

Mit
Beilage
„Weiterbildung“



beraten.
bilden.
forschen.

Konkret

Zeitschrift der Arbeitskammer des Saarlandes – 71. Jahrgang
arbeitskammer.de Ausgabe 5|23

Oktober
2023

Mit mehr Mitbestimmung die Zukunft sichern!

Titelthema



Position

Kindergrundsicherung: Ein enttäuschender Kompromiss

16

Politik + Gesellschaft

Stadtteilverein „MaGS“ hat schon einige Erfolge errungen

31

Aus der Beratung

Wissenswertes zum Thema Weihnachtsgeld

42

AUS DEM INHALT

Ausgabe 5 | 2023

TITELTHEMA

Warum mehr Mitbestimmung nötig ist

- 6** Die Transformation kann nur mit starker Mitbestimmung bewältigt werden
- 8** ver.di Bezirksgeschäftsführer Thomas Müller fordert mehr echte Mitbestimmung
- 14** Grafiken: Die wichtigsten Zahlen und Fakten zur Mitbestimmung auf einen Blick

ARBEIT + GESUNDHEIT

- 26** Das Mutterschutzgesetz schützt schwangere und stillende Beschäftigte

POLITIK + WIRTSCHAFT

- 30** Der Kinderschutzbund Saarbrücken ist seit 40 Jahren aktiv für die Rechte von Kindern

KULTUR + MEDIEN

- 35** Das neue Keramik Kunst Museum in Neunkirchen zeigt Unikate aus aller Welt

AK-SPEZIAL „WEITERBILDUNG“



Das AK-Konkret-Spezial bietet jede Menge Informationen rund um das Thema Weiterbildung und enthält den **AK-Bildungskurier kompakt 2024**.

RUBRIKEN

- 4** Aktuelles + Impressum
- 17** Betrieb + Gewerkschaft
- 20** Ausbildung + Weiterbildung
- 23** Veranstaltungen
- 28** Arbeitswelten
- 38** Recht + Rat

EDITORIAL

Mitbestimmung jetzt modernisieren!



Von Jörg Caspar

Vorstandsvorsitzender der Arbeitskammer des Saarlandes

Unsere 3. Mitbestimmungsmesse war nicht nur aufgrund des großen Interesses ein voller Erfolg – sie hat wieder einmal deutlich gezeigt, wie unverzichtbar Mitbestimmung ist. Sie steht für Gute Arbeit und ist für alle Beschäftigten ein Gewinn. Tag für Tag setzen sich Betriebs- und Personalräte unter anderem für bessere Arbeitsbedingungen, höhere Löhne oder mehr Weiterbildung ein. Mehr noch: Aktive Betriebs- und Personalräte tragen dazu bei, die Produktivität und Innovationsfähigkeit ihrer Unternehmen zu erhöhen beziehungsweise zu sichern und damit deren Wettbewerbsfähigkeit. Eine Tatsache, die gerade in der sozial-ökologischen Transformation unentbehrlich ist. Denn ohne Mitbestimmung ist die Zukunft nicht gestaltbar. Das Betriebsverfassungsgesetz muss endlich fit für die Zukunft gemacht werden. Nachdem der Deutsche Gewerkschaftsbund bereits im vergangenen Jahr einen Entwurf für ein neues Betriebsverfassungsgesetz vorgelegt hat, ist jetzt die Politik am Zug. Wir fordern endlich eine Modernisierung der Mitbestimmung! Um dem Wandel wirkungsvoll begegnen zu können, müssen die Rechte der Interessenvertretungen an die Herausforderungen der Transformation angepasst werden. Mitbestimmung ist aber längst nicht nur Bundesangelegenheit: Auch das saarländische Personalvertretungsgesetz muss endlich novelliert werden. Und: Zusätzlich zur Reform der betrieblichen Mitbestimmung gilt es unbedingt, die Unternehmensmitbestimmung in Aufsichtsräten auszubauen!

Gut zu wissen: In Betrieben, in denen es noch keinen Betriebsrat gibt, können Belegschaften jederzeit einen wählen. Die Gewerkschaften helfen gerne dabei.

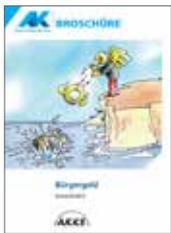
ZU TITELBILD/CARTOON

Unser Titelfoto (Foto: Adobe Stock/Andrii Yalanskyi) steht symbolisch für die Schlüsselfunktion, die die Mitbestimmung in der Transformation einnimmt, denn diese ist nur mit Beteiligung zu bewältigen. Unser Cartoonist TOM hat das Thema wie immer mit einer Prise seines Humors gewürzt und anschaulich dargestellt.

„Bürgergeld“ ersetzt jetzt die Hartz-IV-Broschüre

RATGEBER

Die Arbeitskammer hat die Broschüre „Bürgergeld“ neu herausgegeben. Die Broschüre ersetzt die bisherige Broschüre „Arbeitslosengeld II – Merkblätter zu Hartz IV“. Das Bürgergeld ist zum 1. Januar dieses Jahres in Kraft getreten und hat schrittweise das Arbeitslosengeld II („Hartz IV“) zu den Stichtagen 1. Januar und 1. Juli ersetzt.



Die 136 Seiten umfassende Broschüre „Bürgergeld“ soll dazu beitragen, Betroffenen, Ehrenamtlichen und Profis der sozialen Arbeit Unterstützung

im Kampf gegen die (verdeckte) Armut zu geben sowie soziale Rechte zu (er)kennen und durchzusetzen. Sie liefert kurze, verständliche und handlungsweisende Informationen zu Fragestellungen, die Menschen zu existenzsichernden Leistungen häufig haben. Die Broschüre ist in Merkblätter (Kapitel) unterteilt. Jedes einzelne Merkblatt bietet zu einem bestimmten Thema wie etwa „Ihre Rechte“, „Elternbeiträge/Freizeiten/Schulbücher“, „Anrechnung von Einkommen“, „Schwangerschaft und Geburt“ sowie „Wohn-geld“ abgeschlossene Informationen.

In die 1. Auflage der Broschüre „Bürgergeld“ (ehemals vier Auflagen „Arbeitslosengeld II“, davor „Merkblätter zu Hartz IV“, Auflage 1 bis 24), wurden die Änderungen im Rahmen des Bürgergeld-Gesetzes, die Anpassung der Regelbedarfsstufen ab 1. Januar 2023 sowie die aktuell gültigen Angemessenheitsgrenzen der Kosten der Unterkunft aufgenommen. **red**

Die Broschüren der AK sind für AK-Mitglieder kostenlos. Es gibt sie online unter www.arbeitskammer.de/online-broschueren. Die gedruckte Version können Interessierte unter www.arbeitskammer.de/publikationen bestellen.

Akuter Mangel an Lehrern steht bevor

AK Gutachten des Bildungsforschers Klaus Klemm

Die Arbeitskammer rechnet mit einem akuten Lehrkräftemangel im Saarland bis 2035 und stützt sich dabei auf ein von ihr in Auftrag gegebenes Gutachten des renommierten Bildungsforschers Klaus Klemm, das Ende September veröffentlicht wurde. Das Gutachten kommt zu einem Anstieg von 2021/22 erst 119.801 auf 2035/36 dann 131.455 Schülerinnen. Pro Jahr müssten 297 neue Lehrkräfte eingestellt werden, nur um den Status quo zu halten. Gemeinsam mit der GEW Saarland hat die AK unter anderem folgende Forderungen aufgestellt:

Die Anzahl der Studienplätze muss erhöht sowie eine bessere Studienbegleitung zur Reduzierung der hohen Abbruchquoten etabliert werden. Wir brauchen mehr Planstellen, um jungen Lehrkräften eine Perspektive von Anfang an zu bieten, eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen, attraktive Entwicklungs- und Beförderungsmöglichkeiten für alle Lehrämter sowie einen konsequenten Ausbau der multiprofessionellen Teams.

Das Gutachten finden Interessierte unter www.arbeitskammer.de/gutachten-klaus-klemm **red**

FREIWILLIGES SOZIALES JAHR BEI DER AK



AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto (rechts) und AK-Geschäftsführerin Beatrice Zeiger haben Anfang September Fynn Christian Korpys begrüßt, der bis August 2024 ein Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) im Bereich Politik/Demokratie bei der AK absolviert.

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 (V.i.S.d.P.); **Redaktion:** Peter Jacob (Chefredakteur – pj), Simone Hien (sh), Alexander Stallmann (as); **Redaktionsassistent:** Dorothee Krieger; **Infografiken:** Stefan Hank; **Redaktionelle Mitarbeit:** Silvia Buss (Saarbrücken – sb), Katja Sponholz (ks), Benjamin Rannenber (br); **Agenturen:** Themendienst der Deutschen Presse-Agentur (tmn), Evangelischer Pressedienst (epd); **Anzeigen:** AK Saar, Abteilung Öffentlichkeitsarbeit, Telefon 0681 4005-284; **Vertrieb:** Sebastian Daub, Telefon 0681 4005-402, Sabine Hennig, Telefon 0681 4005-375; **Internet:** arbeitskammer.de/AK-Konkret; **E-Mail:** redaktion@arbeitskammer.de; **Druck:** Repa Druck GmbH, Saarbrücken-Ensheim

Für unverlangt eingesandte Manuskripte oder Fotos wird keine Haftung übernommen. Mit Namen oder Namenskurzel gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung der Arbeitskammer wieder. Bezugspreis für sechs Ausgaben jährlich: 7,50 Euro inklusive Zustellung; Einzelheft: 1,50 Euro. Die Zeitschrift „AK-Konkret“ wird auf Umweltschutzpapier gedruckt.



Mitbestimmung ist unverzichtbar

DENKANSTOSS Für **Thomas Otto** gelingt die Transformation nur mit den Menschen

Die Mitbestimmung ist mal wieder in aller Munde. In den Gründungsjahren unseres Landes schon früh verlässlicher Teil der sozialen Marktwirtschaft, dann in Zeiten des Shareholder Values mit seinen neoliberalen Ansätzen oft in die Defensive gedrängt, ist sie heute nicht wegzudenken, wenn wir von Transformation reden. Dies ist allen voran ein Verdienst der Gewerkschaftsbewegung. Der tiefgreifende Strukturwandel verändert Arbeit und Gesellschaft. Dekarbonisierung, Digitalisierung und Demografie stehen synonym für gewaltige Veränderung und machen vielen Menschen Angst. Von überall ist zu hören, dass die Menschen jetzt mitgenommen werden müssen. Aber wer nimmt die Menschen mit, wer nimmt ihre Anliegen ernst und vor allem, wer kann etwas tun? Für gut organisierte Belegschaften ist diese Frage sehr schnell beantwortet. Es sind die zahlreichen Betriebsräte (BR) und Personalräte (PR), aber auch die Mitarbeitervertretungen (MAV), die sich als gewählte Interessenvertretungen täglich für das Wohl ihrer Mitglieder einsetzen. Wie dies im Alltag funktioniert, haben zahlreiche dieser Gremien am 11. Oktober bei der 3. Mitbestimmungsmesse Saar gezeigt. Die Messe hat eindrücklich belegt: BR, PR und MAV sind nicht allein, tausende Gleichge-

sinnte sind aktiv und oft auch gut untereinander vernetzt, bekommen von ihren Gewerkschaften Rückendeckung und können mit ihren Themen und Fragen auf versierte Beratungseinrichtungen zurückgreifen. Mitbestimmung, sei es als BR in den Betrieben der Privatwirtschaft, als PR in den Verwaltungen des öffentlichen Dienstes oder als MAV in kirchlichen Einrichtungen, ist im Strukturwandel unverzichtbar. Die Transformation wird nur mit den Menschen gelingen, die Basis ist im stark mitbestimmten Saarland gut aufgestellt. Bei Euch noch nicht? Dann gilt, „hast du keinen Betriebsrat, wähl Dir einen!“. Eine alte gewerkschaftliche Weisheit, aktueller denn je.

Die Basis ist im stark mitbestimmten Saarland gut aufgestellt.



Thomas Otto ist Hauptgeschäftsführer der Arbeitskammer.



Die Transformation braucht eine stärkere Mitbestimmung

ZUKUNFT DER ARBEIT Beschäftigte müssen Wandlungsprozesse mitgestalten

In den vergangenen beiden Jahrzehnten hat sich bei unvorhersehbaren Ereignissen wie der Pandemie oder dem Zusammenbruch der Finanzmärkte durch die Bankenkrise gezeigt, dass die deutsche Volkswirtschaft anpassungsfähig ist und schneller oft auch unbeschadeter als die anderer Staaten Krisen bewältigt. Wesentlicher Faktor ist der Grundgedanke einer gemeinsamen Stärke, die durch die betriebliche Mitbestimmung entsteht und sich als Standort- und Wettbewerbsvorteil bewährt. Mitbestimmung ist ein Erfolgsmodell für gelebte Demokratie am Arbeitsplatz und in der Wirtschaft. Aber es ist zu kurz gegriffen, Mitbestimmung als kurzfristiges Krisenmanagement zu verstehen.

Von Jessica Reckler, Oliver Müller, Tobias Szygula und Thomas Hau

Mitbestimmung, also die konkrete Mitgestaltung der Belegschaften – bei ihrer täglichen Arbeit stets von den Gewerkschaften unterstützt – bei betrieblichen Veränderungen, ist ein wirksames Instrument, um gerade mittel- und langfristige Wandlungsprozesse wie die Transformation erfolgreich zu vollziehen. Aber nur, wenn auch sie den Herausforderungen angepasst wird. Die gesetzlichen Grundlagen der Mitbestimmung fußen im Speziellen auf dem Betriebsverfassungsgesetz, den Personalvertretungsgesetzen auf Bundes- und Länderebene sowie den Mitarbeitervertretungsordnungen. Die Anfänge reichen bis in 19. Jahrhundert zurück. Doch erst in der Nachkriegszeit wurde sie zu einem festen Bestandteil der Unternehmenskultur, insbesondere durch das Betriebsverfassungsgesetz von 1952, das den eigentlichen Grundstein für die betriebliche Mitbestimmung in Deutschland legte. Seit der Entste-

hung dieser Mitbestimmungsge- setze hat sich die Arbeitswelt je- doch immer wieder verändert.

Nun stehen wir im Zeitalter von Digitalisierung mit Begriffen wie künstliche Intelligenz (KI) oder Homeoffice. Zwar hat der Gesetzge- ber mit dem Betriebsrätemoderni- sierungsgesetz einige der neuen Aspekte aufgenommen, allerdings

Große Herausforderung ist das Tempo des Wandels

fehlen den Betriebsräten weitere Rechte, um auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber verhandeln zu können. Noch weiter hinken die Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder sowie die Mitarbeitervertretungsordnungen hinterher. Auch hier besteht drin- gender Handlungsbedarf, damit auch in Zukunft die Interessen von Beschäftigten in Zeiten von fort- schreitender Digitalisierung und zunehmender Internationalisie- rung der Wirtschaft angemessen vertreten werden können. Gerade das Tempo, mit der die Verände-

rungen in der Arbeitswelt erfolgen, stellt eine große Herausforderung für die Modernisierung der Mitbe- stimmung dar.

Mit Beginn der Corona-Pande- mie Anfang 2020 hat die digitale Transformation enorm an Fahrt aufgenommen. Wo es machbar war, haben die Betriebe und Dienststellen ihre Beschäftigten nach Hause geschickt und ihnen dort das Arbeiten – meistens un- bürokratisch – ermöglicht. Häufig wurden zeitlich befristete Pande- mievereinbarungen zum Mobilien Arbeiten geschlossen. Um das ortsunabhängige digitale Zusam- menarbeiten zu ermöglichen, wur- den über Nacht in vielen Bereichen Kollaborationstools wie Microsoft 365 oder Zoom eingeführt. Video- konferenzen waren plötzlich an der Tagesordnung. Learning by Doing lautete vielerorts die Devise. Schu- lungen und Regelungen gab es häufig erst im Nachhinein.

Mittlerweile hat sich die Lage wieder etwas beruhigt. Im Sinne einer für alle Beteiligten nutzbrin- genden Digitalisierung der Arbeits- welt hat man sich bemüht, die als positiv erachteten Errungenscha- ften aus der Pandemiezeit beizubeh- alten. So wurden aus vielen „Pande- mievereinbarungen“ zum Thema Teleheimarbeit im Nach- gang vollwertige und sorgfältig geprüfte Kollektivvereinbarungen. Viele On Premise-Systeme (IT-Sys- teme, die vor Ort in den eigenen Räumlichkeiten installiert sind) wurden durch Software as a Ser- vice (cloudbasierte Bereitstellung von Software durch externe Dienstleister) abgelöst. Der Schritt in Richtung Cloudcomputing (Be- reitstellung von IT-Systemen über das Internet) ist vollzogen. Zudem haben eine kontinuierlich zuneh- mende Rechenleistung der Compu- ter sowie mittlerweile vorhandene immense Datenmengen dazu beigetragen, dass Zukunftstechnologien wie Künstliche Intelli- genz (KI) im beruflichen Alltag längst angekommen und nicht mehr wegzudenken sind. Einher- gehend mit den genannten neuen

Mitbestimmen ist für die Interessenvertretungen auch mit viel Arbeit verbunden.



Foto: Pasquale D'Angiolillo

Bereitstellungsmodellen für IT-Systeme haben sich auch neue Formen der Arbeit wie etwa hybrides Arbeiten (eine Kombination aus agilem und linearem Arbeiten) oder Desk Sharing (ein Modell zum Teilen von Arbeitsplätzen innerhalb einer Organisationseinheit) herauskristallisiert und prägen zunehmend die aktuelle Arbeitslandschaft. In Zeiten einer zunehmenden (globalen) Digitalisierung werden die aktuellen Änderungen in der Arbeitswelt auch unter dem Begriff New Work zusammengefasst. Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz stellt hier bestenfalls einen ersten Schritt in die richtige Richtung dar. Für viele Effekte, die das Arbeiten in neuen, digitalisierten und hybriden Arbeitswelten mit sich bringt, haben die aktuellen Regelungen keine Antwort. Gerade in sozialen und ökonomischen Fragen wird Deutschland seinen Standortvorteil verlieren, wenn die Mitbestimmung diese zentralen Fragen nicht aufgreift.

Mitbestimmung muss vorausschauend sein

Basis der Mitbestimmung ist die gesetzlich legitimierte verpflichtende Zusammenarbeit der Unternehmen und Behörden mit den Interessenvertretungen bei „althergebrachten“ kollektivrechtlichen Themen wie Arbeitszeitregelungen, Arbeits- und Gesundheitsschutz oder Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor Überwachung beim IT-Einsatz. Doch das wird für die Gremienarbeit der Zukunft nicht ausreichen. Unternehmerische Entscheidungen sind oftmals kapitalorientiert, sicherheitsbedürftig und auf kurzfristige ökonomische Effekte angelegt. Daher brauchen Interessenvertretungen mehr Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten, um die Transformationsprozesse gerecht und nachhaltig gestalten zu können.

Alle betrieblich und behördlich Beteiligten sollten sich bereits im Stadium einer strategischen Krise auf den Weg begeben, Veränderungen vorzubereiten, und nicht an alten Mustern festhalten, obwohl diese für den Moment doch noch sehr gut zu funktionieren scheinen. Der krisenbedingte Digitalisierungsschub förderte bereits neue geänderte Arbeitsstrukturen, die



etwa von Work-Life-Blending, Kollaboration und Remote Work geprägt sind. Diese New Work-Phänomene sind, solange sich unsere Arbeit in Arbeitszeit ausgestaltet, unbestritten mitzubestimmen. Derzeit befinden sich vielerorts Mitbestimmungsorgane aber eher in der Defensive und in der Nachregelung gelebter Praxis.

Eine übliche reine Information über anstehende transformierende Änderungen, einseitige Anordnung von neuen Arbeitsstrukturen und unredigierte Arbeitsanweisungen schüren bei allen Beteiligten Angst. Solange die alleinige Entscheidungsbefugnis bei wenigen Akteuren liegt, deren Fluktuation üblicherweise deutlich höher ist als beim Rest der Belegschaft, führen Wandlungsprozesse nicht zwangsläufig zu Optimismus und Zuversicht. Interessenvertretungen könnten – ausgestattet mit den entsprechenden Mitbestimmungsrechten – dies kompensieren, zum Erfolgsfaktor werden und dazu beitragen, den Arbeitsmarkt zu stabilisieren. Mitbestimmung muss und sollte nicht reaktiv sein, sondern vorausschauend. Die

neue Ausrichtung der Mitbestimmung muss lauten: Alle betrieblichen und behördlichen Akteure verbindlich und auf Augenhöhe einzubeziehen, Kompetenzen zusammenzuführen und vorausschauend den Wandel zu gestalten. Eine Beteiligung der Beschäftigten beziehungsweise ihrer Interessenvertretungen auf Augenhöhe schafft Akzeptanz für Veränderung in der Transformation, nimmt Angst vor disruptiven Maßnahmen, verringert Fluktuation und fördert Innovation, die sich so zum nachhaltigen Wirtschaftsfaktor erweisen kann. Mitbestimmung wird nicht nur von der Transformation tangiert, sie muss sie initiieren, gestalten und vor allem vorantreiben.

Dr. Oliver Müller ist Projektleiter RZzKI, Berater Bereich Zukunftstechnologien, Tobias Szygula ist Projektleiter BMGAS, Berater Bereich Transformation, Thomas Hau ist Berater Bereiche Digitalisierung, IT-Systeme, Jessica Reckler ist Beraterin Bereiche Qualifizierung, Arbeitszeit und moderne Arbeitsmethoden

Um die Transformation bewältigen zu können, brauchen wir dringend eine Reform der Mitbestimmung.

AK-STANDPUNKTE ZUM TITELTHEMA

Die Transformation durch Mitbestimmung gestalten

- ▶ Mitbestimmung muss die zentralen Fragen der neuen Arbeitswelten aufgreifen und den Interessenvertretungen ermöglichen, auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber zu verhandeln. Sie muss ermöglichen, Kompetenzen zusammenzuführen und vorausschauend den Wandel zu gestalten.
- ▶ Bei den Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Länder sowie die Mitarbeitervertretungsordnungen besteht dringender Handlungsbedarf, damit auch in Zukunft die Rechte von Beschäftigten gewahrt werden können.
- ▶ Interessenvertretungen müssen mehr in wirtschaftliche und strategische Fragen eingebunden werden.

Vier Gremien freuten sich bei der Verleihung des 3. Mitbestimmungspreises über die Anerkennung ihres Engagements.



Fotos: Pasquale Angiolillo

Interessenvertretungen geben Einblick in ihre tägliche Arbeit

3. MITBESTIMMUNGSMESSE Mehr als 600 Besucher in der Congresshalle

Der Betriebsrat der Firma Brück GmbH ist Gewinner des 3. Saarländischen Mitbestimmungspreises. Die AK, der DGB Rheinland-Pfalz/Saarland und die Technologieberatungsstelle BEST e.V. haben den Preis Mitte Oktober bei der 3. Mitbestimmungsmesse Saar in der Congresshalle Saarbrücken verliehen. Über 600 Besucher haben sich informiert, wie betriebliches Mitbestimmen gelingen kann.

Von Simone Hien und Alexander Stallmann

„Das Gute Morgen ist ohne Mitbestimmung nicht denkbar. Die sozial-ökologische Transformation gelingt nur mitbestimmt. Das sind die Botschaften, die von unserer Messe ausgehen sollen“, sagte Thomas Otto, der Hauptgeschäftsführer der Arbeitskammer, zur Eröffnung der 3. Mitbestimmungsmesse von AK, BEST und DGB. 26 Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen aus dem gesamten Saarland zeigten bei der Messe, „wie sie ihre tägliche Mitbestimmung gestalten“, wie Otto sagte, für welche Themen sie sich stark machen und was sie für ihre Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben und Dienststellen erkämpft haben. Wer im Saarland aktiv für die Mitbestimmung ist, sei nicht alleine, sondern habe starke Partner, nämlich den DGB und seine Einzelgewerkschaften, an

seiner Seite, sagte Otto. Und er betonte: „Die Mitbestimmung ist unter Druck. Wir müssen die Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben davon überzeugen, dass mehr Betriebsräte gegründet werden.“ Auch Timo Ahr, der stellvertretende Vorsitzende des DGB Rheinland-Pfalz/Saarland, forderte: „Wir brauchen mehr Mitbestimmung, wir brauchen mehr Tarifbindung.“ Er sei ebenfalls fest davon überzeugt, „dass das Gute Morgen nur gelingen kann, wenn wir dafür sorgen, dass die Men-

die Arbeit der Zukunft gemacht werden muss.

Neben weiteren Vorträgen, Diskussionsrunden und Workshops hielt auch der saarländische Arbeitsminister Magnus Jung eine Rede. Er betonte die Wichtigkeit von Mitbestimmung, erklärte aber ebenfalls, dass ihre Weiterentwicklung dringend notwendig sei: „Will man die Transformationsprozesse nachhaltig ausgestalten, bedarf es einer grundlegenden Reform des Betriebsverfassungsgesetzes“, so Jung. Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen mit einer starken Stimme und innovativen Ansätzen seien ein klarer Standortvorteil.

Die Auswahl der diesjährigen Finalisten war stark geprägt von der Transformation der saarländischen Wirtschaft mit ihren vielfältigen Auswirkungen über Branchen und Unternehmensgrößen hinweg. Sie zeigen verschiedene Problemlagen und ebenso unterschiedliche Lösungsansätze. „Man müsste eigentlich allen heute hier anwesenden Gremien einen Preis verleihen. Jeder, der sich in dieser Weise für sein Kollegium einsetzt, hat einen Preis verdient“, sagte Thomas Müller, der stellvertretende AK-Vorstandsvorsitzende bei der Preisverleihung. Einige Gremien haben die Jury jedoch in besonderem Maße beeindruckt: Der 1. Preis ging an den Betriebsrat der Brück GmbH. „Den Kolleginnen und Kollegen ist es gelungen, durch ver-

„Das Gute Morgen ist ohne Mitbestimmung nicht denkbar. Die sozial-ökologische Transformation gelingt nur mitbestimmt.“

Thomas Otto
Hauptgeschäftsführer der
Arbeitskammer des
Saarlandes

schen in diesem Land mit am Tisch sitzen dürfen.“

Im Anschluss an die Begrüßung von Thomas Otto und Timo Ahr gab es einen Vortrag von Prof. Dr. Wolfgang Däubler von der Universität Bremen über die Herausforderungen der Mitbestimmung, die Däubler zufolge unbedingt fit für

Weitere Infos zur Mitbestimmungsmesse 2023 gibt es hier: www.arbeitskammer.de/mitbestimmung

Die Kampagne Das Gute Morgen haben die Arbeitskammer und die Transformationswerkstatt initiiert. Die Kampagne enthält unter anderem zehn Thesen, die für eine erfolgreiche Gestaltung der Transformation notwendig sind. Mehr Infos: www.das-gute-morgen.de

schiedene Aktionen, Informationen und Verhandlungen nach einem Austritt einen Wiedereintritt in den Arbeitgeberverband zu erwirken. Damit ist der Betrieb wieder in der Tarifbindung. Und die Tarifbindung ist die Basis für Gute Arbeit im Betrieb. Die Beharrlichkeit und Kompetenz der Betriebsräte, hier mit dem Arbeitgeber auf Augenhöhe zu verhandeln, würdigen wir mit diesem Preis“, lobte Timo Ahr.

Platz 2 belegte der Betriebsrat der SHG-Klinik Sonnenberg mit der „Betriebsvereinbarung Arbeitszeitkonten für die Pflege“. „Mitbestimmung heißt in diesem Fall, den Beschäftigten die freie Entscheidung über den Ab- und Aufbau ihrer geleisteten Mehrarbeit zu geben. Mit seiner Betriebsvereinbarung hat der Betriebsrat innovative und individuelle Lösungen zur Arbeitszeit und zur Pausenregelung geschaffen. Und durch eine transparente Kontenregelung werden die Mitarbeiterzufriedenheit gestärkt und die Motivation erhöht“, so Thomas Müller.

Platz 3 geht an zwei Betriebsräte. Zum einen an den Betriebsrat von V&B Fliesen Merzig. Mitbestimmung heißt hier, sich bei einer Betriebsschließung um eine gute Zukunft für die Kolleginnen und Kollegen zu kümmern. Der Betriebsrat hat einen sehr guten Sozialplan ausgehandelt, der unter anderem einen zwölfmonatigen Übergang in eine Transfergesellschaft vorsieht. Die Beschäftigten sollten schnellstmöglich wieder in Arbeit und finanziell gut abgesichert werden. Als zweites wurde der Betriebsrat der WireCo Germany GmbH ausgezeichnet. Hier bedeutet Mitbestimmung den ausdauernden Kampf für die Beschäftigungssicherung. Die Ausgangslage: Der Arbeitgeber hat in der Pandemie Entlassungen an- und die Betriebsvereinbarung zur Beschäftigungssicherung aufgekündigt. Daraufhin hat der Betriebsrat eine Kampagne zum Erhalt der Arbeitsplätze gestartet. So konnte er den Abbau von Arbeitsplätzen verhindern und mehr unbefristete Arbeitsplätze schaffen. „Bei diesen beiden Beispielen zeigt sich: Starke Betriebsräte und Gewerkschaften können auch in schwierigen Situationen viel bewirken. Ohne starke Mitbestimmung bleiben viele auf der Strecke“, betonte Thomas Otto.

„Will man die Transformationsprozesse nachhaltig ausgestalten, bedarf es einer grundlegenden Reform des Betriebsverfassungsgesetzes.“

Dr. Magnus Jung
Minister für Arbeit, Soziales,
Frauen und Gesundheit

„Ich bin fest davon überzeugt, dass das Gute Morgen nur gelingen kann, wenn wir dafür sorgen, dass die Menschen in diesem Land mit am Tisch sitzen dürfen.“

Timo Ahr
stellvertretender
Vorsitzender des
DGB Rheinland-Pfalz/Saarland

„Mitbestimmung ist ein wesentliches Stück Demokratie. Die Wahlbeteiligung bei Betriebsratswahlen liegt häufig bei zwischen 60 und 70 Prozent. Die Menschen glauben also daran, dass in der Mitbestimmung was bewegt werden kann“

Prof. Wolfgang Däubler
Professor für Deutsches und
Europäisches Arbeitsrecht,
Bürgerliches Recht und
Wirtschaftsrecht,
im Ruhestand (noch aktiv in der
Lehre)



In der Halle mit den Ausstellern war das Interesse an der engagierten Arbeit der Interessenvertretungen groß (Foto oben); aber auch die Vorträge waren sehr gut besucht. Das Foto unten zeigt einen Eindruck vom Vortrag von Prof. Wolfgang Däubler.



Bei der Mitbestimmungsmesse wird Kommunikation groß geschrieben: An den Ständen der Interessenvertretungen konnten die Besucher sich informieren und über ihre Erfahrungen in der Gremienarbeit austauschen.



Minister Magnus Jung (3. von links) und Gesundheitsstaatssekretärin Bettina Altesleben zusammen mit Thomas Müller (2. von rechts) und Timo Ahr (rechts) bei einem Rundgang durch die Aussteller-Halle.

Betriebliche Mitbestimmung zahlt sich deutlich aus

INDEX GUTE ARBEIT SAAR 2022 Es gibt noch enormen Handlungsbedarf

Im Rahmen der bundesweiten Befragung für den „DGB-Index Gute Arbeit“ wird alle drei Jahre im Auftrag der AK für das Saarland eine erweiterte Befragung durchgeführt. Der „Index Gute Arbeit Saar“ liefert repräsentative Ergebnisse für das Saarland. Von Dezember 2021 bis Juni 2022 wurden 1.001 Beschäftigte befragt. Der „Index Gute Arbeit Saar“ ergibt also ein klares Bild, wie es im Saarland um „Gute Arbeit“ bestellt ist – und zeigt deutlich auf, wie wichtig betriebliche Mitbestimmung ist.

Von Matthias Hoffmann

Der positive Effekt betrieblicher Mitbestimmung zeigte sich insbesondere hinsichtlich der betrieblichen Sozialleistungen, persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten und der Arbeitszeitsouveränität. Denn, was die betrieblichen Sozialleistungen angeht, geben rund 73 Prozent an, dass in ihrem Betrieb kein oder nur ein geringes Angebot an Kinderbetreuung, Essens- oder Fahrtkostenzuschüssen existiert. Ebenfalls für rund 73 Prozent der Befragten gilt dies für betriebliche Angebote zur Gesundheitsvorsorge wie etwa Zuschüsse zu sportlichen Aktivitäten oder Gesundheitstage. Betriebliche Angebote zur Altersvorsorge (Betriebsrente, Beihilfen zur Altersvorsorge beziehungsweise Vermögensbildung) betreffend ist in rund 62 Prozent der Fälle, wenn überhaupt, nur ein geringes Angebot vorhanden. Für alle diese drei Bereiche zeigt sich, dass in mitbestimmten Betrieben das jeweilige Angebot besser aufgestellt ist. Dort sagen rund 45 Prozent, dass sie in hohem oder sogar sehr hohem Maße über ausreichende betriebliche Angebote zur Altersvorsorge verfügen, im Gegensatz zu nur rund 25 Prozent in nicht-mitbestimmten Betrieben. Beschäftigte mit einer Interessenvertretung können in rund 34 Prozent der Fälle in ho-



In Sachen Arbeitszeitsouveränität muss noch nachgebessert werden.

hem oder sehr hohem Maße betriebliche Angebote zur Gesundheitsfürsorge nutzen, Beschäftigte ohne Interessenvertretung nur in rund elf Prozent. 30 Prozent der Beschäftigten aus mitbestimmten Betrieben verfügen in hohem oder sehr hohem Maße über betriebliche weitere Sozialleistungen, diejenigen aus nicht-mitbestimmten Betrieben nur zu rund 21 Prozent.

Begrenzter Zugang zu Weiterbildung

Gerade in Zeiten der tiefgreifenden Transformation der Arbeitswelt und der immer weiter steigenden Schwierigkeit, mit der rasanten technischen Entwicklung Schritt zu halten, ist es alarmierend, dass rund 42 Prozent der Befragten nicht oder nur in geringem Maße von ihren Betrieben Weiterqualifizierung ermöglicht bekommen. Aber in mitbestimmten Betrieben geben rund zwei Drittel der Beschäftigten an, dass ihr Betrieb ihnen dies in hohem oder sehr hohem Maße ermöglicht, in nicht-mitbestimmten Betrieben sagt dies nur etwas mehr als ein Drittel.

Ähnlich wichtig wie die Möglichkeit spezifisch-fachlicher Weiterqualifizierung ist es, Wis-

sen und Können allgemein weiterzuentwickeln. Insgesamt 63 Prozent der Befragten können dies bei ihrer Arbeit. Auch hier wirkt sich betriebliche Mitbestimmung positiv aus: In mitbestimmten Betrieben sind es etwas mehr als 66 Prozent, hingegen sagen dies in nicht-mitbestimmten Betrieben nur rund 53 Prozent der Befragten.

Dass betriebliche Mitbestimmung zu größerer Arbeitszeitsouveränität bei den Beschäftigten führt, zeigt sich an den Themen Überstundenabbau, Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit und Gestaltung der Arbeitszeit. Es ist davon auszugehen, dass in mitbestimmten Betrieben über Betriebs- und Dienstvereinbarungen hierzu klare Regelungsrahmen vereinbart wurden, von denen die Beschäftigten profitieren. Auch wenn diese Zusammenhänge eindeutig dafür sprechen, dass betriebliche Mitbestimmung für die Beschäftigten zu größerer Arbeitszeitautonomie führt, ist dennoch unstrittig, dass es hier deutlichen Nachbesserungsbedarf gibt.

Dr. Matthias Hoffmann ist Referent für Arbeitspolitik und betriebliche Sozialpolitik.

Die Ergebnisse des „Index Gute Arbeit Saar 2022“ stehen zum Download bereit unter: www.arbeitskammer.de/index-gute-arbeit-saar

Interessenvertretungen müssen stärker eingebunden werden

BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ Umfassende Reform ist längst überfällig

„Mehr Fortschritt wagen“, so lautete der vielversprechende Titel des Koalitionsvertrags der Bundesregierung. Die Vorhaben zur Stärkung der Mitbestimmung der Beschäftigten wurden darin auch verbunden mit einem starken Bekenntnis Pro-Mitbestimmung. Die Umsetzung dieser Agenda lässt allerdings noch immer auf sich warten.

Von Ralf Becker

Das Betriebsverfassungsgesetz ist in die Jahre gekommen und bedarf einer grundlegenden Überarbeitung. Der Koalitionsvertrag der Bundesregierung enthält dazu eine überschaubare Zahl von Vorhaben, unter anderem den Ausbau der digitalen Mitbestimmung, die Weiterentwicklung der Unternehmensmitbestimmung im Aufsichtsrat sowie eine Evaluation des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes aus 2021.¹ Letzteres gilt nicht als großer Wurf, auch die Vorhaben des Koalitionsvertrags bleiben trotz guter Ansätze vieles schuldig.

Aus dieser Situation heraus haben der DGB und ein hochrangiges Expertenteam im vergangenen Jahr den Entwurf für eine umfassende Reform des Betriebsverfassungsgesetzes vorgelegt.² Aus einer Vielzahl von Änderungsvorschlägen fallen das „echte“ Mitbestimmungsrecht bei der Personalplanung und -bemessung, das generelle (und über die Einigungsstelle erzwingbare) Initiativ- und Mitbestimmungsrecht bei der Ein- und Durchführung von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen ins Auge. Angesichts des Arbeitskräftebedarfs und der Qualifizierungserfordernisse in den Betrieben ist eine Verbesserung der Rechtsgrundlagen ein Muss. Laut AK-Betriebsbarometer 2022³ sehen 70 Prozent der befragten Interessenvertretungen die Notwendigkeit der Erweiterung ihrer Rechte in personellen

Angelegenheiten (unter anderem Personalplanung und Berufsbildung). Ähnlich hoch bewertet wird die stärkere Einbindung in strategische Fragen, wozu auch eine längerfristige Personalstrategie zählt (notwendig: 82 Prozent). Zur wirtschaftlichen Mitbestimmung finden sich ebenso Reformvorschläge des DGB (zum Beispiel die Senkung der Schwellenwerte für die Gründung von Wirtschaftsausschüssen, die Bildung von Konzernwirtschaftsausschüssen und die Beschäftigungssicherung als Mitbestimmungsrecht).

Mehr Berichtspflicht zur Nachhaltigkeit

Als wichtiger Impuls ist die EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der Unternehmen (Corporate Sustainability Reporting Directive CSRD)⁴ zu werten. Die Anforderungen an das Unternehmensreporting werden sich ab 2024 gravierend verschärfen. Statt 500 Unternehmen werden dann 15.000 Unternehmen in Deutschland berichtspflichtig. Die Nachhaltigkeitsthemen Soziales und Ökologie werden dem finanziellen Bericht gleichgestellt, sind zwingend extern zu

prüfen und damit relevant für Investoren. Ein Paradigmenwechsel. Zur Säule Soziales zählen Standards wie die Existenz von Betriebsräten, Tarifverhandlungen sowie der Anteil der Arbeitnehmer, für die Tarifverträge gelten. Ein echter Fortschritt ist die zwingende Einbindung von Betriebsräten und Belegschaftsvertreterinnen in Aufsichtsräten in die Berichtserstellung. Das Thema lässt sich nur anreißen, die Umsetzung der Richtlinie in Deutschland steht an. Man darf gespannt sein.

Die hier aufgeführten Vorhaben und Vorschläge sind im Hinblick auf die Stärkung der Rolle der Betriebsräte, den eigentlichen Experten für Soziales, in den Transformationsprozessen von höchster Bedeutung. Der Beitrag zu einer sozial nachhaltigen Unternehmenspolitik könnte daher nicht aktueller sein. Mitbestimmung steigert auch nachweislich das politische Interesse der Beschäftigten und leistet einen wichtigen Beitrag zu mehr Demokratie.⁵ Die Politik ist gefragt!

Ralf Becker leitet das Referat Unternehmenspolitik und Betriebswirtschaft.

¹ Koalitionsvertrag 2021-2025 der Ampelkoalition: Textpassage

„Mitbestimmung“ (Z.Nr. 2341 – 2358).

² „Betriebliche Mitbestimmung für das 21. Jahrhundert“ April 2022 (<http://www.dgb.de/themen/>

[++co++21a2fa9a-b4bd-11ec-9da2-001a4a160123](https://www.dgb.de/themen/++co++21a2fa9a-b4bd-11ec-9da2-001a4a160123)).

³ AK-Texte: AK-Betriebsbarometer 2022 (www.arbeitskammer.de/betriebsbarometer;S.27)

⁴ Richtlinie 2022/2464 des Europäischen Parlamentes und Rates vom 14. Dezember 2022.

(<https://eur-lex.europa.eu/homepage.html>).

⁵ Betriebsräte stärken die Demokratie - Hans-Böckler-Stiftung (boeckler.de)



Das Betriebsverfassungsgesetz, zuletzt 2001 novelliert, bedarf einer grundlegenden Überarbeitung.

! Ralf Becker hat für die AK-Beiträge 1/2022 einen Text über die Anforderungen an eine bessere Mitbestimmung geschrieben: www.arbeitskammer.de/publikationen/sonderpublikationen

In den Betrieben muss die Demokratie gestärkt werden

TRANSFORMATION Mehr Einfluss für Beschäftigte auf Unternehmensstrategien

Demokratie lebt von Mitsprache und Partizipation. Ein wesentlicher Bereich unseres gesellschaftlichen Lebens bleibt davon aber weitestgehend unberührt. In der Wirtschaft und Arbeitswelt findet der demokratische Anspruch auf Mitbestimmung kaum Verwirklichung. Dabei kann ein Mehr an Demokratie neue Möglichkeitsräume für die sozial-ökologische Transformation eröffnen und zur Stärkung des demokratischen Systems beitragen.

Von [Frederik Moser](#)

Es steht gerade nicht gut um unsere Demokratie. Eine aktuelle Umfrage der Friedrich-Ebert-Stiftung offenbarte vor kurzem, dass die Mitte der Gesellschaft das Vertrauen in funktionierende Institutionen verliert und sich immer stärker von der Demokratie distanziert. Ein erheblicher Teil der Befragten weist demokratiegefährdende Einstellungen auf und vertritt verschwörungsgläubige (38 Prozent) oder völkisch-autoritär-rebellische (29 Prozent) Positionen. Aktuell gewinnt auch die vom Verfassungsschutz als rechtsextrem eingestufte AfD stark an Zuspruch. Umfragen sehen sie bundesweit schon bei über 20 Prozent (Bundestagswahl 2021: 10,3 Prozent), Tendenz steigend. Gerade bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erzielt sie Erfolge.

Die vielfachen Krisenerfahrungen der letzten Jahre, auf die die Politik nur unzureichende Antworten gefunden hat, scheinen Spuren hinterlassen zu haben. Menschen, die um ihren sozialen Status bangen, deren Arbeitsplätze in Zeiten der Transformation unsicherer werden und deren Einkommen stagnieren, neigen dazu, Zuflucht in reaktionären Ressentiments zu suchen und Vertrauen in die Demokratie zu verlieren.

Um jenes verlorengewonnene Vertrauen zurückzugewinnen, braucht es eine sozial-ökologische Transformationsstrategie, die die



Demokratie darf nicht am Werkstor enden, sondern muss vor allem in den Betrieben gelebt werden. Beschäftigte und Interessenvertretungen sollten vor allem mehr Einfluss auf Investitionsentscheidungen und Unternehmensstrategien haben.

Stärkung der demokratischen Selbsterfahrung in den Mittelpunkt stellt. Diese Erfahrung sollte dort ansetzen, wo Transformation konkret werden muss: im Betrieb. Leider sind dort die Bedingungen aber alles andere als günstig. Der Betrieb ist für die allermeisten kein Ort, wo Demokratie gelebt wird, sondern ein Ort, wo Obrigkeitsverhältnisse eingeübt werden, weil Entscheidungen von der Unternehmenszentrale über die Köpfe

Transformationsräte etablieren

der Beschäftigten hinweg getroffen und durchgesetzt werden. Eine Stärkung der Demokratie muss hier vor allem das Was, Wie und Wofür der Produktion in den Mittelpunkt rücken, zum Beispiel durch die Einflussnahme der Belegschaft und ihrer Vertretungen auf Unternehmensstrategien und Investitionsentscheidungen.

Durch die Ausweitung der Mitbestimmung auf wirtschaftliche Angelegenheiten werden Beschäftigte in die Lage versetzt, den Pfad, den die Transformation in den Betrieben einschlägt, wirksam und in ihrem Interesse mitzugestalten. Ein Erfahrungswechsel, der die gegenwärtige Ohnmacht in neue Perspektiven und Vertrauen umwandeln kann und Be-

schäftigte vor dem übermäßigen Zugriff betrieblicher Ökonomisierungsstrategien schützt.

Die Stärkung der demokratischen Erfahrung muss aber über die betriebliche Ebene hinausweisen und einen neuen Kern wirtschaftsdemokratischer Entscheidungsstrukturen auf regionaler und überregionaler Ebene in der Strukturpolitik hervorbringen. Dazu sollten regionale Transformationsräte, die in überregionale Transformationscluster eingebunden sind, etabliert werden. Darin müssen die gesellschaftlichen Gruppen (insbesondere die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer), die direkt oder indirekt vom ökologischen Umbau betroffen sind, an den Entscheidungen der Zukunft in geeigneter Form beteiligt werden. Denn wenn die Transformation unregulierten kapitalistischen Märkten überlassen wird, würde das auf Arbeitslosigkeit, Einkommensverluste und enorme soziale Kosten hinauslaufen, was den sozialen Zusammenhalt gefährdet und die Geister der Vergangenheit umso stärker heraufbeschwört. Auf die gegenwärtige Schwäche der Demokratie muss die Antwort also heißen: Mehr Demokratie!

Frederik Moser ist Referent für Unternehmenspolitik und Betriebswirtschaft.

„Vorhandene Ängste baut man am sichersten mit Beteiligung ab“

INTERVIEW Zum Gelingen der Digitalisierung ist echte Mitbestimmung nötig

Nachdem bereits andere Bundesländer ihre Personalvertretungsgesetze novelliert haben, hinkt das Saarland hinterher. Aktuell werde auf Arbeitsebene verhandelt, man sei auf einem guten Weg, sagt Thomas Müller, der Geschäftsführer des ver.di-Bezirks Region Saar Trier im Gespräch mit der AK-Konkret. Die Fragen stellen Simone Hien und Ralf Becker.

Im April 2021 hat der Bundestag die Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) beschlossen. Zwar gab es Neuerungen wie etwa die Zulassung virtueller Personalratssitzungen oder das digitale Zugangsrecht für Gewerkschaften in Dienststellen, insgesamt aber bewerteten der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Dienstes die Novellierung nicht als Fortschritt. Was kritisieren Sie konkret? Wie müsste eine Novellierung zur Stärkung der Mitbestimmung aussehen?

Grundsätzlich müsste die Mitbestimmung analog zum Betriebsverfassungsgesetz ausgebaut werden. So müsste es die Möglichkeit geben, auch in den Verwaltungen und Dienststellen Fragen der Wirtschaftlichkeit zu erörtern. Es muss die Möglichkeit bestehen, eben auch einen Wirtschaftsausschuss bilden zu können. Das größte Problem allerdings ist der generelle Wegfall des Letztentscheidungsrechtes der Einigungsstelle. Dies bedeutet, dass im Streitfall die Mitbestimmungstatbestände relativiert werden. Was nützt eine Mitbestimmung, die am Ende durch den Chef inkassiert werden kann? Hierin sehe ich die Mitbestimmung deutlich geschwächt.

Eine Reihe von Bundesländern hat in der Vergangenheit ihre Landesgesetze zum PersVG novelliert, zuletzt Rheinland-Pfalz. Die Novellierung des saarländischen PersVG steht noch aus. Vor knapp einem Jahr hat Ministerpräsidentin Anke

Rehlinger auf dem Betriebs- und Personalratsempfang das „beste Personalvertretungsgesetz aller Bundesländer“ angekündigt. Wie sieht es heute aus?

Wir sind da wirklich auf einem guten Weg, ein beispielgebendes Personalvertretungsgesetz zu entwickeln. Wir stellen uns vor, dass das Letztentscheidungsrecht der Einigungsstelle dem Grunde nach erhalten bleiben kann, wenn wir beispielhafte Mitbestimmungskataloge vereinbaren. Wir sind aktuell in Verhandlung mit dem Innenministerium und es sieht gut aus. Ich möchte zwar nicht den Tag vor dem Abend loben, allerdings gibt es positive Signale, dass wir uns am Ende einigen können.

Stichwort Digitalisierung: Nicht zuletzt auch die Verwaltungen stehen hier vor immensen Herausforderungen. Die digitale Transformation kann aber nur mithilfe der Beschäftigten gelingen. Wie kann ein Personalrat die Digitalisierung in der Verwaltung mitgestalten? Wie muss die Mitbestimmung dafür angepasst beziehungsweise erweitert werden?

Die Digitalisierung ist in der Tat die Mega-Aufgabe der nächsten Zeit. Hier war im SPersVG lediglich eine Mitwirkung der Personalvertretung vorgesehen. Hier haben wir Nachbesserungsbedarf angemeldet. Denn soll die Digitalisierung gelingen, müssen die Beschäftig-

ten darauf vertrauen können, dass sie mitgestalten und entscheiden können. Es muss also eine Beteiligung organisiert werden, um so die Beschäftigten mitzunehmen. Vorhandene Ängste baut man am sichersten mit Beteiligung ab. Hier muss aus der Mitwirkung eine echte Mitbestimmung vereinbart werden.

Gibt es aus Ihrer Sicht weitere Kritikpunkte bei der Novellierung des SPersVG? Was sind Ihre Erwartungen an die saarländische Landesregierung, die an der Stelle ja eine originäre Gesetzgebungskompetenz bei der Mitbestimmung hat? Gibt es einen Fahrplan für den weiteren Prozess?

Als Gewerkschafter wünscht man sich immer einen deutlichen Ausbau der Mitbestimmung. Hier nun aber die Erwartung zu haben, weitere Anleihen aus dem Betriebsverfassungsgesetz heranzuziehen, ist zwar reizvoll, allerdings unrealistisch. Deshalb versuchen wir im Rahmen unserer juristischen Möglichkeiten den Abbau von Mitbestimmung zu verhindern. Zum Zeitplan gibt es zwischen Landesregierung und uns Einigkeit. Wir verhandeln jetzt auf der Arbeitsebene. Die Mitbestimmungskataloge werden mit Beispielen gefüllt. Wenn wir hiermit durch sind, werden wir wohl gegen Ende des Jahres das Gesetzgebungsverfahren durchlaufen. Dann sehen wir, ob mein Optimismus gerechtfertigt war



Thomas Müller

ist stellvertretender Vorstandsvorsitzender der Arbeitskammer und Bezirksgeschäftsführer des ver.di-Bezirks Region Saar Trier. Der 58-Jährige ist seit 30 Jahren als Gewerkschaftssekretär tätig.



Der Personalrat vertritt die Interessen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst.

Beschäftigte brauchen im Wandel eine starke Mitbestimmung

Wer von Mitbestimmung wo und wie profitiert

Verbreitung von Betriebsräten¹

Beschäftigte mit Betriebsrat in Prozent der Beschäftigten nach Branchen in Deutschland 2021* (in %)



* privatwirtschaftliche Betriebe ab 5 Beschäftigte, ohne Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck

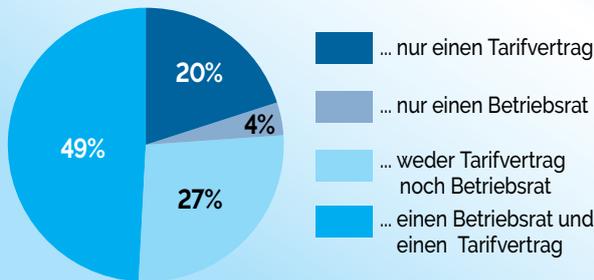
Effektive Mitbestimmung²

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

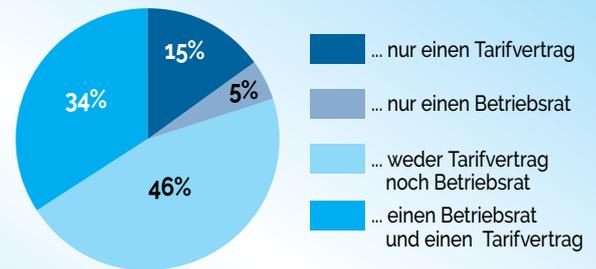


Betriebliche Mitbestimmung ist auf dem Rückzug

Von allen Beschäftigten im Saarland hatten im Jahr 2002 ...³



Von allen Beschäftigten im Saarland hatten im Jahr 2021 ...⁴

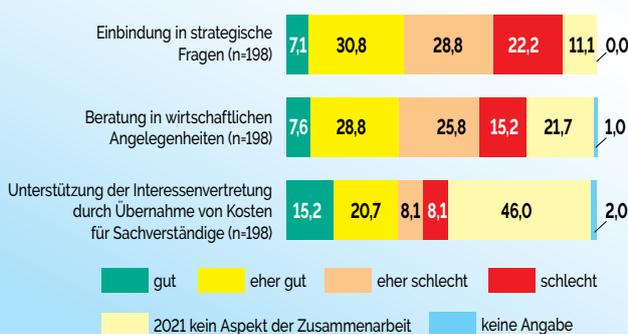


Wo im Saarland nachgebessert werden muss

Bei der Einbindung in strategische und wirtschaftliche Angelegenheiten muss nachgebessert werden!⁵

Wie bewerten Sie die folgenden Aspekte der Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber/Dienstherrn für Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle im Jahr 2021?

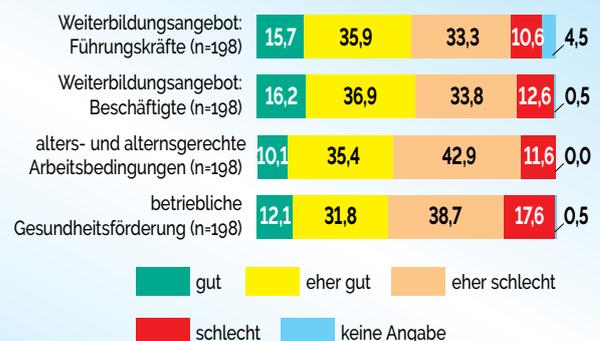
(Angaben in Prozent von n = 198 Interessensvertretungen), Rang 7-9 von 9 Aspekten



Den Anforderungen der Transformation und des demografischen Wandels muss besser begegnet werden!⁶

Wie bewerten Sie die folgenden Aspekte? Weiterbildung und Gesundheit

(Angaben in Prozent von n = 198 Interessensvertretungen)



Quellen: ¹ WSI-Mitteilungen 4/2022 mit Daten des IAB-Betriebspanel 2021, eigene Darstellung; ² Jirjahn, Smith 2017, Hans Böckler Stiftung;

^{3,4} WSI – Analysen zur Tarifpolitik Nr. 96, April 2023 / Tarifbindung in den Bundesländern - Entwicklungslinien und Auswirkungen auf die Beschäftigten, von Matthe Lübker und Thorsten Schulten; ^{5,6} AK-Betriebsbarometer 2022.