



Themenschwerpunkt

## **Hitze am Arbeitsplatz?**

Nicht nur im Sommer ein Thema für die Interessenvertretung

Informationen | Beratung | Seminare

[New Work,  
Desk-Sharing und Co.](#)

Das neue Normal  
mitgestalten?

[Stabiles Hoch](#)

Die Kund\*innenbefragung  
2023 bestätigt große  
Zufriedenheit mit der TBS

[Praxisgenaue Werkzeuge  
für die IT-Mitbestimmung](#)

SAP-Fachtagung 27. bis  
29. September in Köln

# Inhaltsverzeichnis

## 4

New Work, Desk-Sharing und Co. – das neue Normal mitgestalten?

## 6

Hitze am Arbeitsplatz? Nicht nur im Sommer ein Thema für die Interessenvertretung

## 8

Stabiles Hoch: Die Kund\*innenbefragung 2023 bestätigt große Zufriedenheit mit der TBS

## 9

Praxisgenaue Werkzeuge für die IT-Mitbestimmung: SAP-Fachtagung in Köln

## 10

Das Seminarprogramm 2024 ist da! Betriebliche Mitbestimmung gemeinsam voranbringen

## 11

von profis für profis Seminarprogramm

## 12

Zeitarbeit im Betrieb fair gestalten!  
Servicestelle faire Zeitarbeit und Werkverträge

## Impressum

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

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

**Verantwortlich:** Urs Peter Ruf

**Redaktion:** Urs Peter Ruf, Ulrich Elsbroek, Claudia Hägele, Vera Kurilo, Roman Achmatow, Miriam Kalinna

**Grafik/Layout:** Vera Kurilo

**Fotos:** © Adobe Stock: patrickjohn71 | WavebreakMediaMicro | davit85 | JuYochi | master1305 | industrieblick | Tiko | Petr

**Portraits:** © Andi Werner Photography

**Druck:** Walter Perspektiven GmbH, Oberhausen

**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

# Büro-Arbeit aktiv gestalten

Knapp 15 Millionen Menschen und damit mehr als 36 % aller Beschäftigten arbeiten aktuell im Büro. Die Tendenz ist weiter steigend. Auch wenn die Bildschirme stetig größer werden und teilweise weniger Papier genutzt wird, der Büroarbeitsplatz hat sich kaum verändert. Ihn kennzeichnen Drehstuhl, Tisch, Monitor etc., unabhängig, ob er sich im Einzel-, Mehrpersonen- oder Großraumbüro befindet.

Der Home-Office-Boom der Corona-Zeit hat die Bürowelt umgekrempelt. Die Arbeit wanderte mit den Beschäftigten aus dem Büro in die private Wohnung. Besprechungen wurden in Videokonferenzen, die Zusammenarbeit verstärkt auf digitale Kanäle wie E-Mail, Chat, Online-Plattformen verlagert. An vielen Orten blieben und bleiben bis heute die Büros leer.

Auf der Tagesordnung steht damit die Frage, wie und wo soll Büroarbeit zukünftig stattfinden? Manche Arbeitgeber wollen die Rückkehr der Beschäftigten in die Büros, andere setzen auf maximal viel Arbeit im Home-Office und damit auf Kostensenkungen bei Büromieten, wiederum andere versuchen die Arbeit neu zu gestalten und damit die Rückkehr ins Büro attraktiv zu machen.

In unseren Beratungen zeigt sich, dass es für eine zukunftsorientierte Gestaltung der Büroarbeit keine Patentrezepte gibt. Die Wünsche von Beschäftigten gehen ebenso wie die Bedarfe und Möglichkeiten der Betriebe weit auseinander. Gefragt sind Lösungen, die gute Arbeitsbedingungen, kollegialen Austausch, individuelle Bedarfe ebenso wie effiziente Arbeitsprozesse und Arbeitsplatzergonomie fördern. Diese können am besten im Dialog entwickelt werden. Beispiele hierfür stellen wir in dieser Ausgabe des Schnittpunkts vor. Angesichts der großen Zahl Büroarbeitender ist das eine lohnende Aufgabe, bei der wir gerne unterstützen!

Glückauf!



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

urs.ruf@tbs-nrw.de | 0173 569 56 41





## New Work, Desk-Sharing und Co. – das neue Normal mitgestalten?

**TBS-Beraterin Katja Köhler über ein Praxisbeispiel für die beteiligungsorientierte Gestaltung neuer Arbeitswelten**

Seit Corona und der weiterhin zunehmenden Digitalisierung gehören mobile Arbeit und Home-Office für viele Beschäftigte zum „neuen Normal“. In der Folge sind Büros vermehrt leer und Beschäftigte treffen nicht mehr automatisch auf ihre Kolleg\*innen vor Ort. Doch wie soll Zusammenarbeit aussehen, wenn ein Teil der Belegschaft nicht mehr vor Ort ist? Dies stellt Arbeitgeber und Interessenvertretungen vor neue Herausforderungen.

Ein „Zurück“ zu einem Zustand ohne Home-Office ist meist undenkbar. Eine Konsequenz ist oftmals, die Büroflächen zu verkleinern und Desk-Sharing einzuführen. Dabei reduziert Desk-Sharing primär Kosten, ist aber keine Lösung für eine gute Zusammenarbeit und menschengerechte Arbeitsgestaltung. Hierfür braucht es ein gemeinsames Verständnis über Austausch, Kommunikation und die Bedeutung von sozialen Kontakten. Deshalb sollten diese Fragen in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung geregelt werden.

### **Neue Arbeitsformen und Büroraumgestaltung sind eng miteinander verzahnt**

Zudem steht die Frage im Raum: Was erhöht die Attraktivität des Büros? Welche Rahmenbedingungen und Anreize braucht es, um das Büro als Mehrwert und nicht als „störendes Übel“ in der Woche wahrzunehmen? Wie sind hierfür Büroräume zu gestalten? Bei diesen Fragen gilt es, vielfältige Aspekte gleichermaßen zu regeln. Zum Beispiel technische Aspekte der Arbeitsplatzausstattung, organisatorische Aspekte wie Desk-Sharing und Arbeitsprozesse, Kommunikation und Vernetzung sowie den Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Dabei steht kein Thema für sich allein: mobile Arbeit, Desk-Sharing und Büroraumgestaltung sind eng miteinander verzahnt. Der Gestaltungs- und Beratungsbedarf besteht branchenübergreifend. Deshalb möchte ich an dem folgenden Praxisbeispiel einen kooperativen Prozess für eine Neuausrichtung der bildschirmgestützten Büroarbeit zwischen den beiden Betriebsparteien skizzieren. Diesen hatte die TBS fachlich und methodisch begleitet.

### **Praxisbeispiel: New Work beteiligungsorientiert gestalten**

Betriebsrat und Arbeitgeber setzten sich als Konsequenz aus den Erfahrungen der Corona-Pandemie das Ziel, das „neue Normal“ gemeinsam zu gestalten. Dazu wurden Ideen und Konzepte für eine neue Großraumbüro-Pilotfläche entwickelt und erprobt. An diesen Prozess wurden auch die Beschäftigten beteiligt. So konnten deren Anforderungen und Ideen frühzeitig in den Prozess der Konzeptentwicklung einfließen.

Hierbei ging es vor allem um die Gestaltung der Räume, um die Ausstattung der Arbeitsplätze sowie der Räume für Kommunikation und Zusammenarbeit. Insbesondere galt es, die durch Digitalisierung und mobile Arbeit veränderten Anforderungen zu berücksichtigen. Die neuen Arbeitsplätze und -räume sollten gleichermaßen Arbeit in Präsenz sowie hybrides Arbeiten unterstützen. Für dieses Vorhaben wurde eine Steuergruppe aus Betriebsrat, HR-Abteilung, Fachkraft für Arbeitssicherheit und bedarfsweise internen Fachexpert\*innen gebildet.



### **So können Interessenvertretungen die Beschäftigten ins Boot holen**

Was waren die wichtigsten Meilensteine für die Beschäftigten bei der Gestaltung des neuen Pilot-Büroraumkonzeptes? Den Ausgangspunkt bildete eine von der Steuergruppe mit Unterstützung der TBS realisierte Mitarbeitendenbefragung. Kernthemen waren u. a. Befürchtungen bei Großraumflächen, Präsenzzeiten sowie gewünschte Tätigkeiten während der Präsenzzeiten im Büro. Erfasst wurden auch die Anlässe für den fachlich-kollegialen Austausch und entsprechend erforderliche Flächen für Kommunikation. Ebenso wurden Bedarfe zur Arbeitsplatzausstattung (z. B. Hardware, Software) und zu den Arbeitsumgebungsbedingungen (Lärm/Ruhe) erfragt.

Hierbei konnte die Steuergruppe wichtige Erkenntnisse über die Wünsche und Sorgen der Beschäftigten gewinnen. Im Zentrum der Befürchtungen der Beschäftigten standen Belastungen durch Lärm und Arbeitsunterbrechungen. Als weiterer wichtiger Punkt wurde eine verbesserte technische Ausstattung identifiziert. In einem durch die TBS moderierten Workshop mit Mitarbeitenden und der Steuergruppe wurden die unterschiedlichen Bedarfe bewertet und Prototypen entwickelt.



**Katja Köhler**  
katja.koehler@tbs-nrw.de  
0162 258 64 42

### **Nach erfolgreicher Pilotphase erfolgt das Roll-out für das gesamte Unternehmen**

Auf dieser Grundlage entwickelte die TBS eine Empfehlung für ein Raumkonzept. Dieses Konzept hat die Bürofläche in Ruhe- und Kommunikationszonen unterteilt sowie Kreativräume und kollaborative Flächen abgebildet. Die Beschäftigten können dadurch entscheiden, in störungsfreien und geräuscharmen Bereichen zu arbeiten oder in Kommunikationszonen Gespräche, Telefonate, Videokonferenzen durchzuführen. Für Kleingruppen und hybrides Arbeiten sollen gesonderte Räume entstehen.

Das vorliegende Konzept wurde den Teams der geplanten Pilotfläche für eine Überprüfung vorgelegt und entsprechend den spezifischen Bedarfen angepasst. Nach der anschließenden Erprobung des Piloten soll mit einer weiteren Mitarbeitendenbefragung das Konzept für einen späteren Roll-out des New Work-Konzepts nochmal optimiert werden.

Ist in ihrem Betrieb ein ähnliches Vorhaben geplant? Hierbei unterstützen wir Sie gerne. Wir bieten praxisbezogene Seminare und stehen Ihnen auch als externe Sachverständige zur Verfügung.

## Hitze am Arbeitsplatz? Nicht nur im Sommer ein Thema für die Interessenvertretung

**TBS-Beraterin Svenja Budde über die Mitbestimmung rund um Wärme und Klima am Arbeitsplatz**

Wer kennt das nicht? Die Temperaturen steigen an und parallel wärmt sich der Arbeitsplatz auf, sei es das Büro oder die Produktionshalle. Solange die Temperaturen in einem gesundheitlich zuträglichen Rahmen sind, ist das für die Beschäftigten kein Problem. Überschreitet die Lufttemperatur in Innenräumen jedoch den Behaglichkeitsbereich (+ 26 °C), sind Arbeitsschutzmaßnahmen empfohlen. Ab einer Temperatur über 30 °C sind Arbeitsschutzmaßnahmen ein „Muss“!

Dabei können die Gründe für hohe Innentemperaturen vielfältig sein:

- Hohe Außentemperaturen,
- übermäßige Sonneneinstrahlung,
- alte Gebäudestruktur,
- Arbeitsmittel oder Produktionsprozesse, die Wärme abgeben.

Nicht nur die Lufttemperatur wirkt sich auf die Gesundheit aus. Sind Luftfeuchtigkeit/-geschwindigkeit und Wärmestrahlung in einem außergewöhnlichen Maß vorhanden, ist es wichtig, einen Blick auf das Klima an den Arbeitsplätzen zu werfen.

Ein besonderes Augenmerk sollte Beschäftigtengruppen mit besonderem Schutzbedarf, wie chronisch Kranke, Schwangere, Ältere etc., gelten. Hier können weitergehende Arbeitsschutzmaßnahmen notwendig werden. Eine Abklärung über die Gefährdungsbeurteilung und anonymisierte Betrachtung der Beschäftigtenstruktur empfiehlt sich hier.

### Was kann die Interessenvertretung tun?

Die Interessenvertretung kann den Eindruck gewinnen, dass eine Gefährdung durch Wärmebelastung an den Arbeitsplätzen existiert. Dann ist es ratsam, dieses im Arbeitsschutzausschuss (ASA) anzusprechen und über das weitere Vorgehen zu beraten. Hier können z. B. Fragen zur Gefährdungsbeurteilung, die geeignete Lage von Thermometern, Feststellung geeigneter Erhebungsverfahren und Arbeitsschutzmaßnahmen geklärt werden.

Betriebsräte und Personalräte sollen von ihrem Mitbestimmungsrecht im Rahmen des Arbeitsschutzes Gebrauch machen. Zunächst ist zu prüfen, ob es zu den Wärmebelastungen oder klimatischen Arbeitsumgebungsbedingungen eine aktuelle Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und § 3 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) gibt. Ist diese nicht aktuell, ist eine mitbestimmte Fortschreibung und Aktualisierung anzustreben. Sofern es keine aktuelle Beurteilung dieser Arbeitsbedingungen gibt, ist diese einzufordern.

### Mitbestimmung bei Gefährdungsbeurteilung und Arbeitsschutzmaßnahmen nutzen!

Wichtig ist in Bezug auf die Gefährdungsbeurteilung festzustellen, ob eine bloße Messung der Innenraumlufttemperatur ausreicht, oder ob andere Messverfahren notwendig sind. Bei Arbeitsumgebungsbedingungen mit mehreren Belastungsfaktoren, wie z. B. Luftfeuchte, Zugluft oder Wärmestrahlung, können tiefergehende Verfahren, wie ein Klimaauswertemaß, notwendig werden. Derartige Verfahren sind von fachkundigen Expert\*innen durchzuführen.

**Praxistipp:** Es kann Unsicherheit darüber aufkommen, welches Verfahren für die Gefährdungsbeurteilung Wärme oder Klima am Arbeitsplatz passend ist. Dann ist es ratsam, sich über eine Raumklimabeobachtung Orientierung zu verschaffen. Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) sowie einige Berufsgenossenschaften (BG) haben hierzu hilfreiche Checklisten veröffentlicht. Es lohnt sich, um Unterstützung bei der zuständigen BG nachzufragen.

### Maßnahmen nach dem STOPP-Prinzip hierarchisieren!

Nach Gefährdungsbeurteilung gilt es, geeignete Maßnahmen des Arbeitsschutzes, gem. §§ 3 und 4 ArbSchG und § 3a ArbStättV, festzulegen und umzusetzen. Hier ist ebenfalls die Mitbestimmung wahrzunehmen. Ebenso ist darüber zu wachen, die Maßnahmen nach dem STOPP-Prinzip festzulegen: die Beseitigung (**S**ubstitution) der belastenden Faktoren hat Vorrang vor **t**echnischen Maßnahmen, diese wiederum vor **o**rganisatorischen Maßnahmen. Erst am Ende kommt der Einsatz der **p**ersönlichen Schutzausrüstung und sonstiger **p**ersonenbezogener Maßnahmen in Frage. Arbeitsschutzmaßnahmen können z. B. das Anbringen von Außen-Jalousien (vorrangig vor Innen-Jalousien), das Betreiben von Belüftungsanlagen, Entwärmungsphasen, Lüftungsregeln oder das Angebot von gekühlten Getränken oder Hitzeschutzkleidung sein.

**Praxistipp:** Die Arbeitsstättenregeln (ASR) geben Hilfestellungen, welcher aktuelle Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene hinsichtlich des Arbeitsschutzes einzuhalten ist. In Bezug auf die Innenraumtemperatur werden in der dazugehörigen ASR A3.5 „Raumtemperatur“ Schwellenwerte für Temperaturen, Luftfeuchte und geeignete Arbeitsschutzmaßnahmen beschrieben. Wenn es um die Beurteilung des Raumklimas geht, ist die ASR 3.6 „Lüftung“ zusätzlich hilfreich.

Gleiche Vorgehensweisen bieten sich an, wenn es um die Beurteilung einer möglichen Gefährdung durch zu kalte Temperaturen am Arbeitsplatz geht. Auch hier gibt es Mindesttemperaturen und Maßnahmen, die einzuhalten sind.

### **Bei allen Schritten Mitbestimmung leben**

Hier hilft das Abschließen einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung, damit das Verfahren für alle transparent und verbindlich geregelt ist und die Mitbestimmung gelebt werden kann. Die TBS NRW verfügt bei diesem Spezial-Thema über viel Beratungserfahrung und unterstützt bei allen Fragen zum Thema.



**Svenja Budde**

svenja.budde@tbs-nrw.de

0172 700 31 62





## Stabiles Hoch: Die Kund\*innenbefragung 2023 bestätigt große Zufriedenheit mit der TBS

Gastbeitrag von Joachim Beck, Geschäftsführer der BECK UND CONSORTEN GmbH

Auch in 2023 haben wir im Auftrag der TBS die Zufriedenheit der TBS-Kund\*innen ermittelt. 100 Interessenvertreter\*innen beteiligten sich an der Befragung, die wir im März 2023 durchführten.

### Wertschätzung und Zuspruch bis ins Detail – die Ergebnisse im Einzelnen

Beste Bewertungen in der Zufriedenheit erzielen die Unterstützung bei der Durchsetzung von Mitbestimmungsrechten, die schnellen Reaktionszeiten und die hohe Zuverlässigkeit. Besonders wichtig waren den Kund\*innen die Lösung betrieblicher Problemstellungen, die Kompetenz der Berater\*innen und die Unterstützung bei der Einschätzung von Vorschlägen der Geschäftsführung – diese Punkte sind gleichzeitig auch die Kernkompetenzen der TBS. Ein bemerkenswert gutes Ergebnis. In vielen weiteren Bereichen ist eine deutlich positive Entwicklung gegenüber den Vorjahren auszumachen. Insbesondere im Seminarbereich konnten die positiven Rückmeldungen gegenüber der letzten Befragung (2020) in den meisten Bereichen gesteigert werden.



**Joachim Beck**  
beck@consorten.de  
[www.consorten.de](http://www.consorten.de)

### Net Promoter Score: „Weltklasse“ für Beratung (85,3 %) und Seminare (76 %)

Neben der Einordnung sogenannter „Leistungskomponenten“ haben wir die Kund\*innen gefragt, ob sie die Leistungen der TBS weiterempfehlen würden. Durchschnittlich wird die Beratung etwas häufiger empfohlen (Mittelwert 9,5 – gleich geblieben) als die Seminare (Mittelwert 9,17 – gestiegen von 8,8). Beides befindet sich auf einem sehr hohen Niveau (Skala von 0 = „äußerst unwahrscheinlich“ bis 10 = „äußerst wahrscheinlich“). Daraus ableiten lässt sich die marketingklassische Kennzahl des Net Promoter Score (NPS, Ausprägungen zwischen – 100 % und + 100 %). Der NPS der Seminare liegt laut Definition bei 76 % und bei Beratungen bei 85,3 %. Beide Werte werden vom NPS mit „Weltklasse“ eingestuft.

**Fazit:** Die TBS genießt hohes Vertrauen als Bündnispartner der Interessenvertretungen. Insgesamt ist festzuhalten, dass die TBS Werte erzielt, die ausnahmslos im Bereich „Weltklasse“ liegen. Damit nimmt sie eine Ausnahmestellung bei den Betriebs- und Personalräten ein.



Zum detaillierten Programm



Zur Anmeldung

# Technologie. Prozesse. Mitbestimmt!

# SAP-FACHTAGUNG 2023

## 27. bis 29. September 2023 in Köln

### Praxisgenaue Werkzeuge für die IT-Mitbestimmung

3 Fragen an TBS-Berater Frank Steinwender zur SAP-Fachtagung vom 27. – 29. September

Lieber Frank, zurzeit steht in vielen Betrieben die System-Migration auf SAP S/4HANA auf der Agenda. Was sind aus Sicht der IT-Mitbestimmung die besonders neuralgischen Punkte?

Wichtig ist, zwischen einer „Brownfield“- und einer „Greenfield“-Migration zu unterscheiden. Bei einer „Brownfield“-Migration mit bereits vorhandenen Systemen bleiben die gewohnten Arbeitsabläufe und -bedingungen bestehen. Allerdings ist der Aufwand für die Programmierung immens hoch. Bei der Implementierung eines komplett neuen Systems sozusagen auf der „grünen Wiese“ ist es genau umgekehrt: Die Prozesse und Arbeitsplätze können sich nach Maßgabe des neuen Systems in erheblichem Maße verändern. Hinzu kommt, dass die deutlich leistungsfähigeren Systeme neue Möglichkeiten der Verhaltens- und Leistungskontrolle erlauben.

Mit S/4HANA, SuccessFactors, SAP-Analytics-Cloud, SAP-HCM, Concur haben Interessenvertretungen häufig gleich mit einem ganzen SAP-Kosmos zu tun. Wie können Interessenvertretungen hier den Überblick behalten?

Die einzelnen Systeme und Technologien unterscheiden sich deutlich voneinander. Deshalb ist es sinnvoll, die einzelnen Systeme und ihre Einsatzzwecke getrennt voneinander zu betrachten. Insbesondere sollten die Interessenvertretungen drei zentrale Fragen prüfen: 1.) Welche Beschäftigtendaten sind von einem System zum anderen übertragbar? 2.) Welchem Zweck dienen sie? 3.) Wer hat Zugriff auf diese Daten?

Vom 27. – 29. September veranstaltet ihr zusammen mit anderen gewerkschaftsnahen Beratungs-instituten eine SAP-Fachtagung speziell für Interessenvertretungen. Was nehmen sie daraus mit?

Mit Hilfe der SAP-Fachtagung möchten wir die Interessenvertretungen auf den neusten Stand der Entwicklungen bringen. Zudem erhalten sie praxisgenaue Hilfestellungen und Werkzeuge an die Hand, die sie im Rahmen ihrer Mitbestimmung direkt einsetzen können. Übrigens veranstalten wir von der TBS zudem ein eigenes Inhouse-Seminar zur SAP Hana-Migration – und zwar am 22. November in Essen.



**Frank Steinwender**  
frank.steinwender@tbs-nrw.de  
0173 209 77 51

22. November | Essen

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

Mit Michael Gensler

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

**Seminar-Nummer:** D11-239534-133  
**Seminarkosten:** 375 € + ca. 69 € für Verpflegung\*

## Das Seminarprogramm 2024 ist da! Betriebliche Mitbestimmung gemeinsam voranbringen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

auch für das Jahr 2024 haben wir als TBS NRW es uns zur Aufgabe gemacht, gemeinsam mit dem DGB Bildungswerk NRW ein praxisbezogenes Seminarprogramm auf den Weg zu bringen. Dabei wollen wir Interessenvertretungen bestmöglich in ihrer betrieblichen Arbeit unterstützen, spannende Einblicke in die verschiedenen Aufgabenfelder der Mitbestimmung liefern und Teilnehmenden Instrumente an die Hand geben, mit denen sie in ihren Betrieben erfolgreich arbeiten.

Hier setzen wir bei aktuellen und neuen Themen an, die Interessenvertretungen vor Ort bewegen und antreiben: Mit welchem Tempo und in welcher Form schreitet die Digitalisierung weiter voran und welche Trends und Entwicklungen sind dabei abzusehen? Worauf sollten wir beim Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz achten, wenn Anforderungen an Beschäftigte zunehmend steigen? Wie können Betriebs- und Personalräte sich bei der Unternehmens- und Beschäftigungsentwicklung einbringen? Und was gilt es bei der betrieblichen Arbeitsorganisation zu beachten?

Im Rahmen unseres „von profis für profis“-Seminarprogrammes legen wir viel Wert auf zwischenbetrieblichen Austausch, bei dem das Fach- und Praxiswissen unserer Expertinnen und Experten mit den Erfahrungen der Teilnehmenden zusammengeführt wird. So schaffen wir gemeinsam den bestmöglichen Nutzen für die Arbeit im Betriebs- oder Personalrat.

Alle Informationen zum neuen Seminarprogramm „von profis für profis 2024“ finden Sie auf unserer Website. Dort können Sie die Seminarbroschüre downloaden oder als Print-Version bestellen. Die Buchung erfolgt direkt in unserer Seminarübersicht. Wir freuen uns sehr darauf, auch für das Jahr 2024 ein starkes und beschäftigtenorientiertes Programm anbieten zu können und gemeinsam mit Ihnen betriebliche Mitbestimmung voranzubringen.

Herzliche Grüße,  
Roman Achmatow

5. September | Hamm

### Was kann bei der Gefährdungs- beurteilung schiefgehen? Tipps und Strategien, um Hindernissen zu begegnen

Mit Stefani Mehring und Svenja Budde

- Wissenswertes rund um die ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung
- Mitbestimmung im Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Stolperfallen und blinde Flecken der Gefährdungsbeurteilung im Überblick
- Handlungsmöglichkeiten der Interessenvertretung

**Seminar-Nummer:** D11-239525-133

**Seminarkosten:** 375 € + ca. 57 € für Verpflegung\*

6. September | Düsseldorf

### Psychische Belastungen mit der Gefährdungsbeurteilung aktiv angehen Enttabuisierung und Gestal- tung durch die Interessenvertretung

Mit Katja Köhler

- Ursachen für psychische Belastungen im Betrieb
- Messmethoden und Beurteilungsinstrumente
- Psychische Belastungen im Zusammenhang mit der Gefährdungsbeurteilung
- Handlungsmöglichkeiten der Interessenvertretung

**Seminar-Nummer:** D11-239554-133

**Seminarkosten:** 375 € + ca. 55 € für Verpflegung\*



Hier herunterladen:

[www.tbs-nrw.de/seminare-2024](http://www.tbs-nrw.de/seminare-2024)

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



### August

Digitalisierung, KI, Arbeit 4.0: Welche Trend-Themen stehen als nächstes an?	22.08 in Duisburg	375,- + ca. 69,-*	D11-239522-133
Lohnt sich Leistung wirklich? Leistungsbezogene Entgeltsysteme	23.08. in Duisburg	375,- + ca. 69,-*	D11-239523-133
Grundlagen der (alters- und altersgerechten) Schichtplangestaltung: Schichtarbeit nach arbeitswissenschaftlichen Kriterien	29.08. in Essen	375,- + ca. 69,-*	D11-239524-133

### September

Was kann bei der Gefährdungsbeurteilung schiefgehen? Tipps und Strategien, um Hindernissen zu begegnen	05.09. in Hamm	375,- + ca. 57,-*	D11-239525-133
Psychische Belastungen mit der Gefährdungsbeurteilung aktiv angehen: Enttabuisierung und Gestaltung durch die Interessenvertretung	06.09. in Düsseldorf	375,- + ca. 55,-*	D11-239554-133
Datenschutzrecht für Betriebsräte: Grundlagenseminar DSGVO und BDSG	7.–8.09. in Dortmund	760,- + ca. 245,-**	D11-239558-133
Mitbestimmung bei Customer-Relationship-Management-Projekten (CRM): Regelungspunkte und Technik am Beispiel Salesforce	13.09. in Duisburg	375,- + ca. 69,-*	D11-239526-133
Toolbox Wirtschaftsausschuss: Rechtsgrundlagen – Analyseinstrumente – Informationsmanagement	19.–20.09. in Duisburg	760,- + ca. 265,-**	D11-239527-133
Microsoft Office 365 und Co.: Moderne IT-Strukturen mitbestimmen	19.–20.09. in Duisburg	760,- + ca. 245,-**	D11-239556-133
Die digitale Personalakte: Datenschutz vor Prozessoptimierung!	20.09. in Düsseldorf	375,- + ca. 55,-*	D11-239553-133
Auf die Plätze, fertig, los! REFA und Co.: Betriebliche Verfahren zur Arbeitsvorgabenermittlung	26.09. in Dortmund	375,- + ca. 69,-*	D11-239528-133
Telearbeit, mobile Arbeit, Home-Office und Co.: Risiken minimieren und Chancen nutzen	26.–28.09. in Hamm	990,- + ca. 359,-**	D11-239552-133
Arbeitsschutz ist kein Selbstläufer: Mitbestimmung in der Aufbau- und Ablauforganisation nutzen	27.–28.09. in Dortmund	760,- + ca. 245,-**	D11-239529-133

### Oktober

Betriebliche Gewaltprävention: Mit der Gefährdungsbeurteilung gegen Übergriffe, Mobbing und andere Formen der Gewalt vorgehen	18.–19.10. in Dortmund	760,- + ca. 245,-**	D11-239535-133
Schlagkräftiger IT-Ausschuss: Methoden kennenlernen und erproben	24.–25.10. in Duisburg	760,- + ca. 245,-**	D11-239530-133
Desksharing-Regeln vom Arbeitsschutz bis zur Buchungsapp: Mitbestimmen bei der Einführung neuer Arbeitsformen	26.10. in Dortmund	375,- + ca. 69,-*	D11-239531-133

### November

In zehn Schritten zu einem effektiven BEM: Praktische Anleitung für betriebliche Interessenvertretungen	8.–9.11. in Dortmund	760,- + ca. 245,-**	D11-239532-133
Digitalisierung gut und gesund gestalten: Mitbestimmung nutzen und Belastungen frühzeitig begegnen	13.11. in Dortmund	375,- + ca. 69,-*	D11-239547-133
Flexibilisierung von Arbeitszeiten: Betriebliche und Beschäftigtenbelange in Einklang bringen	14.11. in Essen	375,- + ca. 69,-*	D11-239533-133
IT-Systeme regeln – Überwachung von Arbeitnehmer*innen verhindern: Grundlagen der Mitbestimmung	15.–16.11. in Hamm	760,- + ca. 210,-**	D11-239560-133
SAP HANA-Migration: Welche Herausforderungen sind zu erwarten?	22.11. in Essen	375,- + ca. 69,-*	D11-239534-133
IT-Rahmenvereinbarung der Zukunft: Stabile Regelungen für dynamische IT-Systeme	22.–23.11. in Duisburg	760,- + ca. 265,-**	D11-239559-133

\* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.

\*\* inkl. Übernachtung

## Zeitarbeit im Betrieb fair gestalten!

### TBS-Beraterin Lilli Seboldt über die Wirkungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG)

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) von 2017 sollte den Missbrauch von Leiharbeit eindämmen. Eine kürzlich veröffentlichte offizielle Evaluation zeigte jedoch, dass die Reform kaum Wirkung gezeigt hat. Weder wurden die Entgeltunterschiede beseitigt, noch stieg die Übernahmechance für Zeitarbeitskräfte.

Gemäß der Reform sollten Zeitarbeitskräfte in der Regel nach neun Monaten den gleichen Lohn wie Stammbeschäftigte erhalten (Equal Pay). Dieser Anspruch wird jedoch bei kurzfristigen Einsätzen kaum erfüllt. Selbst bei vergleichbaren Tätigkeiten verdienen sie durchschnittlich 16 % weniger als Stammbeschäftigte. Auch die festgelegte Höchstdauer der Überlassung von 18 Monaten führt nicht zu einer erhöhten Übernahme in Stammbeschäftigungen. In den meisten Fällen werden Zeitarbeitskräfte bei Erreichen dieser Schwelle vom Entleihbetrieb abgemeldet. Anstelle eines neuen Einsatzes droht ihnen in der Regel eine Kündigung.

### Das können Interessenvertretungen tun

Die Regelungen der Reform werden vermehrt als kompliziert, intransparent und wenig nachvollziehbar wahrgenommen. Selbst für Fachkundige sei es herausfordernd, zwischen legalen Umgehungen und illegalen Verstößen zu unterscheiden.

Betriebliche Regelungen können dennoch erheblich dazu beitragen, die Zeitarbeit fair zu gestalten. Mit unseren Schulungen für Betriebs- und Personalräte vermitteln wir Informationen und praktische Handlungsansätze, mit denen die Bedingungen für Beschäftigte in der Zeitarbeit verbessert werden können.

Mehr hierzu unter: [www.zeitarbeit.nrw.de/betriebsraete](http://www.zeitarbeit.nrw.de/betriebsraete)

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