

Mit großem
Jahresplaner!



Themenschwerpunkte

Transformation und Betriebsratsarbeit

Informationen | Beratung | Seminare

[Home-Office und Einkommen](#)

Die Benachteiligung von Frauen ist korrigierbar

[Betriebsratswahlen](#)

Den Übergang aktiv gestalten!

[Nudging](#)

Von unsichtbarer Hand gelenkt

Inhaltsverzeichnis

4

Home-Office und Einkommen:
Die Benachteiligung von
Frauen ist korrigierbar

6

Betriebsratswahlen:
Den Übergang
aktiv gestalten!

8

Cybermobbing
aktiv
angehen

10

Neue Praxis-
ratgeber für die
Betriebsratsarbeit

12

Von unsichtbarer
Hand gelenkt:
Nudging

14

Transformation gestalten,
Beschäftigung sichern

16

Für eine rechtssichere
Durchführung
der Betriebsratswahlen

17

Unser Seminarprogramm
Expert:innenwissen zur
Gestaltung der Arbeitswelt

20

Neu im TBS Team +
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: Urs Peter Ruf, Ulrich Elsbroek, Claudia Hägele, Vera Kurilo

Grafik/Layout: Vera Kurilo

Foto: © frank29052515-stock.adobe.com,

© Yuriy Seleznev-stock.adobe.com, © Pexels.com/@cottonbro,

© Evrymmnt-stock.adobe.com, © Westwind-stock.adobe.com,

© unsplash.com/@thetstandingdesk

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 arbeitsorientierte Beratung von Interessenvertretungen.



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



Editorial

Die neue große Transformation

Die „große Transformation“ nannte der Wirtschaftssoziologe Karl Polanyi 1944 den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Umbruch, der das 19. Jahrhundert prägte. Kennzeichen dieser Zeit war die ungezügelte Industrialisierung und in der Folge eine dramatische soziale Spaltung der Gesellschaft.

Heute steht die Transformation unter verändertem Vorzeichen im Zentrum der Diskussion über die Zukunft von Wirtschaft und Gesellschaft. Mit dem Green Deal verfolgt die Europäische Union eine aktive politische und wirtschaftliche Strategie für einen klimaneutralen Kontinent bis zum Jahr 2050. Die hierfür verbleibenden knapp 30 Jahre sind angesichts der zu bewältigenden Herausforderungen nur eine sehr kurze Zeitspanne.

Aktuelle Szenarien ausgewiesener Forschungseinrichtungen verdeutlichen: Um die Ziele im Klimaschutz zu erreichen und den weltweiten Temperaturanstieg auf 1,5° Celsius zu begrenzen, muss kurzfristig und deutlich umgesteuert werden. Zentral für das Gelingen ist der Umbau der Energieerzeugung und des Energieverbrauchs hin zu klimaneutralen Energieträgern. Der Anteil erneuerbarer Energien in den Bereichen Wirtschaft, Verkehr und Wohnen muss drastisch gesteigert werden. Klimaneutral erzeugter Strom ist dabei auf absehbare Zeit die Hauptalternative zu den fossilen, klimaschädlichen Energieträgern Kohle, Erdöl und Erdgas.

Soll diese Transformation gelingen, sind sowohl neue Produkte und Technologien als auch ein verändertes Verhalten erforderlich. Der aktuell beschleunigte Anlauf der Elektromobilität und die Kohle-Ausstiegspläne geben hierzu einen ersten, wenn auch schwachen Eindruck.

Zukunftsorientierte betriebliche Strategien greifen diese Herausforderungen schon heute auf. Das ist das beste Rezept, um Chancen des Umbaus für Beschäftigung und Klima aufzudecken. Gute und breit getragene Lösungen werden dort entstehen, wo ein breiter betrieblicher Dialog über diese Strategien mit realen Perspektiven für gute und sichere Arbeit verbunden wird. Dafür setzen wir uns in unseren Beratungen und mit dem neuen Projekt „Transformation gestalten“ ein. Gleichzeitig werden auch wir in der TBS unsere eigene Klimabilanz in den Blick nehmen und die Möglichkeiten zur Verringerung unseres CO₂-Fußabdrucks in Angriff nehmen.

Glückauf!



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

Urs Peter Ruf
urs.ruf@tbs-nrw.de
0173 569 56 41





Home-Office und Einkommen:

Die Benachteiligung von Frauen ist korrigierbar

TBS-Beraterin Sigrid Rose über die Bedeutung der Unternehmenskultur für die Einkommensentwicklung bei Home-Office-Arbeit

Aufgrund von Corona und Lockdown wurden viele Beschäftigte im letzten Jahr überstürzt ins Home-Office geschickt. Da auch Schulen und Kitas geschlossen waren oder im Notbetrieb liefen, mussten berufstätige Eltern die Kinderbetreuung neben ihrer Erwerbstätigkeit häufig allein bewältigen. Trotz der mit dem „Krisen-Home-Office“ verbundenen Schwierigkeiten bleibt nach dem Lockdown die Erfahrung, dass die Beschäftigten ihre Arbeitstätigkeit fortführen konnten und der Betrieb weiterlief. Home-Office ist also in erheblich mehr Fällen umsetzbar als dies vor der Pandemie ermöglicht wurde.

Viele Beschäftigte möchten einen Teil ihrer Büroarbeit von zu Hause erledigen. Neben der Reduzierung von Fahrtzeiten und Fahrtkosten spielt der Wunsch nach besserer Vereinbarkeit zwischen Erwerbsarbeit und familiärer Sorgearbeit häufig eine erhebliche Rolle. Dieser Wunsch wird jedoch nicht immer zur Wirklichkeit. Oft führt Home-Office in puncto Vereinbarkeit von Beruf und Privatem sogar zu größeren Problemen, zudem zu einer Intensivierung von Arbeit. Offen ist auch die Frage, wie sich die Arbeit von zu Hause auf die berufliche Stellung der Geschlechter auswirkt und ob sie dazu beiträgt, geschlechtsspezifische Einkommensungleichheiten abzubauen. In einer vor der Corona-Pandemie durchgeführten Studie¹ wurde der Zusammenhang von Teleheimarbeit und Gehaltsunterschieden im Hinblick auf Geschlecht und Kindererziehung untersucht.

¹ Abendroth, A. und Diewald, M. (2019): Auswirkungen von Teleheimarbeit auf geschlechtsspezifische Einkommensungleichheiten in Arbeitsorganisationen. Die Bedeutung unterschiedlicher Umsetzungsformen | *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 71(1): S. 81–109.



Sigrid Rose

sigrid.rose@tbs-nrw.de

0173 209 77 64

Einkommensungleichheiten durch Teleheimarbeit: Abhängig von der Unternehmenskultur

Das Fazit dieser Studie: Teleheimarbeit in Betrieben kann beides – geschlechtsspezifische Einkommensungleichheiten abbauen oder verstärken. Maßgeblich entscheidend hierfür ist die Organisationskultur des jeweiligen Unternehmens. In Betriebskulturen, in denen hohe Anforderungen an die Beschäftigten gestellt werden, wird Teleheimarbeit mit der Erwartung an Mehrarbeit verknüpft. Diese Erwartungen sind jedoch geschlechtsspezifisch unterschiedlich ausgeprägt. Hohe Arbeitsanforderungen an Mehrarbeit, Erreichbarkeit und Belastungsfähigkeit werden überwiegend an Männer gestellt. Bei Frauen, insbesondere Müttern, wird dagegen berücksichtigt, dass sie Teleheimarbeit häufiger für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatem nutzen. Allerdings wird ihnen deshalb unterstellt, beruflich weniger engagiert zu sein. Diese Auffassung führt in vielen dieser Betriebe zu schlechterer Bezahlung. Wenn im Betrieb Teleheimarbeit mit Erwartungen an Mehrarbeit einhergeht und die Entgrenzung zwischen Betrieb und Privatleben forciert wird, verstärkt das die Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern.

Eine familienfreundliche Betriebskultur hingegen wendet diese Entwicklung ins Gegenteil. Die Studie weist einen direkten Zusammenhang nach: Je stärker die Unterstützung durch Vorgesetzte ist, desto geringer sind die Einkommensunterschiede – sowohl die zwischen Männern und Frauen mit Kindern als auch die zwischen Frauen mit und ohne Kinder. Eine solche vereinbarkeitsunterstützende Umsetzung der Teleheimarbeit verringert jedoch nur dann die geschlechtsspezifischen Einkommensungleichheiten, wenn in solchen Betrieben keine „idealen Beschäftigten“ erwartet werden, die jederzeit zur Arbeit bereitstehen. Durch angemessene Arbeitsanforderungen und eine gute Unternehmenskultur wird der Entgrenzung von Arbeit und Privatleben entgegengewirkt. Nicht zuletzt werden so auch Väter unterstützt, Teleheimarbeit und flexible Arbeitszeit zur Erfüllung familiärer Verpflichtungen zu nutzen.

Mit innerbetrieblichen Regelungen Einkommensungleichheiten entgegenwirken

Soll die „Arbeit von zu Hause“ nicht zu zusätzlichen Belastungen führen, ist einiges zu bedenken. Zunächst stellt sich die Frage, ob im Betrieb vor allem überhöhte Anforderungen an die Beschäftigten im Blick stehen. In diesem Fall kann die Interessenvertretung ihre Kolleginnen und Kollegen auf die Gefahren hinweisen, die dann mit Teleheimarbeit verbunden sind. Mit einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung lassen sich Maßnahmen im Betrieb verankern, die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben verbessern und die berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für alle schaffen. Neben der Unterstützung durch Vorgesetzte lassen sich Regelungen vereinbaren, auf die sich die in Teleheimarbeit arbeitenden Beschäftigten berufen können. Damit sie die vereinbarten Rechte tatsächlich wahrnehmen können, können die Beschäftigten gemeinsam auf eine beschäftigtenfreundliche Umsetzung der Teleheimarbeit achten. Eine gute Betriebs- oder Dienstvereinbarung ist dafür eine geeignete Basis.

Betriebsratswahlen: Den Übergang aktiv gestalten!

TBS-Beraterin Dr. Kathrin Drews über die Bedeutung, die der Übergang vom aktuellen zum neuen Betriebsrat hat. Das Interview führte Redaktionsmitglied Ulrich Elsbroek.

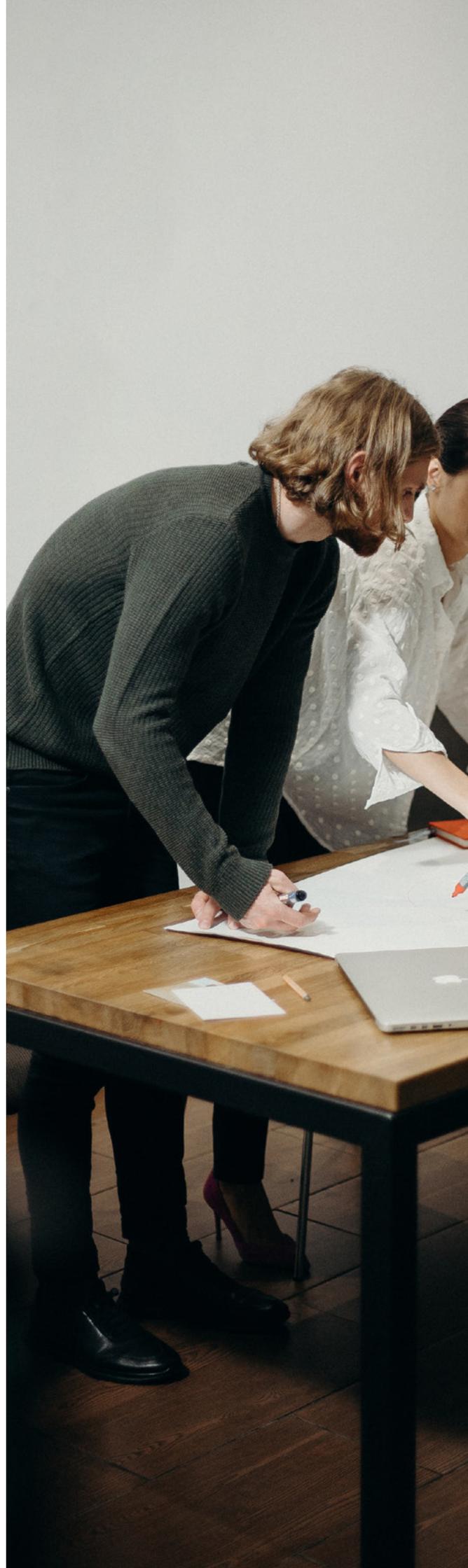
Kathrin, die Betriebsratswahlen werfen ihre Schatten voraus und werden verständlicherweise in der nächsten Zeit im Fokus der Aufmerksamkeit stehen. Und dennoch: Trotz des Übergangs geht die normale Betriebsratsarbeit weiter.

Neben der eigentlichen Betriebsratsarbeit wollen die Wahlen vorbereitet werden. Für die Betriebsräte ist dies eine besondere Zeit. Wie im letzten Schnittpunkt bereits ausgeführt, hat das neue Betriebsrätemodernisierungsgesetz in puncto Wahlen Erleichterungen mit sich gebracht. Zudem bietet das DGB-Bildungswerk ein umfangreiches Schulungsprogramm sowie weitere konkrete Informationen zum Thema an. Nicht zuletzt stehen bei der Durchführung die Gewerkschaften mit ihrer gewachsenen Expertise gerne zur Verfügung. Eine weitere Herausforderung ist, dass neben der Organisation der Wahl auch neue Kandidat:innen zu finden und Nachfolgen im Gremium zu organisieren sind.

Dennoch ist jetzt auch zugleich jenseits der Vorbereitungen darauf zu achten, dass der Übergang vom aktuellen zum nächsten Betriebsrat aktiv gestaltet wird.

Was meinst Du damit?

Es ist noch fast ein halbes Jahr bis zum Ende dieser Wahlperiode. Wir empfehlen, in der verbleibenden Zeit mit Nachdruck die Projekte zu bearbeiten, die noch in dieser Zeit abgeschlossen werden können. Das hat zwei Vorteile: Der neue Betriebsrat hat mit nicht allzu viel „losen Fäden“ zu tun. Zudem lässt sich mit erfolgreich abgeschlossenen Projekten betriebsintern Werbung für die Betriebsratswahlen machen. Ein weiterer Punkt ist ebenfalls wichtig. Im Laufe einer Wahlperiode haben die Betriebsratsmitglieder in der Regel viele Aktivitäten entfacht und auf den unterschiedlichsten Feldern zahlreiche Erfahrungen sammeln können. Scheiden Betriebsratsmitglieder freiwillig oder aus anderen Gründen aus dem Betriebsrat aus, fließen hiermit wertvolle Kompetenzen und umfassendes Wissen ab. Durch ein proaktives „Übergangsmanagement“ sollte dieses Wissen gesichert und an den zukünftigen Betriebsrat übergeben werden.





Wie lässt sich dieser Prozess organisieren?

Die Betriebsratsmitglieder haben im Laufe einer Wahlperiode viel geleistet, sind sich dessen aber nicht immer bewusst. Erst ein kurzer Blick in die eigenen Unterlagen des Betriebsrats zeigt dann, dass eine Vielzahl wichtiger Fragen bearbeitet werden konnte. Darum gilt es, dieses Wissen systematisch aufzuarbeiten, zu dokumentieren und im Rahmen einer geordneten Übergabe dem neuen Betriebsrat zu vermitteln. Nach der Wahl und Zusammensetzung des neuen Betriebsrates empfiehlt es sich zudem, Befragungen innerhalb der Belegschaft durchzuführen, um die aktuellen Bedarfe zu erkunden. Auf dieser Grundlage lässt sich die Strategie für die kommende Wahlperiode formulieren. So ist der neue Betriebsrat von Beginn an sehr gut im Bilde, kann direkt in die Arbeit einsteigen und verliert keine Zeit durch langwierige Einarbeitungsphasen. Bei diesen Herausforderungen kann die TBS mit unterschiedlichen Angeboten unterstützen, z. B. mit Klausurtagungen, Coaching etc.

Die Quote der Unternehmen, die einen Betriebsrat haben, ist rückläufig. Das ist ein alarmierendes Zeichen. Wie kann man dem entgegenwirken?

Wir brauchen in der Öffentlichkeit mehr gute Beispiele über die Wirkung guter Betriebsratsarbeit. Dann fassen mehr Beschäftigte den Mut, ebenfalls aktiv zu werden und ein Gremium zu gründen. Ich empfehle den Akteur:innen vor Ort, im Vorfeld der Wahlen ganz bewusst die betriebliche Öffentlichkeit zu suchen. Ob auf der Betriebsversammlung, auf Abteilungstreffen, in fachlichen Zirkeln, in den BR-Sprechstunden, auf Mitgliederversammlungen zusammen mit den zuständigen Gewerkschaftssekretär:innen oder im Rahmen von Flyern oder Aushängen – die Akteur:innen sollten ihre Arbeit und Erfolge darstellen, auf die Wichtigkeit der Betriebsratswahlen hinweisen und im Idealfall sogar Personen gewinnen, die sich für die Wahlen aufstellen lassen wollen. Sicherlich stellen die aktuellen Hygienevorschriften zurzeit erschwerte Bedingungen für diese Aktivitäten dar. Aber es lohnt sich. Denn je wirkungsvoller die Interessen der Beschäftigten geschützt sind, desto besser. Gerne stehen wir den Betriebsräten beim Übergang gerne mit Rat und Tat zur Verfügung.



Dr. Kathrin Drews

kathrin.drews@tbs-nrw.de

0174 160 05 40

Cybermobbing aktiv angehen

TBS-Beraterin Racel Bosbach über die Möglichkeiten der Interessenvertretungen, aktiv Maßnahmen gegen Cybermobbing im Betrieb zu gestalten



Racel Bosbach

racel.bosbach@tbs-nrw.de

0172 523 56 54

Wir können chatten, teilen und liken – nicht nur unsere Arbeit, sondern auch den Kommentar im Meeting oder das Foto von der letzten Firmenfeier. So können Beschäftigte auch im Home-Office als digitale Belegschaft zusammenrücken. Doch nicht immer ist alles „Friede, Freude, Eierkuchen“. IT-Systeme bieten auch die Möglichkeit, Kolleg:innen auszugrenzen. So ist Cybermobbing längst kein exklusives Problem der Jugendlichen und Digital Natives mehr, sondern eine Problematik der Arbeitswelt 4.0.

Opfer von Mobbing erleben meist eine Mischung aus Demütigung, Beleidigung, Bedrohung und Herabsetzung. Digitales Mobbing bietet oftmals neue Möglichkeiten, Betroffene zu diskreditieren, und findet unter dem Schutz der sozialen Distanz und Anonymität statt. Die Manipulation von Bildern, Videos und Nachrichten sowie deren ungewollte Veröffentlichung sind nur einige Beispiele. Das potenzielle Publikum reicht von den Abteilungen über den Betrieb bis über die Grenzen des Intranets hinaus. Dabei nimmt Mobbing im digitalen Raum unterschiedliche Formen an – wie Cybermobbing, Cyberstalking, Cybercrime und sexuelle Online-Übergriffe.

Kein Kavaliersdelikt: Mobbing und Cybermobbing im betrieblichen Alltag

Mobbing ist kein Randphänomen. In einer Studie des Bündnisses für Cybermobbing¹ geben 28 % der Befragten an, bereits Ziel von „analogem“ Mobbing gewesen zu sein. 8 % wurden Opfer von Cybermobbing. Der überwiegende Teil aller Mobbingvorfälle findet hierbei im Arbeitsumfeld statt. Laut Studie erfolgt Mobbing mehrheitlich durch Kolleginnen und Kollegen, in über der Hälfte der Vorfälle sind Vorgesetzte beteiligt oder fungieren als Initiatoren. Cybermobbing geht dabei oft Hand in Hand mit Demütigungen und Ausgrenzungen der Mobbingopfer am Arbeitsplatz. Die Folgen für Betroffene können Krankheiten, Depressionen, Kündigungen und sogar Selbstmord sein. Oftmals streben die Opfer den Wechsel des Arbeitsplatzes an und weisen eine höhere Anzahl an Krankheitstagen auf.

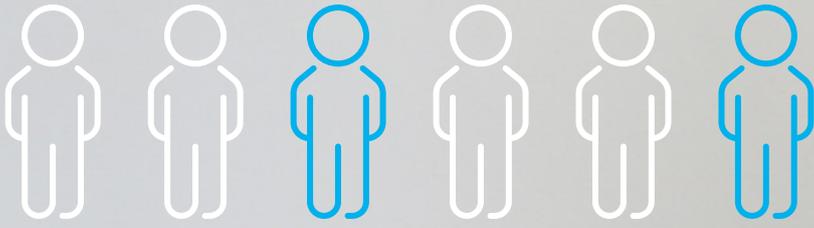
Mobbing ist in erster Linie durch eine offene Kultur des Hinschauens und Ansprechens von Problemen zu lösen. Für den Umgang mit Mobbingfällen braucht es klare Regeln und Eskalationsmechanismen. Dabei ist eine sorgfältige Klärung des Sachverhalts und auch der Schutz vor falschen Anschuldigungen zu berücksichtigen. Einen ersten Schritt hin zu einer wertschätzenden digitalen Kommunikation und einer Kultur, die Mobbing keine Chance gibt, kann in der Formulierung einer Netiquette liegen. Diese kann im Rahmen der IT-Mitbestimmung einen Verhaltenskodex in Hinblick auf die elektronische Kommunikation festschreiben. Denkbar ist die Erarbeitung von Höflichkeitsregeln und „No-Gos“. Zusätzlich kann die Netiquette die Strafwürdigkeit bestimmter Verhaltensweisen betonen, wie etwa die Veröffentlichung von Bildern der Betroffenen in betrieblichen IT-Systemen und andere Verstöße gegen das Recht auf informationelle Selbstbestimmung.

IT-Mitbestimmung nutzen, Regeln gegen Cybermobbing schaffen

Die Einrichtung von verantwortlichen Stellen inklusive der expliziten Benennung von zuständigen Ansprechpartner:innen, bei denen Mobbingvorfälle im Betrieb gemeldet werden können, sind eine wichtige Regelung zur Aufklärung von Mobbing. Dies ermöglicht es, dem Konflikt auf den Grund zu gehen und ihn zu lösen, statt ihn zu bagatellisieren. Trotz unterschiedlicher IT-Systeme empfiehlt sich eine systemübergreifende Regelung. Das schafft einheitliche Prozesse und Handlungsoptionen für Beschäftigte, Interessenvertretungen und Verantwortliche, über die alle Beschäftigten Kenntnis haben.

Mitbestimmung in Sachen Software umfasst demnach nicht nur Klassiker, wie die Leistungs- und Verhaltenskontrolle, sondern kann den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten vor Cybermobbing unterstützen. Die Bekämpfung von Mobbing und Gewaltprävention gehören seit Beginn zu den Inhalten der Beratungen und Seminare der TBS. Die „Mobbingline NRW“ bietet Betroffenen, Betriebsräten und Arbeitgebern Unterstützung bei der Prävention und bei der Lösung akuter Problemfälle (www.mobbingline.nrw.de). Die TBS unterstützt Interessenvertretungen bei der Erstellung und Analyse von Betriebsvereinbarungen zum Thema.

¹ Bündnis gegen Cybermobbing (Hg.): Mobbing und Cybermobbing bei Erwachsenen, Karlsruhe 2014.



Etwa 1/3 der Befragten geben an, schon einmal gemobbt worden zu sein.²



53 % der von Mobbing Betroffenen sind **Frauen** und **47 % Männer**.¹



Praxisorientiert und hochaktuell

Neue Praxisratgeber für die Betriebsratsarbeit

Dieses Jahr war für viele Interessenvertretungen sehr herausfordernd. Nicht nur die Auswirkungen der Coronakrise waren zu meistern. Auch technologische wie rechtliche Neuerungen mussten laufend in die Arbeit integriert werden. Um diesen Informationsbedarf zu decken, hat die TBS NRW die folgenden drei Informationsbroschüren erarbeitet. Informationen aus der Praxis für die Praxis.

Handlungshilfe „Agile Arbeit“

Agile Arbeit ist in aller Munde. Gründe hierfür sind ein gewachsener Wettbewerbsdruck, schnelle wechselnde Kundenwünsche, häufigere Innovationszyklen und krisenbedingte Unsicherheiten. Vor diesem Hintergrund schaffen sich immer mehr Unternehmen eine Organisationsform, mit der sie auf die Unwägbarkeiten schneller und flexibler – sprich: agiler – reagieren können.

Hierbei verlagern sie einen Teil der Entscheidungskompetenzen nach unten in die Teams – mit allen Konsequenzen für die psychische und physische Gesundheit der Beschäftigten. Denn diese Form der Selbstorganisation führt in aller Regel zu einer Selbstüberforderung der Teams: Sie stehen unter dem Druck, Störungen und Verzögerungen auszugleichen, die sie nicht zu verantworten haben und für die auch nicht die erforderlichen Ressourcen vorhanden sind. Termin- und Leistungsdruck sowie Konflikte im Team sind die nicht seltene Folge. Deshalb sollten Interessenvertretungen darauf hinwirken, Rahmenbedingungen zu schaffen, die den Druck auf die Teams verringern und die Beschäftigten in die Lage versetzen, gemeinsam auf gesunderhaltendes Arbeiten zu achten.

Im Auftrag der IG BCE hat die TBS NRW eine Handlungshilfe für Betriebsräte erarbeitet. Sie ist allgemein gehalten und deshalb auch für Interessenvertretungen anderer Industriesparten einsetzbar. Sie beschreibt die Ursachen gesundheitlicher Gefährdungen und macht praxiserprobte Vorschläge, wie sich gute Arbeitsbedingungen durchsetzen lassen.



Sigrid Rose
sigrid.rose@tbs-nrw.de
0173 209 77 64



AGILE ARBEIT IST IM TREND

Von der Chemieindustrie bis zur Zementindustrie wollen die Arbeitgeber*innen die Prozesse im Unternehmen auf agile Arbeitsmethoden umstellen. Zusammen mit der Mobilen Arbeit ist agile Arbeit eine der vielen Auswirkungen der Digitalisierung in Betrieben und ein sogenannter Globaler Megatrend. Die agile Arbeit ist schon längst existent und war es bereits vor der Digitalisierung, in vielen Betrieben ist agile Arbeit schon Realität, unter anderem in den Produktionslinien mit dem Kanban-System. Dagegen sind die agilen Arbeitsprozesse oft eine neue Welt für die Beschäftigten in den Büros.

Agile Arbeit ist mehr als eine relativ neue Arbeitsorganisation. Wie in der Einführung ausführlich erklärt wurde, hat die agile Arbeit mehrere Perspektiven und soll auch für die Beschäftigten eine Win-Situation erzeugen. Dafür sind eine richtige Betriebskultur des Vertrauens und des Miteinanders wichtige Punkte. Wichtig gestaltet und reibet werden wird aus agile Arbeit eine Win-Win-Situation für Beschäftigte, Unternehmen und die Kauf*innen. In dieser IG BCE-

Handlungsempfehlung für Betriebsräte "Agile Arbeit" wollen wir euch begleiten bei der Einführung von agile Arbeit in euren Betrieb. Dabei geht es hier vor allem um die Herausforderungen und Lösungen, welche die Einführung von agile Arbeit mit sich bringt. Die Handlungsempfehlung will dabei kein Manifest gegen die agile Arbeit sein, sondern ein Wegbegleiter, um agile Arbeit in euren Betrieb nach besten arbeitsmedizinischen Kenntnissen umzusetzen und Startschwierigkeiten auszuweichen.

Die Handlungsempfehlung gibt euch einen Überblick über die vier meist angewendeten agilen Arbeitsmethoden. Abgerundet wird die IG BCE-Handlungsempfehlung für Betriebsräte "Agile Arbeit" durch die Gestaltungsempfehlungen für Betriebsräte. Es gibt eine Übersicht über Belastungen und Herausforderungen sowie rechtliche Hilfe für euch Betriebsräte zur Umsetzung der agilen Arbeit im Betrieb. Dabei spielen natürlich die Informationsrechte, aber vor allem die direkten Mitbestimmungsmöglichkeiten nach Betriebsverfassungsgesetz eine Rolle.



WAS LIEGT AGILITÄT TREND?

- ADAPTATION** • Anpassung: Die Fähigkeit eines Systems, auf die sich verändernden äußeren Bedingungen zu reagieren, sich anzupassen.
- GOAL ATTAINMENT** • Zielvorgabe: Die Fähigkeit eines Systems, Ziele zu definieren und zu verfolgen.
- INTEGRATION** • Eingliederung: Die Fähigkeit eines Systems, Kulturen (Zusammenhalt und Mission (Sinnhaft)) herzustellen und abzustimmen.
- LATENCY** • Aufrechterhaltung: Die Fähigkeit eines Systems, grundlegende Strukturen und Merkmale aufrechtzuerhalten.

- VOLATILITY** • Unbeständigkeit
- UNCERTAINTY** • Unsicherheit
- COMPLEXITY** • Komplexität
- AMBIGUITY** • Mehrdeutigkeit

... und ihre Produktivität steigern. Unternehmensübergreifende Einführung von Agilität die Steigerung der Leistungsfähigkeit des Unternehmens.



Tipp

Alle Broschüren stehen kostenfrei unter www.tbs-nrw.de zur Verfügung.



Aktualisierte Neuauflage Broschüre „Unternehmensinsolvenzen“

Anfang 2021 ist ein neues Insolvenzrecht in Kraft getreten. Das „Herzstück“ dieses Pakets ist das Stabilisierungs- und Restrukturierungsgesetz, kurz auch StaRUG genannt. Die zentrale Zielrichtung dieser Norm: Bei Unternehmen, die von Insolvenz bedroht sind, hat die Restrukturierung, also das nachhaltige Wieder-fit-machen, Vorrang vor der Abwicklung.

Aufgrund dieser neuen Bestimmungen hat die TBS NRW ihre Broschüre „Unternehmensinsolvenzen“ aus dem Jahr 2015 überarbeitet. Eine Handlungshilfe mit vielen konkreten Tipps für die Interessenvertretung. Woran erkenne ich frühzeitig eine drohende Insolvenz? Wie läuft ein Insolvenzverfahren ab? Wie erstelle ich einen Sozialplan? Darf ich externen Sachverstand hinzuziehen? Kurz: Welche Informations- und Mitwirkungsrechte stehen mir zu, um die Interessen der Beschäftigten wirksam zu wahren?

Diese und viele Fragen mehr beantwortet diese Broschüre kompetent und leicht verständlich. Auch angesichts der coronabedingten Unsicherheit vieler Betriebe eine praxisorientierte Handlungshilfe zur rechten Zeit.

Neue Broschüre: „Handlungshilfe Beschäftigtendatenschutz bei betrieblichen Digitalisierungsprojekten – Strategien für Arbeitgeber und Beschäftigte“

Bei vielen Akteur:innen in den Betrieben gilt der Beschäftigtendatenschutz als kompliziert und nur schwer zu stemmen. Gute Umsetzungshilfen zum „richtigen“ Umgang mit den Daten der Beschäftigten sind rar.

Vor diesem Hintergrund hat die TBS einen Praxisratgeber für die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Interessenvertretungen entwickelt. Wie lässt sich bei Digitalisierungsprojekten sicherstellen, dass ein angemessenes Niveau beim Beschäftigtendatenschutz erreicht wird? Wie kann dabei praktisch vorgegangen werden? Im Rahmen einer sozialpartnerschaftlichen Zusammenarbeit gingen die TBS sowie weitere Partner der Initiative Wirtschaft & Arbeit 4.0 diesen Fragen auf den Grund.

Die Handlungshilfe beschreibt leicht verständlich den Weg zu einem wirkungsvollen Beschäftigtendatenschutz und liefert wertvolle Tipps, wie er von Anfang an mitgedacht und umgesetzt werden kann.



Dr. Christoph Grüninger

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



Frank Steinwender

frank.steinwender@tbs-nrw.de
0173 209 77 51

Von unsichtbarer Hand gelenkt: **Nudging**

Die TBS-Berater Markus Dempki und Frank Strecker über Nudging – eine subtile Form der Beeinflussung menschlichen Verhaltens mit Hilfe von IT und Algorithmen

Sicher haben Sie das Wort „Nudging“ irgendwo schon einmal gehört. Aber ob Sie selbst schon einmal Ziel von Nudging geworden sind – da sind Sie sich vermutlich weniger sicher. Wörtlich übersetzt heißt es „Anstupsen“ und ist bereits in vielen digitalen Systemen im Einsatz. Zum Beispiel in dem Tool „MyAnalytics“ von Microsoft 365. Ein Thema also, das für Interessenvertretungen an Bedeutung zunehmen wird. Der Begriff „Nudging“ wurde von dem Wirtschaftswissenschaftler und Nobelpreisträger Richard Thaler sowie vom Rechtswissenschaftler Cass Sunstein geprägt. Sie verstehen darunter eine Methode, menschliches Verhalten unmerklich zu beeinflussen. Der Clou dabei: Nudging verzichtet auf Gebote und Verbote, ökonomische Anreize bleiben unverändert und an den Verstand wird auch nicht appelliert.

Die ethische Bewertung von Nudging ist komplex

Wie Nudging funktioniert, hat Thaler in Experimenten bewiesen. Wird in einem Urinal nahe beim Ausguss das Bild einer Fliege angebracht, verbessert sich die Treffsicherheit der Männer, und die Reinigungskosten sinken messbar. Steht in der Kantine ein Apfel vorn und der Pudding weiter hinten, wählen mehr Menschen den gesünderen Nachtisch. Wird mit dem Arbeitsvertrag nur eine bestimmte betriebliche Altersvorsorge angeboten, entscheiden sich mehr Beschäftigte für die Teilnahme als wenn sie zwischen mehrere Möglichkeiten wählen müssten.

Gesund leben, fürs Alter sparen, freundlich sein, das Klo sauber hinterlassen: Alles ehrenwerte Ziele, die zahlreiche Befürworter finden. Kritiker wie der Psychologe Gerd Gigerenzer betonen, dass dem Nudging ein pessimistisches Menschenbild zu Grunde liegt – hilflose Menschen, die zu lenken sind. Tatsächlich weicht Nudging von der Vorstellung des rein vernünftig entscheidenden Menschen, dem „Homo oeconomicus“, ab. Die Experimente der Verhaltensökonomien zeigen, dass Menschen oft nicht rationale Entscheidungen treffen, sondern den für sie nächstliegenden und bequemeren Weg wählen. Nudging macht dies planmäßig nutzbar.



Dynamisches Nudging als Stressfaktor im betrieblichen Alltag

Die oben genannten Beispiele beschreiben statisches Nudging. Der „Anstupser“ ist für jeden gleich und wird nicht kontextbezogen verändert. Dynamisches Nudging hingegen liegt vor, wenn die Entscheidungsunterstützung auf eine einzelne Person zugeschnitten werden kann – etwa mit Hilfe von IT-Systemen. Hier sind es die Algorithmen, die die Persönlichkeitsprofile von User:innen nutzen, um individualisierte Anstupser auszusenden. Das ist keine pessimistische Zukunftsaussage, sondern im Bereich der Internetwerbung bereits tägliche Praxis.

Wenn diese Technologie im betrieblichen Kontext eingesetzt wird, sind die Risiken zu bedenken, die für die Beschäftigten entstehen können. Denn dynamisches Nudging ist für Betroffene völlig undurchschaubar. Allein die Frage, ob ich eine Sonderbehandlung bekomme, kann Stress auslösen. Wieso gibt das System gerade mir diesen speziellen Tipp? Habe ich etwas falsch gemacht? Es gibt keine Augenhöhe in dieser Kommunikation. Auf der Sender-Seite steht psychologisch geschultes Fachpersonal, das Nudges gerade so ausklügelt, dass diese möglichst unbemerkt wirken. Auf der Empfänger-Seite befinden sich Menschen, die die Nudges in einer Flut von anderen Hinweisen erhalten und unbewusst darauf reagieren.



Markus Dempki

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



Frank Strecker

frank.strecker@tbs-nrw.de
0173 668 98 72

Was kann die Interessenvertretung tun?

Nudging ist in den Betrieben bereits angekommen. Siemens erhöht damit die Fertigungsqualität von Turbinenschaufeln, B. Braun nutzt es, um Meetings zu planen, und Bosch setzt es für objektivere Entscheidungen bei der Besetzung von Stellen ein. Microsoft 365 setzt Nudging ein, um Menschen zur intensiveren Nutzung der Plattform zu bewegen und Trainingsdaten für das maschinelle Lernen zu gewinnen. Moderne Personalsysteme können Mitarbeiter:innen zur regelmäßigen Beschäftigung mit den vereinbarten Zielen anleiten. Und es liefert die Basis für Systeme, die einen Wertewandel aus der Steckdose versprechen. Sie sind in der Lage, die Beschäftigten mit individualisierten Sinnen „anzustupsen“.

Die Anwendungsbreite von Nudging ist also bereits heute sehr groß. Wie kann die Interessenvertretung das Thema einordnen, sich dazu positionieren und verhalten? Folgende Leitfragen bieten einige Denkanstöße:

- Wird im Unternehmen bereits Nudging eingesetzt?
- Welche Ziele und Zwecke werden hierbei mit dem Nudging verfolgt?
- Sind die Ziele transparent und mit den Interessen und Bedürfnissen der Beschäftigten vereinbar?
- Lassen sich die Ziele und Zwecke durch Nudging wirklich erreichen?
- Ist Nudging in unserem Fall nachhaltig?
- Entspricht das Vorgehen unserer Kultur und unseren Werten?
- Gibt es bessere Alternativen zu Nudging?
- Ist ein Kompetenzaufbau zielführender als eine Beeinflussung durch Nudges?

Nudging ist auch bei Ihnen ein Thema? Die TBS-Berater Frank Strecker und Markus Dempki freuen sich über eine Kontaktaufnahme und stehen gerne beratend zur Seite.

Seminar-Tipp:

Nudging als Führungsinstrument –
Digitaler Denkanstoß oder Manipulation?

12. Januar 2022 | 09:00 bis 11:00 Uhr online |
mit Frank Strecker und Markus Dempki

Seminar-Inhalt:

- Nudging in Produkten und Projekten erkennen
- Grenzen des vertretbaren Nudgings abstecken
- Datenschutz und Mitbestimmung sicherstellen

Anmeldung und weitere Informationen unter:
<https://t1p.de/0hzh>



Transformation gestalten, Beschäftigung sichern

TBS-Berater Dr. Christoph Grüninger über neue Beratungsangebote für Interessenvertretungen rund um die betriebliche Transformation

Der Veränderungsdruck auf die Unternehmen ist hoch und wird es auch nach Corona bleiben. Nicht wenige Betriebe ahnen, dass ihr Geschäftsmodell in Schwierigkeiten gerät oder sogar auf eine Sackgasse zusteuert, wenn sie jetzt nicht den Wandel einleiten. Um nur einige Beispiele für den Transformationsbedarf zu nennen:

- Jahrelang wurden teure Lagerkapazitäten heruntergefahren, Logistikprozesse auf den Punkt optimiert und Produktionsprozesse immer enger getaktet. Jetzt erleben wir extrem hohe Einkaufspreise, empfindliche Lieferkettenstörungen, Materialengpässe.
- Der Digitalisierungsdruck bleibt unverändert hoch. Viele Unternehmen binden einen großen Teil ihrer Ressourcen im Aufbau zukunftsfähiger IT-Systeme. Es kommt zu enormen Veränderungen bei den bisherigen Arbeitsprozessen, betrieblichen Strukturen und natürlich auch den Qualifikationsanforderungen.
- Immer öfter fragen die Investoren im Unternehmen nach, was denn der konkrete Umbauplan für das Unternehmen sei. Unternehmensleitungen sind regelmäßig verblüfft, wenn Investoren detailliert nach Klimazielen fragen. Die Investoren tun dies deshalb, weil sie realisiert haben, dass nachhaltige Renditen auch nur über nachhaltiges Wirtschaften zu erzielen sein werden.



Dr. Christoph Grüninger

christoph.grueninger@tbs-nrw.de

0173 209 77 65

Fachkompetente Beratungsangebote jetzt nutzen

Wenn Unternehmen robust durch die bisherige Pandemie gekommen sind, dann waren dafür auch die Betriebsratsgremien maßgeblich. Sie haben in kurzer Zeit bedarfsgerechte Kurzarbeitsregelungen und Home-Office-Vereinbarungen mitgeschaffen und viele wichtige Maßnahmen mitgestaltet.

Jetzt geht es darum, auch im Rahmen der anstehenden Transformationsprozesse eine zukunftsorientierte Beschäftigungssicherung mitzugestalten. Im Rahmen eines neuen Förderprogrammes des NRW-Arbeitsministeriums bietet die TBS NRW für alle Interessenvertretungen kompetente Beratungsangebote rund um die betriebliche Transformation an. Übrigens auch für die Betriebsratsarbeit selbst. Denn in Zukunft werden die digital-gestützte Gremienarbeit sowie die Kommunikations- und Beteiligungsstrategien für Beschäftigte im Fokus stehen.

Gerne unterstützen wir Sie dabei, betriebliche Umbaubedarfe zu erkennen und Umbaupläne kompetent und ganz konkret mitzugestalten. Zu den Angeboten finden Sie über den QR-Code auf dieser Seite.

Wie kommt man an die Beratungsunterstützung?

Das TBS Projektbüro „Transformation gestalten“ berät zu den Möglichkeiten der Beratungsunterstützung. Durchgeführt wird die Beratung durch kompetente Berater:innen der TBS – möglichst unter enger Beteiligung der zuständigen Gewerkschaft. Die Kosten der Beratung werden durch das Projekt getragen. Das Projekt ist ein Angebot des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW mit einer Laufzeit bis 31. März 2023.



Weitere Informationen unter:
<https://t1p.de/vey9>





Für eine rechtssichere Durchführung der Betriebsratswahlen

3 Fragen an Jan Christoph Gail,

Bildungsreferent des DGB-Bildungswerks NRW

Die Betriebsratswahlen stehen vor der Tür. Zwischen dem 1. März und dem 31. Mai 2022 können die Beschäftigten die Zusammensetzung ihrer Interessenvertretungen neu bestimmen. Im Vergleich zu den Wahlen vor vier Jahren gelten zahlreiche neue Bestimmungen, die für die rechtssichere Durchführung der Wahlen zu berücksichtigen sind. Der Informations- und Schulungsbedarf ist also hoch.

Jan Christoph, das DGB-Bildungswerk NRW hat mit den kooperierenden Einzelgewerkschaften ein umfassendes Schulungsangebot rund um die Betriebsratswahlen 2022 aufgelegt.

Ja, die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Durchführung der Betriebsratswahlen haben sich deutlich verändert. Hierzu hat das im Juni 2021 in Kraft getretene Betriebsrätemodernisierungsgesetz ebenso beigetragen wie die veränderte Wahlordnung, die am 8. Oktober 2021 den Bundesrat passiert hat. Um flächendeckend eine rechtssichere Durchführung der Wahlen sicherzustellen, bieten wir gemeinsam mit den kooperierenden DGB-Gewerkschaften ein umfassendes Schulungsangebot an. Seit Oktober finden diese Seminare statt und werden noch bis kurz vor Beginn der Wahlen angeboten.

Wen wollt Ihr mit diesem Angebot erreichen?

Jede Person, die im eigenen Betrieb eine Wahl durchführt oder durchführen will. Die verantwortlichen Akteur:innen haben nicht nur einen Kündigungsschutz, sondern auch einen rechtlich garantierten Schulungsanspruch und sollten ihn wahrnehmen. Denn es geht um wichtige Fragen. Welche Aufgaben und Rechte hat der Wahlvorstand? Bis zu welcher Betriebsgröße greift das vereinfachte Wahlverfahren? Bis wann sind Korrekturen an den Wählerlisten erlaubt? Sind dem Wahlvorstand Sitzungen per Video- und Telefonkonferenz gestattet? Bei diesen und vielen Fragen mehr geben die Referent:innen kompetente und rechtssichere Antwort.

Wo finden die Seminare statt und wie kann man sich anmelden?

Unsere Seminarhotels sind über ganz NRW verteilt. Zudem bieten wir Online-Seminare. Unter der Adresse www.dgb-bildungswerk-nrw.de/br-wahl haben wir alle wichtigen Informationen zusammengestellt. Hier werden die Interessent:innen auch zu den Angeboten der einzelnen Gewerkschaften geführt. Zudem haben wir eine App entwickelt mit vielen nützlichen Funktionen. Sie enthält u. a. einen Fristenrechner zur rechtssicheren Festlegung der Termine, einen Quotenrechner zur Bestimmung eventueller Sitze für das Minderheitengeschlecht, einen Rechner zur Verteilung der Sitze nach dem D'Hondt-Verfahren und einen praktischen Überblick über die Schulungstermine. Diese App ist sowohl im Apple Store wie auch im Google Play Store kostenlos erhältlich.

Unser Seminarprogramm

Expert:innenwissen zur Gestaltung der Arbeitswelt



Bei der Durchführung von Präsenzseminaren steht Ihre Gesundheit immer an erster Stelle. Nachdem wir im letzten Jahr einige Seminare verschieben oder absagen mussten, können wir aktuell unter Einhaltung der Sicherheitsbestimmungen wieder Präsenztermine stattfinden lassen. Wir hoffen sehr, dass die Anstrengungen bei der Bekämpfung des Covid-19-Virus Erfolg zeigen, und beobachten diese Entwicklung mit einem hohen Maß an Vorsicht, aber auch Optimismus. Abhängig von der aktuellen Situation informieren wir alle Teilnehmenden wie gewohnt per E-Mail rechtzeitig vor jedem Seminarbeginn. Wir freuen uns auf persönliche Begegnungen mit Ihnen und wünschen bis dahin Gesundheit und viel Erfolg!

KI fair und mitbestimmt regeln:

Ein Blick auf die unterschiedlichen Formen von KI

Duisburg, 01.–02.12.2021 Seminar-Nr. D11-219489-133
Seminarkosten 630 € zzgl. Unterkunft/Verpfl. ca. 215 €*

- Überblick über KI-Systeme, deren Logik und Funktion
- Was ist relevant für den Beschäftigtendatenschutz?
- Welche Diskriminierungspotenziale existieren?
- Welche Mitbestimmungsaspekte sind berührt?

Zielgruppen: Betriebsräte, EDV-/IT-Ausschuss-Mitglieder, Mitarbeitervertretungen, Personalräte (BPersVG), Personalräte (LPVG)

Betriebliche Gewaltprävention

Mit der Gefährdungsbeurteilung gegen Übergriffe, Mobbing und andere Formen der Gewalt vorgehen

Duisburg, 14.–15.12.2021 Seminar-Nr. D11-219509-133
Seminarkosten 630 € zzgl. Unterkunft/Verpfl. ca. 215 €*

- Formen von Gewalt in der Arbeitswelt
- Rechtliche Grundlagen für die betriebliche Gewaltprävention zur Verankerung im Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Individuellen Gewalterfahrungen begegnen, kollektiven Gefährdungen und Belastungen entgegenwirken
- Rechte und Pflichten der betrieblichen Akteurinnen und Akteure
- Gestaltungsaspekte der betrieblichen Gewaltprävention
- Mitgestaltung und Mitbestimmung aktiv wahrnehmen

Zielgruppen: Betriebsräte, Mitarbeitervertretungen, Personalräte (BPersVG), Personalräte (LPVG), Schwerbehindertenvertretungen

KI, IBM Watson, Microsoft 365 und Co.

Wo steckt „künstliche Intelligenz“ drin und was machen wir damit?

Hamm, 26.01.2022 Seminar-Nr. D11-229507-133
Seminarkosten 320 € zzgl. Verpflegung ca. 55 €*

- Einblick in die Welt der KI-Systeme
- Welche KI-Systeme gibt es?
- Wie funktionieren KI-Systeme?
- Welcher Mitbestimmungsrahmen existiert?
- Ansätze für die Gestaltung der betrieblichen Nutzung von KI

Zielgruppen: Betriebsräte, Mitarbeitervertretungen, Personalräte (BPersVG), Personalräte (LPVG)

IT-Projekte prozessorientiert gestalten

Mitbestimmungsrechte bei der IT-Einführung systematisch nutzen

Düsseldorf, 27.01.2022 Seminar-Nr. D11-229502-133
Seminarkosten 320 € zzgl. Verpflegung ca. 50 €*

- Strukturen und betriebliche Gestaltung von IT-Projekten
- Priorisierung und Organisation bei der Begleitung von IT-Projekten im Gremium
- Prozessorientierte Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte in IT-Projekten

Zielgruppen: Betriebsräte, Mitarbeitervertretungen, Personalräte (BPersVG), Personalräte (LPVG), Schwerbehindertenvertretungen

TBS-Newsletter

Jetzt abonnieren und regelmäßig Informationen zu unseren aktuellen Angeboten erhalten! Der Newsletter rund um die betrieblichen Themen EDV, Arbeitsorganisation, Gesundheit, wirtschaftliche Fragen und Arbeitszeit ist natürlich kostenfrei und jederzeit kündbar.

www.tbs-nrw.de/newsletter-abo





Betriebliche Umstrukturierung Betriebsänderung, Interessenausgleich und Sozialplan

Düsseldorf, 02.02.2022
Seminar­kosten 320 €

Seminar-Nr. D11-229516-133
zzgl. Verpflegung ca. 50 €*

- Früherkennung und Formen von Umstrukturierungen
- Auswirkungen auf die Beschäftigten
- Informations- und Mitbestimmungsrechte
- Betriebsänderung, Interessenausgleich und Sozialplan
- Strategien und Handlungsmöglichkeiten

Zielgruppen: Betriebsräte, Wirtschaftsausschuss-Mitglieder

Mobil arbeiten, Home-Office und Co. Chancen nutzen und Risiken minimieren

Duisburg, 09–10.02.2022
Seminar­kosten 650 €

Seminar-Nr. D11-229514-133
zzgl. Unterkunft/Verpfl. ca. 219 €*

- Früherkennung und Formen von Umstrukturierungen
- Auswirkungen auf die Beschäftigten
- Informations- und Mitbestimmungsrechte
- Betriebsänderung, Interessenausgleich und Sozialplan
- Strategien und Handlungsmöglichkeiten

Zielgruppen: Betriebsräte, Mitarbeitervertretungen, Personalräte (BPersVG), Personalräte (LPVG), Schwerbehindertenvertretungen

Microsoft Office 365 und Co. Moderne IT-Strukturen mitbestimmen

Essen, 03.02.2022
Seminar­kosten 320 €

Seminar-Nr. D11-229503-133
zzgl. Verpflegung ca. 62 €*

- Überblick über moderne IT-Strukturen am Beispiel „Microsoft Office 365“
- Gestaltungsansätze
- Grundlagen der Informations- und Mitbestimmungsrechte
- Regelungsbedarfe auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene

Zielgruppen: Betriebsräte, Mitarbeitervertretungen, Personalräte (BPersVG), Personalräte (LPVG)

Einführung in die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung Handlungshilfen der DGUV anwenden

Düsseldorf, 17.02.2022
Seminar­kosten 320 €

Seminar-Nr. D11-229522-133
zzgl. Verpflegung ca. 50 €*

- Rechtliche Grundlagen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- Grundlagen der Ergonomie
- Ergonomie als Handlungsfeld im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung
- Wirksame Mitbestimmungsstrategien für betriebliche Interessenvertretungen

Zielgruppen: Betriebsräte, Mitarbeitervertretungen, Personalräte (BPersVG), Personalräte (LPVG), Schwerbehindertenvertretungen

* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.



Seminarprogramm "von profis für profis" 2022
Fit fürs Gremium mit Profi-Seminaren: Wissen und Qualifizierung für die betriebliche Interessenvertretung, praxisnah und anwendungsorientiert

Download unter: <https://t1p.de/zq02>

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

| Januar | | | | | |
|--|-------------------|------------|--------------|-----------------|--------------------|
| Thema | Termin | Ort | Preis | Verpfl.* | Seminar-Nr. |
| KI, IBM Watson, Microsoft 365 und Co. | 26.01.2022 | Hamm | 320,- | 55,- | D11-229507-133 |
| IT-Projekte prozessorientiert gestalten | 27.01.2022 | Düsseldorf | 320,- | 50,- | D11-229502-133 |
| Februar | | | | | |
| Betriebliche Umstrukturierung | 02.02.2022 | Düsseldorf | 320,- | 50,- | D11-229516-133 |
| Microsoft Office 365 und Co. | 03.02.2022 | Essen | 320,- | 62,- | D11-229503-133 |
| Mobil arbeiten, Home-Office und Co. | 09.–10.02.2022 | Duisburg | 650,- | 219,-** | D11-229514-133 |
| Einführung in die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung | 17.02.2022 | Düsseldorf | 320,- | 50,- | D11-229522-133 |
| März | | | | | |
| Datenschutzrecht für Personalräte | 23.–24.03.2022 | Hamm | 650,- | 200,-** | D11-229509-133 |
| Mai | | | | | |
| Neue Arbeitswelt – Neue Arbeitszeiten? | 11.–12.05.2022 | Duisburg | 650,- | 219,-** | D11-229526-133 |
| Digitale Zeiterfassung clever regeln | 31.05.–01.06.2022 | Duisburg | 650,- | 219,-** | D11-229501-133 |
| Juni | | | | | |
| Grundlagen der Schichtplangestaltung | 14.06.2022 | Düsseldorf | 320,- | 50,- | D11-229521-133 |
| Agil – Was bedeutet das für die Beschäftigten? | 21.–22.06.2022 | Hamm | 650,- | 200,-** | D11-229515-133 |
| Aktuelle Aufgaben des Arbeitssicherheitsausschusses im Betrieb | 21.–22.06.2022 | Dortmund | 650,- | 219,-** | D11-229529-133 |
| August | | | | | |
| Datenschutz im Büro der Interessenvertretung | 18.08.2022 | Duisburg | 320,- | 62,- | D11-229504-133 |
| SAP HANA-Migration | 30.08.2022 | Düsseldorf | 320,- | 50,- | D11-229511-133 |
| Personalabbau, Kurzarbeit – was nun? | 31.08.2022 | Duisburg | 320,- | 62,- | D11-229517-133 |
| September | | | | | |
| Personal 4.0 SAP SuccessFactors und Workday HCM | 06.09.2022 | Dortmund | 320,- | 62,- | D11-229512-133 |
| Betriebliche Gewaltprävention | 07.–08.09.2022 | Essen | 650,- | 219,-** | D11-229523-133 |
| IT-Systeme regeln | 13.–14.09.2022 | Duisburg | 650,- | 219,-** | D11-229505-133 |
| Neue Arbeitswelt – Neue Arbeitszeiten? | 20.–21.09.2022 | Dortmund | 650,- | 219,-** | D11-229520-133 |
| Entgeltgerechtigkeit herstellen! Aber wie? | 22.09.2022 | Essen | 320,- | 62,- | D11-229518-133 |
| Toolbox Wirtschaftsausschuss | 27.–28.09.2022 | Duisburg | 650,- | 219,-** | D11-229519-133 |
| Oktober | | | | | |
| Gut aufgestellt im Gesundheitsausschuss | 18.–19.10.2022 | Dortmund | 650,- | 219,-** | D11-229525-133 |
| Arbeitsmedizinische Vorsorge und Eignungsuntersuchung | 25.10.2022 | Hamm | 320,- | 55,- | D11-229527-133 |
| Datenschutzrecht für Betriebsräte | 26.–27.10.2022 | Hamm | 650,- | 200,-** | D11-229508-133 |
| November | | | | | |
| Schlagkräftiger IT-Ausschuss | 09.–10.11.2022 | Dortmund | 650,- | 219,- | D11-229510-133 |
| Psychische Belastungen im Betrieb angehen | 15.–16.11.2022 | Duisburg | 650,- | 219,- | D11-229524-133 |
| REFA, MTM und Co. | 17.11.2022 | Dortmund | 320,- | 62,- | D11-229513-133 |
| In zehn Schritten zu einem effektiven BEM | 23.–24.11.2022 | Dortmund | 650,- | 219,- | D11-229528-133 |
| Mitbestimmung bei CRM-Projekten | 30.11.2022 | Düsseldorf | 320,- | 50,- | D11-229506-133 |

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

Neu im TBS-Team

Seit dem 01.09.2021 ist Zoe Glykas die neue Auszubildene als Kauffrau für Büromanagement und unterstützt unser Team in der Hauptstelle Dortmund. Auf der Gesamtschule in Witten hat sie erfolgreich ihre Fachoberschulreife mit Qualifikation erreicht. Im darauffolgenden Jahr hat sie ein Bundesfreiwilligendienst in der AWO Kita in Witten absolviert. Wir wünschen Zoe Glykas einen guten Start ins Berufsleben!

Zoe Glykas

zoe.glykas@tbs-nrw.de
0231 24 96 98 39

BAG-Urteil: Wirksamere Mitbestimmung beim Einsatz von Leiharbeitskräften

Den Einsatz von Leiharbeit zu begrenzen und dauerhafte Beschäftigung zu fördern, liegt im Interesse des Betriebsrats. Zwar ist gemäß § 99 BetrVG der Einsatz von Leiharbeitskräften zustimmungspflichtig. Doch können Arbeitgeber auch vorläufig nach § 100 BetrVG ohne die Zustimmung des Betriebsrats einstellen. Nicht selten erwirken Arbeitgeber auch Zustimmungsersetzungen durch Arbeitsgerichte oder führen trotz Einwands durch den Betriebsrat Einstellungen durch. Möchte der Betriebsrat dagegen vorgehen, besteht zwar gerichtlicher Unterlassungsanspruch. Da die Dauer dieser Verfahren jedoch meist die Einsatzzeiträume der Leiharbeitskraft überschreitet, ist die Schlagkraft dieses Widerspruchs eher begrenzt.

Neue BAG-Rechtsprechung: Einsatzzeiten nach § 87 mitbestimmungspflichtig

Doch nun hat das BAG klargestellt, dass der Einsatz von Leiharbeit auch der Mitbestimmung in Bezug auf die Arbeitszeit nach § 87 (1) Nr. 2 BetrVG unterliegt. Dies bedeutet: Der Betriebsrat muss sowohl bei der Einstellung als auch bei den konkreten Einsatzzeiten zustimmen. Damit eröffnen sich neue Rechtswege, denn § 87 (1) Nr. 2 beinhaltet einen Unterlassungsanspruch und die Möglichkeit, eine einstweilige Verfügung durchzusetzen. Auch das Recht des Arbeitgebers zur vorläufigen Durchführung ist damit passé. Diese Rechtslage stärkt Betriebsräte in ihrer Verhandlungsposition im Hinblick auf Betriebsvereinbarungen zum Einsatz von Leiharbeit.

Mehr Informationen unter
www.zeitarbeit.nrw.de



Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds

