

Mit großem  
TBS-Jahresplaner



## Themenschwerpunkt Mitbestimmung bei der Gefährdungsbeurteilung

Informationen | Beratung | Seminare |

### [Mitbestimmung nutzen](#)

Home-Office regeln!

### [Krisenberatung:](#)

Der Betriebsrat bleibt jederzeit Herr des Verfahrens

### [Arbeitsplätze langfristig sichern](#)

mit dem Transformations-  
Innovations-Navigator

## INHALT

- 
- 3** Gute Arbeit in mobilen und digitalen Arbeitswelten!
- 
- 3** Mitbestimmung nutzen, Home-Office regeln!
- 
- 4** Auch in der Pandemie ist die Mitbestimmung bei der Gefährdungsbeurteilung ungebrochen!
- 
- 6** Krisenberatung: Der Betriebsrat bleibt jederzeit Herr des Verfahrens
- 
- 7** Arbeitsplätze langfristig sichern – mit dem Transformations-Innovations-Navigator
- 
- 8** 3 Fragen an den Referenten des Seminars "Digitale Zeiterfassung clever regeln"
- 
- 9** Unser Seminarprogramm
- 
- 11** Seminarüberblick
- 
- 12** profi-Seminarprogramm 2021 - erstmalig mit Online-Seminarangebot!
- 
- 12** Neue Broschüre: DIGITALISIERUNG / Qualifizierung offensiv angehen!
- 
- 12** Seminar „Handlungsmöglichkeiten bei Leiharbeit“ geht online
- 

## EDITORIAL



### Arbeit im Umbruch

Digitale Technologien ermöglichen es, kurzfristig unsere Art zu leben und zu arbeiten zu verändern. Anders als zu Zeiten der ersten Telefone vollziehen sich digitale Umwälzungen in kürzester Zeit. Smartphones haben z. B. in wenigen Jahren weltweit das Kommunikationsverhalten und die Nutzung von Software grundlegend verändert.

Entscheidend für diese Umbrüche ist dabei nicht die Technik selbst. Seit Jahren existieren Lösungen für Videokonferenzen und Online-Zusammenarbeit. Genutzt wurden sie vergleichsweise wenig. Häufig blieb es bei der guten Absicht, die neue Technik auszuprobieren. Den Alltag bestimmte die Präsenzkultur: Alle Beschäftigten mussten persönlich im Betrieb sein oder an Terminen teilnehmen.

Corona hat diese Situation umgekehrt. Vielerorts sind nun Online-Konferenzen die Regel und Präsenz-Termine die Ausnahme. Und oft ist das Fazit: Warum haben wir das nicht schon viel früher gemacht? Das Beispiel zeigt eine alte Erfahrung: Menschen entscheiden darüber, ob und wie Technik genutzt wird. Menschliche Fähigkeiten und Kreativität bestimmen, ob aus dem Einsatz von Technik Nutzen entsteht.

Mit Corona haben wir gelernt, wie untrennbar heute Lösungsstrategien mit dem Einsatz digitaler Technologien verbunden sind. Große Investitionsprogramme zur Überwindung der Krise fördern einen deutlichen Ausbau der Digitalisierung und der künstlichen Intelligenz. Damit hierbei zukunftsfähige und gute Arbeit entsteht, sind in den Betrieben Prozesse mit einem klaren Ziel zu organisieren: dass die Beschäftigten die Innovationen machen und nicht am Ende die Technik bestimmt, was der Mensch zu tun hat. Als TBS sind wir an der Seite der Interessenvertretungen, damit diese Aufgabe erfolgreich gelöst wird.

**Glück auf!**

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

# Gute Arbeit in mobilen und digitalen Arbeitswelten!

Fachtagung zur Zukunft der Call- und Servicecenter  
für Betriebs- und Personalräte / 09. - 11.03.2021 in Hattingen\*

Jetzt  
anmelden!



**Wie können gute Arbeitsbedingungen und faire Bezahlung in Call- und Servicecentern durchgesetzt werden? Betriebs- und Personalräte diskutieren mit TBS, ver.di, Wissenschaft und Politik, wie diese Ziele erreicht werden können.**

Vorträge, Workshops und Fachforen gibt es zu folgenden Themen:

- Aufwertung der Arbeit – Besser mit Tarifvertrag
- Home-Office und mobiles Arbeiten
- Arbeitsschutz und Arbeitszeitgesetz
- Digitalisierung und Künstliche Intelligenz

\* Unter Coronabedingungen als virtuelles Angebot angedacht mit Kostenanpassung.

Referent\*innen sind u.a.:

- Prof. Dr. Wolfgang Däubler
- Wolfgang Beinhauer (Fraunhofer-Gesellschaft)
- Christoph Schmitz (ver.di Bundesvorstand)
- Hansjörg Christoph (Verwaltungs-Berufsgenossenschaft)
- CCV Callcenter Verband Deutschland e.V. (angefragt)

**Anmeldung und weitere Informationen:  
[www.callcentertagung.de](http://www.callcentertagung.de)**



## Mitbestimmung nutzen, Home-Office regeln!

Es gibt viele gute Gründe, warum viele Beschäftigte auch nach dem Corona-Lockdown im Home-Office arbeiten wollen – z. B. wegfallende Pendelzeiten, weniger Arbeitsunterbrechungen, eine selbstbestimmte Arbeitszeitverteilung etc.

Der umstrittene Entwurf des Bundesarbeitsministers Heil für ein „Mobile-Arbeit-Gesetz“ sieht für Vollzeitbeschäftigte einen gesetzlichen Anspruch auf 24 Tage Home-Office bzw. mobile Arbeit pro Jahr vor. Arbeitgeber müssten zwingende betriebliche Gründe angeben oder darlegen, warum sich eine Tätigkeit grundsätzlich nicht dafür eignet, um einen Antrag auf Home-Office ablehnen zu können. Weiterhin soll eine elektronische Arbeitszeiterfassung für die Arbeit im Home-Office vorgeschrieben sein. Unabhängig, wie die rechtliche Regelung am Ende ausfallen wird: Die in jedem Fall beste Lösung ist eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung mit klaren Regeln zur Vermeidung von Überlastung und Selbstaussbeutung, zur Qualifizierung, zum Schutz vor Leistungs- und Verhaltenskontrolle und zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Der Betriebsrat verfügt hierbei über viel-

fältige Mitbestimmungsrechte – etwa zu Beginn und Ende der Arbeitszeit (§ 87 Abs 1 Nr. 2 BetrVG), zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle (§ 87 Abs 1 Nr. 6 BetrVG) sowie zu den Themen Arbeitsschutz & Unterweisung, Sicherheit und Gefährdungsbeurteilung (§ 87 Abs 1 Nr. 7 BetrVG). Darüber hinaus gilt Home-Office als eine mitbestimmungspflichtige Versetzung (§ 95 Abs 3 Satz 1 BetrVG).

Welche Elemente die Vereinbarung benötigt, sollte die Interessenvertretung am besten unter Beteiligung der Beschäftigten diskutieren. Gerne berät und unterstützt die TBS bei der Einführung von Home-Office in Ihrem Unternehmen.

**TBS-Beraterin Claudia Hägele über  
Mitbestimmungsrechte beim Thema  
Home-Office**

**Kontakt: [claudia.haegel@tbs-nrw.de](mailto:claudia.haegel@tbs-nrw.de)  
Mobil: 0173 / 2097763**





## Auch in der Pandemie ist die Mitbestimmung bei der Gefährdungsbeurteilung ungebrochen!

**TBS-Beraterin Dr. Anne Müller über Konsequenzen des BAG-Urteils für die Mitbestimmung bei der Gefährdungsbeurteilung zu SARS-CoV-2. Das Interview führte Redaktionsmitglied Ulrich Elsbroek.**

### Aktuell ist der betriebliche Arbeitsschutz doch sicherlich ein zentrales Anliegen der Interessenvertretungen?

Uns erreichen viele Anfragen rund um die betrieblichen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor SARS-CoV-2. In vielen Fällen ist den Interessenvertretungen mit einer Sachauskunft zu einer einzelnen Maßnahme schon geholfen. Auffällig ist allerdings auch, dass die aktive Wahrnehmung der Mitbestimmung bei den erforderlichen Maßnahmen des „SARS-CoV-2-Arbeitsschutzes“ betrieblich für viel Zündstoff sorgen kann. Interessenvertretungen scheinen häufiger als zuvor die erforderlichen Informationen für ihre Arbeit erst nach intensiven Auseinandersetzungen zu erhalten. Teilweise erscheint dies wie ein Kampf um die Durchsetzung ihrer Mitbestimmung im Arbeitsschutz. Gegenstand für Auseinandersetzungen können sowohl die Beurteilung der Arbeitsbedingungen selbst als auch die konkreten Corona-Schutzmaßnahmen sein.

### Wie erklärst Du Dir diese Konflikte um den betrieblichen „Corona-Arbeitsschutz“?

Zunächst liegt es in der Natur der Sache: Die Pandemie-Situation gestaltet sich so dynamisch, dass möglichst schnell und unkompliziert Maßnahmen im Betrieb umgesetzt

werden müssen. Leider sorgt diese Dringlichkeit dafür, dass der Arbeitsschutz an der Mitbestimmung der Interessenvertretungen vorbeilaufen kann. Das sorgt für Frust. Konfliktträchtiger gestaltet sich die betriebliche Situation allerdings, seitdem Arbeitgeber\*innen ein BAG-Urteil zur Gefährdungsbeurteilung vom 13. August 2019 sehr einseitig in ihrem Sinne auslegen.

### Worum ging es bei diesem BAG-Urteil?

Da muss ich ein wenig ausholen. Für Interessenvertretungen ist die Gefährdungsabschätzung ein ganzheitlicher Prozess. Sie besteht aus einem immer wiederkehrenden Kreislauf vieler unterschiedlicher Schritte, wie Analyse, Bewertung, Maßnahmenentwicklung, Kontrolle etc. Weil sich die Rahmenbedingungen in Unternehmen immer wieder ändern, beginnt der Kreislauf danach wieder von neuem. Rechtlich sieht es allerdings so aus, dass die einzelnen Prozessschritte durch unterschiedliche Paragraphen des Arbeitsschutzgesetzes geregelt werden: Die eher vorbereitenden und beurteilenden Schritte durch Paragraph 5, die so genannten erforderlichen Maßnahmen durch die Paragraphen 3 und 4. Das BAG musste nun über einen Fall entscheiden, der den Paragraphen 5 betraf. Eine Einigungsstelle sollte zum Thema „Gefährdungsbeurteilung“ Verfahrensgrundsätze

für die durch diesen Paragraph geregelten Schritte aufstellen. Das BAG erklärte den Spruch der Einigungsstelle für unwirksam. Es begründete seine Entscheidung damit, dass die Einigungsstelle Sachverhalte geregelt habe, die durch den Paragraphen 5 nicht gedeckt seien. Daraus leiten Arbeitgeber\*innen nun die Konsequenz ab, dass die Mitbestimmung der Betriebsräte bei den erforderlichen Maßnahmen grundsätzlich nicht mehr gegeben sei. Das ist aber falsch. Denn es wurde nur über eine falsche Anwendung von Paragraph 5 durch die Einigungsstelle befunden.

### Die grundsätzliche Mitbestimmung bei den Paragraphen 3, 4 und 5 ist also durch das BAG-Urteil unangetastet geblieben?

Ja. Die vorbereitenden und beurteilenden Schritte nach Paragraph 5, die so genannten „erforderlichen Maßnahmen“ nach

---

#### Zur Autorin

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

**anne.mueller@tbs-nrw.de  
Mobil: 0173 / 20 977 70**

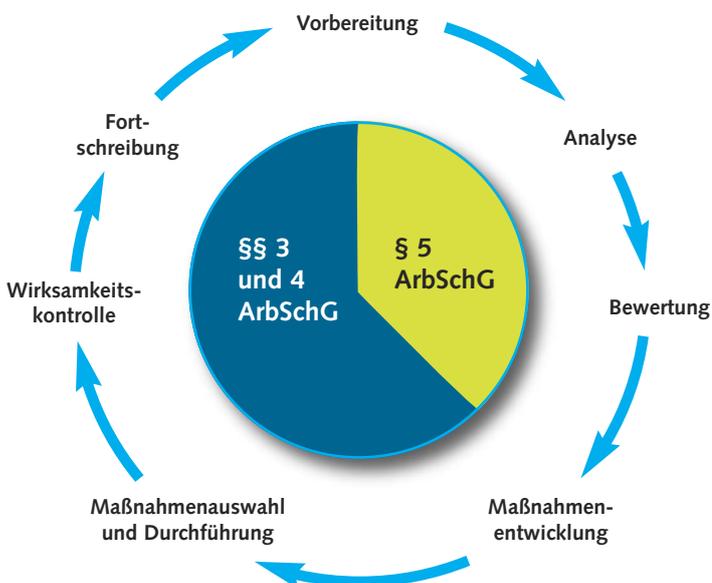
Paragraph 3 und die Reihenfolge der Maßnahmen nach Paragraph 4 unterliegen der Mitbestimmung. Das BAG-Urteil hat die Mitbestimmungsrechte in puncto Gefährdungsbeurteilung lediglich in eine feste Reihenfolge gebracht. Außerdem hat das BAG das Thema Mitbestimmung im Zusammenhang einer Gefährdungsbeurteilung in seinem Urteil vom 19.11.2019 konkretisiert. Die Mitbestimmung bei den erforderlichen Maßnahmen ist erst dann gegeben, wenn entweder eine konkrete Gefahr vorliegt oder eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen durchgeführt wurde. Bezogen auf die aktuelle Situation kann die Interessenvertretung ihre Mitbestimmung bei den erforderlichen Maßnahmen des Corona-Arbeitsschutzes erst in folgenden Fällen wahrnehmen: Wenn die Arbeitsbedingungen zuvor hinsichtlich der Gefährdungen und Belastungen in der Pandemiesituation beurteilt wurden, eine konkrete Gefahr vorliegt oder das Unternehmen ein Maßnahmenkonzept zur Mitbestimmung vorlegt. Daraus kann sich leider derzeit ein Spiel auf Zeit ergeben, wenn die Geschäftsführung sich eben viel Zeit bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen lässt.

### Wir haben in NRW eine eigene Corona-Schutzverordnung. Bedeutet das nicht automatisch, dass eine Gefahr besteht?

Um sinnvolle und erforderliche Maßnahmen des Corona-Arbeitsschutzes abzuleiten und umzusetzen, muss eine Beurteilung der konkreten Arbeitsbedingungen erfolgen. Das fordern das Arbeitsschutzgesetz, der „SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard“ sowie die „SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel“. Denn nur, wenn ich die konkreten Arbeitsbedingungen kenne, kann ich wichtige Festlegungen treffen - z. B. welche Maskenart für eine bestimmte Arbeitsaufgabe sinnvoll oder sogar zwingend notwendig ist, welche Einstellungen an der raumluftechnischen Anlage zu wählen sind oder ob zusätzlich neue Ersthelfer ausgebildet werden müssen. Zudem können Zielkonflikte entstehen, für die ebenfalls Maßnahmen zu entwickeln sind. Beispielweise können neue körperliche Belastungen durch das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes entstehen, oder das Arbeiten im Home-Office kann zu Konflikten mit dem oder der Vorgesetzten in einer Abteilung führen. Für die Ableitung der erforderlichen Maßnahmen müssen die Gefährdungen und Belastungen der konkreten Arbeitsbedingungen erfasst und beurteilt werden.

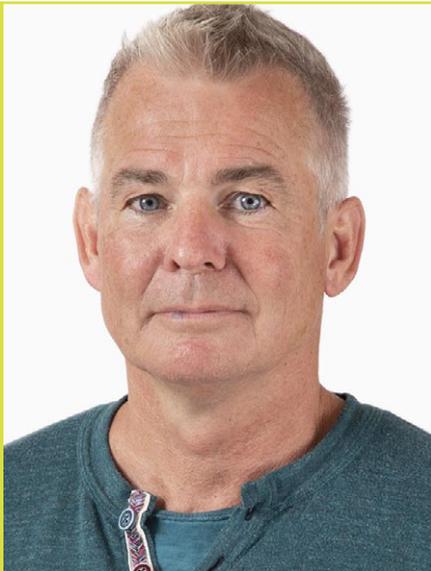
### Wie kann die Interessenvertretung denn vorgehen, wenn das Unternehmen auf Zeit spielt oder es richtig knallt?

Wichtig ist zunächst zu unterscheiden, ob der oder die Arbeitgeber\*in den Corona-Arbeitsschutz komplett verweigert oder es Konflikte um die Wahrnehmung der Mitbestimmung gibt. Im ersten Fall sollte die Interessenvertretung die zuständige Berufsgenossenschaft oder das Arbeitsschutzdezernat der zuständigen Bezirksregierung hinzuziehen. Das bewirkt meist wahre Wunder. Im zweiten Fall sollte ein Verfahren gefunden werden, wie man die Mitbestimmung an die geforderte Dynamik anpassen kann. Im Zentrum stehen mitbestimmte Fortschreibungs- und Konfliktlösemechanismen für die ganzheitliche „Corona-Gefährdungsbeurteilung“. Diese sollten im Rahmen einer Betriebsvereinbarung festgeschrieben werden. Scheitern die Verhandlungen, hat die Interessenvertretung das Recht, die Einigungsstelle anzurufen. Gerne stehen wir den Interessenvertretungen mit Rat und Tat zur Seite.



### Einheitlicher Prozess, unterschiedliche Regelungsbereiche:

§ 5 ArbSchG regelt die eher vorbereitenden und beurteilenden Schritte einer Gefährdungsbeurteilung, die Paragraphen 3 und 4 die sogenannten erforderlichen Maßnahmen und Maßnahmengrundsätze. Die Mitbestimmungsrechte bleiben auch nach dem BAG-Urteil ungeschmälert bestehen.



# Krisenberatung:

## Der Betriebsrat bleibt jederzeit Herr des Verfahrens

**TBS-Berater Dr. Christoph Grüninger über das Projekt „Orientierungsberatung in der Krise“.**

**Das Interview führte Redaktionsmitglied Ulrich Elsbroek.**

**Seit Anfang 2019 setzt die TBS das Projekt „Orientierungsberatung in der Krise“ um. Wie ist es zu diesem speziellen Angebot gekommen?**

Zurzeit ist Corona ja in aller Munde. Als wir jedoch mit diesem Projekt begannen, lag die COVID-19-Krise noch in der Zukunft. Wir waren mit anderen krisenhafte Entwicklungen konfrontiert, die sich zu einer Bedrohung von Arbeitsplätzen entwickelten. Ich nenne nur die Beispiele Digitalisierung, E-Mobilität und Brexit. Insofern lag es in der Luft, eine Orientierungsberatung anzubieten, die den Interessenvertretungen in Zeiten aufkommender Krisen Sicherheit gibt. In diese Arbeit flossen Erfahrungen ein, die wir in puncto Früherkennung krisenhafter Erscheinungen in den Unternehmen bereits über viele Jahre haben sammeln können. So haben wir Interessenvertretungen beraten, bei denen Arbeitsplätze bedroht waren – etwa infolge von Umstrukturierungen, Betriebsänderungen oder Standort-Schließungen. Insofern lag es nahe, dass das Ministerium die TBS damit beauftragte, ein Konzept zur Orientierungsberatung in der Krise zu entwickeln und hierfür auch die Beratungsleistungen zu übernehmen.

**Mittlerweile ist Corona hinzugekommen. Hat sich irgendetwas für Dich verändert?**

Im Grunde hat sich die Lage für die Interessenvertretungen durch Corona kaum verändert. Wie bei jeder Krise, die zwar „gefühl“ vor der Tür steht, ihre volle Wucht aber noch nicht entfaltet hat, stehen Interessenvertretungen vor einem echten Dilemma: Einerseits möchten sie alles tun, um das Beste für ihre Kolleg\*innen herauszuholen. Andererseits schrecken sie vor einem zu „beherzten“ Agieren zurück – aus der Sorge heraus, dass ihnen das als Alarmismus und zuviel Eskalation ausgelegt werden könnte. Deshalb sind sie eher zögerlich, externe Berater\*innen hinzuzuziehen. Sie befürchten, angesichts einer ohnehin unklaren Situation eine Dynamik in Gang zu setzen, die sie nicht mehr kontrollieren können.

**Wie begegnest Du solchen Befürchtungen?**

Ich kann diese Reaktionen absolut nachvollziehen. Ich möchte jedoch deutlich machen, dass die Interessenvertretungen jederzeit Herr des Verfahrens bleiben. Unsere Leistung besteht in der Beratung, wir bringen unsere externe Perspektive und unsere langjährige Erfahrung ein.

Nicht mehr und nicht weniger. Gemeinsam mit den Interessenvertretungen analysieren wir die gegebene Situation und erarbeiten unterschiedliche Szenarien. Wir treffen also selber keine Entscheidungen, sondern eröffnen den Interessenvertretungen Handlungsoptionen. Unsere Erfahrung ist, dass die Interessenvertretungen dadurch deutlich an Sicherheit gewinnen.

**Wie geht's weiter? Corona ist ja noch nicht vorbei.**

Wir haben in den zwei Jahren wertvolle Erfahrungen sammeln können, die in unserer zukünftigen Beratungspraxis von hohem Nutzen sein werden. Denn ein Ende der krisenhaften Entwicklungen ist ja noch nicht in Sicht. Das Gegenteil scheint der Fall zu sein. Deshalb steht es zurzeit in der Diskussion, wie das Angebot von Orientierungsberatungen über die aktuelle Projektlaufzeit hinaus dauerhaft etabliert werden kann. Es gibt auch gewerkschaftliche Initiativen, solche Angebote auch außerhalb von NRW, also bundesweit, aufzubauen. Aber unabhängig davon sind wir mit den Erfahrungen und den Angeboten der TBS bestens vorbereitet, Interessenvertretungen bei ihrem wichtigen Kampf um die Arbeitsplätze zu unterstützen.

**Kontakt: [christoph.grueninger@tbs-nrw.de](mailto:christoph.grueninger@tbs-nrw.de)  
Mobil: 0173 / 209 77 65**

# Arbeitsplätze langfristig sichern

– mit dem Transformations-Innovations-Navigator

**TBS-Berater Viktor Steinberger über ein neues Tool zur regionalen Beschäftigungssicherung im Zeichen der Transformation**



Der IG Metall-Vorstand hat 2019 bundesweit eine Erhebung zu der Frage durchgeführt, welche Entwicklungen die Unternehmen bis zum Jahre 2030 erwarten. Auf Grundlage der Ergebnisse, die auch für andere Branchen relevant sind, lassen sich fünf Trends identifizieren:

- Digitalisierung, künstliche Intelligenz, Automatisierung und Industrie 4.0 werden die Prozesse in allen Unternehmensbereichen prägen. Corona beschleunigt die Prozesse in puncto Digitalisierung und neue Formen der Arbeitsorganisation.
- Die sich wandelnde Weltwirtschaftsordnung (Stichwort: China) wird die Marktbedingungen und die Wertschöpfungsketten stärker als bisher ändern.
- Der Klimawandel und der Ausstieg aus der Kernenergie in Deutschland zieht neuartige Maschinen und Infrastrukturen der Energieerzeugung nach sich.
- Elektromotoren und möglicherweise die Wasserstoff-Technologie ersetzen die Verbrenner-Antriebe bei Kraftfahrzeugen.
- Der demografische Wandel verringert das Arbeitskräfte-Angebot. Der schnell steigende Anteil der 50jährigen verändert zudem das Leistungsprofil: Erfahrung und komplexes Lösungswissen ersetzen sinkende körperliche Kraft, Nachtschichtrobustheit etc.

Die Veränderungen können für die Betriebe

sehr unterschiedlich sein, für die Beschäftigung bringen sie Chancen und Risiken mit sich. In jedem Fall ist der Handlungsbedarf hoch. Das Betriebsverfassungsgesetz stellt im § 92a den Betriebsräten die Aufgabe, Vorschläge zur Beschäftigungssicherung und -förderung zu formulieren. Hierfür hat die TBS zusammen mit der IG Metall Köln-Leverkusen und der bsb GmbH einen „Werkzeugkasten“ einfach zu handhabender Tools entwickelt: den Transformations-Innovations-Navigator (TIN). Die Hans-Böckler-Stiftung hat dieses Projekt gefördert.

## Vorteile für das Unternehmen – und die Region

Der Transformations-Innovations-Navigator zielt in zwei Richtungen:

- Auf betrieblicher Ebene versetzt der TIN den Betriebsrat in die Lage, relevante Entwicklungen innerhalb und außerhalb des Unternehmens zu identifizieren, zu priorisieren und zur Entwicklung einer eigenen, unternehmensindividuellen Beschäftigungsstrategie zu nutzen. Das Verfahren ist leicht umzusetzen und ermöglicht eine klare Beurteilung auch mit Hilfe von Leistungskennziffern (KPI).
- Auf regionaler Ebene können Multiplikatoren diese Ergebnisse nutzen, um sich ein differenziertes Bild von den Entwicklungen und Potenzialen in der Region zu machen. Hierzu gehören in

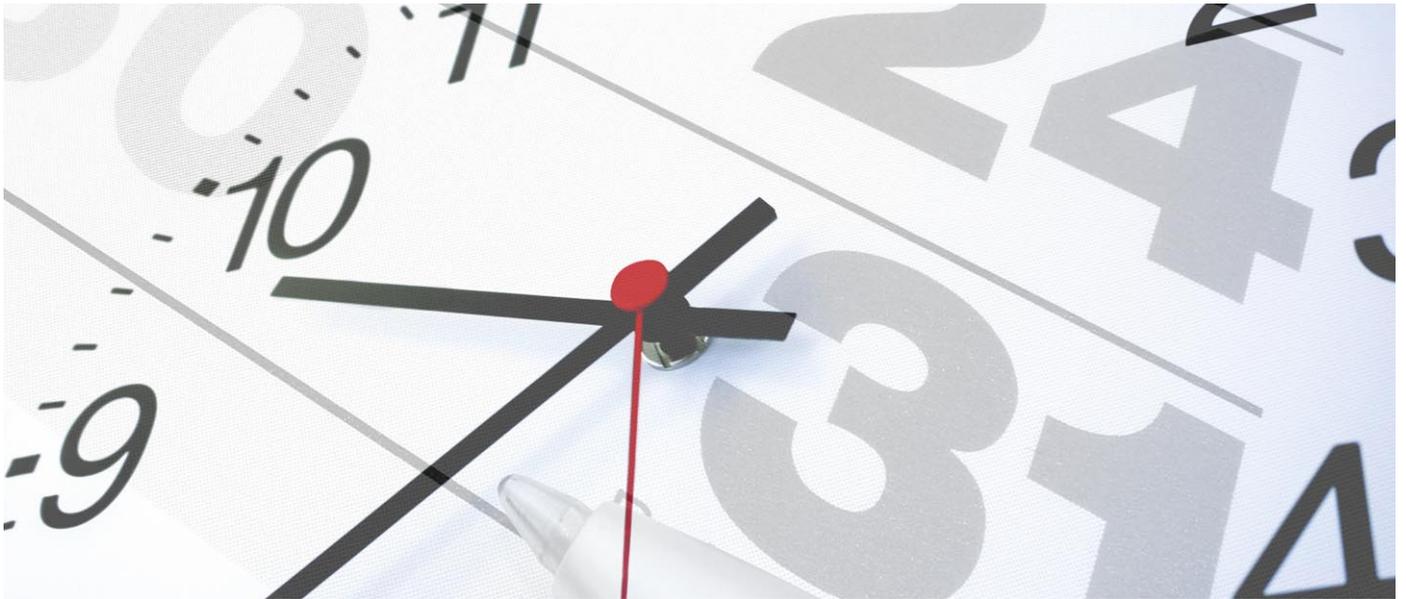
erster Linie die gewerkschaftlichen Geschäftsstellen bzw. Bezirke oder Kreisregionen, aber auch die Wirtschaftsförderung, die Arbeitsagenturen und Arbeitgeberverbände. Hier stehen Tools zur Verfügung, die die betrieblichen Daten für die regionale Betrachtung aufbereiten. Eine ideale Grundlage für beschäftigungspolitische Initiativen in der Region.

## Das Ziel: Maximierung der tarifgebundenen Arbeitsplätze im Transformationsprozess

Der TIN zielt also auf ein gemeinsames Vorgehen betrieblich und regional engagierter Akteure. Das hat einen guten Grund: Die bis zum Jahr 2030 zu erwartenden Trends treffen betriebliche wie regionalwirtschaftliche Strukturen. Das Wissen zu vernetzen und die Kräfte zu bündeln, verspricht den größtmöglichen Erfolg. Das Ziel der betrieblichen und regionalen Akteure muss es sein, gemeinsam die Anzahl tarifgebundener Arbeitsplätze im Transformationsprozess zu maximieren. TIN bietet hierfür das professionelle Tool für die Praxis.

Tipp: Alle Tools und weitere Materialien finden Sie über eine einfache und selbsterklärende Benutzungsoberfläche auf der Internetseite: [www.bsb-seite.de/TIN.html](http://www.bsb-seite.de/TIN.html)

**Kontakt: [viktor.steinberger@tbs-nrw.de](mailto:viktor.steinberger@tbs-nrw.de)  
Mobil: 0173 / 20 977 61**



### 3 Fragen an den Referenten des Seminars

#### “Digitale Zeiterfassung clever regeln”

#### Sicher im Umgang mit modernen IT-Systemen und rechtlichen Bestimmungen



Markus Dempki ist TBS-Berater.

Seine Arbeitsschwerpunkte sind Fragestellungen rund um die Themen IT, Ökonomie und Datenschutz.

Die Nutzung elektronischer Zeitmanagement-Systeme nimmt zu und ihre Vielfalt ist nahezu unübersehbar. So ist der Zugang via Hardware-Terminal, Webanwendung oder App möglich. Die Tools reichen von der reinen Zeiterfassung über den papierlosen Urlaubsantrag und die Projektzeiterfassung bis hin zur Personaleinsatzplanung. Das EU-Urteil zur Arbeitszeiterfassung sowie das verstärkte Arbeiten im Home-Office erhöhen zusätzlich den Handlungsbedarf für die Interessenvertretungen, die digitale Zeiterfassung in Form einer Vereinbarung verbindlich zu regeln.

#### Wer ist für die Erarbeitung einer Betriebsvereinbarung zuständig: Der örtliche Betriebsrat oder der Gesamtbetriebsrat?

Das Ganze hängt etwas vom Sachverhalt und der Absicht der Beteiligten ab. Alle Themen, die sich vor Ort spezifisch regeln lassen, fallen erst einmal in den Zuständigkeitsbereich des örtlichen Betriebsrats. Eine Regelung auf der Ebene des Gesamtbetriebsrats ist dagegen angezeigt, wenn sich dies aus dem speziellen Sachverhalt ergibt. Zum Beispiel wenn in der Unternehmensgruppe ein einheitliches IT-System eingeführt wird. Örtliche Betriebsräte haben aber auch die Möglichkeit, eine Regelung an den

Gesamtbetriebsrat zu übertragen, z.B. damit für alle Standorte die gleiche Arbeitszeitregelung gilt. Wichtig ist hierbei, dass die hierzu erforderlichen Beschlüsse richtig gefasst werden.

#### Worauf sollte die Interessenvertretung bei der Regelung achten?

Zum einen sind die typischen Klassiker zu regeln. Dazu gehören z.B. eine möglichst konkrete Bestimmung der Zwecke, der Ausschluss von Leistungs- und Verhaltenskontrolle, die Aufnahme eines Beweisverwertungsverbotes sowie die Eingrenzung der Auswertungsmöglichkeiten. Wir emp-

fehlen zudem, wichtige Details im Anlagenteil zu regeln, so etwa Berechtigungsregelungen, Schnittstellenthematiken, Verträge zur Auftragsdatenverarbeitung usw.

#### Warum lohnt ein Besuch des Seminars?

Teilnehmende erhalten einen umfangreichen Einblick in die rechtlichen Bestimmungen rund um die digitale Zeiterfassung. Hinzu kommt die Darstellung und kritische Einordnung des Leistungsumfangs von modernen Zeitwirtschaftssystemen. Darüber hinaus erarbeiten wir exemplarisch mit den Teilnehmenden eine Betriebsvereinbarung.



# Unser Seminarprogramm

## Expert\*innenwissen zur Gestaltung der Arbeitswelt

In unseren Seminaren setzen wir die Anforderungen zum Schutz vor Infektionen entsprechend der SARS-CoV-2 Arbeitsschutzregel um und berücksichtigen aktuelle Entwicklungen zum Schutz vor Corona. Aktuelle Informationen zu den Hygienekonzepten der Hotels finden Sie auf unseren Internetseiten.

**Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme und wünschen bis dahin gute Gesundheit und viel Erfolg!**

### IT-Projekte prozessorientiert gestalten Mitbestimmungsrechte bei der IT-Einführung systematisch nutzen

Duisburg, 26.01.2021 Seminar-Nr. D11-219510-133  
Seminarkosten 310 € zzgl. Verpflegung ca. 60 €\*

#### Inhalt:

- Strukturen und betriebliche Gestaltung von IT-Projekten
- Priorisierung und Organisation bei der Begleitung von IT-Projekten im Gremium
- Prozessorientierte Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte in IT-Projekten

**Zielgruppen:** Mitglieder von IT-Ausschüssen, Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen

### Digitale Zeiterfassung clever regeln Sicher im Umgang mit modernen IT-Systemen und rechtlichen Bestimmungen

Duisburg, 09. - 10.02.2021 Seminar-Nr. D11-219501-133  
Seminarkosten 630 € zzgl. Unterkunft/Verpfl. ca. 215 €\*

#### Inhalt:

- Was können Zeiterfassungssysteme leisten?  
Von der reinen Zeiterfassung zum Workforce Management
- Welche Erfassungsmöglichkeiten gibt es?  
Vom klassischen Zeiterfassungsterminal über biometrische Erfassung bis zur App
- Welche Chancen und Risiken bestehen?  
Möglichkeiten und Grenzen elektronischer Zeiterfassung
- Welche Rechtsgrundlagen sind zu beachten?  
DSGVO, BDSG neu und EuGH-Urteil vom 14. Mai 2019 im Überblick, relevante Informations-, Mitbestimmungs- und Kontrollrechte
- Wie kann eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung aussehen?  
Wichtige Regelungsinhalte einer Vereinbarung zur digitalen Zeiterfassung

**Zielgruppen:** Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen

### Neue Arbeitswelt – Neue Arbeitszeiten? Spezial-Seminar für Schichtbetriebe

Hamm, 16. - 17.02.2021 Seminar-Nr. D11-219537-133  
Seminarkosten 630 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 200 €\*

#### Inhalt:

- Neue Arbeitswelten und neue Herausforderungen für die Arbeitszeitgestaltung
- Elemente guter Arbeitszeitgestaltung
- Selbstgesteuerte Arbeitszeitmodelle und deren Möglichkeiten in Schichtbetrieben
- Flexibilität aus Unternehmens- und Beschäftigtensicht
- Beteiligung in Prozessen zur Veränderung von Arbeitszeitmodellen
- Rechtliche Rahmenbedingungen und Mitbestimmung

**Zielgruppen:** Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen

### Grundlagen der Schichtplangestaltung Schichtarbeit nach arbeitswissenschaftlichen Kriterien

Essen, 25.02.2021 Seminar-Nr. D11-219505-133  
Seminarkosten 310 € zzgl. Verpflegung ca. 60 €\*

#### Inhalt:

- Austausch über betriebliche und persönliche Erfahrungen mit Schichtarbeit
- Gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zur Gestaltung von Schichtarbeit
- Vorstellung verschiedener Schichtsysteme
- Schritte in der Schichtplangestaltung
- Vorstellung der Stellschrauben mit Schwerpunkt auf Besetzungsstärke
- Arbeitszeitkonto als Steuerungsinstrument der Arbeitszeitflexibilisierung

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

\* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.



## REFA, MTM UND CO Betriebliche Verfahren zur Arbeitsvorgabenermittlung

Essen, 02.-03.03.2021 Seminar-Nr. D11-219529-133  
Seminarkosten 630 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 215 €\*

### Inhalt:

- Arbeitswissenschaftliche Verfahren (insbesondere REFA, MTM)
- Bedeutung der Verfahren in der betrieblichen Arbeitsgestaltung
- Bedeutung der Verfahren in der Entgeltgestaltung
- Informations-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Interessenvertretung beim Einsatz der Methoden
- Gestaltungspunkte für betriebliche Regelungen zum Einsatz der Verfahren

**Zielgruppen:** Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen



## Mobil arbeiten, Home-Office und Co. Chancen nutzen und Risiken minimieren

Essen, 03. - 04.03.2021 Seminar Nr. D11-219526-133  
Seminarkosten 630 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 215 €\*

### Inhalt:

- Einfluss von Technik auf den mobilen Arbeitsalltag
- Handlungsfelder und Mitbestimmungsrechte für die Gestaltung mobiler Arbeit
- Arbeitszeitgestaltung
- Datenschutz/EDV-Einsatz/Leistungs- und Verhaltenskontrolle
- Arbeitsorganisation
- Qualifizierung
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Gestaltungsraster zur Regelung mobiler Arbeitsformen (BV/DV)

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

## Microsoft Office 365 und Co. Moderne IT-Strukturen mitbestimmen

Hamm, 09.03.2021 Seminar-Nr. D11-219521-133  
Seminarkosten 310 € zzgl. Verpflegung ca. 60 €\*

### Inhalt:

- Überblick über moderne IT-Strukturen am Beispiel „Microsoft Office 365“
- Gestaltungsansätze
- Grundlagen der Informations- und Mitbestimmungsrechte
- Regelungsbedarfe auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene

**Zielgruppen:** Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen

## Datenschutz im Büro der Interessenvertretung - Was müssen Interessenvertretungen beachten?

Duisburg, 09.03.2021 Seminar-Nr. D11-219536-133  
Seminarkosten 310 € Verpflegung ca. 60 €\*

### Inhalt:

- Rechtliche Grundlagen, Beschäftigtendatenschutz (DSGVO, BDSG, LDSG/DSG NRW)
- BetrVG, BPersVG, LPVG NRW
- Prüfung des Umgangs mit Daten
- Zusammenarbeit mit der/dem Datenschutzbeauftragten
- Technisch-organisatorische Maßnahmen
- Datenschutz in der Geschäftsordnung

**Zielgruppen:** Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen



**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

Januar					
Thema	Termin	Ort	Preis	Verpfl.	Seminar-Nr.
IT-Projekte prozessorientiert gestalten	26.01.2021	Duisburg	310,-	60,-*	D11-219510-133
Februar					
Thema	Termin	Ort	Preis	Verpfl.	Seminar-Nr.
Digitale Zeiterfassung clever regeln	09. - 10.02.2021	Duisburg	630,-	215,-**	D11-219501-133
Neue Arbeitswelt - neue Arbeitszeiten?	16. - 17.02.2021	Hamm	630,-	200,-**	D11-219537-133
Grundlagen der Schichtplangestaltung	25.02.2021	Essen	310,-	60,-*	D11-219505-133
März					
Thema	Termin	Ort	Preis	Verpfl.	Seminar-Nr.
REFA, MTM und Co.	02. - 03.03.2021	Essen	630,-	215,-**	D11-219529-133
Mobil arbeiten, Home-Office und Co	03. - 04.03.2021	Essen	630,-	215,-**	D11-219526-133
Microsoft Office 365 und Co.	09.03.2021	Hamm	310,-	60,-*	D11-219521-133
Datenschutz im Büro der Interessenvertretung	09.03.2021	Duisburg	310,-	60,-*	D11-219536-133
IT-Systeme regeln - Überwachung von Arbeitnehmern verhindern	10. - 11.03.2021	Hamm	630,-	200,-**	D11-219517-133
Betriebliche Umstrukturierung	17. - 18.03.2021	Duisburg	630,-	215,-**	D11-219519-133
Personalabbau, Kurzarbeit - was nun?	23. - 24.03.2021	Essen	630,-	215,-**	D11-219514-133
Einführung in die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung	25.03.2021	Duisburg	310,-	60,-*	D11-219508-133
April					
Thema	Termin	Ort	Preis	Verpfl.	Seminar-Nr.
Mitbest. bei Customer Relationship Management (CRM) Projekten	15.04.2021	Düsseldorf	310,-	50,-*	D11-219531-133
KI, IBM Watson, Microsoft 365 und Co.	20.04.2021	Düsseldorf	310,-	50,-*	D11-219534-133
Datenschutzrecht für Betriebsräte	21. - 22.04.2021	Duisburg	630,-	215,-**	D11-219512-133
Agiles Arbeiten - Was bedeutet das für die Beschäftigten?	27. - 28.04.2021	Hamm	630,-	200,-**	D11-219532-133
Mai					
Thema	Termin	Ort	Preis	Verpfl.	Seminar-Nr.
Schlagkräftiger IT-Ausschuss	05. - 06.05.2021	Essen	630,-	215,-**	D11-219522-133
August					
Thema	Termin	Ort	Preis	Verpfl.	Seminar-Nr.
Personal 4.0	24.08.2021	Duisburg	310,-	60,-*	D11-219523-133
Entgeltgerechtigkeit herstellen! Aber wie?	26.08.2021	Duisburg	310,-	60,-*	D11-219516-133
Betriebliche Gewaltprävention	31.08. - 01.09.21	Duisburg	630,-	215,-**	D11-219509-133
September					
Thema	Termin	Ort	Preis	Verpfl.	Seminar-Nr.
SAP HANA - Migration	02.09.2021	Düsseldorf	310,-	50,-*	D11-219533-133
Datenschutzrecht für Personalräte	07. - 08.09.2021	Essen	630,-	215,-**	D11-219538-133
Toolbox Wirtschaftsausschuss	08. - 09.09.2021	Duisburg	630,-	215,-**	D11-219513-133
Psychische Belastungen im Betrieb angehen	15. - 16.09.2021	Duisburg	630,-	215,-**	D11-219507-133
Gut aufgestellt im Gesundheitsausschuss	21. - 22.09.2021	Duisburg	630,-	215,-**	D11-219511-133
Neue Arbeitswelt - Neue Arbeitszeiten?	22. - 23.09.2021	Hamm	630,-	200,-**	D11-219528-133
Arbeitsmedizinische Vorsorge und Eignungsuntersuchung	28.09.2021	Hamm	310,-	60,-*	D11-219518-133
Oktober					
Thema	Termin	Ort	Preis	Verpfl.	Seminar-Nr.
BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement)	05. - 06.10.2021	Duisburg	630,-	215,-**	D11-219503-133

\* 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



### profi-Seminarprogramm 2021 - erstmalig mit Online-Seminarangebot!

Schwerpunkt des gemeinsamen profi-Seminarangebotes der TBS NRW und des DGB-Bildungswerks NRW ist die Förderung und Qualifizierung von Interessenvertretungen in wichtigen und aktuellen mitbestimmungspflichtigen Themenbereichen.

Aus aktuellem Anlass bieten wir eine Mischung aus Präsenz- und Online-Seminaren an. Bei der Organisation der Präsenz-Seminare steht dabei Ihre Gesundheit im Mittelpunkt. Alle Seminarhotels setzen ein Hygienekonzept um. Für regelmäßige Frischluftzufuhr während der Seminare wird gesorgt. Die Gruppengrößen orientieren sich an der Raumgröße und werden möglichst klein gehalten. Wir hoffen, Sie finden das Seminarthema, das zu Ihrem Bedarf und Interesse passt und freuen uns auf Ihren Besuch. Das gesamte Programm zum Download: <https://t1p.de/tqwv>

Informationen und Buchung unter [www.tbs-nrw.de](http://www.tbs-nrw.de) oder [www.dgb-bildungswerk-nrw.de](http://www.dgb-bildungswerk-nrw.de)



### Neue Broschüre: DIGITALISIERUNG / Qualifizierung offensiv angehen! - Erfahrungen aus dem Projekt "Arbeit 2020 in NRW"

Digitalisierung, KI, veränderte Arbeitsformen, Veränderungen von Tätigkeitsprofilen, neue Qualifikationsanforderungen und „Agiles Arbeiten“ – diese Entwicklungen werfen die Frage auf, wie am Ende gute Arbeit in der digitalen Arbeitswelt mit- und selbstbestimmt gelingen kann.

Das Projekt „Arbeit 2020 in NRW“ hat viele Erkenntnisse und insbesondere konkrete Ansätze in der Gestaltung von Digitalisierung und „Arbeit 4.0“ offengelegt und Lösungen mit den Beschäftigten und Arbeitgeber\*innen erarbeitet. Das Projekt zeigt, dass neue Methoden und Strukturen im Betrieb entwickelt werden müssen, damit Digitalisierung mitbestimmt in den Betrieben gestaltet werden kann.

Die aktuelle IGBCE-Broschüre zum kostenlosen Download unter <https://t1p.de/8son>

## Servicestelle Faire Zeitarbeit und Werkverträge

### Seminar „Handlungsmöglichkeiten bei Leiharbeit“ geht online

Die Servicestelle faire Zeitarbeit und Werkverträge überführt ihr kostenloses Schulungsangebot nun fortlaufend in Online-Formate. So können jetzt Betriebs- und Personalräte sowie Mitarbeitervertretungen in NRW das beliebte Seminar „Handlungsmöglichkeiten bei Leiharbeit“ auch als interaktives Angebot buchen. Inhaltlich bietet es eine Einführung in die gesetzlichen und tarifvertraglichen Grundlagen des Fremdpersonaleinsatzes und zeigt Regelungsmöglichkeiten im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes auf.

Dauer: etwa 3,5 h / Informationen und Buchung unter [www.zeitarbeit.nrw.de](http://www.zeitarbeit.nrw.de) oder kontaktieren Sie uns

Johannes Beckmann  
[johannes.beckmann@tbs-nrw.de](mailto:johannes.beckmann@tbs-nrw.de)  
0211 / 179 310-22

**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: ©Aintschie - stock.adobe.com, ©stockpics - stock.adobe.com, ©baranq - stock.adobe.com, ©contrastwerkstatt - 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.

