

# Schnittpunkt

www.tbs-nrw.de

Ausgabe August 2020

**TBS**<sub>NRW</sub>



Themenschwerpunkt  
**Digitale Betriebsratsarbeit**

Informationen | Beratung | Seminare |

## [Mit Kompass durch die Krise](#)

Strukturiert vorgehen - mit der Orientierungsberatung der TBS

## [Agile Arbeit braucht Gestaltung](#)

Mitbestimmung wahrnehmen!

## [Leiharbeitskräfte](#)

Eine unsichtbare Risikogruppe

## INHALT

---

**3** Mit Kompass durch die Krise

---

**4** Corona machts möglich:  
Digitale Betriebsratsarbeit

---

**5** Digitale Betriebsratsarbeit und Datenschutz:  
Was ist zu beachten?

---

**6** Agile Arbeit braucht Gestaltung

---

**7** Leiharbeitskräfte:  
Eine unsichtbare Risikogruppe

---

**8** Online-Lernen? Oder doch besser  
ein Präsenzseminar?

---

**9** Unser Seminarprogramm

---

**11** Seminarüberblick

---

**12** Neu im TBS-Team

---

## EDITORIAL

### Leben und arbeiten in zwei Welten



Unsere im Juni durchgeführte Umfrage zu den aktuellen Themen und Aufgaben ergibt bei den teilnehmenden Interessenvertretungen ein zweigeteiltes Bild. In der einen Hälfte der Betriebe stehen Themen im Zusammenhang mit Covid-19 oben auf der Tagesordnung, in der anderen Hälfte sind die aktuellen Themen dieselben, wie vor der Krise.

Während das Virus für alle eine Gefahr darstellt, sind die unmittelbaren Folgen ungleich verteilt. Die betrieblichen Beispiele nicht nur in Schlachtbetrieben zeigen deutlich: Die Risiken für Beschäftigte sind dort am höchsten, wo Arbeit unter prekären Bedingungen und fernab von Mitbestimmung stattfindet. Aber auch innerhalb der Betriebe finden sich teils ungleiche Bedingungen. Während im Bürobereich mit Homeoffice vielfach umfassende Kontaktbeschränkungen umgesetzt werden, gibt es in der Produktion häufig nur deutlich weniger wirksame Maßnahmen.

Die Beispiele zeigen, wie wichtig gerade jetzt betriebliche Mitbestimmung ist. Es geht darum, die Rechte aller Beschäftigten auf gesunde und sichere Arbeit zu gewährleisten. Hier bietet die Krise eine Chance, das Thema oben auf die Tagesordnung zu setzen und die Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten zu verbessern.

Gleichzeitig verdeutlicht die Pandemie: betriebliche Lösungen und Zukunftsfähigkeit sind heute untrennbar mit der Fähigkeit verbunden, digitale Technologien erfolgreich im Betrieb einzusetzen. Unabhängig, ob die Betriebe von Corona stark oder schwach betroffen sind: Die Sicherung von Arbeitsplätzen, eine gute Qualifizierung und die Verringerung von Belastungen können nur gelingen, wenn hierbei der digitale Wandel der Arbeit mitgestaltet wird.

**Blieben Sie aktiv!**

Dr. Urs Peter Ruf, Leiter TBS NRW e.V.

# Mit Kompass durch die Krise



TBS-Beraterin Dr. Kathrin Drews über die Orientierungsberatung der TBS

Unternehmen können sich vor Situationen gestellt sehen, die sie zu personellen oder strukturellen Veränderungen veranlassen. In der Regel stehen dann immer auch mitbestimmungspflichtige Entscheidungen an oder wurden bereits getroffen - dies nicht selten ohne Beteiligung der Interessenvertretung. Die gegenwärtige Corona-Pandemie zeigt, dass die Interessenvertretung dann in relativ kurzer Zeit zielsicher reagieren muss. Hierfür bedarf es einer schnellen und praxisbezogenen Orientierung. Angesichts der dynamischen und komplexen Entwicklung solcher Krisen ist dies jedoch leichter gesagt als getan.

## Noch bis zum Ende des Jahres kostenfrei: Die Orientierungsberatung der TBS

Deshalb: Ob Corona, wirtschaftliche Krisensituation oder unternehmensinterne Fehlentwicklung – die TBS NRW steht Interessenvertretungen im Rahmen einer Orientierungsberatung gerne zur Verfügung. Hier erhalten Sie wirksame Instrumente an die Hand, die Sie durch die gegenwärtige Krise ebenso wie auch durch zukünftige Herausforderungen führen. Das Besondere: Der Service ist bis zum Ende des Jahres noch kostenfrei, weil er vom Land NRW gefördert wird.

Die Orientierungsberatung unterstützt Sie dabei, aus einer Vielzahl an unterschiedlichen Informationen die richtigen zu filtern und so einzusortieren, dass ein klares Bild entsteht. Zugleich hilft sie dabei zu erkennen, welche Informationen noch fehlen und bei wem sie einzuholen sind. Liegen alle relevanten Daten vor, lassen sich die möglichen Szenarien beschreiben, die sich aus der gegenwärtigen Situation entwickeln können. Und sie erlauben es der Interessenvertretung, die richtigen Maßnahmen im Sinne der Beschäftigten zu ergreifen. Mit Kompass durch die Krise.

## Mit Struktur die Krise meistern – im Sinne der Beschäftigten

Strukturiertes Vorgehen heißt also das Zauberwort. Und das bewährt sich in jeder krisenhaften Situation gleichermaßen:

### 1. Standortbestimmung:

Welches Handlungsfeld ist betroffen: „Wirtschaft und Finanzen“, „Arbeitsorganisation und Technik“, „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ oder „Mitbestimmung und Beteiligung“? Welche Fehlentwicklungen lassen sich hier ermitteln? Welche Gründe

liegen hierfür vor? Für diesen Schritt eignet sich in besonderem Maße eine Stärken-Schwächen-Analyse.

### 2. Einflussgrößen:

In diesem Schritt ist es wichtig herauszufinden, welche Rahmenbedingungen existieren, die auf die gegenwärtige Situation einwirken (können). Hierzu gehört für die Interessenvertretung auch, sich der rechtlichen Instrumentarien zu versichern, mit denen sie selbst mögliche Fehlentwicklungen im Sinne der Beschäftigten positiv beeinflussen kann.

### 3. Entwicklung von Szenarien:

Wichtig ist es zudem, sich nicht von plötzlichen Entwicklungen überraschen zu lassen. Deshalb empfiehlt es sich, in einem weiteren Schritt drei unterschiedliche Szenarien zu entwickeln, die nach einer gegenwärtigen Krise eintreten können: ein Negativ-Szenario, ein Positiv-Szenario und das wahrscheinlichste Szenario.

### 4. Handlungspläne:

Im letzten Schritt geht es nun darum, nach Maßgabe der unterschiedlichen Szenarien alternative Handlungspläne zu entwickeln. Die erlauben der Interessenvertretung in jeder Situation ein angepasstes und zielgenaues Agieren. Diese sollte sie mit der Geschäftsführung diskutieren und idealerweise gemeinsam mit ihr umsetzen. Rechtlicher Durchsetzungshebel ist hier neben der harten Mitbestimmung (§ 87 BetrVG) der § 92a BetrVG, über den der Betriebsrat dem Arbeitgeber Maßnahmenvorschläge unterbreiten kann, also sein Initiativrecht nutzt.

Wie gesagt: Noch bis Ende des Jahres können wir Sie über das landesgeförderte Projekt „Orientierungsberatung“ bei dieser Zukunftssicherung kostenlos unterstützen. Darüber hinaus stehen wir Ihnen nach wie vor auch als externe Sachverständige zur Verfügung.

Weitere Informationen zur Orientierungsberatung unter [www.tbs-nrw.de/orientierungsberatung](http://www.tbs-nrw.de/orientierungsberatung)

Kontakt: [kathrin.drews@tbs-nrw.de](mailto:kathrin.drews@tbs-nrw.de)  
Mobil: 0174 / 1 60 05 40



## Corona macht's möglich: Digitale Betriebsratsarbeit

**TBS-Beraterin Diana Reiter über die rechtlichen Rahmenbedingungen**

Die Belegschaft zu beteiligen, ist das A und O der Interessenvertretung. Hierdurch erhält diese wichtige Informationen aus erster Hand und kann so die Themen identifizieren, die den Kolleg\*innen „unter den Nägeln brennen“. Zudem kann die Interessenvertretung durch eine offene Kommunikation ihre eigenen Entscheidungsprozesse transparent machen. Dies fördert nicht zuletzt die demokratische Meinungsbildung, die die Interessenvertretung mit einer hohen Handlungssicherheit und Durchsetzungsmacht ausstattet. In Zeiten von Corona sind jedoch die klassischen Formen der Beteiligung, wie etwa die Betriebsversammlung vor Ort, deutlich eingeschränkt.

Abhilfe können vielfältige digitale Möglichkeiten der Zusammenarbeit und Kommunikation schaffen. Es stehen mittlerweile zahlreiche elektronische Kommunikationswerkzeuge zur Verfügung, mit denen sich Videokonferenzen, digitale Umfragen oder auch Teamwork-Prozesse unterstützen lassen. Beispiele heißen „Microsoft Teams“, „Forms“ oder auch „Conceptboard“. Ihre Auswahl will jedoch sorgsam überlegt sein (siehe hierzu auch das Interview mit TBS-Berater Jens Göcking auf Seite 5). Der Vorteil solcher Werkzeuge besteht in der Anwendung in Echtzeit. Jeder Beschäftigte, der über einen Link zu einem solchen Kollaborationswerkzeug eingeladen wurde, kann sich beteiligen. Ein ganzes Gremium

oder eine komplette Belegschaft kann zeitgleich mit Hilfe eines digitalen Dokuments oder einer Pinnwand an einem aktuellen Thema arbeiten, die eigene Meinung kundtun oder Planungsschritte bewerten.

Will die Interessenvertretung diese Werkzeuge nutzen, muss sie allerdings die rechtlichen Rahmenbedingungen berücksichtigen.

### Unterschiedliche Rahmenbedingungen für Betriebsrat und Personalrat

Das im Mai 2020 ergänzte Betriebsverfassungsgesetz legt im § 129 fest, dass der Betriebsrat vorläufig digitale Kanäle nutzen darf, um Beschlüsse im Gremium zu fassen und die Kolleg\*innen zu beteiligen. Hierzu gehören Gremiumssitzungen, Belegschaftsbefragungen, Sprechstunden oder Mitarbeiterversammlungen. Der Betriebsrat darf diese Option jedoch nur wählen, wenn Präsenzveranstaltungen aufgrund von Quarantäne-Maßnahmen oder eines fehlenden Hygienekonzepts ausgeschlossen sind (siehe hierzu auch den Info-Kasten).

Anders sieht es für Personalräte aus. Zwar dürfen Personalräte in Bundesbehörden gemäß § 37 Abs. 3 BPersVG mittels Telefon- und Videokonferenzen an Sitzungen teilnehmen. Bedingung ist jedoch, dass die Dienststelle die technische Einrichtung

zuvor freigegeben hat und zudem kein Personalratsmitglied diesem Verfahren widerspricht. Auch muss gewährleistet sein, dass Dritte keine Kenntnis vom Inhalt der Sitzung erhalten können. Das LPVG NRW gibt dagegen Personalräten in kommunalen und Landesbehörden keine Handhabe, im Rahmen einer virtuellen Sitzung Beschlüsse zu fassen. Wohl aber dürfen sie diese mittels Umlaufverfahren (etwa per E-Mail) oder elektronischer Abstimmung (etwa per Intranet) herbeiführen. Dies erlaubt die Novellierung des § 33 Abs. 3. LPVG NRW, die bis zum 30. Juni 2021 befristet ist. Es liegt gemäß § 40 Abs. 4 im Ermessen des Personalrats, welcher elektronischer Mittel er sich bedient, um eine solche Abstimmung im Gremium vorzunehmen und eine Beteiligung der Belegschaft sicherzustellen.

#### Kontakt:

**diana.reiter@tbs-nrw.de**  
**Mobil: 0173 / 20 977 53**

**jens.goeking@tbs-nrw.de**  
**Mobil: 0173 / 20 977 58**

# Digitale Betriebsratsarbeit und Datenschutz: Was ist zu beachten?

**TBS-Berater Jens Göcking über datenschutzkonforme Technologien. Das Interview führte Redaktionsmitglied Ulrich Elsbroek.**



## Was sollten Interessenvertretungen in Sachen Datenschutz und Vertraulichkeit bei virtuellen Versammlungen und Sitzungen unbedingt beachten?

Sie sollten professionelle und weitestgehend datenschutzkonforme Lösungen einsetzen. Grundsätzlich sollten eher die Standardsysteme genutzt werden, die im Betrieb zur Verfügung stehen. Dabei ist aber genau hinzusehen: Mit dem jüngsten Urteil des Europäischen Gerichtshofs, dem sogenannten „Schrems II-Urteil“, findet die Nutzung zahlreicher Anwendungen häufig ohne rechtliche Grundlage statt, wenn dabei personenbezogene Daten in Drittstaaten wie z.B. die USA übertragen werden, die keinen Datenschutz entsprechend unseren gesetzlichen Standards sicherstellen. Betriebliche Datenverarbeitungen sollten daher möglichst in der EU bzw. dem Europäischen Wirtschaftsraum erfolgen. Werden die betrieblichen Standardsysteme genutzt, hat der Arbeitgeber als rechtlich Verantwortlicher dies zu gewährleisten. Wenn Unklarheiten bestehen, kann der betriebliche Datenschutzbeauftragte Auskunft geben. Eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung dient der zusätzlichen Absicherung. Alle Systeme sind mitbestimmungspflichtig! Von kostenlosen „Testversionen“ im Internet ist abzuraten. Hier kann die betriebliche Nutzung unzulässig sein und einen Lizenzverstoß darstellen. Aus Datenschutzsicht ist bei jedem System zu klären: Wie und durch wen wird es

betrieben? Wer hat Zugang zum System und zur Versammlung bzw. Konferenz? Sind Zugangscodes vertraulich? Können Mitschnitte gemacht werden? Erfolgt die Übertragung verschlüsselt?

## Was kann die Interessenvertretung tun, wenn der Arbeitgeber nicht sicherstellen kann, dass ein System datenschutzkonform ist?

Ist die Nutzung, z. B. für eine Sitzung im Einzelfall, nicht zu vermeiden, sind zuvor entsprechende Einstellungen im System durchzuführen. Hierfür kann der Betriebsrat eine Fachkraft hinzuziehen, sofern ihm selbst die technischen Kompetenzen dafür fehlen. Das können betriebliche Auskunftspersonen oder externe Sachverständige sein. Diese haben sicherzustellen, dass unzulässige Datenflüsse und der Zugang durch Unbefugte so weit wie möglich ausgeschlossen werden können. Auf diese Leistungen gibt es einen Rechtsanspruch.

## Wie sieht es mit der Verwendung privater Endgeräte für den Zugang zu virtuellen Veranstaltungen der Interessenvertretung aus?

Die Verwendung privater Endgeräte ist kritisch zu sehen – insbesondere auch wegen der nicht gegebenen Trennung zwischen dienstlichen und privaten Daten und Programmen. Keine Probleme gibt es, wenn hierzu betriebliche Regelungen bestehen und wenn in diesem Rahmen auch technische Vorkehrungen veranlasst wurden. In vielen Betrieben ist es schwierig, allen Beschäftigten dienstliche Endgeräte für den Zugang zur Betriebs- oder Personalversammlung bereitzustellen. Dennoch sollten alle technischen und organisatorischen Möglichkeiten genutzt werden, um die Vertraulichkeit der Veranstaltung sicherzustellen. Das öffentliche „Streamen“ einer Versammlung ist auch weiterhin nicht erlaubt.

### Der neue § 129 BetrVG – Virtuelle Videokonferenzen und Betriebsversammlungen

Seit dem 20. Mai 2020 weist das Betriebsverfassungsgesetz „Sonderregelungen aus Anlass der COVID-19-Pandemie“ auf. Mit den rückwirkend ab dem 1. März 2020 geltenden Bestimmungen können Betriebsräte (auch GBR, KBR, JAV) Sitzungen mittels Video- und Telefonkonferenz durchführen und Beschlüsse fassen. Zudem können sie Betriebsversammlungen per Videoübertragung realisieren. Die neuen Sitzungs- bzw. Veranstaltungsformen werden von Jurist\*innen als „zusätzliche Optionen“ bezeichnet, die neben die bisherige Form treten. Dabei wird betont, dass davon nur dann Gebrauch gemacht werden darf, wenn Präsenzveranstaltungen nicht umsetzbar sind (z.B. wegen Quarantäne). Nicht ausreichend wäre es, wenn Sitzungen unter Wahrung der Hygienemaßnahmen (Abstände, Mund-Nasen-Schutz) im Betrieb jederzeit möglich wären, die virtuelle Veranstaltung jedoch als „bequemere“ Alternative gewählt wird.

# Agile Arbeit braucht Gestaltung



**Interview mit Sigrid Rose, TBS-Beraterin und Expertin, zum Trend-Thema „Agiles Arbeiten“.  
Das Interview führte Redaktionsmitglied Ulrich Elsbroek.**

**Sigrid, Du bist TBS-Beraterin und verbindest eine sozialwissenschaftliche Ausbildung mit einer tiefen IT-Expertise. Agiles Arbeiten ist in aller Munde. Was versteht man darunter?**

Agilität bezeichnet die Fähigkeit eines Unternehmens oder einer Behörde, in Zeiten von Wandel und Unsicherheit flexibel, initiativ und anpassungsfähig zu handeln. Unternehmen wollen mit rechtzeitigen Veränderungen ihren Markterfolg sichern. Dabei kommt es nicht darauf an, ob bestimmte agile Organisationsformen oder Techniken eingesetzt werden, sondern auf die Haltung: Um schneller und zu besseren Entscheidungen zu kommen, werden Verantwortung und Entscheidungskompetenzen in die agilen Teams delegiert. In der Praxis organisieren die agilen Teams ihre Arbeit in hohem Maße selbst, arbeiten eng mit Kund\*innen zusammen und liefern in kurzen Intervallen ihre Ergebnisse. Dabei sind sie in Rahmenbedingungen eingebunden, die vom Unternehmen vorgegeben werden.

**Ist Agilität ein Modebegriff oder handelt es sich um einen dauerhaften Trend?**

Unternehmensberatungen propagieren das Konzept der Agilität und erwecken den Eindruck, nicht agile Unternehmen würden abgehängt. Tatsächlich sind hierarchisch streng organisierte Unternehmen immer weniger in der Lage, auf vielfältige Anforderungen und wechselnde Marktbedingungen zu reagieren. Bei der Verlagerung dieser Aufgabe in die Arbeitsteams handelt es sich daher um eine dauerhafte Entwicklung.

**Dann ist das eine Entwicklung, über die Beschäftigte sich freuen können?**

Bei Agilität ist neben Vertrauen viel von „Empowerment“ der Teams die Rede, also von Selbstorganisation der Teams und von selbstbestimmtem Arbeiten. Viele Beschäftigte freuen sich darauf, mit ihrem Team gemeinsam was schaffen zu können und erhoffen sich eine Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen. In der Praxis ist agiles Arbeiten jedoch mit Gesundheitsrisiken verbunden. Untersuchungen haben ergeben, dass viele agil Arbeitende regelmäßig an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit gehen und

über zwei Drittel einer starken oder sogar sehr starken Belastung ausgesetzt sind. Dies führt zu Stresssymptomen. Für die Betroffenen wird es immer schwieriger, in ihrer arbeitsfreien Zeit gedanklich von der Arbeit loszulassen und abzuschalten.

**Wie kann es sein, dass die Arbeitsbelastung steigt, obwohl eigenverantwortlich gearbeitet wird?**

Das Prinzip der agilen Arbeit, ein gleichmäßiges Tempo auf unbegrenzte Zeit halten zu können, wird in der betrieblichen Praxis oft nicht eingelöst. Wenn die Personaldecke zu dünn ist, sehen sich die Beschäftigten gefordert, mehr zu arbeiten, um ihrer gestiegenen Verantwortung gerecht zu werden. Aber auch das Agilitätskonzept selbst kann zu psychischen Belastungen führen und die Gesundheit von Beschäftigten gefährden: Denn die Teammitglieder müssen laufend Transparenz über ihre eigenen Leistungen schaffen. Unter Konkurrenzbedingungen führt dies zu Mehrarbeit und Selbstüberforderung.

**Was empfehlst du den Interessenvertretungen?**

Um ihre Mitbestimmung wirksam wahrnehmen zu können, sollten sich Interessenvertretungen umfassend mit dem Konzept der Agilität auseinandersetzen – auch mit den belastenden Wirkungen der Gruppendynamik in agilen Teams. Voraussetzung für die Einführung agiler Arbeit sollte der Abschluss einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung sein. Diese sollte wirksame und zugleich durchsetzbare Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor Überlastung enthalten.

**Das Motto: Agile Arbeit braucht Gestaltung.**



**Kontakt: [sigrid.rose@tbs-nrw.de](mailto:sigrid.rose@tbs-nrw.de)  
Mobil: 0173 / 20 977 64**

# Leiharbeitskräfte

## Eine unsichtbare Risikogruppe



**TBS-Berater\*innen Katja Köhler und Johannes Beckmann über Leiharbeit in Zeiten von Corona**

Um die sozialen Auswirkungen der Corona-Krise abzufedern, hat die Bundesregierung das Kurzarbeitergeld auch für Leiharbeitskräfte zugänglich gemacht. Ein Tropfen auf dem heißen Stein. Ein Großteil von ihnen verdient deutlich weniger als die vergleichbare Stammbesellschaft und ist häufig in den unteren Entgeltgruppen eingruppiert. Dies wirkt sich bei Kurzarbeit besonders nachteilig aus, wenn Beschäftigte nur 60 bzw. 67% des Nettoentgelts erhalten. Nicht selten wird eine Aufstockung durch das Jobcenter erforderlich – eine unsichtbare Risikogruppe.

Unterschiede zwischen den Arbeitsbedingungen von Stammbeschäftigten und Leiharbeitskräften äußern sich nicht nur finanziell, sondern auch in den Arbeitszeiten oder Tätigkeiten. Für unbeliebte Schichten oder Tätigkeiten werden in einigen Betrieben Leiharbeitskräfte eingesetzt.

### Gute Betriebsratsarbeit bedeutet, Leiharbeitskräften eine Stimme zu geben

Um die Arbeitsbedingungen zu verbessern, können Rahmenbedingungen in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. So können auch in Krisenzeiten soziale Härten abgefedert werden. Interessant sind vor allem folgende Regelungsgegenstände:

#### - Begrenzung des Einsatzes

Leiharbeit dient dazu, Auftragsspitzen abzufedern. Sie darf keine kostenarme, schnelle Lösung der Personalreduktion ohne Sozialauswahl und Abfindungen sein. Deshalb sollten in einer Vereinbarung klare Kriterien für den Einsatzort, die Anzahl und die Dauer der Einsätze definiert sein.

#### - Vergütung

In einer Betriebsvereinbarung kann gleicher Lohn für gleiche Arbeit (Equal Pay) ab dem ersten Tag geregelt werden. Dies hat der Einsatzbetrieb im Überlassungsvertrag mit der Zeitarbeitsfirma zu fixieren. Die höhere Entlohnung führt später auch zu einer verbesserten Bemessung von Kurzarbeiter- oder Arbeitslosengeld.

#### - Arbeitsschutz

Für Beschäftigte in verschiedenen Betrieben ist auch der Arbeits- und Gesundheitsschutz wichtig. Vereinbarungen zwischen Ver- und Entleiher sollten vorgelegt und vom Betriebsrat geprüft werden. Außerdem sind Leiharbeitskräfte im Pandemieplan zu berücksichtigen.

#### - Auswahl des Zeitarbeitsunternehmens

In der Betriebsvereinbarung können Kriterien für die Auswahl der Zeitarbeitsfirma fixiert werden, etwa dass beispielsweise ein Betriebsrat vorhanden sein muss. Gerade mit Blick auf Kurzarbeitergeld erhöht dies die Wahrscheinlichkeit für Aufstockungsbeträge.

#### - Beschäftigungssicherung auch bei Leiharbeit

Sollen Leiharbeitskräfte abgemeldet werden, kann der Betriebsrat auch ohne Betriebsvereinbarung einschreiten. Auf Grundlage von § 92 a) BetrVG kann er sich dafür einsetzen, alternative Arbeitsplätze im Unternehmen oder Konzern mit den Betroffenen zu besetzen. Es können auch Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber geschlossen werden, mit welchen die Leiharbeitskräfte bei Wiedereinstieg ihr ursprüngliches Lohnniveau behalten.

All diese Empfehlungen sind keine Selbstläufer, sondern erfordern die Initiative der Interessenvertretung.

#### Seminar-Tipp: "Handlungsmöglichkeiten bei Leiharbeit"

Das Seminar können Sie direkt über den Menüpunkt „Seminare“ unter [www.zeitarbeit.nrw.de](http://www.zeitarbeit.nrw.de) buchen. Alle Angebote sind kostenfrei und lassen sich als Online-Seminar durchführen.

## Servicestelle

### Faire Zeitarbeit und Werkverträge

Die „Servicestelle faire Zeitarbeit und Werkverträge“ ist ein gemeinsames Angebot des Arbeitsministeriums NRW und des DGB NRW. Es wird mit Mitteln des europäischen Sozialfonds gefördert. Das Projekt wird seit 2008 von der TBS NRW betrieben. Die Berater\*innen stehen Beschäftigten und Interessenvertretungen für sämtliche Fragen rund um die Themen Leiharbeit und Werkvertrag zur Verfügung.

[www.zeitarbeit.nrw.de](http://www.zeitarbeit.nrw.de)

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



#### Kontakt:

[katja.koehler@tbs-nrw.de](mailto:katja.koehler@tbs-nrw.de)  
Mobil: 0162 / 25 864 42

[johannes.beckmann@tbs-nrw.de](mailto:johannes.beckmann@tbs-nrw.de)  
Mobil: 0173 / 20 977 59



## Online-Lernen? Oder doch besser ein Präsenzseminar?



Claudia Hägele

**3** Fragen an Claudia Hägele,  
verantwortlich für das TBS-Seminarprogramm,  
und Silke Hoffmann, TBS-Beraterin



Silke Hoffmann

Aufgrund der Kontaktbeschränkungen infolge Corona hat die TBS ein umfangreiches Online-Angebot erarbeitet und umgesetzt.

Welche neuen Erfahrungen wurden gesammelt? Und wie kommen die Online-Formate bei den Interessenvertretungen an?

Dies fragte Redaktionsmitglied Ulrich Elsbroek Claudia Hägele und Silke Hoffmann.

### Was können Interessenvertretungen vom Online-Seminar der TBS erwarten?

**Claudia:** Unsere Online-Seminare werden von zwei Expert\*innen geleitet: einer referierenden Person, die den inhaltlichen Teil verantwortet, und einer mit moderierender Funktion: diese behält Fragen und Meldungen im Auge, startet Umfragen im Chat und vieles andere mehr. Die Themen werden anhand einer Powerpoint-Datei oder anderen Dokumenten erläutert.

**Silke:** Unsere Online-Seminare zeichnen sich durch Interaktivität und methodische Vielfalt aus. Dadurch sichern wir ein hohes Maß an Abwechslung. So erlauben die Online-Technologien das gemeinsame Gestalten von Text und Grafiken, ein Quiz zur Sicherung der Inhalte, separate „Räume“ für Kleingruppenarbeit und vieles mehr.

### Wie unterscheidet sich das Online- vom Präsenzseminar?

**Claudia:** Es entfallen An- und Abreise sowie die Kosten für Verpflegung und Übernachtung. Zudem lassen sich Online-Kurse flexibel in den Arbeitsalltag einplanen und individuell an das Tempo der Teilnehmenden anpassen. Nachteilig ist, dass der direkte Erfahrungsaustausch zwischen den Teilnehmenden in den Hintergrund tritt.

**Silke:** Am meisten fehlt mir die nonverbale Rückmeldung der Teilnehmenden. Denn daran erkenne ich direkt, ob Inhalte verstanden wurden oder nicht. Dies gleiche ich durch gezielte Rückfragen und die Aktivierung der Teilnehmenden aus. Mit dem Einsatz von digitalen Boards und einem Wechsel von 50 Minuten Input und 10 Minuten Pause habe ich gute Erfahrungen gemacht.

### Wie kommen die Online-Formate bei den Interessenvertretungen an?

**Silke:** Mich hat die Neugierde und Experimentierfreudigkeit der Teilnehmenden gefreut. So haben sie sich schnell des virtuellen Werkzeugs bedient und kreative Kommentare auf das Board geschrieben. Allerdings ersetzen die neuen Werkzeuge nicht den so wichtigen Erfahrungsaustausch.

**Claudia:** Wir haben Interessenvertretungen per Newsletter zu ihren Erfahrungen in Sachen Online-Seminar befragt. Das Ergebnis: Sie nutzen zu etwa gleichen Teilen genauso gerne Online-Angebote wie Präsenzseminare.

**Online-Seminar: Microsoft Teams nutzen**  
11.09.2020 / 10:00 bis 11:30 Uhr  
Teilnahmegebühr 147 €  
Anmeldung unter:  
<https://t1p.de/yael>



von  
**profis**  
für **profis**

2020

## Unser Seminarprogramm

### Expert\*innenwissen zur Gestaltung der Arbeitswelt

Damit der im „Arbeitsschutzstandard Covid 19“ vorgeschriebene Mindestabstand von 1,5 Metern während der Seminare eingehalten werden kann, wurden extra große Seminarräume gebucht. Wir achten auf eine konsequente Umsetzung der geltenden Hygieneregeln. Aktuelle Informationen zu den Hygienekonzepten der Hotels finden Sie auf unseren Internetseiten.

Wir hoffen und freuen uns schon, Sie bald wieder in unseren Präsenzseminaren begrüßen zu dürfen. Bis dahin, bleiben Sie gesund!

#### Betriebliches Gesundheitsmanagement Ganzheitliches BGM umsetzen

Dortmund, 07. – 09.10.2020 Seminar-Nr.D11-209517-133  
SeminarKosten 775 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 405 €\*<sup>\*</sup>

**Ziel:** Die Teilnehmenden lernen die Grundlagen und Herausforderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes kennen und verstehen, in welchem Verhältnis ein ganzheitliches BGM dazu steht. Zudem erfahren sie, wie sie ihre Ziele mithilfe von geeigneten Instrumenten (Gefährdungsbeurteilung etc.) in den Betrieben umsetzen.

##### Inhalt:

- Gesetzliche Rahmenbedingungen für Gesundheit im Betrieb
- Basiswissen Arbeitssicherheit, Prävention und Gesundheitsförderung
- Aktuelle Trends und Entwicklungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz (z.B. Mobiles Arbeiten)
- Chancen und Risiken der Digitalisierung / Arbeit 4.0 für die Gesundheit der Beschäftigten
- Identifizierung vorhandener Ressourcen in den Betrieben, Schaffung geeigneter Strukturen
- Betriebliches Gesundheitsmanagement als strategisches Instrument zur Gestaltung guter Arbeit
- Säulen des BGM (Arbeitsschutz, Gefährdungsbeurteilung, Betriebliches Eingliederungsmanagement und Gesundheitsförderung)
- Handlungsmöglichkeiten für die Interessenvertretung

**Zielgruppen:** Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen, Gleichstellungsbeauftragte

#### Gestaltungspotenziale der Digitalen Verwaltung E-Government-Gesetz, eAkte und mehr

Düsseldorf, 29.10.2020 Seminar-Nr. D11-209522-133  
SeminarKosten 285 € zzgl. Verpflegung ca. 45 €\*<sup>\*</sup>

**Ziel:** Die Interessenvertretungen sollen Gestaltungspotenziale von IT-Einführungen am Beispiel der eAkte erkennen, sich kompetent in die Systemeinführungsprozesse einbringen und wissen, welche Stellschrauben es gibt, um die Vorstellung der Beschäftigten von Guter Arbeit durchsetzen zu können.

##### Inhalt:

- Funktionsweise der eAkte inkl. Archivierung und Anbindung externer Kommunikationspartner\*innen
- Alternativen der Steuerung und Arbeitsverteilung
- Überwachungspotenziale (Bearbeitungsstatus, Durchlauf- und Liegezeiten sowie Arbeitsgeschwindigkeiten) der Arbeitsvorgänge
- Gestaltungspotenziale für die Beschäftigten
- Möglichkeiten der Nutzer\*innenbeteiligung in der Einführungsphase
- Kriterien guter Arbeitsgestaltung
- Mitbestimmungsrechte nach BetrVG und LPVG NRW
- Eckpunkte für Betriebs- und Dienstvereinbarungen

**Zielgruppen:** Personal- und Betriebsräte besonders aus Verwaltungen, Datenschutzbeauftragte

\* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.



## Psychische Belastungen mit dem BEM angehen Gestaltungsmöglichkeiten der betriebl. Interessenvertretung

Dortmund, 03. – 04.11.2020 Seminar-Nr. D11-209512-133  
Seminarkosten 585 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 235 €\*

---

**Ziel:** Vermittelt werden die rechtlichen Handlungsmöglichkeiten für betriebliche Interessenvertretungen sowie die Aufgaben und Rollen der gesetzlichen Akteur\*innen im Rahmen von psychischen Belastungen. Insbesondere werden praxisorientierte Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt, das Thema psychische Belastungen im BEM angemessen zu erkennen und zu bearbeiten.

### Inhalt:

- Was sind psychische Belastungen am Arbeitsplatz?
- Instrumente zur Erfassung von psychischen Belastungen
- Stufenweise Wiedereingliederung bei psychischen Belastungen
- Grundlagen der Prävention und präventive Handlungsmöglichkeiten
- Chronifizierung psychischer Belastungen vermeiden
- Externe Ansprechpartner\*innen zur schnellen Hilfe
- Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Interessenvertretung
- Aktuelle Rechtsprechung

**Zielgruppen:** Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen

## Betriebliche Umstrukturierung - Früh erkennen, richtig handeln!

Düsseldorf, 19.11.2020 Seminar-Nr. D11-209530-133  
Seminarkosten 285 € zzgl. Verpflegung ca. 45 €\*

---

**Ziel:** Das Seminar soll Teilnehmende in die Lage versetzen, Umstrukturierungsprozesse ganzheitlich zu erfassen, um frühzeitig Strategien zu entwickeln und mögliche Gestaltungsspielräume für die Interessen der Beschäftigten zu erkennen und zu nutzen.

### Inhalt:

- Früherkennung von Umstrukturierungen
- Formen der Umstrukturierung
- Auswirkungen auf die Beschäftigten
- Informations- und Mitbestimmungsrechte
- Betriebsänderung, Interessenausgleich und Sozialplan
- Strategien und Handlungsmöglichkeiten

**Zielgruppen:** Betriebsräte, Personalräte, Mitglieder im Wirtschaftsausschuss

## Aktuelle Aufgaben des Arbeitssicherheitsausschusses (ASA) im Betrieb Die Arbeit des ASA verstehen und optimieren

Duisburg, 24. – 25.11.2020 Seminar-Nr. D11-209525-133  
Seminarkosten 585 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 215 €\*

---

**Ziel:** Die Teilnehmenden erhalten theoretisches und praxisorientiertes Wissen. Sie lernen Handlungsstrategien für eine verbesserte Zusammenarbeit im ASA kennen sowie Strategien, wie sie in Konfliktsituationen zu guten Arbeitsergebnissen kommen. Die Mitbestimmungsrechte für die betriebliche Interessenvertretung sind ein weiteres zentrales Thema im Seminar.

### Inhalt:

- Strategische Tipps für die betriebliche Interessenvertretung und ihre Aufgaben im ASA
- Wiederbelebung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes durch den ASA
- Durchsetzung verbindlicher Entscheidungen im ASA
- Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen im ASA
- Hilfreiche Instrumente für eine effektive Arbeit für den ASA

**Zielgruppen:** Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen, Fachkräfte für Arbeitssicherheit

## Datenschutz im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz

Essen, 02.-03.12.2020 Seminar-Nr. D11-209538-133  
Seminarkosten 585 € zzgl. Verpflegung: ca. 215 €\*

---

**Ziel:** Im Seminar wird hierfür gemeinsam ein guter und solider Grundstein erarbeitet und fachliche Hinweise zur Gestaltung einer Betriebs- und Dienstvereinbarung gegeben.

### Inhalt:

- Prinzipien für die Verarbeitung personenbezogener Daten nach DSGVO
- Grundlagen der Mitbestimmung beim Datenschutz und Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Begriffsklärung: Personenbezogene Daten, sensible Daten, Gesundheitsdaten
- Pflichten des Arbeitgebers im Datenschutz sowie betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Grundlegende Prozesse des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

**Zielgruppen:** Betriebsräte, Datenschutzbeauftragte, Mitarbeitervertretungen, Personalräte (BPersVG), Personalräte (LPVG), Schwerbehindertenvertretungen

**TBS-Newsletter:** Jetzt abonnieren und regelmäßig Informationen zu unseren aktuellen Angeboten erhalten! Der Newsletter rund um die betrieblichen Themen EDV, Arbeitsorganisation, Gesundheit, wirtschaftliche Fragen und Arbeitszeit ist natürlich kostenfrei und jederzeit kündbar. [www.tbs-nrw.de/newsletter-abo](http://www.tbs-nrw.de/newsletter-abo)



\* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.



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

### September

Thema	Termin	Ort	Preis	Verpfl.	Seminar-Nr.
Toolbox Wirtschaftsausschuss	09. - 10.09.2020	Duisburg	585,-	215,-**	D11-209514-133
Mit der Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen angehen	15. - 16.09.2020	Duisburg	585,-	215,-**	D11-209515-133
KI, IBM Watson, Microsoft 365 und Co.	23.09.2020	Essen	285,-	60,-*	D11-209546-133

### Oktober

Thema	Termin	Ort	Preis	Verpfl.	Seminar-Nr.
SAP-Hana-Migration - Welche Herausforderungen sind zu erwarten?	06.10.2020	Düsseldorf	285,-	45,-*	D11-209541-133
Betriebliches Gesundheitsmanagement	07. - 09.10.2020	Dortmund	775,-	405,-**	D11-209517-133
EDV-Rahmenvereinbarung der Zukunft - Stabile Regelungen für dynamische IT-Systeme	20. - 21.10.2020	Hamm	585,-	215,-**	D11-209547-133
Schlagkräftiger IT-Ausschuss	26. - 27.10.2020	Hamm	585,-	230,-**	D11-209545-133
Gestaltungspotentiale der digitalen Verwaltung	29.10.2020	Düsseldorf	285,-	45,-*	D11-209522-133

### November

Thema	Termin	Ort	Preis	Verpfl.	Seminar-Nr.
Psychische Belastungen mit dem BEM angehen	03. - 04.11.2020	Dortmund	585,-	235,-**	D11-209512-133
Betriebliche Umstrukturierung	19.11.2020	Düsseldorf	285,-	45,-*	D11-209530-133
Aktuelle Aufgaben des Arbeitssicherheitsausschusses (ASA) im Betrieb	24. - 25.11.2020	Duisburg	585,-	215,-**	D11-209525-133

### Dezember

Thema	Termin	Ort	Preis	Verpfl.	Seminar-Nr.
Datenschutz im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz	02. - 03.12.2020	Essen	585,-	215,-**	D11-209538-133
In 10 Schritten zu einem effektiven BEM	07. - 09.12.2020	Hamm	775,-	330,-**	D11-209552-133

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

### Anmeldung

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

Ihre Wege zur Anmeldung:



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



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

Bei Fragen zu Seminaren sind wir für Sie da unter:



02 11 - 17 93 10 17

Platzhalter FSC Logo und Kli-  
maneutral gedruckt



neu im  
TBS-Team



Seit dem 1. Mai 2020 unterstützt **Roman Achmatow** die TBS als Berater in der Regionalstelle Düsseldorf. Zuvor beendete er sein Studium im Fach Betriebswirtschaftslehre (M. Sc.) an der Universität Leipzig und besuchte auf dem Weg dorthin Universitäten und Hochschulen in Köln, Prag sowie Istanbul. Zudem sammelte er während und nach seinem Studium Praxiserfahrung in den Bereichen IT-Projektmanagement, EDV-Administration und war als Produktions- sowie Logistikmitarbeiter tätig. In Zukunft unterstützt er Interessenvertretungen im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung im Bereich IT, speziell zu den Themen Microsoft Office 365, SAP, Künstliche Intelligenz, Social Media und Arbeit 4.0.

Am 1. Mai 2020 begann **Johannes Beckmann** als wissenschaftlicher Mitarbeiter bei der Servicestelle faire Zeitarbeit und Werkverträge in Düsseldorf. Während seines sozialwissenschaftlichen Studiums (M.A. Management und Regulierung von Arbeit, Wirtschaft und Organisation) war er bei der Gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IG Metall im Feld der betrieblichen Mitbestimmung und Industrie 4.0 tätig. Anschließend folgte ein Praktikum bei der Friedrich-Ebert-Stiftung in Mexiko-Stadt, Fokus: Förderung und Vernetzung der freien und demokratischen Gewerkschaften. Für seine Masterarbeit analysierte er die mindestlohnpolitischen Positionierungen der fünf größten DGB-Gewerkschaften aus verhandlungstheoretischer Perspektive.

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

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

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

#### Impressum

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

Verantwortlich: Urs Peter Ruf / Redaktion: Urs Peter Ruf, Ulrich Elsbroek, Elisabeth Fellermann, Claudia Hägele

©Foto: ©everythingpossible - stock.adobe.com, ©H\_Ko - stock.adobe.com

Grafik/Layout: Elisabeth Fellermann

Mitglied im bundesweiten TBS-Netz für  
arbeitsorientierte Beratung von Interessenvertretungen



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

