



Themenschwerpunkt

„Es kommt auf das Gesamtpaket an“
Möglichkeiten der Interessenvertretung
bei der Gewinnung neuer Fachkräfte

Informationen | Beratung | Seminare

[Umstrittenes
BAG-Urteil](#)

Ist das prozessuale
Verwertungsverbot gekippt?

[Psychische Gesundheit in sich
transformierenden Arbeitswelten](#)

Fachtagung in Köln
14. bis 16. Mai 2024

[Management-
methoden](#)

Chancen und Risiken
der OKR-Methode

Inhaltsverzeichnis

4

Ist das prozessuale
Verwertungsverbot
gekippt?

5

Psychische Gesundheit
in sich transformierenden
Arbeitswelten

6

Möglichkeiten der Interessen-
vertretung bei der Gewinnung
neuer Fachkräfte

8

Neue Managementmethoden –
Chancen und Risiken der
OKR-Methode

9

Microsoft Copilot:
Leistungskontrolle
leicht gemacht

10

von profis für profis
Seminarprogramm

12

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: Dr. Urs Peter Ruf, Ulrich Elsbroek, Claudia Hägele,
Vera Kurilo, Roman Achmatow, Miriam Kalinna

Grafik/Layout: Vera Kurilo

Fotos: © Adobe Stock: Yakobchuk Olena | siewwy84

Portraits: © Andi Werner Photography

Druck: H. Rademann GmbH | Lüdinghausen

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

Schöne neue Arbeitswelt

Das Jahr 2024 könnte einen Wendepunkt in eine neue und gute Arbeitswelt markieren. Künstliche Intelligenz macht rasante Fortschritte. Dabei kommt es einem so vor, als ob die Möglichkeiten der Technik unseren Ideen zu ihrem Einsatz mehr als nur eine Nasenlänge voraus sind. Der Arbeits- und Fachkräftemangel führt an vielen Stellen dazu, dass Beschäftigte Alternativen zu schlechten Arbeitsbedingungen haben und diese Möglichkeiten nutzen. Und schließlich kommen mit agilen Management-Methoden, wie z. B. der Methode „Objectives and Key Results“ (OKR), verstärkt Konzepte der Arbeitsorganisation zum Tragen, die auf Beteiligung und Mitwirkung der Beschäftigten setzen.

Zugegeben, dies ist ein optimistischer Blick auf die Zukunft. Aus der betrieblichen Praxis kennen wir auch die dunklen Seiten der Arbeitswelt. Da führt der Arbeits- und Fachkräftemangel zu Überlastung und wachsenden Krankenständen. Ebenso gibt es weiterhin in zahlreichen Bereichen und insbesondere in der Leih- und Zeitarbeit zahlreiche Fälle von schlechten Arbeitsbedingungen. Auch die neuen Management-Konzepte können – wie schon in früheren Zeiten – dazu missbraucht werden, Strukturen zu „verschlanken“ und Arbeit zu verdichten.

Die Beispiele zeigen: Es genügt nicht, auf die möglichen positiven Wirkungen des einen oder anderen Trends zu setzen. Damit Wendepunkte hin zu guter Arbeit stattfinden, kommt es darauf an, die Chancen der aktuellen Veränderungsprozesse zu erkennen und durch eine aktive Mitbestimmung mit Mitgestaltung zu sichern. Wir freuen uns darauf, Sie dabei zu unterstützen!

Glückauf!



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

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





Ist das prozessuale Verwertungsverbot gekippt?

TBS-Berater Frank Strecker über ein umstrittenes BAG-Urteil

Viele Betriebsvereinbarungen enthalten prozessuale Verwertungsverbote, sogenannte „Sachvortrags- und Beweisverwertungsverbote“. Sie sollen verhindern, dass Arbeitgeber in einem Arbeitsgerichtsprozess gegen Arbeitnehmer*innen Beweise einsetzen können, die unter Verstoß gegen Datenschutzbestimmungen oder Betriebsvereinbarungen gesammelt wurden. Umstritten waren diese Verbote schon länger. Nun hat der Kündigungssenat des Bundesarbeitsgerichts (BAG) darüber geurteilt.¹ Der Artikel beleuchtet das Urteil und beschreibt die Folgen für die Beschäftigten und Interessenvertretungen.

Recht sprechen mit unrechtmäßig gewonnenen Beweisen?

Im konkreten Fall hatten Beschäftigte direkt nach dem Einstempeln den Betrieb wieder verlassen und waren dabei gefilmt worden. Deshalb hat der Arbeitgeber ihnen wegen Arbeitszeitbetrug gekündigt. Dagegen sind sie vorgegangen. Die Videoüberwachung war offensichtlich, aber nicht durch Betriebsvereinbarung (BV) geregelt, und für die Zugangskontrolle war eine personenscharfe Auswertung per BV verboten. Die BAG-Entscheidung hält auch die unrechtmäßig gewonnenen Beweise für prozessual verwertbar und eine Kündigung wegen Arbeitszeitbetrugs für möglich. Eher nebenbei stellt sie betriebliche Regelungen mit Beweisverwertungsverböten pauschal in Frage.

Diese Entscheidung des BAG-Kündigungssenats ist juristisch umstritten. Wir konnten schon länger nicht von einer unbedingten Sperrwirkung der Verwertungsverböte ausgehen. Es ist auch Praxis der Landesarbeitsgerichte in NRW, nach der

Verhältnismäßigkeit der Rechtsverletzungen zu fragen und dann von Fall zu Fall zu entscheiden. Dieses BAG-Urteil stellt nun auch das in Frage. Der für Betriebsverfassung zuständige 1. Senat oder der Europäische Gerichtshof könnten korrigieren, aber jetzt ist dieses Urteil erst einmal da.

Was bedeutet das Urteil für die Mitbestimmung?

Bestehende Betriebsvereinbarungen müssen nicht in Eile geändert werden, denn ein vereinbartes Verwertungsverbot dürfte weiterhin von etlichen Arbeitgebern und Arbeitsgerichten beachtet werden. Man sollte nur (wie schon bisher) nicht an eine unbedingte Wirkung glauben. Eine weitere rechtliche Untermauerung wie z. B. durch eine Gesamtzusage könnte die Interessenvertretung mit der Rechtsberatung ihres Vertrauens besprechen. Jedenfalls gewinnen technisch-organisatorische Maßnahmen durch das Urteil an Bedeutung. Was wird tatsächlich erhoben, von wem ausgewertet, wie lange gespeichert? Wird dann tatsächlich gelöscht? Oft lässt sich damit verhindern, dass etwas überhaupt anders als ursprünglich vereinbart genutzt werden kann, und unerwünschte Leistungs- oder Verhaltenskontrollen praktisch erschwert.



Frank Strecker

frank.strecker@tbs-nrw.de

0173 668 98 72

¹ BAG 2 AZR 296/22 vom 29.06.2023, besprochen von Seebacher und Fleischmann in Arbeitsrecht im Betrieb 10/2023, S. 16

Psychische Gesundheit in sich transformierenden Arbeitswelten

TBS-Beraterin Stefani Mehring über die anstehende Fachtagung für Betriebs- und Personalräte und andere Beschäftigtenvertretungen

Vom **14. bis 16. Mai 2024** ist es wieder soweit! Im **Hotel Lindner CityPlaza in Köln** wird bei der Fachtagung der Fokus auf die psychische Gesundheit in sich transformierenden Arbeitswelten gelegt. Ziel ist es, sich über die aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisse zu verständigen und sie in Handlungsmodelle für die betriebliche Praxis zu übersetzen.

Psychische Gesundheit und transformierende Arbeitswelten – wie hängt das zusammen?

Unternehmen und öffentlicher Dienst sind getrieben von Digitalisierung, Arbeitsverdichtung, Mobilität und neuen Arbeitsmethoden. Künstliche Intelligenz wird menschliche Arbeit unterstützen oder sogar ersetzen. Umweltschutz und CO₂-Einsparung sind im Transformationsprozess ein Muss. Häufig wird bei der Gestaltung allerdings wenig darauf geschaut, welche Auswirkungen diese Entwicklungen auf die psychische Gesundheit von Beschäftigten hat.

Bisher fallen in Deutschland substanzielle Verbesserungen der psychischen Gesundheit von Beschäftigten immer noch zu gering aus. Neben vielen Erfolgen der letzten Jahre bestehen Tabus und Widerstände beständig weiter. Der Arbeitsschutz scheint mit dem schnellen Wandel der Arbeitswelten nicht Schritt halten zu können.

Warum lohnt es sich, an der Tagung teilzunehmen?

Auf der Fachtagung wollen wir uns mit Expert*innen aus Politik, Gewerkschaften, Wissenschaft und Beratung den folgenden Fragen stellen und gemeinsam Antworten finden:

- Wie wirken sich aktuelle Veränderungen auf die psychische Gesundheit von Beschäftigten aus?
- Was sagen Politik und Wissenschaft zum Thema „Psychische Gesundheit“ in transformierten Arbeitswelten?
- Wie können Gefährdungen für die Gesundheit vermieden und für Orientierung, Stabilität und Gute Arbeit gesorgt werden?
- Was sind die notwendigen Grundlagen des Arbeitsschutzes, um die Thematik der psychischen Belastung aufgreifen zu können?
- Wie kann den sich verändernden Arbeitsbedingungen und Belastungen mit bereits bewährten Mitteln begegnet werden? Und wo braucht es vielleicht auch neue Wege und Erkenntnisse?
- Welche Rolle nehmen Interessenvertretungen in diesem Wandel der Arbeitswelt ein?
- Was hilft der Interessenvertretung, um diesem Wandel begegnen zu können?

Wie läuft die Fachtagung ab und wo finde ich weitere Informationen?

Während der Fachtagung wechseln sich Vorträge von Expert*innen, Austauschformate und Workshops ab. Zielsetzung ist, zunächst einen Überblick über die Grundlagen zu schaffen und in themenspezifischen Workshops einzelne Aspekte zu vertiefen. Interesse? Auf der Website www.tbs-gesundheit.de finden Sie alle weiteren Informationen sowie den Link zur Anmeldung.

Wir freuen uns, Sie auf der Fachtagung begrüßen zu können und mit Ihnen weiter am Thema „**Psychische Gesundheit**“ zu arbeiten!

Stefani Mehring

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



Jetzt anmelden!

1.450,- € zzgl. 19 % MwSt. für die Teilnahme an der Fachtagung, Tagungsunterlagen und -verpflegung (ohne Übernachtung und Frühstück).

Verbindliche Anmeldung bitte bis zum **9. Februar 2024** unter www.tbs-gesundheit.de

„Es kommt auf das Gesamtpaket an“

TBS-Berater*innen Katja Köhler und Jens Göcking über die Möglichkeiten der Interessenvertretung bei der Gewinnung neuer Fachkräfte

Liebe Katja, lieber Jens, die Unternehmen suchen händeringend nach Fachkräften. Warum sollten sich die Interessenvertretungen hierbei einschalten?

Katja: Aufgrund fehlender Fachkräfte wird die Arbeit in den Betrieben auf weniger Schultern verteilt. Indem die Interessenvertretung das Thema „Fachkräftemangel“ bearbeitet, trägt sie aktiv dazu bei, die Kolleg*innen zu entlasten. Erhöhter Stress kann zur Unzufriedenheit, inneren Kündigung und Abwanderung beitragen. Gerade im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes – harte Mitbestimmung – gibt es einige Möglichkeiten, um die Bedingungen konkret zu verbessern.

Nun haben die Unternehmen in der Regel professionelle Recruiting-Abteilungen. Was können die Interessenvertretungen an zusätzlichem Input liefern?

Jens: Interessenvertretungen bringen eine andere Perspektive mit. Sie sind näher an den Kolleg*innen dran und können zur Problemlösung beitragen. Für hohe Krankenzahlen oder hohe Fluktuation kann es sehr unterschiedliche Gründe geben. Eine erfolgreiche Strategie sollte darauf setzen, Mitarbeitende zu halten und neue zu gewinnen.

Welche unterschiedlichen Ursachen gibt es denn?

Jens: Das reicht vom schlechten Betriebsklima und reduzierten Aufstiegschancen über Vergütungsfragen und branchenbezogenen Imageproblemen bis hin zu einer schlechten Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben, z. B. durch starre Arbeitszeiten oder deren mangelnde Planbarkeit.

Katja: Hinzu kommt: Kleine und mittelständische Unternehmen konkurrieren mit den großen Unternehmen um die besten Arbeitskräfte. Diese haben oft andere Möglichkeiten, wie eine Haus-Kita oder berufliche Entwicklungsperspektiven. Kleineren Unternehmen sind hier teilweise Grenzen gesetzt, diese können aber durch mehr Flexibilität und ein familiäres Betriebsklima punkten.

Was können Interessenvertretungen denn konkret tun?

Katja: Alles auf den Prüfstand stellen und Ideen entwickeln, wie Arbeit attraktiv gestaltet werden kann. Wichtige Anhaltspunkte können z. B. Gefährdungsbeurteilungen in puncto Arbeitszeit und psychischer Belastungen liefern. Beide sind verpflichtend durchzuführen und zeigen, wo Belastungen entstehen und Verbesserungen notwendig sind.

Jens: Die Kolleg*innen vor Ort können eigene Sichtweisen einbringen. Sie sind Expert*innen für ihre Arbeit und wissen, wann Prozesse oder Technik nicht rund laufen. Für den Erfolg der Maßnahmen ist es wichtig, gemeinsam mit dem Arbeitgeber eine Strategie zu erarbeiten, die die Interessen der Beschäftigten berücksichtigt. Das bietet die beste Erfolgsgarantie und kann eine Strahlkraft auf potenzielle Fachkräfte ausüben.

Katja Köhler

katja.koehler@tbs-nrw.de

0162 258 64 42



Warum sollte der Arbeitgeber daran interessiert sein. Ist es für ihn nicht einfacher, neue Fachkräfte mit einer überhöhten Vergütung zu ködern?

Jens: Das mag auf den ersten Blick Erfolg versprechen, kann aber kontraproduktiv sein. Denn das gewohnte Lohngefüge gerät durcheinander, die Unzufriedenheit innerhalb der Belegschaft wächst. Wenn für einige die Vergütung besonders auskömmlich ist, aber das Betriebsklima dafür in den Keller rauscht und andere Fachkräfte kündigen, ist niemandem gedient.

Katja: Die Attraktivität eines Arbeitgebers hängt auch nicht allein von der Vergütung ab. So wechseln Beschäftigte aufgrund von arbeitnehmerfreundlichen Arbeitszeitmodellen, die verlässlich und planbar sind, zu einem neuen Arbeitgeber. Bestes Beispiel ist dafür die Zeitarbeit in der Pflege. Ebenfalls sehr wichtig ist das Thema guter Führung. Führungskräfte tragen eine besondere Verantwortung dafür, dass Arbeit gut organisiert ist und die Interessen der Beschäftigten berücksichtigt werden.

Was schlägt ihr also stattdessen vor?

Katja: Es kommt darauf an, ein Gesamtpaket für alle Beschäftigten zu entwickeln. Dieses sollte nicht nur finanzielle Anreize enthalten. Mögliche Maßnahmen sind z. B. eine direkte Beteiligung der Beschäftigten bei der Gestaltung der Arbeit, ein offener und konstruktiver Umgang mit Fehlern, flexibel anpassbare Arbeitszeiten, das Angebot einer Vier-Tage-Woche oder Zuschüsse des Arbeitgebers zu einem Job-Bike, Sportangeboten etc.

Jens: Ebenfalls ist eine wertschätzende Unternehmenskultur zu nennen, die von allen Ebenen im Unternehmen gelebt wird. Auch das Thema Work-Life-Balance nimmt an Bedeutung zu. Zudem können ein vorbildlicher Gesundheits- und Arbeitsschutz oder gute Weiterbildungsmöglichkeiten die Wertigkeit eines Arbeitgebers aus Sicht der Beschäftigten – und auch der potenziellen Bewerber*innen – erhöhen.

Katja: Eine weitere Möglichkeit besteht darin, gezielt Arbeitskräfte aus der Leiharbeit zu übernehmen. In Verbindung mit beruflichen Qualifizierungsangeboten für alle Beschäftigten können damit Personalengpässe abgebaut werden. Wir wissen, bisher ist dies nur in wenigen Betrieben gelungen.



Jens Göcking

jens.goecking@tbs-nrw.de

0173 209 77 58

Managementmethoden – ein Thema für den Betriebsrat

**TBS-Beraterin Dr. Johanna Renker
über Chancen und Risiken der OKR-
Methode**

Im Zeitalter der Digitalisierung ist es für den Betriebsrat unerlässlich, sich mit modernen Managementmethoden vertraut zu machen. Diese neuen Konzepte werden oft getrieben durch digitale Innovationen und verändern die Arbeitsweisen im Unternehmen tiefgreifend. Um seine Mitbestimmungsrechte wirksam auszuüben, empfiehlt es sich für den Betriebsrat, die Strategien der Geschäftsführung und die Auswirkungen auf die betroffenen Bereiche genau zu verstehen.

Eine dieser agilen Methoden zur dynamischen Unternehmenssteuerung ist OKR. Das Kürzel steht für „Objectives and Key Results“ und verspricht Effizienzvorteile bei der Umsetzung der strategischen Ziele, enthält aber auch grundlegende Änderungen der Arbeitsweisen und Zusammenarbeit.

Die OKR-Methode im Überblick

Der OKR-Ansatz unterstützt das Management dabei, klare Ziele zu setzen und den Fortschritt in puncto Zielerreichung zu messen und ständig zu überprüfen. Gleichzeitig geht es darum, Strategien umzusetzen und Beschäftigte auf die gemeinsamen Ziele einzuschwören. Dabei ist die öffentliche Kommunikation etwa via Intranet zentral, um Beschäftigten Einblicke in Ziele und Fortschritte zu geben. OKR ist somit auch ein Instrument der Mitarbeiterführung.

Zieldefinitionen (sog. Objectives) werden durch konkrete, messbare Schlüssel-ergebnisse (Key Results) konkretisiert. OKR ist dabei kein formal strenger Prozess, sondern ein Rahmenwerk, das auf den spezifischen Organisationskontext des eigenen Betriebes angepasst werden muss. Eine offene Kommunikation und frühzeitige Einbindung des Betriebsrats schaffen die Grundlage für eine erfolgreiche Umsetzung, bei der die Unternehmensziele im Einklang mit den Interessen der Beschäftigten stehen.

Welche Risiken können für die Beschäftigten entstehen?

Für die Beschäftigten können auf unterschiedlichen Ebenen Risiken entstehen. So können die gesetzten Ziele zu ambitioniert sein. Damit wird eine Zielerreichung unmöglich gemacht, der Leistungsdruck steigt. Aber auch unklare Ziele oder gar unerkannte Zielkonflikte können die psychischen Belastungen erhöhen. Hinzu kommt, dass die Management-Methode Schlupflöcher für eine unstatthafte Leistungs- und Verhaltenskontrolle bietet.

Doch das sind nur einige Beispiele für die bestehenden Risiken. Die positive Nachricht: Die unternehmensweite Einführung der OKR-Methode ist mitbestimmungspflichtig. Wenn Ihr Unternehmen vor einem solchen Schritt steht, können Sie wie immer auf die Beratung der TBS-Expert*innen zurückgreifen. Zudem bieten wir die Handlungshilfe „Agile Arbeit“ zum Download an. Sie beschreibt die Ursachen gesundheitlicher Gefährdungen und macht Vorschläge, wie die Arbeit im Interesse von Beschäftigten gestaltet werden kann.



Dr. Johanna Renker

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

OKR-Methode

Die OKR-Methode verknüpft Zielsetzung und -erreicherung und ermöglicht eine zielgerichtete Mitarbeiterführung

Microsoft Copilot: Leistungskontrolle leicht gemacht



TBS-Berater Björn Hellweg über Potenziale und Risiken bei der Einführung des neuen KI-Tools

Der Microsoft Copilot ist ein KI-basiertes Tool zur Unterstützung von Büroarbeiten und ein neuer Bestandteil von Microsoft 365. Microsoft verspricht uns gesteigerte Effizienz und Produktivität. Dem stehen Risiken und Herausforderungen für die Beschäftigten gegenüber, die der Artikel beleuchtet.

Die Technologie ermöglicht es, Texte nach Vorgaben schreiben zu lassen, Excel-Tabellen zu analysieren oder PowerPoint-Präsentationen zu erstellen. Sie funktioniert fast wie ein persönlicher Assistent. Bei einer Anfrage kann sie auf nahezu alle bei Microsoft gespeicherten Daten zugreifen, auf die auch die Nutzer*innen selbst Zugriff haben. Die Aufgaben können die Nutzer*innen in Analogie zu ChatGPT in normaler Alltagssprache formulieren. Er braucht kaum Vorwissen und keinerlei Programmierkenntnisse.

Wo können Risiken für Beschäftigte entstehen?

Ein Beispiel: Stellen wir uns vor, eine Führungskraft verfügt über Zeiterfassungsdaten der letzten 5 Jahre von 10 Mitarbeitenden. Darüber hinaus stehen ihr weitere Dateien zur Verfügung, die Daten über diese Mitarbeiter*innen enthalten.

Nun könnte diese Führungskraft in ganz normaler Alltagssprache Fragen mithilfe von Copilot formulieren:

- „Welche Mitarbeiter*innen haben in den letzten 5 Jahren die meisten Überstunden gemacht und wie korreliert dies mit anderen Faktoren?“
- „Gibt es Muster in den Arbeitszeiten, die auf ineffiziente Arbeitsgewohnheiten hinweisen?“
- „Welche Mitarbeitende zeigen eine auffällige Abwesenheit in den Daten und könnten möglicherweise ihre Arbeitszeit nicht angemessen erfassen?“

Sofern die Daten diese Informationen hergeben, kann der Copilot diese auswerten und für den Vorgesetzten zusammenfassen. Damit werden Informationen leicht zugänglich, für deren Aufbereitung bisher tiefgreifende Kenntnisse z. B. in der Programmierung von Excel erforderlich waren.

Gleichzeitig besteht die Gefahr, dass der Copilot schlicht Dinge erfindet. Für ChatGPT sind diese sogenannten „Halluzinationen“ gut belegt. Auch der Copilot scheint hiervon betroffen zu sein. So kann ein Arbeitnehmer im schlimmsten Fall den Job verlieren. So erging es z. B. zwei amerikanischen Anwälten, die mit erfundenen Urteilen vor Gericht argumentierten. Sie verloren ihre anwaltliche Zulassung.

Was können Betriebsräte tun?

Datenschutz und Mitbestimmung sind von entscheidender Bedeutung, um sicherzustellen, dass die Rechte der Arbeitnehmenden gewahrt bleiben. Allerdings gibt es bei einer neuen Technologie wie dem Copiloten noch viel mehr zu beachten. Gerade bei der Einführung einer neuen Technologie ist die Qualifikation von Arbeitnehmenden in den Mittelpunkt zu stellen. Am Anfang braucht ein Unternehmen klare Regeln zur Nutzung, an deren Ausgestaltung der Betriebsrat beteiligt werden muss. Dabei beraten wir Sie gerne!



Björn Hellweg

bjoern.hellweg@tbs-nrw.de
0162 429 08 35

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

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*

16. bis 17. April 2024 | Dortmund
Eingliederung von Beschäftigten mit psychischen Belastungen im BEM Psychische Belastungen erkennen und wirksames Verfahren mitbestimmen

Mit Diana Reiter

- Psychische Belastungen im Fokus
- Instrumente und Verfahrensschritte
- Mitbestimmungsrechte neu denken
- Betriebliche Interessenvertretung als Mitgestalter*in
- Wichtige Rechtsprechungen und Regelungspunkte

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

11. April 2024 | Online
Learning-Management Systeme - E-Learning und Plattformen gestalten Wie kann die Interessenvertretung zu einer guten Gestaltung beitragen?

Mit Katja Köhler und Markus Dempki

- Überblick LMS: Was bieten Lernplattformen?
- E-Learning: Chancen und Risiken
- Handlungsmöglichkeiten für die Interessenvertretung

Seminarkosten: 265 €

17. April 2024 | Düsseldorf
Desksharing-Regeln vom Arbeitsschutz bis zur Buchungsapp Mitbestimmen bei der Einführung neuer Arbeitsformen

Mit Katja Köhler und Peter Stoverink

- Chancen und Risiken von Desksharing
- Gesundheitsgerechte Gestaltung
- Betriebszugehörigkeit und Zusammenarbeit fördern
- Vielseitige Mitbestimmung wahrnehmen
- Regelungspunkte kennen

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

24. April 2024 | Dortmund
Arbeitszeit gesund gestalten Praxisgerechte Instrumente für die Gefährdungsbeurteilung Arbeitszeit

Mit Stefani Mehring

- Gesundheitliche Belastungen aufgrund von Arbeitszeit
- Einstieg in das Thema Gefährdungsbeurteilung sowie rechtlicher Überblick zu Arbeitsschutz und Mitbestimmung
- Instrumente der Gefährdungsbeurteilung Arbeitszeit
- Erprobung des TBS-Verfahrens zur Gefährdungsbeurteilung Arbeitszeit

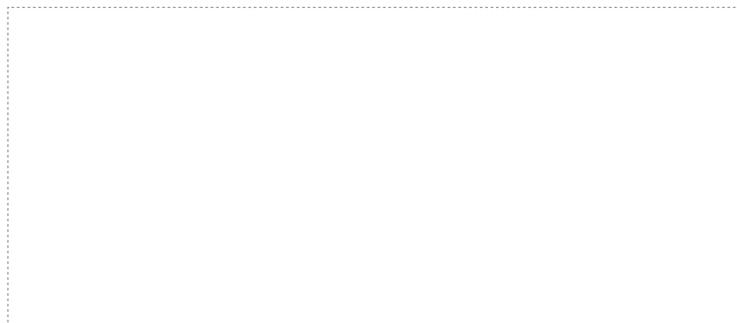
Seminarkosten: 395 € + ca. 69 € für Verpflegung*

* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.

** inkl. Übernachtung

März		
KI fair und mitbestimmt regeln: Ein Blick auf die unterschiedlichen Formen von KI	05.–06.03. in Dortmund **	840,- + ca. 259,- *
IT-Systeme regeln – Überwachung von Arbeitnehmer*innen verhindern: Grundlagen der Mitbestimmung	06.–07.03. in Duisburg **	840,- + ca. 259,- *
Datenschutz im Büro der Interessenvertretung: Was müssen Interessenvertretungen beachten?	07.03. in Duisburg	395,- + ca. 69,- *
Neues aus der IT-Welt: Aktuelle Trends und die Mitbestimmung	12.03. online	265,-
Schlagkräftiger IT-Ausschuss: Methoden kennenlernen und erproben	12.–13.03. in Dortmund **	840,- + ca. 269,- *
Datenschutzrecht für Personalräte: Grundlagenseminar DSGVO und neues Datenschutzgesetz NRW	13.–14.03. 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,- *
Interessenausgleich und Sozialplan: Betriebsänderungen mitbestimmen!	15.03. online	265,-
Arbeitsschutzakteur*innen im Betrieb: Mitbestimmung bei deren Einsatz und ihre Aufgaben Rechtssichere Handlungsoptionen für die betriebliche Interessenvertretung	19.03. online	265,-
Fachkräftemangel – Belastung für die Belegschaft: Wie kann der Arbeits- und Gesundheitsschutz helfen?	20.03. online	265,-
Aktuelle Aufgaben des Arbeitsschutzausschusses (ASA) im Betrieb: Die Arbeit des ASA verstehen und optimieren	20.–21.03. in Dortmund **	840,- + ca. 259,- *
Der Hype um Sprach-KI wie ChatGPT: Was kann die neue Technologie? Betriebliche Anwendungen und Regelungsansätze	21.03. online	265,-
April		
Quick-Check zur Einschätzung der wirtschaftlichen Situation: Instrumente für den Wirtschaftsausschuss	09.04. online	265,-
IT-Rahmenvereinbarung der Zukunft: Stabile Regelungen für dynamische IT-Systeme	10.–11.04. in Duisburg **	840,- + ca. 259,- *
Learning-Management Systeme – E-Learning und Plattformen gestalten: Wie kann die Interessenvertretung zu einer guten Gestaltung beitragen?	11.04. online	265,-
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	23.–24.04. 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	25.04. in Essen	395,- + ca. 69,- *
Mitbestimmung im BEM (Einstiegsseminar) – Gestaltungsmöglichkeiten für betriebliche Interessenvertretungen Wie das Gremium das BEM im Sinne der Beschäftigten mitgestaltet	30.04. online	265,-
Mai		
Datenschutzrecht für Betriebsräte: Grundlagenseminar DSGVO und BDSG	07.–08.05. in Duisburg **	840,- + ca. 259,- *
Gefährdungsbeurteilung Psyche: Welches Instrument passt zu unserem Betrieb?	08.05. online	265,-
Grundlagen der (alters- und altersgerechten) 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,- *
Juni		
Psychische Belastungen im Betrieb angehen: Die Arbeitsschutzakteur*innen aktivieren und psychische Gefährdungen minimieren	04.–05.06. in Hamm **	840,- + ca. 229,- *
Mobbing im Betrieb: Wie die Interessenvertretung Diskriminierung am Arbeitsplatz reduzieren kann	06.06. in Dortmund	395,- + ca. 69,- *
Umzug, Neubau, Open-Space und Flex-Work: Büroraumkonzepte mitgestalten	12.–13.06. in Dortmund **	840,- + ca. 259,- *
Desksharing gestalten mit Hilfe des Arbeits- und Gesundheitsschutzes: Gestaltungsansätze für die betriebliche Interessenvertretung	18.06. online	265,-
Und täglich grüßt das Update aus der Cloud-Software: Neuerungen prozessorientiert gestalten	19.06. in Düsseldorf	395,- + ca. 55,- *
Datenschutz kompakt: Grundlagen und aktuelle Entwicklungen im Datenschutz für Interessenvertretungen	20.06. online	265,-
New Work beeinflusst die Arbeitswelt: Wie die Mitbestimmung dabei Schritt hält	20.06. in Dortmund	395,- + ca. 69,- *
Mitbestimmen, bevor die Insolvenz kommt: Neues im Sanierungs- und Insolvenzrecht	26.06. in Düsseldorf	395,- + ca. 55,- *
KPI, Jahresabschluss und betriebswirtschaftliche Auswertungen: (Kenn-)Zahlen entzaubern und nutzen	28.06. in Düsseldorf	395,- + ca. 55,- *

Platzhalter FSC Logo und
Klimaneutral gedruckt



Neu im TBS-Team

Seit dem 1. Januar 2024 ist Nils Bremhorst Projektmitarbeiter bei der TBS. Er verstärkt das Team der TBS im Zukunftszentrum KI NRW. Er studierte Germanistik und Philosophie an der TU Dortmund und an der Ruhr-Universität Bochum, wo er sich auf kognitive Linguistik und empirische Sprachforschung spezialisierte. An der TU-Dortmund arbeitete er zuletzt in einem Lehr-Lern-Labor. Dort beschäftigte er sich mit den Themen Inklusion, Digitalisierung und KI im Kontext von Lernprozessen an Universität und Schule. Wir freuen uns, Nils Bremhorst als neuen Mitarbeiter zu begrüßen.



Nils Bremhorst

nilsbremhorst@tbs-nrw.de

0173 209 77 70