

Mit großem Jahresplaner
und Energiespar-Cartoon!



Themenschwerpunkt

Mobile Arbeit und Home-Office sicher und gesundheitsgerecht gestalten

Informationen | Beratung | Seminare

ERP-Migration:

Die Kunst, ein Hirn
zu transplantieren

Anforderungen an ein rechtssicheres BEM:

Zentrale Punkte bei der Durchführung eines
betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)

Transformation gestalten:

Wie Szenariotechniken
Orientierung geben

Inhaltsverzeichnis

4

ERP-Migration:
Die Kunst, ein Hirn zu
transplantieren

6

Anforderungen an ein
rechtssicheres BEM

8

Faire, nachhaltige
Lieferketten: ab 2023
ein Gestaltungsthema

8

Servicestelle faire Zeitarbeit
und Werkverträge
jetzt auf Social Media

9

Transformation gestalten:
Wie Szenariotechniken
Orientierung geben

10

Mobile Arbeit und Home-
Office sicher und gesund-
heitsgerecht gestalten

12

Dekarbonisierung vorantreiben,
Unternehmen zukunftsfähig
machen

13

Unser Seminarprogramm:
Expert:innenwissen zur
Gestaltung der Arbeitswelt

16

Neu im TBS-Team

Impressum

Herausgeber: Technologieberatungsstelle beim DGB NRW e.V.

Westenhellweg 92–94 | 44137 Dortmund

Homepage: www.tbs-nrw.de

Verantwortlich: Urs Peter Ruf

Redaktion: Urs Peter Ruf, Ulrich Elsbroek, Claudia Hägele, Vera Kurilo

Grafik/Layout: Vera Kurilo

Foto: © Prostock-studio | stock.adobe.com © Illustrations-KI „Dall-E“

© StratfordProductions | stock.adobe.com © Jacob Lund | stock.adobe.com

© LIGHTFIELD STUDIOS | stock.adobe.com © Roman Achmatow

Portraits: © Andi Werner

Druck: Schmidt, Ley + Wiegandt GmbH + Co. KG, Wuppertal

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Die TBS ist eine vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen geförderte Einrichtung. Sie ist außerdem Mitglied im bundesweiten TBS-Netz für arbeitsorientierte Beratung von Interessenvertretungen.



Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



Editorial

Weiter Apfelbäumchen pflanzen!

Martin Luther wird der Spruch nachgesagt: „Wenn ich wüsste, dass morgen die Welt unterginge, würde ich heute noch ein Apfelbäumchen pflanzen“. Heute wissen wir, diese Aussage stammt wohl nicht vom Kirchen-Reformator Luther, sondern wurde im Kreis der bekennenden Kirche zum Ende des Zweiten Weltkriegs geprägt.

Die Frage, die seinerzeit im Raum stand, rückt angesichts der Vielzahl grundlegender Krisenprozesse heute erneut in den Vordergrund. Um in der Krise zu handeln, braucht es Zuversicht. Gleichzeitig stellen die vielfältigen aktuellen Krisenprozesse neue Anforderungen. Vielfach müssen in den Betrieben hier und jetzt Lösungen für unterschiedlichste kurzfristige wie auch strategische Fragestellungen gefunden werden. Geschäftsmodelle sind auf die Anforderungen der Klimaneutralität auszurichten, gleichzeitig sind Störungen in den Lieferketten auszugleichen, der Fachkräftemangel zu bewältigen und die Digitalisierung voranzutreiben.

In der Vielzahl „brennender“ Baustellen droht die Sicherung guter Arbeit schnell in den Hintergrund zu rücken. Hier gegenzuhalten, erfordert Zuversicht. Gleichzeitig ist die Fähigkeit gefragt, die eigenen Ziele ungeachtet der Vielzahl aktueller Krisen-Themen zu verfolgen. Das bedeutet nicht, kurzfristige Handlungsbedarfe zu ignorieren. Vielmehr geht es darum, in diesen unsicheren Zeiten unterschiedlichste Aufgaben gleichzeitig bearbeiten zu können und Prioritäten immer wieder neu zu gewichten.

Mit unseren Beratungen, Projekten und Seminaren unterstützen wir alle Gremien dabei, auf diesem Weg voranzukommen und die Interessen der Beschäftigten aktiv zu vertreten. Beispiele dafür und idealerweise Anstöße für Zuversicht liefern die Beiträge in dieser Ausgabe.

Glückauf!



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

Urs Peter Ruf
urs.ruf@tbs-nrw.de
0173 569 56 41





Frank Strecker

frank.strecker@tbs-nrw.de
0173 668 98 72

Übrigens: Im Rahmen der Migration kann eine frühe Projektvereinbarung und Beteiligung im Lenkungs-ausschuss hilfreich sein.

ERP-Migration: Die Kunst, ein Hirn zu transplantieren

**TBS-Experte Frank Strecker über Chancen und Risiken
bei der Migration in SAP S4/HANA**

Größere Änderungen am ERP-System sind für Unternehmen wie eine Hirntransplantation. Dies gilt insbesondere dann, wenn die Software auf den neuesten Stand gebracht werden muss. ERP steht für Enterprise Resource Planning und hat die Funktion, Ressourcen wie Finanzen, Material, Produkte oder Personal zu verwalten und zu steuern. Wenn dieses System ausfällt, dann ruht auch der Betrieb.

Für die ERP-Systeme der Firma SAP steht mit der Migration von SAP ERP ECC 6 (viele sagen noch R3) zu S4/HANA ein größerer „Upgrade“-Sprung an, manchmal auch der Weg in die Cloud. Trotzdem kann eine Migration auf S4/HANA ein großes oder kleines, längeres oder kürzeres Projekt sein, teuer oder relativ günstig, auch mehr oder weniger riskant. Manches davon ist nicht von Anfang an klar oder ändert sich – deshalb ist es jedenfalls gut, wenn die Mitbestimmung früh in das Projekt eingebunden und regelmäßig auf dem Laufenden gehalten wird.

Renovierung kleinerer Projekte: Die „Brownfield“-Migration

Kleinere Projekte für Altsysteme, die nah am SAP-Standard sind, können für die Mitbestimmung unproblematisch sein. So etwa, wenn die bisherigen Funktionen beibehalten bleiben sollen und hierfür bereits eine Betriebsvereinbarung existiert. Im Falle einer solchen „Brownfield“-Migration kann das Gremium vor allem zusehen, dass sich beim Upgrade keine neuen Möglichkeiten der Verhaltens- und Leistungskontrolle einschleichen. Die neue Technik erlaubt es, große Datenmengen im ERP-System zu sammeln, ohne auf ein so genanntes „Data Warehouse“ zugreifen zu müssen. Deshalb lassen sich die bisherigen Regelungen für das „Data Warehouse“ manchmal sinngemäß in die neue ERP-Betriebsvereinbarung übernehmen.

Alles auf dem Prüfstand: Die „Greenfield“-Migration

Tipp: Die Nutzung von Cloud-Software oder künstlicher Intelligenz kann als „Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden“ eine Betriebsänderung im Sinne von § 111 Satz 3 Nr. 5 BetrVG sein.

Die Migration kann aber auch sehr große Veränderungen mit sich bringen. Den Neubau auf der grünen Wiese nennt SAP „Greenfield“. Dabei kommt es vor, alles „auf links zu drehen“. Zuweilen sehen wir, wie Unternehmen im Rahmen der S4/HANA-Migration die bestehenden einzelnen ERP-Systeme vor Ort durch ein konzernweit einheitliches System ersetzen. Früher war so etwas technisch sehr schwierig. In der Cloud geht es nun, und es kann Kosten sparen. Oft ist auch eine konzernweit harmonisierte Arbeitsorganisation mit möglichst einheitlichen Prozessen das Ziel. Davon versprechen sich Konzerne zuverlässigere Bilanzzahlen und auch mehr Einsatzmöglichkeiten für sogenannte künstliche Intelligenz. Bildhaft gesprochen verhält sich das wie die Einführung von Fernwärme für Häuser und Wohnungen, die bis dahin jeweils eigene Heizungen und Warmwasserbereiter hatten. Passen Leitungen, Heizkörper und Regler noch? Braucht man andere oder reichen Adapter? Bei der Ablösung des alten gewachsenen ERP ist das ähnlich, aber sehr viel komplizierter. Denn beim ERP geht es um sehr viele verschiedene Einstellungen, auch um komplizierte Eigenentwicklungen aus der Vergangenheit.

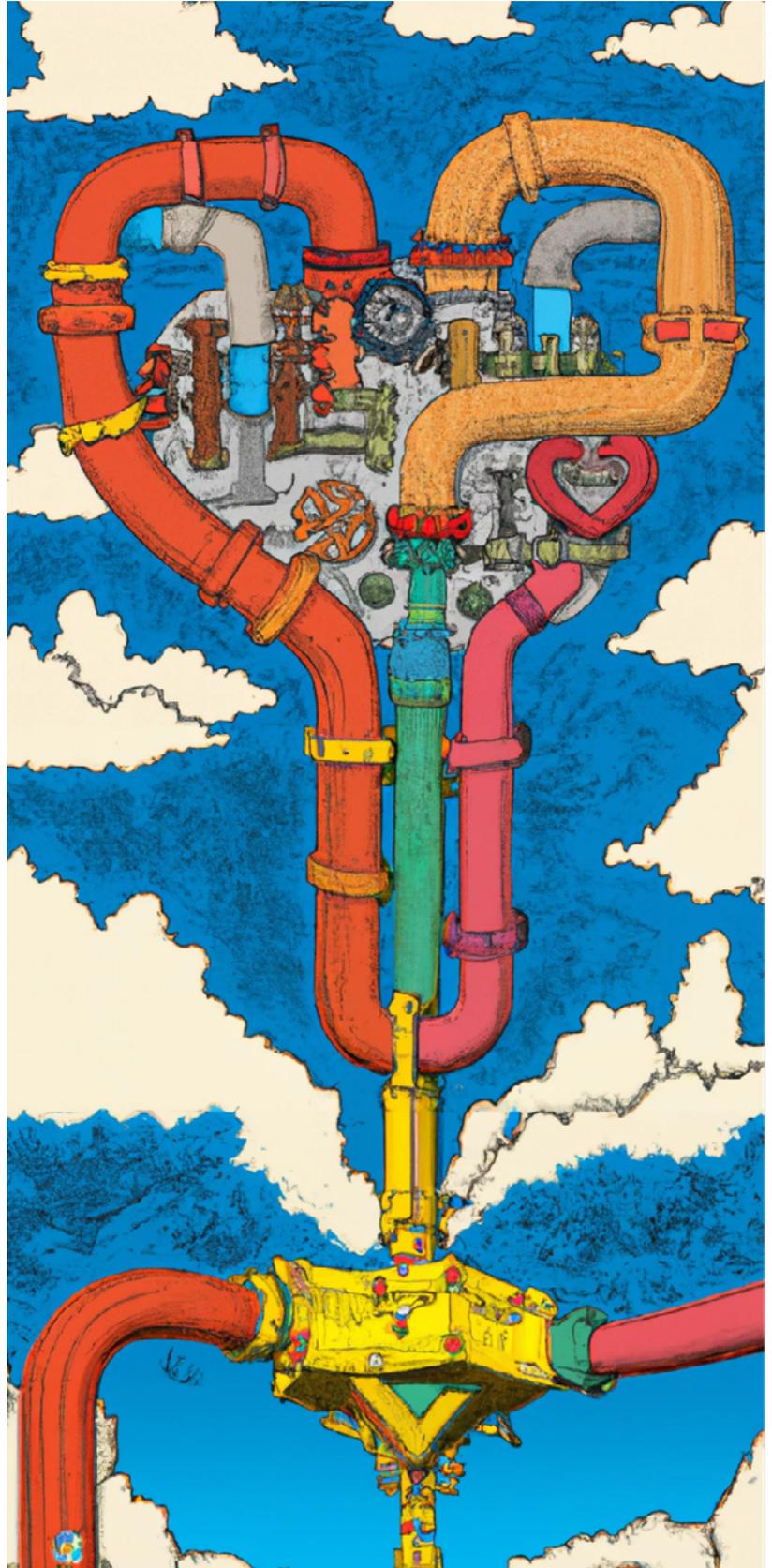
ERP-Migration: Chancen und Risiken für die Beschäftigten

Die Umstellung birgt Gefahren: Bei der Vereinheitlichung von Verfahrensweisen oder Stammdaten wie Artikelnummern kann nicht nur eine ERP-Umstellung scheitern. Unzureichende neue Bezeichnungen oder Arbeitsmethoden können zu großen Problemen in Logistik und Produktion führen und den Betrieb gefährden. Für die Beschäftigten und die Mitbestimmung kann sich dieses Risiko zur Chance entwickeln: Wer könnte die neue Welt vom grünen Tisch besser in der realen Welt aufbauen und testen als praktisch erfahrene Beschäftigte?

Auch für einzelne Beschäftigte und Beschäftigtengruppen kann die Vereinheitlichung riskant sein – so etwa, wenn eine Verlagerung der bisherigen Aufgaben dazu führt, dass Arbeitsplätze in einzelnen Betrieben entfallen oder eine Abwertung erfahren. Im Verfahren zur Betriebsänderung kann der Betriebsrat mit den Beschäftigten und ihrer Gewerkschaft für einen guten Interessenausgleich eintreten und nötigenfalls auch einen Sozialplan erkämpfen. Gerne stehen wir Ihnen zu allen Fragen rund um die ERP-Migration zur Seite und führen auch praxisorientierte Seminare durch.

Hinweis: Betriebsvereinbarungen über das Softwaresystem nach § 87 (1) Nr. 6 und der Interessenausgleich nach § 111, 112 BetrVG haben eine wichtige Aufgabe. Mit ihnen lassen sich Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, der Rationalisierungsschutz und der Schutz vor Abqualifizierung durch Beteiligung der Beschäftigten regeln.

Abb: Zeichnung rechts erstellt mit Künstlicher Intelligenz. Die „Dall-E“-Anwendung von Open AI wandelt textbasierte Anweisungen in Illustrationen um.





Anforderungen an ein rechtssicheres BEM

TBS-Beraterin Diana Reiter über die zentralen Punkte bei der Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)

Sinn und Zweck eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) sind klar definiert: Es geht darum, das Arbeitsverhältnis von Anspruchsberechtigten nach § 167 Abs. 2 SGB IX möglichst dauerhaft zu sichern und krankheitsbedingte Kündigungen zu vermeiden. In jüngster Zeit sind verschiedene höchstrichterliche Urteile zur Durchführung eines rechtssicheren BEM erschienen. Hintergrund sind krankheitsbedingte Kündigungsversuche durch den Arbeitgeber. Diese waren arbeitsgerichtlich abwendbar, weil es immer wieder zu Verfahrensfehlern kam.

Alles, was Recht ist: Die gesetzlichen Grundlagen

Es gibt gesetzliche Mindeststandards nach § 167 Abs. 2 SGB IX und verschiedene Anforderungen an ein rechtssicheres BEM, die durch Gerichtsurteile in den letzten 10 Jahren als gängige Praxis etabliert sind. Für die Gremien ergeben sich hier gute Möglichkeiten, die Rechte von BEM-Berechtigten in ihren Betrieben zu stärken. Vor allem sind sie gut beraten, wenn sie ihre Kontrollrechte nach § 80 Abs. 1 BetrVG wahrnehmen und wenn sie maßgeblich dazu beitragen, das BEM-Verfahren im Sinne § 87 Abs. 1, Nr. 7 BetrVG ordentlich auf die Beine zu stellen. Zudem sollte sie bei krankheitsbedingter Kündigung nach § 102 BetrVG unbedingt darauf achten, ob eine Kündigung im Rahmen von § 167 Abs. 2 SGB IX rechtmäßig ist. In der Praxis machen häufig Verfahrensfehler eine krankheitsbedingte Kündigung unwirksam. Dieser Artikel soll die wesentlichen Anforderungen beleuchten.

Die wichtigsten Bausteine eines geordneten BEM auf einen Blick

Im Rahmen eines geordneten BEM-Verfahrens sind die folgenden Regeln von hoher Bedeutung:

- **Auf die Ziele und den Datenschutz im BEM hinweisen**
Bevor es zu einem BEM-Gespräch kommt, sind Berechtigte „zuvor“ auf die Ziele des BEM sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. Diese Auskunft erfolgt über das Einladungsschreiben oder in einem Informationsgespräch. Dabei genügt nicht die bloße Existenz oder die Regelung des Datenschutzes in einer Betriebs-/Dienstvereinbarung. Vielmehr sind im Vorfeld konkrete Hinweise zu den Zielen und der Datenverarbeitung gefordert.
- **Mildere Mittel statt krankheitsbedingt kündigen**
Eine krankheitsbedingte Kündigung ist nicht rechtmäßig, wenn es angemessene mildere Mittel zur Vermeidung oder Verringerung künftiger Fehlzeiten gibt. Arbeitgeber sind verpflichtet, diese in Betracht zu ziehen. Die Interessenvertretung hat die Möglichkeit, im Verfahren Maßnahmen vorzuschlagen, die als mildere Mittel anzusehen sind. Hierzu zählen etwa:
 - Umgestaltung des bisherigen Arbeitsbereiches,
 - Weiterbeschäftigung auf einen anderen Arbeitsplatz,
 - Qualifizierung für einen anderen Arbeitsplatz,
 - ordentliche Durchführung von Arbeitsschutzmaßnahmen,
 - Ermöglichung zur Ergreifung spezifischer Behandlungsmaßnahmen, um künftige Fehlzeiten zu vermeiden,
 - Beantragung von gesetzlich vorgesehenen Hilfen und Leistungen durch die Rehabilitationsträger.
- **Verlaufs- und ergebnisoffener Suchprozess**
Eine in der Rechtsprechung des BEM benannte wesentliche Maßnahme ist der „verlaufs- und ergebnisoffene Suchprozess“. Der Fokus liegt hierbei auf einer Lösung, die eine erneute Arbeitsunfähigkeit der betroffenen Person vermeiden hilft. Es soll im BEM nicht zu einem einseitigen Vorschlag von Maßnahmen kommen. Vielmehr sollen alle Beteiligten Vorschläge für individuelle Gesundheitsprävention einbringen. Hierzu zählen: Arbeitgeber, BEM-Berechtigte, betriebliche Interessenvertretung, Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Führungskräfte, Rehabilitationsträger und Vertrauenspersonen. Dabei darf der Arbeitgeber keinen Vorschlag ohne sachlichen Grund ablehnen. Vielmehr ist er verpflichtet, ihn auf seine Umsetzung hin zu überprüfen. Zudem kann der Arbeitgeber den offenen Suchprozess nicht einseitig beenden – auch dann, wenn aus seiner Sicht keine weiteren Ansätze für zielführende Maßnahmen bestehen.

Wann endet der Verlaufs- und ergebnisoffene Suchprozess?

Eine Beendigung des BEM ist erst dann rechtmäßig, wenn der oder die Berechtigte sowie alle übrigen Beteiligten keine weiteren zielführenden Ansätze mehr im Verfahren einbringen. Dieser Sachverhalt ist unter einem „verlaufs- und ergebnisoffenen Suchprozess“ zu verstehen.

Was kann die betriebliche Interessenvertretung tun?

Die Betriebs- bzw. Personalräte haben an dieser Stelle starke Beteiligungsrechte. Sie können darauf bestehen, dass alle Beteiligten zielführende Vorschläge einbringen. Außerdem können sie darauf achten, dass eine Person des BEM-Teams die Vorschläge aller Beteiligten sowie die Ablehnungsgründe durch den Arbeitgeber protokolliert. Im Zweifel können sich hier Verfahrensfehler aufzeigen, auf die Betriebs- bzw. Personalräte hinweisen können. Zudem können sie darauf hinwirken, zielführende Vorschläge umzusetzen.

In einer Betriebs-/Dienstvereinbarung kann sich ein Widerspruch zu dem „verlaufs- und ergebnisoffenen Suchprozess“ ergeben. In diesem Fall entspricht die betriebliche Vereinbarung nicht den gesetzlichen Anforderungen. Die Interessenvertretung kann dann, trotz widersprechender betrieblicher Regelung, auf einen „verlaufs- und ergebnisoffenen Suchprozess“ bestehen. Im Fall der Fälle kann sie ihn sogar über eine Einigungsstelle erzwingen. Die TBS NRW berät Betriebs- bzw. Personalräte, wie sie wirkungsvoll ihre Beteiligungsrechte in eine Vereinbarung übertragen können.



Diana Reiter

diana.reiter@tbs-nrw.de

0173 209 77 53

Faire, nachhaltige Lieferketten: ab 2023 ein Gestaltungsthema

Neues White Paper der TBS zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz

Die vielen Lieferkettenstörungen und Versorgungsengpässe machen uns bewusst, wie global vernetzt unsere Wirtschaft ist. Stabile und unbelastete Lieferbeziehungen sowie eine Versorgung mit nachhaltigen Energien, Rohstoffen und Produkten gewinnen eine immer höhere Bedeutung. Nachhaltiges und verantwortungsvolles Wirtschaften steht längst auch im Fokus aktueller EU-Initiativen und der deutschen Gesetzgebung. Aktuell ist die EU-Kommission mit einem EU-weiten Import- und Exportverbot für alle Güter befasst, die nachweislich mittels Zwangsarbeit entstanden sind. In Kürze tritt ein noch viel weitergehendes Gesetz in Kraft: das so genannte Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG). Ab dem 1. Januar 2023 verpflichtet es Unternehmen, in ihren Lieferketten gezielt auf die Einhaltung von Menschenrechts- und Umweltstandards zu achten und dies zu dokumentieren. Die externen Lieferbeziehungen des Unternehmens sind nach dem Betriebsverfassungsgesetz bislang kaum ein Feld für Betriebsräte. Das ändert sich mit dem neuen Gesetz. Für welche Unternehmen das neue Lieferkettengesetz gilt, wie sich das Betriebsverfassungsgesetz ändert und was die Neuerungen für die Unternehmen und den Betriebsrat bedeuten, erläutert unser aktuelles White Paper zu diesem Thema.



Download unter:

www.tbs-nrw.de/shop/broschueren

Servicestelle faire Zeitarbeit und Werkverträge **jetzt auf Social Media**

Ab Oktober können Betriebsräte und Ratsuchende der Servicestelle faire Zeitarbeit und Werkverträge auf Social Media folgen! Da sich viele Zeitarbeitnehmer:innen auch über Social-Media-Plattformen informieren, stellen wir dort ab sofort nützliche Tipps & Informationen zum Thema bereit.

Zudem haben wir eine Kontaktmöglichkeit über WhatsApp eingeführt. So können Ratsuchende direkt mit ihrem Smartphone mit den Berater:innen der Servicestelle in Kontakt treten.



[instagram.com/servicestelle_faire_zeitarbeit](https://www.instagram.com/servicestelle_faire_zeitarbeit)

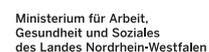


[+49 173 209 77 59](https://wa.me/491732097759)



[facebook.com/ServicestelleFaireZeitarbeitNRW](https://www.facebook.com/ServicestelleFaireZeitarbeitNRW)

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



Transformation gestalten: Wie Szenariotechniken Orientierung geben

**TBS-Berater Christoph Grüninger über
Handlungsmöglichkeiten in Zeiten der multiplen Krise**

Wir erleben zurzeit eine bedrohliche Energiekrise, empfindliche Lieferkettenstörungen, enorme Inflation und Personalknappheit. Und sehr direkt spüren wir die Auswirkungen des Klimawandels in Deutschland. Die Verwerfungen pulverisieren die bisherigen Planungen und Prognosen in den Betrieben. Das stellt auch die Arbeit von Betriebsräten auf den Kopf und wirft elementare Fragen auf: Wie kann der Betriebsrat so agieren, dass die sozialen Belange der Beschäftigten nicht unter die Räder geraten, während doch die wirtschaftlichen Unsicherheiten des Betriebes so vordringlich wie unabsehbar erscheinen? Wie soll etwa der Wirtschaftsausschuss angesichts der vielfältigen Unwägbarkeiten überhaupt noch sinnvoll die weitere Entwicklung des Unternehmens erörtern?

Entwicklungstrends aus dem Istzustand abzuleiten, erkennbare Probleme zu analysieren und eine Lösung zu planen – diese üblichen Handlungsansätze scheinen nicht mehr zu passen. Es gibt einfach zu viele Unwägbarkeiten. Alle Eventualitäten erfassen zu wollen ist einfach nur erdrückend. Diffuse Zukunftssorgen türmen sich schnell zu einem bedrohlichen Berg bis in wolkige Höhen. Wie also umgehen mit dieser Unsicherheit? Es gibt ganz praktische Techniken für den Umgang mit unberechenbaren Zukunftsentwicklungen. Es geht um Szenariotechniken.

Zukunftsbilder entwerfen, Handlungsoptionen erkunden

Bei der Arbeit mit Szenarien, also Zukunftsbildern, ist bemerkenswert, dass es gar nicht so sehr darum gehen muss, die wahrscheinlichste Zukunft zu identifizieren, sondern verschiedene Bilder der Zukunft zu zeichnen. Es ist schon ein guter Schritt voran, sich überhaupt mögliche Szenarien genauer auszumalen, und sich damit zu befassen, verschiedene Entwicklungspfade durchzuspielen. Anschließend betrachtet man dann, was die Entwicklungspfade für die Betriebsratsarbeit bedeuten könnten.

Bei der Szenariotechnik wird viel mit Vereinfachung gearbeitet. Es geht darum, das diffuse Grundrauschen auszublenden und die wesentlichen Einflussfaktoren und Einflussmöglichkeiten zu erkennen, die auf verschiedene Entwicklungspfade führen. Die Auseinandersetzung mit den relevanten Einflussgrößen und ihren Wechselwirkungen ist fast wichtiger als die Zukunftsszenarien selbst. Das systematische Durchspielen unterschiedlicher Szenarien und Handlungsoptionen ist wichtig, um auf kommende Entwicklungen besser vorbereitet zu sein.

Szenariotechniken können sehr aufwändig sein. Sie lassen sich aber auch kompakt nutzen. Im TBS-Projekt „Transformation gestalten“ bieten wir kompakte Szenario-Workshops an, in denen wir gemeinsam mit Ihnen Handlungsbedarfe und Handlungsoptionen erarbeiten. Neugierig geworden? Gerne erläutern wir online oder vor Ort, wie ein Szenario-Workshop funktioniert und führen diesen mit Ihnen durch.



Dr. Christoph Grüninger
christoph.grueninger@tbs-nrw.de
0173 209 77 65



Übrigens:

Mehr Informationen zum TBS-Projekt „Transformation gestalten“ finden Sie unter: t1p.de/TraFo-Projekt



Mobile Arbeit und Home-Office sicher und gesundheitsgerecht gestalten

TBS-Beraterin Dr. Anne Müller über den Arbeits- und Gesundheitsschutz bei der Arbeit außerhalb der Arbeitsstätte

Spätestens nach der „Home-Office-Pflicht“ sind mobile Arbeit und ihre Sonderform Home-Office als Elemente der Arbeitsorganisation in den Betrieben angekommen. Dies gilt auch für Firmen, in denen die Führungsspitze zuvor auf die Anwesenheit der Beschäftigten gesetzt hatte. Aufgrund der guten Erfahrung mit dem Home-Office in Kombination mit der Energiekrise werden nun viele Arbeitgeber aktiv. Sie treten an die Interessenvertretungen heran, nun schnell langfristige Regelungen zu mobiler Arbeit und Home-Office zu treffen. Sie erhoffen sich dadurch eine Verkleinerung der Büroflächen und eine Reduzierung der Energiekosten. Durch dieses forcierte Tempo kann die Gestaltung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen außerhalb der Arbeitsstätte ins Hintertreffen geraten. Deshalb möchten wir hierauf gezielt ein Augenmerk richten.



Arbeitsschutz als Thema aufnehmen

Mobile Arbeit und das Home-Office bieten viel Potential zur Förderung von Motivation und Arbeitszufriedenheit. Sie bergen aber auch erhebliches Belastungspotential, das langfristig zu gesundheitlichen Einschränkungen führen kann. Positiv können z. B. die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder konzentriertes und ungestörtes Arbeiten wirken. Als Beispiele für negative Faktoren gelten u. a. schlechte Informations- und Kommunikationsprozesse, Vereinsamung, fehlende und unergonomische Arbeitsmittel sowie mangelnde Kompetenzen zur Selbststeuerung der Beschäftigten. Ob sich die Arbeitsbedingungen eher positiv oder negativ auf die Gesundheit der Beschäftigten auswirken, ergibt sich aus dem jeweils im Betrieb umgesetzten Konzept zu mobiler Arbeit oder Home-Office. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten ist also ein wichtiges Thema. Deshalb ist er bei der betrieblichen Konzeption und verbindlichen Regelung zu berücksichtigen und kann von der betrieblichen Interessenvertretung vorangetrieben werden. So kann sie die mobile Arbeit und das Home-Office auf die Agenda des Arbeitsschutzausschusses setzen – zumal die Abwesenheit von Beschäftigten im Arbeitsalltag auch Auswirkungen auf den Arbeitsschutz in der Arbeitsstätte, z. B. aufgrund fehlender Ersthelfer, hat.

Rechtliche Anforderungen nutzen

Wollen betriebliche Interessenvertretungen den Arbeitsschutz bei mobiler Arbeit und Home-Office auch als Thema für die Betriebs-/Dienstvereinbarung etablieren, begegnet ihnen oft ein Gegenargument. Danach handele es sich hierbei nicht um die gesetzlich definierte Telearbeit, zudem könne der Arbeitgeber die Beschäftigten gar nicht kontrollieren. Zwar sind die Vorgaben der Arbeitsstättenverordnung tatsächlich weder für die mobile Arbeit noch für das Home-Office verbindlich. Trotzdem behalten die Anforderungen der weiteren Rechtsvorschriften des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Bezug auf die Arbeitstätigkeiten ihre Gültigkeit. Hierzu gehören u.a. das Arbeitsschutzgesetz, die Betriebssicherheitsverordnung oder das Siebte Sozialgesetzbuch. Sie sind für die Bildschirmarbeit innerhalb und außerhalb der Arbeitsstätte gleichermaßen verbindlich.

Daher kann die betriebliche Interessenvertretung darauf drängen, dass zumindest die zentralen Anforderungen des Arbeitsschutzgesetzes auch in einer Vereinbarung zu berücksichtigen sind. Hierzu gehören die Durchführung einer dokumentierten Gefährdungsbeurteilung, die Unterweisung der Beschäftigten sowie die arbeitsmedizinische Vorsorge für die Bildschirmtätigkeit.

*Zu den allgemeinen weiteren Arbeitsschutznormen gehören z. B. Arbeitsschutzgesetz, Arbeitszeitgesetz, Betriebssicherheitsverordnung, DGUV-Vorschrift 1...

Rechtliche Anforderungen des Arbeitsschutzes

Konkrete Anforderungen

Allgemeine Anforderungen

Fester Arbeitsplatz beim Arbeitgeber

- Verortung ausschließlich in der Arbeitsstätte
- Verbindlichkeit und Regelungstiefe der Arbeitsstättenverordnung
- Verbindlichkeit der allgemeinen weiteren Arbeitsschutznormen*

Telearbeitsplatz

- Verortung ausschließlich am fest eingerichteten Bildschirmarbeitsplatz im Privatbereich der Beschäftigten
- Verbindlichkeit und Regelungstiefe der Arbeitsstättenverordnung mit Sonderregelungen
- Verbindlichkeit der allgemeinen weiteren Arbeitsschutznormen*

Arbeitsplatz im Home-Office

- Verortung im Privatbereich der Beschäftigten
- Verbindlichkeit der allgemeinen weiteren Arbeitsschutznormen*

Mobiles Arbeiten

- Keine feste Verortung, verschiedene Arbeitsorte möglich
- Verbindlichkeit der weiteren allgemeinen weiteren Arbeitsschutzformen*

Arbeitsstätte

im Privatbereich
von Beschäftigten,
„Zuhause“

Unterwegs,
bei Kund:innen,
an beliebigen
Orten

Ortsflexibilität

Abb.: Vergleich der verschiedenen Formen der Bildschirmarbeit hinsichtlich der Rechtsvorgaben des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und der örtlichen Flexibilität des Arbeitens

Mitbestimmung bei der Gefährdungsbeurteilung und den Arbeitsschutzmaßnahmen wahrnehmen

Zentrales Instrument zur Beurteilung von Förder- und Belastungspotential und zur gesundheitsgerechten Gestaltung eines betrieblichen Konzeptes ist die Gefährdungsbeurteilung. Als Startpunkt ist das im betrieblichen Konzept verankerte sogenannte „Arbeitssystem“ zu untersuchen, dessen Ist-Stand zu erfassen ist. Im Blickpunkt stehen hier die verschiedenen Tätigkeiten der Beschäftigten, die Strukturen der Arbeitsorganisation und des -ablaufs, die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel sowie die Arbeitsumgebung. Davon ausgehend lässt sich abgleichen, welche der vorhandenen Gefährdungsanalysen auch für die mobile Arbeit und das Home-Office genutzt werden können und wo eine eigene Gefährdungsbeurteilung erforderlich ist. Mit der Analyse der vom betrieblichen Konzept ausgehenden Gefährdungen und Belastungen können im Betrieb die Risiken beurteilt und die erforderlichen Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes festgelegt werden.



Dr. Anne Müller

anne.mueller@tbs-nrw.de
0173 20 977 70

Die Aufschlüsselung des Arbeitssystems können Sie durch die Wahrnehmung Ihrer Mitbestimmungsrechte absichern. Sowohl das Verfahren und die Instrumente der Gefährdungsbeurteilung als auch die daraus abgeleiteten Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes unterliegen der Mitbestimmung. Die TBS NRW unterstützt Sie gerne rund um den Arbeits- und Gesundheitsschutz bei der mobilen Arbeit und im Home-Office durch Beratungen und Schulungen.

Dekarbonisierung vorantreiben, Unternehmen zukunftsfähig machen

Drei Fragen an den TBS-Experten Hannes Pankratz über die Gestaltungsmöglichkeiten der Interessenvertretungen beim betrieblichen Umweltschutz

Lieber Hannes, das Thema „Dekarbonisierung“ ist in aller Munde. Was verstehen wir konkret darunter?

Carbon ist ein anderes Wort für Kohlenstoff, unter Dekarbonisierung versteht man also die Reduzierung der Emissionen an Kohlenstoffdioxid (CO₂). CO₂ gilt als eines der wichtigsten Treibhausgase und hat sich über Jahrhunderte in der Atmosphäre stabil gehalten – und somit auch das Klima der Erde. Die Industrialisierung und die damit einhergehende Verbrennung fossiler Energien verursachen ein Ansteigen der Treibhausgase und damit eine Klimaerwärmung. Die Folge sind zum Beispiel lange Trockenperioden oder Starkregenereignisse. Bei der Dekarbonisierung geht es darum, die Emissionen bis zur CO₂-Neutralität „herunterzufahren“.

Welche Einflussmöglichkeiten hat die Interessenvertretung bei diesem Thema?

Die Gestaltung einer ökologischen Ausrichtung ist für Unternehmen wettbewerbs- und zukunftsrelevant. Sie gelingt besonders dann, wenn die Beschäftigten aktiv daran mitwirken. Hier spielt die Interessenvertretung eine wichtige Rolle. Zwar hat sie rein rechtlich keine erzwingbaren Initiativrechte. Dennoch hat sie Möglichkeiten, das Thema auf die Agenda zu setzen. So sind Betriebs- und Personalräte gesetzlich aufgefordert, Einfluss auf eine umweltschützende Gestaltung betrieblicher Abläufe zu nehmen. Dies können sie, indem sie etwa beim Arbeitgeber auf Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes hinwirken. Solche Maßnahmen können sehr vielfältig sein. Hierzu gehören beispielsweise die Verwendung von umweltschonenden Betriebsmitteln, Abfallverringerungen oder die Benennung einer umweltschutzbeauftragten Person.

Die TBS bietet ein Seminar zu dem Thema an. Welche Inhalte nehmen Interessensvertretungen dabei mit?

In unserem Seminar vermitteln wir Grundlagen zum betrieblichen Umweltschutz. Wir werden mit den Teilnehmenden Möglichkeiten erarbeiten, wie sie sich effektiv einbringen können. Hierbei stehen Einflussmöglichkeiten auf den Energie- und Ressourcenverbrauch sowie konkrete Handlungsoptionen der Interessenvertretungen im Fokus. Als Ergebnis des Seminars halten wir mögliche Regelungspunkte einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung als Startpunkt für die betriebliche Umsetzung fest.



Hannes Pankratz
hannes.pankratz@tbs-nrw.de
0162 338 80 26

18. Januar 2023 | Betrieblicher Umweltschutz: Dekarbonisierung und Klimaschutz durch Beteiligung der Interessenvertretung

Hannes Pankratz und Michael Gensler in Duisburg

- Sensibilisierung und Grundlagen
- Einflüsse auf Energie- und Ressourcenverbrauch in Betrieb und Dienststelle
- Handlungsfelder und Akteur:innen im betrieblichen Klimaschutz
- Betrieblicher Umweltschutz als kontinuierlicher Verbesserungsprozess
- Handlungsoptionen der Interessenvertretung
- Mögliche Regelungspunkte einer Betriebs-/Dienstvereinbarung

Seminar-Nummer: D11-239501-133

Seminarkosten: 375 € + ca. 69 € für Verpflegung*

Unser Seminarprogramm

Expertinnen- und Expertenwissen zur Gestaltung der Arbeitswelt



Die beiden letzten Jahre haben neue Themen auf die Tagesordnung von Betriebs- und Personalräten gesetzt. Ob Home-Office und Mobile Arbeit, Digitalisierung oder Umwelt- und Gesundheitsschutz, mit unserem Seminarprogramm 2023 greifen wir gemeinsam mit dem DGB Bildungswerk NRW diese Trends auf.

Mit unseren Erfahrungen aus einer Vielzahl betrieblicher Beratungen zu den Themen liefern wir in den Seminaren aktuelles Fachwissen, zeigen Handlungsmöglichkeiten für die betriebliche Praxis und schaffen Räume für gemeinsamen Austausch.

24. November 2022 | Grundlagen der (alters- und altersgerechten) Schichtplanung: Schichtarbeit nach arbeitswissenschaftlichen Kriterien

Dr. Kathrin Drews und Peter Stoverink in Dortmund

- Gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zur Gestaltung von Schichtarbeit
- Vorstellung verschiedener Schichtsysteme
- Schritte in der Schichtplangestaltung
- Vorstellung der Stellschrauben mit Schwerpunkt auf Besetzungstärke
- Arbeitszeitkonto als Steuerungsinstrument der Arbeitszeitflexibilisierung

Seminar-Nummer: D11-229482-133

Seminarkosten: 320 € + ca. 50 € für Verpflegung*

13. Dezember 2022 Was tun im Ernstfall? Die betriebliche Notfallorganisation gut aufstellen

Diana Reiter in Düsseldorf

- Gasalarm, Brand, Bombendrohung, Unfall: Notfälle in ihrer Vielfalt
- Rechtliche Anforderungen an die Notfallorganisation
- Gefährdungsbeurteilung und Notfallorganisation
- Mitbestimmung nutzen und Notfallorganisation optimieren

Seminar-Nummer: D11-229559-133

Seminarkosten: 320 € + ca. 50 € für Verpflegung*

24. Januar 2023 Digitale Personalentwicklung: Qualifizierungskonzepte, Lernplattformen und Softwaresysteme aktiv mitgestalten

Katja Köhler und Markus Dempki in Dortmund

- Konzepte moderner Personalentwicklung
- Funktionsumfänge und Nutzungsoptionen von Personalsoftware
- Chancen und Risiken im Bereich Personalentwicklung
- Datenschutz, Mitbestimmung und Rechtsgrundlagen
- Leistungs- und Verhaltenskontrolle

Seminar-Nummer: D11-239502-133

Seminarkosten: 375 € + ca. 69 € für Verpflegung*

25. Januar 2023 | Digitalisierung gut und gesund gestalten – Mitbestimmung nutzen und Belastungen frühzeitig begegnen

Diana Reiter und Svenja Budde in Dortmund

- Digitalisierung: Was gehört dazu?
- Ansatzpunkte für eine gute und gesunde Digitalisierung
- Mitbestimmung systematisch nutzen
- Erfahrungsaustausch: Was hat sich jeweils bewährt?

Seminar-Nummer: D11-239503-133

Seminarkosten: 375 € + ca. 69 € für Verpflegung*

* Unterkunft/Verpf. zzgl. USt.

31. Januar 2023 | Toolbox Transformation: Digitalisierung, Dekarbonisierung, Deglobalisierung & Demografie mitgestalten

Markus Dempki und Peter Stoverink in Dortmund

- Transformation verstehen, erkennen und einordnen
- Chancen, Risiken und Zukunftsszenarien betrachten
- Auswirkungen auf den eigenen Betrieb/ die Dienststelle bewerten
- Unterstützungsmöglichkeiten nutzen und bieten

Seminar-Nummer: D11-239504-133

Seminarkosten: 320 € + ca. 50 € für Verpflegung*

1. bis 2. Februar 2023 | In zehn Schritten zu einem effektiven BEM: Praktische Anleitung für betriebliche Interessenvertretungen

Katja Köhler und Svenja Budde in Duisburg

- Von der Feststellung der BEM-Berechtigung bis zur erfolgreichen Eingliederung
- Die Rolle der betrieblichen Interessenvertretung im BEM-Prozess
- Wer gehört ins BEM-Team?
- BEM-Gespräche und Maßnahmenfindung
- Schutz personenbezogener Daten
- Rechte und Pflichten im BEM sowie Blick auf die aktuelle Rechtsprechung
- Leistungskatalog der Rehabilitationsträger: Strategien zur Inanspruchnahme von externen Leistungen
- Eckpunkte einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung zum BEM

Seminar-Nummer: D11-239537-133

Seminarkosten: 760 € + ca. 245 € für Verpflegung*

1. bis 2. Februar 2023 | Datenschutzrecht für Personalräte Grundlagenseminar DSGVO und neues Datenschutzgesetz NRW

Hannes Pankratz in Duisburg

- Grundprinzipien der DSGVO
- Bestimmungen zum Beschäftigtendatenschutz (DSGVO und DSG NRW)
- Stellung und Aufgabe behördlicher Datenschutzbeauftragter, Aufsichtsbehörde
- Besondere Verarbeitungssituationen (u.a. Videoüberwachung, sensible Daten)
- Pflichten der Dienststelle
- Rechte der betroffenen Personen
- Bedeutung für den Datenschutz des Personalrats
- Verhältnis von Mitbestimmung (LPVG NRW) und Datenschutz
- Rolle und Handlungsmöglichkeiten des Personalrats beim Thema Datenschutz
- Bedeutung für Dienstvereinbarungen und notwendige Regelungsbereiche

Seminar-Nummer: D11-239505-133

Seminarkosten: 760 € + ca. 245 € für Verpflegung*

6. bis 7. Februar 2023

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

Diana Reiter in Duisburg

- 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

Seminar-Nummer: D11-239538-133

Seminarkosten: 760 € + ca. 245 € für Verpflegung*



Aktuelles Seminarprogramm

Das komplette aktuelle Programm mit weiteren Informationen finden Sie hier:

www.tbs-nrw.de/seminare



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

Januar

Betrieblicher Umweltschutz: Dekarbonisierung und Klimaschutz durch Beteiligung der Interessenvertretung	18.01. in Duisburg	375,- + ca. 69,-*	D11-239501-133
Digitale Personalentwicklung: Qualifizierungskonzepte, Lernplattformen und Softwaresysteme aktiv mitgestalten	24.01. in Dortmund	375,- + ca. 69,-*	D11-239502-133
Digitalisierung gut und gesund gestalten: Mitbestimmung nutzen und Belastungen frühzeitig begegnen	25.01. in Dortmund	375,- + ca. 69,-*	D11-239503-133
Toolbox Transformation: Digitalisierung, Dekarbonisierung, Deglobalisierung und Demografie mitgestalten	31.01. in Dortmund	375,- + ca. 69,-*	D11-239504-133

Februar

Datenschutzrecht für Personalräte: Grundlagenseminar DSGVO und neues Datenschutzgesetz NRW	1.–2.02. in Duisburg**	760,- + ca. 245,-*	D11-239505-133
In zehn Schritten zu einem effektiven BEM: Praktische Anleitung für betriebliche Interessenvertretungen	1.–2.02. in Duisburg**	760,- + ca. 245,-*	D11-239537-133
Aktuelle Aufgaben des Arbeitssicherheitsausschusses (ASA) im Betrieb: Die Arbeit des ASA verstehen und optimieren	6.–7.02. in Duisburg**	760,- + ca. 245,-*	D11-239538-133
Toolbox Künstliche Intelligenz: Wirkungsvoller Umgang mit KI im Betrieb	7.02. in Essen	375,- + ca. 69,-*	D11-239506-133
IT-Systeme regeln – Überwachung von Arbeitnehmer:innen: verhindern Grundlagen der Mitbestimmung	8.–9.02. in Duisburg**	760,- + ca. 245,-*	D11-239536-133
SAP HANA-Migration: Welche Herausforderungen sind zu erwarten?	15.02. in Essen	375,- + ca. 69,-*	D11-239507-133
IT-Rahmenvereinbarung der Zukunft: Stabile Regelungen für dynamische IT-Systeme	22.–23.02. in Hamm**	760,- + ca. 210,-*	D11-239508-133

März

Die digitale Personalakte: Datenschutz vor Prozessoptimierung!	1.03. in Düsseldorf	375,- + ca. 55,-*	D11-239509-133
KPI, Jahresabschluss und betriebswirtschaftliche Auswertungen: (Kenn-) Zahlen entzaubern und nutzen	2.03. in Duisburg	375,- + ca. 69,-*	D11-239510-133
Datenschutz im Büro der Interessenvertretung: Was müssen Interessenvertretungen beachten?	7.03. in Düsseldorf	375,- + ca. 55,-*	D11-239511-133
Cloud-Software – Und ständig ändert sich alles?! Evergreen, SaaS & Co. prozessorientiert gestalten	15.03. in Dortmund	375,- + ca. 69,-*	D11-239512-133
Psychische Belastungen mit der Gefährdungsbeurteilung aktiv angehen: Enttabuisierung und Gestaltung durch die Interessenvertretung	16.03. in Duisburg	375,- + ca. 69,-*	D11-239513-133
Telearbeit, mobile Arbeit, Home-Office und Co.: Risiken minimieren und Chancen nutzen	21.–23.03. in Hamm**	990,- + ca. 359,-*	D11-239514-133

April

Gut aufgestellt im Arbeits- und Gesundheitsausschuss: Werkzeuge und Wege zur Durchsetzung der Mitbestimmungsrechte im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz	18.–19.04. in Duisburg**	760,- + ca. 245,-*	D11-239515-133
Microsoft Office 365 und Co.: Moderne IT-Strukturen mitbestimmen	25.–26.04. in Dortmund**	760,- + ca. 245,-*	D11-239516-133
IT-Projekte prozessorientiert gestalten: Mitbestimmungsrechte bei der IT-Einführung systematisch nutzen	27.04. in Düsseldorf	375,- + ca. 55,-*	D11-239517-133

* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt. ** inkl. Übernachtung

Platzhalter FSC Logo und
Klimaneutral gedruckt



Neu im **TBS-Team**

Seit dem 1. September 2022 unterstützt **Lilli Seboldt** das Projekt „Servicestelle faire Zeitarbeit und Werkverträge“. Sie studierte Philosophie, Erziehungswissenschaften und Gender Studies an der Universität Bielefeld. Ihre Schwerpunkte lagen hierbei auf Beratung, Heterogenität und Philosophie der Gesellschaft. Zuletzt unterstützte sie als Referentin fürs Gründungsmanagement Student:innen und Mitarbeiter:innen bei der Planung und Durchführung ihres Gründungsvorhabens. Die Begeisterung, Komplexität zu reduzieren und die Bedürfnisse der Handelnden zu erkennen, zieht sich wie ein roter Faden durch ihre bisherigen Tätigkeiten als freiberufliche Trainerin und systemisch-lösungsfokussierte Coachin.



Lilli Seboldt
lilli.seboldt@tbs-nrw.de
0162 103 98 03



Simon Ernst
simon.ernst@tbs-nrw.de
0173 599 34 65

Seit dem 1. Oktober 2022 unterstützt **Simon Ernst** als Berater unser Team in Düsseldorf. Bei seinem Studium der Volkswirtschaftslehre in Bonn und Köln setzte er Schwerpunkte in quantitativen Methoden, Industriegeschichte und Lieferketten. Er unterrichtete als Kursleiter an Universitäten und an der Kölner Journalistenschule. Zuletzt arbeitete er drei Jahre lang als IT-Projektleiter für eine Düsseldorfer Unternehmensberatung. Er engagiert sich ehrenamtlich in der ver.di und im Internationalen Gewerkschaftlichen Arbeitskreis Köln.

Seit dem 15. Oktober 2022 unterstützt **Holger Schwechheimer** als Berater unser Team in Bielefeld. Nach seinem Studium der Soziologie an der Universität Bielefeld arbeitete er in verschiedenen Projekten der quantitativen Wissenschaftsforschung, u. a. zur Evaluation von Forschungsleistungen und der Visualisierung von Ko-Zitationsnetzwerken in der Wissenschaft. Zuletzt war er nach einer zusätzlichen Ausbildung zum Fachinformatiker für Systemintegration in der Softwarequalitätssicherung für den Bereich Unternehmenssoftware tätig.



Holger Schwechheimer
holger.swechheimer@tbs-nrw.de
0174 764 06 49