



Fotos: Pasquale D'Angiolillo

Das Betriebsverfassungsgesetz regelt die Mitbestimmung. Die Gewerkschaften vertreten in Betrieben und Verwaltungen die Interessen der Beschäftigten, sie stehen zudem für gesellschaftliches Engagement – so wie bei den Kundgebungen am 1. Mai.

Auch nach 100 Jahren ist und bleibt die Mitbestimmung ein Wert an sich

VORBEMERKUNG Zur aktiven Rolle von Beschäftigtenvertretungen und Gewerkschaften

Von AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto

Vor genau hundert Jahren wurde mit dem Betriebsrätegesetz die Grundlage für die heutige Mitbestimmung gelegt. Für die Arbeitskammer als öffentlich-rechtliche Vertretung aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Saarland ist das ein wichtiges Jubiläum – und das würdigen wir in einem ausführlichen Text. Denn die von Betriebsräten, Personalräten und Mitarbeitervertretungen getragene Mitbestimmung ist ein Kernelement der sozialen Marktwirtschaft. Gemeinsam mit den Gewerkschaften setzt sich die AK Saar dafür ein, dass die Mitbestimmung weiter ausgebaut wird, um „Gute Arbeit“ für so

viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wie möglich zu gewährleisten. Mich persönlich freut es ganz besonders, dass in dieser Beilage zwei Interessenvertretungen, die an der ersten saarländischen Mitbestimmungsmesse teilgenommen haben, gesondert vorgestellt werden: Das zeigt, dass sich Engagement von Beschäftigten für Beschäftigte lohnt. Bei der 2. Saar-Mitbestimmungsmesse im kommenden Jahr wollen und werden wir genau das abermals zeigen. Ich freu' mich schon darauf. Was die DGB-Gewerkschaften im Saarland in diesem Jahr im Dienste ihrer Mitglieder planen, stellen wir in diesem Heft ebenfalls vor. Hinzu kommen jede Menge gute Tipps für die Mitbestimmungspraxis. Ich wünsche viel Spaß bei der Lektüre!

Einordnung

Vor 100 Jahren trat das Betriebsrätegesetz in Kraft

II-III

Position

Saar-Gewerkschaften planen Tarifrunden und Kampagnen

VI-VII

Tipps für die Praxis

Gute Ratschläge für Interessenvertretungen

A-D

Wie Industrieuntertanen zu Industriebürgern wurden

JUBILÄUM Vor 100 Jahren wurde in Deutschland die Mitbestimmung begründet

Genau 100 Jahre ist es her, dass in Deutschland per Gesetz die betriebliche Mitwirkung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geregelt wurde. Heute ist Mitbestimmung ein demokratisches Gestaltungselement der sozialen Marktwirtschaft – mit Licht und Schatten.

Von Wulf Wein

DGB und Hans-Böckler-Stiftung wollen mit der „Offensive Mitbestimmung“ rechtliche Verbesserungen erreichen. Ein Positionspapier enthält Vorschläge für eine Reform des Betriebsverfassungsgesetzes. Infos unter www.dgb.de/extra/offensive-mitbestimmung

Die ideellen Wurzeln der Mitbestimmung reichen zurück bis in die Anfänge der modernen Industriegesellschaft. Schon im frühen 19. Jahrhundert traten angesichts unmenschlicher Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten fortschrittliche Nationalökonomien, Staatsrechtler und Sozialreformer für den Rechtsanspruch auf eine institutionalisierte Arbeitnehmervertretung in den Fabriken ein. Allerdings galt es, starke Widerstände zu überwinden.

So erklärte der Centralverband deutscher Industrieller im Jahr 1887: „Der Arbeiter ist nicht der gleichberechtigte Teilhaber des Arbeitgebers. Er ist dessen Untergebener, dem er Gehorsam schuldig ist. Die Zwischen-

schiebung einer regelmäßigen Instanz zwischen Arbeitgeber und Arbeiter ist unzulässig.“ Linksliberale Politiker und Gewerkschafter traten ihrerseits im Kaiserreich dafür ein, „Industrieuntertanen zu Industriebürgern“ zu machen. Mitten im Ersten Weltkrieg gab es dann erste Zeichen für eine politische Trend- und Zeitenwende. Das „Vaterländische Hilfsdienstgesetz“ von 1916 legte fest, dass in gewerblichen Betrieben mit über 50 Beschäftigten Arbeiter- und Angestelltenausschüsse eingerichtet werden sollten, denen ein Anhörungsrecht in sozialen Fragen zustand.

Betriebsrätegesetz als „Wegbereiter“

In der Weimarer Republik wurde am 4. Februar 1920 nach heftigen Auseinandersetzungen im Parlament und auf der Straße das Betriebsrätegesetz verabschiedet, das als „Wegbereiter“ der Betriebsverfassung gilt. Demnach sollten in Betrieben mit 20 und mehr Beschäftigten Betriebsräte mit bestimmten Rechten gebildet

werden. 1922 folgte ein Gesetz über die Entsendung von ein bis zwei Betriebsratsmitgliedern in die Aufsichtsräte der Kapitalgesellschaften. Nach ihrer Machtübernahme stoppten die Nationalsozialisten aber bereits 1934 durch das „Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit“ jede Form von Mitbestimmung.

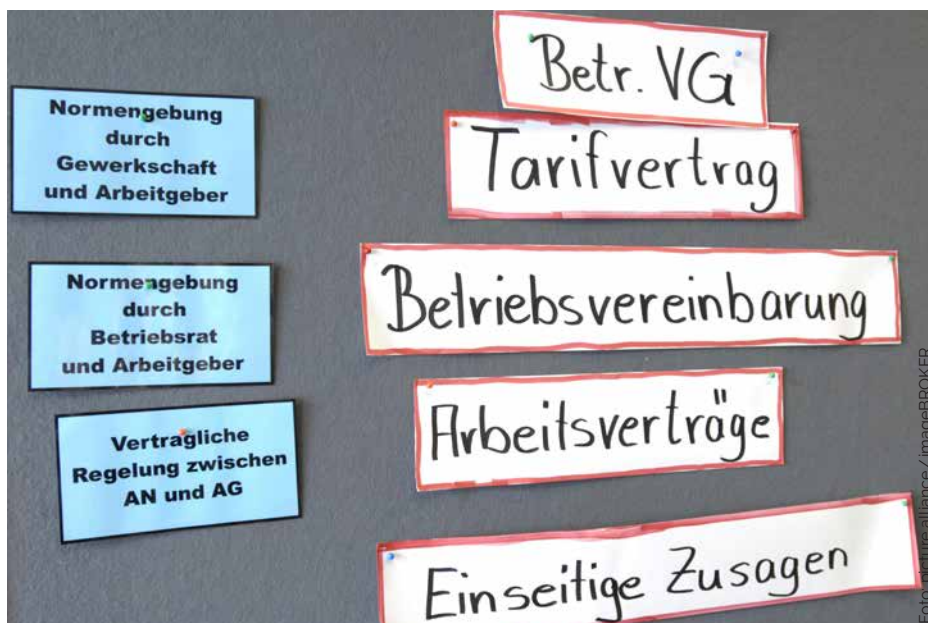
Nach dem Zweiten Weltkrieg wurde 1946 im Betriebsrätegesetz des Alliierten Kontrollrats die Errichtung und Tätigkeit von Betriebsräten wieder nach demokratischen Grundsätzen gestaltet, die Betriebsrats-tätigkeit wurde jedoch nur allgemein umschrieben. 1951 trat das Montan-Mitbestimmungsgesetz für Kohle- und Stahlunternehmen in Kraft.

Das Betriebsverfassungsgesetz von 1952 sicherte die Mitwirkung und Mitbestimmung in allen Belangen, die die Beschäftigten direkt betreffen (soziale, personelle, wirtschaftlichen Angelegenheiten). Für Kapitalgesellschaften mit über 500 Beschäftigten wurde die Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer in Aufsichtsräten festgeschrieben. 1955 folgte das Personalvertretungsgesetz des Bundes mit recht eingeschränkten Rechten der Personalräte in sozialen, personellen und organisatorischen Dingen.

1976 schuf das Mitbestimmungsgesetz ein neues Fundament für die Unternehmensmitbestimmung. Es galt nun für alle Kapitalgesellschaften mit mehr als 2.000 Beschäftigten außerhalb des montan-mitbestimmten Bereichs.

Die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes von 2001 erleichterte die Bildung von Betriebsräten in kleinen Firmen, schuf bessere Arbeitsmöglichkeiten für die Gremien und verstärkte den Schutz der Betriebsräte.

2004 löste das Drittelbeteiligungsgesetz die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetz-



Mitbestimmung funktioniert nicht ohne klare gesetzliche Vorgaben.

zes zur Unternehmensmitbestimmung ab. Seither müssen Aufsichtsräte in Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten zu einem Drittel mit Arbeitnehmervertretern besetzt sein.

Im Buch „Mitbestimmung – Eine gute Sache“ (herausgegeben vom Bundesarbeitsministerium) wird umrissen, was die Mitbestimmung in ihrer jetzigen Form leistet und was nicht. Als Kriterien für und Ziele von Mitbestimmung werden aufgelistet:

- Gleichberechtigung von Kapital und Arbeit: Danach sollen unternehmerische Entscheidungen nicht nur der Kapitalgeberseite vorbehalten bleiben, sondern unter Beteiligung der Beschäftigten getroffen werden.
- Demokratie in der Wirtschaft: Konflikte sollen nicht durch Zwang, sondern durch Dialog und Mitentscheidung beigelegt werden.
- Sozialer Fortschritt: Durch die bessere Berücksichtigung der Arbeitnehmerinteressen bei betrieblichen und unternehmerischen Entscheidungen soll Mitbestimmung auch zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der arbeitenden Menschen beitragen.
- Kontrolle wirtschaftlicher Macht: Kontrolle sei ein wichtiges Instrument, um Missbrauch zu verhindern, heißt es. In den Betriebs- und Aufsichtsräten müssten die Beschäftigten aber ebenso wie die Arbeitgeber die langfristige Entwicklung des Unternehmens im Auge behalten. Deshalb zielten alle Mitbestimmungsgesetze darauf ab, eine fruchtbare Zusammenarbeit beider Seiten zu ermöglichen und einen produktiven Interessenausgleich zu schaffen.



Betriebsräte sind aus der Arbeitswelt nicht wegzudenken.

Die Hans-Böckler-Stiftung benennt in ihrem Mitbestimmungsportal Soll und Haben sehr klar: „Alle Gesetze markieren historische politische Kompromisse. Die Gesetze blieben und bleiben allesamt hinter den gewerkschaftlichen Vorstellungen von rechtlich ausgestalteter Wirtschaftsdemokratie zurück. In der Praxis hat sich Mitbestimmung jedoch als das demokratische Gestaltungsprinzip der Sozialen Marktwirtschaft herausgestellt und bewährt. Angesichts der offenen Fragen, die aus der Digitalisierung und Globalisierung von Arbeit und Unternehmen erwachsen, ist Mitbestimmung ein Zukunftsthema. Für Gewerkschaften und Arbeitnehmer geht es darum, mitzureden, Verantwortung zu übernehmen und die Arbeit der Zukunft mitzugestalten. Das geht nicht ohne Mitbestimmung. Denn gute Arbeit braucht faire Regeln.“

DGB-Vorsitzender: Die Mitbestimmung weiterentwickeln

Der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann fordert anlässlich des Jubiläums verbesserte Mitbestimmungsregelungen: „Seit 100 Jahren arbeiten Betriebsrätinnen und Betriebsräte mit den Mitteln des Betriebsverfassungsgesetzes und seiner Vorläufer nun daran, die Arbeitswelt zu demokratisieren. Das sollten wir feiern und uns bei den Kolleginnen und Kollegen für ihre unermüdliche Arbeit bedanken. Gleichzeitig müssen wir auf eine Weiterentwicklung der Mitbestimmung drängen. Die Arbeitswelt verändert sich immer dynamischer, aber das Betriebsverfassungsgesetz verharrt auf der Stelle. Wir müssen den mitbestimmungspolitischen Stillstand endlich überwinden.“ red

42 %

aller Beschäftigten

in den westdeutschen Bundesländern wurden im Jahr 2018 von einem Betriebsrat vertreten, in den Ost-Ländern waren es 35 Prozent. Zum Vergleich: Mitte der 1990er Jahre gab es noch für 51 Prozent der West-Beschäftigten und für 43 Prozent der Ost-Beschäftigten eine betriebliche Interessenvertretung.

„Die Mitbestimmung ist ein nicht wegzudenkender Teil unserer sozialen Marktwirtschaft.“

Bundeskanzlerin Angela Merkel

„Das deutsche System der Mitbestimmung hat sich hervorragend bewährt und führt zur innerbetrieblichen Leistungssteigerung. Wer dieses Prinzip in Frage stellt, riskiert Produktivitätsverluste der deutschen Wirtschaft.“

Stanford-Ökonom Edward Lazear

„Die betriebliche Mitsprache der Arbeitnehmer und die Mitbestimmung sind ein Produktions- und Innovationsfaktor ersten Ranges.“

Der frühere Bundespräsident Horst Köhler

9 %

der Beschäftigten

in den West-Ländern, die in Betrieben mit fünf bis 50 Arbeitnehmern arbeiten, konnten im Jahr 2018 auf die Unterstützung eines Betriebsrates zählen, in den Ost-Ländern waren es zehn Prozent. Zum Vergleich: Im Jahr 2000 hatten in West wie Ost 14 Prozent dieser Beschäftigten eine Interessenvertretung.

Im März beginnen die Tarifverhandlungen in der Metall- und Elektroindustrie.



Foto: Pasquale D'Angioiillo

Es geht um höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen

GEWERKSCHAFTEN I Im Saarland stehen zahlreiche Tarifverhandlungen an

2020 verhandeln die acht DGB-Einzelgewerkschaften deutschlandweit für etwa zehn Millionen Beschäftigte neue Tarifverträge. Auch im Saarland hoffen die Beschäftigten auf höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen: Insgesamt wird hierzulande für über 100.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verhandelt.

Von Simone Hien

Eröffnet wird das Verhandlungsjahr im März mit der großen Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie, denn am 31. März dieses Jahres endet der Entgelttarifvertrag. Die Metall- und Elektroindustrie ist mit 3,6 Millionen Beschäftigten die größte Tarifbranche Deutschlands. 42.000 Menschen arbeiten im Saarland in der Branche. Lars Desgranges, 1. Bevollmächtigter der **IG Metall** Völklingen, betont: „Auch andere Gewerkschaften werden genau auf die Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie schauen, denn schon oft war sie die prägende Tarifvorlage auch für andere Tarifbereiche.“ Darüber hinaus werde es 2020 Tarifrunden in der Holzindustrie, im Metallhandwerk sowie im Bereich der Textilien Dienste geben.

Auch für ver.di im Saarland stehen in der Tarifarbeit zwei

größere Runden an. „Das ist zum einen die Tarifrunde im öffentlichen Dienst bei Bund und Kommunen, die im Herbst startet. Zum anderen verhandeln wir erstmalig gleichzeitig in allen Bundesländern die Manteltarifverträge im öffentlichen Personennahverkehr. Das ist der Versuch, die unterschiedlichen Entwicklungen in dieser Branche anzugleichen“, berichtet Thomas Müller, der Geschäftsführer im **ver.di-Bezirk Region Saar Trier**.

Sozial- und Erziehungsdienst soll aufgewertet werden

Und Müller ergänzt: „Aufgrund unserer Vielfalt, die sich aus 13 Fachbereichen ergibt, werden wir im Verlauf des Jahres weitere Tarifverhandlungen in Angriff nehmen, zum Beispiel die Tarifverhandlung zur Aufwertung des Sozial- und Erziehungsdienstes.“

Ebenfalls mehrere Tarifverhandlungen – rund 20 einzelne Haustarifverhandlungen – stehen bei der **Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten** (NGG) in diesem Jahr an. Der Schwerpunkt in der Tarifarbeit liegt nach Angaben von Mark Baumeister, Geschäftsführer der NGG-Region Saarland, in der Nahrungsmittelindustrie, hier gehe es im Wesentlichen

um Entgelt-Tarifrunden bei Nestlé-Wagner.

Die **Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft** (GEW) wird sich unter anderem mit ver.di an den Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst (Bund und Kommune) beteiligen, teilt Birgit Jenni, die Vorsitzende der GEW Saarland mit.

Die wichtigsten Tarifrunden für die **Industriegewerkschaft Bauen Agrar Umwelt** (IG BAU) in diesem Jahr sind die Entgelt-Verhandlungen im Bauhauptgewerbe und die Verhandlungen im Gebäudereiniger-Handwerk, berichtet Marc Steilen, der Vorsitzende des IG-BAU-Bezirksverbands Saar-Trier. Zentrale Forderung für die bundesweit rund 650.000 Beschäftigten im Gebäudereiniger-Handwerk sei neben den Lohnverhandlungen das Weihnachtsgeld. Bei der **IG Bergbau Chemie Energie** (IG BCE) stehen „neben mehreren Haustarifverhandlungen für unseren Bezirk die Tarifrunden Kautschuk mit 1.500 Beschäftigten und Leder mit 800 Beschäftigten an“, teilt Simone Bubel, die Gewerkschaftssekretärin des IG-BCE-Bezirks Saarbrücken mit. Die **Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft** (EVG) und die **Gewerkschaft der Polizei** (GdP) führen in diesem Jahr keine Tarifverhandlungen.

Die Kontaktdaten zu den Gewerkschaften im Saarland finden Interessierte auf Seite D in den „Tipps für die Praxis“.

Mehr Mitbestimmung sorgt für mehr Gerechtigkeit

GEWERKSCHAFTEN II Kampagnen sollen den öffentlichen Druck erhöhen

Mit Kampagnen machen Gewerkschaften Missstände öffentlich und kämpfen für die Interessen der Beschäftigten. Auch im Saarland sind verschiedene Aktionen geplant.

Von Simone Hien

Der Kampf gegen die Verschlechterung des Arbeitszeitgesetzes sei die wichtigste politische Kampagne der NGG in diesem Jahr, informiert Mark Baumeister, Geschäftsführer der **NGG-Region Saarland**. Bereits im vergangenen Jahr fiel in Berlin der Startschuss zur bundesweiten Kampagne für faire Arbeitszeiten im Gastgewerbe „Du hast es #fair-dient“. Vor allem stelle man sich damit gegen die vom Deutschen Hotel- und Gaststättenverband (Dehoga) gestellte Forderung, 13 Stunden Arbeit täglich per Gesetz zu erlauben. In der Region soll 2020 der Schwerpunkt auf der Stärkung der Mitbestimmung liegen, denn derzeit gebe es im Hotel- und Gaststättengewerbe im Saarland nur zwei Betriebsräte. „Damit sind wir bundesweit Schlusslicht“, sagt Baumeister.

Um Stärkung beziehungsweise den Erhalt der Mitbestimmung geht es auch bei ver.di. Thomas Müller, Geschäftsführer im **ver.di-Bezirk Region Saar Trier**, informiert: „Die Novellierung des saarländischen Personalvertretungsrechts in Kommunen, den Landkreisen und der Landesverwaltung steht an. Dabei ist zu befürchten, dass sie eine Aushöhlung der Mitbestimmung mit sich bringt. Um eine Verschlechterung der Mitbestimmung zu verhindern, planen wir in den Betrieben in der ersten Jahreshälfte verschiedene Aktionen.“ Zudem werde die Kampagne für Entlastung im Pflegeberuf fortgeführt.

Die **EVG** werden in diesem Jahr unter anderem die Aufsichtsratswahlen bei der Deutschen Bahn AG im März sowie die Personalratswahlen im Mai beschließen, teilt Denise Federspiel, die Leite-

rin der EVG-Geschäftsstelle Saarbrücken mit.

Die **GdP im Saarland** arbeitet derzeit an vielen Themen. Landesvorsitzender David Maaß erklärt: „In vielen polizeilichen Bereichen liegt das Saarland im Bundesschnitt auf den hinteren Plätzen. Die Besoldung der Beamtinnen und Beamten ist schlecht, die Polizeizulage niedrig und nicht mehr ruhegehaltstauglich, die Beförderungschancen sind mehr als suboptimal.“ Unter anderem setze sich die GdP für einen geordneten Personalwiederaufbau in der Saar-Polizei ein und fordere bis zum Ende der Dekade einen Personalbestand von 3.000 Polizistinnen und Polizisten im Saarland, „um eine gesunde, sozialverträgliche und bürger-nahe Polizei zu gewährleisten“.

Gezielte Aktionen auf verschiedenen Feldern

Mehrere Aktionen plant auch die **GEW Saar**. So wird die bundesweite Kampagne „JA13 für alle“ fortgeführt, mit der die GEW die gleiche Bezahlung aller voll ausgebildeten Lehrkräfte fordert. Denn in einigen Bundesländern – auch im Saarland – werden Grundschul- und Hauptschullehrkräfte schlechter bezahlt als Lehrkräfte an weiterführenden Schulen. Hauptanliegen in diesem Jahr ist nach Angaben der Landesvorsitzenden Birgit Jenni „Bündnispartner zum Thema ‚Mehr Geld für Bildung, Bildungs-pakt packt Bildung an‘ zu finden.“

Bei der **IG BAU** steht weiterhin die Forderung an die Bundesregierung auf der Agenda, die Förderung für den Bau bezahlbarer Wohnungen deutlich aufzustocken, teilt Marc Steilen, der Vorsitzende des IGB-BAU-Bezirksverbands Saar-Trier mit. In der Region liege der Fokus auf der Kampagne „Digitalisierung gestalten“.

Die **IG BCE** werden als Energie-Gewerkschaft im Wesentlichen die Folgen, die das Klimapakets der Bundesregierung auf ihre Branchen haben wird, beschäftigen. „In vielen Bereichen schlägt sich diese Unsicherheit auch schon nieder. Die Automobilindustrie gerät unter Druck und damit die Zuliefererbetriebe, von denen einige in unseren Organisationsbereich fallen“, informiert Simone Bubel, die Gewerkschaftssekretärin des IG-BCE-Bezirks Saarbrücken.

Auch die **IG Metall** stellt sich den Herausforderungen des Strukturwandels. Lars Desgranges, 1. Bevollmächtigter der IGM Völklingen: „Für die IG Metall geht es 2020 um viel. In allen großen Organisationsbereichen, insbesondere der Automobil- und Stahlindustrie, finden große Veränderungsprozesse statt. Es wird darum gehen, die Mobilitäts- und die Energiewende sowie die Veränderungsprozesse im Stahl- und Automobilbereich so zu gestalten, dass dieser industrielle Kern der deutschen Wertschöpfung die Transformation erfolgreich besteht und Beschäftigung gesichert werden kann.“

Auch in diesem Jahr will sich ver.di für eine wachsende Personalstärke im Pflegebereich einsetzen.



Leitfaden für den fürsorglichen Umgang mit den Beschäftigten

VERHALTENSKODEX Personalrat erreichte Selbstverpflichtung an Saar-Uni

Mindeststandards für „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ hat der Personalrat des wissenschaftlichen Personals an der Universität des Saarlandes erreicht. Er erarbeitete einen Kodex zum fürsorglichen Umgang mit den Beschäftigten, den der Senat 2014 beschlossen und das Präsidium gebilligt hat. Sein Projekt stellte der Personalrat auch auf der 1. Saar-Mitbestimmungsmesse vor.

Von Wulf Wein

Informationen über den Personalrat und der Kodex sind unter www.uni-saarland.de/einrichtung/persratwiss.html abzurufen.

Seit 2014 gibt es an der Universität des Saarlandes einen „Kodex zum fürsorglichen Umgang mit Beschäftigten“. Die Initiative dazu ging vom Personalrat des wissenschaftlichen Personals aus. Das Gremium stieß 2012/2013 eine Diskussion darüber an, weil man gemerkt habe, wie es der Personalratsvorsitzende Patrik Zeimetz ausdrückt, dass an der Saar-Uni „an vielen Stellen etwas nicht stimmt“ bei den Rahmenbedingungen und Perspektiven für sowie beim Umgang mit dem wissenschaftlichen Personal. Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), in der Zeimetz aktiv ist,

hatte kurz zuvor mit dem Herrschinger Kodex einen Leitfaden für gutes Arbeiten in der Wissenschaft formuliert. Angesichts von immer mehr Zeitverträgen mit immer kürzeren Vertragslaufzeiten („Befristungsunwesen“), unsicheren Berufsperspektiven und unberechenbaren Karrierewegen wird den Beschäftigtenvertretungen in ganz Deutschland empfohlen, bei ihren Hochschulleitungen Selbstverpflichtungen einzufordern, um auf diese Weise Mindeststandards zu definieren, die in jedem Fall einzuhalten sind.

Vollzeitbeschäftigung soll angestrebt werden

In Saarbrücken mündete das am Ende eines langwierigen Abstimmungsprozesses in besagtem Papier der Universitätsleitung zum fürsorglichen Umgang von Vorgesetzten und Verwaltung mit den Beschäftigten. Auf diese Weise konnte der Kodex auf eine breitere Basis gestellt, der Bekanntheitsgrad erhöht und im Vergleich zu einer Dienstvereinbarung besser mit den akademischen Strukturen verzahnt werden, erklärt Zeimetz. In der Selbstverpflichtung

wird ausgeführt, dass bei Zeitverträgen von wissenschaftlichen Mitarbeitern, die an der Saar-Uni 84 Prozent der Betroffenen haben, darauf geachtet werden soll, dass eine beabsichtigte Qualifizierung (Doktorarbeit, Habilitationsschrift) innerhalb der Laufzeit auch erreicht wird. Um das zu ermöglichen, soll jeder Mitarbeiter mindestens 30 Prozent seiner Arbeitszeit für die konkrete Qualifizierung nutzen können. Bei Projekt- oder Sachgrundbefristungen soll sich die Vertragsdauer an der Laufzeit des jeweiligen Projekts/Anlasses orientieren. Anschlussbeschäftigungen seien anzustreben, Unterbrechungen des Beschäftigungsverhältnisses gelte es zu vermeiden, heißt es im Kodex weiter. Im Konfliktfall kann jeder Beschäftigte den Personalrat anrufen, um Unterstützung zu erhalten.

Patrik Zeimetz weist darauf hin, dass der Kodex sogar ein „Recht auf Vollzeit“ beinhaltet, denn darin heißt es: „Vollzeitbeschäftigung soll angestrebt werden.“ Ein Problem sei jedoch, dass es nach wie vor anteilig sehr viele halbe Stellen gebe. Dr. Eva Pohl, Kollegin von Zeimetz im Personalrat, hebt hervor, dass mit dem Kodex ein klares Zeichen gesetzt wird, sich nicht einfach mit der hohen Zahl von befristeten Verträgen bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abzufinden. Sie hofft, dass der Leitfaden zukünftig „auch überall beachtet wird“ und sich diesbezüglich „ein gewisser Wertewandel vollzieht“. Nicht zuletzt komme es ja auch dem Wirtschaftsstandort zugute, wenn junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aufgrund abgesicherter Arbeits- und Einkommensverhältnisse im Saarland bleiben oder hier dauerhaft ansässig werden, sagt die promovierte Volkswirtin Pohl.



Der 15-köpfige Personalrat des wissenschaftlichen Personals an der Saar-Uni vertritt die Interessen von rund 1.600 Beschäftigten. Vorsitzender ist Patrik Zeimetz (6. von rechts). Er führt die Liste „GEW/ver.di/Unabhängige“ (zehn Sitze) an, die „Liste aller Fakultäten“ hält fünf Sitze.

Damit die Beschäftigten Planungssicherheit haben

BETRIEBSVEREINBARUNG Saisonarbeit mitarbeiterorientiert gestaltet

„Mitbestimmung ist, die Arbeitszeit der Beschäftigten mitzugestalten“ – unter dieser Überschrift hat der Betriebsrat der Karlsberg Brauerei im vergangenen Jahr bei der 1. Mitbestimmungsmesse seine Betriebsvereinbarung vorgestellt. Die ist ein gelungenes Beispiel dafür, wie ein saisonaler Betrieb ein stark schwankendes Arbeitsaufkommen arbeitnehmerfreundlich gestalten kann.

Von Simone Hien

Wie es für die deutsche Nationalmannschaft bei einer Fußball-WM läuft oder wie das Wetter ist – die Mitarbeiter von Karlsberg „spüren“ das. Denn wenn es gut läuft, wird mehr getrunken und somit ist mehr Arbeit angesagt. Mehr noch als ohnehin in der Hauptsaison, die von März bis August dauert. Wesentlich weniger Arbeit fällt dann von September bis Februar in der Nebensaison an. Das bedeutet für Mitarbeiter natürlich auch Schwankungen innerhalb ihrer Arbeitszeit, in der Hauptsaison fallen Überstunden an. „Eine Brauerei ist eben ein typischer Saisonbetrieb“, sagen Petra Neuhardt, die Betriebsratsvorsitzende von Karlsberg und ihr Stellvertreter Michael Berger bei einem Treffen in ihrem Büro in Homburg. Aber um diese Schwankungen zwischen Haupt- und Nebensaison abzufedern und für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Planungssicherheit herzustellen, habe der Betriebsrat die Betriebsvereinbarung „Schichtzeiten/Saisonalisierung“ erarbeitet. Zudem soll damit eine Beschäftigungssicherung über den Sommer hinaus erfolgen.

Die Vereinbarung enthält zwei wesentliche Elemente, die Grobplanung und das Arbeitszeitkonto, erklärt Petra Neuhardt. Die Grobplanung mache eine vorausschauende Einsatzplanung des Personals möglich. Neuhardt: „Konkret heißt das, dass die



Petra Neuhardt (Mitte) und Michael Berger (3. von links) zusammen mit ihren Kolleginnen und Kollegen vom Betriebsrat der Karlsberg-Brauerei.

Technik bereits für das komplette Kalenderjahr festlegt, wann Mehrarbeit entsteht, an welchen Feiertagen gearbeitet werden muss und wann Schließtage sind.“ Die Modalitäten für Abweichungen von der Grobplanung seien ebenfalls geregelt, Schichten absagen oder Mehrarbeit ankündigen ist nur bis anderthalb Wochen vor dem betreffenden Termin möglich. „Danach geht nichts mehr, nur noch mit Vereinbarung“, sagt Neuhardt.

Das Arbeitszeitkonto reicht von 80 Minus- bis zu 180 Plusstunden und erlaubt es dadurch, den Aufbau von Gutstunden und deren Abbau in der Nebensaison möglichst flexibel zu gestalten. „Darum müssen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Eigenregie kümmern“, betont Berger. Allerdings seien auch hierfür die Modalitäten geregelt, unter anderem müsse das Zeitkonto stufenweise bis zum Beginn der Hauptsaison abgebaut werden. Außerdem sei in der Betriebsvereinbarung festgelegt, dass die Nachtschicht in einer Woche mit arbeitsfreien Feiertagen nicht unterbrochen werden darf, weil die Beschäftigten das als sehr belastend empfinden, informiert Michael Berger.

Die Betriebsvereinbarung „Schichtzeiten/Saisonalisierung“ betrifft alle Beschäftigten im gewerblichen Bereich und in der Technik sowie die Anlagenfahrer der Logistik. Eingeführt hat sie der Betriebsrat 2018. Nach einer zweijährigen Testphase mit befristeter Gültigkeit wird die Vereinbarung in diesem Jahr dauerhaft abgeschlossen. Neuhardt betont: „Wir haben sehr gute Erfahrungen damit gemacht.“

Viele Absprachen mit allen Beteiligten von den Beschäftigten – auch in der Schichtarbeit – über die Bereichsleiter bis zum Betriebsarzt waren im Vorfeld nötig. „Durch die verschiedenen Bereiche vom Sudhaus, in dem gebraut wird, bis zum Abfüllen und Verladen gibt es ganz unterschiedliche Sichtweisen auf das Thema, die man berücksichtigen muss. Das Ganze zu verzahnen und vernetzen war eine große Herausforderung“, sagt Berger. Doch sein Ziel, eine Verbesserung für die Beschäftigten zu erreichen, habe der Betriebsrat erreicht. Das ist auch für beide der Grund, sich im Betriebsrat zu engagieren: „Mitgestalten und etwas bewegen können.“ Petra Neuhardt tut das seit 18 Jahren, Michael Berger seit zehn Jahren.

Der elfköpfige Betriebsrat der Karlsberg-Brauerei vertritt in Homburg knapp 400 Mitarbeiter der Karlsberg Brauerei GmbH, der Logistik Service GmbH sowie der Karlsberg Service GmbH. An den Betriebsratssitzungen nimmt auch die Schwerbehindertenvertretung teil. Außerdem gibt es bei der Karlsberg-Brauerei eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) mit zwei Vertretern.

Betriebs- und Personalräte sowie Mitarbeitervertretungen stehen für „Gute Arbeit“. Das wurde bei der ersten Mitbestimmungsmesse im Saarland ganz klar aufgezeigt.



Fotos: Pasquale D'Angelo/ilo

Auf ein Neues im Jahr 2021!

AUFKLÄRUNG Erfolg der 1. Mitbestimmungsmesse Saar bestätigt die „Macher“

Es war allerhöchste Zeit, saarländische Mitbestimmungs-Akteure und deren Projekte öffentlich vor- und darzustellen. Das hat die 1. Mitbestimmungsmesse im vergangenen Herbst eindrucksvoll gezeigt. Arbeitskammer, DGB und BEST e.V. planen daher für 2021 eine zweite Messe, um abermals für „gelebte Mitbestimmung“ zu werben.

Eine „Leistungsschau“ zur Mitbestimmung – die gab es so im Saarland bislang nicht. Im November 2019 fand mit der 1. Saar-Mitbestimmungsmesse in der Saarbrücker Congresshalle aber zum ersten Mal eine solche statt. Arbeitskammer, Deutscher Gewerkschaftsbund und BEST e.V. als Veranstalter boten 34 Beschäftigtengremien (Personal- und Betriebsräte sowie Mitarbeitervertretungen) ein Forum für den Austausch untereinander und zur Vorstellung konkreter Mitbestimmungsprojekte. Rund 600 Besucher erlebten „live“, wie vielfältig, kreativ und kraftvoll sich die Interessenvertretungen für ihre Kolleginnen und Kollegen engagieren. „Sie (die Gremien) beweisen durch ihren täglichen Einsatz, dass Mitbestimmung wirkt. Sie zeigen, dass Demokratie nicht am

Werkstorden darf“, sagte Jörg Caspar, Vorstandsvorsitzender der Arbeitskammer, bei der Eröffnung der Messe. Gerade jetzt, da sich das Saarland in einer entscheidenden Phase des Strukturwandels befinde, in der wichtige Weichen für die Zukunft des Wirtschaftsstandortes gestellt würden, sei die Mitbestimmung von herausragender Bedeutung, so Caspar. Und AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto ergänzte: „Um die Veränderungen sozialverträglich und im Sinne der Beschäftigten zu gestalten, ist eine starke und durchsetzungsfähige Mitbestimmung dringend nötig.“

„Mitbestimmung ist ein Zukunftsmodell“

Eugen Roth, der stellvertretende Vorsitzende des DGB Rheinland-Pfalz/Saarland, erklärte: „Der Anspruch der Gewerkschaften ist es, die digitale Transformation der Wirtschaft erfolgreich mitzugestalten. Dafür müssen wir bestehende Instrumente der Mitbestimmung und Tarifbindung weiterentwickeln. Fakt ist, mitbestimmte Unternehmen besitzen höhere Investitions- und Ausbildungsquoten sowie ein hö-

heres Maß an Beschäftigungssicherung. Deshalb hat sich Mitbestimmung nicht nur in der Vergangenheit bewährt, sondern ist auch das gesellschaftliche Zukunftsmodell.“

„Wir machen Gute Arbeit“ – so lautete das Motto der Messe. Um besonders „gute Mitbestimmungsinitiativen“ zu würdigen, wurde erstmals auch ein Saar-Mitbestimmungspreis verliehen. Ihn erhielt der Personalrat des Universitätsklinikums Homburg, der Entlastungen für das Pflegepersonal durchgesetzt hat. Zweiter wurde der Betriebsrat der Helvetia Packaging AG am Lisdorfer Berg, der trotz großer Widerstände konsequent für die Durchsetzung von Mitwirkungsrechten eintritt; und Dritter der Betriebsrat von Bosch in Homburg, der sichere Arbeitsplätze mit zukunfts-sicheren Produkten für die Belegschaft mitgestaltet.

Um Beschäftigtenvertretungen in ihrer multifunktionalen Rolle als Kümmerer, Interessenvertreter, Kämpfer und Gestalter zu zeigen, gibt es im Herbst 2021 eine zweite Mitbestimmungsmesse. Man darf gespannt sein, was dann für Projekte und Initiativen zu „Guter Arbeit“ vorgestellt werden. **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), Dörte Grabbert (dg), Simone Hien (sh), Jessica Reckler (BEST/jr), Wulf Wein (ww); Druck: Repa-Druck GmbH, Saarbrücken-Ensheim