

Schnittpunkt

www.tbs-nrw.de

Ausgabe 4 | 2024

TBS NRW

Letzte Ausgabe des
Schnittpunktes



Themenschwerpunkt

Sucht im Betrieb:

Von der Enttabuisierung zur Hilfestellung

Informationen | Beratung | Seminare

[Die KI-Verordnung in der betrieblichen Mitbestimmung](#)

Ein neues Handlungsfeld

[Schwieriges spielend sortieren](#)

Mit guten Spielregeln eine gemeinsame Sprache finden

[Auf zu neuen Ufern](#)

Was kommt nach der letzten Schnittpunkt-Ausgabe?

Inhaltsverzeichnis

4

Sucht im Betrieb:
Von der Enttabuisierung
zur Hilfestellung

6

Die KI-Verordnung
in der betrieblichen
Mitbestimmung

7

Schwieriges spielend sortieren:
Mit guten Spielregeln eine
gemeinsame Sprache finden

8

Auf zu neuen Ufern:
Was kommt nach der letzten
Schnittpunkt-Ausgabe?

10

Wie TBS-Beratung zur erfolgreichen
Betriebsvereinbarung sowie
Dienstvereinbarung beiträgt

11

von profis für profis
Seminarprogramm

12

75 Jahre DGB

12

Neu im TBS-Team

Impressum

Herausgeber: Technologieberatungsstelle beim DGB NRW e.V.,
Westenhellweg 92 – 94, 44137 Dortmund

Homepage: www.tbs-nrw.de

Verantwortlich: Urs Peter Ruf

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

Grafik/Layout: Vera Kurilo

Fotos: © Adobe Stock: Prostock-studio

Illustrationen: © Vera Kurilo, Kirsten Schneider S.7

Portraits: © Andi Werner Photography

Druck: H. Rademann GmbH | Lüdinghausen

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Die TBS ist eine vom Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-
Westfalen geförderte Einrichtung. Sie ist außerdem
Mitglied im bundesweiten TBS-Netz für arbeits-
orientierte Beratung von Interessenvertretungen



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



In eigener Sache

Seit vielen Jahren wird die TBS durch das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW finanziell gefördert. Diese Unterstützung ist eine wesentliche Grundlage unserer Arbeit, mit der wir Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen in NRW unterstützen, zukunftsfähige und gute Arbeit in der Transformation zu gestalten.

Die aktuellen Planungen des Landeshaushaltes für 2025 sehen für viele Einrichtungen in NRW erhebliche Kürzungen der Landeszuschüsse vor. Davon sind auch wir als TBS betroffen. In den vergangenen Wochen haben wir hierzu viele Rückmeldungen und Unterstützung erhalten. Dafür möchten wir uns herzlich bedanken!

Aktuell entwickeln wir in der TBS Szenarien, wie wir unsere Arbeit unter den veränderten finanziellen Rahmenbedingungen optimal fortführen können. Dabei ist für uns entscheidend, dass wir weiterhin in ganz NRW für betriebliche Interessenvertretungen verlässlich und schnell erreichbar aktuelle Informationen, gute Seminarangebote und qualifizierte Beratungen anbieten. Dieser Prozess wird uns vor einige Herausforderungen stellen – das ändert aber nichts an unserer Leidenschaft, für und mit Beschäftigten für gute Arbeit in NRW zu arbeiten!

Glückauf!



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

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



Sucht im Betrieb: Von der Enttabuisierung zur Hilfestellung

TBS-Beraterin Katja Köhler über ein wichtiges Handlungsfeld für die Interessenvertretung

Suchtmittelkonsum äußert sich in unterschiedlicher Weise: sinkende Arbeitsleistung, verzögerte Auftragserledigung, gestiegene oder auffällige Fehlzeiten, die Missachtung von Pausenregelungen, ein verändertes Sozialverhalten sowie das Herunterspielen gesundheitsriskanten Verhaltens. Bei solchen Auffälligkeiten reagieren viele Akteur*innen hilflos und unsicher. Führungskräfte und Interessenvertretungen brauchen Handlungssicherheit, um die Betroffenen richtig zu unterstützen. Denn die vermeintlich „gut gemeinten“ Hilfen, wie das Verharmlosen oder Verstecken des Problems, kann die Situation verschlimmern.

Welche Handhabe bietet das Recht?

Neben legalen Substanzen und illegalen Drogen (Kokain, Ecstasy etc.) gibt es zudem substanzunabhängige Süchte wie beispielsweise die Arbeits- oder Glücksspielsucht. In Deutschland gibt es kein generelles Verbot für Alkohol- oder Cannabiskonsum am Arbeitsplatz. Es gelten jedoch Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes und der DGUV Vorschrift 1. So können aus der Gefährdungsbeurteilung Verbote für Tätigkeiten mit besonderen Risiken abgeleitet werden, wie etwa das Führen von Fahrzeugen oder der Umgang mit Gefahrstoffen. Zusätzlich können in Absprache mit der Interessenvertretung Regeln für ein absolutes Alkohol- oder Suchtmittelverbot am Arbeitsplatz festgelegt werden.



Katja Köhler
katja.koehler@tbs-nrw.de
0162 258 64 42

Akuter Verdachtsfall: Was ist zulässig und was nicht?

Betriebliche Drogentests sind grundsätzlich möglich. Um sich arbeitsrechtlich abzusichern, kann ein Arbeitgeber einen entsprechenden Test oder eine medizinische Untersuchung einfordern. Dabei sind jedoch die einschlägigen Bestimmungen zu wahren. Zudem muss eine Einwilligung der Beschäftigten vorliegen. Dies bietet den Betroffenen die Option, den Verdacht zu entkräften. Der Betriebs- und Personalrat hat bei der Einforderung des Drogentests oder der ärztlichen Untersuchung ebenfalls ein Mitbestimmungsrecht. Wirkt eine Person nach dem subjektiven Eindruck der Führungskraft so beeinträchtigt, dass sie ihren arbeitsvertraglichen Pflichten nicht nachkommen kann, darf diese Person nach DGUV Vorschrift 1 auf keinen Fall weiterarbeiten. Die Führungskraft ist verpflichtet, einen sicheren Heimtransport zu gewährleisten.

Der Betriebs- und Personalrat hat bei der Einforderung des Drogentests oder der ärztlichen Untersuchung ebenfalls ein Mitbestimmungsrecht. Wirkt eine Person nach dem subjektiven Eindruck der Führungskraft so beeinträchtigt, dass sie ihren arbeitsvertraglichen Pflichten nicht nachkommen kann, darf diese Person nach DGUV Vorschrift 1 auf keinen Fall weiterarbeiten. Die Führungskraft ist verpflichtet, einen sicheren Heimtransport zu gewährleisten.

Ein Suchtkonzept unterstützt das strukturierte Vorgehen

Um gesamtbetrieblich einen Handlungsrahmen und Sicherheit für alle Prozessbeteiligten herzustellen, empfiehlt sich ein Suchtkonzept mit präventiven und intervenierenden Maßnahmen (siehe Kasten). Dazu gehören beispielsweise Beratungs- und Hilfsangebote auf Grundlage einer Kooperation mit externen Anbietern wie z. B. Kranken- und Unfallkassen. Je nach betrieblichem Bedarf können haupt-, neben- oder ehrenamtliche Suchtkrankenhelfer*innen eingesetzt werden. Hauptamtliche Suchtkrankenhelferinnen haben eine spezielle Ausbildung in der Suchtkrankenhilfe. Ehrenamtliche Akteur*innen hingegen sind meist Beschäftigte des Unternehmens mit einer Weiterbildung in der betrieblichen Suchthilfe.





Feste Regelungen fördern die Handlungsklarheit für alle Beteiligten

Zudem sollte Klarheit in Bezug auf den Umgang mit den Betroffenen hergestellt werden, indem organisationsspezifische Regeln, Handlungsanleitungen und Interventionsketten festgelegt werden. Hierzu gehören z. B. Fürsorge- und Klärungsgespräche. Bei Verstößen gegen arbeitsvertragliche bzw. dienstliche Pflichten oder deren Vernachlässigung im Zusammenhang mit dem Konsum von Suchtmitteln kann ein abgestufter Maßnahmenplan Vorgesetzten und Personalverantwortlichen Handlungssicherheit bieten. Gleichzeitig macht er den Betroffenen die Konsequenzen ihres Verhaltens klar und bietet Hilfestellung. Der Stufenplan umfasst eine Abfolge von üblicherweise fünf Gesprächen. Er beginnt mit vertraulichen Unterredungen und kann in der letzten Stufe zur Kündigung führen.

Beschäftigte schützen und unterstützen: Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Die schriftliche Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung dient als rechtsverbindliche Grundlage für das betriebliche Suchtprogramm und die betriebliche Suchtprävention. Sie sorgt für ein transparentes Verfahren und trägt zur Enttabuisierung bei. Idealerweise ist eine Vereinbarung hierzu mit den anderen Bereichen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, wie beispielsweise BEM oder Gefährdungsbeurteilung, verzahnt. Ansatzpunkte für eine Vereinbarung zur Sucht im Betrieb finden sich über die Paragraphen „Ordnung im Betrieb“ oder „Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften“ des Betriebsverfassungsgesetzes. Indem Interessenvertretungen hier initiativ handeln, können sie einen gesundheitsförderlichen Beitrag für die Belegschaft und betroffene Beschäftigte leisten und dadurch die Arbeitsbedingungen verbessern. Die TBS kann hierbei durch Seminare zum Thema unterstützen sowie Betriebs- und Dienstvereinbarungsentwürfe passgenau mit den Gremien für die betriebliche Situation entwickeln.



Möglichkeiten der Prävention und Intervention im Überblick

Prävention – Suchtvorbeugung

- Gefährdungsbeurteilung „Suchtmittelkonsum im Betrieb“
- Suchtpräventionsprogramme
- Prävention suchtmittelspezifisch bzw. suchtbezogen oder übergreifend ausrichten (z. B. Schaffung eines gesundheitsfördernden Betriebsklimas, Gesundheitskompetenz der Beschäftigten fördern)
- Verhaltensbezogene Prävention: Verhaltensänderung bei den Personen der Zielgruppe erreichen, z. B. durch Hinweise auf bestimmte Risiken im Zusammenhang mit Suchtmittelgebrauch, Darlegung von Zielen der Prävention und Hilfe, Nennung konkreter Angebote zur individuellen Verringerung des Konsums
- Verhältnisbezogene Prävention: Strukturen und Rahmenbedingungen schaffen, die Suchtmittelkonsum allgemein vorbeugen, z. B. Schaffung von Rahmenbedingungen und Strukturen, die Verfügbarkeit der Substanzen einschränken, z. B. ausschließlich alkoholfreie Getränke anbieten, Abbau konsumfördernder Arbeitsbedingungen

Intervention – im Bedarfsfall handeln

- Gespräche mit Betroffenen: Rückmeldung geben, Probleme abklären, Unterstützung bieten (Fürsorge- und Klärungsgespräche)
- Stufenplan, bei wiederkehrenden Verletzungen von Pflichten des Beschäftigten: Interventionen mit Sanktionierungen verbinden

3. Juli 2025 von 9 bis 12 Uhr | online
Sucht im Betrieb: Prävention und Intervention Handlungsmöglichkeiten der Interessenvertretung

Mit Katja Köhler

- Sucht in der Gesellschaft und Sucht im Betrieb
- Betriebliche Ansatzpunkte zur Suchtprävention
- Regelungsmöglichkeiten der Interessenvertretung: Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Seminarkosten: 265 €

Anmelden unter: www.tbs-nrw.de/3-7-25

Die KI-Verordnung in der betrieblichen Mitbestimmung

TBS-Berater Niklas Hoves über ein neues Handlungsfeld für Betriebsrat, Personalrat & Co.

Im Sommer trat die europäische Verordnung über künstliche Intelligenz (KI-VO) in Kraft. Sie schreibt vor, dass KI-Systeme im zivilen Bereich sicher, transparent, nachvollziehbar, nicht-diskriminierend und umweltfreundlich betrieben werden sollen. Es schützt damit auch die Grundrechte und Interessen der Beschäftigten. Ein neues Handlungsfeld für Betriebs- und Personalräte.

Produktsicherheit und Haftung: Was die KI-VO regelt

Die KI-VO gilt sowohl für Hersteller als auch für Betreiber von KI-Anwendungen und definiert Standards der Produktsicherheit. Betreiber, die ihre erworbenen KI-Modelle eigenständig weiterentwickeln, haften hierbei in der Rolle als Hersteller. Das Gesetz unterscheidet zwischen minimalen, begrenzten, hohen und unannehmbaren Risiken. Zu den unannehmbaren Risiken zählt das sogenannte Social Scoring, bei dem das soziale Verhalten von Menschen bewertet wird. Ebenso auf dem Index stehen etwa die Verarbeitung ethnischer Merkmale oder die Emotionserkennung am Arbeitsplatz. Diese Verbote gelten ab Februar 2025. Ab August 2026 finden dann vor allem jene Teile der Verordnung Anwendung, die die Arbeit der Aufsichtsbehörden regeln. Diese werden insbesondere den Einsatz von Hochrisiko-Systemen kontrollieren.



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

Hochrisiko-KI-Systeme: Auswirkungen auf die Arbeitswelt

Zu den Hochrisiko-Systemen gehören KI-Anwendungen, die Bewerber für eine Vorauswahl klassifizieren, Mitarbeitende in Personalsystemen bewerten oder Empfehlungen für Qualifizierungsmaßnahmen aussprechen. Denn dies alles birgt hohe Risiken für die berufliche Zukunft von Beschäftigten. Ab August 2027 haben Betreiber solcher Systeme umfangreichen Rechenschaftspflichten nachzukommen. Insbesondere müssen sie eine Grundrechte-Folgenabschätzung durchführen, um Risiken für die Rechte und Freiheiten der Betroffenen zu bewerten und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

Mitbestimmung und Kontrolle: Die Rolle der Betriebs- und Personalräte

Die Grundrechte-Folgenabschätzung kann damit auch den betrieblichen Interessenvertretungen relevante Informationen über die Funktionsweise der Systeme, den Grad der Gefahren, die Ernsthaftigkeit der Maßnahmen sowie den Qualifizierungsstand der zuständigen Kolleg*innen bieten. Betriebs- und Personalräte haben eine entscheidende Rolle bei der Überwachung der KI-VO. Sie stellen sicher, dass die Verordnung eingehalten wird, und bestimmen aktiv mit, wenn es um den Einsatz dieser Software geht. Außerdem ist bei automatisierten Entscheidungsprozessen zu prüfen, ob ein Verstoß gegen Artikel 22 DSGVO vorliegt. Wichtig bleibt: Auch wenn ein KI-Produkt gemäß der KI-VO zulässig ist, kann es im konkreten betrieblichen Einsatz eingeschränkt oder untersagt werden, wenn dies im Interesse der Beschäftigten liegt.

Auf Seite 11 findet ihr das Seminar „**Künstliche Intelligenz im Blick: Der „AI-Act“** Was bedeutet die KI-Verordnung für die betriebliche Mitbestimmung?“
Bucht jetzt unter www.tbs-nrw.de/4-12-24



Schwieriges spielend sortieren : Mit guten Spielregeln eine gemeinsame Sprache finden

TBS-Berater Frank Strecker moderiert „3D-Welten“ und berichtet, wie wir damit ernste Fragen voranbringen können.

Beteiligte von schwierigen Verhandlungen oder Streit sind oft nur im „eigenen Film“ und sehen das Ganze nicht. Die prämierte Methode „3D-Welten“ (europäischer Trainingspreis in Gold 2023) visualisiert Probleme als Spielfeld, und das mit Freude.

Greifbare Spielregeln werden befolgt

Praktisch treffen sich die Beteiligten um einen Tisch. Das Setting als Gesellschaftsspiel mit Figuren und edlen Steinen zum Beschreiben verändert die Atmosphäre. So eine Wirkung kannte ich von anderen Moderationsmitteln noch nicht: Am Spielbrett fällt es uns leichter, uns an Regeln zu halten.

Die Welt bauen

Das Thema muss im Vorfeld geklärt sein, es setzt die inhaltlichen Grenzen der Welt. Räumlich ist das Spielfeld einen Quadratmeter groß, mit 15 bis 35 Steinen ist es sinnvoll belegt. Im Aufbau der Welt ergänzen sich Einzelarbeit, Kleingruppen und gemeinsame Arbeit. Das stärkt das Verständnis der Beteiligten füreinander.

Inseln, Brücken und Struktur

Die „Spieler“ legen ihre Steine thematisch ab, so entstehen Inhaltsinseln, die Schwerpunkte sichtbar machen. Brücken und Figuren heben besondere Interessen hervor. So können die Spieler sich komplexe Themen strukturieren. Die Moderation agiert als Schiedsrichter: Regeln erklären, auf die Zeit achten, Entscheidungen unterstützen. Es ist ein schnelles Spiel mit striktem „Time-Boxing“. Das fördert Fokus und zielgerichtetes Arbeiten.



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

12. März 2025 | Düsseldorf
Trends, Hypes und Zukunftsforschung Wie sieht die Arbeitswelt von morgen aus?

Mit Frank Strecker und Niklas Hoves

- Kurzer Rückblick: 40 Jahre Digitalisierung
- Beschleunigende Trends: Dekarbonisierung, Deglobalisierung, Demografie
- Überblick: Was erwarten Wissenschaft und Unternehmensverbände? Was ist Zukunftsforschung?
- Wie bereiten wir uns als Interessenvertretungen auf den Wandel vor?

Seminarkosten: 395 € + ca. 60 € für Verpflegung*
Anmelden unter: www.tbs-nrw.de/12-3-25-D

* Unterkunft/Verpf. zzgl. a USt.

Konsequente Augenhöhe durch klare Regeln

Vorschläge werden mit drei Sätzen begründet und dann abgestimmt. Am Ende wird der Konsens auf dem Brett sichtbar. Vielleicht ist das noch nicht die finale Antwort, aber schon ein gemeinsames Verständnis der Frage bringt euch einer Lösung näher.

Die Methode kann für Klärungen in Gremien und auch für Runden mit dem Arbeitgeber genutzt werden. Interessierte sprechen ihre TBS-Beratenden oder direkt mich an.

Abb.: Die Methode „3D-Welten“ von thinking-without-boxes.de



Auf zu neuen Ufern:

Was kommt nach der letzten Schnittpunkt-Ausgabe?

Aktuelle und praxisnahe Informationen für betriebliche Interessenvertretungen sind ein Kernelement der TBS-Angebote. Über die Jahre haben sich unsere Informationsangebote verändert und sind damit stets dem Bedarf der Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen gefolgt.

Standen in der Anfangszeit der TBS einzelne Broschüren im Vordergrund, hat sich in den letzten Jahren ein Vierklang der TBS-Informationsangebote herausgebildet: der Schnittpunkt mit vier Ausgaben pro Jahr, der TBS-Internetauftritt, digitale und gedruckte Broschüren und der TBS Newsletter.

Stetig vergrößert hat sich über die Jahre die Bedeutung der digitalen Angebote Newsletter und Internet. Für das Jahr 2025 organisieren wir vor diesem Hintergrund unsere Informationsangebote neu. Das bedeutet, der Schnittpunkt erscheint mit dieser Ausgabe zum letzten Mal. Im Gegenzug werden wir unsere Informationsangebote im Internet und über unseren Newsletter ausbauen. Neu hinzukommen wird ein Informationsangebot auf der beruflichen Social-Media-Plattform LinkedIn.

Immer auf der Höhe der Zeit

Die Abkehr vom gedruckten und viermal im Jahr frei Haus verschickten Schnittpunkt ist uns nicht leichtgefallen. Schließlich bildete der Redaktionsprozess über viele Jahre das Zentrum unserer Öffentlichkeitsarbeit.

Unser Ziel war und bleibt stets, Lösungsansätze und gute Praxis zu aktuellen Themen der Arbeit in Betriebsrat, Personalrat und Mitarbeitervertretung vorzustellen.

Ein Blick ins Archiv zeigt, dass wir hierbei regelmäßig Meilensteine gesetzt haben. Schon im November 2014 haben wir die Auswirkungen von Social Media auf die innerbetriebliche Kommunikation beschrieben. Im Mai 2015 berichteten wir über Potenziale und Folgen des 3D-Drucks für die Arbeitswelt, im August 2016 rückten die Chancen und Risiken der E-Akte in unser Blickfeld. Schließlich haben wir schon im Mai 2017 den Entstehungsprozess der DSGVO begleitet und uns im August 2018 mit dem Konzept der agilen Arbeit auseinandergesetzt.

Kein Stillstand im Schnittpunkt

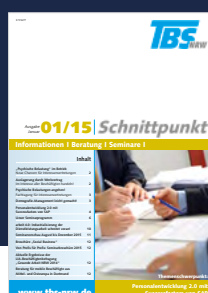
Auch der Schnittpunkt hat sich im Laufe der Jahre stetig weiterentwickelt. Mit dem Abdruck von QR-Codes in der Ausgabe November 2017 begann der gedruckte Schnittpunkt eine Brücke zu den digitalen Inhalten der TBS zu schlagen. Weitere neue Elemente waren Umfragen, die auch über den Schnittpunkt verbreitet wurden. Damit konnten wir den direkten Dialog mit unseren Leser*innen ausbauen.

Mit dem nun weiter gestärkten Fokus auf digitale und auch interaktive Informationsangebote wollen wir diesen Weg weiterverfolgen. Angesichts begrenzter zeitlicher und finanzieller Ressourcen ist diese Entscheidung für ein Mehr an digitalen Angeboten nur möglich, wenn wir gleichzeitig Abschied vom Schnittpunkt nehmen.

An dieser Stelle sagen wir Danke für das Interesse am Schnittpunkt und freuen uns auf die Arbeit am Ausbau unserer Online Informationsangebote!

Euer TBS-Redaktionsteam

Schnittpunkt der letzten 10 Jahre



Auch in Zukunft immer bestens informiert

Wir werden euch auch in Zukunft auf dem Laufenden halten – mit unserem regelmäßigen Newsletter. Er erscheint einmal pro Monat und ist randvoll mit den aktuellsten Themen rund um die betriebliche Mitbestimmung gefüllt. Am besten gleich unseren TBS Newsletter abonnieren, damit du auch in Zukunft nichts verpasst!



TBS Newsletter



TBS auf LinkedIn



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



Vera Kurilo
vera.kurilo@tbs-nrw.de
0231 24 96 98 21



Ulrich Elsbroek
Texter, Konzepter
info@elsbroektexte.de
0173 288 72 82



Roman Achmatow
roman.achmatow@tbs-nrw.de
0173 209 77 69



Claudia Hägele
claudia.haegele@tbs-nrw.de
0173 209 77 63



Miriam Kalinna
miriam.kalinna@tbs-nrw.de
0211 17 93 10 11



Wie TBS-Beratung zur erfolgreichen Betriebsvereinbarung sowie Dienstvereinbarung beiträgt

Eine gute Betriebsvereinbarung bzw. Dienstvereinbarung zwischen Betriebsrat, Personalrat und Geschäftsführung zu entwickeln und abzuschließen, ist gar nicht so einfach. Hier erfährst du, warum euch externe Unterstützung bei der Erarbeitung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen helfen kann.



Claudia Hägele

claudia.haegele@tbs-nrw.de

0173 209 77 63

1. So bringt TBS-Beratung Struktur in die Vereinbarung

Gerade bei komplexen Themen können die ersten Entwürfe der Vereinbarungen schnell unübersichtlich werden. Diese zu verhandeln ist oft zeitaufwendig. Unsere Berater*innen ordnen die Themen, machen Formulierungsvorschläge, setzen Prioritäten und achten darauf, dass die Gespräche dazu zielgerichtet bleiben. Das spart nicht nur Zeit, sondern auch Nerven.

2. Maßgeschneiderte Lösungen statt allgemeiner Muster

Jedes Unternehmen hat eigene Bedürfnisse und Herausforderungen. Standardlösungen passen selten für alle. TBS-Berater*innen bringen Erfahrungen aus unterschiedlichen Branchen mit und passen ihre Vorschläge gezielt an euren Unternehmen an. Dadurch sind die Vereinbarungen gleichermaßen sachlich fundiert und in der Praxis umsetzbar.

3. Mitarbeitende einbeziehen

Eine Betriebsvereinbarung ist nur dann erfolgreich, wenn die Mitarbeitenden sich mit ihr identifizieren. TBS-Berater*innen entwickeln Konzepte, wie die Meinungen der Beschäftigten in den Prozess integriert werden können. Das steigert die Akzeptanz und die Zufriedenheit mit den gefundenen Lösungen.

4. Kompromisse finden – Streit vermeiden

Konflikte gehören zu Verhandlungen oft dazu, vor allem, wenn die Interessen weit auseinandergehen. Externe Berater*innen helfen, Emotionen herauszuhalten und sachlich zu bleiben. So wird meist eine Lösung gefunden, die für alle tragbar ist. Bei unüberwindbaren Differenzen unterstützen unsere Berater*innen die Beteiligten auch in der Einigungsstelle.

Fazit: Externe Beratung ist nicht nur euer gutes Recht – sie lohnt sich!

Wenn ihr als Betriebsrat oder Personalrat vor schwierigen Verhandlungen steht, ist es eine gute Idee, externe Hilfe in Anspruch zu nehmen. Sie kann den entscheidenden Unterschied machen und euch helfen, eine faire und tragbare Vereinbarung zu gestalten.

Kostenlose Erstberatung bei der TBS anfragen

Unverbindliche Anfrage für Unterstützung stellen:

www.tbs-nrw.de/kontakt



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

3. Dezember 2024 von 9 bis 12 Uhr | online
Entgeltgerechtigkeit herstellen
 – **aber wie?** Rechte, Handlungsmöglichkeiten und Instrumente

Mit **Dr. Kathrin Drews, Racel Faller und Tim Schmidt**

- Erkennen von Entgeltdifferenzen
- Instrumente zur Analyse von Entgeltdifferenzen
- Praxisbeispiel einer erfolgreichen betrieblichen Kampagne zur Entgeltgerechtigkeit
- Strategie

Seminarkosten: 265 €

Anmelden unter: www.tbs-nrw.de/3-12-24

4. Dezember 2024 von 9 bis 12 Uhr | online
Künstliche Intelligenz im Blick:
Der „AI-Act“ Was bedeutet die KI-Verordnung für die betriebliche Mitbestimmung?

Mit **Niklas Hoves und Roman Achmatow**

- KI im Betrieb: Wo stehen wir aktuell?
- Grundsätze des AI-Act
- Chancen und Risiken für die Betriebliche Mitbestimmung

Seminarkosten: 265 €

Anmelden unter: www.tbs-nrw.de/4-12-24

5. Dezember 2024 | Düsseldorf
Psychische Belastungen mit der Gefährdungsbeurteilung aktiv angehen (GBU-Psyche 1) Was kann die Interessenvertretung gestalten?

Mit **Katja Köhler**

- Ursachen für psychische Belastungen im Betrieb
- Messmethoden und Beurteilungsinstrumente
- Psychische Belastungen im Zusammenhang mit der Gefährdungsbeurteilung
- Handlungsmöglichkeiten der Interessenvertretung

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

Anmelden unter: www.tbs-nrw.de/5-12-24-D

11. bis 12. Dezember 2024 | Düsseldorf**
Gut aufgestellt für den Arbeits- und Gesundheitsschutz –
 Mitbestimmung, Organisation, Verantwortlichkeiten

Mit **Katja Köhler**

- Prozesse des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und deren rechtliche Grundlagen
- Bestandsaufnahme und Best-Practice-Austausch „Was hat sich bei anderen bewährt?“
- Optimierung der effektiven Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber
- Konstruktive Zusammenarbeit mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit und der/dem Betriebsärztin/-arzt
- Tipps und Kniffe zur internen Organisation des Ausschusses

Seminarkosten: 840 € + ca. 319 € für Verpflegung*

Anmelden unter: www.tbs-nrw.de/11-12-24-D

* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.

** inkl. Übernachtung

Euer Seminarthema ist zur Zeit nicht im Angebot?

Kein Problem: Frage unverbindlich ein Inhouse-Seminar an.

www.tbs-nrw.de/kontakt



Unser Seminarprogramm – immer aktuell

Sicher dir jetzt Deinen Platz – wir freuen uns auf dich!

www.tbs-nrw.de/seminarprogramm





Herzlichen Glückwunsch! 75 Jahre DGB sind ein Grund zum Feiern!

Im gleichen Jahr wie das Grundgesetz wurde am 13. Oktober 1949 der DGB gegründet. Seither sind die Gewerkschaften aktiv für gute Arbeits- und Lebensbedingungen und soziale Gerechtigkeit. Mit ihrem Engagement für Mitbestimmung und die Demokratisierung von Wirtschaft und Gesellschaft sind die Gewerkschaften gestern und heute für die Interessenvertretung der Beschäftigten.



Neu im TBS-Team

Seit dem 1. Oktober unterstützt Sabine Kühnhold die TBS-Hauptstelle in Dortmund als Bereichsleiterin Finanzen und Wirtschaft. Die letzten sieben Jahre trug sie bei der ZTG (Zentrum für Telematik und Telemedizin GmbH) die Gesamtverantwortung für den Bereich Verwaltung, Finanzen und Personal, wo sie die Verwaltung nutzerorientiert und bedarfsgerecht digitalisierte. Wir freuen uns, Sabine Kühnhold als neue Mitarbeiterin zu begrüßen, und wünschen ihr viel Erfolg!



Sabine Kühnhold
sabine.kuehnhold@tbs-nrw.de
0231 24 96 98 30