



Themenschwerpunkt

Arbeitszeit gesundheitsgerecht gestalten –
praxisgerechte Instrumente für die Gefährdungsbeurteilung

Informationen | Beratung | Seminare

[Neue Broschüre](#)

Digitale Beteiligung in
Zeiten der Transformation

[Neues White Paper](#)

Qualifizierung und
Weiterbildung im Betrieb

[Neues White Paper](#)

Softwareergonomie in
IT-Vereinbarungen regeln

Inhaltsverzeichnis

4

**Neue Broschüre zur
digitalen Beteiligung
der Beschäftigten**

5

**SAP-Fachtagung 2023
Mitbestimmung
wahrnehmen**

6

**Neue
Handlungsmacht
bei Insolvenzen**

7

**Handlungshilfe rund
um die Unternehmens-
insolvenz**

7

**Neues White Paper
zur betrieblichen
Weiterbildung**

8

**Datentransfer in
die USA: Bald sicher
und sorglos?**

10

**Arbeitszeit gesundheits-
gerecht gestalten**

12

**IT-Mitbestimmung:
Ein Marathon, kein Sprint**

13

**von profis für profis
Seminarprogramm**

15

**Neues White Paper zur
Softwareergonomie**

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, Roman Achmatow

Grafik/Layout: Vera Kurilo

Fotos: © Adobe Stock: stokkete, Tatiana Shepeleva, Tierney,
Daniel Jędzura, Prostock-studio, Hyejin Kang | Freepik

Portraits: © Andi Werner

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.

Editorial

Mit guter Arbeit durch die Stapelkrise

Energieversorgung und Energiekosten, brüchige Lieferketten, Fachkräfte- und Arbeitskräftemangel – die „Stapelkrise“ stellt viele Betriebe vor mehrere Probleme gleichzeitig. Die andauernde Problem- und Krisenbewältigung führt zu erhöhtem Arbeitsaufwand, Arbeitsverdichtung und Stress. Schnell ist ein Teufelskreis ausgelöst. Erhöhter Stress führt zu wachsender Unzufriedenheit. Die Zahl der Kündigungen durch Beschäftigte nimmt zu. In der Folge verschärfen sich Stress und Probleme, der Weg bis zur betrieblichen Krise ist nicht mehr weit.

Gerade unter schwierigen Rahmenbedingungen gewinnt das Ziel guter Arbeit an Bedeutung. Es ermöglicht, den Blick auf nachhaltige Strategien zur Bewältigung der aktuellen Krisen und Herausforderungen zu richten. Dort, wo anstatt auf Arbeitsverdichtung auf bessere Arbeitsprozesse, zukunftsorientierte Qualifizierung der Beschäftigten und gute Rahmenbedingungen gesetzt wird, entsteht gute Arbeit. Das bindet Beschäftigte und erhöht die Attraktivität des Unternehmens auf dem Arbeitsmarkt.

Dieses strategische Ziel anzugehen, ist zugegebenermaßen in Zeiten tagtäglicher Problembewältigung alles andere als einfach. Riskant erscheint die Hoffnung auf ruhigere und damit besser für Veränderungsprozesse geeignete Zeiten. Weder ist ein schnelles Ende der vielfältigen aktuellen Turbulenzen absehbar, noch werden die Herausforderungen durch Digitalisierung und Klimawende in den kommenden Jahren kleiner. Als TBS unterstützen wir gerne, Ideen und Möglichkeiten für eine Wende zu guter Arbeit vor Ort auszuloten!

Glückauf!



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

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



Neue Broschüre: „Digitale Beteiligung in Zeiten der Transformation“

TBS-Berater Jens Göcking über neue Formen, die Beschäftigten einzubinden

Energiekrise, Inflation, brüchige Lieferketten – wären es nur diese Herausforderungen, denen sich Unternehmen aktuell zu stellen haben, sie hätten damit schon mehr als genug zu tun. In den meisten Betrieben stehen jedoch viele zusätzliche Themen auf der Agenda: Digitalisierung, ökologische Nachhaltigkeit und die demografische Entwicklung.

Nicht zuletzt gerät der Welthandel durch Krisen und Kriege ins Stocken, andererseits nehmen internationale Verflechtungen auch weiterhin zu. Keine Frage: Die Unternehmen sind den vier „großen D“ der Transformation ausgesetzt: Dekarbonisierung, Digitalisierung, demografischer Wandel und (De-)Globalisierung.

Transformation betrifft auch die Arbeit der Interessenvertretungen – und bietet echte Chancen

In vielen Betrieben zeigt sich: Transformation macht auch vor dem Büro der betrieblichen Interessenvertretung keinen Halt. Dies gilt auch für die digitale Transformation. Ohne die Unterstützung durch Computer, Internet und Co. ist die Arbeit des Betriebsrats, des Personalrats oder der Mitarbeitervertretung heute kaum mehr denkbar. So findet eine Art der „doppelten Transformation“ statt: Der Betrieb verändert sich, die eigene Arbeit ebenso.

Digitale Lösungen können der Interessenvertretung dabei viele neue Möglichkeiten eröffnen. So gibt es Wege, um etwa über digitale „Tools“ (z. B. Messengerdienste, Umfrageprogramme, Videosysteme) die Beschäftigten direkt mit einzubeziehen. Direkte Beteiligung erzeugt dabei neue Handlungsspielräume für die Interessenvertretung. So können effektiv die betrieblichen Themen identifiziert werden, die für die Beschäftigten wichtig sind. Zudem stärken offene Kommunikation und transparente Entscheidungsprozesse gerade in Transformations- und Veränderungsprozessen das Miteinander in der Belegschaft. Den „großen D“ der Transformation begegnen Interessenvertretungen mit weiteren „D“: Demokratie, direkte Beteiligung und Durchsetzungsfähigkeit.



Jens Göcking
jens.goecking@tbs-nrw.de
0173 209 77 58



**TRANSFORMATION
GESTALTEN**



Jetzt kostenlos downloaden: Kompaktes Wissen rund um die digitale Beteiligung

Die neue Broschüre „Digitale Beteiligung in Zeiten der Transformation – neue Chancen für die betriebliche Interessenvertretung“ gibt einen Überblick über die Möglichkeiten der digitalen Beteiligung und beschreibt die Einsatzszenarien für die betriebliche Interessenvertretung.

Jetzt „D“ wie Download unter: www.tbs-nrw.de/sp-23-2-4

Das White Paper ist im Rahmen des Projektes „Transformation gestalten – Orientierung für Interessenvertretungen“ entstanden, gefördert vom Ministerium für Arbeit Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, dem ESF in Nordrhein-Westfalen und dem Europäischen Sozialfonds / React-EU.



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



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



Technologie. Prozesse. Mitbestimmt!

SAP-FACHTAGUNG 2023

27. bis 29. September 2023 in Köln

für Betriebsräte, Personalräte und
Mitarbeitervertretungen

www.sap-im-betrieblichen-spannungsfeld.de

S/4HANA, SuccessFactors, SAP Analytics Cloud, SAP HCM bzw. H4S4, Concur: die Themen, mit denen sich die Mitbestimmungsorgane beim Einsatz von SAP-Systemen auseinandersetzen müssen, werden nicht weniger. Viele Unternehmen und Organisationen befassen sich derzeit mit umfangreichen Migrationsprojekten auf die aktuelle Software-Generation – und dementsprechend gefordert ist die Mitbestimmung.

Mit unserer Fachtagung bieten wir Orientierung bei den aktuellen technischen und organisatorischen Themen, stellen Handlungshilfen zur Verfügung und kompetente Beratungserfahrung bereit.

Nehmen Sie teil an diesem branchenübergreifenden Erfahrungsaustausch mit Expert*innen, Betriebs- und Personalräten sowie Mitarbeitervertretungen.

Diskutieren Sie mit uns die Herausforderungen des aktuellen SAP-Universums und die Auswirkungen im Rahmen der Digitalisierung von Produktion und Dienstleistungen.

Damit Sie auch in Zukunft Ihre Mitbestimmungsrechte kompetent wahrnehmen können!

Anmelden können Sie sich online unter www.sap-im-betrieblichen-spannungsfeld.de, per Fax 089 55 93 36 61 oder per E-Mail an seminare@bildungswerk-bayern.de

Der **Teilnahmepreis beträgt 1.690 €** und beinhaltet Tagungsunterlagen, Verpflegung und zwei Übernachtungen im EZ mit Frühstück. **Rechtzeitig anmelden lohnt sich!**

Bei einer Anmeldung bis zum 14. Juli 2023 reduziert sich der Teilnahmepreis auf 1.490 €.





So erkennen Sie die ersten Anzeichen einer drohenden Insolvenz

Für Interessenvertretungen ist es sehr wichtig, die Vorboten einer drohenden Insolvenz möglichst früh zu erkennen. Zu diesen Anzeichen zählen:

- Geplante Investitionsvorhaben werden zurückgestellt, technische Geräte oder Anlagen veralten,
- Lieferanten liefern nur noch gegen Vorkasse oder Barzahlung,
- die Belegschaft wird „aus heiterem Himmel“ mit dem Wunsch nach Stundenabbau per Freizeitausgleich konfrontiert,
- die Auslastung des Betriebs bleibt über einen längeren Zeitraum unterhalb ihrer Möglichkeiten,
- die allgemeine Stimmungslage im Betrieb verschlechtert sich, auch weil der „Buschfunk“, also die vertrauliche Information zwischen Kolleg*innen, sich schnell verbreitet

Es handelt sich hierbei um „Krisensymptome“, die sich über einen längeren Zeitraum zu erkennen geben. Angesichts der aktuellen krisenhaften Phase infolge von Corona und Ukraine-Krieg können sich Insolvenzen mittlerweile ohne lange Vorlaufzeiten einstellen.

Insolvenzen: Neue Handlungsmacht für Interessenvertretungen

Interview mit den TBS-Berater*innen Kathrin Drews und Christoph Grüninger sowie mit IGBCE-Fachsekretär Jan Grüneberg über die neue Handlungshilfe zur Unternehmensinsolvenz

Liebe Kathrin, lieber Christoph, lieber Jan, bisher ist die große Insolvenz-welle ausgeblieben. Dennoch habt ihr eine umfangreiche Handlungshilfe für Interessenvertretungen zum Thema veröffentlicht. Warum?

Kathrin: Die Handlungshilfe fußt auf einer Vorgängerversion. Zwischenzeitlich hat das Insolvenzrecht eine wichtige Erweiterung erfahren. Im Jahr 2021 ist das Gesetz zur Unternehmensstabilisierung und Restrukturierung – kurz auch StaRUG genannt – in Kraft getreten. Dies haben wir bei der Neuauflage berücksichtigt.

Könnt ihr kurz skizzieren, was sich durch das StaRUG verändert hat?

Jan: Der Kern ist: Wenn Unternehmen in die Schieflage geraten, bietet das StaRUG die Möglichkeit, die Restrukturierung auf den Weg zu bringen, bevor es zur Insolvenz kommt. Das Motto: Revitalisierung geht vor Abwicklung.

Ein gutes Zeichen für die Beschäftigten und für die Sicherung von Arbeitsplätzen.

Christoph: Genau. Insolvenz ist in hohem Maße angstbesetzt. Im Grunde verhält es sich wie im Film „Der weiße Hai“. Die Protagonisten bekommen ihn nicht oder nur andeutungsweise zu Gesicht. Und dennoch verursacht er eine Angst, die lähmen kann. Das StaRUG soll da wie ein Gegenmittel wirken. Interessenvertretungen gewinnen Handlungsmacht zurück.

Wie das?

Kathrin: Im Rahmen einer vorinsolvenzlichen Restrukturierung entscheidet ein Gericht darüber, ob ein Gläubigerbeirat einzusetzen ist. Dieser hat eine Kontrollfunktion hinsichtlich der Restrukturierungsmaßnahmen. Hier wirken auch Arbeitnehmervertreter*innen mit. Sollte bis dato kein Gläubigerbeirat existieren, kann die Interessenvertretung bei Gericht auf die Einsetzung dieses Gremiums hinwirken. Allerdings ist das Gericht nicht daran gebunden.

Und was tun, wenn das Gericht keinen Gläubigerbeirat einsetzt?

Jan: Dann verfügt die Interessenvertretung immer noch über Optionen, die ihr das Betriebsverfassungsgesetz gibt. Sie hat Informationsrechte in puncto Personal und wirtschaftliche Angelegenheiten. So legen es die §§ 80 bzw. 106 des Betriebsverfassungsgesetzes fest. Das sind die Hebel, mit denen sie die Restrukturierungsabsprachen in Erfahrung bringen und ein Mitspracherecht bei der Restrukturierungsplanung einfordern kann.

Es kommt also auf das proaktive Handeln der Interessenvertretungen an. Gleichzeitig haben sie in Sachen Insolvenz nur wenig Erfahrung. Wie können sie da zielorientiert im Sinne der Beschäftigten handeln?

Christoph: In der Tat ist die geordnete Restrukturierung im Vorfeld einer Insolvenz ein sehr komplexer Prozess. Deshalb haben wir die Broschüre als Handlungshilfe angelegt. Hinzu kommt: Interessenvertretungen haben das Recht, bei Bedarf externen Sachverständigen hinzuziehen. Gerne stehen wir den Interessenvertretungen hierbei gerne zur Verfügung. Ein Anruf genügt.



Dr. Kathrin Drews

kathrin.drews@tbs-nrw.de
0174 160 05 40



Dr. Christoph Grüninger

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



Jan Grüneberg

jan.grueneberg@igbce.de
0511 763 13 70

Jetzt aktualisiert: Handlungshilfe rund um die Unternehmensinsolvenz und Sanierungsmöglichkeiten

Die neue Handlungshilfe gibt Antworten auf folgende Fragen:

- Welche Möglichkeiten bietet das novellierte Insolvenzrecht?
- Wann ist ein Unternehmen insolvent?
- Was sind die „Verbote“ einer Insolvenz?
- Wie verläuft das Insolvenz- bzw. Restrukturierungsverfahren?
- Welche Möglichkeiten der Mitwirkung haben Interessenvertretungen?

Die neue Broschüre beschreibt die wichtigen Stellschrauben übersichtlich und handlungsorientiert. Eine Handlungshilfe aus der Praxis für die Praxis.

Download unter: www.tbs-nrw.de/sp-22-2-6



Neues White Paper zur Qualifizierung und Weiterbildung im Betrieb

Eine bessere Lernumgebung für die Kolleg*innen mitgestalten

Noch allzu häufig wird berufliche (Weiter-)Qualifizierung allein mit der Schulung fernab des eigenen Arbeitsumfeldes assoziiert. Dieses Lernen „off the job“ im klassischen Seminar-Setting tut auch heute noch gute Dienste. Allerdings ist diese als formales Lernen bezeichnete Methode nicht für jeden Lerninhalt geeignet. Zu wenig bekannt ist, dass es zwei weitere Arten des Lernens gibt. Zum einen das informelle Lernen „on the job“, das durch ein Problem im Arbeitsprozess selbst ausgelöst wird. Zum anderen das selbstregulierte Lernen „near the job“, bei dem die lernende Person unabhängig von aktuell zu lösenden Problemen selbst gesteckte Lernziele verfolgt. Diese heute eher noch unbekannten Lernformen können – abhängig von den Lerninhalten – deutlich zielführender sein als das formale Lernen. Doch wann sollten diese Lernformen zum Einsatz kommen?

Diese Frage beantwortet das neue White Paper, das der TBS-Experte Michael Gensler zusammen mit Dr. Julian Decius, Leiter des Arbeitsgebiets Organisationspsychologie an der Universität Bremen, verfasst hat. Es beschreibt die unterschiedlichen Lernformen und ihre Einsatzbereiche. Es zeigt damit zugleich die Möglichkeiten der Interessenvertretungen auf, eine für die Beschäftigten bessere Lernumgebung mitzugestalten. Zugleich eine Chance für das gesamte Unternehmen, sich zukunftsgerecht aufzustellen. Das White Paper steht unter www.tbs-nrw.de/sp-23-2-7 zum Download bereit.



Michael Gensler

michael.gensler@tbs-nrw.de
0172 312 41 86

Ist ein Datentransfer in die USA bald sicher und sorglos?

TBS-Beraterin Racel Bosbach über aktuelle Entwicklungen im Datenschutz und deren Folgen für Beschäftigte

Aktuell unterliegt die Verarbeitung von personenbezogenen Daten in den USA nicht den gleichen Rechten und Schutzbestimmungen wie in der europäischen Union. Um nur ein Beispiel zu nennen: Im Gegensatz zu EU-Behörden können amerikanische Geheimdienste ohne richterliche Anordnung auf Daten, die auf US-Servern gespeichert sind, zugreifen.

Unterschiedliche Datenschutzniveaus zwischen USA und EU

Abkommen wie „Safe Harbour“ und „Privacy Shield“ stehen für erste Versuche, ein nach DSGVO angemessenes Schutzniveau für europäische Bürger*innen im amerikanischen Raum zu etablieren. Die so genannten Schrems-Urteile des EuGH offenbarten jedoch Mängel in diesen Vertragswerken. Die Folge: Die genannten Datenschutzabkommen wurden für unzureichend erklärt.

Diese ungeregelte Situation stellt für internationale Unternehmen ein Hindernis dar, ihren Kund*innen und Beschäftigten einen sicheren Datentransfer zwischen EU und USA zu gewährleisten. Gleiches gilt für amerikanische Unternehmen wie Microsoft, die ihre Software oder Dienstleistungen in Europa anbieten.

Der unsicheren Rechtslage mit proaktivem Handeln begegnen

Doch nun soll dieses Jahr endlich das langersehnte Datenschutzabkommen „Trans-Atlantic Data Privacy Framework“ Abhilfe schaffen. Wenn die Europäische Kommission das Datenschutzniveau als angemessen betrachtet, könnte die USA zu einem in puncto Datenschutz sicheren Drittstaat erklärt werden.

Ein solcher Angemessenheitsbeschluss wäre ein Fortschritt. EU-Bürger*innen könnten von einem Schutzniveau ausgehen, das den europäischen Datenschutzrechten entspricht. Zudem könnten Unternehmen mit internationaler Konzernstruktur einfacher und rechtssicherer Daten in die USA transferieren und dort verarbeiten.

Dennoch bleibt die Lage unsicher. Ob die Europäische Kommission ihre Entscheidung zu dem neuen Datenschutzabkommen gibt, war bis zum Redaktionsschluss offen. Darüber hinaus ist abzuwarten, ob ein positiver Bescheid von großer Dauer sein wird. Denn sicherlich stehen engagierte Datenschutzrechtler*innen bereits in den Startlöchern und prüfen den Entwurf auf Herz und Nieren. Der Aktivist Maximilian Schrems, auf dem sich die erwähnten Schrems-Urteile beziehen, lässt grüßen. Unabhängig von den aktuellen Entwicklungen ist den Interessenvertretungen deshalb ein proaktives Herangehen an die Datenschutzthematik zu empfehlen.



Racel Bosbach

racel.bosbach@tbs-nrw.de

0172 523 56 54

Was können Interessenvertretungen konkret tun?

• Information und Einsicht in Auftragsverarbeitungsverträge

Unabhängig, ob bei vorhandenen IT-Systemen oder bei Neueinführungen – Interessenvertretungen können den Arbeitgeber auf das Thema ansprechen und entsprechend die Serverstandorte der Systeme sowie eine vorhandene Übermittlung von Beschäftigtendaten ins Ausland erfragen. Ein ausgiebiger Informationsfluss ist vonnöten, damit der Betriebsrat eine Übersicht erhält, welche Daten von Beschäftigten betroffen sind und zu welchen Zwecken diese im Ausland verarbeitet werden. Aufschluss geben hier regelmäßig die Verträge, die mit Dienstleistern, Softwareherstellern oder konzerninternen Gesellschaften geschlossen werden.

• Hinzuziehung der betrieblichen Datenschutzbeauftragten

Die Einbindung des oder der betrieblichen Datenschutzbeauftragten kann die Interessenvertretung dabei unterstützen, die notwendigen Informationen sowie Datenschutzfolgenabschätzungen zu erhalten. Darüber hinaus kann der oder die Datenschutzbeauftragte dazu beitragen, dass die Thematik im Betrieb nicht auf die leichte Schulter genommen wird.

• Regelung in Form einer Betriebsvereinbarung

Die Serverstandorte sind ein wichtiger Verhandlungsgegenstand, den man in einer Betriebsvereinbarung oder Rahmenbetriebsvereinbarung verankern kann. Darin kann man beispielsweise festlegen, dass Serverstandorte nur innerhalb der europäischen Union oder eben in sicheren Drittstaaten erlaubt sind. Ebenfalls lassen sich über den § 87 Abs. 1 (6) BetrVG die technischen und organisatorischen Maßnahmen der jeweiligen IT-Systeme in den Fokus nehmen. Bindende Mindestanforderungen können in einer Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Zum Beispiel sollten die Zugriffsrechte auf Beschäftigtendaten durch die Verantwortlichen vor Ort und im Ausland detailliert dargestellt und mit dem Betriebsrat abgestimmt werden. Zusätzlich ist die Regelung der Speicherdauer von Beschäftigtendaten ein geeignetes Werkzeug, um die Verarbeitung im Ausland einzuschränken. Vorstellbar ist auch die Verankerung von Prüfrechten des Betriebsrates, wie eine lesende Rolle im System, oder die Möglichkeit von Audits, um die Einhaltung der Regelungen bezüglich der Zugriffe aus dem Ausland zu prüfen.

Fazit: Interessenvertretungen können schon heute den betrieblichen Datenschutz fördern und ausbauen

Abschließend lässt sich zusammenfassen, dass derartige Regelungen dabei helfen können, den Schutz der Beschäftigten auch im Ausland auszuweiten und festzusetzen. Den aktuellen Entwicklungen und Bestrebungen zur Regelung eines sicheren Datentransfers in die USA zum Trotz: Das Thema Verarbeitung von

Beschäftigtendaten im Ausland bleibt für Betriebsräte weiterhin ein wichtiger Aspekt bei der Mitbestimmung von IT-Systemen. Schon heute können Betriebsräte durch ihre Mitbestimmungs- und Kontrollrechte den Datenschutz im Betrieb fördern und ausbauen.



Arbeitszeit gesundheitsgerecht gestalten – praxisgerechte Instrumente für die Gefährdungsbeurteilung „Arbeitszeit“

TBS-Beraterin Stefani Mehring über ein von der TBS entwickeltes und praxiserprobtes Verfahren

Betriebsräte und Unternehmen, die ihre Arbeitszeitmodelle gesundheitsgerecht weiterentwickeln wollen, stehen vor der Herausforderung, Belastungsfaktoren zu identifizieren. Das Arbeitsschutzgesetz sieht hierfür die Gefährdungsbeurteilung vor. Laut § 5 sind alle Gefährdungen zu beurteilen, denen Beschäftigte im Betrieb unterliegen. Die Realität zeigt jedoch, dass viele Themen in den betrieblichen Gefährdungsbeurteilungen unterrepräsentiert bleiben. Dazu gehört u. a. auch die Arbeitszeitgestaltung. Deshalb arbeiten wir in unseren Beratungen und Seminaren daran, Interessenvertretungen und verantwortliche Führungskräfte für die Thematik zu sensibilisieren.

Eine neue Methode zur Sensibilisierung und Gefährdungsbeurteilung für das Thema „Arbeitszeit“

Häufig fehlen jedoch den Verantwortlichen kleiner und mittlerer Unternehmen handhabbare Methoden für die Umsetzung insbesondere der Gefährdungsbeurteilung „Arbeitszeit“. Deshalb hat die TBS NRW selbst ein Verfahren entwickelt, das sowohl als Gefährdungsbeurteilung „Arbeitszeit“ als auch als Instrument zur Sensibilisierung genutzt werden kann. Zielsetzung bei der Konzeptentwicklung war es, gemeinsam mit betrieblichen Akteur*innen die unterschiedlichen Belastungsfaktoren zur Arbeitszeit im Betrieb zu betrachten und hinsichtlich ihres Risikofaktors für potenzielle Belastungsfolgen zu bewerten.

Grundlage für das von uns entwickelte Verfahren bildete die Broschüre „Arbeitszeit gesund gestalten“, die das Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.nrw) in Kooperation mit der Bezirksregierung Düsseldorf erarbeitet hat. Für die Beratung in Betrieben und zur praktischen Erprobung in Seminaren haben wir aus der Broschüre die Belastungsfaktoren zur Arbeitszeit extrahiert und mit Fragen, die in einer Gefährdungsbeurteilung „Arbeitszeit“ gestellt werden können, ergänzt. Daraus ist ein umfangreicher Fragenkatalog mit einer Ampel-Bewertungsskala und einem anhängenden Maßnahmenplan entstanden.



Stefani Mehring

stefani.mehring@tbs-nrw.de
0173 209 77 71

In der gemeinsamen Diskussion zeigt sich die Vielschichtigkeit des Themas

In einem zweiten Schritt ging es nun an die Erprobung dieses Instrumentariums. Die erfolgte in Seminaren und Beratungen mit Teilnehmenden aus produzierenden Betrieben, dem öffentlichen Gesundheitssektor und Angestelltenbereichen unterschiedlicher Branchen. Als besonders hilfreich hat sich die gemeinsame Diskussion zu den einzelnen Belastungsfaktoren erwiesen. Denn in dieser kommen sehr unterschiedliche Sichtweisen und Erfahrungen ans Tageslicht. Dies hat bei vielen Beteiligten erst die Erkenntnis reifen lassen, wie vielfältig das Thema Arbeitszeitgestaltung ist und wie viele Fallstricke für die Gesundheit es tatsächlich geben kann.

Dies zeigt sich beispielhaft bei der Rettungswache der Stadt Bünde. Bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung „Arbeitszeit“ wurde der Fragenkatalog für die gemeinsame Diskussion zwischen Leitung und Personalrat genutzt. Dabei wurden die Belastungsfaktoren des bestehenden Arbeitszeitsystems identifiziert und Risiken initial bewertet. Die abschließende Bewertung der gesundheitlichen Risiken durch Beanspruchungen und Belastungsfolgen erfolgte gemeinsam zwischen Leitung und Interessenvertretung anhand einer Ampel-Skala. Eine kurze Beschäftigtenbefragung bestätigte zudem die identifizierten Gefährdungen.

Felix Heidenreich, Leiter des Rettungsdienstes, betont die hohe Praktikabilität des Verfahrens: „Mit dem Fragenkatalog war die Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung zur Arbeitszeit aus meiner Sicht schnell, unkompliziert und zielgerichtet durchführbar. Mit dem Ergebnis ist es uns gelungen, Gefahrenschwerpunkte u. a. bei der Dienstplangestaltung zu erkennen und wirksame Maßnahmen zur Beseitigung und Überprüfung zu entwickeln.“

Das TBS-Verfahren: Belastungen reduzieren, Ressourcen stärken

Ein weiterer Vorteil der Bearbeitung von Gefährdungsfaktoren und -risiken im Dialog besteht darin, gleichermaßen Maßnahmen zur Verringerung der Belastungen als auch solche zur Stärkung ausgleichender Ressourcen in den Blick nehmen und mit den betrieblichen Gegebenheiten abgleichen zu können. So wurden die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung „Arbeitszeit“ in bestehende Veränderungsprozesse zur Arbeitszeit eingespielt. Diese beteiligungsorientiert durch Workshops mit Beschäftigten zu gestalten, hat sich ebenfalls als hilfreich erwiesen, um langfristig gesunde Arbeitszeiten in den Betrieben zu gestalten

Die bisherigen Erprobungen des erarbeiteten Vorgehensmodells mit dem Fragenkatalog in den unterschiedlichen Settings hat zweierlei gezeigt: Zum einen muss noch viel Aufklärungsarbeit über die Gefährdungsfaktoren von Arbeitszeitgestaltung erfolgen, zum anderen benötigen Unternehmen und Interessenvertretungen Unterstützung, diese Gefährdungsfaktoren im Betrieb anzugehen. Die Unterstützung durch das von der TBS NRW erarbeitete Verfahren mit einem Fragenkatalog zur innerbetrieblichen Diskussion in Workshops und Diskussionsrunden hat sich dabei schon jetzt bewährt.

14. November | Essen

Flexibilisierung von Arbeitszeiten Betriebliche und Beschäftigtenbelange in Einklang bringen

Mit Stefani Mehring

- Neue Anforderungen an die Arbeitszeitgestaltung
- Gesundheitliche Folgen aufgrund falsch geplanter Arbeitszeit
- Grundlagen der Arbeitszeitgestaltung
- Beteiligung als Grundlage guter Arbeitszeitgestaltung
- Flexible Arbeitszeit gestalten (Arbeitszeitmodelle, Arbeitszeitkonten etc.)
- Rechtliche Grundlagen und Handlungsmöglichkeiten für die Interessenvertretung

Seminar-Nummer: D11-239533-133

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



IT-Mitbestimmung: Ein Marathon, kein Sprint

**TBS-Berater Roman Achmatow über sein Seminar
„IT-Systeme regeln – Überwachung von
Arbeitnehmer*innen verhindern“**

Lieber Roman, die Digitalisierung schreitet in den Unternehmen weiterhin mit Wucht voran. Was sind die größten Risiken dieser Entwicklung für die Beschäftigten?

Betroffene Beschäftigte äußern mir gegenüber häufig ihre berechtigten Ängste. Hierzu gehören vor allem Rationalisierung und Leistungsverdichtung, Transparenz und Überwachung sowie mangelnde Qualifizierung und Überforderung. Sie alle sorgen sich, zur gläsernen und beliebig austauschbaren Belegschaft zu werden. Dabei kann IT wesentlich zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen beitragen. Es kommt darauf an, sie beschäftigtenorientiert zu gestalten.

Wie können die Interessenvertretungen diesen Risiken wirksam begegnen?

Es gilt häufig zunächst einmal, sich einen Überblick zu verschaffen und die passenden Werkzeuge für die jeweiligen Aufgaben parat zu haben. Brauchen oder haben wir eine IT Rahmenvereinbarung? Welche Einzelsysteme sind besonders gravierend für unsere Kolleginnen und Kollegen? Wie fordern wir die rechtzeitige und umfassende Information zu Einführungen und Änderungen von IT ein? Und wie organisieren wir uns hierzu Gremien intern? Nicht alle Betriebs- oder Personalratsmitglieder müssen sich dabei zu Expert*innen in Sachen IT entwickeln. In der Regel sind sie es bereits für ihren eigenen Betrieb und können so wichtige Schritte in die richtige Richtung gehen. Und für den Rest gibt es ja noch uns externe Sachverständige.

Du veranstaltest ein zweitägiges Seminar zum Thema. Was nehmen Teilnehmende hieraus mit?

Zunächst verschaffen wir uns einen möglichst genauen Überblick zur IT-Mitbestimmung und erarbeiten gemeinsam Pläne, wo und wie wir konkret ansetzen können. Hier hilft den Teilnehmenden häufig auch der Erfahrungsaustausch mit anderen Betriebs- und Personalräten. Man kann von den gegenseitigen Erfahrungen lernen und von Lösungen oder Ideen profitieren, die woanders bereits erfolgreich waren. Als Referent werde ich selbst auch Instrumente und Prozesse aus meiner Praxis in den Betrieben vorstellen, mit denen der Berg namens IT-Mitbestimmung Schippe für Schippe abgetragen werden kann. Wichtig ist mir dabei immer im Blick zu behalten, dass IT-Mitbestimmung ein Marathon ist und kein Sprint.



14. bis 15. Juni | Hamm

IT-Systeme regeln – Überwachung von Arbeitnehmer*innen verhindern Grundlagen der Mitbestimmung

Mit Roman Achmatow

- IT-Systeme sowie IT-Entwicklungstrends und Auswirkungen auf die Beschäftigten
- Besondere Verarbeitungssituationen mit Leistungs- und Verhaltenskontrolle
- Überwachung und Kontrolle erkennen, einordnen, regeln und/oder verhindern
- Rechtliche Grundlagen im Überblick (BetrVG, LPVG NRW, DSGVO, BDSG)
- Beteiligungsrechte und Handlungsansätze der Interessenvertretung
- Pflichten des Unternehmens und Rechte betroffener Personen
- Einführung neuer IT-Systeme mitbestimmen, gestalten und verbessern
- Zusammenarbeit mit der/dem Datenschutzbeauftragten
- Rahmenbetriebs-/ Dienstvereinbarung versus Einzelvereinbarung

Seminar-Nummer: D11-239543-133

Seminarkosten: 760 € + ca. 210 € für Verpflegung*



Roman Achmatow

roman.achmatow@tbs-nrw.de

0173 209 77 69

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



Juni			
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
IT-Rahmenvereinbarung der Zukunft Stabile Regelungen für dynamische IT-Systeme	21.–22.06. in Hamm **	760,- + ca. 210,-*	D11-239548-133
August			
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
Aktuelle Aufgaben des Arbeitsschutzausschusses (ASA) im Betrieb: Die Arbeit des ASA verstehen und optimieren	23.–24.08. in Düsseldorf	760,- + ca. 245,-*	D11-239555-133
In zehn Schritten zu einem effektiven BEM Praktische Anleitung für betriebliche Interessenvertretungen	29.–30.08. in Hamm	760,- + ca. 210,-*	D11-239551-133
Grundlagen der (alters- und altersngerechten) 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. 69,-*	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
Mitbestimmung bei Customer-Relationship-Management-Projekten (CRM): Regelungspunkte und Technik am Beispiel Salesforce	13.09. in Duisburg	375,- + ca. 69,-*	D11-239526-133
Microsoft Office 365 und Co.: Moderne IT-Strukturen mitbestimmen	19.–20.09. in Duisburg **	760,- + ca. 265,-*	D11-239556-133
Toolbox Wirtschaftsausschuss Rechtsgrundlagen – Analyseinstrumente - Informationsmanagement	19.–20.09. in Duisburg **	760,- + ca. 245,-*	D11-239527-133
Die digitale Personalakte: Datenschutz vor Prozessoptimierung!	20.09. in Düsseldorf	375,- + ca. 55,-*	D11-239553-133
Telearbeit, Mobile Arbeit, Home-Office und Co.: Risiken minimieren und Chancen nutzen	26.–28.09. in Hamm **	990,- + ca. 359,-*	D11-239552-133
Auf die Plätze, fertig, los! REFA und Co. Betriebliche Verfahren zur Arbeitsvorgabenermittlung	26.09. in Dortmund	375,- + ca. 69,-*	D11-239528-133
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 Buchungssapp: 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	08.–09.11. in Dortmund **	375,- + ca. 69,-*	D11-239532-133
Digitalisierung gut und gesund gestalten: Mitbestimmung nutzen und Belastungen frühzeitig begegnen	13.11. in Dortmund	375,- + ca. 55,-*	D11-239547-133
Flexibilisierung von Arbeitszeiten: Betriebliche und Beschäftigtenbelange in Einklang bringen	14.11. in Essen	375,- + ca. 69,-*	D11-239533-133
SAP HANA-Migration: Welche Herausforderungen sind zu erwarten?	22.11. in Essen	760,- + ca. 265,-*	D11-239534-133

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

Unser Seminarprogramm Expertinnen- und Expertenwissen zur Gestaltung der Arbeitswelt



Das profis-Programm bietet viele Seminare speziell für Interessenvertretungen, die einen kompakten und praxisorientierten Einstieg in wichtige mitbestimmungsrelevante Themenbereiche suchen. Kompetente und erfahrene Referent*innen geben hilfreiche Tipps und sorgen damit für einen erfolgreichen Einstieg in die Mitbestimmungspraxis. Wir freuen uns auf intensive unterkenntnisreiche Seminare mit Euch! Das komplette aktuelle Programm finden Sie hier: www.tbs-nrw.de/seminarprogramm

21.–22. Juni | Hamm

IT-Rahmenvereinbarung der Zukunft: Stabile Regelungen für dynamische IT-Systeme

Mit Michael Gensler

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

Seminar-Nummer: D11-239548-133

Seminarkosten: 760 € + ca. 210 € für Verpflegung*

15. August | Dortmund

Betriebliche Zeiterfassungssysteme regeln Regulationsansätze für Personalzeit-, Betriebs-, Maschinen- und Projektzeiten

Mit Michael Gensler

- Arten von Zeiterfassungen und ihre Zwecke kennen lernen
- Bestehende Risiken für Beschäftigte erkennen und Chancen erschließen
- Relevante Rechtsgrundlagen kennen
- Handlungsansätze erarbeiten
- Mögliche Regelungsinhalte behandeln

Seminar-Nummer: D11-239521-133

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

22. August | Duisburg

Digitalisierung, KI, Arbeit 4.0 Welche Trend-Themen stehen als nächstes an?

Mit Sigrid Rose

- Kurzer Rückblick auf 40 Jahre Digitalisierung
- Beschleunigende Trends: Dekarbonisierung, Deglobalisierung, Demografie
- Was erwarten Wissenschafts- und Unternehmensverbände? Was ist Zukunftsforschung?
- Wie bereiten wir uns als Interessenvertretungen auf den Wandel vor?

Seminar-Nummer: D11-239522-133

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



23. August | Duisburg

Lohnt sich Leistung wirklich? Leistungsbezogene Entgeltsysteme

Mit Jens Göcking

- Leistungsbezogenes Entgelt
- Akkord, Prämie, Zielvereinbarung
- Leistungsbeurteilung
- Ergebnisbezogene Systeme, Bonussysteme
- Rahmenbedingungen (Kennzahlensysteme, IT-Systeme)

Seminar-Nummer: D11-239523-133

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

24.–25. August | Düsseldorf

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

Mit Katja Köhler

- 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: D11-239555-133

Seminarkosten: 760 € + ca. 210 € für Verpflegung*

29. August | Essen

Grundlagen der (alters- und alternsgerechten) Schichtplanung: Schichtarbeit nach arbeitswissenschaftlichen Kriterien

Mit Diana Reiter

- 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: D11-239524-133

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

Neues White Paper: „Softwareergonomie in IT-Vereinbarungen regeln“

TBS-Berater Hannes Pankratz über ein wichtiges mitbestimmungspflichtiges Thema

Ergonomische Anforderungen sind nicht nur für Schreibtisch, Bürostuhl & Co. relevant. Sie gelten auch für IT-Systeme. Software soll Beschäftigten als Werkzeug dienen, zuverlässig laufen und sich ohne großes Nachdenken nutzen lassen. Ist dies nicht der Fall, kann sie zur zusätzlichen Belastung bei der Arbeit werden und beispielsweise zu Stress, erhöhter Augenbelastung oder anderen Gefährdungen führen.

Doch wie lässt sich überprüfen, ob die Software zur nutzenden Person, Aufgabe und Arbeitsumgebung passt? Diese Frage beantwortet das aktuelle White Paper „Softwareergonomie in IT-Vereinbarungen regeln“. Es stellt Informationen zu den Grundbegriffen der Softwareergonomie bereit, bietet eine kompakte Darstellung staatlicher und berufsgenossenschaftlicher Vorgaben und zeigt Verfahren für die Ermittlung von Gefährdungen auf.



Die enthaltenen Checklisten richten sich nach dem neuesten arbeitswissenschaftlichen Stand und wurden bereits mit beratender Unterstützung der TBS in IT-Betriebs- und Dienstvereinbarungen als Regelung integriert. Zur Verankerung des Themas können Betriebs- und Personalräte ihre Mitbestimmungsrechte im Arbeits- und Gesundheitsschutz geltend machen und so einen wichtigen Beitrag zur gesundheitsgerechten Digitalisierung leisten.

Wie Sie das Thema in eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung integrieren und (auch strategisch) durchsetzen können, zeigen wir gerne in Form von Seminaren oder einer Beratung vor Ort.

Download unter: www.tbs-nrw.de/sp-23-2-15



Dr. Anne Müller

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



Hannes Pankratz

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



Svenja Budde

svenja.budde@tbs-nrw.de
0172 700 31 62

Platzhalter FSC Logo und
Klimaneutral gedruckt

Neu im TBS-Team

Seit dem 1. März 2023 unterstützt Regina Tölle das Team in der Hauptstelle als Bereichsverantwortliche für Haushalt, Finanzen und Controlling. Nach dem BWL-Studium an der FH Dortmund hat sie über sieben Jahre bei einer Kanzlei als Prüfungsassistentin in der Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung gearbeitet. In dieser Zeit machte Sie eine Weiterbildung zur Bilanzbuchhalterin. Zuletzt arbeitete sie als Bereichsleitung Rechnungswesen in der Immobilienbranche.



Regina Tölle
regina.toelle@tbs-nrw.de
0231 24 96 98 30

Seit dem 1. März 2023 unterstützt Daniela Kreklow das Projekt „Zukunftszentrum KI NRW“. Sie ist geprüfte Rechtsfachwirtin und hat Betriebswirtschaft und Wirtschaftspsychologie an der FOM in Dortmund studiert. Ihre Schwerpunkte lagen dabei u. a. auf Führungs- und Motivationstheorien sowie Change-Management-Prozessen. In den letzten Jahren war sie daneben für eine Rechtsanwalts-, Wirtschaftsprüfer- und Steuerberaterkanzlei in Dortmund tätig. Dort hat sie sich auf die Begleitung von Digitalisierungs- und Auditierungsprozessen sowie Personalauswahl und -entwicklung fokussiert. Ihre Begeisterung für innovative Arbeitsweisen und ihre Fähigkeit, kreative und lösungsorientierte Ansätze in Arbeitskontexten umzusetzen, zeichnen sie aus.



Daniela Kreklow
daniela.kreklow@tbs-nrw.de
0162 103 57 69