



Fotos: Pasquale D'Angiolillo

Das Betriebsverfassungsgesetz regelt die Mitbestimmung. Engagierte Gewerkschafter vertreten in Betriebs- und Personalräten oder in Mitarbeitervertretungen die Interessen der Beschäftigten.

Die Pandemie hat klar aufgezeigt: Mitbestimmung ist unverzichtbar!

EINFÜHRUNG Beschäftigtenvertretungen und Gewerkschaften müssen gestärkt werden

Von AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto

Die betriebliche Mitbestimmung ist und bleibt unverzichtbar. Das haben die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Pandemie auf unterschiedliche Art und Weise erfahren. In unserer Beilage „Aktiv im Betrieb“ wird das anschaulich belegt. Wo es funktionierende Beschäftigtenvertretungen mit großem gewerkschaftlichem Rückhalt gibt, da wurde glücklicherweise das Schlimmste verhindert. Wir berichten beispielhaft über die Tätigkeit von Jugend- und Auszubildenden-, Schwerbehinderten- und Mitarbeitervertretungen, die gerade in der Krise ebenso wie Betriebs- und Personalräte dazu beigetra-

gen haben, dass Belegschaften halbwegs vernünftig durch die Krise kamen. Zudem beschreiben wir, wie zentral das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz für die Beschäftigtengremien ist. In Branchen, wo Mitbestimmung leider viel zu wenig gelebt und praktiziert wird, wie Gastronomie oder Handel, hat die Krise viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sehr hart getroffen. Dort muss sich unbedingt etwas zum Besseren ändern. Die Arbeitskammer wird gemeinsam mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund bei der 2. saarländischen Mitbestimmungsmesse im September aufzeigen, was die Politik tun kann (soll!) und positive Beispiele aus der Mitbestimmungspraxis in Betrieben und Verwaltungen vorstellen. Darauf freu' ich mich!

Interview

Was muss besser werden in Gastronomie und Handel?

II-III

Gremien-Porträt

Aus der und über die Arbeit von Vertretungen der Beschäftigten

IV-VII

Tipps für die Praxis

Gute Ratschläge für alle „Mitbestimmer“

A-D

„Viele müssten was ändern wollen“

EINSCHÄTZUNG 1 Mark Baumeister (NGG) umreißt die Lage in der Gastronomie

Gastronomie und Handel hat es in der Pandemie durch die Schließungsanordnungen besonders gebeutelt. Was ist nach der Krise zu tun, um den Beschäftigten in diesen Branchen zu helfen. Mark Baumeister von der NGG erklärt im Interview, was im Gastronomiebereich vonnöten ist.

Interesse, sich für ihre ureigenen Interessen einzusetzen. So haben sie kaum eine Chance, sich in der Politik (Stichwort: viel zu niedriges Kurzarbeitergeld) Gehör zu verschaffen. Denn Politik hört nur auf die, die sich lautstark und in erkennbarer Zahl zu Wort melden.

mung und gibt es die Möglichkeit zu einer Trendwende?

Die Beschäftigten kennen in vielen Fällen den Unterschied zwischen einer Gewerkschaft und einem Arbeitgeberverband nicht. Warum ist das so? Gewerkschaften kommen in der Berufsschule kaum vor, wenn man in der Ausbildung Kontakt zu einem Verband hat, dann in der Regel zu unserem Sozialpartner, dem Arbeitgeberverband DEHOGA. Die Branche ist hoch mobil. Wer in einem Betrieb Probleme hat, wechselt halt zum nächsten. Kaum jemand kennt seine tariflichen Ansprüche, die neben Entgelt auch Regelungen wie die Fünf-Tage-Woche, Zuschläge und vieles mehr umfassen. Folglich macht man sie auch nicht geltend. Eine Trendwende sehe ich nicht. Dazu müssten viele bereit sein, etwas zu ändern. Nur wenn es gelingt, dass die Branche ihren eigenen „Marktwert“ begreift, dann gibt es die Chance auf „Gute Arbeit“.

Wie viele Beschäftigte gab es vor der Krise in der Saar-Gastronomie und mit welchen Stellenverlusten ist danach zu rechnen?

Wir hatten im Saarland Anfang 2020 circa 15.000 Beschäftigte in Hotelier und Gastronomie. Davon waren rund 50 Prozent in Minijobs tätig. Den genauen Stellenverlust kann niemand vorhersagen. Ein großer Teil der Betriebe, die von den aktuellen Betreibern geschlossen werden, wird „nach Corona“ mit neuen Pächtern weitergeführt. Das ist unsere Hoffnung.

Was können, müssen, sollten Beschäftigte aus der Krise lernen, um künftig besser gewappnet zu sein?

Im Dezember 2020 haben wir eine Demonstration für die Beschäftigten der Branche in Saarbrücken durchgeführt. Von 15.000 Beschäftigten nahmen knapp 100 teil. Jede Demonstration gegen Abholzen von Bäumen zur Industrieansiedlung hat mehr Teilnehmer. Nach 100 Jahren Mitbestimmung müssen die Beschäftigten lernen, dass sie nicht nur das Recht haben, sich für ihre Rechte einzusetzen, sondern auch die moralische Pflicht. Unsere Arbeit als Gewerkschaft ist kein Selbstläufer. Wir brauchen im Gastgewerbe mehr Mitglieder, die uns den Rücken stärken, sonst ist es mit 30 Prozent Entgelterhöhung in fünf Jahren bald vorbei. In unseren anderen Branchen klappt das ja auch.

Was kann und sollte der Gesetzgeber aus Sicht der NGG tun, um die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten deutlich zu verbessern?

Das Betriebsverfassungsgesetz bedarf einer Überarbeitung. Die Wahl von Betriebsräten muss wesentlich erleichtert werden. Die Behinderung, oder auch nur die arbeitgeberseitige Einflussnahme, müssen endlich durchgehend gehandelt werden. Die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen muss verbessert werden. Bisher haben die Antragsteller kein Stimmrecht. Das hat im Saarland zu der wahnwitzigen Situation geführt, dass DEHOGA und NGG die Allgemeinverbindlichkeit eines Teils unseres Entgelttarifvertrages zwar gemeinsam beantragt haben, aber branchenfremde Verbände unter Schirmherrschaft der VSU das verhindert haben. Mit der Folge, dass nur ein Teil der betroffenen 15.000 Beschäftigten von unseren Tarifverträgen profitiert haben: nämlich die, die Gewerkschaftsmitglied sind!

Hätte die Branche Chancen gehabt, besser durch die Krise zu kommen, wenn sie anders strukturiert wäre?

Unsere große Achillesferse ist die mangelnde Mitbestimmung. In gerade mal einer Handvoll Betriebe, das kann man in dem Fall wörtlich nehmen, gibt es überhaupt Betriebsräte. Die Beschäftigten zeigen bisher selten

Warum tut sich die Branche so schwer mit der Mitbestimmung?



Mark Baumeister ist Geschäftsführer der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) im Saarland.

In der Gastronomie müssen alle Lehren aus der Krise ziehen und die Arbeitsbedingungen deutlich verbessern.



Foto: Pasquale D'Angiolillo



Was wird aus den Beschäftigten, die von Schließungen im Handel betroffen sind?

„Tarifflucht und Lohndumping stoppen“

EINSCHÄTZUNG 2 Alex Sauer (ver.di) skizziert die Situation im Bereich des Handels

Gastronomie und Handel hat es in der Pandemie durch die Schließungsanordnungen besonders gebeutelt. Was ist nach der Krise zu tun, um den Beschäftigten in diesen Branchen zu helfen. Alex Sauer von ver.di erklärt im Interview, was im Handelsbereich vonnöten ist.

Wie viele Beschäftigte gab es vor der Krise im Saar-Einzel-, Groß- und Außenhandel und mit welchen Stellenverlusten ist danach zu rechnen?

Im Einzel- und Versandhandel sprechen Gewerkschaften und Unternehmerverbände von 33.000 Beschäftigten, im Groß- und Außenhandel waren es zuletzt 12.000 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Wie viele Beschäftigte und Familien am Ende pandemiebedingt ihren Arbeitsplatz verlieren, ist seriös zum heutigen Tag nicht abschätzbar.

Hätte die Branche Chancen gehabt, besser durch die Krise zu kommen, wenn sie anders strukturiert wäre?

Über die Verfehlungen der Unternehmen könnte man bestimmt Bücher schreiben. Ein langes Kapitel in einem solchen Buch könnte „Wie man den Multi-Channel-Vertrieb verpennt hat“ heißen. Jedoch kommt es jetzt darauf an, dass den Unternehmen mit Hilfe der Gesellschaft geholfen wird und zwar schnell. Und das gebunden an eine Arbeitsplatzgarantie für die Beschäftigten, tarifliche Bezahlung und Mitbestimmung der Belegschaft bei wirtschaftlichen und strategischen Fragen. Der Staat könnte dies einfordern, bevor er Gelder der Allgemeinheit locker

macht. Der wichtigste Aspekt aus meiner Sicht wäre, die Unternehmen dazu zu verpflichten, die ver.di-Flächentarifverträge konsequent anzuwenden. Denn jahrzehntelange Tarifflucht von Handelsunternehmen hat die Volkswirtschaft und die Steuerzahler seit der Jahrtausendwende immens geschädigt. Vor der Pandemie zahlte die Bundesagentur 13 Milliarden Euro an Menschen, die durch ihre Arbeit so wenig verdienen, dass sie zusätzlich zu ihrem Einkommen auf staatliche Gelder angewiesen sind. Davon liegt der Anteil der Handelsbeschäftigten bei zehn Prozent der Leistungsempfänger. Damit ist der Handel die größte Branche hierzulande, in der Menschen nicht von ihrer Arbeit leben können. Mit 1,3 Milliarden Euro jährlich subventioniert die Gesellschaft einen Bereich, dem gleichzeitig die reichsten Menschen Deutschlands angehören.

Was können, müssen, sollten Beschäftigte aus der Krise lernen, um künftig besser gewappnet zu sein?

Gerade in der Krise wurde uns mal wieder vor Augen geführt, wie wichtig es ist, als Beschäftigter einer Gewerkschaft anzugehören und in einem Betrieb oder einer Dienststelle zu arbeiten, wo die Beschäftigten eine gesetzliche Interessenvertretung etabliert haben und diese gewerkschaftlich verankert ist. Überall dort, wo Belegschaften über Betriebs- und Personalräte mitbestimmen konnten, wurde oftmals die finanzielle Belastung durch Kurzarbeit abgemildert und ein wirksamer Gesundheitsschutz errichtet.

Warum tut sich die Branche so schwer mit der Mitbestimmung und gibt es die Möglichkeit zu einer Trendwende?

Der Klein- und Mittelstand ist immer noch die Masse im Handel. Der Saar-Groß- und Außenhandel ist hierfür ein gutes Beispiel, dort bestimmen nicht die großen Konzerne die Tarifpolitik. Eine Vielzahl der Firmen sind inhabergeführt und diese lassen sich nicht gern in „IHREM BETRIEB“ von den Beschäftigten reinreden. Auch wenn es dort einige Betriebsräte geben mag, so herrscht oft die Sorge um den Arbeitsplatzverlust, die besonders hoch ist durch die gleichzeitig mangelnden Perspektiven für „Gute Arbeit“ in der Region.

Was kann und sollte der Gesetzgeber aus Sicht von ver.di tun, um die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten deutlich zu verbessern?

Zur Wahrung des gesellschaftlichen Zusammenhalts erachte ich es als zwingend notwendig, die Hürden für Allgemeinverbindlichkeitserklärungen von Tarifverträgen gesetzlich nach unten zu korrigieren, um zu erreichen, dass mehr Beschäftigte von Tarifverträgen erfasst werden und Tarifflucht und Lohndumping nicht noch durch Steuergelder in Form von Transferleistungen gefördert wird: aufgrund seiner volkswirtschaftlichen Bedeutung insbesondere im Einzel- und Versandhandel (hierzu muss man auch den Online-Handel zählen); aber auch im Groß- und Außenhandel sollte das durch Ministererlass möglich sein.

Die Fragen stellte Wulf Wein.



Alex Sauer ist Sekretär für den Handel bei der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) in der Region Saar-Trier.

Es steht sozusagen an der „Pflichten-Tafel“ für alle Beschäftigtenvertretungen: In vielen Bereichen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist ihre Mitwirkung gefragt.



„Mitreden“ ist angesagt beim Arbeits- und Gesundheitsschutz

EINORDNUNG Mitbestimmungsrechte müssen wahrgenommen werden

Der Umgang mit den gesundheitlichen Gefahren und Risiken, die durch die Coronapandemie für die Beschäftigten aller Branchen befürchtet werden, verdeutlicht zweierlei. Zum einen wird die Notwendigkeit einer professionellen Ausgestaltung des betrieblichen Arbeitsschutzes hervorgehoben. Zum anderen scheint es, dass manche Interessenvertretungen die ihnen zustehenden Mitbestimmungsrechte bei der Umsetzung der Arbeits- und Gesundheitsschutzvorgaben auf der betrieblichen Ebene nicht in ausreichendem Maß geltend machen (können).

Von Kerstin Blass

Unabhängig vom gegenwärtigen Anlass sollten die Arbeitnehmervertretungen stets eine zentrale Rolle bei der Gestaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einnehmen. Denn: Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG 1974), das Saarländische Personalvertretungsgesetz (SPersVG 1973), das Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG 1974) sowie das Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche (MVG-EKD 2019) und die Mitarbeitervertretungsordnungen (MAVO 2018) der Bistümer in der Katholischen Kirche statten Betriebsräte (BR), Personalräte (PR) und Mitarbeitervertretungen (MAV) mit erheblichen Rechten der Mitwirkung und Mitbestimmung aus.

» Die Arbeitnehmervertretungen haben nicht nur „darüber zu wachen“, dass die zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen eingehalten werden. Sie haben, soweit eine gesetzliche oder

tarifliche Regelung nicht besteht, unter anderem auch **mitzubestimmen** bei „Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften“. Sie können die Mitbestimmung durch den Abschluss von Betriebs- und Dienstvereinbarungen wahrnehmen, die unmittelbar und zwingend gelten.

» Nach dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) sind Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit Zustimmung des Betriebsrats zu bestellen und abzuberufen. Für den öffentlichen Dienst steht dies zusätzlich im Personalvertretungsgesetz. Die DGUV-Vorschrift 2 eröffnet Mitbestimmungsmöglichkeiten bei der Festlegung der Aufgaben, der Schwerpunktsetzung und der Aufteilung der Einsatzzeiten dieser Fachleute.

» Betriebsrat, Personalrat und MAV können bei der Durchführung der Aufgaben nach Vereinbarung mit dem Arbeitgeber eigene Sachverständige hinzuziehen. Die Mitglieder der Be-

schäftigtenvertretungen sind zudem von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen zu befreien, wenn diese Kenntnisse vermitteln, die für die Gremienarbeit erforderlich sind.

Für einen Anspruch auf Weiterbildung für alle Arbeitnehmer setzen sich auch die Gewerkschaften ein. Denn Qualifikationsmaßnahmen für die Beschäftigten tragen nicht zuletzt auch zu einer schützenden Reduktion von Arbeitsbelastungen bei. Betriebspolitische Gremienarbeit und überbetriebliche Gewerkschaftspolitik sind also bestens geeignet, gemeinsam den Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie den Aufbau menschengerechter und sozialverträglicher Arbeitsorganisationen und -bedingungen voranzutreiben.

Mit ihren Mitbestimmungsrechten sollten die Gremien die aktuell und in Zukunft anstehenden betrieblichen Veränderungsprozesse aktiv mitgestalten. Das bezieht sich unter anderem auf die Organisation von Homeoffice, mobiler und agiler Arbeit. Im Schulterschluss mit den sie unterstützenden Gewerkschaften gilt es darüber hinaus die gesellschaftspolitischen Weichen für die anstehenden (digitalen) Transformationsprozesse in der Arbeitswelt zu stellen, im Interesse aller Beschäftigten.

Kerstin Blass ist BEST-Beraterin.

Infos zur Thematik bei der Arbeitskammer unter Tel.: 0681 4005-328, -325, bei BEST e.V. unter Tel.: 0681 4005-249

„Die Auszubildenden können immer auf uns zukommen“

JAV Engagierte Ansprechpartner bei Problemen in der Ausbildung

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) ist Ansprechpartnerin für die Azubis in einem Unternehmen. Welche Aufgaben sie hat und was junge Leute zum Engagement in der JAV motiviert, darüber haben wir mit Mitgliedern der JAV der Landeshauptstadt (LHS) Saarbrücken gesprochen.

Von Simone Hien

„Es ist einfach schön, sich für andere einzusetzen und zu sehen, dass man für andere einen Erfolg verbuchen kann. Ich finde das unheimlich gut, für andere Azubis da sein zu können“, sagt Nadine Schneider, die stellvertretende Vorsitzende der JAV der Landeshauptstadt. Die 22-jährige Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste in der Stadtbibliothek betont: „Wenn es Probleme in der Ausbildung gibt, können die Auszubildenden immer auf uns zählen und auf uns zukommen.“ Und die JAV-Vorsitzende Celine Köhl (Auszubildende zur Verwaltungsfachangestellten) ergänzt: „Wir gucken beispielsweise, dass die Arbeitsbedingungen alle eingehalten werden. Und wenn es Probleme gibt, kann man sich bei uns melden und wir versuchen zu helfen.“ Das könne auch Schwierigkeiten in der Schule betreffen.

Dass Jugendliche und Azubis in Betrieben mit mindestens fünf Jugendlichen eine Interessenvertretung wählen können, ist im Betriebsverfassungs- und im Personalvertretungsgesetz geregelt. Die JAV vertritt die Jugendlichen unter 18 Jahren und die Azubis unter 25 Jahren. Die Aufgaben einer JAV umfassen alle sozialen, personellen oder wirtschaftlichen Angelegenheiten, die Azubis betreffen. Die JAV der Landeshauptstadt besteht aus sieben Mitgliedern und vertritt mehr als 100 Azubis. Rund 105 junge Menschen haben 2019 bei der LHS eine Ausbildung gemacht – und die unterschiedlichsten Berufe

wie Verwaltungsberufe, Gärtner, Kfz-Mechatronikerin, Notfallsanitäter, Veranstaltungskauffrau, Tierpflegerin oder Erzieher erlernt. „Von der Wiege bis zur Bahre macht eine Kommunalverwaltung alles, was zu Daseinsvorsorge gehört. Deshalb haben wir auch über 150 Berufsbilder, die das gesamte Spektrum abdecken können“, erklärt der Personalratsvorsitzende Bernd Schumann. Insgesamt habe die LHS, also die Kernverwaltung mit den Eigenbetrieben wie Zoo, ZKE, und Jugendhilfzentrum, rund 3.000 Beschäftigte.

Enge Zusammenarbeit mit dem Personalrat

Schumann erläutert die enge Zusammenarbeit zwischen JAV und seinem Gremium: Wenn die JAV Vorschläge zur Verbesserung der Ausbildung oder Beschwerden habe, dann laufe der Prozess der Lösungsfindung zusammen mit dem Personalrat ab, erklärt Schumann. Das heißt, die JAVler geben ihr Anliegen an den Personalrat weiter, der die Angelegenheit wiederum an die Verwaltungsleitung – im Falle der LHS an das Personalamt – weiterleitet. Außerdem ist immer ein

Vertreter der JAV bei Personalratssitzungen dabei, und auch wenn es um die Einstellung von Azubis und Übernahme nach der Ausbildung geht, ist die JAV beteiligt. JAVler brauchen also auch eine Menge Fachwissen.

Das lernen sie nicht nur in Seminaren, sondern vor allem auch durch „Learning by Doing“, und den engen Austausch mit dem Personalrat, sagt Leslie Poure aus dem Vorstand des Personalrates. Sie ist zuständig für die JAV, hat ihr Engagement – wie übrigens Bernd Schumann auch – in Interessenvertretungen selbst in der JAV der Stadt begonnen und sagt: „Die Arbeit in der JAV ist durch gesetzliche Altersgrenzen temporär festgelegt. Durch die gute Zusammenarbeit der JAV mit dem Personalrat, kommt es dann häufig vor, dass nach dieser Zeit bei zukünftigen Personalratswahlen die Kolleginnen und Kollegen in den Personalrat wechseln.“ Celine Köhl, Nadine Schneider, die 21-jährige Kathrin Baldauf, angehende Verwaltungsfachangestellte, und der Verwaltungsfachangestellte Nico Müller (25), sind sich jedenfalls schon sicher: Auch sie wollen ihr Engagement im Personalrat fortsetzen.

Ein Überblick über die Ausbildungsmöglichkeiten bei der LHS Saarbrücken gibt es auf www.saarbruecken.de/rathaus/stadtverwaltung/arbeitsgeberin_stadt. Die AK bietet ein umfassendes Bildungsangebot für JAVen im Bildungszentrum Kirkel an. Infos: www.arbeitskammer.de/themenportale/das-themenportal-fuer-auszubildende-und-befruerftige und www.arbeitskammer.de/fort-und-weiterbildung



Kathrin Baldauf (von links) Celine Köhl, Nico Müller, Nadine Schneider und weitere drei Vertreter der JAV der LHS arbeiten eng mit dem Personalrat zusammen, dem unter anderem Bernd Schumann und Leslie Poure angehören.

Neben Fachwissen ist auch jede Menge Empathie gefragt

SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG Rita Maria Ianni berichtet aus der Praxis

Eine Schwerbehindertenvertretung (SBV) kann es in allen Betrieben und Dienststellen geben, in denen mehr als fünf schwerbehinderte Menschen beschäftigt sind. Welche Aufgaben und Schwierigkeiten das Amt mit sich bringt, berichtet Rita Maria Ianni, Vertrauensperson für Schwerbehinderte der Vereinigte Volksbank (VVB).

Von Simone Hien

Rita Maria Ianni hat ein dickes Fell. Das müsse sie als Vertrauensperson auch haben, denn die Tätigkeit, die sich nach dem neunten Sozialgesetzbuch richtet, umfasse ein immens weites Feld und erfordere großes Engagement. Schwerbehinderten – im August 2020 lebten 131.552 Schwerbehinderte im Saarland – gebühre besonderer Schutz und Aufmerksamkeit. Ianni: „Für sie gelten besondere Regelungen im Arbeitsleben und für diese Menschen, Schwerbehinderte sowie Gleichgestellte, sind wir Vertrauensleute die ersten Ansprechpartner im Betrieb.“ Die SBV muss aus einer Vertrauensperson und mindestens einer Vertretung bestehen. Sie wird alle vier Jahre gewählt, auch dort, wo es sonst keine betriebliche Mitbestimmung gibt. Ab 100 Schwerbehinderten im Betrieb – ein Schwellenwert, der in Ianni Augen viel zu hoch ist – kann

man sich als Vertrauensperson freistellen lassen. „Wir kümmern uns um die Anliegen schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen, aber auch um die Anliegen Langzeitkranker. Wir sind Ansprechpartnerinnen, Berater und Expertinnen gleichermaßen und brauchen nicht nur Fachwissen, sondern auch Empathie, Durchsetzungsvermögen und Verhandlungsgeschick“, erklärt Ianni. Und fügt hinzu: „Viele Menschen mit Einschränkungen haben ihr Leben lang mit Barrieren zu kämpfen, nicht nur mit baulichen, sondern mit Barrieren im Kopf anderer Menschen. Für viele ist es schon schwierig, einen Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung zu stellen. Durch lange Verfahren und oftmals unüberwindbare Hürden fängt hier die Benachteiligung schon an.“

Inklusion muss gelebt werden

Rita Maria Ianni ist seit 2014 Vertrauensperson bei der VVB. Das Aufgabengebiet der SBV habe sich in den vergangenen Jahren enorm verändert. Vertrauensleute seien nicht nur betriebliche Helfer in den Unternehmen, sondern auch Ansprechpartnerinnen und -partner bei Suchtfragen, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Barrierefreiheit und betrieblichem Einglie-

derungsmanagement. Ihre Aufgaben bestehen zum Beispiel nicht nur darin, Bewerbungsverfahren zu begleiten, wenn sich eine schwerbehinderte Person beworben hat, bei einer Versetzung den neuen Arbeitsplatz zu prüfen oder bei Fragen zur Rente weiterzuhelfen. Auch bei sozialen Fragen hat die SBV immer ein offenes Ohr. So kämen etwa viele Anfragen zum Thema Pflege von Angehörigen oder Kollegen haben Sorgen am Arbeitsplatz. Vor allem durch die aktuelle Pandemielage – Ianni gehört zum Krisenstab der VVB – habe sich unheimlich viel Beratungsbedarf ergeben.

„Eine der größten Aufgaben ist die Eingliederung von behinderten und schwerbehinderten Menschen in den Arbeitsalltag“, sagt Ianni. Und diese Aufgabe habe sich im Laufe der Jahre trotz Inklusion sehr erschwert. Denn Inklusion dürfe nicht nur auf dem Papier stehen, sondern müsse in den Betrieben gelebt werden. Gerade das inklusive Führen stelle in vielen Betrieben eine Hürde dar. „Aus Gesprächen mit anderen SBVlern ergibt sich immer öfter, dass nicht nur die Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern, sondern auch die mit anderen Gremien wie Betriebs- oder Personalrat schwieriger geworden ist. Das liegt leider oft daran, dass wir als Konkurrenz gesehen werden“, sagt Ianni. Sie selbst ist Mitglied im Betriebsrat und sagt: „Das kann ich nur jedem empfehlen, denn dann hat man ganz andere Informationen darüber, was im Unternehmen passiert.“ Bisher habe sie es noch immer geschafft, eine Lösung für den einzelnen Menschen und für den Betrieb zu finden. Dennoch wünsche sie sich, „dass man uns Vertrauenspersonen mehr wahrnimmt und akzeptiert und unsere Beteiligungsrechte ausbaut. Denn letztendlich geht es doch um das Wichtigste im Leben – den Menschen.“

Die AK bietet in ihrem Bildungszentrum Kirkel auch Seminare für SBVs an. Infos: www.arbeitskammer.de/bildung/alle-ak-bildungsangebote-auf-einen-blick/bildungsangebote/schwerbehindertenvertretungen.

Rita Maria Ianni ist seit sechs Jahren die Vertrauensperson für Schwerbehinderte der Vereinigte Volksbank eG.



„Wir sind fest verankert und werden gut wahrgenommen“

MITARBEITERVERTRETUNG Sonja Petit ist in der Marienhaus-Gruppe aktiv

Sonja Petit hat ein sehr verantwortungsvolles Amt inne. Sie ist als Vorsitzende der erweiterten Gesamt-Mitarbeitervertretung die „Sachwalterin“ der Anliegen von Tausenden von Beschäftigten der Marienhaus-Unternehmensgruppe, einem „Gesundheitskonzern“ in kirchlicher Trägerschaft.

Von Wulf Wein

Schon seit 1976 arbeitet Sonja Petit im Marienhaus-Klinikum St. Elisabeth Saarlouis. Sie begann als Arzthelferin im Labor und ist inzwischen seit vielen Jahren Vorsitzende der Mitarbeitervertretung (MAV) dieses Krankenhauses und auch der erweiterten Gesamt-MAV der katholischen Marienhaus-Gruppe mit insgesamt gut 13.000 Beschäftigten. Für ihre wichtigen Ämter wurde sie vom Arbeitgeber freigestellt. Die MAV sind am ehesten mit den Personalräten in öffentlichen Verwaltungen zu vergleichen, da sich die Mitarbeitervertretungsordnungen der katholischen Bischöfe an den Personalvertretungsgesetzen orientieren.

Wer die 64-jährige Sonja Petit in ihrem Büro trifft, merkt sofort, mit welch großem Engagement und mit wie viel Freude sie ihre Tätigkeit ausübt: „Dass ich mich für andere einsetze, ist für mich ganz normal. Das kenne ich aus der Familie.“ Als oberste Maxime für einen vernünftigen Umgang von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gilt für sie: „Es muss gerecht zugehen.“ Dafür setzt sie sich tagtäglich ein.

Was die Zusammenarbeit zwischen Unternehmensführung und den 42 Einzel-Beschäftigtenvertretungen sowie der Gesamt-MAV betrifft, dazu sagt Sonja Petit: „Wir sind fest verankert und werden gut wahrgenommen.“ Man pflege eine Streitkultur, bei der sehr offen miteinander geredet werde, um dann eine Einigung zu finden. Das habe wohl auch damit zu tun,



Foto: Ina Maurer

dass sich die Marienhaus-Gruppe mit christlichem Anspruch als „Dienstgemeinschaft“ mit Dienstgebern und Dienstnehmern definiert. Die Wahl von Beschäftigtenvertretungen in den einzelnen Einrichtungen sei ebenfalls ausdrücklich erwünscht und werde unterstützt, erklärt Petit.

Beschäftigtengremien können einiges bewirken

„Ein Unternehmen, das seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sichere Arbeitsplätze bietet, sie fördert und damit berufliche Perspektiven eröffnet; kurz: ein Unternehmen, für das man gerne arbeitet.“ Diesen Anspruch hat der Vorstand der Marienhaus-Stiftung selbst formuliert. Sonja Petit bemüht sich mit ihren Mitstreiterinnen und Mitstreitern in den einzelnen MAV darum, dass dieser Anspruch tatsächlich eingelöst wird.

Als Belege dafür, dass die Tätigkeit der Interessengremien für die Beschäftigten über den Abschluss von klassischen Dienstvereinbarungen hinaus recht wirkungsvoll ist, nennt Sonja Petit zwei Beispiele. So erhalten Beschäftigte bei der Übernahme von Sonderschichten zusätzlich

zu den Überstundenzuschlägen Rabattpunkte, die sie auf einer „Ticket-plus“-Rabattkarte sammeln können, um später in verschiedenen Geschäften vergünstigte Produkte einzukaufen. Und ganz aktuell hat die Unternehmensführung allen Beschäftigten mit einer Sonderprämie für den großen Einsatz in der Pandemie gedankt. Beide Beispiele machen deutlich, dass in der Marienhaus-Gruppe das Prinzip der gegenseitigen Wertschätzung hochgehalten (und gelebt) wird.

Aufgrund der Tatsache, dass sie bereits 45 Jahre berufstätig ist, könnte Sonja Petit eigentlich sehr bald in Rente gehen. Aber das hat sie nun wahrlich nicht vor. Sie kandidiert bei den anstehenden MAV-Wahlen erneut und sie würde sehr gern noch eine weitere Amtszeit als Vorsitzende „dranhängen“. Denn sie will wissen, wie sich die Dinge nach Abschluss des Umstrukturierungsprozesses im Unternehmen entwickeln. Die auch mit schmerzlichen Einschnitten verbundene Umstrukturierung hat Sonja Petit von Anfang an begleitet und dabei versucht, sie im Sinne der Beschäftigten mitzugestalten. Nun gelte es, „die Sache für alle zu einem guten Abschluss zu bringen“, meint sie.

Sonja Petit ist bereits seit vielen Jahren die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung des Marienhaus-Klinikums in Saarlouis und der erweiterten Gesamt-MAV der Marienhaus-Unternehmensgruppe.

Als verbindlicher Orientierungsrahmen für alle Beschäftigten ist das „Leitbild“ der Marienhaus-Unternehmensgruppe gedacht. Darin werden im Abschnitt „Menschen, die mit uns arbeiten“, Regeln, Ansprüche und Leitlinien formuliert. Infos: www.marienhaus.de/marienhaus-unternehmensgruppe/marienhaus/unser-leitbild

Betriebs- und Personalräte sowie Mitarbeitervertretungen stehen für „Gute Arbeit“. Das wurde bei der 1. Mitbestimmungsmesse im Saarland vor zwei Jahren klar aufgezeigt.



2. Mitbestimmungsmesse

Die 1. Mitbestimmungsmesse für das Saarland im Jahr 2019 war ein voller Erfolg. In diesem Jahr gibt es die zweite „Auflage“, wiederum organisiert von Arbeitskammer und DGB Saar. Am 15. September werden in der Saarbrücker Congresshalle erneut Betriebs- und Personalräte sowie Mitarbeitervertretungen aus dem ganzen Land zeigen, was sie „draufhaben und leisten“.

DGB setzt auf „sozialere Politik“

STANDPUNKT Belange der Arbeitnehmer sollen stärker berücksichtigt werden

Mit Blick auf die Bundestagswahl in diesem Jahr wünscht sich der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann eine stärkere Berücksichtigung der Belange der Arbeitnehmer durch die Politik. Er sieht unter anderem Handlungsbedarf bei allgemeinverbindlichen Tarifverträgen, in Sachen Home-Office und beim Mindestlohn. Der DGB Saar weist darauf hin, wie wichtig Mitbestimmung ist, um „Gute Arbeit“ für die Beschäftigten zu sichern.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) verlangt von der Politik, dass sie einige Lehren aus der Pandemie zieht. Der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann brachte zu Beginn des Jahres in einem Interview mit der „Süddeutschen Zeitung“ mehr gesetzliche Regeln für die Arbeit im Home-Office, eine automatische Aufstockung des Kurzarbeitergeldes für Geringverdiener und eine deutliche Erhöhung des Mindestlohns ins Gespräch. Außerdem forderte er eine Modernisierungsstrategie: „Deutschland braucht einen ökologischen Umbau, bessere Bildung und Investitionen. Ein solches Konzept würde den Menschen zeigen, dass Politik ihre Situation vor Ort verbessert.“

In dem Interview warb Hoffmann auch für Tariftreueklauseln bei der Vergabe öffentlicher Aufträge und rief die Bundesregierung auf, mehr Tarifverträge für allgemein verbindlich zu erklären und festzulegen, dass Arbeitgeber dies nicht einfach ablehnen können.

Hoffmann bekräftigte die Position des DGB, dass es überall da, wo das machbar sei, einen Rechtsanspruch auf Home-Office geben sollte. In diesem Zusammenhang hält er die Stärkung der Mitbestimmung von Betriebs- und Personalräten und Beschäftigtenvertretungen bei diesem Thema für zwingend geboten. Wenn es keine gesetzlichen Regeln für die Tätigkeit im Home-Office gebe, „machen die Kapitalisten, was sie wollen“, so Hoffmann.

„Unser Zauberwort heißt Mitbestimmung!“

Als sinnvoll erachtet es Hoffmann zudem, das Kurzarbeitergeld automatisch aufzustocken, sobald es unter den Hartz-IV-Regelsatz fällt. Der Mindestlohn müsse „armutsfest“ werden und so bald wie möglich auf zwölf Euro pro Stunde steigen.

Für Eugen Roth, den stellvertretenden Vorsitzenden des DGB

Rheinland-Pfalz/Saarland, hat sich in der Pandemie gezeigt, wie wichtig ein Interessenausgleich und Umgang auf Augenhöhe zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Unternehmen und Verwaltung ist. Er sagte nach der Jahresauftaktklausur des DGB Saar im Januar: „Unser Zauberwort lautet Mitbestimmung! Dort, wo betriebliche Mitbestimmung existiert, ist die Arbeitswelt eine bessere.“ DGB-Regionsgeschäftsführerin Bettina Altesleben mahnte getreu dem DGB-Motto für den 1. Mai 2021, das „Solidarität ist Zukunft“ lautet, jetzt keinesfalls die Solidarität mit Betrieben in Not zu vergessen oder diejenigen im Regen stehen zu lassen, deren Job der Pandemie zum Opfer fiel.

Altesleben wies gleichzeitig darauf hin, dass der DGB trotz der Pandemie mit notwendigen Einschränkungen und starker Kontaktminimierung bemüht ist, Politik gemeinsam und kreativ mit seinen ehrenamtlich engagierten Mitstreiterinnen und Mitstreitern vor Ort zu gestalten. Aktuell habe man im Rahmen des DGB-Zukunftsdialoges auch im Saarland ein dezentrales Mitmach-Projekt unter dem Motto „Hier muss investiert werden“ gestartet, erklärte die Gewerkschafterin. **ww**

Sehr viele Informationen rund um das Thema Mitbestimmung bietet die Hans-Böckler-Stiftung: Zugang: www.boeckler.de/index_mitbestimmung.htm

IMPRESSUM

Verleger: Arbeitskammer des Saarlandes, Fritz-Dobisch-Straße 6–8, 66111 Saarbrücken, Telefon: 0681 4005-0, Telefax: 0681 4005-401; Herausgeber: Jörg Caspar, Thomas Otto; Redaktion: Peter Jacob (Chefredakteur – pj), Simone Hien (sh), Wulf Wein (ww); Druck: Repa Druck GmbH, Saarbrücken-Ensheim