



Themenschwerpunkt

## **BAG-Urteil zur Arbeitszeiterfassung** (K)ein Paukenschlag!

Informationen | Beratung | Seminare

### [Quiet Quitting](#)

Überforderung reduzieren,  
Gesundheit stärken

### [Gefährdungsbeurteilung Psyche](#)

Ein Instrument (nicht nur)  
für turbulente Zeiten

### [Die neue TBS-Website](#)

Mit wenigen Klicks  
zum Ziel

# Inhaltsverzeichnis

4

BAG-Urteil zur  
Arbeitszeiterfassung:  
(K)ein Paukenschlag!

6

Quiet Quitting:  
Überforderung reduzieren,  
Gesundheit stärken

7

Gefährdungsbeurteilung  
Psyche - ein Instrument (nicht  
nur) für turbulente Zeiten

8

Die neue TBS-Website: Mit  
wenigen Klicks zum Ziel

9

Transformation gestalten:  
TBS-Fachtagung am 21. März  
in Düsseldorf

9

Neu im TBS-Team

10

Nach Corona: Jetzt  
Microsoft Teams und  
365 nachjustieren!

11

Unser Seminarprogramm:  
Expert\*innenwissen zur  
Gestaltung der Arbeitswelt

12

Neues Schulungsformat der  
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

**Grafik/Layout:** Vera Kurilo

**Foto:** © ermetico © kirill\_makarov © One Pixel Studio

© Tada Images | stock.adobe.com

**Portraits:** © Andi Werner

**Druck:** ???

**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 arbeits-  
orientierte Beratung von Interessenvertretungen.



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



## Editorial

# Angekommen in der Zukunft

Technik, die beeindruckt – das ist mein Fazit zum Chatbot Chat GPT. Mit diesem Tool des Anbieters Open AI wird für jeden greifbar, welche Möglichkeiten künstliche Intelligenz (KI) mit neuronalen Netzen bietet. Zugleich macht es deutlich, wie stark der Einsatz dieser digitalen Werkzeuge die Arbeitswelt und unsere Kommunikation beeinflussen wird.

Wie jeder andere Chatbot simuliert Chat GPT natürliche Kommunikation. Zum Dialog mit der Maschine sind keine Kommandos und Tastatureingaben erforderlich. Das kennen wir schon von Alexa, Siri und Co. Einen neuen Meilenstein setzt Chat GPT mit der Fähigkeit, komplexe Aufgaben zu lösen. Es kann Texte verfassen, Programme schreiben und Fehler in den eigenen Produkten finden und beheben.

Im Selbstversuch löste Chat GPT die Aufgabe, dieses Editorial zu schreiben, in wenigen Sekunden. Dazu reichte die simple Anweisung „schreibe ein Editorial über chat gpt mit 800 Zeichen“. Auch die Aufgabe, im Editorial Chancen und Risiken der Arbeitswelt und die Anforderungen der Mitbestimmung zu berücksichtigen, wurden prompt und konsequent gelöst.

Welche Dynamik im Thema steckt, zeigt die kurzfristige 10-Milliarden-Investition von Microsoft in Open AI und die Ankündigung, das Tool über die eigene Cloud-Plattform Azure anzubieten.

Die Erfolge der Künstlichen Intelligenz verdeutlichen die Notwendigkeit, Rahmenbedingungen für den Einsatz zu definieren. Für jeden muss transparent sein, ob Mensch mit einem Roboter oder einem Menschen kommuniziert. Ebenso ist die Verantwortung für Fehler der KI klar bei Anbietern und Herstellern zu verorten – um nur einige Aspekte zu nennen. In Bezug auf die Arbeitswelt bringt es Chat GPT selbst bereits gut auf den Punkt:

„Betriebsräte sollten daher sorgfältig abwägen, ob und inwieweit Chatbots und GPT in ihrem Betrieb eingesetzt werden sollten. Es ist wichtig, dass alle Beteiligten, insbesondere die Mitarbeiter, in den Entscheidungsprozess einbezogen werden und die möglichen Auswirkungen auf die Arbeitsplätze gründlich analysiert werden. Es empfiehlt sich auch, Regelungen für den Einsatz von Chatbots und GPT in den Betriebsvereinbarungen festzulegen.“

Dem füge ich (vorerst) nichts hinzu,

Glückauf

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

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



### Selbstversuch Chat GPT

Das durch Chat GPT entworfene Editorial finden Sie unter [www.tbs-nrw.de/chat-gpt](http://www.tbs-nrw.de/chat-gpt). Wer mehr Beispiele zum Einsatz von Chat GPT haben möchte, findet sie z. B. unter [www.t1p.de/kitexte](http://www.t1p.de/kitexte) oder probiert es einfach selbst aus auf [www.openai.com](http://www.openai.com).





**Peter Stoverink**

peter.stoverink@tbs-nrw.de

0173 469 42 28

## **BAG-Urteil zur Arbeitszeiterfassung: (K)ein Paukenschlag!**

**TBS-Berater Peter Stoverink über die Gestaltungsmöglichkeiten  
der Interessenvertretung rund um das Thema Arbeitszeit**

Im Mai 2019 kam es beim Europäischen Gerichtshof (EuGH) zum sogenannten Stechuhr-Urteil. Damals entschied der EuGH, dass Arbeitgeber durch ein objektives, verlässliches und zugängliches System die Arbeitszeiten der Arbeitnehmer\*innen erfassen müssen. Einer der Gründe: Ohne ein System zur individuellen Messung der täglichen Arbeitszeit ist es nicht möglich, die Zahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, die zeitliche Verteilung sowie die Zahl der Überstunden objektiv und verlässlich zu ermitteln. Das hätte zur Folge, dass es für Arbeitnehmer\*innen äußerst schwierig oder gar praktisch unmöglich ist, ihre Rechte durchzusetzen. Nach Auslegung des EuGH müssen somit alle Stunden der Arbeitszeit erfasst werden und nicht nur die Überstunden. Denn nur durch die effektive Einhaltung der Grenzen der Arbeitszeiten kann die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitnehmer\*innen gewährleistet werden.

Das EuGH hat die gesetzliche Umsetzung der Entscheidung zur verpflichtenden Arbeitszeiterfassung den jeweiligen Mitgliedsstaaten überlassen. Allerdings wurde dieser Punkt bislang nicht in das deutsche Arbeitszeitgesetz aufgenommen. Dieses ermöglicht noch immer unter bestimmten Voraussetzungen, auf eine direkte Arbeitszeiterfassung zu verzichten. Obwohl das Europa-Recht in dieser Frage Vorrang vor dem deutschen Recht hat, haben daher eine Reihe von Arbeitgebern an der Praxis der Nicht-Erfassung von Arbeitszeiten festgehalten.

## BAG-Urteil: Arbeitgeber müssen die Arbeitszeiten inklusive der Überstunden individuell erfassen

Diese Interpretation ist nun mit dem Urteil vom Dezember 2022 des Bundesarbeitsgerichts (BAG) hinfällig. Denn das BAG stellt klar, dass bei (EU)-unionsrechtskonformer Auslegung von § 3 Abs. 2 Nr. 1 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)\* der Arbeitgeber bereits jetzt gesetzlich verpflichtet ist, die Arbeitszeiten der Arbeitnehmer\*innen zu erfassen. Die alleinige Erfassung der Dauer der Arbeitszeit reicht dabei nicht aus, sondern es müssen der Beginn, das Ende und damit die Dauer der Arbeitszeiten einschließlich der Überstunden erfasst werden. Die wichtigsten Punkte aus Sicht der Interessenvertretungen haben wir zusammengefasst.

### 1. Der Arbeitgeber muss die Arbeitszeit erfassen

Das BAG-Urteil stellt in (EU)-unionsrechtskonformer Auslegung von § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG fest: Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, die Arbeitszeiten der Arbeitnehmer\*innen zu erfassen. Grundlage hierfür sind die Pflichten des Arbeitgebers aus dem Arbeitsschutzgesetz, denen zufolge zur Planung und Durchführung von Gesundheitsschutzmaßnahmen eine geeignete Organisation und die erforderlichen Mittel durch den Arbeitgeber bereitzustellen sind. Nach Auffassung des BAG gehört eine Zeiterfassung dazu.

### 2. Der Arbeitgeber kann die Pflicht zur Erfassung delegieren

Arbeitgeber können nach wie vor die Erfassung der Arbeitszeit an Beschäftigte delegieren. Dies bedeutet aber nicht, dass der Arbeitgeber damit gänzlich aus der Pflicht ist. Denn er hat „ein System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann.“ Zudem muss der Arbeitgeber seine Maßnahmen zum Gesundheitsschutz auf Wirksamkeit überprüfen. Aufgrund seiner arbeitsschutzrechtlichen Verantwortlichkeit muss er kontrollieren, dass die Beschäftigten dieser Pflicht nachkommen und die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen eingehalten werden.

### 3. (K)ein Initiativrecht des Betriebsrats

Das BAG verneint ein Initiativrecht des Betriebsrats auf die Einführung eines elektronischen Zeiterfassungssystems. Ein Initiativrecht besteht allerdings in Bezug auf Maßnahmen des Arbeitsschutzes im Rahmen des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG (Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz).

### 4. Wie muss die Zeit erfasst werden?

Hier macht das BAG keine konkreten Angaben. Allerdings wiederholt es die Anforderung des EuGH nach einem „objektiven, verlässlichen und zugänglichen System“. Das bedeutet, Zeitaufzeichnungen müssen sachlich korrekt, vor unbefugter oder versehentlicher Verfälschung sicher und überprüfbar sein. Hier kommen Systeme nach dem Prinzip „Zettelwirtschaft“ aus unserer Sicht schnell an ihre Grenzen.

### 5. Was ist mit der Vertrauensarbeitszeit?

Im Allgemeinen wird unter „Vertrauensarbeitszeit“ ein Modell verstanden, bei dem nicht die zeitliche Präsenz der Arbeitnehmer\*innen, sondern die Erledigung vereinbarter Aufgaben im Vordergrund steht. Die Arbeitnehmer\*innen sind dabei für die Gestaltung und Erfassung der Arbeitszeit verantwortlich. Somit ist „Vertrauensarbeitszeit“ nach wie vor möglich, es muss eben nur die Arbeitszeit erfasst werden und der Arbeitgeber muss seinen Kontrollpflichten nachkommen.

### Fazit: Das BAG-Urteil stärkt die Position der Interessenvertretungen

Das BAG-Urteil bestätigt das EuGH-Urteil von 2019. Das Urteil des BAG stärkt die Position von Betriebsräten, die für eine vollständige Erfassung der Arbeitszeit im Sinne des Gesundheitsschutzes eintreten, ihr Initiativrecht wird unterstrichen. Nur mit erfassten Arbeitszeiten kann die Gefährdung, die von Arbeitszeiten ausgeht, überprüft werden. Nun kommt es auf den Gesetzgeber an, mit konkreten Regelungen für weitere Sicherheit zu sorgen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird voraussichtlich im ersten Quartal 2023 einen Vorschlag für die Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung im Arbeitszeitgesetz machen.

## Quiet Quitting: Überforderung reduzieren, Gesundheit stärken

### TBS-Beraterin Sigrid Rose über eine sich verändernde Arbeitseinstellung

Quiet Quitting ist ein Trend in den USA, der eine veränderte Arbeitseinstellung bezeichnet. Ein Teil der Beschäftigten hat sich von der Überzeugung verabschiedet, über das eigene Limit hinauszugehen. Sie machen keine Extra-Arbeit, gehen pünktlich in den Feierabend, bearbeiten in ihrer Freizeit keine dienstlichen E-Mails und leisten keine „freiwilligen“ Überstunden. Hierbei handelt es sich keinesfalls um eine „innere Kündigung“, wie der Begriff „Quiet Quitting“ suggeriert. Die Beschäftigten nehmen ihren Beruf weiterhin ernst, rücken aber ihre körperliche und psychische Gesundheit in den Fokus und sind deshalb nicht mehr bereit für zusätzliches Engagement.



**Sigrid Rose**  
sigrid.rose@tbs-nrw.de  
0173 209 77 64

#### Woher kommt der Einstellungswandel?

- **Die Belastungsgrenze ist erreicht:** Oft ist das Personal so knapp bemessen, dass nur mit Extra-Arbeit das Arbeitspensum bewältigt werden kann. Mehr als ein Drittel der Beschäftigten fühlt sich aufgrund der Arbeit ausgebrannt.
- **Schädliche Auswirkungen beruflicher Überlastung:** Nicht nur Gesundheit und Wohlbefinden sind zunehmend gefährdet, auch die Gestaltung von sozialen Beziehungen im Privatleben wird schwieriger.
- **Fehlende Wertschätzung:** Beschäftigten erleben, dass Extra-Arbeit dauerhaft eingeplant ist und sie deshalb selbst eine Grenze setzen müssen.

#### Mit Quiet Quitting eine gesunde Arbeitskultur durchsetzen?

Allerdings ist es nicht einfach, Quiet Quitting in die Praxis umzusetzen. Die Gründe liegen auf der Hand:

- Wenn der unerledigte Arbeitsberg im Team von Tag zu Tag wächst, entsteht hoher psychischer Druck.
- Es steigt das Risiko, in Konflikte mit Kolleginnen und Kollegen zu geraten, die von anderen erwarten, sich genauso ins Zeug zu legen wie sie selbst. Zugleich schwindet die Anerkennung.
- In Berufen wie im Gesundheitswesen kann die Begrenzung der Arbeitsleistung bei zu geringer Personalausstattung zur Gefährdung von Menschen führen.

#### Was können Interessenvertretungen tun?

Beschäftigte können über die zu hohe Arbeitsbelastung im Team sprechen und sich darüber austauschen, wie sie verringert werden kann. Der Vorteil: Durch das gemeinsame Vorgehen schützen sich die Teammitglieder davor, gegeneinander ausgespielt zu werden. Hierbei spielen betriebliche Interessenvertretungen eine wichtige Rolle: Sie können Überlastung und Leistungskultur thematisieren und deutlich machen, dass es sich nicht um individuelle Probleme handelt. Dadurch schaf-

fen sie ein Klima, in dem Einzelne überhaupt den Mut fassen, über die eigene Belastung zu sprechen. Außerdem können die Interessenvertretungen gemeinsam mit den Beschäftigten Strategien zum Schutz der Einzelnen entwickeln, wenn sich Teams dafür entscheiden, keine Extra-Arbeit mehr zu leisten und die Leistungsverausgabung auf ein gesundes Maß zu begrenzen.

## Gefährdungsbeurteilung Psyche - ein Instrument (nicht nur) für turbulente Zeiten

### TBS-Beraterin Katja Köhler über die Gestaltungsmöglichkeiten für die Interessenvertretung

Nach dem Fehlzeitenreport der Techniker Krankenkasse 2021 und 2022 lassen sich anteilig die meisten Fehlzeiten den Diagnosekapiteln „Psychische und Verhaltensstörungen“ zuordnen.<sup>1</sup> Dabei wird die psychische Gesundheit nicht nur durch individuelle Merkmale beeinflusst, sondern durch soziale Umstände. Ein sozialer Umstand ist die Arbeit. Diese kann den psychischen Zustand einer Person bedrohen oder schützen.<sup>2</sup> Der DGB-Index Gute Arbeit untersucht jährlich die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. Im Jahr 2022 wird deutlich, dass 50 % der Beschäftigten eine Zunahme der Arbeitsbelastung durch die Digitalisierung wahrnehmen. Über 45 % der Beschäftigten erleben größere Arbeitsmengen und steigende Anforderungen durch Multitasking<sup>3</sup> und der Anteil an Beschäftigten, die „nicht abschalten können“ ist bereits 2021 gestiegen.<sup>4</sup>

Aus diesem Grund greift das Arbeitsschutzgesetz in § 5 (3) 6 bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen die Gefährdungen durch psychische Belastungen bei der Arbeit auf. Diese ist analog der physischen Gefährdungsbeurteilung durchzuführen, wenn ein Arbeitsplatz in Betrieb genommen werden soll, wenn sich relevante Veränderungen der Arbeitsplätze oder der Arbeitsorganisation ergeben, wenn sich der Stand der Technik ändert oder neue Arbeitsmittel eingeführt werden oder wenn auf die Arbeit zurückzuführende Beschwerden auftreten. Gerade hinsichtlich der rasanten Veränderungen durch Digitalisierung gibt es also viele Anlässe.

Für die Ermittlung der psychischen Belastungen hat die gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie Kriterien zusammengestellt. Die Merkmalsbereiche beziehen sich auf Arbeitsinhalte, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, soziale Beziehungen, Arbeitsmittel und die Arbeitsumgebung. Es gibt verschiedene Verfahren, um die Merkmalsbereiche zu erfassen. Diese sind in der DIN EN ISO 10075 beschrieben. Um die Schwarmintelligenz zu nutzen und Beteiligung der Belegschaft sicherzustellen, bietet sich nach Durchführung der Grobanalyse mithilfe von Befragungen eine Feinanalyse im Rahmen von Workshops an. Hierbei entwickeln Beschäftigte Ideen für Maßnahmen, um Gefährdungen zu reduzieren. Die Gefährdungsbeurteilung Psyche gehört zu den Pflichten eines Arbeitgebers. Die Interessenvertretung hat hierauf Einfluss, denn die Prozessgestaltung unterliegt der Mitbestimmung. Hierzu kann sie eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung abschließen.

**Abb.:** Angesichts der rasanten Veränderungen durch die Digitalisierung gibt es viele Anlässe, psychische Gefährdungen am Arbeitsplatz zu ermitteln. Der Gesetzgeber bietet die Möglichkeit, jeden der hier abgebildeten Schritte zu regeln.



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



Die Festlegung der Maßnahmenhierarchie erfolgt nach dem **STOP-Prinzip**. Die oberste Priorität hat die Substitution. Danach folgen abgestuft die anderen Maßnahmen.

**S**ubstitution, z. B. Ersetzen von Arbeitsstoffen  
**T**echnische Maßnahmen, z. B. Einsatz von Absaugungen  
**O**rganisatorische Maßnahmen, z. B. Veränderung von Arbeitsprozessen  
**P**ersönliche Schutzmaßnahmen, z. B. Einsatz von Schutzausrüstung

<sup>1</sup> Vgl. Techniker Krankenkasse (2022): Zwei Jahre Corona-Pandemie. Wie geht es Deutschlands Beschäftigten?, S. 14.

<sup>2</sup> Vgl. WHO (2019): Psychische Gesundheit. Faktenblatt.

<sup>3</sup> Vgl. DGB-Index Gute Arbeit (2022): Digitale Transformation – Veränderungen der Arbeit aus Sicht der Beschäftigten. Berlin, S. 6.

<sup>4</sup> Vgl. DGB-Index Gute Arbeit (2021): Arbeit der Zukunft im „Neuen Normal“.

## Die neue TBS-Website: Mit wenigen Klicks zum Ziel

**TBS-Beraterin Claudia Hägele und TBS-Grafikdesignerin Vera Kurilo über den Website-Relaunch der TBS**

**Liebe Claudia, liebe Vera, im Februar ist die neue Website online gegangen. Warum habt ihr euch für diesen Schritt entschieden?**

**Claudia:** Die Inhalte unserer Website sind sehr umfangreich und verändern sich häufig – so etwa im Bereich unserer Seminar-Angebote oder Downloads. Wir haben festgestellt, dass Nutzer\*innen bei unserer „alten“ Website nicht immer sofort zu den für sie wichtigen Informationen gelangten. Das zentrale Ziel des Relaunches war es deshalb, durch eine moderne und gut strukturierte Webseite den User\*innen mehr Orientierung und ein schnelleres Finden zu ermöglichen.

**Was wurde verbessert?**

**Vera:** Wir haben zunächst gemeinsam mehrere Workshops zur Analyse unserer Zielgruppen, Inhalte und Feedbacks durchgeführt. Auf Grundlage dessen konnte ich ein auf die TBS NRW zugeschnittenes Layout erstellen, welches den Verein und seine Inhalte optimal präsentiert. Mein persönliches Highlight ist das Kachelsystem mit Teasern für Aktuelles aus allen Bereichen unseres Leistungsspektrums. Neu ist außerdem das Burgermenü: Dieses gibt einen Überblick über die Webseitenstruktur. Zudem ist die Suchfunktion deutlich komfortabler und hilfreicher.

**Claudia:** Die Texte und das Design sind auch im Hinblick auf die Verbesserung der Sichtbarkeit in Suchmaschinen optimiert. Die TBS-Arbeit sowie das Leistungsspektrum sind klarer und verständlicher beschrieben. Nicht zuletzt weist die neue Seite stärkere Kontraste auf. Das erleichtert das Lesen und unterstützt das Ziel, die neue TBS-Internetseite auch in Richtung Barrierefreiheit zu verbessern.



**Claudia Hägele**

claudia.haegle@tbs-nrw.de  
0173 209 77 63



**Vera Kurilo**

vera.kurilo@tbs-nrw.de  
0231 24 96 98 21

**Mit wem und wie habt ihr das Projekt umgesetzt?**

**Claudia:** Wir haben mit der Agentur „Raphael“ aus Dortmund einen Partner gefunden, die sich bestens auf die Steuerung agiler Scrum-Prozesse versteht. Das bedeutet insbesondere die Eintaktung des Prozesses in definierte Schritte und die häufige, fokussierte Abstimmung zwischen den Projektverantwortlichen vor dem Hintergrund des Projektfortschritts.

**Inwiefern unterscheidet sich der Scrum-Prozess von „normalen“ Arbeitsprozessen?**

**Vera:** Der eng durchgetaktete Zeitplan erfordert schnelle Entscheidungen. Du hast keinen Raum, sämtliche Eventualitäten zu bedenken. Das ist ein wenig gewöhnungsbedürftig, aber im Prozess mit „eingepreist“. Denn er ist offen und experimentell angelegt. Es lassen sich Entscheidungen auch später immer noch nachjustieren. Insgesamt sind wir sehr zufrieden mit dem Ergebnis und der professionellen Zusammenarbeit.

### Neugierig?

Wir freuen uns auf Ihren Besuch unserer Website unter [www.tbs-nrw.de](http://www.tbs-nrw.de)

Unter [www.tbs-nrw.de/scrum](http://www.tbs-nrw.de/scrum) erwarten Sie weiterführende Informationen zu der agilen Methode „Scrum“ und wie unser Projektablauf genau war.



## Transformation gestalten: Betriebliche Handlungsbedarfe erkennen, Instrumente der Mitgestaltung nutzen

**Fachtagung | 21. März 2023 13:30–17:00 Uhr | Malkasten Düsseldorf**

Transformation ist die Herausforderung unserer Zeit. Ob Digitalisierung, Energiekrise, demografischer Wandel oder Klimaneutralität: Unternehmen stehen vor vielen tiefgreifenden Veränderungen. Gefragt sind Strategien für gute und sichere Arbeit in diesen Zeiten des Umbruchs.



Betriebsräte haben mit Berater\*innen der TBS im Projekt „Transformation gestalten“ Initiativen für gute und sichere Arbeit in der Transformation entwickelt. Die Fachtagung zeigt Beispiele guter Praxis und Instrumente für die betriebliche Praxis. Expert\*innen geben Einblick in die zahlreichen Facetten und Herausforderungen der Transformation sowie die Ziele und Handlungsansätze der NRW-Arbeitspolitik, Gewerkschaften und Unternehmerverbände.

Sichern Sie sich gleich Ihre kostenlose Teilnahme unter:  
[tbs-nrw.de/trafo-21-03-23](https://tbs-nrw.de/trafo-21-03-23)

## Neu im **TBS-Team**

Seit dem 01.01.2023 unterstützt **Miriam Kalinna** die Verwaltung der Regionalstelle Düsseldorf und wird zukünftig zusätzlich Marketingaufgaben übernehmen. Nach der Ausbildung zur Rechtsanwaltsfachangestellten und einer mehrjährigen Tätigkeit in dieser Position hat Miriam Kalinna 17 Jahre als Assistentin der Pflegedirektion des Florence-Nightingale-Krankenhauses in Düsseldorf gearbeitet. In dieser Zeit machte sie eine Weiterbildung zur Fachkauffrau für Büromanagement und ein Fernstudium zur Management-Assistentin.

### **Miriam Kalinna**

miriam.kalinna@tbs-nrw.de  
0211 17 93 10 11

Zum 01.01.2023 hat **Claudia Sölbrandt** ihre Tätigkeit als Sachbearbeiterin in der Verwaltung der Regionalstelle Dortmund aufgenommen. Als gelernte Rechtsanwalts- und Notariatsgehilfin war sie viele Jahre mit der Vorbereitung und Abwicklung von notariellen Verträgen beschäftigt. Danach arbeitete sie 25 Jahre in einem Industrieunternehmen mit dem Schwerpunkt Personal- und Rechnungswesen. Zuletzt arbeitete sie als Sachbearbeiterin in einer Steuerkanzlei.

### **Claudia Sölbrandt**

claudia.soelbrandt@tbs-nrw.de  
0231 24 96 98 20



## **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. [tbs-nrw.de/newsletter](https://tbs-nrw.de/newsletter)

## Nach Corona: Jetzt Microsoft Teams und 365 nachjustieren!

Drei Fragen an den TBS-Berater Björn Hellweg über offene Regelungsbedarfe infolge der Corona-Krise

**Lieber Björn, unter dem Druck der Corona-Krise haben viele Unternehmen die Möglichkeit zum Home-Office deutlich ausgeweitet. Software-Lösungen rund um die Video-Telefonie machten es möglich. Für viele Interessenvertretungen gilt es nun, die getroffenen Regelungen zu prüfen und gegebenenfalls nachjustieren. Warum?**

Zu Beginn und während der Coronakrise wurde in vielen Betrieben darauf gedrungen, schnelle Lösungen für die Arbeit aus dem Home-Office bereitzustellen. Eine Softwarelösung, die in dieser Zeit in vielen Betrieben eingeführt wurde, ist Teams von Microsoft. Oft haben hier Interessenvertretungen unter dem Druck der Krise dieser Einführung – wenn auch vorläufig – zugestimmt. Nun ist Microsoft Teams so gut wie immer Teil des riesigen Anwendungspaketes Microsoft 365. Diese Fülle an Anwendungen gilt es nun seitens der Gremien zu verstehen und die Einführung sicher im Sinne der Beschäftigten zu regeln.



**Björn Hellweg**

bjoern.hellweg@tbs-nrw.de

0162 429 08 35

### Wo siehst du Regelungsbedarfe?

Es ergeben sich auf sehr unterschiedlichen Feldern Regelungsbedarfe, die sich hier nicht alle aufzählen lassen. Dennoch können zwei Leitfragen Orientierung geben. 1.) Wie kann ein System, das sich ständig erweitert, überhaupt fortlaufend mitbestimmt werden und wie schützen wir die Beschäftigten vor unerlaubter Leistungs- und Verhaltenskontrolle? Und 2.) Wie lassen sich Regelungen finden, die klare Linien schaffen und es den Beschäftigten ermöglichen, sich ausreichend zu qualifizieren? Denn eines ist klar: Die Arbeitsweise der Kolleg\*innen ändert sich insbesondere vor dem Hintergrund der vielfältigen parallelen Kommunikationskanäle mit Chat, Videotelefonie, Online-Besprechungen und über die Cloud geteilten Dokumenten dieser IT-Lösung massiv!

### Aufgrund der Komplexität des Themas führst du im April ein Seminar zum Thema durch. Was nehmen Teilnehmende aus diesem Seminar mit?

In dem Seminar lernen die Teilnehmenden einige der Hauptanwendungen anhand von Beispielen kennen und bekommen Einblick in die unterschiedlichen Funktionalitäten und Kontrollmöglichkeiten der Adminkonsole. Natürlich richten wir dabei immer den Blick auf mögliche Regelungsaspekte und diskutieren Gestaltungsansätze. Zudem widmen wir uns der Frage, wie ein ständig veränderndes System – Stichwort: Prozessuale Mitbestimmung – im Sinne der Beschäftigten „wasserdicht“ gemacht werden kann. Zugleich vermittelt das Seminar die erforderlichen Grundlagen der Informations- und Mitbestimmungsrechte und klärt nicht zuletzt, was in Sachen Datenschutz zu beachten ist.

25.–26. April 2022 | **Microsoft Office 365 und Co.:  
Moderne IT-Strukturen mitbestimmen**

mit Björn Hellweg in Dortmund

- Überblick über moderne IT-Strukturen am Beispiel „Microsoft Office 365“
- Gestaltungsansätze
- Grundlagen der Informations- und Mitbestimmungsrechte
- Perspektive Datenschutz: Was ist zu beachten?
- Regelungsbedarfe auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene
- IT-Projekte und prozessuale Mitbestimmung: Beispiel „Microsoft Office 365“

**Seminar-Nummer:** D11-239516-133

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

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



<b>März</b>			
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
<b>April</b>			
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
<b>Mai</b>			
Datenschutzrecht für Betriebsräte Grundlagenseminar DSGVO und BDSG	9.–10.05. in Dortmund**	760,- + ca. 245,-*	D11-239518-133
Psychische Belastungen im Betrieb angehen: Die Arbeitsschutzakteur*innen aktivieren und psychische Gefährdungen minimieren	16.–17.05. in Düsseldorf**	650,- + ca. 245,-*	D11-239544-133
Was tun im Ernstfall? Die betriebliche Notfallorganisation gut aufstellen	23.05. in Düsseldorf	375,- + ca. 55,-*	D11-239546-133
Schlagkräftiger IT-Ausschuss: Methoden kennenlernen und erproben	24.–25.05. in Dortmund**	760,- + ca. 245,-	D11-239519-133
<b>Juni</b>			
Aktuelle Aufgaben des Arbeitssicherheitsausschusses (ASA) im Betrieb: Die Arbeit des ASA verstehen und optimieren	13.–14.06. in Dortmund **	760,- + ca. 245,-*	D11-239520-133
IT-Systeme regeln - Überwachung von Arbeitnehmer*innen verhindern Grundlagen der Mitbestimmung	14.–15.06. in Hamm **	760,- + ca. 210,-*	D11-239543-133
<b>August</b>			
Betriebliche Zeiterfassungssysteme regeln: Regelungsansätze für Personalzeit-, Betriebs-, Maschinen- und Projektzeiten	15.08. in Dortmund	375,- + ca. 69,-*	D11-239521-133
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 alternsgerechten) Schichtplangestaltung: Schichtarbeit nach arbeitswissenschaftlichen Kriterien	29.08. in Essen	375,- + ca. 69,-*	D11-239524-133



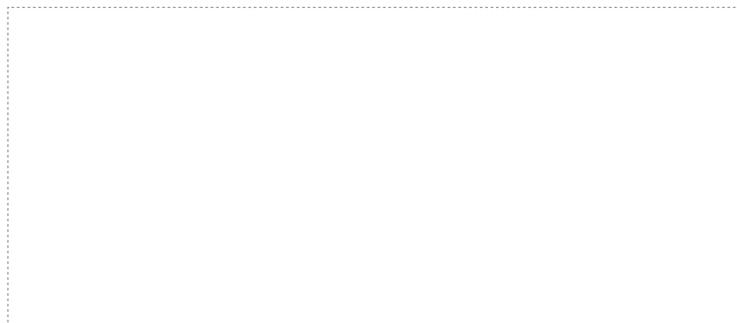
## Aktuelles Programm

Das komplette aktuelle Programm finden Sie hier.  
[www.tbs-nrw.de/seminare](http://www.tbs-nrw.de/seminare)

\* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.

\*\* inkl. Übernachtung

Platzhalter FSC Logo und  
Klimaneutral gedruckt



## Neues Schulungsformat der Servicestelle faire Zeitarbeit und Werkverträge: **Arbeitsschutz beim Einsatz von Zeitarbeit**

Zeitarbeit zeichnet sich häufig durch kurzfristige und vergleichsweise belastende Tätigkeiten aus. Die ständig wechselnden Einsätze erzeugen Herausforderungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz, einem Kerngebiet der betrieblichen Mitbestimmung.

Die Umsetzung geeigneter Arbeitsschutzmaßnahmen bringt dabei einige Besonderheiten mit sich, da die Verantwortung hierfür zwischen Verleih- und Entleihbetrieb geteilt wird. Zwar liegt sie grundsätzlich bei der Zeitarbeitsfirma, die konkrete Umsetzung findet aber im Einsatzbetrieb statt und betrifft auch die dort verantwortliche Interessenvertretung.

Das neue Schulungsangebot der Servicestelle soll Klarheit darüber schaffen, wie diese geteilte Verantwortung in der Praxis erfüllt werden kann. Interessenvertretungen bekommen einen Überblick über die genauen Zuständigkeiten und lernen die Prozesse so zu begleiten, dass ein wirksamer Arbeitsschutz für die gesamte Belegschaft gelingen kann. Kontaktieren können Sie uns unter:

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

☎ 0211 17 93 10 22

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

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