

Dezember 2025 | Januar 2026

+plus
Das Extra für Aktive



CHEMIETARIFRUNDE

JETZT OBACHT!

Aufbruch in neue Zeiten

Wie Beschäftigte Mitbestimmung durchsetzen

Der feine Unterschied

Was gilt als Arbeitsunfall im Homeoffice?

In Haltern am See besuchten Boris Wölm (r.) und Onurcan Cakir im Oktober die zweite IGBCE-Grundlagenschulung für Betriebsräte. Ihnen ist es wichtig, die neuen Aufgaben von der Pike auf zu lernen, um für die Beschäftigten bei Masterflex in Gelsenkirchen das Maximum zu erreichen.

Aufbruch in neue Zeiten

Foto: Andreas Teichmann

Miese Stimmung, Willkür und Ungerechtigkeiten – in Betrieben ohne Mitbestimmung ist in Sachen Arbeitsklima und Motivation oft viel Luft nach oben. Doch die Situation lässt sich ändern. Das beweisen engagierte Belegschaften immer wieder. *Kathryn Kortmann* hat sich in zwei Betrieben umgehört, wie Beschäftigte ihre Arbeitswelt gemeinsam mit der IGBCE Stück für Stück verbessert und so für mehr Zufriedenheit gesorgt haben.

Diesen Tag im November vor gut zwei Jahren wird Onurcan Cakir nicht vergessen. An diesem Tag gerät seine Arbeitswelt bei Masterflex in Gelsenkirchen aus den Fugen. „Drei Kollegen wurde gekündigt und ich erhielt eine Änderungskündigung, sollte von der Produktion ins Lager wechseln“, erzählt er. „Klar, dem Betrieb ging es nicht gut, aber dieser Schritt kam unerwartet, weil ich bis zu dem Tag geglaubt habe, dass ein Arbeitgeber dabei bestimmte Kriterien einhalten muss.“ Der Schock sitzt tief, aber nur kurz. Denn Onurcan Cakir beschließt, sich gegen die Kündigungen zu wehren – und wendet sich an die IGBCE. Die ist sofort bereit, ihn dabei zu unterstützen, obwohl er zu diesem Zeitpunkt noch kein Gewerkschaftsmitglied ist.

Die Geschichte geht am Ende gut aus und letztlich wird dieser eine schockierende Tag im November 2023 sogar zu einer Art Wendepunkt für alle Beschäftigten bei Masterflex. Dass die IGBCE sich für die Kollegen starkgemacht hat, spricht sich rum. Dafür sorgt Onurcan Cakir. „Ich bin das beste Beispiel, dass die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft die beste Arbeitsversicherung ist“, sagt er und macht damit seither Werbung für die IGBCE bei den Masterflex-Beschäftigten.

Er spricht die Kolleginnen und Kollegen direkt an, erzählt, wie ihm die IGBCE geholfen hat, und erklärt ihnen, dass mit einer gut organisierten Belegschaft auch sonst viel mehr möglich ist. Seine Argumente fallen auf fruchtbaren Boden. Immer mehr schlie-

ßen sich in den folgenden Monaten der IGBCE an und sind bereit, Verantwortung zu übernehmen und ihre Arbeitswelt mitzugestalten.

Im Winter 2024 schließlich folgt der nächste Schritt. Erstmals soll ein Betriebsrat gewählt werden. „Der Arbeitgeber war wenig begeistert von unseren Plänen und hat durchaus versucht, uns Steine in den Weg zu legen“, berichtet Onurcan Cakir. Aber die Entschlossenheit der Beschäftigten, die Arbeitswelt beim Schlauchhersteller für industrielle Anwendungen mitzubestimmen, überzeugt letztlich auch den Arbeitgeber. „Als klar war, dass ein Betriebsrat nicht mehr zu verhindern ist, hat die Geschäftsführung die Wahl auch nicht mehr behindert“, sagt Cakir. Mit Hilfe der IGBCE wird auf der Be-

triebsversammlung im vergangenen Februar mit der Bestellung des Wahlvorstands die Wahl offiziell eingeläutet. Im Mai 2025 findet die konstituierende Sitzung des siebenköpfigen Betriebsrats statt. Erster Vorsitzender wird Boris Wölm, Onurcan Cakir sein Stellvertreter. Seither hat sich schon einiges verändert, „auch für uns persönlich“, sagt Boris Wölm, „der Arbeitsalltag ist für uns umfangreicher geworden“. Die Betriebsratsarbeit für die 165 Beschäftigten bei Masterflex leisten er und die übrigen Betriebsratsmitglieder zusätzlich zu ihrer regulären Arbeit.

Und gänzlich ohne Vorkenntnisse macht sie sich auch nicht. „Aber auch dafür haben wir mit der IGBCE eine starke Partnerin an unserer Seite“, sagt der Betriebsratsvorsitzende. Wann immer es Fragen gibt, „ist unser Gewerkschaftssekretär für uns ansprechbar und mit Rat zur Stelle“, so Wölm. An zwei Grundlagenschulungen der IGBCE für Betriebsräte hat das noch junge Gremium aus dem Ruhrgebiet auch bereits teilgenommen, „um das Handwerk von der Pike auf zu lernen und für die Kolleginnen und Kollegen das Maximum zu erreichen“.

Nächstes Ziel: Tarifvertrag

Inzwischen hat der Betriebsrat auch erste Betriebsvereinbarungen auf den Weg gebracht. Seither muss er zum Beispiel zustimmen, wenn der Arbeitgeber Überstunden oder Samstagsarbeit anordnen will. Und auch für das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) gibt es jetzt eine Betriebsvereinbarung. Die sorgt dafür, dass Langzeiterkrankte nicht mehr allein ins BEM-Gespräch mit dem Arbeitgeber gehen müssen, sondern eine Vertrauensperson an ihrer Seite dabei haben dürfen. Erfolge, die bei den Kolleginnen und Kollegen gut angekommen sind. „Wir kriegen viel positives Feedback für unsere Arbeit“, sagt Boris Wölm. Das dürfte noch besser ausfallen, wenn auch das nächste Ziel erreicht ist, das sich der Betriebsrat auf seine Fahnen geschrieben hat: ein Tarifvertrag, der für mehr Transparenz

und faire Entgelte sorgt. Die Tarifkommission ist bereits gewählt.

Mitbestimmung im Eiltempo

Neue Zeiten sind auch bei Poli-Tape im rheinland-pfälzischen Remagen angebrochen. In atemberaubender Geschwindigkeit von nur knapp einem Jahr hat sich ein Großteil der Belegschaft in der IGBCE organisiert, einen Betriebsrat gewählt und eine sogenannte Überleitungsvereinbarung verhandelt, unterschrieben von Geschäftsführung, Betriebsrat und IGBCE. Die beschert den Kolleginnen und Kollegen nicht nur mehr Geld, sondern garantiert ihnen auch, dass bis Ende 2026 ein Haustarifvertrag stehen soll, der ab 2027 gilt. Dass all das plötzlich möglich war und „dann in diesem Tempo“, überrascht den stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden Vefa Ceviz immer noch.

Erste Initiativen, einen Betriebsrat zu gründen, um mehr Mitbestimmung durchzusetzen und insbesondere „den lange üblichen Entgelten nach Nasenfaktor den Kampf anzusagen“, wurden von der Geschäftsführung des 1993 gegründeten Familienbetriebs verhindert. Als sich 2024 die Übernahme des Folienherstellers im Landkreis Ahrweiler durch die italienische Fedrigoni-Gruppe abzeichnete, sahen die Aktiven ihre Chance gekommen, einen erneuten Versuch zu starten, „auch, weil wir Angst davor hatten, in einem global tätigen Konzern komplett zerfleischt zu werden“, erzählt Betriebsratsvorsitzender Aziz El Fatouaky. „Wir haben Kontakt zur IGBCE aufgenommen und uns im kleinsten Kreis ganz konspirativ in einer Bäckerei in Sinzig getroffen“, erinnert sich Vefa Ceviz.

Geheim deshalb, damit die Bemühungen dieses Mal nicht vorzeitig im Keim erstickt werden konnten. „Aus diesem Treffen sind wir mit der Aufgabe rausgegangen, möglichst viele Kolleginnen und Kollegen für die IGBCE zu begeistern“, sagt Ceviz. „Ziel war es, gleich mit großer gewerkschaftlicher Stärke einen neuen Anlauf zur Betriebs-

ratswahl zu nehmen.“ Der Plan ging auf, auch weil die Initiatoren immer wieder darauf verwiesen haben, dass die eher bescheidenen Entgelte nur steigen werden, „wenn wir uns geschlossen und mit Unterstützung der IGBCE dafür einsetzen“, sagt El Fatouaky.

Schon im Dezember 2024 wurde der neunköpfige Betriebsrat gewählt, der sich gleich das Thema Tarifvertrag ganz oben auf seine Agenda gesetzt hat. Anders als oft üblich habe der Arbeitgeber die Betriebsratswahl nicht verhindert. „Aber das Wort Tarifvertrag wollte auch unsere Geschäftsführung zunächst gar nicht in den Mund nehmen“, erzählt Betriebsratsvorsitzender El Fatouaky. „Gegen bessere Löhne und Gehälter sträubte sich unser Arbeitgeber zwar nicht, die wollte er aber nur mit dem Betriebsrat und nicht mit der IGBCE verhandeln.“

Gewerkschaftliche Stärke wirkt

Es brauchte eine aktive Mittagspause im Mai, um ihn umzustimmen. Lautstark und weithin sichtbar machten die Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter mit Ratschen, Trillerpfeifen und IGBCE-Fahnen auf ihr Anliegen aufmerksam. Die Botschaft kam an. Die Geschäftsführung erklärte sich bereit, jetzt auch mit der IGBCE zu verhandeln – zunächst eine Überleitungsvereinbarung und im nächsten Schritt dann einen Tarifvertrag. Am 12. Juni wurde die Vereinbarung für die 200 Beschäftigten am Standort Remagen unterzeichnet.

„Der Einsatz hat sich gelohnt“, sagt Aziz El Fatouaky, „nicht nur, weil wir mehr Geld kriegen, sondern auch weil die Mitbestimmung bei uns jetzt einen anderen Stellenwert hat und wir unsere Arbeitswelt aktiv mitgestalten können.“ Daran haben die IGBCElerinnen und IGBCEler bei Poli-Tape jetzt richtig Gefallen gefunden. Nächste Ziele sind zum Beispiel die Etablierung von Vertrauensleutestrukturen im Betrieb und die Wahl von Jugend- und Auszubildenden- sowie Schwerbehindertenvertretungen.

„Diese Krise ist ein Wirtschaftskrieg“

Deutschlands Chemieindustrie baut massiv ab – Arbeitsplätze gehen verloren, Anlagen werden geschlossen. Wie schaut der Betriebsratsvorsitzende des größten deutschen Chemieunternehmens der Branche auf die Krise? Im Interview mit *Bernd Kupilas* erklärt Sinischa Horvat, was schief läuft, was die deutsche Industrie jetzt braucht und warum Betriebsräte aufpassen müssen, dass sie nicht über den Tisch gezogen werden.

Sinischa, ist BASF in 20 Jahren noch ein deutsches Unternehmen – oder eher ein chinesisches?

Es wird schon noch ein deutsches Unternehmen sein, davon bin ich überzeugt. Aber ich bin mir nicht sicher, wie viel Chemie wir dann noch in Deutschland produzieren. Und da spreche ich jetzt nicht nur für die BASF, sondern für die ganze Branche. Das wird eine spannende Frage sein: Wie stark versorgen wir die Märkte in Deutschland und Europa noch aus Produktion vor Ort?

Hast du eine Schätzung für uns?

Nein, überhaupt nicht. Im Moment sehen wir nur die massiven Überkapazitäten auf den Märkten, die zum überwiegenden Teil aus China kommen. Darauf mache ich schon lange aufmerksam. China hat vor ungefähr einem Jahrzehnt enorme Kapazitäten aufgebaut. Damals hatte das Land aber noch ein Wirtschaftswachstum von sechs bis zehn Prozent. Heute sind es noch vier, vielleicht mal fünf Prozent. Die Kapazitäten sind aber noch da, und die Produkte werden in den Markt gepresst. Das sehen wir gerade bei den Grundkunststoffchemikalien.

Das heißt, für unsere Produkte ist gar kein Platz mehr?

Ja, zumindest, wenn wir dieselben Produkte herstellen – und das wahrscheinlich zu anderen Rahmenbedingungen. Es ist aber nicht nur China, auch Amerika spielt dabei eine Rolle. Oder auch der Mittlere Osten, der seine Öl-

industrie diversifizieren will. Dort weiß man, dass Bohrlöcher nicht ewig sprudeln. Da stellt man dann einen Cracker direkt ans Bohrloch und fängt direkt vor Ort mit der Veredelung an.

Wir sind also in einer entscheidenden Phase?

Absolut. Wir stehen gerade vor der Frage: Wie schützen wir uns vor Dumpingpreisen? Aber ganz ehrlich: Eine befriedigende Antwort darauf habe ich auch nicht. Sollen wir wie Trump mit Zöllen und Handelsbeschränkungen reagieren? Das sehe ich nicht. Oder mit Subventionen? Wie lange soll das gehen? Deutschland lebte gut vom freien Handel, von guten Handelsabkommen. Die sind massiv unter Druck geraten. Zugleich sehen wir, wie die Häfen von Rotterdam oder Hamburg geflutet werden mit Produkten zu Preisen, bei denen wir uns fragen: Wie geht das? Wir wissen, dass wir unsere Anlagen zu diesen Preisen erst gar nicht anfahren müssen. Da geht es gar nicht mal um Lohnkosten. Was gerade stattfindet, ist ein Wirtschaftskrieg. Ich bin jetzt 32 Jahre in dem Unternehmen und ich habe viele Krisen mitgemacht, die Dotcom-Krise, die Finanzkrise, Corona, auch interne Krisen – diese jetzt ist die größte.

Wie reagiert die Belegschaft, wenn Anlagen geschlossen werden?

Unterschiedlich. Wenn ein Produkt an das Ende seines Lebenszyklus gelangt, können die Menschen damit umgehen. Etwas anderes ist es, wenn man den Eindruck

hat: Wir haben hier ein gutes Produkt und wir haben doch alles getan – und am Ende wird die Anlage dann doch geschlossen. Das ist schon frustrierend.

Was würde gegen die Krise helfen?

Mit einem verbilligten Strompreis oder mit Bürokratieabbau allein kommen wir gegen diese Krise nicht an. Wir müssen eine Antwort auf diesen Wirtschaftskrieg finden. Außerdem bleibt ein weiterer Aspekt in der Diskussion außen vor: Wir wussten schon immer, dass wir in dem Maße besser sein müssen, in dem wir teurer sind. Auf diese Stärke müssen wir uns zurückbesinnen. Wir brauchen Innovationsbereitschaft. Wir haben qualifizierte Leute hier in Europa mit viel Potenzial. Das müssen wir heben. Wenn ich das im Gremium oder in der Belegschaft anspreche, heißt es: Wir forschen doch schon so viel. Aber es geht eben nicht nur um Forschung, da spielen viele Faktoren ineinander. Da geht es auch um unsere Bildungspolitik, um Schulen, Universitäten, um die hellsten Köpfe. Dass wir da nicht vorankommen, ist ein Offenbarungseid.

Was würdest du Betriebsräten raten, die mit einer schweren Unternehmenskrise konfrontiert sind?

Der erste Schritt sollte immer eine detaillierte Bestandsaufnahme sein: Wo stehen wir eigentlich? Wo genau liegen unsere Probleme? Und dann sollte man sich schnell mit dem Unternehmen zusammensetzen. Ich erlebe nämlich gerade so eine Mitnahmentalität im Manage-

ment: Da heißt es dann: Diese Regelung ist doof, und jener Besitzstand ist es auch, und was Wachstum behindert, muss weg. Ob das, was da angeblich weg muss, aber tatsächlich das Problem ist, ist eine andere Frage. Deshalb ist eine ehrliche Bestandsaufnahme so wichtig.

Heißt das, Betriebsräte müssen aufpassen, dass sie nicht über den Tisch gezogen werden?

Ja, natürlich. Die Menschen in den Betrieben haben ein sehr feines Gespür für solche Vorgänge. Wenn der Arbeitgeber wirklich mit dem Rücken zur Wand steht, dann sind sie auch bereit, zusammenzuhalten und gemeinsam durch die Krise zu gehen. Aber wenn sie über den Tisch gezogen werden sollen, merken sie das eben auch sehr genau. Im Moment kippt gerade das Miteinander in den Betrieben. Das ist bedenklich.

Kann man als Betriebsrat dagegenhalten?

Genau dafür ist die Bestandsaufnahme ein gutes Instrument. Es ist wichtig, dass Betriebsrat und Gewerkschaft in einer Krise wie dieser dagegenhalten. Denn wenn wir das nicht tun, sind wir am Ende der Buhmann. Da heißt es dann: Ihr vom Betriebsrat, ihr von der Gewerkschaft, ihr habt das doch mitgemacht. Ein bisschen ist unsere Situation vergleichbar mit der Politik. Dort werden ja für alles Elend dieser Welt auch die Altparteien verantwortlich gemacht.

Bist du enttäuscht von der neuen Bundesregierung?

Sie hat einen guten Anfang gemacht, Stichwort Investitionspakete. Aber aus meiner Sicht verliert sich die Regierung gerade im Klein-Klein und die großen Themen bleiben liegen. Das Geld aus den Investitionspaketen muss endlich

an den Start. Wir müssen jetzt endlich ins Handeln kommen.

Wie wirkt sich die Krise auf die Arbeit bei euch im Gremium aus?

Wir stürzen momentan von einer Krisensitzung zur nächsten. Das ist ernüchternd und anstrengend. Ich muss aufpassen, dass mir die Leute im Gremium nicht umkippen. Andererseits gehen wir das engagiert an, da ist viel Leidenschaft dabei, weil wir wissen, dass wir für die Beschäftigten etwas erreichen können.

Habt ihr Zeit für den Betriebsratswahlkampf?

Das macht mir tatsächlich Sorgen. Wenn alle Betriebsräte im Verhandeln der Arbeitsbedingungen und in Interessenausgleichsverhandlungen sind, dann fehlt die Zeit, um über die Bedeutung des Betriebsrats in Gänze zu sprechen. Das findet gerade nicht statt. Tue Gutes und sprich darüber kommt zu kurz oder gar nicht vor. Aber wir finden Wege.

Schauen wir zum Abschluss noch mal nach vorn. Angenommen, wir bekommen das Welthandelssystem repariert, wir investieren in Bildung, wir setzen auf Innovation. Wo steht die BASF dann in 20 Jahren?

Ich bin da durchaus optimistisch. Wir haben gute Leute, wie haben tolle Menschen bei der BASF, und wenn wir die Sache richtig anpacken, kann das ein prosperierendes Unternehmen sein. Mir ist aber wichtig, dass es nicht nur der BASF gut

geht, sondern dass wir in 20 Jahren auch immer noch einen lebendigen Chemie-Mittelstand in Deutschland haben. Es braucht diese gesunde Mischung, und die Strategie Last One Standing, also: Wir schauen mal, wer überlebt – das kann es nicht sein. Für einen Betriebsrat und die IGBCE ist das kein Anspruch. ■



Zur Person:

Sinischa Horvat ist Betriebsratsvorsitzender bei BASF SE am Standort Ludwigshafen, Vorsitzender des BASF-Europa- und -Konzernbetriebsrats. Die BASF ist mit 50.000 Beschäftigten, davon gut 33.000 in Ludwigshafen, das größte Unternehmen im Organisationsbereich der IGBCE.



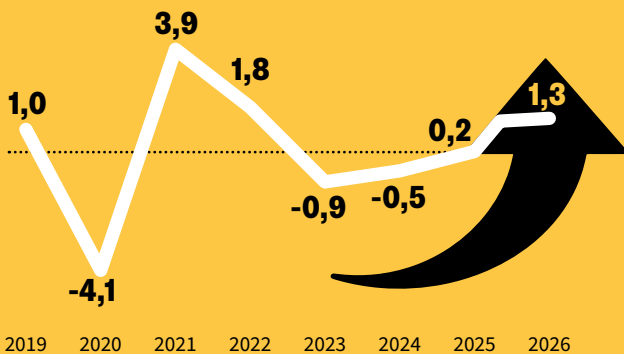
Die Lage? Na ja ...

Die IGBCE ist in die Tarifrunde Chemie gestartet. Sie findet unter schwierigen Verhältnissen statt. Die wirtschaftlichen Eckdaten sind herausfordernd – was nichts daran ändert, dass Beschäftigte der Chemieindustrie nachvollziehbare Erwartungen an eine wertschätzende Tarifpolitik haben. Ein Überblick.

Wachstum – kommt es jetzt?

Hinter uns liegen drei Jahre Rezession und Stagnation. Aber: Ab kommendem Jahr soll die Wirtschaft laut Prognosen wieder wachsen. Das ist immerhin ein Lichtblick.

Veränderung des realen Bruttoinlandsprodukts in Deutschland in Prozent und Prognose

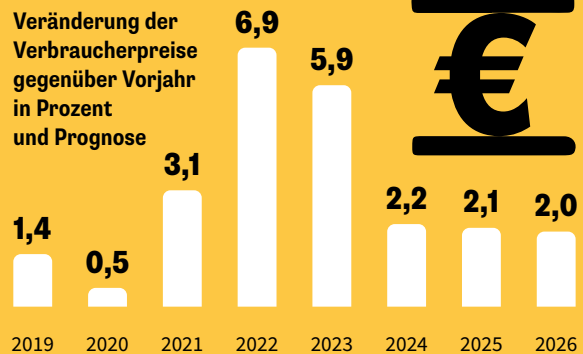


Quelle: DIW Berlin, September 2025

Inflation im Griff

Die Jahre der hohen Inflation sind vorbei. Einen guten Teil der Preissteigerung konnten wir durch unsere Tarifpolitik auffangen. Dennoch: Die Beschäftigten haben noch Nachholbedarf – die Reallohnentwicklung hinkt hinterher.

Veränderung der Verbraucherpreise gegenüber Vorjahr in Prozent und Prognose



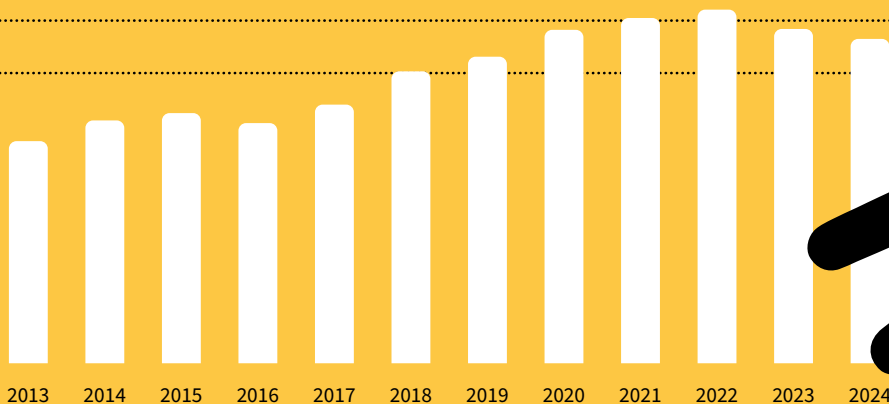
Quelle: DIW Berlin, September 2025

Beschäftigung gesunken

Diese Zahlen machen uns wirklich Sorgen: Die Zahl der Arbeitsplätze in der Chemieindustrie sinkt. Das muss aufhören. Wir brauchen Beschäftigungssicherung. Dringend.

330.000
320.000

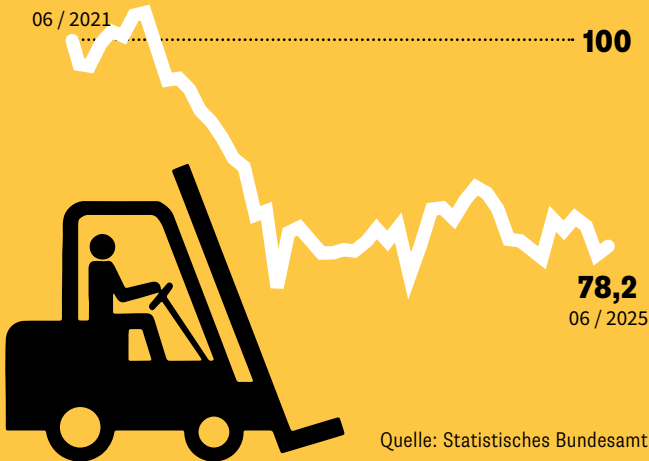
Quelle:
Statistisches
Bundesamt
und eigene
Berechnungen



Produktion gesunken

Auch diese Zahl gibt zu denken. Die Produktion in der Chemie-industrie ist gesunken. Auch hier muss etwas passieren. Nur: Mit Löhnen hat das nichts zu tun. Eher mit Energiepolitik.

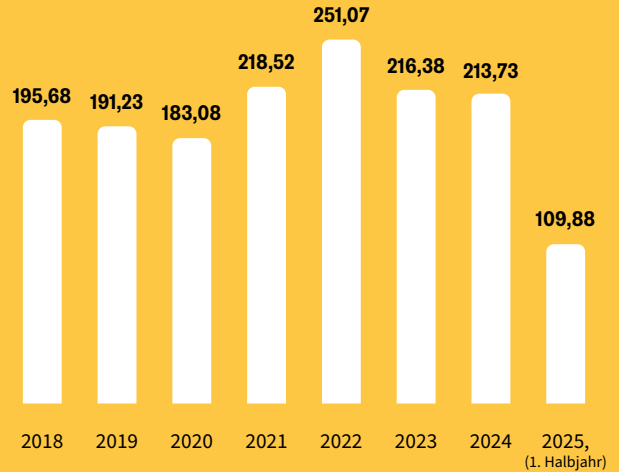
Produktionsindex in Prozent



Umsatz stagniert

In den Inflationsjahren erfuhr die Branche einen Umsatzschub – durch die höheren Preise. Seitdem geht es jedoch seitwärts. Im ersten Halbjahr lag der Umsatz lediglich um 0,3 Prozent höher als im Vorjahreszeitraum.

Entwicklung (in Mrd. Euro)



Lohnkosten

Sie sind nicht das Problem und liegen auf seit Jahren üblichem Niveau. 2021 und 2022 waren die Werte wegen der hohen Inflation niedriger. Die Chemie setzte damals hohe Preissteigerungen durch, der Umsatz stieg, entsprechend sank der Lohnkostenanteil.

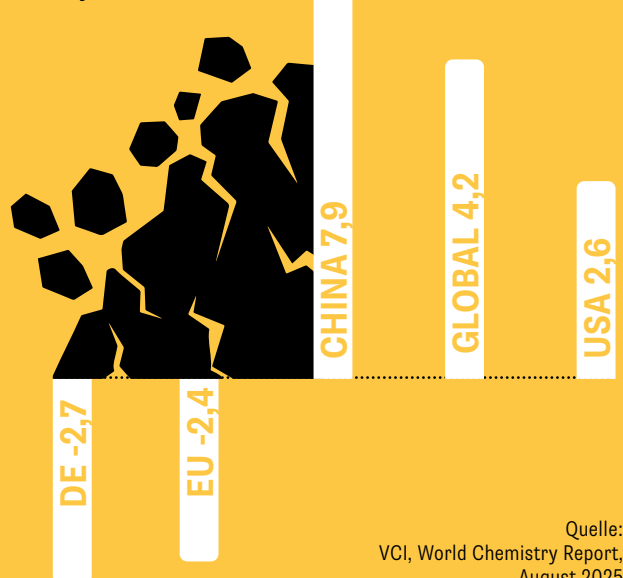
Chemische Industrie – Entgeltanteil am Umsatz in Prozent



China brummt, Deutschland nicht

Ein Blick auf die weltweite Chemieproduktion zeigt: Deutschland und die EU geraten ins Hintertreffen. Auch das hat mit Löhnen nichts zu tun.

Prozentuale Veränderung im Vergleich zum Vorjahr



„Dem Abbau einen Riegel vorschieben“

Die IGBCE startet in eine schwierige Tarifrunde Chemie. Wie schwierig die Lage ist, warum es dennoch höhere Entgelte braucht, was die IGBCE noch erreichen will und warum der Hauptvorstand in seiner Forderungsempfehlung keine Prozentzahl nennt, erklärt Tarifvorstand Oliver Heinrich im Interview mit *Bernd Kupilas*.

Oliver, der Hauptvorstand der IGBCE empfiehlt eine Forderung, die keine konkrete Prozentzahl enthält. Was ist da los?

Wir haben uns sehr bewusst dafür entschieden, eine unbezifferte Forderungsempfehlung auszusprechen, einfach weil die Zeiten gerade nicht danach sind. Angesichts der schwierigen wirtschaftlichen Lage, in der die Chemieindustrie steckt, legen wir den Schwerpunkt auf Beschäftigungssicherung. Dass wir keine konkrete Zahl für eine Entgeltsteigerung nennen, heißt aber noch nicht, dass wir auf eine Erhöhung verzichten. Wir sagen klar: Die Beschäftigten brauchen mehr Geld, die Kaufkraft muss gestärkt werden. Darauf werden wir am Verhandlungstisch massiv drängen. Aber dazu brauchen wir keine Zahl. Auf die verzichten wir vorerst, das bringt auch strategisch einen Vorteil.

Welcher Vorteil ist das?

Wir fahren in dieser Tarifrunde bewusst auf Sicht. Wir haben drei Jahre wirtschaftlicher Stagnation hinter uns, die Lage ist wirklich nicht gut. Aber am Horizont gibt es zumindest erste Anzeichen einer Aufhellung. Für das kommende Jahr sagen die Wirtschaftsinstitute wieder Wachstum voraus. Wenn die Tarifverhandlungen Anfang kommenden Jahres dann Fahrt aufnehmen, könnte die Lage schon besser

aussehen, und dann werden wir das sicher thematisieren.

Die Arbeitgeber fordern eine Atempause. Zu Recht?

Gerade in diesen atemlosen Zeiten kann es eine Atempause nicht geben. Die Entwicklung ist rasant, und wir werden ganz sicher nicht zuschauen, wie alles sich entwickelt, nur die Entgelte der Beschäftigten auf der Strecke bleiben. Ich weiß auch gar nicht, was die Arbeitgeber mit Atempause meinen. Wenn sie sich darunter eine Nullrunde vorstellen, kann ich nur sagen: nicht mit uns. Die strukturelle Krise kann nicht auf Kosten der Beschäftigten gehen, zumal die Lohnkosten in der Chemie ohnehin nicht der entscheidende Posten sind. Wie gesagt: Wir müssen etwas für die Kaufkraft tun, das ist schon allein aus volkswirtschaftlicher Sicht wichtig. Wir dürfen auch nicht vergessen, wie sehr die Beschäftigten unter der hohen Inflation der Vergangenheit gelitten haben. Es gibt immer noch Nachholbedarf. Dem müssen wir in den Verhandlungen Rechnung tragen.

Wie könnte Beschäftigungssicherung aussehen?

In unseren Betrieben grassiert massiv die Streichsucht, jeden Tag gehen Arbeitsplätze verloren. Dem müssen wir einen Riegel vorschieben, und zwar schnell.



Foto: Stefan Koch

Oliver Heinrich ist Mitglied im geschäftsführenden Hauptvorstand der IGBCE.

Dafür wollen wir Instrumente entwickeln, und hier sind die Arbeitgeber massiv gefordert. Wenn sie hierbei nicht aus dem Quark kommen, werden sie das an anderer Stelle spüren, nämlich bei der Frage der Entgelterhöhung. Bei Beschäftigungssicherung denken wir aber auch über den Tag hinaus.

Wie meinst du das?

Gerade in schwierigen Zeiten stehen wir als Gewerkschaft für Sicherheit, auch für junge Leute. Wir sehen mit Grauen, wie die Zahl der Ausbildungsplätze in den Betrieben der Chemieindustrie stark sinkt, nach unserer Einschätzung um rund 15 Prozent. Das kann nicht die Antwort auf die Krise sein, damit verbaut sich die Chemieindustrie ihre Zukunft. Als Gewerkschaft denken wir über den nächsten Quartalsabschluss hinaus. Die Zukunftsperspektiven aller Altersgruppen werden Themen dieser Tarifverhandlung sein. Zukunft geht nicht ohne junge Leute.

Erwartest du eine harte Auseinandersetzung?

Ja, definitiv. Diese Tarifrunde wird alles andere als ein Selbstläufer. Deshalb fordere ich unsere Mitglieder und unsere Ehrenamtlichen auf: Bringt euch ein! Beteiligt euch an unseren Tarifaktionen! Gerade in diesen Krisenzeiten ist jeder und jede von uns gefordert. ■

Der Botschafter

Über einen Mangel an ehrenamtlichen Aufgaben kann sich Patrick Hartmann wahrlich nicht beklagen. Aber als sich die Möglichkeit bot, sich in der anstehenden Chemietarifrunde als betrieblicher Tariftbotschafter zu engagieren, musste er nicht lange überlegen. „Das kann ich in meinem Pensum noch unterbringen“, sagt Hartmann, „zumal dieses neue Ehrenamt ja Projektcharakter hat und damit zeitlich auf die Dauer der Tarifrunde begrenzt ist.“

Was den 43-Jährigen gereizt hat, auch dieses neue IGBCE-Ehrenamt noch zu übernehmen? Gerade „vor dem Hintergrund der schwierigen wirtschaftlichen Zeiten ist es sehr sinnvoll, in den Tarifrunden einen möglichst kurzen Draht zu den Kolleginnen und Kollegen zu haben“, sagt er und beschreibt damit im Grunde schon die wesentlichen Aufgaben eines Tariftbotschafters: mitziehen, mitgestalten, mitreden. Tariftbotschafter sollen dazu beitragen, dass die Tarifrunde in ihrem Betrieb und auf digitalen Kanälen noch sichtbar wird, alle Kolleginnen und Kollegen kontinuierlich informiert sind und die IGBCE im Betrieb noch präsenter ist.

Konkret bedeutet das: in den Dialog mit den Beschäftigten treten, ihre Stimmung aufnehmen und an die Kampagnenleitung weitergeben, tarifpolitische Botschaften in die Belegschaft tragen und für Beteiligung und Mobilisierung der Kolleginnen und Kollegen sorgen. Dafür ist er als stellvertretender Vertrauenskörperleiter genau der richtige Mann, denn in dieser Funktion hat er seine Ohren ohnehin schon ganz nah an der Belegschaft beim Pharma- und Medizintechnikunternehmen B. Braun im hessischen Melsungen. Dort, am Stammsitz des weltweit agierenden Familienkonzerns, arbeiten rund 7300



Foto: Christian Burkert

Patrick Hartmann stellt sich auf eine anspruchsvolle Tarifrunde in der Chemieindustrie ein. Als Tariftbotschafter gestaltet er sie bei B. Braun in Melsungen aktiv mit.

Beschäftigte. Hartmann ist bei B. Braun als Referent des örtlichen, des europäischen und des Konzernbetriebsrats tätig.

Tariftbotschafter in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten – Patrick Hartmann ist sich sicher: „Diese Tarifrunde wird alles andere als eine vergnügnungssteuerepflichtige Veranstaltung.“ Denn die Vorzeichen, so sagt er, „sind andere als in den vergangenen Jahren“. Die Kolleginnen und Kollegen merken, dass das Unternehmen unter einem erhöhten Kostendruck steht. Auf der anderen Seite spüren sie aber auch im eigenen Geldbeutel, dass vieles immer teurer wird. Angesichts dieser offensichtlichen Diskrepanz eine vernünftige Forderung zu entwickeln, sei die große Herausforderung in der anstehenden Chemietarifrunde. Damit das gelingt, braucht es vor allem eins: eine gute Kommunikation in die Belegschaften. „Das ist in dieser Zeit des Wandels die Hauptaufgabe von uns Gewerkschaftern“, sagt Hartmann.

Wie es um die Stimmung unter den Beschäftigten bestellt ist, wird er spätestens Anfang Dezember 2025 bei der

Vertrauensleutesitzung erfahren, zu der sämtliche Gewerkschaftsmitglieder im Betrieb eingeladen sind – und dort auch angehört werden.

Das sind viele: Denn der Großteil der Beschäftigten bei B. Braun ist Mitglied in der IGBCE. Nach der Sitzung werden die Vertrauensleute die Bedürfnisse und Ansprüche der Kolleginnen und Kollegen an die Hauptamtlichen in der Organisation weiterleiten. „Bei unserer Forderungsempfehlung wird es darum gehen, die verschiedenen Erwartungshaltungen auszutarieren und das Mögliche machbar zu machen“, sagt Hartmann.

Patrick Hartmann ist sich bewusst: Während der kommenden Monate wird er seine anderen Ehrenämter noch besser koordinieren müssen. Er ist beispielsweise stellvertretender Vorsitzender im IGBCE-Bezirksvorstand Kassel, Stadtverordneter in Kassel und Präsident der Kasseler Karnevalsgesellschaft „Fuldatal-Die Windbiedel“.

Gesellschaftliches Engagement prägt sein Leben. „Ich bin seit meinem 16. Lebensjahr Mitglied der SPD und an meinem ersten Arbeitstag in die Gewerkschaft eingetreten“, erzählt Hartmann. Das war seinerzeit die Eisenbahnergewerkschaft. Für die deutsche Eisenbahnreklame arbeitete er acht Jahre in der Werbeabteilung. Zuvor hatte Hartmann in seiner Heimatstadt Kassel auf Lehramt Deutsch und Sozialkunde für die gymnasiale Oberstufe studiert. Nach seiner Zeit bei der Eisenbahnreklame war er acht Jahre als Fraktionsgeschäftsführer der SPD Kassel tätig. „Braunianer“, so bezeichnen sich die Beschäftigten bei B. Braun gern selbst, ist er seit rund vier Jahren. Und ja: Eine Familie hat er auch, seine Kinder sind 12 und 21 Jahre alt.

Volker Wartmann ■

Arbeit, Freizeit, Unfall

Im Homeoffice gestürzt, weil man dem Postmann öffnen wollte – ist das ein Arbeitsunfall? Kommt unter anderem darauf an, was der Bote geliefert hat. *Bernd Kupilas* hat einige aufschlussreiche, aktuellere Fälle aus dem Unfallversicherungsrecht protokolliert, die jüngst auf einer Tagung der IGBCE diskutiert wurden.

Wenn der Postmann zweimal klingelt

Es klingelt. Andy ist im Homeoffice, das ist vertraglich mit dem Arbeitgeber auch so geregelt. Er will öffnen, geht die Treppe von seinem Arbeitsplatz im ersten Stock hinunter und stürzt dabei schwer. In diesem erdachten Lehrfall gibt es drei Möglichkeiten: Der Bote lieferte eine Privatsendung mit Schuhen von einem Onlinehändler; der Bote lieferte Druckerpatronen für den dienstlichen Drucker im Homeoffice, die von der Chefin bestellt worden waren. Oder: Der Bote lieferte beides. ①

Lehrfall

nach Spellbrink, in *Mediziner Sachverständiger* 2018, Seiten 164 bis 170

Für juristische Laien scheint folgende Antwort naheliegend: Schuhe – kein Arbeitsunfall. Druckerpatronen – Arbeitsunfall. Beides – hm, eher Arbeitsunfall. Aber: Es gibt einen Fallstrick. Die entscheidende Frage lautet nicht: Was wurde geliefert? Sie lautet: Was war die Absicht des Unfallopfers? Erwartete Andy schon ungeduldig die Schuhe für seinen Privatgebrauch und hastete deshalb überstürzt die Treppe hinunter? Dann wäre es kein Arbeitsunfall. Oder erwartete Andy die Druckerpatronen der Chefin, die er auch dringend brauchte? Dann wäre es einer. Oder erwartete er beides? In letzterem Fall, betont Peter Voigt, Justiziar der IGBCE in Hannover, „kommt es darauf an, aus welcher Motivation Andy vorrangig handelte“. Weil er sich so auf seine neuen Schuhe freute, die er am Nachmittag direkt nach Feierabend ausprobieren wollte? Oder weil er dringend die Druckerpatronen erwartete?

②

Bundessozialgericht

Urteil vom 26.9.2024,
B 2 U 15/22 R

Objektivierte Handlungstendenz

Juristinnen und Juristen gehen solche Fälle systematisch an. Sie fragen: Was wollte der oder die Verunglückte eigentlich? Diente die Handlung den Interessen des Unternehmens? Oder diente es pri-

vaten Interessen? Was also, etwas formal-juristischer ausgedrückt, war die Handlungstendenz? Zugleich ist es wichtig, diese Frage aus objektiver Sicht zu beantworten. Man tritt einen Schritt zurück und begibt sich in die Rolle eines Beobachters von außen, man objektiviert den Fall.

Es reicht also nicht aus, wenn jemand sagt, er wollte etwas für die Arbeit tun; es muss auch durch sein Verhalten oder die Situation erkennbar sein – die Druckerpatronen also tatsächlich bestellt und die Lieferung an diesem Tag erwartbar sein. Fachleute sprechen von der objektivierten Handlungstendenz.

Wenn der Heizkessel explodiert

Im Jahr 2024 beschäftigte ein dramatischer Fall die Gerichte. Ein Beschäftigter wollte im Homeoffice gerade seine Arbeit aufnehmen, als er merkte: Da stimmt etwas mit der Heizung nicht, in der Wohnung ist es viel zu kalt. Er schaute im Keller nach, drehte am Temperaturregler. Da kam es zu einer Verpuffung im Heizkessel, eine Klappe flog dem Beschäftigten um die Ohren, er erlitt schwere Augenverletzungen. Das Bundessozialgericht urteilte: Das war ein Arbeitsunfall. Der Betroffene hat im Sinne des Unternehmens gehandelt. ② Ohne Heizung wäre der Arbeitsplatz nicht nutzbar gewesen. Dass er dabei auch einen privaten Anlass hatte, schließlich ging es um sein privates Haus, ist unerheblich.

Aus dem Bett ins Homeoffice

Wenn ich aus dem Bett zum Homeoffice gehe und dabei stürze – ist das ein Arbeitsunfall? Ja, sagte das Bundessozialgericht im Jahr 2021. In dem Fall

brach sich der Kläger einen Wirbel. ③ Wenn der Betroffene unmittelbar zum Arbeitsplatz geht – ohne Umweg zur Kaffeemaschine –, dann ist es ein Arbeitsunfall, weil dieser Gang ein Betriebsweg ist. Die Betonung in diesem Fall liegt auf: ohne Umweg über die Kaffeemaschine. Dieser Fall lehrt: Auch im Homeoffice gibt es Betriebswege. Den klassischen Wegeunfall gibt es aber nicht.

Knie kaputt beim Betriebsfußball

Ein Großunternehmen mit 11.000 Beschäftigten organisierte ein Betriebsfest. Im Rahmen des Festes gab es auch ein Fußballturnier von Betriebsmannschaften. Der Kläger verdrehte sich beim Spiel das Knie und wollte, dass dieser Vorfall als Arbeitsunfall anerkannt wurde. Er argumentierte: Der Pokal sei vom Unternehmen gesponsert, das Turnier im Intranet beworben worden. Die Veranstaltung habe auch Werbewirkung nach außen gehabt, weil die Presse berichtete. Das alles überzeugte das Bundessozialgericht jedoch nicht. Es urteilte: Mögliche Werbewirkung schön und gut, aber für den Kläger stand das Privatvergnügen am Fußball als Motiv im Vordergrund – kein Arbeitsunfall! ④

Die kollabierte Bankkauffrau

Wenn man sich beinahe zu Tode ärgert über den Chef – ist das dann ein Arbeitsunfall? Um diese Frage ging es in dem Fall einer Bankkauffrau aus dem Jahr 2019. Am Kassenschalter war ein Fehlbetrag entstanden, der Filialleiter wollte dies der Zentrale melden. Eine Kollegin mischte sich ein, sie nahm ihren betroffenen Kollegen in Schutz, bei dem der Fehlbetrag entstanden war. Die Bankkauffrau ärgerte sich dermaßen über ihren Chef, dass sie einen Herzstillstand erlitt. Ein Notarzt reanimierte sie erfolgreich. Das Landessozialgericht urteilte: Nein, das ist kein Arbeitsunfall, denn es fehle das, was einen Unfall ausmache: ein von außen auf den Körper einwirkendes Ereignis. ⑤ Ob sich jemand am Arbeitsplatz aufrege, sei Frage des persönlichen Temperaments, und Ärgernisse am Arbeitsplatz seien alltäglich. Das Bundessozialgericht als nächsthöhere Instanz sah das jedoch

anders: Auch alltägliche Ärgernisse können ein Ereignis von außen sein. Der Fall wurde an das Landessozialgericht zurückverwiesen. ⑥

Warum ist das wichtig?

Arbeitsunfall oder nicht, warum ist das wichtig? „Weil es einen Unterschied macht“, sagt Sozialrichterin Christine Osterland, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Bundessozialgericht. Je nachdem, ob es sich um einen Arbeits- oder einen Freizeitunfall handelt, erhalten Versicherte unterschiedliche Leistungen – und generell sind die Leistungen der Berufsgenossenschaft nach einem Arbeitsunfall besser als die Leistungen der Krankenkasse. Das gilt für die Heilbehandlung. Das gilt aber auch für eine eventuelle Verletztenrente, die steuerfrei ausbezahlt wird. Es geht also möglicherweise um viel Geld.

Was geht das Betriebsräte an?

Sie sind oft genug erster Ansprechpartner für Verunglückte und werden um Rat gebeten oder dienen als Zeugen. Deshalb ist es hilfreich, wenn sie sich wenigstens in Grundzügen im Unfallversicherungsrecht auskennen. Betriebsräte, sagt IGBCE-Justiziar Peter Voigt, sollten nach einem Unfall beruhigend auf verunfallte Kolleginnen und Kollegen einwirken. Ihr Rat sollte sein: Erst mal zu sich kommen – bevor man etwas Falsches sagt, wodurch den Betroffenen am Ende viel Geld durch die Lappen geht.

Die in diesem Text dargestellten Fälle basieren auf einem Vortrag, der bei der Rechtspolitischen Tagung der IGBCE im September in Hannover gehalten wurde. Dort referierten Carsten Karmanski, Richter am Bundessozialgericht, und Christine Osterland, Richterin am Sozialgericht und wissenschaftliche Mitarbeiterin am Bundessozialgericht, über das Unfallversicherungsrecht. Die Rechtspolitische Tagung der IGBCE hat sich binnen weniger Jahre zu einer beliebten und geschätzten Veranstaltung auch für Betriebsrätinnen und Betriebsräte entwickelt.

③
Bundessozialgericht
Urteil vom 8.12.2021,
B 2 U 4/21 R

④
Bundessozialgericht
Urteil vom 26.9.2024,
B 2 U 14/22 R

⑤
Sozialgesetzbuch VII
In Paragraph 8, Absatz 1 heißt es: „Unfälle sind zeitlich begrenzte, von außen auf den Körper einwirkende Ereignisse, die zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führen.“

⑥
Bundessozialgericht
Urteil vom 6.5.2021,
B 2 U 15/19 R

Ausgezeichnete Inklusion

Großer Jubel bei der Konzernschwerbehindertenvertretung von Linde in Pullach: Beim Betriebsrätetag Anfang November ist das Gremium für seine Bewerbung um den Deutschen Betriebsrätepreis mit dem Sonderpreis Inklusion ausgezeichnet worden. Die Konzern-SBV hatte sich mit einem Projekt beworben, das jungen Menschen mit Behinderungen bessere Chancen auf einen Ausbildungsplatz verschafft. Dazu hatte die SBV Kontakt mit zwei Inklusionsschulen aufgenommen und dort das Unternehmen und mögliche Tätigkeitsfelder vorgestellt. Ziel war es, jungen Schülerinnen und Schülern mit Handicaps zunächst über ein Praktikum in den Bereichen IT, Logistik oder Verwaltung einen Einblick in die Arbeitswelt beim Industriegasehersteller Linde zu vermitteln und ihnen so die Tür zu einem Ausbildungsplatz zu öffnen. Mit doppeltem Erfolg: Das Projekt wurde

nicht nur beim diesjährigen Betriebsrätepreis geehrt, sondern wurde nach guter Resonanz in den ersten beiden Jahren auch 2025 fortgeführt.

Auch 2026 wird der begehrte Deutsche Betriebsrätepreis wieder in mehreren Kategorien vergeben, dann im Rahmen des Betriebsräteforums #BR26 am 16. und 17. September in Berlin. Mehr Infos gibt es unter: **br26.berlin**. Bewerbungen dafür sind bereits jetzt – bis zum 30. April 2026 – möglich. Mit ihren Projekten aus den Jahren 2024 bis 2026 können sich Betriebsräte, auch Gesamt-, Konzern- und Europäische Betriebsräte sowie Jugend- und Auszubildenden- und Schwerbehindertenvertretungen um die Oscars der Mitbestimmung bewerben.

Mehr Infos zur Bewerbung findet ihr auch über diesen QR-Code:



Digitaler Wahlhelfer

Der Countdown für die Betriebsratswahlen im Frühjahr 2026 läuft. Über das Kampagnenportal unterstützt die IGBCE ihre Mitglieder in allen Phasen der Wahl mit Materialien und Ideen von der Kandidierendensuche über den Wahlkampf bis zur Durchführung der Wahl. Auf **betriebsratswahl.igbce.de** findet ihr neben dem Link zum Kampagnenportal auch Bildungsangebote rund um die Betriebsratswahl sowie den Link zum digitalen Wahlhelfer. Das Tool ist speziell auf die Bedürfnisse von Wahlvorständen zugeschnitten und hilft ihnen bei der Vorbereitung und Durchführung

der Betriebsratswahlen. Zum Baukasten gehören zum Beispiel Werkzeuge zur individuellen Fristenberechnung, für automatische Übertragungen in notwendige Formulare sowie Druckfunktionen für Briefe und Serienbriefe. Eine Einführung in das Programm sowie Erläuterungen und Tipps zur Anwendung des digitalen Wahlhelfers gibt das Handbuch, das ihr ebenfalls auf der IGBCE-Website findet. **Über diesen QR-Code gelangt ihr zu allen Materialien und Tools, die euch die IGBCE zur BR-Wahl zur Verfügung stellt:**



2026 – Termine

3./4. Februar

1. Runde Bundestarifverhandlungen Chemie

23./24. Februar

2. Runde Bundestarifverhandlungen Chemie

1. März bis 31. Mai

Betriebsratswahlen

19. bis 22. April

Tagung Künstliche Intelligenz und Digitalisierung

15. bis 17. Juni

SBV-Jahrestagung

9. und 10. September

BR-Jahrestagung

1. Oktober bis 30. November

JAV-Wahlen und SBV-Wahlen

Profil Bildung
Die Bildungs-offensive
Mehr Seminare, einfacher Zugang zur IGBCE, intensiver in Bildung an der Spitze des Landes

Beilage

Profil Bildung

Der Profil +plus liegt diesmal wieder das Magazin des Kombi bei. Schaut doch mal rein!