



Themenschwerpunkt

TBS-Umfrage: 4-Tage Woche – das fordern Betriebsräte

Informationen | Beratung | Seminare

Betriebliche KI-Leitlinien:

Für einen verantwortungsvollen Umgang mit KI

ChatGPT als Interessenvertretung richtig und effizient nutzen

Tipps und Tricks bei der Anwendung von Sprach-KI

Mitbestimmung bei Corporate-Influencer-Programmen

Wie Betriebsräte hier aktiv werden können

Inhaltsverzeichnis

4

**TBS Umfrage:
4-Tage Woche – das fordern
Betriebsräte**

6

**Betriebliche KI-Leitlinien:
Für einen verantwortungsvollen
Umgang mit KI**

8

**ChatGPT als
Interessenvertretung
richtig und effizient nutzen**

9

**Mitbestimmung bei
Corporate-Influencer-
Programmen**

10

**Das profis-Seminarprogramm
2025: Praxisbezogen, aktuell,
nachhaltig**

11

**von profis für profis
Seminarprogramm**

11

Neu im TBS-Team

12

**Servicestelle
Faire Zeitarbeit
und Werkverträge**

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: Alwie99d, Bits and Splits, tanyabosyk
© Pixeden.com © mockups-design.com

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

Belastungen an der Schmerzgrenze

Bereits in der Corona-Pandemie haben wir – zumindest im westlichen Teil der Bundesrepublik – neue Erfahrungen gemacht. Leere Regalreihen zeugten von Mangel an Gebrauchsgütern, Schutzmasken und vielem mehr. Es wurde deutlich, wie schnell sicher Geglaubtes in Frage gestellt werden kann.

Heute hat sich der Mangel auf andere Felder ausgeweitet. Er betrifft nicht nur fehlendes Personal, sondern auch die Infrastruktur. Fehlende Brücken, befristet vom Netz abgeklemmte Bahnhöfe, aus Personalmangel eingestellte oder reduzierte Nahverkehrsangebote und vieles mehr bremsen die Mobilität. Die individuelle Schmerzgrenze vieler Beschäftigter, aber auch Arbeitgeber ist spätestens dann erreicht, wenn der Arbeitsplatz regelmäßig nicht mehr pünktlich und mit halbwegs verlässlichen Zeitaufwänden erreicht werden kann.

Richtig ist, dass die Wege von und zur Arbeit in der privaten Verantwortung der Beschäftigten liegen. Arbeitgeber haben hier keine Fürsorge- und Gestaltungspflichten. Dennoch bestehen Handlungsmöglichkeiten. Mehr flexible Arbeitszeiten, mehr und besseres Home-Office oder, wie in diesem Heft beschrieben, die Einführung einer 4-Tage-Woche können Bausteine für bessere Arbeit in Zeiten des Verkehrskollapses sein. Diese zu nutzen ist nicht nur sinnvoll, um Zeit und Nerven der Beschäftigten auf dem Weg zur Arbeit zu schonen. Betriebe, die sich um diese Fragen kümmern, binden Beschäftigte ans Unternehmen und sind für Bewerber*innen attraktiv. Das beugt dem betrieblichen Fach- und Arbeitskräftemangel vor, verringert Belastungen für die Beschäftigten und stärkt die Unternehmen. Gerne unterstützen wir vor Ort bei betrieblichen Initiativen!

Glückauf!



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

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



TBS-Umfrage: 4-Tage Woche – das fordern Betriebsräte?

TBS-Beraterin Dr. Kathrin Drews über die im April durchgeführte Online-Umfrage der TBS



Dr. Kathrin Drews

kathrin.drews@tbs-nrw.de

0174 160 05 40

Im Frühjahr hat die TBS unter den Interessenvertretungen in NRW eine Online-Umfrage zur 4-Tage-Woche durchgeführt. Wir wollten wissen, wie die praktischen Erfahrungen in den Betrieben vor Ort ausfallen und welche Anforderungen an eine arbeitnehmerfreundliche Gestaltung bestehen. Über 100 Gremien/-mitglieder haben sich an unserer Umfrage zum Thema „4-Tage-Woche“ beteiligt. Ein großes Dankeschön an alle Teilnehmenden!

Welche Bedeutung hat die 4-Tage-Woche in den Betrieben?

Die Ergebnisse zeigen, dass die 4-Tage-Woche in den Betrieben der Teilnehmenden noch rar gesät ist: In 11 Betrieben ist sie umgesetzt, in 3 Unternehmen ist sie in Planung. Sie ist aktuell kein dominantes Thema und steht erst an sechster Stelle hinter den Themen „Fach- und Arbeitskräftemangel“, „Stress und psychische Belastungen“ und „Überstunden und Mehrarbeit“, um nur die ersten drei Platzierungen zu nennen. Eine Arbeitszeitreduzierung bei vollem Lohnausgleich wird lediglich in einem der genannten 11 Betriebe gewährt. In den übrigen Fällen wurde die ursprüngliche Arbeitszeit auf 4 Tage verteilt.

Was sind die Ideal-Vorstellungen und Wünsche in den Unternehmen ohne 4-Tage-Woche?

Interessenvertretungen in Unternehmen ohne 4-Tage-Woche verbinden mit ihr die folgenden Ideal-Vorstellungen: 1. Verbesserung der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, 2. Erhöhung der Unternehmensattraktivität und 3. Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. Rund 65 % – also zwei Drittel der teilnehmenden Interessenvertretungen – fordern die Arbeitszeitreduzierung bei vollem Lohnausgleich (siehe Abb. 1). Zudem betonen sie, dass die Hoheit über die Verteilung der Arbeitstage bei den Beschäftigten liegen sollte.

Warum ist die 4-Tage-Woche bislang noch nicht umgesetzt? Was sind die größten Hindernisse?

Das größte Hindernis sind diejenigen Arbeitgeber, die keinen Lohnausgleich gewähren wollen. Außerdem haben die Beschäftigten die Befürchtung, dass sich die Arbeit intensiviert, solange nicht auch eine Aufgabenreduzierung vorgenommen wird. Ein weiteres Hindernis ist der Personalmangel, weil er verhindert, das vorhandene Arbeitsvolumen auf mehr Schultern zu verteilen und so zu bewältigen.

Welche Chancen und Risiken bietet die 4-Tage-Woche?

Die Gewinnung von Fachkräften würde die Einführung einer 4-Tage-Woche begünstigen und – ebenfalls wichtig – die Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen verbessern helfen. Als dritter Nutzen wird die „Reduzierung der Krankenquote“ genannt. Hier zeigt sich, wie eng eine Arbeitszeitreduzierung mit den Themen Belastung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen verknüpft ist.

Als Risiken bei der Einführung einer 4-Tage-Woche werden die Arbeitsintensivierung, die Verlagerung der Arbeit auf Mitarbeitende in 5-Tage-Woche/ohne Arbeitszeitreduzierung und der Wegfall von Zeiten mit geringerer Belastung genannt.

Welche Anforderungen haben die Interessenvertretungen an die Gestaltung der 4-Tage-Woche?

Zum Abschluss haben wir die Teilnehmenden gefragt, welche Rahmenbedingungen gegeben sein müssen, um eine 4-Tage-Woche als „gut gestaltet“ zu bewerten (siehe hierzu auch Abb. 2). Die Antworten ergaben folgendes Bild: Eine kollektivrechtliche Regelung (per Tarifvertrag oder Betriebs-/Dienstvereinbarung) wird einer individualrechtlichen bei weitem vorgezogen. Eine Beteiligung der Beschäftigten im Vorfeld wird als entscheidend bewertet.

Aus Sicht der Interessenvertretungen sollte eine 4-Tage-Woche zudem mit einer Reduzierung des Arbeitsvolumens bzw. der Arbeitsaufgaben einhergehen und mit vollem Lohnausgleich umgesetzt werden. Um eine Arbeitsintensivierung zu verhindern, sollten zudem die Arbeitsabläufe verbessert werden. Schließlich sollte die Einführung als Pilotprojekt angelegt sein, damit eine Evaluierung erfolgen kann. Solange eine 4-Tage-Woche noch nicht umgesetzt ist, werden die Einführung der Altersteilzeit und Langzeitkonten als Möglichkeiten genannt, die Arbeitsbelastungen zu reduzieren.

Welche Erwartungen haben die Interessenvertretungen an die Politik, die Gewerkschaften und die TBS?

Von der Politik wünschen sich die Teilnehmenden die Schaffung gesetzlicher Regelungen, die die Einführung einer 4-Tage-Woche begünstigen. An die Gewerkschaften richtet sich der Wunsch, Tarifverträge und branchenspezifische Lösungen zum Thema zu verhandeln sowie Kampagnen zu starten. Und an uns als TBS wird der Wunsch herangetragen, Betriebsvereinbarungen und Tipps zur guten Gestaltung zu

entwerfen. Diesem Ziel, Hinweise zur guten Gestaltung einer 4-Tage-Woche geben zu können, haben uns die Teilnehmenden an der Umfrage einen Schritt nähergebracht. Interessenvertretungen, die noch mehr Informationen benötigen, bieten wir eine fachkompetente Beratung. In der ersten Jahreshälfte 2025 führen wir zudem ein Seminar zum Thema durch.

Wie würden Sie sich die Ausgestaltung der 4-Tage-Woche wünschen?

- Arbeitszeitreduzierung bei vollem Lohnausgleich
- Arbeitszeitreduzierung bei teilweisem Lohnausgleich
- Beibehaltung der ursprünglichen Vollzeit-Arbeitszeit, verteilt auf 4 Tage/Woche
- Sonstiges

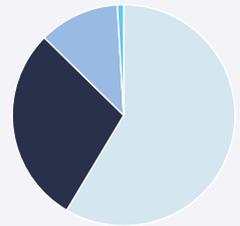
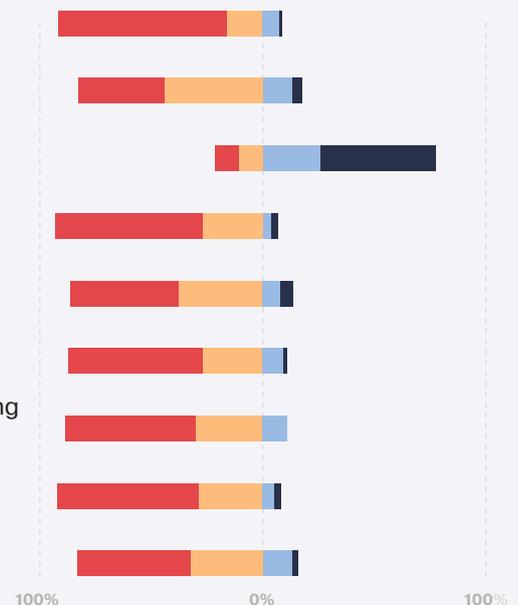


Abb. 1: Zwei Drittel der befragten Interessenvertretungen sprechen sich für die Reduzierung der Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich aus.

Bitte bewerten Sie folgende Aussagen zur Gestaltung einer 4-Tage-Woche: Eine 4-Tage-Woche ist gut gestaltet, wenn...

- ... sie per Tarifvertrag geregelt ist
- ... sie per Betriebs-/Dienstvereinbarung geregelt ist
- ... sie individualrechtlich geregelt ist
- ... vor Einführung die Belegschaft nach ihren Wünschen gefragt wurde
- ... eine Arbeitszeitreduzierung vorgenommen wird
- ... ein voller Lohnausgleich bei gleichzeitiger Arbeitszeitreduzierung vorgenommen wird
- ... nicht nur eine Reduzierung der Arbeitszeit, sondern auch eine Reduzierung der Arbeitsaufgaben/des Arbeitsvolumens vorgenommen wird
- ... auch eine Verbesserung der Arbeitsabläufe vorgenommen wird
- ... die Einführung als Pilotprojekt angelegt ist, damit die Evaluierung nach etwa einem halben Jahr stattfinden kann, um dann final über eine Einführung zu entscheiden



- Stimme voll zu
- Stimme eher zu
- Stimme eher nicht zu
- Stimme nicht zu

Abb. 2: Die Umfrage gibt für uns wichtige Kriterien an die Hand, mit denen eine 4-Tage-Woche als „gut gestaltet“ betrachtet werden kann.

Betriebliche KI-Leitlinien: Für einen verantwortungsvollen Umgang mit KI

**Die TBS-Berater Alfredo Virgillito und Nils Bremhorst
über die Gestaltung von KI in Unternehmen gemäß den
Bestimmungen des neuen europäischen KI-Gesetzes**

Rahmenvereinbarungen sind freiwillige Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber, die den Abschluss von konkreten Betriebsvereinbarungen erleichtern sollen. Zur Vorbereitung hilft es, sich im Gremium oder auch in abteilungsübergreifenden Gruppen mit Beteiligten aus Führung, Personalabteilung, IT-Abteilung und Gremien der Mitbestimmung darüber auszutauschen. Weil das europäische KI-Gesetz (EU AI Act) etappenweise veröffentlicht wird, ist es sinnvoll, zunächst Leitlinien zu erarbeiten, wie die Umsetzung von KI im Unternehmen gestaltet werden soll. Sie dienen als Orientierungs- und Entscheidungshilfe und können eine KI-Rahmenvereinbarung vorstrukturieren. In diesem Beitrag soll die Relevanz von Leitlinien und ihre Erstellung als ein Baustein für eine menschenzentrierte Gestaltung von Künstlicher Intelligenz (KI) im betrieblichen Kontext dargestellt werden.

Die Gestaltung von KI in Unternehmen nach den Bestimmungen des neuen europäischen KI-Gesetzes (EU AI Act)

Der EU AI Act ist im Juni 2024 in Kraft getreten. Dieses KI-Gesetz zielt darauf ab, ein umfassendes und einheitliches Regelwerk für Künstliche Intelligenz in der Europäischen Union zu schaffen und das Fundament für bessere Bedingungen hinsichtlich der Entwicklung und Nutzung von KI in der EU zu legen.

Im Rahmen des KI-Gesetzes werden verschiedene Rollen definiert, die insbesondere für die Verwendung von KI in Betrieben relevant sind. Die Firmen, die KI entwickeln, sind hierbei in der Rolle des Anbieters und z. B. dafür verantwortlich, dass die KI-Produkte gewissen Standards in puncto Sicherheit, Transparenz und Nicht-Diskriminierung entsprechen. Firmen haben als Betreiber die Verantwortung dafür, KI-Systeme den Leitlinien der EU entsprechend in die Arbeitsstrukturen einzuführen. Der Handlungsbedarf verbleibt daher nicht bloß bei den Anbietern. Auch Betreiber haben bei der Ausgestaltung eines KI-Systems dafür Sorge zu tragen, dass es z. B. nicht diskriminiert.

Ein Beispiel: Ein Betrieb führt einen Chatbot ein. Dieser Chatbot wird mit firmeneigenen Daten gespeist und soll Mitarbeitenden als Assistent zur Verfügung stehen. In der Ausgestaltung des Chatbots wäre dann darauf zu achten, dass die Ausgaben u. a. nicht diskriminieren. Der Anbieter der KI und der Betreiber müssen gleichermaßen sicherstellen, dass das ausführende System den Anforderungen der EU entsprechen.

Das Instrument der KI-Leitlinien liefert nicht nur die Leitplanken, entlang derer Verständnis, Orientierung und Impulse im Umgang mit KI-Tools abgeleitet werden können. Leitlinien ermöglichen einen Einstieg in das Thema und sind eine wichtige Entscheidungshilfe. Sie dienen als Basis für eine kontinuierliche Diskussion über KI im Betrieb, die alle Interessengruppen mit einschließen kann.

Wie erstellt man Leitlinien und worauf ist zu achten?

Die Erstellung der KI-Leitlinien sollte ein gemeinsames Vorhaben aller unternehmensinternen Interessengruppen sein, z. B. Personen aus Interessenvertretung, Geschäftsführung, IT-Abteilung und Personalabteilung sowie Datenschutzbeauftragte. Vorteile eines solchen sozialpartnerschaftlichen Vorgehens sind zweierlei: Zum einen kann man im Vorfeld schon Unterschiede und Gemeinsamkeiten der einzelnen Stakeholder im Betrieb erfassen. Zum anderen lassen sich aus diesen gemeinsam erzielten Ergebnissen einfache Verhandlungsfelder für eine KI-Rahmenvereinbarung ableiten. Gemeinsam sollte man sich über die Zielsetzung der Leitlinien und den Erwartungshorizont klar werden. Dies kann in einem oder mehreren gemeinsamen Workshops geschehen. Hier beispielhaft einige Themen der KI-Leitlinien, die in der Praxis jetzt schon in den Unternehmen und Dienststellen diskutiert werden:



- **Menschliche Autonomie:**

KI sollte die menschliche Autonomie respektieren. KI sollte keine Kontrollinstanz darstellen, sondern als Werkzeug die Beschäftigten in ihrer Arbeit unterstützen.

- **Sicherheit:**

KI sollte sicher sein und keinen Schaden für Menschen verursachen.

- **Datenschutz:**

Datenschutzrechte sollten respektiert und geschützt werden.

- **Transparenz:**

Der Einsatz von KI sollte transparent und verständlich für alle Interessengruppen sein. Entscheidungen von KI-Systemen sollten erklärbar und nachvollziehbar sein.

- **Fairness:**

Gerechtigkeit und Nichteinschränkung der Chancen sollten gewährleistet sein.

- **Qualifikationen:**

Aufbau der erforderlichen Qualifikationen und KI-Kompetenzen im Betrieb.

Gerne stehen wir Ihnen mit Erfahrung und Expertise beratend zur Seite

Leitlinien sollen einen positiven, angestrebten Zielzustand beschreiben. Die Leitlinien können über Schutzziele konkretisiert werden. Diese markieren „rote Linien“, die auf keinen Fall von der KI im Unternehmen überschritten werden sollten. Schließlich können Maßnahmen beschrieben werden, wie Schutzziele abgesichert und deren Einhaltung ggf. überprüft werden können. Nur durch ein bewusstes Handeln im Sinne der gemeinsamen Verantwortung aller Beteiligten kann die menschenzentrierte Integration von KI in Betrieben erfolgreich und im Einklang mit den ethischen und rechtlichen Standards der EU erfolgen. Gerne stehen wir Ihnen hier beratend zur Seite.

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.



Alfredo Virgillito

alfredo.virgillito@tbs-nrw.de
0173 209 77 51



Nils Bremhorst

nils.bremhorst@tbs-nrw.de
0174 740 04 80



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.

ChatGPT als Interessenvertretung richtig und effizient nutzen

TBS-Beraterin Racel Faller über Tipps und Tricks bei der Anwendung von Sprach-KI

Der Umgang mit ChatGPT erfordert Übung und manchmal auch Durchhaltevermögen. Doch dies macht sich bezahlt, denn ChatGPT kann bei der Arbeit der Interessenvertretung zu Erleichterungen und Arbeitersparnis führen. Das "Prompting", also die Erstellung der Eingaben, ist dabei ein zentraler Faktor für ein qualitativ hochwertiges Ergebnis der KI – denn bei Sprachmodellen gilt das Prinzip "Was man rein gibt, bekommt man auch raus".



Racel Faller

racel.faller@tbs-nrw.de

0172 523 56 54

Vier Tipps für die betriebliche Interessenvertretung:

- 1. Mehr ist mehr:** Erstellen Sie konkrete, detaillierte und präzise Prompts. Kontext und Beispiele helfen der KI, bessere Ergebnisse zu erzielen. Stellen Sie sich vor, Sie wären ein Künstler, der ein Gemälde beschreibt – je genauer die Anweisungen, desto besser das Kunstwerk.
- 2. Feedbackschleife nutzen:** Geben Sie Ihre Korrekturen in das System ein. Feedback hilft der KI, sich zu verbessern. Setzen Sie das Prompten fort und machen Sie Verbesserungsvorschläge am konkreten Text.
- 3. Perspektive formulieren:** Berücksichtigen Sie die Perspektive des Textes und definieren Sie im Prompt klar, wen Sie ansprechen möchten. Sind Sie ein Betriebsratsmitglied, das Kolleg*innen informiert? Oder ein Gremium, das Positionen für eine Diskussion formuliert?
- 4. Überprüfung und Faktencheck:** Auch bei ausgefeilten Prompts kann es zu ungenauen Ergänzungen seitens der KI kommen. Übernehmen Sie die Ergebnisse nicht blind. Der Mensch spielt auch weiterhin eine zentrale Rolle, um die KI zu überprüfen, insbesondere bei der Arbeit im Gremium. Denken Sie an ChatGPT als Ihre Assistenz – es liefert Ideen, aber Sie sind die Redaktion.

Insgesamt kann ChatGPT ein hilfreiches Werkzeug für die Interessenvertretung sein. Wichtig hierbei: Welche Sprach-KI Sie auch nutzen wollen, beachten Sie zuvor die Nutzungsbedingungen und die Hinweise zum Datenschutz. Generell gilt: Personenbezogene Daten und Geschäftsgeheimnisse sind vertraulich zu behandeln – auch vor ChatGPT.

ChatGPT: Möglichkeiten und Grenzen

Möglichkeiten:

- **Erstellen von Texten und maßgeschneiderten Vorlagen:** ChatGPT kann komplexe Texte verfassen und individuelle Vorlagen (z. B. Protokoll- und Besprechungsvorlagen) gestalten.
- **Zusammenfassen:** ChatGPT kann umfangreiche Informationen und Texte prägnant zusammenfassen. Ideal für Berichte, Artikel oder Newsletter.
- **Formulierungen anpassen:** Ob förmlich oder informell – ChatGPT kann Formulierungen für verschiedene Kontexte verbessern (z. B. Argumente für das Gremium, Positionspapiere oder Anschreiben an den Arbeitgeber).
- **Übersetzen:** ChatGPT beherrscht mehrere Sprachen und kann Texte nahtlos übersetzen. Perfekt für die Kommunikation in multikulturellen Gremien oder Belegschaften.

Grenzen:

- **Recherche und fachliche Inhalte:** ChatGPT trennt Quellen nicht sauber und antwortet nicht fachlich bzw. sachlich korrekt, da es das nächstwahrscheinliche Wort generiert, allerdings nicht „versteht“.
- **Kreative Lösungen:** ChatGPT kann nur aus bestehenden Daten Texte generieren. Originelle Ideen und innovative Ansätze erfordern menschliche Intuition und Erfahrung.

Mitbestimmung bei Corporate-Influencer-Programmen

TBS-Beraterin Melanie Arens erklärt, wie Betriebsräte hier aktiv werden können

Die sozialen Medien sind heutzutage ein unverzichtbares Werkzeug für Unternehmen, um neue Kund*innen und Mitarbeiter*innen zu gewinnen. Immer mehr Firmen setzen dabei auf „Corporate Influencer“ oder „Brand Ambassadors“ – also auf Markenbotschafter*innen eines Unternehmens. Diese Mitarbeitenden agieren als Unternehmensbotschafter*innen und geben über ihre persönlichen Social-Media-Kanäle Einblicke in ihren Arbeitsalltag. Sie positionieren sich zu fachlichen Themen und erhöhen so die Sichtbarkeit ihres Unternehmens.

Zunehmend werden spezielle Corporate-Influencer-Programme ins Leben gerufen. Deren Ziel ist es, interne Markenbotschafter*innen auszuwählen, ihre Social-Media-Kompetenzen zu schulen und sie zu befähigen, die Reputation des Unternehmens zu stärken sowie die Reichweite in den sozialen Medien zu erhöhen.

Welche Risiken können für Beschäftigte entstehen?

Wenn Mitarbeitende auf ihren persönlichen Social-Media-Accounts aktiv werden, entstehen Haftungsrisiken. Sie müssen Kennzeichnungspflichten, Urheberrechte, Persönlichkeitsrechte, Wettbewerbs- und Datenschutzregeln beachten. Daher ist es essenziell, dass Corporate Influencer rechtlich geschult werden.

Werden sie mit negativen Kommentaren oder gar einem Shitstorm konfrontiert, benötigen sie Unterstützung – idealerweise aus der Kommunikationsabteilung oder von einem Team, das die Corporate Influencer betreut. Dies hilft, psychische Belastungen zu vermeiden.

Hinzu kommt: Die Auswertung der geposteten Beiträge und Social-Media-Performance-Kennzahlen durch den Arbeitgeber eröffnet neue Möglichkeiten der Verhaltenskontrolle und Leistungsbewertung.



Melanie Arens
melanie.arens@tbs-nrw.de
0174 764 06 49

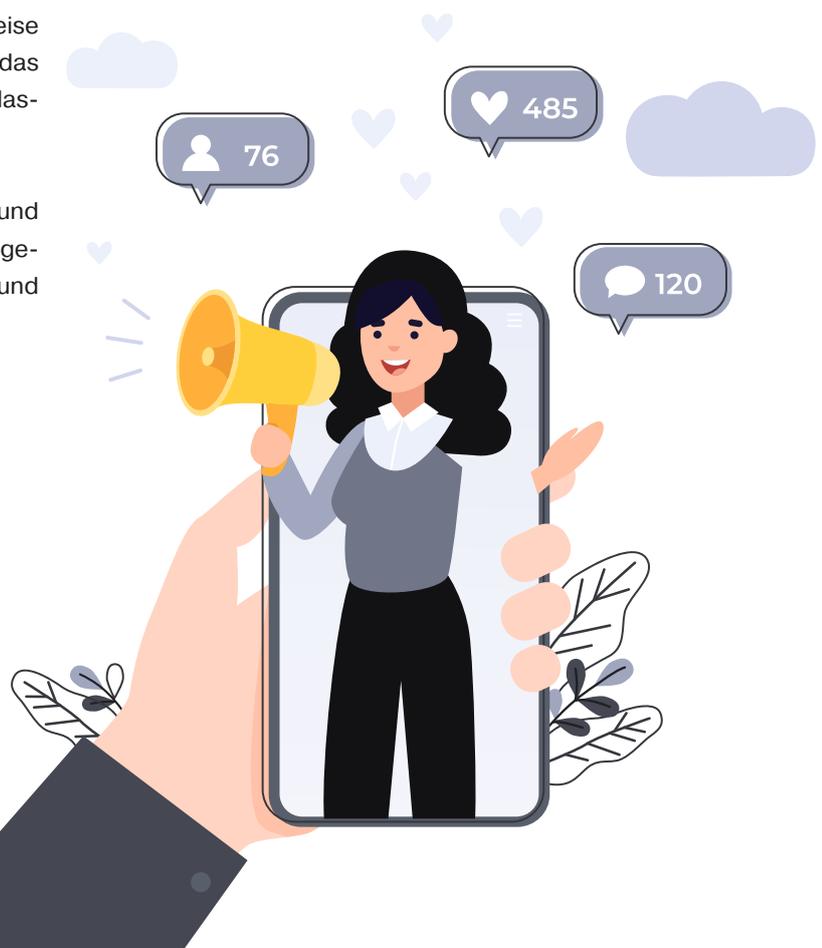
Was können Betriebsräte tun?

Existieren bereits Social-Media-Guidelines, sollten diese überprüft und gegebenenfalls aktualisiert werden, um aktive Social-Media-Nutzer*innen optimal zu unterstützen. Falls keine Richtlinien vorhanden sind, sollten Betriebsräte die Gestaltung neuer und umfassenderer Corporate-Influencer-Guidelines anstoßen und sicherstellen, dass geeignete Schulungen angeboten werden.

Wir empfehlen, diese Guidelines als Anlage in eine Betriebsvereinbarung aufzunehmen, die einen Ausschluss der Verhaltens- und Leistungskontrolle für die Aktivitäten in den sozialen Netzwerken regelt. Denn viele der dort verfügbaren Analysetools laufen dem Beschäftigtendatenschutz zuwider.

Die Teilnahme an einem Corporate-Influencer-Programm bedeutet zusätzlichen zeitlichen Aufwand. Betriebsräte sollten darauf achten, dass alle damit verbundenen Tätigkeiten – sowohl die Schulungen als auch die Erstellung von Inhalten – als Arbeitszeit gelten oder finanziell ausgeglichen werden.

Soll in Ihrem Unternehmen ein Corporate-Influencer-Programm eingeführt werden, stehen Ihnen die TBS-Expert*innen mit ihrer Beratung gerne zur Seite.



Das neue profis-Seminarprogramm 2025: Praxisbezogen, aktuell, nachhaltig

3 Fragen an den Seminarmanager und TBS-Berater Roman Achmatow über das neue Seminarprogramm „von profis für profis“



Roman Achmatow

roman.achmatow@tbs-nrw.de

0173 209 77 69

Lieber Roman, du bist seit 2021 für die Organisation der profi-Seminare in Kooperation mit dem DGB Bildungswerk NRW verantwortlich. Nun ist das neue Seminarprogramm „von profis für profis“ für das Jahr 2025 erschienen. Was ist das Besondere?

Wir versuchen Inhalte und Formate unserer Seminare stets auf die Bedürfnisse der betrieblichen Interessensvertretungen auszurichten. Beispielsweise gewann das Format des Online-Seminars innerhalb der letzten Jahre zunehmend an Bedeutung und konnte sich als wichtige Ergänzung zu unseren Präsenz-Seminaren etablieren. Online-Seminare bieten wir mittlerweile konstant an, um Teilnehmenden den Einstieg in komplexe oder besonders aktuelle Themen zu vereinfachen. Unsere Präsenz-Formate sind optimal, um Themen gründlich zu vermitteln, tiefere Fragestellungen zu diskutieren und gegenseitigen Austausch möglich zu machen.

Wie ist das Programm inhaltlich aufgestellt?

Wir bieten die ganze Bandbreite an Inhalten, die aus Sicht der betrieblichen Mitbestimmung hochaktuell und relevant sind. Wir vermitteln Grundlagen- sowie Spezialwissen und unterstützen die Teilnehmenden dort, wo sie konkrete Bedarfe haben. Das reicht von Trends aus dem Bereich IT über gesundheitliche und organisatorische Fragestellungen bis hin zu wirtschaftlichen Angelegenheiten. Dabei achten wir immer darauf, aktuelle Themen und Entwicklungen frühzeitig zu erfassen und in unser Programm zu integrieren. Beispiele sind etwa unsere Seminare zur 4-Tage-Woche oder zur Nutzung von Künstlicher Intelligenz wie ChatGPT. Es lohnt sich also, regelmäßig auf unserer Website vorbeizuschauen oder über den TBS-Newsletter informiert zu bleiben.

Das Seminarprogramm basiert auf einer Kooperation der TBS mit dem DGB Bildungswerk NRW. Wodurch zeichnet sich diese Zusammenarbeit aus?

Das DGB Bildungswerk NRW verfügt über sehr viel Erfahrung in Bezug auf die Vermittlung von politischen und gewerkschaftlichen Bildungsinhalten. Die TBS wiederum hat durch die Beratungsarbeit in den Betrieben das Ohr an den Fragestellungen und Bedürfnissen der Teilnehmenden. Durch diese Kooperation verbinden wir etablierte Strukturen und Erfahrungen im Bereich der Seminarorganisation mit didaktisch-methodischem Know-how und Praxiswissen aus erster Hand. Wir können sehr stolz auf eine so erfolgreiche Partnerschaft sein. Und noch viel wichtiger: Am Ende profitieren die betrieblichen Interessensvertretungen von einem Seminarprogramm, das auf deren spezifischen Anforderungen zugeschnitten und deswegen besonders nachhaltig ist.

Newsletter

Der TBS-Newsletter versorgt Sie zuverlässig mit Informationen zu neuen Seminaren und Veranstaltungen, aktuellen Themen rund um die Mitbestimmung sowie Praxistipps, Urteilen, Broschüren und Downloads. Jetzt TBS-Newsletter bestellen und keine Neuigkeit verpassen.

www.tbs-nrw.de/newsletter



Download

Das neue Seminarprogramm „von profis für profis“ –jetzt herunterladen und die eigene Weiterbildung frühzeitig planen!

www.tbs-nrw.de/seminare2025



Oktober

Datenschutz im Büro der Interessenvertretung: Was müssen Interessenvertretungen beachten?	01.10. in Essen	395,- + ca. 69,- *
Vertrauensarbeitszeit mit der Arbeitszeiterfassung neu denken: Veränderungen zum Zweck des Gesundheitsschutzes erreichen	02.10. in Hamm	395,- + ca. 69,- *
Datenschutzrecht für Betriebsräte: Grundlagenseminar DSGVO und BDSG	08.–09.10. in Hamm **	840,- + ca. 229,- *
Microsoft 365: Ein Überblick über die Mitbestimmungsrechte für Neueinsteiger*innen	10.10. online	265,-
Interessenausgleich und Sozialplan: Betriebsänderungen mitbestimmen!	11.10. online	265,-
Quick-Check zur Einschätzung der wirtschaftlichen Situation: Instrumente für den Wirtschaftsausschuss	25.10. online	265,-
Talent Management: Mehr als eine Software Mit dem Potenzial der Beschäftigten die betriebliche Zukunft sichern und gestalten	29.10. in Hamm	395,- + ca. 69,- *
Microsoft 365 und Co.: Moderne IT-Strukturen mitbestimmen	29.–30.10. in Duisburg **	840,- + ca. 259,- *
SAP S/4HANA im Betrieb: Handlungsmöglichkeiten für Betriebs- und Personalräte	30.–31.10. in Essen **	840,- + ca. 259,- *
Wie finden Sie eigentlich Ihren Chef? Beschäftigtenbefragungen durch die Interessenvertretung	31.10. in Essen	395,- + ca. 69,- *
Hinweisgebersysteme mitbestimmen: Worauf ist zu achten?	31.10. online	265,-

November

Betriebliche Zeiterfassungssysteme regeln: Handlungsoptionen und Regelungsansätze moderner Systeme	05.11. in Düsseldorf	395,- + ca. 55,- *
Arbeitszeit gesund gestalten: Praxisgerechte Instrumente für die Gefährdungsbeurteilung Arbeitszeit	06.11. in Dortmund	395,- + ca. 69,- *
Die digitale Personalakte: Datenschutz vor Prozessoptimierung!	06.11. in Düsseldorf	395,- + ca. 55,- *
Desksharing-Regeln vom Arbeitsschutz bis zur Buchungssapp: Mitbestimmen bei der Einführung neuer Arbeitsformen	07.11. in Duisburg	395,- + ca. 69,- *
Arbeitsmedizinische Vorsorge und Eignungsuntersuchung: Darf mein Chef mich zum Arzt schicken?	08.11. online	265,-
Schlagkräftiger IT-Ausschuss: Methoden kennenlernen und erproben	12.–13.11. in Duisburg **	840,- + ca. 259,- *
Betrieblicher Umweltschutz: Dekarbonisierung und Klimaschutz durch Beteiligung der Interessenvertretung	14.11. in Essen	395,- + ca. 69,- *
Umzug, Neubau, Open-Space und Flex-Work: Büroraumkonzepte effektiv mitgestalten	14.11. in Dortmund	395,- + ca. 69,- *
Mitbestimmung im BEM (Einstiegsseminar) – Gestaltungsmöglichkeiten für betriebliche Interessenvertretungen: Wie das Gremium das BEM im Sinne der Beschäftigten mitgestaltet	19.11. online	265,-
Fachkräftemangel = Belastung für die Belegschaft: Wie kann der Arbeits- und Gesundheitsschutz helfen?	20.11. online	265,-
Gefährdungsbeurteilung Psyche: Welches Instrument passt zu unserem Betrieb?	21.11. online	265,-
Datenschutzrecht für Personalräte: Grundlagenseminar DSGVO und Datenschutzgesetz NRW	26.–27.11. in Essen **	840,- + ca. 259,- *
IT-Rahmenvereinbarung der Zukunft: Stabile Regelungen für dynamische IT-Systeme	27.–28.11. in Düsseldorf **	840,- + ca. 329,- *
Der Hype um Sprach-KI wie ChatGPT + MS Copilot: Was kann die neue Technologie? Betriebliche Anwendungen und Regelungsansätze	29.11. online	265,-

Neu im TBS-Team

Seit dem 1. Mai ist Melanie Arens Beraterin am TBS-Standort in Bielefeld. Sie studierte Medien- und Politikwissenschaften in Hannover und Madison-Wisconsin (USA). Zuvor arbeitete sie als Studienleiterin für Politik- und Sozialforschung in einem großen Meinungsforschungsinstitut, trieb über zehn Jahre dessen Digitalisierung voran und baute bei einem IT-Innovationsdienstleister ein Corporate-Influencer-Programm auf. Wir freuen uns, Melanie Arens als neue Mitarbeiterin zu begrüßen und wünschen ihr viel Erfolg!

**Melanie Arens**

melanie.arens@tbs-nrw.de

0174 764 06 49

Seit dem 1. Juni ist Lisa Mehler Beraterin bei der TBS in Dortmund. Sie studierte Arbeits- und Organisationspsychologie sowie Alternde Gesellschaften an der Hochschule Rhein-Waal und an der TU Dortmund. Zuletzt arbeitete sie bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) und beschäftigte sich mit den Auswirkungen der zunehmenden Digitalisierung auf die Arbeitswelt. Im Rahmen der arbeitswissenschaftlichen Begleitung verschiedener Forschungsprojekte entwickelte und evaluierte sie Konzepte der Mensch-System-Interaktion. Diese Konzepte zielen auf einen sicheren, menschengerechten und beanspruchungsoptimalen Einsatz kognitiver und technischer Arbeitsassistenzsysteme ab. Hier stand insbesondere der Einsatz von Augmented-Reality-basierten Datenbrillen im Bereich der industriellen Produktion im Fokus. Wir freuen uns, Lisa Mehler als neue Mitarbeiterin zu begrüßen und wünschen ihr viel Erfolg!

**Lisa Mehler**

lisa.mehler@tbs-nrw.de

0173 209 77 68

Platzhalter FSC Logo und
Klimaneutral gedruckt



Fragen zur Zeitarbeit? Besuchen Sie unsere Homepage!



Wenn Sie Fragen und Beratungsbedarf zum Thema Zeitarbeit haben, bietet die Servicestelle faire Zeitarbeit auf ihrer Homepage www.zeitarbeit.nrw.de zahlreiche Hilfestellungen an. Auf der Startseite können Zeitarbeitskräfte mit unserem Schnelltest eine erste Einschätzung zu ihren Beschäftigungsbedingungen bekommen. Im Bereich ‚Tipps für Beschäftigte‘ finden Sie aktuelle Flyer, die die wichtigsten Fragen und Antworten zur Gesetzeslage behandeln. Zudem finden Sie dort alle geltenden Tarifverträge und Branchenzuschlagstarife zur Einsicht. Unsere Vorlagen und Musteranschreiben helfen dabei, Ihre Ansprüche geltend zu machen. In unserem Blog beantworten wir regelmäßig die aktuellsten und häufigsten Beratungsfragen.

Für eine persönliche Beratung können Sie auf diesen Wegen individuell von den Berater*innen Hilfestellung bekommen:



0211 837 19 25



0173 209 77 59



www.zeitarbeit.nrw.de



tbs-zeitarbeit@tbs-nrw.de



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.



Kofinanziert von der
Europäischen Union

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

