Schnittpunkt www.tbs-nrw.de Ausgabe 4 | 2023





Informationen | Beratung | Seminare

Künstliche Intelligenz (KI):

Mitbestimmung wahrnehmen

Potenziale durch Qualifizierung heben!

Weiterbildung mit einer BV gemeinschaftlich regeln

Die 4-Tage-Woche als neue Vollzeit

Vor- und Nachteile des neuen Arbeitszeitmodells

Inhaltsverzeichnis

4

IT-Rahmenvereinbarung: Mit dem richtigen Prozess zur Digitalisierung

9

Praxisbeispiel BV Qualifizierung: Weiterbildung als Baustein der Zukunftssicherung

12

Inhouse-Seminare – kompakter Einstieg, gezielter Aufbau!

6

Künstliche Intelligenz: Mitbestimmung wahrnehmen

10

Die 4-Tage-Woche als neue Vollzeit

13

Neue Themen für die betriebliche Mitbestimmung

16

Neu im TBS-Team

8

Potenziale durch Qualifizierung heben! Weiterbildung mit einer BV gemeinschaftlich regeln

11

Leiharbeit im Betrieb? So schafft der Betriebsrat faire Bedingungen für alle

14

von profis für profis Seminarprogramm

Impressum

Herausgeber: Technologieberatungsstelle beim DGB NRW e.V.,

Westenhellweg 92 - 94, 44137 Dortmund

Homepage: <u>www.tbs-nrw.de</u>
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: Pruksachat | KomootP | Jamrooferpix |

genioatrapado | berkahjayamaterial | rawpixel.com **Portraits:** © Andi Werner Photography © Katrin Biller **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



Ein rosa Elefant namens Transformation

Berater*innen – und das heißt auch wir von der TBS – werden häufig gerufen, wenn betriebliche Probleme zu lösen sind und es im Betrieb damit nicht richtig vorwärts geht. Regelmäßig stellt sich vor Ort heraus, dass hinter dem Anlass der Beratung weitere Probleme stecken. Vielfach sind diese wesentlich größer, bedeutsamer und vermutlich noch schwieriger zu lösen, als das Thema, zu dem die Berater*innen gerufen wurden. Diese Themen stehen wie der sprichwörtliche "rosa Elefant", den keiner sehen und über den keiner sprechen möchte, im Raum.

Ein aktueller rosa Elefant in vielen Betrieben ist die Transformation zu einer digitalen und CO_2 -neutralen Wirtschaft. Während viele Betriebe im Automotive-Sektor die Folgen der Wende zur Elektromobilität bereits jetzt deutlich spüren, scheinen Betriebe in anderen Sektoren noch wenig von der Transformation betroffen zu sein. Das stimmt insofern, als z. B. in den Verwaltungen und im Gesundheitswesen anders als im Automobilsektor nicht die Produkte und Dienstleistungen durch CO_2 -schonende Alternativen ersetzt werden müssen. Allerdings wird auch in diesen Sektoren viel Energie verbraucht. Es ist sehr wahrscheinlich, dass die damit verbundenen CO -Ausstöße in absehbarer Zeit deutlich reduziert werden müssen. Nicht zuletzt besteht vielfach Aufholbedarf bei der Optimierung und Digitalisierung der Prozesse.

Der rosa Elefant "Transformation" hat viele Seiten. Für jeden Betrieb sind die Themenfelder, eine gute Beschäftigung zu sichern, unterschiedlich. Ein genauer Blick ermöglicht es, anstelle eines demotivierenden Problem-Elefanten die praktischen Handlungsfelder und Stellschrauben zu erkennen, mit denen die große Zukunftsaufgabe Schritt für Schritt angegangen werden kann. Ein gutes Beispiel hierfür ist die Initiative des Betriebsrats der Martinrea Honsel Germany GmbH in Meschede für eine Betriebsvereinbarung "Qualifizierung", die wir auf S. 9 vorstellen.

Gerne unterstützen wir von der TBS vor Ort, wenn es darum geht, den Anpack

für gute und sichere Arbeit in der Transformation zu finden!

Glückauf!

 $\label{eq:Dr. Urs Peter Ruf, Leiter TBS NRW e.V.} \textbf{Dr. Urs Peter Ruf, Leiter TBS NRW } \textbf{e.V.}$

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

Un Peter Ruf



IT-Rahmenvereinbarung: Mit dem richtigen Prozess zur Digitalisierung

TBS-Beraterin Racel Faller über eine

Rahmenvereinbarung IT und ihre Vorteile für die Mitbestimmung von modernen Systemen.

Die Einführung neuer und Veränderung bestehender IT-Systeme gehört heute zum Unternehmensalltag. Deshalb bietet sich hier die sozialpartnerschaftliche Erarbeitung und Verabschiedung einer entsprechenden IT-Rahmenvereinbarung an. Mit ihr lassen sich grundsätzliche Regelungen treffen, die für alle bestehenden und zukünftigen Systeme Geltung haben. So sind bei jeder Neueinführung oder Veränderung nur noch die spezifischen, das konkrete System betreffenden Fragen zu klären. Der Artikel beschreibt die Vorteile und Möglichkeiten einer IT-Rahmenvereinbarung.

IT-Rahmenvereinbarung:

Strukturen und Klarheit für die Mitbestimmung

Eine IT-Rahmenvereinbarung zeigt allen Beteiligten – von der Einführung bis zur Veränderung – den Weg, ein konkretes IT-System zu regeln. Dabei berücksichtigt eine solche Vereinbarung nicht nur die Regelungen bei der Einführung neuer Systeme. Sie kann auch Festlegungen hinsichtlich der Veränderung und Erweiterung von Systemen treffen, die durch moderne Softwareentwicklung zur Alltäglichkeit geworden ist. So wird die IT-Rahmenvereinbarung zum betrieblichen Regelwerk für die Digitalisierung ohne Hindernisse und Verzögerung, weil sie sich an den Interessen der Beschäftigten und den Mitbestimmungsrechten ausrichtet.

Eine IT-Rahmenvereinbarung kann für und durch die Betriebsparteien Definitionen rund um die IT festlegen – so etwa bei Regelungen zum Datenschutz und auch bei schwammigen Begrifflichkeiten wie "künstliche Intelligenz". Hier lässt sich Klarheit schaffen, was z. B. innerbetrieblich unter diesem Begriff verstanden wird. Damit greift man regelmäßigen Unstimmigkeiten vor und schafft Tatsachen für die Mitbestimmung. Zudem kann alles, was an IT-Systemen gleichartig ist, in einer Rahmenvereinbarung gemeinsam geregelt werden. So etwa Grundsätze zum Umgang mit personenbezogenen Daten, zur Missbrauchskontrolle oder zum Einsatz von künstlicher Intelligenz.

IT-Rahmenvereinbarung: Klare Abstimmung dank Standardisierung

Sind diese in einer Rahmenvereinbarung geregelt, braucht es bei der Einführung oder Veränderung eines IT-Systems hierüber keine weiteren Verhandlungen mehr. Die Erfahrung zeigt zudem einen weiteren Vorteil: Einzelne Vereinbarungen zu konkreten Systemen werden dadurch nicht nur sehr viel kürzer, sondern erleben oftmals eine Form der Standardisierung. Das macht die Vereinbarungen viel ähnlicher und unterstützt alle Beteiligten im Prozess. Im besten Fall entwickelt sich dadurch ein eingespielter Ablauf in den Fachabteilungen (wie Personal und IT) und innerhalb der Interessenvertretung.

Damit Beschäftigte sich einbringen können, braucht es zudem klare Strukturen der Beteiligung. Die Rahmenvereinbarung IT kann ein Werkzeug sein, das durch Pilotierungen und Qualifizierungsmaßnahmen den Raum für Kolleg*innen schafft, aber auch bindende Strukturen festlegt, wann und wie Interessenvertretungen ihre Mitbestimmungsrechte wahrnehmen können.

Die IT-Rahmenvereinbarung wirkt aufgrund der Festschreibung von Grundsätzen und eines geregelten Prozesses dynamisierend auf die Einführung, da diese eine Klarheit für alle Beteiligten und damit eine Arbeitserleichterung schafft. Zudem bietet die Rahmenvereinbarung der Mitbestimmung einen Zugewinn an Flexibilität, um Wandel nicht nur zu gestalten, sondern auch anzustoßen.

10. bis 11. April 2024 | Duisburg
IT-Rahmenvereinbarung der
Zukunft Stabile Regelungen
für dynamische IT-Systeme

Mit Racel Faller

- 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

Seminarkosten: 840 € + ca. 259 € für Verpflegung*

Eine IT-Rahmenvereinbarung sichert Informationsfluss auf Augenhöhe

Neben der Sicherstellung eines strukturierten und klaren Prozesses bei der Mitbestimmung von IT-Systemen, legt die IT-Rahmenvereinbarung einen besonderen Fokus auf den Informationsfluss zwischen den Betriebsparteien. Die Praxis zeigt, dass es oftmals bereits in der Planungsphase von IT-Projekten an elementaren Informationen für die Mitbestimmung fehlt. Für eine Mitbestimmung ohne Verzögerung braucht es daher einen geregelten Prozess, der nicht nur die rechtzeitige und umfassende Information des Gremiums festschreibt, sondern diese auch konkret mit einer strukturierten Information z. B. in Form einer Checkliste ausgestaltet.

Die Beratungserfahrung der letzten Jahre zeigt, dass es einen Grundstock an Fragen zu IT-Systemen gibt, die jedes Gremium stellen sollte. Aus diesem Grund haben wir eine Checkliste erarbeitet, mit dem sich dieses Fragenset bei der Einführung oder Änderung von IT-Systemen Punkt für Punkt abarbeiten lässt. Sie enthält Aspekte wie "Welche Funktionen, Module und Applikationen des Systems sollen eingesetzt werden", "Welche Rollen und dazugehörigen Rechte sollen eingerichtet werden?" oder "Welche Beschäftigtengruppen sind von dem Einsatz betroffen?" und steht auf unserer Website zum Download bereit.

Mit der IT-Rahmenvereinbarung aktiv und auf Augenhöhe mitbestimmen

Eine IT-Rahmenvereinbarung zur Einführung und Änderung von IT-Systemen bildet einerseits das Fundament der rechtzeitigen wie umfassenden Information der Interessenvertretung. Andererseits ermöglicht es dem Gremium, Digitalisierungsprozesse frühzeitig zu erkennen und auf Augenhöhe mitzugestalten. Gerne unterstützt die TBS Interessenvertretungen bei der Erstellung und Modernisierung von Rahmenvereinbarungen.



Racel Faller racel.faller@tbs-nrw.de 0172 523 56 54

Kostenloser Download

Die Checkliste können Sie unter www.tbs-nrw.de/sp-23-4-5 herunterladen.





Abbildung: Leicht verständlich und übersichtlich gestaltet - die Checkliste zur Bewertung von IT-Systemen

Künstliche Intelligenz: Mitbestimmung wahrnehmen

TBS-Berater*innen Dr. Johanna
Renker und Markus Dempki zur Mitbestimmung bei Künstlicher Intelligenz

Künstliche Intelligenz (KI) hält immer stärker Einzug in die Betriebe. Der Grund: Künstliche Intelligenz verspricht erhebliche Effizienzgewinne. Diese Prozesse berühren aber immer auch Fragen der betrieblichen Mitbestimmung. Die TBS-Berater*innen Dr. Johanna Renker und Markus Dempki arbeiten in den KI-Projekten "Zukunftszentrum KI NRW" und "Arbeitswelt.Plus". In diesem Interview beschreiben sie, wie Betriebsrat, Personalrat & Co. Künstliche Intelligenz aus der Perspektive der Mitbestimmung angehen können.

Das Thema" Künstliche Intelligenz" gewinnt zunehmend an Bedeutung. Wie ist es dazu gekommen?

Johanna: Künstliche Intelligenz ist aktuell in aller Munde, weil sie rasant fortschreitet und viele Aspekte unseres Arbeitslebens verändert. Insbesondere durch den Chatbot ChatGPT wurde der praktische Nutzen von KI-Lösungen für breite Teile der Gesellschaft deutlich sichtbar und ist nicht mehr wegzudenken.

Welche KI-Anwendungen in den Betrieben gibt es?

Markus: KI-Lösungen können schon heute entlang der kompletten betrieblichen Wertschöpfungskette eingesetzt werden. Vom Bewerbermanagement über die Warenlogistik bis hin zum Kundenservice lassen sich verschiedenste Betriebsprozesse durch Künstliche Intelligenz unterstützen. Insbesondere größere Betriebe machen hiervon aktuell schon Gebrauch, während sich kleinere und mittlere Unternehmen vielfach noch zurückhalten.

ChatGPT ist ein Computerprogramm von OpenAI, das Texte schreiben kann. Es wurde mit vielen Informationen gefüttert, um menschenähnliche Antworten zu geben. Das Programm kann für viele verschiedene Dinge genutzt werden, von kurzen Nachrichten bis hin zu ausführlichen Erklärungen.





Das Zukunftszentrum KI NRW ist sozialpartnerschaftlich ausgerichtet. Gemeinsam mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter*innen verfolgt das Zentrum das Ziel, die Chancen und Potentiale von Digitalisierung und Künstlicher Intelligenz im betrieblichen Umfeld zu nutzen und so Unternehmen in NRW in ihrer Wettbewerbsfähigkeit zu stärken. Die Einrichtung wird von einem Konsortium aus 5 Partnern getragen und bietet eine partnerschaftliche und menschenzentrierte Unterstützung durch Information, Beratung und Qualifikation an. Die Angebote richten sich an alle betrieblichen Akteur*innen.



Dr. Johanna Renker johanna.renker@tbs-nrw.de 0173 20 977 62



Tim Schmidt tim.schmidt@tbs-nrw.de 0152 07 68 50 23



Dr. Bianca Zickerick bianca.zickerick@tbs-nrw.de 0173 540 84 49



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

Das Projekt **Zukunftszentrum KI NRW** wird im Rahmen des Programms Zukunftszentren durch das **Bundesministerium für Arbeit und Soziales** und vom **Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW** sowie durch die **Europäische Union** über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert.









Zur Mitbestimmung: Welche Relevanz hat das Thema "Künstliche Intelligenz" für die Interessenvertretung?

Johanna: Künstliche Intelligenz ist für sie hoch relevant, da sie umfangreiche Änderungen mit sich bringen kann. Dabei geht es nicht nur um technische Aspekte, sondern auch um soziale, ethische und organisatorische Gesichtspunkte. So verändern Chatbots und virtuelle Assistenten die Art, wie Menschen mit Technologie interagieren und möglicherweise auch miteinander. Außerdem müssen sich Unternehmen oft neu organisieren, um KI effektiv zu integrieren, z. B. indem Prozesse komplett digital abgebildet werden. Damit KI-Lösungen eine Unterstützung für die Beschäftigten sind, ist es wichtig, sie im Rahmen der Mitbestimmung wirkungsvoll mitzugestalten.

Wie können diese für die Mitbestimmung relevanten Gestaltungs- und Regelungsmöglichkeiten aussehen?

Markus: Grundsätzlich können KI-Anwendungen durch Einzeloder Rahmenvereinbarungen geregelt werden. Einige Gremien nehmen zum Beispiel Regelungspunkte zu KI in ihrer Rahmenbetriebsvereinbarung für IT-Systeme auf. Andere entwickeln im Gegensatz dazu eine Einzelvereinbarung und vertiefen in dieser das Thema KI. Wir empfehlen, die einzelnen Regelungspunkte individuell auszugestalten. Wichtig ist, das Thema anzugehen, sich zu informieren und sich nicht verunsichern zu lassen.

Wie kann die TBS die Interessenvertretung bei der betrieblichen Mitbestimmung unterstützen?

Johanna: Geht es um eine erste Orientierung oder um eine Vertiefung zum Thema "Künstliche Intelligenz", so bietet die TBS hierzu passgenaue Inhouse-Seminare und Veranstaltungen an. Über die Projekte "Zukunftszentrum KI NRW" und "Arbeitswelt.Plus" stehen zudem auch kostenlose Qualifizierungsund Beratungsmöglichkeiten zur Verfügung. Ist eine bestimmte KI-Vereinbarung angedacht, so unterstützen wir gerne durch eine fundierte Beratung in Form von externem Sachverstand. Für die Erstellung einer Vereinbarung hat die TBS verschiedene KI-Tools entwickelt, um das Thema schnell, einfach und wirkungsvoll zu regeln.

Ist Künstliche Intelligenz nur ein Hype oder eine langfristige Veränderung der Arbeitswelt?

Markus: Auch wenn das Thema KI meiner Einschätzung nach aktuell durch die Medien etwas "gehypt" wird, kommt es durch die Technologie zu bedeutsamen Änderungen im Berufsleben. Insbesondere standardisierte Tätigkeiten werden zunehmend durch KI unterstützt oder ersetzt. Sicherlich werden durch KI auch gänzlich neue Aufgaben und Jobs entstehen, die wir uns heute vielleicht so noch gar nicht vorstellen können.



Im Kompetenzzentrum Arbeitswelt. Plus entwickeln Unternehmen und Hochschulen aus Ostwestfalen Lippe gemeinsam mit der IG Metall und der TBS NRW Ansätze für die Einführung von Künstlicher Intelligenz in der Arbeitswelt. Hierbei werden die Bereiche Mensch, Organisation und Technik gleichermaßen berücksichtigt. Neben technischen Aspekten werden beispielsweise auch die Auswirkungen auf die Gestaltung von Arbeitsplätzen und die Qualifizierung von Mitarbeiter*innen betrachtet. In acht Leuchtturmprojekten werden konkrete Lösungen erprobt, in denen KI-Technologien für unterschiedliche Anwendungsfelder verfügbar gemacht werden.



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



Markus Dempki markus.dempki@tbs-nrw.de 0173 209 77 67

Das Forschungs- und Entwicklungsprojekt wird durch das **Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)** im Programm "Zukunft der Wertschöpfung – Forschung zu Produktion, Dienstleistung und Arbeit" gefördert und vom Projektträger Karlsruhe (PTKA) betreut.



Potenziale durch Qualifizierung heben!

Weiterbildung mit einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung gemeinschaftlich regeln

TBS-Berater Markus Dempki über die

Ausgestaltungsmöglichkeiten und Chancen durch eine Vereinbarung zum Thema Qualifizierung

Eine Betriebsvereinbarung, die das Thema Qualifizierung strategisch regelt, hat auch für den Arbeitgeber zahlreiche Vorteile. Mit Beschäftigten, die ihre beruflichen Kompetenzen erweitern, verbessern sich die Fähigkeiten des Unternehmens, die anstehenden Veränderungsprozesse erfolgreich zu bewältigen. Wie lässt sich das Thema angehen und eine Betriebsvereinbarung erfolgreich auf den Weg bringen?

Ein guter Beginn: Ausgangslage prüfen!

Bevor eine Vereinbarung in Angriff genommen wird, ist es sinnvoll zu prüfen, inwieweit Tarifverträge Regelungen und Ansprüche der Beschäftigten zur Qualifizierung enthalten. Ein Beispiel ist der "Tarifvertrag Bildung" der Metall- und Elektroindustrie NRW. Auch Haustarifverträge können derartige Regelungen enthalten. Durch eine Betriebsvereinbarung können die tariflichen Regelungen konkretisiert und vor allem die Umsetzung und Motivation der Beschäftigten zur Weiterbildung gestärkt werden.



Markus Dempki markus.dempki@tbs-nrw.de 0173 209 77 67

Qualifizierung gemeinschaftlich regeln!

Aber auch ohne tarifliche Grundlage lassen sich im Betrieb Regelungen zur Qualifizierung treffen. Die unten abgebildete Aufzählung zeigt exemplarisch, welche Fragen sich zum Beispiel durch eine Vereinbarung gut beantworten lassen. Wichtig hierbei ist es, eine gemeinsame und sozialpartnerschaftliche Lösung zu finden. Denn dies unterstreicht den Willen des Unternehmens, Herausforderungen zusammen mit den Beschäftigten zu bewältigen. Dies wirkt sich positiv auf die Motivation, die Produktivität, die Arbeitsqualität und die Innovationsfähigkeit aus.

Zur Förderung der Weiterbildung gibt es eine breite Palette an Unterstützungsangeboten. Das Angebot reicht von betrieblicher oder individueller Beratung bis hin zur weitreichenden finanziellen Förderung. Neben der Unterstützung bei der Entwicklung einer Betriebsvereinbarung informiert die TBS gerne zu Fördermöglichkeiten und vermittelt für den Betriebsrat bei Bedarf passende Ansprechpartner*innen.

THEMEN FÜR EINE BY ZUM THEMA QUALIFIZIERUNG

- Was ist mit Qualifizierung gemeint?
- Welche Arten von Qualifizierung werden angeboten?
- Wer hat Anspruch auf welche Qualifizierung?
- Wie wird der Qualifizierungsbedarf festgestellt?
- Wie werden Qualifizierungsgespräche ausgestaltet?
- Wie werden Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt, überprüft und dokumentiert?
- Welche finanziellen Mittel werden bereitgestellt und wie werden diese verwendet?
- Welche Rechte und Pflichten haben die Beschäftigten?

Praxisbeispiel: Betriebsvereinbarung Qualifizierung

Weiterbildung als Baustein der Zukunftssicherung am Beispiel der Martinrea Honsel Germany GmbH

Interview mit Carmen Schwarz, erste Bevollmächtigte der IG Metall Arnsberg, Mohamed Nouira, Betriebsratsvorsitzender der Martinrea Honsel Germany GmbH, und TBS-Berater Markus Dempki

Liebe Carmen, lieber Mohamed, lieber Markus, ihr habt eine Betriebsvereinbarung zum Thema Qualifizierung auf den Weg gebracht. Wie ist es dazu gekommen?

Carmen: Als Automobilzulieferer steht Martinrea Honsel aktuell vor großen Veränderungen. Die Transformation hin zur E-Mobilität ist deutlich spürbar. Dies war unter anderem ein Grund für uns, im Jahr 2022 einen Tarifvertrag zur Stärkung und Sicherung von Zukunftsfähigkeit und Beschäftigung abzuschließen, der das Thema Qualifizierung besonders aufgreift. Durch die Betriebsvereinbarung wird der bestehende Tarifvertrag weiter konkretisiert.

Könnt ihr kurz beschreiben, was euch bei der Erstellung der Betriebsvereinbarung besonders wichtig war?

Mohamed: Uns ging es besonders darum, die finanziellen Mittel für Qualifizierungsmaßnahmen für die Beschäftigten zu erhöhen und die Verwendung der Mittel genauer zu regeln. Zudem sollte der Prozess der Qualifizierungsbedarfserhebung konkreter definiert werden.

Apropos Finanzierung: Es stehen eine Reihe von staatlichen Unterstützungsleistungen zur Verfügung, um die Weiterbildung in den Betrieben zu fördern. Wie steht ihr einer Nutzung von staatlich bereitgestellten Mitteln gegenüber?

Markus: Grundsätzlich spricht erst einmal nichts dagegen, wenn die Kosten für Qualifizierungsmaßnahmen von Dritten übernommen werden, solange diese Finanzierungsform eine Ergänzung darstellt. Wichtig: Das Qualifizierungsbudget darf sich nicht verringern, nur weil zum Beispiel staatliche Förderungen wegfallen oder aufgebraucht sind.

Wie stellt ihr sicher, dass sich das Budget für Qualifizierung erhöht und es somit zu einer verstärkten Nutzung von Qualifizierungsmaßnahmen kommt?

Mohamed: Für uns ist klar, dass alle Qualifizierungsmaßnahmen, die bislang schon durch den Arbeitgeber finanziert wurden, auch weiterhin von ihm finanziert werden. Dies gilt zum Beispiel für die Kostenübernahme von Aufstiegsfortbildungen zum Meister, Techniker und Fachwirt, für "offene" Qualifizierungsangebote laut Weiterbildungskatalog und für Führungskräfteentwicklungsmaßnahmen. Wir möchten durch zusätzliche Mittel echte Verbesserungen für die Kolleginnen und Kollegen erreichen und nicht den Status quo von gestern zementieren.

Ihr habt auf dem Gebiet schon umfangreiche Erfahrungen gemacht. Was ratet ihr anderen Betrieben?

Carmen: Dranbleiben, mutig sein und den Arbeitgeber in die Pflicht nehmen. Denn nur wer schon heute clever in die Beschäftigten investiert, kann die tiefgreifenden Veränderungen erfolgreich meistern. Die IG Metall und die TBS NRW stehen bei dem Thema gerne mit Rat und Tat zur Seite.



- Weltweit agierender Automobilzulieferer
- Produktion von Leichtmetall-Erzeugnissen
- Rund 1.700 Beschäftigte am Standort Meschede
- Betriebsratsvorsitzender: Mohamed Nouira Betriebsbetreuerin: (armen Schwarz, 14 Metall Arnsberg





Die 4-Tage-Woche als neue Vollzeit

TBS-Beraterin Diana Reiter über Vor- und Nachteile des neuen Arbeitszeitmodells

Europaweit wird aktuell über die Einführung einer 4-Tage-Woche diskutiert. Einige Unternehmen haben bereits probeweise eine Verkürzung der Wochentage eingeführt und bleiben auch nach der Erprobung dabei. Vor allem, weil das neue Arbeitszeitmodell sehr gut bei den Beschäftigten ankommt. Welche Vor- und Nachteile ergeben sich dabei?

Welche Vorteile sind bekannt?

Pilotprojekte in Großbritannien und in Portugal haben gezeigt, wer in einem Arbeitszeitmodell mit einer 4-Tage-Woche arbeitet, ist zufriedener als in einer 5-Tage-Woche. Das sind auch die Wünsche zur Zeitautonomie, die Beschäftigte in der aktuellen Umfrage der Hans-Böckler-Stiftung genannt haben¹. Davon profitieren auch die Unternehmen. Beschäftigte sind motivierter, kreativer und leistungsbereiter. Weil sie ausgeruhter und zufriedener sind, kommt es zu weniger AU-Tagen. Vielfach steigt auch die Produktivität. Die 4-Tage-Woche steigert zudem die Attraktivität von Unternehmen als Arbeitgeber. Praxisbeispiele haben gezeigt, dass mit diesem Zeitmodell lange unbesetzte Stellen erfolgreich besetzt werden konnten.



Diana Reiter diana.reiter@tbs-nrw.de 0173 20 977 53

Welche Modelle sind bekannt?

Bei der 4-Tage-Woche arbeiten Beschäftigte an 4 anstelle von 5 Tagen. Bei der Frage, wie lange die wöchentliche Arbeitszeit ist, unterscheiden sich die Modelle. Häufig gewünscht ist der zusätzliche freie Tag in Verbindung mit dem Wochenende. Abhängig von den betrieblichen Anforderungen kann dies schwierig für alle Beschäftigten umzusetzen sein. Eine Reihe Unternehmen bietet die 4-Tage-Woche mit verkürzter Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich an. Hier gibt es Beispiele, bei denen eine gesteigerte Produktivität die Kosten für den Lohnausgleich der Arbeitszeitverkürzung wett macht. Andere Unternehmen praktizieren das Modell, indem die Wochenarbeitszeit auf 4 Tage umverteilt wird. Hier fehlen die positiven Effekte einer reduzierten Arbeitszeit und es kommt durch lange Arbeitstage mit 9 bzw. 10 Stunden Arbeitszeit je Tag zu neuen Belastungen. In diesem Modell kommt es deshalb auch nicht zu Lohneinbußen. Hierbei handelt es sich nicht um eine "echte" 4-Tage-Woche mit einer verkürzten Vollzeit.

1 Aktuelle Informationen der Hans-Böckler-Stiftung zum Thema 4-Tage-Woche: https://t1p.de/wsi-pdf | https://t1p.de/hbs-4d

Welche Nachteile bestehen?

Kritisch zu sehen sind 4-Tage-Wochen-Modelle, bei denen die "normale" Arbeitszeit einfach nur umverteilt wird. Jenseits größerer Freizeitblöcke bieten sie wenige Vorteile. Auch die betriebliche Flexibilität leidet. Problematisch sind auch 4-Tage-Modelle, bei denen Gehalt und Arbeitszeit zu gleichen Teilen verringert werden. Die entstehenden Gehaltseinbußen sind für viele Beschäftigte nicht zu schultern. Aber auch eine Verkürzung der Arbeitszeit mit vollem Lohnausgleich kann durch Arbeitsverdichtung und den Wegfall von Zeit zum Austausch zwischen den Beschäftigten zu erheblichen Mehrbelastungen führen.

Was kann die betriebliche Interessenvertretung tun?

Der Betriebsrat kann für die Einführung einer 4-Tage-Woche und die Verringerung von Belastungen durch die Arbeitszeit betrieblich die Initiative ergreifen. Die TBS unterstützt dabei, gute Argumente, passende Arbeitszeitmodelle und Betriebsvereinbarungen zu entwickeln.

Leiharbeit im Betrieb? So schafft der Betriebsrat faire Bedingungen für alle



Die TBS-Berater*innen Lilli Seboldt und Johannes Beckmann über die Informations- und Mitbestimmungsrechte beim Thema Leiharbeit

Beschäftigen Sie sich als Interessenvertretung aktuell mit dem Thema Leiharbeit? Der Einsatz von sogenanntem Fremdpersonal muss nicht zwingend problematisch sein, kann allerdings missbraucht werden und Risiken mit sich bringen. Der Artikel führt deshalb die Informations- und Mitbestimmungsrechte der Interessenvertretung rund um das Thema Leiharbeit auf.

Leiharbeit: Welche Informationen stehen dem Betriebsrat zu?

Nach § 80 Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) hat der Betriebsrat das Recht, vom Arbeitgeber Informationen über Leiharbeitseinsatz zu erhalten – und zwar bei folgenden Punkten:

- Einsicht in die Arbeitnehmerüberlassungsverträge: Arbeitnehmerüberlassungsverträge beinhalten Informationen über die Art der Tätigkeiten sowie die dafür angeforderten Qualifikationen.
- Anzahl und Einsatzdauer der Leiharbeitskräfte:
 Das hilft dabei, einen Überblick über den Umfang des Leiharbeitseinsatzes zu bekommen.
- Auswirkungen auf die Belegschaft:
 Hierzu können etwa Änderungen bei der Arbeitsbelastung oder den Arbeitsbedingungen zählen.
- Arbeitsschutz: Der Arbeitsschutz muss auch für Leiharbeitnehmer*innen gewährleistet sein. Auch hierfür ist der Betriebsrat zuständig.

Mitbestimmung des Betriebsrats bei Leiharbeit

Mitbestimmung bei sozialen Angelegenheiten (§ 87 BetrVG):

Der Betriebsrat hat Mitbestimmungsrechte bei sozialen Angelegenheiten im Unternehmen. Bei Leiharbeit prüft er insbesondere, wie die Arbeitszeit geregelt wird, einschließlich Pausen und Schichtarbeit.

• Mitbestimmung bei Einstellung (§ 99 BetrVG)

Der Arbeitgeber ist bei Betrieben über 20 Beschäftigten verpflichtet, den Betriebsrat über Einstellungen, Eingruppierungen, Umgruppierungen und Versetzungen zu informieren. Das gilt auch für die Einstellung von Leiharbeitskräften.

Bei bestimmten Gründen kann der Betriebsrat seine Zustimmung zu bestimmten Maßnahmen verweigern – beispielsweise bei einem Verstoß gegen Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder bei befürchteten Nachteilen für Arbeitnehmer*innen.

Dies muss er innerhalb einer Woche schriftlich mit Begründung dem Arbeitgeber mitteilen. Andernfalls gilt die Zustimmung als erteilt. Möchte der Arbeitgeber die Maßnahme trotz Ablehnung des Betriebsrats durchsetzen, kann er beim Arbeitsgericht beantragen, die Zustimmung des Betriebsrats zu ersetzen. Diese Möglichkeit gibt es bei der Mitbestimmung bei Schichtarbeit und Schichtplänen nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG hingegen nicht.

Sie haben Fragen zum Thema Leiharbeit oder Interesse an einer Schulung?

Dann kontaktieren Sie gerne die Servicestelle Faire Zeitarbeit und Werkverträge.



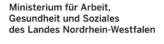
Johannes Beckmann johannes.beckmann@tbs-nrw.de 0173 209 77 59



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

Die Servicestelle Faire Zeitarbeit und Werkverträge wird seit 2008 von der TBS NRW e.V. betrieben. Träger sind das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS) NRW sowie der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) NRW. Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und der Europäischen Union.











Sie sind Betriebsrat oder Personalrat und fragen sich, warum TBS-Inhouse-Seminare für Sie sinnvoll wäre? Ganz einfach: Nur bei diesem Seminartyp bestimmen Sie den Inhalt, die Dauer, das Datum, den Teilnehmerkreis und den Ort. Der größte Vorteil von Inhouse-Seminaren ist jedoch, dass sie speziell auf das Unternehmen und seinen Betrieb zugeschnitten sind. So werden betriebsspezifische Besonderheiten und Herausforderungen in den Mittelpunkt gerückt und eine hohe Praxisrelevanz erreicht. Mehr über die Vorteile eines Inhouse-Seminars in diesem Artikel.

Alle auf den aktuellen Wissensstand bringen

Damit betriebliche Fragestellungen und Probleme von Betriebsräten und Personalräten optimal angegangen werden können, benötigen alle Gremienmitglieder den aktuellen Wissenstand zur Thematik. Verfügen alle über das notwendige Wissen und haben ein gemeinsames Verständnis der problematischen Punkte, können leichter einheitliche Positionen erarbeitet und Entscheidungen herbeigeführt werden. Dies ist besonders wichtig, um die spezifischen Probleme und Herausforderungen des Unternehmens zu lösen.

Konkrete Problemlösungen und Handlungsoptionen erarbeiten

Die Inhouse-Seminare zielen nicht nur darauf ab, Wissen zu vermitteln. Sie ermöglichen auch, das erworbene Wissen auf die eigenen betrieblichen Fragestellungen anzuwenden und mit fachlicher Unterstützung Vor- und Nachteile von Lösungsansätzen zu bewerten. Dabei können Originalunterlagen aus dem Unternehmen ebenso wie fachliche Ansprechpartner*innen aus dem Unternehmen eingebunden werden. Die TBS-Expertinnen und Experten bringen stets praktische Erfahrungen aus anderen Betrieben ein und verfügen darüber hinaus über umfangreiche Moderationserfahrungen sowie eine hohe Methodenkompetenz.

Anpassung an individuelle Bedürfnisse – Vorteile eines Inhouse-Seminars

Inhouse-Seminare bieten also die Möglichkeit,

- die speziellen Fragestellungen und Wissensbedarfe ihres Gremiums zu behandeln
- die Themen zeitnah, wenn sie aufkommen, zu behandeln
- alle Gremienmitglieder auf einen Wissenstand zu bringen
- betriebliche Besonderheiten in den Fokus zu nehmen
- verschiedene Lösungsansätze strategisch abzuwägen und zu diskutieren
- gemeinsam Ansatzpunkte für Lösungen sowie konkrete Regelungsvorschläge, zu erarbeiten und dabei die Originalunterlagen aus den Unternehmen zu nutzen

Sprechen Sie uns gerne an und nennen Ihre Wissensbedarfe, dann stellen wir gemeinsam mit Ihnen Ihr Inhouse-Seminar zusammen.



Claudia Hägele claudia.haegele@tbs-nrw.de 0173 209 77 63



Neue Themen für die betriebliche Mitbestimmung

Seminar zum Lieferketten- und Hinweisgeberschutz-Gesetz

Mit dem "Lieferketten-" und dem "Hinweisgeberschutz-Gesetz" gibt es zwei neue Themen für die betriebliche Mitbestimmung. Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) gilt seit Januar 2023 für Unternehmen in Deutschland mit mehr als 3000 Beschäftigten. Ab Januar 2024 gilt es bereits ab 1000 Mitarbeiter*innen. Mit dem Gesetz wird die Einhaltung von Arbeitsrechten bei Zulieferern und Werkvertragsunternehmen auch im Ausland für Betriebs- und Personalräte überprüfbar. Das gilt z. B. auch für die Kernarbeitsnormen der ILO (Internationale Arbeitsorganisation). Diese sichern Beschäftigten u.a. grundlegende Rechte auf Arbeitsschutz und gewerkschaftliche Organisation.

Dem Betriebsrat stehen mit dem Gesetz erstmals Mitbestimmungsrechte bei der Einrichtung eines geeigneten Beschwerde-Mechanismus und bei der Risiko-Analyse hinsichtlich der Vergabe von Aufträgen an Dritte zu. Der Wirtschaftsausschuss hat neue Informationsrechte erhalten, etwa zu Menschenrechtsverletzungen entlang der Wertschöpfungskette. Durch beide Gesetze werden sowohl Verhaltensregeln als auch Softwarelösungen für Hinweise nötig, die jeweils harte Mitbestimmungsmöglichkeiten eröffnen. Damit kann die Interessenvertretung auch neuen Risiken durch unzulässige Mitarbeiterkontrollen und -vorschriften begegnen.

Am 8. Februar 2024 führen wir in Düsseldorf ein Seminar zum Thema durch. Dort tauschen wir uns zum Einführungsstand der neuen Abläufe aus, besprechen Handlungsmöglichkeiten und erste Schritte.

8. Februar 2024 | Düsseldorf
Mitbestimmung mit dem
"Lieferkettengesetz" und Hinweisgeberschutzgesetz Neues Werkzeug
für Betriebsrat und Wirtschaftsausschuss

Mit Niklas Hoves und Simon Ernst

- Überblick über neue rechtliche Grundlagen in LkSG, HinSchG & BetrVG
- Handlungsmöglichkeiten aus der betrieblichen Mitbestimmung
- · Mitgestaltung des Beschwerdemechanismus
- · Relevante Aspekte des Beschäftigtendatenschutzes
- Strategien zur Beteiligung an Complianceund Due-Diligence-Prozessen

Seminarkosten: 395 € + ca. 55 € für Verpflegung*



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



Niklas Hoves niklas.hoves@tbs-nrw.de 0173 209 77 61

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

Nicht mehr lange und auch das Seminarjahr 2023 neigt sich dem Ende zu. Doch Zeit, um wirklich durchzuatmen bleibt betrieblichen Interessensvertretungen – wie so oft – eigentlich nicht. Viele altbekannte Themen beschäftigen die Betriebe nach wie vor, während neue Themen laufend dazukommen. Um Sie bei der Bewältigung anstehender Aufgaben weiterhin bestmöglich zu unterstützen, hat die TBS NRW in Zusammenarbeit mit dem DGB Bildungswerk NRW für das Jahr 2024 mit dem Seminarprogramm "von profis für profis" erneut ein breites Themenportfolio auf die Beine gestellt. Unser Ziel dabei ist es,

mit Spezialwissen aus der Praxis betriebliche Interessensvertretungen zu unterstützen und beschäftigtenorientierte Arbeitsbedingungen zu fördern. Was gilt es bei der Regelung von Zeiterfassungssystemen zu beachten? Welche Vorteile bietet uns das Lieferkettengesetz? Was sind die Chancen und Risiken bei der Mitbestimmung von Microsoft 365 oder SAP? Und was gibt es Neues im Bereich der Künstlichen Intelligenz? Diese und viele weitere Fragen werden wir im kommenden Jahr gemeinsam bearbeiten und hoffen dabei Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen, wieder in unseren Seminaren begrüßen zu dürfen.

18. Januar 2024 | Dortmund Flexibilisierung von Arbeitszeiten

Betriebliche und Beschäftigtenbelange in Einklang bringen

Mit Racel Faller

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

Seminarkosten: 395 € + ca. 69 € für Verpflegung*

24. bis 25. Januar 2024 | Duisburg ** **Gut aufgestellt im Arbeits- und Gesundheitsausschuss** Werkzeuge und Wege zur Durchsetzung der Mitbestimmungsrechte im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz

Mit Diana Reiter

- Prozesse des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und deren rechtliche Grundlagen
- Bestandsaufnahme und Best-Practice-Austausch "Was hat sich bei anderen bewährt?"
- Optimierung der effektiven Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber
- Konstruktive Zusammenarbeit mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit und der/dem Betriebsärztin/-arzt
- Tipps und Kniffe zur internen Organisation des Ausschusses

Seminarkosten: 840 € + ca. 259 € für Verpflegung*

23. Januar 2024 | Dortmund Arbeitszeitkonten und Wertguthaben im Betrieb regeln

Mitbestimmung für bezahlte Freistellungsmöglichkeiten nutzen

Mit Diana Reiter

- · Verschiedene Arbeitszeitkonten im Überblick
- · Rechtliche und betriebliche Handlungsmöglichkeiten
- · Tipps und Strategien für längeren Freizeitausgleich
- · Mitbestimmung bei Arbeitszeitkonten
- · Wichtige Regelungspunkte

Seminarkosten: 395 € + ca. 69 € für Verpflegung*

25. Januar 2024 | Essen Lohnt sich Leistung wirklich? Leistungsbezogene Entgeltsysteme

Mit Jens Göcking

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

Seminarkosten: 395 € + ca. 69 € für Verpflegung*

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

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



Januar		
Betriebliche Zeiterfassungssysteme regeln: Handlungsoptionen und Regelungsansätze moderner Systeme	18.01. in Dortmund	395,-+ca. 69,-
Arbeitszeitkonten und Wertguthaben im Betrieb regeln: Mitbestimmung für bezahlte Freistellungsmöglichkeiten nutzen	23.01. in Dortmund	395,- + ca. 69,- *
Gut aufgestellt im Arbeits- und Gesundheitsausschuss: Werkzeuge und Wege zur Durchsetzung der Mitbestimmungsrechte im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz	24.–25.01. in Duisburg **	840,-+ca. 259,-*
Lohnt sich Leistung wirklich? Leistungsbezogene Entgeltsysteme	25.01. in Essen	395,-+ca. 69,-*
In zehn Schritten zu einem effektiven BEM: Praktische Anleitung für betriebliche Interessenvertretungen	3031.01. in Hamm **	840,-+ca. 229,-*
Die digitale Personalakte: Datenschutz vor Prozessoptimierung!	31.01. in Dortmund	395,-+ca. 69,-*
Februar		
Vertrauensarbeitszeit mit der Arbeitszeiterfassung neu denken: Veränderungen dienen der Sicherung des Gesundheitsschutzes	01.02. in Düsseldorf	395,- + ca. 55,- *
Mitbestimmung mit dem "Lieferkettengesetz" und Hinweisgeberschutzgesetz: Neues Werkzeug für Betriebsrat und Wirtschaftsausschuss	08.02. in Düsseldorf	395,- + ca. 55,- *
Digitale Personalentwicklung: Qualifizierungskonzepte und IT-gestützte Lernplattformen aktiv mitgestalten	20.02. in Dortmund	395,- + ca. 69,- *
Talent Management: Mehr als eine Software Mit dem Potenzial der Beschäftigten die betriebliche Zukunft sichern und gestalten	21.02. in Düsseldorf	395,-+ca. 55,-*
Betrieblicher Umweltschutz Dekarbonisierung und Klimaschutz durch Beteiligung der Interessenvertretung	22.02. in Essen	395,- + ca. 69,- *
Microsoft 365 und Co.: Moderne IT-Strukturen mitbestimmen	28.–29.02. in Duisburg **	840,- + ca. 229,- *
März		
KI fair und mitbestimmt regeln: Ein Blick auf die unterschiedlichen Formen von KI	0506.03. in Dortmund **	840,- + ca. 259,- *
IT-Systeme regeln – Überwachung von Arbeitnehmer*innen verhindern Grundlagen der Mitbestimmung	0607.03. in Duisburg **	840,- + ca. 259,- *
Datenschutz im Büro der Interessenvertretung: Was müssen Interessenvertretungen beachten?	07.03. in Duisburg	395,-+ca. 69,-*
Schlagkräftiger IT-Ausschuss Methoden kennenlernen und erproben	1213.03. in Dortmund **	840,- + ca. 269,- *
Datenschutzrecht für Personalräte: Grundlagenseminar DSGVO und neues Datenschutzgesetz NRW	1314.03. in Hamm **	840,- + ca. 229,- *
Psychische Belastungen mit der Gefährdungsbeurteilung aktiv angehen: Enttabuisierung und Gestaltung durch die Interessenvertretung	14.03. in Düsseldorf	395,-+ca. 55,-*
Aktuelle Aufgaben des Arbeitsschutzausschusses (ASA) im Betrieb: Die Arbeit des ASA verstehen und optimieren	20.–21.03. in Dortmund **	840,- + ca. 259,- *
April		
IT-Rahmenvereinbarung der Zukunft: Stabile Regelungen für dynamische IT-Systeme	1011.04. in Duisburg **	840,- + ca. 259,- *
Eingliederung von Beschäftigten mit psychischen Belastungen im BEM: Psychische Belastungen erkennen und wirksames Verfahren mitbestimmen	17.–18.04.in Dortmund **	840,- + ca. 259,- *
Desksharing-Regeln vom Arbeitsschutz bis zur Buchungsapp: Mitbestimmen bei der Einführung neuer Arbeitsformen	17.04. in Düsseldorf	395,-+ca. 55,-*
Telearbeit, Mobile Arbeit, Home-Office und Co.: Risiken minimieren und Chancen nutzen	2324.04. in Duisburg **	840,- + ca. 259,- *
Arbeitszeit gesund gestalten: Praxisgerechte Instrumente für die Gefährdungsbeurteilung Arbeitszeit	24.04. in Dortmund	395,-+ca. 69,-*
Toolbox Transformation: Digitalisierung, Dekarbonisierung, Deglobalisierung und Demografie mitgestalten Mai	25.04. in Essen	395,-+ca. 69,-*
Datenschutzrecht für Betriebsräte: Grundlagenseminar DSGVO und BDSG	0708.05. in Duisburg **	840,- + ca. 259,- *
Grundlagen der (alters- und alternsgerechten) Schichtplangestaltung: Schichtarbeit nach arbeitswissenschaftlichen Kriterien	14.05. in Düsseldorf	395,- + ca. 55,- *
SAP S4/HANA-Migration Welche Herausforderungen sind zu erwarten?	15.–16.05. in Duisburg **	840,- + ca. 259,- *
Digitalisierung gut und gesund gestalten: Mitbestimmung nutzen und Belastungen frühzeitig begegnen	16.05. in Dortmund	395,-+ca. 69,-*
KPI, Jahresabschluss und betriebswirtschaftliche Auswertungen: (Kenn-)Zahlen entzaubern und nutzen	28.05. in Düsseldorf	395,-+ca. 55,-*

Platzhalter FSC Logo und Klimaneutral gedruckt



Neu im TBS-Team

Seit dem 1. August 2023 arbeitet Redhouane Ouahioune, der neue Auszubildende, als Kaufmann für Büromanagement bei der TBS NRW und unterstützt das Team in der Hauptstelle Dortmund. Redhouane Ouahioune hat Zahnmedizin in Blida studiert, etwa 50 Kilometer südwestlich von Algier gelegen. Das Studium hat er 2021 erfolgreich abgeschlossen. Im Jahre 2022 ist er nach Deutschland gekommen und hat in der Diakonie Hamburg ein freiwilliges soziales Jahr absolviert. Wir wünschen Redhouane Ouahioune einen guten Start ins Berufsleben!

Redhouane Ouahioune redhouane.ouahioune@tbs-nrw.de 0231 24 96 98 31

Seit dem 1. Oktober 2023 ist Dr. Katrin Miele Beraterin bei der TBS. Sie verstärkt das Team in Bielefeld mit ihrer langjährigen Erfahrung als Projektmanagerin für Unternehmensmedien und E-Learning. Sie studierte Sprachwissenschaften, Psychologie und Klinische Linguistik an der Universität Bielefeld. Promoviert hat die 42-Jährige an der Fakultät für Rehabilitationswissenschaften der TU Dortmund. Wir freuen uns über die Verstärkung des TBS-Teams durch Dr. Katrin Miele und wünschen Ihr viel Erfolg!



Dr. Katrin Miele katrin.miele@tbs-nrw.de 0174 764 06 49