

Vorzeigeprojekte

Wie Betriebsräte ihre Arbeitswelt
neu denken

Wissen ist Macht

Welchen Anspruch Betriebsräte auf
Bildung haben

SBV-Wahlen 2026

Fort mit den Barrieren





Qualifizierung ist bei der Steag Iqony Group in Essen jetzt auch für Frauen in Teilzeit möglich. Christian Skibbe und Verena Peters (Mitte) haben das BR-Projekt auf den Weg gebracht, das nun von Nadine Stang koordiniert wird.

Foto: Andreas Teichmann

Die Belegschaft gewinnt in jedem Fall

Im September werden beim Betriebsräteforum #BR26 die Betriebsräte-Oscars vergeben. Unter die Nominierten haben es auch zwei Betriebe aus den Branchen der IGBCE geschafft. Kathryn Kortmann stellt die Projekte vor, mit denen die Betriebsräte der Steag Iqony Group in Essen und der Arkema in Leuna ins Rennen gegangen sind.

Die Steag Iqony Group mit Hauptsitz in Essen ist einer der größten Energieerzeuger in Deutschland. Vom klassischen Steinkohlekraftwerksbetreiber hat sich das Unternehmen längst zu einem modernen Energie- und Klimatechnikkonzern gemauert. Von den rund 920 Beschäftigten am Standort ist ein Sechstel weiblich. Ein hoher Anteil von ihnen arbeitet – meist aus familiären Gründen wie Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen – in Teilzeit. Und hat damit, obwohl oft hochqualifiziert, schlechtere Chancen, die Karriereleiter zu erklimmen. „Das muss

anders werden“, befand Verena Peters, Betriebsrätin am Standort in Essen. „In einem modernen Unternehmen müssen auch moderne Arbeitsbedingungen mit gleichen Aufstiegschancen für alle gelten – unabhängig von Geschlecht und Arbeitszeitmodell.“

Das war 2024. Heute, zwei Jahre später, ist aus ihrer eher nüchternen Bestandsaufnahme ein erfolgreiches Projekt geworden, „das ziemlich schnell an Eigendynamik gewonnen hat und in Teilen sogar zu einem Selbstläufer geworden ist“, erzählt Betriebsrat Christian Skibbe. Mit ihm, der in der Abteilung Human Resources (HR) für

Talentmanagement zuständig war, hatte Verena Peters einen ersten starken Mitstreiter für ihr Anliegen begeistert, der nicht nur die Mitbestimmungsgremien im Unternehmen sowie den Aus- und Fortbildungsausschuss von der Notwendigkeit des Handelns überzeugte, sondern auch die HR-Leitung.

Mit dem Bochumer Helex-Institut, das zu den Themen Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmarktpolitik forscht, holten sich die Initiatoren dann auch fachliche Expertise an Bord, um während eines einjährigen Forschungsprojekts die Voraussetzungen für erfolgreiche Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen

in Teilzeit an ihrem Standort zu identifizieren. Noch während der Projektphase von „Q-FiT“ (Qualifizierung von Frauen in Teilzeit) ergriffen die Frauen bei der Steag Iqony Group selbst die Initiative und gründeten nach Vorstellung des Projekts anlässlich des Internationalen Frauentags 2025 ein Frauennetzwerk. „Rund 40 Kolleginnen kamen zur Kick-off-Veranstaltung“, erzählt Christian Skibbe. Inzwischen haben sich dem Netzwerk schon mehr als 120 Frauen angeschlossen, Tendenz steigend. Sie treffen sich zum Stammtisch, organisieren Frühstücksdialoge oder bearbeiten in Workshops die Themen, die sie bewegen. Für Christian Skibbe ist das ein sicheres Indiz dafür, „dass wir mit dem Projekt den Nagel auf den Kopf getroffen haben“. Was sie sich von dem Netzwerk erwarteten, hatten die Frauen zuvor in einer Umfrage formuliert: Austausch und Vernetzung mit Kolleginnen im Konzern, gegenseitige Unterstützung und Lernen voneinander sowie Sichtbarkeit und Stärkung von Frauen im Unternehmen.

Das boomende Netzwerk ist aber nur ein Ergebnis des Projekts, das der Steag-Betriebsrat angestoßen hat. „Im Kern ging es uns um Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Frauen in Teilzeit“, sagt Christian Skibbe, „ganztägige Seminare sind für Teilzeitkräfte kaum zu realisieren, weil sie nebenher ja auch noch ihre Care-Arbeit leisten müssen.“ Aber auch dafür haben die Steag Iqony Group-Betriebsräte gemeinsam mit dem Helix-Institut eine Lösung gefunden. Statt ganz- oder mehrtägig fand ein erstes Seminar im Juni so statt, dass die Seminarteilnehmerinnen an drei Montagen in Folge online an Schulungen teilgenommen haben. Ein Vorgehen, das gleich zwei große Vorteile hat. Das Seminar war nicht nur für Teilzeitkräfte attraktiv, sie konnten das theoretisch Gelernte auch gleich an den folgenden Tagen bis zum nächsten Modul praktisch ausprobieren. „Gestartet sind wir praktischerweise mit einem Angebot zum Zeit- und Selbstmanagement, das

auf unsere Teilzeiterinnen perfekt zugeschnitten war und aus dem sie sofort Nutzen ziehen konnten“, erzählt Nadine Stang. Die Kollegin aus dem HR-Talentmanagement hat inzwischen die Projektleitung und die Koordinierung von Qualifizierung und Frauennetzwerk von Christian Skibbe übernommen.

Das Seminar kam an, im Nu waren alle Plätze vergeben. Auch sonst zeigt die Resonanz auf das Projekt, „dass wir auf dem richtigen Weg sind und zu einer anderen Wahrnehmung von Gleichstellungsthemen beitragen“, sagt Skibbe, seit März freigestellter Betriebsrat. Dass es letztlich einen langen Atem braucht, damit auch Frauen in Teilzeit reelle Chancen haben, die Karriereleiter zu erklimmen, ist ihm bewusst. „Dafür braucht es auch eine Art Kulturwandel“, sagt er. Der Betriebsrat hat sich dieses Vorhaben für die neue Amtszeit auf seine Fahnen geschrieben – und geht dabei mit gutem Beispiel voran. 7 der 13 Mandate gingen bei der Wahl im Frühjahr an Frauen, darunter auch Kolleginnen in Teilzeit.

Prävention ohne Wartezeit

Ortswechsel. Im Chemiapark Leuna produzieren 45 Beschäftigte für den französischen, international agierenden Chemiekonzern Arkema jährlich bis zu 80.000 Tonnen Wasserstoffperoxid. Das Mittel wird zum Beispiel in der Papier- und Zellstoffindustrie oder für Medizinprodukte in der Pharmabranche benötigt. Die Arbeit in unterschiedlichsten Arbeitszeitmodellen ist anstrengend – körperlich und mental. Gesundheitsvorsorge ist umso wichtiger. „Viele Kolleginnen und Kollegen haben aber in ihrer Freizeit nur eingeschränkte Möglichkeiten, solche Angebote zur Prävention zu nutzen, sie müssen lange Anfahrtswege in Kauf nehmen oder lange Wartezeiten“, sagt Anke Jankowski, seit zwölf Jahren Betriebsratsvorsitzende, „deshalb haben wir uns da etwas einfallen lassen.“

Das, was sie sich ausgedacht haben, ist eine Betriebsvereinbarung mit dem

Arbeitgeber über Prävention. Die schafft seit Anfang 2026 einen rechtlichen und organisatorischen Rahmen für gesundheitliche Prävention der Belegschaft auch während der Arbeitszeit direkt im Unternehmen oder beim werksärztlichen Dienst im Chemiapark Leuna. Eingesetzt haben die Betriebsräte dafür bislang nicht verwendete Gelder aus dem Tarifvertrag Lebensphasengerechte Arbeitszeitgestaltung Tarif Ost, kurz LephA. Den gibt es bereits seit 2015. LephA schafft auf verschiedene Weise Entlastung, unterstützt bei Arkema zum Beispiel bei Kindererziehungs- oder Pflegezeiten oder ermöglicht Schichtarbeitenden ab 40 Jahren und Tag-schichtbeschäftigten ab 55 Jahren die Reduzierung ihrer Arbeitszeit. Weil sich Rahmenbedingungen bei den Entlastungen geändert haben, blieb Geld übrig – rund 400 Euro für jeden Beschäftigten.

„Wir haben beim werksärztlichen Dienst nachgefragt, was sie uns an Prävention für dieses Geld anbieten können“, erzählt Anke Jankowski. Die Antwort ließ nicht lange auf sich warten: „Eine ganze Menge.“ Oder konkreter: Großes Blutbild, Abklärung von Schilddrüsenwerten, Check von Herz-Kreislauf-Funktionen, Krebsvorsorge von Darm, Blase und Prostata oder Ultraschall der Schilddrüse, Bauch- und Halsgefäße. Die Untersuchungen, auch das regelt die Betriebsvereinbarung, erfolgen vertraulich, die Untersuchungsergebnisse bekommen die Beschäftigten per Post nach Hause gesandt, nur bei auffälligen Ergebnissen setzt sich der Arzt persönlich mit ihnen in Verbindung und berät über weitere Schritte. „Das Angebot hat eingeschlagen“, resümiert Anke Jankowski. Nahezu alle Kolleginnen und Kollegen haben das Angebot bereits in der ersten Jahreshälfte in Anspruch genommen. „Unsere Betriebsvereinbarung zeigt, dass der Bedarf da ist und dass Vorsorge auch in Unternehmen möglich ist. Letztlich profitieren davon wirklich alle – Beschäftigte und Arbeitgeber.“ ■

„Der Klubb öffnet Türen“

Klubb 200 – schon mal gehört? Was sich dahinter verbirgt, wie er Mitglied geworden ist, woher der Klubb für besonders engagierte Ehrenamtliche der IGBCE seinen Namen hat und wie ein Podcast daraus entstanden ist, erzählt Michael Zinger im Gespräch mit *Kathryn Kortmann*.

Michael, du bist Mitglied im Klubb 200. Wie kam es dazu?

Gewerkschaftliches und betriebliches Engagement waren schon immer mein Ding. Ich mische schon ziemlich lange in der IGBCE mit, bin seit vielen Jahren im Vertrauenskörper und seit 2022 auch als Betriebsrat (BR) aktiv. Die BR-Arbeit hat mich auf die Idee gebracht, ein Studium der Rechtswissenschaften zu beginnen. Dafür habe ich mich um ein Stipendium bei der Hans-Böckler-Stiftung bemüht. Darüber habe ich bei einem BR-Seminar im IGBCE-Bildungszentrum Haltern am See mit dem Bildungsstättenleiter gesprochen. Er konnte mir in puncto Stipendium zwar nicht weiterhelfen, hat mich aber auf den Klubb 200 hingewiesen und mich für den Klubb vorgeschlagen. Insofern ist meine Mitgliedschaft im Klubb eher etwas unorthodox verlaufen.

Wie meinst du das?

Eigentlich schlagen die IGBCE-Bezirke besonders engagierte Ehrenamtliche für den Klubb vor. Bei mir kam der Vorschlag ja nicht aus dem Bezirk, sondern vom Leiter der Bildungsstätte in Haltern am See, wo der Klubb 200 durchgeführt wird. Das habe ich dann schon als eine große Ehre empfunden.

Was genau ist denn eigentlich unter dem Klubb 200 zu verstehen?

Im Grunde verbirgt sich hinter der Bezeichnung ein einjähriges Quali-

fizierungsprogramm für ehrenamtliche Funktionärinnen und Funktionäre der IGBCE. Während des Programms treffen sich die Teilnehmenden regelmäßig in Haltern am See, um während einer Startwoche und mehrerer Workshopphasen gemeinsam zu lernen, miteinander zu diskutieren und an konkreten betrieblichen Projekten zu arbeiten. Am Ende dieser Qualifizierungsreihe steht dann die feierliche Aufnahme in den Klubb, bei der die Neuen ihre Aufnahmeurkunde bekommen. Damit haben alle, die das Programm absolviert haben, Zugang zu Sonderseminaren oder den Jahrestagungen des Klubbs, wo wir an neuen Ideen arbeiten oder aktuelle Themen beackern. Und vor allem entsteht dabei ein großes Netzwerk, das wir bei unserer Arbeit in unseren Betrieben anzapfen können.

Kannst du dafür mal ein Beispiel nennen?

Unser Mutterkonzern Continental hat sich von seiner Kunststofftechniksparte Contitech getrennt und diese jetzt verkauft – mit Auswirkungen auf die Mitbestimmung. Als Betriebsrat im abgespaltenen Unternehmen bleibe ich mit einem sogenannten Übergangsmandat zunächst im Amt, muss aber dafür sorgen, dass jetzt möglichst schnell – Anfang August – BR-Wahlen erfolgen. Das ist für uns im Betrieb



Foto: Nils Hendrik Müller

Zur Person:

Michael Zinger (37) ist ausgebildeter Industriemechatroniker, seit 2022 Betriebsrat und aktuell im Übergangsmandat als Betriebsrat bei Contitech in Hannover, wo im August ein neues Gremium gewählt wird. Er hat 2023 am Qualifizierungsprogramm des Klubb 200 teilgenommen und ist nach dessen Abschluss 2024 „Klubb!“ geworden.

neu und mit allerlei Fragen verbunden. Andere Klubbs haben mit solchen Prozessen schon Erfahrung. Bei ihnen können wir uns Rat holen, damit wir bei der Neugründung nichts verpassen und rechtlich auf der sicheren Seite sind.

Das klingt nach viel Know-how ...

... definitiv, das hat was von Schwarmintelligenz. Die Mitgliedschaft im Klubb bringt ein starkes Netzwerk mit sich, das Türen öffnet und in vielerlei Hinsicht Orientierung bietet – aber auch gepflegt werden will.

Das bedeutet?

Das ist kein Projekt, das mit der Verleihung der Urkunde am Ende des Qualifizierungsprogramms abgeschlossen ist. Im Gegenteil, danach geht es erst richtig los, weil sich ab da die Türen öffnen, um Kontakte zu den vorherigen und auch zu den nachfolgenden Qualifizierungsjahrgängen zu bekommen. Eine zentrale Rolle dabei spielt die Vorstellung des Projekts, das wir ein Jahr lang bearbeitet haben. Das stellen wir zum Abschluss vor Klubbs aus anderen Jahrgängen sowie IGBCE-Funktionärinnen und -Funktionären im Rahmen einer Art Markt der Möglichkeiten vor. Ein anderer wichtiger Punkt

ist die Aufnahme eines neuen Jahrgangs, die immer vom vorherigen Jahrgang vorbereitet wird. Schon dabei wird sichtbar, welch enormes Potenzial in den Leuten steckt. Das sind richtig geile Events, die da vorbereitet werden – mit einer enormen Bandbreite von Escape-Room-Games bis hin zu Quizshow-Elementen.

Was hat es denn eigentlich mit dem Namen Klubb 200 auf sich, warum diese ungewöhnliche Schreibweise?

Die IGBCE hat den Namen von einer schwedischen Gewerkschaft übernommen. Dort schreibt sich Klubb genau so. Diese schwedische Gewerkschaft hatte damals wohl genau 200 Menschen ausgebildet. Das ist bei uns aber nicht als Obergrenze an Mitgliedern zu verstehen. Inzwischen dürfen bei uns schon mehr als 200 Klubbs das Programm durchlaufen haben.

Du hast erzählt, dass ihr während des Lehrgangs an konkreten Projekten arbeitet. Welches Projekt hast du realisiert?

Ursprünglich hatte ich mir vorgenommen, ein Programm zu entwickeln, mit dem ich die IGBCE an Schulen bekannter mache. Das hat sich dann aber nach der ersten Workshopphase noch mal geändert, weil Lars Böhmer, ein anderer Teilnehmer auf mich zugekommen ist, und mich davon überzeugt hat, gemeinsam mit ihm einen Podcast auf die Beine zu stellen. Das Projekt hat mich sofort begeistert. Herausgekommen ist dabei dann unser Podcast, dem wir den Titel Arbeitskrampf verpasst haben. Das macht uns beiden Podcastern unheimlich viel Spaß. Inzwischen sind daraus 14 Episoden entstanden, weitere sind in Planung.

Ihr führt den Podcast weiter?

Ja klar, im Idealfall sind die Abschlussprojekte so angelegt, dass sie den Startschuss für etwas bilden, für Verbesserungen der betrieblichen Realitäten

oder wie in unserem Fall den Auftakt zu vielen weiteren Podcastfolgen.

Worum geht's in eurem Podcast?

Inhaltlich ist der so angelegt, dass wir Themen aus Gewerkschaft, Betriebsrat und Politik miteinander verknüpfen und Zusammenhänge sichtbar machen – und zwar über Betriebs- und Gewerkschaftsgrenzen hinweg. Lars und ich tauschen uns darin aus, zum Beispiel über gewerkschaftliche Errungenschaften, die in vielen Jahren erkämpft wurden, oder über die Programme von Parteien im Vorfeld von Wahlen. In vielen Folgen haben wir auch Gäste, mit denen wir ins Gespräch kommen, über die Betriebsratswahlen, über künstliche Intelligenz im Betrieb oder geplante Standortschließungen von Unternehmen. Die Gäste blicken dann zum Beispiel aus der Perspektive eines Fachanwalts oder aus der Wissenschaft auf die Themen. Prominentester Gast war übrigens Bodo Ramelow, damals noch in seiner Funktion als thüringischer Ministerpräsident.

Worüber habt ihr mit ihm gesprochen?

Da ging es unter anderem darum, wie ihn sein Engagement als Jugendvertreter und Betriebsrat geprägt hat, wie er als Gewerkschaftssekretär Arbeitskämpfe begleitet hat und welche Rolle Solidarität dabei gespielt hat und für ihn bis heute spielt. Alle Podcastepisoden transportieren zutiefst gewerkschaftliche Werte und erklären, warum diese Werte nichts an Aktualität verloren haben und die Antwort auf viele Fragen sein können. Hört doch einfach mal rein, ihr findet uns auf vielen bekannten Podcastplattformen. ■

Mehr zum Podcast auch unter:
arbeitskrampf.org

Infos zum Klubb 200:



SBV-Wahlen 2026

Mit starker Stimme gegen Barrieren

Warum sind sie so wichtig, die Wahlen der Schwerbehindertenvertretungen (SBV)? Was macht eigentlich eine SBV? Wer darf im Herbst vom 1. Oktober bis zum 30. November wählen und wer ist wählbar? Unsere Infografik gibt Antworten und zeigt, wie viele SBV-Vertrauenspersonen sich in den vergangenen vier Jahren für Inklusion und Teilhabe im Betrieb eingesetzt haben. Und sie soll motivieren, sich an der Wahl zu beteiligen – nicht nur durch Stimmabgabe, sondern auch als IGBCE-Kandidatin und -Kandidat. Denn die IGBCE versteht eine inklusive Arbeitswelt mit Teilhabe aller Beschäftigten als ihren Auftrag.

**ORGA-
GRAD**

74 %
MITGLIED DER IGBCE

26 %
NICHT ORGANISIERT

**WAS
MACHT
EINE SBV?**

A

Aufsicht

Sie achtet auf Einhaltung von Gesetzen, Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen zugunsten schwerbehinderter Beschäftigter.

B

Begleitung/Beratung

Sie berät und unterstützt bei Anträgen oder Problemen im Arbeitsalltag.

C

Co-Management

Sie gestaltet aktiv mit bei Einstellungen, Prävention, Eingliederungsmanagement, Inklusionsvereinbarungen, bringt die Perspektive schwerbehinderter Beschäftigter ein.

771

SBV-Vertretungen mit **1742 Vertrauenspersonen** gibt es derzeit im Organisationsbereich der IGBCE.

**WO? WIRD
GEWÄHLT**

Gewählt wird in allen Betrieben, in denen es mindestens fünf schwerbehinderte oder gleichgestellte Beschäftigte gibt.



WIE? IST DIE VERTEILUNG DER GESCHLECHTER*

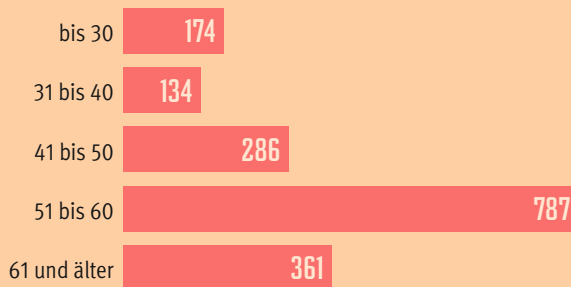


WER DARF WÄHLEN?

wahlberechtigt sind:

- alle Beschäftigten mit Schwerbehinderung oder ihnen gleichgestellte Beschäftigte
- leitende Angestellte mit Schwerbehinderung (nicht selbst wählbar)

WIE? IST DIE ALTERSVERTEILUNG*



WAHLBERECHTIGTE

INSGESAMT 18.404



WAS? FÄLLT UNTER EINE SCHWERBEHINDERUNG

körperliche, geistige, seelische oder Sinnesbeeinträchtigung, die länger als sechs Monate besteht (zum Beispiel nach einer schweren Erkrankung) und die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben einschränkt

schwerbehindert

- Grad der Behinderung von mindestens 50 Prozent

gleichgestellt

- Grad der Behinderung von 30 oder 40 Prozent
- Gleichstellung unter bestimmten Voraussetzungen möglich

WER IST WÄHLBAR?

alle Beschäftigten ab 18

- die dem Betrieb sechs Monate angehören
- die nicht zur Arbeitgeberseite gehören
- mit und ohne Schwerbehinderung

„Inklusion ist kein Randthema“

Im Herbst werden in den Betrieben die Schwerbehindertenvertretungen (SBV) neu gewählt. Warum die Wahlen gerade in einer Arbeitswelt im Wandel so wichtig sind und wie die IGBCE die SBV-Arbeit unterstützt, erklärt Birgit Biermann im Interview mit *Kathryn Kortmann*.



Birgit Biermann ist Mitglied im geschäftsführenden Hauptvorstand der IGBCE.

Birgit, wie wichtig sind die SBV-Wahlen?

Sie sind für die IGBCE von großer Bedeutung. Die gewählten Vertrauenspersonen sorgen dafür, dass Teilhabe, Chancengleichheit und Inklusion schwerbehinderter und gleichgestellter Beschäftigter im Arbeitsalltag nicht nur gute Vorsätze bleiben, sondern gelebt werden. Sie sind für viele Kolleginnen und Kollegen die ersten Ansprechpersonen, bei Fragen der Arbeitsplatzgestaltung, zu gesundheitlichen Belangen, Qualifizierung oder zur beruflichen Entwicklung. Gute SBV-Arbeit stärkt die betroffenen Menschen, verbessert das Betriebsklima und fördert eine inklusive Unternehmenskultur. Deshalb entscheiden die Wahlen auch darüber, wie stark die Interessen schwerbehinderter Beschäftigter in den kommenden vier Jahren vertreten werden.

Warum sollten die Wahlberechtigten ihr Wahlrecht unbedingt ausüben?

Jede Stimme stärkt die Legitimation und das Gewicht der SBV. Eine hohe Wahlbeteiligung zeigt, dass Inklusion, Teilhabe und Chancengleichheit gerade in einer Arbeitswelt im Wandel wichtige Themen sind. Deshalb kann ich alle Wahlberechtigten nur ermutigen, ihr Stimmrecht zu nutzen. Wer wählen geht, übernimmt Verantwortung und gestaltet die eigene Zukunft im Betrieb aktiv mit. Wer nicht wählt, überlässt die Entscheidung anderen.

Vor welchen Herausforderungen stehen die neuen SBV-Vertrauenspersonen in ihrer kommenden Amtszeit?

Die Herausforderungen sind vielfältig. Der technologische Wandel verändert die Arbeitswelt grundlegend. Damit wächst die Bedeutung barrierefreier Arbeitsbedingungen und einer inklusiven Gestaltung neuer Technologien. Auch die Transformation vieler Industriebranchen muss sozial gerecht und inklusiv umgesetzt werden, damit niemand zurückgelassen wird. Zugleich nehmen psychische Belastungen und chronische Erkrankungen zu. Dafür braucht es neue Konzepte für Prävention, Unterstützung und gesunde Arbeitsbedingungen. Der Fachkräftemangel zeigt zudem, wie wichtig es ist, die Potenziale aller Beschäftigten zu fördern und berufliche Teilhabe zu sichern.

Gute Arbeit erfordert heute auch ein hohes Maß an Inklusion. Was bedeutet das für dich?

Für mich gehören gute Arbeit und Inklusion untrennbar zusammen. Niemand darf aufgrund einer Behinderung von beruflichen Chancen ausgeschlossen werden. Alle müssen die Möglichkeit haben, ihre Fähigkeiten und Talente einzubringen und sich beruflich weiterzuentwickeln. Inklusive Arbeitsplätze sind nicht nur eine Frage der sozialen Gerechtigkeit, sondern auch wirtschaftlich sinnvoll. Unternehmen profitieren von vielfältigen Teams und unterschiedlichen Perspektiven. Das stärkt Innovation, Kreativität und Zusammenarbeit. Inklusion bedeutet für mich, dass alle Beschäftigten die Unterstützung erhalten, die sie benötigen, um erfolgreich arbeiten zu können.

Die IGBCE hat den Inklusionspreis ins Leben gerufen. Wozu?

Die engagierte Arbeit vieler SBVen wird häufig noch nicht ausreichend wahrgenommen, obwohl sie täglich einen großen Beitrag für eine erfolgreiche Mitbestimmung, für Teilhabe und Inklusion leisten. In den Betrieben gibt es zahlreiche beeindruckende Beispiele dafür, wie Inklusion erfolgreich gestaltet werden kann. Der Inklusionspreis soll dieses Engagement sichtbar machen und die Menschen würdigen, die sich mit großem Einsatz für die Interessen ihrer Kolleginnen und Kollegen engagieren. Gleichzeitig sollen erfolgreiche Praxisbeispiele andere Betriebe dazu ermutigen, ähnliche Wege zu gehen. Der Preis soll zeigen: Inklusion ist kein Randthema, sondern ein wesentlicher Bestandteil guter Arbeit und moderner Unternehmenskultur.

Wie unterstützt die IGBCE die SBV-Vertrauenspersonen bei ihrer Arbeit?

Auf vielfältige Weise – durch umfassende Bildungs- und Qualifizierungsangebote, fachliche Beratung in arbeits-, sozialrechtlichen und SBV-relevanten Fragen sowie durch Netzwerke und Austauschformate. Außerdem setzen wir uns politisch für die Interessen schwerbehinderter Beschäftigter ein und entwickeln praxisnahe Handlungshilfen und Informationsmaterialien. Unser Ziel ist klar: Wir wollen die SBV-Gremien stärken, damit sie ihre verantwortungsvolle Aufgabe wirksam und erfolgreich wahrnehmen können. ■



Foto: Vanessa Aschenbrenner

Langer Atem und Disziplin: Was Andreea Schade beim Taekwondo gelernt hat, hilft ihr auch bei der Betriebsratsarbeit.

Mit Herz, Haltung und Netzwerk

Die Betriebswahlen im Mai 2026 stellten Andreea Schade vor eine schwierige Entscheidung: „Soll ich mich als Betriebsrätin freistellen lassen?“ Denn neben gewerkschaftlichem Engagement und betrieblicher Mitbestimmung liegt ihr auch viel an ihrem „spannenden Job mit interessanten Aufgaben in einem tollen Team“.

Die Diplom-Ökonomin mit rumänischen Wurzeln arbeitet beim Medizintechnologieunternehmen B. Braun im nordhessischen Melsungen. Rund 7500 Beschäftigte arbeiten mit ihr an diesem Standort des Konzerns, weltweit sind es mehr als 64.000. Als Senior Managerin Regulatory Affairs ist Andreea Schade zum Zeitpunkt der Betriebsratswahl für die weltweite Zulassung von Medizinprodukten im Bereich der Regionalanästhesie zuständig.

Nach einigen schlafarmen Nächten entschied sich die überzeugte Gewerkschafterin für die Freistellung. In vier Jahren „können wir schließlich eine ganze Menge bewegen und gestalten“, begründet sie ihre Entscheidung, zumal sie auf das KAAT-Netzwerk zählen kann, das die kaufmännischen, akademischen und außertariflich beschäftigten IGBCE-Mitglieder miteinander vernetzt.

Diese Beschäftigtengruppen „sind sowohl im Betriebsrat als auch in der Ge-

werkschaft deutlich unterrepräsentiert“, sagt Schade. „Das will ich ändern.“ Denn auch diese Kolleginnen und Kollegen brauchen schließlich gute Arbeitsbedingungen, Wertschätzung und Mitbestimmungsmöglichkeiten. Das weiß Schade aus eigener Erfahrung. Die 50-Jähige ist eine der wenigen außertariflich Beschäftigten in dem 35-köpfigen Betriebsratsgremium bei B. Braun in Melsungen.

„Viele aus dem akademischen und kaufmännischen Bereich agieren als Einzelkämpferinnen und Einzelkämpfer und engagieren sich deutlich weniger als ihre Kolleginnen und Kollegen aus der Produktion für ihre Interessen“, sagt Schade. Das müsse besser werden: Interessenvertretung und Mitbestimmung leben schließlich von Beteiligung. Wer sich vernetzt, wird sichtbarer; wer gemeinsam spricht, wird besser gehört. Dazu möchte Schade motivieren.

Seit 2021 entwickeln die KAAT-Expertinnen und -Experten zielgruppengerechte Seminare und Weiterbildungsangebote, Vernetzungsmöglichkeiten und Rechtsberatung für Beschäftigte aus kaufmännischen, akademischen und außertariflichen Bereichen. Mit diesen Angeboten reagiert die IGBCE auf eine Arbeitswelt, die digitaler, komplexer und globaler geworden ist – und „in der Solidarität neue Formen braucht“, erzählt Andreea Schade.

Ihr eigener Berufsweg begann weniger global und digital. Nach ihrem Abitur in Kassel 1995 machte sie eine Ausbildung zur Erzieherin. „Ein sinnstiftender Beruf – aber ich konnte mir

nur schwer vorstellen, diesen Job bis zum Rentenalter auszuüben.“ Sie studierte Wirtschaftswissenschaften an der Uni in Kassel mit dem Schwerpunkt Unternehmensgründung und internationales Management – und war nicht nur in der Theorie aktiv: Während ihres Studiums gründete sie mit Kommilitonen und zwei Professoren eine Biotechnologiefirma. Weil sich nicht genügend Investoren fanden, bewarb sie sich um eine Festanstellung. 2005 klappte das bei B. Braun. Dort gefiel es Schade – sie blieb.

2010 trat sie in die Gewerkschaft ein und engagierte sich „mit Herzblut“ zunächst als ehrenamtliche IGBCE-Vertrauensfrau im Betrieb. Sie erlebte, wie wichtig Nähe zu den Beschäftigten ist: „Sorgen, Nöte und Interessen werden im direkten Gespräch unmittelbar sichtbar.“ Ihre Rolle begreift sie als Bindeglied zwischen Beschäftigten und Betriebsrat. 2022 wählten ihre Kolleginnen und Kollegen sie erstmals auch in dieses Gremium.

Ihre Aufgabe als freigestellte Betriebsrätin geht sie mit vollem Einsatz an. Doch sie hält an ihrer Maxime fest: „Arbeit ist Arbeit, privat ist privat.“ In ihrer Freizeit tanzt sie mit ihrer 13-jährigen Tochter Flamenco im Verein. Ihr größtes Hobby ist seit mehr als drei Jahrzehnten Kampfsport: Taekwondo. Den roten Gürtel hat sie bereits, der schwarze bleibt ihr Ziel. „Was ich beim Taekwondo gelernt habe, hilft mir auch als Betriebsrätin sehr“, sagt Andreea Schade. „Auch da braucht es Durchhaltevermögen, Disziplin, Schnelligkeit und Konzentration aufs Wesentliche.“

Volker Wartmann ■

Wissen ist Macht

Bildung ist für Betriebsratsmitglieder von unschätzbbarer Bedeutung. Schließlich müssen sie die Gesetze kennen, damit sie ihre Rechte wahrnehmen und ihre Pflichten ausüben können. Und sie brauchen auch darüber hinaus Rüstzeug. Welche Ansprüche haben sie auf Bildung? *Bernd Kupilas* gibt einen Überblick.

①

Betriebs- verfassungsgesetz

Paragraf 37, Absatz 6 und 7

Der Anspruch

Betriebsratsmitglieder haben einen Anspruch auf Weiterbildung. Dies ist im Betriebsverfassungsgesetz festgehalten, und zwar in Paragraf 37. Grundsätzlich unterscheidet das Gesetz zwischen erforderlichen Schulungsveranstaltungen (Absatz 6) und geeigneten Schulungsveranstaltungen (Absatz 7).

②

Landesarbeitsgericht Hamm

Urteil vom 13.10.1999, NZA-RR 2000, 641.

Was muss, das muss

In Absatz 6 des 37er-Paragrafen geht es um jene Seminare, die Wissen vermitteln, das das Betriebsratsmitglied braucht, um sein Amt ausüben zu können, und die deshalb, wie es im Gesetz ausdrücklich heißt, „erforderlich“ sind. ① Dazu gehören in jedem Fall die Grundlagenseminare zum Betriebsverfassungsgesetz, zum Arbeitsrecht sowie zur Arbeitssicherheit und Unfallverhütung. Diese Seminare kann also jedes Betriebsratsmitglied besuchen – und sollte dies auch tun. Wichtig dabei: Das Gesetz gewährt den Anspruch nicht dem einzelnen Mitglied, sondern dem Betriebsratsgremium. Das Gremium muss die Teilnahme des einzelnen Mitglieds beschließen. Erst dann entsteht auch ein Individualrecht auf Teilnahme.

④

Bundesarbeitsgericht

Beschluss vom 07.02.2024, NZA 2024, 767.

Über die Grundlagenseminare hinaus gibt es weitere Seminare, die erforderlich sein können. Welche das sind, darüber wird oft genug gestritten, auch vor Gericht. Wichtig ist, dass diese Seminare Wissen vermitteln, das unter besonderer Berücksichtigung der Verhältnisse im Betrieb erforderlich ist. Betriebsräte haben einen ziemlich großen Spielraum, was die Beurteilung der Erforderlichkeit angeht.

⑤

Betriebs- verfassungsgesetz

Freistellung und Entgeltfortzahlung sind in Paragraf 37, Absatz 2 geregelt.

So kann zum Beispiel ein Rhetorik-Seminar durchaus als erforderlich gelten, zumindest wenn es sich um Betriebsratsmitglieder „in herausgehobener Stellung“ handelt (etwa den Betriebsratsvorsitz). Für Mitglieder im Wirt-

schaftsausschuss ist gerichtlich anerkannt, dass sie Spezialseminare besuchen dürfen, in denen ihnen das nötige Wissen für diese Funktion vermittelt wird – sofern sie auch Mitglied im Betriebsrat sind. ② Fällt ein spezielles Problem im Betrieb an, kann dies einen Seminarbesuch erforderlich machen. Beispiel: Tritt in einem Betrieb das Problem auf, dass mehrere Beschäftigte alkoholkrank sind, kann dies ein Grund für den Betriebsrat sein, ein oder mehrere Mitglieder zu einem Seminar über den Umgang mit Süchten und deren Prävention zu entsenden.

Wer zahlt und wie viel?

Die Kosten für erforderliche Seminare muss der Arbeitgeber übernehmen. ③ Dies gilt für Seminargebühren ebenso wie für Unterkunft und Verpflegung. Wobei es keine Verpflichtung für den Betriebsrat gibt, das billigste Angebot zu nehmen. Die Kosten müssen lediglich verhältnismäßig sein, und grundsätzlich gilt: Eine bessere Qualität rechtfertigt einen höheren Preis. Ein Betriebsrat kann also durchaus ein teureres und qualitativ hochwertigeres Angebot auswählen. Zuletzt ist auch vom Bundesarbeitsgericht entschieden worden, dass Arbeitgeber Betriebsräte nicht auf Webseminare als günstigere Alternative zu Präsenzseminaren verweisen dürfen. ④

Betriebsratsmitglieder werden für die Teilnahme von der Arbeit freigestellt und erhalten ihr Entgelt fortgezahlt. ⑤ Wobei für die Höhe der Entgeltfortzahlung gilt: Sie erhalten jenes Entgelt, das sie bekommen hätten, wenn sie in der Zeit des Seminars gearbeitet hätten.

Was sonst noch geht

Über den Anspruch aus Absatz 6 haben Betriebsratsmitglieder einen weiteren Anspruch auf Weiterbildung, der sich aus Absatz 7 ergibt. Hier geht es um Seminare, die „als geeignet anerkannt

sind“. ⑥ Anders als bei den 6er-Seminaren besteht hier ein Individualanspruch. Das einzelne Betriebsratsmitglied wählt sich also das Seminar selbst aus. Betriebsratsmitglieder können bis zu drei Wochen im Jahr für solche Seminare freigestellt werden, für Neulinge im Betriebsrat sind es sogar vier Wochen, und es besteht ebenso wie bei erforderlichen Seminaren Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Allerdings gibt es einen wichtigen Unterschied zu den 6er-Seminaren: Die Kosten für das Seminar werden nicht vom Arbeitgeber übernommen. Das einzelne Mitglied trägt sie also selbst, oder aber sie werden von der Gewerkschaft oder dem Veranstalter übernommen. Wichtig auch hier: Der Betriebsrat als Gremium muss einen entsprechenden Beschluss fassen. Das Gremium kann aber die Seminarauswahl des einzelnen Mitglieds nicht inhaltlich kontrollieren, zensieren oder gar ablehnen.

Was tun bei Streit?

Der Betriebsrat muss bei der Terminierung der Seminarteilnahme die betrieblichen Notwendigkeiten berücksichtigen. Wenn der Arbeitgeber der Meinung ist, dass dies nicht geschehen sei, kann er die Einigungsstelle anrufen.

Über Terminfragen kommt es aber eher selten zu Streit, öfter hingegen über Seminarinhalte. Prinzipiell kann der Arbeitgeber hier den Klageweg gehen. Was sperrige Arbeitgeber aber meist nicht direkt tun. Stattdessen teilen sie dem Betriebsrat einfach mit, gern auch mal sehr kurzfristig vor Beginn des Seminars: Wir halten die Schulung nicht für erforderlich (oder geeignet). Hier wird es für den Betriebsrat knifflig. Ist die Weigerung des Arbeitgebers ganz offensichtlich Unsinn (etwa bei Grundlagenseminaren), kann das Gremium es durchaus wagen, das Betriebsratsmitglied trotz Arbeitgeberweigerung zur Schulung zu schicken. Es ist dann aber mit Sanktionen des Arbeitgebers zu rechnen (etwa, indem dieser die Kosten nicht übernimmt, die Entgeltfortzahlung verweigert und/oder eine Abmahnung ausspricht). Kommt es zu solchen Streitfällen, sollten sich Gremien deshalb rechtlich beraten lassen, etwa von der IGBCE.

Besser bei der Gewerkschaft

Es gibt viele Anbieter von Betriebsratsseminaren, der Markt ist umkämpft – und nicht jeder kommerzielle Anbieter kann gut mit Gewerkschaft. Manche stehen sogar ausgesprochen distanziert zur Gewerkschaft – und vernachlässigen die entsprechenden Inhalte, etwa zur Zusammenarbeit von Betriebsrat und Gewerkschaft. Schon deshalb ergibt es Sinn, einen gewerkschaftseigenen Anbieter zu wählen. Dort werden auch jene Inhalte ausführlich besprochen, die für Betriebsrätinnen und Betriebsräte der IGBCE von besonderer Relevanz sind.

Der Bildungsträger für die IGBCE ist die Gesellschaft für Bildung, Wissen, Seminar (BWS). Sie bietet ein umfassendes Programm, kennt die IGBCE und ihre Betriebsräte, die Betriebe und die Branchen, hat viele Referentinnen und Referenten, die mit den IGBCE-Branchen vertraut sind, und kann deshalb Seminare anbieten, die zur Situation in den IGBCE-Betrieben passen. Darüber hinaus hat die Belegung von BWS-Seminaren einen weiteren Vorteil: Hier beginnt die Vernetzung über Betriebs- und Ortsgrenzen hinweg. Wer ein BWS-Seminar besucht, lernt gleichgesinnte IGBCE-Mitglieder kennen, oft aus derselben oder einer ähnlich strukturierten Branche. Gerade für Neulinge ist dieser Vernetzungseffekt von unschätzbarem Wert. Oft entstehen in den BWS-Seminaren Kontakte und Freundschaften, die ein ganzes Arbeitsleben halten. Dass Gewerkschaftsseminare von besonderem Wert sind, haben schon die Gerichte festgestellt, etwa das Bundesarbeitsgericht. ⑦

Besser mit Plan

Die Weiterbildung von Betriebsratsmitgliedern sollte gut und frühzeitig geplant sein, schließlich sind entsprechende Betriebsratsbeschlüsse nötig und die Seminarteilnahmen müssen zeitlich koordiniert werden. Am besten beginnt man bereits zu Beginn der Amtsperiode mit dieser Planung, und berücksichtigt alle Betriebsratsmitglieder und deren individuellen Schulungsbedarf. Die BWS bietet Betriebsräten im Organisationsbereich der IGBCE eine entsprechende Beratung zur Planung für das gesamte Gremium an. ■

⑥
**Betriebs-
verfassungsgesetz**
Paragraf 37, Absatz 7.

⑦
Bundesarbeitsgericht
Urteil vom. 28.06. 1995,
DB 1995, AIB 1995, 731.
Das Gericht urteilte, dass
ein Betriebsrat die Auswahl eines gewerkschaftlichen Anbieters treffen darf, weil von diesem eine an den praktischen Bedürfnissen der Betriebsratsarbeit ausgerichtete Wissensvermittlung zu erwarten sei und die gemeinsame Gewerkschaftszugehörigkeit ein Klima gegenseitigen Vertrauens schaffe.

Sommerkampagne

Jedes Gespräch zählt

Sommerzeit ist Werbezeit. Die IGBCE geht in den Betrieben bis zum 30. September in die Gesprächsoffensive. Aus gutem Grund: Starke Tarifverträge, gute Arbeitsbedingungen und echte Verbesserungen sind nur mit einer starken IGBCE durchzusetzen – und dafür zählt jedes neue Mitglied. Argumente, um sich der IGBCE anzuschließen, gibt es viele. Zum Beispiel die exklusiven Boni in mehr als 350 Tarifverträgen, in deren Genuss ausschließlich IGBCE-Mitglieder kommen. Dazu kommen starke Leistungen wie Rechtsschutz in arbeits- und sozialrechtlichen Fragen, Bildungsseminare oder Angebote der IGBCE-Tochter Fejo. Diese und viele weitere gute Argumente sind auch in



der Beilage zu finden, die dieser Ausgabe des Mitgliedermagazins Profil beigelegt ist. Außerdem stellt die IGBCE

ihren ehrenamtlichen Werberinnen und Werbern wieder zahlreiche Materialien zur Verfügung, die über das Kampagnenportal der Gewerkschaft bestellbar sind. Eine erfolgreiche Werbung lohnt sich auch für die Werbenden selbst: Für jedes neue Mitglied, das sie von der IGBCE überzeugt haben, erhalten sie zwei Prämienpunkte. Und vor allem: Jedes neue Mitglied, erhöht das Potenzial, um in Tarifeinrichtungen gemeinsam mehr zu erreichen.

Hier kommst du zum Kampagnenportal:



Tarifkommissionswahlen

Für faire Tarife

Tarifpolitik gehört zu den Kernaufgaben der IGBCE. Denn Tarifverträge regeln Löhne, Arbeitszeiten und -bedingungen. Sie sind das Ergebnis engagierter gewerkschaftlicher Arbeit - mitgestaltet von ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen aus den Betrieben in den Tarifkommissionen (TK). Die werden bundesweit seit dem 1. Juli bis zum 30. November für die kommenden vier Jahre in den Betrieben vor Ort neu gewählt. Unterstützt die Wahl, kandidiert für ein TK-Mandat und gestaltet Tarifpolitik aktiv mit und stärkt eure TK vor Ort, indem ihr wählen geht.

Mehr Infos zur Wahl findet ihr über diesen QR-Code:



Betriebsratsforum

Auf zum #BR26!

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) lädt am 16. und 17. September zum Betriebsratsforum nach Berlin ein. Beim #BR26, das der DGB gemeinsam mit der Hans-Böckler-Stiftung und dem BUND-Verlag initiiert hat, erwartet die Teilnehmenden ein prall gefülltes Programm mit geballtem Know-how aller DGB-Gewerkschaften. Auch die Betriebsräte-Oscars im Rahmen des Deutschen Betriebsrätepreises werden beim #BR26 verliehen. Unter den Nominierten sind auch zwei Projekte aus den Branchen der IGBCE (siehe Seiten 2 und 3 dieser Profil Plus).

Anmeldungen zum #BR26 sind über diesen QR-Code möglich:



Prüfende im Fokus

Neuer Podcast

Die IGBCE geht mit einer dreiteiligen Podcastserie für Prüfende in der Reihe „Kompetenz im Fokus“ an den Start. Am Mikrofon nehmen Volker Freudenberger und Bernd Müller alles rund um das Thema Prüfungen in der beruflichen Bildung in den Blick. Die Podcaster sind selbst zwei erfahrene Prüfer und Bildungsexperten. Mit dem Projekt unterstützt die Abteilung Gute Arbeit/ Fachkräfte die Gewinnung, Beratung und Qualifizierung von IGBCE-Mitgliedern, die in den Prüfungsausschüssen tätig sind oder tätig sein wollen.

Über diesen QR-Code geht's zum Podcast – hört mal rein!



Impressum Plus - Beihefter für Aktive zum IGBCE-Mitgliedermagazin Profil | **Herausgeber:** Michael Vassiliadis
Chefredakteur: (v.i.S.d.P.) Lars Ruzic | **Redaktionelle Umsetzung:** Bernd Kupilas, Redaktionsbüro Kupilas,
Richard-Wagner-Str. 10-12, 50674 Köln | **Redaktionelle Mitarbeit:** Kathryn Kortmann, Volker Wartmann
Fotoredaktion: Susanne Oehlschläger, Frankfurt am Main | **Chefinnen vom Dienst:** Inken Hägermann, Katja Pflüger
Gestaltung: Redaktionsbüro Kupilas, Köln | **Druck und Vertrieb:** WKS Print Partner GmbH, Essen