

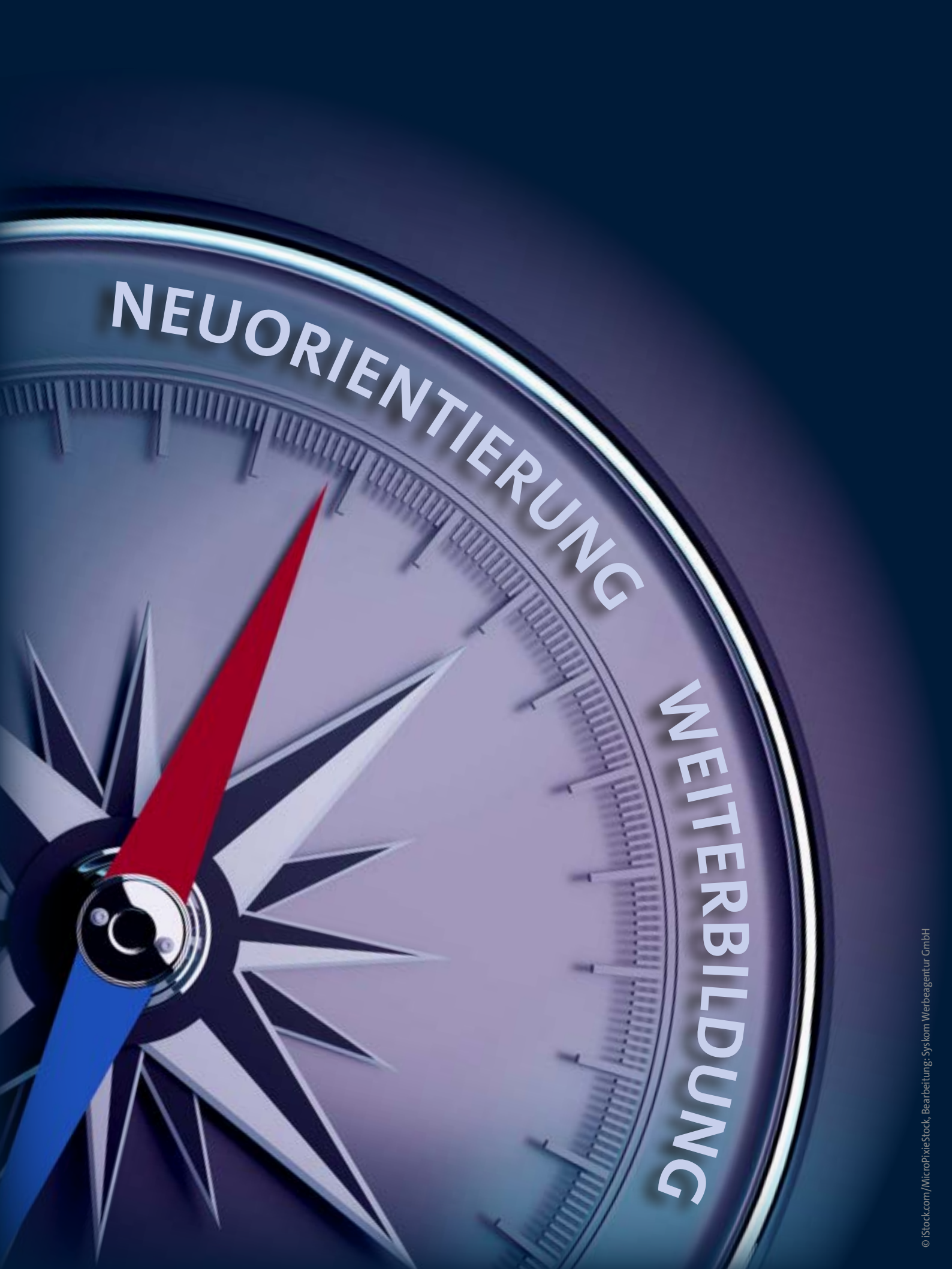


# NAVIGATOR

*Aktuelles Wissen und Weiterbildungsangebote für eine  
erfolgreiche Arbeit der Interessenvertretung*

## Stressbewältigung

Methoden gegen den eigenen Stress  
und den Stress der Kolleg\*innen



NEUORIENTIERUNG

WEITERBILDUNG



*Redaktionsteam: Timo Bünger, Carolin Schulz und Natascha von Morgenstern (v.l.n.r.)*

© Karrat-Olewi

## **Liebe Leserin, lieber Leser,**

herzlich willkommen zur zweiten Ausgabe unseres Magazins „Navigator“! Wir freuen uns riesig, dass du wieder mit an Bord bist, und möchten dir an dieser Stelle unseren herzlichen Dank aussprechen. Das positive Feedback zur ersten Ausgabe hat uns beflügelt und zeigt uns, dass wir auf dem richtigen Kurs sind. Das Interesse und die Unterstützung unserer Leserschaft motivieren uns, weiterhin spannende und relevante Inhalte zu kreieren.

In dieser Ausgabe erwarten dich wieder viele interessante Themen und Einblicke. Wir stellen dir unseren neuen Geschäftsführer Marc Welters vor, der mit frischen Ideen und viel Enthusiasmus unser Team bereichert. Außerdem berichten wir über Stereotype, die tief in der Gesellschaft verwurzelt sind. Sie beeinflussen unsere Wahrnehmung und damit auch unser Verhalten. Diese Stereotype führen zu Diskriminierung, schlechterem Arbeitsklima und geringerer Produktivität am Arbeitsplatz. Doch durch gezielte Maßnahmen wie Schulungen und die Förderung von Diversität können diese Vorurteile abgebaut und es kann eine inklusivere, produktivere Arbeitswelt geschaffen werden. Erfahrt mehr über die Zusammenhänge und Lösungsansätze in unserem aktuellen Artikel.

Ein besonders wichtiges Thema ist der „Tag gegen Gewalt an Frauen“. Wir beleuchten, warum dieser Tag von so großer Bedeutung ist und welche Initiativen es gibt, um Gewalt zu verhindern und Betroffene zu unterstützen.

Auch politisch gibt es Neuigkeiten: Wir werfen einen Blick auf die Ergebnisse der Europawahl und darauf, was sie für die Zukunft Europas bedeuten könnten. Ein weiteres brisantes Thema sind die Cannabis-Legalisierung und ihre Auswirkungen auf das Arbeitsrecht. Hierzu haben wir ein exklusives Interview mit Irena Dreißiger, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Dozentin und Gründungsmitglied des BR-Anwälte-Netzwerks, geführt, die von ersten Fällen berichtet und uns ihre Einschätzungen und Prognosen mitteilt.

Natürlich haben wir auch wieder für etwas Unterhaltung gesorgt: Wie immer findest du in dieser Ausgabe spannende Sudoku-Rätsel, knifflige Kreuzworträtsel und coole Rezeptideen, die du unbedingt ausprobieren solltest.

Wir hoffen, dass diese Ausgabe des „Navigator“ dich inspiriert, informiert und zum Nachdenken anregt. Danke, dass du uns begleitest – gemeinsam navigieren wir durch die spannenden Themen unserer Zeit!

Viel Freude beim Lesen und bis bald

Dein Navigator-Team

#EUROPAWAHL 2024  
Ergebnisse und Schlussfolgerungen  
**Seite 50**

© Karrar Olewi

#### #MENSCHEN BEI DER BWS: MARC WELTERS

Marc Welters verstärkt seit dem 1. April 2024 die Geschäftsführung der IG BCE BWS. Der erfahrene Gewerkschafter gibt Einblicke in seinen interessanten Lebenslauf und skizziert die Zukunftspläne der BWS.

**Seite 6**

© stock.adobe.com/WNSStudio

## GEMEINSAM GEGEN GEWALT AN FRAUEN

© iStock.com/Anastasija Makarevich

#### #GEMEINSAM GEGEN GEWALT AN FRAUEN

Gewalt, Missbrauch und Mobbing am Arbeitsplatz sind ernste Probleme, die leider immer noch viel zu häufig vorkommen, insbesondere gegenüber Frauen. So zeigt die aktuelle Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, dass 9 % aller Beschäftigten (Frauen: 13 %, Männer 5 %) in den letzten drei Jahren an ihrem Arbeitsplatz sexuell belästigt wurden. Das zeichnet sich in allen Branchen ab.

**Seite 36**

© iStock.com/MARHARYTA MARKO, Anja W.

#### #CANNABIS-LEGALISIERUNG

In dieser Ausgabe möchten wir ein brisantes Thema näher beleuchten: die Legalisierung von Cannabis und ihre Auswirkungen auf das Arbeitsrecht. Obwohl die Legalisierung von Cannabis in vielen Ländern voranschreitet, ist der Umgang damit in der Arbeitswelt noch weitgehend unerforscht und wirft viele Fragen auf. Um Klarheit zu schaffen, betrachten wir die rechtlichen Rahmenbedingungen und die Herausforderungen, die daraus entstehen.

**Seite 46**

06

**#MENSCHEN BEI DER BWS: MARC WELTERS** – Marc verstärkt seit April die Geschäftsführung der IGBCE BWS.

© Karrar Olewi

14

**#GESUNDHEITSWOCHE**  
Rückblick auf die Gesundheitswoche 2024

© Wilhelm-Gefeller-Tagungszentrum

22

**#THEMENWOCHE: DER MENSCH IM MITTELPUNKT**  
Arbeitswelt menschlich gestalten

© iStock.com/Zukovic

08

**#SBV-JAHRESTAGUNG**  
Voller Erfolg: die 18. SBV-Jahrestagung mit Verleihung des Inklusionspreises

© photovision-dh.de

18

**#STRESSBEWÄLTIGUNG**  
Methoden gegen den eigenen Stress und den Stress der Kolleg\*innen

© iStock.com/minoandriani

24

**#THEMENWOCHE: ENTGELT/ARBEITSZEIT/TARIF**  
Entdecke die Zukunft der Arbeitswelt

© iStock.com/asbe

13

**#INTERVIEW MIT WERNER WENZ**  
Ein wichtiger Teil der Interessenvertretung: die SBV

© Sabrina Flauger

20

**#STRESSBEWÄLTIGUNG – INTERVIEW MIT SEPHORA MCELROY**  
Stress im betrieblichen Alltag meistern

© photovision-dh.de

26

**#QUALITÄTSMANAGEMENT**  
Komplexität meistern: erneut zertifiziert nach DIN EN ISO 9001:2015

© iStock.com/NicoElNino

28

**#WEITERBILDUNG**  
Kurzübersicht Präsenzseminare  
4. Quartal 2024

© iStock.com/wildpixel

35

**#WEITERBILDUNG**  
Vorschau auf das neue Seminar-  
programm 2025

© IGBCE BWS GmbH, iStock.com/Nadya So

36

MIT POSTER ZUM  
ENTNEHMEN

**#GEMEINSAM GEGEN GEWALT AN  
FRAUEN** – Belästigung und  
Mobbing am Arbeitsplatz bekämpfen

© iStock.com/Anastasiia Makarevich

40

**#GEMEINSAM GEGEN GEWALT AN  
FRAUEN** – Gemeinsam stark: Weiter-  
bildung für den Schutz von Frauen

© iStock.com/Diamond Dogs

43

**#LAST CALL** – Unser Top-Event im Herbst:  
17. BR-Jahrestagung für Betriebsrät\*in-  
nen mit Ehrengast Dr. Auma Obama

© iStock.com/piranka

44

**#VORGESTELLT**  
Unsere Referent\*in Irena Dreißiger im  
Interview

© Moritz David Friedrich

46

**#CANNABIS-LEGALISIERUNG**  
Auswirkungen auf das Arbeitsrecht:  
Interview mit Irena Dreißiger

© iStock.com/MARHARYTA MARKO, Anja W.

50

**#EUROPAWAHL 2024**  
Ergebnisse und politische Schluss-  
folgerungen

© stock.adobe.com/MNStudio

52

**#ARTIKELSERIE: STEREOTYPE** – Kultu-  
relle Vorurteile und politischer Rechts-  
ruck: Auswirkungen auf die Arbeitswelt

© iStock.com/kokouu

58

**#WEITERBILDUNG**  
Kurzübersicht WebSeminare  
4. Quartal 2024

© iStock.com/wildpixel

62

**#DIE DIGITALE PERSONALAKTE**  
Effizienz und Datenschutz  
im Einklang

© iStock.com/massimo1g

64

**#KURZ ERKLÄRT**  
Wichtige Begriffe rund um die Arbeit  
von Interessenvertretungen

© iStock.com/anilakkus

68

**#BWS FACHVERLAG**  
Im Onlineshop findest du alles, was du  
für die Betriebsratsarbeit benötigst

© BWS Fachverlag GmbH

69

**#BUCHTIPP**  
Praxis der JAV von A bis Z

© bund-verlag.de

70

FEIERABEND • SPASS •  
WOHLBEFINDEN

**#FOOD-TRENDS**  
Bowls, Bowls, Bowls – bunte Kunst-  
werke in Schalen

© iStock.com/MEDITERRANEAN

74

**#RÄTSEL** – Sudokus, Streichholzrätsel,  
Suchspiel und ein Kreuzworträtsel mit  
Gewinnspiel

© stock.adobe.com/Jenny Sturm

77

**#IMPRESSUM**  
Herausgeber, Autorenteam und Klein-  
gedrucktes

© iStock.com/froxx

# MENSCHEN BEI DER BWS

## INTERVIEW MIT MARC WELTERS

Marc Welters verstärkt seit dem 1. April 2024 die Geschäftsführung der IG BCE BWS. Der erfahrene Gewerkschafter erlebte als JAV bei Gerresheimer den Wandel der IG Chemie-Papier-Keramik zur heutigen IG BCE hautnah mit und durchlief als Abteilungsleiter Jugend, als Referent im Tagungszentrum Bad Münde und zuletzt mit der Mitarbeit in der Abteilung Tarifpolitik viele zentrale Aufgabenbereiche der IG BCE. Er ist daher ein echter Gewinn für die Führung der BWS. Im Interview stellt sich Marc Welters vor, gibt Einblicke in seinen interessanten Lebenslauf und skizziert die Zukunftspläne der BWS.



*Marc, bitte erzähle etwas über deinen beruflichen Werdegang: Was waren bisherige Stationen und in welchen Bereichen lagen und liegen deine Schwerpunkte?*

Klassisch – wie viele aus meinem Jahrgangsumfeld – bin ich über die Jugendarbeit zur damaligen IG Chemie-Papier-Keramik, heute IG BCE, gekommen. Ich hatte meine Ausbildung bei der Gerresheimer Glas in Düsseldorf begonnen – eigentlich mit dem Ziel, danach Maschinenbau zu studieren. Als JAVi lernte ich die Ausschussarbeit und die Bildungsarbeit kennen. 1991 habe ich als Jugendsekretär in Baden-Württemberg angefangen, nach knapp zwei Jahren zog es mich das erste Mal nach Hannover. Bis zur Fusion mit der IG BCE und der Gewerkschaft Leder habe ich die Abteilung Jugend geleitet und danach darin gearbeitet. Von 1999 bis 2002 war ich als Referent in unserem Tagungszentrum in Bad Münde tätig. Dann „brach ich die Brücken ab“ und ging zu unserer Internationalen Föderation nach Brüssel (damals ICEM, heute IndustriAll Global Union mit Sitz in Genf). Dort gehörte die Prozess- und Chemieindustrie zu meinem Aufgabenbereich. 2005 kam ich dann zurück nach Hannover in die Abteilung Tarifpolitik – und nun bin ich bei der BWS.

*Im Rückblick: Welche Erfolge sind dir besonders in Erinnerung geblieben, was waren für dich wegweisende Meilensteine und welche Auswirkungen haben sie – sowohl für dich persönlich als auch aus Gewerkschaftssicht?*

Da gibt es einige. Zum Beispiel aus meiner Zeit in Baden-Württemberg, wo wir – Achtung: aufgepasst! – eine Kassette produziert und das Story-Buch selbst erstellt und diese dann im Jugendbereich als Werbeinstrument vertrieben haben. Ein tolles Projekt mit ganz viel Engagement! Kein Erfolg, aber unvergessen: Beim ersten gemeinsamen Bundesjugendtreffen Bergbau/Chemie hatten wir als einen Musik-Act die Fanta Vier – damals durchaus noch bezahlbar. Zwei Wochen später hätten wir uns das nicht mehr



aus noch bezahlbar. Zwei Wochen später hätten wir uns das nicht mehr leisten können, denn der Song „Die da“ ging durch die Decke. In Bad Münde konnte ich erleben, wie wir mit fordernder und fördernder Bildungsarbeit unsere Teilnehmer\*innen entwickelt haben.

Die Zeit bei der damaligen ICEM, der International Energy, Chemical and Miners Federation, war eine sehr gute Erdung. Natürlich hatten wir viel in der Mitbestimmung und gesellschaftlich zu regeln, denn die Herausforderungen und auch Gefahren in Kolumbien, Mexiko oder sonst wo auf der Welt sind mit Deutschland nicht vergleichbar. In dieser Zeit haben die amerikanischen Gewerkschaften mit Unterstützung der ICEM den Konkurs von Goodyear abgewendet – und es hat sich gelohnt, auch wenn wir heute vor neuen Herausforderungen in der Reifenindustrie stehen.

In der Abteilung Tarifpolitik gab es viele tarifpolitische Erfolge und das erste Mal die Erfahrung des unmittelbaren Feedbacks. Im Tarifbereich Kautschuk haben wir einen Verein so weiterentwickelt, dass heute exklusive Leistungen nur für IGBCE-Mitglieder zur Verfügung stehen. Die Laborbranche haben wir tarifpolitisch auf eine neue Stufe gehoben und Grundlagen geschaffen, um mittelfristig einen Flächentarif daraus zu entwickeln. Kurz vor meinem Weggang musste ich noch einen Streik bei Synlab durchführen, der dank großartiger Unterstützung sehr erfolgreich ausging!

*Mit deiner Position als Geschäftsführer der IGBCE BWS sind neue Ziele, Aufgaben und Herausforderungen verbunden. Bitte gib uns einen Einblick in deine Vision, deine Ziele und deine Pläne. Welche Themen sind dir besonders wichtig?*

Ich komme zu einer Zeit, in der wir die Integration der beiden Bildungsstätten in Bad Münde und Haltern vollziehen und ihren Betrieb übernehmen. Intern geht es also darum, die Strukturen zu schaffen und die größere IGBCE BWS zu formen. Daneben gilt es, für unsere Interessenvertretungen der IGBCE Angebote zu entwickeln, um den Aufgaben gerecht zu werden. Stichworte wie Transformation, demografischer Wandel, Umstrukturierungen, Generationenwechsel und Marktveränderungen sind nur einige wenige Beispiele. Wir müssen als Anbieter guter Bildung schnell, proaktiv und innovativ agieren. Immer neue Themenfelder bedürfen der Ausweitung unseres Referentennetzwerks auf der einen und der Qualifizierung bestehender Referent\*innen auf der anderen Seite.

“ Also unterm Strich: Ich will die IGBCE BWS schnell kennenlernen und zu einem gemeinsamen Ganzen weiterentwickeln sowie den Spaß an der Bildungsarbeit über unsere Referent\*innen und Bildungsstätten transportieren, um alle zu befähigen, auf Augenhöhe zu verhandeln und die Arbeitswelt von morgen attraktiv und zukunftsfest zu gestalten. “

Dabei hilft uns das Angebot an alle: Unsere Seminare bieten die beste Gelegenheit, sinnvolle Netzwerke zu knüpfen, denn wir alle lernen gerade auch aus den Erfahrungen anderer.

Gemeinsam mit der IGBCE wollen wir zudem einen Kodex für alle Referent\*innen entwickeln, dem sie sich verpflichten, und zudem eine interne Zertifizierung auf den Weg bringen.

*Transformation, Digitalisierung, Energiewende, zunehmender Rechtsruck: Mit all diesen Themen sind Unternehmen heute mehr denn je konfrontiert. Welchen Beitrag leistet vor diesem Hintergrund die BWS – nach innen wie nach außen?*

Wir stellen uns den Themen mit entsprechenden Angeboten von Seminaren und Konferenzen. Es ist enorm wichtig, zu transportieren, dass wir die Transformation und Digitalisierung gestalten müssen und die Chancen nutzen, die darin liegen. Bezüglich des Rechtsrucks gilt für die IGBCE BWS: keinen Millimeter nach rechts! Rechten Ideologien – und übrigens auch Sexismus – zeigen wir die Rote Karte! In unseren Angeboten machen wir deutlich: Es gibt immer politische Alternativen. Die rechte Ecke ist jedoch eine Sackgasse, da gibt es weder eine Berechtigung noch irgendeinen Lösungsansatz.


*Noch eine persönliche Frage zum Abschluss: Wie sorgst du neben deinem Arbeitspensum für eine ausgeglichene Work-Life-Balance? Was machst du, wenn du gerade mal nicht arbeitest?*

Meine Familie steht da ganz vorne und meine Tochter sorgt mit ihren 13 Jahren dafür, dass keine Langeweile aufkommt. Alle drei haben wir im vergangenen Jahr mit Tennisspielen begonnen und haben so die Möglichkeit, einen Sport gemeinsam zu betreiben. Nebenbei gehe ich joggen – und jetzt, wo ich nicht mehr ganz so viel unterwegs bin, hoffentlich auch regelmäßiger. Zudem genieße ich unseren kleinen Garten, gerne beim Grillen oder auch bei einem guten Glas Wein.

CAROLIN SCHULZ ■


ERSTMALIG MIT VERLEIHUNG DES INKLUSIONSPREISES

# Voller Erfolg: die 18. SBV-Jahrestagung



*Birgit Biermann, stellvertretende  
Vorsitzende der IGBCE*

Zum bereits 18. Mal trafen sich Vertreter\*innen von schwerbehinderten Kolleg\*innen auf der jährlichen SBV-Jahrestagung. 18 Jahre – darauf kann man stolz sein, findet Birgit Biermann, stellvertretende Vorsitzende der IGBCE. Denn in turbulenten Zeiten ist es anstrengend, nicht nur für sich selbst, sondern auch für andere einzutreten. Umso mehr wurde die Arbeit der SBVen von Aline Rennebeck, Fachsekretärin, Abteilung Sozialpolitik/Arbeits- und Gesundheitsschutz, und Birgit Biermann in ihren Einstiegsreden gewürdigt. Die SBV-Arbeit hat in den letzten Jahren mehr Sichtbarkeit erlangt, was sich vor allem in der Anzahl der eingereichten Projekte für den in diesem Jahr erstmalig verliehenen Inklusionspreis der IGBCE gezeigt hat.



*Aline Rennebeck, Fachsekretärin,  
Abteilung Sozialpolitik/Arbeits-  
und Gesundheitsschutz*

Insgesamt 19 Projekte von SBVen aus Betrieben jeder Größe wurden bei der IGBCE eingereicht. Inklusion – aus der IGBCE und auch aus der BWS nicht mehr wegzudenken. Mit der Verleihung des Inklusionspreises wurden Projekte gewürdigt, die Inklusion nicht nur als Konzept, sondern als gelebte Praxis verstehen. „Es macht mich stolz, zu sehen, was in den Betrieben bereits geschafft wird und welche Erfolgsgeschichten geschrieben werden. Egal, wie klein oder groß das Projekt ist“, bestätigte Dr. Andreas Philippi, Niedersächsischer Minister für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung. Der Minister übernahm die Laudatio und verkündete die Gewinner des ersten Inklusionspreises, die vorab von der fünfköpfigen Jury ausgewählt wurden.



*Dr. Andreas Philippi*

Über den Inklusionspreis in der Kategorie „Kleine und mittlere Unternehmen“ konnte sich die Firma Takasago Europe GmbH freuen. War die SBV-Arbeit eine Zeit lang geprägt von Unsicherheit und Zurückhaltung, kann sie sich heute großer Sichtbarkeit und der Teilnahme der Beschäftigten erfreuen. Mittels Online-Schulungen wurden über 70 % der Führungskräfte freiwillig geschult und durch die Zusammenarbeit mit dem LVR konnte das Verständnis für Mitarbeiter\*innen mit Einschränkungen in der Belegschaft gestärkt werden. Es wurde außerdem eine neue Inklusionsvereinbarung getroffen, die an der UN-Charta und an den Unternehmenszielen orientiert ist. „Sie geben damit wichtige Impulse für den Inklusionsprozess im Betrieb“, betonte Philippi.



*Verleihung des Inklusionspreises*

Der Gewinner in der Kategorie „Großbetriebe“ ist die (K)SBV der Leipziger Gruppe. Ihr Projekt „Konzernbetriebsvereinbarung Inklusion 2024“ veranschaulicht, wie Inklusion in einer konzernweiten Betriebsvereinbarung, die für 14 Unternehmen gilt, implementiert werden kann. Außerdem stellt die Leipziger Gruppe ein Jahresbudget von 500 Euro für Familien mit eingeschränkten Kindern für deren Freizeitgestaltung zur Verfügung.

**Die Projekte der Gewinner tragen maßgeblich zu einer Stärkung des innerbetrieblichen Inklusionsgedankens bei. Auch im nächsten Jahr wird wieder ein Inklusionspreis vergeben – Bewerbungen werden ab sofort gerne angenommen.**

Auch wenn in einigen Betrieben die Inklusionsarbeit bereits Erfolge verzeichnet, gibt es noch viel zu tun. „Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ist auf dem Arbeitsmarkt noch nicht selbstverständlich“, betonte Dr. Andreas Philippi. Nicht nur die SBV, auch die Gesellschaft im Allgemeinen und die Arbeitgeber tragen Verantwortung und müssen mit Blick auf den Arbeitskräftemangel Schwerbehinderte mit einbeziehen. Birgit Biermann sieht herausfordernde Zeiten in den Betrieben. Den Arbeitgebern müsse auf die Füße



getreten werden, wenn Mitbestimmungsrechte nicht gegeben werden. Dazu müssten Barrieren, die im Kopf bestehen, abgebaut werden, denn auch Kolleg\*innen mit Einschränkungen können mit anpacken.



In einer Diskussionsrunde mit Katrin Langensiepen (Abgeordnete im Europäischen Parlament), Frank Straßburger (Leiter Abteilung Sozialpolitik/Arbeits- und Gesundheitsschutz), Christoph Beyer (Vorsitzender der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen), Dr. Marie Heide (Lehrstuhl für Arbeit und Berufliche Rehabilitation, Universität zu Köln), Birgit Biermann und den Preisträgern des Inklusionspreises wurden Maßnahmen und Beispiele aus den Gewinnerprojekten für erfolgreiche SBV- und Inklusionsarbeit im Betrieb debattiert.

Anlässlich der kürzlich durchgeführten Europawahl ging Katrin Langensiepen auf politische Forderungen der EU ein. Neben der „Strategie für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021–2030“ brauche es beispielsweise eine Gleichstellungskommissarin. Auch steuerliche Fluchtpläne der Betriebe hinsichtlich der Nichteinhaltung von Mindestlohn und Arbeitnehmerrechten müssten härter bestraft werden.

*Christoph Beyer*



Christoph Beyer betonte die Wichtigkeit der Zusammenarbeit zwischen den Integrationsämtern und den SBVen. Nicht nur die Vertreter\*innen von Menschen mit Behinderung, auch die Ämter selbst müssten schneller arbeiten und sich mehr trauen. Ein großer Schritt sei die Digitalisierung von Seminaren für Inklusionsbeauftragte und Teilzeitkräfte gewesen.

Bezüglich des Inklusionspreises waren sich alle Diskussionsteilnehmer\*innen, von denen die Hälfte auch Jury-

mitglieder waren, einig: Es war eine inspirierende Zeit, in der deutlich wurde, dass SBV-Projekte die Akzeptanz von behinderten Menschen im Betrieb steigern. Nach dem Credo „Tue Gutes und rede darüber“ zeigten die Projekte Best Practices, die andere Betriebe motivieren sollen, so Frank Straßburger.

Schließlich sei es auch die Aufgabe der Gewerkschaften, Inklusion in den Betrieben zu fördern. Eine wichtige Säule seien die Bildungsarbeit und Qualifizierung von SBV-Mitgliedern, etwa durch Veranstaltungen wie die SBV-Jahrestagung und Seminare der IGBCE und der BWS. Dr. Marie Heide ergänzte, dass laut einer unter 1.550 Vertrauensleuten durchgeführten Befragung gewerkschaftlich organisierte SBV-Mitglieder mehr Weiterbildung annehmen und mit ihrer Arbeit zufriedener sind als unorganisierte Ehrenämter\*innen. Auch der Erfahrungsaustausch mit Bündnispartnern sei wichtig und Gewerkschaften stärkten das Solidarprinzip, sagte Katrin Langensiepen, die selbst Mitglied bei ver.di ist und als erste Frau mit sichtbarer Behinderung für ein soziales Europa kämpft.



*Frank Straßburger (oben) und Dr. Marie Heide (unten)*



Das Interesse an der jährlichen SBV-Sitzung konnte von 2022 bis 2024 in der Takasago Europe GmbH erhöht werden. Doch was muss sich ändern und mit welchen Maßnahmen können auch andere Betriebe die Sichtbarkeit der SBV erhöhen? Dr. Marie Heide appellierte an die Arbeitgeber, denn sie seien verpflichtet, Inklusion im Betrieb umzusetzen, und müssten in die Verantwortung genommen werden. Der Arbeitgeber müsse dafür sorgen, Digitalisierung und Flexibilisierung voranzutreiben. Ferner müsse er Rahmenbedingungen schaffen, um individuelle Lösungen – etwa einen Schonraum im Homeoffice – zu ermöglichen. Hier seien auch Führungskräfte gefragt, die als Vorbild fungieren. Sowohl Uwe Wedegärtner (Inklusionspreisgewinner der Takasago Europe GmbH) als auch Frank Pertzsch (Inklusionspreisgewinner der Leipziger Gruppe) befürworteten eine enge Zusammenarbeit mit der Personalabteilung, da diese maßgeblich am Erfolg der Projekte beteiligt war.

Der zweite Tag der SBV-Jahrestagung war ein sehr arbeitsintensiver, ereignisreicher und lehrreicher Tag. Von Anfang an war die Atmosphäre von Neugier und Engagement geprägt. Die Teilnehmer\*innen, bestehend aus Schwerbehindertenvertretungen aus verschiedenen Unternehmen und Betrieben, waren hoch motiviert, neue Ansätze und Werkzeuge für ihre wichtige Arbeit kennenzulernen und zu diskutieren.

## ARBEITSPHASE 1: TUE GUTES UND REDE DARÜBER – ÖFFENTLICHKEITSARBEIT ALS SBV

Der Tag begann mit der ersten Arbeitsphase, die sich dem Thema „Tue Gutes und rede darüber – Öffentlichkeitsarbeit als SBV“ widmete. Hier wurde schnell klar, wie unverzichtbar die Arbeit der SBV für die Kolleg\*innen in den Betrieben ist. Häufig agieren sie im Hintergrund, helfen bei Anträgen, unterstützen und vermitteln in Gesprächen mit Vorgesetzten und leisten noch vieles mehr. Doch oft bleibt ihre wertvolle Arbeit im Verborgenen.

Gemeinsam wurden Instrumente entwickelt, um die Arbeit der SBV sichtbarer zu machen. Es wurde betont, dass effektive Öffentlichkeitsarbeit entscheidend ist, um das Bewusstsein und die Anerkennung für die Arbeit der SBV zu erhöhen, und es wurden verschiedene Methoden und Strategien diskutiert, von der Nutzung sozialer Medien über das Erstellen informativer Flyer bis hin zu regelmäßigen internen Newslettern. Die Teilnehmer\*innen teilten auch ihre eigenen Erfahrungen und bewährten Praktiken, was zu einer sehr bereichernden und inspirierenden Sitzung führte.



## ARBEITSPHASE 2: BARRIEREFREIHEIT IM BETRIEB – SCHWERPUNKT DIGITALISIERUNG

Nach einer ausgiebigen Mittagspause ging es weiter mit der zweiten Arbeitsphase: „Barrierefreiheit im Betrieb – Schwerpunkt Digitalisierung“. Die rasante Zunahme der Digitalisierung bietet viele Chancen für

die Barrierefreiheit in Betrieben, birgt jedoch auch Risiken und Fallstricke, die es zu beachten gilt. Der Vortrag „Barrierefreiheit in Aktion“ von Lara Andersen und Lara Wannhoff von Microsoft Services diente als Impuls für die zweite Arbeitsphase. Diese Thematik stieß auf großes Interesse,

da die Digitalisierung viele Aspekte des Arbeitslebens verändert und sowohl Herausforderungen als auch Lösungen für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen bietet.

Die Teilnehmer\*innen analysierten gemeinsam die Chancen, die mit der Digitalisierung verbunden sind, wie zum Beispiel die Nutzung von Spracherkennungssoftware, barrierefreien Webseiten und digitalen Assistenzsystemen. Gleichzeitig wurden die Risiken diskutiert, wie etwa die Gefahr, dass neue digitale Werkzeuge nicht barrierefrei gestaltet werden und somit neue Hürden für Menschen mit Behinderungen entstehen. In Gruppenarbeitsphasen wurden Lösungen und Handlungsempfehlungen entwickelt, wie diese Fallstricke vermieden werden können. Der Austausch von konkreten Beispielen und Best Practices aus den Betrieben der Teilnehmer\*innen war besonders wertvoll.

## FAZIT UND AUSBLICK

Der Tag war insgesamt sehr produktiv und inspirierend. Die Teilnehmer\*innen konnten nicht nur wertvolle neue Kenntnisse und Werkzeuge mitnehmen, sondern auch von dem Austausch mit Kolleg\*innen profitieren. Es wurde deutlich, dass sowohl die Sichtbarkeit der SBV-Arbeit als auch die Berücksichtigung der Barrierefreiheit bei der Digitalisierung zentrale Themen sind, die ständige Aufmerksamkeit und kontinuierliches Engagement erfordern.

TIMO BÜNGER UND CAROLIN SCHULZ ■



**Weitere Impressionen der 18. SBV-Jahrestagung findest du auf der nächsten Seite!**



Neugierig geworden?



## SAVE THE DATE! • 19. SBV-JAHRESTAGUNG



Seminarnummer:  
BWS-437-090101-25

Freistellung:  
§ 37 Abs. 6 BetrVG sowie  
§ 179 Abs. 4 und 8 SGB IX

**1.– 3. April 2025**  
**IGBCE Hauptverwaltung**  
**Hannover**

Anmeldung:  
IGBCE BWS GmbH

Telefon: 0511 7631-336  
E-Mail: [anmeldung-bws@igbce.de](mailto:anmeldung-bws@igbce.de)  
[www.igbce-bws.de](http://www.igbce-bws.de)



## INTERVIEW MIT WERNER WENZ

Werner Wenz war von 2007 bis 2013 als Referent bei der BWS angestellt. Er setzte sich maßgeblich für die Weiterentwicklung von SBV-Angeboten ein (beispielsweise für die Durchführung der ersten SBV-Jahrestagung) und ist noch heute als Gewerkschaftssekretär im Landesbezirk Nord ein wichtiger Kollege für die Stärkung der Mitbestimmung in den Betrieben.

# EIN WICHTIGER TEIL DER INTERESSENVERTRETUNG: DIE SBV

*Was hat dich damals dazu inspiriert, die Schwerbehindertenvertretung als einen weiteren Schwerpunkt der BWS zu etablieren? Welche Herausforderungen gab es zu dieser Zeit?*

Mein Kollege Oliver Venzke, der damals von der BWS zur IG BCE wechselte, hat mich dazu inspiriert, mich um die Schwerbehindertenvertretungen zu kümmern. Vorher gab es auch schon Angebote für sie, wobei ich zugeben muss, dass auch bei mir die SBVen unter dem Radar geflogen sind. Ich habe dann schnell erkannt, dass da ein Potenzial existiert und dass die Kolleg\*innen es verdienen, von uns ein attraktives und hochwertiges Weiterbildungsangebot zu bekommen. Der nächste Schritt war dann die Konzipierung eines eigenen Seminarprogramms für SBVen, das es seitdem gibt.

*Kannst du dich an ein besonders prägendes Erlebnis oder eine konkrete Situation erinnern, in der sich dein Engagement für die SBV besonders ausgezahlt hat?*

Das war meine erste SBV-Jahrestagung. Ich möchte mich auf diesem Wege auch noch einmal bei dem Kollegen Detlef Lüke bedanken, der es uns ermöglichte, unsere Tagungen im Adolf-Schmidt-Tagungszentrum in Haltern am See durchzuführen. Diese tollen, engagierten Kolleg\*innen – die ich ja nur telefonisch oder per E-Mail kannte – persönlich zu treffen, ihr Engagement zu erleben und ihr positives Feedback nach der Veranstaltung zu erhalten: Das hat mich motiviert! Auch hat das Wort „barrierefrei“ für mich eine neue Bedeutung bekommen. Dank des Kollegen Carsten Brausch, der immer als Referent zur Verfügung stand, bin ich diesbezüglich viel sensibler geworden und schaue seitdem im Alltag und selbstverständlich bei der Auswahl von Seminar- und Veranstaltungsorten genauer hin.

**„ Ich bin stolz darauf, dass es uns damals gemeinsam gelungen ist, durch tolle SBV-Jahrestagungen und gut besuchte BWS-Seminare die Sichtbarkeit der SBVen als wichtigen Teil der betrieblichen Interessenvertretung zu erhöhen. “**

*Mittlerweile bist als du Gewerkschaftssekretär im Landesbezirk Nord tätig. Inwieweit hast du dort noch Verbindungen zur SBV-Arbeit?*

Meine Arbeit im Landesbezirk Nord beschränkt sich nicht nur auf die Arbeit für SBVen. Dennoch empfinde ich sie nach wie vor als wichtige Interessenvertretungen und verfolge daher sehr interessiert das umfassende Angebot der BWS.

*Was sind deine wichtigsten Anliegen und Ziele für die Zukunft, insbesondere im Hinblick auf die Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen?*

Gesundheitsmanagement und alternsgerechte Arbeitsbedingungen werden immer wichtiger – sowohl für behinderte Kolleg\*innen als auch für Arbeitnehmer\*innen ohne Einschränkungen. Gesundheit und Barrierefreiheit geht alle etwas an und jeder profitiert davon. Hier sehe ich die SBVen in einer Schlüsselrolle, weil sie besonders kompetent sind und in Zusammenarbeit mit den Betriebsräten ihr Know-how einbringen können.

*Herzlichen Dank für das interessante Interview, Werner!*



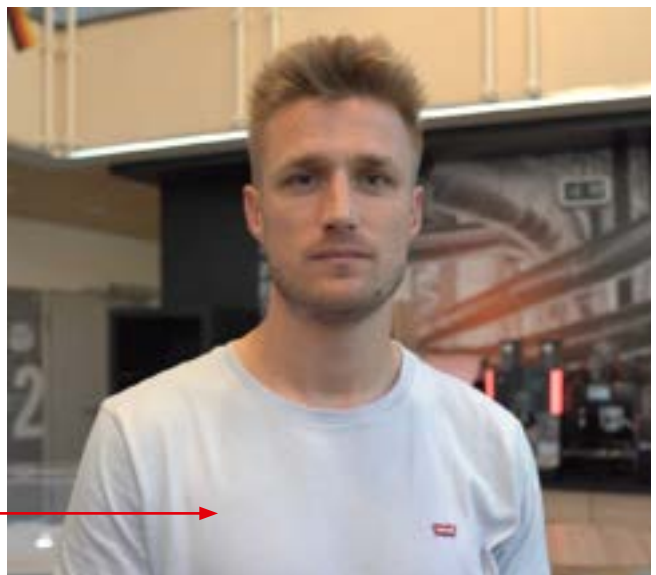
# Rückblick auf die Gesundheitswoche 2024

In der letzten Ausgabe des „Navigator“ haben wir die Gesundheitswoche im Wilhelm-Gefeller-Tagungszentrum in Bad Münde angekündigt. Wir waren in unserer Bildungsstätte vor Ort und haben viele Eindrücke von der Themenwoche gewonnen. Die gemeinsam von der BWS und der IGBCE organisierte Seminarwoche fokussiert jedes Jahr die zukünftige Gestaltung von gesundheitsgerechten Arbeitsbedingungen.

Neben den Seminaren zur Verhaltensprävention und Stressbewältigung konnten die Teilnehmer\*innen in dieser Woche von verschiedenen Gesundheitsangeboten profitieren, die ihre eigene Vitalität steigern. Aus diesem Grund sind viele Betriebsrät\*innen zu „Stammgästen“ der Gesundheitswoche geworden.

**„Die Leute hier sind einem ans Herz gewachsen, man versteht sich gut und kann sich über die Erfahrungen austauschen. Das zieht mich immer wieder zur Gesundheitswoche, weil der Rahmen drum herum sehr viel Spaß macht“;**

so Kaspar Noack, Betriebsrat bei der RBH Logistics GmbH.





Besonders die Freizeitangebote werden neben den Seminarinhalten immer wieder hervorgehoben. Einige Teilnehmer\*innen machen neue Erfahrungen, die ihnen persönlich dabei helfen, mit Stress und Belastungen sowohl im beruflichen Alltag als auch im Privatleben besser umzugehen.

**„Ich war Waldbaden und habe dadurch neue Entspannungsmethoden entdeckt und wieder gelernt, die Natur mehr wertzuschätzen. Ich werde daraus meine Schlüsse ziehen und auch in meiner Freizeit wieder häufiger in den Wald gehen“**,

erzählt Jens Meer, Betriebsrat-Ersatzmitglied bei der Atos IT-Dienstleistung und Beratung GmbH.

Neue Interessen werden also entdeckt und neue Möglichkeiten ausgeschöpft. Neben dem Programm bleibt aber auch genügend Zeit, die Seele baumeln zu lassen und einfach mal nichts zu tun.

Das Themenfeld Arbeits- und Gesundheitsschutz ist breit gefächert und aus vielen Gründen essenziell im Betrieb. Denn ein „gesunder“ Betrieb trägt zur Schaffung eines sicheren und produktiven Arbeitsumfelds bei. Wir wollten wissen: Welche Gesundheitsmaßnahmen setzen die Teilnehmer\*innen bereits in ihren Betrieben um? In der RBH Logistics GmbH wird ein „Wellpass“ angeboten, der durch den Arbeitgeber

unterstützt wird und beispielsweise die Nutzung von Fitnessstudios weltweit ermöglicht. Auch Gesundheitstage werden regelmäßig in Kooperation mit den Krankenkassen durchgeführt.



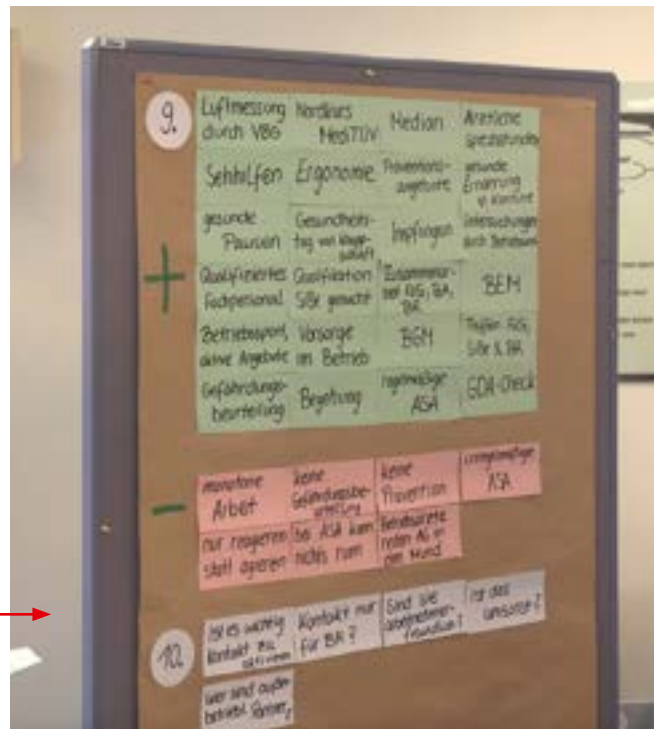
Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist für Langzeiterkrankte aus den Betrieben nicht mehr wegzudenken. Den Seminarteilnehmer\*innen wurde die Wichtigkeit des BEM noch einmal bewusster:

*Seminarwand aus dem Seminar „Grundlagen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes“*



**„Ich habe in erster Linie gemerkt, wie wichtig es ist, das BEM überhaupt zu haben und den Kolleg\*innen die Möglichkeit zu geben, die Rückkehr an ihren Arbeitsplatz gemeinsam zu gestalten“**,

betont Jens Meer.



# Weitere Eindrücke



**„Die Woche hat mir sehr gut gefallen, vor allem die Bewegung morgens nach dem Aufstehen – direkt ein bisschen Yoga – und die Bewegung nachmittags, beispielsweise die Mountain-Bike-Tour.“**

Kaspar Noack,  
RBH Logistics GmbH (Betriebsrat)

**„Ich fand die Kombination aus interessanten Themen, wie zum Beispiel Stressbewältigung, und den sportlichen Aktivitäten sehr gut und konnte viele neue Dinge kennenlernen.“**

Jörg Valentin,  
Wipak Walsrode GmbH (Betriebsrat)



**„Das Thema Gesundheit ist ein gesellschaftliches Thema, das immer wichtiger wird, da die Zeit immer schneller und stressiger vergeht. In der Gesundheitswoche lernt man, wie man seine Kolleg\*innen, aber auch sich selbst unterstützen und gewissermaßen Gesundheit auch wiederherstellen kann.“**

Pascal Breitrück, Knauf Deutsche Gipswerke KG  
(Betriebsratsvorsitzender)

**„In dieser Woche ist das Angebot sehr besonders. Es gibt tolle Angebote zu Sportarten, die man sonst eher nicht macht, zum Beispiel Tai-Chi, Rückenfit, Yoga, Mountain-Bike-Fahren und Wandern. Es wird nie langweilig!“**

Christiane Peters,  
Symrise AG (IGBCE-Mitglied)



## Gesundheitswoche 2025 vom 22. bis 27. Juni

Die Eindrücke und positiven Erfahrungen der Kolleg\*innen haben euch überzeugt? Dann meldet euch gerne jetzt schon für die Gesundheitswoche 2025 an! Ihr habt wie immer die Möglichkeit, zwischen vier Seminaren auszuwählen. Eine schnelle Anmeldung lohnt sich, da die Gesundheitswoche erfahrungsgemäß schnell ausgebucht ist.

**Alters- und altersgerechte Arbeitsgestaltung – BWS-001-622001-25**

**Stressbewältigung für Betriebsrät\*innen – BWS-001-622501-25**

**Gutes Betriebsklima – BWS-001-626201-25**

**Grundlagen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes – BWS-001-610104-25**

Anmelden könnt ihr euch telefonisch, per Mail oder über unsere Website: **Telefon: 0511 7631-336 • E-Mail: anmeldung-bws@igbce.de • www.igbce-bws.de**. Übrigens: Die Gesundheitswoche kann auch im Rahmen des Bildungsurlaubs besucht werden! Informationen gibt es bei der IGBCE: <https://igbce.de>

## STRESSBEWÄLTIGUNG FÜR BETRIEBSRÄT\*INNEN

# Methoden gegen den eigenen Stress und den Stress der Kolleg\*innen

Als Betriebsrät\*in trägst du eine große Verantwortung und bist häufig sowohl beruflich als auch persönlich stark gefordert. Der Aufbau von Widerstandsfähigkeit (Resilienz) gegen Stress, um deine Gesundheit und Leistungsfähigkeit zu erhalten, ist daher essenziell. Wir geben dir einige Methoden an die Hand, wie du sowohl mit deinem eigenen Stress umgehen als auch deine Kolleg\*innen im Betrieb dabei unterstützen kannst, Stress zu bewältigen.

### STRESSBEWÄLTIGUNG FÜR DICH SELBST ALS BETRIEBSRÄT\*IN

#### Betriebliche Methoden

- ▶ **Arbeitszeitgestaltung:** Sorge für klare Grenzen zwischen Arbeits- und Freizeit. Flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit, Homeoffice zu nutzen, können den Stress reduzieren.
- ▶ **Delegation von Aufgaben:** Verteile Aufgaben innerhalb des Betriebsratsgremiums, um die Arbeitslast zu verteilen und Überlastung zu vermeiden.
- ▶ **Effektive Kommunikation:** Regelmäßige Meetings und klare Kommunikationsstrukturen helfen, Missverständnisse und dadurch entstehenden Stress zu vermeiden.
- ▶ **Fortbildungen:** Nimm an Stressmanagement-Seminaren und -Workshops teil, um neue Techniken und Methoden zur Stressbewältigung zu erlernen. Am Ende des Artikels erhältst du einige Seminartipps von uns.

#### Persönliche Methoden

- ▶ **Entspannungstechniken:** Praktiziere regelmäßig Entspannungsübungen wie Progressive Muskelentspannung, Autogenes Training oder Yoga.
- ▶ **Zeitmanagement:** Plane deinen Tag effektiv und setze Prioritäten. Pausen sollten fest eingeplant sein, um Erholung zu gewährleisten.
- ▶ **Sport und Bewegung:** Regelmäßige körperliche Aktivität baut Stresshormone ab und fördert das allgemeine Wohlbefinden.
- ▶ **Achtsamkeit und Meditation:** Techniken wie Meditation oder Achtsamkeitstraining können helfen, den Geist zu beruhigen und Stress abzubauen.

[WEBSEMINARTIPPS ZUM THEMA](#)

## UNTERSTÜTZUNG DER KOLLEG\*INNEN IM BETRIEB BEI DER STRESSBEWÄLTIGUNG

### Betriebliche Methoden

- ▶ Stressbewältigungs-Workshops: Organisiere Seminare und Workshops zum Thema Stressbewältigung für die Belegschaft. Oft kooperieren hier auch die Krankenkassen.
- ▶ Gesundheitsfördernde Maßnahmen: Implementiere ein Betriebliches Gesundheitsmanagement, das Angebote wie Rückenschule, Sportgruppen oder Ernährungsberatung umfasst.
- ▶ Kommunikation und Beratung: Biete regelmäßige Sprechstunden an, in denen Kolleg\*innen ihre Probleme und Stressoren besprechen können. Verweise bei Bedarf auf externe Beratungsstellen.
- ▶ Arbeitsplatzgestaltung: Setze dich für ergonomische Arbeitsplätze und ein gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld ein, um physische Stressfaktoren zu minimieren.
- ▶ Empathisches Zuhören: Höre den Kolleg\*innen aktiv zu und zeige Verständnis für ihre Sorgen und Ängste. Oft hilft es, wenn sich Betroffene einfach einmal aussprechen können.
- ▶ Überlastungsanzeige: Regle die Überlastungsanzeige in der Betriebsvereinbarung, um Kolleg\*innen vor strafrechtlichen Konsequenzen zu schützen.
- ▶ Gemeinsame Aktivitäten: Fördere das soziale Miteinander durch gemeinsame Aktivitäten wie Betriebsausflüge oder Teambuilding-Events.
- ▶ Stressreduktion im Alltag: Gib Tipps zur Stressreduktion, wie etwa regelmäßige Pausen, gesunde Ernährung und ausreichender Schlaf.

Stressbewältigung ist ein vielschichtiges Thema, das sowohl betriebliche als auch persönliche Ansätze erfordert. Als Betriebsrät\*in kannst du durch gezielte Maßnahmen sowohl deinen eigenen Stress reduzieren als auch deine Kolleg\*innen dabei unterstützen, besser mit Stress umzugehen. Das fördert nicht nur das allgemeine Wohlbefinden, sondern trägt auch zu einem gesünderen und produktiveren Arbeitsumfeld bei.

Wir haben unsere Referentin Sephora McElroy zum Thema „Stressmanagement im betrieblichen Alltag“ interviewt. Ihre Erfahrungen könnt ihr auf der nächsten Seite nachlesen.

CAROLIN SCHULZ ■

### SEMINARTIPPS ZUM THEMA



© photovision-dh.de

INTERVIEW MIT  
SEPHORA MCELROY

# Stress im betrieblichen Alltag meistern

Wir haben unsere Referentin Sephora McElroy beim Seminar „Stressmanagement im betrieblichen Alltag“ besucht und zum Thema Stressbewältigung interviewt.

*Sephora, du bist schon lange als Beraterin für Menschen und Organisationen in allen Lebenslagen tätig. Auch für unsere Seminare dürfen wir dich schon lange zu unseren Stammreferent\*innen zählen. Was gefällt dir am meisten an der Beratungstätigkeit?*

Mir ist es wichtig, Menschen und Betriebsrät\*innen zu stärken, mich für ihre Rechte einzusetzen und ihnen Selbstbewusstsein zu vermitteln, damit sie sicherer und selbstbewusster werden und fähig sind, für sich und andere aufzutreten.

*Jeder hat ihn, keiner will ihn: Stress. Gerade im Spagat zwischen Privatleben, Beruf und Ehrenamt ist er nicht immer vermeidbar. Mal ganz plump gefragt: Was genau ist eigentlich Stress? Wie macht er sich bemerkbar?*

Stress ist, wenn ein Ungleichgewicht zwischen den Anforderungen an mich selbst und von außen existiert. Wenn die Ressourcen zur Problembewältigung fehlen, entsteht Stress. Wobei die persönliche Wahrnehmung hier eine wichtige Rolle spielt. Stress ist immer eine individuelle Sache.

*Betriebsrät\*innen haben eine besonders wichtige Rolle, dem Stress im Betrieb entgegenzuwirken und Maßnahmen zur Prävention zu erarbeiten. Was macht die Arbeit mit Betriebsrät\*innen und anderen Interessenvertretungen so besonders für dich?*

Betriebsrät\*innen haben gleich dreifach Stress: Erstens sehen sie sich im Betrieb fast immer ausschließlich mit Problemen konfrontiert, zu denen sie zweitens immer Lösungen finden müssen, wobei sie drittens die Interessen der Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber im Auge behalten müssen. Hinzu kommt, dass der Betriebsrat „immer schuld ist“, wenn Forderungen nicht in Gänze durchsetzbar sind.

*Aus deiner Sicht: Was sind die größten Belastungen im Betrieb, die Stress in der Belegschaft auslösen?*

In erster Linie die Arbeitszeit. Die Belastung der Arbeitnehmer\*innen ist mittlerweile grenzwertig. Niemand redet mehr vom 8-Stunden-Tag. 10 Stunden sind das „neue Normal“! Zu lange Arbeitszeiten lösen Stress aus. Ein weiterer Punkt ist Personalmangel, beispielsweise durch Ausfall, was sich wiederum negativ auf die Arbeitszeiten auswirkt und die Stress-Spirale letztendlich weiter antreibt.

*Veränderungen im Betrieb lösen häufig Ängste und Stress aus. Wie können Arbeitnehmer\*innen lernen, positiv mit Change-Prozessen umzugehen, und Unsicherheiten überwinden?*

Transformation ist das Thema. Wobei oft zu viel auf einmal gemacht wird. Die Ursache hierfür ist häufig mangelnde Kommunikation zwischen dem Unternehmen und den Mitarbeiter\*innen. Man könnte viel Stress rausnehmen, wenn man die Prozesse sauber gestalten würde. Auch die Länge der Prozesse ist entscheidend. Dauert's zu lange, wird's schwierig. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, Weiterbildung anzubieten, denn hier besteht oft Bedarf und Nachfrage. Manchmal denken Mitarbeiter\*innen unternehmerischer als die Unternehmen und versuchen trotz schlecht implementierter Prozesse den Betrieb am Laufen zu halten, und dies oft auf Kosten ihrer Gesundheit.



*Eindrücke aus dem Seminar „Stressmanagement im betrieblichen Alltag“, Juni 2024*

*Welche Rechte und Möglichkeiten hat der Betriebsrat im Gesundheitsmanagement?*

Natürlich kann der Betriebsrat darauf hinwirken, dass zum Beispiel über eine Gefährdungsbeurteilung die Arbeitsplätze der Arbeitnehmer\*innen hinsichtlich der physischen und psychischen Belastung bewertet werden. Oder Beschäftigte können mithilfe des Betriebsrats eine Überlastungsanzeige stellen.

Viele Unternehmen reagieren mit eher oberflächlichen Maßnahmen, indem sie beispielsweise E-Bikes zur Verfügung stellen oder allgemeine Wellnessangebote machen. Das ändert an den eigentlichen Ursachen leider nichts. Meistens sind es die größeren Unternehmen, die hier aktiv werden. Im Bereich der KMU sieht es eher dürrtig aus.

*Welche drei Tipps würdest du jedem, egal ob Privatperson oder Arbeitnehmer\*in, zur Stressbewältigung mitgeben?*

Da Stress, wie bereits gesagt, sehr individuell ausgeprägt ist, kann es keine pauschale Empfehlung geben. Wichtig ist, auf sich selbst zu hören, auf seine Situation zu schauen und dann etwas zu verändern, Hilfe zu suchen und – ganz wichtig – Hilfe anzunehmen.

CAROLIN SCHULZ ■









ARBEITSWELT MENSCHLICH GESTALTEN

# Themenwoche „Der Mensch im Mittelpunkt“

Der digitale Wandel schreitet stetig voran. Prozesse werden zunehmend automatisiert, der Einsatz von Künstlicher Intelligenz vereinfacht immer mehr Arbeitsschritte und viele Prognosen deuten darauf hin, dass vor allem verwaltungsintensive Jobs zukünftig obsolet werden. Wird der Mensch in absehbarer Zeit überhaupt noch benötigt oder wird unsere Arbeit durch Maschinen ersetzt? Keineswegs! Der Mensch bleibt weiterhin der Mittelpunkt der Arbeitswelt, auch wenn sich seine Rolle und seine Verantwortlichkeiten verschieben.

Die menschliche Rolle im Betrieb sollte demnach gestärkt und gefördert werden, was zu den wesentlichen Aufgaben des Betriebsrats gehört. Ihr steht täglich vor vielen Herausforderungen, die den Menschen betreffen: sei es die Förderung eines positiven Arbeitsklimas, die Konfliktbewältigung oder die Unterstützung der Arbeitnehmer\*innen bei persönlichen Belangen. Unser Anliegen ist es, euch das notwendige Wissen und die Werkzeuge zu vermitteln, um die menschliche Komponente im Betrieb zu verbessern.

In unserer Themenwoche „Der Mensch im Mittelpunkt“, die wir gemeinsam mit der IG BCE veranstalten, bieten wir euch das Seminar „Psychologie für Betriebsräte – Menschen sind nicht nur „Human Resources“ an und werfen einen Blick auf die betrieblichen Prozesse aus der Perspektive der Arbeitnehmer\*innen. Dabei beschäftigen wir

uns damit, welche Bedingungen für einen optimalen Arbeitsprozess geschaffen werden müssen und wie der Einfluss des Managements sich auf das Verhalten der Mitarbeiter\*innen auswirkt. Darüber hinaus lernt ihr, wie ihr euch als Betriebsrät\*innen in andere Menschen hineinversetzen könnt.

Auch die IG BCE bietet drei Seminare an, die als Bildungsurlaub direkt bei der Abteilung Bildung gebucht werden können. In der Themenwoche wird neben den Seminaren ein spannendes Rahmenprogramm angeboten. Freut euch beispielsweise auf eine Abendveranstaltung zum Thema „Wege zu einem zufriedenen Leben“ und einen Markt der Möglichkeiten, in dem es einen „Schnelldurchlauf“ durch die Inhalte der Parallelseminare gibt – so erhaltet ihr geballtes Wissen zu weiteren Themen abseits des von euch gebuchten Seminars.

CAROLIN SCHULZ ■

## BWS-SEMINAR IN DER THEMENWOCHE IN KAGELMÖLLENHORST

## IG BCE-SEMINARE IN DER THEMENWOCHE IN BAD MÜNDR

**Psychologie für die betriebliche Praxis**

**Kollegiale Gesprächsführung**

**Arbeit kann gesund sein**

**Jetzt unter [www.igbce-bws.de](http://www.igbce-bws.de) buchen oder den QR-Code nutzen!**



## Entdecke die Zukunft der Arbeitswelt in unserer spannenden Themenwoche zum Thema Entgelt, Tarif und Arbeitszeit!

In einer sich rasant verändernden Arbeitswelt, geprägt von Digitalisierung und zunehmender Flexibilität, ist es entscheidend, mit den aktuellen Entwicklungen Schritt zu halten. Die Themenwoche „Entgelt/Arbeitszeit/Tarif“ bietet dir einen umfassenden Einblick in die neuesten Herausforderungen und Trends, denn Expertise und kompetentes Handeln hinsichtlich Entgelten, Arbeitszeiten und Tarif sind gefragter denn je. Diese Themenwoche steckt voller Wissen, Innovationen und Praxisorientierung. Interaktive Workshops, Fallstudien und Raum für konstruktive Diskussionen stellen sicher, dass du das Gelernte direkt in deinem Betrieb anwenden und deine Kolleg\*innen bestmöglich vertreten kannst.

Im Rahmen der Themenwoche, die vom 13. bis 18. Oktober 2024 im Wilhelm-Gefeller-Tagungszentrum in Bad Münden am Deister stattfindet, widmen wir uns sieben zentralen Themen. Wir beschäftigen uns mit den „Arbeitszeitmodellen der Zukunft“ wie beispielsweise der flexiblen Arbeitszeitgestaltung, Remote Work und dem agilen Arbeiten. Neben der flexiblen Arbeitszeit sind Schichtpläne weiterhin von großer Bedeutung – moderne Methoden und Tools für die Erstellung von Schichtplänen und die Umsetzung eines reibungslosen Ablaufs im Betrieb vermittelt das Seminar „Schichtplangestaltung – Grundlagen“.



Auch die Rahmenbedingungen der Arbeitszeiterfassung und den aktuellen Stand der Durchführung nehmen wir im Seminar „Arbeitszeitrecht und Arbeitszeiterfassung“ unter die Lupe. Neben unseren tariflich organisierten Kolleg\*innen sollen auch Themen für AT-Beschäftigte nicht zu kurz kommen: Die Besonderheiten und Herausforderungen, die bei AT-Verträgen auftreten können, die Festlegung von individuellen Vereinbarungen und die Aushandlung von fairen Konditionen für die Mitarbeiter\*innen lernst du im Seminar „KAAT – Besonderheiten der Interessenvertretung“ kennen.

„Arbeitszeit zeitgemäß gestalten“ – dieses Seminar vermittelt die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen zur Arbeitszeit und versetzt dich in die Lage, die Einführung oder Veränderung betrieblicher Arbeitszeitregelungen zu beurteilen sowie Arbeitszeitlösungen für unterschiedliche Bedürfnisse und betriebliche Gegebenheiten zu entwickeln und in Betriebsvereinbarungen umzusetzen. Für Arbeitnehmer\*innen ist ein existenzielles Thema, in welche Entgeltgruppe sie

bei der Einstellung oder Versetzung ein- bzw. umgruppiert werden. Das Seminar „Bewertung von Arbeitsplätzen nach BETV Chemie“ beschäftigt sich mit der Frage, wie die Bestimmungen des Bundesentgelttarifvertrags (BETV) auf die Bewertung von Arbeitsplätzen im Büro und Labor anzuwenden sind.

Es gibt verschiedene Methoden der Datenermittlung zur Leistungskontrolle und Entgeltfindung. Welche der Arbeitgeber auch immer nutzt, jede Form der Datenerhebung zu Entgeltzwecken unterliegt laut dem Betriebsverfassungsgesetz der Mitbestimmung des Betriebsrats. Im Seminar „Leistungskontrolle und Entgeltfindung“ lernst du die unterschiedlichen Verfahren zur Datenermittlung und das Instrumentarium von REFA- und Rationalisierungsspezialist\*innen kennen.

Melde dich jetzt unter [www.igbce-bws.de](http://www.igbce-bws.de) an und gestalte in dem zentralen Themenbereich Entgelt, Tarif und Arbeitszeit die Arbeitswelt von morgen mit! **TIMO BÜNGER** ■

## **BWS-SEMINARE IN DER THEMENWOCHE IN BAD MÜNDER**



© IG BCE BWS GmbH



KOMPLEXITÄT MEISTERN

# Erneut zertifiziert nach DIN EN ISO 9001:2015

Im Mai dieses Jahres haben wir erneut das Rezertifizierungsaudit zum Qualitätsmanagement nach DIN EN ISO 9001:2015 erfolgreich bestanden und unser neues QM-Zertifikat erhalten. Wir sind stolz darauf, dass unsere konsequente Qualitätsarbeit gewürdigt wurde und wir weiterhin höchste Standards in unseren Bildungsangeboten für Interessenvertretungen sicherstellen können. In einer immer komplexer werdenden Welt bestätigt unsere Zertifizierung unser Engagement für kontinuierliche Verbesserung und hochwertige Weiterbildung.

Unsere Mission ist es, auch in Zukunft auf die sich wandelnden Anforderungen flexibel zu reagieren und unsere Angebote stets auf dem neuesten Stand zu halten. Dies gewährleistet, dass wir auch weiterhin erstklassige Bildungsangebote bereitstellen können, die den aktuellen Herausforderungen gerecht werden. Euer Erfolg ist unser Antrieb!



BWS-SEMINARPROGRAMM

# KURZÜBERSICHT PRÄSENZSEMINARE 4. QUARTAL 2024

© iStock.com/wildpixel



## TAGUNGEN

von	bis	Seminarort	Seminarnummer
18.11.	20.11.24	Nürnberg	BWS-005-091701-24
02.12.	04.12.24	ARIBO Hotel Erbendorf	BWS-437-090901-24
28.11.	29.11.24	H+ HOTEL HANNOVER	BWS-000-095101-24

## ARBEITSRECHT

von	bis	Seminarort	Seminarnummer
13.11.	15.11.24	Bad Münde	BWS-001-200204-24
13.10.	16.10.24	Bad Münde	BWS-001-201201-24
17.11.	22.11.24	Haltern am See	BWS-002-203002-24



von	bis	Seminarort	Seminarnummer
-----	-----	------------	---------------

20.10.	25.10.24	Haltern am See	BWS-002-310111-24
03.11.	08.11.24	Bad Münder	BWS-001-310112-24
17.11.	22.11.24	Haltern am See	BWS-002-310113-24
08.12.	13.12.24	Haltern am See	BWS-002-310114-24

13.10.	18.10.24	Haltern am See	BWS-002-310209-24
17.11.	22.11.24	Bad Münder	BWS-001-310210-24

06.11.	08.11.24	Bad Münder	BWS-001-312101-24
--------	----------	------------	-------------------

06.10.	11.10.24	Haltern am See	BWS-002-310306-24
24.11.	29.11.24	Bad Münder	BWS-001-310307-24

15.12.	18.12.24	Bad Münder	BWS-001-324101-24
--------	----------	------------	-------------------

20.10.	23.10.24	Bad Münder	BWS-001-311501-24
--------	----------	------------	-------------------

10.11.	13.11.24	Bad Münder	BWS-001-322101-24
--------	----------	------------	-------------------

06.11.	08.11.24	Bad Münder	BWS-001-322601-24
--------	----------	------------	-------------------

von	bis	Seminarort	Seminarnummer
-----	-----	------------	---------------

20.10.	25.10.24	Bad Münder	BWS-001-310402-24
--------	----------	------------	-------------------

01.12.	06.12.24	Bad Münder	BWS-001-310702-24
--------	----------	------------	-------------------

24.11.	27.11.24	Bad Münder	BWS-001-310902-24
--------	----------	------------	-------------------

27.11.	29.11.24	Bad Münder	BWS-001-311002-24
--------	----------	------------	-------------------

15.12.	20.12.24	Bad Münder	BWS-001-320501-24
--------	----------	------------	-------------------

06.10.	09.10.24	Bad Münder	BWS-001-321101-24
--------	----------	------------	-------------------

23.10.	25.10.24	Bad Münder	BWS-001-311802-24
--------	----------	------------	-------------------

09.10.	11.10.24	Bad Münder	BWS-001-321601-24
--------	----------	------------	-------------------

## DIGITALISIERUNG – ARBEIT 4.0

von	bis	Seminarort	Seminarnummer
18.12.	20.12.24	Bad Münde	BWS-001-720602-24

06.10.	09.10.24	Kagel-Möllenhorst	BWS-003-722301-24
--------	----------	-------------------	-------------------

15.12.	18.12.24	Bad Münde	BWS-001-721401-24
--------	----------	-----------	-------------------

08.12.	13.12.24	Haltern am See	BWS-002-722501-24
--------	----------	----------------	-------------------

## INTERAKTIVE ONLINE-SEMINARE

 Dauer 5 Tage, jeweils 2 Unterrichtseinheiten à 45 Minuten

21.10.	25.10.24	online – Beginn 13:30 Uhr	BWS-000-040104-24
--------	----------	---------------------------	-------------------

11.11.	15.11.24	online – Beginn 13:30 Uhr	BWS-000-040204-24
--------	----------	---------------------------	-------------------

04.11.	08.11.24	online – Beginn 13:30 Uhr	BWS-000-040304-24
--------	----------	---------------------------	-------------------

18.11.	22.11.24	online – Beginn 13:30 Uhr	BWS-000-040404-24
--------	----------	---------------------------	-------------------

02.12.	06.12.24	online – Beginn 13:30 Uhr	BWS-000-040704-24
--------	----------	---------------------------	-------------------

von	bis	Seminarort	Seminarnummer
14.10.	18.10.24	online – Beginn 09:30 Uhr	BWS-000-040803-24
16.12.	20.12.24	online – Beginn 13:30 Uhr	BWS-000-040804-24

25.11.	29.11.24	online – Beginn 13:30 Uhr	BWS-000-040504-24
--------	----------	---------------------------	-------------------

07.10.	11.10.24	online – Beginn 09:30 Uhr	BWS-000-040603-24
--------	----------	---------------------------	-------------------

09.12.	13.12.24	online – Beginn 13:30 Uhr	BWS-000-040604-24
--------	----------	---------------------------	-------------------

## STRATEGISCHE PERSONALARBEIT

von	bis	Seminarort	Seminarnummer
-----	-----	------------	---------------

17.11.	22.11.24	Bad Münde	BWS-001-360104-24
--------	----------	-----------	-------------------

03.11.	08.11.24	Bad Münde	BWS-001-360501-24
--------	----------	-----------	-------------------

27.10.	30.10.24	Haltern am See	BWS-002-360602-24
--------	----------	----------------	-------------------

15.12.	18.12.24	Haltern am See	BWS-002-360603-24
--------	----------	----------------	-------------------

15.12.	18.12.24	Haltern am See	BWS-032-373201-24
--------	----------	----------------	-------------------

27.10.	30.10.24	Haltern am See	BWS-002-373501-24
--------	----------	----------------	-------------------

**NEU!**



## WIRTSCHAFT

von	bis	Seminarort	Seminarnummer
17.11.	22.11.24	Bad Münders	BWS-001-421201-24
24.11.	29.11.24	Bad Münders	BWS-001-410507-24
07.10.	11.10.24	Holiday Inn Munich City East, München	BWS-005-420202-24
01.12.	06.12.24	Bad Münders	BWS-001-420203-24
10.11.	15.11.24	Bad Münders	BWS-001-420402-24
01.12.	06.12.24	Haltern am See	BWS-002-421401-24

## ENTGELT UND ARBEITSZEIT

von	bis	Seminarort	Seminarnummer
13.10.	18.10.24	Bad Münders	BWS-001-820402-24
13.10.	16.10.24	Bad Münders	BWS-001-830201-24
13.10.	18.10.24	Bad Münders	BWS-001-820505-24

von	bis	Seminarort	Seminarnummer
17.11.	22.11.24	Bad Münders	BWS-001-830603-24
16.10.	18.10.24	Bad Münders	BWS-001-831602-24
10.11.	14.11.24	Bad Münders	BWS-001-820103-24
13.10.	17.10.24	Bad Münders	BWS-001-830803-24
13.10.	18.10.24	Bad Münders	BWS-001-820201-24



## ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

von	bis	Seminarort	Seminarnummer
17.11.	22.11.24	Bad Münders	BWS-001-622001-24
24.11.	29.11.24	Bad Münders	BWS-001-623201-24
06.10.	11.10.24	Haltern am See	BWS-002-610303-24
10.11.	15.11.24	Bad Münders	BWS-001-610304-24

## ARBEITS- UND GESUNDHEITS- SCHUTZ FORTSETZUNG

von	bis	Seminarort	Seminarnummer
21.10.	25.10.24	Hotel Wittelsbacher Höh, Würzburg	BWS-005-621301-24
14.10.	18.10.24	Hotel Wittelsbacher Höh, Würzburg	BWS-005-610701-24
06.10.	11.10.24	Haltern am See	BWS-052-610203-24
10.11.	15.11.24	Haltern am See	BWS-002-622604-24
01.12.	06.12.24	Bad Münders	BWS-001-622605-24
13.10.	18.10.24	Haltern am See	BWS-002-610104-24
24.11.	29.11.24	Kagel-Möllenhorst	BWS-003-610105-24
15.12.	18.12.24	Haltern am See	BWS-002-620803-24

## KOMMUNIKATION

von	bis	Seminarort	Seminarnummer
06.10.	11.10.24	Bad Münders	BWS-001-760101-24
08.12.	13.12.24	Haltern am See	BWS-002-760102-24
21.10.	23.10.24	Bad Münders	BWS-001-753302-24
13.10.	18.10.24	Haltern am See	BWS-002-762001-24
27.10.	30.10.24	Haltern am See	BWS-002-762601-24
09.10.	11.10.24	Bad Münders	BWS-001-761901-24
07.10.	09.10.24	GenoHotel, Karlsruhe	BWS-005-762301-24
11.11.	15.11.24	relexa Waldhotel Schatten, Stuttgart	BWS-005-762201-24
03.11.	06.11.24	Bad Münders	BWS-001-580101-24

NEU!

NEU!



## ORGANISATION DES BETRIEBSRATS

von	bis	Seminarort	Seminarnummer
04.11.	06.11.24	GenoHotel, Karlsruhe	BWS-005-540102-24

25.11.	27.11.24	Holiday Inn Munich City East, München	BWS-005-540405-24
--------	----------	---------------------------------------	-------------------

23.10.	25.10.24	Bad Münden	BWS-001-550401-24
--------	----------	------------	-------------------

27.10.	31.10.24	Haltern am See	BWS-002-552401-24
--------	----------	----------------	-------------------

15.12.	20.12.24	Bad Münden	BWS-001-552501-24
--------	----------	------------	-------------------

## SOZIALE KOMPETENZEN

von	bis	Seminarort	Seminarnummer
01.12.	06.12.24	Bad Münden	BWS-001-510901-24

20.11.	22.11.24	GenoHotel, Karlsruhe	BWS-005-510602-24
--------	----------	----------------------	-------------------



17.11.	22.11.24	Kagel-Möllenhorst	BWS-003-520103-24
--------	----------	-------------------	-------------------

von	bis	Seminarort	Seminarnummer
10.11.	15.11.24	Haltern am See	BWS-002-510201-24

10.11.	15.11.24	Bad Münden	BWS-001-510401-24
--------	----------	------------	-------------------

08.12.	13.12.24	Bad Münden	BWS-001-511201-24
--------	----------	------------	-------------------

06.10.	09.10.24	Bad Münden	BWS-001-520201-24
--------	----------	------------	-------------------

06.10.	11.10.24	Kagel-Möllenhorst	BWS-003-520301-24
--------	----------	-------------------	-------------------

03.11.	08.11.24	Kagel-Möllenhorst	BWS-003-520402-24
--------	----------	-------------------	-------------------

27.10.	30.10.24	Kagel-Möllenhorst	BWS-003-520501-24
--------	----------	-------------------	-------------------

15.12.	20.12.24	Bad Münden	BWS-001-511402-24
--------	----------	------------	-------------------

## AUSSERTARIFLICHE ANGESTELLTE

von	bis	Seminarort	Seminarnummer
-----	-----	------------	---------------

14.11.	15.11.24	Best Western Hotel Ambassador, Baunatal	BWS-032-833302-24
--------	----------	---	-------------------

10.10.	10.10.24	Kagel-Möllenhorst	BWS-032-823202-24
--------	----------	-------------------	-------------------

11.10.	11.10.24	Kagel-Möllenhorst	BWS-032-833201-24
--------	----------	-------------------	-------------------

## SCHWERBEHINDERTEN- VERTRETUNG

von	bis	Seminarort	Seminarnummer
-----	-----	------------	---------------

02.12.	04.12.24	ARIBO Hotel Erbdorf	BWS-437-090901-24
--------	----------	---------------------	-------------------

01.12.	06.12.24	Kagel-Möllenhorst	BWS-437-870604-24
--------	----------	-------------------	-------------------

04.11.	08.11.24	ARIBO Hotel Erbdorf	BWS-437-870704-24
--------	----------	---------------------	-------------------

09.12.	13.12.24	Pentahotel Eisenach	BWS-437-871501-24
--------	----------	---------------------	-------------------

03.11.	06.11.24	Bad Münden	BWS-437-880202-24
--------	----------	------------	-------------------

von	bis	Seminarort	Seminarnummer
-----	-----	------------	---------------

10.11.	15.11.24	Haltern am See	BWS-002-622604-24
--------	----------	----------------	-------------------

01.12.	06.12.24	Bad Münden	BWS-001-622605-24
--------	----------	------------	-------------------

27.10.	01.11.24	Kagel-Möllenhorst	BWS-437-880701-24
--------	----------	-------------------	-------------------

06.10.	11.10.24	Haltern am See	BWS-002-610303-24
--------	----------	----------------	-------------------

10.11.	15.11.24	Bad Münden	BWS-001-610304-24
--------	----------	------------	-------------------

17.11.	22.11.24	Haltern am See	BWS-437-883101-24
--------	----------	----------------	-------------------

15.12.	18.12.24	Haltern am See	BWS-002-620803-24
--------	----------	----------------	-------------------

## START<sup>UP</sup> BILDUNG

von	bis	Seminarort	Seminarnummer
-----	-----	------------	---------------

15.12.	20.12.24	Kagel-Möllenhorst	BWS-025-911101-24
--------	----------	-------------------	-------------------

## PREISE UND ANMELDUNG

Preise findest du im Hauptkatalog oder direkt auf unserer Website [www.igbce-bws.de](http://www.igbce-bws.de). Nutze einfach den QR-Code und gib auf der Website die BWS-Nummer ein. Schon bist du beim Seminar mit allen erforderlichen Informationen und kannst dich anmelden.



Jetzt mit den neuen  
Seminaren deine  
Weiterbildung 2025  
planen!

© IGBCE BWS GmbH, iStock.com/Nadya So

NEUES JAHR, NEUE CHANCEN, NEUE SEMINARE: WISSENSVIELFALT NEU GEDACHT

# Vorschau auf das neue Seminarprogramm 2025

Mit über 1.700 Seminaren, WebSeminaren, Workshops, Coachings, Konferenzen und Tagungen präsentiert das brandneue Seminarprogramm 2025 der IGBCE BWS eine beeindruckende Vielfalt an Weiterbildungsmöglichkeiten für Betriebsrät\*innen. Dieses Programm unterstreicht eindrucksvoll die Komplexität und Vielfalt der Weiterbildung. Es enthält neben grundlegenden Qualifizierungen für BR, JAV und SBV sowie bewährten Formaten in allen relevanten Themenbereichen auch zahlreiche spezialisierte Angebote, die dir helfen, die Herausforderungen der zukünftigen Arbeitswelt erfolgreich zu bewältigen. Transformation, Digitalisierung, Künstliche Intelligenz und Nachhaltigkeit sind dabei nur einige der Schwerpunkte, die in den letzten Jahren hinzugekommen sind.

Ein weiteres Highlight sind in diesem Jahr auch wieder die speziellen Themenwochen, die in Zusammenarbeit mit der Abteilung Bildung der IGBCE in unseren

Tagungszentren durchgeführt werden. Diese Wochen ermöglichen es dir, dein Wissen in mehreren Seminaren zu vertiefen.

Diese Themenwochen werden durch ein vielfältiges Rahmenprogramm sowie sportliche und kulturelle Highlights wie Live-Musik oder Kabarett perfekt abgerundet. Darüber hinaus hast du die Möglichkeit, dich außerhalb deiner Seminargruppe mit anderen Teilnehmer\*innen zu vernetzen und auszutauschen, die sich zur selben Zeit im Tagungszentrum weiterbilden.

Natürlich stehen wir dir jederzeit zur Verfügung, um individuelle Bildungsangebote für dein Gremium zu entwickeln. Diese können in deinem Betrieb oder in einem Hotel deiner Wahl durchgeführt werden.

Wir freuen uns darauf, dich im neuen Seminarjahr 2025 willkommen zu heißen und gemeinsam neue Perspektiven zu entdecken.

TIMO BÜNGER ■

# GEMEINSAM GEGEN GEWALT AN FRAUEN

## Belästigung und Mobbing am Arbeits- platz bekämpfen



© istock.com/Anastasia Makarevich

Gewalt, Missbrauch und Mobbing am Arbeitsplatz sind ernste Probleme, die leider immer noch viel zu häufig vorkommen, insbesondere gegenüber Frauen. So zeigt die aktuelle Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, dass 9% aller Beschäftigten (Frauen: 13%, Männer 5%) in den letzten drei Jahren an ihrem Arbeitsplatz sexuell belästigt wurden. Das zeichnet sich in allen Branchen ab.

Obwohl die Belästigungen von Betroffenen als erniedrigend, bedrohlich oder belastend wahrgenommen werden, suchen sie häufig nicht nach Unterstützung und wenden sich nicht an ihre\*n Vorgesetzte\*n. Dabei hat der Arbeitgeber seinen Mitarbeiter\*innen gegenüber eine Schutzpflicht. Das bedeutet, dass eine Präventions- und Informationspflicht besteht und eine Beschwerdestelle für Betroffene eingerichtet werden muss. Der Arbeitgeber hat im Falle einer Belästigung Schutzvorkehrungen zu treffen. Zudem ist die Prävention von sexueller Belästigung und Mobbing ein selbstverständlicher Teil des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

### **GEWALT, MOBBING UND SEXUELLE BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ**

Gewalt am Arbeitsplatz kann viele Formen annehmen: physische Übergriffe, sexuelle Belästigung oder psychische Gewalt wie Einschüchterungen und Drohungen. Missbrauch kann sich in ähnlichen Formen äußern und hinterlässt oft lang anhaltende psychische und physi-

sche Schäden. Sexuelle Belästigung ist eine besonders häufige Form von Missbrauch, der vor allem Frauen am Arbeitsplatz ausgesetzt sind. Studien zeigen, dass eine beunruhigend hohe Zahl von Frauen mindestens einmal in ihrer Karriere sexuelle Belästigung erlebt: nämlich rund jede vierte Frau. Diese Vorfälle reichen von unangemessenen Bemerkungen bis hin zu körperlichen Übergriffen.

Von den Personen, die über Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz berichten, gibt etwa ein Drittel (31,8 %) an, mehr als eine Form erlebt zu haben. Dabei gehören Frauen, ob mit oder ohne Migrationshintergrund, zu den besonders vulnerablen Gruppen und werden doppelt so häufig wie Männer Opfer (sexueller) Gewalt und Belästigung.

Mobbing ist eine weitere Form von Gewalt, die oft übersehen wird. Es handelt sich um systematisches und wiederholtes Verhalten, das darauf abzielt, eine Person zu isolieren, zu demütigen oder auszugrenzen.

Die Folgen von Mobbing sind vielfältig und reichen von erhöhter Stressbelastung über psychische Probleme bis hin zu physischen Erkrankungen. Oft führt Mobbing auch zu einer geringeren Arbeitsleistung und erhöhten Fehlzeiten, was nicht nur die betroffene Person, sondern auch das gesamte Arbeitsumfeld belastet.

## WAS SIND EURE PFLICHTEN ALS BETRIEBSRAT UND WIE KÖNNT IHR HELFEN?

Als Betriebsrat spielt ihr eine entscheidende Rolle im Kampf gegen Gewalt, Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Ihr seid das Bindeglied zwischen Belegschaft und Unternehmensführung und könnt maßgeblich dazu beitragen, eine sichere und respektvolle Arbeitsumgebung zu schaffen.

Der Betriebsrat hat gemäß Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) die Aufgabe, Beschäftigte vor Benachteiligungen zu schützen (§ 17 AGG). Zusätzlich verpflichtet das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) den Betriebsrat, Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und sicherzustellen, dass Arbeitgeber ihre Schutzpflichten ernst nehmen.

## AUFGABEN UND MASSNAHMEN BEI SEXUELLER BELÄSTIGUNG

- **Einsatz für Betroffene:** Im Fall von sexueller Belästigung muss der Betriebsrat sich für die betroffene Person einsetzen. Er sollte sicherstellen, dass die Beschwerde ernst genommen wird und der Arbeitgeber konkrete Maßnahmen ergreift, um die Belästigung zu beenden. Es gilt außerdem eine bedingte Verschwiegenheitspflicht.
- **Sanktionen verlangen:** Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber konkrete Sanktionen gegen die Personen, von denen die Belästigung ausgeht, verlangen.
- **Schutz vor ungerechtfertigten Vorwürfen:** Der Betriebsrat hat eine Doppelrolle und ist auch dafür zuständig, Beschäftigte vor ungerechtfertigten Vorwürfen zu schützen, was Unsicherheiten hervorrufen kann. Dennoch ist Untätigkeit keine Option.
- **Arbeitsgericht oder Einigungsstelle anrufen:** Bleibt der Arbeitgeber bei Beschwerden untätig, kann der Betriebsrat dies als groben Verstoß gegen das AGG betrachten und einen Antrag beim Arbeitsgericht stellen (§ 17 Absatz 2 AGG). Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber kann die Einigungsstelle angerufen werden.

Durch diese Maßnahmen trägt der Betriebsrat wesentlich zur Schaffung eines sicheren und respektvollen Arbeitsumfelds bei. Gewalt, Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sind Themen, die uns alle betreffen. Als gewerkschaftlicher Bildungsdienstleister sehen wir es als unsere Aufgabe an, diese Ungerechtigkeiten aktiv zu bekämpfen und betroffenen Kolleg\*innen zur Seite zu stehen. Mittels Aufklärung, Prävention und konkreten Maßnahmen möchten wir euch dabei unterstützen, in eurem Betrieb ein sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen. Gemeinsam können wir eine Arbeitswelt gestalten, in der Gewalt und Missbrauch keinen Platz haben.

## ORANGE DAYS: EIN ZEICHEN SETZEN

Ein besonderes Augenmerk möchten wir auf die Orange Days lenken. Diese jährlich vom 25. November bis 10. Dezember stattfindenden Aktionstage wurden von den Vereinten Nationen ins Leben gerufen und richten sich gegen Gewalt an Frauen und Mädchen. Die Farbe Orange symbolisiert eine bessere Zukunft ohne Gewalt. Am **Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen**, dem **25. November**, wird jährlich auf das Thema aufmerksam gemacht. Zahlreiche Veranstaltungen und orange beleuchtete Gebäude setzen ein Zeichen gegen alltägliche Gewalt und Unterdrückung von Frauen. Informiert euch am besten selbstständig, welche Aktionen in eurer Stadt geplant sind und wie sich euer Betrieb anschließen kann.

Auf der nächsten Doppelseite zeigen wir kompakt, was konkret gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz getan werden kann und welche Anlaufstellen es zur Hilfe gibt. Trennt das Poster aus dem Magazin heraus und hängt es an euer Schwarzes Brett!





**B W S**  
WIR SIND DAS ORIGINAL

**GEMEINSAM**

**GEGEN GEWALT**

**AN FRAUEN**

## Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz bekämpfen

Gewalt, Missbrauch und Mobbing am Arbeitsplatz sind ernste Probleme, die leider immer noch viel zu häufig vorkommen, insbesondere gegenüber Frauen. So zeigt die aktuelle Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, dass 9 % aller Beschäftigten (Frauen: 13 %, Männer 5 %) in den letzten drei Jahren an ihrem Arbeitsplatz sexuell belästigt wurden. Das zeichnet sich in allen Branchen ab.

Lasst uns gemeinsam handeln! Denn Gewalt, Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sind Themen, die uns alle betreffen!

### WAS DER BETRIEBSRAT FÜR EIN SICHERES ARBEITSUMFELD TUN KANN

- Der Betriebsrat setzt sich für Betroffene ein und steht ihnen zur Seite.
- Der Betriebsrat verlangt Sanktionen.
- Der Betriebsrat holt Hilfe bei der Einigungsstelle.
- Der Betriebsrat stellt Anträge beim Arbeitsgericht bei Missachtung von Beschwerden.

### WAS DU ALS KOLLEG\*IN TUN KANNST

- Schau nicht weg und melde Belästigungen Führungskräften, der Personalabteilung oder dem Betriebsrat!
- Unterstütze Betroffene und biete aktiv Hilfe an!
- Nimm Hilfe in Anspruch und lass dich beraten!
- Wenn du einen Vorfall mitbekommst: Greife direkt ein!
- Mache Betroffenen keinen Vorwurf und zeige Empathie!
- Stell dich als Zeug\*in zur Verfügung!
- Nimm an Aktionen, wie zum Beispiel den Orange Days, teil und setze ein Zeichen im Betrieb!

### WAS DU ALS BETROFFENE PERSON TUN KANNST

- Teile der belästigenden Person unmissverständlich mit, dass ihr Verhalten nicht erwünscht ist und dass du dich beschweren wirst!
- Suche dir Verbündete! Vielleicht deine Teamleitung oder ein\*e gute\*r Kolleg\*in?
- Sprich mit deinem sozialen Umfeld darüber. Freunde und Familie werden dich nicht verurteilen!
- Sprich mit dem Personal- oder Betriebsrat!
- Wende dich an die Antidiskriminierungsstelle oder eine andere Beschwerdestelle im Betrieb!
- Wende dich an eure Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragte!
- Auch deine Gewerkschaft unterstützt dich!
- Nutze Beratungsstellen!







Unter **116 016** und über **www.hilfetelefon.de** können sich betroffene Frauen, Menschen aus dem sozialen Umfeld der Betroffenen und Fachkräfte zu allen Formen von Gewalt gegen Frauen beraten lassen. An 24 Stunden und 365 Tagen im Jahr sind mehr als 80 Beraterinnen kostenlos und vertraulich erreichbar.

**Antidiskriminierungsstelle  
des Bundes**  
**Telefon: 0800 546 546 5**

**Beratungssprechzeiten:**  
Montag bis Donnerstag von 9 bis 15 Uhr  
E-Mail für Beratungsanfragen: **beratung@ads.bund.de**  
E-Mail für allgemeine Anfragen: **poststelle@ads.bund.de**  
Website:



© iStock.com/Diamond Dogs

## GEMEINSAM STARK

# Weiterbildung für den Schutz von Frauen

Wir glauben fest daran, dass Frauen eine einzigartige Perspektive und wertvolle Fähigkeiten in den Betrieb und in Ehrenämter einbringen. Erst durch Vielfalt können wir unsere Arbeitswelt gerechter und produktiver machen. Indem wir Frauen im Betriebsrat unterstützen und stärken, tragen wir nicht nur zum Erfolg der Unternehmen bei, sondern auch zur präventiven Schaffung einer besseren Arbeitsumgebung für alle. Denn informierte, vernetzte und selbstbewusste Frauen sind dafür gewappnet, sich aktiv gegen Gewalt einzusetzen und Unterstützung zu fordern und zu fördern!

Während der Orange Days findet in diesem Jahr unsere erste Betriebsrätinnenkonferenz nur für Frauen statt. Dort erwartet euch ein inspirierendes Umfeld, in dem ihr euch mit anderen Frauen austauschen und gegenseitig stärken könnt.

Übrigens bieten wir auch zahlreiche Seminare an, die Interessen und Schmerzpunkte von vielen Frauen thematisch aufgreifen. Angefangen von Kommunikation über Verhandlungsführung bis hin zu Selbstfürsorge und Gleichberechtigung – hier ist für jede was dabei!

Eine Auswahl findet ihr auf den nächsten Seiten.

CAROLIN SCHULZ ■

SAVE THE DATE!

# 1. Betriebsrätinnenkonferenz der BWS vom 28. bis 29. November 2024

An zwei Tagen bieten wir euch eine einzigartige Gelegenheit, mit anderen engagierten Betriebsrätinnen Herausforderungen zu diskutieren und Lösungen zu finden, die eure Arbeit als Betriebsrätin nachhaltig unterstützen.

**Schwerpunkt 1. Tag:**  
„EmpowerHer: Frauen in der Arbeitswelt“

**Schwerpunkt 2. Tag:**  
„Leading Ladies: Frauen gestalten den Betriebsrat der Zukunft“

Der genaue Ablaufplan folgt in Kürze. Freut euch bereits auf:

- **Diskussionen mit interessanten und hochkarätigen Gästen**

- Mit Andrea Nahles, Vorstandsvorsitzende der Bundesagentur für Arbeit, Francesco Grioli und Oliver Heinrich, beide Mitglieder des geschäftsführenden Hauptvorstands der IGBCE, u.v.m.



Francesco Grioli



Andrea Nahles



Oliver Heinrich

- **Impulse aus der Praxis für die Praxis**
- **Viel Gelegenheit für Austausch und Networking**
- **Auswahl aus drei verschiedenen Workshops:**

- **Workshop 1: Balance finden und halten, individuelle Vereinbarkeitsthemen gestalten**
  - Partnerschaftlichkeit
  - Kinderbetreuung
  - Pflege von Angehörigen
  - Familienfreundliche Arbeitsplatzgestaltung
- **Workshop 2: Weibliche Strategien für Erfolg**
  - Weibliche Stärken erkennen und nutzen
  - Selbstbewusste Körpersprache
  - Gelassen zum Ziel
  - Kommunikation
- **Workshop 3: Chancen nutzen: Wege zu mehr Geschlechtergerechtigkeit im Betrieb**
  - Handlungsauftrag des Betriebsrats
  - Entgelttransparenzgesetz
  - Diskriminierungsschutz
  - Qualifizierung
  - Arbeitszeit

**Weitere Informationen und Anmeldung  
unter Telefon: 0511 7631-336**



# Seminare für Betriebsrätinnen

© iStock.com/FotografiaBasica

STARTUP BILDUNG –  
JUGEND- UND AUSZUBILDENDEN-  
VERTRETUNG

ENTGELT UND ARBEITSZEIT

SOZIALE KOMPETENZEN

ARBEITSRECHT

ARBEITS- UND GESUNDHEITS-  
SCHUTZ

KOMMUNIKATION

# BILDUNG, ZUKUNFT UND BETEILIGUNG: DER BETRIEBSRAT ALS WEGBEREITER FÜR VERÄNDERUNGEN

- Fesselnde Vorträge renommierter Expert\*innen
- Diskussionen mit führenden Persönlichkeiten aus Politik, Gewerkschaft und Wissenschaft
- Gruppenarbeit in Fachworkshops
- Erfahrungsaustausch

Mit Ehrengast  
Dr. Auma Obama!



Mit Follow-up-Workshops  
am 12.09.2024

© iStock.com/piranka – Bearbeitung:  
System Werbeagentur GmbH

## 17. BR-Jahrestagung: das jährliche Highlight für Betriebsrät\*innen aus ganz Deutschland

Der Countdown läuft und die Spannung steigt: In wenigen Wochen findet zum 17. Mal unsere jährliche Tagung für Betriebsrät\*innen aus verschiedensten Branchen der IGBCE statt! Die Vorfreude ist riesig, denn auch in diesem Jahr erwarten wir fesselnde Vorträge von renommierten Expert\*innen, spannende Diskussionen und intensive Fachworkshops.

Unter dem Motto „Bildung, Zukunft und Beteiligung: der Betriebsrat als Wegbereiter für Veränderungen“ widmen wir uns in diesem Jahr wichtigen Themen, bei denen der Betriebsrat eine entscheidende Schlüsselrolle spielt. Wir geben euch Impulse, wie ihr Herausforderungen, die unter anderem durch Transformation, Klimawandel, Künstliche Intelligenz und Globalisierung entstehen, kompetent als Wegbereiter\*innen in euren Betrieben meistert. Langfristig die Arbeitswelt von morgen mitgestalten – auf unserer BR-Jahrestagung erfahrt ihr wie!

### Tag 1:

Den Auftakt zur Veranstaltung übernimmt Michael Vassiliadis mit einem Impulsreferat über die Rolle des Betriebsrats in Zeiten von KI. Anschließend wird die aktuelle Betriebspolitik mit gegenwärtigen Zielen und Themen der IGBCE von Stefan Soltmann vorgestellt. Ein Impulsreferat von David Gutensohn über den aktuellen Arbeitsmarkt rundet die Vorträge ab. Mit der Vorstellung von Fallbeispielen aus der Praxis und der Durch-

führung von Fachworkshops wird der erste Tag interaktiv und produktiv.

### Tag 2:

Der zweite Tag beginnt mit praktischen Fachworkshops zu wichtigen Themen für den Betriebsrat. Euch erwarten zwei Impulsvorträge: Alice Greschkow wird in ihrem Vortrag auf die Perspektiven von Arbeitswelt, Politik und Gesellschaft eingehen. Peter Voigt wird wichtige Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts aus den letzten Jahren erläutern. Der Höhepunkt des Tages ist eine Podiumsdiskussion zum Thema „Der Mensch im Mittelpunkt: Aktiv Veränderungen mitgestalten!“ mit Francesco Grioli, Dr. Auma Obama und weiteren hochkarätigen Gästen.

### Optional: Follow-up-Workshops:

Ihr wollt tiefer in die Praxis gehen und gemeinsam mit anderen Betriebsrät\*innen wichtige Themen erarbeiten? Dann kommt zu unseren Follow-up-Workshops, die nach der offiziellen Jahrestagung stattfinden. Dafür könnt ihr euch separat über unsere Website anmelden.

CAROLIN SCHULZ ■

*Irena Dreißiger,  
Fachanwältin für  
Arbeitsrecht*



**„Die Arbeit mit Betriebsräten macht mir Spaß. Ich freue mich, wenn es eine offene Atmosphäre gibt, die es den Betriebsrät\*innen möglich macht, ihre Fragen vertrauensvoll zu stellen und am Ende ein gutes Paket von Wissen, aber auch Angeboten für Problemlösungen zu erhalten.“** Irena Dreißiger

## VORGESTELLT

# Unsere Referentin Irena Dreißiger

Irena Dreißiger ist eine erfahrene Dozentin und Anwältin, die mit Leidenschaft ihr Wissen teilt und sich besonders in der Arbeit mit Betriebsräten engagiert. Ihre Tätigkeit als Dozentin ermöglicht es ihr nicht nur, ihr Fachwissen weiterzugeben, sondern auch selbst kontinuierlich dazuzulernen und sich weiterzuentwickeln. Durch ihre Arbeit bei der IGBCE BWS findet sie eine ideale Plattform, um ihre Werte als Arbeitnehmervertreterin zu leben und qualifizierte Mitbestimmung zu fördern.

In diesem Interview gibt uns Irena Einblicke in ihre Motivation und Begeisterung für ihre Dozententätigkeit, ihre Zusammenarbeit mit der IGBCE BWS und die wertvollen Themen, die sie in ihren Seminaren behandelt. Sie erklärt, wie sie sich auf ihre Seminare vorbereitet und wie sie eine Balance zwischen Beruf und Privatleben findet.

### *Irena, warum bist du gern als Dozentin tätig?*

Weil ich gern mein Wissen teile. Die Arbeit mit Betriebsräten macht mir Spaß. Ich freue mich, wenn es eine offene Atmosphäre gibt, die es den Betriebsrät\*innen möglich macht, ihre Fragen vertrauensvoll zu stellen und am Ende ein gutes Paket von Wissen, aber auch Angeboten für Problemlösungen zu erhalten. Und natürlich ist auch nicht zu vergessen, dass ich als Dozentin davon selbst auch klüger werde. Ich muss mich selbst ja auch auf jedes Seminar vorbereiten und mich auf dem neuesten Stand halten und immer wieder auf den neuesten Stand bringen. Und zum anderen erhalte ich sehr viel Wissen auch von den Teilnehmer\*innen, denn ein Seminar ist niemals eine Einbahnstraße. Vor allem in Sachen Problemlösungen sind Betriebsrät\*innen oft absolute Expert\*innen.

### **Kurz porträtiert**

Irena Dreißiger führt eine Fachanwaltskanzlei für Arbeitsrecht in Berlin. Sie berät und streitet für Arbeitnehmer\*innen eng verbunden mit der IGBCE und schult Betriebs-, Gesamtbetriebs- und Konzernbetriebsrät\*innen. Außerdem berät und vertritt sie Gremien in allen Verhandlungen mit den Arbeitgebern und vor Gericht. Schwerpunktthemen sind unter anderem Interessenausgleich und Sozialplan, § 613 a, Industrie 4.0, Agile Arbeit / Cloud Computing, Datenschutz, Arbeitsschutz, Gefährdungsbeurteilung, Arbeitszeit, Schichtsysteme, Urlaub sowie Insolvenzverfahren. Irena Dreißiger ist Gründungsmitglied des BR-Anwälte-Netzwerks für Betriebsräte und Arbeitnehmerrechte: <http://www.br-anwaelte.de>

### *Warum arbeitest du gern mit der IGBCE BWS zusammen?*

Weil sich hier meine eigene Zugehörigkeit zur IGBCE und mein Anspruch als Arbeitnehmervertreterin an gute und qualifizierte Mitbestimmung gut miteinander vereinbaren lassen. Außerdem gibt die BWS den nötigen Raum, sich zusätzlich zum komplexen rechtlichen Wissen, das ich vermittele, auch Handlungswissen zur praktischen Anwendung selbst zu erarbeiten. Die so erlangten Kenntnisse werden meiner Ansicht nach besser und länger behalten als eine durchaus auch übliche „frontale Druckbetankung“.

### *Welche Themen behandelst du? Und was macht diese Themen so wertvoll?*

Für die BWS bin ich hauptsächlich im Bildungszentrum in Kegel-Möllendorst in allen arbeitsrechtlichen Seminaren

sowohl für die Betriebsräte als auch für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit tätig. Dazu gehören alle üblichen Felder aus dem Arbeitsrecht, angefangen bei der Frage, welche Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis bestehen und wie ein Arbeitsverhältnis begründet wird, bis hin zu der Frage, wie es wieder beendet wird, also im Seminar Arbeitsrecht 2 mit Aufhebungsvertrag, Kündigung, Befristung usw. In Arbeitsrecht 3 behandeln wir die Themen zur Umstrukturierung von Unternehmen und stellen uns die Frage, welche Möglichkeiten für die Betriebsräte bestehen, Interessenausgleich und Sozialplan zu verhandeln, und welche Optionen sie bei einem Betriebsübergang haben. Darüber hinaus werde ich aber auch oft für Inhouse-Seminare angefragt, um für Gremien ganz gezielt Angebote aus allen Themen der Mitbestimmung zu bieten.

### *Wie bereitest du dich auf die Seminare vor?*

Nun ja, bei Seminaren fängt man ja nicht mehr ganz bei null an. Jede\*r Referent\*in hat ein ordentliches Portfolio an Fällen, die zusätzlich zum angebotenen Seminarmaterial relevant sind. Darüber hinaus muss das immer aktualisiert werden. Nichts ändert sich so schnell wie das Recht und noch schneller ändert sich das Arbeitsrecht – das ist ein Grundsatz, den viele schon erfahren haben. Darüber hinaus schaue ich mir an, aus welchen Branchen die Teilnehmer\*innen kommen und ob ich mich dort schon auf bestimmte Themen vorbereiten kann, die vielleicht gefragt werden. Ich lasse immer Platz für eigene Fragestellungen, weil es für viele auch der Grund für den Seminarbesuch ist, die mitgebrachten Fragen auch beantwortet zu bekommen.

### *Wie sieht dein persönlicher Ausgleich für eine perfekte Work-Life-Balance aus?*

Das ändert sich immer wieder mal. Ich versuche natürlich, genügend Schlaf und Ruhephasen einzuhalten. Ich verbringe gern Zeit mit meiner Familie und mit meinen Freunden, bin gern mit den Händen bei der Gartenarbeit und habe auch noch das eine oder andere Hobby, das wetterabhängig mehr outdoor oder indoor stattfindet.

### *Herzlichen Dank für diese interessanten Einblicke!*

TIMO BÜNGER ■

# CANNABIS-LEGALISIERUNG INTERVIEW MIT IRENA DREIßIGER



© iStock.com/MARHARYTA MARKO, Anja W.

In dieser Ausgabe möchten wir ein brisantes und aktuelles Thema näher beleuchten: die Legalisierung von Cannabis und ihre Auswirkungen auf das Arbeitsrecht. Obwohl die Legalisierung von Cannabis in vielen Ländern voranschreitet, ist der Umgang damit in der Arbeitswelt noch weitgehend unerforscht und wirft viele Fragen auf. Um Klarheit zu schaffen, betrachten wir die rechtlichen Rahmenbedingungen, die sich durch die Legalisierung von Cannabis ergeben, und die Herausforderungen, die daraus für Arbeitgeber und Arbeitnehmer\*innen entstehen.

Unsere Gesprächspartnerin Irena Dreißiger wird uns auf den nächsten Seiten Einblicke in die aktuelle Rechtsprechung und ihre Auswirkungen auf das Arbeitsrecht geben. Ein besonders aufschlussreicher Fall in Berlin verdeutlicht die Haltung der Gerichte. Dieses Beispiel zeigt, dass der Konsum von Drogen oder Alkohol außerhalb der Arbeitszeit nicht zwangsläufig geduldet wird, wenn die Sicherheit am Arbeitsplatz gefährdet ist. Doch welche weiteren Auswirkungen hat die Legalisierung von Cannabis auf Arbeitsverträge und Arbeitsplatzrichtlinien? Wie gehen Unternehmen mit diesem Thema um und welche rechtlichen Herausforderungen ergeben sich daraus? Diese und weitere Fragen wollen wir in unserem Interview klären und dabei auch auf zukünftige Entwicklungen und Empfehlungen für Unternehmen eingehen.



## 1. EINLEITUNG UND HINTERGRUND

### *Welche Rolle spielt Cannabis in der aktuellen Rechtsprechung im Arbeitsrecht?*

Bisher spielte die Cannabis-Legalisierung in der Rechtsprechung noch keine Rolle. Es gab einen Fall in Berlin, wonach die einem Gleisbauer ausgesprochene Kündigung wegen Drogenkonsums in der Freizeit aus formalen Gründen unwirksam war, ihm jedoch keine Weiterbeschäftigung als Gleisbauer zugesprochen wurde (Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg mit Urteil vom 28.08.2012, Az.19 Sa 306/12; 19 Sa 324/12). Nach einem Drogenscreening wurden bei ihm erhöhte Cannabinolwerte festgestellt.



© iStock.com/Lothar Drechsel, Alhambra06

Der Kläger gab zu, in der Freizeit gelegentlich Cannabis zu konsumieren, und wurde daraufhin wegen betriebsärztlicher Sicherheitsbedenken entlassen. Die Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) hatten die Kündigung erklärt, ohne den Personalrat ordnungsgemäß zu beteiligen. Auf die dagegen gerichtete Klage gab das Arbeitsgericht dem Kläger aus formalen Gründen recht und erklärte die Kündigung für unwirksam. Die Klage des Arbeitnehmers auf tatsächliche Beschäftigung wies das Gericht jedoch ab. Der Kläger werde als Gleisbauer in einem sicherheitsrelevanten Bereich eingesetzt und seine Beschäftigung führe wegen seines Cannabiskonsums zu einem Sicherheitsrisiko, das das Unternehmen nicht eingehen müsse.

Dieser Fall zeigt die Einstellung der Gerichte deutlich: Wenn Drogen oder auch Alkohol außerhalb der Arbeitszeit konsumiert werden, jedoch der Drogeneinfluss während der Dienstzeit anhält, muss das nicht geduldet werden.

## 2. AUSWIRKUNGEN AUF DAS ARBEITSRECHT

### *Welche Auswirkungen hat die Legalisierung von Cannabis auf Arbeitsverträge und Arbeitsplatzrichtlinien?*

Es ist zu erwarten – und so passiert es ja auch schon –, dass auf Arbeitgeberseite zusätzlich zu schon bestehenden Alkoholverboten auch der Konsum von Cannabis verboten wird, und zwar auch schon in hinreichender Zeit vor Dienstantritt. Sofern ein Betriebsrat besteht, ist dies normalerweise mitbestimmungspflichtig, da es im Regelfall um Ordnungsverhalten geht.

### *Gibt es spezifische Richtlinien oder Empfehlungen für Unternehmen bzw. Interessenvertretungen bezüglich des Umgangs mit Cannabis am Arbeitsplatz?*

Wenn es im Betrieb bereits Vereinbarungen zum Thema Alkohol oder auch Sucht gibt, werden diese sicherlich weiterhin Geltung finden. Sofern das Thema Cannabis bisher noch nicht geregelt ist, ist zu erwarten, dass entsprechende Wünsche an die Mitbestimmung geäußert werden.

### *Wie wird der Gebrauch von Cannabis bei der Einstellung neuer Mitarbeiter\*innen rechtlich behandelt?*

Der Gebrauch von Cannabis gehört zum persönlichen Lebensbereich und kann daher grundsätzlich nicht vollständig verboten werden. Auch stehen dem Arbeitgeber bei der Einstellung Fragen nach den Konsumgewohnheiten bei Alkohol und sonstigen Drogen nicht zu. Anders sieht es aus, wenn jemand eine Alkohol- oder Drogenabhängigkeit hat. Bei einer bekannten therapierten Alkoholabhängigkeit und im Fall einer längerfristigen Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers hat sie oder er sich auf eine entsprechende Befragung des Arbeitgebers wahrheitsgemäß zu äußern, ob ein Rückfall in die Alkoholabhängigkeit vorliegt. Dies lässt sich auch auf Cannabis übertragen.

### *Welche Konsequenzen können Arbeitnehmer\*innen erwarten, die unter dem Einfluss von Cannabis arbeiten oder bei denen ein positiver Drogentest vorliegt?*

Grundsätzlich haben Arbeitnehmer\*innen weiterhin die Pflicht, ihre Arbeitsleistung zu erbringen. Sollte das aufgrund eines „übermäßigen“ Cannabiskonsums nicht mehr möglich sein, ist das eine klassische Nebenpflichtverletzung des Arbeitsvertrags. Dem\*Der Arbeitnehmer\*in gegenüber kann ein Beschäftigungsverbot nach § 7 II DGUV verhängt werden, denn ein Unternehmer darf Versicherte, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, mit dieser Arbeit nicht beschäftigen. Dies wird für den\*die Arbeitnehmer\*in dadurch verschärft, dass nach DGUV 100-001 der Konsum von Drogen in der Regel eine Gefährdung vermuten lässt.

Darüber hinaus kann der\*die Arbeitnehmer\*in abgemahnt werden. Ob eine personenbedingte bzw. verhaltensbedingte oder eine außerordentliche Kündigung in Betracht kommt, hängt wie immer dann aber von den konkreten Umständen des Einzelfalls ab, wie zum Beispiel der Art der Tätigkeit. Bei einem Busfahrer oder Gleisbauer ist das anders zu betrachten als bei einer Tätigkeit, die nicht sicherheitsrelevant ist. Es wird auch auf die Höhe des Konsums ankommen und vielleicht auch darauf, ob ein Wiederholungsfall vorliegt.

### 3. RECHTLICHE HERAUSFORDERUNGEN UND FALLBEISPIELE

*Kannst du uns ein Beispiel aus der Praxis nennen, wo die Legalisierung von Cannabis zu einer rechtlichen Herausforderung am Arbeitsplatz geführt hat?*

Die Legalisierung ist noch so frisch, dass wir dazu noch nichts haben, aber das Sozialgericht in Duisburg hat noch recht aktuell mit Urteil vom 25.05.2023 (S 36 U 366/22, BeckRS 2023, 21547) entschieden, dass ein Unfall auf dem Weg zur Arbeit unter Einfluss von Cannabis nicht als Wegeunfall gilt, jedenfalls dann nicht, wenn der THC-Gehalt (Tetrahydrocannabinol) 1,9 ng/ml beträgt.



©stock.adobe.com/krpuz

Das Bundessozialgericht hat schon seit 2007 angenommen, dass ein vorheriger Cannabiskonsum nur dann als allein wesentliche Ursache des Unfalls angesehen werden kann, wenn ein THC-Wert von mindestens

1 ng/ml festgestellt wurde und weitere Beweisanzeichen die drogenbedingte Fahruntüchtigkeit des\*der Versicherten belegen, ähnlich wie bei einer relativen Fahruntüchtigkeit mit einer Blutalkoholkonzentration von unter 1,1%. Derartige Beweisanzeichen sind, wie sich aus der Wirkung des Cannabiskonsums ergibt, zum Teil dieselben wie nach Alkoholgenuss und teilweise solche, die typischerweise auf Cannabiskonsum zurückzuführen sind, wie Gangunsicherheit, Müdigkeit, Apathie, Denk-, Konzentrations-, Aufmerksamkeits- und Wahrnehmungsstörungen sowie leichte Ablenkbarkeit.



©stock.adobe.com/Africa Studio

*Wie gehen Gerichte mit Fällen um, in denen Arbeitnehmer\*innen behaupten, Cannabis aus medizinischen Gründen zu konsumieren?*

Ein Fall dazu ist mir nicht bekannt. Es gibt allerdings im Rahmen von personenbedingten Kündigungen, zum Beispiel bei Erkrankungen, die Frage, inwieweit sich ein Krankheitsgeschehen auf die Arbeitsleistung auswirkt. Sofern hierdurch die Arbeitsleistung beeinträchtigt ist oder andere Mitarbeiter\*innen gefährdet sind, wäre gegebenenfalls eine personenbedingte Kündigung gerechtfertigt, falls ein Schonarbeitsplatz nicht möglich ist. Noch einmal: Es geht hier nicht um strafrechtliche Bewertungsmaßstäbe, sondern um die Leistungsfähigkeit bei der Arbeit.

## 4. RESONANZ UND MEINUNGSBILD

*Wie ist die allgemeine Resonanz in der Arbeitswelt auf die Cannabis-Legalisierung?*

Sie löst nach meiner Wahrnehmung derzeit keine allzu große Resonanz aus, denn die Legalisierung bedeutet ja nur, dass der private Konsum und der Besitz konsumüblicher Mengen straffrei sind. Das Arbeitsrecht und das Strafrecht sind sich grundsätzlich eher fremd. Strafurteile binden die Arbeitsgerichte nicht, eine eigene Entscheidung zu treffen. In der arbeitsrechtlichen Praxis geht es hier eher um die Frage von Pflichten im Arbeitsverhältnis, beispielsweise die Pflichten der Arbeitnehmer\*innen, auch arbeitstüchtig zu sein, und die Fürsorgepflichten des Arbeitgebers, die sich zum einen auf die betroffenen Arbeitnehmer\*innen beziehen, aber auch auf die anderen Arbeitnehmer\*innen und eventuell auch Kunden. Diese Pflichten werden übrigens auch im Seminar „Arbeitsrecht 1 – Basisseminar“ behandelt.

*Welche Bedenken oder Ängste äußern Arbeitgeber häufig in Bezug auf den legalen Gebrauch von Cannabis durch ihre Mitarbeiter\*innen?*

Wie schon bei der Frage zuvor teilweise mit beantwortet, geht es für Arbeitgeber um ihre Pflichten gegenüber anderen Arbeitnehmer\*innen und die Betroffenen selbst, die Cannabis konsumiert haben, wie auch um die Erfüllung der Pflichten der Arbeitnehmer\*innen, bei denen im Störfall der Arbeitgeber womöglich gegenüber Kunden in die Haftung kommen könnte.

*Gibt es eine Tendenz in der Rechtsprechung oder in der öffentlichen Meinung, die sich abzeichnet?*

Ja, es gibt zumindest von der DGUV eine sehr klare Haltung: „Null Konsum in der Arbeit“. Es gibt bereits eine gefestigte Rechtsprechung zum Umgang mit Alkoholkonsum. Diese Grundsätze sind durchaus übertragbar und werden nicht dazu führen, dass dem Cannabiskonsum Vorrang vor Leistungspflichten in der Arbeitswelt eingeräumt wird.

## 5. ENTWICKLUNG IN DER RECHTSPRECHUNG

*Wie entwickelt sich die Rechtsprechung in diesem Bereich, insbesondere im Hinblick auf neue Herausforderungen?*

Vermutlich einfach weiterhin so, wie auch bei Alkoholkonsum. Wenn ein\*e Arbeitnehmer\*in Cannabis konsumiert, kann er\*sie nach Hause geschickt werden, unbezahlt versteht sich. Gegebenenfalls kann auch eine verhaltens- oder personenbedingte Kündigung im Einzelfall gerechtfertigt sein.



## 6. AUSBLICK UND ZUKÜNFTIGE ENTWICKLUNGEN

*Wie könnte sich die rechtliche Landschaft im Bereich Cannabis und Arbeitsrecht in den nächsten Jahren verändern?*

Ich erwarte nicht, dass Arbeitgeber den Cannabiskonsum im Regelfall erlauben werden. Es wird voraussichtlich auch keine Gesetzesänderung zum erlaubten Konsum von Drogen, gleich welcher Art, am Arbeitsplatz geben.

*Irena, vielen Dank für die spannenden Einblicke!*

TIMO BÜNGER ■

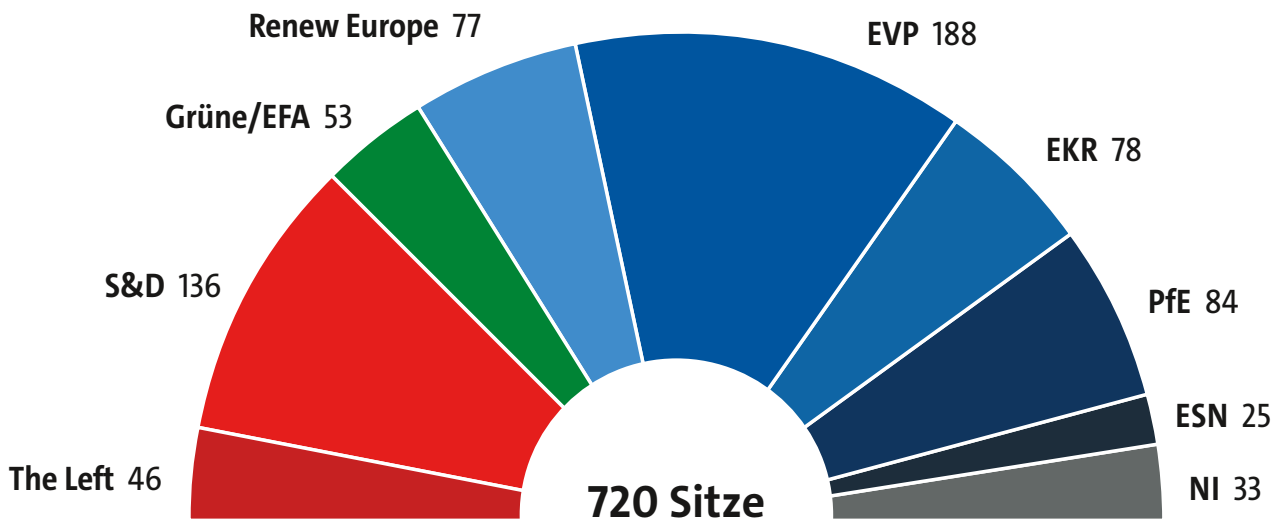
## WEBSEMINARTIPP ZUM THEMA

# Ergebnisse und politische Schlussfolgerungen

Die Europawahl 2024 hat die politische Landschaft der Europäischen Union erneut verändert und die Diskussionen über die zukünftige Ausrichtung der EU neu entfacht. Mit einer Wahlbeteiligung von 51,08 % zeigten die europäischen Bürgerinnen und Bürger weiterhin ein moderates Interesse an der EU-Politik. Die Ergebnisse sind vielschichtig und werfen Fragen zur Zukunft Europas auf.

## ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK\*

Die Europäische Volkspartei (EVP), deren Abgeordnete Roberta Metsola als EU-Parlamentspräsidentin wiedergewählt wurde, konnte mit einem Zugewinn von 9 Sitzen ihre Stellung als stärkste Kraft im Europäischen Parlament ausbauen. Gleichzeitig verloren die Grünen/EFA und Renew Europe erheblich an Sitzen, was auf eine Verschiebung der politischen Kräfteverhältnisse hindeutet.



EVP Fraktion der Europäischen Volkspartei	188	Grüne/EFA Fraktion der Grünen/Free Europäische Allianz	53
S&D Fraktion der Progressiven Allianz der Sozialdemokraten im Europäischen Parlament	136	The Left Fraktion Die Linke im Europäischen Parlament – GUE/NGL	46
PfE Patriots for Europe	84	ESN Europe of Sovereign Nations	25
EKR Fraktion der Europäischen Konservativen und Reformer	78	NI Fraktionslos	33
Renew Europe Renew Europe Group	77	* (Ergebnisse Stand 15.07.24; Quelle: Europäisches Parlament:)	

**„Dass rechtspopulistische und rechtsextreme Parteien bei den Europawahlen allen internen Skandalen zum Trotz zulegen konnten, muss die Demokratinnen und Demokraten im politischen Spektrum zum Handeln zwingen. Es reicht nicht, einfach nur auf die fehlenden politischen Konzepte der Rechten zu verweisen. Notwendig ist auch eine konsequente und selbstkritische Analyse der Politikangebote der politischen Mitte. Denn die Ursachen für diese Wahlergebnisse liegen tiefer.“**



© Stefan Koch

## **ANALYSE UND POLITISCHE IMPLIKATIONEN**

Michael Vassiliadis, Vorsitzender der IGBCE, hat in einem Interview die politischen Schlussfolgerungen aus den Wahlergebnissen erörtert. Vassiliadis sieht die Zugewinne rechtspopulistischer und rechtsextremer Parteien als Alarmzeichen und fordert eine tiefgehende Selbstreflexion der politischen Mitte.

Laut einer Befragung unter IGBCE-Mitgliedern fühlen sich Industriebeschäftigte zwar mehrheitlich der europäischen Idee verbunden, halten jedoch viele politisch gesetzte Ziele für unrealistisch. Vassiliadis betont, dass dies weniger an der Ablehnung dieser Ziele als vielmehr an einem mangelnden Vertrauen in die Umsetzungsfähigkeit der Politik liegt.

## **HERAUSFORDERUNGEN UND NOTWENDIGE MASSNAHMEN**

Nach den Krisen der letzten Jahre, einschließlich des Ukraine-Krieges und der Inflationswelle, konzentrieren sich die Sorgen der arbeitenden Bevölkerung auf Sicherheits-, Verteilungs- und Gerechtigkeitsfragen. Die Mittelschicht in der Industrie fühlt sich oft belastet und sieht ihren Wohlstand und ihre Arbeitsplätze in Gefahr. Vassiliadis kritisiert, dass die Politik in den letzten 25 Jahren nicht konsequent genug auf absehbare Herausforderungen wie Transformation, Digitalisierung und Demografie reagiert hat.

„Es rächt sich jetzt, dass die Politik in Deutschland und Europa in den vergangenen 25 Jahren nicht konsequent genug die absehbaren Herausforderungen Transformation, Digitalisierung und Demografie angepackt hat. Wohlstand und gute Arbeitsplätze werden wir nur sichern können, wenn wir den Wandel engagiert vorantreiben und gleichzeitig niemanden ins Bergfreie fallen lassen. Dies allein dem Markt zu überlassen, wäre

nicht nur blauäugig und politisch verantwortungslos, es würde den Rechten auch noch mehr Wählerinnen und Wähler bescheren.“

## **FOKUS AUF INDUSTRIE UND KLIMAWANDEL**

Die Transformation der Industrie ist laut Vassiliadis entscheidend für Europas Beitrag zur globalen Bekämpfung des Klimawandels und zur Sicherung von Wohlstand und Arbeitsplätzen. Er fordert klare Priorisierungen, realistische Umsetzungspläne und spürbare Anreize für Investitionen.

„Besonders deutlich wird das am Beispiel der Transformation der Industrie. Sie ist entscheidend für Europas Beitrag zur globalen Bekämpfung des Klimawandels. Gleichzeitig ist sie zum Erfolg verdammt, um Wohlstand und gute Arbeitsplätze auf unserem Kontinent zu sichern. Allerdings ist dieses Vorhaben voll von Henne-Ei-Problemen und offenen Finanzierungsfragen. Das kann nur die Politik auflösen: mit einer klaren Priorisierung der Einzelprojekte, realistischen Roadmaps für die Umsetzung und spürbaren Anreizen für Investitionen.“

## **FAZIT UND AUSBLICK**

Die Wahlergebnisse der Europawahl 2024 zeigen eine Verschiebung der politischen Kräfte und rufen nach neuen Ansätzen und Lösungen. Die EU steht vor großen Herausforderungen, die nur durch entschlossene und kluge Politik bewältigt werden können. Vassiliadis betont, dass die Anerkennung der Größe der Herausforderungen und deren Umwandlung in politische Chancen für ein faireres Europa jetzt das Gebot der Stunde sein müssen.

Die kommenden Jahre werden entscheidend sein, um das Vertrauen der Bürger\*innen in die EU zu stärken und die Weichen für eine nachhaltige und gerechte Zukunft Europas zu stellen.

TIMO BÜNGER ■



## KULTURELLE VORURTEILE UND POLITISCHER RECHTSRUCK

# Auswirkungen auf die Arbeitswelt

In der letzten Ausgabe haben wir bereits darüber berichtet, was Stereotype sind und wie sie unser Denken und Handeln beeinflussen können. Zur Erinnerung: Stereotype sind vereinfachte und verallgemeinernde Vorstellungen über bestimmte Gruppen von Menschen. Sie basieren oft auf unzureichenden Informationen, Vorurteilen oder historischen Ereignissen und können tief in der Gesellschaft verwurzelt sein. Stereotype beeinflussen unsere Wahrnehmung und unser Verhalten gegenüber anderen und können sowohl positive als auch negative Auswirkungen haben.

Nicht nur in Deutschland haben rechtspopulistische Parteien deutlich zugelegt. Auch in Italien, Österreich und Frankreich sind diese Parteien zunehmend erfolgreich und haben teilweise die Führung übernommen. Auch bei den jüngsten Europawahlen war der Trend hin zu rechtspopulistischen Parteien in vielen Ländern deutlich sichtbar. In diesem Artikel werden wir uns speziell mit ethnischen und kulturellen Stereotypen und ihrem Zusammenhang mit dem Erfolg rechter Parteien befassen.

## WAS SIND ETHNISCHE UND KULTURELLE STEREOTYPE?

**Ethnische Stereotype** beziehen sich auf vorgefasste Meinungen über die Merkmale, Verhaltensweisen oder Fähigkeiten von Menschen basierend auf ihrer ethnischen Zugehörigkeit. Hier einige Beispiele:

**Asiaten:** Oft als fleißig, intelligent und gut in Naturwissenschaften und Technik betrachtet. Dies kann dazu führen, dass von asiatischen Arbeitnehmer\*innen erwartet wird, dass sie in technischen Bereichen überdurchschnittlich gut sind, während ihre kreativen Fähigkeiten möglicherweise übersehen werden.

**Afrikaner:** Werden häufig als sportlich und musikalisch angesehen, aber manchmal auch als weniger akademisch. Dies kann zu einer Unterrepräsentation in akademischen Berufen führen.

**Lateinamerikaner:** Oft als warmherzig und familienorientiert dargestellt, aber auch als weniger pünktlich und organisiert. Solche Stereotype können dazu führen, dass lateinamerikanische Beschäftigte als weniger professionell wahrgenommen werden.

**Menschen aus dem Nahen Osten:** Häufig als traditionell und religiös und manchmal als extremistisch wahrgenommen. Diese Stereotype können zu Misstrauen und Vorurteilen führen, die das berufliche Fortkommen und die Integration in das Arbeitsumfeld erschweren.

**Europäer:** Innerhalb Europas gibt es viele Unterstereotype, wie zum Beispiel, dass Deutsche als pünktlich und effizient gelten, während Südeuropäer wie Italiener und Spanier als leidenschaftlich und chaotisch betrachtet werden.

**Kulturelle Stereotype** beziehen sich auf Annahmen über die Kultur oder Lebensweise von Menschen aus bestimmten Regionen oder Ländern:

**Deutsche:** Oft als pünktlich, effizient und formell angesehen. Dies kann den Druck auf deutsche Arbeitnehmer\*innen erhöhen, diese Eigenschaften ständig zu demonstrieren.

**Franzosen:** Häufig als romantisch, kunstliebend und etwas arrogant beschrieben. Solche Stereotype können zu Missverständnissen und Vorurteilen im beruflichen Kontext führen.

**Japaner:** Gelten als extrem höflich, diszipliniert und kollektivistisch. Dies kann dazu führen, dass individuelle Leistungen weniger anerkannt werden und Teamarbeit überbetont wird.

**Amerikaner:** Oft als extrovertiert, selbstbewusst und geschäftsorientiert wahrgenommen. Dies kann zu der Erwartung führen, dass amerikanische Beschäftigte immer die Führung übernehmen und in Verkaufs- oder Verhandlungsrollen glänzen.





© iStock.com/Prostock-Studio

## AUSWIRKUNGEN AM ARBEITSPLATZ

Die Auswirkungen ethnischer und kultureller Stereotype am Arbeitsplatz sind weitreichend und oft negativ. Hier einige Beispiele:

### 1. Diskriminierung und Ungleichheit

Stereotype können zu unbewusster Voreingenommenheit bei Einstellungs- und Beförderungsentscheidungen führen. Dies kann zur Folge haben, dass qualifizierte Kandidat\*innen aufgrund ihrer ethnischen Herkunft oder kulturellen Zugehörigkeit übersehen werden. Ein Beispiel ist, dass Bewerber\*innen mit einem ausländisch klingenden Namen trotz hervorragender Qualifikationen seltener zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden.

### 2. Schlechtes Arbeitsklima

Stereotype können zu Spannungen und Missverständnissen zwischen den Arbeitnehmer\*innen führen. Ein Umfeld, in dem Vorurteile und Diskriminierung geduldet werden, kann das allgemeine Arbeitsklima verschlechtern und die Zusammenarbeit erschweren. Beispielsweise könnten Beschäftigte aus verschiedenen Kulturen missverstanden werden, wenn ihre Kommunikationsstile unterschiedlich sind.

### 3. Geringere Produktivität

Wenn sich Arbeitnehmer\*innen aufgrund von Stereotypen nicht respektiert oder geschätzt fühlen, kann dies ihre Motivation und Produktivität beeinträchtigen. Eine diverse Belegschaft, die nicht unterstützt wird, kann ihr volles Potenzial nicht entfalten. Ein Beispiel wäre ein Teammitglied, das aufgrund seiner ethnischen Herkunft ständig unterbrochen wird oder dessen Ideen weniger ernst genommen werden.

### 4. Reputationsschäden

Unternehmen, die als intolerant oder diskriminierend wahrgenommen werden, können ihren Ruf schädigen und Schwierigkeiten haben, talentierte Mitarbeiter\*innen zu rekrutieren und Kunden zu binden. Ein Beispiel wäre ein Unternehmen, das in den Medien wegen Diskriminierungsvorfällen negativ dargestellt wird und dadurch sowohl Kunden als auch Beschäftigte verliert.



© iStock.com/AndreyPopov, dragana991





© iStock.com/AndreyPopov



© iStock.com/alvarez, Courtney Hale

## **ABBAU VON STEREOTYPEN**

**Um ethnische und kulturelle Stereotype am Arbeitsplatz abzubauen, könnt ihr verschiedene Maßnahmen ergreifen:**

### **1. Schulung und Sensibilisierung**

Regelmäßige Schulungen zur Sensibilisierung für unbewusste Voreingenommenheit und kulturelle Unterschiede können dazu beitragen, Vorurteile abzubauen. Workshops und Seminare können den Beschäftigten helfen, ihre eigenen Vorurteile zu erkennen und zu überwinden. Zum Beispiel könntet ihr ein Training zum Thema „Unconscious Bias“ organisieren, das zeigt, wie Vorurteile die Entscheidungsfindung beeinflussen.

### **2. Diversität fördern**

Unternehmen sollten aktiv eine diverse Belegschaft fördern, indem sie faire Einstellungsverfahren implementieren und vielfältige Talente anziehen. Dies beinhaltet auch das Einrichten von Mentorenprogrammen und Netzwerken für Minderheiten. Zum Beispiel könntet ihr ein Diversity-Programm initiieren, das Praktika für unterrepräsentierte Gruppen anbietet.

### **3. Inklusive Unternehmenskultur**

Eine Kultur der Inklusion, in der alle Beschäftigten unabhängig von ihrer ethnischen oder kulturellen Herkunft respektiert und geschätzt werden, ist entscheidend. Führungskräfte sollten als Vorbilder für inklusives Verhalten dienen. Zum Beispiel könnten regelmäßige interkulturelle Events organisiert werden, um das Verständnis und den Respekt für verschiedene Kulturen zu fördern.

### **4. Offene Kommunikation**

Offene Kommunikationskanäle, in denen die Arbeitnehmer\*innen ihre Bedenken und Erfahrungen teilen können, tragen dazu bei, ein respektvolles und unterstützendes Arbeitsumfeld zu schaffen. Regelmäßige Feedback-Runden und anonyme Umfragen können dabei hilfreich sein. Ihr könntet ein anonymes Feedback-System einführen, das es den Kolleg\*innen ermöglicht, Diskriminierung oder Vorurteile zu melden.

## WAS WIRD MÖGLICH, WENN DIESE STEREOTYPE ABGEBAUT WERDEN?

Wenn ethnische und kulturelle Stereotype abgebaut werden, eröffnen sich zahlreiche positive Möglichkeiten für den Arbeitsplatz:

### 1. Verbesserte Teamarbeit und Zusammenarbeit

Wenn Stereotype abgebaut sind, können die Beschäftigten besser zusammenarbeiten und voneinander lernen. Die Vielfalt der Perspektiven und Erfahrungen kann zu innovativeren Lösungen und einem besseren Arbeitsklima führen.

### 2. Höhere Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung

Arbeitnehmer\*innen, die sich respektiert und wertgeschätzt fühlen, sind zufriedener und engagierter. Dies führt zu einer höheren Mitarbeiterbindung und reduziert die Fluktuation, was wiederum die Kosten für die Rekrutierung und Einarbeitung neuer Mitarbeiter\*innen senkt.

### 3. Erhöhte Produktivität

Ein inklusives und respektvolles Arbeitsumfeld fördert die Motivation und Produktivität der Beschäftigten. Wenn alle ihr volles Potenzial entfalten können, profitiert das gesamte Unternehmen.

### 4. Besseres Unternehmensimage und Reputationsgewinn

Unternehmen, die Vielfalt und Inklusion fördern, werden als fortschrittlich und attraktiv wahrgenommen. Dies kann helfen, talentierte Mitarbeiter\*innen anzuziehen und Kunden zu gewinnen.

### 5. Kreativität und Innovation

Diverse Teams, die in einem inklusiven Umfeld arbeiten, bringen eine Vielzahl von Ideen und Perspektiven ein. Dies kann die Kreativität und Innovationskraft des Unternehmens stärken und zu besseren Produkten und Dienstleistungen führen.



## ROLLE DER INTERESSENVERTRETUNG

Als Interessenvertretung habt ihr eine zentrale Rolle dabei, diese Maßnahmen positiv zu unterstützen und voranzutreiben:

### **1. Advocacy**

Setzt euch für diskriminierungsfreie Richtlinien und Praktiken ein und stellt sicher, dass Verstöße konsequent verfolgt werden. Engagiert euch auch politisch, um eine inklusive Gesetzgebung zu fördern.

### **2. Unterstützung und Beratung**

Bietet den Kolleg\*innen, die Diskriminierung oder Vorurteile erfahren, Unterstützung und Beratung an. Entwickelt Programme und Ressourcen, die ihnen helfen, sich sicher und respektiert zu fühlen.

### **3. Förderung von Weiterbildung**

Organisiert Schulungen und Workshops zur Sensibilisierung und zum Abbau von Stereotypen. Fördert interkulturelle Kompetenz und schafft Plattformen für den Austausch von Erfahrungen und Best Practices.



© iStock.com/gorodenkoff

## SCHLUSSFOLGERUNG

Ethnische und kulturelle Stereotype tragen wesentlich zum Erfolg rechter Parteien bei, indem sie Ängste und Vorurteile in der Bevölkerung verstärken. Diese Stereotype haben nicht nur negative politische, sondern auch erhebliche soziale und wirtschaftliche Auswirkungen, insbesondere am Arbeitsplatz. Durch gezielte Maßnahmen zum Abbau von Stereotypen und zur Förderung von Vielfalt und Inklusion können wir eine gerechtere und produktivere Arbeitswelt schaffen. Als Interessenvertretung spielt ihr eine Schlüsselrolle dabei, diese Veränderungen zu unterstützen und voranzutreiben, um ein inklusives Umfeld für alle Arbeitnehmer\*innen zu gewährleisten.

NATASCHA VON MORGENSTERN ■

## BWS-SEMINARPROGRAMM

# KURZÜBERSICHT WEBSEMINARE 4. QUARTAL 2024

© iStock.com/wildpixel



## KOSTENLOSE INFO-WEBSEMINARE

Datum	Beginn	Ende	Seminarnummer
04.11.24	10:00 Uhr	11:00 Uhr	BWS-000-950404-24

04.11.24	14:00 Uhr	15:00 Uhr	BWS-000-950102-24
----------	-----------	-----------	-------------------

## AKTUELLE THEMEN

Datum	Beginn	Ende	Seminarnummer
14.10.24	09:00 Uhr	12:00 Uhr	BWS-000-074404-24
18.11.24	09:00 Uhr	12:00 Uhr	BWS-000-074405-24

**NEU!**

04.11.24	09:00 Uhr	15:00 Uhr	BWS-000-302203-24
----------	-----------	-----------	-------------------

## ARBEITSRECHT

Datum	Beginn	Ende	Seminarnummer
11.12.24	13:30 Uhr	16:00 Uhr	BWS-000-331903-24

22.11.24	10:00 Uhr	12:00 Uhr	BWS-000-333602-24
----------	-----------	-----------	-------------------

11.12.24	09:00 Uhr	11:30 Uhr	BWS-000-330603-24
----------	-----------	-----------	-------------------

02.12.24	10:00 Uhr	12:00 Uhr	BWS-000-333401-24
----------	-----------	-----------	-------------------

13.11.24	10:00 Uhr	16:00 Uhr	BWS-000-330403-24
----------	-----------	-----------	-------------------

## INTERAKTIVE ONLINE-SEMINARE

 Dauer 5 Tage, jeweils 2 Unterrichtseinheiten à 45 Minuten

Datum	Beginn	Ende	Seminarnummer
-------	--------	------	---------------

30.10.24	10:00 Uhr	12:00 Uhr	BWS-000-332601-24
----------	-----------	-----------	-------------------

12.12.24	09:00 Uhr	11:30 Uhr	BWS-000-330503-24
----------	-----------	-----------	-------------------

07.11.24	09:00 Uhr	11:30 Uhr	BWS-000-334302-24
----------	-----------	-----------	-------------------

11.11.24	09:00 Uhr	11:30 Uhr	BWS-000-334502-24
----------	-----------	-----------	-------------------

11.11.24	13:30 Uhr	16:00 Uhr	BWS-000-334602-24
----------	-----------	-----------	-------------------

07.11.24	13:30 Uhr	16:00 Uhr	BWS-000-334802-24
----------	-----------	-----------	-------------------

21.10.	25.10.24	online – Beginn 13:30 Uhr	BWS-000-040104-24
--------	----------	---------------------------	-------------------

11.11.	15.11.24	online – Beginn 13:30 Uhr	BWS-000-040204-24
--------	----------	---------------------------	-------------------

04.11.	08.11.24	online – Beginn 13:30 Uhr	BWS-000-040304-24
--------	----------	---------------------------	-------------------

18.11.	22.11.24	online – Beginn 13:30 Uhr	BWS-000-040404-24
--------	----------	---------------------------	-------------------

02.12.	06.12.24	online – Beginn 13:30 Uhr	BWS-000-040704-24
--------	----------	---------------------------	-------------------

14.10.	18.10.24	online – Beginn 09:30 Uhr	BWS-000-040803-24
--------	----------	---------------------------	-------------------

16.12.	20.12.24	online – Beginn 13:30 Uhr	BWS-000-040804-24
--------	----------	---------------------------	-------------------

25.11.	29.11.24	online – Beginn 13:30 Uhr	BWS-000-040504-24
--------	----------	---------------------------	-------------------

07.10.	11.10.24	online – Beginn 09:30 Uhr	BWS-000-040603-24
--------	----------	---------------------------	-------------------

09.12.	13.12.24	online – Beginn 13:30 Uhr	BWS-000-040604-24
--------	----------	---------------------------	-------------------

## DIGITALISIERUNG – ARBEIT 4.0

Datum	Beginn	Ende	Seminarnummer
-------	--------	------	---------------

05.11.24	10:00 Uhr	11:30 Uhr	BWS-000-730402-24
----------	-----------	-----------	-------------------

2 Module, Dauer 2 x 6 Stunden an insgesamt 2 Tagen

Modul	Datum	Beginn	Ende	Seminarnummer
1	05.11.24	09:00 Uhr	15:00 Uhr	BWS-000-737705-24
2	06.11.24	09:00 Uhr	15:00 Uhr	

Modul	Datum	Beginn	Ende	Seminarnummer
1	17.12.24	09:00 Uhr	15:00 Uhr	BWS-000-737706-24
2	18.12.24	09:00 Uhr	15:00 Uhr	

## STRATEGISCHE PERSONALARBEIT

2 Module, Dauer 2 x 2,5 Stunden an 1 Tag

Modul	Datum	Beginn	Ende	Seminarnummer
1	18.12.24	09:30 Uhr	12:00 Uhr	BWS-000-380102-24
2	18.12.24	13:30 Uhr	16:00 Uhr	

## ENTGELT UND ARBEITSZEIT

Datum	Beginn	Ende	Seminarnummer
-------	--------	------	---------------

3 Module, Dauer 3 x 6 Stunden an insgesamt 3 Tagen

Modul	Datum	Beginn	Ende	Seminarnummer
1	23.10.24	10:00 Uhr	16:00 Uhr	BWS-000-841401-24
2	24.10.24	10:00 Uhr	16:00 Uhr	
3	25.10.24	10:00 Uhr	16:00 Uhr	

## ARBEITS- UND GESUNDHEITS- SCHUTZ

Datum	Beginn	Ende	Seminarnummer
-------	--------	------	---------------

03.12.24	14:00 Uhr	16:00 Uhr	BWS-000-632503-24
----------	-----------	-----------	-------------------

07.11.24	14:00 Uhr	16:00 Uhr	BWS-000-632703-24
----------	-----------	-----------	-------------------

12.11.24	10:00 Uhr	11:30 Uhr	BWS-000-630202-24
----------	-----------	-----------	-------------------

11.11.24	14:00 Uhr	15:30 Uhr	BWS-000-633002-24
----------	-----------	-----------	-------------------

12.12.24	14:00 Uhr	16:00 Uhr	BWS-000-632603-24
----------	-----------	-----------	-------------------

08.10.24	10:00 Uhr	11:30 Uhr	BWS-000-634602-24
----------	-----------	-----------	-------------------

05.11.24	15:00 Uhr	17:00 Uhr	BWS-000-634204-24
----------	-----------	-----------	-------------------

Datum	Beginn	Ende	Seminarnummer
-------	--------	------	---------------

07.11.24	10:00 Uhr	11:30 Uhr	BWS-000-634302-24
----------	-----------	-----------	-------------------

14.11.24	10:00 Uhr	11:30 Uhr	BWS-000-634402-24
----------	-----------	-----------	-------------------

19.11.24	10:00 Uhr	11:30 Uhr	BWS-000-634502-24
----------	-----------	-----------	-------------------

## KOMMUNIKATION

Datum	Beginn	Ende	Seminarnummer
-------	--------	------	---------------

2 Module, Dauer 2 x 2,5 Stunden an 1 Tag

Modul	Datum	Beginn	Ende	Seminarnummer
1	17.12.24	09:30 Uhr	12:00 Uhr	BWS-000-772602-24
2	17.12.24	13:30 Uhr	16:00 Uhr	

21.11.24	13:00 Uhr	17:00 Uhr	BWS-000-774501-24
----------	-----------	-----------	-------------------

04.12.24	09:00 Uhr	15:00 Uhr	BWS-000-770102-24
----------	-----------	-----------	-------------------

11.10.24	08:00 Uhr	14:00 Uhr	BWS-000-774201-24
----------	-----------	-----------	-------------------

28.11.24	08:00 Uhr	12:00 Uhr	BWS-000-774702-24
----------	-----------	-----------	-------------------

## SCHWERBEHINDERTEN- VERTRETUNG

Datum	Beginn	Ende	Seminarnummer
-------	--------	------	---------------

15.10.24	09:00 Uhr	11:30 Uhr	BWS-000-774802-24
----------	-----------	-----------	-------------------

02.10.24	09:00 Uhr	15:00 Uhr	BWS-000-773102-24
----------	-----------	-----------	-------------------

05.12.24	09:30 Uhr	16:00 Uhr	BWS-000-771102-24
----------	-----------	-----------	-------------------

## ORGANISATION DES BETRIEBSRATS

Datum	Beginn	Ende	Seminarnummer
-------	--------	------	---------------

06.12.24	09:00 Uhr	12:00 Uhr	BWS-000-560304-24
----------	-----------	-----------	-------------------

## SOZIALE KOMPETENZEN

Datum	Beginn	Ende	Seminarnummer
-------	--------	------	---------------

05.12.24	14:00 Uhr	16:00 Uhr	BWS-000-532103-24
----------	-----------	-----------	-------------------

2 Module, Dauer 2 x 2,5 Stunden an 1 Tag

Modul	Datum	Beginn	Ende	Seminarnummer
1	04.12.24	09:30 Uhr	12:00 Uhr	BWS-000-530102-24
2	04.12.24	13:30 Uhr	16:00 Uhr	

2 Module, Dauer 2 x 2,5 Stunden an 1 Tag

Modul	Datum	Beginn	Ende	Seminarnummer
1	16.12.24	09:30 Uhr	12:00 Uhr	BWS-000-531102-24
2	16.12.24	13:30 Uhr	16:00 Uhr	

Datum	Beginn	Ende	Seminarnummer
-------	--------	------	---------------

18.10.24	10:00 Uhr	12:00 Uhr	BWS-000-890102-24
----------	-----------	-----------	-------------------

16.10.24	10:00 Uhr	16:00 Uhr	BWS-000-890302-24
----------	-----------	-----------	-------------------

07.11.24	14:00 Uhr	15:30 Uhr	BWS-000-891204-24
----------	-----------	-----------	-------------------

## BR KOMPAKT ONLINE

5 Module, Dauer 4 x 8 Stunden und 1 x 3,75 Stunden an insgesamt 5 Tagen

Modul	Datum	Beginn	Ende	Seminarnummer
1	21.10.24	09:00 Uhr	17:00 Uhr	BWS-000-071202-24
2	22.10.24	09:00 Uhr	17:00 Uhr	
3	23.10.24	09:00 Uhr	17:00 Uhr	
4	24.10.24	09:00 Uhr	17:00 Uhr	
5	25.10.24	09:00 Uhr	12:45 Uhr	

5 Module, Dauer 4 x 8 Stunden und 1 x 3,75 Stunden an insgesamt 5 Tagen

Modul	Datum	Beginn	Ende	Seminarnummer
1	02.12.24	09:00 Uhr	17:00 Uhr	BWS-000-071301-24
2	03.12.24	09:00 Uhr	17:00 Uhr	
3	04.12.24	09:00 Uhr	17:00 Uhr	
4	05.12.24	09:00 Uhr	17:00 Uhr	
5	06.12.24	09:00 Uhr	12:45 Uhr	

## PREISE UND ANMELDUNG

Preise findest du im Hauptkatalog oder direkt auf unserer Website [www.igbce-bws.de](http://www.igbce-bws.de). Nutze einfach den QR-Code und gib auf der Website die BWS-Nummer ein. Schon bist du beim Seminar mit allen erforderlichen Informationen und kannst dich anmelden.

## EFFIZIENZ UND DATENSCHUTZ IM EINKLANG

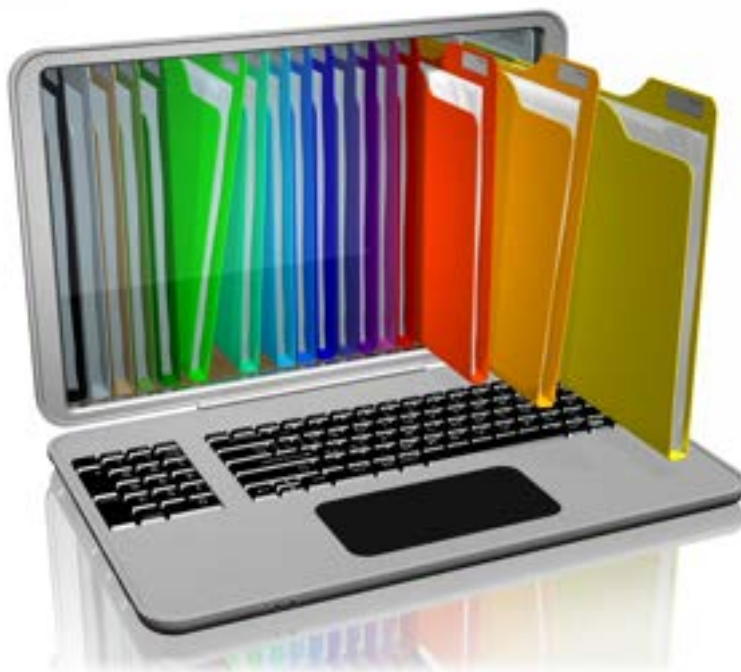
# Die digitale Personalakte

Die Arbeitswelt wird immer digitaler und damit auch die Verwaltung von Mitarbeiterdaten. Ein zentrales Instrument in diesem Transformationsprozess ist die digitale Personalakte. In diesem Artikel möchten wir die wichtigsten Aspekte und Vorteile der digitalen Personalakte beleuchten und aufzeigen, was Betriebsräte und Interessenvertretungen bei ihrer Einführung und Nutzung beachten müssen.

### WAS IST EINE DIGITALE PERSONALAKTE?

Eine digitale Personalakte ersetzt die traditionelle, papierbasierte Personalakte durch eine elektronische Version. Alle relevanten Informationen und Unterlagen der Arbeitnehmer\*innen, die im Zusammenhang mit der Beschäftigung im Unternehmen stehen – von Arbeitsverträgen über Gehaltsabrechnungen bis hin zu Weiterbildungsnachweisen –, werden digital gespeichert und verwaltet.

Die Vorteile liegen auf der Hand: Automatisierte Prozesse erleichtern die Verwaltung von Dokumenten und ermöglichen eine schnellere und effizientere Bearbeitung sowie einen ortsunabhängigen Zugriff auf Personaldaten. Das einheitliche System der Ablage begünstigt eine strukturierte Übersicht, ist platzsparend und schont Umweltressourcen. Nicht zuletzt können Personaldaten durch die Festlegung von beschränkten Zugriffen durch einen kleinen Kreis an Personalverantwortlichen besser geschützt werden als Papierakten. Insgesamt ist die digitale Personalakte also eine smarte Lösung für die Personalabteilung. Und: Eine barrierearme Einrichtung ist möglich, beispielsweise durch Übersetzungen, Vorlesefunktionen oder die Option, Inhalte vergrößert darzustellen. Somit ist die digitale Personal-



akte auch unter diesem Gesichtspunkt einer Papierakte vorzuziehen.

Die wenigsten Digitalisierungsprozesse können ohne Herausforderungen umgesetzt werden. Bei der Einführung der digitalen Personalakte ist vor allem zu Beginn mit erhöhten Kosten- und Zeitaufwänden zu rechnen. Neben der Planung der Einführung muss auch die passende Software ausgewählt werden. Auch wenn eine digitale Personalakte durch beschränkte Zugriffsrechte grundsätzlich sicher ist, besteht auch im digitalen Raum die Gefahr des missbräuchlichen Zugriffs auf personenbezogene Daten.

**Wir möchten gerne wissen:**  
Wie hat sich der Prozess der Einführung einer digitalen Personalakte bei euch im Betrieb gestaltet? Welche Rolle hat euer Betriebsrat gespielt? Schickt uns gerne eure Geschichte an [projekte-bws@igbce.de](mailto:projekte-bws@igbce.de)





## IST DIE DIGITALE PERSONALAKTE VERPFLICHTEND?

Bereits seit 2022 müssen Entgeltunterlagen elektronisch geführt und seit 2023 alle Personalakten digital angelegt werden. Bis zum 31. Dezember 2026 können Arbeitgeber sich allerdings von der Führung der elektronischen Unterlagen befreien lassen.

## WAS MUSS RECHTLICH BEACHTET WERDEN?

Grundsätzlich können Arbeitgeber selbst bestimmen, welche Informationen in der digitalen Personalakte gespeichert werden. Eine gesetzliche Vorgabe zum Aufbau der Akte existiert nicht. Strenger hingegen sind die Datenschutzbestimmungen. Die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) muss im digitalen Dokumenten-Management eingehalten werden. Wichtig ist die Sicherstellung folgender Aspekte:

- Die Rollen und Zugriffsrechte im System werden festgelegt.
- Die Weitergabe von Daten an Dritte wird unterlassen.
- Arbeitnehmer\*innen können jederzeit Einsicht in ihre Akte erhalten.
- Die Mindestaufbewahrungspflicht wird eingehalten und Dokumente werden anschließend gelöscht.
- Es gilt das Gebot der Datensparsamkeit.
- Die Daten dürfen nur zweckgebunden erhoben, verarbeitet und genutzt werden.
- Es dürfen nur Daten gespeichert werden, die für die Aufnahme, Durchführung und Beendigung eines Arbeitsverhältnisses erforderlich sind.

### Inhalte der digitalen Personalakte

- **Personenbezogene Daten** (Bewerbungsunterlagen, Zeugnisse, Personalbogen, Zertifikate, Bescheinigungen)
- **Verträge** (Arbeitsverträge, Abmahnungen, Kündigungen, Vertragsänderungen)
- **Steuerunterlagen** (Sozialversicherungsausweis, Meldungen an Sozialversicherungsträger und Krankenkasse, Unterlagen zur Lohnsteuer)
- **Gehalt** (Gehaltsdaten, Abrechnungen, weitere Leistungen)
- **Arbeitszeiten** (Urlaubsanträge und -bewilligungen, Fehlzeiten, Arbeitszeiten und Überstunden)
- **Sonstiges** (Urkunden, Bescheinigungen, Kopien von Führerschein und anderen relevanten Ausweisen sowie gegebenenfalls Schriftverkehr mit dem\*der Mitarbeiter\*in)

## WAS HAT UNSER BETRIEBSRAT DAMIT ZU TUN?

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG hat der Betriebsrat das Recht, die „Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen“, mitzubestimmen. Durch euer Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Ausgestaltung der digitalen Personalakte solltet ihr also frühzeitig in die Umsetzung des Transformationsprozesses eingebunden werden. Zudem seid ihr befugt, eine Kontrollfunktion hinsichtlich der Einhaltung der Datenschutzbestimmungen auszuüben.

Es gibt aktuell kein Gesetz, das sich konkret auf die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Einführung der digitalen Personalakte bezieht. Dennoch vertritt ihr die Rechte und Interessen der Arbeitnehmer\*innen und solltet in wichtige Entscheidungen einbezogen werden, schließlich spielt ihr eine bedeutende Rolle bei der digitalen Transformation in euren Betrieben. Es empfiehlt sich, im Vorfeld eine Betriebsvereinbarung zu treffen, die den Umgang mit der digitalen Personalakte regelt.

## SEMINARTIPPS

Auch wenn wir es manchmal nicht mehr hören können: Die digitale Transformation ist das Thema des 21. Jahrhunderts! Umso wichtiger ist es, dass ihr als Interessenvertretung den Überblick über die rasant voranschreitende Modernisierung in den Betrieben behaltet. Das gesamte Spektrum an Digitalisierungsthemen bildet unser Seminarprogramm ab.

CAROLIN SCHULZ ■

## WEBSEMINAR

## TAGUNG

## PRÄSENZSEMINARE

# kurz erklärt

## Wichtige Begriffe kurz erklärt

Hier findest du in jeder Ausgabe Begriffe rund um die Arbeit von Interessenvertretungen. Von Arbeitsrecht bis Zeugnis – du kannst dein Wissen erweitern und dich über relevante Begriffe informieren.

© iStock.com/anilakkus

## MEDIATION

Mediation ist ein Verfahren zur Konfliktlösung, bei dem eine neutrale dritte Person, der\*die Mediator\*in, versucht, zwischen den Konfliktparteien zu vermitteln und eine gemeinsame Lösung zu finden. Ziel der Mediation ist es, die Parteien zu einer einvernehmlichen Lösung zu führen, die für beide Seiten akzeptabel ist und einen langwierigen Rechtsstreit vermeidet.



In Deutschland gibt es keine spezifischen Gesetze, die die Mediation regeln, jedoch wird sie in verschiedenen Gesetzen und Verordnungen als alternative Streitbeilegungsmethode anerkannt. Beispielsweise wird in § 253 Abs. 2 ZPO (Zivilprozessordnung) die Verwendung von Mediation als ein Schlichtungsverfahren empfohlen, bevor ein Gerichtsverfahren eingeleitet wird. Auch im Arbeitsrecht kann Mediation eingesetzt werden, um Konflikte zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer\*innen außergerichtlich zu lösen.

Die Rolle des Betriebsrats bei der Mediation kann sehr wichtig sein, da er als Interessenvertretung der Belegschaft eine Brücke zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer\*innen bilden kann. Der Betriebsrat kann beispielsweise bei der Auswahl eines\*iner geeigneten Mediator\*in oder bei der Ausgestaltung des Mediationsverfahrens beratend tätig werden. Auch kann er im Rahmen der Mediation gemeinsam mit dem Arbeitgeber Lösungen für betriebliche Konflikte entwickeln und somit zur Konfliktprävention und -bewältigung beitragen.

Insgesamt bietet die Mediation eine effektive und kostengünstige Möglichkeit, um Konflikte aufzulösen und langwierige Gerichtsverfahren zu vermeiden. Besonders im Arbeitsrecht kann Mediation dazu beitragen, ein besseres Arbeitsklima und eine höhere Zufriedenheit bei den Arbeitnehmer\*innen zu schaffen.

# BILDUNGSURLAUB

Bildungsurlaub ist ein gesetzlich geregelter Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit, um sich beruflich oder persönlich weiterzubilden. Das Bildungsurlaubsgesetz (BUrLG) regelt diesen Anspruch und variiert in den einzelnen Bundesländern Deutschlands. In der Regel steht Arbeitnehmer\*innen in bestimmten Abständen ein Anspruch auf eine gewisse Anzahl an Tagen Bildungsurlaub zu.



© iStock.com/Drazen Zigic

Die Buchung von Bildungsurlaub erfolgt in der Regel durch den\*die Arbeitnehmer\*in selbst, der\*die bei seinem\*ihrem Arbeitgeber einen Antrag auf Bildungsurlaub stellt. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Antrag innerhalb einer bestimmten Frist zu bearbeiten und zu genehmigen oder abzulehnen. Wird er genehmigt, hat der\*die Arbeitnehmer\*in Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit für den Zeitraum der Bildungsmaßnahme. Die Kosten für die Bildungsmaßnahme müssen jedoch von dem\*der Arbeitnehmer\*in selbst getragen werden.

Die Rolle des Betriebsrats im Zusammenhang mit Bildungsurlaub besteht darin, die Interessen der Arbeitnehmer\*innen zu vertreten und auf die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen zu achten. Gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Gestaltung von Bildungsmaßnahmen im Unternehmen. Dies umfasst unter anderem die Möglichkeit, gemeinsam mit dem Arbeitgeber Bildungsmaßnahmen zu planen und zu organisieren sowie den Arbeitnehmer\*innen dabei zu helfen, ihre Bildungsurlaubsansprüche geltend zu machen.

TIMO BÜNGER ■

# VERSAMMLUNGSRECHT

Das Versammlungsrecht bezieht sich auf das Recht auf Versammlungsfreiheit, das in Artikel 8 des Grundgesetzes (GG) verankert ist. Es gewährleistet das Recht auf friedliche Versammlungen und Demonstrationen.

Im Betriebsrat hat das Versammlungsrecht eine wichtige Bedeutung, da es dem Betriebsrat ermöglicht, Versammlungen abzuhalten und sich mit den Beschäftigten des Betriebs auszutauschen. Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) regelt das Versammlungsrecht des Betriebsrats. Der Betriebsrat kann demnach Versammlungen abhalten, um die Belegschaft über aktuelle Themen zu informieren, die Meinungen und Interessen der Arbeitnehmer\*innen zu ermitteln oder auch Entscheidungen zu treffen.

Die Rolle des Betriebsrats im Rahmen des Versammlungsrechts besteht darin, das Recht auf Versammlungsfreiheit für die Beschäftigten zu verteidigen und dafür Sorge zu tragen, dass die Versammlungen in friedlicher und geordneter Weise ablaufen. Der Betriebsrat kann so dazu beitragen, dass die Interessen der Belegschaft im Betrieb angemessen berücksichtigt und Konflikte im Betrieb vermieden werden.

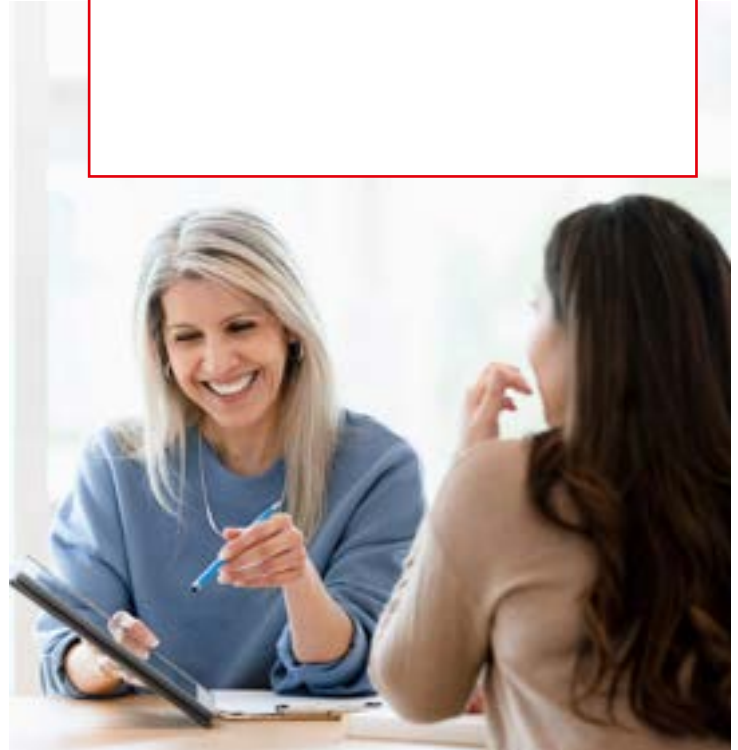
Insgesamt ist das Versammlungsrecht ein wichtiges Instrument für den Betriebsrat, um seine Aufgaben als Interessenvertretung der Beschäftigten wahrzunehmen. Der Betriebsrat kann auf dieser Grundlage den Dialog mit den Arbeitnehmer\*innen fördern und dazu beitragen, dass ihre Anliegen und Bedürfnisse im Betrieb angemessen berücksichtigt werden.

TIMO BÜNGER ■



# COACHING

## TIPP ZUM THEMA



© iStock.com/SDI Productions, fizkes, Sonja Filtz

Coaching ist eine Begleitung, die darauf abzielt, die Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen von Personen zu verbessern und weiterzuentwickeln. In diesem Prozess unterstützt ein\*e Coach\*in den\*die Coachee, also die Person, die das Coaching erhält, dabei, seine\*ihre individuellen Lösungen zu erarbeiten. Der\*die Coach\*in begleitet professionell den Weg der Suche nach einer Lösung und bietet dabei konstruktives Feedback, stellt Fragen, identifiziert Herausforderungen und bietet Techniken zur Leistungssteigerung an. Dabei wird stets das ganze Leben beleuchtet, da viele Themen miteinander verzahnt sind und nicht ausschließlich und begrenzt auf den Job fokussiert wird. Für Betriebsrät\*innen bietet Coaching eine sinnvolle Möglichkeit, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen im Hinblick auf ihre Rolle als Vertreter\*innen der Beschäftigten im Unternehmen zu stärken. Einige der am häufigsten empfohlenen Coaching-Bereiche für Betriebsrät\*innen sind:

- **Kommunikations-Coaching:** Dieses Coaching konzentriert sich darauf, sicherzustellen, dass Betriebsrät\*innen ihre Botschaften klar und effektiv kommunizieren können, um die Interessen der Arbeitnehmer\*innen wirksam zu vertreten.
- **Konfliktmanagement-Coaching:** Durch dieses Coaching werden Betriebsrät\*innen darin geschult, Konflikte im Arbeitsumfeld zu lösen und effektive Möglichkeiten zu finden, eine harmonische Arbeitsumgebung zu fördern.
- **Führungskompetenz-Coaching:** Ziel dieses Coachings ist es, Betriebsrät\*innen in die Lage zu versetzen, effektive Führungskräfte zu sein und die Interessen der Arbeitnehmer\*innen erfolgreich zu vertreten.
- **Strategie- und Planungs-Coaching:** Hierbei wird den Betriebsrät\*innen dabei geholfen, langfristige Strategien zu entwickeln, die den Interessen der Arbeitnehmer\*innen dienen und dazu beitragen, eine nachhaltig positive Unternehmenskultur zu fördern.

Durch gezieltes Coaching können Betriebsrät\*innen ihre Fähigkeiten und Kenntnisse verbessern, um ihre Rolle als Vertreter\*innen der Belegschaft im Unternehmen noch effektiver auszufüllen und ihre Ziele erfolgreicher zu erreichen.

TIMO BÜNGER ■

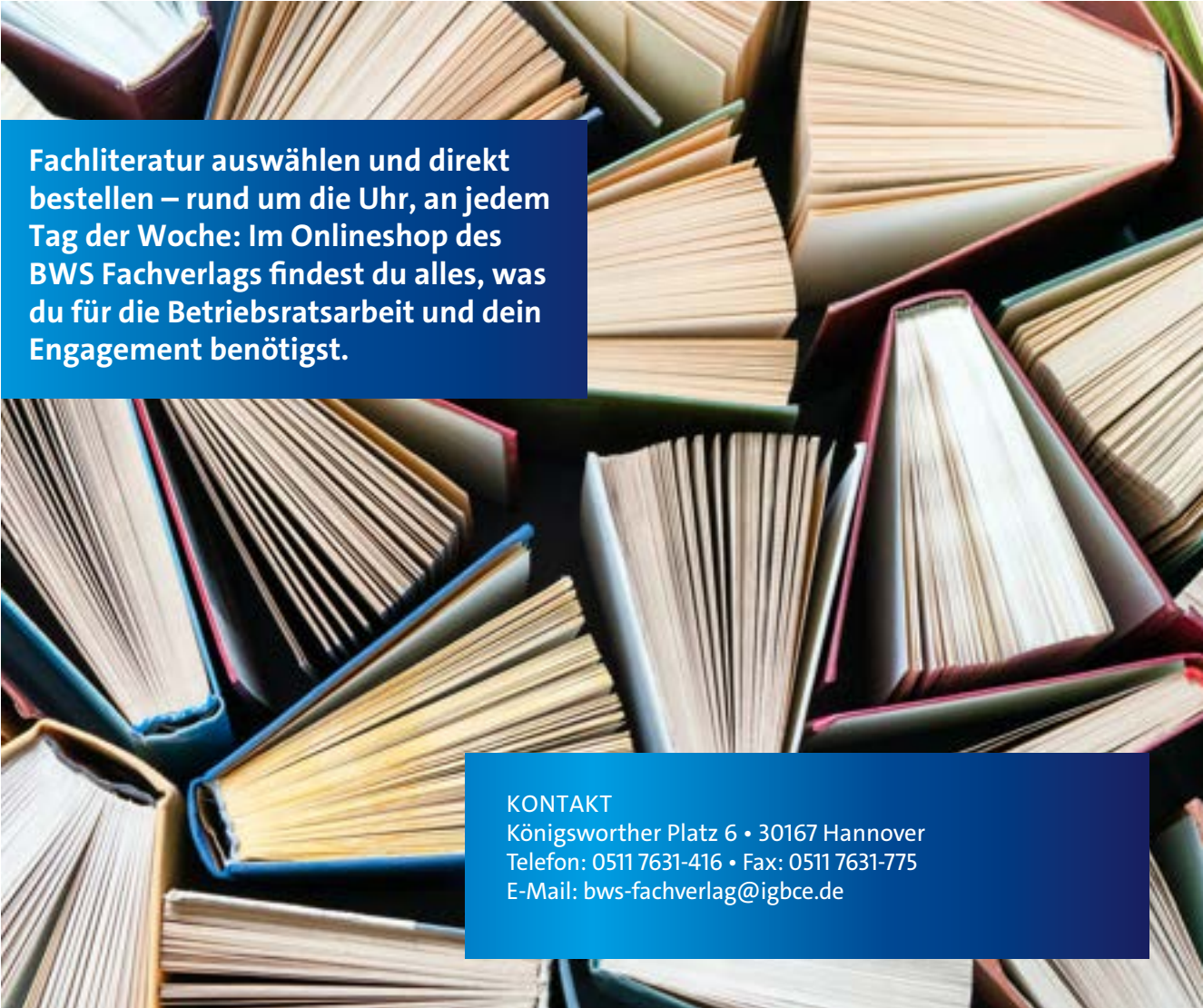
Ob erfahren oder neu im Gremium: Als Betriebsratsmitglied willst du deine Kolleg\*innen kompetent beraten. Mit Fach- und Spezialliteratur kannst du dein Wissen aus den Seminaren der IGBCE BWS ausbauen – und die erste Anlaufstelle dafür ist der Onlineshop des BWS Fachverlags.

Wichtige Neuerscheinungen sowie unsere Empfehlungen und Veröffentlichungen, die es exklusiv beim BWS Fachverlag gibt: All das findest du direkt auf der Startseite unseres Onlineshops. Die praktische Suchfunktion ermöglicht dir darüber hinaus, gezielt Fachliteratur zu

recherchieren und online zu kaufen. In der Freizeit willst du auch mal einen Krimi lesen? Wir besorgen für dich jedes auf dem deutschen Markt erhältliche Buch. Einfach anrufen, mailen oder faxen!

DIE SCHWERPUNKTTHEMEN SIND:

- NEU IM BETRIEBSRAT
- ARBEITSRECHT
- BETRIEBSVERFASSUNG
- TARIFRECHT
- UN-MITBESTIMMUNG
- SOZIALRECHT
- WIRTSCHAFTSWISSEN
- KOMMUNIKATION
- ARBEITSORGANISATION
- DIGITALISIERUNG



**Fachliteratur auswählen und direkt bestellen – rund um die Uhr, an jedem Tag der Woche: Im Onlineshop des BWS Fachverlags findest du alles, was du für die Betriebsratsarbeit und dein Engagement benötigst.**

**KONTAKT**

Königsworther Platz 6 • 30167 Hannover  
Telefon: 0511 7631-416 • Fax: 0511 7631-775  
E-Mail: [bws-fachverlag@igbce.de](mailto:bws-fachverlag@igbce.de)



DAS LEXIKON FÜR DIE ARBEIT DER  
JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERTRETUNG

# Praxis der JAV von A bis Z

Der Herbst bringt spannende Veränderungen für alle JAV-Gremien mit sich – es stehen die Neuwahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretung in den Betrieben an und viele Gremien werden neu gegründet oder durch neue Mitglieder in ihrer Aufstellung verändert.

Wir möchten eure Arbeit in der JAV unterstützen und legen euch daher das bald erscheinende Buch „Praxis der JAV von A bis Z“ ans Herz. Das Nachschlagewerk wird euch den Einstieg ins Amt erleichtern und bietet euch ein umfassendes Basiswissen, praktische Hilfsmittel und einen Überblick über aktuelle Gesetzesänderungen. Unter mehr als 150 Stichwörtern werden Aufgaben, Rechte und Schwerpunktthemen verständlich und übersichtlich erläutert. Das Buch ist exakt auf eure Belange in der JAV zugeschnitten. Aktuelle Themen wie Künstliche Intelligenz, Hinweisgeberschutz und das Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (BVaDiG) werden einfach erklärt.

Das Buch ist der perfekte Begleiter für eure Tätigkeit in der JAV und hilft euch dabei, eure neuen Aufgaben erfolgreich zu meistern. Nutzt die umfassenden Informationen und praktischen Arbeitshilfen, um die Interessen eurer jungen Kolleg\*innen bestmöglich zu vertreten!

Das Buch erscheint im November 2024 und ist ab diesem Zeitpunkt über unseren Fachverlag bestellbar. Kontaktiert uns gerne unter 0511 7631-416 oder per E-Mail an [bws-fachverlag@igbce.de](mailto:bws-fachverlag@igbce.de).

CAROLIN SCHULZ ■



# Bowls, Bowls, Bowls – bunte Kunstwerke in Schalen

Food Bowls liegen voll im Trend. In den sozialen Netzwerken boomen Bilder und Rezepte der beliebten Schalen. Die bunten Gerichte sind nicht nur eine Augenweide – sie sind auch ernährungstechnisch echte Powerpakete! Sie sind reich an Vitaminen, Ballaststoffen und anderen wichtigen Nährstoffen, die eine ausgewogene Ernährung unterstützen. Ein weiterer Pluspunkt von Food Bowls ist ihre schnelle und unkomplizierte Zubereitung.

## WAS IST EINE BOWL?

Als Food Bowl bezeichnet man ein Gericht, bei dem alle Zutaten separat in einer Schüssel arrangiert und serviert werden. Dabei werden die einzelnen Bestandteile nicht vermischt, sondern für eine ansprechende Optik schön auf- und nebeneinander drapiert. Der Food-Bowl-Trend hat verschiedene Namen, die den Inhalt der Schalen mehr oder weniger genau beschreiben. Im Allgemeinen werden die Schüsselgerichte Food Bowl oder Buddha Bowl genannt, während Begriffe wie Veggie Bowl, Vegan Bowl, Rainbow Bowl oder Detox Bowl konkreter darauf hinweisen, was in den Schalen enthalten ist: vegetarische, vegane, farbenfrohe oder entgiftende Zutaten. Die vielseitigen Gerichte sind für jeden Ernährungsstil geeignet, sei es vegetarisch, Low Carb, glutenfrei oder vegan. Die meisten Food Bowls





lassen sich innerhalb weniger Minuten zubereiten, ohne großen Aufwand betreiben zu müssen. Aufgrund ihrer Vielseitigkeit eignen sich Bowls nicht nur für die Mittagspause – es gibt Bowl-Rezepte für jede Mahlzeit des Tages.

### **DIE KULINARISCHE REISE DER BOWL**

Der Trend zu Bowls, übersetzt „Schüsseln“, hat seine Wurzeln im traditionellen hawaiianischen Gericht Poké, was „in Stücke geschnitten“ bedeutet. Ursprünglich ein Street-Food-Gericht, fand Poké seinen Anfang durch einheimische Fischer, die ihren Fang mit Meersalz einrieben und mit Nussöl, Seetang und Meeresalgen würzten. Mit der Einwanderung japanischer Bürger in den 1970er Jahren wurde das Gericht um Reis erweitert, inspiriert vom japanischen Donburi, einer Art Sushi in Schüsselform. Einflüsse aus China und Korea brachten weitere Verfeinerungen wie Austernsoße, Shoyu oder Kimchi. Von Hawaii aus breitete sich das Gericht nach Kalifornien aus und wurde weltweit bekannt. Mittlerweile ist dieser Trend auch in Deutschland präsent.

### **DAS ZUBEREITUNGSPRINZIP DER BOWL**

Herzhafte Bowls beginnen oft mit einer kohlenhydratreichen Basis aus Nudeln, Kartoffeln, Reis oder Couscous. Dann folgen Gemüse oder eine Eiweißkomponente wie Fisch, Fleisch, Tofu oder Hülsenfrüchte. Zum Abschluss wird alles mit einer köstlichen Soße übergossen und mit bunten Toppings, oft Superfoods, garniert. Die Vielfalt der Bowls ermöglicht es, sie an den individuellen Geschmack anzupassen – egal ob für Veganer, Fleischliebhaber, Pescetarier oder Rohköstler. Die Kunst besteht darin, die Schüsseln so zu gestalten, dass sie eine Augenweide sind und der Appetit angeregt wird..

Unsere Rezepte auf den nächsten Seiten dienen als Inspiration. Die Zutaten können nach Geschmack und Verfügbarkeit kombiniert werden.

# FRÜHSTÜCKSBOWL

schnell und einfach

## ZUTATEN FÜR 1 PERSON

200 g	Himbeeren
2	Bananen
200 ml	Milch oder pflanzliche Alternative
3 EL	Haferflocken
1 EL	Leinsamen
2 EL	Kokosflocken



© stock.adobe.com/Vladislav Noseek

## ZUBEREITUNG

Zuerst die Himbeeren waschen und beide Bananen schälen. Eine Banane zusammen mit den Himbeeren (5 bis 6 Beeren für das Topping übrig lassen) und der Milch mit dem Pürierstab oder dem Mixer glatt pürieren. Das Fruchtpüree in eine Schüssel geben.

**Tipp: Falls du einen richtigen Sattmacher willst, kannst du unter dein Fruchtpüree noch gekochten Milchreis oder Graupen geben – schmeckt und stillt auch den größten Hunger!**

Die zweite Banane in Scheiben schneiden und zusammen mit den restlichen Himbeeren auf das Fruchtpüree geben. In einer Linie nebeneinander sieht es am schönsten aus. Anschließend Haferflocken, Leinsamen und Kokosraspeln daneben streuen und die Bowl direkt genießen.

mit vielen Vitaminen

# Buddha Bowl

mit Kichererbsen, Avocado und würzigem Hähnchen

## ZUTATEN FÜR 1 PERSON

40 g	Reis
75 g	Kichererbsen aus der Dose
4 TL	Olivenöl
1/2	Paprika, Farbe nach Wahl
100 g	Rotkohl
1/4	Zwiebel
125 g	Hähnchenbrustfilet
1/2	vorgereifte Avocado
	Salz, Pfeffer, Paprikapulver, Knoblauchpulver, schwarzer Sesam und etwas Rucola

## ZUBEREITUNG

1. Für die Buddha Bowl zunächst den Reis laut Packungsanweisung kochen und in eine geeignete Schüssel geben.
2. Danach die sehr gut abgetropften Kichererbsen in 2 TL Olivenöl anbraten. Sobald sie leicht braun sind, die Temperatur deutlich reduzieren und mit Paprikapulver, Pfeffer und Knoblauchpulver würzen. Dabei gut durchschwenken und dann zum Reis geben.



© stock.adobe.com/Zindorgr

3. Die Paprika und den Rotkohl in dünne Streifen schneiden und zu den Kichererbsen in die Schüssel geben. Die Zwiebel ebenfalls in dünne Streifen schneiden und hinzugeben.
4. Das Hähnchenfleisch in dünne Schnitzel schneiden und dann mit Salz, Pfeffer, Paprikapulver (wenig) und Knoblauchpulver würzen. In einer Pfanne 2 TL Olivenöl auf mittlere Hitze bringen und das Fleisch darin anbraten, bis es durchgegart ist. Dabei mehrere Male wenden.
5. Die Avocado in dünne Scheiben schneiden und dann zu den restlichen Zutaten in die Buddha Bowl geben. Alles mit etwas schwarzem Sesam und Rucola dekorieren und zusammen genießen.

# POKE BOWL

## ZUTATEN FÜR 2 PERSONEN

1 cm	Ingwer	200 g	Lachs
1–2	Knoblauchzehen	100 g	Reis
1	Frühlingszwiebel	1	Avocado
1 EL	Sojasoße	1	rote Paprika
0,5 EL	Reisessig	60 g	Rucola
1 EL	Sesamöl	1	Limette, in Schnit-
1 TL	Honig		ze geschnitten
0,5 TL	Chiliflocken	2 TL	Sesam

## ZUBEREITUNG

Ingwer und Knoblauch fein hacken, Frühlingszwiebel in dünne Ringe schneiden. Mit Sojasoße, Reisessig, Sesamöl, Honig und Chiliflocken zu einer Marinade vermengen. Lachs in etwa 2 cm große Würfel schneiden und mit der Marinade mischen. Im Kühlschrank mindestens 30 Minuten ziehen lassen.

Reis nach Packungsanweisung kochen und etwas abkühlen lassen.

klassisch mit  
Lachs

Avocado halbieren und den Kern entfernen. Eine Hälfte würfeln, die andere in Spalten schneiden. Paprika und Rucola waschen. Die Paprika in dünne Streifen schneiden. Alles in einer Schüssel hübsch anrichten. Dafür zuerst den Reis verteilen, dann den Lachs sowie das geschnittene Gemüse, den Rucola und die Limettenschnitze darauf platzieren. Zum Schluss mit Sesam bestreuen.

## NOCH MEHR TOPPINGS

Anstatt Lachs kannst du auch Thunfisch, Gambas, marinierten Tofu oder Chicken Teriyaki verwenden. Auch Karotten, Rotkohl, Edamame, Wakame, Gurken, Mango, Kimchi oder gegrillte Ananas schmecken in einer Poke Bowl. Probiere verschiedene Varianten aus!



© stock.adobe.com/timolina

# DESSERT-BOWL

## ZUTATEN FÜR 2 PERSONEN

4	geschälte und tiefgefrorene Bananen	1	Vanilleschote
		1	frische Banane
		2 EL	gehackte Mandeln
250 ml	Milch		
6 TL	Erdnussbutter	1 EL	Schokoflocken oder -tropfen
4 TL	Kakaopulver		

## ZUBEREITUNG

Einfach die Bananen mit Milch, Erdnussbutter, Kakao-pulver und etwas Vanillemark mixen. Den Smoothie in zwei Schüsseln füllen und mit Bananenscheiben, Mandeln und Schokoflocken garnieren.



© stock.adobe.com/vaasena

# APFELKUCHEN-BOWL

süß und super  
im Herbst

## ZUTATEN FÜR 2 PERSONEN

3	Äpfel	1 EL	Zimt
400 ml	Mandelmilch		Toppings:
100 g	Sojajoghurt		gehackte Mandeln,
4 TL	Apfelmus		Ahornsirup, Müsli, Apfel
4 EL	Haferflocken		

## ZUBEREITUNG

Die Äpfel waschen und grob würfeln. Zusammen mit der Mandelmilch, dem Sojajoghurt, dem Apfelmus, den Haferflocken und dem Zimt in einen Mixer geben und zu einem dickflüssigen Smoothie pürieren.

Den Apfelkuchen-Smoothie auf Schüsseln aufteilen und mit gehackten Mandeln, Ahornsirup, Müsli und fein gewürfeltem Apfel bestreuen.



© iStock.com/Witizna

**SUDOKU**

Jede Zeile und Spalte sowie jedes Quadrat (je 9 Felder) muss mit den Zahlen 1 bis 9 ausgefüllt werden, ohne die Zahlen innerhalb der Zeile oder der Spalte oder des Quadrats zu wiederholen.

			9	7				4
	5	3	2					6
6				5	3			1
3		6				5		9
		2		3		4		
7		5				1		2
8			1	7				3
5				6	7	1		
2			3	8				

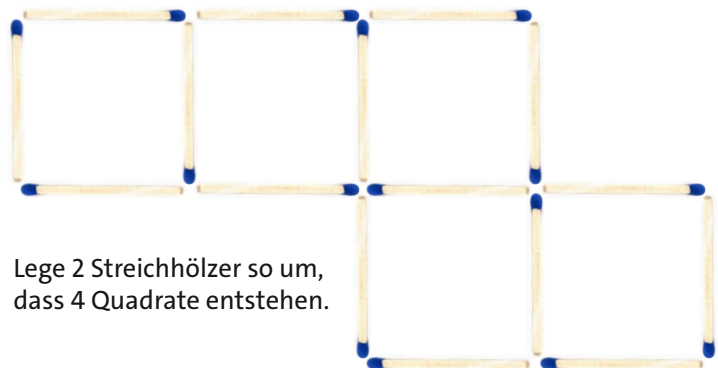
		4			5		9	8
3						7		4
			3	6	4			
	4				7	6		2
				8				
9		7	6				5	
			9	2	6			
5		8						6
6	9		4			1		

			2	8				
		4	1					8
	8	3				2		
	3					7		
2			5	1	8			9
		5					4	
		9				6	2	
7				5	4			
			6	1				

Sudoku-Rätsel: © KanZuT.de



© iStock.com/jamesBrey, ivanmateev



Lege 2 Streichhölzer so um, dass 4 Quadrate entstehen.



Illustrationen: © stock.adobe.com/ balabolka

KREUZWORTRÄTSEL MIT GEWINNSPIEL (siehe auch nächste Seite)

Gemüsepflanze	Heizgerät	Bruder Jakobs im A. T.	Fischfanggerät	Prophet	↓	Ackergerät	↓	Einfall, Gedanke	kleines Krestier	↓	Verpackungsgewicht	anstelle von	↓	junges Waldtier	Harnstoff (lateinisch)	norwegischer Dichter (Henrik)	↓						
↳	↳	↳	↳			oberste Dachkante	↳					nicht klar, nicht durchsichtig	↳				⊙ 4						
Europ. Weltraumorganisation (Abk.)				tapferer Mann, Heros	↳				süd-deutsch: Lohn, Gehalt	↳						Baumwollhemd (engl.)							
Jugendstadium mancher Tiere						oberhalb von etwas	↳				⊙ 12	Behauptung, Leitsatz	↳										
↳				Ärger, Wut	↳				Frachtschiff	↳							⊙ 1						
Schlag, Streich (französisch)		Weltreligion		Vorname Presleys	↓	<p>© stock.adobe.com/Jenny Sturm</p>						Rennbeginn		Hauptschlagader		Gesichtsfarbe							
unbestimmter Artikel	↳																⊙ 10						
↳																		unanständiger Witz					
von Wasser umgebenes Land	Vorraum, Flur		unverheiratet															Baustoff	Mahlzeit; Nahrung		Viper, Giftschlange		
span. Maler (Salvador)	↳																			⊙ 6			
↳																		nicht hungrig	↳			⊙ 9	
Stadt in Südf frankreich		persönl. Fürwort (3. und 4. Fall)		großes Gewässer	↳														sich äußern, sprechen		Fecht-waffe	schwed. Chemiker u. Erfinder (Alfred)	
Klebe-mittel	↳																						
↳																			römi-scher Kaiser	↳			
Turner-stellung	Kfz-Zeichen Cham		Name zweier Rhein-zuflüsse		ständig, stets							Kamera-zubehör	↳	frühere ital. Währung (Mz.)	korea-nischer Kampf-sport	Gewürz-, Heil-pflanze	↳	frei zu-gänglich	↳	schwed. Schrift-stellerin (Selma)		afrik. Staat am Golf von Guinea	
↳						Betreu-ung von Senioren	↳																
Unpar-teischer b. Sport (Kzw.)		Schilf, Röhricht		Mutter Jesu			⊙ 3			Abk.: me-dizinisch-techn. Assistent		Flam-men-zeichen	↳										
↳						Strecke bis zum Stillstand (Kfz)	↳							Vogel-nest mit Eiern		akusti-sches Alar-m-gerät							
Stadt-teil von New York	franz. Film-komiker (Louis de)		Böses, Unange-nehmes	Auswir-kung, Ergebnis	↳					Winkel-funktion (Mathe-matik)	↳	früherer äthio-pischer Titel	↳	⊙ 2									
Brand; Schieß-befehl	↳					Sinnes-organ	↳	Frage-wort	⊙ 7			gebilde-te, kultiv-ierte Frau	ital. Barock-maler (Guido)										
↳				dt. Bundes-präsi-dent (Jo-hannes)	somit, mithin	↳				fried-licher Zustand	↳					ältester Sohn Noahs							
Ver-kaufs-stand		Verlobte, zu-künftige Ehefrau						deutsche Pop-sängerin	↳					kleine Metall-schlinge									
↳						Zah-lungs-mittel	↳					Kosten anteil-mäßig ver-teilen	↳										
weibl. griech. Sagen-gestalt		durch-triebene Person						Fluss zur Seine	↳					Geheim-gericht			⊙ 8						

## KREUZWORTRÄTSEL MIT GEWINNSPIEL

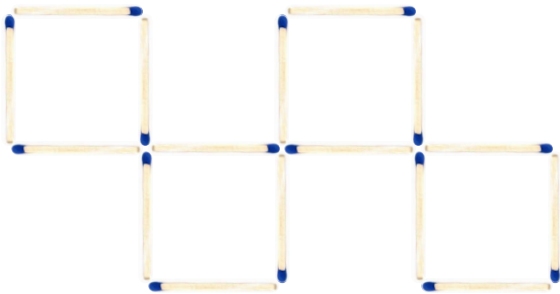


© stock.adobe.com/Jenny Sturm

Hier ein wenig Rätselspaß für dich. Wenn du das Rätsel auf der vorherigen Seite löst und uns das Lösungswort bis zum 30. September 2024 mit dem Hinweis „Kreuzworträtsel“ an unsere E-Mail-Adresse [dasoriginal@igbce.de](mailto:dasoriginal@igbce.de) sendest, nimmst du an unserem Gewinnspiel teil. Unter allen richtigen Einsendungen verlosen wir drei BWS-Goodie-Bags mit vielen verschiedenen Überraschungen für dich. Die exakten Teilnahmebedingungen findest du auf unserer Website unter <https://www.igbce-bws.de/ueber-uns/gewinnspiel-bws-navigator>.

1      2      3      4      5      6      7      8      9      10      11      12

### #LÖSUNGEN



IDEE:  
ZÜNDENDE



GUT  
VERSTECKT:

4	5	2	3	6	1	9	8	7
7	6	8	9	2	5	4	1	3
3	1	9	8	4	7	6	2	5
6	9	5	7	3	2	8	4	1
2	4	7	5	1	8	3	6	9
8	3	1	6	9	4	7	5	2
1	8	3	4	5	9	2	7	6
9	2	4	1	7	6	5	3	8
5	7	6	2	8	3	1	9	4

6	9	3	4	5	8	1	2	7
5	2	8	7	3	1	9	4	6
4	7	1	9	2	6	5	8	3
9	3	7	6	4	2	8	5	1
2	1	6	5	8	3	4	7	9
8	4	5	1	9	7	6	3	2
7	8	9	3	6	4	2	1	5
3	5	2	8	1	9	7	6	4
1	6	4	2	7	5	3	9	8

2	7	1	3	8	4	6	9	5
5	3	4	9	2	6	7	1	8
8	6	9	1	7	5	2	4	3
7	4	5	8	6	9	1	3	2
9	8	2	5	3	1	4	6	7
3	1	6	7	4	2	5	8	9
6	9	7	4	5	3	8	2	1
4	5	3	2	1	8	9	7	6
1	2	8	6	9	7	3	5	4

SUDOKU:

**Herausgeber**

**Gesellschaft für Bildung, Wissen,  
Seminar der IGBCE mbH**

Königsworther Platz 6  
30167 Hannover

**Verantwortlich**

Birgit Biermann  
Anna Engfer  
Marc Welters

und

**BWS Fachverlag GmbH**

Königsworther Platz 6  
30167 Hannover

**Verantwortlich**

Peter Wind

**Redaktion**

Timo Bünger  
Natascha von Morgenstern  
Carolin Schulz

**Text**

Timo Bünger  
Doreen Köstler – federworx.de  
Natascha von Morgenstern  
Carolin Schulz  
Syskom Werbeagentur GmbH

**Lektorat**

Susanne Creutz

**Konzeption und Gestaltung**

Syskom Werbeagentur GmbH

**Druck**

QUBUS media GmbH  
Beckstraße 10, 30457 Hannover

Der Inhalt der Zeitung ist nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden. Haftung und Gewähr für die Korrektheit, Aktualität, Vollständigkeit und Qualität der Inhalte sind jedoch ausgeschlossen.

Redaktionsschluss: 06.08.2024



IGBCE BWS GmbH | Königsworther Platz 6 | 30167 Hannover  
Telefon: 0511 7631-336 | Fax: 0511 7631-775 | E-Mail: [bws@igbce.de](mailto:bws@igbce.de)  
[www.igbce-bws.de](http://www.igbce-bws.de)



Bleibe immer informiert und baue  
dein Netzwerk aus!

