

Februar | März 2026

+plus
Das Extra für Aktive

Ausgezeichnete Projekte

So wird Inklusion im Betrieb
für alle zum Gewinn

Neutralitätspflicht?

Wie viel Meinung zu Politik und Parteien
im Betrieb erlaubt ist

Betriebsratswahlen 2026

Mit Rat zur Tat



Die Widerstände, die Karl-Heinz Sonnet aus dem Weg räumen musste, um den beiden Kollegen am Lkw-Verladeplatz ein sicheres Arbeiten zu ermöglichen waren anfangs enorm. Nicht nur die Geschäftsführung der Quarzwerke in Frechen musste von der Notwendigkeit eines Umbaus überzeugt werden, auch die beiden Kollegen mit Handicaps selbst waren zunächst eher skeptisch. „Sie hatten sich mit ihrem Arbeitsplatz arrangiert und hatten wohl Angst, dass sie ihre eingespielten Routinen aufgeben müssen“, erzählt Betriebsratsvorsitzender Karl-Heinz Sonnet, seit 2014 auch Schwerbehindertenvertreter (SBV). Die enge Wendeltreppe, die die Beschäftigten erklimmen mussten, um zu ihrem Arbeitsplatz zu gelangen, war „ein Unding“, erzählt Sonnet, „das geht so nicht weiter“. Denn die Kollegen, die dort die Verladung von täglich mehreren Tausend Tonnen Sand und Quarzmehl steuern und überwachen, sind gehandicapt. Das Treppensteigen fällt ihnen schwer. Dazu heizte sich der Arbeitsplatz im Sommer bei hohen Temperaturen enorm auf und erschwerte das Arbeiten zusätzlich.

Das alles hat sich inzwischen grundlegend geändert. Mit viel Beharrlichkeit und einem ausgeklügelten Plan hat Karl-Heinz Sonnet sein Projekt durchgezogen. Er holte den Integrationsfachdienst mit ins Boot, stellte Anträge für Fördergelder, die bewilligt wurden, und begeisterte so schließlich auch die Geschäftsführung von seinen Plänen. In zwei Phasen wurde der Umbau durchgeführt – und zwar so, dass „der normale Betrieb parallel weiterlaufen konnte“, berichtet Sonnet.

Die Begeisterung war nach Abschluss der Bauarbeiten groß: Wo früher eine steile Wendeltreppe hinderte, erfolgt der Aufstieg zum Arbeitsplatz nun über eine breite Treppe mit Handlauf auf beiden Seiten und Zwischenpodest. Zudem gibt es eine Möglichkeit, noch einen Treppenlift zu installieren, sollte der Gesundheitszustand der beiden Kollegen dies irgendwann erfordern. Außer-

Ausgezeichnete Inklusion

Sie sorgen dafür, dass Inklusion mehr ist als ein Wort oder ein frommer Wunsch. Schwerbehindertenvertretungen setzen sich für echte Teilhabe ihrer Kolleginnen und Kollegen mit Handicaps ein – und machen die Arbeitswelt so für alle Beschäftigten besser und vielfältiger. Wie, das haben drei Schwerbehindertenvertreter, die für ihre Projekte ausgezeichnet wurden, *Kathryn Kortmann* erzählt.



Foto: Nicole Strasser

Aktiv für Barrierefreiheit – digital und analog: Klaus Hummel (BASF, links) und Karl-Heinz Sonnet (Quarzwerke) wurden für ihre SBV-Projekte mit dem Inklusionspreis der IGBCE geehrt.

dem sorgt eine Klimaanlage jetzt auch im Sommer für erträgliche Temperaturen. Die Arbeitsplätze im Fensterbereich sind mit ergonomisch und speziell angepassten Bürostühlen und Tischen ausgestattet, und zusätzliche Kameras sorgen für eine gute Überwachung der Ladevorgänge per Bildschirm.

Schönster Lohn für seine Bemühungen ist für Karl-Heinz Sonnet, dass sich seine Hartnäckigkeit ausgezahlt und zu besseren Arbeitsbedingungen geführt hat. Aber auch der Inklusionspreis der IGBCE, den er im Dezember in Hannover in der Kategorie für Betriebe unter 500 Beschäftigten in Empfang genommen hat, war für ihn eine „große Ehre“ und das Tüpfelchen auf dem i am Ende eines lan-

gen Einsatzes als Betriebsrat und SBV. Eigentlich wäre der 66-Jährige bei der Preisverleihung längst in Rente gewesen, aber um einen reibungslosen Übergang zu gewährleisten, hat Sonnet den Eintritt in seinen Ruhestand um fast zehn Monate verschoben. Nach den vorgezogenen SBV-Wahlen im März ist dann aber endgültig Schluss – dann hoffentlich mit dem guten Gefühl, „dass die SBV-Arbeit und Barrierefreiheit in Frechen weiterhin hohen Stellenwert haben“.

Digitalen Fallstricken auf der Spur

Barrierefreiheit spielt auch beim Sieger des IGBCE-Inklusionspreises für Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten, dem Chemiegiganten BASF, eine große



Gewinn auf allen Ebenen: Vom SBV-Projekt, das Liridon Haziraj bei Linde initiiert hat, profitieren junge Menschen mit Handicap, und die Kolleginnen und Kollegen in den Abteilungen machen ebenfalls wertvolle Erfahrungen. Dazu gab es für Haziraj den Sonderpreis Inklusion beim Deutschen Betriebsrätetag.

Rolle. Nicht nur analog, auch in der digitalen Welt lauern Fallstricke, die vielen Kolleginnen und Kollegen mit körperlichen oder kognitiven Einschränkungen – und ohne – die Arbeit erschweren. Zum Beispiel, wenn wenig kontrastreiche Schriften und Hintergründe in Präsentationen verwendet, Videos für Sehbehinderte nicht transkribiert und für Hörbehinderte nicht Untertitelt werden, keine Sprachsteuerung der Programme möglich ist, Texte nur in Englisch daher kommen oder kein Umschalten auf einfache Sprache möglich ist. Interviews mit SBVen, Führungskräften, Kolleginnen und Kollegen aus der Personalabteilung und dem werksärztlichen Dienst haben 2019 eine ganze Reihe von Potenzialen identifiziert. „Für wirkliche digitale Barrierefreiheit gab es noch reichlich Luft nach oben“, sagt Klaus Hummel (59), Konzern- und Schwerbehindertenvertreter sowie Betriebsrat bei BASF Digital Solutions.

Für die Konzern-SBV Grund genug, die digitale Welt noch genauer auf den Prüfstand zu stellen und gemeinsam mit der früheren BASF Business Services (heute BASF Digital Solutions) die unternehmensweite Arbeitsgruppe *Practice Group for Inclusion* ins Leben zu rufen. Herausgekommen ist dabei 2021 eine Handlungsempfehlung, das sogenannte *Book of Inclusion*, das seither schrittweise umgesetzt wird. Darin hat die Arbeitsgruppe neben schnell und mit wenig Aufwand und Geld zu realisierenden

Verbesserungen auch langfristige Projekte benannt sowie eine Road Map für deren Umsetzung entwickelt. Etliche der Aufgaben sind inzwischen umgesetzt.

Auf einer eigenen Website der BASF Digital Solutions aktualisiert die Webredaktion regelmäßig, wo es digitale Barrierefreiheit bei der BASF gibt. Ein Social-Media-Kanal bietet Betroffenen im Konzern die Möglichkeit zum Austausch, Präsentationen werden inzwischen in verschiedenen Sprachen Untertitelt. Andere Projekte wie die Steuerung des Computers per Augen oder der Einsatz von Knochenschallkopfhörern sind per Test bewertet worden und mittlerweile Bestandteil des IT-Katalogs. „Es gibt nur positive Rückmeldungen“, sagt Klaus Hummel. „Dass Inklusion heute für unsere digitalen Arbeitsprozesse selbstverständlich ist, hat zu einem Kulturwandel hin zu mehr Offenheit geführt.“

Win-win für alle

Geöffnet hat sich – nicht nur im übertragenen Sinn – auch die Tür beim Industriegasehersteller Linde für Praktikantinnen und Praktikanten aus zwei Münchner Inklusionsschulen. Initiator dieses Projekts, das beim Deutschen Betriebsrätetag im November mit dem Sonderpreis Inklusion ausgezeichnet wurde, war Liridon Haziraj. Er ist seit 2022 Vorsitzender der Konzern-SBV und hat selbst eine Inklusionsschule besucht – und sich schwergetan, den Einstieg in die Arbeitswelt zu schaffen. „Ein Prakti-

kum hätte mir damals gutgetan“, sagt der 40-Jährige, „und geholfen, bei möglichen Arbeitgebern Vorbehalte gegen Beschäftigte mit Handicap abzubauen.“

Was ihm damals verwehrt blieb, ist nun jungen Menschen möglich, weil Haziraj die Schulleitungen und die Linde-Geschäftsführung von der Kooperation überzeugt hat. Ob in der IT-Abteilung, in der Logistik oder im Büromanagement – in nahezu allen Bereichen können die Schülerinnen und Schüler seit 2023 schnuppern. Zehn junge Menschen im Alter zwischen 15 und 23 Jahren mit unterschiedlichsten Einschränkungen haben seither von der Möglichkeit Gebrauch gemacht. Ein ehemaliger Praktikant hat inzwischen sogar seine Ausbildung bei Linde begonnen.

Das Projekt ist ein großer Erfolg, sagt Liridon Haziraj. „Die Kolleginnen und Kollegen freuen sich, den jungen Menschen ihren Arbeitsalltag nahezubringen und sie darin zu integrieren.“ Das Projekt nimmt den Beschäftigten Berührungängste, und die Schülerinnen und Schüler profitieren enorm. „Ein Praktikum in einem großen Unternehmen macht sich gut in ihrem Lebenslauf“, sagt Haziraj, „und sie sehen, wie sie in der freien Welt wahrgenommen werden. Das stärkt das Selbstbewusstsein.“ Das Projekt soll auch an anderen Linde-Standorten Schule machen. In Leuna gibt es bereits ein ähnliches Projekt und in Dresden soll eine Kooperation mit der Universität entstehen. ■

„Die Reihen sind geschlossen“

Die Betriebsräte Artur Oblong und Sven Vollrath sind Mitglieder der Verhandlungskommission für die laufende Tarifrunde in der Chemie- und Pharmaindustrie. Im Interview mit Andreas Schulte sprechen sie über ihre Erwartungen, über Arbeitgeber, die sich schwache Betriebe ausgucken, und über die Streikbereitschaft.

Die erste Verhandlungsrunde habt ihr auf regionaler Ebene bereits hinter euch. Wie habt ihr die Atmosphäre erlebt?

Artur: Durchaus positiv. In der ersten Runde stellen Arbeitnehmer und Arbeitgeber meist nur die wirtschaftliche Situation aus ihrer Sicht dar. Die eigentlichen Verhandlungen kommen in den späteren Runden. Dennoch merkt man den Kollegen bereits an, dass sie untereinander sehr solidarisch sind.

Freut man sich als Betriebsratsmitglied auf Tarifverhandlungen als einen Höhepunkt der Arbeit oder überwiegt der Respekt vor der großen Verantwortung?

Sven: Ich bin das erste Mal dabei und bin zumindest sehr gespannt. Fest steht, dass die wirtschaftliche Situation schonmal entspannter war, was unsere Aufgabe nicht leichter macht.

Artur: Für mich ist es schon die fünfte Runde. Letztlich überwiegt auch diesmal die Freude. Wir machen unsere Arbeit freiwillig. Es ist unsere innere Motivation, Verantwortung zu übernehmen. Bei der Betriebsratsarbeit machen wir das im Betrieb auch. Bei Tarifverhandlungen ist der Rahmen noch einmal größer, was eine zusätzliche Herausforderung darstellt.

Wie nehmt ihr die Stimmung in euren Betrieben und in der Branche wahr?

Artur: In der Branche sehr unterschiedlich. Die Grundstoffchemie steht sehr unter Druck, der Pharmaindustrie – wie Merck – geht es gut. Bei uns im Unternehmen ist es ähnlich divers. Bei Tec-

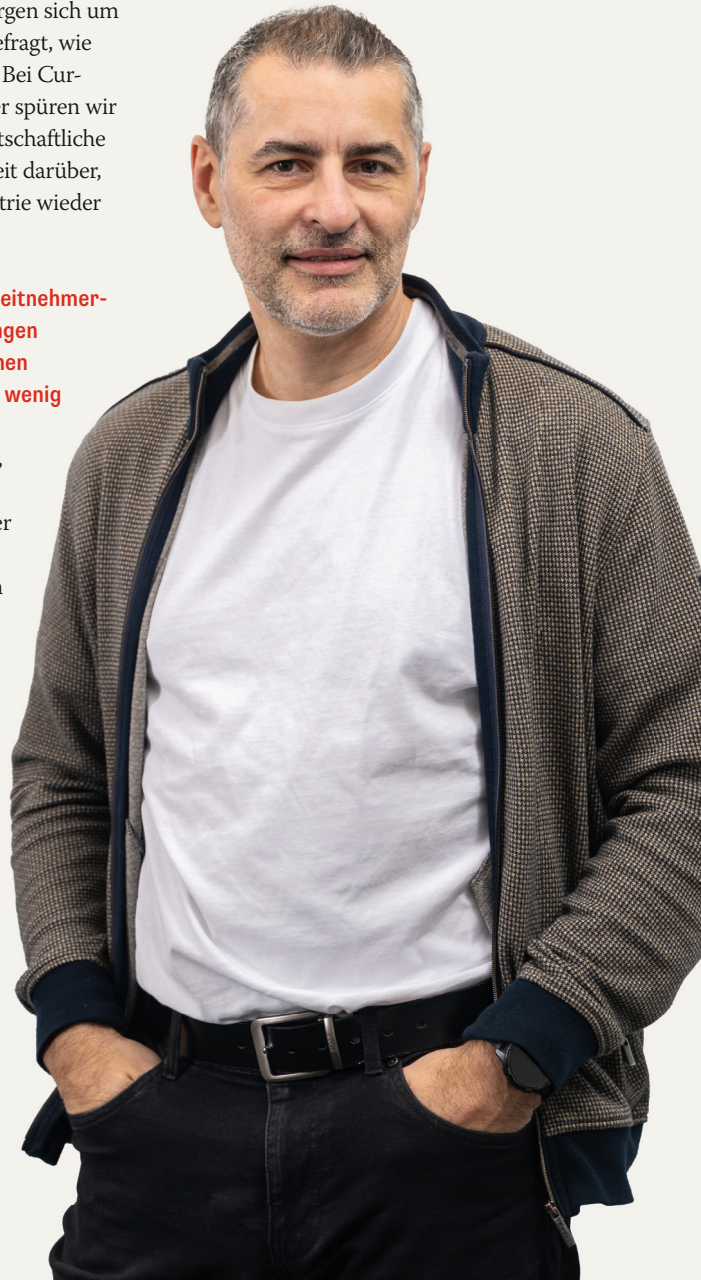
trion haben wir seit anderthalb Jahren mit Herausforderungen zu kämpfen. Viele Kollegen und Kolleginnen sorgen sich um ihren Arbeitsplatz. Es wird gefragt, wie sicher die Arbeitsplätze sind. Bei Currenta läuft es besser. Aber hier spüren wir die geopolitische und die wirtschaftliche Krise. Es herrscht Unsicherheit darüber, wann sich die Lage der Industrie wieder positiv entwickeln wird.

Besteht die Gefahr, dass Arbeitnehmervertreter bei den Verhandlungen aufgrund der unterschiedlichen wirtschaftlichen Situationen wenig geeint auftreten könnten?

Sven: Nein, alle kriegen mit, was in der Branche los ist. Und allen ist klar, dass es hier Berge und Täler gibt. Die Solidarität ist da. Die Reihen sind geschlossen.

Arbeitgeber könnten sich die Situation der Schwächsten für ihre Argumentation rauspicken und sagen, hier seien keine Lohn erhöhungen möglich?

Artur: Das haben sie schon immer gemacht, die unterste Messlatte genommen. Im Vorfeld von Tarifverhandlungen hieß es oft, Lohn erhöhungen wären nur möglich, wenn an anderer Stelle rationalisiert würde. Dabei haben die Arbeitgeber schon rationali-



Zur Person:

Artur Oblong (45/links) ist Betriebsratsvorsitzender beim Chemieparkbetreiber Currenta in Leverkusen und bei Tectrion. **Sven Vollrath** (47) ist stellvertretender Vorsitzender des Gemeinschaftsbetriebsrats bei Merck in Darmstadt.

Fotos: Matthias Jung (l.), Sven Ehlers (r.)



siert, was zu rationalisieren war. Aber: In den Verhandlungen und in persönlichen Gesprächen mit dem Arbeitgeber wird vernünftiger argumentiert als mit dem Lautsprecher im Vorfeld.

Die gewerkschaftliche Forderung für die Tarifrunde nennt keine Zahl, aber stattdessen das Motto "Jeder Job zählt, jeder Euro zählt". Ist das womöglich zu vage formuliert?

Artur: Nein, Beschäftigungssicherung und Lohnerhöhungen sind genau der Fokus, den wir setzen müssen. Außerdem könnte es ein Nachteil sein, eine Zahl festgelegt zu haben, die vielleicht drei Monate später am Ende der Verhandlungen überholt sein könnte. Wir hoffen zurecht auf ein Anziehen der Konjunktur. Da kann eine möglicherweise zu niedrige Festlegung auch ein Risiko sein.

Sven: Ohne Prozente ins Rennen zu gehen, ist diesmal die richtige Taktik. Eine Zahl manifestiert sich ohnehin in den Köpfen der Beschäftigten. Alle wissen: Wir haben weiterhin eine Inflation, und dazu muss eben noch etwas draufgelegt werden. Einen Reallohnverlust darf es nicht geben. Die Branche muss für Fachkräfte attraktiv bleiben. Daran sind auch die Arbeitgeber interessiert. Sie wissen, dass entsprechende Löhne dazugehören.

Wie federt ihr überzogene Forderungen aus der Belegschaft ab?

Sven: Davon gab es zuletzt mehr als dieses Mal. Aber klar, einige kritische Stimmen gibt es immer und auch den einen oder anderen, der zum Beispiel einen zweiten freien Tag als Mitgliederbonus fordert. Aber dies sind Ausnahmen. 90 Prozent der Interessierten wissen unsere Forderungen gut einzuschätzen

und wirken mäßigend auf die Ausreißer ein.

Sind eure Belegschaften streikbereit?

Sven: Ja, wir sind streikfähig, aber wir legen es nicht darauf an. Von einem Streik hätte keine der beiden Seiten etwas. Als letzte Option muss das aber möglich sein. Doch traditionell einigen wir uns in der Chemie eher ohne Streiks. In anderen Branchen hat man das Gefühl, dass sie mit Warnstreiks noch vor der ersten Runde starten. Bei Merck wurde zuletzt 1971 gestreikt – und das war ein wilder Streik.

Artur: Die Tarifverhandlungen, an denen ich beteiligt war, waren immer von gegenseitigem Verständnis geprägt. Unsere guten Verhandlungsergebnisse geben uns doch recht. Wir werden nicht übers Ohr gehauen. Jede Seite macht Kompromisse.

Rechnet ihr mit langen Verhandlungen?

Artur: Schwer zu sagen. Die Verhandlungen sind erst einmal für drei Runden terminiert.

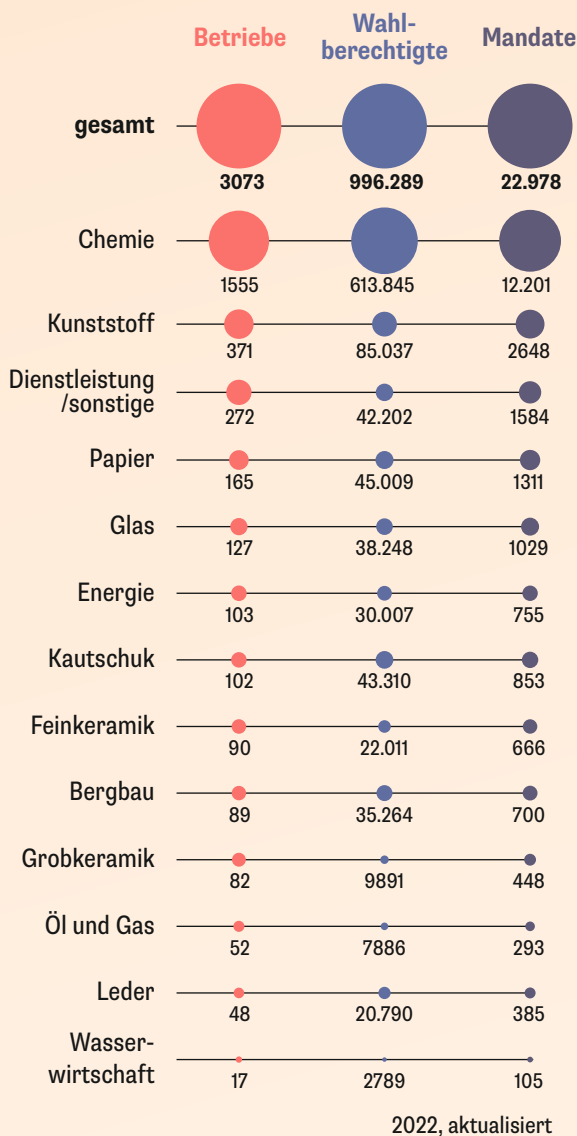
Neben erfolgreichen Verhandlungen ist es oft herausfordernd, das Ergebnis der Tarifverhandlungen in die Belegschaft zu kommunizieren. Wie geht ihr vor?

Artur: Das ist in der Tat schwierig. Denn in der Regel sind negative Reaktionen aus der Belegschaft lauter als positive. Das gilt vor allem auf Social Media. Vertrauensleute sind in dieser Phase wichtig. Sie verstehen das Zustandekommen eines Ergebnisses. Gemeinsam mit ihnen können wir die Taktik der Verhandlungen erklären und die Hintergründe dazu. Dann geht das.

Sven: Beim vergangenen Abschluss war die Kommunikation leicht, weil das Ergebnis mit 6,85 Prozent und dem Mitgliederbonus gut war. Aber unabhängig davon: Ein Tarifergebnis müssen wir auf vielen Runden durch den Betrieb und auch bei Betriebsversammlungen erläutern, damit es mit Verständnis aufgenommen wird. ■

Mobilisierung

Jetzt beginnt der Endsprint des Wahlkampfs. Nutzt jede auch nur denkbare Möglichkeit zum (persönlichen) Kontakt mit der Belegschaft. Zeigt Präsenz im Betrieb, in der Abteilung, auf der Schicht, vor der Kantine, in den Pausenräumen. Startet Wahlaufrufe über alle Kanäle, E-Mail, WhatsApp, Flyer ... Weist noch einmal auf den Wahltag hin - auf den Wahlort und auf die Möglichkeit der Briefwahl. Ihr wollt und braucht eine hohe Wahlbeteiligung. Kämpft für sie!



Fast eine Million Wahlberechtigte, mehr als 3000 Betriebe und rund 23.000 Mandate - unser Organisationsbereich umfasst einige der zentralen Branchen der deutschen Industrie. Jeder Betrieb ist uns wichtig. Wir wollen so viele Mandate gewinnen, wie nur irgend möglich.

Betriebsratswahl 2026

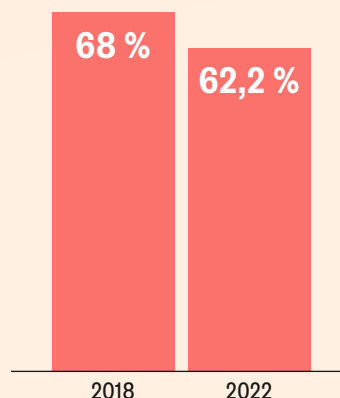
Fünf Schritte zum Erfolg

Alle vier Jahre finden sie statt: Betriebsratswahlen sind unser Hochamt der betrieblichen Demokratie. Zwischen dem 1. März und dem 31. Mai wird in Deutschlands Betrieben gewählt, auch in unserem Bereich. Es geht um viel. Um Mandate, um Mitsprache, um Rückhalt und unseren Platz am Tisch. So werden die Wahlen zum Erfolg.

Der Tag

Der Wahltag (oder Wahlzeitraum) sollte in eurem Betrieb ein besonderer Tag sein. Empfängt die Kolleginnen und Kollegen schon am Werkstor mit einem besonderen Plakat („Heute wählen!“). Habt ihr einen Anreiz gesetzt, um ins Wahllokal zu gehen? Wie wäre es mit Schokolade oder einem anderen kleinen Wahl-Dankeschön?

Wahlbeteiligung im Orgabereich



Die Wahlbeteiligung ist zuletzt gesunken. Das ist aber kein Naturgesetz. Im Jahr 2022 fanden die Betriebsratswahlen unter erschwerten Bedingungen einer Pandemie statt - mit Abstandsregelungen, Homeoffice, Briefwahl. Dieses Jahr ist noch Luft nach oben.

Der Tag danach

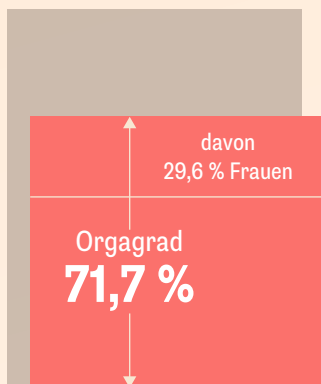
Denkt bereits vor der Wahl an den Tag danach. Kommuniziert die Ergebnisse breit. Bedankt euch bei den Wählerinnen und Wählern. Und vergesst nicht: Einige verdiente Betriebsratsmitglieder sind aus dem Gremium ausgeschieden, oft nach jahrelangem Engagement. Auch ihnen gehört euer Dank.



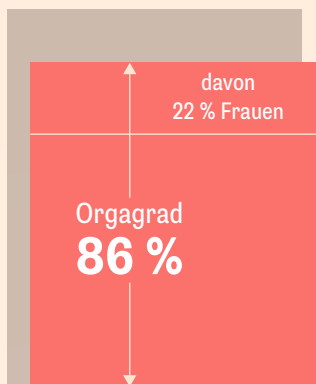
Die Gewählten

Erfahrungsgemäß sind am Anfang einer Legislaturperiode unter den Gewählten noch eine ganze Reihe, die (noch) nicht Mitglied der IGBCE sind. Das ändert sich aber recht schnell, weil ihr sie schon frühzeitig (nämlich bereits vor der Wahl) angesprochen habt. Werbt für euer Selbstverständnis, und das lautet: Wer Betriebsrat ist, ist auch in der Gewerkschaft. Wäre ja noch schöner, wenn es anders wäre. Lasst nicht locker.

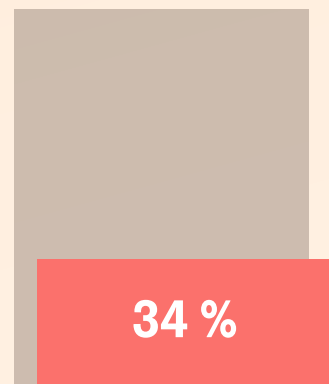
Betriebsratsmitglieder
(Stand heute)



Betriebsratsvorsitzende
(Stand heute)



erstmalig gewählt
(2022)



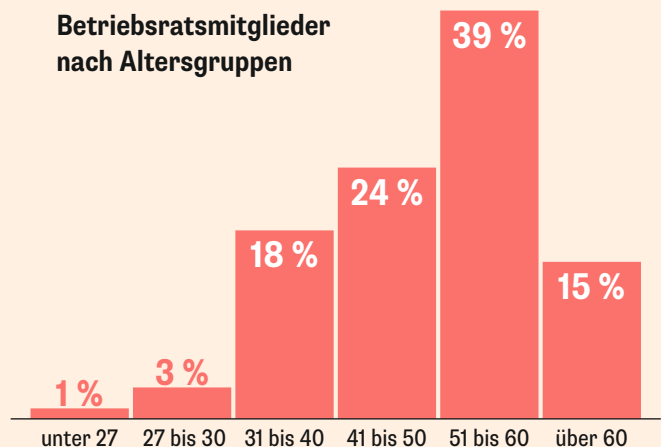
Wir sind stark, aber wir wollen noch stärker werden. Rund drei von vier Betriebsratsmitgliedern und fast vier von fünf Vorsitzenden sind Mitglied der IGBCE. Unser Organisationsgrad ist gut, aber auch hier gilt: Es geht noch besser. Auch nach dieser Wahl werden rund ein Drittel der Mandate mit Neulingen besetzt sein. Sie an Bord zu nehmen, ist eine große Aufgabe.

Die Perspektive

Plant schon vor der Wahl die ersten Schritte nach der Wahl. Sobald das Gremium sich konstituiert hat, braucht ihr eine Strategie. Legt diese in einer Strategieklausur fest. Welche Ziele wollt ihr erreichen? Wie wollt ihr die Belegschaft beteiligen und informieren? Welche Ausschüsse braucht ihr? Wie sieht eure Arbeitsteilung aus? Wie gestaltet ihr das Onboarding der Neulinge? Und denkt daran: Alle Mitglieder, neue wie alte, brauchen Qualifizierung.

Ein Blick auf die Altersstruktur zeigt: Die Demografie stellt auch uns vor Aufgaben. Mit der Wahl und auch in den Jahren der Legislaturperiode werden sich viele Aktive aus der Boomer-Generation in Richtung Ruhestand verabschieden. Wir müssen uns weiter um Nachwuchs bemühen.

Betriebsratsmitglieder nach Altersgruppen



„Demokratie hat ihren Wert“

Ab März werden neue Betriebsräte gewählt. Warum diese Wahlen wichtig sind, welche Ziele sich die IGBCE gesetzt hat, warum das Onboarding der Neuen eine große Aufgabe ist und was auf die Betriebsräte von morgen zukommt, erklärt Oliver Heinrich im Interview mit *Bernd Kupilas*.



Foto: Stefan Koch

Oliver Heinrich ist Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands der IGBCE.

Oliver, kommenden Monat starten die Betriebsratswahlen. Welche Ziele hat sich die IGBCE gesetzt?

Wir haben den Anspruch, dass alle Betriebsratsmitglieder auch Mitglied der IGBCE sind oder werden. In der ablaufenden Amtszeit waren es tatsächlich nur 72 Prozent. Wir haben uns für die neue Amtszeit als Ziel 80 Prozent und bei den BR-Vorsitzenden 90 Prozent gesetzt. Wir wollen damit auch weiterhin im Vergleich der DGB-Gewerkschaften auf Platz 1 sein. Diese Stärke ist unser Pfund, wir wollen sie nicht nur erhalten, sondern ausbauen. Das kommt aber nicht von allein.

Was muss man dafür tun?

Traditionell sind unter den Neugewählten immer eine ganze Reihe, die mit uns sympathisieren, aber noch nicht Mitglied sind. Die müssen wir zu uns holen, und zwar konsequent. Das passiert möglichst schon vor der Wahl, spätestens aber danach, und üblicherweise durch Überzeugungsarbeit im Gremium. Die schlagenden Argumente dafür muss ich gar nicht groß nennen. Unsere Aktiven wissen, wie wichtig eine starke Gewerkschaft im Rücken für ihre Arbeit ist.

Wie sieht der Fahrplan bis zur Wahl aus?

Wir kämpfen in den kommenden Wochen in allen Betrieben für unsere Positionen – und für eine starke Wahlbeteiligung. Denn diese wird unseren IGBCE-Kandidatinnen und -Kandidaten Rückenwind beschern, da bin ich mir sicher.

Die Wahlbeteiligung war vor vier Jahren gesunken.

Das stimmt, wobei man berücksichtigen muss, dass die Wahlen vor vier Jahren unter Coronabedingungen stattfanden und zudem eine Grippewelle grassierte. Damals waren Briefwahlen in vielen Betrieben auch noch nicht so etabliert. Unsere Betriebsrätinnen und -räte haben dennoch einen engagierten Wahlkampf gemacht und mitten in einer Pandemie erstaunlich gut mobilisiert. Ich bin deshalb guten Mutes, dass wir die Beteiligung diesmal im Vergleich zu 2022 steigern können. Das ist umso wichtiger, weil eine starke Beteiligung gerade jetzt das richtige Signal setzt.

Was meinst du damit?

Unsere Demokratie steht unter Beschuss. Weltweit nehmen autokratische Tendenzen zu, und auch hierzulande wird der Wert der Demokratie in Frage gestellt. Gerade Betriebsratswahlen zeigen aber, worum es in einer Demokratie geht: um die Gestaltung des eigenen Lebens. Wir verbringen einen Gutteil unserer Zeit am Arbeitsplatz. Da ist es nur logisch, dass wir mitreden wollen, dass nicht über unsere Köpfe hinweg entschieden werden kann. Betriebsratswahlen sind eine sehr unmittelbare Form der Demokratie. Im größten Teil unserer Betriebe wird per Personalauswahl entschieden. Ich kenne den Kandidaten, die Kandidatin, ich kann mit ihm oder ihr reden, und ich kann mich selbst einbringen, vielleicht sogar selbst kandidieren. Die Botschaft muss sein: Unsere Demokratie ist wertvoll.

Auch und gerade die Demokratie am Arbeitsplatz.

Welche Aufgaben kommen auf die neu gewählten Betriebsratsgremien zu?

Das Thema IGBCE-Mitgliedschaft des gesamten Gremiums habe ich bereits erwähnt – als ganz zentralen gemeinsamen Punkt. Für einen guten Start ist zudem wichtig, dass die erstmals Gewählten möglichst schnell die Grundqualifizierung bei der BWS besuchen und es eine Aufgaben- und Bildungsplanung für das gesamte Gremium gibt. Viele Gremien starten übrigens mit einer Strategieklausur, um grundsätzliche Fragen ihrer Arbeit zu Beginn der neuen Amtszeit gemeinsam zu klären. Auch das kann ich nur empfehlen.

Und welche großen inhaltlichen Themen siehst du?

Das drängendste Thema ist die wirtschaftliche Lage unserer Branchen. Wir werden in den kommenden Monaten alle Kraft brauchen, um für den Erhalt von Standorten, Produktionen und Arbeitsplätzen zu kämpfen. Ich bin fest davon überzeugt: Wir können und müssen dem drohenden Kahlschlag etwas entgegensetzen. Was übrigens ein wichtiges Argument für die Wahl ist. Wir brauchen starke Betriebsräte, gerade jetzt.

Du bist optimistisch?

Ja, durch und durch. Demokratie im Betrieb ist unser Ding. Unsere Ehrenamtlichen gehen jetzt mit Volldampf in den Endspurt, und ich wünsche allen unseren Aktiven im Wahlkampf viel Erfolg. ■

„Wir wissen, was funktioniert“

Die Sicherung von Arbeitsplätzen und die Schaffung von Wettbewerbsvorteilen stehen ganz oben auf der Agenda des noch jungen SustainIndustry Lab. Das hat sich 2024 gegründet – initiiert durch die IGBCE. Dabei kann das SustainIndustry Lab auf viel betriebliche Expertise zurückgreifen. Denn das Netzwerk besteht aus engagierten Betriebsrätinnen und Betriebsräten von Chemieunternehmen aus ganz Deutschland. Gemeinsam erarbeiten sie konkrete Schritte für eine erfolgreiche Transformation der chemischen Industrie. Arndt Küpper, Betriebsratsvorsitzender von Clariant in Oberhausen, ist von Anfang an mit dabei.

Der 62-Jährige bringt jahrzehntelange Erfahrung mit, war Mitglied im Gesamtbetriebsrat von Clariant und Vorstandsvorsitzender der Betriebsräte-Arbeitsgemeinschaft Erdöl, Kohle- und Grundstoffchemie, der größten ihrer Art in Europa. Er hat gelernt, zwischen verschiedenen Interessen erfolgreich zu vermitteln. „Wir sehen die wirtschaftlichen Zwänge, unter denen die Unternehmen stehen“, sagt Küpper. „Aber wir verstehen auch die Sorgen der Beschäftigten um ihre Arbeitsplätze.“ Im SustainIndustry Lab geht es genau darum, diese Perspektiven zusammenzubringen. „Wir zeigen: Ökologie und Ökonomie sind keine Gegensätze. Nachhaltigkeit ist kein Kostenfaktor, sondern ein strategischer Erfolgsfaktor“, erklärt er.

Eine Kernforderung der Teilnehmenden des SustainIndustry Lab lautet daher: Kreislaufwirtschaft muss als strategischer Schwerpunkt in der Industriepolitik verankert werden. Denn Unternehmen, die heute in Recycling und Kreislaufwirtschaft investieren, machen sich unabhängiger

von unsicheren globalen Rohstoffketten und sichern sich Zukunftsmärkte, weil Kunden zunehmend nachhaltige Produkte verlangen. Und sie halten industrielle Wertschöpfung in Deutschland und Europa. Ganz konkret beschäftigt sich das Netzwerk zum Beispiel mit der Rückgewinnung von PU-Schäumen (PU steht für Polyurethan) aus alten Matratzen, dem Recycling von Lithium-Ionen-Batterien oder einem Innovationslabor für die Elektrochemie. Drei zukunftsweisende Projekte, die beim ersten SustainIndustry Lab 2026 auf der Tagesordnung stehen.

Auch politisch macht das Netzwerk Druck. Bei ihrem Treffen Anfang Dezember 2025 haben die Teilnehmenden „Standpunkte für nachhaltige Standorte erarbeitet – mit knallharten Forderungen an die Politik“, sagt Arndt Küpper. Zum Beispiel: Öffentliches Geld nur unter klaren Bedingungen. Wenn Unternehmen Milliarden Subventionen für die Transformation bekommen, müssen diese an Standorterhalt und Mitbestimmung gebunden sein. Ein Industriestrompreis sofort: Denn ohne bezahlbare und planbare Energiekosten gibt es keine Investitionssicherheit. Und ohne Investitionen keine Zukunft für unsere Standorte. Forderungen, die das Netzwerk Lars Klingbeil, Vizekanzler und Bundesfinanzminister, mit auf den Weg gegeben hat. Der SPD-Politiker war als Gast beim Treffen dabei und hatte so die Chance, aus erster Hand zu erfahren, was jetzt getan werden muss, um die Chemieindustrie hierzulande in die Zukunft zu führen.

„Die Beschäftigten sind als aktive Innovationstreiber der wichtigste Schlüssel zum Erfolg der Transformation“, ist Arndt Küpper überzeugt. „Wir kommen aus den Betrieben, wir kennen



Arndt Küpper ist sich sicher, dass die Transformation nur mit den Beschäftigten gelingt.

die Realität in den Anlagen, wir wissen, was funktioniert und was nicht.“ Sein gesamtes Arbeitsleben hat sich der Maschinenbaumeister als Gewerkschafter und Betriebsrat für gute Arbeit und Mitbestimmung stark gemacht. IGBCE-Mitglied ist er seit dem ersten Tag seiner Ausbildung zum Maschinenschlosser, die er 1979 am heutigen Clariant-Standort in Oberhausen bei der Ruhrchemie AG begann.

Seit 1997 ist Küpper Betriebsratsvorsitzender, zudem engagiert er sich im Gesamt- und Europabetriebsrat, im Wirtschafts- und Betriebsausschuss und im Aufsichtsrat des Spezialchemiekonzerns Clariant. Der Werkstattleiter in der Instandhaltung hat zahlreiche Veränderungen in der Chemieindustrie in den vergangenen Jahrzehnten hautnah miterlebt, den Übergang von der Ruhrchemie zu Höchst, dann zu Clariant. „Was wir jetzt erleben, ist anders“, sagt Arndt Küpper. „Es geht nicht nur um Konzernumstrukturierungen, sondern um die Zukunftsfähigkeit unserer gesamten Industrie. Dafür müssen und werden wir kämpfen.“ ■

Volker Wartmann

Politik, Partei, Meinung

Dürfen Betriebsrätinnen und Betriebsräte über (Partei-)Politik reden, zum Beispiel in Betriebsversammlungen? Schließlich sind sie doch ausdrücklich zu Neutralität verpflichtet, oder? Die Antwort lautet: ja und nein, aber eher ja. *Bernd Kupilas* erklärt das Kleingedruckte im Gesetz.

①

Grundgesetz

Artikel 5, Absatz 1
gewährt Meinungsfreiheit,
Absatz 2 beschreibt die
Einschränkungen.

②

Betriebs- verfassungsgesetz

Paragraf 74, Absatz 2,
Satz 2: „Arbeitgeber und
Betriebsrat haben Betätigun-
gen zu unterlassen, durch
die der Arbeitsablauf oder
der Frieden des Betriebs
beeinträchtigt werden.“

③

Strafgesetzbuch

Paragraf 130

④

Betriebs- verfassungsgesetz

Paragraf 80, Absatz 1, Ziffer
7 zählt als eine der Aufgaben
des Betriebsrats auf, „die
Integration ausländischer
Arbeitnehmer im Betrieb und
das Verständnis zwischen
ihnen und den deutschen
Arbeitnehmern zu fördern,
sowie Maßnahmen zur
Bekämpfung von Rassismus
und Fremdenfeindlichkeit im
Betrieb zu beantragen“.

In Betriebsversammlungen oder bei anderen Anlässen zu Diskussionen im Betrieb kommt es in jüngster Zeit zu bisweilen abstrusen Wortwechseln. „Wir wollen hier nicht über Politik reden“, bekommen zum Beispiel Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretäre gelegentlich zu hören. Das passiert üblicherweise dann, wenn die Rede auf die AfD und den bedenklichen Trend hin zum Rechtspopulismus kommt. Wie viel Meinung zu politischen Themen und zu Parteien ist im Betrieb eigentlich erlaubt? „Ziemlich viel“, sagt Jan Grüneberg, Jurist und Leiter der Abteilung Mitbestimmung bei der IGBCE in Hannover. Allerdings gibt es Einschränkungen, gerade für Betriebsratsmitglieder.

Meine Meinung

Das Recht auf freie Meinungsäußerung ist im Grundgesetz verankert, und zwar in Artikel 5. ① Nahezu jedes Grundrecht kennt allerdings Einschränkungen, die in Absatz 2 des Artikels genannt sind. Demnach findet das Recht auf freie Meinung seine Grenzen „in den Vorschriften der allgemeinen Gesetze, den gesetzlichen Bestimmungen zum Schutze der Jugend und in dem Recht der persönlichen Ehre“. Mit Letzterem ist Beleidigung gemeint. Zu den erstgenannten allgemeinen Gesetzen gehört eines, dass für Betriebsräte ihr tägliches Arbeitszeug ist: das Betriebsverfassungsgesetz. Dort finden sich zwei Bestimmungen, die im Zusammenhang mit der Meinungsäußerung im Betrieb für Mitglieder des Betriebsrats relevant sind.

Der liebe Frieden

Das Gesetz bestimmt, salopp formuliert: Der Betriebsfrieden ist heilig, und alles, was ihn stört, ist zu unterlassen. ② Wenn also eine (politische) Äußerung eines Betriebsratsmitglieds den Betriebsfrieden stört, kann der Arbeitgeber dagegen vorgehen. Was genau eine Störung des Betriebs-

friedens ist, bleibt aber eine Frage des Ermessens. Als Faustregel gilt: Spätestens, wenn einzelne oder mehrere Arbeitnehmerinnen und -nehmer die Arbeit niederlegen oder wenn die Abläufe im Betrieb unterbrochen werden und nicht mehr wie üblich funktionieren, ist der Betriebsfrieden gestört.

Rassismus und Antisemitismus

Auch rassistische oder antisemitische Äußerungen stellen eine Störung des Betriebsfriedens dar, und nicht nur das: Sie können sogar strafbar sein, nämlich wenn sie den Straftatbestand der Volksverhetzung erfüllen. ③ Bei offen rassistischen oder antisemitischen Äußerungen ist der Betriebsrat zudem als Akteur gefragt: Das Betriebsverfassungsgesetz bestimmt, dass er sich um Integration zu kümmern hat und Maßnahmen gegen Rassismus einfordern kann. ④ Außerdem können Betriebsräte in schweren Fällen Versetzung oder Entlassung fordern. ⑤ Die Konsequenzen solcher Äußerungen können bis hin zu einer fristlosen Kündigung reichen.

Meine Partei, deine Partei

Das Betriebsverfassungsgesetz bestimmt, dass sowohl Arbeitgeber als auch Betriebsrat „jede parteipolitische Betätigung im Betrieb“ zu unterlassen haben. ⑥ Dieses Verbot wird allerdings sehr eng gefasst. „Der konkrete Aufruf, eine bestimmte Partei zu wählen oder nicht zu wählen, ist nicht zulässig“, erläutert Jan Grüneberg. Auch eine Parteifahne an der Tür des Betriebsratsbüros oder, vom Arbeitgeber am Fahnenmast vor dem Haupteingang aufgehängt, fielen unter dieses Verbot.

Politik ohne Partei

Über eine solche enge (und plumpe) parteipolitische Propaganda hinaus ist Politik im Betrieb aber durchaus erlaubt, denn das Gesetz besagt, dass „die Behandlung von Angelegenheiten tarifpolitischer, sozialpolitischer, umweltpolitischer



und wirtschaftlicher Art, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer unmittelbar betreffen“ von dem Verbot nicht betroffen sind. (7) „Betriebsräte dürfen über politische Themen informieren und sich äußern, solange sie in einem Zusammenhang mit dem Betrieb stehen“, erläutert Grüneberg. Und Politik hat nun mal oft genug unmittelbare Auswirkungen auf einen Betrieb. „Gerade in den Branchen unseres Organisationsbereichs gibt es vielfältige Anknüpfungspunkte.“ Sei es ein Förderprogramm der jeweiligen Landesregierung für Klimaschutz, die Ausrichtung der Energiepolitik, die Sozialpolitik allgemein – „letztlich wirkt Politik nahezu immer in den Betrieb hinein“, sagt Grüneberg. Insofern wäre es abstrus, gerade von Betriebsrätinnen und Betriebsräten eine Art politisches Schweigegelübde abzuverlangen. Wer das tue, missinterpretiert das Gesetz. Insofern wäre auch eine Beurteilung des AfD-Wahlprogramms durch ein Betriebsratsmitglied durchaus zulässig. Zumal die Rechtsprechung im Laufe der Zeit immer großzügiger geworden ist. (8) Bereits 1967 fasste das Bundesarbeitsgericht in einem Grundsatzurteil die Möglichkeiten von Betriebsräten zu politischen Äußerungen weit. Und 2010 entschied das oberste deutsche Arbeitsgericht: Der Arbeitgeber hat selbst bei umstrittenen Polit-Äußerungen nur wenig Möglichkeiten, dagegen vorzugehen. In dem verhandelten Fall hatte ein Betriebsrat in einem Rundschreiben den damaligen Irak-Krieg verurteilt sowie die Belegschaft zur Teilnahme an einer Volksabstimmung aufgerufen. Die Aktion mag die Neutralitätspflicht des Gremiums verletzt haben, urteilte das Gericht, eine Klage des Arbeitgebers auf Unterlassung wurde dennoch abgelehnt. (9)

Betriebsrat und Gewerkschaft

Betriebsratsmitglieder müssen zwar neutral sein, aber eben nur in ihrer Funktion als Betriebsrat. Zugleich sind sie üblicherweise auch Gewerkschaftsmitglied und als solches nicht zu Neutralität

verpflichtet. Der Satz „Ich als überzeugtes Mitglied der IG BCE kann am Programm der AfD nichts Gutes finden“ dürfte, selbst in einer Betriebsversammlung von einem Betriebsratsvorsitzenden geäußert, im Rahmen des gesetzlich Erlaubten liegen. „Ich als Betriebsratsvorsitzender ...“ liegt zumindest in einem Graubereich.

Wer spricht gerade? Diese Unterscheidung ist von Bedeutung insbesondere dann, wenn sich Betriebsrat und Arbeitgeber in einem kämpferischen Verhältnis befinden. Oft genug versuchen Arbeitgeber in solchen Fällen, dem Betriebsrat unter Verweis auf das Gesetz den Mund zu verbieten. Meist kommen sie damit nicht durch, denn sie müssen bei einer allgemein gehaltenen Formulierung erstmal nachweisen: Hier sprach jetzt der Betriebsratsvorsitzende und nicht das Gewerkschaftsmitglied. Jurist Grüneberg empfiehlt: Wenn Stunk im Betrieb herrscht, sollte man seine Worte mit Bedacht wählen und lieber einmal zu viel als zu wenig darauf beharren, dass man jetzt als Gewerkschaftsmitglied (oder als Privatmensch) redet.

Erlaubt ist nicht gleich sinnvoll

Fazit: Die Meinungsfreiheit von Betriebsratsmitgliedern in politischen Fragen geht weit, und sofern es Einschränkungen gibt, sind diese nachvollziehbar oder jedenfalls ist gut mit ihnen umzugehen. Aber: Nicht alles, was erlaubt ist, ist auch sinnvoll. „Man sollte sich schon die Frage stellen: Welche Diskussion will ich in einer Betriebsversammlung führen?“, sagt Jan Grüneberg. „Will ich mich ernsthaft auf eine Diskussion über die Wählbarkeit oder Nichtwählbarkeit der AfD einlassen?“ Lieber, so rät der Jurist, sollte man die Belegschaft entlang von konkreten Sachfragen informieren und sich ihre eigene Meinung bilden lassen. „Dass man als Mitglied oder Aktiver einer Gewerkschaft mit der Programmatik einer rechtspopulistischen Partei nichts gewinnen kann, ergibt sich am ehesten entlang von Sachdiskussionen.“ ■

(5)

Betriebsverfassungsgesetz

Paragraf 104. Ausführlich haben wir dieses Thema behandelt in +plus, Februar | März 2025, Seite 10: „Es ist eben nicht nur ein Spruch“

(6)

Betriebsverfassungsgesetz

Paragraf 74, Absatz 2, Satz 3

(7)

Betriebsverfassungsgesetz

Paragraf 74, Absatz 2, Satz 3, 2. Halbsatz

(8)

Bundesarbeitsgericht

Urteil vom 14.02.1967 - Az.: 1 AZR 494/65 - DB 1967, 815

(9)

Bundesarbeitsgericht

Urteil vom 17.03.2010, 7 ABR 95/08, AP Nr. 12 zu § 74 BetrVG 1972

Neuer Aufgabenzuschnitt im Hauptvorstand



Michael Vassiliadis



Birgit Biermann



Francesco Grioli



Oliver Heinrich



Alexander Bercht

Fotos: Stefan Koch

Die IGBCE hat die Geschäftsfelder im fünfköpfigen geschäftsführenden Hauptvorstand nach dem Gewerkschaftskongress im Oktober neu verteilt. „Agilität, projektformige Zusammenarbeit und klar umrissene Verantwortlichkeiten rücken stärker in den Vordergrund“, erklärt IGBCE-Vorsitzender Michael Vassiliadis die Neuaufstellung.

Er selbst ist im Vorstandsbereich 1 (VB 1) zuständig für die Themen Politik, Internationales, Industriegruppen, Kommunikation und Organisations-

strategie. Birgit Biermann verantwortet im VB 2 die Bereiche Sozialpolitik, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Frauen und Diversity sowie Mitbestimmung und Recht. Dem VB 3, den Francesco Grioli führt, sind die Themen Mitgliederstärke, Wachstumsbranchen sowie KAAT (kaufmännische, akademische und außertariflich Beschäftigte) und Zielgruppenarbeit zugeordnet. Oliver Heinrich leitet den VB 4 und ist verantwortlich für Tarifpolitik, Betriebsräte, Vertrauensleute sowie die Bereiche Gute Arbeit und Fachkräfte. Der VB 5

unter Leitung von Alexander Bercht bearbeitet die Bereiche Junge Generation und Ausbildung, Wirtschafts- und Unternehmenspolitik sowie Bildung.

Neu ist auch, dass es mit Nils Hindersmann künftig nur noch einen Vorstandsssekretär gibt, der dem VB 1 zugeordnet ist. Er verantwortet die politische und inhaltliche Koordination für den gesamten Hauptvorstand. Die bisherige Struktur der Vorstandsssekretärinnen und -sekretäre für jeden einzelnen Vorstandsbereich entfällt. Stattdessen entsteht ein gemeinsames Vorstandsbüro.

Tarifrunde Chemie

Macht mit bei der Fotoaktion!

Anfang Februar wird es ernst. Dann startet die erste Runde der Chemie-Tarifverhandlungen auf Bundesebene. Unter dem Motto „Weil jeder Job zählt“ sind die Beschäftigten aufgerufen, sich an der großen Fotoaktion der IGBCE zu beteiligen und so zu zeigen, dass sie hinter ihren Forderungen stehen. Mitmachen ist ganz einfach: entweder per Selfie oder im Rahmen größerer Aktionen für Gruppen mit Fotoboxen und Sofortbildkameras, die es in mehreren Betrieben geben wird. Mit deinem Handy kannst du direkt auf der Website **weil-jeder-job-zaehlt.de** ein Selfie machen oder Fotos hochladen. Aus den Bildern entstehen große Collagen und Mosaik, die zum Beispiel am Verhandlungsort, in den Betrieben oder in den Medien zum Einsatz kommen, um Ge- und Entschlossenheit im Einsatz für die Forderungen zu demonstrieren. Mehr Infos:



Deutscher Betriebsrätepreis

Projekte gesucht

Noch bis zum 30. April können sich engagierte Interessenvertretungen um den Deutschen Betriebsrätepreis 2026 bewerben. Unabhängig von Region und Branche können Betriebsräte Projekte aus den Jahren 2024 bis 2026 einreichen, mit denen sie sich für gute Mitbestimmung und die Verbesserung von Arbeitsbedingungen ins Zeug gelegt haben. Die Betriebsräte-Oscars in Gold, Silber und Bronze werden zum 18. Mal vergeben, erstmals im Rahmen des neuen Betriebsratsforum #BR26, das am 16. und 17. September in Berlin stattfindet. Mehr Informationen und Bewerbung: **dbrrp.de** oder über den QR-Code.

