

# Schnittpunkt

www.tbs-nrw.de

Ausgabe Juni 2020

# TBS NRW



Themenschwerpunkt  
**Künstliche Intelligenz**

Informationen | Beratung | Seminare |

## Künstliche Intelligenz

KI sollte Werkzeug des Menschen sein, nicht umgekehrt

## Digitalisierung

Digitalisierung erfordert aktive Beteiligung der Beschäftigten

## Robotic Process Automation

Kollege Automat: Eine Gefahr für den eigenen Arbeitsplatz?

## INHALT

- 
- 3** Arbeits- und Gesundheitsschutz im Pandemiefall erfolgreich meistern
- 
- 3** Corona: Die TBS-Angebotsinitiative
- 
- 4** Künstliche Intelligenz sollte Werkzeug des Menschen sein, nicht umgekehrt
- 
- 6** Digitalisierung erfordert Akzeptanz bei den Beschäftigten
- 
- 7** Kollege Automat: Eine Gefahr für den eigenen Arbeitsplatz?
- 
- 8** Ist ein Seminarbetrieb während der Corona-Pandemie möglich?
- 
- 9** Unser Seminarprogramm: Profi-Seminare mit neuem Termin
- 
- 11** Seminarüberblick
- 
- 12** Veranstaltung „Industrie 4.0 – das ist gute Arbeitsgestaltung!“
- 
- 12** Neue Internetpräsenz [www.gute-arbeitswelt.nrw](http://www.gute-arbeitswelt.nrw)
- 

## EDITORIAL

## Leben im Labor der Zukunft



Jetzt halten Sie sie in den Händen: die Juni-Ausgabe des Schnittpunkt. Bis kurz vor Drucklegung haben wir an den Inhalten ebenso gefeilt wie an dem neuen Layout. Denn die heraufziehende Covid-19-Krise hat uns zusätzliche Aufgaben auferlegt, die mit hohem Zeitdruck zu erledigen waren. Insbesondere haben wir vielfältige Tools entwickelt, die Interessenvertretungen bei ihrer Arbeit in der aktuellen Krise unterstützen. Hierzu gehören die Corona-Hotline, der „Erste-Hilfe“-Werkzeugkasten, Informationen zur Kurzarbeit sowie neue Webinar-Konzepte. Mehr dazu finden Sie hier im Heft und auf [www.tbs-nrw.de](http://www.tbs-nrw.de).

Die Covid-19-Krise forderte aber auch in anderer Hinsicht ihren Tribut: Erstmals haben wir ausschließlich im Homeoffice gearbeitet. Die gerade erst bei uns eingeführte Möglichkeit, mit Videokonferenzen, Chat und geteilten Bildschirmen zusammenzuarbeiten – durch Covid-19 wurde sie innerhalb weniger Tage zur Regel. Damit haben wir einen Digitalisierungsschub erfahren, den wir ansonsten anhand von Beispielen aus unserer Praxis thematisieren. Auch in diesem Heft finden Sie zahlreiche Texte zur Digitalisierung und zur Künstlichen Intelligenz (KI) inklusive wertvoller Praxistipps, mit denen Sie die Implementierung und den Zuschnitt dieser Technologien im Sinne Guter Arbeit mitgestalten können.

KI ist ein Schlüsselement der Digitalisierung, denn sie erfüllt Aufgaben, die für Menschen unerreichbar sind. Diese Möglichkeiten begeistern, wenn KI etwa dabei hilft, einen Impfstoff gegen Covid-19 zu entwickeln. Dennoch ist das Janus-Gesicht nicht zu übersehen. Denn der Einsatz der Technik etwa zur automatisierten Gesichtserkennung und Überwachung von Abstandsregeln am Arbeitsplatz weckt schlimmste Befürchtungen. Wie die digitale Arbeitswelt von morgen aussehen soll, entscheidet sich in den Betrieben. Die Werkzeuge hierfür heißen Beteiligung und Mitbestimmung. Und wenn es darum geht, Hindernisse zu überwinden oder Prozesse zu beschleunigen, hilft die TBS!

Bleiben sie gesund!

Leiter TBS NRW e.V.

# Arbeits- und Gesundheitsschutz im Pandemiefall erfolgreich meistern

## Der Kurzcheck „Gut gerüstet für den Ernstfall?“ gibt Orientierung

Die aktuelle Pandemiesituation bedeutet eine herausfordernde Zeit für betriebliche Interessenvertretungen. Der Schutz der Beschäftigten vor Infektionen am Arbeitsplatz ist aktuell das zentrale Thema des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Die betrieblichen Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes unterliegen auch jetzt der Mitbestimmung der Interessenvertretungen. Die Dringlichkeit von Arbeitsschutzmaßnahmen hebt die Notwendigkeit und das Recht der Mitbestimmung nicht aus.

Um betriebliche Interessenvertretungen dabei zu unterstützen, welche Aspekte des Arbeitsschutzes an die neue Situation unter Covid-19 angepasst und betriebsspezifisch in den Blick genommen werden müssen, hat die TBS einen Kurzcheck entwickelt.

Dieser hilft einzuschätzen, ob die Organisationsstrukturen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes (AuG) aktuell ausreichen, die Schutzmaßnahmen für den Pandemiefall vorhanden sind oder eine hinreichende Betreuung durch die betrieblichen Arbeitsschutzexperten gegeben ist. Der Kurzcheck ist sehr leicht zu handhaben und ermöglicht es, den Handlungsbedarf sowie die Mitbestimmungs-Relevanz von Maßnahmen zu ermitteln.

Gerne unterstützen wir bei der Anwendung des Kurzchecks sowie bei den Fragen, die sich hieraus ergeben können.



### Dr. Anne Müller

ist TBS-Beraterin.  
Arbeitsschwerpunkt der Sozial- und Kommunikationswissenschaftlerin (M.A.) ist der ganzheitliche Arbeits- und Gesundheitsschutz.

**Kontakt:** [anne.mueller@tbs-nrw.de](mailto:anne.mueller@tbs-nrw.de)  
**Mobil:** 0173 / 20 977 70



### Svenja Budde

ist TBS-Beraterin.  
Arbeitsschwerpunkte der Gesundheitswissenschaftlerin sind ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung, Ergonomie am Arbeitsplatz und betriebliches Eingliederungsmanagement.

**Kontakt:** [svenja.budde@tbs-nrw.de](mailto:svenja.budde@tbs-nrw.de)  
**Mobil:** 0172 / 700 31 62

Der Kurzcheck  
„Gut gerüstet für den Ernstfall?“  
zum kostenlosen Download unter  
[www.t1p.de/qc44](http://www.t1p.de/qc44)



## Corona: Die TBS-Angebotsinitiative

- Online-Beratung über Video
- FAQ „Erste-Hilfe“ für Interessenvertretungen in der Corona-Krise
- Webinare wie z.B. Kurzarbeit - aktuelle Bestimmungen und Mitbestimmungsrechte
- Orientierungsberatung bei wirtschaftlicher Schieflage
- White Paper: Mobile Arbeit und Homeoffice in Pandemiezeiten - Handlungshilfe für betriebliche Interessenvertretungen

Alle Angebote im Überblick unter:  
[www.t1p.de/a3ni](http://www.t1p.de/a3ni)

gut beraten  
durch die  
Corona-Krise





## Künstliche Intelligenz sollte Werkzeug des Menschen sein, nicht umgekehrt

**Ulrich Elsbroek, Redaktionsmitglied des TBS Schnittpunkt, im Interview mit Frank Strecker**

TBS Berater und Experte für den Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) in der Personalverwaltung

**Frank, du bist als Jurist und IT-Spezialist bei der TBS NRW unter anderem Experte für den Einsatz von KI im Bereich Human Resources. Was meinst du: Kommen bald automatische Personalchefs, HR-Roboter? Was verändert Künstliche Intelligenz im Personalwesen?**

Ein blecherner Aufpasser, der am Werkstor verspäteten Beschäftigten eine Abmahnung verpasst, ist Science Fiction. Sogenannte „starke“ künstliche Intelligenz – also ein System mit menschenähnlichen Fähigkeiten – ist nicht in Sicht. Aber KI-Systeme können auf betriebliche Daten zugreifen, und das hat Folgen. Nur ein Beispiel: In vielen Betrieben kommen Technologien zum Einsatz, die wiederkehrende Mitarbeiterfragen automatisch beantworten können, Stichwort: Siri oder Cortana. Das führt dann natürlich zum Stellenabbau in den Personalabteilungen.

**Wie funktionieren überhaupt solche Systeme, und wie zuverlässig arbeiten sie?**

Diese KI-Anwendungen sind in einigen Bereichen richtig leistungsfähig geworden, zum Beispiel bei der „Erkennung“ von Bildern oder Sprachaufzeichnungen. In der Regel sind sie aus einzelnen Komponenten aufgebaut, die bestimmte Dienste bereitstellen. Eines dieser Elemente verschriftlich beispielsweise das gesprochene Wort. Der nächste Dienst ermittelt die Bedeutung und entscheidet etwa die Frage, ob mit dem Wort „Maus“ ein Nagetier oder Computerzubehör gemeint ist. Weitere Komponenten suchen die passenden Informationen in Datenbanken. Andere Dienste formulieren grammatikalisch korrekte Antworten, und wiederum andere übersetzen die Informationen in verständliche Sprachlaute. Solche Systeme bestehen also aus ganz vielen Einzelfunktionen, die miteinander verbunden sind. Man kann sich diese Verbindung wie ein großes Mischpult vorstellen, das von IT-Spezialisten für die

jeweilige Endanwendung eingeregelt wird. Die Vermenschlichung solcher Systeme und die Verniedlichung in Form des humanoiden Roboters „Pepper“ dient dazu, die Akzeptanz für diese Produkte zu erhöhen. Die KI-Systeme bauen auch hinter einer niedlichen Fassade vor allem auf Statistik.

**Bisher haben wir nur über eine Form künstlicher Intelligenz gesprochen – über Spracherkennungs- und Informationssysteme à la Siri. Gibt es weitere Arten künstlicher Intelligenz?**

Das ist eine gute Frage, denn manchmal wird der Begriff in sehr unscharfer Weise verwendet. So ist „KI“ ab und zu nur ein neues Etikett auf alten Kisten. IT-Systeme wurden schon lange als „intelligent“ bezeichnet, wenn sie irgendwie neuartig schienen. Aber diese Messlatte hat sich zwischenzeitlich immer weiter verschoben. Dann gibt es Systeme, die laufend mit Expertenwissen gefüttert werden. Diese

**Kontakt: [frank.strecker@tbs-nrw.de](mailto:frank.strecker@tbs-nrw.de)  
Mobil: 0173 / 668 98 72**

liefern im Rahmen eines dialogischen Verfahrens gezielte Informationen, die für die Erledigung konkreter Aufgabenstellungen erforderlich sind. Da fällt zuweilen die Abgrenzung schwer, ob es sich hierbei noch um ein Softwaresystem oder eine Auslagerung von Funktionen an eine externe Fallbearbeitung handelt. Und schließlich sind die Systeme zu nennen, die weitgehend maschinell aus Daten lernen können. An die denken wir, wenn wir von „Künstlicher Intelligenz“ reden.

### Treffen solche Maschinen auch Entscheidungen über Menschen?

Kommt ganz drauf an, was wir unter einer Entscheidung verstehen. Es gibt zum Beispiel Systeme, die Bewerbungen durchkämmen und nach bestimmten Kriterien sortieren – zum Beispiel danach, ob die Lebensläufe denen von Leuten ähneln, die bisher auf der ausgeschriebenen Position erfolgreich waren. Solch eine Erfolgs-Vorhersage basiert nur auf festgestellten Ähnlichkeiten, wobei ein IT-System nicht unbedingt bewerten kann, welche Faktoren wirklich zum Erfolg beigetragen haben. Aber dennoch bestimmt die Vorhersage des Systems, wer in die engere Auswahl kommt und zum Gespräch eingeladen wird. Amazon hat eine Zeit lang fast nur Männer eingestellt. Der Algorithmus hatte

ihre Lebensläufe herausgesucht, weil die Belegschaft vorher fast nur aus Männern bestanden hatte. Es war wohl nicht beachtet, dieses Kriterium als das entscheidende zu setzen, aber es war in den Daten „eingebakken“, und eine ganze Weile hat keiner etwas davon gemerkt.

### Liegt der Grund darin, dass KI für uns wie ein schwarzer Kasten, eine „Black Box“ ist?

Mangelnde Transparenz kann zu Fehlentwicklungen führen. Aber zunächst neigen einfach Viele dazu, die Fähigkeiten der Technik zu überschätzen. KI beruht auf ausgewählten Daten der Vergangenheit, also auf „Vor-Urteilen“, wenn man so will. So eine Datenbasis kann auch mal unvollständig oder verzerrt sein. Anstatt zu denken: „Da wird schon was dran sein“ müssten wir vielleicht öfter sagen: „Oha, das will ich mir genauer ansehen“.



### Worauf sollte eine betriebliche Interessenvertretung besonders achten?

Wichtig ist zu prüfen, welche Daten im Betrieb gesammelt und zusammengeführt werden. Zudem ist die Frage von Bedeutung, ob Systeme eingeführt werden, die KI-Fähigkeiten mit sich bringen. Das kann auch über Updates passieren, z.B. bei Microsoft Office 365. Wenn der Arbeitgeber KI konkret im Betrieb einsetzen will, steht zuerst das „Was“ und „Wozu“ zur Diskussion – manche Entscheidungen über Menschen sollten eher gar nicht von Maschinen beeinflusst werden. Wenn es Einigkeit über das „ob“ gibt, geht es um eine weitreichende Beteiligung am „wie“. Beschäftigte und Interessenvertretungen brauchen bei der Ausgestaltung, Qualifizierung und Kontrolle maximale Beteiligung – zum Beispiel bei folgenden Aspekten:

- Auswahl der Trainings und Testdaten,
- Einbau von Feedback-Schleifen für sachkundige Kolleg\*innen,
- Schaffung maximaler Transparenz über Entscheidungswege,
- Erweiterung von Spielräumen für die menschliche Entscheidung: Wenn man – bildlich gesprochen – KI-Systeme so programmiert, dass sie Ergebnisse nicht nach einem strengen Schwarz-Weiß-Schema liefern, sondern auch „Zwischentöne“ zulassen, dann nimmt der Entscheidungs-Raum für den Menschen zu.

Kurz: Interessenvertretung sollte immer das Ziel verfolgen, dass die Technik Werkzeug des Menschen ist und nicht umgekehrt.



**TIPP**

Die TBS berät zu allen betrieblichen KI-Systemen und informiert über Chancen und Risiken dieser vielfach im Hintergrund wirkenden Technologie. Künstliche Intelligenz ist auch ein Thema im Seminar "Personal 4.0" sowie den aktuellen Seminaren zu IT-Themen. Diese finden Sie im Seminarprogramm.



## Digitalisierung erfordert aktive Beteiligung der Beschäftigten

**Ulrich Elsbroek, Redaktionsmitglied des TBS Schnittpunkt, im Interview mit Dr. Johanna Renker**  
TBS-Beraterin, Spezialistin für Digitalisierungsprozesse in Unternehmen



### Johanna, die Digitalisierung ist in aller Munde. Was versteht man eigentlich unter Digitalisierung?

Digitalisierung ist – nach einer Definition des Wirtschaftsinformatikers Prof. Dr. Oliver Bendel – die Veränderung von Prozessen, Objekten und Ereignissen, die durch eine zunehmende Nutzung von digitalen Geräten erfolgt. Digitalisierung ist kein rein technischer Prozess, sondern immer mit Veränderungen verbunden. Übrigens befinden wir uns bereits in der 4. Industriellen Revolution. Das bedeutet: Ökonomische Transformationsprozesse hat es schon immer gegeben.

### Wie schätzen Sie diese Veränderungen ein? Ist der Einsatz digitaler Technologien aus Ihrer Sicht Fluch oder Segen?

Das kommt ganz darauf an, welche Technologien eingesetzt werden und auf welche Akzeptanz diese bei den Beschäftigten stoßen. Häufig ist der Impuls zur Einführung digitaler Technologien sinnvoll, scheitert dann aber häufig an der Umsetzung.

### Können Sie das erläutern?

Ganz wichtig ist es, den Veränderungsprozess von Beginn an strategisch zu begleiten. Da der Betriebsrat ohnehin in den Prozess eingeschaltet werden muss, sollte das Unternehmen Mitbestimmungs-Meilensteine definieren. Auch ist es wichtig, die Mitarbeiterschaft frühzeitig zu informieren und sie in den Prozess einzubinden. So können ausgewählte Beschäftigte Prototypen auf ihre Praxistauglichkeit prüfen, um sie bei Bedarf verbessern zu können. Zudem sollten neue Technologien in Hinblick auf psychische und andere Belastungen betrachtet werden. Diese gilt es einzuschätzen und gegebenenfalls durch Ausgleichsmaßnahmen zu kompensieren. Auch ist ein passgenaues Schulungsprogramm erforderlich. Kurz: Durch klare Kommunikation, frühzeitige Einbindung, umsichtige Belastungsprävention und gezielte Schulungen lässt sich die Akzeptanz des Changeprozesses deutlich steigern.

### Und dennoch bleibt die Angst, dass der eigene Arbeitsplatz durch den Digitalisierungsprozess wegrationalisiert wird.

Deshalb sollte Digitalisierung immer das Ziel verfolgen, Beschäftigte bei ihrer Arbeit zu unterstützen und nur Arbeiten zu ersetzen, die als Belastung für Beschäftigte empfunden werden. Hier gibt es natürlich individuelle Unterschiede, aber meistens sind dies monotone Tätigkeiten. Im Kern soll die Digitalisierung den Beschäftigten den Rücken freihalten, um sich auf wichtige Tätigkeiten konzentrieren zu können. Sicherlich gibt es da fließende Übergänge. In jedem Fall sollten sich die digitalen Technologien nach den Bedürfnissen der Beschäftigten richten.

### Häufig ist die Einführung digitaler Systeme sowohl für den Arbeitgeber wie für den Betriebsrat Neuland. Wie können beide Seiten den Anforderungen genügen, die Sie im Sinne der Beschäftigten an den Prozess stellen?

Bis heute ist die Implementierung solcher Systeme häufig die Sache von IT-Spezialisten. Um die Folgewirkungen auf die Beschäftigten richtig einschätzen zu können, ist jedoch Sachverstand auch aus Soziologie und Psychologie erforderlich. Und nicht zuletzt ist Expertise nötig, die sich mit zwei weiteren wichtigen Themen befasst: mit der so genannten „Usability“, also der Frage, ob die geplante Technologie ergonomisch auf die Menschen zugeschnitten ist. Zum zweiten mit dem Nutzererlebnis, also unter anderem mit der Frage, wie man Elemente einsetzen kann, die die Motivation beim Umgang mit der neuen Technologie erhöhen.

### Warum sollten Unternehmen diesen Aufwand betreiben, zumal insbesondere das Thema der psychischen Belastung auch heute noch zuweilen mit Wehleidigkeit identifiziert wird?

Das ist ein Engagement, das sich für die Unternehmen auszahlt. Denn digitale Technologien sind häufig mit einer hohen Investition verbunden. Sollen sie ihr ganzes Potenzial ausschöpfen, ist eine möglichst hohe Akzeptanz bei den Beschäftigten erforderlich. Und das geht nur, wenn Geschäftsführung, die Beschäftigten und Betriebsrat gemeinsam eine menschenfreundliche Arbeitswelt gestalten.

**Kontakt: johanna.renker@tbs-nrw.de**  
**Mobil: 0173 / 20 977 62**

# Kollege Automat: Eine Gefahr für den eigenen Arbeitsplatz?

TBS-Berater Max Thomsen über die Möglichkeiten der Mitbestimmung bei der Einführung der Robotic Process Automation (RPA)

In immer mehr Verwaltungen von Unternehmen und Behörden hält die sogenannte Robotic Process Automation (RPA) Einzug. Es handelt sich hierbei um eine Technologie, die viele von Menschen erbrachte Tätigkeiten zunächst erlernt und dann ersetzt – vor allem manuelle Arbeitsschritte und Prozesse bei computergestützten Datenverarbeitungen (Tasks) sowie routinemäßige Eingaben von Anwendern. RPA schließen die Lücken in bereits bestehenden IT-gestützten Geschäftsprozessen - etwa in der Auftragsabwicklung, Buchführung, Kalkulation oder Dokumentenverwaltung. Zudem ist häufig ein großer Teil der kundenbezogenen Fallbearbeitungen stark standardisiert und kann damit durch RPA automatisiert werden.

Arbeitgeber versprechen sich durch RPA erhebliche Effizienzgewinne, insbesondere in Hinblick auf eine mittel- und langfristige Einsparung von Personalkosten. Die Interessenvertretung will hingegen im Rahmen ihrer Mitbestimmungsrechte einen Rationalisierungsschutz für die Beschäftigten zu sichern. Zudem kann sie die Potenziale von RPA nutzen, um Beschäftigte von ungeliebten, monotonen Klickroutinen am Computer zu entlasten.

## RPA und Mitbestimmung: Ein Praxisbeispiel

Ein Arbeitgeber hatte Lizenzen für ein RPA-Produkt gekauft. Bei der Einführung setzte der Arbeitgeber auf eine beteiligungsorientierte Strategie. Die Beschäftigten erhielten die Möglichkeit, auf diese Lizenzen zuzugreifen, um sie auszuprobieren und die Prozesse in ihrem Geschäftsbereich zu automatisieren. Das Potenzial von RPA sollte daher von den Beschäftigten selbst für ihre eigenen Arbeitsprozesse evaluiert und umgesetzt werden. Eine begleitende Kommunikation sollte auch der Sorge der Beschäftigten entgegenwirken, dass der Einsatz von RPA den eigenen Arbeitsplatz ersatzlos wegrationalisiert.

Um die Gestaltungspotenziale von RPA in einem fairen Interessenausgleich zu regeln, sollte mit dem Betriebsrat eine Betriebsverein-

barung verhandelt werden. Hierbei konnte er wichtige Ziele im Sinne der Beschäftigten erreichen:

- Im Rahmen der Betriebsvereinbarung wurde festgelegt, dass der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend über die Auswirkungen einzelner RPA-Instanzen informiert wird. So ist vor Inbetriebnahme einer RPA-Instanz die Zustimmung des Betriebsrats einzuholen. Die Erstinformation des Betriebsrats erfolgt dabei über ein standardisiertes Formblatt, das unter anderem Angaben über die FTE-Relevanz der betreffenden RPA-Instanz enthält.
- Außerdem wurde ein Kündigungsschutz für die Beschäftigten befristet für die nächsten drei Jahre festgeschrieben. Im Falle der Kündigung würde die Betriebsvereinbarung Nachwirkung entfalten. Der Betriebsrat hielt während der Verhandlung in einer Protokollnotiz offiziell fest, dass seitens des Gremiums eine Nicht-Verlängerung des Kündigungsschutzes oder das Kündigen der Betriebsvereinbarung als eine sofortige Beendigung der gemeinsamen beteiligungsorientierten Strategie bezüglich des RPA-Einsatzes verstanden wird.
- Außerdem wollte der Betriebsrat neben den technischen Prozessen auch die fachlichen Prozesse mitbestimmen, falls diese durch den Einsatz von RPA berührt werden. Dies war zum Beispiel der Fall, als durch den Einsatz einer RPA-Instanz eine Verteilung von Fallbearbeitungen an Beschäftigte gemäß der persönlichen Qualifikation und Präferenz erfolgen sollte. Hier war vor Inbetriebnahme der RPA-Instanz zunächst ein Verfahren zur Evaluation der Qualifikationen und Präferenzen der Beschäftigten abzustimmen. Zudem wurde unabhängig von der Betriebsvereinbarung eine paritätisch besetzte Bildungskommission zwischen den Parteien vereinbart, um übergreifend Veränderungen von Arbeitsaufgaben und Qualifizierungsbedarfe der Beschäftigten zu diskutieren.

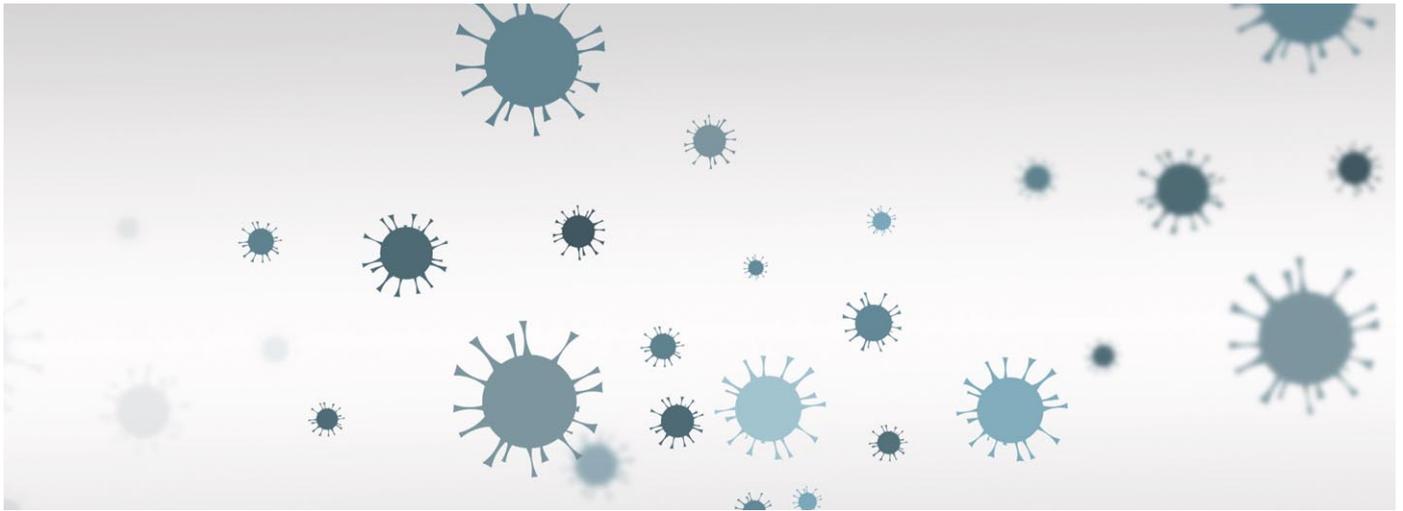
TIPP

Die TBS unterstützt die Mitbestimmung dabei, betriebliche Regelungen für den Einsatz von RPA zu finden. Dabei helfen wir, über die Chancen und Risiken dieser Technologie aus Beschäftigtensicht aufzuklären.

**Max Thomsen** ist TBS Berater. Sein Arbeitsschwerpunkt ist die Beratung von Betriebsräten bei der Einführung von IT-Systemen wie SAP, Workday oder RPA.

**Kontakt:** [max.thomsen@tbs-nrw.de](mailto:max.thomsen@tbs-nrw.de)  
Mobil 0173 / 46 94 22 8





## Ist ein Seminarbetrieb während der Corona-Pandemie möglich?



### 3 Fragen an Jan Christoph Gail Bildungsreferent vom DGB-Bildungswerk NRW

Seit über 10 Jahren bietet die TBS NRW in Kooperation mit dem DGB-Bildungswerk NRW erfolgreich das Seminarprogramm von profis für profis an. Die Corona-Pandemie und der „Shutdown“ im März hat den Seminarbetrieb abrupt und bis auf weiteres beendet. Aktuell sind alle Präsenz-Seminare bis Ende Mai 2020 abgesagt. Dabei ist unklar, ab wann sie wieder stattfinden können.

#### Wie geht es mit dem Seminarbetrieb weiter?

Die aktuellen Vorgaben zur Pandemie-Bekämpfung ermöglichen die Wiederaufnahme des Seminarbetriebs unter Einhaltung der Hygieneregeln.

Wir planen daher ab Juni unsere Seminare wieder durchzuführen. Zum Schutz der Gesundheit der Teilnehmer\*innen und Referent\*innen werden wir alle erforderlichen Maßnahmen zum Infektionsschutz umsetzen. Daran arbeiten wir zurzeit intensiv. Gleichzeitig gilt es weiter die Lage kontinuierlich zu beobachten.

Alle angemeldeten Teilnehmer\*innen werden wir zeitnah per E-Mail informieren.

#### Werden alle ausgefallenen Themen nachgeholt?

Wir arbeiten mit Hochdruck daran, möglichst viele Seminare in das zweite Halbjahr zu verlegen. Je nachdem wie lange der Seminarbetrieb ruht, ist es jedoch wahrscheinlich, dass einzelne Themen erst nächstes Jahr wieder angeboten werden können. Bei Interesse zögern Sie bitte nicht uns anzusprechen. Wir sind für alle Fragen offen.

#### Unter welchen Bedingungen können Präsenz-Seminare wieder stattfinden - was wird sich ändern?

Solange es keine wirksame Medikation gegen das Covid-19 Virus gibt, müssen bei Seminardurchführung zumindest die vom Bundesministerium im „Arbeitsschutzstandard Covid-19“ definierten Verhaltens- und Hygieneregeln eingehalten und gewährlei-

stet werden. Das ist klar! Hierzu stehen wir bereits heute im engen Austausch mit unseren Seminarhäusern. Das bedeutet konkret, dass zum Beispiel die Anzahl der Seminarteilnehmer\*innen auf die Größe des Seminarrums angepasst werden muss, damit der Mindestabstand von 1,5 Metern eingehalten werden kann. Seminare mit 18-20 Teilnehmer\*innen gehören damit erst einmal der Vergangenheit an. Jede Stunde wird der Raum gelüftet und die entsprechenden Handhygienemittel müssen zur Verfügung stehen. Welche zusätzlichen Auflagen eventuell zu erfüllen sind, steht noch nicht fest.

Wir freuen uns auf jeden Fall auf ein Wiedersehen und wünschen allen bis dahin gute Gesundheit!

Die Fragen stellte Claudia Hägele,  
TBS-Beraterin



## Unser Seminarprogramm

# Expertenwissen

### zur Gestaltung der Arbeitswelt

#### Profi-Seminare mit neuem Termin

Damit der im „Arbeitsschutzstandard Covid 19“ vorgeschriebene Mindestabstand von 1,5 Metern während der Seminare eingehalten werden kann, wurden für die Ersatztermine extra große Seminarräume gebucht. Die Seminarhotels sind dabei die neuen Hygieneregeln umzusetzen. Dies geschieht in unterschiedlicher Geschwindigkeit. Bitte beachten Sie deshalb die aktuellen Informationen auf unseren Internetseiten.

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

#### Agiles Arbeiten im Spannungsfeld zu „Guter Arbeit“ Chancen und Risiken neuer Arbeitsformen im Team

Duisburg, 12. - 13.08.2020 Seminar Nr. D11-209537-133  
SeminarKosten 585 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 215 €\*

---

**Ziel:** Das Seminar setzt sich mit dem Konzept und der Praxis des agilen Arbeitens auseinander. Ziel ist das Erkennen von Handlungsansätzen für die betriebliche Mitbestimmung.

##### Inhalt:

- Agilität im Unternehmen – Was wird darunter verstanden?
- Agiles Arbeiten: Bedeutung der Teamarbeit, Führungsverhalten
- Neue Managementkonzepte: Selbstorganisation und indirekte Steuerung
- Agile Methoden im betrieblichen Alltag, z.B. Scrum
- Risiken für Beschäftigte: Arbeitsdruck, Konflikte und psychische Belastung
- Handlungsmöglichkeiten und Mitbestimmungsrechte der Interessenvertretung

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



© DGB-Bildungswerk NRW e.V., Fotograf Thomas Range

#### Arbeitsmedizinische Vorsorge und Eignungsuntersuchungen - Darf mein Chef mich zum Arzt schicken?

Duisburg, 13.08.2020 Seminar Nr. D11-209518-133  
SeminarKosten 285 € zzgl. Verpflegung ca. 60 €\*

---

**Ziel:** Es werden rechtliche Handlungsmöglichkeiten und praktische Handlungsansätze für einen verhältnismäßigen und sicheren Umgang mit den unterschiedlichen Vorsorge- und Untersuchungsarten im Betrieb aufgezeigt.

##### Inhalt:

- Rechtlicher Rahmen für ArbMedVV und Eignungsuntersuchungen
- Gegenüberstellung von arbeitsmedizinischer Vorsorge und Eignungsuntersuchung
- Begründungen und Verantwortlichkeiten der arbeitsmedizinischen Vorsorge und Eignungsuntersuchungen
- Umgang mit Gesundheitsdaten nach DSGVO und BDSG
- Handlungsmöglichkeiten für die betriebliche Praxis
- Aufzeigen von Mitbestimmungsrechten

**Zielgruppen:** Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen, Mitglieder des Arbeitsschutzausschusses

\* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.

## KI, IBM Watson, Microsoft 365 und Co.- Wo steckt künstliche Intelligenz drin und was machen wir damit?

Essen, 23.09.2020  
Seminararkosten 285 €

Seminar Nr. D11-209546-133  
zzgl. Verpflegung ca. 60 €\*  

---

**Ziel:** Die Interessenvertretungen sollen erkennen können, ob KI im Unternehmen genutzt wird und welche Regelungsmöglichkeiten existieren.

### Inhalt:

- Einblick in die Welt der KI-Systeme
- Welche KI-Systeme gibt es?
- Wie funktionieren KI-Systeme?
- Welcher Mitbestimmungsrahmen existiert?
- Ansätze zu guter Nutzung von KI

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



## SAP HANA-Migration Welche Herausforderungen sind zu erwarten?

Düsseldorf, 06.10.2020  
Seminararkosten 285 €

Seminar Nr. D11-209541-133  
zzgl. Verpflegung ca. 45 €\*  

---

**Ziel:** Das Seminar bietet Antworten auf die Fragen: Wie kann man erkennen, ob SAP HANA eingeführt wird? Welche Fragen müssen gestellt werden, um die richtigen Informationen zu bekommen? Wie kann der Mitbestimmungsprozess gestaltet werden? An welchen Stellen muss eine vorhandene Betriebs-/Dienstvereinbarung angepasst werden?

### Inhalt:

- Möglichkeiten von SAP HANA
- Aufbau von SAP HANA
- Berechtigungsstrukturen
- Eckpunkte einer Betriebs-/Dienstvereinbarung
- Eckpunkte des Mitbestimmungsprozesses
- Vorgehen und Mitbestimmung bei der Migration auf HANA

**Zielgruppen:** Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, deren Unternehmen/Dienststellen das alte SAP bereits geregelt haben

## EDV-Rahmenvereinbarung der Zukunft - Stabile Regelungen für dynamische IT-Systeme

Hamm, 20. - 21.10.2020  
Seminararkosten 585 €

Seminar Nr. D11-209547-133  
zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 215 €\*  

---

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

### Inhalt:

- IT-Entwicklungstrends in Produktion und Verwaltung und Auswirkungen auf die Beschäftigten
- Rahmenvereinbarung versus Einzelvereinbarung
- Gesetzliche Rahmenbedingungen, wie das europäische Datenschutzrecht (DSGVO) und das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)
- Aufbau und zentrale Inhalte einer EDV-Rahmenbetriebs-/dienstvereinbarung
- Beteiligungsrechte der Interessenvertretung im Überblick
- Handlungsansätze für die betriebliche Interessenvertretung

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

## Schlagkräftiger IT-Ausschuss Methoden kennenlernen und erproben

Hamm, 26. - 27.10.2020  
Seminararkosten 585 €

Seminar Nr. D11-209545-133  
zzgl. Unterkunft/Verpflegung: ca. 230 €\*  

---

**Ziel:** Die Teilnehmenden lernen Wege und Werkzeuge kennen, mit denen sie in den Mitbestimmungsprozessen den steigenden Anforderungen der fortschreitenden Digitalisierung aktiv begegnen können. Dabei werden praxiserprobte Methoden und Vorgehensweisen vorgestellt und diskutiert. Die Teilnehmenden haben die Chance zum intensiven Austausch untereinander und können für sich und ihren IT-Ausschuss unmittelbar umsetzbare, konkrete Maßnahmen ableiten.

### Inhalt:

- Bestandsaufnahme: Mitbestimmungsprozess bei der Einführung neuer IT-Systeme
- Optimierung des Informationsprozesses mit dem Arbeitgeber
- Grundlagen Datenschutz (u.a. BDSG, DSGVO)
- Konstruktive Zusammenarbeit mit der/dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten
- Effiziente Organisation eines schlagkräftigen IT-Ausschusses
- Best-practice-Austausch „Was hat sich bei anderen bewährt?“
- Ideen für einen Maßnahmenplan zur optimalen Ausgestaltung des eigenen IT-Ausschusses

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

\* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.

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

### August

Thema	Termin	Ort	Preis	Verpfl.	Seminar-Nr.
Agiles Arbeiten im Spannungsfeld zu „Guter Arbeit“	12. - 13.08.2020	Duisburg	585,-	215,-**	D11-209537-133
Arbeitsmedizinische Vorsorge und Eignungsuntersuchungen regeln	13.08.2020	Duisburg	285,-	60,-*	D11-209518-133

### September

Thema	Termin	Ort	Preis	Verpfl.	Seminar-Nr.
Arbeitsschutz und Digitalisierung	03.09.2020	Düsseldorf	285,-	45,-*	D11-209521-133
Toolbox Wirtschaftsausschuss	09. - 10.09.2020	Duisburg	585,-	215,-**	D11209514-133
Mit der Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen angehen	15. - 16.09.2020	Duisburg	585,-	215,-**	D11-209515-133
Personal 4.0 mit SAP SUCCESSFACTORS oder WORKDAY HCM	17.09.2020	Düsseldorf	285,-	45,-*	D11-209501-133
KI, IBM Watson, Microsoft 365 und Co.	23.09.2020	Essen	285,-	60,-*	D11-209546-133
Das neue Datenschutzrecht - Was müssen Personalräte wissen?	29. - 30.09.2020	Essen	585,-	215,-**	D11-209511-133

### 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
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
Schlagkräftiger IT-Ausschuss	26. - 27.10.2020	Hamm	585,-	230,-**	D11-209545-133

\* 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

## Veranstaltung „Industrie 4.0 – das ist gute Arbeitsgestaltung!“

John Deere-Werke Mannheim am 17.09.2020

John Deere ist ein ideales Praxisbeispiel für die gelungene Implementierung von Industrie 4.0. Der Grund: Das Unternehmen hat die 4.0-Technologien gemeinsam mit den Beschäftigten ausgewählt und in die Arbeitsabläufe integriert.

Vor 30 Jahren stand der Betrieb in Mannheim vor dem Aus. Heute steht der Standort gut da, zahlt Flächentarif und stellt Leute ein. In unserem Tages-Workshop erläutern wir Ihnen die Faktoren, die diesen Erfolg ermöglicht haben. Zudem zeigen wir 4.0-Komponenten im Einsatz wie kollaborierende Roboter und 3D-Druck. Die zuständigen Beschäftigten beschreiben den Einführungsprozess und ihre Erfahrungen. So können Sie einschätzen, inwiefern dieses Praxisbeispiel auf Ihren eigenen Betrieb übertragbar ist.

Die Veranstaltung im Projekt Industrie 4.0 unter Federführung der IG Metall Köln-Leverkusen moderieren Viktor Steinberger, TBS NRW, und Kai Beutler, bsb Köln. Die Teilnehmerzahl ist begrenzt.

**Zeiten: (08:30) 09:00-15:00**

**Veranstalter sind IG Metall KL und die bsb GmbH.**

**Anfragen mit Teilnahmewunsch bitte bis 30.06.2020 bei  
Maria.Klinkhammer@bsb-seite.de oder  
viktor.steinberger@tbs-nrw.de**



Wie kann ich herausfinden, ob ein Tarifvertrag für mich gilt? Wie kann ich als Selbstständiger oder Betrieb einen Zuschuss zu meinen Weiterbildungsausgaben erhalten? Antworten auf diese und viele weitere Fragen liefert die neue Internetpräsenz

**[www.gute-arbeitswelt.nrw](http://www.gute-arbeitswelt.nrw)**

Die Seite bietet wichtige Informationen, Praxisbeispiele und aktuelle Meldungen & Termine rund um die Themen Faire Beschäftigung, Digitalisierung, Arbeitsschutz, Rechtliches und Mitbestimmung. Zudem bündelt sie die verschiedenen Aktivitäten, Produkte und Angebote. Die Internetseite wird von der G.I.B. betrieben und in Kooperation mit dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS) und dem Landesinstitut für Arbeitsgestaltung (LIA.nrw) redaktionell betreut und gepflegt.

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

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

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

### 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: ©vegefox.com - stock.adobe.com, ©Belkin & Co - stock.adobe.com,  
© DGB-Bildungswerk NRW e.V., Fotograf Thomas Range

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.

