



Themenschwerpunkt

KI und Datenschutz – geht das?

Informationen | Beratung | Seminare

IT Security

Sicherheit ja, Leistungs- und Verhaltenskontrolle nein

Transformation gestalten

Orientierung für Interessenvertretungen

Erweitertes Angebot bis Ende 2023

Servicestelle faire Zeitarbeit und Werkverträge

Inhaltsverzeichnis

4

Auf dem Prüfstand: **Die Vereinbarkeit von Künstlicher Intelligenz und Datenschutz**

6

IT-Security: Sicherheit ja, Leistungs- und Verhaltenskontrolle nein

7

Transformation gestalten – Orientierung für Interessenvertretungen

7

Erweitertes Angebot bis Ende 2023: Servicestelle faire Zeitarbeit und Werkverträge

8

Desk-Sharing: Ein Thema für die Interessenvertretung

9

Unser Seminarprogramm Expert:innenwissen zur Gestaltung der Arbeitswelt

12

Neu im TBS-Team

Impressum

Herausgeber: Technologieberatungsstelle beim DGB NRW e.V.

Westenhellweg 92 – 94, 44137 Dortmund

Homepage: www.tbs-nrw.de

Verantwortlich: Urs Peter Ruf

Redaktion: Urs Peter Ruf, Ulrich Elsbroek, Claudia Hägele, Vera Kurilo

Grafik/Layout: Vera Kurilo

Foto: © blacksalmon | stock.adobe.com, © Vadym | stock.adobe.com,

© ASDf | stock.adobe.com, © Flamingo Images | stock.adobe.com

Druck: Schmidt, Ley + Wiegandt GmbH + Co. KG, Wuppertal

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

#Betriebsratswahl2022

Von März bis Mai 2022 stehen die regelmäßigen Betriebsratswahlen an. Zu Ende geht eine Wahlperiode, die seit nunmehr fast zwei Jahren durch die Corona-Pandemie geprägt wurde. Es waren kurzfristig vielfältige Aufgaben beim Krisenmanagement, Gesundheitsschutz und der Beschäftigungssicherung zu erledigen. Zudem bestimmten Kontaktbeschränkungen und Hygiene-Maßnahmen die Arbeit der Interessenvertretungen und das kollegiale Miteinander in dieser Zeit. Die Folge waren – allen digitalen Kommunikationsmedien zum Trotz – weniger direkte Kontakte und soziales Miteinander im Betrieb.

Das alles sind Entwicklungen, die durch Corona beschleunigt wurden und von denen vieles Bestand haben wird. Auch in Zukunft haben die Kolleg:innen mit Home-Office und dem Trend zur Individualisierung bei der Arbeit zu tun. Mit den Betriebsratswahlen steht die Aufgabe an, unter diesen Vorzeichen erneut den Wert von gemeinschaftlicher Interessenvertretung und Solidarität deutlich zu machen. Angesichts der Pandemie sind neue Konzepte zur Kommunikation gefragt. Die Wahlen und die Arbeit des Betriebsrats müssen neben der direkten, persönlichen Ansprache in digitalen Kampagnen an den bzw. die Kolleg:in herangetragen werden.

Indem Betriebsräte verstärkt online arbeiten, entsteht die Chance, Beschäftigte besser zu erreichen und für die Mitgestaltung der Betriebsratsarbeit zu motivieren – vor allem auch die Kolleg:innen, die sich vorrangig über die digitalen Medien vernetzen und informieren. Diesen Weg zu gehen erfordert Mut, Offenheit und vor allem Zeit. Gleichzeitig bleibt die Aufgabe bestehen, weiterhin all diejenigen einzubinden und für die Wahlen zu aktivieren, die nicht in den digitalen Medien unterwegs sind. Damit stehen die Betriebsratswahlen 2022 für das Betreten von Neuland. Alle, die sich dafür engagieren, setzen ein Zeichen für Beteiligung und lebendige Demokratie im Betrieb. Wir als TBS werden dabei weiterhin tatkräftig unterstützen!

Glückauf!



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

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



Auf dem Prüfstand: Die Vereinbarkeit von Künstlicher Intelligenz und Datenschutz

Die TBS-Berater:innen

**Dr. Johanna Renker, Tim Schmidt
und Dr. Bianca Zickerick über die
zentralen Handlungsoptionen für
Interessenvertretungen**

Digitale Daten sind das neue Gold. Unternehmen wie Amazon, Google und Facebook haben das schon früh erkannt und Milliarden in die Technologien rund um die Erzeugung, Sammlung und Verarbeitung von großen Datenmengen investiert. Nun nimmt das Thema „Künstliche Intelligenz“ (KI) auch für kleine und mittlere Betriebe an Fahrt auf, KI-Anwendungen erhalten Einzug.

KI ist ein Überbegriff für Anwendungen, die auf Basis elektronischer Daten lernen und Entscheidungen treffen. Für die Interessenvertretung steht dabei die Auswertung personenbezogener Beschäftigtendaten im Fokus – also Daten, die einen Rückschluss auf eine einzelne Person erlauben. Beispiele dafür können unter anderem IP-Adressen, Standortdaten oder die Kontonummer sein. In Deutschland regeln den Umgang damit im Wesentlichen die europäische Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und das nationale Bundesdatenschutzgesetz (BDSG).

Die Interessenvertretung hat hier zum einen grundsätzlich die Pflicht, die Einhaltung dieser für die Beschäftigten geltenden Gesetze zu überwachen. Daneben haben sie ein Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung von Systemen, die sich zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle eignen. KI-Anwendungen, die Personaldaten analysieren, sind per Definition Systeme, die unter die Mitbestimmung fallen.

Die **6 Grundsätze** für die Verarbeitung personenbezogener Daten

Um KI-Anwendungen im konkreten Fall zu regeln, sind sechs „Grundsätze für die Verarbeitung von personenbezogenen Daten“ aus Art. 5 DSGVO zu beachten.

Grundsatz 1: Rechtmäßigkeit und Transparenz

Personenbezogene Daten sollen für die betroffene Person auf eine nachvollziehbare und rechtmäßige Art und Weise verarbeitet werden. Beschäftigte müssen erkennen können, welche ihrer Daten zu welchen Zwecken von einer KI-Anwendung verarbeitet werden.

Diese Anforderung aus der DSGVO ist schwierig umzusetzen. Es ist die Aufgabe der KI, riesige komplexe Datenmengen zu analysieren und eindeutige Ergebnisse zu liefern. Der Prozess, wie diese Ergebnisse zustande kommen, bleibt jedoch eine Black Box.

Grundsatz 2: Zweckbindung

Personenbezogene Daten sind nur für festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke zu verarbeiten. Ein Beispiel ist die Verarbeitung von Vor- und Nachnamen für den Login bei der Anmeldung an dem Arbeitslaptop.

Es ist darauf hinzuweisen, dass der Einsatz einer KI-Anwendung nicht erlaubt ist, wenn kein legitimer Zweck für die Verarbeitung oder Erhebung der Daten vorliegt. Grundsätzlich sollten diese Zwecke in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung eindeutig beschrieben werden.

Grundsatz 3: Datenminimierung

Personenbezogene Daten müssen dem Zweck angemessen sowie auf das für die Zwecke der Bearbeitung notwendige Maß beschränkt sein. Beispiel: Einkauf von Waren. So dürfen E-Mail-Adressen von dem Verkäufer nur zur Durchführung des Kaufprozesses eingesetzt werden, nicht aber für Werbezwecke. Letzteres ist nur möglich, wenn hierfür eine Erlaubnis gegeben wurde.

An dem genannten Beispiel wird das grundsätzliche Problem deutlich. KI-Anwendungen werten große Datenmengen aus, um Rückschlüsse zu bestimmten Fragestellungen zu gewinnen. Jedoch fordert die DSGVO eine begrenzte Sammlung von personenbezogenen Daten. Bei Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber ist daher zu prüfen, ob die Menge der verarbeiteten Daten in einem angemessenen Verhältnis zu den Zwecken und möglichen Risiken für die betroffenen Personen steht.

Grundsatz 4: Richtigkeit

Personenbezogene Daten müssen sachlich richtig und auf dem neusten Stand sein. Andernfalls müssen sie gelöscht oder korrigiert werden.

Wenn KI-Anwendungen Ergebnisse liefern, die den oder die Mitarbeiter:in betreffen (z. B. eine Leistungsbewertung), dann muss sichergestellt werden, dass die daraus ermittelten Ergebnisse jederzeit korrekt sind. Hierfür müssen mit dem Arbeitgeber entsprechende Prozessschritte vereinbart werden.

Grundsatz 5:

Speicherbegrenzung

Personenbezogene Daten sind nur so lange, wie für die Zweckerreichung nötig, zu speichern. Deshalb muss ein Löschkonzept vorhanden sein.

KI benötigt einen dauerhaften Zugriff auf Daten, um aus diesen neue Erkenntnisse zu gewinnen oder sie als Trainingsdaten zu nutzen. Das fördert die Tendenz, die Daten dementsprechend häufig unbegrenzt zu speichern. Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sollten die Speicherdauer zur Sicherstellung des Datenschutzes klar begrenzen.

Grundsatz 6:

Integrität, Vertraulichkeit

Personenbezogene Daten dürfen nur befugten Personen zugänglich gemacht werden. Hierfür eignen sich Berechtigungskonzepte.

Es stellt sich die Frage nach der Kompetenz der Personen, ob diese tatsächlich in der Lage sind, die Sicherheit und den Schutz vor einer unrechtmäßigen Verarbeitung zu gewährleisten. Da KI-Anwendungen häufig hinzugekauft und in der Cloud verarbeitet werden, liegt diese Kompetenz hauptsächlich bei dem Dienstleister. Die Verantwortung trägt jedoch weiterhin das einsetzende Unternehmen. Deshalb lohnt sich für die Interessenvertretung ein Blick in den Auftragsverarbeitungsvertrag mit dem Dienstleister.



Dr. Johanna Renker

johanna.renker@tbs-nrw.de

0173 209 77 62



Tim Schmidt

tim.schmidt@tbs-nrw.de

0152 07 68 50 23



Dr. Bianca Zickerick

bianca.zickerick@tbs-nrw.de

0173 540 84 49

KI und Datenschutz – geht das?

Die Vereinbarkeit zwischen KI-Anwendungen und Datenschutz ist oft eine Gratwanderung. Probleme entstehen häufig aus der fehlenden Nachvollziehbarkeit der Algorithmen. Zudem haben sich Interessenvertretungen mit dem Argument auseinanderzusetzen, dass KI-Anwendungen ihr volles Potenzial erst entfalten können, wenn sie auf große Datenmengen zugreifen können.

Diesem Standpunkt steht der Datenschutz entgegen. Beim Einsatz von KI macht es Sinn zu klären, welche Daten tatsächlich benötigt werden, um die geplanten Ziele zu erreichen. Die im letzten Jahr in Kraft getretenen Neuregelungen des Betriebsverfassungsgesetzes haben die Möglichkeiten zur Nutzung von externem Sachverstand für Betriebsräte bei KI-Systemen entscheidend verbessert.

Die TBS bietet Informationen, Seminare und Beratung zum Thema, wie Konzepte für eine menschengerechte KI und Digitalisierung im Betrieb umgesetzt werden können. Bei Interesse an einer kostenlosen Beratung können Sie uns gerne kontaktieren.

Weitere Informationen finden Sie auch auf unserer Webseite sowie unter www.zukunftszentrum-ki.nrw.

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

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



IT-Security: Sicherheit ja, Leistungs- und Verhaltenskontrolle nein

Die TBS-Berater:innen Racel Bosbach und Markus Dempki über Chancen und Risiken von IT-Sicherheitssystemen

Angespannt bis kritisch – so schätzt das Bundesamt für Sicherheit der Informationstechnik die IT-Sicherheitslage ein. Auch in den Medien finden sich immer mehr Beispiele von Unternehmen, öffentlichen Verwaltungen und Krankenhäusern, die Cyberangriffen zum Opfer gefallen sind. Wie mit der zunehmenden Bedrohung umgehen? Diese Frage wird aktuell in vielen Betrieben heiß diskutiert. Auch für Interessenvertretungen wird dieses Thema immer wichtiger.

Die häufigste Antwort: Bessere Konzepte und Systeme müssen her – und das möglichst schnell. Der Markt bietet bereits umfangreiche Lösungen rund um die Themen Diebstahl, Korruption, Betrug, Compliance sowie Netzwerk- und Systemsicherheit. Eine besondere Rolle spielt in diesem Zusammenhang die zunehmende Umsetzung des Zero-Trust-Modells in den Betrieben. Es handelt sich hierbei um ein Sicherheitskonzept, das grundsätzlich internen und externen Diensten, Anwender:innen und Geräten misstraut. Neben den externen Bedrohungen werden also auch die eigenen Beschäftigten als potenzielle Gefahrenquellen in den Fokus genommen. Hierbei werden – beabsichtigt oder unbeabsichtigt – vielfach hochsensible Leistungs- und Verhaltensdaten aufgezeichnet und ausgewertet.

Auch die Beschäftigten gelten als potenzielle Gefahrenquelle

Die Funktionen der Systeme umfassen Überwachungs- und Protokollierungsmöglichkeiten, die meist auf Basis der Mustererkennung arbeiten. Diese haben das Ziel, in Echtzeit auffällige Aktivitäten im digitalen Betrieb zu erkennen. Sie nehmen zum Beispiel Einblick in die generelle Nutzung von Geräten und Programmen und registrieren, ob Dateien angesehen oder geändert, ob Kommunikationsinhalte und Websites aufgerufen und ob Druckvorgänge und Aufzeichnungen von Bildschirmhalten oder Tastatureingaben veranlasst wurden.

Bei diesen IT-Sicherheitssystemen lassen sich abhängig von ihren Schwerpunkten drei Lösungen voneinander unterscheiden:

- So genannte Data-Loss-Protection-Lösungen (DLP) analysieren in den Unternehmen das Nutzerverhalten.
- Um den Verlust von Betriebswissen im Vorfeld zu vermeiden, gehen einige Anwendungen bereits einen Schritt weiter. So führen Security-Information and Event-Management-Systeme (SIEM) Log- und Ereignisdaten aus bestehenden IT-Systemen zusammen.
- Plattformen für User and Entity Behavior Analytics (UEBA) wiederum überwachen das Verhalten von Nutzer:innen und schlagen Alarm, wenn Verhaltensweisen als verdächtig eingeschätzt werden. Die anfallenden Beschäftigtendaten werden nicht nur verarbeitet, sondern auch passgenau aufbereitet. Die Systeme machen den digitalen Fußabdruck der Beschäftigten sichtbar und damit Arbeitsverhalten transparent.

Die TBS hilft – damit IT-Sicherheit und Mitbestimmung Hand in Hand gehen

Was bedeutet das alles für Interessenvertretungen? Leistungs- und Verhaltenskontrolle ist und bleibt ein außerordentlich wichtiges Thema – auch und gerade bei Lösungen rund um das Thema IT-Sicherheit! Ein kritischer Blick auf geplante und bestehende IT-Sicherheitssysteme wird immer wichtiger. Die Berater:innen der TBS helfen mit Sachverstand und maßgeschneiderten Vereinbarungen rund um IT-Security-Themen für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit der Betriebsparteien – damit Datensicherheit, Datenschutz und Mitbestimmung Hand in Hand gehen.



Racel Bosbach

racel.bosbach@tbs-nrw.de
0172 523 56 54



Dr. Christoph Grüninger

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



Dr. Kathrin Drews

kathrin.drews@tbs-nrw.de
0174 160 05 40



Peter Stoverink

peter.stoverink@tbs-nrw.de
0173 469 42 28

Erweitertes Angebot bis Ende 2023

Erfreuliche Nachrichten für Leiharbeitskräfte und Betriebs- und Personalräte, die Unterstützung zur Gestaltung von Leiharbeit oder Werkverträge im Betrieb suchen: Das Projekt „Servicestelle faire Zeitarbeit und Werkverträge“ wird bis Ende 2023 verlängert. Gleichzeitig erweitert das Projekt sein Beratungs- und Informationsangebot. Damit soll die Unterstützung bei Problemen in der Leiharbeit noch schneller und einfacher an die Frau und den Mann gebracht werden.

Bei Fragen rund um die Themen Leiharbeit oder Werkverträge, rufen Sie einfach direkt die kostenfreie Hotline 0211 837 19 25 an. Gerne kommen wir auch in Ihren Betrieb und schulen Sie kostenfrei zu den Themen „Handlungsmöglichkeiten bei Leiharbeit/Werkvertrag“ oder „Betriebs-/Dienstvereinbarung für die Leiharbeit gestalten“.

Mehr Informationen unter
www.zeitarbeit.nrw.de



Johannes Beckmann

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

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



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



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



Transformation gestalten – Orientierung für Interessenvertretungen

TBS-Berater Dr. Christoph Grüninger über ein neues Informationsangebot zum Thema

Unglaublich, wie viel sich über die zwei vergangenen Jahre in der Arbeitswelt verändert hat. Bislang brauchten größere Veränderungen viele Jahre und kamen allmählich. Jetzt passiert sehr viel gleichzeitig und ohne die gewohnte Planbarkeit.

Dabei stehen wir jetzt erst am Anfang der anlaufenden Transformationswelle, in der die Veränderungen durch die Digitalisierung und den klimaneutralen Umbau der Wirtschaft zusammenlaufen. Während sich bei der Digitalisierung mit Künstlicher Intelligenz eine weitere Vertiefung und Beschleunigung bereits bekannter Prozesse abzeichnet, führt die Dekarbonisierung zu neuen Umbrüchen. Im Blick steht die CO₂-Klimabilanz der betrieblichen Energieträger, der Rohstoffe, Dienstleistungen und Produkte.

Im Ergebnis führt die Transformation zu veränderten Qualifikationsanforderungen und Beschäftigungsperspektiven. Was kommt auf den eigenen Betrieb und die Belegschaft konkret zu? Worauf sollte die Arbeitnehmervertretung achten? Wie kann man Einfluss nehmen? Was kann man leisten? Welche Unterstützungsmöglichkeiten gibt es?

Unterstützung hierzu bietet das Projekt „Transformation gestalten“. Nähere Infos bieten der Projektflyer und die TBS-Berater:innen.



Download des Projektflyers unter:
<https://t1p.de/dgqg>



Desk-Sharing:

Ein Thema für die Interessenvertretung

3 Fragen an die TBS-Berater:innen Claudia Hägele und Peter Stoverink

Ortsflexible Arbeitsformen wie mobile Arbeit oder Home-Office sind in sehr vielen Unternehmen Thema der Stunde. Kaum werden diese Modelle umgesetzt, fällt auf: Betriebsräume und individuell eingerichtete Arbeitsplätze bleiben häufig ungenutzt. Das führt zu neuen Arbeitsplatz- und Raumkonzepten. Eines davon lautet: Desk-Sharing. Ein neues Thema für die Interessenvertretung.

Was ist Desk-Sharing und warum reden so viele davon?

Claudia Hägele: Beim Desk-Sharing haben die Beschäftigten keinen festgelegten eigenen Arbeitsplatz. Sie suchen oder buchen ihn im Extremfall täglich neu. Eine Entwicklung mit Vor- und Nachteilen. So fördert Desk-Sharing die Kommunikation zwischen den Mitarbeiter:innen. Auch der Abbau von starren Hierarchien kann durch Desk-Sharing vorangetrieben werden. Eine häufige Triebfeder auf Arbeitgeberseite ist der Wunsch nach Flächenreduktion zur Senkung von Gebäude- oder Betriebskosten.

Was bedeutet Desk-Sharing für die Beschäftigten?

Peter Stoverink: Veränderungen wie die Einführung von Desk-Sharing können zu positivem wie negativem Stress führen. Einige freuen sich über die neue Arbeitsform, andere hingegen lehnen Desk-Sharing strikt ab. Desk-Sharing kann im Zusammenhang mit einer Open-Space-Fläche die Belastungen schnell vergrößern. Vorbeilaufende Kolleg:innen stören die Konzentration, die Geräuschkulisse steigt und das ständige Gefühl einer Beobachtung macht sich breit. Erhebliche Störfaktoren, die der Regelung bedürfen.

Claudia Hägele: Auch eine gute Organisation und Planung haben hohe Priorität. Welcher Schreibtisch ist wann frei? Was passiert, wenn ein gebuchter Platz leer bleibt? Wie lang im Voraus darf reserviert werden? Und nicht zuletzt: Welche Sharingquote gilt, also: Wie ist das Verhältnis der Mitarbeiter:innen zu den vorhandenen Arbeitsplätzen festgelegt? Viele Fragen, die eine Übereinkunft benötigen. Häufig wird hierfür ein digitales Buchungssystem benutzt. Das soll die bestmögliche Auslastung der Arbeitsplätze und eine zeitsparende Koordination der Platzsuche im Büro sicherstellen.

Welche Mitbestimmungsrechte haben Betriebsräte?

Claudia Hägele: Je nach Art und dem Umfang des Desk-Sharing-Konzeptes kommen mehrere Mitbestimmungsrechte in Frage. Ein Beispiel wäre der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz. Vor der Einführung von Desk-Sharing ist die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung zwingend erforderlich und mitbestimmungspflichtig.

Peter Stoverink: Zudem muss beim Thema Desk-Sharing auch immer unweigerlich das Thema „Home-Office“ mitgedacht werden. Wenn es nicht ausreichend Arbeitsplätze gibt, müssen Beschäftigte mobil arbeiten. Und seit der Modernisierung des BetrVG ist gemäß § 87 (1) 14 die Ausgestaltung von mobiler Arbeit mitbestimmungspflichtig.

Sie haben Fragen zum Thema Desk-Sharing?

Rufen Sie uns an. Wir beraten Sie gern.



Claudia Hägele

claudia.haegle@tbs-nrw.de
0173 209 77 63



Peter Stoverink

peter.stoverink@tbs-nrw.de
0173 469 42 68

Unser Seminarprogramm

Expert:innenwissen zur Gestaltung der Arbeitswelt



Bei der Durchführung unserer Präsenzseminare steht Ihre Gesundheit weiterhin an erster Stelle. Entsprechend stellen wir bei den Veranstaltungen sicher, dass die geltenden Verordnungen und Regelungen in Bezug auf die Corona-Pandemie jederzeit eingehalten werden. Die aktuelle Entwicklung beobachten wir 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 und wünschen Ihnen viel Gesundheit!

Datenschutzrecht für Personalräte Grundlagenseminar DSGVO und neues Datenschutzgesetz NRW

Hamm, 23.–24.03.2022 Seminar-Nr. D11-229509-133
Seminarkosten 650 € zzgl. Unterkunft/Verpfl. ca. 200 €*

- Grundprinzipien der DSGVO
- Bestimmungen zum Beschäftigtendatenschutz (DSGVO und DSG NRW)
- Stellung und Aufgabe behördlicher Datenschutzbeauftragter, Aufsichtsbehörde
- Besondere Verarbeitungssituationen (u. a. Videoüberwachung, sensible Daten)
- Pflichten der Dienststelle
- Rechte der betroffenen Personen
- Bedeutung für den Datenschutz des Personalrats
- Verhältnis von Mitbestimmung (LPVG NRW) und Datenschutz
- Rolle und Handlungsmöglichkeiten des Personalrats beim Thema Datenschutz
- Bedeutung für Dienstvereinbarungen und notwendige Regelungsbereiche

Zielgruppen: Personalräte (LPVG)

Betriebliche Gewaltprävention

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

Duisburg, 04.–05.04.2022 Seminar-Nr. D11-229538-133
Seminarkosten 650 € zzgl. Unterkunft/Verpfl. ca. 219 €*

- 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 Akteur:innen
- Gestaltungsaspekte der betrieblichen Gewaltprävention
- Mitgestaltung und Mitbestimmung aktiv wahrnehmen

Zielgruppen:

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

Mitbestimmung bei Customer-Relationship-Management-Projekten (CRM) Regelungspunkte und Technik am Beispiel Salesforce

Düsseldorf, 31.03.2022 Seminar-Nr. D11-229534-133
Seminarkosten 320 € zzgl. Verpflegung ca. 50 €*

- Überblick: Funktion und Aufbau von Salesforce CRM
- Bots und Co: Wo spielt Künstliche Intelligenz in Salesforce eine Rolle?
- Was ist Geschäftsprozess-Management?
- Buzzwords: Die Palette möglicher organisatorischer Veränderungen
- Multichannel: Vom „Gebietsschutz“ bis „Social Selling“
- Datenschutzfragen

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

SAP HANA-Migration

Welche Herausforderungen sind zu erwarten?

Duisburg, 10.05.2022 Seminar-Nr. D11-229535-133
Seminarkosten 320 € zzgl. Verpflegung ca. 62 €*

- Möglichkeiten von SAP HANA
- Aufbau von SAP HANA
- Berechtigungsstrukturen
- Eckpunkte einer Betriebs-/Dienstvereinbarung
- Eckpunkte des Mitbestimmungsprozesses
- Vorgehen und Mitbestimmung bei der Migration auf SAP HANA

Zielgruppen:

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



Neue Arbeitswelt – Neue Arbeitszeiten? Spezial-Seminar für Angestellte

Duisburg, 11.–12.05.2022
Seminarkosten 650 €

Seminar-Nr. D11-229526-133
zzgl. Unterkunft/Verpfl. ca 219 €*

- Neue Arbeitswelten und neue Herausforderungen für die Arbeitszeitgestaltung
- Elemente guter Arbeitszeitgestaltung
- Selbstgesteuerte Arbeitszeitmodelle
- Flexibilität aus Unternehmens- und Beschäftigtensicht
- Beteiligung in Prozessen zur Veränderung von Arbeitszeitmodellen
- Rechtliche Rahmenbedingungen und Mitbestimmung

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

Digitale Zeiterfassung clever regeln Sicher im Umgang mit modernen IT-Systemen und rechtlichen Bestimmungen

Duisburg, 31.05–01.06.2022
Seminarkosten 650 €

Seminar-Nr. D11-229501-133
zzgl. Unterkunft/Verpfl. ca 219 €*

- Was können Zeiterfassungssysteme leisten? Von der reinen Zeiterfassung zum Workforce Management
- Welche Erfassungsmöglichkeiten gibt es?
- Welche Chancen und Risiken bestehen? Möglichkeiten und Grenzen elektronischer Zeiterfassung
- Welche Rechtsgrundlagen sind zu beachten? DSGVO, BDSG neu und EuGH-Urteil vom 14. Mai 2019 im Überblick, Relevante Informations-, Mitbestimmungs- und Kontrollrechte
- Wie kann eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung aussehen? Wichtige Regelungsinhalte einer Vereinbarung zur digitalen Zeiterfassung

Zielgruppen:

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

Betriebliche Umstrukturierung

Betriebsänderung, Interessenausgleich und Sozialplan

Düsseldorf, 23.05.2022
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

Grundlagen der Schichtplangestaltung

Schichtarbeit nach arbeitswissenschaftlichen Kriterien

Düsseldorf, 14.06.2022
Seminarkosten 320 €

Seminar-Nr. D11-229521-133
zzgl. Verpflegung ca. 50 €*

- Austausch über betriebliche und persönliche Erfahrungen mit Schichtarbeit
- Gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zur Gestaltung von Schichtarbeit
- Vorstellung verschiedener Schichtsysteme
- Schritte in der Schichtplangestaltung
- Vorstellung der Stellschrauben mit Schwerpunkt auf Besetzungsstärke
- Arbeitszeitkonto als Steuerungsinstrument der Arbeitszeitflexibilisierung

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

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

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

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



Neu im TBS-Team

Seit dem 01.11.2021 unterstützt **Annette Nolte** die Verwaltung der Regionalstelle Dortmund und wird ab 01.01.2022 im Projekt „Servicestelle faire Zeitarbeit und Werkverträge“ zusätzlich Verwaltungsaufgaben übernehmen. Nach der Ausbildung zur Groß- und Außenhandelskauffrau hat Frau Nolte in verschiedenen Bereichen berufliche Erfahrungen sammeln können. So zum Beispiel bei der Technischen Prüfstelle und dem Medizinisch-Psychologischen Institut des TÜV Nord, bei der DaimlerChrysler AG als Assistentin der Geschäftsführung sowie beim DGB als Assistentin der Regionalleitung.

Annette Nolte

annette.nolte@tbs-nrw.de
0231 24 96 98 20

Seit dem 01.12.2021 unterstützt **Niklas Hoves** als Berater unser Team in Düsseldorf. Während seines Studiums der Wirtschafts- und Sozialgeschichte an der Universität Düsseldorf beriet er Studierende in arbeitsrechtlichen Belangen und organisierte Seminare für das DGB-Bildungswerk. Anschließend referierte er für Museen und Unternehmen. Zuletzt war er drei Jahre Geschäftsführer der Stiftung Ethik & Ökonomie und beleuchtete dort Arbeitsbedingungen bei verschiedenen Konzernen. Dabei standen Gesundheitsschutz, Digitalisierung von Arbeitsprozessen und Arbeitsverdichtung durch künstliche Intelligenz (KI) im Zentrum.



Niklas Hoves

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

Seit dem 01.01.2022 unterstützt **Bianca Zickerick** das Projekt „Zukunftszentrum KI NRW“. Als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Leibniz-Institut für Arbeitsforschung (IfADo) hat sie nach ihrer Promotion zum Thema „Arbeitsunterbrechungen“ bereits Erfahrungen in der Projektarbeit zu Mensch-Roboter-Interaktionen gesammelt. Der Fokus auf den Zusammenhang von Arbeit und Technik zog sich zudem durch ihr Masterstudium im Fach „Alternde Gesellschaften“ an der TU Dortmund. Im Zentrum standen dabei immer der Mensch und seine Bedürfnisse. Dies spiegelt sich auch in ihrem Bachelorstudium der Psychologie und Philosophie sowie in ihrer Ausbildung zum Coach wider.



Dr. Bianca Zickerick

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