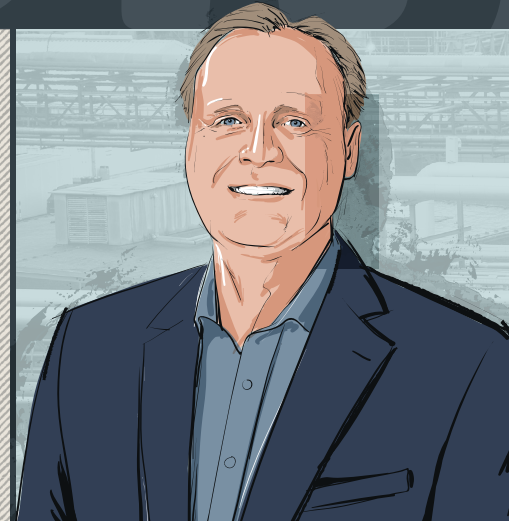


September 2022

+plus
Das Extra für Aktive

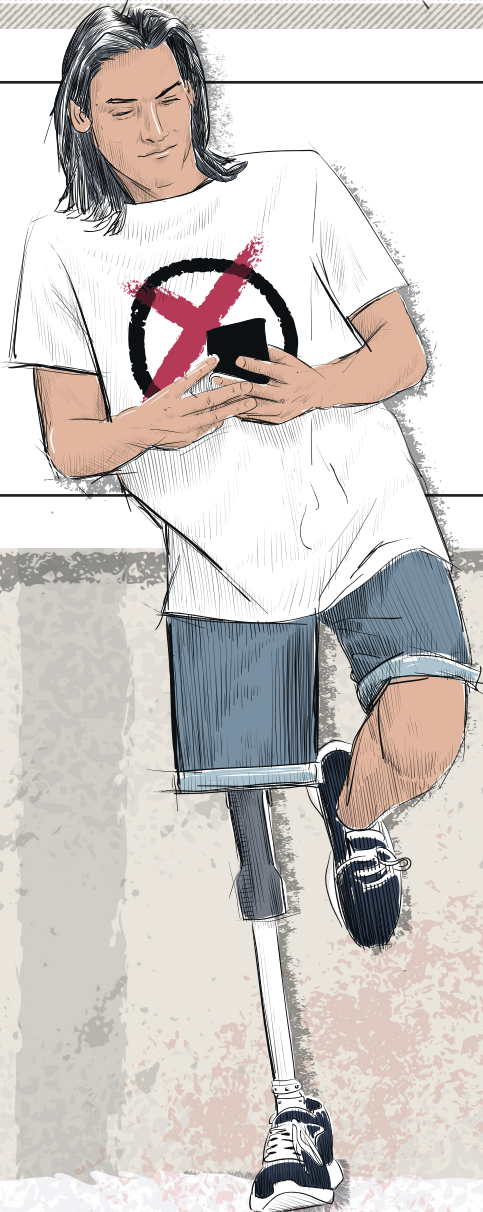
**Mach
sie zu
deiner
Wahl!**

**Sozial
wahl²⁰₂₃**



JAV, SBV, Sozialwahlen, Aufsichtsräte

**WER DIE
WAHL HAT**



JAV

Oktober/ November 2022

SBV

Oktober/ November 2022

Mandate

Fast jeweils 2000 Aktive engagieren sich.

1.987

1.952

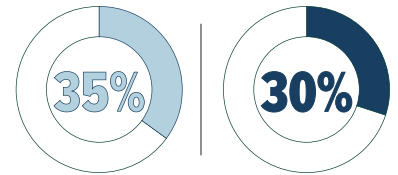
Gremien

So viele JAVen und SBVen gibt es.

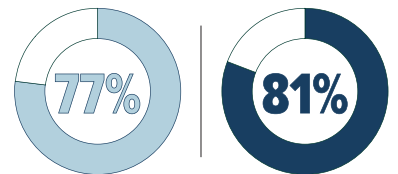
824

837

Frauenanteil



Organisationsgrad



~~WAHLEN,~~
~~WAHLEN,~~
~~WAHLEN ...~~

Gewerkschaft ist gelebte Demokratie – im Betrieb und darüber hinaus. Im Oktober und November werden die Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie die Schwerbehindertenvertretungen gewählt, außerdem beginnen die Vorbereitungen für die Sozialwahlen – und die IG BCE sucht wegen der neuen Geschlechterquote noch engagierte Frauen für eine Kandidatur. Zudem stehen immer wieder Aufsichtsratswahlen in Unternehmen an. Viel zu tun also – und viele Möglichkeiten zu gestalten.

Wahlberechtigte

35.000

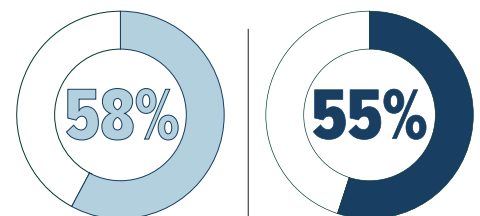
*geschätzt

27.000

* Wenn eine große Organisation wie die IG BCE zur Wahl aufruft, dann geht es immer gleich um Zehntausende, die wählen dürfen. Bei den jungen Beschäftigten sind dieses Jahr schätzungsweise 35.000 wahlberechtigt, bei den Schwerbehinderten waren es bei den vergangenen Wahlen rund 27.000. Wir sind viele!

Wahlbeteiligung

Für die Wahlbeteiligung hat sich die IG BCE vorgenommen: Da geht mehr als noch 2020 (JAV) beziehungsweise 2018 (SBV). Gerade die JAV-Wahlen litten unter der Pandemie und den Lockdown-Bedingungen.



INTERVIEW

„UNSERE EHRENAMTLICHEN KENNEN SICH AUS“



Foto: Helge Krückeberg

Birgit Biermann ist Mitglied im geschäftsführenden Hauptvorstand der IG BCE in Hannover.

+ Birgit, nach den Betriebsratswahlen folgen jetzt die nächsten Wahlen: SBV, JAV, Sozialwahlen, Aufsichtsräte. Wie wichtig sind sie?

Enorm wichtig. Ich nehme mal als Beispiel die Wahlen zu den Schwerbehindertenvertretungen. Unsere Ehrenamtlichen in diesen Gremien kennen die Sorgen und Nöte einer Gruppe in den Belegschaften, die besonders schutzbedürftig ist. Sie sind die unmittelbare Anlaufstelle für Menschen mit Behinderungen und deren Probleme, seien es nötige Hilfsmittel oder Angst vor Arbeitsplatzverlust. Die Arbeit in SBVen geschieht oft im Stillen, ist aber enorm bedeutsam. Zumal Behinderung längst kein Randthema mehr ist. Mehr als zehn Millionen Menschen in Deutschland haben eine Behinderung, und das Risiko einer schweren Behinderung steigt ab Mitte 50 rapide an. Die Arbeit von SBVen gewinnt somit auch gesellschaftlich an Relevanz. Deshalb haben es die SBVen verdient, dass wir sie stärken und ihre Arbeit unterstützen. Das gilt auch für alle anderen Gremien, für die jetzt Wahlen anstehen.

+ Was ist das wichtigste Wahl-Argument?

Wählt unsere Kolleg*innen von der IG BCE, denn unsere Ehrenamtlichen kennen sich aus. Unsere JAVen wissen, wo den jungen Beschäftigten der Schuh drückt, unsere Mitglieder in den Aufsichtsräten sind nah dran an den Betrieben, und unsere Kolleg*innen in den Gremien der Sozialversicherungen vertreten konsequent die Interessen der abhängig beschäftigten Versicherten im Hinblick auf unsere Werte.

+ Dir sind diese Wahlen ein echtes Anliegen?

Ja, auch wenn einige von ihnen nicht so viel Aufmerksamkeit in der Öffentlichkeit erlangen, sind sie von großer Bedeutung. Unser Ziel ist es deshalb, die Beteiligung zu erhöhen. Wir können in diesen Gremien unsere Stärke ausspielen. Dort wird unter anderem die Arbeitswelt gestaltet, und deshalb mischen wir mit.

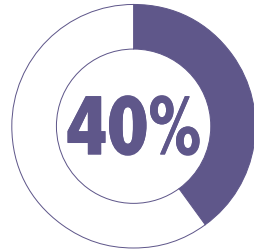
Sozialwahlen

31. Mai 2023

Frauenanteil



2017 war nur jedes fünfte Mandat in den Gremien der Sozialversicherungen mit einer Frau besetzt. Das wird sich ändern. Der Gesetzgeber hat eine Geschlechterquote erlassen



2023 müssen mindestens 40 Prozent der Listenplätze mit Frauen besetzt werden. (Die Quote von mindestens 40 Prozent gilt auch für Männer.) Es werden dringend Kandidatinnen gesucht.

Mandate

477

Hunderte von engagierten Ehrenamtlichen aus der IG BCE vertreten in den Selbstverwaltungsorganen die abhängig Beschäftigten und treten für ihre Belange ein.

Wahlberechtigte

So viele sind es allein im Bereich der IG BCE, insgesamt sogar rund 50 Millionen.

1,1 Mio.

Aufsichtsratswahlen

bis Ende 2023

Ganz oben mitreden

Aufsichtsräte sind wichtig, sie kontrollieren die Unternehmensleitung und beraten über die Strategie. Deshalb braucht es dort starke gewerkschaftliche Stimmen. Für Aufsichtsratswahlen gibt es keinen festen bundesweiten Termin – du erfährst ihn über die üblichen Kanäle. Unter anderem in den nebenstehenden Unternehmen wird es bald Wahlen geben. Die IG BCE hat eine Kampagne gestartet.

[aufsichtsrat.igbce.de](https://www.aufsichtsrat.igbce.de)

Evonik

Essity

Henkel

K+S

Wacker Chemie

Shell

...

WIR SIND JETZT DRIN

Die IGBCE hat mit dem Chemie-Arbeitgeberverband eine bedeutsame Vereinbarung getroffen. Sie regelt, dass die Gewerkschaft in den Mitgliedsunternehmen auch einen digitalen Zugang zu den Beschäftigten erhält. In Zeiten neuer Kommunikationswege und von Homeoffice wird das immer wichtiger.

Karin Erhard, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IGBCE, sieht in der Vereinbarung „einen wichtigen Türöffner“. Nur mit zeitgemäßer, digitaler Kommunikation, so Erhard, „können wir Sozialpartnerschaft und Mitbestimmung zukunftsfähig machen.“ Die Vereinbarung sieht vor, dass die Gewerkschaft in den Mitgliedsunternehmen Zugang zu den bestehenden digitalen Kommunikationswegen erhält, also zum Beispiel auf einem digitalen Brett im Intranet etwas veröffentlichen oder einen Link auf der Intranet-Seite setzen kann. Auch sollen Videokonferenzsysteme für gewerkschaftliche Zwecke genutzt werden können (siehe Kasten „Das steht in der Vereinbarung“). Die Vereinbarung gilt für 580.000 Beschäftigte in der chemisch-pharmazeutischen Industrie – sie ist die bundesweit größte Branchenvereinbarung ihrer Art. Zuvor hatte die IGBCE bereits eine Branchenvereinbarung in der wesentlich kleineren Kautschukindustrie abgeschlossen.

Der Hintergrund der Vereinbarung: Die IGBCE drängt seit einiger Zeit darauf, dass sie Zugang zu den Beschäftigten auch auf

digitalen Wegen erhält. Denn ein Zugangsrecht zu den Beschäftigten in den Betrieben steht Gewerkschaften rechtlich zu. Schließlich müssen sie über ihre Arbeit informieren können, ein Unternehmen kann der Gewerkschaft nicht einfach den Zugang verweigern. In den jüngsten Jahren hat sich aber, gerade auch wegen der Pandemie, die Art der Kommunikation geändert. Ein Großteil der betrieblichen Kommunikation läuft digital und nicht mehr persönlich – über Intranet, über E-Mails, Videokonferenzen oder auch über betriebliche soziale Netzwerke. Die IGBCE argumentiert: Da müssen wir rein, das ist schließlich unser gutes Recht.

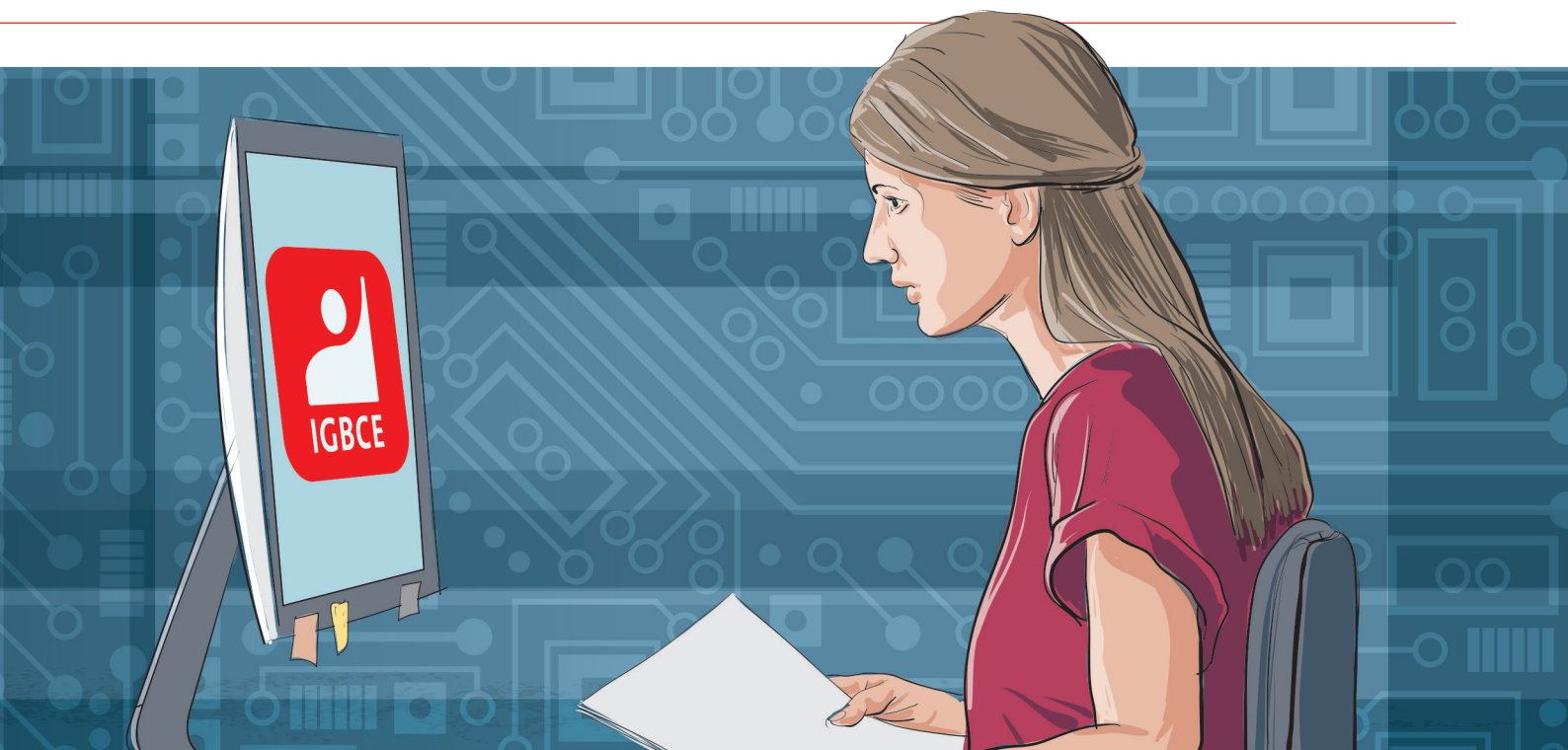
Manche Unternehmen sperren sich aber dagegen. Oft argumentieren sie mit Datenschutz oder nutzen ähnliche Vorwände. Die neue Vereinbarung zeigt nun: Offenbar sind diese Vorwände in vielen Fällen vorgeschoben. Wenn man will, dann gehts.

IGBCE und Arbeitgeberverband BAVC wollten beide. Dahinter steht die Erkenntnis: Beiden Seiten nutzt es. Denn in einer Welt der digitalen Kommunikation drohen ganze Gruppen von Beschäftigten von gewerkschaftlicher Kommunikation

ausgeschlossen zu werden, heißt es in der Präambel der Vereinbarung. „Eine solche Entwicklung liegt nicht im Sinne der Sozialpartner“, heißt es weiter. Sie können „zu einer Spaltung unter den Beschäftigten führen“ – Tarifiergebnisse oder andere Vereinbarungen können schwerer vermittelt werden, es kommt zu Informationsdefiziten und Nachfragen. „Das Konfliktpotenzial in den Betrieben kann sich so erhöhen.“ Daran kann niemand ein Interesse haben.

Viele Unternehmen, auch außerhalb der Chemiebranche, haben die Vorteile längst erkannt, der digitale Zugang wird mehr und mehr zur gelebten Wirklichkeit.

Bei Shell in Hamburg haben IGBCE und Unternehmen schon vor einem Jahr eine Vereinbarung getroffen, schnell und unkompliziert und ohne große Bedenken-trägerei. Der örtliche IGBCE-Sekretär bekommt Zugang zum betriebsinternen sozialen Netzwerk Yammer. Diese Microsoft-Software wird in vielen Betrieben für die interne Kommunikation genutzt, sie ist eine Art Facebook für Unternehmen. Beschäftigte können dort Beiträge liken, oder Beiträge von Gruppen abonnieren.



Susmit Banerjee, Betriebsratsvorsitzender und oberster Vertrauensmann, hat eine eigene IGBCE-Gruppe gegründet – und ist begeistert, was alles machbar ist. Mehr als 60 Beschäftigte haben die Gruppe bereits abonniert – und die Gruppe wächst. Im Schnitt einmal die Woche postet er einen Beitrag zu einem gewerkschaftlichen Thema. Zuletzt hat er den Tarifabschluss beim Mitbewerber Esso gepostet und direkt eine Umfrage in Yammer gestartet: Wie gefällt euch der Tarifabschluss Esso? „Das Gute ist, dass Interaktion mit den Beschäftigten möglich ist“, sagt Susmit. Und: „Es müssen nicht immer Texte sein.“ Nach

dem Sommer will der überzeugte IGBCEler ein Video drehen und ins betriebliche soziale Netzwerk stellen.

Digitale gewerkschaftliche Kommunikation im Betrieb, das zeigt das Beispiel Shell, lebt von den Aktiven, die sich engagieren. Auch die neue Vereinbarung für die Chemieindustrie muss jetzt in den Betrieben von den Betriebsparteien mit Leben gefüllt werden. „Die Sozialpartner unterstützen die Betriebsparteien bei Bedarf beratend“, heißt es in der Vereinbarung.

Die Möglichkeiten zu mehr und besserer gewerkschaftlicher Kommunikation je-

denfalls sind in vielen Betrieben da – und es werden immer mehr. Bei Michelin zum Beispiel haben IGBCE, Gesamtbetriebsrat und Geschäftsführung erst Ende vergangenen Jahres eine Vereinbarung unterschrieben, wonach die Gewerkschaft Informationen auch an die dienstliche E-Mail-Adresse schicken darf, wenn die Beschäftigten vorher zugestimmt haben.

Die neuen Zugänge, sagt Karin Erhard, wird die IGBCE nutzen, „um den digitalen Draht zu unseren Mitgliedern zu halten und sie über unsere Arbeit sowie tarifpolitische Neuheiten zu informieren“.

Bernd Kupilas

DAS STEHT IN DER VEREINBARUNG

In den Betrieben soll die IGBCE neben dem analogen auch ein digitales Zugangsrecht erhalten. Genutzt werden sollen die bereits eingerichteten Kommunikationswege. Neue Kommunikationswege sollen auf diesem Wege nicht geschaffen werden, heißt es in der Vereinbarung mit dem Chemie-Arbeitgeberverband BAVC.

Der digitale Zugang kann „beispielsweise durch folgende Maßnahmen umgesetzt werden“, heißt es weiter:

- Möglichkeiten zur Veröffentlichung etwa auf einem digitalen schwarzen Brett; dies können Texte sein, aber auch Videos oder Audiodateien;
- Verlinkungen zu gewerkschaftlichen Informationen;
- die Nutzung von betrieblichen Videokonferenzsystemen (zum Beispiel Zoom oder Teams) für digitale gewerkschaftliche Zusammenkünfte; dies können zum Beispiel digitale Sprechstunden oder Vertrauensleuteversammlungen sein.

DER LETZTE MACHT DAS LICHT AUS

Das Continental-Werk in Aachen wird zum Jahresende dichtgemacht. Das hat der Reifenriese mit Hauptsitz in Hannover bereits 2020 entschieden. Rund 2000 Menschen waren davon betroffen. Viele sind schon gegangen. Wie geht der Betriebsrat mit einer solch belastenden Situation um? *Leo Kölzer* hat mit dem stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden Bruno Hickert über die aktuelle Situation gesprochen.

+ Wie fühlt sich das an, wenn man als Betriebsrat weiß: Wir sind diejenigen, die als letzte das Licht ausmachen?

Auf so ein Szenarium ist man nie vorbereitet. Mehr als sieben Monate mussten wir unter Pandemiebedingungen darum kämpfen, einen vernünftige Sozialplan und Interessenausgleich zu vereinbaren. Das ist an keinem von uns im Gremium spurlos vorübergegangen. Während sich das örtliche Werksmanagement vollständig aus den Verhandlungen herausgehalten hat, lag die Last allein auf unseren Schultern. Dass wir das bis zum Ende durchgestanden haben, verdanken wir der hilfreichen Unterstützung durch die IGBCE und das Rechts- und Wirtschaftsberater team. Nach dem ganzen Trubel hat die Intensität glücklicherweise nachgelassen. Und das ist auch gut so. Aktuell beschäftigen wir uns mit dem genauen Ablauf der kommenden Monate bis zum finalen Ende 2023. Hierzu sind wir im Gespräch mit der Werksleitung.

+ Wie geht es für dich persönlich und deine Leute im Gremium im neuen Jahr weiter?

Mit den letzten Betriebsratswahlen ist das Gremium von 19 auf elf Mandate geschrumpft. Davon ist nur ein Mitglied neu dazugekommen, der Rest wurde im Amt bestätigt. Als Erstes haben uns ein paar ältere Betriebsräte verlassen. Weitere werden zum Jahresende folgen, um sich was Neues zu suchen. Die anderen bleiben bis zum Schluss. Wir wollen bei allen Themen in beratender Funktion am Ball sein und die Kolleginnen und Kollegen im Rahmen unserer Möglichkeiten unterstützen. Für

uns Betriebsräte gilt am Ende allerdings das Gleiche wie für alle anderen, wir haben hier keinen Sonderbonus. Auch wir müssen uns am Ende innerhalb der bestehenden Möglichkeiten für unseren zukünftigen Weg entscheiden.

„Das ist an keinem von uns im Gremium spurlos vorübergegangen.“

Bruno Hickert

+ Und wie geht die restliche Belegschaft mit dem nahenden Ende um?

Die Schließung des Reifenwerks geht allen an die Nerven, doch besteht bei den meisten Kolleginnen und Kollegen eine pragmatische Ruhe. Die Continental war in Aachen einer der größten Arbeitgeber mit guten Entgeltbedingungen. Etwas Adäquates in unmittelbarer Nähe wiederzufinden, ist kaum möglich. Viele der Beschäftigten, die bis Ende 2023 bleiben wollen, befinden sich in Rentennähe und wollen mit der Transfergesellschaft und anschließender Arbeitslosigkeit die Zeit bis zur Rente überbrücken. Jüngere Kolleginnen und Kollegen versuchen, in der Zwischenzeit ihre Qualifikationen zu verbessern. Und so gibt es viele verschiedene persönliche Themen, die der ein oder andere auch privat zu berücksichtigen hat.

+ Kann unter diesen Umständen überhaupt noch vernünftig produziert werden?

Im Werk ist mittlerweile Ruhe eingetroffen. Aktuell sind noch

etwas mehr als 600 Beschäftigte im Werk. Diese Anzahl reduziert sich durch ein weiteres Freiwilligenprogramm zum Jahresende 2022 auf etwa 360 Beschäftigte. Bis dahin läuft nur noch eine überschaubare Reifenmenge durch unsere Produktion. Die Beschäftigten haben sich entlang unseres Sozialplans den für sie richtigen Weg rausgesucht und werden individuell abgewickelt. Der Rückbau findet so weit wie möglich schon statt. Ab Anfang 2023 wird dann bis Ende 2023 der übrig gebliebene Teil der noch stehenden Anlagen abgebaut. Trotz aller Widrigkeiten machen die Kolleginnen und Kollegen ihren Job mit der gewohnten Zuverlässigkeit.



GERNE MAL VIERSTELLIG

Bereits seit einigen Jahren hat der Gesamtbetriebsrat von Bayer kaufmännische Angestellte und außertariflich Beschäftigte in den Blick genommen. Das Ziel: die Kluft zu schließen, die zwischen dieser Gruppe und dem Betriebsrat oft herrscht. Dafür wurde das Projektteam des Betriebsrats jetzt für den Betriebsrätepreis nominiert.

Rund 4500 Beschäftigte zählen bei dem Chemieunternehmen Bayer zu den außertariflichen Beschäftigten (AT). Das sind rund 35 Prozent der gesamten Belegschaft des Konzerns. Allein am Leverkusener Standort sind es 2500. Auch sie brauchen eine Stimme, auch sie sollen von Mitbestimmung profitieren. Um diese Zielgruppe besser und dauerhaft erreichen zu können, haben die Betriebsräte vor allem neue Wege in der Kommunikation entwickelt. Seitdem entstanden sind themenorientierte Workshops, Broschüren, ein Intranet-Auftritt, ein Podcast und Seminare für Betriebsräte zu AT-Themen. Außerdem hat der Betriebsrat eine Expertengruppe am Standort Leverkusen aufgebaut. Sie trägt den bezeichnenden Namen „SWAT“, das steht für „Spezialeinheit Werben AT“ und ist eine augenzwinkernde Anspielung auf eine amerikanische Fernsehserie über ein Polizei Spezialkommando.

Auf „SWAT“ sind die Betriebsrats-Aktiven bei Bayer besonders stolz. Betriebsratsmitglieder und Vertrauensleute haben sich in einem Netzwerk zusammengetan und erwerben Kompetenzen zu den speziellen Themen der Zielgruppe der AT-Beschäftigten. Es gibt Trainings zur Ansprache auf Augenhöhe, Präsenz-Workshops mit professioneller Unterstützung und es geht um digitale Initiativen für AT-Beschäftigte. Einmal im Monat findet ein digitaler Austausch für und mit AT-Beschäftigten statt. „Wir legen Schwerpunkte auf Themen wie Stellenbeschreibungen und das Arbeitszeitgesetz“, erklärt die Projektbetreuerin und stellvertretende Betriebs-

ratsvorsitzende bei Bayer in Leverkusen, Martina Neumann. Mittlerweile seien bei jedem Termin rund 100 Beschäftigte dabei.

Viel Zuspruch erfahren außerdem regelmäßige digitale Sprechstunden und Dialogveranstaltungen, an denen sich bis zu 1400 Beschäftigte beteiligen – ja, richtig gelesen, die Zahl ist vierstellig. „Wir freuen uns über den extrem hohen Zuspruch“, sagt Neumann.

Der lange Atem, mit dem der Betriebsrat das Projekt angestoßen hat, macht sich längst bezahlt. „Wir wollen mit themenbezogener Diskussion und Ideenfindung beteiligungsorientiert agieren – hier kann direkt mitgestaltet werden“, sagt Neumann. „Wir wollen neugierig machen und eine Verbindung zu den Betriebsräten der IGBCE herstellen.“ Die Online-Sprechstunden für leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (LM) und außertariflich Beschäftigte (AT) beispielsweise funktionieren nicht erst seit der Corona-Krise unglaublich gut. Diese Art von Veranstaltung

gibt es bei Bayer schon seit 2017. Auch die IGBCE ist immer beteiligt. Der zweistündige Aufschlag startet mit Impulsvorträgen zu Schwerpunktthemen. Anschließend können die Teilnehmenden Fragen stellen und digital über Live-Abstimmungen mitwirken. Mittlerweile gibt es auch Simultanübersetzungen (für englischsprachige Beschäftigte) und Aufzeichnungen, die im Nachgang über das Intranet abgerufen werden können. Pro Veranstaltung werden etwa 120 Fragen gestellt. „Die vielen Fragen zeigen deutlich, wo der Schuh drückt“, sagt Neumann. Das Format beleuchtet den Wert von betrieblicher Mitbestimmung – auch und gerade für AT-Beschäftigte.

Den Betriebsräten ist es gelungen, die Sichtbarkeit bei den AT-Beschäftigten deutlich zu erhöhen, indem sie die digitalen Medien genutzt haben, um sie gezielt anzusprechen. „Wir wollten den direkten Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen. Und wir wollten als Interessenvertretung stärker als Ansprechpartner wahrgenommen werden“, sagt Neumann. Das Bayer-Projekt zielt damit in die gleiche Richtung wie das IGBCE-Projekt KAAT (das Kürzel steht für Kaufmännische Angestellte und außertariflich Beschäftigte). Es sei gelungen, sagt Betriebsrätin Neumann, die Sichtbarkeit gewerkschaftlicher Themen und deren Bedeutung für AT-Angestellte deutlich zu steigern. Zur Freude von Gewerkschaft und Betriebsrat macht sich das Engagement bei Bayer mittlerweile auch in Form von steigenden Mitgliederzahlen bemerkbar.

Leo Kölzer



DEUTSCHER
BETRIEBSRÄTE
PREIS ■ 2022



DIE NOMINIERTEN

Für den diesjährigen Betriebsrätepreis sind vier Projekte aus dem Bereich der IGBCE nominiert. In unserer Serie stellen wir sie vor.

KARIKATUR

DUNKLE ZEITEN



Karikatur: Thomas Plassmann

BETRIEBSRÄTE-JAHRESTAGUNG

WERKZEUG FÜR DIE NEUE AMTSZEIT

Vom 13. bis 15. September veranstaltet die IGBCE wieder ihre beliebte Jahrestagung für Betriebsräte. Die traditionell gut besuchte Veranstaltung beschäftigt sich in diesem Jahr schwerpunktmäßig mit dieser Frage: Wie stellen sich die erst jüngst gewählten Gremien für diese Amtszeit gut auf – und starten dann richtig durch?

In Workshops geht es zum Beispiel um „Strategische Betriebsratsarbeit“ oder um „Kommunikation in der Betriebsversammlung“. Auch werden vorbildliche Beispiele aus der Praxis vorgestellt, zum Beispiel zu Arbeitszeitmodellen in der Schichtarbeit. Außerdem behandeln die Workshops Themen, die sich als inhaltliche Schwerpunkte setzen lassen, etwa zu Weiterbildung oder Nachhaltigkeit. So wird es zum Beispiel um die Frage gehen, wie Vertrauensleute künftig als Weiterbildungsmentoren im Betrieb fungieren können und welche

Anforderungen außertariflich Beschäftigte an Betriebsräte stellen.

Neben den Workshops werden auch die aktuellen großen Entwicklungen in der Mitbestimmung behandelt. So diskutiert Karin Erhard, Mitglied im geschäftsführenden Hauptvorstand der IGBCE, mit einem Richter über rechtliche Aspekte in der Mitbestimmung. Birgit Biermann, ebenfalls Mitglied im geschäftsführenden Hauptvorstand, beschäftigt sich mit dem Thema „Weiterbildung in Zeiten der Transformation“.

Als prominenter Gast wird Bundesarbeitsminister Hubertus Heil erwartet. Er wird mit dem geschäftsführenden Vorstandsmitglied Francesco Grioli sowie mit einem Betriebsratsmitglied diskutieren.

Auch für Unterhaltung ist gesorgt. Comedian Ingo Appelt wird der Frage nachgehen, ob Gewerkschafter Humor haben. Anmeldungen sind noch bei der BWS möglich.

[igbce-bws.de](https://www.igbce-bws.de)

WEITERBILDUNG

MIT DATENBRILLE IM ZUKUNFTSLABOR

Wie kann die Transformation der Industrie nachhaltig gelingen? Und welche Rolle können Mitbestimmungsgremien dabei spielen? Um diese Fragen geht es bei einem Zukunftslabor, das die IGBCE im November anbietet. Dabei werden auch sogenannte Virtual-Reality-Brillen zum Einsatz kommen. Komplexe Wissenschaft „wird spielend in kleinen Happen erklärt“, heißt es in der Einladung. Es gibt ein Planspiel und ein Live-Lab, bei dem Augmented Reality ausprobiert werden kann. Anmeldungen sind online oder bei deinem Bezirk möglich.

**Nachhaltige Transformation
spielend praktisch lernen**

**18. bis 20. November 2022
Bad Münde**

bildung.igbce.de

IMPRESSUM

Beihefter zum Mitgliedermagazin für Aktive der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

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

Leo Kölzer

Chefin vom Dienst

Inken Hägermann

Gestaltung

Redaktionsbüro Kupilas, Köln

Druck und Vertrieb

WKS, Essen