



BWS
WIR SIND DAS ORIGINAL

NAVIGATOR

Aktuelles Wissen und Weiterbildungsangebote für eine erfolgreiche Arbeit der Interessenvertretung

Mitbestimmung im Betrieb beginnt mit euch!



GEMEINSAM
DEMOKRATIE
LEBEN

Rückblick auf die
17. BR-Jahrestagung

Stereotype am
Arbeitsplatz – Generationen
im Spannungsfeld von
Tradition und Wandel

Ein Abschied mit
Weitblick: Peter Wind

Unsere Tagungszentren:
Raum für viele Anlässe und
tolle Events



*Redaktionsteam:
Lennart Helal, Karrar Oleiwi und
Natascha von Morgenstern (v.l.n.r.)*

© Lennart Helal

Liebe Leserin, lieber Leser,

das Jahr 2024 neigt sich langsam dem Ende zu und wir blicken auf eine ereignisreiche Zeit voller Wandel und neuer Perspektiven zurück. In dieser Ausgabe des „Navigator“ möchten wir dir nicht nur ein Resümee bieten, sondern auch einen Ausblick auf die Zukunft geben.

Besonders prägend war unsere diesjährige Jahrestagung, auf der Dr. Auma Obama über den gesellschaftlichen Wandel gesprochen hat, insbesondere im Hinblick auf die Generationen Y und Z. Ihre Überlegungen zur veränderten Arbeitsweise und zu den Werten dieser Generationen geben uns wichtige Impulse, gerade in einer Zeit, in der sich Arbeitsformen und -umfelder rasant verändern. Dies greift auch unser Artikel zu den Stereotypen von Generationen auf, in dem wir die gängigen Klischees hinterfragen. Der generationenübergreifende Austausch bietet uns viele Chancen, die wir in Zukunft stärker nutzen wollen, um besser auf die Bedürfnisse und Potenziale jeder Altersgruppe eingehen zu können.

Ein weiteres zentrales Thema dieser Ausgabe ist Demokratie. Gerade in Zeiten, in denen demokratische Strukturen immer wieder auf die Probe gestellt werden, möchten wir dir in einem Artikel einige Tipps und Denkanstöße mit auf den Weg geben, wie wir Demokratie aktiv mitgestalten und schützen können – sowohl im betrieblichen als auch im gesellschaftlichen Kontext.

Auch innerhalb unseres Teams hat sich einiges getan. Wir verabschieden unseren langjährigen Geschäftsführer Peter Wind, der die BWS über viele Jahre hinweg erfolgreich gelenkt hat. In einem Interview teilt Peter in dieser Ausgabe seine Erfahrungen und gibt persönliche

Einblicke in seine Zeit als Geschäftsführer. In der letzten Ausgabe haben wir bereits den neuen Geschäftsführer Marc Welters vorgestellt, der nun die Leitung übernimmt und mit frischen Ideen vorangeht. Gleichzeitig freuen wir uns, Lennart Helal als neues Teammitglied willkommen zu heißen. In einem Interview gibt er spannende Einblicke in seine Aufgaben und seinen Beitrag zur Redaktion des „Navigator“.

Ein weiteres Highlight dieser Ausgabe ist die Vorstellung unserer Tagungszentren, die seit dem 1. Juli unter der Flagge der BWS stehen. Ab sofort kannst du die Räumlichkeiten auch für deine eigenen Veranstaltungen und Tagungen buchen. Diese neuen Möglichkeiten bieten dir ein einladendes Umfeld für unterschiedliche Formate.

Um dich auf die bevorstehende Vorweihnachtszeit einzustimmen, haben wir auch einige leckere Rezepte zusammengestellt. Sie sollen dir die kalten November- und Dezembertage versüßen. Für ein bisschen Spaß und Unterhaltung sorgt ein Rätsel, das perfekt in die besinnliche Zeit passt.

Diese letzte Ausgabe des Jahres 2024 erreicht dich im November und soll dich durch die letzten Wochen des Jahres begleiten. Wir wünschen dir viel Freude beim Lesen, eine besinnliche Vorweihnachtszeit und einen guten Start ins neue Jahr.

Bis in 2025!

Herzliche Grüße
Dein Navigator-Team

#EIN ABSCHIED MIT WEITBLICK
Im exklusiven Interview reflektiert Peter Wind über die tiefgreifenden Veränderungen und Erfolge der letzten Jahre. **Seite 18**

© photovision-dh.de

#RÜCKBLICK AUF DIE 17. BR-JAHRESTAGUNG

Dr. Auma Obama, Schwester des früheren US-Präsidenten Barack Obama, eröffnete den zweiten Podiumstag und rückte in ihrem Plädoyer den Menschen in die Mitte der Gesellschaft.

Seite 10

© Lennart Heil

© iStock.com/Vjorn

#GEMEINSAM DEMOKRATIE LEBEN

Du lebst Demokratie jeden Tag. Mitbestimmen, für Kolleg*innen eintreten, transparent arbeiten – all das sind demokratische Prozesse. Doch diese Prozesse sind nicht nur auf das politische System beschränkt. Sie müssen im Arbeitsalltag aktiv gestaltet werden.

Seite 34

© stock.adobe.com/sabelskaya

#STEREOTYPE AM ARBEITSPLATZ

Generationen im Spannungsfeld von Tradition und Wandel – Wie Vorurteile abgebaut und die Potenziale aller Generationen genutzt werden können

Seite 42

06

#RÜCKBLICK AUF DIE 17. BR-JAHRES-TAGUNG
Wir Betriebsräte sind gefordert!

© photovision-dh.de

16

#RÜCKBLICK AUF DIE K.I.T-TAGE 2024
Vorteile von KI in der Betriebsratsarbeit nutzen

© DALL•E KI generiert, Bearbeitung Syskom Werbeagentur GmbH

18

#EIN ABSCHIED MIT WEITBLICK
Herausforderungen, Erfolge und Zukunftsaussichten

© Lennart Helal

22

#UNSERE TAGUNGSZENTREN
Raum für viele Anlässe und tolle Events

© Fotodesign Wintz, www.jowintz.de

24

#AUS DEN BETRIEBEN
Interview mit Betriebsrat Lothar Steinwegs

© Astrid von Salzen

27

#WEITERBILDUNG
Kurzübersicht Präsenzseminare 1. Quartal 2025

© photovision-dh.de

34

MIT POSTER ZUM ENTNEHMEN

#GEMEINSAM DEMOKRATIE LEBEN
Wie du in der betrieblichen Mitbestimmung den Unterschied machst

40

#5 STERNE FÜR DIE BWS
Das Magazin „Stern“ zeichnet uns mit der höchsten Kategorie aus!

© iStock.com/matdesign24

42

#STEREOTYPE AM ARBEITSPLATZ
Generationen im Spannungsfeld von
Tradition und Wandel

Illustrationen: © stock.adobe.com/sabelskaya

48

#NACHGEFRAGT:
MENSCHEN BEI DER BWS
Interview mit Lennart Helal

© Karrar Oleiwi

50

**#BILDUNG IM ZEITALTER DER
WISSENSEXPLSION**
Neues aus dem Seminarprogramm

© stock.adobe.com/muhammad yaseen

56

#VORSCHAU 2025
Übersicht über die Veranstaltungen im
kommenden Jahr

© shino photography

58

#WEITERBILDUNG
Kurzübersicht WebSeminare
1. Quartal 2025

© iStock.com/filadendron

62

#KURZ ERKLÄRT
Wichtige Begriffe rund um die Arbeit
von Interessenvertretungen

© iStock.com/amilakkus

65

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

© BWS Fachverlag GmbH

66

#BUCHTIPP

Die aktuellen aushangpflichtigen
Gesetze 2025

© bund-verlag.de

67

#NACHGEFRAGT: MENSCHEN BEIM BWS FACHVERLAG

Interview mit Julia Wokittel

© Karrar Olewi

68

FEIERABEND • SPASS •
WOHLBEFINDEN

#FOOD-TRENDS

Essen wie auf dem Weihnachtsmarkt –
weihnachtliche Rezepte

© iStock.com/SHansche

74

#RÄTSEL

Kreuzworträtsel mit Gewinnspiel –
wir verlosen drei BWS-Goodie-Bags

© iStock.com/Nataliia Pyzhova

75

#BASTELESPASS

Weihnachtliche Geschenkanhänger zum
Ausschneiden

© iStock.com/Nataliia Pyzhova

77

#IMPRESSUM

Herausgeber, Autorenteam und Klein-
gedrucktes

© iStock.com/froxx



© photovision-dh.de

RÜCKBLICK AUF DIE 17. BR-JAHRESTAGUNG

Wir Betriebsräte sind gefordert!

Michael Vassiliadis, Vorsitzender der IGBCE, war erstmalig nicht bei der BR-Jahrestagung zugegen. Der Grund: Er war kurzfristig nach Brüssel berufen worden, um dort das Setzen der Agenda zum „Industrial Green Deal“ auf europäischer Ebene zu beraten. Ganz fehlte er aber nicht. Per halbstündiger Videobotschaft läutete er die Tagung in dem voll besetzten Plenum ein.

Das erste Mal nicht bei der BR-Jahrestagung, und das, obwohl er diese einst selbst ins Leben gerufen hat. Das Bedauern war Michael Vassiliadis während seiner Videobotschaft anzumerken, letztlich aber waren die anstehenden und zu gestaltenden Aufgaben, die der „Industrial Green Deal“ für Unternehmen und Beschäftigte in Deutschland und Europa mit sich bringen wird, zu gewichtig, um dort zu fehlen. „Der Begriff ‚Industrial‘ wurde jüngst ergänzt“, erklärte Vassiliadis, „was zeigt, dass wir eine klare Vision und Zukunftsperspektive für die Industrie in ganz Europa brauchen. Das Setzen der Agenda ist für die Unternehmen, in denen ihr in den Betriebsräten und wir als IGBCE Verantwortung tragen, maßgeblich. Denn hier konzentriert sich die energieintensive Industrie, die Basisindustrie, die auch im Folgenden in den Wertschöpfungsketten andere Industrien in Deutschland und Europa versorgt. Dieses Netzwerk steht unter Druck.“

© Stefan Koch



Michael Vassiliadis, Vorsitzender der IGBCE

ATTRAKTIVITÄT INDUSTRIELLER ARBEITSPLÄTZE

In seinem Impulsreferat fasste Vassiliadis weitere ausschlaggebende Punkte der aktuellen Situation für die Arbeitnehmer*innen in den hiesigen Unternehmen zusammen und wies auf die geopolitischen Veränderungen und die militärischen Konflikte hin, die die globalen Verhältnisse neu konfiguriert haben. „Es scheint, als sei die Phase der völlig freien Handelsbeziehungen, eines dynamischen Wachstums, insbesondere in den Ländern, die vorher hinter dem eisernen Vorhang verschlossen waren, dass diese Nachholeffekte, die uns als Exportland einst sehr geholfen haben, dass sich das Ganze beruhigt hat. Das schlägt durch auf Deutschland und auf ganz Europa. Die geopolitischen Veränderungen haben aber zudem die Frage nach unserer Rohstoffversorgung neu aufgeworfen – gerade in Deutschland. Das ist für uns alle, aber auch für die Unternehmen merkbar. Diese Situation ist nicht einfach und wird sich nicht in Luft auflösen. Die Standort- und Rahmenbedingungen für unsere Industrien haben sich massiv verändert.“ Mit verantwortlich dafür sei auch der Fachkräftemangel, der auf die Zukunftsfähigkeit der Industrien drückt und sich auch negativ auf die Attraktivität der industriellen Arbeitsplätze auswirkt.

DISKUSSION WIRD KONKRET

Die Fülle von Veränderungen macht das Agieren starker Betriebsräte notwendig. „Das alles sind Dynamiken, die schon schwerwiegend genug sind. Hinzu gekommen ist die Transformation hin zu einer ökologisch verträglichen und klimaschonenden Industrie und Produktion. Dieser Weg, auf dem Deutschland und Europa Vorbilder sein wollen, belastet natürlich zumindest in der Übergangsphase zusätzlich unsere Industrien. In der Summe all dieser Herausforderungen sind wir an einem Punkt, wo für viele Unternehmen die Zukunftsperspektiven

unsicherer geworden sind. Und was tun Unternehmen, die unter Druck stehen? Sie setzen auf eine profane, aber für sie als sicher erscheinende Maßnahme: Sie bauen Personal ab und sie betreiben Kostenmanagement. Und an dieser Stelle befinden wir uns gerade“, so der IGBCE-Vorsitzende. In den zurückliegenden Jahren seien die Diskussionen rund um die Transformation eher abstrakt geprägt gewesen. „Heute werden sie nun konkret – zumindest bei der Frage nach Investitionen zur Zukunftssicherung unserer Standorte und auch bei der Frage nach Kostenmanagement und Personalabbau.“



INFRASTRUKTUR NICHT „STATE OF THE ART“

Als klaren Standortnachteil, bei dem dringend Investitionsbedarf besteht, nannte Vassiliadis unter anderem die Infrastruktur Deutschlands „von der Bahn bis zur Digitalisierung“ und stellte fest, dass sie nicht „State of the Art“ sei. „Das wäre aber eine Voraussetzung, um Investitionen in unsere Standorte voranzubringen!“ Gleichzeitig rief er die Betriebsratsmitglieder dazu auf, an den entscheidenden Stellen aktiv zu werden. „Wir befinden uns am Ende der Schönrede. Wir als Gewerkschaft und als Betriebsrätinnen und Betriebsräte müssen darauf pochen, dass Zukunftsinvestitionen getätigt werden – für gute Arbeit und Arbeitsplätze. Von allein kommt das nicht.“

Fortsetzung →

MENSCHEN KONTROLLIEREN MASCHINEN

Es dürfe niemals dazu kommen, dass alles auf den Schultern der Kolleginnen und Kollegen, der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abgeladen werde, egal ob dies geschehe, weil sie die Investitionen zu tragen haben, oder sogar ihre Jobs verlieren. Dabei gehe die Zukunftssicherung der Standorte mit dem Einbinden neuer Technologien einher. Es gelte, mithilfe von neuer Technologie produktiver zu werden und sie gleichzeitig so effektiv einzusetzen, dass sie sich nicht arbeitsplatzgefährdend auswirkt. Künstliche Intelligenz, kurz KI, könne dabei viele Vorteile bieten, müsse aber stets von Menschen kontrolliert werden. „Das ist allein deshalb wichtig, um die Verantwortung nicht den Maschinen zu überlassen“, sagte Vassiliadis, der sich die Überleitung zu diesem Thema zu Testzwecken von einem Chatbot hatte schreiben lassen, wie er augenzwinkernd hinzufügte.



© iStock.com/da-kuk

„Die KI verändert unsere Welt. Sie kann gemeinsam mit Menschen Arbeiten übernehmen, die bislang ausschließlich von Menschen

ausgeführt wurden. Gleichzeitig sind wir in den Betriebsräten gefordert, die Arbeitswelt von morgen nicht nur effizienter, sondern auch verträglich zu gestalten.“ KI berge zudem Chancen, dem Fachkräftemangel zu begegnen. Entscheidende Aufgaben der Betriebsräte seien dabei fünf Punkte: Mitbestimmung bei der Einführung der KI, Schutz vor Überwachung und Kontrolle durch die KI, Sicherung der Beschäftigung, Gestaltung einer humanen Arbeitswelt sowie Dialog und Aufklärung. Auch diese Aufzählung hatte der Chatbot nach Aufforderung von Vassiliadis autark ausgegeben.

SICHERHEIT UND STABILITÄT

Final nahm der IGBCE-Vorsitzende zu den aktuellen politischen Dynamiken in Deutschland Stellung und forderte die Anwesenden auf, es ihm gleichzutun, indem sie sich in ihren Betrieben, an den Orten, an denen Menschen zusammenkommen und miteinander arbeiten, klar gegen Radikalisierung, Wut und das Schüren von Ängsten positionieren. „Es gilt, Sicherheit

und Stabilität zu gewährleisten, Ängste zu nehmen, den Menschen zuzuhören und ihre Bedürfnisse wahrzunehmen.“ Es gehe um die Frage, was Arbeitgeber und Politik für die Zukunft dieses Landes tun und wie wir diese Zukunft, in der Menschen im Mittelpunkt stehen, mitgestalten, so Vassiliadis weiter. „Wir brauchen einen glaubhaften technologischen Zukunftsprozess. Das können wir nicht mit den Radikalen machen.“

ZENTRALE THEMEN ALS WORDCLOUD

Das mit viel Applaus bedachte Impulsreferat leitete umgehend die Umfrage nach den Themen ein, die von den Betriebsrät*innen mitgebracht worden waren und zu denen sie sich mit den Kolleg*innen und den



© photovision-dh.de

IGBCEler*innen austauschen wollten. Dazu konnten sie von den Plätzen aus einen QR-Code auf der Leinwand absammeln und ihr Thema eingeben. Die Wordcloud zeigte zentrale Begriffe aus den Betrieben heute und in Zukunft: Standortsicherheit, Austausch, Demografie, Arbeitszeiten, Personalplanung, Qualifizierung, Familie, Fachkräftemangel und Kommunikation in der Zukunft. „Wir bilden diese eure Themen in diesen Tagen nahezu alle ab“, stellte Stefan Leinberger aus der IGBCE-Abteilung Betriebspolitik fest. Gleichzeitig regte er die Anwesenden an, die Zeit der BR-Jahrestagung zu nutzen, um Fragen aus den Betrieben rund um die Betriebsratsarbeit zu stellen, sobald sie auftauchten.

Preiswürdige Betriebsratsarbeit 2024

Zum 16. Mal wird 2024 unter der Schirmherrschaft von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil der Deutsche Betriebsräte-Preis vergeben. Nominiert sind auch in diesem Jahr Betriebsräte, die Arbeitsbedingungen verbessert, Arbeitsplätze erhalten, kurz: Unternehmen vorangebracht haben. Denn das macht gute Betriebsratsarbeit aus: Sie bringt die Beschäftigten und die Unternehmen nach vorne – auch wenn es mal eng wird.



Stefan Soltmann,
IGBCE-Abteilung
Betriebspolitik

© photovision-dh.de

Stefan Soltmann, IGBCE-Abteilung Betriebspolitik, führte die anwesenden Betriebsratskolleg*innen mit motivierenden Inhalten in den Themenbereich „Betriebspolitik konkret“ ein. Unter anderem wies er auf das digitale Zugangsrecht hin, auf Beteiligungen und Befragungen der Mitarbeiter*innen sowie auf Vielfalt im Betrieb: „Vielfalt heißt, dass man die Person als Menschen sieht. Es ist wichtig, dass man in den Dialog kommt und sich zuhört. Das ist ein ernstes betriebspolitisches Thema. Das solltet ihr einfordern“, sagte Soltmann, bevor er zu den Punkten Zukunft und Standortvereinbarungen Stellung bezog und zu den nominierten Betriebsräten überleitete. „Wie gelingt es, Zukunftsvereinbarungen abzuschließen? Wie erreicht man Investitionen in den Standort? Das ist kein Wunschkonzert. Der Grundsatz gilt: Der Betrieb zählt. Um eine gute Standortvereinbarung hinzukriegen, muss man alle ins Boot holen.“ Genau dies hatten die Betriebsräte vom Betriebsrätenetzwerk Chemiestandort Stade, von Huhtamaki Foodservice Germany aus Alf und vom Unternehmen GlaxoSmithKline Biologicals aus Dresden getan.

DIE NOMINIERTEN

Sie alle haben im Rahmen von „Stellenerhalt durch Solidarität“ ihre Unternehmen durch erstklassige und intensive Betriebsratsarbeit dazu gebracht, Arbeitsplätze zu erhalten und auszubauen und in die jeweiligen Standorte zu investieren. Als kurzes Beispiel seien hier die Betriebsräte Peter Mißbach und Eric Jacob genannt, die mit ihren Kolleg*innen in dem traditionsreichen, global agierenden Unternehmen GlaxoSmithKline Biologicals, das primär Grippe- und Reiseimpfungen herstellt, trotz düsterer Prognosen und Einsparvorgaben von Unternehmensseite ihre Betriebsratsarbeit vorantrieben und durchzogen, indem sie in langwierigen Prozessen alle ins Boot holten – von der Unternehmensspitze bis zu den Beschäftigten. Die Corona-Pandemie hatte deutliche Spuren hinterlassen. Der Absatz von Reise- und Grippeimpfungen war eingebrochen, der ursprünglich geplante Ausbau des Betriebs wurde gestoppt. Stattdessen galt die Doktrin, die Standortkosten um 10 Prozent bzw. 10 Millionen Euro zu senken. Maßnahmen? Klar: Stellenabbau. Der Betriebsrat entwarf unter anderem Modelle, nach denen die Beschäftigten, statt gefeuert zu werden, in der arbeitsfreien Zeit auf Fort- und Weiterbildungen gehen sollten. Gegriffen hat zudem eine entgeltwirksame Reduktion der Arbeitszeit für 12 Monate auf 35 Stunden pro Woche



Die Nominierten für den Deutschen Betriebsräte-Preis
 Links: Oliver Elsen, Christian Deppe, Thomas Melin und Jonas von Holt, Betriebsratsvorsitzende, BR-Netzwerk Chemiestandort Stade
 Mitte: Dieter Mainzer, Betriebsratsvorsitzender Huhtamaki Foodservice Germany Operations GmbH & Co. KG
 Rechts: Eric Jacob, stellvertretender Konzernbetriebsratsvorsitzender, und Peter Mißbach, Betriebsratsvorsitzender der GlaxoSmithKline Biologicals NL der SB Pharma GmbH & Co. KG

© photovision-dh.de

PARADEBEISPIELE FÜR 1-A-BETRIEBSRATS-ARBEIT

Der Betriebsrat schuf unter anderem neue Arbeitszeitmodelle und einen grünen Tisch zwischen Arbeitgeberseite und Betriebsrat und verhandelte andererseits mit den Mitarbeiter*innen – alle mussten schließlich mitziehen. Dazu gehörte auch, dass man sich untereinander sichtbar solidarisierte und so Zusammenhalt und Vertrauen aufbaute. Bis alles nach Wochen final fixiert werden konnte, wurden über 130 Dokumente vom Betriebsrat erstellt und geprüft und von allen unter-

zeichnet. Das Ergebnis: Es wurden mehr als 10 Millionen Euro eingespart und alle Arbeitsplätze konnten erhalten bleiben. Ein Paradebeispiel, das ebenso wie die Betriebsratsarbeit der Kolleg*innen aus Stade und aus Alf zeigt: Es geht, wenn alle an einem Strang ziehen – Geschäftsführung und Beschäftigte unter der Leitung eines starken Betriebsrats. Wir drücken allen Nominierenden die Daumen für die Verleihung des Deutschen Betriebsräte-Preises 2024, auf der sie alle am 7. November 2024 in Bonn geehrt werden!



Es geht nicht um höher, schneller, weiter



© photovision-dh.de

Dr. Auma Obama, Schwester des früheren US-Präsidenten Barack Obama, eröffnete den zweiten Podiumstag und rückte in ihrem Plädoyer den Menschen in die Mitte der Gesellschaft. Gleichgewichte zwischen Arbeit und Sozialem müssten wieder geschaffen werden, dann, so die Wissenschaftlerin, würde es auch mit der Transformation klappen, die gemeistert werden soll. Für ihre Darstellung der Sachverhalte erntete Dr. Auma Obama viel Applaus von den Anwesenden.

Studium an der Uni Heidelberg, Promotion in Bayreuth, weiteres Studium an der Hochschule Berlin, Dozentin an der University of Reading (UK), Journalistin, Buchautorin, Referentin, Menschenrechtlerin – die Liste der Wirkungsstätten und Auszeichnungen von Dr. Auma Obama würde den Rahmen dieses Artikels sprengen.

Die Gründung ihrer Stiftung „Sauti Kuu Foundation“ in Kenia, die seit 2011 auch in Deutschland registriert ist, zu erwähnen, ist dagegen ein Muss. Ziel der Stiftung ist es, finanziell und sozial benachteiligten Kindern und Jugendlichen eine Stimme zu geben, ihnen zu helfen, das eigene Potenzial freizusetzen, und sie zu befähigen, das eigene Leben zu verbessern.

„Du kannst alles werden, was du willst“,

ist daher eine Kernbotschaft in der Arbeit von Dr. Obama mit Kindern und Jugendlichen – ein Standpunkt, der bei der Podiumsdiskussion kontrovers diskutiert wurde. Dabei wurde stets deutlich, dass Dr. Obama ihre Thesen nicht aus der Luft greift, sondern sie mit eigenen Erfahrungen wirksam untermauern kann.

EGO STEHT IM FOKUS

© stockadobe.com/Saim Art



Einblicke in die Arbeitsauffassung zukünftiger Arbeitskräfte, die in den Unternehmen und Betrieben gebraucht werden, lösten Aha-Effekte im Plenum aus. So verglich Dr. Obama einige der Angehörigen der Generation „Gen Z“ und der Generation „Millennium“ mit Schmetterlingen: Die jungen Leute seien wunderschön und intelligent, würden aber auch schnell weiterziehen wollen. „In der heutigen Gesellschaft geht es oft nur um einen selbst. Das ist das, was bei den ‚Millennials‘ und ‚Gen Zees‘ ankommt. Sie haben das Gefühl, dass niemand an sie glaubt. Deswegen haben sie keine Loyalität der Gesellschaft gegenüber, auch wenn sie sich Sorgen um die Umwelt machen und um die gesellschaftlichen Umstände. Diese Spaltung zwischen uns und den ‚Millennials‘ und ‚Gen Zees‘ kann nur überwunden werden, wenn wir anfangen, uns wirklich mit ihnen auseinanderzusetzen, und ihnen einen Platz in der Gesellschaft einräumen, um wirklich am Geschehen beteiligt zu werden. Wenn wir das nicht tun, werden sie sich eventuell diesen Platz erzwingen und uns außen vor lassen. Die Demonstrationen in Kenia, auch wenn sie nicht gelungen sind, haben gezeigt, was passieren kann, wenn die jungen Leute ihre Stimme erheben.“

LANG NACHHALLENDES STATEMENT

Das Menschliche wiederzuentdecken, danach zu streben, zu handeln und es zu beherzigen, damit traf Dr. Obama bei den Zuhörer*innen auf den Punkt.

„Sie schauen mich an und denken: Afrikanerin, Frau, schwarz. Was Sie nicht denken, ist: Mensch. Wir haben Probleme mit dem Anderssein. Aber ich sage Ihnen: Wenn Sie mit mir etwas zu tun haben wollen, müssen Sie mich als Menschen sehen. Denn wenn wir uns als Menschen sehen, gibt es keine Unterschiede zwischen uns.“

Ein Statement, das lange über den Vortrag und die anschließende Diskussion hinaus nachhallte. In An-

betracht dessen stellt sich die Frage, warum wir es in der Gesellschaft dann nicht einfach so tun: uns nur als Menschen sehen. Dazu Dr. Auma Obama: „Weil wir Angst voreinander haben. Wir konkurrieren miteinander. Die westlichen Kulturen sagen uns, wir können nur dann Erfolg haben, wenn wir den anderen besiegen, ihn ausstechen. So ist das Bildungssystem aufgebaut, das Konkurrieren im Sport, in der Politik, in der Gesellschaft – es geht immer um Anerkennung. Das Miteinander, das sich gegenseitige Respektieren und den anderen Platz einzuräumen, wird nicht geehrt oder wertgeschätzt, sondern eher belächelt und verpöht. Diese Haltung zerstört den Menschen und die Gesellschaft.“

LERNEN, ZUZUHÖREN

Die fehlende Lebenskultur des Miteinanders prägt auch die Arbeitswelt. Dabei ist es gerade in den Betrieben und Unternehmen von herausragender Bedeutung, dass alle gemeinsam an einem Strang ziehen. Gerade das ist für die Welt und die Arbeit von morgen entscheidend. In ihrem Umgang mit Kindern und Jugendlichen weist Dr. Auma Obama demzufolge auf zentrale Punkte hin: „Wir müssen lernen, zuzuhören, lernen, Mut zu haben, zu unserer Sache zu stehen und die Stimme zu erheben. Wir haben mehr zu verlieren, wenn wir das nicht machen. Wir lehren den Kindern bei Sauti Kuu zum Beispiel, dass sie ihre Zukunft selbst in die Hand nehmen müssen. Sie müssen mitverantworten und mitentscheiden, was aus ihrem Leben wird. So sind sie nicht Opfer ihres Schicksals, sondern Mitgestalter ihres Weges in eine bessere Zukunft. Unser Motto:

You are your future – poverty is no excuse!

(Du bist deine Zukunft – Armut ist keine Entschuldigung).“

WIR HABEN ES IN DER HAND

Gleichzeitig wies sie darauf hin, dass es bei aller Technologie in der Transformation nicht immer nur darauf hinauslaufen darf, dass sich alles immer „höher, schneller, weiter“, sondern vielmehr sinnvoll entwickelt. Das hätten wir alle in der Hand, so Dr. Obama. Dazu nannte sie ein Beispiel: „Alles wird, wenn irgendwie möglich, digitalisiert. Warum? Wir haben nicht mal überall fließendes Wasser auf dem Planeten. Aber eine Oma soll für ihre Enkel das Schulgeld über eine App überweisen.“ Auch damit traf Dr. Obama den Nerv der Zuhörer*innen.

www.aumaobama.de

ALICE GRESCHKOW, POLITIKWISSENSCHAFTLERIN

Es gibt Lösungsschritte, man muss sie nur gehen



© photovision-dh.de

Das war nur eine von vielen Erkenntnissen, die die Zuhörer*innen aus dem Vortrag von Alice Greschkow und der anschließenden Diskussion mitgenommen haben. Die Projektleiterin für Bildung und Beschäftigung sprach zum Thema „Perspektiven auf die Arbeitswelt, Politik & Gesellschaft“ und zeigte, wie eine Transformation gelingen kann.

*Frau Greschkow, Sie haben die anwesenden Betriebsrät*innen dazu aufgefordert, die Perspektiven auf die Arbeitswelt durch ihre Brille als Beraterin zu sehen. Warum?*

Ich hatte das Vergnügen, viele Unternehmen kennenzulernen, die einerseits wettbewerbsfähig sein möchten, andererseits ihre Beschäftigten wertschätzen. In meiner Arbeit durfte ich tolle Beispiele erleben, bei denen Führungskräfte und Beschäftigte gemeinsam Lösungen gefunden haben, um zum Beispiel neue Auszubildende zu finden, Technologien im Sinne der Belegschaft einzusetzen oder Geflüchtete erfolgreich zu qualifizieren. In Deutschland gibt es viele fleißige Menschen, die daran arbeiten, dass die Zukunft des Landes positiv sein wird, und es hilft, sich diese Beispiele anzuschauen, um selbst Mut zu schöpfen oder Ideen für den betrieblichen Alltag zu finden.

Sie stellen fest, dass die Polykrise mehr und mehr verunsichernde Fragen in Arbeit und Gesellschaft aufwirft. Welche?

Die Tatsache, dass wirtschaftliche, demografische und innovationspolitische Fragen gleichzeitig auf Arbeit und Gesellschaft einprasseln, bedeutet, dass viele Betriebe sich die Frage stellen müssen, ob ihr Geschäftsmodell noch zukunftsfähig ist – und falls nicht, wie es angepasst werden kann. Gleichzeitig stellt sich die Frage, wie Beschäftigte bei der hohen Geschwindigkeit des Wandels auf dem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig bleiben. Welche Fähigkeiten benötige ich? Welche Jobperspektiven haben Zukunft? Wie kann ich in der Mitte des Lebens einen Neubeginn wagen oder zumindest eine Qualifizierung annehmen, ohne große finanzielle Einbußen zu erfahren? All das sind Fragen, die sich Menschen an Transformationspunkten stellen.

Sie attestieren Unternehmen und Betrieben zu geringes Wissen, um KI-Anwendungen effizient zu nutzen. Woran machen Sie das fest?

Es gibt unterschiedliche Statistiken, die belegen, dass sich die KI-Nutzung insbesondere bei KMU (Anmerkung der Redaktion: Kleine und mittlere Unternehmen) in Grenzen hält. Auch Branchenverbände der Digitalwirtschaft erleben das. Der Grund dafür ist, dass natürlich nicht alle Betriebe einen wirklichen Bedarf an KI-Anwendungen haben. Gleichzeitig kann durch diese Distanz zu KI ein Scheinriesen in den Köpfen der Menschen entstehen, sodass sie technologischen Fortschritt nur mit negativen Folgen verbinden. Das muss aber nicht so sein. Technik kann auch dem Menschen dienen.

Was kann KI leisten und wie können Betriebe KI positiv nutzen, ohne Arbeitsplätze zu gefährden?

In vielen Branchen ist ein merklicher Fachkräftemangel vorhanden und die Arbeit verteilt sich dadurch auf immer weniger Schultern. KI kann helfen, Zeit zurückzugewinnen, indem sie beispielsweise Rechnungen automatisiert erstellt, Bewerbungsprozesse teilautomatisiert, Produktionsfehler per Kamera schnell erkennt oder bei der Erstellung von Berichten und Analysen hilft. KI ist nicht gleich KI. Es gibt einen breiten Fundus an Anwendungen – von Sprachmodellen über „Computer Vision“ bis hin zu Daten-systemen –, die gezielt eingesetzt werden können.

Wie sehen Sie dahingehend die Aufgaben für die Betriebsräte? Wo fängt man an?

Betriebsräte können Übersetzer und Gestalter des Fortschritts sein. Ich kenne viele Menschen, die diese Rolle bereits mit Engagement füllen. Dabei ist für mich stets der erste Schritt, sich selbst schlau zu machen und sich eine Meinung zu bilden. Es gibt mittlerweile viele kostenlose Wissensangebote zu Künstlicher Intelligenz und Innovation, zum Beispiel das Zentrum Digitale Arbeit, das schwierige Themen herunterbricht. Betriebsräte können dann selbst am besten erkennen, welche Anwendungen im eigenen Betrieb nicht zu mehr Verdichtung oder Druck führen, sondern eine echte Entlastung schaffen würden.

KOMMUNIKATION

Das sollten sich Betriebsrät*innen bewusst machen

An allen drei Tagen der diesjährigen 17. BR-Jahrestagung fanden erneut Workshops zu ausgesuchten Themen statt: von der Weiterbildung und Qualifizierung über Diversität und Vielfalt bis hin zu Resilienz, KI im arbeitsrechtlichen Kontext und dem Umgang mit Daten im Betrieb. „Gesehen, gehört, gewählt werden: Erfolgreiche Kommunikation in der BR-Arbeit“ von Kathrin Behrens gehörte einmal mehr zu den sehr gut besuchten Workshops.

Kathrin, warum ist dieses Thema für viele so aktuell?

Viele Betriebsrät*innen machen sich gar nicht bewusst, wie wichtig Kommunikation wirklich ist. Alle vier Jahre bei den Wahlen geben sie alles, um gesehen, gehört und gewählt zu werden. Danach wird es oft wieder still – zu still. Dabei ist der rege Kontakt zur Belegschaft immer wichtig. Erfolgreiche Kommunikation beginnt mit dieser Erkenntnis.

Wo können Defizite in der Kommunikation liegen?

Es sind viele kleine Dinge, die eine große Rolle spielen. Das fängt bei der Sichtbarkeit an. Ich höre sehr häufig, dass Betriebsrät*innen selbstsicher sagen: „Die kennen mich alle im Betrieb, ich drehe mehrmals die Woche meine Runde.“ Ich frage dann gerne nach: „Wie viele Beschäftigte arbeiten denn bei euch am Standort?“ Die Antwort lautet dann: „3.000“ oder sogar „7.000 Personen“. Da kommen mir schon Zweifel.

Gibt es einen zentralen Punkt?

Sichtbarkeit ist ein wichtiges Thema. Betriebsräte müssen daran arbeiten, dass sie im Betrieb stärker wahrgenommen werden. Beispiel: Eine Stewardess, die ohne ihren Dress durch das Flugzeug läuft, wird als Passagierin wahrgenommen, die vielleicht zur Toilette geht. Trägt die Stewardess ihr typisches Outfit, wird sie von allen als Stewardess erkannt. Betriebsrät*innen müssen sich das bewusst machen. Es wäre so einfach, für mehr Sichtbarkeit zu sorgen: Öfter mal ein Poloshirt mit der Aufschrift „Betriebsrat“ und Namensschilder tragen. Auch ein Logo trägt zur Erkennbarkeit bei. Das kann überall eingesetzt werden: auf dem Türschild zum Betriebsratsbüro, auf dem Namensschild, auf Buttons und Plakaten, im Newsletter und online. Auch im Hinblick auf die Wahlen ist jede Form der Präsenz und Wahrnehmung wichtig.



Kathrin Behrens,
Kommunikationsexpertin

Worauf kommt es dabei an?

Oft wird zu viel erzählt, ohne dass Akzente gesetzt werden. Strategischer ist es, sich zu fragen, was in den Köpfen der Belegschaft hängen bleiben soll. Ich empfehle, ein bis drei Kernbotschaften zu entwickeln, zum Beispiel: „Wir setzen uns für Gerechtigkeit im Betrieb ein“, „Eure Sicherheit ist uns ein zentrales Anliegen“ und „Wir IGBCE-Betriebsräte sind besonders stark, weil wir die Gewerkschaft im Rücken haben.“ Damit sich Kernbotschaften einprägen, müssen sie wiederholt werden – auf allen Kanälen. Natürlich müssen die Botschaften mit Inhalten gefüllt werden: Der Betriebsrat muss klarmachen, was er für Gerechtigkeit und Sicherheit tut und warum die IGBCE Betriebsräte im Betrieb stärkt.

Auch die Kommunikationskanäle orientieren sich an den Zielgruppen: Die Produktion ist digital schwerer zu erreichen als die Verwaltung. Wer im Homeoffice sitzt, kommt am Schwarzen Brett nicht vorbei. Die Jüngeren erreicht man am besten über das Smartphone. Typische Kanäle für die Betriebsratskommunikation sind derzeit das Schwarze Brett, das (Social) Intranet, Newsletter (Print oder online), Social Media (Facebook, Instagram, WhatsApp, YouTube, TikTok), Betriebsversammlungen, Veranstaltungen und das persönliche Gespräch, das auch in digitalen Zeiten wichtig bleibt. Zukünftig wird sich die Kommunikation aber immer mehr auf mobil abrufbare Kanäle verlagern.

Wie transportiere ich die Inhalte?

Die Sprache spielt dabei eine große Rolle. Betriebsrät*innen neigen dazu, sehr spezifisches Betriebsratsvokabular und Abkürzungen zu verwenden, die von den Arbeitnehmer*innen oft gar nicht verstanden werden. Meine Empfehlung ist hier: Erklärt alles noch einmal. Nicht jeder weiß, was eine Betriebsvereinbarung, ein Gremium, eine Fraktion oder eine Liste ist. Hierzu könnte es ab und zu einen kleinen Erklärkasten im Newsletter oder Intranet geben. Wenn im Text Abkürzungen verwendet werden, sollten sie immer zunächst mit der Abkürzung in Klammern ausgeschrieben werden, zum Beispiel: „Vertrauensleute (VL)“. Im weiteren Text darf dann nur noch „VL“ verwendet werden.

Einer meiner Lieblingsprüche lautet:

„Solange du selbst redest, erfährst du nichts Neues.“ Manchmal ist Zuhören wichtiger als Reden. Es ist wichtig, im Gespräch zu bleiben und zu erfahren, was die Kolleg*innen gerade bewegt.

Liebe Kathrin, herzlichen Dank für das informative Gespräch!

LOTHAR WIRTZ ■

Wozu raten Sie außerdem?

Betriebsräte sollten ihre Erfolge sichtbar machen. Am Ende des Jahres könnte ein Rückblick stehen: „Es war kein leichtes Jahr für uns, aber wir haben einiges für euch erreicht: Wir haben das Maximum aus dem Tarifvertrag herausgeholt, mehr Freizeit für euch erkämpft und die Pflegezusatzversicherung und das E-Bike-Leasing auf den Weg gebracht.“ Die Devise lautet: Holt die Erfolge aus der Schublade und schreit sie hinaus in die Welt!

Wie kommt man an die Belegschaft heran?

Kommunikation orientiert sich immer am Empfänger. Man sagt auch: „Der Köder muss dem Fisch schmecken, nicht dem Angler.“ Damit sich wirklich jeder im Betrieb angesprochen fühlt, müssen Betriebsräte ihre Zielgruppen differenzieren: Wer in der Produktion, in der Verwaltung, im Labor oder als Führungskraft arbeitet, tickt jeweils anders. Hier lohnt es sich, zu gruppieren: Welche sind unsere drei bis vier wichtigsten Zielgruppen? Was sind ihre Anliegen? Sprechen wir jede Gruppe individuell auf Augenhöhe an, stärken wir die Identifikation?





IMPRESSIONEN



„Frau Obama hat uns sehr beeindruckt! Von solchen Menschen bräuchten wir wirklich mehr.“
Markus Schmidt, Nabaltec AG

„Ein Grund für mich, um auf diese Veranstaltungen zu gehen, ist neben der eigentlichen Seminararbeit der Austausch mit Betriebsrät*innen anderer Betriebe.“
Stefanie Lübcke, ADM Hamburg AG



„Die Tagung war sehr aufschlussreich: Es gab sehr viele spannende Vorträge und Podiumsdiskussionen. Ich nehme viele Ideen mit nach Hause.“ *Luise Seltenheim, B. Braun Melsungen AG*



RÜCKBLICK AUF DIE K.I.T-TAGE 2024

Vorteile von KI in der Betriebsratsarbeit nutzen

Wie wirkt sich die Künstliche Intelligenz (KI) auf unsere Arbeitswelt aus, welche Vorteile bringt sie mit und wie wendet man sie am besten an, insbesondere in der Arbeit von Betriebsräten? Auf all diese Fragen und viele andere mehr gaben die K.I.T-Tage 2024 vom 21. bis 23. August im Wilhelm-Gefeller-Tagungszentrum in Bad Münde weiterführende und vielversprechende Antworten.

Die Veranstaltung brachte Fachleute und Interessierte zusammen. Der Austausch zum Einsatz und zur Regulierung von KI, flankiert von der Entwicklung praxisnaher Lösungen für die Arbeit von heute und morgen, standen im Fokus.

wohl den Schutz von Daten als auch die Einbindung der Mitbestimmungsorgane wie der Betriebsräte, die eine entscheidende Rolle beim humanzentrierten Einsatz der KI in den Betrieben spielen.

ÜBERBLICK: KÜNSTLICHE INTELLIGENZ UND IHRE ANWENDUNGEN

Zu Beginn gab es einen punktuell umfassenden Blick auf die Definition und Funktionsweise von KI: von verschiedenen KI-Modellen und ihren Wirkungsgraden über Chatbots bis hin zu Gesichtserkennungssystemen. Besonderes Augenmerk lag auf den rechtlichen Rahmenbedingungen, die durch den kommenden „AI Act“ gesetzt werden sollen. Diese Regelungen betreffen so-





KI AUS SICHT DER IGBCE: MENSCH IM MITTELPUNKT

Ein weiterer Schwerpunkt war der Einsatz von KI aus der Perspektive der IGBCE. Wie können Betriebsräte eine humanzentrierte KI-Entwicklung sicherstellen, die den Menschen im Fokus behält und die Arbeitsbedingungen verbessert, anstatt sie zu verschlechtern? In interaktiven Diskussionen wurde ein Handlungsleitfaden vorgestellt, der die Interessenvertretungen dabei unterstützen soll, Risiken wie Diskriminierung oder Arbeitsplatzverlust durch KI zu erkennen und zu minimieren.

PRAKTISCHE EINBLICKE IN GENERATIVE KI (GENAI)

Ein interaktiver Vortrag zur Anwendung von Generativer KI (GenAI) in der Öffentlichkeitsarbeit von Betriebsräten zeigte, wie diese Technologie effizient genutzt werden kann. Die Teilnehmer*innen erhielten eine Einführung in das „Prompting“, also die zielgerichtete Kommunikation mit KI-Systemen, um Texte und Bilder zu generieren. Neben praktischen Übungen wurden auch die zukünftigen Trends der KI am Arbeitsplatz beleuchtet.

WORKSHOPS: DIGITALE SELBSTSTÄNDIGKEIT UND KI-ASSISTENZ

Praktische Arbeitsweisen prägten die Workshops und die digitale Selbstständigkeit von Betriebsräten wurde gestärkt. Ein wichtiger Aspekt war dabei die Sicherheit und Vertraulichkeit der eigenen Daten, auch wenn man die vorhandene IT-Infrastruktur des Unternehmens nutzt. Verschlüsselungstechnologien und eigene Cloud-Lösungen standen hier im Fokus. Ebenso wurde

den Teilnehmer*innen der Einsatz von GPT-Modellen als Assistenten in der Betriebsratsarbeit demonstriert. KI-Systeme wie ChatGPT können Betriebsrät*innen in der täglichen Arbeit unterstützen – wenn sie richtig eingesetzt werden.

KI IN DER MITBESTIMMUNG: HERAUSFORDERUNGEN UND LÖSUNGEN

Besonderes Interesse galt der Frage: Wie können Mitbestimmungsprozesse im Zeitalter der KI gestaltet werden? Am Beispiel von MS Copilot wurde erarbeitet, wie IT-Systeme in bestehende Betriebsvereinbarungen integriert werden können und welche neuen Herausforderungen durch den Einsatz von KI entstehen. Bei der Diskussion über die Einhaltung von Datenschutzbestimmungen und der Anforderungen des EU AI Act konnten Fakten und mögliche Lösungen aufgezeigt werden.

FAZIT: WEGWEISER FÜR DIE ZUKUNFT

Die K.I.T-Tage 2024 boten eine wertvolle Plattform für den Austausch über die Zukunft der Arbeit im Kontext von KI. Die praxisorientierten Vorträge und Workshops gaben den Teilnehmer*innen sowohl theoretisches Wissen als auch konkrete Handlungsempfehlungen für den Arbeitsalltag mit auf den Weg. Besonders im Hinblick auf die Mitbestimmung und die Gestaltung einer menschenzentrierten KI-Entwicklung erhielten sie zahlreiche wertvolle Impulse, die sie in ihren Betrieben effektiv einsetzen können. Die Veranstaltung zeigte eindrucksvoll, dass der Einsatz von KI-Technologien, wenn er richtig gestaltet wird, eine große Chance für Betriebsräte und Beschäftigte darstellen kann.

TIMO BÜNGER, LOTHAR WIRTZ ■



EIN ABSCHIED MIT WEITBLICK

Herausforderungen, Erfolge und Zukunftsaussichten

Im exklusiven Interview reflektiert Peter Wind über die tiefgreifenden Veränderungen und Erfolge der letzten Jahre. Von der Transformation der BWS zum Marktführer über die Einführung neuer Formate bis hin zu den Herausforderungen der Corona-Pandemie – Peter nimmt uns mit auf eine Reise durch eine bewegte Zeit. Auch seine Gedanken zur Zukunft und sein Dank an das Team kommen nicht zu kurz, denn die BWS bleibt für ihn auch in der neuen Rolle als Berater ein Herzensprojekt.

Peter, wie hat sich die BWS während deiner Amtszeit als Geschäftsführer verändert?

Als ich die Verantwortung übernommen habe, stand die BWS vor der Herausforderung, langfristig stabil und zukunftssicher aufgestellt zu werden. Es ging darum, die richtigen Weichen zu stellen, damit wir in der Lage sind, dauerhaft erfolgreich zu agieren. Heute können wir sagen, dass wir die BWS auf solide Grundlagen gestellt haben, sodass sie auch in Zukunft eine wichtige Rolle für die Interessenvertretungen spielen wird.

Was sind aus deiner Sicht die größten Meilensteine oder Erfolge, die du in deiner Zeit als Geschäftsführer erlebt hast?

Es gab viele Erfolge, aber einige Meilensteine stechen besonders hervor. Ein großer Schritt war, dass wir uns als Marktführer innerhalb der Branchen der IG BCE etabliert haben.

Besonders stolz bin ich auf die Entwicklung neuer Formate wie die Coaching- und Mediations-Ausbildung sowie die Zusammenarbeit mit Universitäten, die unser Angebot auf ein neues Niveau gehoben haben.

Die Einführung von Online-Seminaren, gerade in der herausfordernden Corona-Zeit, war ein entscheidender Schritt, um flexibel auf die Bedürfnisse unserer Teilnehmer*innen zu reagieren.

Unsere BR- und SBV-Jahrestagungen sind mittlerweile fest verankert und bieten nicht nur wertvolle Inhalte, sondern auch eine wichtige Plattform für das Netzwerken der Gremien untereinander. Für mich persönlich waren auch unsere internen Teamklausuren sehr wertvoll. Sie haben nicht nur das Teambuilding gefördert, sondern auch die Zusammenarbeit und die Schnittstellen im Unternehmen nachhaltig gestärkt.

Welche Herausforderungen hast du in deiner Rolle als Geschäftsführer gemeistert?

Die größte Herausforderung war sicherlich die Übernahme der BWS. Die finanziellen Strukturen mussten neu aufgestellt werden, ebenso die internen Abläufe. Das war kein leichter Weg, aber gemeinsam mit dem Team haben wir die Wende geschafft. Eine weitere große Herausforderung war die Corona-Krise. Plötzlich mussten wir alle Präsenzseminare absagen und ich erinnere mich gut daran, wie ich abends mit Teilnehmer*innen telefoniert habe, um Lösungen zu finden. Innerhalb kürzester Zeit haben wir dann WebSeminare auf die Beine gestellt – das war eine enorme Leistung des gesamten Teams.

Was würdest du als deine wichtigsten Errungenschaften während deiner Zeit im Unternehmen bezeichnen?

Eine der größten Errungenschaften ist, dass die BWS heute für Professionalität und Verlässlichkeit steht. Das Vertrauen, das uns über die Jahre entgegengebracht wurde, ist unbezahlbar und unterstreicht, wie sehr wir uns als verlässlicher Partner etabliert haben. Mein besonderer Dank gilt den Betriebsräten, den Schwerbehindertenvertretungen und den Jugendvertretungen – für ihre Treue, aber auch für ihre kritischen Hinweise, die uns geholfen haben, kontinuierlich besser zu werden. Dieses Vertrauen trägt uns in die Zukunft.

Welche Tipps oder Ratschläge würdest du deinem Nachfolger, Marc Welters, mit auf den Weg geben?

Jeder muss seinen eigenen Weg finden, um authentisch agieren zu können. Es bringt nichts, einfach in die Fußstapfen des Vorgängers zu treten. Jede Zeit hat ihre eigenen Herausforderungen und ich wünsche Marc viel Erfolg und das nötige Fingerspitzengefühl, um sie zu meistern.

Wie siehst du die Zukunft der BWS?

Die Fusion mit den Tagungszentren bietet eine großartige Chance, sich als „Gesamtdienstleister“ für Seminare zu positionieren. Wir können jetzt noch besser auf die Bedürfnisse aller Interessenvertretungen eingehen. Wie sich die Zukunft entwickelt, hängt jedoch stark von der wirtschaftlichen Lage ab – und das wird natürlich auch Einfluss auf die Bildungsarbeit für Betriebsräte, Schwerbehindertenvertretungen und Jugendvertretungen haben.

Was wirst du am meisten an deiner Rolle und an der BWS vermissen?

Am meisten werde ich die politischen Gespräche und die Chance, aktiv etwas zu gestalten, vermissen.

Mein Ziel war es immer, nicht nur zu verwalten, sondern wirklich etwas zu bewegen.

Besonders der enge Austausch mit den Kolleg*innen im Unternehmen und darüber hinaus hat mich immer inspiriert. Die Zusammenarbeit und der direkte Dialog mit Menschen, die Veränderung vorantreiben wollen, werden mir sicherlich fehlen.

Gibt es bestimmte Aspekte deiner Arbeit oder spezielle Momente, die dir besonders in Erinnerung bleiben?

Einer der wichtigsten Momente war definitiv die Übernahme der BWS, als wir mit einem Team von nur 15 Mitarbeiter*innen gestartet sind. Jede*r Einzelne von ihnen hat seinen Teil dazu beigetragen, dass wir heute dort stehen, wo wir sind. Sie haben die BWS nach vorne gebracht und den Erfolg ermöglicht.



© Lennart Heial

Möchtest du der Belegschaft noch eine letzte Botschaft mit auf den Weg geben?

Nur gemeinsam kann es gelingen, die BWS weiterhin als Marktführer zu behaupten. Es ist entscheidend, zusammenzuhalten, über den Tellerrand zu schauen und als Einheit – ob Landesbezirke, Bezirke, Abteilungen der IGBCE, Tagungszentren oder BWS – zu agieren. Am Ende zählt das gemeinsame Ergebnis und die gemeinsame Antwort auf die Frage: Was wollen wir erreichen?

*Gibt es etwas, das dir zum Abschluss noch wichtig ist, den Mitarbeiter*innen der BWS zu sagen?*

Ich möchte mich bei allen Mitarbeiter*innen bedanken – sowohl bei denen, die noch bei uns sind, als auch bei denen, die uns schon verlassen haben. Jede*r hat mit seinem Einsatz dazu beigetragen, dass wir gemeinsam Dinge verändern und vorankommen konnten. Danke für jede einzelne Persönlichkeit, die die BWS geprägt hat.

Ruhestand? Na ja, sagen wir mal Teilzeit, oder? Du wirst weiterhin in beratender Funktion für die BWS da sein. Welche wertvollen Erfahrungen aus deiner Zeit als Geschäftsführer helfen dir bei dieser neuen Aufgabe?

Der Vorteil ist, dass ich jetzt einen frischen Blick von außen einbringen kann, ohne die täglichen operativen Aufgaben zu haben. Gleichzeitig helfen mir natürlich die Erfahrungen aus meiner Zeit als Geschäftsführer, um die Integration der Tagungszentren und andere Projekte weiter zu begleiten. Es ist eine spannende Aufgabe und ich freue mich darauf, weiterhin einen Beitrag zur Entwicklung der BWS zu leisten.

Lieber Peter, herzlichen Dank für das Gespräch!

NATASCHA VON MORGENSTERN ■

EIN WAHRES ORIGINAL



*Michael Vassiliadis,
Vorsitzender der IGBCE*

© Stefan Koch

Mit Peter Wind verabschieden wir den Geschäftsführer, der die IGBCE BWS GmbH über viele Jahre hinweg entscheidend geprägt hat. Schon bevor er 2010 die Geschäftsführung übernommen hat, hat Peter als Bezirksleiter der IGBCE mit großem Engagement und neuen Ideen seine politischen, aber auch seine kreativen Kompetenzen zum Einsatz gebracht. Peter hat sich zunächst mit dem „Markt“ der Politik, später mit dem „Bildungsmarkt“ der Gewerkschaften intensiv und engagiert befasst.

Als er in einer herausfordernden Phase die Verantwortung als Geschäftsführer übernommen hat, hat er mit einer klaren konzeptionellen Strategie dafür gesorgt, dass die BWS auf stabile und zukunfts sichere Pfade gelenkt wird. Besonders während der Corona-Krise hat er einmal mehr gezeigt, wie flexibel und lösungsorientiert er, aber auch das gesamte Team der BWS ist.

Die zurückliegenden BR-Jahrestagungen waren dabei immer ein Highlight für die Teilnehmer*innen wie auch für Peter, der im Umgang mit vielen politischen VIPs zeigen konnte, was er kann.

Unsere Zusammenarbeit war immer von klarer Sprache gekennzeichnet. Er hat, wenn nötig, den direkten Dialog mit mir gesucht – und wir haben gemeinsam Lösungen für teils schwierige Themen gefunden. Er hat in seiner Zeit als Geschäftsführer die BWS ebenso geprägt wie der Slogan „BWS – Wir sind das Original“ und ganz sicher ist auch Peter ein wahres Original. Durch seine Expertise haben wir unseren Betriebsräten sowie unseren Schwerbehinderten- und Jugendvertretungen kontinuierlich praxisorientiertes und zukunftsweisendes Fachwissen vermitteln können, das in keiner Weise die Konkurrenz des Wettbewerbs scheuen musste.

In seinem wohlverdienten Ruhestand bleibt Peter uns noch eine Zeit lang als Berater erhalten. Wissen, Erfahrung und Netzwerke an die nächste Generation zu übergeben, ist eine wichtige und schöne Aufgabe. Für den neuen Lebensabschnitt wünsche ich Peter alles Gute – ich bin sicher, er wird ihn mit vollem Elan angehen.



WILHELM-GEFELLER-TAGUNGSZENTRUM
IN BAD MÜNDE



ADOLF-SCHMIDT-TAGUNGSZENTRUM
IN HALTERN AM SEE

© Fotodesign Wintz, www.jowintz.de

UNSERE TAGUNGSZENTREN

Raum für viele Anlässe und tolle Events

Seit Juli 2024 sind das IGBCE Wilhelm-Gefeller-Tagungszentrum in Bad Münde und das IGBCE Adolf-Schmidt-Tagungszentrum Teile der IGBCE BWS GmbH. Seit der Umstrukturierung stehen dir die beiden Tagungszentren nicht nur als Orte erstklassiger Schulung und Weiterbildung, sondern auch für deine eigenen Veranstaltungen zur Verfügung. 13 flexible Seminar- und Tagungsräume sowie moderne Übernachtungsmöglichkeiten in insgesamt 220 Zimmern bieten den idealen Rahmen für eine Vielzahl von Events.

Tage der offenen Tür: Im August in Bad Münde und im September in Haltern am See haben wir groß gefeiert. Es gab Führungen, viel Spaß, Unterhaltung und neue, spannende Begegnungen. Gemeinsames Grillen, tolle Gespräche und eine ausgelassene Stimmung sorgten für gelungene Tage. Dank unserer wundervollen Gäste waren es unvergessliche Erlebnisse.

Wir freuen uns darauf, auch dich bald einmal bei uns begrüßen zu dürfen. Unsere Tagungszentren sind der ideale Ort für deine Tagung, deinen Workshop oder dein Freizeit-Event. Mit viel Leidenschaft und Erfahrung machen wir auch deine Veranstaltung zu einem gelungenen Ereignis. In naturnaher Umgebung bieten wir Erholung für die Teilnehmer*innen, die neben den Events auch Entspannung suchen.

In beiden Zentren garantieren wir eine umfassende gastronomische Versorgung, die von herzhaften bis zu veganen Optionen reicht, sodass du und deine Gäste bestens versorgt seid.

Entdecke die vielfältigen Möglichkeiten unserer Tagungszentren auf unserer Website unter www.igbce-bws.de oder direkt auf den Websites der Tagungszentren:
www.tagungszentrum-haltern-am-see.de
www.tagungszentrum-bad-muender.de

Wir stehen dir gerne bei der Planung und Organisation deiner Veranstaltung unterstützend zur Seite.





Lothar Steinwegs begann 1980 bei der Bayer AG im Bereich der Titandioxidproduktion. Dort machte er eine Ausbildung zum Laborfachwerker, bildete sich zum Chemiefacharbeiter weiter und wurde später zum Industriemeister Chemie.

Die Bayer AG verkaufte die Titandioxidproduktion an einen amerikanischen Investor.

Ab diesem Zeitpunkt begann eine wechselvolle Zeit, in der das Unternehmen insgesamt siebenmal verkauft wurde. Derzeit ist eine Gruppe von Banken der Hauptentscheider der Venator Germany GmbH mit Sitz in Duisburg, in der nun die Titandioxidproduktion angesiedelt ist, mit dem Plan, innerhalb der nächsten 12 Monate einen neuen Eigentümer zu finden.

INTERVIEW MIT LOTHAR STEINWEGS, BETRIEBSRAT BEI VENATOR UERDINGEN GMBH

Windmühle, Mauer und Licht unterm Scheffel

Lothar, dein Betrieb wurde bereits einige Male verkauft. Wie hast du als Betriebsrat diese Phasen erlebt und welche Herausforderungen waren dabei besonders prägend?

Als der Betrieb das erste Mal verkauft wurde, haben wir 1998 den Betriebsrat gegründet. Ich war mit der Gesamtsituation unzufrieden, und das motivierte mich, ab 2002 als Ersatzmitglied im Betriebsrat tätig zu sein. Bei der Wahl 2006 wurde ich als ordentliches Mitglied gewählt. Seitdem bestand die Herausforderung darin, sich auf die wechselnden Ansprechpartner auf Arbeitgeberseite, insbesondere in der Personalabteilung, einzustellen. Bei jedem Verkauf musste man sich neu auf sie einstellen und ihre Intentionen nachvollziehen, besonders im Hinblick auf die neuen Eigentümer. Neue Eigentümer haben oft andere Vorstellungen von Organisation und Abläufen.

Wie habt ihr die Belegschaft über die anstehenden Verkäufe und die damit verbundenen Veränderungen informiert? Welche Kommunikationsstrategien haben sich bewährt?

Als Betriebsrat ist man in erster Linie für die Menschen verantwortlich. Hinter jeder Kollegin und jedem Kollegen stecken individuelle Schicksale – für die sind wir da! Daher kommunizieren wir möglichst offen mit den Kolleg*innen. Wir haben bisher immer versucht, die Belastung der Belegschaft abzufedern.

Als wir die Informationen zum Verkauf erhielten, reagierten wir so schnell wie möglich. Einmal kam die Nachricht an einem Freitag und um keine Unsicherheiten aufkommen zu lassen, haben wir das Betriebsratsbüro 24 Stunden über vier Tage besetzt, um in der ersten Zeit zu 100 Prozent für die Belegschaft erreichbar zu sein – auch um den Schichtdienst abzudecken. Wenn es schnell gehen musste, haben sogar ein Stapler und ein Megafon geholfen. Für die langfristige Kommunikation nutzen wir Infoboards mit dem Titel „Schon gewusst“ und Versammlungen für unsere direkte Ansprache, die wir alle drei Monate abhalten. Regelmäßige Betriebsbegehungen helfen uns, die Sorgen und Nöte der Belegschaft zu erfahren.

Gab es während der Verkaufsprozesse Sorgen um den Erhalt von Arbeitsplätzen? Wie konntest du als Betriebsrat in solchen Situationen zur Sicherung der Arbeitsplätze beitragen?

Die Sorge um Arbeitsplätze ist immer präsent. In der Regel sind sich die Mitarbeiter*innen der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens bewusst. Sie sehen dies beispielsweise am Auftragsvolumen und an den Lagerbeständen.

Dadurch, dass wir als Arbeitnehmer*innen die Prozesse und Maschinen zu 100 Prozent kennen, können wir neue Eigentümer von unserer Qualität und unseren Fähigkeiten überzeugen. So können wir Vorschläge zur Optimierung des Unternehmens machen und bei der Umqualifizierung von Kolleg*innen beratend zur Seite stehen. Uns geht es immer um die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens und die damit verbundene Sicherung von Arbeitsplätzen.

Meine Tätigkeit im Wirtschaftsausschuss und der Kontakt zu den Kolleg*innen ergeben ein Gesamtbild, mit dem ich sehr gut arbeiten kann.

Inwiefern warst du in die Verhandlungen mit den neuen Eigentümern involviert?

Durch meine Tätigkeit im Wirtschaftsausschuss hatte ich einen tieferen Einblick in die ökonomische Lage des Unternehmens. Es ist jedoch oft schwierig, die neuen Eigentümer direkt zu erreichen, da sie meist im Ausland ansässig sind. Bei Verhandlungen war unser Hauptansprechpartner die Personalabteilung.

Ein weiterer wichtiger Ansprechpartner ist ein eingesetzter Insolvenzverwalter. Mit ihm kann man über die Zukunft des Unternehmens und die damit verbundene Zukunft der Kolleg*innen sprechen, insbesondere wenn es um die Sicherheit des Betriebs und der Arbeitsplätze geht.

Welche wesentlichen Veränderungen gab es nach den verschiedenen Verkäufen im Betrieb?

Mit jedem neuen Eigentümer ändert sich viel. Es kommen neue Ideen, zum Beispiel in Bezug auf Arbeitsprozesse oder Arbeitszeitmodelle. Hier gilt es, den neuen Eigentümer zu überzeugen. Wir kommunizieren unsere Kompetenzen und unsere Motivation. Wir zeigen, wie flexibel, innovativ und vor allem kompetent wir sind! Wir geben unser Bestes, um die neue Strategie zu verstehen und darauf zu reagieren. Bei drohendem Personalabbau versuchen wir, dem entgegenzuwirken und zu überzeugen, dass wir es wert sind.

Ein Verkauf löst im Betrieb aufseiten der Belegschaft immer Unsicherheit aus und der Betriebsrat muss in solchen Zeiten der zentrale Ansprechpartner sein.

Musstest du dich nach den Verkäufen an unterschiedliche Unternehmenskulturen oder Führungsstile anpassen? Wie habt ihr und die Belegschaft diese Übergänge gemeistert?

Es gibt zwei Arten der Arbeitsweise: den Typ Windmühle und den Typ Mauer. Die Mauer schottet sich ab, bleibt stehen und versucht, alles auszusetzen.

Der Typ Windmühle hingegen dreht sich in den Wind und arbeitet mit ihm. Unser Betriebsrat ist klar Windmühle, denn wir nutzen jede Brise.

Wir sind für die Kolleg*innen da und kommunizieren offen mit ihnen. Ebenso ist es wichtig, mit der Arbeitgeberseite zu reden. Wir zeigen, was wir können – das hilft bei einem Übergang. Außerdem achten wir als Betriebsrat stets auf das Gesamtunternehmen. Unsere Devise lautet: Veränderungsprozesse aktiv mitgestalten und die Kolleg*innen einbinden!

Welche Lehren hast du aus den Betriebsverkäufen gezogen?

Man sollte immer alle verfügbaren Quellen zur wirtschaftlichen Lage des Unternehmens einbeziehen – auch den Flurfunk. Es ist wichtig, den Blick zu öffnen und die Branchen der Kunden in Fachpublikationen zu beobachten, wie in unserem Fall die Lebensmittel-, Automobil-, Kosmetik- oder Druck- und Papierindustrie. Denn wenn es diesen Branchen nicht gut geht, betrifft das auch uns. Das hilft, die Gesamtsituation besser einzuschätzen. Das bedeutet, man sollte sich nicht nur auf die Informationen von Arbeitgeberseite verlassen.

Welche Tipps würdest du anderen Betriebsräten geben, die vor ähnlichen Herausforderungen stehen?

Zuallererst sollte man sich kontinuierlich weiterbilden und qualifizieren. Es ist wichtig, unternehmerisch zu denken und Prozesse zu verstehen. Seminare zum Betriebsrecht, wie etwa zum Insolvenzrecht, sind dabei besonders hilfreich.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Nachwuchsförderung. Dazu gehört, den Betriebsrat frühzeitig mit jüngeren Kolleg*innen zu besetzen und diese möglichst schnell zu qualifizieren, um sie auf zukünftige Aufgaben vorzubereiten.

Als Betriebsrat muss man lernen, dem Arbeitgeber auf Augenhöhe zu begegnen, unabhängig von der eigenen Herkunft. Das bedeutet, keinen unangebrachten Respekt im Sinne von Obrigkeitshörigkeit zu zeigen. Ein gewählter Betriebsrat sollte sein Licht nicht unter den Scheffel stellen!

Lieber Lothar, herzlichen Dank für das Gespräch!

LENNART HELAL ■

KURZÜBERSICHT PRÄSENZSEMINARE 1. QUARTAL 2025



© photovision-dh.de

TAGUNGEN

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

AUSBILDUNGSREIHEN


ARBEITSRECHT

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

ARBEITSRECHT FORTSETZUNG

von bis Seminarort Seminarnummer


von bis Seminarort Seminarnummer

 **KOSTENLOSES INFO-WEBSEMINAR ZU ARBEITSRECHT 3**

FÜR DICH KOSTENLOS

Du bist dir nicht sicher, ob dieses Seminar das Richtige für dich ist? Dann nimm an unserem kostenlosen Info-WebSeminar teil. Es gibt Antworten auf alle deine Fragen.

Termin: 07.01.2025
BWS-000-337301-25

 **KOSTENLOSES INFO-WEBSEMINAR ZU ARBEITSRECHT 4**

FÜR DICH KOSTENLOS

Du bist dir nicht sicher, ob dieses Seminar das Richtige für dich ist? Dann nimm an unserem kostenlosen Info-WebSeminar teil. Es gibt Antworten auf alle deine Fragen.

Termin: 21.01.2025
BWS-000-341101-25



© stock.adobe.com / fotomow

DIGITALISIERUNG – ARBEIT 4.0

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

von	bis	Beginn	Ende	Seminarnummer
-----	-----	--------	------	---------------

INTERAKTIVE ONLINE-SEMINARE

 Dauer 5 Tage, jeweils 2 Unterrichtseinheiten à 45 Minuten

von	bis	Beginn	Ende	Seminarnummer
-----	-----	--------	------	---------------

STRATEGISCHE PERSONALARBEIT

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



**KOSTENLOSES INFO-WEBSEMINAR
ZU PERSONALSTRATEGIEN FÜR DIE
ARBEITSWELT DER ZUKUNFT**

**FÜR DICH
KOSTENLOS**

Du bist dir nicht sicher, ob dieses Seminar das Richtige für dich ist? Dann nimm an unserem kostenlosen Info-WebSeminar teil. Es gibt Antworten auf alle deine Fragen.

Termin: 16.01.2025 – BWS-000-382101-25

WIRTSCHAFT

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

ENTGELT UND ARBEITSZEIT

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

ARBEITS- UND GESUNDHEITS- SCHUTZ

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

KOMMUNIKATION

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

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

ORGANISATION DES BETRIEBSRATS

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

ORGANISATION DES BETRIEBSRATS FORTSETZUNG

von bis Seminarort Seminarnummer

SCHWERBEHINDERTEN- VERTRETUNG

von bis Seminarort Seminarnummer

SOZIALE KOMPETENZEN

von bis Seminarort Seminarnummer

AUSSERTARIFLICHE ANGESTELLTE

von bis Seminarort Seminarnummer

PREISE

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

Preise findest du im Hauptkatalog oder direkt auf unserer Website www.igbce-bws.de.

Nutze einfach den QR-Code und gib dort die BWS-Nummer ein. Schon bist du beim Seminar mit allen erforderlichen Informationen.

ANMELDUNG

Bildung beraten statt nur anbieten

Mehr als 1.700 (Web-)Seminare hält die BWS für dich bereit. Damit du schnell die für dich richtigen auswählen kannst, ist jeder Themenbereich in den Broschüren zum Bundesprogramm der Präsenz- und WebSeminare zusammengefasst – klar erkennbar an der farblichen Zuordnung zum jeweiligen Themen- oder Handlungsfeld. Recherchierst du lieber online, besuche einfach unsere Website www.igbce-bws.de. Hier findest du alle Angebote im Überblick oder kannst über die Seminarsuche deine Schwerpunkte eingrenzen und direkt buchen.

So weit, so gut. Und immer so einfach? Eben nicht! Denn manchmal weiß man in der Fülle des Möglichen nicht, was exakt das Richtige ist. Hier kommen unsere Bildungsberater*innen oder die Bezirke der IG BCE ins Spiel: Gemeinsam mit dir entwickeln sie einen persönlichen Bildungsplan, der exakt auf deinen aktuellen Wissensstand zugeschnitten ist. Auf Wunsch nicht nur für dich, sondern für das gesamte Gremium.

START^{UP} BILDUNG

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



Unterstützung ganz persönlich

Wir nehmen Maß und schneiden dir von A bis Z deinen individuellen Weiterbildungsplan. Wir unterstützen dich gern bei der Wahl deiner Seminare und geben dir Orientierung und weitere Tipps – ganz unkompliziert am Telefon oder per E-Mail.

Anmelden kannst du dich telefonisch, schriftlich per E-Mail, Post oder Fax und direkt auf unserer Website www.igbce-bws.de.

Erreichbarkeit

Montag bis Donnerstag:
08:00 – 17:00 Uhr

Freitag:
08:00 – 15:00 Uhr

Anmeldung

HOTLINE: 0511 7631-336

GEMEINSAM

D E M O K



GEMEINSAM DEMOKRATIE LEBEN

Wie du in der betrieblichen Mitbestimmung den Unterschied machst

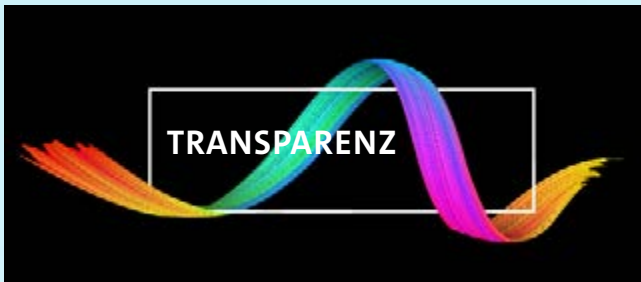
Demokratie im Betrieb? Klingt vielleicht erst einmal weit weg. Aber wenn du in der betrieblichen Mitbestimmung aktiv bist – sei es im Betriebsrat, in der Schwerbehindertenvertretung oder in der Jugend- und Auszubildendenvertretung –, merkst du schnell: Du lebst Demokratie jeden Tag. Mitbestimmen, für Kolleg*innen eintreten, transparent arbeiten – all das sind demokratische Prozesse. Doch diese Prozesse sind nicht nur auf das politische System beschränkt. Sie müssen im Arbeitsalltag aktiv gestaltet werden.

Unsere Demokratie hat eine lange Geschichte. Von den ersten demokratischen Ansätzen im antiken Griechenland bis zur festen Verankerung im deutschen Grundgesetz nach dem Zweiten Weltkrieg war der Weg steinig. Und auch heute müssen wir die Demokratie schützen und stärken – besonders in diesen Zeiten, in denen politische Extreme und Desinformation zunehmen. Demokratie muss auf allen Ebenen gelebt werden, auch im Betrieb.

Du hast als Teil der betrieblichen Mitbestimmung die Möglichkeit, die demokratischen Prozesse im Arbeitsumfeld aktiv zu gestalten, indem du für Transparenz sorgst, Bildungsangebote organisierst, kreative Beteiligungsformen einführst und Extremismus entschieden entgegtrittst. Hier zeigen wir dir praxisnahe Handlungsoptionen und wie unsere Seminare dich dabei unterstützen.

K R A T I E L E B E N

Die zentralen Werte der Demokratie im Betrieb:



MIT KOMMUNIKATION VERTRAUEN SCHAFFEN – TRANSPARENZ LEBEN

Transparenz ist einer der wichtigsten Werte in einer Demokratie. Nur durch klare und offene Kommunikation können wir Vertrauen schaffen. Deine Kolleg*innen müssen das Gefühl haben, dass sie gehört werden, und verstehen können, warum bestimmte Entscheidungen getroffen werden. Doch wie kannst du mehr Transparenz in deinem Betrieb fördern?

• Regelmäßige, offene Betriebsversammlungen

Eine Betriebsversammlung ist eine hervorragende Möglichkeit, Transparenz zu schaffen. Doch statt nur Zahlen und Fakten zu präsentieren, kannst du die Versammlungen interaktiver gestalten. Frag deine Kolleg*innen direkt, was sie bewegt. Nutze digitale Tools wie anonyme Umfragen oder Fragerunden, um ein ehrliches Feedback zu bekommen.

TIPP: In unseren Seminaren für die Gestaltung von professionellen Betriebsversammlungen lernst du, wie du Versammlungen so moderierst, dass wirklich alle abgeholt werden. Wir zeigen dir, wie du digitale Tools einsetzt, um die Partizipation zu erhöhen.

SEMINARTIPP ZUM THEMA:

Betriebsversammlung mit Pep – Wie du zur Teilnahme motivierst und dich professionell darstellst: 23.02.–26.02.2025 • Bad Münders • BWS-001-751101-25

• Klare, regelmäßige Kommunikation

Kommunikation endet nicht mit einer E-Mail. Schaffe feste Kommunikationskanäle, über die du regelmäßig über betriebliche Entwicklungen und Entscheidungen informierst. Nutze das Intranet, Chat-Plattformen oder Info-Bulletins, um deine Kolleg*innen auf dem Laufenden zu halten.

Mehrwert: Offene Kommunikation fördert Vertrauen. Wer weiß, was hinter den Kulissen passiert, fühlt sich stärker eingebunden und ist motivierter, sich zu beteiligen.

SEMINARTIPP ZUM THEMA:

Professionell kommunizieren – Basisseminar – Deine wichtigsten Basics für Reden, Verhandlungen und Beratungsgespräche: 26.01.–31.01.2025 • Haltern am See • BWS-002-750201-25



MIT BILDUNG DEMOKRATIE STÄRKEN

Bildung ist das Herzstück der Demokratie. Ohne das richtige Wissen über Rechte, Gesetze und Mitbestimmungsmöglichkeiten ist echte Partizipation nicht möglich. Du hast als Teil der betrieblichen Mitbestimmung die Verantwortung, deinen Kolleg*innen dieses Wissen näherzubringen. Aber wie kannst du das im Alltag noch besser umsetzen?

• Seminare und Workshops für dich – Wissen für deine Arbeit als Betriebsrat

Nutze unsere Weiterbildungsangebote, um dich umfassend über **Rechte und Pflichten** in der Mitbestimmung und im Arbeitsrecht zu informieren. In unseren Seminaren lernst du, wie du dieses Wissen gezielt für deine Arbeit als Betriebsrät*in einsetzen kannst, um die Interessen deiner Kolleg*innen erfolgreich zu vertreten und fundierte Entscheidungen für die Belegschaft zu treffen.

Seminare zu den Themen Mitbestimmung und Arbeitsrecht findest du auf unserer Website. Hier bieten wir dir praxisnahe Schulungen, die dich in deiner Rolle stärken und dich dabei unterstützen, die demokratischen Prozesse in deinem Betrieb aktiv mitzugestalten. Besuche uns unter www.igbce-bws.de.

• Politische Bildung im Betrieb

Demokratie endet nicht an der Tür des Betriebs. Warum also nicht auch politische Bildung im Arbeitsumfeld fördern? Kurze Workshops oder Infoveranstaltungen helfen, das Bewusstsein für demokratische Prozesse zu schärfen. Diskutiere, was demokratische Werte im Betrieb bedeuten und wie Extremismus erkannt und bekämpft werden kann.

TIPP: Unser WebSeminar „**Vom Reden zum Handeln: praktische Strategien gegen Hass und für Demokratie im Arbeitsalltag**“ bietet dir einfache und umsetzbare Ideen für Betriebe jeder Größe. Hier erhältst du praxisnahe Werkzeuge, um aktiv gegen Hass vorzugehen und die Demokratie in deinem Arbeitsalltag zu stärken. Egal ob für kleine oder große Betriebe – dieses WebSeminar richtet sich an alle, die Demokratie im Betrieb fördern wollen. → 24.06.2025 • BWS-000-777201-25 • Weitere Informationen findest du über den QR-Code.



PARTIZIPATION ALS SCHLÜSSEL ZUR MITBESTIMMUNG

Ohne Beteiligung gibt es keine Demokratie. Es ist jedoch oft schwierig, alle Kolleg*innen zur aktiven Teilnahme zu motivieren. Viele halten sich zurück oder wissen nicht, wie sie ihre Meinung einbringen können. Wie kannst du das ändern?

• Kreative Beteiligungsformen

Nutze neue Wege! Umfragen und Feedback-Runden sind ein guter Start, aber warum nicht Tools einsetzen,

bei denen Kolleg*innen anonym ihre Meinung äußern können? Das motiviert auch die, die sonst eher zurückhaltend sind, sich aktiv einzubringen.

TIPP: In unserem WebSeminar „**Die Mitarbeiterbefragung – Befragungen durchführen – diesmal mit Sinn und Verstand**“ zeigen wir dir anhand von praktischen Fallbeispielen, wie du Befragungen so gestaltest, dass die Ergebnisse wirklich aussagekräftig sind: 14.03.2025 • BWS-000-336301-25

• Fördere aktive Mitbestimmung

Betriebsratswahlen sowie die Wahlen der JAV und der SBV sind die Herzstücke der Mitbestimmung im Betrieb. Bleibt die Wahlbeteiligung gering? Mit einer kreativen Wahlkampagne kannst du mehr Aufmerksamkeit erzeugen. Nutze moderne Kommunikationsmittel wie Social Media, Poster oder kurze Videos, um deine Kolleg*innen zur Teilnahme zu motivieren.

Mehrwert: Eine hohe Wahlbeteiligung stärkt nicht nur dein Mandat, sondern auch die demokratischen Prozesse im Betrieb.

TIPP: Unser Seminar „**Öffentlichkeitsarbeit für Betriebsräte** – Schreiben und Gestalten von Texten“ zeigt dir kreative und effektive Wege, wie du deine Kolleg*innen im Betrieb mit minimalem Aufwand erreichst. Lerne

außergewöhnliche Methoden kennen, die garantiert auffallen, und entwickle praxisnahe Konzepte, um deine Botschaften erfolgreich zu vermitteln. Perfekt für kleine und große Betriebe!

17.08. – 20.08.2025 • BWS-001-751401-25
Weitere Informationen findest du über den QR-Code.



EXTREMISMUS ENTSCHLOSSEN ENTGEGENTRETEN

In Zeiten von Polarisierung und Extremismus ist es wichtiger denn je, diese Strömungen klar zurückzuweisen. Toleranz und Solidarität sind Grundwerte der Demokratie, die im Betrieb nicht vernachlässigt werden dürfen.

• Null-Toleranz-Politik umsetzen

Mach deutlich, dass Hass, Ausgrenzung und Diskriminierung im Betrieb keinen Platz haben. Entwickle

zusammen mit der Geschäftsführung eine Null-Toleranz-Politik, die klar kommuniziert wird – sei es durch Aushänge, E-Mails oder Betriebsversammlungen.

• Schulungen zur Extremismusprävention

Viele erkennen extremistische Tendenzen nicht sofort oder wissen nicht, wie sie reagieren sollen. In den Seminaren zur Extremismusprävention der IG BCE lernst du, wie du Frühwarnzeichen erkennst und was du tun kannst, um Extremismus gar nicht erst entstehen zu lassen.

Weitere Informationen findest du hier:

Demokratie ist nicht nur eine politische Idee, sondern ein lebendiges Konzept, das in jedem Betrieb und in jeder Organisation gefördert werden muss. Als Teil der betrieblichen Mitbestimmung hast du die Möglichkeit, diese Werte aktiv zu gestalten und den Unterschied zu machen. Indem du Transparenz förderst, Bildung ermöglichst und Beteiligung stärkst, trägst du dazu bei, eine Kultur der Mitbestimmung und des Miteinanders zu schaffen.

Mit diesen Ansätzen setzt du nicht nur ein Zeichen für Mitbestimmung, sondern sorgst auch dafür, dass der Betrieb als demokratischer Raum weiterwächst und sich entwickelt.



Auf der nächsten Doppelseite haben wir ein Poster für dich. Damit kannst du deine Kolleg*innen auf das Thema Demokratie aufmerksam machen und sie dafür sensibilisieren.

De|mo|kra|tie, die

[demokʁa'ti:]

Wortart: Substantiv, feminin

Das Recht, durch freie Wahlen
und Mitbestimmung die Zukunft
im Betrieb und in der gesamten

Gesellschaft zu gestalten –
für Zusammenhalt, gegen
populistischen Druck.



Weiterbildungsseminare zu den Themen Demokratie und
Mitbestimmung im Betrieb: www.igbce-bws.de

Spitzenplatz – wir haben 5 Sterne



© iStock.com/matdesign24

Die einzige Konstante im Leben ist die Veränderung. Das gilt auch und gerade für die Arbeits- und Berufswelt. Entsprechend denkt laut einer Untersuchung der Bertelsmann-Stiftung jede*r dritte bis vierte Angestellte in Deutschland über Fort- und Weiterbildungen nach. Wer diese bei der IGBCE BWS wahrnimmt, hat alles richtig gemacht: Das Magazin „Stern“ zeichnet uns nach einer aktuellen Untersuchung deutschlandweiter Fortbildungsangebote für Betriebsrät*innen mit der höchsten Kategorie aus: 5 Sterne.

Das Gesamtangebot sei für viele, die nach einer Weiterbildung suchen und noch nicht wissen, in welche Richtung es gehen soll, schlicht verwirrend. Soll es eine Fremdsprache sein oder weiterführende Kenntnisse, ein Kurs, eine Fortbildung oder ein Workshop bzw. eine aufeinander aufbauende Seminarreihe, lieber ein E-Learning-Angebot oder eines in Präsenz – was ist sinnvoll, was wird anerkannt und was nicht, was wird von wem finanziert und bekomme ich dafür frei? Auch hier ist es von Vorteil, sich bei der BWS umzuschauen bzw. Kontakt aufzunehmen: Denn wir geben euch Antworten. Einen Überblick findet man online (www.igbce-bws.de) oder in unserem Katalog, den wir jährlich neu aufsetzen und unseren IGBCE-Betriebsräten zusenden. So oder so ist man bei der IGBCE BWS auf der richtig guten Seite – oder besser gesagt: auf den richtigen Seiten.

BESTES PREIS-LEISTUNGS-VERHÄLTNIS, HÖCHSTE ZUFRIEDENHEIT

Das Seminarangebot der IGBCE BWS ist umfanglich – von A wie „Arbeitsrecht“ bis Z wie „Zukunft sichern“ ist für jede*n das Passende dabei, vermittelt von geschulten und vor allem erfahrenen Referent*innen, die fundiert und praxisnah wichtiges Wissen weitergeben, das die Teilnehmer*innen nach vorne bringt. Dabei haben wir bei der IGBCE BWS noch ein zusätzliches großes Plus zu bieten. Bei uns treffen sich IGBCE-Betriebsrät*innen aus ganz Deutschland und durch den Austausch untereinander bilden sich effektive Netzwerke, die viele auch außerhalb der Weiterbildungen nutzen und die sich von Kurs zu Kurs, von Seminar zu Seminar teilweise über Jahre hinweg zum wichtigen Instrument für alle bei der jeweiligen Betriebsratsarbeit entwickeln können:



© | Lennarth Helal

„Hör mal, wir haben hier am Standort ein Problem. Wie habt ihr das gelöst?“

Aber die „Stern“-Untersuchung verleiht uns nicht nur deshalb die Höchstpunktzahl in Sachen „Preis-Leistungs-Verhältnis“. Damit sind auch nicht die stets frischen und delikatsten Buffets für alle geschmacklichen Vorlieben gemeint, die wir über den gesamten Tag in unseren Bildungseinrichtungen anbieten – obwohl die sicher ebenfalls ein Grund dafür sind, warum unsere Fortbildungsteilnehmer*innen gerne wiederkommen, und vielleicht auch dafür, warum wir in dem Ranking den alleinigen Höchstwert in der Kategorie „Zufriedenheit“ bekommen haben.

Natürlich geben wir unser Bestes, dass diese höchstmögliche 5-Sterne-Bewertung so bleibt. Einen sechsten Stern können wir leider nicht ergattern, da ist es wie bei den Sternen auf den Fußballtrikots der Nationalmannschaften: Mehr als 5 Sterne gehen nicht.



Bis bald bei eurer IGBCE BWS!



STEREOTYPE AM ARBEITSPLATZ

Generationen im Spannungsfeld von Tradition und Wandel

Wie Vorurteile abgebaut und die Potenziale aller Generationen genutzt werden können




<p>Generation Jahrgänge</p> <p>Anzahl Menschen in Millionen, Quelle: Statista – de.statista.com, Stand: Ende 2023</p>	<p>Silent 1928–1945</p>  <p>8,37 Mio.</p>	<p>Babyboomer 1946–1964</p>  <p>12,38 Mio.</p>
<p>Historische Prägung</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Zweiter Weltkrieg • Nachkriegszeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Wirtschaftswunder • Sozialstaat
<p>Werte und Merkmale</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pflichtbewusstsein • Disziplin 	<ul style="list-style-type: none"> • Stabilität • Loyalität • Harte Arbeit
<p>Häufige Stereotype</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gehorsam gegenüber Autoritäten • Meidet Konflikte 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeit geht über alles • Nur auf Karriere fokussiert • Veränderungsresistent

Auf der 17. BR-Jahrestagung sprach Dr. Auma Obama über die „Schmetterlinge“ der heutigen Arbeitswelt – eine Metapher für die jungen Generationen, insbesondere Millennials und Generation Z. Sie werden oft als unständig, sprunghaft und auf der Suche nach ständiger Veränderung beschrieben. Was bedeutet es also, ein „Schmetterling“ in einer zunehmend digitalisierten und sich wandelnden Arbeitswelt zu sein? Und welche Herausforderungen entstehen in der Zusammenarbeit mit älteren Generationen wie den Babyboomern und der Generation X?



© stock.adobe.com/Saim Art

Der folgende Artikel beleuchtet, warum es zwischen den Generationen zu Konflikten kommt, welche Stereotype dahinterstecken und wie ein gelingendes Miteinander gestaltet werden kann – besonders in einem Arbeitsumfeld, das sich so stark wandelt wie unsere moderne Gesellschaft.

<h2>Generation X</h2> <p>1965–1980</p>  <p>16,68 Mio.</p>	<h2>Generation Y / Millennials</h2> <p>1981–1996</p>  <p>16,45 Mio.</p>	<h2>Generation Z</h2> <p>1997–2012</p>  <p>12,35 Mio.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Wirtschaftskrisen • Rezession 	<ul style="list-style-type: none"> • Digitalisierung • Finanzkrise 2008 	<ul style="list-style-type: none"> • Vollständig digital aufgewachsen • Klimakrise
<ul style="list-style-type: none"> • Pragmatismus • Unabhängigkeit • Work-Life-Balance 	<ul style="list-style-type: none"> • Sinnsuche • Flexibilität • Teamarbeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Technologieaffin • Politisch aktiv • Schnelle Entwicklung
<ul style="list-style-type: none"> • Zynisch gegenüber Institutionen • Pessimistisch wegen unsicherer Jobmärkte • Beziehungsscheu • Individualistisch 	<ul style="list-style-type: none"> • Verzögertes Erwachsenwerden • Finanziell instabil • Feedback-hungrig 	<ul style="list-style-type: none"> • Technologieabhängig • Kurze Aufmerksamkeitsspanne • Anspruchsvoll • Sucht nach Bestätigung in sozialen Medien

© stock.adobe.com/sabelskaya

Erläuterung: Historische Prägung und Stereotype

1. BABYBOOMER (1946–1964)

Die Babyboomer sind im Wirtschaftswunder aufgewachsen und haben das Wachstum des Sozialstaates erlebt. Ihre Arbeitsethik beruht auf harter Arbeit und Loyalität, was oft mit dem Bedürfnis nach stabilen, traditionellen Karrierewegen einhergeht. Sie werden oft als „arbeitsbesessen“ und „veränderungsresistent“ beschrieben.

Erklärung

Babyboomer sehen Arbeit als existenzsichernd und identitätsstiftend an, da sie in einer Zeit des wirtschaftlichen Aufschwungs aufgewachsen sind. Diese Generation hat einen raschen wirtschaftlichen Aufstieg erlebt, bei dem harte Arbeit und Durchhaltevermögen als wichtigste Erfolgsfaktoren galten. Ihr Fokus auf Stabilität erklärt, warum sie oft als skeptisch gegenüber schnellen Veränderungen und neuen Technologien gelten. Das Stereotyp der „Technophobie“ (Abneigung gegenüber Technologie) ist ein Ausdruck dieses Misstrauens.



2. GENERATION X (1965–1980)

Die Generation X hat wirtschaftliche Krisen erlebt und ist bekannt für ihre pragmatische, unabhängige Haltung. Sie strebt nach Work-Life-Balance, ist jedoch oft zynisch gegenüber Institutionen und Autoritäten. Zudem wird diese Generation als „beziehungscheu“ beschrieben.

Erklärung

Die hohen Scheidungsraten in den 1970er und 1980er Jahren sowie die wirtschaftlichen Unsicherheiten dieser Zeit haben zu einer distanzierteren Haltung gegenüber festen Bindungen und langfristigen Versprechen geführt. Die Erfahrung wirtschaftlicher Instabilität hat bei vielen Gen X-lern eine gewisse Unabhängigkeit und Skepsis gegenüber Institutionen wie Regierungen und Unternehmen verstärkt, was sie häufig als zynisch

erscheinen lässt. Ihr Wunsch nach Work-Life-Balance ist ein direktes Ergebnis dieser Unsicherheiten, da sie sich von der „Arbeitsbesessenheit“ der Babyboomer abgrenzen wollen.

3. MILLENNIALS (1981–1996)

Diese Generation hat die digitale Revolution und die Finanzkrise 2008 erlebt. Sie strebt nach Flexibilität und Sinn in ihrer Arbeit und wird oft als „Job-hoppend“ oder „langsam erwachsen werdend“ wahrgenommen. Zudem wird sie als „Feedback-hungrig“ beschrieben.



Erklärung

Millennials konzentrieren sich stark auf persönliche Selbstverwirklichung und Flexibilität in der Arbeitswelt. Sie haben oft zögerlich den Eintritt in traditionelle Lebensphasen wie Heirat, Hauskauf und Kinder vollzogen. Dies hängt mit ihrer Suche nach Sinn in der Arbeit und ihrer intensiveren Bildungszeit zusammen. Auch finanzielle Unsicherheiten, die durch die Finanzkrise 2008 ausgelöst wurden, haben dazu beigetragen, dass Millennials später „erwachsen“ werden, was das Stereotyp des „verzögerten Erwachsenwerdens“ erklärt.



Das Stereotyp der „Feedback-Hungrigkeit“ erklärt sich dadurch, dass Millennials in einer digitalen Welt mit sozialen Medien aufgewachsen sind, in der ständige Rückmeldungen und Likes allgegenwärtig sind. Diese Prägung hat dazu geführt, dass sie auch im Berufsleben kontinuierliche Rückmeldungen und permanente Anerkennung suchen, um sicherzustellen, dass sie auf dem richtigen Weg sind. Sie wollen häufig die Bestätigung, dass ihre Arbeit geschätzt wird und dass sie sich weiterentwickeln.



4. GENERATION Z (1997–2012)

Die Generation Z ist vollständig in der digitalen Welt aufgewachsen, zeigt eine starke technologische Affinität und legt großen Wert auf soziale Gerechtigkeit. Oft wird diese Generation jedoch als technologieabhängig und abgelenkt beschrieben.

Erklärung

Die Generation Z ist die erste Generation, die nie ohne das Internet oder Smartphones gelebt hat. Ihre intensive Nutzung von Technologie, insbesondere von sozialen Medien, hat bei älteren Generationen den Eindruck verstärkt, dass sie technologieabhängig und weniger konzentriert ist. Das Stereotyp der „kurzen Aufmerksamkeitsspanne“ rührt daher, dass diese Generation in einer Welt aufgewachsen ist, in der Informationen ständig

verfügbar und schnelle Entscheidungen gefordert sind. Ihr starkes politisches Bewusstsein, insbesondere in Bezug auf soziale und ökologische Themen, zeigt sich in ihrem Engagement im Bereich Klimawandel und soziale Gerechtigkeit.

Wir sehen, welche Prägung die einzelnen Generationen erfahren haben und wie sie sich auf ihre Werte und Verhaltensweisen im Arbeitsumfeld auswirkt. Diese Unterschiede können jedoch leicht zu Missverständnissen und Konflikten führen. Während ältere Generationen Stabilität, Loyalität und harte Arbeit betonen, schätzen jüngere Generationen Flexibilität, technologische Innovationen und kontinuierliches Feedback. Wenn diese unterschiedlichen Perspektiven im Berufsalltag aufeinandertreffen, kann es zu Spannungen kommen, da jede Generation andere Erwartungen an Arbeit und Zusammenarbeit hat.

DIE AUSWIRKUNGEN DES RÜCKZUGS DER BABYBOOMER VOM ARBEITSMARKT

Indem die Babyboomer zunehmend in Rente gehen, verliert der Arbeitsmarkt eine Generation, die sich durch tiefes Wissen und langjährige Erfahrung in Führungspositionen auszeichnet. Unternehmen müssen auf den Verlust dieser Erfahrungsressourcen vorbereitet sein und sicherstellen, dass das Wissen rechtzeitig an jüngere Mitarbeiter*innen weitergegeben wird.



- **Kontinuität in Führungsstrukturen:** Der Rückzug der Babyboomer bedeutet, dass jüngere Generationen schneller in Führungsrollen aufsteigen müssen. Dies erfordert gezielte Ausbildungs- und Nachfolgeprogramme, um sicherzustellen, dass Führungskräfte von morgen das nötige Wissen und die erforderlichen Kompetenzen erwerben.
- **Verlust von Erfahrungswissen:** Babyboomer verfügen über jahrzehntelange Erfahrung und historisches Wissen, das in Unternehmen oft unverzichtbar ist. Wenn dieser Erfahrungsschatz nicht rechtzeitig weitergegeben wird, können Unternehmen in wichtigen Bereichen Wissen und Fähigkeiten verlieren.
- **Wandel in der Arbeitskultur:** Mit dem Rückzug der Babyboomer wird die Arbeitskultur zunehmend von den Werten jüngerer Generationen geprägt. Millennials und die Generation Z legen Wert auf Flexibilität, Sinnhaftigkeit und eine bessere Work-Life-Balance, was die Unternehmenskultur langfristig verändern wird.

CHANCEN EINES GENERATIONENÜBERGREIFENDEN MITEINANDERS

Wenn Generationen lernen, ihre Unterschiede zu akzeptieren und als Vorteil zu nutzen, profitieren alle. Ältere bringen Stabilität und Erfahrung ein, während Jüngere Innovation und neue Perspektiven beisteuern. In einer sich wandelnden Arbeitswelt ist generationenübergreifende Zusammenarbeit der Schlüssel zu nachhaltigem Erfolg.



LÖSUNGSANSÄTZE

1. **Förderung von offenem Dialog:** Regelmäßige Gespräche zwischen den Generationen helfen, Missverständnisse zu klären und gegenseitiges Verständnis für unterschiedliche Arbeitsweisen zu schaffen.
2. **Gemischte Teams:** Altersdiverse Teams ermöglichen den Wissensaustausch zwischen den Generationen. Ältere Beschäftigte können ihre Erfahrung weitergeben, während jüngere Mitarbeiter*innen neue technologische Ansätze einbringen.

3. **Mentoring-Programme:** Erfahrene Beschäftigte können als Mentor*innen fungieren und ihr Wissen an jüngere Kolleg*innen weitergeben. Umgekehrt können jüngere Mitarbeiter*innen ihre technologische Kompetenz in „Reverse Mentoring“-Programmen einbringen.
4. **Anpassung der Führungsstrukturen:** Unternehmen müssen sich auf den Wandel einstellen und ihre Führungskräfte-Entwicklung anpassen. Die Förderung jüngerer Talente und eine flexible Arbeitskultur sind entscheidend, um den Generationswechsel zu meistern.
5. **Workshops zum Wissenstransfer:** Regelmäßige Workshops, in denen ältere Mitarbeiter*innen ihre Erfahrungswerte teilen, fördern nicht nur den Wissenstransfer, sondern auch den generationenübergreifenden Dialog und treiben Innovationen voran. Das schafft Verständnis zwischen den Generationen und stärkt die Zusammenarbeit.

FAZIT

Damit die Zusammenarbeit zwischen den Generationen gelingt, ist mehr als nur der Abbau von Stereotypen notwendig. Es braucht echtes Verständnis für die unterschiedlichen Prägungen, Arbeitsstile und Erwartungen jeder Generation. Wenn ältere Generationen ihre Erfahrung und Stabilität einbringen und die Jüngeren mit Innovation und neuen Ideen aufwarten, kann durch offenen Dialog und den gezielten Wissensaustausch eine wertvolle Synergie entstehen. Eine solche Kultur der Zusammenarbeit fördert nicht nur Innovation, sondern schafft langfristigen Erfolg in einer sich wandelnden Arbeitswelt.



NATASCHA VON MORGENSTERN ■

Ihr benötigt ein Seminar, eine Klausur oder einen Workshop zum Thema „Generationenübergreifende Zusammenarbeit“ oder andere Themen, die nach § 37 Abs. 6 BetrVG für eure Betriebsratsarbeit relevant sind? Dann nehmt gerne Kontakt zu uns auf! Wir bieten maßgeschneiderte Formate an, die euch dabei unterstützen, die Herausforderungen im Gremium zu meistern und die Potenziale der verschiedenen Generationen optimal zu nutzen.

Kontakt:

Tel.: +49 511 7631 336 • E-Mail: anmeldung-bws@igbce.de

INTERVIEW MIT LENNART HELAL

Hier erfahrt ihr in aller Kürze, welche Rolle Mitarbeiter*innen bei der IGBCE BWS spielen, was sie motiviert, welche aktuellen Hürden sie meistern und wie sie ihre persönliche Work-Live-Balance gestalten.



© Karrar Olewi

MENSCHEN BEI DER BWS

Lennart, seit wann arbeitest du bei der BWS und was genau sind deine Aufgaben?

Seit Anfang September 2024 verstärke ich das Team der BWS im Bereich des Marketings, dabei mit einem besonderen Fokus auf die digitale Kommunikation im Marketing, und hoffe, so die Inhalte der BWS leichter zugänglich zu machen. Auch sehe ich mich darin, bestehende Prozesse weiter zu optimieren mit dem Anspruch der Qualitätssicherung und Entlastung. Um diese Schritte zu gehen, glaube ich, dass Prozesse am besten über agiles Projektmanagement erarbeitet werden können. Daher gehören Marketing und Projektmanagement für mich zusammen.

Mich motiviert dabei der Gedanke, dass wir mit unseren Seminaren einen Beitrag zur demokratischen Selbstbestimmung leisten oder genauer zu einer innerbetrieblichen Demokratisierung in dem Sinne, dass wir mit den Angeboten den betrieblichen Arbeitnehmerorganen helfen, sich weiter zu qualifizieren und dadurch noch besser in ihrer verantwortungsvollen Rolle aufgehen zu können – besonders aus dem gewerkschaftlichen Grundverständnis heraus, Haltung und politisches Engagement zu zeigen.

Dabei gelten für mich immer Paul Watzlawicks Axiome, insbesondere die erste Grundregel: „Man kann nicht nicht kommunizieren.“

Beobachtest du einen Wandel in deinem Arbeitsfeld?

Unternehmenskommunikation und dadurch auch das Marketing in Form von Werbung haben sich in meinem beruflichen Werdegang radikal verändert. Früher wurde

fast ausschließlich analog kommuniziert. Digitale Maßnahmen wurden oft von Entscheidern belächelt und unterfinanziert.

Heute wird genau differenziert und oft ausschließlich digital kommuniziert. Es werden genaue Analysen angefertigt und die Kommunikation wird auf die Zielgruppe zugeschnitten und dabei hinsichtlich verschiedenster Faktoren aufgeschlüsselt und ausgearbeitet. In diesem Feld wird oft von Target-Marketing gesprochen. Aufgrund dieser Spezifizierung von immer mehr und kleineren Zielgruppen ist Empathie ein Must-have. Beispielsweise spielen Herkunft, Mediennutzung und Alter eine wichtige Rolle.

Hinzu kommen auch eine immer vielseitigere Konkurrenz und ein schnelleres Arbeitsumfeld. Dadurch müssen Strategien und Prozesse viel häufiger angepasst werden.

Was ist aus deiner Sicht das Besondere an deinem Aufgabengebiet? Für welche Zielgruppe sind die Projekte und Marketingmaßnahmen, die du betreust, besonders wichtig?

Auch die IGBCE BWS hat nicht nur eine Zielgruppe. Zuallererst ist die BWS IGBCE. Das bedeutet für mich, immer das Gewerkschaftsmitglied im Fokus zu haben sowie auch potenzielle Mitglieder. Dabei definiere ich mögliche Aufgaben, um die Zielgruppen weiter einzugrenzen. Denn kommunikativ unterscheiden sie sich auch anhand weiterer Faktoren. Beispielsweise unterscheidet sich der Kontakt zur Jugend- und Auszubildendenvertretung und der zu einem Betriebsrat in Bezug

auf Alter, Thema, Mediennutzung und auch die Sprache. Komplizierter wird es in der analogen Welt, beispielsweise beim „Navigator“. Denn auch journalistische Medien richten sich nach Zielgruppen. Ich sehe den „Navigator“ als Träger von Fachinformationen. Dabei spielt auch hier die zielgruppenorientierte Ansprache eine Rolle. Man muss sich bewusst sein, dass die Statik des Drucks und die physische Bindung auch problematisch sein können.



Schnappschuss: Interview auf der BR-Jahrestagung für Social Media – © photovision-dh.de

Marketing und Projektmanagement – wie verbindest du diese Bereiche in deiner Arbeit?

Theoretisch haben beide Begriffe nur indirekt miteinander zu tun. Marketing ist das Aufgabenfeld, Projektmanagement beschreibt eine Arbeitsweise. So werden Projektmanagement und seine Formen als Werkzeug verwendet, um strukturiert zu arbeiten und mentale Ressourcen freizuhalten. Durch das Nutzen der Werkzeuge können Erfolge festgehalten sowie Aufgaben und ihre Unteraufgaben koordiniert werden. Das bringt große Vorteile, insbesondere in einer Welt, in der der Wettbewerb immer kompetitiver wird und Aufgaben immer komplexer werden.

Früher hat man sich Aufgaben in sein Büchlein geschrieben, statisch und nur für eine Person zugänglich. Wiederkehrende Aufgaben musste man sich merken und Fortschritte mussten mühsam erfragt werden. Es wurde meist mit Beteiligten (Stakeholdern) mündlich kommuniziert.

Da Marketing heute zum Großteil aus digitaler Arbeit besteht, bietet sich beispielsweise ein agiles Projektmanagement an, um die Stakeholder zu informieren und die Aufgaben schriftlich zu verteilen. Dabei entsteht ein Prozessbild, das einem einen Überblick über die Aufgaben gibt. Verzögerungen oder Prozessänderungen werden sofort sichtbar und alle informiert. Zusätzlich zur Planung kann die Reaktionszeit der Maßnahmen verkürzt werden. Auch können beispielsweise bei Themen oder Texten im Vorfeld die zu bespielenden

Kommunikationskanäle festgelegt werden.

Ein weiteres Beispiel, wo ein Projektmanagement-Tool sehr hilfreich sein kann, ist die Umsetzung von Maßnahmen mit Programmieraufwand bei Projekten, die Automatisierungen oder Schnittstellen beinhalten. Im Fall der BWS könnten dies personalisierte Seminarempfehlungen sein oder die Buchungserfahrung auf der Website.

Wie bildest du dich selbst für deine Arbeitsbereiche weiter?

Zuallererst sollte man sich selbst als Prosumer sehen. Damit meine ich, sich selbst nicht nur als Nutzer oder Konsumenten, sondern auch immer als Schaffenden zu betrachten. Dazu zählt, mit offenen Augen und Empathie seine Umgebung wahrzunehmen. Zudem gehört dazu, sich selbst zu hinterfragen und nicht nur Probleme aufzuzeigen, sondern auch mögliche Lösungen zu kommunizieren. Dabei sollte man immer offen für Kritik und Ideen anderer sein. Nur so kann ich mich weiterentwickeln. Ein weiterer wichtiger Punkt beinhaltet viel Recherche, um Themen und mögliche Wege der Problemlösung aufzunehmen.

Auch glaube ich fest daran, dass institutionalisierte Weiterbildung ein fester Bestandteil des Lebens sein sollte. Nur durch den interdisziplinären Austausch lernt man, seinen Frame zu verlassen. Diesen Raum geben uns Bildungsträger wie die IGBCE BWS.

Wie sieht dein Ausgleich zum Beruf aus?

Ein Ausgleich zum Beruf ist wichtig und meine Antwort kann auch keine Blaupause für andere sein. Ich bin mir bewusst, dass ich in meiner Vergangenheit einen Ausgleich vernachlässigt habe. Hier muss ich zugeben, dass ich noch viel zu lernen habe. Für mich war es „Arbeit“, etwas im Hinblick auf Selbstfürsorge und die damit verbundene Distanzierung von meinem Arbeitsalltag zu finden. Ich liebe es, zu kochen, zu gärtnern und zu fischen. Dies sind meine Momente. In meiner Arbeitswelt, die sich hauptsächlich am Rechner abspielt, ist es unerlässlich, auch eine Tätigkeit zu finden, bei der man sich bewegt. Mein Ziel ist es, mindestens zweimal die Woche Sport zu betreiben. Allerdings muss ich auch zugeben, dass dieses Ziel und meine Realität oft auseinanderlaufen.

Lieber Lennart, herzlichen Dank für das Gespräch!

NATASCHA VON MORGENSTERN ■

BILDUNG IM ZEITALTER DER WISSENSEXPLSION



INFORMATIONSÜBERFLUTUNG
VERÄNDERT DIE ARBEITSWELT
UND UNSER LERNVERHALTEN





Noch nie wusste die Menschheit in ihrer Geschichte so viel wie jetzt. Das Gefühl, dass es einfach immer mehr zu wissen gibt, trägt nicht. Die Geschwindigkeit des Wissens- und Informationszuwachses steigt immer weiter an. Die Informationsflut macht es notwendig, sich immer wieder auf den neuesten Stand zu bringen. Die Arbeitswelt in den Betrieben verändert sich rasant und somit auch die tägliche Arbeit der Interessenvertretungen. Digitalisierung wird zum zentralen Thema und lebenslanges Lernen und Weiterbildung sind erforderlich.

UMGANG MIT GROSSER INFORMATIONSFLUT

Wie meistert man diese Herkulesaufgabe? Auf der einen Seite brauchen Betriebsrät*innen für ihren Arbeitsalltag bei der Weiterbildung reine Wissensvermittlung zum Beispiel bei Neuerungen im Arbeitsrecht oder bei neuen Erkenntnissen zum Thema KI. Andererseits müssen Herausforderungen bewältigt werden, die andere Skills wie Resilienz, Achtsamkeit und Mediation verlangen.

Die BWS hat ihr Programm immer an neue Situationen angepasst. Neue Lernformate und -inhalte sind selbstverständlich. Auch im kommenden Jahr gibt es Neuerungen, die euch bei euren täglichen Anforderungen unterstützen können:

- **Info-WebSeminare**, die die Auswahl der Weiterbildung erleichtern
- Ein **Wandercoaching**, das die Teamarbeit fördert, um Neuerungen in der Arbeitswelt gemeinsam zu bewältigen
- Die **Fortbildung Organisationsmediation**, die eure Konflikt-, Kommunikations- und Systemkompetenzen ausbaut

Auf den nächsten Seiten stellen wir euch die neuen Angebote im Detail vor. Lasst uns die Wissensflut in den Griff bekommen und den Herausforderungen der Zukunft trotzen!

NEU!



SEMINARDAUER
EINE STUNDE

© iStock.com/Yauchen Akulich

ENTSCHEIDUNGSHILFE

Kostenlose Info-WebSeminare

Du hast dich für ein Seminar entschieden, bist aber noch unsicher, ob es das richtige Seminar für dich ist? Dann kommen unsere neuen und kostenlosen Info-WebSeminare wie gerufen für dich!

Zu ausgewählten Veranstaltungen bieten wir kostenlose Info-WebSeminare an, die etwa 12 Wochen vor dem Präsenzseminar stattfinden und nur eine Stunde deiner Zeit in Anspruch nehmen. Die Info-WebSeminare bieten dir die perfekte Gelegenheit, deine Referent*innen im Vorfeld kennenzulernen und einen Überblick über die bevorstehenden Abläufe und Inhalte zu erhalten. Außerdem hast du die Möglichkeit, deine noch offenen Fragen zu stellen und direkt Antworten von den Referent*innen zu bekommen.

Deine Vorteile:

- Vorabinformationen über Inhalte und Abläufe
- Kennenlernen der Referent*innen vor Seminarbeginn
- Antworten auf alle deine offenen Fragen
- Ohne Kosten
- Geringer Zeitaufwand

Über den QR-Code findest du eine Übersicht über die Termine und Uhrzeiten aller kostenlosen Info-WebSeminare 2025.

TEAMARBEIT IM BR-ALLTAG

NEU!

Wandercoaching – Gemeinsam in eine Richtung

Ein guter Betriebsrat ist ein Team – und Teams müssen sich immer und immer wieder neu (er-)finden. In der Natur gestaltet sich die Auseinandersetzung mit Themen spannend und inspirierend. Unser Blick wird weiter, wir atmen tiefer durch, finden Ruhe und Zentrierung. Altes kann entspannter betrachtet werden und es zeigen sich neue Möglichkeiten, um unsere Zukunft (selbst-)bewusster zu gestalten.

Die vielen Aufgaben, die Betriebsrät*innen parallel zu bewältigen haben, führen oft dazu, dass Entscheidungen unter Stress getroffen werden und damit fehler-

anfälliger sind. Aus diesem Grund ist es wichtig, dass Betriebsratsgremien sich regelmäßig Zeit und Raum nehmen, um auf sich und die Herausforderungen zu blicken, mit denen sie es zu tun haben. Beim Wandercoaching soll genau das passieren. Mit individuellen und passgenauen Angeboten zwischen zwei und vier Tagen in unterschiedlichen Regionen in Deutschland bieten wir Touren an, die einen Mix aus gemeinsamem Wandern und Teamfindung sowie Team- und Strategieentwicklung darstellen. Zusammen mit euch entwickeln wir ein passgenaues Programm, das auf euer Team und eure Herausforderungen zugeschnitten ist.

Neugierig geworden? Dann nehmt gerne direkt telefonisch Kontakt mit uns auf!
Hotline: 0511 – 7631-336



© iStock.com/Todar Tsvetkov

MODULARE FORTBILDUNGSREIHE

Zertifizierte*r Mediator*in werden

Diese intensive Weiterbildung, die sich in sechs Modulen insgesamt über ca. 13 Monate erstreckt, befähigt die Teilnehmer*innen, Konflikte zwischen Personen und Interessengruppen konstruktiv und lösungsorientiert zu begleiten. Dabei gilt es, auseinandergelagerte Positionen auf der Basis eines demokratischen und humanistischen Grundverständnisses auszubalancieren. In einer Zeit, in der abwertende und verachtende Kommunikationsmuster in unserer Kultur mehr und mehr die öffentliche Debatte bestimmen, hat das zunehmende Bedeutung. Werte wie Respekt, Wertschätzung und Akzeptanz sind eine dringend notwendige Grundlage für solidarisches und friedliches Handeln sowohl in Unternehmen als auch in der Gesellschaft. Die Weiterbildung zum* zur zertifizierten Mediator*in bringt dich also in deiner Betriebsratsarbeit weit voran. Und ganz nebenbei steht deine eigene Karriere durch die zertifizierte Qualifizierung auch auf einer stabilen Basis.

KOMPETENZENTWICKLUNG

Du entwickelst

- Mediationskompetenzen,
- Konfliktkompetenzen,
- Kommunikationskompetenzen und
- Digitalkompetenzen

Nach Abschluss aller sechs Module erhältst du eine Zertifizierung der Weiterbildung nach dem Mediationsgesetz.

Für weitere Informationen und zur direkten Buchung scanne den QR-Code!



KOSTENLOSES
INFO-WEBSEMINAR

FÜR DICH
KOSTENLOS

Du bist dir nicht sicher, ob dieses Seminar das Richtige für dich ist? Dann nimm an unserem kostenlosen Info-WebSeminar teil. Es gibt Antworten auf alle deine Fragen.



© iStock.com/julief514

**FAIRE LÖSUNGEN FINDEN UND
KONFLIKTE PROFESSIONELL
BEARBEITEN**

MODULARE FORTBILDUNGSREIHE



Fortbildung Organisationsmediation

Betriebsrät*innen, die bereits eine Grundausbildung Mediation absolviert haben, können ihre Konflikt-, Kommunikations- und Systemkompetenzen mit der Aufbau- und Fortbildung Organisationsmediation in vier Modulen weiter ausbauen und differenzieren und um die Innen- und Außenperspektive von Organisationen erweitern. Diese Fortbildung ist wichtig für interne und externe Organisationsarbeiter*innen – was Betriebsrät*innen ja sind.

INHALTE

- Organisationsmediation
- Systematisches Konfliktmanagement in Organisationen
- Digitalisierung und Kulturalisierung
- Organisationsberatung

Für weitere Informationen und zur direkten Buchung scanne den QR-Code!



© iStock.com/Nazan Akpolat



VERANSTALTUNGEN IM KOMMENDEN JAHR

Vorschau 2025

Mit den
QR-Codes kommt
ihr direkt zu den
Veranstaltungen und
könnt euch einen
Platz sichern!

19. SBV-Jahrestagung
Dein Top-Event für
Wissen, Networking und
Austausch
01.04.–03.04.25
Ort in Planung
BWS-437-090101-25



**Themenwoche
Gesundheit**
22.06.–27.06.25
Wilhelm-Gefeller-
Tagungszentrum
Bad Münde

**Arbeits- und Gesund-
heitsschutztagung**
13.04.–16.04.25
Bad Münde
BWS-001-090601-25

**Tagung Entgelt und
Arbeitszeit**
11.06.–13.06.25
Bad Münde
BWS-001-091501-25

**Arbeitsrechtstage –
Know-how, Diskussion
und Netzwerke**
15.01.–17.01.25
Bad Münde
BWS-001-090201-25



K.I.T-Tage
Digitalkonferenz der
IGBCE (EDV-Tage)
30.03.–02.04.25
Bad Münde
BWS-001-090401-25

**Themenwoche
#WIR – im Fokus**
11.05.–16.05.25
Adolf-Schmidt-
Tagungszentrum
Haltern am See



JAN

Gedenktag für
die Opfer des
Holocaust
27. Januar

FEB

Tag der sozialen
Gerechtigkeit
19. Februar

MRZ

Hamburg
Bürgerschaftswahl
2. März

Internationaler
Frauentag
8. März

APR

Tag für Gesundheit
am Arbeitsplatz
29. April

MAI

Tag der Arbeit
1. Mai

JUN

Tag gegen
Kinderarbeit
12. Juni



Themenwoche zur sozial-ökologischen Transformation
07.09.–12.09.25
Adolf-Schmidt-Tagungszentrum
Haltern am See



JAV-Konferenz
Deine bundesweite JAV-Konferenz 2025
03.11.–06.11.25
Ort in Planung
BWS-025-092201-25



Tagung zum Internationalen Tag der Menschen mit Behinderung
02.12.–04.12.25
ARIBO Hotel Erbdorf
BWS-437-090901-25



Fachkonferenz Sozial-Ökologische Transformation
11.09.–12.09.25
Haltern am See
BWS-002-411401-25



18. Jahrestagung für Betriebsrät*innen
Know-how, Trends und Netzwerke
16.09.–18.09.25, Hannover
BWS-000-090301-25

G&K-JAV-Konferenz
Bundesweite Konferenz 2025
06.–07.11.25
Ort in Planung
BWS-025-093301-25



Zwanzigjähriges Jubiläum der BWS
1. Juli

Jahrestag des Mauerbaus
13. August

Weltkindertag
20. September

Wahl zum 21. Deutschen Bundestag
28. September
(Terminvorschlag des Bundeskabinetts)

Tag der Deutschen Einheit
3. Oktober

8. Ordentlicher Gewerkschaftskongress der IG BCE
19.10.–24.10.25

Novemberrevolution
9. November

Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen
25. November

Tag der Menschenrechte
10. Dezember

Tag der Solidarität
20. Dezember

KURZÜBERSICHT WEBSEMINARE 1. QUARTAL 2025



© iStock.com/filadendron

AKTUELLE THEMEN

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

ARBEITSRECHT

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

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

DIGITALISIERUNG – ARBEIT 4.0

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

INTERAKTIVE ONLINE-SEMINARE

 Dauer 5 Tage, jeweils 2 Unterrichtseinheiten à 45 Minuten

von	bis	Beginn	Ende	Seminarnummer
-----	-----	--------	------	---------------

WIRTSCHAFT

ARBEITS- UND GESUNDHEITS- SCHUTZ

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

STRATEGISCHE PERSONALARBEIT

KOMMUNIKATION

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

ORGANISATION DES BETRIEBSRATS

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

SOZIALE KOMPETENZEN

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

PREISE

Preise findest du im Hauptkatalog
oder direkt auf unserer Website
www.igbce-bws.de.

Nutze einfach den QR-Code und gib
dort die BWS-Nummer ein. Schon bist
du beim Seminar mit allen erforder-
lichen Informationen.

ANMELDUNG

Anmelden kannst du dich telefonisch, schriftlich per E-Mail, Post oder Fax und
direkt auf unserer Website www.igbce-bws.de.

HOTLINE: 0511 7631-336, E-MAIL: ANMELDUNG-BWS@IGBCE.DE

Erreichbarkeit

Montag bis Donnerstag:
08:00 – 17:00 Uhr

Freitag:
08:00 – 15:00 Uhr

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/aniakkus

CHANGE

Change steht für gezielte, punktuelle Veränderungen in einem Unternehmen, die meist schneller und auf konkrete Bereiche beschränkt sind. Das kann etwa die Einführung neuer Technologien, die Umstrukturierung von Abteilungen oder Änderungen bei Arbeitsprozessen betreffen. Change-Prozesse sind kurzfristiger als Transformationen und oft auf eine spezifische Herausforderung fokussiert.

Für euch als Betriebsrät*innen, Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen oder Schwerbehindertenvertretungen ist es wichtig, bei Change-Prozessen frühzeitig eingebunden zu werden. Ihr könnt sicherstellen, dass die Rechte der Beschäftigten gewahrt bleiben und sie gut informiert werden. Change bietet die Möglichkeit, Anpassungen so zu gestalten, dass sowohl der Erfolg des Unternehmens gesichert als auch die Arbeitsbedingungen verbessert werden.

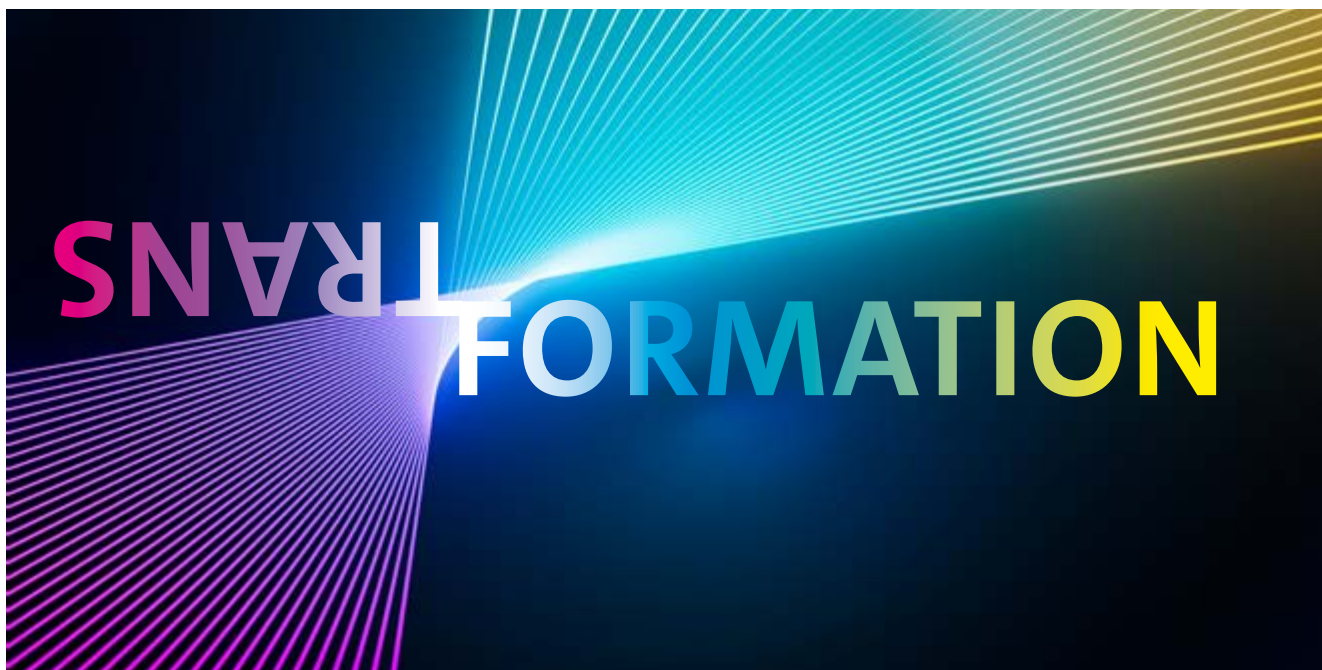
Eure aktive Mitwirkung ist besonders wichtig, da Change-Prozesse häufig Unsicherheiten bei den Beschäftigten hervorrufen. Hier könnt ihr aktiv Einfluss nehmen und gewährleisten, dass der Wandel fair und transparent abläuft.

Der Unterschied zwischen Change und Transformation liegt in der Tiefe und im Umfang: Change betrifft oft nur einzelne Bereiche, während Transformation das gesamte Unternehmen verändert.

NATASCHA VON MORGENSTERN ■

TRANSFORMATION

Für euch als Betriebsrät*innen, Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen oder Schwerbehindertenvertretungen bedeutet Transformation einen umfassenden Wandel, der das gesamte Unternehmen betrifft. Es handelt sich nicht nur um kleine Veränderungen, sondern um eine grundlegende Neuausrichtung von Strukturen, Prozessen und der Unternehmenskultur. Ein Beispiel ist die digitale Transformation, bei der Unternehmen moderne Technologien wie Automatisierung und Künstliche Intelligenz einsetzen, um ihre Arbeitsweise grundlegend zu verändern.



Transformation ist oft ein langwieriger Prozess, der viele Bereiche betrifft und strategisch begleitet werden muss. Für euch ist es entscheidend, diesen Wandel von Anfang an mitzugestalten, um sicherzustellen, dass die Interessen der Beschäftigten berücksichtigt werden. Das bedeutet, frühzeitig zu erkennen, welche Auswirkungen die Transformation auf die Arbeitsplätze und die Qualifikationen hat. Themen wie Weiterbildung und soziale Absicherung sind dabei zentral.

Ihr könnt durch eure Mitbestimmungsrechte und das Initiativrecht aktiv Einfluss nehmen, um zu gewährleisten, dass der Wandel sozialverträglich verläuft. Transformation ist eine Herausforderung, bietet jedoch auch Chancen, die Arbeitsbedingungen langfristig zu verbessern und das Unternehmen auf die Zukunft vorzubereiten.

NATASCHA VON MORGENSTERN ■

INITIATIVRECHT

Das Initiativrecht ist ein sehr wichtiges Mitbestimmungsrecht für Betriebsräte, da es euch erlaubt, von euch aus Vorschläge einzubringen, um die Arbeitsbedingungen im Betrieb zu verbessern. Im Gegensatz zu anderen Rechten müsst ihr hier nicht nur auf Entscheidungen des Arbeitgebers reagieren, sondern könnt selbst aktiv werden. Das bedeutet, ihr habt die Möglichkeit, eigene Ideen und Projekte anzustoßen, die die Interessen der Beschäftigten betreffen.



© iStock.com/PeoplImages

Ein Beispiel dafür ist, dass ihr neue Regelungen für die Arbeitszeit, Maßnahmen zur Gesundheitsförderung oder Angebote zur Weiterbildung vorschlagen könnt. Das Initiativrecht gilt sowohl für kleinere Veränderungen im Arbeitsalltag der Arbeitnehmer*innen als auch für größere strategische Themen wie die Digitalisierung der Arbeitswelt oder nachhaltige Unternehmensstrategien, die das Unternehmen langfristig zukunftssicher machen.

Wichtig ist, dass ihr das Initiativrecht nicht allein durchsetzen könnt. Die Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber ist entscheidend, da er verpflichtet ist, eure Vorschläge anzuhören und zu prüfen – auch wenn er ihnen nicht immer zustimmen muss. Trotzdem bietet das Initiativrecht euch die Möglichkeit, die Interessen der Beschäftigten proaktiv einzubringen und sicherzustellen, dass ihre Belange in den Entscheidungsprozess einfließen. So stärkt ihr eure Position und erhöht euren Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Betrieb.

Besonders wichtig: Ihr seid ausdrücklich verpflichtet, dem Arbeitgeber Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb vorzuschlagen. Dies ist ein bedeutender Teil eurer Verantwortung, um Diskriminierung aktiv entgegenzuwirken und eine respektvolle, inklusive Arbeitsumgebung zu fördern.

Auch Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen (JAV) und Schwerbehindertenvertreter*innen (SBV) können Vorschläge machen, jedoch nicht im Rahmen eines eigenen Initiativrechts. Sie haben das Recht, dem Betriebsrat Themen zu übermitteln, die speziell die Jugendlichen und Auszubildenden oder die schwerbehinderten Beschäftigten betreffen. Der Betriebsrat ist verpflichtet, diese Anliegen zu prüfen und sie gegebenenfalls über das Initiativrecht einzubringen. So können auch JAV und SBV die Arbeitsbedingungen indirekt mitgestalten und ihre Anliegen aktiv vertreten lassen.




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 IG BCE 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



MITARBEITERRECHTE – MITARBEITERANSPRÜCHE, DIE WICHTIGSTEN VORSCHRIFTEN IM ÜBERBLICK, MIT KORDEL ZUM AUSHÄNGEN

Die aktuellen aushangpflichtigen Gesetze 2025

Vertrauen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer

In Deutschland muss jede*r Mitarbeiter*in die sogenannten aushangpflichtigen Gesetze im Betrieb stets nachlesen können.

Arbeitgeber, die ihren Mitarbeiter*innen die aktuellen Arbeitsschutzgesetze an geeigneter Stelle, zum Beispiel am „Schwarzen Brett“ oder beim Personalbüro, zugänglich machen, erfüllen nicht nur die vom Gesetzgeber vorgegebene Fürsorgepflicht, sie vermeiden auch Geldbußen und etwaige Schadensersatzansprüche der Arbeitnehmer*innen.

Die zur Verfügung stehenden Vorschriften:

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG, Auszug)
- Arbeitsmedizinische Vorsorge (ArbMedVV)
- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
- Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)
- Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)
- Arbeitszeitgesetz (ArbZG)
- Bundesdatenschutzgesetz (BDSG, Auszug)
- Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)
- Bundesurlaubsgesetz (BUrIG)
- Bürgerliches Gesetzbuch (BGB, Auszug)
- Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)
- Gewerbeordnung (GewO, Auszug)
- Heimarbeitsgesetz (HAG)
- Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)
- Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)
- Kündigungsschutzgesetz (KSchG)
- Lastenhandhabungsverordnung
- Mindestlohngesetz (MiLoG)
- Mutterschutzgesetz (MuSchG)
- Nachweisgesetz (NachwG)
- PSA-Benutzungsverordnung
- Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)
- Unfallverhütungsvorschrift (DGUV 1)

Alle Fakten zur Aushangpflicht

Wo ist der richtige Aufbewahrungsort? Welche Vorschriften müssen zur Verfügung gestellt werden? Welche Konsequenzen drohen, wenn die Vorschriften der Belegschaft nicht zugänglich gemacht werden?

Das Buch ist ab November 2024 über unseren Fachverlag bestellbar. Kontaktier uns gerne unter 0511 7631-416 oder per E-Mail an bws-fachverlag@igbce.de.

INTERVIEW MIT JULIA WOKITTEL

Julia verstärkt seit Juni den BWS Fachverlag. Ihr lernt hier ihr Aufgabengebiet kennen und erfahrt, was sie motiviert, welche aktuellen Hürden sie meistert und wie sie ihre persönliche Work-Live-Balance gestaltet.



© Karrar Oleiwi

MENSCHEN BEIM FACHVERLAG

Julia, seit wann arbeitest du beim Fachverlag und was genau sind deine Aufgaben?

Ich bin seit Juni dieses Jahres im Fachverlag tätig, also noch recht frisch im Unternehmen. Zu meinen Hauptaufgaben zählen die Disposition und der Versand des Seminarmaterials. Zusätzlich kümmere ich mich um alles rund um den Buchhandel sowie um die Buchhaltung des Fachverlags.

Was ist aus deiner Sicht das Besondere an deinem Aufgabengebiet? Für wen sind deine Aufgaben, die du bewältigst, besonders wichtig?

Meine Arbeit ist sehr vielfältig, wodurch kein Tag dem anderen gleicht. Diese Abwechslung gefällt mir gut und fordert mich jeden Tag aufs Neue heraus.

Ohne den Fachverlag stände den Seminarteilnehmer*innen kein Material zur Verfügung. Entsprechend sind wir ein wichtiges Bindeglied zwischen der Planung und der Durchführung der Seminare. Nur so kann ein bestmöglicher Ablauf garantiert werden und es entsteht ein Mehrwert für die Teilnehmer*innen. Denn Wissen und Bildung sind der Schlüssel zur Selbstbestimmtheit – egal ob privat oder beruflich.

Wie arbeitest du mit anderen Abteilungen der BWS zusammen?

Ich arbeite eng mit den Seminarberater*innen sowie den Kolleg*innen vom Kundenservice zusammen, wenn es um die Lieferung der Materialien geht. Schließlich ergeben sich immer wieder mal kurzfristige Änderungen oder Lieferengpässe. Da ist schnelle Kommunikation wichtig, sodass die Seminarteilnehmer*innen optimal versorgt sind. Durch meine Tätigkeiten in der Buch-

haltung stehe ich ebenfalls mit den Kolleginnen dort im regen Austausch. Insgesamt lässt sich sagen, dass ich mehr oder weniger mit allen Abteilungen der BWS regelmäßig zusammenarbeite. Schließlich greifen im Unternehmen viele Prozesse Hand in Hand.

*Gibt es ein bestimmtes Buch, das du deinen Kolleg*innen oder unseren Leser*innen empfehlen würdest?*

Es ist schwierig, mich auf eins festzulegen. Darum gibt es zwei. Da mein Herz auch für die Wissenschaft schlägt, möchte ich euch „What if – Was wäre wenn“ von Randall Munroe empfehlen. Weißt du, was passiert, wenn alle Menschen auf der Welt gleichzeitig in die Luft springen? Diese absurde Frage und viele weitere beantwortet der Autor wissenschaftlich fundiert, äußerst unterhaltsam und mit kleinen Cartoons versehen. Weniger wissenschaftlich, aber dafür umso spannender geht es in den Krimis von Romy Fölck zu. „Totenweg“ spielt in der Elbmarsch, was mit seiner ganzen Atmosphäre hervorragend in den Herbst passt.

Wie siehst dein Ausgleich zum Beruf aus?

Gute Geschichten helfen mir beim Abschalten vom Alltag. Das kann als Buch, Film oder Serie oder auch in Form eines Videospiele sein. Ganz nach Lust und Laune. Darüber hinaus liebe ich Brettspiel-Abende mit Freunden – immer eine perfekte Gelegenheit, um vorab in der Küche neue Backrezepte auszuprobieren.

Liebe Julia, herzlichen Dank für das Gespräch!

NATASCHA VON MORGENSTERN ■

Hol dir den Weihnachtsmarkt nach Hause!

In ein paar Tagen eröffnen die ersten Weihnachtsmärkte und es beginnt die schönste Zeit des Jahres. Zur festlichen und gemütlichen Adventszeit gehört natürlich ein Ausflug auf den Weihnachtsmarkt, verbunden mit leckeren Speisen.

Jedes Jahr können wir einfach nicht genug bekommen von den süßen oder auch herzhaften Köstlichkeiten. Doch anstatt auf dem Markt nach Leckereien zu suchen, warum nicht selbst kreativ werden? Überrasche deine Liebsten mit einem Weihnachtsmarkt zu Hause!

ESSEN WIE AUF DEM WEIHNACHTSMARKT

Mit unseren weihnachtlichen Rezepten holst du dir den Spaß in die eigenen vier Wände – von süßen Leckereien bis hin zu herzhaften Spezialitäten. Regionale Klassiker wie Champignons mit Aioli und Reibekuchen mit Apfelmus dürfen ebenso wenig fehlen wie die Keks-Klassiker Vanillekipferl und Mürbeteigplätzchen. Ein leckerer Punsch oder ein würziger Glühwein runden das Angebot ab. Lass dich von unseren Rezepten inspirieren, Sorge für eine gemütliche Atmosphäre und schlemme dich mit Freunden und Familie durch den Weihnachtsschmaus.

Wir wünschen dir viel Spaß beim Ausprobieren der Rezepte und eine fröhliche und besinnliche Weihnachtszeit!



UNSER TIPP: WEIHNACHTSMARKT ZUM VERSCHENKEN

Weihnachtsmarkt-Stimmung lässt sich auch super verschenken. Das ist eine liebevolle Geste und geht ganz einfach mit selbst gemachten Leckereien und Getränken, die hübsch verpackt den Weg zu Freunden und Familie finden. Gebrannte Mandeln, Kekse, Liebesäpfel und Eierlikör sind schnell gemacht und schmecken herrlich weihnachtlich. Und über selbst gemachte Geschenke aus der Küche freut sich jeder!





Liebesäpfel

ZUTATEN FÜR 4 STÜCK

400 g	Zucker
1 TL	Zitronensaft
	Lebensmittelfarbe, rot
4	Äpfel
4	Holzspieße

einfach und
lecker



ZUBEREITUNG

1. Zucker, 5 EL Wasser und Zitronensaft in einem Topf bei mittlerer Temperatur erhitzen. Unter gelegentlichem Umrühren karamellisieren lassen. Wenn der Zucker anfängt, leicht Farbe zu bekommen, die Temperatur herunterstellen.
2. Bis zum gewünschten Farbton mit der Lebensmittelfarbe einfärben. Karamell beiseitestellen und gelegentlich umrühren.
3. Äpfel waschen, trocken reiben und je einen Holzspieß hineinstecken. Ein Backblech mit Backpapier auslegen. Wenn der Karamell anfängt, dickflüssig zu werden, die Äpfel darüberhalten und mit einem Löffel den Karamell über die Äpfel laufen lassen.

4. Äpfel abtropfen lassen, auf das Backpapier stellen und auskühlen lassen.



© iStock.com/MelanieMaya

Gebrannte Mandeln



ZUTATEN FÜR 1 TÜTE

200 g	Zucker
1 Pck.	Vanillezucker
1 TL	Zimt
200 g	Mandeln (mit Haut)



ZUBEREITUNG

1. Zucker, Vanillezucker, Zimt und 100 ml Wasser in einer beschichteten Pfanne aufkochen. Mandeln dazugeben und bei starker Hitze unter ständigem Rühren so lange kochen, bis die Flüssigkeit verdampft ist.
2. Sobald der Zucker kristallisiert und die Mandeln mit einer trockenen Schicht überzogen, Herd auf mittlere Hitze herunterstellen. So lange rühren, bis der Zucker zu karamellisieren beginnt und die Mandeln glänzen.

Tipp:
süß und salzig



3. Gebrannte Mandeln sofort auf einem mit Backpapier belegten Blech verteilen und mithilfe zweier Gabeln voneinander trennen. Auskühlen lassen und luftdicht verpackt aufbewahren.



© iStock.com/AndreasR

Kartoffelpuffer

ZUTATEN FÜR 12 STÜCK

1	Zwiebel
1 kg	mehligkochende Kartoffeln
2	Eier (Gr. M)
3 EL	Mehl
ca. 4 EL	Butterschmalz
	Salz



Reibekuchen
wie von Oma

ZUBEREITUNG

1. Zwiebel und Kartoffeln schälen. Kartoffeln mit einer Vierkandreibe fein in eine Schüssel raspeln. Zwiebel hinzureiben.

Tipp: Je nach Vorliebe können die Kartoffeln grob oder fein geraspelt werden.

2. Eier, Mehl und ca. 1/2 TL Salz zu den Kartoffeln geben, alles gut vermengen. 1 EL Butterschmalz in einer großen Pfanne erhitzen. Pro Kartoffelpuffer 2 bis 3 EL Kartoffelmasse in die Pfanne geben, dabei mit dem Esslöffel rund und flach drücken.

3. Bei mittlerer Hitze ca. 3 Minuten braten, bis die Unterseite goldgelb ist. Kartoffelpuffer wenden und 3 bis 4 Minuten weiterbacken. Aus der übrigen Kartof-

felmasse und dem Schmalz die restlichen Kartoffelpuffer backen. Fertige Kartoffelpuffer bei 50 °C im Backofen warm halten.

4. Fertige Kartoffelpuffer nach Belieben mit Apfelmus, Kräuterquark oder Lachs servieren.



© iStock.com/LauriPatterson

Champignons mit Aioli



ZUTATEN FÜR 4 PERSONEN

3	Knoblauchzehen
1	Ei (Gr. M)
1 TL	mittelscharfer Senf
0,1 l	Öl
250 g	Dickmilch
	Salz, frisch gemahlener weißer Pfeffer
1 kg	Champignons
1–2 EL	Olivener Öl
3–4 Stiele	Thymian

mit viel Knofi



ZUBEREITUNG

1. Für die Aioli (Knoblauch-Mayonnaise) müssen alle Zutaten die gleiche Temperatur haben. Knoblauch schälen und sehr fein hacken. Ei und Senf in einem hohen Rührbecher mit dem Schneebesen des Handrührgeräts aufschlagen.

2. Öl erst nach und nach, dann in dünnem Strahl darunter schlagen. Knoblauch und Dickmilch unterrühren. Aioli mit Salz und Pfeffer abschmecken, kalt stellen. Pilze putzen und eventuell waschen. Olivenöl in einer großen Pfanne erhitzen, Pilze darin portionsweise unter Wenden kräftig braten.

3. Thymian waschen, trocken tupfen und die Blättchen von den Stielen zupfen. Pilze mit Salz, Pfeffer und Thymian würzen. Champignons auf einer Platte und Aioli in einem Schälchen servieren.



© iStock.com/Sonja Flitz



Mürbeteigplätzchen

ZUTATEN FÜR CA. 35 STÜCK

200 g	Mehl
1 TL	Backpulver
75 g	Zucker
1 Pck.	Vanillezucker
1 Prise	Salz
125 g	Butter (kalt)
1	Ei



ZUBEREITUNG

1. Mehl, Backpulver, Zucker, Vanillezucker und Salz in einer Rührschüssel mischen. Butter in Stückchen und Ei zufügen und alles mit den Knethaken des Handrührgeräts krümelig verkneten. Dann rasch mit den Händen zu einem glatten Teig verkneten. Den Mürbeteig in Folie wickeln und mindestens 1 Stunde im Kühlschrank ruhen lassen.

2. Backofen auf 180 °C Ober-/Unterhitze (Umluft 160 °C, Gas Stufe 3) vorheizen.

3. Den Teig auf einer bemehlten Arbeitsfläche dünn ausrollen und nach Belieben die Mürbeteigkekse ausstechen.

4. Die ausgestochenen Plätzchen vorsichtig auf mit Backpapier ausgelegte Backbleche legen und im heißen Backofen auf der mittleren Schiene etwa 11 bis 12 Minuten backen.

4. Die Kekse anschließend abkühlen lassen und mit Zuckerguss, Zuckerschrift oder Streuseln verzieren.



© iStock.com/Sonja Rachbauer

Vanillekipferl

ZUTATEN FÜR 1 PORTION

200 g	Zucker
250 g	Mehl
210 g	Butter
100 g	Mandeln, gemahlene
80 g	Zucker
2 Pck.	Vanillezucker
1 Pck.	Puderrucker zum Wenden
2 Pck.	Vanillezucker zum Wenden



ZUBEREITUNG

1. Die Zutaten für den Teig gut miteinander verkneten. Anschließend in Folie gewickelt 30 Minuten in den Kühlschrank legen.

2. In der Zwischenzeit den Puderrucker in eine große Schüssel sieben und mit zwei Päckchen Vanillezucker vermengen.

3. Den Kipferl Teig zu Rollen mit einem ungefähren Durchmesser von 4 cm formen. Danach in ca. 1 bis 2 cm dicke Scheiben schneiden. Aus diesen Scheiben die Kipferl formen und nicht zu eng aneinander auf ein mit Backpapier belegtes Blech legen. Im Umluft Herd bei 175 °C ca. 10 bis 15 Minuten backen.

4. Die Kipferl nun etwa 3 Minuten kühlen lassen. Dann in die vorbereitete Puderrucker Mischung legen und von allen Seiten darin wenden.



© iStock.com/AndreasR

Eierlikör

ZUTATEN FÜR 2 FLASCHEN

6	Eigelbe (Gr. M)
1	Vanilleschote
150 g	Zucker
300 g	Sahne
150 ml	weißer Rum



perfekt zum Verschenken

ZUBEREITUNG

1. Eigelbe in eine Schüssel geben. Vanilleschote längs aufschneiden und das Mark herauschaben. Zusammen mit dem Zucker zu den Eigelben geben. 2 Flaschen à 300 ml bereitstellen.

2. Eimasse über einem heißen Wasserbad mit einem Schneebesen schaumig schlagen. Sahne und Alkohol zugeben und ca. 4 Minuten unter Rühren weiter erhitzen. In vorbereitete saubere Flaschen füllen und verschließen. Kühl aufbewahrt hält der Eierlikör ca. 8 Wochen.



© iStock.com/Rimma_Bondarenko

Glögg

schwedischer
Glühwein

ZUTATEN FÜR 4 PERSONEN

1 l	Rotwein	1 Pck.	Vanillezucker
100 g	Rosinen	1/2 TL	Kardamom
100 g	Mandeln, blanchiert, ganze Kerne	1	Zimtstange
		10 Stück	Würfelzucker
		250 ml	Weinbrand



ZUBEREITUNG

1. Alle Zutaten bis zur Zimtstange in einen Topf geben und auf kleinster Flamme 10 Minuten ziehen lassen.

2. Würfelzucker in einen kleinen Topf geben und mit Weinbrand übergießen. Dann mit einem Streichholz anzünden und den Zucker dabei vollständig schmelzen lassen. Diese Masse zum Rotwein geben.

3. Die Zutaten auf Gläser verteilen und genießen.



© iStock.com/knape

Glühwein

alkoholfrei

ZUTATEN FÜR 4 PERSONEN

250 ml	Johannisbeer-Nektar
250 ml	Sauerkirsch-Nektar
300 ml	Traubensaft, rot
200 ml	Apfelsaft
2	Kardamomkapseln
4	Gewürznelken
20 ml	Limettensaft

Zimtstangen und Orangenscheiben zum Garnieren



ZUBEREITUNG

1. Alle Zutaten, außer den Limettensaft, in einem Topf erwärmen, vom Herd nehmen und 2 Stunden ziehen lassen.

2. Vor dem Servieren nochmals erhitzen, mit Limettensaft abschmecken und die Gewürze entfernen.

3. Den Glühwein in hitzebeständige Becher füllen und garnieren.



© iStock.com/AlexRaths



KREUZWORTRÄTSEL MIT GEWINNSPIEL

kleine Brücke	↘	Rotwild, Waldtier	↘	die dort	↘	jordanische Hauptstadt	↘	Stadt in Mittelitalien	Vieh-hüter	Kirchen-lied	↘	Wett-kampf-stätte; Manege	Luft-klappe bei Kfz-Motoren	mittel-asiat. Fürsten-titel	↘	eine Baltin	ugs. für nein
die Wärme betref-fend	→									fangen, fassen	→						
↖				nicht weit ent-fernt		be-stimmter Artikel		Vorname Strawins-kys	→				Feld-und Wiesen-tier	→			
nie-mand; nichts	↖					7				veraltet: junges Pferd	→				6		
Infan-terist	↘	Miet-wagen mit Fahrer		Gewürz-, Heil-pflanze	→			Fischfett	→			3	Senke im Gelände		Signal-farbe		Konsu-ment von Nahrung
↖				Senkblei		gälischer Name Irlands	→			Straßen-lampe	→						4
Abkür-zung für et cetera	↖													asia-tischer Halbese			altägyp-tischer Gott
Loch-vor-stecher, Pflanz			griech. Göttin der Mor-genröte		Lebens-bund										10		
↖													Seerose		chemi-sches Zeichen für Selen		
Fehllos bei der Lotterie	↘	mensch-liche Aus-strahlung		von der Zeit an													
↖														indischer Bäußer, Asket		deutsche TV-Jour-nalistin (Anne)	amerik. Schau-spieler (Richard)
Stoffteil an Klei-dungs-stücken			Gemahlin Lohen-grins		fein, emp-findlich									zeitlos; immerzu			
Antrieb, Ver-lockung	→																
↖	2													leichter Wind		weib-liches Rind	das Ich (latei-nisch)
Hafen-stadt auf der Krim	↘	Feuer-kröte		Mai-länder Opern-haus		nord-italie-nischer Fluss	fließig, uner-mülich	Kfz-Zeichen Kreis Lippe	↘	einge-dickter Frucht-saft	Leid, Not	schwed. Pop-legende	↘	Futter-pflanze			
↖								selbst Konstru-iertes	→						8	Kreuzes-inschrift	süd-amerik. Schlei-derwaffe
Troddel, Frans-enbüschel			Gebirge in Marokko		Kultbau								Ausruf d. Freude, Lustig-keit	Buch des Alten Testa-mentes			
kurz-lockig; wirr, un-geordnet	→						kurzes Gruß-wort (engl.)	öster.-ungar. Kompo-nist	→						Empfeh-lung		Felsen-insel bei Mar-seille
↖				ein Süd-ameri-kaner	→							5	Monats-name				
einer Axt ähnliches Spalt-werkzeug	↘	begabt, ge-schickt						Ver-ordnung, Erlass	→					1	Elek-tronik-messe in Berlin		9

FROHE WEIHNACHTEN!

Rätsel: www.krupion.de, Grafik: © iStock.com/Natalia Pyzhova

Hier ein wenig Rätselspaß für dich. Wenn du das Rätsel löst und uns das Lösungswort bis zum 31. Dezember 2024 mit dem Hinweis „Kreuzworträtsel“ an unsere E-Mail-Adresse 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
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

GESCHENKANHÄNGER



Geschenkanhänger an den gestrichelten Linien ausschneiden, die Löcher mit Lochzange oder einer spitzen Schere durchbohren und Bänder zum Aufhängen anbringen.

GESCHENKANHÄNGER RÜCKSEITEN



Herausgeber

**Gesellschaft für Bildung, Wissen,
Seminar der IGBCE mbH**
Königsworther Platz 6
30167 Hannover

Verantwortlich

Birgit Biermann
Marc Welters

und

BWS Fachverlag GmbH

Königsworther Platz 6
30167 Hannover

Verantwortlich

Peter Wind

Redaktion

Lennart Helal
Natascha von Morgenstern
Karrar Oleiwi

Text

Timo Bünger
Lennart Helal
Doreen Köstler – federworx.de
Natascha von Morgenstern
Syskom Werbeagentur GmbH
Lothar Wirtz

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: 05.11.2024



IGBCE BWS GmbH | Königsworther Platz 6 | 30167 Hannover
Telefon: 0511 7631-336 | Fax: 0511 7631-775 | E-Mail: bws@igbce.de | www.igbce-bws.de



Bleibe immer informiert und baue dein Netzwerk aus!

