



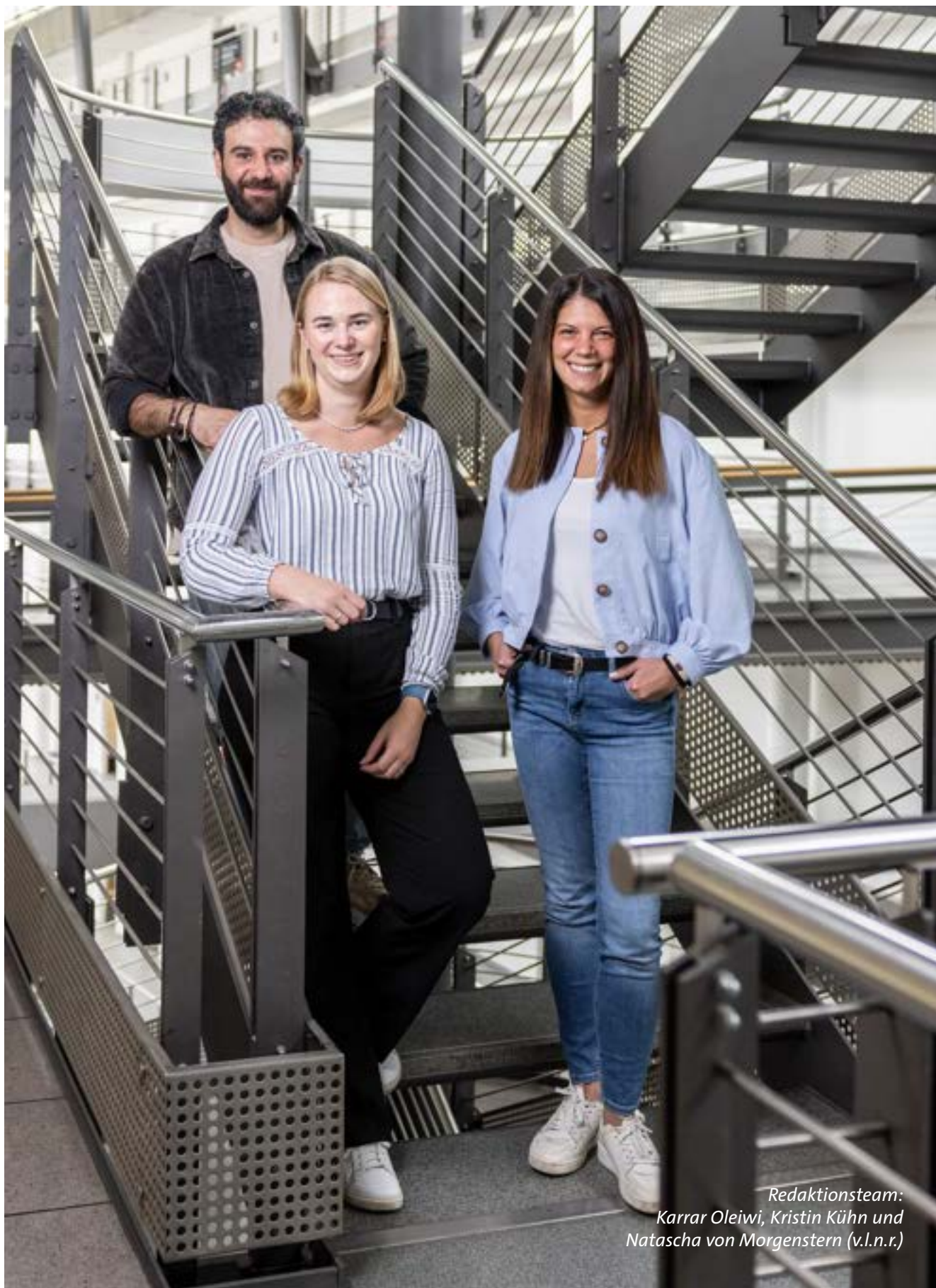
NAVIGATOR



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



Inklusive Übersichten der
Präsenzseminare und
Webinare des 3. Quartals 2025!



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

Liebe Leserin, liebe Leser,

wenn die Tage länger werden und die Sonne uns ins Freie lockt, fällt es leichter, neue Energie zu tanken – und den Blick nach vorn zu richten. Der Sommer schenkt uns nicht nur Licht, sondern auch Luft zum Atmen und Raum für neue Ideen.

Diese Ausgabe des „Navigator“ steht deshalb unter dem Motto „Stück für Stück Zukunft gestalten“. Denn gerade jetzt ist ein guter Zeitpunkt, um Weichen zu stellen – im Kleinen wie im Großen.

Die Betriebsratswahl 2026 wirft ihre Schatten voraus – und damit auch die Fragen: Wer gestaltet künftig mit? Welche Strukturen brauchen Menschen, um Verantwortung zu übernehmen? Und wie schaffen wir Räume, in denen Vertrauen, Gesundheit und Weiterentwicklung keine Schlagworte bleiben, sondern gelebte Realität sind?

In dieser Ausgabe erwarten dich unter anderem Beiträge zu den Themen Arbeitsrecht und Gesundheit am Arbeitsplatz, aber auch Einblicke in unsere bevorstehende BR-Jahrestagung. Sie alle zeigen auf ihre Weise: Veränderung entsteht nicht im Großen – sondern in vielen kleinen, mutigen Entscheidungen.

Das Motiv auf der Titelseite macht es sichtbar: viele Puzzleteile, die noch nicht vollständig zusammengesetzt sind. Hände, die greifen, gestalten, Verantwortung übernehmen. Auch wir als BWS begreifen uns als Teil dieses Prozesses – gemeinsam mit dir.

Wir wünschen dir gute Erholung, viel Spaß beim Lesen und einen wunderbaren Sommer!

Herzliche Grüße

Dein Navigator-Team

DEINE MEINUNG ZÄHLT!

Jetzt Feedback geben und den „Navigator“ mitgestalten

Unser Ziel ist es, dir ein Magazin zu bieten, das dich wirklich weiterbringt: informativ, praxisnah, inspirierend. Eine verlässliche Quelle, die die Themen aufgreift, die dich interessieren – verständlich, relevant und ansprechend aufbereitet.

Damit uns das gelingt, brauchen wir deine Unterstützung. Denn niemand kann uns besser sagen, was dich bewegt, was du brauchst und was du dir wünschst, als du selbst.

- Welche Themen sind dir besonders wichtig?
- Fehlt dir etwas? Möchtest du mehr zu einem bestimmten Bereich erfahren?
- Wie beurteilst du Qualität, Inhalt und Gestaltung?

Mit deinem Feedback hilfst du uns, unsere Inhalte gezielt weiterzuentwickeln – für dich und mit dir. Nur so können wir sicherstellen, dass unser Magazin auch in Zukunft das abdeckt, was für dich relevant ist.

Scanne einfach den QR-Code und nimm dir 2 Minuten Zeit für unsere kurze Umfrage.

Wir freuen uns über jedes Feedback – ob Lob, Wunsch oder Verbesserungsvorschlag.

**Wie gefällt dir der
„BWS-Navigator“?**

**Wir freuen uns auf
dein Feedback!**

06

**#RÜCKBLICK AUF DIE TAGUNG KI UND
DIGITALISIERUNG – BR-Perspektiven für
Menschen und Betriebe**

© iStock.com/ktsimage

10

#VORGESTELLT
Unsere Referentin Astrid Hückelkamp
im Interview

© Fotodesign Wintz, www.jowintz.de

13

**#ÄNDERUNGEN IM
ARBEITSRECHT**
Worauf es zu achten gilt

© iStock.com/BCFC

16

#EU-RICHTLINIENREFORM
Für eine klare EU-Mindestlohnrichtlinie

© iStock.com/ad_krikorian

18

**#REFORMPLÄNE DER EU ZUR
EBR-RICHTLINIE – Europäische
Betriebsräte stärken!**

© iStock.com/ad_krikorian

20

#GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ
Zwischen Pflicht, Prävention
und Perspektivenwechsel

© Icons: iStock.com/Alenast

22

#GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ
Arbeitsunfähigkeit – Was Beschäftigte
wissen müssen

© iStock.com/diephosi, Alenast

28

#COACHING-KOMPETENZ FÜR BETRIEBSRÄT*INNEN – Stark in der Rolle:
Gestalte die Arbeitswelt von morgen

© iStock.com/jacoblund

32

MIT POSTER ZUM
ENTNEHMEN

#BETRIEBSRATSWAHLEN 2026
Haltung zeigen – mitbestimmen,
verändern, gestalten

© iStock.com/fizkes, 3d_kot, tannikart

40

#STORYTELLING – INTERVIEW MIT CHRISTOPHER LANGEN – Mit Geschichten gegen Gleichgültigkeit

© iStock.com/patpitchaya; Christopher Langen

44

#ARBEITSSCHUTZ UND ARBEITS- SICHERHEIT – Was ist ein Arbeitsunfall und was nicht?

© iStock.com/DNY59

48

#NACHGEFRAGT: MENSCHEN BEI DER BWS
Interview mit Kristin Kühn

© Karrar Olewi

51

#WEITERBILDUNG
Kurzübersicht Präsenzseminare
3. Quartal 2025

© photovision-dh.de

58

#WEITERBILDUNG
Kurzübersicht Webinare
3. Quartal 2025

© iStock.com/filadendron

64

#KURZ ERKLÄRT
Wichtige Begriffe rund um die Arbeit
von Interessenvertretungen

© iStock.com/anilakkus

66

#BWS FACHVERLAG

Im Onlineshop findest du alles, was du für die Betriebsratsarbeit benötigst

© BWS Fachverlag GmbH

67

#BUCHTIPP: PSYCHISCHE GESUNDHEIT BEI DER ARBEIT – Gefährdungsbeurteilung und gesunde Organisationsentwicklung

© bund-verlag.de

68

FEIERABEND • SPASS •
WOHLBEFINDEN

#FOOD-TRENDS

So schmeckt der Sommer: leicht, aromatisch, erfrischend!

© iStock.com/Sonja Rachbauer

74

#WELCHEN TAG HABEN WIR HEUTE?

Die wichtigsten Feier- und Gedenktage von Juni bis September

© Syskom Werbeagentur GmbH

75

#RÄTSEL

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

© iStock.com/burakkarademir

76

#RÄTSEL

Viel Vergnügen mit Sudokus und Wortsuchrätsel!

© iStock.com/Wirestock

77

#IMPRESSUM

Herausgeber, Autorenteam und Kleingedrucktes

© iStock.com/froxx



© iStock.com/ksimagine

Künstliche Intelligenz im Fokus

RÜCKBLICK AUF DIE TAGUNG KI UND DIGITALISIERUNG

BR-Perspektiven für Menschen und Betriebe

Wie verändert die Digitalisierung unsere Arbeitswelt, welche Rolle spielt dabei Künstliche Intelligenz (KI) und was bedeutet das für die betriebliche Mitbestimmung? Antworten auf diese Fragen standen im Mittelpunkt der Tagung KI und Digitalisierung, die Ende März im Tagungszentrum in Bad Münde stattgefunden hat. Betriebsrät*innen, Expert*innen und Interessierte diskutierten gemeinsam über Chancen, Risiken und konkrete Handlungsmöglichkeiten im Umgang mit den neuen Technologien.

MITGESTALTEN STATT NUR MITHALTEN

In einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt kommt es darauf an, dass Interessenvertretungen wie Betriebsräte nicht nur Schritt halten, sondern aktiv mitgestalten. Genau diesem Anspruch widmete sich die Tagung KI und Digitalisierung unter dem Motto „KI in Aktion“. Im Mittelpunkt standen die betrieblichen Auswirkungen von KI und Digitalisierung – und die Frage, welche betriebspolitischen Perspektiven sich daraus ergeben. Ziel der Tagung war es, Perspektiven für Betriebsräte zu entwickeln, die den digitalen Wandel ganzheitlich in

welchen betrieblichen Kontexten ist sie bereits heute wirksam? Neben der technischen Funktionsweise wurden auch konkrete Anwendungsbeispiele vorgestellt, wie etwa der Einsatz von Robotiklösungen oder KI-basierten Chatbots zur Unterstützung von Arbeits- und Kommunikationsprozessen.

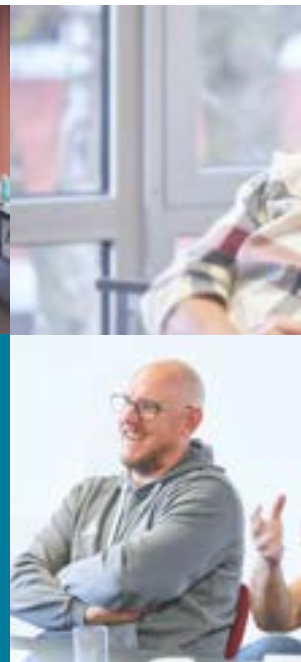
Um die Perspektive der Mitbestimmung greifbar zu machen, wurde auch KI selbst als Diskussionspartner eingesetzt: Chatbots wie ChatGPT und M365 Copilot Chat beantworteten die Frage: „Wie würdest du Betriebsräten erklären, was bei dir mitbestimmt werden

Workshop mit
Referent
Maik Pieritz



Workshop mit Referentin Astrid Hückelkamp

EINDRÜCKE DER TAGUNG



den Blick nehmen. Dabei ging es nicht nur um einzelne KI-Anwendungen, sondern um ein umfassendes Verständnis der digitalen Transformation und ihrer Folgen für Beschäftigte, Mitbestimmung und Arbeitsprozesse.

Gleich zu Beginn der Tagung tauchten die Teilnehmer*innen in verschiedenen Workshops in das Thema KI und betriebliche Mitbestimmung ein. Je nach Vorwissen konnten sie zwischen einem Workshop für Einsteiger*innen mit einer grundlegenden Einführung in die KI und einem vertiefenden Format für Fortgeschrittene wählen.

Im Workshop für Einsteiger*innen lag der Fokus darauf, KI verständlich, praxisnah und anschlussfähig zu vermitteln – insbesondere für Teilnehmer*innen, die bisher wenig oder keine Berührungspunkte mit dem Thema hatten. Ziel war es, ein gemeinsames Grundverständnis zu schaffen: Was ist KI, wie funktioniert sie und in

muss, was mitbestimmt werden kann und wie man beides voneinander unterscheidet? Bitte nenne dazu auch Quellen und Beispiele aus der Praxis.“ Die Antworten waren fundiert und boten eine gute Diskussionsgrundlage, zeigten aber auch die Grenzen auf: KI liefert Informationen, aber keine unternehmenspolitischen Bewertungen. Der Mensch bleibt unverzichtbar.

Im Mittelpunkt des Workshops für Fortgeschrittene stand das Thema Robotic Process Automation (RPA), die softwaregestützte Automatisierung standardisierter, regelbasierter Prozesse. Vermittelt wurden die technischen Grundlagen, typische Einsatzgebiete und der Nutzen dieser Technologie für Unternehmen und Mitarbeiter*innen.

Neben der technischen Einordnung wurde RPA auch aus Sicht der betrieblichen Mitbestimmung betrachtet: Wo sind Betriebsräte gefragt, wenn Prozesse

automatisiert werden? Welche Fragen stellen sich im Zusammenhang mit Transparenz, Qualifizierung und Mitbestimmung? Anhand von Praxisbeispielen wurde aufgezeigt, wie RPA in Unternehmen umgesetzt wird und welche Rolle die betriebliche Interessenvertretung dabei spielt. Damit bot der Workshop eine fundierte inhaltliche Vertiefung und eröffnete neue Perspektiven auf die Gestaltung von Automatisierung im Betrieb – mit einem klaren Fokus auf die Rolle von Betriebsräten im digitalen Wandel.



Rieke Gossler, IGBCE BWS,
verteilt Tagungsunterlagen



Workshop mit Referentin Astrid Hückelkamp

KI ERLEBEN: BESUCH BEI DER HANNOVER MESSE

Um das Thema KI und Digitalisierung nicht nur theoretisch zu beleuchten, sondern konkret erlebbar zu machen, war der Besuch der Hannover Messe ein zentraler Bestandteil der Tagung. Ziel war es, die Inhalte der Workshops durch praktische Einblicke und reale Anwendungsbeispiele zu ergänzen und so einen ganzheitlichen Blick auf Digitalisierung und KI zu ermöglichen.

Besonders eindrucksvoll war die sogenannte KI-Tour, die zeigte, wie KI die unterschiedlichsten Lebens- und Arbeitsbereiche durchdringt. Ein Beispiel war ein digital gesteuerter Landwirtschaftsbetrieb in Kanada, vorgestellt von DELL: Durch intelligentes Energie- und Wassermanagement werden dort Tomaten, Gurken und Erdbeeren deutlich nachhaltiger produziert – ein Modell, das viele Teilnehmer*innen überzeugte. Auch Unternehmen wie Beckhoff, Festo und SAP präsentierten praxisnahe Lösungen: vom deutschen Maschinenbau bis zur IT-gestützten Logistik. Die Messe machte deutlich, wie vielfältig und dynamisch KI bereits heute wirkt und wie wichtig es ist, dass betriebliche Interessenvertretungen diesen Wandel aktiv mitgestalten.

Abschließend wurde der Blick noch einmal gezielt auf arbeitsrechtliche Aspekte und Fragen der Mitbestimmung im Zusammenhang mit KI gerichtet. Insgesamt bot die Tagung eine gelungene Mischung aus Input, Austausch und Erleben, die Lust auf mehr machte.

„KI in Aktion“ wurde nicht nur diskutiert, sondern konkret erfahrbar gemacht – mit klarem Fokus auf die betriebliche Realität und die Rolle der Mitbestimmung.

ASTRID HÜCKELKAMP, KRISTIN KÜHN ■

Webinartipps zum Thema KI und Digitalisierung:



INTERVIEW MIT ASTRID HÜCKELKAMP

Mit Herz, Hirn und Haltung: Astrid über ihre Arbeit als Referentin

Mit Leidenschaft, Neugier und einer gehörigen Portion Nerd-DNA ist Astrid als Referentin bei der IGBCE BWS unterwegs. Sie liebt es, Wissen zu teilen, mit Menschen zu arbeiten und komplexe technologische Themen greifbar zu machen – von Cloud-Technologien bis hin zur Künstlichen Intelligenz. Besonders wichtig ist ihr dabei, Ängste abzubauen, Mitbestimmung zu fördern und Technologie mit sozialer Verantwortung zu verbinden.

Als ehemalige Betriebsrätin, Datenschutzbeauftragte und IT-Sicherheitsexpertin bringt sie fundiertes Praxiswissen in ihre Seminare ein. Ihre Motivation? Menschen zu helfen, die digitale Welt zu verstehen – und mitzugestalten. Ihr Arbeitsalltag ist geprägt von ständiger Weiterbildung, Dialog und dem Wunsch, nützlich zu sein. Für Astrid ist Work-Life-Balance kein Konzept, sondern ein Leben mit Sinn – am liebsten mitten in der Technik, mit Humor, Hingabe und einem Augenzwinkern.

Astrid, warum bist du gern als Referentin tätig?

- Das hat mehrere Gründe: Hauptsächlich weil ich gerne mit Menschen zusammenarbeite, diskutiere, Wissen teile und mich gemeinsam weiterentwickeln möchte.
- Ich arbeite auch sehr gerne mit unterschiedlichen Menschen mit verschiedenen Hintergründen und Motivationen, da kommt unglaublich viel Kreativität zusammen.
- Und dann mag ich Menschen, und das in Kombination mit einem unglaublichen Faible dafür, schwierige Aufgaben lösen zu wollen.
- Ich nenne solche Aufgaben lieber Aufgaben als Herausforderungen, weil sie das aus meiner Sicht nicht sind, sondern ein kreatives, soziales und den Menschen zugewandtes Leben.

„Ich bin eine Grenzgängerin zwischen den Welten und liebe es, Menschen dabei zu helfen, die andere Seite zu sehen und zu verstehen.“

- Als Kind wollte ich unbedingt aufs Gymnasium, weil ich Lehrerin werden wollte. Ich denke, am Ende bin ich es geworden – vielleicht nur anders als gedacht.

Warum arbeitest du gern mit der IGBCE BWS zusammen?

- Es ist mir ein Anliegen, Erwachsenenbildung zu machen, und ein Anliegen, für und mit Gewerkschaften bzw. gewerkschaftsnahen Organisationen zu arbeiten.
- Wir brauchen die Möglichkeit, dass alle gesellschaftlich gehört werden und die Chance haben, sich weiterzuentwickeln.
- In der IGBCE BWS arbeiten Menschen, die ich mag, für Menschen, die ich mag. Dort wird für relativ wenig Geld sehr gute Weiterbildung geboten. Und da möchte ich gerne mit dabei sein und unterstützen.
- Und dann ist da noch meine Leidenschaft für Technik, Maschinen, das Schaffen in der realen Welt aus der virtuellen Welt der IT heraus. Faszinierend – und wenn man dann, wie aktuell geschehen, auf der Hannover Messe den Fortschritt sehen und fühlen kann, dann ist das einfach nur cool.
- Mit der BWS zu arbeiten, ist so, dass man mitten im Leben und direkt am Puls der Zeit ist.

Welche Themen behandelst du in deinen Seminaren? Und was macht diese Themen so wertvoll?

- Ich bin eine überzeugte Nerd. Ich liebe Informationstechnik, hier auch die Softwareentwicklung, und habe kommerziell selbst entwickelt, zum Beispiel Lagersteuerungen, und immer in diesem Umfeld gearbeitet.

- Neue Entwicklungen sind Standard in der Informationstechnik. Lange gab es Client-/Server- und Hostsysteme und dann kam die Cloud. Jetzt ist sie fast bei jedem angekommen. Und nun ist die Künstliche Intelligenz nicht mehr ein akademisches Thema, sondern ist, im Hintergrund in Softwarelösungen verbaut, für alle sichtbar und wirklich unterstützend im Alltag vieler Menschen und Unternehmen.
- In den Seminaren behandle ich Cloud- und KI-Technologien. Ich versuche dort, Verständnis für die Technologien zu schaffen und Ängste zu nehmen. Aber ich gebe auch Seminare dazu, wie KI- und auch Cloud-Technologien mitbestimmt werden können, welche Möglichkeiten man hat, wie Betriebsvereinbarungen gestaltet werden können und wie es regulatorisch aussieht.

Über Astrid Hückelkamp

Astrid ist eine erfahrene IT-Expertin mit besonderer Leidenschaft für Datenschutz, Compliance, Governance und IT-Sicherheit. Als Gründerin von Compliance and Privacy Advisory unterstützt sie seit 2023 Unternehmen, Organisationen und Student*innen dabei, digitale Technologien sicher und verantwortungsvoll zu gestalten.

Über viele Jahre war sie zudem als Betriebsrätin aktiv und setzt sich mit großem Engagement für die Rechte und Bildung von Beschäftigten ein. Heute ist sie als Referentin unter anderem für die IGBCE BWS tätig und vermittelt in ihren Seminaren komplexe digitale Themen auf verständliche Weise – praxisnah, rechtlich fundiert und mit einem klaren Blick für gesellschaftliche Entwicklungen. Als zertifizierte Datenschutzbeauftragte und Expertin für Governance, Risk & Compliance (GRC) schafft sie Verbindungen zwischen technischer Innovation, regulatorischen Anforderungen und den Interessen der Beschäftigten.

Astrid ist eine Grenzgängerin zwischen Technik und Mensch, zwischen Recht und Praxis – mit einem klaren Ziel: digitale Zukunft verantwortungsvoll mitgestalten.

Neben meiner 15-jährigen Erfahrung als Betriebsrätin arbeite ich als Datenschutzbeauftragte und als Spezialistin für IT-Sicherheit. Und das heißt, ich halte Seminare darüber, wie die DSGVO, der EU AI Act und KI-Technologien wie beispielsweise überwachtes Lernen zusammenhängen. Ich bin unterwegs und erkläre Risikomanagement und Risikoklassen. Ich versuche, GRC (Governance, Risk & Compliance) fachlich, technisch und regulatorisch wie auch mit dem Betriebsverfassungsgesetz in Einklang zu bringen.

Wie bereitest du dich auf deine Seminare vor?

- Offen gesagt: Ich bin immer in der Seminarvorbereitung. Regelmäßig informiere ich mich in einschlägigen

Quellen und arbeite für meine Klienten und schöpfe aus diesem Fundus und meiner Neugier (ich probiere viel auch in Testsystemen aus).

- Ich gehe selbst auf Veranstaltungen und rede mit Kolleg*innen.
- Man muss viel lesen, immer einen wachen Geist behalten und lernen, das Rauschen von den wichtigen Nachrichten zu trennen.
- Es ist ein kontinuierlicher Prozess, eine immerwährende Aufgabe, und am Ende stelle ich eine Präsentation zusammen oder wähle Themen für Workshops aus.

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

- Ich fremdle wie ein kleines Kind mit diesem Begriff. Ich habe nur ein Leben und das lebe ich mit vollem Einsatz. Und da ist Arbeit ein ganz wichtiger Bestandteil.
- Eine Balance zu finden, das ist und bleibt meine Lebensaufgabe. Ich bin einfach neugierig und wie ein Kind überfordere ich mich manchmal selbst.
- Mein inneres Gleichgewicht gerät definitiv aus dem Ruder, wenn ich Dinge tun soll, die ich nicht tun will,

die für mich keinen Nutzen und keinen Sinn ergeben. Dann empfinde ich jede Minute als Verschwendung von Lebenszeit und will einfach nicht.

- Das Wichtigste ist für mich in und mit meinem Leben nützlich zu sein und einen Mehrwert darzustellen für mich, andere Menschen und die Welt. Und sei es auch nur ein ganz kleines bisschen. Und das geht nur, wenn ich das tue, was ich liebe und wofür ich brenne. Das ist alles rund um IT, ich mittendrin als „Nerdine“ – und das jeden Tag.
- Und ansonsten: nicht zu streng mit sich selbst sein und herzlich über die Fehler lachen, die man wieder einmal wie jeden Tag gemacht hat. Und dann, ich glaube frei nach Cindy aus Marzahn: Aufstehen, Krönchen richten, weitermachen.

Vielen Dank, Astrid, für deine Zeit und die spannenden Einblicke in deine Arbeit!

KRISTIN KÜHN ■

Jetzt buchen!
7.–9. Juli 2025 – Nürnberg



TRANSFORMATIONSTAGUNG

Aufbruch mit Klarheit:
Wirksamkeit im Veränderungsprozess
Transformation bewusst steuern – mit
Haltung und organisatorischer Stärke

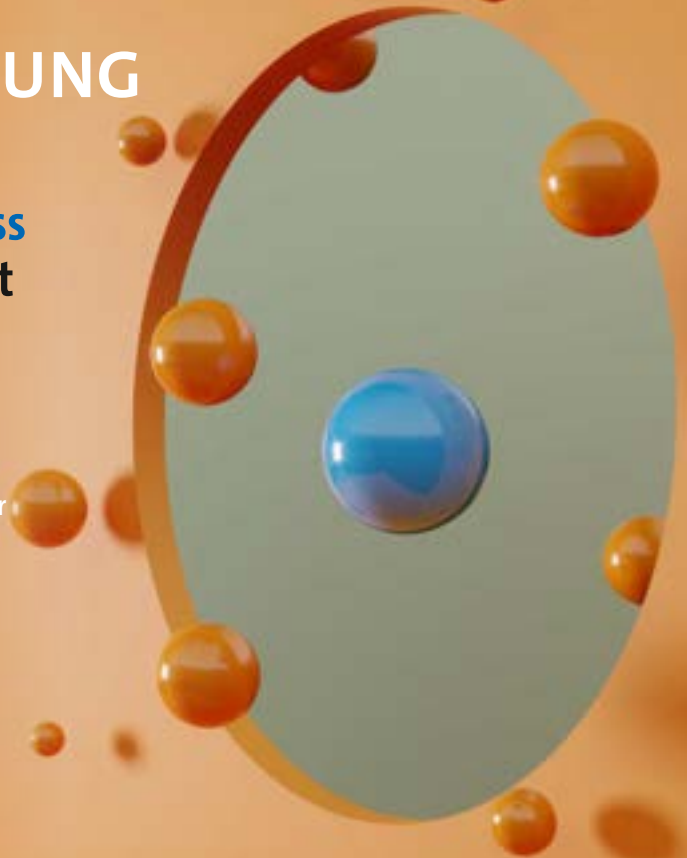
Worum geht's?

Transformation ist allgegenwärtig – doch wie gelingt sie wirklich? Der Schlüssel liegt in der bewussten Weiterentwicklung der inneren Haltung. Dieser Workshop bietet Betriebsrät*innen die Möglichkeit, tief in die Welt der Selbstreflexion einzutauchen und neue Wege zur Stärkung ihrer Selbstwirksamkeit und ihrer Rolle als Transformationsbegleiter*in zu entdecken.

Highlights:

- Impulsvorträge und praxisnahe Übungen zu Themen wie innere Haltung, Werte und Transformation in Organisationen
- Selbstreflexion und Tools, um die persönliche Entwicklung zu fördern und die eigene Wirksamkeit zu steigern
- Austausch mit Gleichgesinnten, um gemeinsam Lösungsansätze für Herausforderungen zu finden

QR-Code scannen und Platz sichern!
BWS-005-095701-25





ÄNDERUNGEN IM ARBEITSRECHT

Worauf es zu achten gilt

Noch von der Ampelkoalition beschlossen, hat es Änderungen im Arbeitsrecht gegeben. Markante Punkte beinhaltet das Vierte Bürokratieentlastungsgesetz (BEG IV), darin vor allem die Änderungen in den Bestimmungen zu Schriftform, Textform und qualifizierter Signatur bei wichtigen Dokumenten. Vorgänge können dadurch verschlankt werden, das ist erst einmal ein Vorteil. Arbeitnehmer*innen und Betriebsrät*innen sind aber hier und da gut beraten, wenn sie von ihrem Recht, einer Textform nicht zuzustimmen, Gebrauch machen.

Neben den Änderungen durch das BEG IV sind außerdem andere Bestimmungen in Kraft getreten: Der Mindestlohn ist auf 12,82 Euro brutto pro Stunde gestiegen und damit haben sich auch die Verdienstgrenze bei Minijobs (von 538,00 Euro auf 556,00 Euro monatlich bzw. 6.672,00 Euro im Jahr) und die Eintrittsgrenze in den Midijob, der nun ab einem monatlichen Bruttoverdienst von 556,01 Euro greift, bis zu der Obergrenze von 2.000,00 Euro erhöht. Auch die Mindestausbildungsvergütung wurde angehoben. In den Lehrjahren werden nun 682,00 Euro / 805,00 Euro / 921,00 Euro / 955,00 Euro gezahlt. So weit zu den verhandelten, beschlossenen und in Kraft getretenen Mindestloohnerhöhungen.

SCHRIFTFORM, TEXTFORM UND QUALIFIZIERTE SIGNATUR

Das BEG IV und die bereits erwähnten Formen der Signaturen von Dokumenten bedürfen darüber hinaus ein besonderes Augenmerk. Gerade im Personalwesen dürften sie für eine spürbare Entlastung sorgen. Nachweise wie Arbeitsverträge oder -zeugnisse, Anträge und Ansprüche müssen nicht mehr unbedingt handschriftlich signiert werden. Damit wird auch die Archivierung von Dokumenten für die Arbeitgeberseite vereinfacht. Für Arbeitnehmer*innen, die im Konfliktfall in der Nachweispflicht stehen, können diese verschlankenden digitalisierten Prozesse zwar ebenso Zeit- und Aufwandsersparnis bedeuten. Es stellt sich aber die Frage, ob sich die Nachweise in Textform oder mit qualifizierter Signatur gemäß Art. 3 eIDAS-VO (Verordnung über elektronische Identifizierung und Vertrauensdienste) als solche stichhaltig verwenden lassen. Daher hat der Gesetzgeber die Möglichkeit des Widerspruchs im BEG IV verankert. Den sollten Arbeitnehmer*innen und Betriebsrät*innen im Fall der Fälle aussprechen.

ARBEITSVERTRÄGE IN ELEKTRISCHER FORM MÖGLICH

In Vorgängen wie öffentlichen Ausschreibungen sind Textform und qualifizierte Signaturen bereits gang und gäbe. Die Schriftform, also das händische Unterzeichnen eines Dokuments, wird dort nur noch in seltenen Fällen eingesetzt. Diese Form ist auch nicht unbedingt notwendig, denn die Teilnehmer*innen gelangen nur über einen persönlichen Login auf eine Vergabeplattform und können darüber verifiziert werden. Eine Signatur in Textform, mit der simplen Form der eigenen Namensnennung, ist dann völlig ausreichend. Auch die Zertifizierung für die qualifizierte Signatur ersetzt die Notwendigkeit der händischen Unterschrift. Aber selbst diese Form ist mit dem neuen BEG IV teilweise nicht mehr relevant. Laut Nachweisgesetz können Arbeitsverträge fortan in Textform signiert per elektronischer Übermittlung versendet werden. Es bedarf in diesen Fällen keiner qualifizierten Signatur gemäß



Art. 3 eIDAS-VO mehr. Dies betrifft unter anderem auch Arbeitsverträge und wesentliche Arbeitsbedingungen wie Arbeitsort, Vergütung und Urlaubstage. Auch solche Dokumente können in Textform signiert elektronisch übertragen werden. Voraussetzung ist, dass die betroffenen Arbeitnehmer*innen einen Empfangsnachweis erbringen. Oder sie verlangen eben eine Signatur in Schriftform. Tun sie dies, müssen die Arbeitgeber dem Folge leisten. Zu dieser Vorgehensweise rät IGBCE-Rechtsexperte Peter Voigt: „Wichtig zu wissen, ist, dass die Schriftform weiterhin den Beweiszwang am sichersten erfüllt. Denn dann ist im Streitfall klar, welches Dokument das Original ist, und damit ist diese Variante die sicherste. Darüber hinaus haben Arbeitnehmer*in-

nen nicht immer einen eigenen E-Mail-Account, sondern nur einen dienstlichen. Gerade dann ist es sinnvoll, ein Dokument zu haben, das in Schriftform signiert ist und das sie selbst archivieren können. Der Betriebsrat sollte die Arbeitnehmer*innen in jedem Fall auf diesen Sachstand hinweisen. Denn er trägt dafür Sorge, dass Verträge vernünftig archiviert werden. Außerdem muss er auf die Beweislast hinweisen, die oftmals aufseiten der Arbeitnehmer*innen liegt.“

ACHTUNG, MÖGLICHE FEHLERQUELLE

Weitere Änderungen betreffen die Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz (§ 3 Abs. 1 oder Abs. 5). Sie muss im direkten Anschluss an die Familienpflegezeit in Anspruch genommen und bei den Arbeitgebern spätestens acht Wochen vor Beginn beantragt werden – ebenfalls ist hier eine in Textform signierte Fassung ausreichend. Aber Achtung: Betrifft eine dahingehende Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer*in eine Teilzeittätigkeit, die während der Pflege- bzw. Familienpflegezeit ausgeübt werden soll, gilt für die Vereinbarenden weiterhin die Schriftformerfordernis (vgl. § 3 Abs. 3 PflegeZG, § 2a Abs. 2 S. 1 FamPfZG). Das klingt nicht gerade nach Vereinfachung, sondern eher nach einer möglichen Fehlerquelle. Mal Textform, mal Schriftform: Ist es dann für Arbeitnehmer*innen und Betriebsrat von Vorteil, die Textform generell zu vernachlässigen und die Schriftform zu verlangen, um auf der sicheren Seite zu sein? „Es stellt sich aktuell die Frage“, so Peter Voigt, „worauf man vertrauen kann. Wenn ich die Schriftform habe, bin ich auf der sicheren Seite. Die lässt sich einfach zu Hause in einem Ordner aufbewahren. Habe ich das Dokument in digitaler Form, brauche ich auch ein entsprechendes privates Gerät. Habe ich nur ein Dienst-Handy oder einen Dienst-Computer und speichere darauf solche persönlichen Dateien, könnten sie bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr greifbar sein, da ich dann nicht mehr über meine ehemaligen digitalen Geräte verfüge. Das kann zum Problem werden. Auch darauf sollte der Betriebsrat die Kolleg*innen hinweisen.“



Peter Voigt,
Rechtsanwalt

©photovision-dh.de

AUSHANGPFLICHTEN

Keine Bedenken ergeben sich bei den bislang verpflichtenden Aushängen oder Auslagen zur Einsicht – unter anderem zum Arbeitszeitgesetz, zu den im Betrieb geltenden Rechtsverordnungen, zu Tarifverträgen sowie zu Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Sie können nun auch über die „im Betrieb übliche“ Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung gestellt werden. Gleiches gilt für Inhalte des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Nachteile oder zusätzliche Aufgaben entstehen dadurch nicht. Peter Voigt: „Da sehe ich keine Probleme. Die meisten Betriebe und Unternehmen haben ein Intranet, in dem Auskünfte und Informationen eingestellt werden, zum Beispiel über digitale Schwarze Bretter. Der Betriebsrat sollte kundtun, wo entsprechende Dokumente, Vereinbarungen und Bestimmungen zu finden sind, wenn auf die digitalen Aushänge umgestellt wird. Da bieten sich die jeweils genutzten Messenger-Dienste oder Rund-E-Mails an.“

Das größere Entlastungspotenzial durch das BEG IV ist aufseiten der Personalabteilungen in den Betrieben und Unternehmen zu erwarten.

Die Änderungen im Arbeitsrecht sind ebenfalls Bestandteil unserer unten aufgeführten BWS-Seminare. Nehmt sie wahr, damit halten wir euch auf dem aktuellen Stand der für eure Betriebsratsarbeit relevanten juristischen Bestimmungen.

LOTHAR WIRTZ ■

Seminartipps zum Thema:

PRÄSENZSEMINARE

WEBINARE

Last Call! Jetzt buchen!
4.–6. Juni 2025 – Bad Münde



WIR SIND DAS ORIGINAL

Arbeitsrechtstage 2025

Orientierung in Zeiten von Wandel und Restrukturierung

- Referent*innen aus Justiz, Politik, Wissenschaft, betrieblicher Praxis und Gewerkschaft
- Erstklassige Vorträge, Foren und Diskussionsrunden
- Mit Praxisbeispielen und der Möglichkeit zum Netzwerken



Prof. Dr. Wolfgang Däubler

Professor für Arbeitsrecht, Bürgerliches Recht und Wirtschaftsrecht an der Universität Bremen



Dr. Nadja Cirulies

Arbeit, Bildung und Forschung e. V., Beraterin, Coachin und Trainerin

QR-Code scannen und Platz sichern!
BWS-001-090201-25

Für eine klare EU-Mindestlohnrichtlinie

Der Mindestlohn und seine Anpassung sorgen immer wieder für Diskussionen, sowohl in Deutschland als auch auf EU-Ebene. Manche Staaten stellen die 2022 beschlossene Mindestlohnrichtlinie sogar infrage. Schon das ist ein fatales Signal und findet seinen Ursprung unter anderem in nicht genau definierten Punkten in der Richtlinie selbst. Für eine dauerhafte sozial gerechte Angleichung der Löhne in Europa muss endlich Klarheit für die Arbeitnehmer*innen herrschen.



© iStock.com/Stadtrat

Tarife vorgesehen. Ungeachtet dessen legte Dänemark Anfang 2023 vor dem Europäischen Gerichtshof (EuGH), später unterstützt von Schweden, Einspruch gegen die Mindestlohnrichtlinie ein. Man befürchtete Eingriffe in die Gestaltung der eigenen Arbeitsentgelte. Obwohl diese Annahme nicht zutraf, hielten die Skandinavier ihre Klage pro forma aufrecht – und bekamen überraschenderweise im Januar 2025 Unterstützung vom zypriotischen Generalanwalt am EuGH. In seinen gutachtenähnlichen Anträgen heißt es, dass die Richtlinie und darin die direkte Regulierung des Arbeitsentgelts nicht mit EU-Recht vereinbar seien.

Im Herbst 2022 stimmten 24 der 27 EU-Mitgliedsstaaten für eine Mindestlohnrichtlinie. Dänemark und Schweden votierten dagegen, Ungarn enthielt sich. Damit hatte nun jedes Land zwei Jahre Zeit, die Richtlinie unter Berücksichtigung der Ausnahmen, Freiräume und Maßnahmen in das nationale Recht zu überführen.

Eine Auslegung, der die anderen EU-Mitgliedsstaaten nicht folgen. Ob dies die anderen Richter*innen am EuGH tun, bleibt abzuwarten. Aufgrund des deutlichen Votums 2022 erscheint dies nicht als wahrscheinlich. Umso mehr wäre es ein fatales Signal.

Dazu gehörte auch die Definition, dass die EU rechtlich nicht befugt ist, eine Regulierung der nationalen Gestaltung der Arbeitsentgelte vorzunehmen. Vielmehr sind in der Mindestlohnrichtlinie autonome Handlungs-garantien der Mitgliedsstaaten bei der Gestaltung der

MINDESTENS 60 PROZENT

In der Mindestlohnrichtlinie fehlen an wichtigen Punkten exakte Definitionen. Zum Beispiel gibt sie Staaten, die wie Deutschland ein Mindestlohngesetz (MiLoG)

60 %

haben, vor, die Gesetzeskriterien klar zu definieren und das Lohnniveau regelmäßig

anzupassen. Wie diese Kriterien aber aussehen, obliegt größtenteils den Staaten selbst. Ausnahmen bilden die Regeln, dass der Mindestlohn die Lebenshaltungskosten berücksichtigen und das allgemeine Lohnniveau und die Wachstumsrate sowie das nationale Produktivitätsniveau und seine Entwicklung beachten muss. Das „allgemeine Lohnniveau“ bildet die Grundlage für die Bestimmung des Mindestlohns: Geeinigt hatten sich die Mitgliedsstaaten auf 60 Prozent des Lohnmedians, also des durchschnittlichen Bruttoeinkommens. Nimmt man diesen Wert und betrachtet die Mindestlöhne in Deutschland, fällt auf, dass die 60 Prozent nicht erreicht wurden und werden. Nach Berechnung der OECD schwankt der deutsche Mindestlohn zwischen 46 und 48 Prozent des Lohnmedians. Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) weist darauf hin, dass bereits bei der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland 2015 der Stundenlohn bei 10,59 Euro hätte liegen müssen, 2023 dann bei 14 Euro,

um 2024 auf 14,61 Euro angepasst zu werden. Dass die kommenden 15 Euro Mindestlohn Platz im Koalitionsvertrag der neuen Regierung gefunden haben, ist daher überfällig – obwohl es eigentlich nach Berechnungen 15,12 Euro sein müssten.

WIR BRAUCHEN EIN SOZIALES EUROPA

Die Sensibilität des Themas zeigte sich einmal mehr auf nationaler Ebene bei den Aussagen der CDU/CSU, dass trotz Koalitionsvertrag beim Mindestlohn das letzte Wort noch nicht gesprochen sei – ein Affront für die Arbeitnehmerschaft bei gleichzeitigem Schulterschluss mit den Arbeitgeberverbänden. Die haben die Ermittlung des Mindestlohnlevels durch eine entsprechende Kommission, wie es das Mindestlohngesetz vorsieht, gegen die Stimmen der Gewerkschaften torpediert. Dabei ist eine Mindestlohnkommission mit drei Arbeitgeber*innen, drei Gewerkschaftsvertreter*innen und einem unabhängigen Vorsitz ausgleichend besetzt. Hinzu kommen in beratender Funktion zwei Wissenschaftler*innen. Umso wichtiger ist es, das deutsche Mindestlohngesetz so konkret zu verfassen, dass es wirkungsvoll und zweifelsfrei angewendet werden kann. Dazu brauchen wir eine EU-Mindestlohnrichtlinie, deren konkrete und klare Vorgaben die Grundlage für ein soziales Europa mit stetig wachsenden Angleichungen der Arbeitsbedingungen und mit fairen Arbeitsentgelten bilden.

LOTHAR WIRTZ ■

Europäische Betriebsräte stärken!

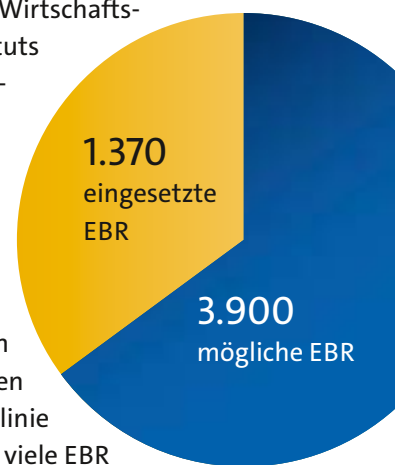
Die Verhandlungen zur Richtlinien-Reform der Europäischen Betriebsräte (EBR) dauern an. Das ist erst einmal eine gute Nachricht. Die von der EU-Kommission bereits im Januar 2024 vorgelegten nötigen Änderungen im Sinne der Europäischen Betriebsräte wollte die rechtsextreme EU-Fraktion „Patrioten für Europa“ noch kippen. Dies konnte mit einer knappen Mehrheit aber verhindert werden. Das nur mal als Hinweis für alle, die sich von arbeitnehmerfeindlich handelnden Rechtsextremen politisch gut vertreten fühlen. Die Reform der Richtlinie ist mehr als überfällig, würde sie doch bereits vorhandene Regeln der EBR wirksam konkretisieren und ihre Mitbestimmung stärken. Verstöße gegen die Richtlinie könnten zudem „spürbar“ sanktioniert werden. Das will die EU, die Wirtschaft protestiert vehement.

Ein kurzer Blick zurück: Rechtlich basiert der EBR auf einer EU-Richtlinie von 1994. Zwei Jahre später wurde diese in der deutschen Gesetzgebung als „Europäisches Betriebsräte-Gesetz“ verankert. 2009 wurde die Richtlinie von der EU nachgebessert, Änderungen wurden wieder zwei Jahre später in die deutsche Rechtsprechung übernommen. 2018 bewertete die EU-Kommission die Richtlinie erneut und kam zu dem Ergebnis: Es besteht Handlungsbedarf. Der entstandene Eindruck ist richtig: Die Richtlinie der Europäischen Betriebsräte im Sinne der Arbeitnehmer*innen zu gestalten, ist ein dickes Brett, das es zu bohren gilt. Die aktuell diskutierten Änderungen in Form von klar definierten Rechten für die Euro-Betriebsräte könnten entscheidende Durchbrüche in der Betriebsratsarbeit im Sinne der europaweit Beschäftigten bewirken. Doch Moment: Was sind „europaweit Beschäftigte“, die nach der Richtlinie von einem EBR profitieren können? Per Definition ist das die Belegschaft „in Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten, die in mindestens zwei EU-Mitgliedsstaaten

150 Mitarbeiter(*innen) haben (...)“. Dies ist zum Beispiel im Bayer Konzern der Fall. Einer Studie des Instituts für Mitbestimmung und Unternehmensführung (IMU) der Hans-Böckler-Stiftung und des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) zufolge gehört das Unternehmen damit einer Minderheit an.

DIE ZAHLEN

Rund 1.370 EBR sind in den Unternehmen EU-weit eingesetzt (Stand 12/2024). Das klingt viel, tatsächlich erfüllen aber ca. 3.900 Unternehmen die Voraussetzungen der EBR-Richtlinie und entsprechend könnten ebenso viele EBR eingesetzt werden. Heißt: Eine Interessenvertretung der Beschäftigten findet nur in gut einem Drittel der Betriebe statt, dieser Wert setzt sich auch in Deutschland fort, so die Studie. Hinzu kommt – und auch hier setzt



die Reform der EBR-Richtlinie an –, dass in Deutschland 46 Prozent der EBR unter veralteten Bedingungen agieren, die nicht den aktuellen Mindeststandards entsprechen. Dies ermöglicht die aktuell gültige Regelung, dass ältere, vor 2009 geschlossene Vereinbarungen Bestandsschutz genießen. Ein Ding der Unmöglichkeit.

ARBEITGEBER BLOCKIEREN EBR-ARBEIT

Aber nicht nur dieser Fakt macht die Überarbeitung erforderlich. Es ist Druck auf dem Kessel. Die Zahl der Unternehmen in Deutschland mit ausländischen Muttergesellschaften nehmen zu. Nationale Arbeitnehmerrechte können dadurch von Arbeitgeberseite ausgehebelt werden, selbst wenn ein EBR im Unternehmen aktiv ist. Denn das Informationsrecht der Betriebsräte bei wichtigen „länderübergreifenden“ Entscheidungen durch das Management kann aufgrund von Vertraulichkeitsgründen von den Unternehmen verweigert werden. Dieses oft von den Arbeitgebern genutzte Instrument soll durch die Reform abgeschwächt werden. Nach der Novellierung muss eine Vertraulichkeit nachweislich begründet werden. Das schmeckt der Arbeitgeberseite nicht. Auch nicht die angeregte Änderung, dass ein Verstoß gegen diese Regelung nach der Reform in Deutschland nicht mehr 15.000 Euro kosten soll, sondern bis zu 20 Millionen Euro, respektive 4 Prozent des gesamten weltweit erzielten Jahresumsatzes. Gleichzeitig sollen die EBR von der EU-Kommission darüber unterrichtet werden, wie sie gerichtliche Verfahren gegen die Konzerne anstrengen können.

RICHTLINIEN-REFORM IST ÜBERFÄLLIG

Die Arbeitgeber lehnen diese Instrumente der aktuellen Reform strikt ab. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) stellt sich quer und bezeichnet die Änderungen als „überflüssig und gefährlich“. Sie prognostiziert mehr Bürokratie und weniger Tempo bei Managemententscheidungen. Ein fatales Signal auf Kosten der Beschäftigten, wie das Beispiel von British Airways zeigt. Das Unternehmen entließ 2020 über 12.000 Mitarbeiter*innen, ohne den EBR im Vorfeld der Entscheidung darüber zu informieren. Begründung: Vertraulichkeit. Die im Nachhinein eingereichte Klage vor dem Nationalen Arbeitsgericht Spaniens war erfolgreich. Sie gab dem EBR recht. Diese Entscheidung fiel aber erst 2023, für eingreifende regulierende Maßnahmen war es längst zu spät.

Dieser Fall ist keine Seltenheit. Eine Umfrage im Rahmen der oben erwähnten Studie ergab, dass 80 Prozent der EBR gar nicht oder erst dann unterrichtet werden, wenn strategische Entscheidungen im Unternehmen bereits gefällt wurden. Knapp 40 Prozent der Arbeitgeber berufen sich dabei auf die Vertraulichkeitsklausel oder versuchen, durch die Deklaration, dass ihr Vorgehen keine „länderübergreifende Angelegenheit“ ist, den Einfluss der EBR zu verhindern. Demnach wären sie nicht zuständig. All dies zeigt: Die Richtlinien-Reform der Europäischen Betriebsräte ist überfällig!

LOTHAR WIRTZ ■



Rückenschmerzen, Dauerstress, Erschöpfung: Die Zahl der Krankmeldungen in Deutschland bleibt hoch. Für viele Betriebe ist das längst mehr als eine Personalfrage – es geht um Kultur, Haltung und Strukturen. Was also tun, wenn der Körper streikt? Und wie lässt sich Gesundheit so fördern, dass sie nicht nur „verordnet“, sondern gelebt wird?

ZAHLEN, DIE ZU DENKEN GEBEN

Der Krankenstand in Deutschland ist auf einem anhaltend hohen Niveau. Laut DAK-Gesundheit lag er im Jahr 2024 bei 5,4 Prozent – das entspricht durchschnittlich 19,7 Fehltagen pro beschäftigter Person. Auch die Techniker Krankenkasse berichtet von ähnlichen Zahlen: 5,23 Prozent Krankenstand, mit einem besonders hohen Anteil an Langzeiterkrankungen.

Die häufigsten Ursachen bleiben konstant:

- Atemwegserkrankungen infolge der Corona-Jahre sind weiter präsent.
- Psychische Erkrankungen nehmen spürbar zu.
- Muskel-Skelett-Erkrankungen wie Rückenschmerzen, Verspannungen oder Bandscheibenprobleme zählen nach wie vor zu den Top-Gründen für Ausfälle.

Bereits im ersten Quartal 2025 hat sich gezeigt: Der Trend hält an – und die Belastungen bestehen fort. Arbeitsverdichtung, Personalmangel und ständige Erreichbarkeit sind längst keine Ausnahmephänomene mehr, sondern Alltag in vielen Betrieben. Die Taktung ist hoch, die Ressourcen sind knapp – und oft fehlt es an konkreten Spielräumen für Entlastung. Die Folgen sind deutlich sichtbar: mehr Ausfälle, längere Erholungsphasen, steigende Kosten für Unternehmen – und nicht zuletzt eine wachsende Erschöpfung, die auch die Motivation und Bindung der Beschäftigten beeinflusst.

WAS DAS BEDEUTET?

Krankheit ist kein Ausnahmefall mehr, sondern Realität im Arbeitsalltag. Und damit ist sie auch ein zentrales Thema für Mitbestimmung und gute betriebliche Praxis. Es geht längst nicht mehr darum, ob man sich mit Gesundheit beschäftigen muss – sondern wie.

- Wie können wir als Interessenvertretung präventiv wirken?
- Welche strukturellen Faktoren begünstigen Gesundheit – oder gefährden sie?
- Wie schaffen wir Raum für Regeneration, ohne das System zu überfordern?

Gesundheit ist zur strategischen Aufgabe geworden. Und ihr als Interessenvertretungen seid ein zentraler Hebel, sie mitzugestalten – durch Wissen, Haltung und konkrete Impulse.



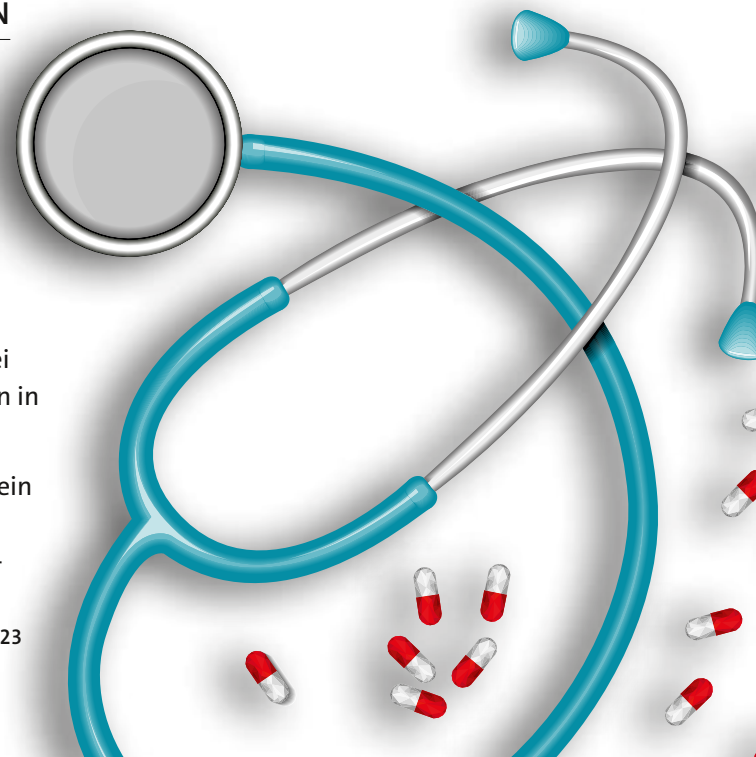
ARBEITSUNFÄHIGKEIT

Was Beschäftigte wissen müssen

Bevor wir tiefer auf Ursachen und Lösungen schauen, braucht es erst einmal Klarheit über die Basics. Denn wer krank ist, muss sich nicht rechtfertigen – aber informieren.

Rund um das Thema Arbeitsunfähigkeit gibt es klare gesetzliche Rege-

lungen, die sowohl Beschäftigte als auch Arbeitgeber kennen sollten. Für Betriebsrät*innen ist es besonders wichtig, hier gut informiert zu sein, um Kolleg*innen bei Bedarf sicher begleiten und beraten und im Konfliktfall unterstützen zu können.



DER EISBERG UNTER DER OBERFLÄCHE: WAS WIRKLICH KRANK MACHT

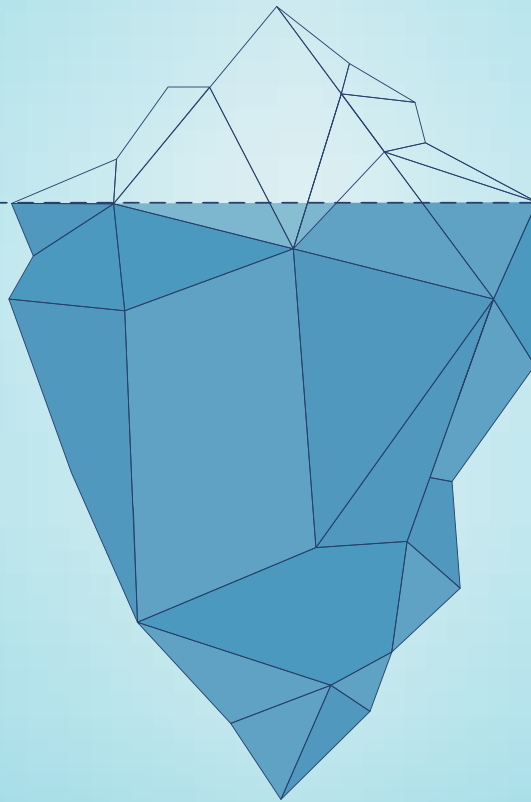
Nicht jede Erkrankung hat allein körperliche Ursachen – oft spielen auch psychosoziale Belastungen im Arbeitsalltag eine Rolle. Viele dieser Faktoren wirken unter der Oberfläche und sind nicht sofort sichtbar, beeinflussen aber langfristig die Gesundheit.

EISBERGMODELL

SICHTBAR

Symptome und Reaktionen

- Häufige Kurzzeiterkrankungen
- Wiederholte Krankschreibungen
- Lohnfortzahlungskosten
- Belastung der verbleibenden Mitarbeiter*innen
- Konflikte im Team durch Mehrarbeit
- Diskussionen um „Blaumacher“ und AU-Regeln



UNSICHTBAR

Ursachen, Auslöser und Strukturen

Individuelle Ebene

- Fehlende Pausenkultur
- Micromanagement und geringe Autonomie
- Überforderung durch Personal-mangel

Team-/Organisationsebene

- Fehlende Pausenkultur
- Micromanagement und geringe Autonomie
- Überforderung durch Personal-mangel

Systemisch/Kulturell

- Arbeitsverdichtung und Effizienzdruck
- Widersprüche zwischen Gesundheit und Leistung
- Stigmatisierung von Krankheit

Das Modell macht deutlich: Während oben nur die Krankschreibung oder der Ausfall sichtbar sind, können darunter auch Stress, Zeitdruck, Konflikte, fehlende Pausen oder unklare Erwartungen liegen. Wer Gesundheit fördern will, sollte auch auf das schauen, was unter der Wasserlinie wirkt – und frühzeitig ansetzen.

Gesundheit ganzheitlich zu betrachten, bedeutet eben nicht nur, Symptome zu verwalten – sondern Bedingungen zu hinterfragen und, wo möglich, zu verändern.

WAS DU ALS INTERESSENVERTRETUNG TUN KANNST

Gesundheit lässt sich nicht verordnen – aber gestalten. Und du kannst dabei eine entscheidende Rolle spielen. Denn du bist nah dran, bekommst mit, wo Belastung entsteht, und kannst aktiv dazu beitragen, dass sich die Rahmenbedingungen im Betrieb verbessern. Konkret heißt das:

	• Belastungen sichtbar machen Sprich mit Kolleg*innen, fang Stimmungen ein, mach deutlich, was unter der Wasserlinie wirkt – bevor es krank macht.
	• Kolleg*innen stärken Gib Orientierung, wenn Unsicherheit herrscht. Informiere über Rechte, Ansprüche und Unterstützungsangebote.
	• Rechte sichern Achte auf die Einhaltung von Schutzvorschriften – zum Beispiel beim Arbeitszeitgesetz oder bei Überlastungsanzeigen.
	• Gesundheitskultur mitgestalten Such das Gespräch mit der Geschäftsleitung, bring Gesundheit im Alltag zur Sprache und hilf dabei, Tabus zu brechen.
	• Betriebsvereinbarungen anstoßen Etwa zu Pausenregelungen, Erreichbarkeit, mobilem Arbeiten oder gesundem Führen – für mehr Klarheit und Verlässlichkeit.
	• Externe Unterstützung einholen Ob Betriebsärzt*innen, Fachkräfte für Arbeitssicherheit oder externe Coaches – hol dir Impulse von außen, wenn sie weiterhelfen.

Du kannst viel bewegen – besonders dann, wenn du Gesundheit nicht als Einzelthema betrachtest, sondern als Teil guter, fairer und nachhaltiger Arbeitsbedingungen.



RESILIENZ – WENN ES DARUM GEHT, GESUND ZU BLEIBEN

Eine dieser Bedingungen ist der Umgang mit Belastung. In einer Welt, die sich ständig verändert – mit wirtschaftlichen Krisen, neuen Technologien und wachsendem Druck –, braucht es mehr als Organisation und Fachlichkeit. Es braucht innere Stabilität.

Resilienz beschreibt genau das: die Fähigkeit, mit Herausforderungen umzugehen, sich nicht zu verlieren, sondern ins Gleichgewicht zurückzufinden. Resiliente Menschen sind nicht unverwundbar. Sie haben nur gelernt, mit Belastungen bewusster umzugehen – und können sich nach Krisen besser erholen.

Die folgenden sieben Faktoren helfen dabei, nicht auszuhalten, sondern handlungsfähig zu bleiben:

- 1. Selbstwahrnehmung:** Eigene Stressanzeichen erkennen, bevor es kippt
 - 2. Selbstregulation:** Gefühle steuern, anstatt sich von ihnen überrollen zu lassen
 - 3. Selbstwirksamkeit:** Das Gefühl, Einfluss zu haben – auch in schwierigen Situationen
 - 4. Soziale Unterstützung:** Verbindungen nutzen, die tragen
 - 5. Realistischer Optimismus:** Das Positive sehen, ohne Probleme zu leugnen
 - 6. Lösungsorientierung:** Nicht im Problem verharren, sondern in Bewegung bleiben
 - 7. Zukunftsperspektive:** Sinn und Richtung erkennen, auch wenn der Weg unsicher ist
- Besonders für Interessenvertretungen ist Resilienz entscheidend: Wer andere begleitet, muss selbst stabil sein. Und: Resilienz ist nicht nur individuell – sie kann kulturell gestärkt werden, beispielsweise durch klare Kommunikation, Beteiligung und achtsamen Umgang mit Belastungsspitzen.

MENTAL LOAD REDUZIEREN – DIE UNSICHTBARE LAST ERKENNEN

Neben sichtbaren Aufgaben gibt es im Arbeitsalltag auch eine unsichtbare Belastung, die oft übersehen wird: Mental Load. Gemeint sind damit das ständige Mitdenken, Planen und Koordinieren – also die Verantwortung für Dinge, die nicht auf dem Papier stehen, aber trotzdem erledigt werden müssen.

Besonders betroffen sind Menschen in unterstützenden Rollen – wie viele Betriebsrät*innen. Sie denken nicht nur für sich, sondern auch für andere mit: Wer braucht gerade Unterstützung? Was darf nicht untergehen? Wer muss woran erinnert werden?

Diese Art der Belastung ist schwer zu greifen, wirkt aber stark. Sie führt auf Dauer zu:

- Innerer Unruhe • Emotionaler Erschöpfung • Dem Gefühl, nie richtig abschalten zu können
- Der ständigen Sorge, etwas zu übersehen

WAS HILFT GEGEN MENTAL LOAD?

- **Aufgaben sichtbar machen:** Schreib auf, was alles bei dir liegt – auch das, was „nebenbei“ läuft.
- **Verantwortung fair verteilen:** Nicht alles muss bei einer Person hängen bleiben.
- **Pausen bewusst einplanen:** Auch kurze Unterbrechungen helfen, wieder klar denken zu können.
- **Austausch ermöglichen:** Sprich mit anderen, die ähnliche Rollen haben – das entlastet und gibt neue Perspektiven.

Ein Betrieb, der Mental Load ernst nimmt, erkennt: Es geht nicht nur darum, mehr zu schaffen – sondern bewusster damit umzugehen, wer was trägt.

GESUNDE ARBEITSKULTUR BEGINNT IM KLEINEN

Gesundheitsförderung muss nicht groß gedacht oder teuer sein. Oft sind es die kleinen, bewussten Impulse im Arbeitsalltag, die langfristig spürbar wirken – gerade dann, wenn sie zur Haltung im Team passen und von der Interessenvertretung mitgetragen werden.

Was kann also konkret getan werden? Hier einige erprobte und wirksame Ansätze aus der Praxis:

- **Pausenkultur etablieren**

Statt durcharbeiten kurze Regenerationszeiten ermöglichen – zum Beispiel eine tägliche „Atempause“, bewegte Pausen oder bewusst Offline-Zeiten während Meetings.

- **Flexible Arbeitszeiten ermöglichen**

Gleitzeit, Homeoffice oder Vertrauensarbeitszeit – wenn sie klar geregelt sind und fair kommuniziert werden, senken sie Stress und fördern Eigenverantwortung.

- **Fokus-Zeiten einführen**

Ununterbrochene Zeitfenster für konzentriertes Arbeiten ohne E-Mails, Anrufe oder Meetings – idealerweise für alle sichtbar im Kalender markiert.

- **Stille Arbeitsphasen etablieren**

Beispielsweise täglich eine Stunde ohne Telefon oder Besprechungen – das schafft Entlastung im Kopf und mehr Ruhe im Team.

- **Führungskräfte sensibilisieren**

Führung wirkt – auch auf das Wohlbefinden. Schulungen zu Themen wie „Gesund führen“, „Achtsam delegieren“ oder „Kultur der Anerkennung“ zahlen direkt aufs Gesundheitsklima ein.

- **Psychische Belastung enttabuisieren**

Wer offen sprechen darf, kann sich entlasten. Check-in-Runden, kollegiale Gespräche oder externe Supervision machen den Unterschied – auch präventiv.

- **Arbeitsplatzgestaltung verbessern**

Licht, Luft, Lärm – alles beeinflusst, wie wir arbeiten. Schon kleine Maßnahmen wie Pflanzen, Tageslichtlampen oder Ruhezonen steigern das Wohlbefinden deutlich.

- **Und ja: Bürohunde helfen**

Wenn das Team einverstanden ist und klare Regeln gelten, können sie Stress reduzieren, Nähe fördern und die Atmosphäre entspannen.

Es gibt aber auch Situationen, die brauchen mehr als Fakten. Gerade Menschen, die viel mitdenken und tragen, finden im Coaching Raum, um Klarheit zu gewinnen – über sich selbst, das eigene Handeln und die nächsten Schritte. Mehr dazu im nächsten Artikel.

ES BRAUCHT MEHR ALS FÜRSORGE – ES BRAUCHT BETEILIGUNG

Wer gesund bleibt, bleibt wirksam. Wer krank wird, verdient Unterstützung. Und wer Strukturen verändern will, braucht Wissen, Mut – und manchmal jemanden, der einfach zuhört.

Gesundheit ist kein Randthema. Sie ist Voraussetzung für Gute Arbeit.

NATASCHA VON MORGENSTERN ■

Seminartipps zum Thema:

PRÄSENZSEMINARE

WEBINARE

COACHING-KOMPETENZ FÜR BETRIEBSRÄT*INNEN



STARK IN DER ROLLE

Gestalte die Arbeits- welt von morgen

Veränderungen begleiten den Alltag von Betriebsrät*innen wie ein ständiger Schatten. Ob Umstrukturierungen, Konflikte im Team oder schwierige Gespräche mit der Geschäftsleitung – wer in dieser Rolle erfolgreich sein will, braucht mehr als Fachwissen. Es braucht Haltung, Reflexionsfähigkeit und Kommunikationsstärke.



© iStock.com/jacoblund

An dieser Stelle setzt die Coaching-Ausbildung an: In einem Zeitraum von sechs bis sieben Monaten erwerben die Teilnehmer*innen fundierte Coaching-Kompetenzen, die sie nicht nur für ihre Arbeit als Betriebsrät*innen stärken, sondern auch in ihrer persönlichen Entwicklung fördern. Dabei steht nicht das klassische Karriere-Coaching im Vordergrund, sondern ein Ansatz, der zuhört, begleitet und Impulse gibt – immer mit Blick auf die Herausforderungen im betrieblichen Alltag.

WAS VERBIRGT SICH HINTER DEM BEGRIFF COACHING UND WARUM IST ER FÜR BETRIEBSRÄT*INNEN SO RELEVANT?

Coaching klingt für viele zunächst nach Karriereberatung oder exklusiven Formaten für Führungskräfte in

schicken Büros. Doch Coaching ist viel mehr – und für viel mehr Menschen. Es ist für alle, die Verantwortung tragen.

Gerade im Kontext betrieblicher Mitbestimmung kann Coaching eine kraftvolle Ressource sein: Es geht um die bewusste Begleitung von Menschen in Klärungs- und Entwicklungsprozessen, um echtes Zuhören, gezielte Fragen und das Schaffen von Reflexionsräumen.

Coaching ist die professionelle Beratung, Begleitung und Unterstützung von Personen mit Führungs- oder Steuerungsfunktionen sowie von Expert*innen in Unternehmen und Organisationen. Ziel ist die Weiterentwicklung individueller oder kollektiver Lern- und Leistungsprozesse, insbesondere im Hinblick auf berufliche Anliegen.

Und ja: Das bist auch du. Du übernimmst Verantwortung, gestaltest mit und bist täglich gefordert, in den unterschiedlichsten Situationen Orientierung zu geben. Coaching-Kompetenzen helfen dir, dabei klar, effektiv und einfühlsam zu bleiben.

WARUM COACHING-KOMPETENZEN FÜR BETRIEBSRÄT*INNEN SO WERTVOLL SIND

Als Betriebsrät*in bist du täglich mit Veränderungen, Spannungsfeldern und komplexen Erwartungen konfrontiert: Du begleitest Kolleg*innen in schwierigen Situationen, führst Gespräche mit der Geschäftsleitung, vermittelst zwischen unterschiedlichen Positionen und setzt dich für faire Arbeitsbedingungen ein. All das erfordert nicht nur fachliches Know-how, sondern auch eine starke Persönlichkeit – und die Fähigkeit, strukturiert, einfühlsam und lösungsorientiert zu handeln.



Hier kommen die Coaching-Kompetenzen ins Spiel. Sie helfen dir, Gespräche bewusst zu gestalten, Konflikte professionell zu moderieren und Veränderungsprozesse aktiv zu begleiten. Du lernst, mit gezielten Fragen neue Perspektiven zu eröffnen, die Eigenverantwortung deines Gegenübers zu stärken und tragfähige Lösungen zu entwickeln – ohne dabei die Verantwortung für die Probleme anderer zu übernehmen.

Konkret heißt das:

- Du wirst sicherer in deiner Kommunikation, auch in schwierigen Gesprächssituationen.
- Du stärkst deine Rolle und kannst dich besser abgrenzen, ohne den Kontakt zu verlieren.
- Du erkennst Muster und Dynamiken in Gruppen oder Teams und weißt, wie du sie beeinflussen kannst.
- Du förderst Vertrauen, Entwicklung und Eigeninitiative im betrieblichen Umfeld.

DIESES JAHR ALS COACH*IN DURCHSTARTEN – DEIN WEG ZUR ZERTIFIZIERTEN COACHING-KOMPETENZ

Du möchtest Veränderungen nicht nur beobachten, sondern mitgestalten? Du möchtest Kolleg*innen auf Augenhöhe begleiten, Konflikte souverän moderieren und Entwicklungsimpulse setzen?

Dann ist 2025 dein Jahr: Leg jetzt los mit deiner Coaching-Karriere!!

Unsere Coaching-Ausbildung richtet sich gezielt an Betriebsrät*innen, die ihre Kommunikations- und Beziehungskompetenz auf ein neues Level heben wollen. In fünf aufeinander aufbauenden Modulen über sechs bis sieben Monate erwirbst du das nötige Know-how und wirst Schritt für Schritt auf deine Rolle als Coach*in vorbereitet.

Die Ausbildung folgt dem Prinzip des Blended Learning. In den Präsenzmodulen profitierst du von einem intensiven Seminarerlebnis mit direktem Austausch, praxisnahen Übungen und persönlichem Feedback. Zwischen den Modulen kannst du dein Wissen in begleitenden Webinaren vertiefen und festigen und dich optimal auf die nächsten Inhalte vorbereiten – flexibel, zeitsparend und direkt vom Büro oder von zu Hause aus.

Nach fünf Modulen und einer abschließenden Prüfung bist du **Zertifizierte*r Coach*in**. Damit bist du bestens gerüstet, um die Herausforderungen der Arbeitswelt von morgen aktiv mitzugestalten – und deinen Kolleg*innen als kompetente*r Ansprechpartner*in zur Seite zu stehen.

Weitere Informationen und die Anmeldemöglichkeiten erhältst du auf unserer Website oder direkt im Gespräch mit unserer Expertin Gabriele Janßen.



Kontakt:

Gabriele Janßen

Tel.: 0511 7631-429

E-Mail:

gabriele.janssen@igbce.de

Die Gesundheitswoche für einen gesunden Alltag im Betrieb

Die Gesundheit unserer Mitglieder ist ein zentraler Baustein unseres Handelns, denn sie bildet das Fundament von Lebensqualität und Leistungsfähigkeit. Angesichts neuer Megatrends auf der einen Seite und der Herausforderung auf der anderen, den klassischen Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht zu vernachlässigen, werden von Interessenvertreter*innen innovative Antworten gefordert, um Gefahren zu minimieren und die Gesundheit bis ins fortgeschrittene Alter zu erhalten. Um bestmögliche Arbeitsbedingungen zu erreichen, müssen kollektive Risikofaktoren arbeitspolitisch im Betrieb gestaltet und alle Beschäftigten befähigt werden, ihre eigene Gesundheit zu stärken.

Die Gesundheitswoche in unserem Tagungszentrum Bad Münders lädt vom **22. bis 27.06.2025** alle Teilnehmer*innen ein, verschiedene praxisorientierte Inhalte für die Arbeit vor Ort kennenzulernen und zu vertiefen. Während der Gesundheitswoche bietet das Tagungszentrum allen Seminarteilnehmer*innen vielfältige Möglichkeiten an, unter fachkundiger Anleitung exklusive Entspannungs- und Bewegungskurse sowie neue Sportarten kennenzulernen und auszuprobieren, wie zum Beispiel Rückenfit, Aqua-Gymnastik, Zen Balance oder Nordic Walking. Verhaltens- und Verhältnisprävention liegen in dieser Woche ganz nah beieinander. Konzepte und Kompetenzen für ein gesundheitsförderliches Verhalten der Beschäftigten im betrieblichen Alltag sind ebenso von Bedeutung wie die Aufgabe der Interessenvertretung, gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen verantwortungsvoll zu gestalten. Die Gesundheitswoche gibt hierzu die richtigen Anstöße.

BWS-Seminare in der Gesundheitswoche:

Stressbewältigung für Betriebsrät*innen – Umgang mit Stress aktiv angehen und Resilienz entwickeln am Arbeitsplatz • BWS-001-622501-25



Gutes Betriebsklima – Einflussmöglichkeiten, Rechtsgrundlage und Maßnahmen • BWS-001-626201-25



Alterns- und altersgerechte Arbeitsgestaltung – Beschäftigung erhalten • BWS-001-622001-25



Grundlagen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes – Risiken meiden, Chancen nutzen • BWS-001-610104-25



Jetzt QR-Code scannen und Platz sichern!



BRWahlen
20~~X~~26



BETRIEBSRATSWAHLEN 2026

Haltung zeigen – mitbestimmen, verändern, gestalten

Von März bis Mai 2026 sind wieder Hunderttausende Beschäftigte gefragt: Wer kandidiert? Wer wählt? Wer gestaltet mit? Die Betriebsratswahlen sind mehr als ein demokratischer Pflichttermin. Sie sind eine Einladung, Verantwortung zu übernehmen – für Mitbestimmung, Fairness und Zukunftsfähigkeit im Betrieb.

Ob als Kandidat*in, im Wahlvorstand oder als Unterstützer*in: Jetzt ist der richtige Zeitpunkt, sich mit den eigenen Möglichkeiten zu beschäftigen. Denn wer sich engagiert, zeigt Haltung – und sorgt dafür, dass aus „Man müsste mal“ ein **„Wir haben’s geregelt“** wird.



Warum kandidieren?

Viele denken: „Ich allein kann doch nichts verändern.“ Doch genau da beginnt Veränderung – mit einer Entscheidung. Als Betriebsratsmitglied gestaltest du aktiv mit: bei Arbeitsbedingungen, Digitalisierung, Weiterbildung, Gleichstellung und vielem mehr. Und du gibst den Dingen eine Stimme, die oft ungehört bleiben: Überforderung, Unsicherheit, Generationskonflikte, fehlende Anerkennung.

HALTUNG ZEIGEN HEISST:

- **Zuhören, wo andere weghören**
- **Ansprechen, was viele spüren**
- **Lösungen suchen, die für alle tragbar sind**
- **Verantwortung übernehmen –
nicht nur für sich, sondern auch für andere**

Und: Wer sich einbringt, wächst. Viele erleben die Betriebsratsarbeit auch als persönliche Entwicklung – mit neuen Kompetenzen in Kommunikation, Verhandlungsführung und Konfliktlösung.

DIE RICHTIGEN KANDIDAT*INNEN FINDEN

Gute Betriebsratsarbeit lebt von Vielfalt. Viele potenzielle Kandidat*innen wissen noch gar nicht, dass sie welche sind – weil sie sich für „nicht politisch genug“, „nicht laut genug“ oder „nicht erfahren genug“ halten. Dabei braucht Mitbestimmung keine Superheld*innen, sondern Menschen mit Rückgrat.

Unser Tipp:

- **Sprich gezielt Kolleg*innen an!**
- **Frag nicht nach Perfektion – frag nach Haltung!**
- **Mach Mut!**
- **Frag dich: Wer steht im Team für Gerechtigkeit, Respekt und Dialog?**



Für Aufmerksamkeit sorgt auch unser Plakat auf den Seiten 38 bis 39.

WIE KANN ICH MITBESTIMMEN?

Mitbestimmung beginnt nicht erst mit einem Amt. Sie beginnt mit deiner Haltung – und sie zeigt sich auf verschiedenen Wegen:

- **Als Kandidat*in bei den kommenden Betriebsratswahlen**
- **Als Wahlvorstand – für faire und rechtssichere Wahlen**
- **Als Kolleg*in, die den Betriebsrat unterstützt und stärkt**

Und nicht zu vergessen: Auch die Zusammenarbeit mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) oder der Schwerbehindertenvertretung (SBV) bietet gute Einstiegsmöglichkeiten – besonders für junge Kolleg*innen.

EIN PAAR ECKPUNKTE

- | | |
|-------------------------------------|---|
| • Wer darf wählen? | Alle ab 16 Jahren im Betrieb |
| • Wer darf kandidieren? | Ab 18 Jahren, mindestens 6 Monate im Betrieb |
| • Was macht ein Betriebsrat? | Mitbestimmung in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Fragen |
| • Wie läuft die Wahl ab? | Je nach Betriebsgröße: vereinfachtes oder normales Verfahren
(Die Abläufe für die Wahlverfahren findest du auf der übernächsten Seite.) |

UNSERE SEMINARE UND WEBINARE: ORIENTIERUNG, WISSEN, RÜCKENWIND

Die Wahlen finden zwar erst 2026 statt – doch wer sich mit dem Gedanken trägt, zu kandidieren oder im Wahlvorstand aktiv zu werden, kann jetzt die Weichen stellen.

© iStock.com/Igor Suka, baona, AaronAmat



Geplant: Info-Webinar „Ist Betriebsrat was für mich?“

Für alle, die sich erstmals mit dem Thema beschäftigen. Details folgen im Newsletter – oder regelmäßig auf www.igbce-bws.de vorbeischauen!

Für Wahlvorstände bieten wir unter anderem an:

- Wahlvorstandsschulung kompakt
- Wahlvorstand – rechtssicher vorbereiten
- Fristen, Formulare, Fallstricke: die Basics im Überblick

Für erfahrene Betriebsrät*innen:

- Mitbestimmung aktuell: neue Anforderungen in bewegten Zeiten
- Zusammenarbeit im Gremium stärken
- Kommunikation und Konfliktklärung
- Generationenvielfalt sinnvoll nutzen
- Betriebsratsarbeit sichtbar machen: Infoformate im Betrieb entwickeln

Alle Angebote unter: www.igbce-bws.de

**DIE WAHL IST MEHR ALS
EIN TERMIN.
SIE IST EINE HALTUNG.**



**Mitbestimmung lebt davon, dass Menschen bereit sind,
Verantwortung zu übernehmen – für sich, für andere,
für das Miteinander im Betrieb.**

**Nicht vielleicht. Nicht irgendwann später. Sondern dann,
wenn du bereit bist, dich einzubringen.**

**Die Betriebsratswahl 2026 ist deine Gelegenheit, etwas
zu bewegen.**

MACH DEN UNTERSCHIED.

NATASCHA VON MORGENSTERN ■

BRWahlen 2026



IGBCE – DEINE GEWERKSCHAFT

COUNTDOWN FÜR DAS VEREINFACHTE EINSTUFIGE WAHLVERFAHREN

Bestellung des Wahlvorstands (§ 16, 17 BetrVG)
spätestens 4 Wochen vor Ende der Amtszeit
(Empfehlung: 6–8 Wochen vorher)

WAHL EINLEITEN:

Erlass und Aushang des Wahlausschreibens (§§ 31, 36 WO)
und/oder (ergänzend) in elektronischer Form
spätestens 4 Wochen vor Wahltag

Auslegen der Wählerlisten und der Wahlordnung (§ 6 WO)
und/oder (ergänzend) in elektronischer Form
spätestens 4 Wochen vor Wahltag

Letzter Tag für Einsprüche gegen die Wählerlisten
3 Tage nach Aushang des Wahlausschreibens

Letzter Tag für Einreichung von Wahlvorschlägen
3 Tage nach Aushang des Wahlausschreibens

Bekanntmachung der Wahlvorschläge durch Aushang
und/oder (ergänzend) in elektronischer Form
genau 1 Woche vor Wahlversammlung

WAHL DURCHFÜHREN:

Wahlversammlung
mindestens 1 Woche vor Ende der Amtszeit

BEKANNTMACHTUNG DER GEWÄHLTEN:

Konstituierende Sitzung einberufen (§ 29 Abs. 1 BetrVG)
spätestens 1 Woche nach dem letzten Tag der Stimmabgabe

Aushang: Bekanntmachung der Gewählten (§ 18 WO)
Dauer: 2 Wochen lang nach der Wahl

COUNTDOWN FÜR DAS NORMALE WAHLVERFAHREN

Bestellung des Wahlvorstands (§ 16, 17 BetrVG)
spätestens 10 Wochen vor Ende der Amtszeit
(Empfehlung: 12–14 Wochen vorher)

WAHL EINLEITEN:

Erlass und Aushang des Wahlausschreibens (§ 3 WO)
und/oder (ergänzend) in elektronischer Form
spätestens 6 Wochen vor Wahltag

Auslegen der Wählerlisten und der Wahlordnung (§ 6 WO)
und/oder (ergänzend) in elektronischer Form
spätestens 6 Wochen vor Wahltag

Letzter Tag für Einsprüche gegen die Wählerlisten
2 Wochen nach Aushang des Wahlausschreibens

Letzter Tag für Einreichung von Wahlvorschlägen
2 Wochen nach Aushang des Wahlausschreibens

Bekanntmachung der Vorschlagslisten durch Aushang
und/oder (ergänzend) in elektronischer Form
spätestens 1 Woche vor Beginn der Stimmabgabe

WAHL DURCHFÜHREN:

Betriebsratswahl
mindestens 1 Woche vor Ende der Amtszeit

BEKANNTMACHTUNG DER GEWÄHLTEN:

Konstituierende Sitzung einberufen (§ 29 Abs. 1 BetrVG)
spätestens 1 Woche nach dem letzten Tag der Stimmabgabe

Ende der Amtszeit des bisherigen Betriebsrats (§ 21 BetrVG)
1 Woche nach der Wahl

Aushang: Bekanntmachung der Gewählten (§ 18 WO)
Dauer: 2 Wochen lang nach der Wahl

Unsere Seminarangebote zur Betriebsratswahl 2026 findest du auf unserer Website
www.igbce-bws.de

Weitere Informationen, Tipps und Vorlagen zum Download findest du unter:
<https://igbce.de/igbce/betriebsratswahl>



B W S

WIR SIND DAS ORIGINAL



**TEAM
ZUKUNFT**



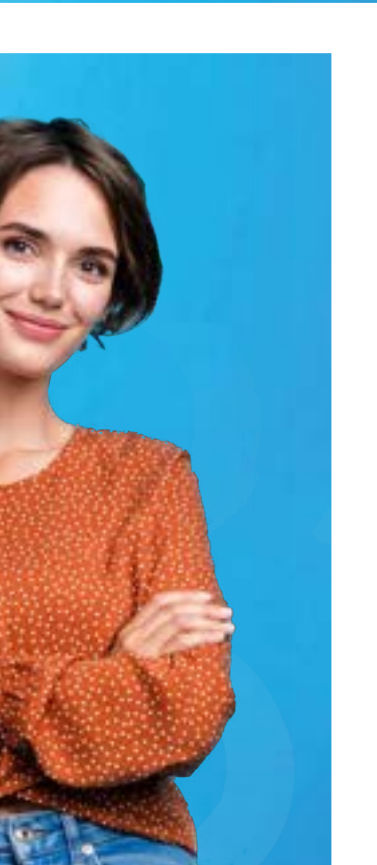
IGBCE – DEINE GEWERKSCHAFT



Komm, stell dich zur Wahl!
Aktive Mitbestimmung für eine faire Arbeit



IGBCE – DEINE GEWERKSCHAFT



BRWahlen
~~2026~~

eitswelt



© Christopher Langer

© iStock.com/patpitchaya

INTERVIEW MIT CHRISTOPHER LANGEN

Mit Geschichten gegen Gleichgültigkeit: Storytelling für Mitbestimmung und Demokratie

Wir haben mit unserem Referenten Christopher Langer gesprochen, der auf der diesjährigen Betriebsrätetagung einen Workshop zum Thema Storytelling anbietet. Im Interview verrät er, warum gute Geschichten so viel bewirken können. Lass dich inspirieren!

Christopher, warum bist du gerne als Dozent tätig?

In meiner Rolle als Filmemacher arbeite ich für ein imaginäres Publikum und stelle mir vor, welche Wirkung eine Szene haben könnte. Als Dozent erlebe ich die Reaktionen der Menschen unmittelbar und lerne ihre Sichtweisen kennen. Ich mag den direkten Kontakt sehr und es motiviert mich, helfen zu können. Ich lerne aber auch von den Teilnehmer*innen. Es ist keine Einbahnstraße.

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

Im Laufe der Jahre habe ich viele Themen mit Bezug zu Kommunikation, Videoproduktion und Videomarketing behandelt, in der Erwachsenenbildung, Unternehmensberatung und Team-Schulung.

Für die Gewerkschaftsarbeit habe ich im letzten Jahr das Thema Storytelling ausgearbeitet, mit Schwerpunkt auf der Betriebsratsarbeit. Dafür gab es einen Anlass. Als ich die Ergebnisse der Europawahl gesehen hatte und das Erstarken der Rechtspopulisten, hatte ich mich direkt an Yasmin Fahimi gewandt, die ich aus gemeinsamen Projekten für die IGBCE sehr gut kenne. Wie kann es sein, dass diejenigen, die sich für die Rechte der Beschäftigten einsetzen, immer weniger gewählt werden? Es gibt 42 Millionen Arbeitnehmer*innen unter ca. 46 Millionen Erwerbstätigen! Wir waren uns darin einig, dass sich etwas ändern muss, denn viele Menschen hören den demokratischen Kräften nicht mehr zu. Daher hatte ich zunächst ein Programm entwickelt für die Social-Media-Abteilung des DGB.

„Aber meiner Meinung nach ist es noch wichtiger, den Betriebsrät*innen Ideen und Techniken anzubieten, mit denen sie tagtäglich mit den Beschäftigten kommunizieren können.“

Und zwar aufmerksamkeitsstark, mutig und authentisch. Wenn du in der Lage bist, eine Strategie und Maßnahmen zu entwickeln, um in den Betrieben Falschmeldungen, polarisierenden Botschaften oder sogar persönlichen Angriffen entgegenzuwirken, dann ist das ein Wert. Wissen hilft.

Was hat dich zum ersten Mal für das Thema „Storytelling“ begeistert?

Du fragst nach einem Ersterlebnis. Damit hast du eine Storytelling-Methode benutzt. Denn Ersterlebnisse haben eine hohe Prägungsstärke. Der erste Schultag, der erste Kuss, die erste Fahrt mit eigenem Führerschein ... Und wenn man darauf abzielt, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Menschen angesprochen fühlen, die diese Prägung teilen. Aber leider muss ich hier passen. Ich kann es nicht mehr nachvollziehen, aber es muss ganz früh passiert sein.

Viele denken bei Storytelling an Märchen oder Werbung. Was bedeutet Storytelling im Kontext der betrieblichen Mitbestimmung konkret?

Storytelling ist gleichzeitig eine Technik und eine Kultur. Der frühzeitliche Mensch konnte sich in größeren Verbänden organisieren, Erfahrungen und eine Zukunft beschreiben und sich deshalb gegenüber anderen Hominden und Gefahren behaupten.

„Storytelling ist die Währung der menschlichen Kommunikation und das Erzählen von Geschichten ist tief in unserer DNA verwurzelt.“

Das Erzählen von Geschichten ist im Laufe der Menschheitsgeschichte nach und nach in die Kunst eingewandert, dann in Form der emotionalen Botschaft in die politische Kommunikation und im 20. Jahrhundert in die Werbung und das Marketing. Letzteres finde ich persönlich nicht toll, aber es ist ein weiterer Beweis dafür, dass es funktioniert. Sonst würden Unternehmen nicht zig Milliarden darein investieren.

Über Christopher Längen

Videoproduzent | Storytelling Coach | Video Content Strategist

Christopher entwickelt und realisiert kreative Videoinhalte mit Fokus auf Unternehmenskommunikation und Markenbildung. Dazu zählen Kurzfilme, Dokumentationen, Porträts und Erklärvideos – von der inhaltlichen Konzeption bis zur gestalterischen und technischen Umsetzung.

Als Storytelling-Coach und Strategieberater plant er Kommunikations- und Content-Strategien auf Basis erprobter Storytelling-Methoden und Erkenntnissen aus der Neurowissenschaft.

Mit Erfahrungen in Video-Marketing und Projektmanagement sowie als Dozent für Storytelling-Seminare unterstützt Christopher Teams dabei, komplexe Inhalte klar und emotional wirksam zu vermitteln.

Christopher spricht Deutsch, Englisch und Spanisch und lebt in Barcelona – inspiriert vom mediterranen Lebensstil und einem internationalen, kreativen Umfeld.

Mehr Informationen unter: <https://bureauofstories.com>

Auch wenn es keine „goldenen Rezepte“ für die garantiert erfolgreiche Kommunikation gibt, ist ein Grundverständnis über neurowissenschaftliche Erkenntnisse, Genres, Plots und Charaktere ein Vorteil im Wettbewerb um die Stimmen und die Unterstützung der Beschäftigten, zum Beispiel im Rahmen der nächsten Betriebsratswahl und darüber hinaus. Wie kann ich die Aufmerksamkeit der Menschen erhalten? Wie kann ich

die Beschäftigten aktivieren? Wie kann ich unpopuläre Informationen vermitteln, ohne die Solidarität zu verlieren? Dafür möchte ich Beispiele geben, mit den Teilnehmer*innen konkret üben und Fragen beantworten.

Wie bereitest du dich auf die Seminare vor?

Es gibt Vorgaben wie einen Zeitrahmen oder ein gewünschtes Ergebnis und daran passe ich mein Programm so gut ich kann an. Mir ist wichtig, dass ein Seminar ein Miteinander ist und keine Predigt von der Kanzel. Daher gibt's bei mir auch immer Spiele, Übungen und Feedback-Runden. Aber ich habe noch kein Seminar erlebt, das genauso gelaufen wäre, wie ich es geplant hatte. Jedes Event ist irgendwie ein Unikat. Je mehr ich vorab über die Teilnehmer*innen weiß, desto besser kann ich mich einstellen. Mein Glück ist, das ich in zahlreichen Projekten viele engagierte Betriebsrät*innen kennenlernen konnte. Das hilft mir.

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

Dazu sollte ich ein paar Fortbildungen machen. Ist mir bis heute leider nicht gelungen.

Aber eins ist mir am Ende noch wichtig: Auch wenn du noch nie einen tollen Aufsatz geschrieben haben solltest oder dich nicht für einen kreativen Menschen hältst, ist Storytelling ein gutes Thema für dich.

„Es ist wie eine Tür in einem Raum, die du vorher noch nie bemerkt hast. Versprochen.“

Vielen Dank, Christopher, für deine Zeit und die wertvollen Einblicke in das Thema Storytelling!

NATASCHA VON MORGENSTERN ■



IGBCE – DEINE GEWERKSCHAFT

18. JAHRESTAGUNG FÜR BETRIEBSRÄT*INNEN

16.–17. September 2025

**Betriebsratswahlen 2026:
Themen, Herausforderungen,
Lösungen**

**Mit Follow-up-Workshops
am 18. September 2025!**

**BRWahlen
20~~2~~26**

DU BIST HERZLICH ZUR 18. JAHRESTAGUNG FÜR BETRIEBSRÄT*INNEN EINGELADEN!

Es warten interessante Impulsreferate, spannende Podiumsdiskussionen, Fachforen, themenspezifische Workshops und vieles mehr auf dich. Tauche ein in spannende Begegnungen und Diskussionen mit Persönlichkeiten aus Politik und Wirtschaft. Auch 2025 bietet die BR-Jahrestagung wieder ein randvolles Programm und eine prall gefüllte Ideenbörse. Diverse Dienstleister und Produktanbieter werden wieder auf der begleitenden Betriebsratsmesse über neue Trends und Angebote aus der Welt der Arbeit informieren.

Hauptthema unseres diesjährigen Top-Events werden die Betriebsratswahlen 2026 sein. Denn nur durch mehr Mitbestimmung kann eine nachhaltige Zukunft mit guten Arbeitsbedingungen geschaffen werden. Den genauen Ablauf der Tagung haben wir für dich in diesem Poster zusammengestellt.

Interesse geweckt? Dann sichere dir jetzt deinen Platz bei der 18. BR-Jahrestagung!

AUSZUG UNSERER GASTGEBER, REFERENT*INNEN UND PREMIUM-SPEAKER 2025



Michael Vassiliadis
Vorsitzender der IGBCE



Birgit Biermann
Stellvertretende Vorsitzende
der IGBCE

Francesco Grioli
Mitglied des gHV der
IGBCE



Dr. Simone Hocke
Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Zentrum
für Arbeit und Politik
der Universität Bremen



Jörg Sommer
Publizist und Gründungsdirektor des Berlin Institut für Partizipation



Christopher Langen
Videoproduzent,
Storytelling Coach,
Video Content Strategist

SOWIE WEITERE REFERENT*INNEN UND GASTREDNER*INNEN

INTERESSE GEWECKT? DU BIST HERZLICH EINGELADEN!

QR-Code scannen und Platz sichern! BWS-000-090301-25 und BWS-000-090302-25



© iStock.com/DNY59

Was ist ein Arbeitsunfall und was nicht?

Betriebsräte spielen mit ihrer Mitbestimmung und dem damit zusammenhängenden Gestaltungsspielraum eine bedeutende Rolle im Gesundheitsschutz in den Betrieben. Einer der zentralen Bereiche sind die Prävention und der Schutz vor Arbeitsunfällen. Diese werden den Betriebsräten von den regulierenden Berufsgenossenschaften gemeldet. Zusätzlich erhält der Betriebsrat gesetzlich geregelt von den Unternehmen Informationen zu den den Gesundheitsschutz beeinflussenden Themen im Betrieb und kann sich so ein Bild von Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit machen.



© iStock.com/kunertus

Beides ermöglicht es, unerkannte risikobehaftete Schwach- und Gefahrenstellen in den Arbeitsumgebungen und -abläufen zu identifizieren und die Arbeitssicherheit entsprechend zu optimieren. Nur: Wann ist ein Arbeitsunfall ein Arbeitsunfall, bei dem zum Beispiel ein Anspruch auf Lohnfortzahlungen mit einem Verletztengeld von bis zu 78 Wochen besteht und die Reha-Maßnahmen zur Reintegration in die Arbeit gezielter gestaltet werden können? Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) deklariert neben den Unfällen am Arbeitsplatz übrigens auch Unfälle bei der Ausübung eines Ehrenamtes, bei der Pflege eines nahen Angehörigen im eigenen Wohnhaus, beim Schulbesuch oder bei der Hilfeleistung nach einem Verkehrsunfall als Arbeitsunfälle. Auch der Unfall eines Kindes während seines Besuchs im Kindergarten gehört in diese Kategorie, ebenso die Schul- und Hochschulbesuche von Schüler*innen und Student*innen. Kurz gesagt:

**Arbeitsunfälle sind laut Info des BMAS
„die Unfälle, die versicherte Personen infolge
einer versicherten Tätigkeit erleiden“.**

So weit, so interpretationswürdig. Denn ebenfalls richtig ist zum Beispiel, dass auch bei der Arbeit entstehende Schäden an Hilfsmitteln wie Brillen oder Hörgeräten zu den Arbeitsunfällen gehören können und vom jeweiligen Unfallversicherungsträger zu regulieren sind. Letzterer ist dazu angehalten, bei jedem Einzelfall zu prüfen, ob die Voraussetzungen für einen Arbeitsunfall vorliegen – und zwar unabhängig von der Schuldfrage der eventuell Beteiligten.

NACHVOLLZIEHBARE WEGEUNFÄLLE

Zu den Arbeitsunfällen zählen auch die sogenannten „Wegeunfälle“, also Unfälle auf den Strecken, die zum Arbeitsplatz und zurück gefahren oder gegangen werden. Aber: Hiermit sind nur die direkten Strecken gemeint. Macht ein*e Arbeitnehmer*in nach Feierabend einen Umweg, um Privates zu erledigen, so ist er*sie auf diesem Umweg nicht gesetzlich unfallversichert. Anders ist es, wenn sich ein Ort, zum Beispiel der Supermarkt für den privaten Einkauf, auf dem direkten Arbeitsweg befindet. Dann darf der Heimweg von der

Arbeit bis maximal zwei Stunden unterbrochen werden, ohne dass der Versicherungsschutz erlischt. Und was ist bei einem Stau, den man umfahren will? Dann ist der Weg nach einer Entscheidung des Sozialgerichts Osnabrück aus 2019 (AZ: S 19 U 2 151/17) so zu wählen, dass er „verkehrsbedingt nachvollziehbar“ ist. Sprich: Wählt man einen Umweg, der um ein Vielfaches (Strecke und Zeit) länger ist als der Weg durch den Stau, kann der Versicherungsschutz erlöschen. Es kommt auch hier auf den Einzelfall an.



© iStock.com/RgStudio



ZWEI VERSCHIEDENE PAAR KAFFEE

Der Arbeitsbereich zu Hause im Homeoffice ist durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz (06/2021) dem Arbeitsplatz im Unternehmen bezüglich des Unfallschutzes grundsätzlich gleichzusetzen. Was also im Betrieb einen Arbeitsunfall darstellt, ist auch im Homeoffice einer – könnte man meinen. Grundsätzlich wichtig zur Unterscheidung zwischen einem Arbeitsunfall und einem privaten Unfall ist der Aspekt, ob man als Arbeitnehmer*in zum Unfallzeitpunkt eine Handlung ausgeführt hat, die zur beruflichen Tätigkeit gehört. Hier gibt es feine Unterschiede, wie Beispiele zeigen: Bin ich als Arbeitnehmer*in im Homeoffice und stürze zum Beispiel auf dem Weg zwischen dem Aktenordner-Regal und dem Schreibtisch, so ist dies ein Arbeitsunfall. Passiert das gleiche Missgeschick auf dem Weg zur Haustür, weil ich dem Paketboten öffnen will, ist dies kein Arbeitsunfall, den die Berufsgenossenschaft reguliert. Zurück in den Betrieb: Wer sich einen Kaffee holen geht und auf diesem Weg ver-

unglückt, sich verletzt oder verletzt wird, ist unfallversichert, wenn der Weg während der Arbeitszeit stattgefunden hat. Geschieht der Vorgang in der Pausenzeit, ist die Verletzung oder der Schaden nicht unfallversichert. Auch nicht unfallversichert ist das Trinken des Kaffees. Denn das hat nichts mit der versicherten beruflichen Tätigkeit zu tun. Ähnlich kurios verhält es sich mit dem Gang auf die Toilette. Der ist für Arbeitnehmer*innen bis zur Toilettentür unfallversichert, was dahinter geschieht, ist privat und der Versicherungsschutz besteht nicht. Im Homeoffice stellen sich diese Fragen nicht: Hier ist ein Unfall weder beim Gang auf die Toilette noch beim Kaffeeholen ein Arbeitsunfall.

PRIVAT ODER BERUFLICH – DAS IST IMMER DIE FRAGE

Es liegt in der Natur der Sache, dass man sich vor Unfällen mit Schadensfolge nur bedingt wappnen kann. Sie passieren eben deshalb, weil Unvorhergesehenes plötzlich eintrifft und man nicht darauf vorbereitet ist. Das Wissen, wann man als Arbeitnehmer*in unfallversichert ist und wann nicht, steigert aber die Aufmerksamkeit für die eigenen Handlungen. Dazu noch ein Beispiel: Hat ein*e Arbeitnehmer*in etwas im Auto liegen lassen und verlässt die Arbeitsstätte, um es zu holen, kommt es bei einem eintretenden Unfall auf diesem Weg darauf an, um welchen Gegenstand es sich bei diesem „Etwas“ handelt: a) das Firmen-Handy oder b) das eigene Handy, um auch während der Arbeitszeit privat erreichbar zu sein. Richtig: Im Fall a) ist der Arbeitsunfall versichert, bei b) handelt es sich nicht um einen Arbeitsunfall.

LOTHAR WIRTZ ■



Jetzt buchen!

3.–6. August 2025 – Bad Münde



Arbeits- und Gesundheitsschutztagung



Eine Tagung rund um das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz. Der Fokus liegt auf aktuellen Entwicklungen in diesem Bereich. Krankheitsursachen wie psychische Belastungen und Beschleunigung der Arbeitsprozesse werden auf der Tagung unter die Lupe genommen. Wie müssen wir den Arbeits- und Gesundheitsschutz optimieren, um die Kolleg*innen gesund zu erhalten?

INHALTE DER TAGUNG

- Aktuelle, hochkarätige Vorträge
- Foren und Diskussionen
- Praxisbeispiele
- Themen
 - Fehl- und Krankheitstage
 - Psychische Belastungen am Arbeitsplatz
 - Arbeitsverdichtung
 - Beschleunigung der Arbeitsprozesse

UNSERE REFERENTEN



Samir Jusufagic
Freiberuflicher Berater,
Sozialökonom



Ole Thomsen
Diplom-Psychologe,
Trainer, Berater und
Coach

Jetzt QR-Code scannen und Platz sichern!
BWS-001-090601-25

Kristin Kühn



© Karrar Olewi

MENSCHEN BEI DER BWS

KOMMUNIKATION MIT HERZ UND HALTUNG

Kristin ist neu bei der BWS und bringt frischen Wind ins Team. Was sie antreibt? Die Verbindung aus gesellschaftlich relevanten Themen, Kreativität und klarer Strategie. Besonders am Herzen liegt ihr gute Kommunikation auf Augenhöhe – nahbar, ehrlich und respektvoll. Mit Ideen rund um Storytelling, Social Media und digitale Formate möchte sie neue Impulse setzen und vor allem junge Zielgruppen wie die JAV stärker erreichen. Für Kristin ist klar: Gute Zusammenarbeit im Team ist der Schlüssel zu Motivation und Freude im Job.

Kristin, was hat dich zur BWS geführt und was war dein erster Eindruck, als du gestartet bist?

Ich wollte in einem Umfeld arbeiten, in dem Kommunikation, gesellschaftliche Themen und kreative Inhalte zusammenkommen – und das hat bei der BWS einfach gepasst. Die Stelle hat mich angesprochen, weil sie die Dinge vereint, die mich interessieren. Mein erster Eindruck beim Start war dann durchweg positiv – vor allem das Miteinander im Team hat mir sofort gefallen. Ich wurde offen aufgenommen, konnte schnell eigene Ideen einbringen und hatte nie das Gefühl, außen vor zu sein. Man merkt, dass hier wirklich im Austausch gearbeitet wird, das finde ich gut.

Welche Rolle spielt das Zusammenspiel von Strategie und Kreativität für dich im Marketing-Alltag?

Für mich gehören Strategie und Kreativität im Marketing einfach zusammen – das eine funktioniert ohne das andere nicht wirklich gut. Die Strategie gibt mir sozusagen den Rahmen vor und zeigt, wo es hingehen soll. Aber erst durch die kreativen Ideen wird daraus etwas, das wirklich im Kopf bleibt und die Menschen erreicht. Ich finde es spannend, beides zu verbinden: einerseits mit Plan und Ziel vorzugehen und andererseits offen für neue Ideen zu sein. Genau dieses Zusammenspiel macht für mich den Reiz im Marketing-Alltag aus.

Bei welchen Themen oder Formaten möchtest du eigene Impulse setzen?

Alles, was mit Storytelling, Social Media und digitalen Formaten zu tun hat, finde ich spannend – vor allem wenn es darum geht, Inhalte erlebbar und greifbar zu machen. In Formaten wie der BR-Jahrestagung oder den Themenwochen steckt so viel Potenzial, um mit kreativen Beiträgen Neugier zu wecken und den Austausch zu fördern. Ich freue mich schon, neue Ideen einzubringen, zum Beispiel kleine Videoreihen, einen Blick hinter die Kulissen oder Mitmachformate, die das Publikum stärker einbinden. Auch feste Rubriken oder Miniserien, die Wissen auf unterhaltsame Weise vermitteln, sprechen mich an. Kurz: Ich freue mich darauf, Formate zu entwickeln, die nicht nur informieren, sondern auch gut angenommen werden.

Gute Kommunikation ist der Kern unserer Arbeit. Was bedeutet das für dich persönlich?

Gute Kommunikation bedeutet für mich, ehrlich miteinander umzugehen – auch wenn es mal unangenehm ist.

Ich finde es wichtig, Dinge offen anzusprechen zu können, ohne Angst vor Bewertung. Gleichzeitig gehört für mich immer Respekt dazu: zuhören, andere Meinungen ernst nehmen und sich wirklich für den anderen interessieren. Das ist im Arbeitsalltag besonders wichtig, vor allem wenn man im Team kreativ arbeitet. Nur wenn sich jeder respektiert und wertgeschätzt fühlt und spürt, dass seine Stimme zählt, traut man sich, wirklich jede Idee zu äußern. Deshalb freue ich mich über Räume, in denen eine ehrliche und offene Kommunikation auf Augenhöhe selbstverständlich ist – nach innen wie nach außen.

Welche Zielgruppen liegen dir besonders am Herzen – und wie möchtest du sie ansprechen?

Grundsätzlich finde ich alle unsere Zielgruppen wichtig und spannend – jede auf ihre Art. Besonders am Herzen liegen mir aber die JAVis, also die Jugend- und Auszubildendenvertretungen, die gerade erst ins Berufsleben starten. Vielleicht auch deshalb, weil ich selbst noch am Anfang meines Berufsweges stehe und daher viele Unsicherheiten und Fragen habe, aber auch Neugierde gut nachvollziehen kann. Ich glaube, dass diese Lebensphase noch eher Unterstützung, Orientierung und Kommunikation auf Augenhöhe braucht. Deshalb ist es mir wichtig, Inhalte so zu gestalten, dass sie nahbar, verständlich und einladend sind. Nicht von oben herab, sondern so, dass sich die Menschen angesprochen fühlen.

Und zum Schluss: Was hilft dir, im Job fokussiert und mit Freude dranzubleiben?

Was mir hilft, konzentriert und mit Freude bei der Arbeit zu bleiben, ist ganz klar das Miteinander im Team. Auch wenn ich noch nicht lange dabei bin, habe ich mich von Anfang an willkommen gefühlt. Das hat mich sehr motiviert. Ich schätze den offenen und respektvollen Umgang miteinander und finde es schön, dass bei uns Raum für Austausch, aber auch für Spaß ist. Diese Atmosphäre gibt mir ein gutes Gefühl bei der Arbeit.

Vielen Dank, Kristin, für deine spannenden Einblicke!

NATASCHA VON MORGENSTERN ■



B W S
WIR SIND DAS ORIGINAL

SAVE THE DATE

19. SBV-Jahrestagung



2.– 4. Dezember 2025
IGBCE Hauptverwaltung
Hannover

ACHTUNG!
NEUER TERMIN!

Wir freuen uns auf eine spannende und ereignisreiche Tagung mit dir. Jetzt QR-Code scannen und Platz sichern! BWS-437-090101-25



KURZÜBERSICHT PRÄSENZSEMINARE 3. QUARTAL 2025



© photovision-dh.de

TAGUNGEN

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

ARBEITSRECHT

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

AUSBILDUNGSREIHEN

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

ARBEITSRECHT FORTSETZUNG

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

DIGITALISIERUNG – ARBEIT 4.0

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

STRATEGISCHE PERSONALARBEIT

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



© iStock.com/millann

Alles rund um den Transformationsprozess



In der Woche vom 07.09. bis 12.09.2025 beschäftigen wir uns im Adolf-Schmidt-Tagungszentrum in Haltern am See mit allen Aspekten rund um die sozial-ökologische Transformation.

Unsere Gesellschaft und die Unternehmen befinden sich in hochkomplexen Transformationsprozessen. Es gilt, den Klimawandel aufzuhalten und die Industrie nachhaltig zu gestalten. Der Krieg in der Ukraine hat gezeigt, wie fragil unsere Energieversorgung ist. Wir brauchen ressourcenschonende Produktionsprozesse zur Sicherung der Arbeitsplätze.

Bei **Vorträgen, Strategie-Workshops, Podiumsdiskussionen und Arbeitsgruppen** bekommen die Teilnehmer*innen die Gelegenheit, aktiver Teil dieses Diskussionsprozesses zu sein und Handlungsschritte für die Umsetzung in den Betrieben zu erarbeiten. Das spezifische Tagungsthema orientiert sich an den tagesaktuellen politischen Themen.

In der jährlich im September stattfindenden Themenwoche zur sozial-ökologischen Transformation im Adolf-Schmidt-Tagungszentrum in Haltern am See diskutieren Expert*innen und Mitbestimmungsakteur*innen, welche Lösungen es braucht, um diesen Transformationsprozess erfolgreich durchzuführen und die Bedürfnisse der Beschäftigten dabei zu berücksichtigen. In dieser Woche bieten wir außerdem zusätzliche Seminare an, die sich mit der digitalen Transformation und Umsetzung von Innovationen beschäftigen.

Im Rahmen der Themenwoche findet am **Donnerstag, 11.09.2025, und Freitag, 12.09.2025, die Fachkonferenz „Sozial-Ökologische Transformation“** statt, die Bestandteil der Seminare „Arbeitsrecht im digitalen Zeitalter“ und „Nachhaltigkeit in Unternehmen umsetzen: neue Aufgabenfelder für Arbeitnehmervertreter*innen!“, ist.

Die Seminarteilnehmer*innen haben bei der Konferenz mit Vertreter*innen des gHV garantierte Plätze.

BWS-Seminare in der Themenwoche:

Fachkonferenz Sozial-Ökologische Transformation
BWS-002-411401-25

Arbeitsrecht im digitalen Zeitalter
BWS-002-321901-25

Nachhaltigkeit in Unternehmen umsetzen:
neue Aufgabenfelder für Arbeitnehmer-
vertreter*innen! • BWS-002-411601-25



Jetzt QR-Code scannen und Platz sichern!

WIRTSCHAFT

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

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

ENTGELT UND ARBEITSZEIT

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

Last Call! Jetzt buchen!
11.–13. Juni 2025 – Bad Münders



Fachforum Entgelt und Arbeitszeit

Einblicke in die neuesten Trends und Herausforderungen



Der Wandel in der Arbeitswelt macht auch vor den Themen Entgelt und Arbeitszeit nicht halt. Fragen zu Schichtarbeit, Work-Life-Balance und Teilzeit stellen sich ebenso wie die Frage nach einer fairen Entlohnung.

Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels sind diese Themen oftmals ausschlaggebend dafür, Mitarbeiter*innen zu gewinnen und sie im Betrieb zu halten. Aber auch für langjährige Beschäftigte sind dies wichtige Aspekte für Gute Arbeit im Betrieb. Auf dieser Tagung stellen wir uns aktuellen Problemen und Herausforderungen sowie möglichen Entwicklungen. Wir diskutieren darüber mit Expert*innen und werfen auch die Frage auf, was dies für die Unternehmen und für die Arbeit des Betriebsrats bedeutet. Dabei schauen wir zudem auf die rechtlichen Rahmenbedingungen in Form von Gesetzgebung und aktueller Rechtsprechung.

QR-Code scannen und Platz sichern!
BWS-001-091501-25

Tag 1: Grundlagen und aktuelle Herausforderungen
Tag 2: Rechtliche Rahmenbedingungen und Betriebsratsarbeit
Tag 3: Zukunftsperspektiven und Entwicklungen

ARBEITS- UND GESUNDHEITS- SCHUTZ

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

KOMMUNIKATION

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



© iStock.com/filadendron

SOZIALE KOMPETENZEN

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

AUSSERTARIFLICHE ANGESTELLTE

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

KAAT – Besonderheiten der Interessenvertretung Teil 1 und 2 Schwerpunkt Kommunikation

16.09.	18.09.25	Mercure Hotel Hamm	BWS-032-762401-25	Teil 1
12.11.	13.11.25	Mercure Hotel Hamm	BWS-032-762501-25	Teil 2



SCHWERBEHINDERTEN- VERTRETUNG

von bis Seminarort Seminarnummer

START^{UP} BILDUNG

von bis Seminarort Seminarnummer



© iStock.com/dusanpetkovic

SEMINARSCHIFF BARBARA

von bis Seminarort Seminarnummer



© iStock.com/wildpixel

KURZÜBERSICHT WEBINARE 3. QUARTAL 2025



© iStock.com/filadendron

KOSTENLOSE INFO-WEBINARE

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

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

ARBEITSRECHT

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

AKTUELLE THEMEN

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

DIGITALISIERUNG – ARBEIT 4.0

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

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

STRATEGISCHE PERSONALARBEIT

NEU!

NEU!

ENTGELT UND ARBEITSZEIT

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

ARBEITS- UND GESUNDHEITS- SCHUTZ

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

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

KOMMUNIKATION

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



© iStock.com/filadendron

ORGANISATION DES BETRIEBSRATS

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

BR KOMPAKT ONLINE

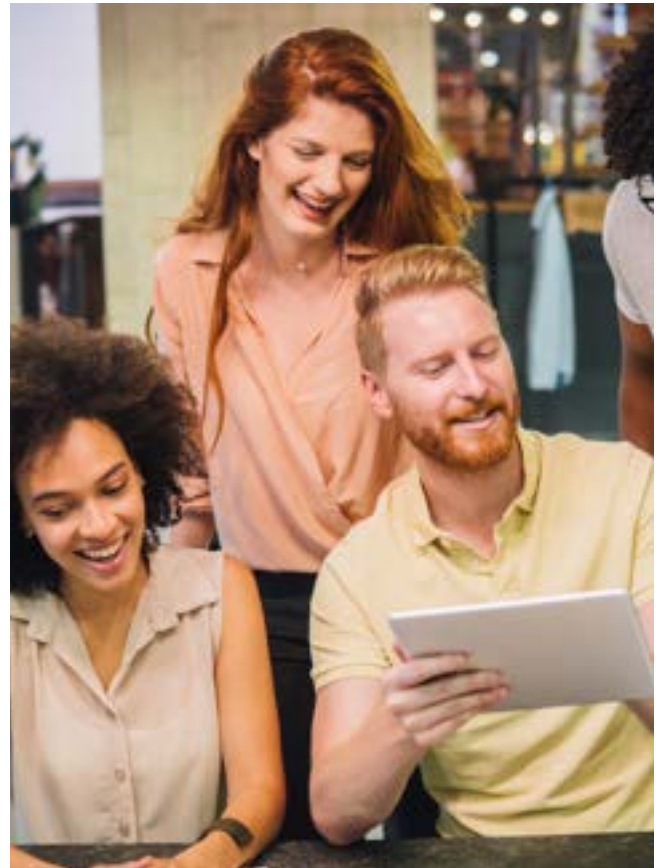
Datum	Beginn	Ende	Seminarnummer
-------	--------	------	---------------

© iStock.com/nathaphat



SOZIALE KOMPETENZEN

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



© iStock.com/RgStudio

BILDUNG BERATEN STATT NUR ANBIETEN

Mehr als 1.700 Seminare und Webinare hält die BWS für dich bereit. Damit du schnell die für dich richtigen auswählen kannst, ist jeder Themenbereich in den Broschüren zum Bundesprogramm der Präsenzseminare und der Webinare 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 IGBCE 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.



© iStock.com/PeopleImages

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
E-MAIL: ANMELDUNG-BWS@IGBCE.DE



© iStock.com/VioletaStoimenova

PREISE UND ANMELDUNG

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.



DEIN RECHT AUF FORTBILDUNG

Der Schulungsanspruch für Betriebsratsmitglieder und Schwerbehindertenvertretungen ist Thema vieler Auseinandersetzungen. Im Folgenden geben wir dir Antworten auf die meistgestellten Fragen. Detaillierte Ausführungen zur Freistellung und zum Schulungsanspruch findest du auf unserer Website www.igbce-bws.de. Bei allen Rechtsfragen zum Seminarbesuch ist auch der für dich zuständige IGBCE-Bezirk der richtige Ansprechpartner.

WANN IST EINE SCHULUNG FÜR EIN BR-MITGLIED ERFORDERLICH?

Wenn für den Betriebsrat Aufgaben anstehen, die mit den bestehenden Kenntnissen und Fähigkeiten nicht oder nicht ausreichend erfüllt werden können, ist ein entsprechendes Seminar generell erforderlich. Die Weiterbildung muss das notwendige Rüstzeug vermitteln. Dabei ist durch den Betriebsrat stets die Erforderlichkeit zu prüfen, wie es beispielsweise bei der Einführung neuer Lohnmethoden der Fall wäre.

WIE VIELE SEMINARE DARF EIN BR-MITGLIED BESUCHEN?

Das entscheidet das Gremium. Die Mitglieder können alle Seminare besuchen, die erforderlich sind. Die häufig genannte Obergrenze von drei oder vier Wochen pro Amtszeit bezieht sich auf den zusätzlichen Bildungsurlaub nach § 37 Abs. 7 BetrVG.

IST ES MÖGLICH, EIN SEMINAR ZU WIEDERHOLEN?

Die Erforderlichkeit gilt unseres Erachtens auch, wenn ein Seminar erneut besucht werden muss, um die bisherigen Kenntnisse aufzufrischen und zu erweitern. Das ist vor allem wichtig, wenn das Wissen veraltet ist, was beispielsweise bei der Vielzahl an Gesetzesänderungen im Arbeitsrecht schnell der Fall sein kann.

DARF DER SEMINARANBIETER FREI GEWÄHLT WERDEN?

Der Betriebsrat ist in der Auswahl des Anbieters und Ortes frei. Entscheidend ist allein, ob die für die Betriebsratsarbeit erforderlichen Kenntnisse vermittelt werden.

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/anilakus

BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT (BEM)

Seit 2004 sind Arbeitgeber verpflichtet, Beschäftigten nach längerer Erkrankung ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten (§ 167 Abs. 2 SGB IX). Es greift, wenn jemand innerhalb eines Jahres mehr als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist. Für Beschäftigte ist die Teilnahme freiwillig – doch rund 70 Prozent nehmen das Angebot an. Ein deutliches Signal: Der Bedarf ist da.

Ziel des BEM ist es, die Rückkehr gesund zu gestalten und erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen. Dabei geht es nicht nur um medizinische Fragen, sondern auch um psychische, soziale und betriebliche Aspekte: Was braucht es, um gut wieder einzusteigen? Wo gibt es Anpassungsbedarf?

Ein strukturierter Ablauf unterstützt den Prozess: Erstgespräch, Maßnahmenplanung, Umsetzung, Reflexion – optional mit Nachsorge. Wer systematisch vorgeht, schafft Orientierung und Vertrauen.

Richtig umgesetzt, unterstützt das BEM eine verlässliche Rückkehr in den Arbeitsalltag – und hilft, Arbeitsfähigkeit langfristig zu sichern.



© iStock.com/g-stockstudio

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT (BGM)

Ein wirksames Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist mehr als eine Schrittzähler-Challenge im Frühjahr oder der Yoga-Mittwoch. Es geht darum, Gesundheit langfristig im Unternehmen zu verankern – strukturiert, strategisch und gemeinsam mit allen Beteiligten.

Am Anfang steht eine Bestandsaufnahme: Welche Angebote gibt es bereits? Welche Belastungen zeigen sich im Alltag? Eine fundierte Analyse – etwa der Fehlzeiten und Unfallzahlen oder der Ergebnisse von Mitarbeiterbefragungen – liefert die Grundlage für klare Ziele: Stress reduzieren, Führung stärken oder die Rückkehr nach Krankheit besser gestalten.

Daraus entstehen gezielte Maßnahmen – von Prävention bis Wiedereinstieg. Entscheidend ist: BGM wirkt nur, wenn es zum Betrieb passt – ob groß oder klein, mit interner Fachstelle oder externer Begleitung. Wichtig sind klare Zuständigkeiten, regelmäßige Evaluation und die Beteiligung aller: Geschäftsleitung, Interessenvertretung und Beschäftigte.

Wenn Strukturen, Maßnahmen und Zuständigkeiten zusammenpassen, kann BGM dazu beitragen, Gesundheit im Alltag wirksam zu fördern – in kleinen wie in großen Betrieben.

NATASCHA VON MORGENSTERN ■



© iStock.com/andresr, Azmanlaka, AndreyPopov, Wavebreakmedia



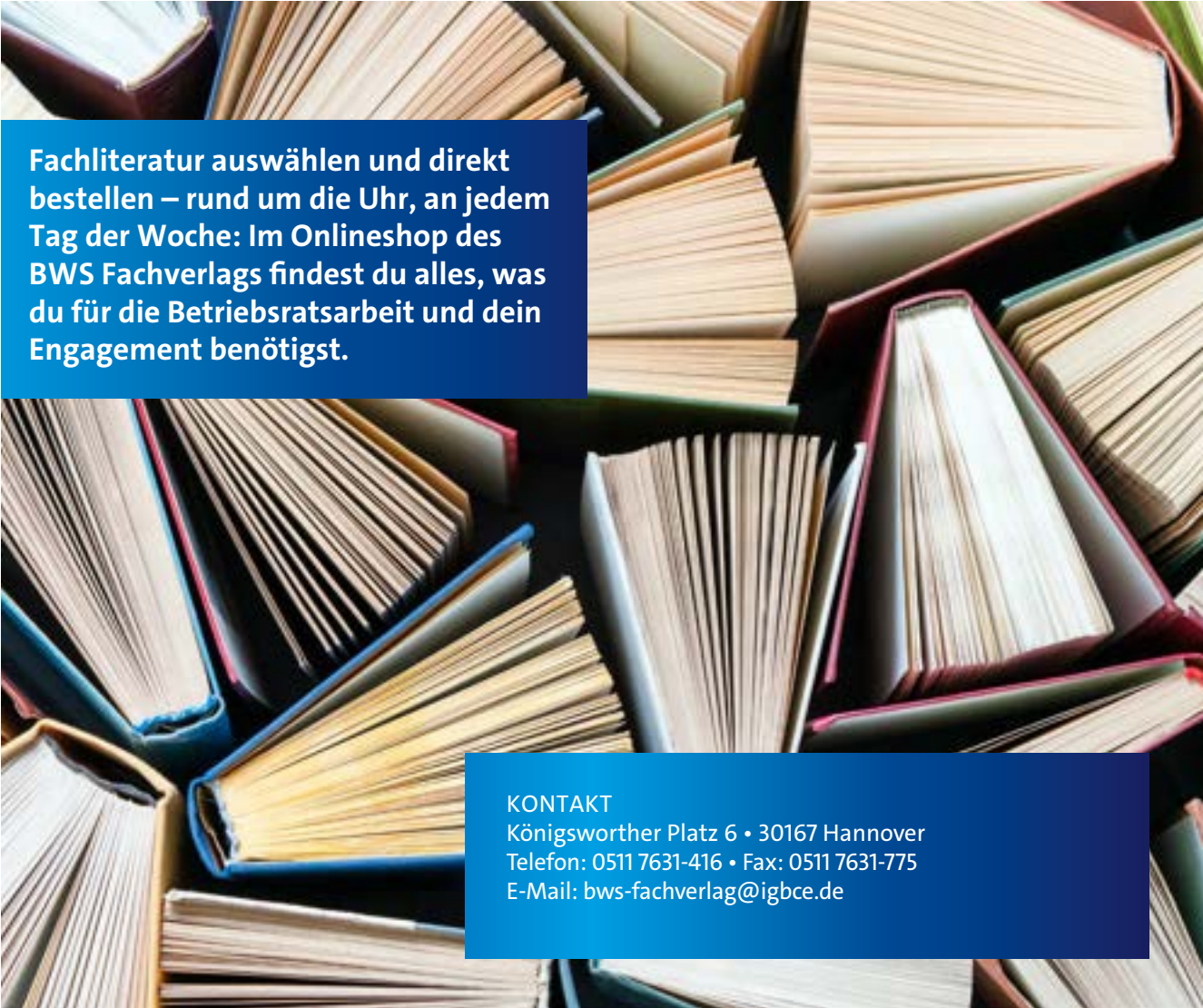
Ob erfahren oder neu im Gremium: Als Betriebsratsmitglied willst du deine Kolleg*innen kompetent beraten. Mit Fach- und Spezialliteratur kannst du dein Wissen aus den Seminaren der IGBCE BWS ausbauen – und die erste Anlaufstelle dafür ist der Onlineshop des BWS Fachverlags.

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

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

DIE SCHWERPUNKTTHEMEN SIND:

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



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

KONTAKT

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



RALF NEUNER

Psychische Gesundheit bei der Arbeit

Gefährdungsbeurteilung und gesunde Organisationsentwicklung

- Der Inhalt:**
- Stress und psychische Belastung
 - Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung bei der Arbeit
 - Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das Buch schlägt die Brücke zwischen Theorie und Praxis. Es erklärt die wichtigsten Begriffe rund um das Thema psychische Belastung und geht auf die bestehenden gesetzlichen Verpflichtungen und die Aufgabenverteilung ein. Kommentare zu Normen und relevante Gesetze wurden aktualisiert.

Die vierte, umfassend überarbeitete und erweiterte Auflage beleuchtet Arbeitskonzepte, die unter den Begriff New Work fallen. Im Hauptteil werden Methoden und Verfahren zur Messung und Dokumentation von psychischen Belastungen erläutert. Dazu hat der Autor einen Darstellungs- und Kriterienkatalog erarbeitet, mit dem sich die Leser*innen die spezifischen Vor- und Nachteile einschlägiger Verfahren zur Ermittlung psychischer Belastung erschließen können. Die Ergebnisse der Analyse sind Handlungsgrundlage für die gesunde Organisationsentwicklung.

Anhand zahlreicher Praxisbeispiele werden Maßnahmen und ihr Nutzen zur Verbesserung der Qualität der Arbeitsgestaltung für die Beschäftigten und das Unternehmen aufgezeigt. Das Buch wendet sich an alle Interessierten, die wissen möchten, wie man psychische Belastung bei der Arbeit effektiv erfassen und in der Folge verringern kann. Dazu gehören Fachkräfte für Arbeitssicherheit genauso wie Arbeitsmediziner*innen, Betriebsrät*innen und Personalverantwortliche sowie alle, deren Anliegen die menschengerechte Gestaltung der Arbeit ist.

Der Autor Dr. Ralf Neuner ist Soziologe und seit 2007 Geschäftsführer von gesunde strukturen – Institut für Gesundheitsmanagement, Neu-Ulm.

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

SO SCHMECKT DER SOMMER!



LEICHT, AROMATISCH, ERFRISCHEND!

Im Sommer hat die leichte Küche mit frischen Salaten, herrlicher Pasta und frischem Obst und Gemüse Saison. Wir haben Rezepte für heiße Sommertage zusammengestellt, vom peruanischem Ceviche über italienische Zitronenspaghetti bis hin zu einem erfrischenden Wassermelonen-Sorbet. Hole dir mit unseren Rezepten das pure Urlaubs-Feeling nach Hause!

Wassermelonen-Sorbet

ZUTATEN FÜR 4 PORTIONEN

10 g Minze, frisch
1 kg Wassermelone
1 Limette
1 EL Zucker

*super
erfrischend*

ZUBEREITUNG

1. Einen Bräter ca. 30 Minuten vor der Zubereitung einfrieren. Minze waschen, trocken schütteln und Blättchen von den Stielen zupfen. Wassermelone vierteln, Schale abschneiden und Fruchtfleisch in grobe Stücke schneiden. Limette halbieren und 4 EL Saft auspressen.
2. In einer Schüssel Limettensaft mit dem Zucker verrühren. Wassermelone und Minze hinzugeben und mit einem Pürierstab fein pürieren. Anschließend durch ein grobes Sieb drücken, damit Kerne oder andere Rückstände entfernt werden. Nach Belieben mit mehr Zucker, Limettensaft oder Minze abschmecken.
3. Das Melonenpüree in den Bräter füllen und einfrieren. Nach ca. 30 Minuten aus dem Gefrierschrank nehmen, umrühren und wieder einfrieren. Diesen Schritt 3- bis 4-mal wiederholen. Portionieren und genießen!



© iStock.com/Nadezhda_Nesterova



© iStock.com/Sonja Rachbauer

Avocado-Dip

ZUTATEN FÜR 4 PORTIONEN

- 2 Avocados
- 1 Knoblauchzehe
- 1 Fleischtomate
- 1 EL Limettensaft
- Salz, Pfeffer

*schnell, perfekt
zu Tortilla-Chips*

ZUBEREITUNG

1. Avocados schälen, halbieren und den Kern entfernen. Das Fruchtfleisch mit einer Gabel zerdrücken.
2. Knoblauch klein hacken. Tomate in kleine Würfel schneiden.



© iStock.com/Synergiee

3. Avocado, Knoblauch, Limettensaft und Tomatenwürfel mischen. Alles mit Salz und Pfeffer abschmecken.

Tipp: Den Dip am besten frisch zubereiten und vor dem Verzehr eine Stunde im Kühlschrank lagern.

Tomaten-Feta-Dip

ZUTATEN FÜR 8 PORTIONEN

- 1 Knoblauchzehe
- 200 g getrocknete Tomaten in Öl
- 200 g Feta
- 200 g Frischkäse
- Salz, Pfeffer

*schnell, cremig,
würzig*

ZUBEREITUNG

1. Knoblauch klein hacken.



© iStock.com/Auron

2. Getrocknete Tomaten mit dem Öl aus dem Glas, Feta, Frischkäse und gehacktem Knoblauch in eine Schüssel geben und mit einem Pürierstab pürieren. Den Dip mit Salz und Pfeffer abschmecken.

Patatas Bravas

ZUTATEN FÜR 4 PORTIONEN

- | | |
|------------------------------|-----------------------------|
| 1 kg festkochende Kartoffeln | Für den Dip: |
| 3 EL Olivenöl | 1 große Tomate |
| 2 EL Paprikapulver, edelsüß | 50 ml Wasser |
| 1 EL Knoblauchpulver | 1 EL Paprikapulver, edelsüß |
| 2 TL Salz | Chiliflocken |
| Pfeffer | 1 Spritzer Essig |
| 2 EL Mehl | 100 g Mayonnaise |

Urlaub pur

ZUBEREITUNG

1. Kartoffeln waschen, trocken tupfen und in kleine Stücke schneiden. In einer Schüssel mit Olivenöl, Paprikapulver, Knoblauchpulver, Salz, Pfeffer und Mehl mischen.
2. Die Kartoffeln auf ein mit Backpapier belegtes Blech oder auf ein Steinblech geben. Bei 200 °C Ober- und Unterhitze 30 bis 40 Minuten backen, bis sie schön



© iStock.com/kabVisio

knusprig sind. Zwischendurch einmal wenden und ab und zu die Ofentür öffnen, damit die feuchte Luft austreten kann.

3. Tomate abwaschen, entkernen und Fruchtfleisch zerkleinern. Zusammen mit dem Wasser in einen Topf geben und kurz köcheln lassen. Paprikapulver, nach Belieben Chiliflocken und einen Spritzer Essig dazugeben. Topf von der Flamme nehmen und Zutaten pürieren, dann auskühlen lassen.

4. Die erkaltete Tomaten-Mischung mit Mayonnaise verrühren und gegebenenfalls nachwürzen. Kartoffeln mit Dip servieren und genießen!

Glasnudelsalat

ZUTATEN FÜR 4 PORTIONEN

1	Karotte	1 EL	Salz
1	Zucchini	200 g	Glasnudeln
1 Bund	Frühlingszwiebeln	1 EL	Honig
		4 EL	Sojasauce
1	Limette	4 EL	Öl
1	Salatgurke		Salz, Pfeffer
10 g	Ingwer, frisch	4 EL	Erdnusskerne

ZUBEREITUNG

1. Gemüse waschen. Karotte schälen, die Enden entfernen und in ca. 0,2 cm dünne Streifen schneiden. Zucchini längs vierteln und auch in feine Streifen schneiden. Frühlingszwiebeln schräg in kleine Ringe schneiden. Limette halbieren und Saft auspressen. Gurke längs vierteln, entkernen und schräg in dünne Streifen schneiden. Ingwer schälen und fein hacken.

2. In einem Topf ca. 2 l Salzwasser aufkochen. Glasnudeln ins kochende Salzwasser geben, Topf vom Herd nehmen und ca. 4 Minuten ziehen lassen. 100 ml Kochwasser abschöpfen, Nudeln absieben und kalt abschrecken.

3. In einer Schüssel Kochwasser, 1 EL Honig, Sojasauce, Ingwer und Limettensaft mit 2 EL Öl verquirlen.

4. In einer Pfanne 2 EL Öl erhitzen und Karotte, Zucchini und Frühlingszwiebeln darin ca. 5 Minuten unter gelegentlichem Schwenken scharf anbraten. Gebratenes Gemüse, Gurke und Nudeln mit dem Dressing mischen, mit Salz und Pfeffer abschmecken. 15 Minuten zum Durchziehen beiseitestellen. Mit fein gehackten Erdnüssen anrichten und servieren.

asiatisch



© iStock.com/Lyubov Kulikova

Mozzarella mit Erdbeer-Salsa

ZUTATEN FÜR 4 PORTIONEN

200 g	Erdbeeren	10 g	Basilikum
200 g	Cherrytomaten,	1	Limette
	Mix aus verschie-	6 EL	Oliveöl
	denen Sorten	1 TL	Honig
1	rote Zwiebel		Salz, Pfeffer
1	rote oder grüne	2 EL	Pinienkerne
	Peperoni	3 Stück	Büffelmozzarella

ZUBEREITUNG

1. Erdbeeren waschen, Strunk entfernen und fein würfeln. Cherrytomaten waschen und sechsteln. Zwiebel halbieren, schälen und klein würfeln. Peperoni waschen, Strunk und Kerngehäuse entfernen und fein hacken. Basilikum waschen, trocken schütteln, Blättchen abzupfen und fein hacken. Limette halbieren und Saft auspressen.

2. In einer Schüssel 2 EL Limettensaft mit Olivenöl und Honig verrühren. Erdbeeren, Tomaten, Zwiebel, Peperoni und Basilikum mit dem Dressing vermengen. Salsa mit Salz und Pfeffer abschmecken.

3. Eine Pfanne auf mittlerer bis hoher Stufe erhitzen und Pinienkerne ca. 2 Minuten goldbraun rösten. Mozzarella abgießen, trocken tupfen und in dünne Scheiben schneiden. Mozzarella-Scheiben auf Tellern nebeneinander anrichten und Salsa darübergeben. Mit Pinienkernen bestreut servieren.

Sommer pur



© iStock.com/Pronina Marina

Ceviche aus Kabeljau

ZUTATEN FÜR 4 PORTIONEN

- 2 rote Zwiebeln
- Salz
- 500 g Kabeljaufilet ohne Haut
- 3–4 Limetten
- 1 rote Chilischote
- 1 Bund Koriander (ersatzweise glatte Petersilie)

*gart in
Limettensaft*

ZUBEREITUNG

1. Zwiebeln schälen und in hauchdünne Ringe hobeln oder schneiden. 200 ml kaltes Wasser und 1 TL Salz verrühren. Zwiebeln darin ca. 30 Minuten ziehen lassen, damit sie weich werden und etwas Schärfe verlieren.
2. Fischfilet abspülen und trocken tupfen. Mit der flachen Seite nach unten auf die Arbeitsfläche legen. Mit den Fingern über die Filetseite streichen, um vorhandene Gräten zu finden. Mit einer Pinzette herausziehen.

3. Filet in ca. 1 cm große gleichmäßige Würfel schneiden. Limetten auspressen und ca. 1/8 l Saft abmessen. Mit 1 TL Salz verrühren und mit dem Fisch mischen. Rund 15 Minuten marinieren.
4. Chili putzen, längs aufschneiden, entkernen, waschen und klein schneiden. Koriander waschen, trocken schütteln und grob hacken. Zwiebeln abtropfen lassen. Alles unter den Fisch mischen.



© stock.adobe.com/lidro

Spaghetti in Zitronensauce

ZUTATEN FÜR 4 PORTIONEN

- Salz
- 500 g Spaghetti
- 1 Zitrone
- 200 g Schlagsahne
- 3 EL Butter
- Pfeffer, weiß
- 80 g Parmesan, gerieben
- 4 Stängel Thymian oder Basilikum

ZUBEREITUNG

1. In einem großen Topf 5 l Wasser aufkochen und kräftig salzen. Spaghetti darin ca. 8 Minuten al dente kochen, abschütten und 1 Tasse Nudelwasser auffangen. In der Zwischenzeit Zitrone waschen, mit einem Messer Zitronenschale dünn abschälen, in feine Streifen schneiden und beiseitestellen. Zitrone halbieren und Zitronensaft auspressen.



© istock.com/bhofack2

*wie in
Italien*

2. Sahne in den Topf geben und aufkochen. Mit dem Schneebesen Butter in die Sahne rühren, mit Salz und Pfeffer abschmecken. Spaghetti, Parmesan und Nudelwasser in die Sauce geben, gut verrühren und Nudeln einige Minuten in der Sauce ziehen lassen. Mit Zitronensaft abschmecken.
3. Thymian (oder Basilikum) waschen, trocken schütteln und Blättchen abzupfen. Spaghetti auf Tellern anrichten, mit Zitronenabrieb, frisch gemahlenem Pfeffer und Thymian (oder Basilikum) garnieren und servieren. Tipp: Die Spaghetti sollten noch richtig heiß sein, wenn du sie in die Sauce gibst. So nehmen sie mehr Flüssigkeit und Geschmack auf.

Gemüsepfanne

ZUTATEN FÜR 4 PORTIONEN

- 3 Schalotten
- 2 Knoblauchzehen
- 200 g Kirschtomaten
- 2 Paprikaschoten
- 300 g Zucchini
- 200 g Möhren
- 2 EL Olivenöl
- Salz, Pfeffer
- 2 EL gehackte Kräuter (Basilikum, Thymian, Rosmarin etc.)

ZUBEREITUNG

1. Schalotten schälen und vierteln, Knoblauch fein hacken. Tomaten halbieren, Paprika in kleine Stücke schneiden, Zucchini längs halbieren und in Scheiben schneiden. Möhren schälen und in dünne Scheiben schneiden.
 2. Öl in einer Pfanne erhitzen, Zwiebeln, Paprika, Zucchini und Möhren hinzugeben und 8 bis 10 Minuten bei mittlerer Hitze braten, dabei ab und zu umrühren.
 3. Tomaten unterheben und alles mit Salz, Pfeffer und Kräutern abschmecken.
- Tipp: Für Meeresfrüchte-Fans mit gebratenen Garnelen verfeinern!



© iStock.com/A_Lilecka75

Marinierter Manchego mit Oliven und Mandeln

ZUTATEN FÜR 4 PORTIONEN

- 50 g Oliven, grün
- 10 g Petersilie
- 1 Zitrone
- 400 g Manchego
- 8 EL Olivenöl
- 0,25 TL Cayennepfeffer
- 4 EL Mandeln, ganz

*etwas Gutes
zum Schluss*

ZUBEREITUNG

1. Oliven zum Abtropfen in ein Sieb geben. Petersilie waschen, trocken schütteln, Blätter abzupfen und fein hacken. Zitrone heiß waschen und etwa 1/2 TL Schale fein abreiben. Manchego grob würfeln.
2. In einer Schüssel Olivenöl, Zitronenschale, Cayennepfeffer, Petersilie, Oliven und Mandeln verrühren. Manchego-Käse in die Marinade geben und mindestens 4 Stunden vor dem Servieren ziehen lassen.



© iStock.com/PicturePartners

WELCHEN TAG HABEN WIR HEUTE?

06 Juni

So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

07 Juli

08 August

So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

09 September

So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

2025

© Syskom Werbeagentur GmbH

DIE WICHTIGSTEN FEIER- UND GEDENKTAGE VON JUNI BIS SEPTEMBER

1. Juni: Internationaler Kindertag

8. Juni: Pfingstsonntag**9. Juni: Pfingstmontag**17. Juni: ehemaliger Nationalfeiertag:
Tag der deutschen Einheit**19. Juni: Fronleichnam**(gesetzlicher Feiertag in BW, BY, HE, NW,
RP, SL)

21. Juni: Sommersonnenwende

27. Juni: Siebenschläfer

8. August: Augsburger Friedensfest(gesetzlicher Feiertag nur im Stadtgebiet
von Augsburg)12. August: Internationaler Tag der
Jugend**15. August: Mariä Himmelfahrt**(gesetzlicher Feiertag in BY (teilweise),
SL)**20. September: Weltkindertag**

(gesetzlicher Feiertag in TH)

21. September: Internationaler Friedens-
tag

KREUZWORTRÄTSEL MIT GEWINNSPIEL

Rätsel: www.krupion.de, Foto: © iStock.com/ZeinousGDS

augen- fällig, bezeich- nend	Mün- dungs- arm der Wechsel	Kiz- Zeichen Verden		klein- licher Mensch	Bruder Abels	Falsch- meldung		US-Nach- richten- sender (Abk.)	Drama von Ibsen	König von Israel im A. T.		Berg- werk		Rausch- gift		Sicht- vermerk im Pass	das Paradies
→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
wüst, leer	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
sehr hartes Gestein	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
bestän- dig, gleich- bleibend	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
Plüsch- pullover	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
Kommuni- kations- form im Internet	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
Spiel- kasten- farbe	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
weiches Sedi- ment- gestein	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
Full- oder Hand- rocken	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
großes Gewäs- ser	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
Staat in Mittel- amerika	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
farblos, toll	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
Ausgas- rohrchen	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
Nicht- schöner Plutcher	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
Wunde, Ansehen	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
von Vorteil sein	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→

Hier ein wenig Rätselspaß für dich. Wenn du das Rätsel löst und uns das Lösungswort bis zum 30. Juni 2025 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>.

Sudoku: leicht – mittel – schwer

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

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

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

Wortsuchrätsel

Im Gitter sind folgende Begriffe versteckt:

BIENE	LIEGESTUHL
EISWUERFEL	NATUR
FLIPFLOP	SOMMER
FROSCH	SOMMERBRIS
GRILLFEST	SONNE
HIMBEERE	SONNENBLUME
HIMMEL	SONNENSTRAHLEN
HUMMEL	WALD
HUNDSTAGE	WIESE
LIBELLE	

Die Wörter können in jede Richtung laufen, auch diagonal, rückwärts oder von unten nach oben.

Viel Spaß beim Suchen!

U	S	O	N	N	E	N	S	T	R	A	H	L	E	N
T	S	E	F	L	L	I	R	G	P	T	G	H	H	Q
E	U	E	S	X	L	I	S	B	K	Q	Q	I	K	P
S	N	M	S	O	N	N	E	W	C	O	Y	M	K	S
I	H	U	O	I	C	Q	F	G	U	L	A	M	S	L
R	U	L	M	B	H	I	M	B	E	E	R	E	Q	I
B	N	B	M	V	M	U	J	N	I	S	R	L	B	R
R	D	N	E	Q	F	M	C	S	W	E	T	F	F	X
E	S	E	R	E	L	L	E	B	I	L	N	U	E	V
M	T	N	A	R	S	S	D	L	A	W	S	E	H	L
M	A	N	U	P	E	S	F	H	U	M	M	E	L	L
O	G	O	Y	I	Q	Q	O	N	A	T	U	R	W	D
S	E	S	W	T	E	P	O	L	F	P	I	L	F	S
X	J	J	F	F	R	O	S	C	H	S	Y	W	C	Q
B	P	C	O	J	O	W	Y	P	J	K	E	V	A	H

Rätsel: www.krupion.de

Lösungen:

H	V	A	H	E	N	S	T	R	A	H	L	E	N	U
S	E	F	L	L	I	R	G	P	T	G	H	H	Q	T
E	U	E	S	X	L	I	S	B	K	Q	Q	I	K	P
S	N	M	S	O	N	N	E	W	C	O	Y	M	K	S
I	H	U	O	I	C	Q	F	G	U	L	A	M	S	L
R	U	L	M	B	H	I	M	B	E	E	R	E	Q	I
B	N	B	M	V	M	U	J	N	I	S	R	L	B	R
R	D	N	E	Q	F	M	C	S	W	E	T	F	F	X
E	S	E	R	E	L	L	E	B	I	L	N	U	E	V
M	T	N	A	R	S	S	D	L	A	W	S	E	H	L
M	A	N	U	P	E	S	F	H	U	M	M	E	L	L
O	G	O	Y	I	Q	Q	O	N	A	T	U	R	W	D
S	E	S	W	T	E	P	O	L	F	P	I	L	F	S
X	J	J	F	F	R	O	S	C	H	S	Y	W	C	Q
B	P	C	O	J	O	W	Y	P	J	K	E	V	A	H

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

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

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

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

Marc Welters

Redaktion

Kristin Kühn
Natascha von Morgenstern
Karrar Oleiwi

Text

Kristin Kühn
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: 06.05.2025



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!

