

## Wer von Mitbestimmung wo und wie profitiert

### Verbreitung von Betriebsräten <sup>1</sup>

Beschäftigte mit Betriebsrat in Prozent der Beschäftigten nach Branchen in Deutschland 2020 (in %)



Quellen: <sup>1</sup>WSI-Mitteilungen, verschiedene Jahrgänge, Daten: IAB-Betriebspanel 2020, Berechnungen des IAB; <sup>2</sup>Jirjahn/Smith 2017, Hans-Böckler-Stiftung; Foto: Picture Alliance/Werner Bachmeier

\*Anmerkung: Alle Angaben beziehen sich auf betriebswirtschaftliche Betriebe ab 5 Beschäftigte. Ausgenommen sind die Landwirtschaft sowie Organisationen ohne Erwerbszweck.

### Effektive Mitbestimmung <sup>2</sup>

Empirischen Studien zufolge hat betriebliche Mitbestimmung positive Effekte unter anderem auf ...



Produktivität



Löhne



Rendite



Ökologische Investitionen



Weiterbildung



Ausbildung



Jobsicherheit



Familienfreundlichkeit



Lohnleichheit

# Jetzt gemeinsam anpacken!

**DENKANSTOSS** Die Mitbestimmung muss umfassend ausgebaut werden, meint **Tobias Szygula**

**A**ktuell befinden wir uns im Saarland mitten in einem Transformationsprozess, welcher aufgrund der Pandemielage ein wenig in Vergessenheit gerät. Zu glauben, dass die Corona-Pandemie diesen Prozess ausbremst oder gar vorübergehend stoppt, wäre fatal. Im Gegenteil: Sie wirkte in der Arbeitswelt in Bezug auf die digitale Transformation wie ein Katalysator. Wir werden diese rasante Entwicklung auch nicht mehr aufhalten können. Daher ist es jetzt umso wichtiger, sich ihrer anzunehmen, um die Weichen für die Zukunft zu stellen.

Die Mitbestimmung muss als zentraler Bestandteil der Zukunft der Arbeit ins Blickfeld gerückt werden. Gerade durch die gelebte Mitbestimmung konnten Betriebs-, Personalräte und Mitarbeitervertretungen im Saarland in der Vergangenheit gemeinsam mit den Gewerkschaften gute und sichere Arbeitsplätze schaffen. Nun gilt es, sich fit für die Gestaltung der Zukunft zu machen. Aufgrund dessen ist es unabdingbar, die Mitbestimmung weiter zu stärken, damit sie auch den Herausforderungen der Transformation standhält.

Dieser Ansicht sind natürlich auch die Gewerkschaften. Hier geht die IG Metall mit der „Initiative Mitbestimmung“ voran. Sie setzt sich für eine umfassende Reform des Betriebsverfassungsge-

setzes ein. Die Mitbestimmungsrechte der Interessenvertretungen müssen den Herausforderungen, die die Transformation mit sich bringt, zwingend angepasst werden. Ein wesentlicher Bestandteil hierbei muss es sein, den Interessenvertretungen die frühzeitige Einbindung in den Planungs- und Gestaltungsprozess des Betriebs oder der Dienststelle zu ermöglichen. Zudem müssen deren Möglichkeiten zur Hinzuziehung externer Berater erleichtert werden.

Klar ist jedenfalls, dass wir nicht die Augen vor der Welt von morgen verschließen dürfen. Wir müssen die Zukunft jetzt gemeinsam anpacken, denn wir alle können diese Veränderungen mitgestalten. Damit die Erfolgs-Stories der Vergangenheit auch in Zukunft fortgeschrieben werden können, ist es wichtig, die Arbeit von morgen mit Hilfe einer starken und modernen Mitbestimmung zu gestalten.

Es ist wichtig, die Arbeit von morgen mit Hilfe einer starken und modernen Mitbestimmung zu gestalten.



**Tobias Szygula**  
ist Berater bei  
BEST e.V.

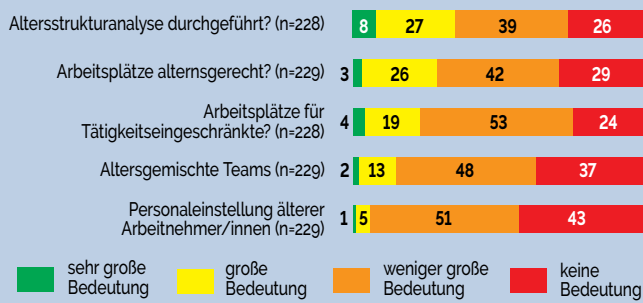




# Welche Defizite im Saarland bestehen

## Gestaltung der Arbeitsplätze hinkt dem demografischen Wandel hinterher<sup>1</sup>

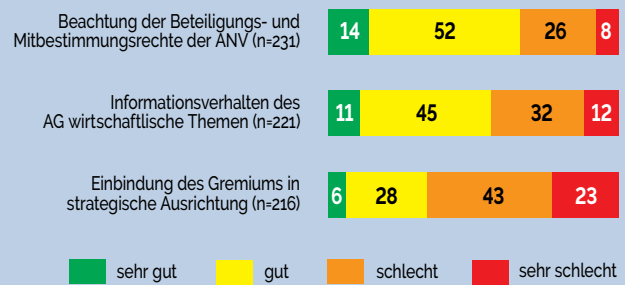
(in %)



Quellen:<sup>1/2</sup> AK-Betriebsbarometer 2019

## Betriebs- und Personalräte sind in strategische Fragen noch wenig eingebunden<sup>2</sup>

(in %)



Themen werden von vielen Betriebs- und Personalräten intensiv genutzt.

Bei vielen Beratungen wird klar, dass das von Arbeitsminister Hubertus Heil auf Bundesebene geplante Betriebsrätemodernisierungsgesetz zügig beschlossen werden muss. Sind es in der Tat die dort zu regelnden Themen, mit denen die engagierten Kolleginnen und Kollegen vor Ort zu kämpfen haben. Es beginnt schon bei der Errichtung von Betriebsräten. Sind die ersten Schritte, ein solches Gremium zu gründen und im Betrieb zu etablieren, nicht schon schwer genug, so sind zunehmend Vermeidungsstrategien von Arbeitgeberseite zu beobachten. Von offen gezeigter Ablehnung eines gesetzlichen, in der Betriebsverfassung verbrieften Rechts bis hin zu offenem mobbingähnlichem Verhalten reicht hier die Palette. Die geforderte bessere Absicherung von Initiatoren von Betriebsratsgründungen ist daher lange überfällig und darf auch nicht verwässert werden. Wer ein gesetzliches Recht ausübt, muss von unserem Staat konsequent geschützt werden.

Aber auch die Arbeitsorganisation der Gremien muss sich neuen (digitalen) Anforderungen anpassen. Eine Modernisierung der inneren Organisation macht die Arbeit der Interessenvertretungen zukunftsfähig, so muss auch die Arbeitsweise bei zunehmenden betrieblichen Home-Office-Modellen sowie Onlinesitzungen verbindlich geregelt werden. Die Veränderungen in der Arbeitswelt, mehr Technologieeinsatz, flexiblere Arbeits(zeit)modelle, ein verschwimmender Betriebsbegriff und vieles mehr fordert auch mehr

Mitbestimmungsmöglichkeiten und -rechte für Betriebs- und Personalräte. So ist angesichts der Herausforderungen durch die Transformation, die eine deutlich höhere Weiterbildungsbereitschaft der Beschäftigten, aber auch der diese genehmigenden oder organisierenden Arbeitgeber erfordern wird, eine Stärkung der Mitbestimmungs- und Initiativrechte der Betriebs- und Personalräte fast schon zwingend. Ein Recht auf Weiterbildung für unsere Kolleginnen und Kollegen, die sich fit für die Zukunft der Arbeit machen wollen, ist überfällig und braucht auch klare Rechte für die Betriebs- und Personalräte.

### Ein Recht auf Weiterbildung ist überfällig

Auch außerhalb des Betriebes auf Unternehmensebene bekommen Mitbestimmung und gewerkschaftliche Vertretungsmacht eine immer stärkere Notwendigkeit. Wirtschaftliche Mitbestimmung wird angesichts der massiven Veränderungen in ganzen Branchen und Clustern immer wichtiger. Unternehmensentscheidungen müssen immer auch sozialen Interessen folgen und im Sinne der Beschäftigten getroffen werden. Eine reine Ausrichtung auf Eigentümer- und Aktionärsinteressen mit maßlosen Renditen hat schon oft dazu geführt, dass Beschäftigte die Rechnung für unterlassene Investitionen, Verlagerungen oder sogar Missmanagement gezahlt haben. Die Transformation wird unsere Wirtschaft nachhaltig verändern, da müssen die Betroffenen zum Beispiel in den Aufsichtsräten wirklich mitbestimmen dürfen.

DGB und Arbeitskammer schauen bei der Transformation aber auch schon auf die Entwicklung neuer Technologien. „Gute Arbeit by Design“ ist dabei der Anspruch der Gewerkschaften. Dies bedeutet, dass schon bei der Entwicklung die spätere Anwendung und die Prinzipien Guter Arbeit mitbedacht werden müssen. Nicht alles, was technisch möglich ist, ist am Ende in der Produktion, in den Büros sinnvoll einsetzbar. Früh eingebunden, können die Expertinnen und Experten auf Arbeitnehmerseite so spätere Belastungen für die Beschäftigten präventiv vermeiden helfen. Im Dialog mit den relevanten saarländischen Forschungseinrichtungen bringen wir daher die Arbeitnehmerperspektive früh in die Transformation ein.

*Thomas Otto ist Hauptgeschäftsführer der Arbeitskammer.*

Das Schaubild verdeutlicht, dass es einige Bereiche gibt, in denen die Mitbestimmung im Saarland noch „ausbaufähig“ ist.

### BITTE VORMERKEN!

Um positive Beispiele für die „gelebte Mitbestimmung“ in Betrieben und Verwaltungen einer breiten Öffentlichkeit zu präsentieren, haben die Arbeitskammer und der DGB Saar im Jahr 2019 die 1. Mitbestimmungsmesse für das Saarland organisiert. Sie war ein voller Erfolg. In diesem Jahr gibt es daher die zweite „Auflage“. Am 15. September werden in der Saarbrücker Congresshalle erneut Betriebs- und Personalräte sowie Mitarbeitervertretungen aus dem ganzen Land zeigen, was sie „draufhaben und leisten“. Wir freuen uns drauf! **www**



# „Müssen den Stillstand bei der Mitbestimmung überwinden“

**INTERVIEW** DGB-Vorsitzender **REINER HOFFMANN** fordert grundlegende Reform

Für den Deutschen Gewerkschaftsbund ist genau jetzt der richtige Zeitpunkt, um die betriebliche Mitbestimmung in Deutschland zu stärken und zu erweitern. Der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann legt dar, welche Defizite in der Pandemie aufgezeigt wurden, was daraus folgt und wo Bedarf für klare Verbesserungen besteht. Die Fragen stellten Simone Hien und Wulf Wein.

**Die betriebliche Mitbestimmung war in der Pandemiekrise ein wichtiges Stabilisierungselement. Das wird weithin anerkannt. Was folgt daraus für die Gewerkschaftsbewegung?**

Erneut hat sich gezeigt, wie wichtig und vor allem auch wie wirkungsvoll die Mitbestimmung in Deutschland agieren kann – und das nicht nur in Krisenzeiten. Trotzdem: Wir müssen das Erfolgsmodell Mitbestimmung noch weiter voranbringen, indem wir den mitbestimmungspolitischen Stillstand endlich überwinden. Wenn die Pandemie einmal vorbei ist, hören die Herausforderungen ja nicht auf einmal auf. Die sozial-ökologische Transformation der Wirtschaft steht vor der Tür, und als Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter

ist es unser Anspruch, sie mitzugestalten. Dafür brauchen wir eine umfassend modernisierte Betriebsverfassung.

**Die Große Koalition hat zugesagt, die betriebliche Mitbestimmung zu reformieren. Im Kabinett wurde kürzlich der Entwurf für ein Betriebsrätemodernisierungsgesetz gebilligt. Jetzt muss es noch im Bundestag beraten werden. Aber reichen die geplanten**

**Verbesserungen dem DGB denn überhaupt aus?**

Der Gesetzentwurf für das Betriebsrätemodernisierungsgesetz ist ein erster Schritt in die richtige Richtung. Er sieht einen besseren Schutz derjenigen Kolleginnen und Kollegen vor, die sich für die Wahl eines Betriebsrates einsetzen, auch Betriebsratsgründungen werden erleichtert. Dieser Schutz ist längst überfällig, denn noch immer machen sich zu viele Arbeitgeber einen regelrechten Sport daraus, Betriebsratswahlen zu verhindern oder Betriebsratsarbeit zu behindern. Darüber hinaus stärkt das Gesetz die Rechte von bestehenden Betriebsräten, indem vor allem bei mobiler Arbeit als auch bei Weiterbildung und beim Einsatz von KI die Möglichkeiten der Betriebsräte erweitert werden. Die genannten Maßnahmen sind aber eher ein Abarbeiten von Versäumnissen aus der Vergangenheit. Der umfassende Entwurf einer modernen Betriebsverfassung, die uns die notwendigen Mittel für die Herausforderungen der nahen Zukunft in die Hand gibt, steht leider weiterhin aus.

**Was wäre aus Sicht des DGB erforderlich, um die betriebliche Mitbestimmung grundle-**

**gend zu stärken? Wie lassen sich Beschäftigtenvertretungen in möglichst vielen Unternehmen durchsetzen?**

Themen wie Klimaschutz, Digitalisierung, altersgerechtes Arbeiten und eine noch weiter zunehmende Internationalisierung werden in der unmittelbaren Zukunft an Bedeutung gewinnen. Mithilfe einer modernen Betriebsverfassung sollten die Mitbestimmungsakteure in die Lage versetzt werden, diese Veränderungen proaktiv im Sinne von „Guter Arbeit“ mitzugestalten. Wir brauchen verbindliche Mitbestimmungsrechte in genau diesen Themenfeldern.

**Gerade nach der Pandemie stellt sich auch die Frage, ob es für die Mitbestimmung nicht zusätzlich einen verbindlichen Rahmen geben müsste, der zumindest in der Europäischen Union Mindestansprüche der Beschäftigten garantiert. Halten Sie das für machbar?**

Wenn sich Geld, Waren, Personen und Dienstleistungen frei im europäischen Binnenmarkt entfalten können, dürfen Arbeitnehmerrechte nicht an Landesgrenzen abgestreift werden können. Richtlinien für die Kapitalseite müssen Instrumente entgegengestellt werden, die die Rechte der Stakeholder stärken. Aber statt der Etablierung eines hohen Standards lassen sich immer mehr Möglichkeiten beobachten, Arbeitnehmerrechte zu umgehen und den Schutz der Beschäftigten damit immer weiter auszuhöhlen. Darum ist es unmittelbar erforderlich, dass über einen verbindlichen Rahmen von Mindestansprüchen eine Art „regime shopping“ verhindert wird. Arbeitgeber sollten die Standorte ihrer Betriebe nicht danach auswählen können, wo es die geringsten Arbeitnehmerrechte zu beachten gilt.

Lücken im Europäischen Recht haben beispielsweise dazu ge-

Die sozial-ökologische Transformation der Wirtschaft steht vor der Tür, und unser Anspruch ist es, sie mitzugestalten. Dafür brauchen wir eine umfassend modernisierte Betriebsverfassung.



Reiner Hoffmann ist seit 2014 Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes.



Foto: Picture-Alliance / Werner Bachmeier

führt, dass sich Unternehmen in großer Anzahl dem deutschen Mitbestimmungsgesetz entziehen können – und damit übrigens auch der Geschlechterquote im Aufsichtsrat. Diese Lücken wollen und müssen wir schließen, etwa durch eine EU-Rahmenrichtlinie zu Unterrichtung, Anhörung und Unternehmensmitbestimmung.

**Die Mitgliederzahlen der Gewerkschaften sind seit Jahren rückläufig. Auch die Krise, in der anfangs die Bedeutung der „Solidarität“ vielfach beschworen wurde, hat daran nichts geändert. Die Leitidee vom „Schulterschluss“ der arbeitenden Menschen hat für viele ihren Reiz verloren. Wie kann die Gewerkschaftsbewegung diesen Trend stoppen oder gar wenden?**

Ich glaube nicht, dass die Solidarität ihren Wert verloren hat. Die Idee, dass wir zusammen mehr erreichen können als allein, besteht unverändert. Kurzarbeitergeld ist gelebte Solidarität. Auch die Regulierung der Schlachthöfe – viel zu spät natürlich, aber ohne Gewerkschaften nicht denkbar – war gelebte Solidarität mit prekär beschäftigten Menschen. Die Solidarität mit dem Krankenhauspersonal und in der Pflege war zu Beginn der Pandemie „greifbar“, konnte aber noch nicht in bessere Löhne umgesetzt werden. Daran müssen und werden wir weiterarbeiten.

Wir werden – wie auch in der Vergangenheit – unser Verspre-

chen als Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter einhalten: Wir lassen die Beschäftigten nicht im Regen stehen, sondern geben ihnen Sicherheit. Gerade in Zeiten von grundlegenden Veränderungen stehen wir für die Gestaltung von „Guter Arbeit“ ein. Das haben nicht zuletzt all die Betriebs- und Personalräte gezeigt, die gerade am Anfang der Pandemie im Rekordtempo für abgestimmte Hygienekonzepte gesorgt haben und dabei die Balance von Sicherheit für die Kolleginnen und Kollegen auf der einen und Weiterführung des gegebenenfalls sogar systemrelevanten Betriebes auf der anderen Seite nie aus den Augen verloren haben.

Selbstverständlich hat sich auch in der Gesellschaft – nicht nur in der Arbeitswelt – einiges geändert, die Ansprüche der Beschäftigten sind deutlich heterogener geworden. Darauf haben wir reagiert, indem beispielsweise Tarifverträge mit größeren individuellen Wahlmöglichkeiten abgeschlossen wurden. Es gibt in diesem Feld noch viel zu tun, aber wir sind auf einem guten Weg und werden ihn weiter verfolgen.

**Der DGB begeht den 1. Mai in diesem Jahr unter dem Motto „Solidarität ist Zukunft“.**

**Glauben Sie, dass die Botschaft in der Gesellschaft auf breite Resonanz stößt?**

Solidarität ist der Kitt, der unsere Gesellschaft zusammenhält. Am Ende der Pandemie werden wir sehen, dass wir es gemeinsam

geschafft haben, den Weg aus der Krise zu finden. Nur gemeinsam können wir eine gerechtere Krisenbewältigung schaffen – in der Gesellschaft und in der Arbeitswelt. Dafür werden wir auch dieses Jahr am Tag der Arbeit eintreten – digital und – wo es unter Einhaltung der Hygieneauflagen möglich ist – auch auf der Straße.

**Lassen Sie uns abschließend noch einen Blick in die nähere politische Zukunft werfen. Nach den Bundestagswahlen könnte es passieren, dass die neue Regierung kein großes Interesse an einer „arbeitnehmerfreundlichen Politik“ hat. Wie lässt sich das aus Ihrer Sicht verhindern?**

Die Sorge teile ich nur begrenzt. Wir pflegen zu allen demokratischen

Parteien ein konstruktiv-kritisches Verhältnis. Auch dank unserer unermüdlichen Arbeit in den letzten Jahrzehnten stellt kaum noch jemand ernsthaft in Frage, dass die Mitbestimmung ein hohes Gut ist und Arbeitnehmerrechte nicht verhandelbar sind. Sollte die neue Bundesregierung das vergessen, werden der DGB und seine acht Mitgliedsgewerkschaften sie täglich daran erinnern.

Wenn es deutlich mehr Betriebsräte gibt, ist das gut für die Beschäftigten. Denn dann haben sie bessere Möglichkeiten, ihre Ansprüche durchzusetzen.

**Nur gemeinsam können wir eine gerechtere Krisenbewältigung schaffen – in der Gesellschaft und in der Arbeitswelt. Dafür werden wir auch dieses Jahr am Tag der Arbeit eintreten.**

”

# Sicherung des sozialen Friedens

## STELLUNGNAHMEN

Wie bewerten die Vertreter der Christlich-Demokratischen Arbeitnehmerschaft (CDA) der CDU und der Arbeitsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen (AfA) der SPD im Saarland das Vorhaben der Bundesregierung zur Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung? Wir haben nachgefragt.

Für Marc Speicher, Sprecher für Arbeit, Industrie und Energie der CDU-Landtagsfraktion, Vorsitzender des Arbeitskreises für Arbeitnehmerfragen, Vorsitzender der Christlich-Demokratischen Arbeitnehmerschaft und Mitglied im CDA-Bundesvorstand, steht fest, dass Personal- und Betriebsräte den betrieblichen Frieden sichern. Er sieht die betriebliche Mitbestimmung „als wichtigen Teil unserer sozialen Marktwirtschaft. Wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Betriebsrat gründen wollen, dann darf das nicht vereitelt werden. Es ist schade, dass es noch immer Unternehmer gibt, die den Wert einer vertrauensvollen Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmerschaft nicht erkennen.“ Es gehe stellenweise auch um Mobbing und Kündigung. In der sensiblen Gründungsphase brauche es für diese Beschäftigten mehr Schutz. Von den Betriebsräten profitierten letztlich auch die Unternehmen. Engagierte und motivierte Beschäftigte stünden für erfolgreiche Betriebe.



Personal- und Betriebsräte den betrieblichen Frieden sichern. Er sieht die betriebliche Mitbestimmung „als wichtigen Teil unserer sozialen Marktwirtschaft. Wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Betriebsrat gründen wollen, dann darf das nicht vereitelt werden. Es ist schade, dass es noch immer Unternehmer gibt, die den Wert einer vertrauensvollen Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmerschaft nicht erkennen.“ Es gehe stellenweise auch um Mobbing und Kündigung. In der sensiblen Gründungsphase brauche es für diese Beschäftigten mehr Schutz. Von den Betriebsräten profitierten letztlich auch die Unternehmen. Engagierte und motivierte Beschäftigte stünden für erfolgreiche Betriebe.

Auch der Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen (AfA) der SPD Saar, Dr. Luitpold Rampeltshammer, betont, die Mitbestimmung durch Betriebs- und Personalräte sichere den sozialen Frieden und verleihe den Beschäftigten eine aktive Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeit im Betrieb. „Betriebsräte – als interne 'Gegenspieler' zu den Arbeitgebern – setzen sich für die Belange der Beschäftigten ein und sorgen damit für bessere Arbeitsbedingungen“, so Rampeltshammer. Er kritisiert das Verhalten von einigen Arbeitgebern, die Gründe suchen oder erfänden, um gegen Personen, die einen Betriebsrat gründen wollen, vorzugehen. Rampeltshammer verweist darauf, „dass nur noch 9 Prozent der betriebsratsfähigen Betriebe über einen solchen verfügen und nur noch 40 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland durch einen Betriebsrat vertreten werden“. Um dies zu ändern, sei dringender Handlungsbedarf geboten. **red**



Personalräte sichere den sozialen Frieden und verleihe den Beschäftigten eine aktive Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeit im Betrieb. „Betriebsräte – als interne 'Gegenspieler' zu den Arbeitgebern – setzen sich für die Belange der Beschäftigten ein und sorgen damit für bessere Arbeitsbedingungen“, so Rampeltshammer. Er kritisiert das Verhalten von einigen Arbeitgebern, die Gründe suchen oder erfänden, um gegen Personen, die einen Betriebsrat gründen wollen, vorzugehen. Rampeltshammer verweist darauf, „dass nur noch 9 Prozent der betriebsratsfähigen Betriebe über einen solchen verfügen und nur noch 40 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland durch einen Betriebsrat vertreten werden“. Um dies zu ändern, sei dringender Handlungsbedarf geboten. **red**

Auch der Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen (AfA) der SPD Saar, Dr. Luitpold Rampeltshammer, betont, die Mitbestimmung durch Betriebs- und Personalräte sichere den sozialen Frieden und verleihe den Beschäftigten eine aktive Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeit im Betrieb. „Betriebsräte – als interne 'Gegenspieler' zu den Arbeitgebern – setzen sich für die Belange der Beschäftigten ein und sorgen damit für bessere Arbeitsbedingungen“, so Rampeltshammer. Er kritisiert das Verhalten von einigen Arbeitgebern, die Gründe suchen oder erfänden, um gegen Personen, die einen Betriebsrat gründen wollen, vorzugehen. Rampeltshammer verweist darauf, „dass nur noch 9 Prozent der betriebsratsfähigen Betriebe über einen solchen verfügen und nur noch 40 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland durch einen Betriebsrat vertreten werden“. Um dies zu ändern, sei dringender Handlungsbedarf geboten. **red**



Fotos: Pasquale D'Angiolillo, CDA Saar, AfA Saar

Das Betriebsverfassungsgesetz soll durch ein Betriebsrätemodernisierungsgesetz ergänzt – und verbessert werden.

## Für eine weitreichendere, starke Mitbestimmung

### AK-VERTRETERVERSAMMLUNG Klare Resolution

Das Bundeskabinett hat am 31. März den Entwurf des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes beschlossen – nachdem im Februar der Referentenentwurf des Betriebsrätestärkungsgesetzes von der Tagesordnung genommen worden war. Die darauf folgende Forderung der Gewerkschaften an die Union, die Blockadehaltung aufzugeben, hatte auch die AK unterstützt. Klare Worte fand die AK-Vertreterversammlung in einer Resolution.

„Betriebsrätestärkungsgesetz jetzt – mehr Mitbestimmung für die Zukunft des Saarlandes!“. Unter diesem Titel forderte die Arbeitskammer mindestens die Umsetzung der im Betriebsrätestärkungsgesetz aufgeführten Regelungen wie die Stärkung des Schutzes von Initiatoren von Betriebsratswahlen, mehr Mitbestimmung bei mobilem Arbeiten sowie bei Digitalisierung und Künstlicher Intelligenz (KI). Weiterhin brauche es unter anderem ein echtes Initiativ- und Mitbestimmungsrecht bei der betrieblichen Aus- und Weiterbildung, die „unstrittig der Schlüssel für die Überwindung der Krise und der zukunftsfesten Gestaltung einer starken Wirtschaft“ ist. Die Bildung stehe allerdings noch immer nicht überall im Fokus unternehmerischen Handelns. Betriebsräte brächten ein Interesse an der nachhaltigen Sicherung ihres Standorts mit Expertise über

die Kompetenzen der Beschäftigten und Ideen für anknüpfungs- und zukunftsfähige Produkte und Dienstleistungen zusammen. Wie Betriebsräte positiv die Zukunft ihres Unternehmens mitgestalten, zeige sich in der saarländischen Industrie, wo Betriebsräte und zuständige Gewerkschaften um die Sicherung der Standorte für die nächsten Jahre kämpften und über zukunftsträchtige Produkte verhandelten. Dabei seien bereits einige Erfolge erzielt worden, die ohne den Einsatz der Mitbestimmungsakteure so wohl nicht möglich gewesen wären. Weiter hieß es: „Vor allem im wachsenden Dienstleistungsbereich, der wichtige Tätigkeitsfelder der Zukunft beinhaltet, andererseits große Herausforderungen durch Digitalisierung zu bewältigen hat und viele systemrelevante, aber häufig schlecht entlohnte Arbeitsplätze umfasst, brauchen wir endlich eine stärkere Mitbestimmung.“

Abschließend forderte die Vertreterversammlung der AK: „Eine stärkere Einbindung der Mitbestimmungsakteure in wirtschaftliche und strategische Fragen ist ein zentraler Baustein für eine erfolgreiche Gestaltung der ökologischen und digitalen Transformation, die die soziale Frage nicht unbeantwortet lässt. Die politischen Entscheidungsträger sind daher gefragt, alle Instrumente zur Stärkung der Mitbestimmung zu nutzen.“ **red**



# Die Beschäftigtengremien sind leider nicht überall „wohlgelitten“

**STUDIE** Behinderung von Betriebsräten beleuchtet – Was hilft dagegen?

Manche Arbeitgeber gehen aggressiv gegen Mitbestimmung vor. Um sich dagegen wehren zu können, brauchen Betriebsräte vor allem Rückhalt in der Belegschaft. Das zeigt eine von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Studie.

In der Regel arbeiten Betriebsräte und Manager hierzulande konstruktiv zusammen: Laut Umfragen bewerten knapp 60 Prozent der Beschäftigtenvertreter das Verhältnis zur Chefetage als „sehr gut“ oder „gut“. In manchen Firmen hängt der Haussegel allerdings dauerhaft schief: Dort versuchen Arbeitgeber systematisch, die betriebliche Mitbestimmung auszuhebeln. Mit welchen Strategien sie dabei vorgehen und was Arbeitnehmervertreter dem entgegensetzen können, haben die Soziologen Prof. Dr. Markus Hertwig und Oliver Thünken von der TU Chemnitz zusammen mit Alrun Fischer und Sissy Morgenroth von der Beratungsgesellschaft AFB in einer qualitativen Studie untersucht. Im Rahmen von Fallstudien befragten sie Betriebsräte in 28 Unternehmen, zudem Manager und außerbetriebliche Experten wie Gewerkschafter oder Rechtsanwälte.

Angriffe auf die Mitbestimmung gebe es nicht nur in prekären Dienstleistungsbranchen, sondern auch in der Industrie, schreiben die Forscher. Betroffen seien sowohl kleinere Unternehmen, deren Eigentümer „auf Grundlage einer patriarchalischen Sozialordnung herrschen“, als auch multinationale Konzerne. Am wahrscheinlichsten sind aggressive Praktiken dort, wo es keine Tradition der Mitbestimmung gibt. Das gilt etwa für Start-ups, Betriebe in Regionen mit einer eher schwachen Mitbestimmungskultur oder Niederlassungen ausländischer Unternehmen.

Die Motive auf Arbeitgeberseite sind der Studie zufolge vielfältig. Manche Chefs finden Mitbestimmung zwar nicht grundsätzlich il-

legitim, aber bisweilen „nervig“ oder „zeitaufwendig“. Ihr Ziel ist es nicht, Betriebsräte generell zu verhindern oder loszuwerden, es geht ihnen eher um „ein wenig Sabotage“. Andererseits gibt es auch „Hardliner“, die eine „ideologisch verbrämte Totalverweigerung“ praktizieren und „jedweder Form von eigenständiger, kollektiver Interessenvertretung feindlich gegenüberstehen“.

## Unterschiedliche Motive

Zu den Maßnahmen, mit denen betroffene Betriebsräte rechnen müssen, gehört nach Angaben der Forscher zum einen die systematische Missachtung von Mitbestimmungsrechten. Arbeitnehmervertreter würden zu spät oder unvollständig informiert, Fristen nicht eingehalten, Anfragen ignoriert, Termine nicht wahrgenommen, die Teilnahme an Schulungen oder Betriebsratssitzungen verhindert. Andere Taktiken hätten unmittelbar die Spaltung der Belegschaft zum Ziel, erklären die Autoren. Ein gängiges Mittel seien beispielsweise bei Betriebsratswahlen Listen mit Kandidaten, die der Geschäftsführung gewogen sind. Weit verbreitet seien Schikanen gegen einzelne engagierte Beschäftigte. Das Spektrum reiche von verbalen Drohungen und willkürlichen Versetzungen bis hin zu Abmahnungen, Kündigungen oder Amtsenthebungsverfahren. Im Extremfall gerieten auch ganze Betriebe oder Abteilungen ins Visier, denen mit Restrukturierung, Outsourcing oder Standortschließung gedroht wird.

Betriebsräte, die von derlei Praktiken

betroffen sind, verfügen der Untersuchung zufolge über ein „breites Repertoire an Antworten“. Bisweilen unvermeidlich sind juristische Schritte, insbesondere wenn es darum geht, Kündigungen einzelner Arbeitnehmervertreter abzuwehren. Um gegen Angriffe bestehen zu können, müssten Betriebsräte juristische Maßnahmen in eine Gesamtstrategie integrieren: „Der Kampf um die Mitbestimmung entscheidet sich nicht vor Gericht, sondern im Betrieb“, so die Forscher. Die Haltung der Beschäftigten sei häufig der entscheidende Faktor, betonen sie: „Steht die Belegschaft einheitlich für eine interessenpolitische Forderung, den Betriebsrat oder einen Mandatsträger ein, ist es für den Arbeitgeber schwer, dagegen zu agitieren.“ Eine transparente, sachorientierte Interessenvertretung könne Solidarität und Zustimmung aufrechterhalten. Wichtig sei, Beschäftigte regelmäßig über die Arbeit des Gremiums zu informieren und aktiv in Strategien einzubeziehen. **ww**

Das Schaubild unten zeigt auf, wie verbreitet die Behinderung von gesetzlich legitimierten Wahlen für Mitarbeitervertretungen in bestimmten Bereichen der Wirtschaft ist. Dem soll per Gesetz ein Riegel vorgeschoben werden.



# Sie sorgt für Gerechtigkeit!

**INFOPORTAL** Viele Informationen zum Thema Mitbestimmung abrufbar

„Mitbestimmung ist das demokratische Gestaltungsprinzip der sozialen Marktwirtschaft. Sie schafft Gerechtigkeit und stärkt den Zusammenhalt. Mitbestimmung sorgt für Augenhöhe und ist auch ökonomisch sinnvoll.“ Das steht als Einstiegsbotschaft über dem „Mitbestimmungsportal“ der Hans-Böckler-Stiftung.

Bei Entscheidungen, die im Alltag anfallen, bestimmen wir ganz selbstverständlich mit. Bei der Wahl des Kinofilms oder des Essens, stets ist unsere Stimme gefragt. Und die gleiche Stimme haben wir natürlich auch am Arbeitsplatz. Der lebt nämlich genauso von Mitbestimmung – und Mitbestimmung lebt vom Mitmachen. Und nur wenn alle mitmachen, profitieren auch alle.

Warum hat Mitbestimmung Zukunft? Was braucht Mitbestimmung? Was muss die Politik tun? Diese und viele andere Fra-

gen werden in dem Portal aufgegriffen und beantwortet. Neben grundlegendem Basiswissen gibt es zusätzliche Rubriken

zu Betriebsvereinbarungen, Projekten, Veröffentlichungen und Veranstaltungen. Kurzum: Das Portal ist eine prima Sache! **red**

Informationen in Hülle und Fülle über die Betriebsverfassung im In- und Ausland sind zu finden unter: [www.mitbestimmung.de](http://www.mitbestimmung.de)



Sehr anschaulich werden die Vorteile der Mitbestimmung aufgezeigt.

Anzeige

## Mitbestimmung Saar 2021

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

„Mitbestimmung Saar 2021 – Wir machen Gute Arbeit“ ist die Messe für Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen im Saarland, die am Mittwoch, 15. September 2021, in der Saarbrücker Congresshalle wieder betriebliche Interessenvertreter ansprechen will. Veranstalter sind die Arbeitskammer des Saarlandes, der Deutsche Gewerkschaftsbund und BEST, die Beratungsstelle für sozialverträgliche Technologiegestaltung. Wesentliches Ziel ist es, die Bedeutung der betrieblichen Mitbestimmung anhand von zahlreichen praktischen Beispielen zu zeigen.

Die Messe bietet eine Plattform zum Austausch und zur Vernetzung untereinander. Außerdem soll der Kontakt zur Politik und zur Öffentlichkeit hergestellt werden. Die erste Ausgabe 2019 war ein voller Erfolg!



WIR MACHEN GUTE ARBEIT  
Betriebsräte. Personalräte. MAVen.



**15.9.2021**  
**ab 9 Uhr**  
**Congresshalle**  
**Saarbrücken**