

Mit großem  
TBS-Jahresplaner

Ausgabe November **11/18** | **Schnittpunkt**

Informationen | Beratung | Seminare |

#### Inhalt

Vorausschauende Gefährdungsbeurteilung Ein (zu) wenig genutztes Instrument	2
Datenschutz im BR-Büro TBS bietet praktische Handlungsanleitung	2
Kundenbefragung 2018: Kundenzufriedenheit bleibt stabil hoch	3
Das Projekt KMU 4.0	3
Externe Sachverständige: Wie Betriebsräte Unterstützung bekommen	4
Unser Seminarprogramm	6
Künstliche Intelligenz – gleichermaßen unheimlich wie faszinierend	10
Seminarvorschau	11
TBS-Team	12
Das neue profis-Seminarprogramm 2019 ist da	12
Betriebsräte diskutieren Digitalisierung und entwickeln Lösungen	12



Themenschwerpunkt

Externe Sachverständige:  
Wie Betriebsräte Unterstützung bekommen



## Karsten Lessing

ist TBS-Berater. Arbeitsschwerpunkte des Diplom-Ingenieurs sind betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz.

## Vorausschauende Gefährdungsbeurteilung

### Ein (zu) wenig genutztes Instrument

Die vorausschauende Gefährdungsbeurteilung ist eine gesetzliche Anforderung aus der Arbeitsstättenverordnung. Dennoch wird sie heute noch zu selten genutzt. Ein Thema, das der Interessenvertretung neue Chancen eröffnet.

Die vorausschauende Gefährdungsbeurteilung ist speziell vorgeschrieben, bevor neue Arbeitsplätze eingerichtet werden, etwa bei Neu- und Umbauten oder Reorganisationsmaßnahmen, aber auch bei der Neuanschaffung von Maschinen oder der Veränderung von Arbeitsprozessen. Damit ist sie eine wichtige Präventionsmaßnahme, die dafür sorgt, dass Gefährdungen und Belastungen bereits in der Planungsphase erkannt und noch Korrekturen oder andere Maßnahmen vorgenommen werden können.

Wichtig ist, dass der Gesundheitsschutz schon in der Planung „mitgedacht“ wird. Das bringt deutliche Verbesserungen im betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz „von Anfang an“. Dem Arbeitgeber kann dies auch erhebliche Kosten sparen, weil Mängel im Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht nachträglich mit hohem Aufwand behoben werden müssen. Bis heute werden diese Chancen in der betrieblichen Realität (noch) zu selten genutzt.

Für Betriebs- und Personalräte bedeutet dies einen zusätzlichen Ansatz, sich für eine umfassende Durchführung der Gefährdungsbeurteilung stark zu machen. Die Interessenvertretung kann an dieser Stelle die Initiative ergreifen und ihre Mitbestimmungsrechte nutzen, etwa durch den Abschluss einer entsprechenden Betriebs-/Dienstvereinbarung. Diese sollte u. a. regeln, dass der Arbeitgeber bei Einrichtung von (neuen) Arbeitsplätzen eine vorausschauende Gefährdungsbeurteilung bereits in der Planungsphase zu erstellen hat, also z.B. bevor ein neues Büro bezogen oder eine neue Maschine in Betrieb genommen wird.

Wie eine solche Betriebs- oder Dienstvereinbarung aussehen und wie man sie (auch strategisch) durchsetzen kann, zeigen wir Ihnen in Form von Seminaren und Beratung vor Ort.

Kontakt: [karsten.lessing@tbs-nrw.de](mailto:karsten.lessing@tbs-nrw.de)

Mobil: 0172 / 53 85 704



## Jürgen Fickert

ist TBS-Berater. Arbeitsschwerpunkte des Diplom-Mathematikers und Arbeitswissenschaftlers sind IT-Systeme, Datenschutz und Digitalisierung. Er ist Datenschutzbeauftragter und berät zu Fragen des Datenschutzes und des IT-Einsatzes

## Datenschutz im BR-Büro

### TBS bietet praktische Handlungsanleitung

Seit Mai 2018 ist mit der DSGVO das neue Datenschutzrecht in Kraft. Eine Verordnung, die jeden im Unternehmen etwas angeht. Auch der Betriebsrat hat für seine eigene Büroarbeit wichtige Bestimmungen zu beachten.

Die DSGVO hat in den Betrieben zu einer deutlich stärkeren Beschäftigung mit dem Thema geführt. Vermehrt fragen sich Betriebs- und Personalräte, wie sie selbst den Datenschutz im BR-Büro gestalten müssen. In verschiedenen Artikeln in der Fachpresse und in Newslettern wird argumentiert, dass der BR selbst „Verantwortlicher“ im Sinne der DSGVO sei. Dann hätte der BR, ähnlich wie die Geschäftsführung, umfassende Dokumentations- und Rechenschaftspflichten. Viel Arbeit!

Demgegenüber ist festzustellen, dass die zuständigen Aufsichtsbehörden sowie Fachjuristen und Datenschutzexperten die Meinung vertreten, dass der Betriebsrat nicht „verantwortliche Stelle“ im Sinne der DSGVO ist. Auch wenn die Verantwortung für den Datenschutz damit beim Arbeitgeber verbleibt, muss der Betriebs- bzw. Personalrat die Einhaltung der erforderlichen Datenschutzstandards sicherstellen.

Entscheidende Schritte für eine Umsetzung des Datenschutzes im Betriebs- oder Personalrat sind:

- Benennung einer Datenschutz-Ansprechperson,
- soweit vorhanden, Dokumentation eigenverantwortlicher Verarbeitung von Beschäftigendaten (Verzeichnis Verarbeitungstätigkeiten),
- Entscheidung zur Umsetzung und ggf. Ergänzung der betrieblichen Datenschutzrichtlinien, z.B. zu Löschfristen von Daten und Akten, zum Umgang mit Schlüsseln BR-Büro, Passwörtern etc.

Die TBS NRW hat eine Vorgehensweise entwickelt, wie der Betriebs- oder Personalrat zu einem praktikablen Datenschutzkonzept für seine Arbeit kommt. Die neuen Herausforderungen durch die DSGVO sind eine gute Gelegenheit, den Datenschutz im Betriebsrat auf solide Füßen zu stellen. In einigen Betrieben kann der Betriebsrat hier sogar Vorbild sein. Und bei der Belegschaft punkten.

Kontakt: [juergen.fickert@tbs-nrw.de](mailto:juergen.fickert@tbs-nrw.de)

Mobil: 0173 / 209 77 67

## Kundenbefragung 2018: Kundenzufriedenheit bleibt stabil hoch

Im November und Dezember 2017 hat das Unternehmen „Beck und Consorten“ (Wuppertal) zum sechsten Mal in Folge die KundInnen zu ihrer Zufriedenheit mit der TBS befragt. Insbesondere stand hierbei die Qualität der Beratungen und Seminare im Fokus. Im Rahmen von Telefoninterviews wurden hierbei die Antworten von insgesamt 101 Personen erfasst.



Gastbeitrag von **Joachim Beck**, Geschäftsführer der BECK UND CONSORTEN GmbH, die die TBS-Kundenbefragung 2017/18 durchgeführt hat. [www.consorten.de](http://www.consorten.de)

„101 Kolleginnen und Kollegen haben wir neben ausgewählten offenen Fragen 27 Leistungskomponenten vorgestellt – 15 aus dem Bereich Beratung und 12 aus dem Bereich Seminar. Wir haben gefragt, wie wichtig diese Komponenten für sie sind und wie zufrieden sie mit der TBS in diesen Punkten sind.“

Insgesamt ist festzuhalten, dass die TBS weiterhin ausgesprochen gut bewertet und als Bündnispartner gesehen wird und damit eine Ausnahmestellung bei den Betriebs- und Personalräten einnimmt. Es wurde gerne und ausführlich Auskunft gegeben und die Ergebnisse liegen bei allen relevanten Themen ausnahmslos im Idealbereich (nach Schulnoten). Beste Bewertung in der Zufriedenheit erzielen

die fachlichen Komponenten Inhalte und Expertenwissen. Das ist – auch im Vergleich zu anderen Kundenzufriedenheitsanalysen – ein bemerkenswertes Ergebnis. Auch im Vergleich zu den Vorjahren ist in vielen Bereichen eine deutlich positive Entwicklung auszumachen.

Erstmals wurden die Kunden gefragt, ob sie die Leistungen der TBS weiterempfehlen würden. Durchschnittlich wird die Beratung etwas häufiger empfohlen (Mittelwert 9,4) als die Seminare (Mittelwert = 8,9). Beides befindet sich auf einem sehr hohen Niveau einer Skala von 0 = äußerst unwahrscheinlich bis 10 = äußerst wahrscheinlich. Daraus ableiten lässt sich die marketingklassische Kennzahl des Net Promoter Score. Dieser Wert liegt für Seminare bei 56% (das bedeutet „exzellent“) und für Beratungen bei 79,7% (das bedeutet „Weltklasse“).

Erneut abgefragt wurde die Nutzbarkeit der Ergebnisse für Seminare und Beratung. Sie fiel mit über 80% „sehr gut“ oder „gut“ aus.“

## Das Projekt KMU 4.0

**K**leine und mittlere Unternehmen (KMU) bilden das Rückgrat unserer Industrien. Um sie für die Digitalisierung fit zu halten, wurde das „Projekt KMU 4.0“ ins Leben gerufen. Es hilft dabei, Chancen der Digitalisierung aufzugreifen und unter Beteiligung des Betriebsrats Lösungen zur Unternehmensentwicklung zu gestalten (vgl. [www.kmu-4-0.rwth-aachen.de](http://www.kmu-4-0.rwth-aachen.de)).

Kernstück des vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Rahmen der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) geförderten Projekts sind betriebliche Lernprojekte zum Wissens- und Kompetenzaufbau in vier Themenfeldern: Innovationsfähigkeit, Digitale Produktion und Logistik, Digitale Arbeit und Organisationales Lernen. In insgesamt 5 Anwendungsunternehmen wurden in Zusammenarbeit zwischen dem Werkzeugmaschinenlabor (WZL) der RWTH Aachen und der Deutschen MTM-Vereinigung entsprechende „Lernwerkstätten“ realisiert.

Als Umsetzungspartner engagiert sich die TBS im „Projekt KMU 4.0“ mit dem Thema Kompetenzentwicklung für Personalvertretungen und hat ein Konzept für die Mitwirkung der Betriebsräte bei 4.0-Qualifizierungsvorhaben erarbeitet.

Informationen und Beratung hierzu stellt die TBS allen Interessierten bereit.



**Dr.-Ing. Dipl.-Wirt.-Ing. Jan-Philipp Prote, M.Sc.:**

**„Zielgerichtete Qualifizierungsmaßnahmen befähigen Mitarbeiter von KMU, die digitale Transformation in ihren Unternehmen aktiv mitzugestalten und die sich bietenden Chancen bestmöglich zu nutzen.“**

**Kontakt:**

**Viktor Steinberger / TBS NRW / Regionalstelle Düsseldorf**

**Mobil: 0173 / 209 77 61**

**[viktor.steinberger@tbs-nrw.de](mailto:viktor.steinberger@tbs-nrw.de)**



## Externe Sachverständige: Wie Betriebsräte Unterstützung bekommen

**Betriebsräte sollen alles wissen, alles können. Von A wie Arbeitsschutz bis Z wie Zulagen. Und das alles bei einem ständigen Wandel der Arbeitswelt, der Technologien und der rechtlichen Rahmenbedingungen. Wie soll das gehen? Die Antwort ist einfach: Durch externen Sachverstand.**

Fehlt es einem Unternehmen im eigenen Haus an speziellen Fachkenntnissen und Erfahrungswissen, dann holt es Hilfe von außen. Für Betriebsräte ist das eigentlich nicht anders. Das Betriebsverfassungsgesetz bietet ausdrücklich die Möglichkeit, zur eigenen Unterstützung Sachverständige von außen hinzuzuziehen.

Von der Unternehmensseite wird die externe Beratung des Betriebsrates gelegentlich als unnötig dargestellt. Dabei ist es für den Erfolg betrieblicher Veränderungsprozesse elementar, dass der Betriebsrat sich sachgerecht einbringen kann. Die Erfahrungen zeigen, dass betriebliche Veränderungen und Investitionen nur dann nachhaltig zum Erfolg führen, wenn die Betriebsräte auf Augenhöhe mitwirken. Dafür sind fundierte Kenntnisse und hoher Sachverstand die Grundvoraussetzung. Eine externe Beratung des Betriebsrates kann also eine wichtige Unterstützung für eine zukunftsorientierte Unternehmenspolitik sein.

### Einwände des Arbeitgebers sachlich kontern

Das sollte man berücksichtigen, falls die Unternehmensseite dem Betriebsrat keine externen Sachverständigen zugestehen will. Manchmal wird nämlich sehr pauschal auf unnötige Kosten für die Beratung des Betriebsrates verwiesen, die man doch einsparen könne. Dagegen zu rechnen sind aber die Nachteile, die daraus entstehen können, keine ausreichende Beratung hinzugezogen zu haben.

Manchmal verweist die Unternehmensseite auch auf allgemeine Verschwiegenheitsorgen, wenn der Betriebsrat Beratung von außen hinzuziehen möchte. Dem lässt sich entgegenhalten, dass externe Sachverständige zur Einhaltung strenger gesetzlicher Verschwiegenheitsauflagen verpflichtet sind. Für professionelle Beraterinnen und Berater ist das die Berufsgrundlage. Der Betriebsrat sollte also hinterfragen, ob es manchen Arbeitgebervertretern nicht eher darum geht, die externe Unterstützung des Betriebsrats abzuwenden.

### Je früher externer Sachverstand, desto besser

Es gibt aber auch Arbeitnehmervertretungen, die von sich aus lange zögern, bevor sie externe Sachverständige zurate ziehen. Unterstützung wird dann womöglich erst an einem Punkt eingeholt, an dem die Situation schon recht verfahren und schwer zu lösen ist.

Deshalb sollte der Betriebsrat keine Zeit verlieren, sich an externe Sachverständige zu wenden, wenn komplexe Sachverhalte beurteilt werden müssen oder in wichtigen Fragen keine Fortschritte erzielt werden können. Ansprechpartner in dieser Situation sind die Gewerkschaft und die TBS. Sie helfen in jedem Fall bei der Einschätzung, was eine externe Beratung leisten kann und wer dafür infrage kommt.

Für einen systematischen Überblick und Einblick in die Möglichkeiten der Beratungsunterstützung für Betriebsräte haben wir eine neue Broschüre erstellt. Sie erläutert das Verfahren zur Hinzuziehung von Sachverständigen, klärt typische Fragen und gibt praktische Tipps.

**Christoph Grüninger** ist TBS-Berater mit den Arbeitsschwerpunkten Betriebswirtschaft, Arbeitszeitregelungen, Informations- und Kommunikationstechnik.

**Kontakt:** 0173 / 209 77 65  
[christoph.grueninger@tbs-nrw.de](mailto:christoph.grueninger@tbs-nrw.de)





Betriebsratsgremium t-log Trinklogistik

Beratung für den Betriebsrat: „In unserer Arbeit haben wir es mit vielen unterschiedlichen Themen zu tun. Mit dem Wissen aus Seminaren und durch gegenseitige Unterstützung packen wir im BR-Team alle Themen im Betrieb an. Externe Beratung und Unterstützung nach § 80.3 BetrVG nutzen wir vor allem aus mehreren Gründen. Durch die Beratung haben wir die Möglichkeit, schnell und genau dann, wenn es erforderlich ist, spezielles und verlässliches Fachwissen zu bekommen. Gleichzeitig hilft uns die Beratung, die eigenen Ziele zu klären und unser Vorgehen im Gremium abzustimmen. Dabei haben wir Gelegenheit, die Dinge von allen Seiten zu betrachten, quer zu denken und damit unsere Entscheidungen auf einer soliden Grundlage zu fassen. Zu guter Letzt hilft uns die Beratung in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber, zu guten Ergebnissen zu kommen. Die sachlichen Argumente helfen, unser Anliegen gut zu transportieren. Gleichzeitig hilft uns im Gremium die Begleitung durch den Berater, beim Thema am Ball zu bleiben. Aus unserer Sicht nützt die Beratung den Kollegen und Kolleginnen sowie dem Betrieb. Schließlich ist es auch für den Arbeitgeber gut, wenn wir bei komplizierten Themen schnell zu guten Vereinbarungen kommen.“



Mehmet Ali Dedi  
Betriebsratsvorsitzender  
bei t-log Trinklogistik  
in Hamm

**Über t-log Trinklogistik**

Die t-log Trinklogistik in Hamm ist ein Unternehmen der EDEKA Gruppe. Mit 400 Beschäftigten wird die gesamte Palette der Getränke Logistik von der Belieferung des Einzelhandels bis zur Leergutsortierung einschließlich Pfandwertermittlung und -abrechnung angeboten.



**Neue Broschüre**

**„Gut beraten!“ Externe Sachverständige für den Betriebsrat**  
Ratgeber für die Praxis mit rechtlichen Hinweisen und Musterschreiben

bestellen oder kostenlos downloaden: [www.tbs-nrw.de/shop/broschueren](http://www.tbs-nrw.de/shop/broschueren)



**Schlagkräftiger IT-Ausschuss - Methoden kennenlernen und erproben**

Inzwischen gibt es kaum eine Veränderung im Unternehmen, die nicht auch zu Veränderungen in der IT-Landschaft des Betriebes führt. So halten nicht nur immer mehr EDV-Systeme Einzug in die Betriebe, es handelt sich hierbei auch um immer komplexere Systeme mit immer kürzeren Veränderungszyklen. Wird dies für die Interessenvertretungen, die die Mitbestimmungsrechte zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle wahrnehmen wollen, ein (un-)lösbarer Vollzeitjob? Interessenvertretungen setzen in dieser Situation zunehmend auf den Aufbau eines schlagkräftigen IT-Ausschusses.

**Ziele:** Die Teilnehmenden lernen Wege und Werkzeuge kennen, mit denen sie in den Mitbestimmungsprozessen den steigenden Anforderungen der fortschreitenden Digitalisierung aktiv begegnen können. Dabei werden praxiserprobte Methoden und Vorgehensweisen vorgestellt und diskutiert. Die Teilnehmenden haben die Chance zum intensiven Austausch untereinander und können für sich und ihren IT-Ausschuss unmittelbar umsetzbare, konkrete Maßnahmen ableiten.

**Inhalt:**

- Bestandsaufnahme: Mitbestimmungsprozess bei der Einführung neuer IT-Systeme
- Optimierung des Informationsprozesses mit dem Arbeitgeber
- Konstruktive Zusammenarbeit mit dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten
- Effiziente Organisation eines schlagkräftigen IT-Ausschusses
- Best practice-Austausch „Was hat sich bei anderen bewährt?“
- Aufstellen eines Maßnahmenplanes zur optimalen Ausgestaltung des eigenen IT-Ausschusses

**Zielgruppe:** Betriebs- und Personalräte und Mitarbeitervertretungen, die einen IT-Ausschuss aufbauen wollen oder in einem IT-Ausschuss mitarbeiten (werden). Das Seminar kann auch als In-house-Seminar durchgeführt werden.

Referent: Michael Gensler

**Dortmund, 23. - 24.01.2019 Seminar Nr. D11-199515-133**  
Seminar-kosten 495 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung 285 €\*

**Wie können Interessenvertretungen betriebliches Gesundheitsmanagement mitgestalten? - Ein strategisches Instrument zur Gestaltung guter Arbeit**

Die Arbeitswelt befindet sich seit Jahren im Wandel. Technologische Entwicklungen hin zur digitalen Transformation bei gleichzeitig alternden Belegschaften und Fachkräftemangel könnten eine Ursache für die seit Jahren steigenden Krankenstände sein. Dennoch wird das Thema Gesundheitsschutz in vielen Betrieben noch nicht als strategisches Zukunftsthema gesehen. Dabei ist ein gut aufgestelltes Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) das ideale Instrument, die Herausforderungen für die gesundheitliche Situation der Beschäftigten frühzeitig zu erkennen und Lösungsansätze zu entwickeln. Denn das BGM bindet vorhandene Strukturen und Einzelmaßnahmen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes sinnvoll zu einem System zusammen. Die Interessenvertretung hat hier vielfältige Möglichkeiten der Mitbestimmung und sollte das vorhandene Instrumentarium kennen.

**Ziel:** Das Seminar vermittelt Grundlagen eines Betrieblichen Gesundheitsmanagement-Systems sowie Handlungsstrategien zur Einführung und effektiven Nutzung eines BGM.

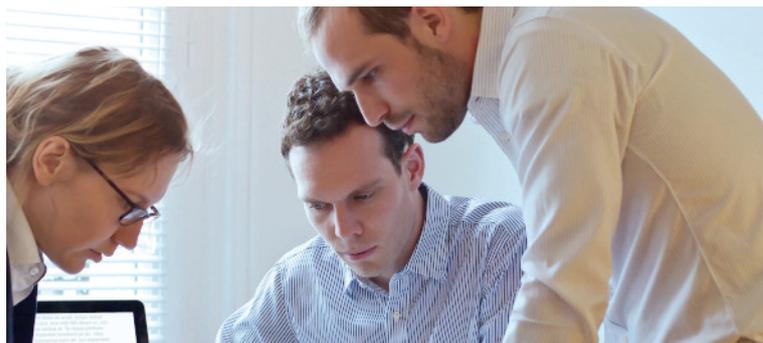
**Inhalt:**

- Aufbau und Merkmale eines funktionierenden Betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Erkennen und Nutzung der vorhandenen betrieblichen Strukturen zur Unterstützung
- Gesetzliche Rahmenbedingungen für Gesundheit im Betrieb
- Die Gefährdungsbeurteilung als ein BGM-Instrument
- Digitalisierung/Industrie 4.0 als Belastungsfaktor
- Beteiligungsmöglichkeiten und Strategien der Interessenvertretung bei der Einführung und Umsetzung des BGM

**Zielgruppe:** Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen, Gleichstellungsbeauftragte

Referentin: Stefani Mehring

**Essen, 30.-31.01.2019 Seminar Nr. D11-199507-133**  
Seminar-kosten 495 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung 210 €\*



\* Unterkunft/Verpf. zzgl. USt.

# DSGVO

## 25.05.2018

### Datenschutz im Büro der Interessenvertretung - Was müssen Interessenvertretungen beachten?

Betriebs- und Personalräte kontrollieren auf der einen Seite den Beschäftigtendatenschutz, auf der anderen Seite verarbeiten sie in hohem Maße Arbeitnehmerdaten. Das Betriebsverfassungsgesetz bietet die Rechtsgrundlagen für die Offenlegung personenbezogener Daten. Von Bewerbungsunterlagen über Gehaltslisten bis hin zu Kündigungsvorlagen sind sie in der täglichen Arbeit nahezu immer mit personenbezogene Daten konfrontiert. Sie sind auch Ansprechpartner, wenn sich Beschäftigte ratsuchend an den Betriebsrat wenden. Wo zahlreiche personenbezogene Daten erhoben und verarbeitet werden, stellt sich die Frage nach dem Datenschutz und der Datensicherheit. Der Umgang mit sensiblen Daten ist durch die DSGVO und das BDSG bzw. LDSG geregelt. Die darin formulierten Anforderungen an den Datenschutz sind dabei auch durch den Betriebsrat zu erfüllen. Zu welchem Zweck dürfen welche Daten wann und wo abgelegt werden? Wie sind Daten zu sichern? Wer hat Zugriffsrechte? Wann müssen Daten vernichtet werden? Wer kontrolliert die Einhaltung des Datenschutzes im Betriebsratsbüro?

**Ziel:** Die Interessenvertretungen sollen die neuen Anforderungen der DSGVO und ihre Auswirkungen auf ihre Tätigkeit als Interessenvertretung kennen lernen.

#### Inhalt:

- Rechtliche Grundlagen, Beschäftigtendatenschutz (DSGVO, BDSG, LDSG)
- BetrVG, LPVG NRW
- Prüfung des Umgangs mit Daten
- Zusammenarbeit mit dem Datenschutzbeauftragten
- Technisch-organisatorische Maßnahmen
- Datenschutz in der Geschäftsordnung

**Zielgruppe:** Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen

**Referentinnen:** Katja Köhler, Astrite Sutaj

**Düsseldorf, 31.01.2019 Seminar Nr. D11-199509-133**  
**Seminarkosten 245 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung 45 €\***

### Das neue Datenschutzrecht für Betriebsräte Grundlagenseminar

Das Thema Datenschutz macht einen großen Teil der Mitbestimmung bei IT-Systemen aus. Seit dem 25. Mai 2018 ist in den Unternehmen in Deutschland ein neues Datenschutzrecht anzuwenden, die europäische Datenschutzgrundverordnung (DSGVO). Für den Arbeitnehmerdatenschutz ist seitdem außerdem das ergänzende neue Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) von Bedeutung. Welche Schutzrechte sind dort festgeschrieben? Welche Spielräume für Regelungen gibt es? Welche Maßstäbe legt das Datenschutzrecht an die Qualität von Betriebsvereinbarungen an?

**Ziel:** Die TeilnehmerInnen lernen die für den Arbeitnehmerdatenschutz relevanten Bestimmungen der EU-Datenschutzgrundverordnung DSGVO sowie des neuen Bundesdatenschutzgesetzes BDSG kennen. Zudem werden Handlungsansätze für Betriebsräte und Regelungsbereiche von Betriebsvereinbarungen erläutert.

#### Inhalt:

- Grundprinzipien der DSGVO
- Bestimmungen zum Arbeitnehmerdatenschutz (DSGVO und BDSG)
- Stellung und Aufgabe betrieblicher Datenschutzbeauftragter, Aufsichtsbehörde
- Besondere Verarbeitungssituationen (u.a. Videoüberwachung, Datenübermittlung im Konzern)
- Pflichten des Unternehmens
- Rechte der betroffenen Personen
- Bedeutung für den Datenschutz des Betriebsrats
- Verhältnis von Mitbestimmung und Datenschutz
- Rolle und Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats beim Thema Datenschutz
- Bedeutung für Betriebsvereinbarungen und notwendige Regelungsbereiche

**Zielgruppe:** Betriebsratsmitglieder und NeueinsteigerInnen, da keine Vorkenntnisse vorausgesetzt werden.

**ReferentInnen:** Gaby Dietsch, Katja Köhler

**Duisburg, 05. - 06.02.2019 Seminar Nr. D11-199510-133**  
**Seminarkosten 495 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung 210 €\***

\* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.

### Demografischer Wandel im Betrieb Mit Beschäftigten aller Altersstufen veränderte Arbeitswelten gestalten

Der demografische Wandel ist mittlerweile in den meisten Betrieben angekommen. Sichtbar wird er u. a. in dem vielfach beklagten Fachkräftemangel und den steigenden Krankenständen. Ob dies jedoch ausschließlich an alternden Belegschaften liegt oder ob hier nicht noch weitere Faktoren, wie z.B. eine sich wandelnde Arbeitswelt, wirken, gilt es zu prüfen. Dabei sollte immer der gesamte Betrieb mit seiner vielfältigen Belegschaft in den Blick genommen werden. Die Verfahrensweisen zur Gestaltung des demografischen Wandels können auch helfen, neue Herausforderungen durch die Digitalisierung aufzudecken und Handlungswege aufzuzeigen.

**Ziel:** Die Teilnehmenden erfahren, wie sie diese Herausforderungen angehen können. Sie erwerben Kenntnisse über die Herausforderungen digitalisierter Arbeitswelten und über die Gestaltung alternsgerechter Arbeit. Sie sind danach in der Lage, Handlungsbedarfe zur Gestaltung des demografischen Wandels im Betrieb zu erkennen, betriebliche Initiativen zu entwickeln und die Qualität betrieblicher Gestaltungsansätze einzuschätzen.

#### Inhalt:

- Betriebliche Altersstrukturen und Handlungsbedarfe im demografischen Wandel
- Herausforderungen digitalisierter Arbeitswelten
- Altersstrukturanalyse mit dem Demografie-Kompass der TBS
- Quick-Check „Demografie Aktiv“ zu betrieblichen Fallbeispielen der Teilnehmenden
- Entwicklung betrieblicher Handlungsansätze zu ausgewählten Themen aus den Bereichen:
  - Alters- und alternsgerechte Arbeitsplätze
  - Wissen und Qualifikation (zukunftsorientierte Personalentwicklung)
  - Personal und Recruiting
  - Unternehmens- und Führungskultur
- Rechte und Handlungsmöglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung

**Zielgruppe:** Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen

**Referentin:** Stefani Mehring

**Dortmund, 06. - 07.02.2019** Seminar Nr. **D11-199508-133**  
**Seminarkosten 495 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung: ca. 285 €\***

### DGUV-Vorschrift 2 - Konkrete Handlungsmöglichkeiten im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Seit 2011 gilt die neue DGUV-Vorschrift 2. Die Vorschrift regelt die Grundbetreuung, die betriebspezifische Betreuung und die umfassenden Aufgaben von Betriebsärzt\*innen und Fachkräften für Arbeitssicherheit im Betrieb. Die Grundbetreuung der DGUV-

Vorschrift 2 umfasst Aufgaben der menschengerechten Arbeitsgestaltung, wie z. B. die Unterstützung des Arbeitgebers bei der Gefährdungsbeurteilung und die Schaffung einer geeigneten Arbeitsorganisation. Für betriebliche Interessenvertretungen ergeben sich durch die Vorschrift erweiterte Mitbestimmungs- und Handlungsmöglichkeiten im Arbeits- und Gesundheitsschutz.

**Ziel:** Die Teilnehmenden lernen die Grundlagen der DGUV-Vorschrift kennen. Sie erhalten einen Überblick über die Aufgabenfelder von Betriebsärzt\*innen und Fachkräften für Arbeitssicherheit, um die Mitbestimmungsrechte im Rahmen der Vorschrift wahrzunehmen. Darüber hinaus werden Strategien und Gestaltungshinweise für die betriebliche Praxis vermittelt.

#### Inhalt:

- Grundbetreuung und betriebspezifische Betreuung der Vorschrift
- Aufgabenfelder von Betriebsärzt\*innen und Fachkräften für Arbeitssicherheit
- Aufgaben im Arbeitsschutzausschuss (ASA)
- Umsetzung der DGUV-Vorschrift 2 im Betrieb
- Zusammenarbeit der einzelnen Akteur\*innen mit dem Betriebs- bzw. Personalrat
- Handlungsmöglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung
- Umgang mit Interessenkonflikten
- Umsetzung der Vorschrift in eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung

**Zielgruppe:** Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen

**Referentin:** Diana Reiter

**Düsseldorf, 07.02.2019** Seminar Nr. **D11-199502-133**  
**Seminarkosten 245 € zzgl. Verpflegung ca. 45 €\***

### Arbeit 4.0 und betriebliche Interessenvertretung Auswirkungen auf Beschäftigte und Mitbestimmung

Vor ort-Seminar  
in der DASA  
(Arbeitsweltausstellung)

Maschinen und Anlagen, Roboter, selbstfahrende Logistik-Geräte, 3D-Drucker genauso wie Mess- und Laborgeräte werden durch Programme und

Daten gesteuert. Sie sind vernetzt und können von vielen Orten aus gesteuert werden, Daten empfangen und senden. Sie sind teuer und verlangen gute Auslastung und Nutzung. Die Organisation der Betriebe wird verändert: Profitcenter, Betriebe im Betrieb, Betreibermodelle, markt- und kundenbezogene Produkte und Aufträge verlangen neue Organisationsformen für Betrieb und Montage, Wartung und Instandhaltung, Arbeitsvorbereitung und die Zusammenarbeit z. B. mit dem Vertrieb und Einkauf. Was

\* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.



ändert sich bei der Arbeit in den verschiedenen Bereichen, und wie kann gute Interessenvertretung hier erfolgreich agieren?

**Ziel:** Die Teilnehmenden erhalten einen Überblick über die Auswirkungen neuer Technologien auf die Arbeit im Betrieb und die passende Organisation der Interessenvertretung.

**Inhalt:**

- Neue Anforderungen an die Arbeit
- Digitale Betriebs- und Organisationsmittel: Automaten, Roboter, 3D-Drucker, CNC-gesteuerte Logistik und Arbeitsmaschinen, Vernetzung, Datenerfassung und -sammmlung, Kommunikation, Ortung und Identifizierung, smarte und mobile Geräte
- Veränderungen bei Arbeitsaufgaben, Aufgabenbereichen und Arbeitsbedingungen
- Chancen und Risiken aus der Sicht der Interessenvertretung
- Handlungsmöglichkeiten, Beteiligungsrechte und -formen
- Prioritäten der Interessenvertretung und Betriebsvereinbarungen
- Begleiteter Besuch mind. einer themenspezifischen Ausstellung der DASA

**Zielgruppen:** Betriebsräte aus Fertigungsunternehmen

**Referentinnen:** Stefani Mehring, Silke Hoffmann

**Dortmund, 20.-21.02.2019 Seminar Nr. D11-199526-133  
SeminarKosten 495 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung: ca. 225 €\***

## Workshop EDV-Vereinbarungen - Mit anderen lernen

Die Digitalisierung schreitet unaufhaltsam voran. Viele Interessenvertretungen stellen sich der Herausforderung und regeln die immer komplexeren IT-Systeme ihrer Unternehmen. Dabei sind viele Probleme ähnlich und nicht jede Lösung muss neu erfunden werden. Unser offener Workshop bietet in erster Linie die Möglichkeit, von den Erfahrungen anderer zu lernen. Dabei nutzen wir die Gruppe nach dem Motto: Das Ganze ist mehr als die Summe der einzelnen Teile. Jede/r Teilnehmende hat die Möglichkeit, die eigene Fragestellung in den Workshop einzubringen und gemeinsam mit den anderen einer Lösung zuzuführen.

**Ziel:** Es erfolgt die Klärung des eigenen Anliegens im Bereich EDV. Es wird eine individuelle Lösung für das eigene Anliegen entwickelt. Alle Teilnehmenden profitieren vom Wissenstransfer in der Gruppe.

**Inhalt:**

- Thematisch behandeln wir alle Fragen rund um das Thema Verhaltens- und Leistungskontrolle durch IT gem. § 87 I Nr. 6 BetrVG:
  - Datenschutz gem. DSGVO

- Personalmanagementsysteme SAP SuccessFactors und Workday HCM
- Mobiles Arbeiten
- Mitbestimmung bei Einführung und Erweiterung von IT-Systemen
- IT-Ausschuss und Betriebsvereinbarung

**Zielgruppe:** Betriebsräte

**Referent:** Matthias Sander

**Duisburg, 25.-27.02.2019 Seminar Nr. D11-199511-133  
SeminarKosten 665 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung ca. 335 €\***

Die Teilnahmemöglichkeit ist auf 12 Betriebsrät\*innen beschränkt.

## Mobil Arbeiten Überlastung und Überwachung vorbeugen

Ständige Erreichbarkeit und die Möglichkeit, mit Smartphone, Tablet und Notebook jederzeit und überall zu arbeiten, sind für viele Beschäftigte bereits Alltag. Mit dem kurzen abendlichen Blick auf aktuelle E-Mails und Co. wird die Arbeit zuhause und in der Freizeit zu einem ständigen Begleiter. Die Grenzen zwischen Privatleben und Arbeit verschwimmen. Den Vorteilen der flexiblen Gestaltung von Arbeit und Arbeitszeit stehen Nachteile wie Informationsüberflutung und neue Überwachungsmöglichkeiten gegenüber. Für mobile Arbeit sind Regelungen erforderlich, die sowohl Belastungen als auch Überwachungspotenziale begrenzen und die Beschäftigten befähigen, ihre mobile Arbeit gut zu gestalten.

**Ziel:** Das Seminar bietet einen Überblick über aktuelle Trends und Herausforderungen, die mobile Arbeit an Beschäftigte stellt. Zudem sollen betriebliche Gestaltungsansätze für die betriebliche Interessenvertretung erarbeitet werden.

**Inhalt:**

- Mobile Arbeitsformen gestern, heute und morgen
- Der Einfluss von Technik auf den mobilen Arbeitsalltag
- Überwachungspotenziale
- Stressoren und gesundheitliche Ressourcen mobiler Arbeit
- Betriebliche und individuelle Gestaltungsmöglichkeiten für gute mobile Arbeit

**Zielgruppe:** Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen, Datenschutzbeauftragte

**Referentin:** Stefani Mehring

**Essen, 14.03.2019 Seminar Nr. D11-199525-133  
SeminarKosten 245€ zzgl. Verpflegung ca. 59 €\***

\* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.

## Künstliche Intelligenz – gleichermaßen unheimlich wie faszinierend

**Künstliche Intelligenz erweitert die Einsatzmöglichkeiten von IT-Systemen und verändert unsere Arbeitswelt. Chancen und Risiken liegen dabei dicht beisammen. Eine frühzeitige Beschäftigung mit dem Thema verbessert die Möglichkeiten zur Gestaltung der Technik im Interesse der Beschäftigten.**

Heute erscheinen uns die Wunderwerke der Technik von damals – wie der Eiffel-Turm – als Beispiele der guten alten Zeit, in der Technik noch anschaulich und leicht nachvollziehbar war. Die heutigen Wunder der Technik heißen künstliche Intelligenz, Roboter oder schlicht Digitalisierung. Sie scheinen den Menschen zu überflügeln. Computer besiegen in superkomplexen Spielen wie „Go“ die amtierenden Weltmeister. Sie sind in der Lage, Gespräche mit Menschen zu führen, ohne dass wir Mensch und Maschine unterscheiden können. Trotz einiger Rückschläge haben intelligente autonome Systeme das Potenzial, in Kürze dem Menschen komplette Aufgaben wie das Steuern eines Fahrzeugs abzunehmen.

### **Kaum noch nachvollziehbar: Selbstlernende Systeme**

Die hinter diesen Systemen liegende Technik ist so komplex, dass es selbst für Experten immer schwieriger wird, sie vollständig zu begreifen. Selbstlernende IT-Systeme folgen längst nicht mehr den vom Menschen vorgegebenen Lösungswegen. Sie sind dafür programmiert, eigenständig Vorgehensweisen für die Bearbeitung einer Aufgabe zu finden. Welchen Weg sie am Ende wählen und wie dieser funktioniert, bleibt auch für die Entwickler und Techniker verborgen. Diese Abkehr von dem Prinzip, dass Technik in ihrer Funktionsweise durchschaubar und nachvollziehbar ist, hat weitreichende Folgen, wie der Chatbot „Tay“ der Firma Microsoft zeigt. Der sollte sich eigenständig Twitter-Meldungen erstellen und dabei von seiner Umgebung lernen. Nur 24 Stunden nach dem Start musste bei Tay der Stecker gezogen werden. Er hatte in dieser kurzen Zeit „gelernt“, sich wie ein Nazi und Sexist zu verhalten.

Weniger einfach als bei Tay ist eine Bewertung von richtig und falsch, wenn künstliche Intelligenz dabei helfen soll, Aufgaben zu lösen, bei denen wir selbst das richtige Ergebnis schwer vorhersagen können. Zum Beispiel bei der Frage, wo wahrscheinlich das nächste Verbrechen begangen wird – und von wem. In den USA wird künstliche Intelligenz bereits heute eingesetzt, um Vorhersagen zur Kriminalität abzuleiten. Kritisch an derartigen Ansätzen ist zum einen der mit dem Einsatz stark wachsende Wunsch nach einer optimalen, d.h. lückenlosen Datensammlung über das

Verhalten aller BürgerInnen. Zum anderen ist nur schwer nachzuvollziehen, wie in den KI-Systemen Schlussfolgerungen zu einem zukünftigen kriminellen Verhalten einzelner Personen zustande kommen. Wenn der Alarm losgeht, ist die Versuchung groß, erst zu handeln und dann zu klären, ob die Software Recht hatte oder nicht.

### **Erst bewerten, dann einsetzen**

Übertragen auf die Arbeitswelt bedeutet ein unhinterfragter Einsatz von künstlicher Intelligenz umfassende Risiken. Wird künstliche Intelligenz nach dem Motto eingesetzt „was technisch möglich ist, wird auch gemacht“, drohen bewährte Prinzipien der Technik- und Datenschutzgestaltung hinten hinunter zu fallen. Vor dem Einsatz künstlicher Intelligenz ist auch in Zukunft zu klären, zu welchem Zweck die Systeme eingesetzt werden sollen und welche Daten hierfür tatsächlich benötigt werden. Hier setzt die neue Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) einen umfassenden gesetzlichen Rahmen, der in den Betrieben umzusetzen ist. Nur so können die Chancen der Technik, durch eine genauere und systematische Auswertung von Informationen genauere und sachgerechtere Entscheidungen zu treffen, genutzt werden.

Neben dem Schutz der Persönlichkeitsrechte steht für Beschäftigte die Sorge vor dem Abbau von Arbeitsplätzen durch Automatisierung auf der Tagesordnung. Künstliche Intelligenz kann schon heute viele, insbesondere Routine-Aufgaben effizient bewältigen. Wenn Rechnungen und Aufträge automatisiert geprüft werden, kann dies Risiken und Chancen bedeuten. Risiken, dass Arbeitsplätze abgebaut werden, und Chancen, dass ausgelagerte Abteilungen im Zuge der Automatisierung wieder an den Standort zurückgeholt werden. In jedem Fall entstehen neue Arbeitsplätze im Bereich der Entwicklung und Betreuung der KI-Systeme. Eine frühe Beschäftigung mit den Chancen künstlicher Intelligenz ist damit ein wichtiger Ansatzpunkt für die Qualifizierung der Beschäftigten und die Sicherung von Beschäftigung.



#### **Autor**

**Dr. Urs Peter Ruf** ist Berater bei der TBS NRW mit den Arbeitsschwerpunkten IT-Systeme, Datenschutz, Gesundheits- und Arbeitsschutz sowie Arbeitszeit.

**Kontakt.** [urs.ruf@tbs-nrw.de](mailto:urs.ruf@tbs-nrw.de)  
**Mobil** 0173 5695641

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

Thema	Termin	Ort	Preis	Verpfl.*	Seminar-Nr.
Das neue Datenschutzrecht - Was müssen Personalräte wissen?	27. - 28.03.2019	Duisburg	495,-	210,-**	D11-199519-133
Neue Abläufe in der Verwaltung	04.04.2019	Essen	245,-	59,-*	D11-199523-133
Update Datenschutzrecht	11.04.2019	Duisburg	245,-	55,-*	D11-199516-133
REFA, MTM und Co.	07. - 08.05.2019	Essen	495,-	210,-**	D11-199521-133
Innovation und Ideenmanagement	08. - 09.05.2019	Duisburg	495,-	210,-**	D11-199524-133
Die geänderte Arbeitsstättenverordnung	09.05.2019	Düsseldorf	245,-	45,-*	D11-199506-133
Die EDV-Rahmenvereinbarung der Zukunft	05. - 06.06.2019	Dortmund	495,-	285,-**	D11-199517-133
Beschäftigungssicherung - Belegschaft beteiligen	06.06.2019	Essen	245,-	59,-*	D11-199529-133
In zehn Schritten zu einem effektiven BEM	03. - 05.07.2019	Duisburg	665,-	335,-**	D11-199501-133
Arbeitsschutz und Digitalisierung	04.07.2019	Düsseldorf	245,-	45,-*	D11-199505-133
Microsoft Office 365 und Co.	05.09.2019	Düsseldorf	245,-	45,-*	D11-199518-133
Schlagkräftiger IT-Ausschuss	11. - 12.09.2019	Dortmund	495,-	285,-**	D11-199530-133
Datenschutz im Büro der Interessenvertretung	12.09.2019	Düsseldorf	245,-	45,-*	D11-199533-133
Lean Management reloaded	18. - 19.09.2019	Essen	495,-	210,-**	D11-199522-133
Mit der Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen angehen	18. - 20.09.2019	Duisburg	665,-	335,-**	D11-199504-133
Die digitale Personalakte	19.09.2019	Düsseldorf	245,-	45,-*	D11-199512-133
Das neue Datenschutzrecht - Was müssen Personalräte wissen?	09. - 10.10.2019	Duisburg	495,-	210,-**	D11-199532-133
Das neue Datenschutzrecht für Betriebsräte	29. - 30.10.2019	Duisburg	495,-	210,-**	D11-199534-133
Tool-Box Wirtschaftsausschuss	30. - 31.10.2019	Duisburg	495,-	210,-**	D11-199528-133
Personal 4.0 mit SAP SuccessFactors oder Workday HCM	07.11.2019	Düsseldorf	245,-	45,-*	D11-199514-133
Aktuelle Aufgaben des Arbeitssicherheitsausschusses im Betrieb	13. - 14.11.2019	Duisburg	495,-	210,-**	D11-199503-133
Gut gerüstet für die Digitalisierung?	27. - 28.11.2019	Duisburg	495,-	210,-**	D11-199520-133
Update Datenschutz	28.11.2019	Duisburg	245,-	55,-*	D11-199531-133
Betriebliche Umstrukturierung	04.12.2019	Düsseldorf	245,-	45,-*	D11-199527-133

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

### Anmeldung

Alle Seminare werden nach § 37 (6) BetrVG, § 42 (5) LPVG NW, § 46 (6) BPersVG oder § 96 Abs. 4 SGB IX durchgeführt. Ausfallkosten: Bei Absagen bis zu drei Wochen vor Seminarbeginn entstehen keine Kosten. Bei kurzfristigen Absagen, d.h. 20-4 Tage vor Seminarbeginn werden 50 % der Seminargebühr berechnet. Absagen, die 1-3 Tage vor Seminarbeginn eingehen, werden wie Nichtteilnahme behandelt. In diesen Fällen stellen wir 100 % der Seminargebühr in Rechnung. Fallen bei Nichtteilnahme am Seminar Ausfallkosten für Unterkunft und Verpflegung an, so sind diese ebenfalls zu erstatten. Die TBS kann bei zu geringer TeilnehmerInnenzahl das Seminar absagen.

 Nutzen Sie auch unsere Infoline 02 11 / 17 93 10 17 oder das Internet [www.tbs-nrw.de](http://www.tbs-nrw.de)

## ANMELDUNG

Ausschneiden und  
zusenden oder faxen.

Seminar-Nr.:

Titel: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

TBS NRW

Organisationseinheit Seminare

Harkortstraße 15

40210 Düsseldorf

Wir nehmen mit \_\_\_\_\_ Personen verbindlich teil.

Wir bitten um Hotelreservierung für \_\_\_\_\_ Personen

vom: \_\_\_\_\_ bis: \_\_\_\_\_

Name: \_\_\_\_\_

Vorname: \_\_\_\_\_

Betrieb/Institution: \_\_\_\_\_

Anzahl Beschäftigte: \_\_\_\_\_

### Anschrift des Betriebes

Straße: \_\_\_\_\_

PLZ/Ort: \_\_\_\_\_

Betriebl. Funktion: \_\_\_\_\_

Telefon/Fax (tagsüber): \_\_\_\_\_

E-Mail: \_\_\_\_\_

Datum/Unterschrift: \_\_\_\_\_

**Fax 02 11 / 17 93 10 29**

**TBS Team**

**Björn Hellweg** hat zum 01.10.2018 seine Tätigkeit als Berater in der Regionalstelle Bielefeld aufgenommen. In seiner vorherigen Tätigkeit als Assistent des Gesamtbetriebsrates der Firma

Miele & Cie. KG konnte der Politikwissenschaftler umfassende Kenntnisse in den vielfältigen Themen betrieblicher Interessenvertretung sammeln. Ein Schwerpunkt seiner Arbeit war die Begleitung der Einführung von IT Systemen, unter Berücksichtigung der betrieblichen Mitbestimmung. Diesen Schwerpunkt wird auch seine Beratertätigkeit bei der TBS haben.



**Svenja Budde** hat am 01.10.2018 ihre Tätigkeit als Beraterin in der Regionalstelle Bielefeld aufgenommen. In ihrer Tätigkeit am Landeszentrum Gesundheit NRW verantwortete sie die Themen-

bereiche Migration und Gesundheit sowie Qualität in Gesundheitsförderung und Prävention. Zu ihren Aufgabenschwerpunkten zählten kommunale Vernetzung und praxisorientierte Qualitätsentwicklung. LZG-intern hat sie die Etablierung des BGM unterstützt. Bei der TBS wird sie im Themenfeld Arbeit und Gesundheit beraten.



**Nela Jakobs** ist die neue Auszubildende in der Hauptstelle Dortmund als Kauffrau für Büromanagement. Zuvor hat Sie ihr Fachabitur in Wirtschaft und Verwaltung an dem Berufskolleg Lüd-

dinghausen erworben.



„... angenehme Kursführung mit viel Raum für Fragen und Selbstbeteiligung. Fundiertes Wissen, verständliche Vermittlung und erklärende Beispiele!“

**Weil unsere Arbeitswelt starke Mitbestimmung braucht!****Das neue profis-Seminarprogramm 2019 ist da**

Das neue profis-Programm 2019 bietet viele Seminare speziell für Interessenvertretungen, die einen kompakten und praxisorientierten Einstieg in wichtige mitbestimmungsrelevante Themenbereiche suchen. Kompetente und erfahrene Referentinnen und Referenten geben hilfreiche Tipps und sorgen damit für einen erfolgreichen Einstieg in die Mitbestimmungspraxis.

**Wir freuen uns auf intensive und erkenntnisreiche Seminare mit Euch!**

Das Seminarprogramm bestellen oder kostenlos downloaden:  
[www.tbs-nrw.de/shop/broschueren](http://www.tbs-nrw.de/shop/broschueren)

**Betriebsräte diskutieren Digitalisierung und entwickeln Lösungen**

Im Juni dieses Jahres diskutierten mehr als dreißig Betriebsratsmitglieder aus Betrieben im Organisationsbereich der Gewerkschaft „Nahrung Genuss Gaststätten“ (NGG NRW) über die Bedeutung der Digitalisierung in ihren Unternehmen.

Das gemeinsam durch die NGG und die TBS moderierte Branchentreffen zeigte: Der digitale Wandel ist in vollem Gange. Die Betriebe stehen vor der Herausforderung, neue technische Möglichkeiten in Einklang mit den Bedürfnissen der Beschäftigten zu bringen. Qualifizierung, Schutz vor Überwachung mittels „Big Data“ sowie die Gestaltung des „Arbeitsplatzes von morgen“ und vor allem auch Beschäftigungssicherung spielen dabei eine zentrale Rolle. Vertreten waren auch Betriebe des Projektes „Arbeit 2020 in NRW“, eines Projektes der Gewerkschaften IG Metall, IG BCE, NGG und dem DGB in Nordrhein-Westfalen. In diesem Rahmen wurden viele Gestaltungsansätze entwickelt, die auch für andere Betriebe wertvoll sein können, etwa eine so genannte „Betriebslandkarte“ zur Digitalisierung und Vernetzung. Das nächste Treffen des Betriebsrätearbeitskreises ist bereits in Vorbereitung und findet voraussichtlich im November statt.

**Mehr Infos: [www.arbeit2020.de](http://www.arbeit2020.de) und [www.nrw.ngg.net](http://www.nrw.ngg.net)**

