

Juni | Juli 2026

+plus
Das Extra für Aktive

Betriebsratswahlen 2026

Läuft!



Vorbild für die Republik

Was hat Tarifpolitik
mit Demokratie zu tun?

Beunruhigender Trend

Was ist die Krankschreibung
noch wert?

„Für jeden Geschmack ist etwas dabei.“
Laura Werschky, Vertrauensfrau
bei Thermo Fisher Scientific, wirbt
erfolgreich Mitglieder - am Eiswagen.

Endlich Sommer

Fotos: Marc Doradzillo

Eine starke IGBCE lebt von starken Mitgliedern - gerade in Krisenzeiten. Deshalb startet die Gewerkschaft im Sommer eine neue Gesprächsoffensive. In 30.000 Gesprächen vor Ort, so der Plan, sollen Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben für eine Mitgliedschaft begeistert werden. Wie das funktioniert, welche Argumente überzeugen und was ein gutes Setting ist, haben zwei Aktive *Kathryn Kortmann* erzählt.

Blauer Himmel, strahlender Sonnenschein. Es ist ziemlich heiß an diesem Sommertag im Juli 2025. Da kommt der Eiswagen, den die Vertrauensleute und die IGBCE Freiburg für die Beschäftigten von Thermo Fisher Scientific organisiert haben, gerade recht. Aus Vanille, Schokolade, Zitrone und noch ein paar weiteren angesagten Sorten können die Beschäftigten wählen. „Für jeden Geschmack war das richtige dabei“, erzählt Laura Werschky, IGBCE-Vertrauensfrau und seit der Betriebsratswahl im Mai auch Betriebsrätin am Standort Freiburg. Wer schon IGBCE-Mitglied ist, darf an diesem Tag sogar zwei Ku-

geln wählen. Ein klares Zeichen dafür, dass für Gewerkschaftsmitglieder mehr drin ist. Und ein guter Aufhänger, um auch mit denen ins Gespräch zu kommen, die sich noch mit einer Kugel Eis zufriedengeben müssen. „Diese Eiswagenatmosphäre in der Mittagspause bietet eine super Gelegenheit, um als Gewerkschaft sichtbar zu werden“, sagt Laura Werschky. „Das Eisschlecken hat nicht nur für Abkühlung und Abwechslung in der Pause gesorgt, sondern auch einen lockeren und ungezwungenen Anlass für kollegialen Austausch geschaffen.“

Dabei ging es den Vertrauensleuten bei Thermo Fisher, die von hauptamt-

lichen Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretären aus ihrem Bezirk unterstützt wurden, zwar auch darum, neue Mitglieder für die IGBCE zu begeistern. Vor allem aber wollten sie sich mit dieser Aktion selbst bekannter machen. Denn der Vertrauenskörper ist im Betrieb noch relativ neu. „Viele wissen gar nicht, wer dahintersteckt, warum es uns gibt oder was wir machen“, sagt Laura Werschky. Das hat sich mit der Eiswagenaktion beim Technologieunternehmen, das in Freiburg Diagnostestets für Autoimmunerkrankungen herstellt, definitiv geändert. Die IGBCE ist greifbarer geworden. Haben die Kolleginnen und Kollegen ein Problem, wissen

sie jetzt, auf wen sie zugehen können – und tun dies auch. „Die IGBCE ist nicht mehr abstrakt, sondern hat mit der Aktion ein Gesicht bekommen“, so Werschky, „und es ist für die Kolleginnen und Kollegen im Betrieb einfacher, von Peer zu Peer zu reden, als Kontakt zu einem Gewerkschaftssekretär aufzunehmen, wenn irgendwo der Schuh drückt.“

Gut vorbereitet hatten sich die Vertrauensleute auf die Gespräche am Eiswagen zudem. All das, was die Gewerkschaft exklusiv ihren Mitgliedern zu bieten hat, hatten sie parat – Rechtsschutz in arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten, eine Freizeitunfallversicherung oder zunehmend auch Boni in Tarifverträgen, die nur IGBCE-Mitgliedern zustehen. Die Aktion im Rahmen der Sommerkampagne 2025 bewertet Laura Werschky in jeder Hinsicht als Erfolg. „Wir konnten im Nachgang der Kampagne tatsächlich unseren Organisationsgrad steigern“, erzählt sie. „Unsere Kolleginnen und Kollegen sind schon sehr solidarisch, oftmals braucht es nur noch einen letzten Funken, um sie für die Mitgliedschaft zu begeistern.“ So ist auch Laura selbst Mitglied geworden. „Eine Betriebsrätin hat mich angesprochen, warum ich eigentlich nicht in der IGBCE bin“, erinnert sie sich. „Darüber hatte ich mir bis dahin eigentlich noch nie Gedanken gemacht, wohl auch, weil die IGBCE für mich im Betrieb nicht sichtbar war.“ Als sie darüber nachgedacht hat, hat sie gleich einen Mitgliedsantrag gestellt. Deshalb, sagt sie, „sind Sichtbarkeit und persönliche Gespräche das A und O, um gewerkschaftliche Stärke im Betrieb aufzubauen.“ Dass der Eiswagen auch in der Sommerkampagne 2026 wieder Station bei Thermo Fisher macht, ist für Laura Werschky keine Frage, „den haben wir schon gebucht“.

Schichtwechsel mit Biss

Nach den vielen positiven Erfahrungen aus dem Vorjahr haben auch die Vertrauensleute und Betriebsratsmitglieder bei BASF in Grenzach beschlossen, sich

wieder an der Sommertour ihres IGBCE-Bezirks Freiburg zu beteiligen. Bedeutet: Auch bei BASF im äußersten Südwesten Deutschlands, wo rund 180 Beschäftigte Inhaltsstoffe für die Kosmetik- und Körperpflegeindustrie produzieren, dürfen sich die Kolleginnen und Kollegen demnächst auf einen gemeinsamen Snack zum Schichtwechsel am frühen Nachmittag freuen.



Ab dem 1. Juni 2026 starten wir unsere diesjährige Sommerkampagne. Mit eurer Unterstützung wollen wir die IGBCE erlebbar und präsent machen – für Mitglieder und auch für diejenigen, die es noch werden können. Argumente für eine Mitgliedschaft gibt es viele und in diesem Jahr werden wir sie noch deutlicher zeigen. Ihr wollt auch eine Aktion in eurem Betrieb machen? Dann wendet euch an euren Bezirk beziehungsweise eure Vertrauensleute. Seid dabei, macht uns stärker! Mehr Infos gibt's in Kürze.

Ob es wie 2025 Eis gibt oder dieses Mal das Frittenmobil vor dem Werktor seine Theke öffnet, ist noch in der Diskussion. Sicher ist bislang nur, dass „die Aktion wieder auf der Terrasse zwischen Labor und Verwaltungsgebäude und in jedem Fall zum Schichtwechsel stattfindet“, sagt Betriebsrat Michael Paul, „das garantiert die höchstmögliche Beteiligung.“ Und eine Kleinigkeit zu essen, auch das ist klar, soll es ebenfalls wieder geben. „Das Eis hat im vergangenen Jahr wie ein Eisbrecher gewirkt“, erzählt der 56-jährige Betriebsrat. „Das hat es uns wirklich leicht gemacht, unsere Leute anzusprechen – unabhängig davon, ob sie Mitglied sind oder noch nicht.“ Gefragt haben sie die Kolleginnen und Kollegen dabei zum Beispiel auch, ob es Themen gibt, die in der Belegschaft für Unmut sorgen. „Statt hinter vorgehaltener Hand trauen



sie sich in einem solchen Setting viel eher offen zu sagen, was ist“, sagt Michael Paul. „Darum müssen wir als Gewerkschaft regelmäßig sichtbar werden. Die Sommertour ist ein perfekter Anlass dafür.“

Zum kleinen Imbiss werden die aktiven Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter auch in diesem Jahr wieder jede Menge Informationen über die Vorteile im Gepäck haben, die die IGBCE ihren Mitgliedern bietet, um den Organisationsgrad vor Ort zu stärken und noch mehr Beschäftigte für die IGBCE zu begeistern. Zu ihren Argumenten gehört zum Beispiel erstmals auch der Hinweis auf die verbesserte steuerliche Absetzbarkeit der Gewerkschaftsbeiträge, die die Bundesregierung Ende 2025 eingeführt hat. Aufmerksam machen werden Michael Paul und seine Mitstreiterinnen und Mitstreiter alle noch nicht in der IGBCE organisierten Beschäftigten außerdem auf die exklusiven Mitgliedervorteile und die Fristen, die gelten, um bereits im kommenden Jahr in deren Genuss zu kommen. So haben alle Kolleginnen und Kollegen, die in tarifgebundenen Unternehmen der Chemie- und Pharmaindustrie bis 30. September IGBCE-Mitglied sind, ab dem kommenden Jahr einen zusätzlichen freien Tag, den sogenannten Gewerkschaftstag.

Solche Argumente ziehen, das haben die Aktiven bei BASF in Grenzach bei der Sommertour 2025 festgestellt, es gab Eintritte. Das ist auch in diesem Jahr das Ziel. Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten nämlich, so Michael Paul, „ist es wichtig, mit der IGBCE eine starke und verlässliche Partnerin an unserer Seite zu haben, die gemeinsam mit uns für die Sicherung unserer Lebens- und Arbeitsbedingungen kämpft.“ ■

„Ich liebe Demokratie“

Was hat Tarifpolitik mit Demokratie zu tun? Eine ganze Menge, sagt Maria Schwarz. Als Ehrenamtliche begleitete sie die Verhandlungen in der Chemieindustrie und findet: Was wir als IGBCE da machen, das taugt als Vorbild für die gesamte Republik. Das Gespräch führte *Bernd Kupilas*.

Foto: Markus Altmann

Maria, du bist jüngst als Betriebsratsvorsitzende wiedergewählt worden. Wie lief die Wahl?

Ich war zunächst unsicher, da ich bei der Betriebsratswahl persönlich gar kein so berauschendes Ergebnis bekommen und nur den fünften Platz belegt hatte. Ich habe dann nachgedacht, mich vorbereitet und bei der konstituierenden Sitzung, als ich vorgeschlagen wurde, ein Statement abgegeben, warum ich das Amt weiterführen möchte. Die Wahl fiel dann überraschend sehr eindeutig aus. Das hat mich sehr berührt. Das große Vertrauen meiner Betriebsratskolleginnen und -kollegen in meine Person ist eine wichtige Basis für eine gute und erfolgreiche Zusammenarbeit. Demokratie bedeutet für mich auch, offen für Ergebnisse zu sein und Respekt vor dem Willen der Mehrheit zu haben. Ich liebe und lebe Demokratie.

Du bist auch Mitglied der Bundestarifkommission Chemie, warst bei den Verhandlungen dabei und hast am Ende, als das Ergebnis feststand, ein flammendes Plädoyer für die Demokratie gehalten. Wie hängen Tarifpolitik und Demokratie zusammen?

Demokratie lebt davon, dass wir produktiv im Konflikt Lösungen erarbeiten. Das tun wir in Tarifverhandlungen. Wir haben intern unterschiedliche Positionen – den einen Betrieben geht es gut, den anderen nicht – auf einen ge-

meinsamen Nenner gebracht. Das ist gelebte Demokratie: Streit um die besten Lösungen, Zuhören und Integrieren anderer Perspektiven. Ohne diesen Prozess gäbe es Stagnation.

Du meinst, Demokratie wird in Tarifverhandlungen vorgelebt?

In Tarifverhandlungen gibt es Raum für Feedback und Diskussionen. Selbst unter Zeitdruck wird nicht nur zur

Kenntnis genommen, was andere sagen, sondern es wird aktiv zugehört und diskutiert. Wenn eine Mehrheit zum Beispiel mit einer längeren Laufzeit des Tarifvertrags leben kann, akzeptiert die Minderheit das – auch wenn es für sie schwer ist. Das ist Demokratie pur: Mehrheitsentscheidungen respektieren, ohne die eigene Meinung aufzugeben. Und dann findet diese Konsensbildung ja auf zwei Ebenen statt, erst unter uns



Zur Person:

Maria Schwarz, 58, ist Betriebsratsvorsitzende bei B.Braun Melsungen am Standort Berlin und Mitglied der Bundestarifkommission Chemie.

in der Tarifkommission und schließlich mit dem Gegenüber, den Arbeitgebern. Gewerkschaften sind Vorbilder für gelebte Demokratie.

Was war das Besondere an diesem Tarifabschluss?

Die hohe Kunst lag darin, trotz unterschiedlicher wirtschaftlicher Situationen in den Betrieben einen Konsens zu finden. Wir haben es in diesen Krisenzeiten geschafft, Arbeitsplatzsicherheit für alle zu verhandeln – für schwächelnde Betriebe, aber auch für wirtschaftlich starke Betriebe, denn diese können die flexiblen Instrumente ja auch nutzen. Und zugleich können stärkere Betriebe die Entgelterhöhung vorziehen. Das zeigt: Demokratische Resilienz ermöglicht es, das große Ganze im Blick zu behalten, statt nur die eigenen Interessen zu vertreten.

Was meinst du mit demokratischer Resilienz?

Resilienz heißt ja, ich bin resistent. Gegen schlechte Einflüsse, auch gegen Angriffe. Ich gehe unbeirrt meinen Weg der demokratischen Konsensfindung und suche Lösungen. Demokratie ist eine Haltung. Sie erlaubt genauso gut aber auch einen Aufstand. Aufstand heißt ja: Ich stehe auf und wehre mich, ich stehe auf für meine Interessen. Auch das ist wichtig und ein wundervoller Aspekt von Demokratie.

Haben wir genug demokratische Resilienz in Deutschland?

Ich nehme eine Abnahme wahr – im Betrieb, im Freundeskreis, in der Öffentlichkeit. Viele Menschen ziehen sich in Blasen zurück, statt zu diskutieren. Wenn jemand seine Meinung äußert und der andere einfach geht, ist das keine Demokratie. Zugleich macht mir Sorgen, wie salonfähig rechte-extreme Positionen geworden sind. Früher verborgene Haltungen werden heute offen vertreten.

Wie gehst du mit solchen Positionen um?

Ich führe Gespräche und stelle Fragen: „Wissen Sie, was Demokratie bedeutet? Welche Rechte wir in dieser Staatsform haben?“ Oft basieren solche Haltungen ja auf Frustration, Wut oder fehlendem Wissen. Dem will ich etwas entgegensetzen.

Du gehst keiner Diskussion aus dem Weg?

Ich spreche zum Beispiel gern mit dem Kioskbesitzer bei mir um die Ecke. Ein sehr netter Mensch, ich mag den. Er hat Migrationshintergrund, will sich einbürgern lassen, stößt da aber auf bürokratische Hindernisse. Neulich sagt er zu mir: „Frau Schwarz, ich bin jetzt in die AfD eingetreten.“ Aus Frust über die Bürokratie tritt er da ein und verspricht sich davon Hilfe bei seinen Schwierigkeiten. Ich habe ihn dann gefragt, ob er glaubt, dass die AfD seine Probleme wirklich lösen würde. Solche Gespräche sind wichtig, um Vorurteile abzubauen und die Menschen noch zu erreichen.

Machst du dir Sorgen um die Demokratie in Deutschland?

Ja, schon. Aber ich bin auch optimistisch: Die meisten Menschen in Deutschland schätzen ihre Freiheit und werden sich wehren, wenn sie ihnen genommen werden soll. Die aktuellen Umfragen mögen anders aussehen, aber

ich spüre: Der Widerstand gegen Undemokratisches wächst. Die Gespräche über Demokratie sind in den vergangenen Jahren intensiver geworden – das ist ein positives Zeichen. Mein Appell: Steht auf, wenn euch etwas nicht passt! Führt Gespräche, bildet euch dahingehend, was Demokratie für jeden Einzelnen bedeutet, verteidigt unsere Werte! Demokratie lebt von Beteiligung – mehr als jedes andere System.

Was können wir noch tun, um unsere Demokratie resilienter zu machen?

In Schulen wird zu wenig über Demokratie als gelebte Praxis gelehrt. Es geht nicht nur um Formalitäten wie Gewaltenteilung, sondern darum, wie man streitet, zuhört und Kompromisse findet. Demokratie lebt von Teilhabe. Wenn Menschen nicht wissen, wie sie ihre Rechte nutzen können, bleiben sie passiv. Demokratiekompetenz muss schon im Kindergarten gelehrt werden: Kinder lernen, dass nicht das Faustrecht gilt, sondern Abstimmungen und Diskussionen zu Entscheidungen führen.

Zurück zum Tarifabschluss: Wie wurde der bei euch im Betrieb aufgenommen?

Sehr positiv. Es gab zwar keine Hurra-Rufe, aber Feedback wie: Das habt ihr angesichts dieser schweren Zeiten richtig gut gemacht. Kritik kam eher von Nichtmitgliedern – das ist klassisch. Unsere Kolleginnen und Kollegen sind offen und selbstbewusst: Wenn ihnen etwas nicht passt, melden sie sich sofort. Das schätze ich sehr.

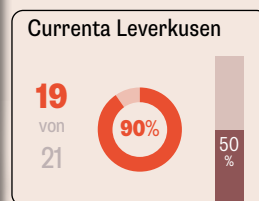
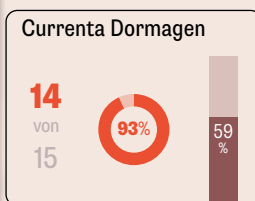
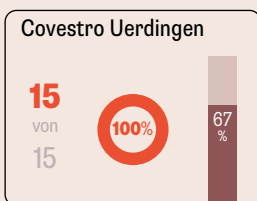
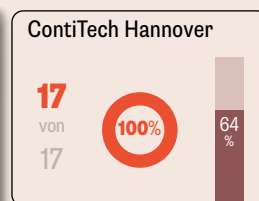
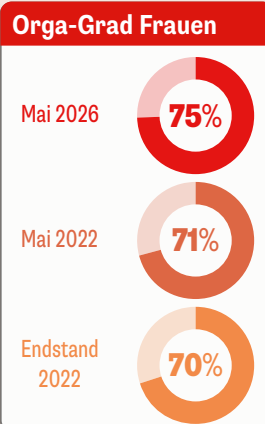
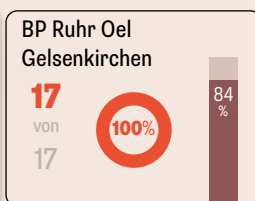
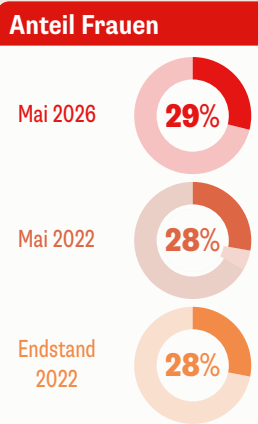
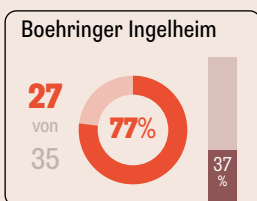
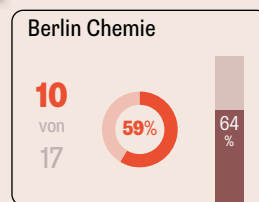
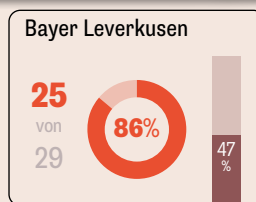
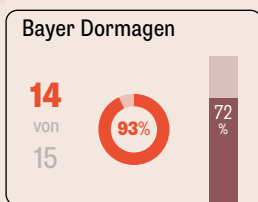
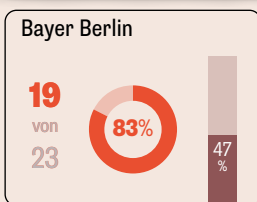
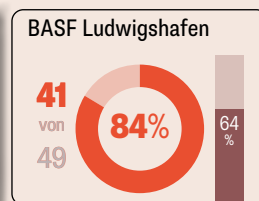
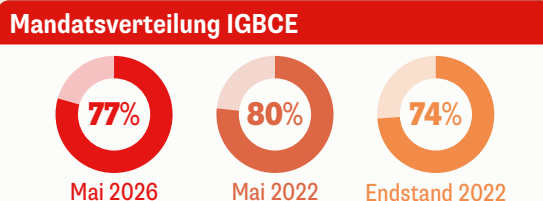
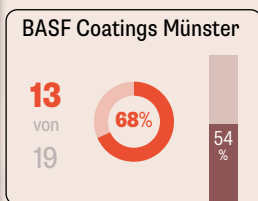
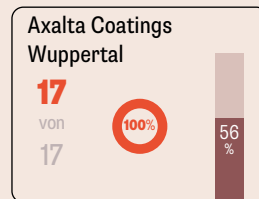
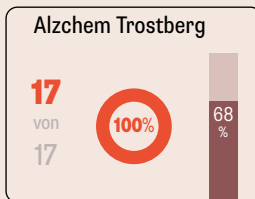
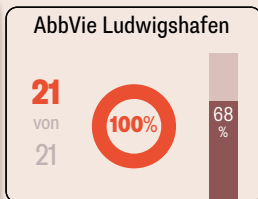
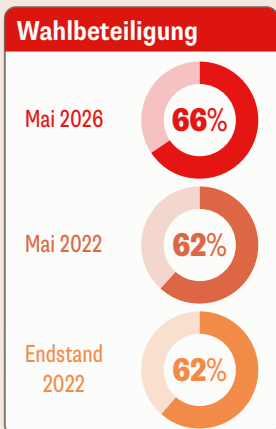
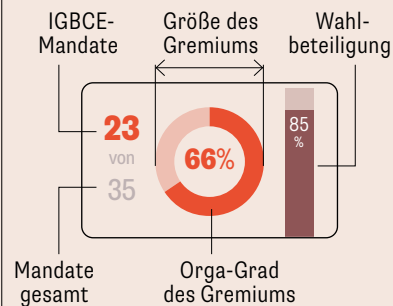
Wird bei euch die Entgelterhöhung vorgezogen?

Ja, der Vorstand hat sich entschlossen, da mitzuziehen. Das Vorziehen gilt zunächst nur für das erste Jahr, weil wir auf Sicht fahren müssen, wegen der neuen Unsicherheiten, Stichwort Iran-Krieg. Alles in allem finde ich die Entscheidung des Vorstands fair und verantwortungsvoll. ■

Betriebsratswahlen 2026

Starke Zahlen

Die IGBCE konnte bei den Betriebsratswahlen 2026 ihre starke Stellung in den Betrieben verteidigen. Das zeigt unsere Zwischenauswertung der vorliegenden Ergebnisse. Weiterhin werden rund drei von vier Mandaten im Organisationsbereich der IGBCE von Aktiven der IGBCE besetzt sein, bei den Vorsitzenden sind es neun von zehn. Besonders erfreulich: Die Wahlbeteiligung ist deutlich gestiegen. Das ist ein starkes Ergebnis, das zeigt: Die Beschäftigten vertrauen der IGBCE und deren Ehrenamtlichen in den Betrieben. In dieser Übersicht zeigen wir den Auszählungsstand Anfang Mai im Vergleich zum selben Zeitpunkt vor vier Jahren sowie im Vergleich zum Gesamtergebnis von damals und führen eine ganze Reihe von Ergebnissen einzelner Betriebe auf.



Anteil erstmals Gewählter



Mai 2026



Mai 2022



Endstand 2022

DAW

13
von
17



51%

Essity Mannheim

19
von
19



73%

Evonik Darmstadt

14
von
17



63%

Evonik Hanau

16
von
21



63%

Evonik Marl

18
von
23



49%

Goodyear Hanau

13
von
15



70%

IDT Biologika Dessau

12
von
17



57%

Ineos Köln

19
von
19



66%

Knauf Gips Iphofen

21
von
21



44%

Merck Darmstadt

23
von
27



50%

Orga-Grad erstmals Gewählter



Mai 2026



Mai 2022



Endstand 2022

Michelin Reifenwerke
Bad Kreuznach

17
von
17



70%

Orga-Grad Vorsitzende

Mai 2026



Mai 2022



Endstand
2022



PCK Raffinerie Schwedt

13
von
15



72%

RWE Power*

57
von
77



keine Angabe

Pfizer Manufacturing
Freiburg

17
von
17



63%

Roche Mannheim

23
von
37



keine Angabe

Roche Penzberg

23
von
35



44%

Siltronic Freiburg

15
von
15



69%

Steag
Kraftwerk Weiher

7
von
7



100%

Takeda Singen

15
von
15



56%

Villeroy & Boch
Bad & Wellness

11
von
11



65%

Villeroy & Boch
Dining & Lifestyle

11
von
11



85%

Villeroy & Boch
Zentrale Mettlach

11
von
11



51%

Wahlbeteiligung nach Betriebsgrößen

Beschäftigte	Mai 2026	Mai 2022	Endstand 2022
5 - 20	88%	93%	91%
21 - 50	79%	87%	86%
51 - 100	82%	79%	79%
101 - 200	76%	74%	74%
201 - 1000	68%	67%	67%
> 1000	58%	54%	55%

Orga-Grad Freigestellte



Mai 2026



Mai 2022



Endstand 2022

Vivawest Wohnen

15
von
15



84%

Wacker Burghausen

33
von
35



37%

Wacker Nünchritz

13
von
17



65%

* 5 Spartenbetriebsräte

„Wir gehen gestärkt an die Arbeit“



Foto: Stefan Koch

Oliver Heinrich ist Mitglied im geschäftsführenden Hauptvorstand der IGBCE.

Oliver Heinrich interpretiert das gute Ergebnis der IGBCE und die höhere Beteiligung bei den Betriebsratswahlen, erläutert das reine Medienphänomen rechter Listen und spricht über die immensen Aufgaben, die vor den neu gewählten Betriebsratsmitgliedern liegen. Das Gespräch führte *Bernd Kupilas*.

Oliver, das Zwischenergebnis zu den Betriebsratswahlen liegt vor. Wie fällt deine Bewertung aus?

Dieses Ergebnis ist ein souveräner Wahlsieg. Wir konnten unsere starke Stellung in den Gremien verteidigen. Weiterhin werden ungefähr drei von vier Betriebsratsmitgliedern bei uns organisiert sein, bei den Vorsitzenden ist der Organisationsgrad sogar noch höher, und, was mich besonders freut: Wir konnten die Wahlbeteiligung deutlich steigern. Alles in allem: Ich bin mehr als zufrieden. Dieses Ergebnis ist der Erfolg unserer engagierten Wahlkämpferinnen und Wahlkämpfer in Tausenden von Betrieben. Ihnen möchte ich sagen: Danke! Das habt ihr gut hingekommen.

Fällt an dem Ergebnis irgendetwas besonders auf?

Ja, rechte Listen sind quasi nicht angetreten und konnten dementsprechend auch keine Erfolge vorweisen. Sicherlich mag es in dem einen oder anderen Betrieb Einzelkandidaten gegeben haben, die vielleicht mit AfD-Ideen sympathisieren, aber von einem systematischen Erfolg rechter Kräfte kann nicht einmal in Ansätzen die Rede sein. Das freut mich sehr.

Wie kommt das?

Ich denke, das Thema der rechten oder rechtspopulistischen Kräfte, die angeblich zum Sturm auf die Betriebsräte ansetzen, war ein reines Medien-

phänomen. Da wurde vorab viel gemunkelt und vermutet und die fetten Überschriften mit Fragezeichen versehen, so in der Art: „Kommt jetzt der Rechtsrutsch in den Betriebsräten?“ Diese Frage können wir mit einer klaren Antwort versehen. Sie lautet nein.

Ein Vertrauensbeweis für die IGBCE und ihre Ehrenamtlichen?

Ja, ganz unbedingt. Diese Wahl ist der Beweis, dass die Menschen in den Betrieben wissen, von wem sie Gutes zu erwarten haben. Betriebsratswahlen sind urdemokratisch. Näher als an den eigenen Arbeitsplatz kann dir die Demokratie kaum rücken. Du kennst die Leute, die du wählst, du kannst sie ansprechen, sie sind nahbar, ihre Tür steht dir offen. Da willst du keine Sprücheklopfer, da willst du Problemlöser. Wir sind froh, dass weiterhin der überwiegende Teil der Wahlen nach Persönlichkeitswahl stattfindet, denn das garantiert, dass dieses Urdemokratische bestehen bleibt und wirklich jene gewählt werden, denen die Beschäftigten Problemlösungskompetenzen zusprechen. Bei Listenwahlen passiert es schnell, dass sachfremde Themen oder Stimmungen eine Rolle bekommen, die bei einer solchen Wahl gar nichts zu suchen haben. Listenwahlen bestehen wir als IGBCE zwar auch gut, aber ich bleibe ein Fan der Persönlichkeitswahl. Sie ist Demokratie pur. Das melden uns auch unsere Mitglieder so zurück.

Wie erklärst du dir die höhere Wahlbeteiligung?

Zum einen haben wir vor vier Jahren unter Pandemiebedingungen gewählt. Diesen Coronaknack haben wir jetzt ausgeglichen. Zum anderen wissen unsere Mitglieder in den Betrieben sehr genau, was die Stunde geschlagen hat: Wir stecken in einer Transformationskrise, die uns fordert, und unsere Wählerinnen und Wähler sind mit der Erwartung an die Urnen gegangen, dass wir gerade jetzt unsere volle Kompetenz einbringen, um gute Arbeit zu sichern. Und das werden wir tun.

Könnt ihr beruhigt an die Arbeit gehen?

Wir gehen gestärkt an die Arbeit, aber nicht beruhigt. Dazu ist die Lage in vielen Betrieben viel zu kritisch. Ich denke, wir sollten eher mit einer gewissen Unruhe an die Arbeit in den Gremien gehen, nicht hektisch, nicht panisch, aber doch mit der nötigen Aufmerksamkeit für die Probleme, die sich uns in den kommenden vier Jahren stellen. Wir kämpfen um jeden Arbeitsplatz, jeden Standort und sogar um ganze Branchen, die zu verschwinden drohen, wenn wir uns nicht wehren.

Dein Fazit?

Gut gemacht! Jetzt rufe ich allen erfolgreich Gewählten zu: Auf geht's! Stellt euch gut in euren Gremien auf, besucht unsere Seminare, bindet die Neulinge gut ein und: Habt Spaß und Erfolg in diesem tollen Ehrenamt. Glück auf! ■

Level up

Darauf „jetzt bei den Großen mitzumachen“, freut sich Johanna Orth sehr. Auch wenn sie bei den „Großen“ zunächst die „Kleinste“ ist oder genauer gesagt die Jüngste. Bei den Betriebsratswahlen im März haben ihre Kolleginnen und Kollegen beim Pharmakonzern Roche in Mannheim die 26-jährige IGBCElerin als jüngstes Mitglied in die 37-köpfige Interessenvertretung von mehr als 8000 Beschäftigten gewählt.

Ihr neues Ehrenamt geht Johanna Orth aber weder blauäugig noch unerfahren an – ganz im Gegenteil. Sie weiß, welche Mitbestimmungs- und Gestaltungsmöglichkeiten Beschäftigte haben, wenn sie sich aktiv für ihre Interessen einsetzen. Seit 2020 hat sie sich in der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) bei Roche engagiert. Dort hatte sie nach dem Abitur 2019 eine Ausbildung zur Chemielaborantin begonnen und war gleich in die IGBCE eingetreten. „Die Gewerkschaft ist unsere schützende Hand“, ist Orth überzeugt. „Ohne eine starke IGBCE hätten die Beschäftigten bei Roche nicht so gute Arbeitsbedingungen.“

Die Mitarbeit in der JAV sei sehr gut fürs Selbstbewusstsein und die Persönlichkeitsentwicklung, man könne viel über gelebte Demokratie im eigenen Betrieb lernen, sagt die überzeugte Gewerkschafterin: „Außerdem macht Mitgestalten eine Menge Spaß.“ Darum könne sie jeder und jedem unter 25 Jahren nur sehr empfehlen, bei den nächsten JAV-Wahlen im Herbst zu kandidieren.

Seit ihrer Übernahme 2022 arbeitet Orth in Vollzeit in der Forschungs- und Entwicklungsabteilung. Seit Oktober 2025 forscht sie zu CMG – Continuous Glucose Monitoring. Dabei geht es um die Entwicklung



Johanna Orth ist zwar die Jüngste im neu gewählten Betriebsrat bei Roche in Mannheim, bringt aber viel Erfahrung aus ihrer JAV-Arbeit mit.

Foto: Photovision-DH

einer dauerhaften Blutzucker-messung für Diabetiker. Im gleichen Jahr begann sie ein Studium der medizinischen Biotechnologie an der Technischen Hochschule in Bingen. Sie lernt nach Feierabend, ihre Präsenz in Bingen ist nur bei den Prüfungen gefragt. Ihre Bachelorarbeit plant sie noch vor Ende dieses Jahres abzuschließen.

So fleißig, lern- und wissbegierig wie bei ihrer Arbeit ist sie auch bei ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit. „Wie in der JAV will ich auch im Betriebsrat mitgestalten“, sagt Johanna Orth. Ein erstes Amt hat sie bereits inne. Sie ist eine der drei Fraktions-sprecherinnen der IGBCE-Liste, die im Betriebsrat die klare Mehrheit hat. Die Kolleginnen und Kollegen im Betriebsrat können sich darauf freuen, wie sehr sie vor Ideen sprüht. „Ich bin ehrlich und radikal rational“, so Orth. „Das haben wir schon immer so gemacht, ist für mich kein Argument.“

Als Betriebsrätin will sie vor allem innerbetrieblich auf weitere Verbesserungen hinwirken. „Als Betriebsrätinnen und Betriebsräte müssen wir noch mehr Präsenz bei unseren Kolleginnen und Kollegen im Betrieb zeigen“, formuliert Orth ihr vorrangiges Vorhaben. Der Betriebsrat habe eine Menge Expertise, egal ob es um Entgeltfragen, Arbeitsschutz oder Arbeitszeitmodelle gehe, so Orth.

„Dieses Wissen müssen wir künftig noch tiefer in die Belegschaft tragen.“

Konkrete Vorstellungen, in welchen Bereichen sie mitarbeiten möchte, hat die neue Betriebsrätin auch schon. Sie will im Personalausschuss, im Betriebsausschuss und im Arbeitskreis Öffentlichkeitsarbeit mitmachen. „Über den Personalausschuss ist es möglich, unmittelbar konkrete Verbesserungen für die Kolleginnen und Kollegen zu erreichen, zum Beispiel bei Unstimmigkeiten über die angemessene Eingruppierung“, berichtet Johanna Orth über ihre Motivation.

Die Betreuung der JAV möchte die junge Betriebsrätin erst einmal nicht übernehmen, um in anderen Bereichen Erfahrungen sammeln zu können: „Aber wenn die JAV anklopft, ist die Tür natürlich nie verschlossen.“

Auch in ihrer Freizeit ist Johanna Orth ein aktiver Typ. Sie joggt mehrmals wöchentlich, fährt mit ihrem Freund Rennrad und geht ins Fitnessstudio. Das Leben in ihrem Heimatort Grobriedesheim gestaltet sie im Gemeinderat mit, ebenso wie im örtlichen Kulturverein.

Im Urlaub schaltet die junge Gewerkschafterin ein paar Gänge runter. Am liebsten fährt sie nach Italien, um dort das Dolce Vita zu genießen: Städte anschauen, wandern, gut essen gehen und einfach mal die Seele baumeln lassen – und auftanken fürs Ehrenamt. **Volker Wartmann** ■

Was ist die Krankenschreibung noch wert?

Gewerkschaftsjuristinnen und -juristen beobachten einen beunruhigenden Trend: Immer öfter zweifeln Arbeitgeber Krankmeldungen von Beschäftigten an, insbesondere wenn zugleich eine Kündigung vorliegt - und stellen dann die Lohnfortzahlung ein. Sie berufen sich dabei auf ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts. Was Betriebsräte beachten müssen, beschreibt *Bernd Kupilas*.

1
Bundesarbeitsgericht
Urteil vom 13. Dezember
2023 - 5 AZR 137/23

2
Entgeltfortzahlungsgesetz
Paragraf 5, Absatz 1

3
Bundesarbeitsgericht
Urteil vom 26. Oktober
2016 - 5 AZR 167/16: Die
AU-Bescheinigung sei „das
gesetzlich ausdrücklich
vorgesehene und insoweit
wichtigste Beweismittel
für das Vorliegen krank-
heitsbedingter Arbeitsun-
fähigkeit. Ihr kommt ein
hoher Beweiswert zu“.

4
Bundesarbeitsgericht
Urteil vom 18. September
2024 - 5 AZR 29/24

Das Urteil aus dem Jahr 2023 hatte es in sich: Nein, erklärte das Bundesarbeitsgericht damals, eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist nicht immer Beweis genug, dass ein Arbeitnehmer tatsächlich auch arbeitsunfähig ist und deshalb Anspruch auf Lohnfortzahlung hat. **1** In dem Fall hatte ein Arbeitnehmer sich für eine Arbeitswoche krankgemeldet. Einen Tag später traf die Kündigung bei ihm ein. Der Arbeitnehmer legte daraufhin noch zwei Folgebescheinigungen vor, die zeitlich bis zum Auslaufen seines Arbeitsvertrags reichten. Nachdem sein Vertrag geendet hatte, nahm er am nächsten Tag eine neue Beschäftigung auf. Die Arbeitgeberin verweigerte die Lohnfortzahlung.

Der Arbeitnehmer klagte, bekam in den Vorinstanzen recht – doch vor dem Bundesarbeitsgericht hatten diese Urteile dann keinen Bestand. Die erste Krankmeldung ließ das Gericht noch gelten; schließlich wusste der Arbeitnehmer da noch nicht, dass er gekündigt wurde, die Kündigung traf ja erst am Tag darauf ein. Doch für die Folgebescheinigung gab das Gericht dem Arbeitgeber recht. Von einer „passgenauen Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit“ ist in der Begründung die Rede, die Beweiskraft der ärztlichen Bescheinigung sei dadurch erschüttert.

Nicht Beweis genug

Geregelt ist das Thema Arbeitsunfähigkeit im Entgeltfortzahlungsgesetz. **2** Dort ist festgeschrieben, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein ärztliches Attest vorlegen müssen.

Üblicherweise ist diese Bescheinigung auch Beweis genug, erklärte das Bundesarbeitsgericht bereits in einem früheren Urteil aus dem Jahr 2016. **3** Die grundsätzliche Annahme, dass eine ärztliche Bescheinigung Beweiskraft hat, gilt auch dann, wenn die Bescheinigung im Ausland erstellt wurde.

In dem neueren Urteil aber legte das Gericht fest: Es kommt auf „eine Gesamtschau“ aller Umstände an. Das Gericht störte sich in dem konkreten verhandelten Fall an dem zeitlichen Zusammenfallen von Kündigung und Arbeitsunfähigkeit. Dieses habe den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert. In einem späteren Urteil erklärte das höchste deutsche Arbeitsgericht außerdem: Der Beweiswert kann auch dann erschüttert werden, wenn es sich um eine Eigenkündigung handelt. **4** Und es urteilte außerdem: Der Arbeitgeber muss seine Zweifel nicht beweisen, weil er dies ja auch nicht so ohne Weiteres könne. Wird die Beweiskraft der ärztlichen Bescheinigung vom Arbeitgeber mit Erfolg erschüttert, dann muss der Arbeitnehmer beweisen, dass er wirklich arbeitsunfähig war.

Die Konsequenzen

Heißt das jetzt, dass Arbeitgeber durch das umstrittene höchstrichterliche Urteil freie Hand haben, jede Arbeitsunfähigkeit (AU) anzuzweifeln? Nein, keineswegs, erläutert Peter Voigt, Ressortleiter Recht beim Hauptvorstand der IG BCE in Hannover. „Das Urteil ist zwar aus gewerkschaftlicher Sicht höchst problematisch, aber es ist andererseits auch kein Freifahrtschein für Arbeit-

geber.“ So können Arbeitgeber nicht einfach die Lohnfortzahlung einstellen und dies pauschal damit begründen, dass sie die Arbeitsunfähigkeit anzweifeln – ohne weitere Indizien vorzulegen. „Wir erleben allerdings in der Praxis, dass genau dies verstärkt versucht wird“, erklärt Voigt. Wiederholt kommt es vor Arbeitsgerichten zu Verfahren um die Frage: Ist der Beweiswert der AU-Bescheinigung erschüttert oder nicht? Und die Urteile fallen höchst differenziert aus.

Die sechs Wochen

Ein typischer Fall aus der Praxis, der immer wieder zu Streit führt, ist die erneute Krankschreibung durch eine neue Erstbescheinigung nach sechs Wochen Lohnfortzahlung. Nach dieser Frist fallen Beschäftigte ins Krankengeld – es sei denn, es handelt sich um eine andere Erkrankung mit einer entsprechenden Erstbescheinigung. Dann muss der Arbeitgeber den Lohn fortzahlen. Auch in solchen Fällen gehen Arbeitgeber zunehmend dazu über, die Arbeitsunfähigkeit erst einmal anzuzweifeln, erklärt IGBCE-Jurist Peter Voigt. Nach dem Motto: Probieren kann man es ja mal. „Wir erleben in diesem Zusammenhang gerade sehr, sehr viele Fälle, die beim DGB-Rechtsschutz landen.“

Voigt berichtet von dreisten Versuchen von Arbeitgebern, bei diesem Vorgehen den Betriebsrat mit ins Boot zu holen. „Wir wissen von Fällen, in denen Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung abschließen wollen“, erklärt Voigt. Die Arbeitgeber wollen darin festschreiben lassen, dass die betreffenden Beschäftigten nach sechs Wochen ihren Arzt oder ihre Ärztin von seiner oder ihrer Schweigepflicht entbinden sollen. „Finger weg von solchen Vereinbarungen“, rät Voigt. „Die Beschäftigtendaten gehören den Beschäftigten und sonst niemandem.“

Was tun?

Betroffene können die Lohnfortzahlung geltend machen – zunächst außergerichtlich, und wenn

das nichts nützt per Klage. Als Gewerkschaftsmitglieder erhalten sie Rechtsschutz. Stellt der Arbeitgeber die Lohnfortzahlung ein, dann muss die Krankenkasse einspringen und Krankengeld gewähren, man spricht hier von der „Gleichwohl-gewährung“. Falls das Gericht später feststellt, dass der Arbeitgeber doch hätte zahlen müssen, kann sich die Kasse das Geld dann zurückholen.

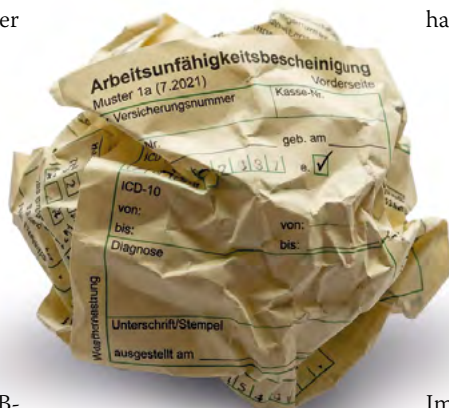
Fazit

IGBCE-Syndikusrechtsanwalt Peter Voigt findet die gesamte Diskussion „höchst problematisch“. Hier werde einmal mehr mit dem Klischee vom „Doc Holiday“ gespielt. „Es kann nicht sein, dass einer ganzen Berufsgruppe, nämlich den Ärztinnen und Ärzten, quasi Betrug vorgeworfen wird.“ Und es könne ebenso wenig sein, dass die Seriosität staatlicher Stellen wie der Kranken-

kassen angezweifelt wird. Ohnehin haben Arbeitgeber schon heute genügend Möglichkeiten, sich in Zweifelsfällen zu behelfen und tatsächliche Blaumacher zu überführen. Sie können zum Beispiel den Medizinischen Dienst der Krankenkassen anrufen. **5** Das Bundesarbeitsgericht habe mit seinem Urteil aus dem Jahr 2023 hohe Unsicherheit geschaffen.

Immer wieder muss nun vor Gericht über die Beweiskraft der AU-Bescheinigung gestritten werden.

Betriebsräte sollten sich in jedem Fall nicht vor den Karren der Arbeitgeber spannen lassen und auf keinen Fall irgendwelche Betriebsvereinbarungen unterschreiben, die die Schutzrechte von Beschäftigten aushebeln. Stattdessen sollten sie auf einen besseren Gesundheitsschutz pochen. Ohnehin, findet Voigt, sei in der Diskussion völlig unterbeleuchtet, welche gravierenden Folgen für die Beschäftigten die starken Belastungen haben, die durch die derzeitige multiple Krise und die Unsicherheit in den Betrieben verursacht werden. „Eine Kündigung kann ja durchaus krank machen“, betont Voigt. Ebenso können es ungewisse Aussichten und starke Beanspruchungen durch die Transformation. ■



5

Sozialgesetzbuch V

Paragraf 275, Absatz 1a, regelt, dass Arbeitgeber bei Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit den Medizinischen Dienst der Krankenkassen zur Begutachtung einschalten können.

Betriebsratsforum

Jetzt noch schnell anmelden!



Diesen Termin sollten sich Betriebsrätinnen und Betriebsräte nicht entgehen lassen. Am 16. und 17. September treffen sich die betrieblichen Interessenvertretungen aus ganz Deutschland in Berlin. Dort findet das #BR26 statt, das zentrale Forum für Fortbildung und Austausch für Gremienmitglieder. Teilnehmende des neuen Betriebsratsforums, das auf Initiative des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB), der Hans-Böckler-Stiftung und des BUND-Verlags stattfindet, erwartet das geballte Know-how aller DGB-Gewerkschaften. Das #BR26 bietet

Rechts- und Fachberatung für Mitbestimmungsprofis. Fachleute zeigen zum Beispiel praxisnah, welche Gestaltungsmöglichkeiten das Betriebsverfassungsgesetz für gute Arbeitsbedingungen bietet oder wie wirkungsvolle Betriebsvereinbarungen auf den Weg gebracht werden können. Dazu vermittelt das Betriebsratsforum, das erstmals im neuen Format durchgeführt wird, Handwerkszeug, um Projekte zu realisieren und Sitzungen zu leiten, sowie Tools, die Betriebsräten die Arbeit erleichtern. Außerdem gibt es jede Menge Möglichkeiten, mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Betrieben in den Austausch zu gehen und neue Netzwerke zu knüpfen. Ein weiteres Highlight wird die Verleihung der Betriebsräte-Oscars im Rahmen des Deutschen Betriebsrätepreises sein, die 2026 erstmals in Berlin vergeben werden. Erwartet werden bis zu 1000 Betriebsrätinnen und Betriebsräte. Noch gibt es freie Plätze.

Die Anmeldung für die Veranstaltung in der Bundesvorstandsverwaltung des DGB im Hans-Böckler-Haus in Berlin (Keithstraße 1) ist über diesen QR-Code möglich:



Bundesfachtagung

KI in Ausbildung und Prüfung

Künstliche Intelligenz (KI) ist aus der Arbeits- und Ausbildungswelt nicht mehr wegzudenken. Die IGBCE hat ihre diesjährige Bundesfachtagung für das Ausbildungs- und Prüfungspersonal daher unter den Titel „KI in der Praxis bei Ausbildung und Prüfung“ gestellt. Die Tagung findet am 27. und 28. November im Bildungs- und Tagungszentrum der IGBCE in Bad Münde statt. Beginn ist am 27. November um 14 Uhr, Ende am Tag darauf gegen 12:30 Uhr.

Anmeldungen zur kostenfreien Veranstaltung sind per E-Mail an fachkraeftepolitik@igbce.de möglich oder über diesen QR-Code:



Mitbestimmung

Nach der Wahl ist vor der Wahl

Kaum sind die Betriebsratswahlen abgeschlossen, geht es in den Betrieben in den nächsten Wahlmarathon. Vom 1. Oktober bis zum 30. November stehen in diesem Jahr mit den Wahlen der Jugend- und Auszubildenden- (JAV) und der Schwerbehindertenvertretungen (SBV) die nächsten wichtigen Entscheidungen zur betrieblichen Mitbestimmung an. Die Vorbereitungen der Wahlen laufen bereits. Auch die 20. SBV-Jahrestagung der IGBCE, die am 15. und 16. Juni in Bad Münde stattfindet, steht 2026 ganz im Zeichen der SBV-Wahlen.

Mehr Infos zur SBV-Jahrestagung gibt es über diesen QR-Code:

