gemacht wurde. In der Zwischenzeit sind viele Informationen auf den Datenautostraden auf und ab gejauchst. Daten, für die damals große Speicherschränke benötigt wurden, lassen sich heute

auf einem USB-Stick speichern. Das Internet als Informationsmedium und zur Beschleunigung der Arbeitsprozesse verleiht der Globalisierung ungeahnte Dynamik. Immer mehr Lebensbereiche werden wirtschaftlichen Effektivitätskriterien

untergeordnet. In Unternehmen schwindet das Unrechtsbewusstsein: Wenn die Gefahr erwischt zu werden gering ist, werden Gesetzbrüche zum betriebswirtschaftlichen Kalkül. Nicht zuletzt werden seit dem 11. September 2001 die Bürger- und Menschenrechte dem „Kampf gegen den Terrorismus“ untergeordnet.

Der Datenschutz hielt mit diesen Entwicklungen nicht Schritt. Nachdem die rechtlichen Grundlagen gelegt und in vielen Unternehmen Betriebsvereinbarungen abgeschlossen waren, verkam er zum Thema für Fachleute, wie betriebliche und staatliche Datenschutzbeauftragte. Betriebsräte konzentrierten sich auf die Auswirkungen von Globalisierung und wirtschaftlicher Krise. EDV blieb als Spielwiese für „Computer-Freaks“, gleichzeitig wurden aber alle betrieblichen Prozesse und Vorgänge

in ganzheitlichen ERP-Systemen, wie etwa SAP, abgebildet.

Verstöße gegen das BDSG wurden als betriebliche Einzelfälle behandelt. Erst die Überwachungs-Skandale bei Telekom und Lidl haben betriebliche Akteure und eine interessierte Öffentlichkeit wieder wachgerüttelt. Den Bundesinnenminister, der selbst mit seinem Gesetz zur Vorratsdatenspeicherung die Schutzziele des BDSG in Frage stellt, versuchte

### Leistungen der TBS Hessen im Datenschutz

- Seminare zum betrieblichen Datenschutz, etwa SAP, Videoüberwachung, E-Mail und Internet
- Beratung von Betriebs- und Personalräten
- Externe Sachverständige nach § 80 (3) BetrVG
- Externe betriebliche Datenschutzbeauftragte nach § 4f (2) BDSG.

es mit einer freiwilligen Selbstverpflichtung der Telekommunikations- und Internetbranche. Der DGB und seine Gewerkschaften aktualisierten ihre Forderung nach einem Arbeitnehmerdatenschutzgesetz.

Ein Gesetz kann Schutzrechte im Betrieb verbessern. So sollte der Betriebsrat bei der Bestellung des Datenschutzbeauftragten mitbestimmen, um Interessenkollisionen zu verhindern. Wenn etwa die Personalchefin, der IT- oder Controlling-Mitarbeiter zum Datenschutzbeauftragten ernannt wird, laufen gesetzliche Auflagen ins Leere. Auch kann ein Gesetz klar regeln, welche Daten überhaupt gespeichert, eingesehen und zu welchem Zweck ausgewertet werden dürfen. Hier müssen auch die „Ausnahmetatbestände“ des § 28 BDSG bei der Abwägung der berechtigten Interessen der Be-

troffenen konkretisiert werden.

Doch wichtiger als neue Gesetze ist größeres Bewusstsein für personenbezogene Daten und deren Schutz. Schon heute ließe sich einiges am Datenschutz verbessern, wenn die Zuständigen mit mehr Nachdruck handelten (siehe Spalte links). Der Verstoß gegen den Datenschutz ist kein Kavaliersdelikt. Es geht vielmehr darum, dem „Big Brother“ das Handwerk zu legen. Dieser große Bruder, der in George Orwells Roman „1984“ die Menschen bis in ihre intimsten Momente überwacht, bedroht die Demokratie selbst. Wenn Beschäftigte es nicht mehr wagen, sich beim Betriebsrat

über Missstände zu beschweren, weil sie Repressalien fürchten, stehen soziale Rechte auf dem Spiel. Wenn Menschen sich am Telefon nicht mehr kritisch äußern, weil sie fürchten, dass sie durch ein Abhörprogramm in die Mühlen von Staatsanwaltschaft oder Geheimdiensten geraten, sind demokratische Rechte bedroht. Wenn Daten aus verschiedenen Quellen – Betrieb, Finanzverwaltung, Sozialversicherung, Handy-Anbieter – verknüpft werden, entsteht der allseits kontrollierbare und manipulierbare gläserne Mensch.

Gegen solche Zukunftsaussichten ist Widerstand erste Bürgerpflicht. Gewerkschaften wenden sich neu dem Datenschutz zu. Sie sollten nicht beim Kampf gegen Leistungs- und Verhaltenskontrolle verharren, sondern ihre Arbeit dem Erhalt der Demokratie widmen.

[herbert.beel@tbs-hessen.de](mailto:herbert.beel@tbs-hessen.de)  
[www.onlinerechte-fuer-beschaeftigte.de](http://www.onlinerechte-fuer-beschaeftigte.de)  
[www.vorratsdatenspeicherung.de](http://www.vorratsdatenspeicherung.de)  
[www.datenschutz.de](http://www.datenschutz.de)  
[www.bigbrotherawards.de](http://www.bigbrotherawards.de)

## TBS mit neuen Qualifizierungsberatungsstellen

**Mit zwei Leitstellen zur Qualifizierungsberatung beteiligt sich die TBS Hessen an dem Programm Qualifizierung von Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen, welches das hessische Wirtschaftsministerium im Rahmen des Europäischen Sozialfonds gestartet hat.**

Am 1. Juli begann die Förderperiode 2007 bis 2013 des Europäischen Sozialfonds (ESF), dessen Schwerpunkt unter anderem die Qualifizierung von Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) ist. In Hessen werden als Förderinstrument Qualifizierungsschecks eingesetzt, um Beschäftigte in KMU zur Teilnahme an Weiterbildung zu motivieren (siehe rechte Spalte).

Qualifizierte und engagierte MitarbeiterInnen sind Voraussetzung für Innovation und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Doch eine Reihe von

aktuellen Gutachten und Studien belegt einen eklatanten Widerspruch: Zwar messen Arbeitgeber wie Beschäftigte der Weiterbildung ein hohen Stellenwert bei. Dies zieht jedoch keine entsprechenden Aktivitäten nach sich. Die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung in Deutschland hinkt dem EU-Niveau hinterher. Insbesondere Beschäftigte, die für ihre ausgeübte Tätigkeit keinen anerkannten Abschluss haben, und ältere Beschäftigte („45plus“) melden sich viel zu selten zu Veranstaltungen an. Diese Beschäftigtengruppen sind Zielgruppe für die neuen Qualifizierungsschecks.

Bei der Vergabe kooperiert das Wirtschaftsministerium mit neutralen und unabhängig arbeitenden Bildungsberatungsstellen. Voraussetzung für den Erhalt eines Qualifizierungsschecks ist eine eingehende Beratung über sinnvolle Qualifizierungsziele, -inhalte und -maßnahmen.

Die Qualifizierungsberatungsstellen fungieren als Leitstellen zu einem bestimmten Schwer-

punktthema. Die Technologieberatungsstelle beim DGB Hessen hat in diesem Rahmen zwei Leitstellen in Offenbach und Gießen eingerichtet. Die Qualifizierungsberatung der TBS richtet sich

- in Offenbach an ArbeitnehmerInnen und betriebliche Interessenvertretungen
- in Gießen an ArbeitnehmerInnen mit Interesse an gesellschaftlichem Engagement, unter anderem Vertrauensleute oder Beschäftigte, die Ehrenämter übernehmen wollen.

Um die flächendeckende Beratung und damit

 **Qualifizierungsscheck**  
Weil Du mehr kannst auch Vergabe der Qualifizierungsschecks zu ermöglichen, hat die TBS in ihren Förderanträgen ein Präsenzmodell für Qualifizierungsberatung entwickelt und vorgeschlagen. Geplant ist ein Rotationsmodell mit Sprechzeiten in den DGB-Regionen. Derzeit laufen dazu die Gespräche mit möglichen Kooperationspartnern.

Der Einsatzort der TBS-BeraterInnen sind die Betriebe. Aus diesem Grund liegt das besondere Augenmerk des TBS-

Um die flächendeckende Beratung und damit auch Vergabe der Qualifizierungsschecks zu ermöglichen, hat die TBS in ihren Förderanträgen ein Präsenzmodell für Qualifizierungsberatung entwickelt und vorgeschlagen. Geplant ist ein Rotationsmodell mit Sprechzeiten in den DGB-Regionen. Derzeit laufen dazu die Gespräche mit möglichen Kooperationspartnern.

Der Einsatzort der TBS-BeraterInnen sind die Betriebe. Aus diesem Grund liegt das besondere Augenmerk des TBS-

Antrags in der neuen ESF-Förderperiode auf den betrieblichen Akteuren, vor allem den Betriebsräten. Ein Baustein des Beratungskonzeptes ist die Qualifizierung von Betriebsräten zu WeiterbildungsberaterInnen. Denn die Qualifizierungsberatungsstellen der TBS wünschen sich deren Unterstützung in Fragen der Weiterbildungsförderung. Betriebsräte kennen die MitarbeiterInnen im Betrieb. Sie kennen die Situation vor Ort und können in einer Erstberatung Beschäftigte zur Weiterbildung motivieren und auf die Qualifizierungsberatungsstellen hinweisen. In einem Pilotprojekt soll eine solche Kooperation entwickelt, getestet und evaluiert werden. Dabei wäre auch zu prüfen, inwieweit die betriebliche Unterstützung ein Modell für die Qualifizierungsberatung der TBS in ganz Hessen sein kann.

Die Betriebsräte sind auch wichtige Ansprechpartner für die Gleichstellung von Männern und Frauen, die wie in allen vom ESF geförderten Projekten als Querschnittsziel bei der Qualifizierungsberatung in den Blick genommen werden soll. Erster Schritt dazu muss eine fundierte geschlechtersensible Zielgruppenanalyse sein. Und die kann eigentlich nur im Betrieb vorgenommen werden.

### TBS-Leitstellen zur Qualifizierungsberatung

#### • Qualifizierungsberatungsstelle Offenbach

Berliner Straße 48, 63065 Offenbach  
Dr. Margrit Kölbach, Herbert Beel  
Tel.: 069 850032-19, Fax: 069-850032-10  
tbs.offenbach@tbs-hessen.de

#### • Qualifizierungsberatungsstelle Gießen

Ostanlage 25, 35390 Gießen  
Ulf Henselin, Robert Heidemann  
Tel: 0641 30190117, Fax: 0641 93 01 19  
tbs.giessen@tbs-hessen.de

Sinnvoll ist eine telefonische Terminabsprache, damit eine Vorauswahl infrage kommender Angebote getroffen werden kann.



## Qualifizierung in Hessen per Scheck

Mit acht Millionen Euro fördert Hessens Wirtschaftsminister Alois Rhiel (CDU) die berufliche Weiterbildung von Beschäftigten in KMU. Ziel ist es, die Be-



schäftigungsfähigkeit an- und ungelerner oder älterer ArbeitnehmerInnen ab 45 Jahren langfristig zu steigern. Dafür sollen rund 16.000 Qualifizierungsschecks ausgegeben werden. Übernommen werden die Hälfte der Kosten einer Weiterbildung bei einem zertifizierten Anbieter, höchstens jedoch 500 Euro im Jahr.

An die Vergabe von Qualifizierungsschecks sind einige Voraussetzungen geknüpft:

- Eine ausführliche Qualifizierungsberatung durch eine anerkannte Qualifizierungsberatungsstelle.
- Beschäftigte in Unternehmen mit bis zu 250 MitarbeiterInnen.
- Interessierte dürfen für ihre derzeitige Tätigkeit entweder keinen Abschluss haben
- oder müssen mindestens 45 Jahre alt sein.
- die Qualifizierungsmaßnahme muss von einem zertifizierten Weiterbildungsanbieter angeboten werden und
- der Förderung der Beschäftigungsfähigkeit dienen.

Die kostenlose Beratung dient dem Ziel, Themen und Inhalte der Weiterbildung festzulegen und die in Frage kommenden Anbieter zu bestimmen, bei denen der Scheck eingelöst werden kann.

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

## Industrielle Basis und gute Arbeit stärken

In einem Papier haben der DGB Hessen und seine Gewerkschaften Eckpunkte für eine zukunftsfähige Industriepolitik abgesteckt. Denn eine wettbewerbsfähige Industrie ist in Hessen gleichzeitig die Basis für die Entwicklung des Dienstleistungssektors. Wolle die Landesregierung Beschäftigung sichern und zukunftsfähige Arbeitsplätze schaffen, so müsse sie eine Politik zur Stärkung der industriellen Basis verfolgen. Lohndumping, Tarifabweichungen und der Abbau von Arbeitnehmerrechten führen in eine ökonomische Sackgasse, heißt es in dem Papier.

Eine zukunftsfähige Industriepolitik müsse mit einem Bündel von Maßnahmen vernünftig strategisch ausgerichtet werden. Die Eckpunkte werden in dem Papier erläutert. Dazu zählen unter anderem eine gute Qualität der Arbeit, Tarifautonomie und Mitbestimmung, die Potenziale älterer Beschäftigter zu nutzen, Innovationen auf Grundlage eines erweiterten Begriffs zu entwickeln, die Früherkennung zu verbessern und ökologisch nachhaltig zu wirtschaften.

Der DGB möchte die Möglichkeiten des Index Gute Arbeit für betriebliche Projekte in Hessen nutzen und fordert die Landesregierung auf, gemeinsam mit den Gewerkschaften in verschiedenen Branchen Pilotprojekte in hessischen Betrieben zu starten. Voraussetzung für Innovation und deren Träger im Betrieb seien die Potenziale der Beschäftigten. Sie müssten gemeinsam mit Betriebsräten und Gewerkschaften in Innovationsprozesse einbezogen werden. In dem Papier werden dazu Beiräte, Branchendialoge und ähnliches aufgezählt. [www.hessen.dgb.de/themen/industriepolitik/index3](http://www.hessen.dgb.de/themen/industriepolitik/index3)

## Was ist eigentlich gute Arbeit?

Einen geplanten Umzug haben die Beschäftigten von Procter & Gamble in Dreieich zum Anlass genommen zu überlegen, was gute Arbeit für sie bedeutet.

Im kommenden Jahr sollen die Beschäftigten des Procter & Gamble Verteilzentrums in Dreieich umziehen und in einen anderen Betrieb des Konzerns integriert werden. „Die Arbeitsplätze bleiben erhalten“, versichert die Geschäftsleitung. Diese Zusicherung ist wichtig, doch die MitarbeiterInnen erwarten mehr. Sie legen Wert auf „gute“ Arbeit, die ihren Ansprüchen gerecht wird.

Dazu referierte TBS-Beraterin Anita Liebholz auf der Betriebsversammlung im Juni 2008 und griff auf den DGB-Index Gute Arbeit zurück. Dieser misst seit 2007 jährlich die Qualität der Arbeit. Etwa 6.000 Beschäftigte werden in 15 Bereichen befragt. Qualifizierung und Entwicklung, Einfluss und Gestaltung, Informationsfluss, Führung, Kollegialität, Arbeitszeit, Arbeitsintensität, Arbeitsplatzsicherheit und Einkommen gehören dazu. Fazit des DGB: „Für jede Tätigkeit lassen sich Be-

dingungen schaffen, durch die sie zu guter Arbeit wird.“

Anita Liebholz fragte nach „guten“ Arbeitsbedingungen bei Procter & Gamble. Wichtige Aspekte hat der Betriebsrat bereits ermittelt. Viele Beschäftigte sind gut qualifiziert, werden vielseitig eingesetzt, Monotonie wird verringert und sie erhalten mehr Geld. Sie reden bei der Gestaltung der Arbeitszeit mit. Ihre Bedürfnisse werden berücksichtigt und sie berücksichtigen die Bedürfnisse des Unternehmens. Diese Mitsprache fördert das Klima zwischen Führung und MitarbeiterInnen.

Die Beschäftigten beginnen, für sich die Frage nach guter Arbeit zu beantworten. Davon profitieren auch die Unternehmen, denn MitarbeiterInnen, die gute Arbeit haben, können auch gute Arbeit leisten.

*Der DGB-Index Gute Arbeit 2008 wurde im Juni veröffentlicht: [www.dgb-index-gute-arbeit.de](http://www.dgb-index-gute-arbeit.de)*

## Produktionssysteme im Blog

Der Nutzfahrzeughersteller MAN führt ein neues Produktionssystem ein, das MAN Nutzfahrzeuge-Produktionssystem (MNPS), das sich als ständiger Prozess der Reorganisation in allen Bereichen des Betriebes gestaltet. Ziele des Betriebsrats sind die Sicherung der Beschäftigung am Standort, die intelligente Sicherung der Entgelte und der Gesundheit nach dem Motto „intelligenter, nicht härter arbeiten“.

Unterstützt von der TBS Hessen diskutiert der Arbeitskreis Nutzkraftfahrzeuge der IG Metall anhand dieses Beispiels in einem Blog die Chancen, Risiken und Bedingungen für eine sozialverträgliche Einführung neuer Produktionssysteme.

[www.tbs-hessen.org](http://www.tbs-hessen.org)

## TBS erstellt Profiling zur Beschäftigungssicherung

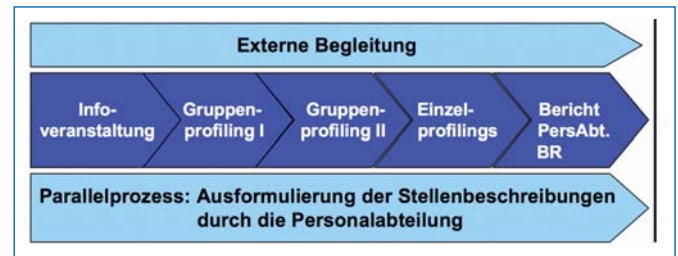
Berufliches Profiling ist der Abgleich des Stellenprofils mit den Fähigkeiten und Kenntnissen des Bewerbers (Kandidatenprofil). Profiling liefert Hinweise für die Personalauswahl. In einem von der TBS begleiteten Projekt diente das der Beschäftigungssicherung bei einer Unternehmensreorganisation. Ermittelt wurden:

- Einarbeitungs- und Qualifizierungsbedarf der Mitarbeitenden mit veränderten Aufgaben,
- die Qualifikation und Stärken der Mitarbeitenden, deren Auf-

gaben entfallen würden, um neue Aufgaben ihren Kompetenzen anzupassen, und

- der Entwicklungsbedarf neu zusammengestellter Organisationseinheiten.

Infoveranstaltungen, Gruppen- und Einzelprofilings wurden kombiniert. Der so erstellte umfassende Personalentwicklungsbericht wurde zwischen den Betriebsparteien verhandelt.



Der Profiling-Prozess

### Impressum

Herausgeber:

Technologieberatungsstelle beim DGB Hessen

Redaktionsadresse:

Berliner Straße 48, 63065 Offenbach

Tel.: 069 850032-0, Fax: 069 850032-10

[tbs.offenbach@tbs-hessen.de](mailto:tbs.offenbach@tbs-hessen.de), [www.TBS-hessen.org](http://www.TBS-hessen.org)

Redaktion: Medienbüro Dorothee Beck

Gestaltung: winterstein grafik design

Druck: Druckkollektiv GmbH, Gießen

Auflage: 3.000

Nachdruck nur mit Genehmigung der Redaktion