



Von Interessenvertretungen ausgehandelte Betriebs- und Dienstvereinbarungen tragen zu besseren Arbeitsbedingungen bei.

Zukunft braucht mehr Mitbestimmung

DENKANSTOSS Warum für **Thomas Otto** die betriebliche Mitbestimmung unerlässlich ist

Die saarländische Wirtschaft steht vor enormen Herausforderungen. Wir werden Lösungen finden müssen, um den Strukturwandel zu bewältigen. Es geht um nicht weniger als die Zukunft des Landes, um die Arbeitsplätze in dieser Region und darum, das Saarland für kommende Generationen als lebenswert und attraktiv zu erhalten und weiter zu gestalten. Transformation ist der Begriff der Stunde. Damit ist ein massiver Wandel unserer Arbeitswelt sowie der Wirtschaftsstrukturen beschrieben. Digitalisierung, Energiewende und Klimakrise sind wesentliche Treiber. Transformation ist aber kein alternativloses und nicht veränderbares Faktum. Wir alle können diese Veränderung aktiv mitgestalten.

„Das Saarland kann Strukturwandel“ – das haben wir in den letzten Jahrzehnten mit der Gestaltung unserer Region nach den Krisen in der Stahlindustrie und dem Ende des Bergbaus belegt. Wesentlich für diesen Erfolg war die starke Mitbestimmung der Beschäftigten. Die betriebliche Mitbestimmung, täglich gelebt von vielen engagierten Betriebs- und Personalräten gemeinsam mit ihren Gewerkschaften, sicherte Arbeitsplätze und half, neue Beschäftigung zu schaffen. Mitbestimmung war und ist aber auch ein Garant für Gute Arbeit. Sie macht den Arbeitsalltag sicherer

und leichter. Gut verhandelte Betriebs- und Dienstvereinbarungen, zum Beispiel zu Arbeits- und Gesundheitsschutz oder auch zur Digitalisierung, tragen wesentlich zu guten Arbeitsbedingungen im Sinne Guter Arbeit bei – auch, wenn dies oft nicht im Fokus öffentlicher Debatten stattfindet. Ein Beispiel: Früher waren Sicherheitschuhe Privatsache. Heute sind sie in den Betrieben selbstverständlicher Teil der Schutzkleidung. Ein Erfolg, den damalige Betriebsräte in den Betrieben erstritten haben. Heute geht es um die mobile Erreichbarkeit, digitales Arbeiten und die Abgrenzung von Arbeits- und Freizeit.

Für uns ist deshalb klar, dass wir eine starke betriebliche Mitbestimmung brauchen. Bleiben wir dran, bewahren wir unsere Errungenschaften und gestalten wir die Zukunft erfolgreich im Sinne Guter Arbeit.

Mitbestimmung war und ist ein Garant für Gute Arbeit.



Thomas Otto
ist Hauptgeschäftsführer der Arbeitskammer.

Interessenvertretungen müssen stärker eingebunden werden

MITBESTIMMUNG IM SAARLAND Es gibt noch jede Menge Nachholbedarf

Das Saarland befindet sich mitten in einem Transformationsprozess. Damit Interessenvertretungen diese Herausforderung aktiv mitgestalten können, ist betriebliche Mitbestimmung wichtiger denn je. Allerdings gibt es in unserem Bundesland noch viel Verbesserungspotenzial.

Von Ralf Becker und
Matthias Hoffmann

Die volkswirtschaftliche Bedeutung des Transformationsprozesses sowie die konkreten Herausforderungen innerhalb der einzelnen Branchen wurden bereits in der Ausgabe 3/2019 von „AK-Konkret“ beschrieben. Eine der zentralen Forderungen lautete hier, die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen umfassend an den Transformationsprozessen in ihren Unternehmen zu beteiligen. Dabei geht es nicht nur darum, die Unternehmen ökonomisch nachhaltig, sprich wettbewerbsfähig aufzustellen, sondern dies auch in sozial verantwortlicher Weise zu bewerkstelligen.

Der positive Einfluss der Mitbestimmung auf die Leistungs-

fähigkeit von Unternehmen hinsichtlich ihrer Produktivität und ihres Innovationspotenzials ist hinlänglich dokumentiert. Bezüglich der Verbreitung von Mitbestimmung geben die Zahlen allerdings wenig Anlass zu Optimismus: So sank der Anteil der Beschäftigten in Westdeutschland, die von einem Betriebsrat vertreten werden, von 51 Prozent Mitte der 1990er Jahre auf (leicht verbesserte) 42 Prozent im vergangenen Jahr. Im Saarland lag der Anteil 2018 nur noch bei 32 Prozent (2014: 41 Prozent). Deutliche Gefälle zeigen sich in Bezug auf die Betriebsgröße und auch hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit. Zur rückläufigen Reichweite gesellt sich die Frage nach der Qualität der Mitbestimmung.

Dem AK-Betriebsbarometer 2019 zufolge stellt sich die Arbeitssituation der Betriebs- und Personalräte differenziert dar:

- 66 Prozent der Interessenvertretungen werten die Beachtung ihrer Beteiligungsrechte als gut/sehr gut, immerhin ein Drittel sieht diesen Aspekt aber auch sehr kritisch.
- Deutlich besser bewertet wird die Einhaltung von Betriebs-

oder Dienstvereinbarungen (gut/sehr gut 79 Prozent).

- Nur knapp mehr als die Hälfte sehen sich in wirtschaftlichen Fragen gut durch den Arbeitgeber informiert, 44 Prozent stellen hier schlechte Noten aus.
- Zwei Drittel bezeichnen die „Einbindung des Gremiums in die strategische und langfristige Ausrichtung des Unternehmens beziehungsweise der Dienststelle“ als schlecht bis sehr schlecht, im Mittelstand ist die Einbindung noch schwächer.

Die Befragungsergebnisse lassen nur begrenzt Rückschlüsse auf die Situation im einzelnen Unternehmen zu. Der Knackpunkt scheint jedoch bei der Behandlung wirtschaftlicher Fragestellungen zu liegen, was sich mit den Beratungserfahrungen gerade in kleineren Unternehmen deckt. Trotz fehlender wirtschaftlicher Mitbestimmung sind einerseits regelmäßige Informationen zur aktuellen wirtschaftlichen Entwicklung für die Interessenvertretung unverzichtbar. Um beispielsweise zu erkennen, wo konkrete Mitbestimmungsrechte existieren; aber auch, um eine finanzielle Schieflage des Unternehmens früh zu identifizieren. Angesichts einer sich abkühlenden Konjunktur könnte diese Thematik in 2020 wieder aktueller werden. Bei knappen Kassen ist die Neuausrichtung eines Unternehmens besonders anspruchsvoll. Denn oft ist die strategische Ausrichtung mangelhaft.

Das betrifft im Kern das, was unter dem Begriff der Transformation an grundsätzlichen Veränderungen unter anderem der Wertschöpfungsprozesse und der Geschäftsmodelle diskutiert wird. Der Wert der Mitbestimmung wäre daher stark verkürzt, wenn man sie nur auf das Funktionieren im Krisenmodus reduzieren würde. Um einen solchen Transformationsprozess aktiv mitgestalten zu können, ist es für die Interessenvertretungen un-

Das AK-Betriebsbarometer steht unter www.arbeitskammer.de/betriebsbarometer2019 zum Download bereit.



32 Prozent der Beschäftigten im Saarland wurden 2018 von einem Betriebsrat vertreten.

erlässlich, in die langfristige Unternehmensstrategie – und vor allem in die hoffentlich vorhandene Personalstrategie – frühzeitig mit eingebunden zu werden, damit der Wandel nicht auf dem Rücken der Beschäftigten geschieht. Gerade hier zeigt sich noch Nachholbedarf.

Dem demografischen Wandel begegnen

Ebenso zeigt sich im aktuellen AK-Betriebsbarometer, dass die Arbeitssituation in den saarländischen Betrieben und Unternehmen noch nicht hinreichend an den demografischen Wandel angepasst ist. Das verwundert zum einen grundsätzlich deswegen, weil die Problematik des demografischen Wandels nun nicht erst seit gestern aktuell ist. Ganz im Gegenteil: Die Entwicklung war seit Jahren klar abzusehen. Zum anderen aber verwundert es aus zwei weiteren Gründen. Denn es gibt wenigstens zwei Wege, auf denen man dem demografischen Wandel begegnen kann, und am besten wäre es natürlich, ihm auf beiden Wegen zu begegnen.

Gerade im Zeitalter der Digitalisierung nämlich hätte man viele technische Hilfsmittel zur Verfügung, um die Arbeitsplätze altersgerecht auszustatten. Von ergonomischer Büroausstattung über digitale Lesehilfen für Bildschirmarbeit bis zu Hebe- und Tragehilfen in der Pflege und der Industrie gibt es ein reiches technisches Arsenal. Genutzt wird es offenbar nicht so viel. Eine altersgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze etwa mit technischen Hilfen hat in rund 70 Prozent der Betriebe und Dienststellen nur eine weniger große (42 Prozent) oder keine Bedeutung (29 Prozent). Eine positive Ausnahme stellt hier die öffentliche Verwaltung dar: Fast die Hälfte der befragten Personalräte sagt, dass die altersgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze in ihren Dienststellen eine große Bedeutung hat. Wahrscheinlich liegt der Grund darin, dass die altersgerechte Ausstattung von Büroarbeitsplätzen einfacher und kostengünstiger zu machen ist, als in der Industrie oder in der Pflege. Der zweite Weg, auf den demo-



Fotos: Pasquale D'Angiolillo

grafischen Wandel zu antworten, wäre, ihn zu nutzen. Wenn sich in zwei Drittel der im AK-Betriebsbarometer befragten Betriebe eine „Überalterung“ der Belegschaft nach Angabe der Arbeitnehmervertretungen stark (44 Prozent) oder sogar sehr stark (21 Prozent) auswirkt, dann sollten Arbeitgeber auf altersgemischte Teams setzen. Es ist allgemein bekannt, dass sich eine altersgemischte Zusammenstellung der Beschäftigten positiv auswirkt. Dass man also bei bestehendem Fachkräftemangel und einer bestehenden „Überalterung“ der Belegschaften dennoch nicht auf eine gemischte Altersstruktur achtet und dazu die Einstellung älterer Arbeitnehmer nur eine weniger große (in 51 Prozent der Betriebe) oder keine Bedeutung (43 Prozent) hat, ist nicht nachvollziehbar. Dabei kann in vielen Fällen nicht davon die Rede sein, dass man um die Situation in den

jeweiligen Betrieben nicht wüsste. In knapp über einem Drittel der Betriebe und Dienststellen wird offenbar Wert auf eine Altersstrukturanalyse gelegt. Aber wieso werden daraus nicht die gerade beschriebenen Schlüsse gezogen? Noch dazu, wo diese ja ohne große Schwierigkeiten umgesetzt werden könnten?

So wie die Dinge liegen, sind die Arbeitnehmervertretungen oft die einsamen Rufer in der Wüste. Aber wenn es sie nicht gäbe, gäbe es gar keinen betrieblichen Akteur, der unbeirrbar und hartnäckig den Finger in die demografische Wunde legt.

Ralf Becker leitet das Referat Unternehmenspolitik und Betriebswirtschaft. Dr. Matthias Hoffmann ist Referent für betriebliche Sozialpolitik und Arbeitspolitik.

Das Betriebsverfassungsgesetz ist die rechtliche Grundlage für die Arbeit eines Betriebsrats. Die Arbeit von Personalräten regeln die Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder.

AK-STANDPUNKTE ZUM TITELTHEMA

Das Saarland braucht eine starke Mitbestimmung

- ▶ Mitbestimmung muss erweitert werden. Vor allem brauchen wir eine stärkere Einbindung der Interessenvertretungen in langfristige Unternehmensstrategien.
- ▶ Betriebs- und Personalräte sowie die Mitarbeitervertretungen müssen in wirtschaftlichen Fragen im Unternehmen unterstützt und gestärkt werden.
- ▶ Arbeitsplätze müssen altersgerecht ausgestattet werden. Gerade in Zeiten der Digitalisierung stehen dafür viele technische Hilfsmittel zur Verfügung.
- ▶ Angesichts dünner Personaldecken und Fachkräftemangel muss der Einstellung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie dem Einsatz altersgemischter Teams eine größere Bedeutung zukommen.

„Man kann etwas bewegen“

AUS DER PRAXIS I Der Betriebsrat der Hörmann KG in Freisen

Welche Erfahrungen betriebliche Interessenvertretungen bei der Umsetzung von Tarifverträgen und Vereinbarungen machen und wie groß die Bedeutung der Mitbestimmung für Gute Arbeit ist, soll auf der Mitbestimmungsmesse anhand von Beispielen aus der Praxis deutlich werden. Wir stellen auf dieser und der nächsten Seite schon einmal zwei der Interessenvertretungen vor, die mit einem jeweils eigenen Motto an der „Mitbestimmung Saar 2019“ teilnehmen.

Von Simone Hien

„Mitbestimmung ist, Zusatzentgelt und freie Tage im Interesse der Beschäftigten zu gestalten“, ist das Motto, unter dem sich Vertreter des Betriebsrats der Hörmann KG Freisen an der Mitbestimmungsmesse beteiligen. „Uns hat das Konzept überzeugt, der Öffentlichkeit und der Politik deutlich zu machen, was ein Betriebsrat eigentlich macht, um was es bei Mitbestimmung geht. Uns ist es wichtig zu zeigen, dass der Abschluss eines Tarifvertrags in manchen Fällen noch mit viel Nacharbeit für den Betriebsrat verbunden ist“, sagt die freigestellte Betriebsratsvorsitzende Anja Gelzleichter, die den Leitsatz gemeinsam mit ihrem Stellvertreter Andreas Euler erläutert. Hintergrund des Mottos ist eine Betriebsvereinbarung zur Umset-

zung des Tarifvertrages Zusatzentgelt. (T-ZUG), den die IG Metall im Bezirk Mitte und die Arbeitgeberverbände der Mittelgruppe im Februar 2018 für die Metall- und Elektroindustrie in Hessen, Rheinland-Pfalz und dem Saarland vereinbart haben. Dieser beinhaltet unter anderem, dass es ab diesem Jahr ein jährliches Zusatzentgelt in Höhe von 27,5 Prozent eines Monatsgehaltes gibt. Beschäftigte, die Kinder haben oder Angehörige pflegen, können ebenso wie Beschäftigte, die Schichtarbeit leisten, statt dieses tariflichen Zusatzentgelts acht zusätzliche Freischichten wählen.

Rahmenbedingungen individuell regeln

Genau darauf liegt bei der Messe der Fokus. Gelzleichter: „Die IG Metall hat mit dem Tarifvertrag den Rahmen vorgegeben, wir hatten als Betriebsrat die Aufgabe, diese Rahmenbedingungen im Betrieb individuell zu regeln.“ So habe man etwa die Frage lösen müssen, wie das Personalloch, das entstehen wird, aufgefangen werden kann. Denn wenn Beschäftigte unter bestimmten Voraussetzungen acht zusätzliche Tage frei nehmen könnten, dann müsse auch gewährleistet sein, dass genug Personal da ist, das die Arbeit macht. Zuerst aber wurden in Gesprächen mit der Werksleitung auf

Basis der Rahmenbedingungen die genauen Anspruchsvoraussetzungen für die Schichtarbeiter geregelt. „Wir haben eine prozentuale Hürde festgelegt. Das heißt, wir haben einen gewissen Prozentsatz festgelegt, wie viel Schichtarbeit jemand bereits in der Vergangenheit erfüllt hat“, erläutert die Betriebsratsvorsitzende.

Antragsfrist, die zusätzlichen freien Tage für 2019 in Anspruch zu nehmen, sei der 31. Oktober 2018 gewesen. 80 der insgesamt rund 600 Mitarbeiter von Hörmann wollten 2018 statt des Zusatzentgelts die freien Tage nehmen. „Die Werksleitung lehnt ab oder bewilligt nach den ausgehandelten Bedingungen. Die Anträge wegen Kind und Pflege wurden alle bewilligt, bei Kollegen, die Schicht arbeiten, wurden etwa zehn abgelehnt“, berichtet Gelzleichter. Euler ergänzt: „Wir haben aber jedem erklärt, warum sein Antrag nicht bewilligt wurde und sind überall auf Verständnis gestoßen.“ In diesem Jahr werde die Zahl der Anträge steigen, schon Anfang September seien mehr abgegeben worden als 2018. Um das anfallende Arbeitsvolumen auszugleichen, hat der Betriebsrat folgende Lösung erarbeitet: Es werden Arbeitszeitkonten genutzt. Diese müssen am Ende des Jahres nicht auf Null stehen, sondern dürfen um einen bestimmten Stundenbetrag höher liegen. Dieser Stundenbetrag „X“ sei die Kompensation, weil Mitarbeiter so Zeiten aufbauen können. Das höre sich zwar in der Theorie so an, als leisteten die übrigen Beschäftigten mehr Arbeit, gleiche sich in der Praxis aber aus, sagt Euler.

Auf der Mitbestimmungsmesse werden die beiden, denen die Arbeit im Betriebsrat „Spaß macht, weil man wirklich etwas bewegen kann“, von drei weiteren Betriebsratsmitgliedern unterstützt. Sie informieren im persönlichen Gespräch und mit Präsentationen über ihre Arbeit und erklären die einzelnen Schritte zur Gestaltung der Mitbestimmung in ihrem Unternehmen.



Elf Mitglieder hat der Betriebsrat von Hörmann, ein Kollege war am Tag des Fototermins im Urlaub. Unser Foto zeigt Andreas Euler, Anja Gelzleichter, Tobias Ohle, Michael Heidenmann, Ralf Barrois, Thomas Fries, Ralf Becker, Detlef Krapp, Timo Küntzer und Thomas Töttel (von links). Es fehlt Franco Ruf.

„Wir sind stolz auf das Erreichte“

AUS DER PRAXIS II Die ver.di-Fraktion des Personalrates des UKS in Homburg

Ein weiteres Beispiel aus der Praxis, das hier vorab vorgestellt wird, bringt die ver.di-Fraktion des Personalrates des Universitätsklinikums des Saarlandes (UKS) in Homburg mit auf die Mitbestimmungsmesse. Das Motto, unter dem die Fraktion ihre Arbeit vorstellt, lautet hier „Mitbestimmung ist, Entlastung für Pflegepersonal durchzusetzen“.

Von Simone Hien

Dieses Motto basiert auf der betrieblichen „Umsetzung der schuldrechtlichen Vereinbarung über die Entlastung des Pflegepersonals“, auf die sich der Vorstand der Uniklinik und die Gewerkschaft ver.di im Oktober 2018 geeinigt haben. Wie diese zustande kam, welche Inhalte konkret umgesetzt werden und auch wo es hapert, erklärt Sabine Stein. Die Gesundheits- und Krankenpflegerin, Fachkraft für Onkologie, Palliativ- und Schmerzmedizin, ist Mitglied im 23-köpfigen Personalrat der Klinik, der die insgesamt rund 5.500 Beschäftigten vertritt. Sie sagt: „Wir haben in der Nacht vor einem eigentlich schon geplanten Streik 20 Stunden verhandelt und sind stolz auf das, was wir erreicht haben. Es ist ein ganz tolles Gefühl, dass wir so solidarisch zusammengestanden haben.“ Folgende Maßnahmen zur Entlastung wurden unter anderem in der Vereinbarung festgeschrieben: 145 neue Vollzeit-Stellen sollen geschaffen werden, davon 130 im pflegerischen und 15 im nicht-pflegerischen Bereich wie beispielsweise Küche und Wäscherei. Personalbedarfsermittlungsverfahren sollen flächendeckend eingeführt werden und für alle Stationen soll es Sollzahlen für die Regelbesetzung geben. Zudem soll ein Belastungsausgleich und ein betriebliches Konsequenzen-Management eingeführt werden, das die Einhaltung von Vorgaben garantiert.

Um die Vereinbarung zwischen ver.di und dem UKS umzusetzen, seien im Personalrat verschiedene Arbeitsgruppen gebildet



Das Foto zeigt die ver.di-Fraktion des Personalrates des UKS.

worden, berichtet Sabine Stein, die in der „AG Entlastung“, mitarbeitet. Diese Arbeitsgruppen sind unter anderem damit beschäftigt, verschiedene Auslegungsfragen, aber auch konkrete Probleme auf den einzelnen Stationen zu klären und treffen sich deshalb einmal im Monat. „Der Weg zur Vereinbarung zur Entlastung war kein langer Weg, sondern sie am Leben zu erhalten und umzusetzen ist zeit- und arbeitsintensiv“, sagt Stein und betont: „Mitbestimmung bedeutet für mich, solidarisch zu denken, das heißt, nicht nur meine Prinzipien in den Vordergrund zu stellen, sondern andere Beschäftigte mitzunehmen.“

In Deutschland in dieser Form einzigartig

Das Beste an der Vereinbarung seien die Belastungstage. „Die sind in dieser Form einzigartig in Deutschland“, sagt sie. Der Belastungsausgleich funktioniert folgendermaßen: Nach zwölf Schichten in Belastung muss im nächsten Schichtplan eine bezahlte Freischicht stehen. Eine Belastungsschicht hat eine Pflegekraft, wenn auf einer bettenführenden Station oder in Funktionsbereichen wie etwa dem OP unter der Sollbesetzung gearbeitet werden muss. Sabine Stein erklärt: „Wenn beispielsweise vier Pflegekräfte auf der Station sein müssten, aber es sind nur drei da,

dann ist es eine Belastungsschicht.“ Zwar entstünden durch viele Belastungsschichten genommene Freischichten wiederum Personalengpässe und somit auch neue Belastungsschichten. Aber das habe vielleicht auch zur Konsequenz, dass der Arbeitgeber reagieren und die Belastung reduzieren muss, sagt Stein.

Insgesamt zieht sie nach fast einem Jahr eine gemischte Zwischenbilanz zur Entlastungsvereinbarung: Probleme gebe es etwa noch beim den Belastungstagen vorgeschalteten Konsequenz-Management, das eigentlich durch die Einhaltung der geltenden Soll- und Regelbesetzungen Gefährdungssituationen im Pflegedienst vermeiden soll. Das liege auch daran, dass die in der Entlastungsvereinbarung ausgehandelten 145 zusätzlichen Vollzeitstellen noch nicht vollständig besetzt seien und auch der sogenannte Pflegepool, ein Springer-Pool, der Unterbesetzungen auffangen soll, noch nicht aufgebaut sei.

Steins Fazit: „Es ist sehr positiv und ganz wichtig, dass die Belastungstage laufen.“ Deshalb liege auch der Fokus der ver.di-Fraktion des Personalrats der UKS für die Mitbestimmungsmesse auf dieser Regelung. Über ihre Arbeit berichtet Sabine Stein auf der „Mitbestimmung Saar 2019“ voraussichtlich zusammen mit ihren beiden Kollegen Frank Klein und Kerstin Busch-Geertsema.

Austauschbörse für Betriebs- und Personalräte sowie MAVen

1. MITBESTIMMUNGSMESSE Präsentation in der Saarbrücker Congresshalle

Am 6. November findet in Saarbrücken zum ersten Mal im Saarland eine Mitbestimmungsmesse für Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen statt. Veranstalter sind die Arbeitskammer, der Deutsche Gewerkschaftsbund und die Beratungsstelle BEST.

Von Rainer Tobae

Mit der Mitbestimmungsmesse Saar in der Congresshalle Saarbrücken wird das Thema betriebliche Mitbestimmung mehr in den Blickpunkt der öffentlichen Debatte gerückt. Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen präsentieren an 36 Ständen Beispiele gelebter Mitbestimmung. Es konnten unterschiedlichsten Branchen für eine Teilnahme gewonnen werden. Sie präsentieren die gesamte Palette der Themen betrieblicher Mitbestimmung. Es geht dort auch um die großen Themen unserer Zeit: Wie zum Beispiel können im Digitalisierungs- und Modernisierungsprozess im öffentlichen Dienst Arbeitsplätze gesichert und vor Entwertung geschützt werden? Dazu werden die Personalräte des Regionalverbandes und der Landeshaupt-

stadt Saarbrücken entsprechende Dienstvereinbarungen vorstellen. Wie die Beschäftigten in der Metallindustrie an der Gestaltung der Veränderungen im Rahmen von „Industrie 4.0“ beteiligt werden, stellt unter anderem der Betriebsrat der Firma Voith Automotive vor. Eine weitere Frage ist, wie Mitarbeiterdaten im Digitalisierungsprozess geschützt werden können und sich Rahmenbedingungen für den Einsatz neuer Technologien fixieren lassen. Dazu präsentieren die Betriebsräte der VSE-Gruppe und von Villeroy & Boch interessante Betriebsvereinbarungen.

Gremien aus der Pflege sind ebenfalls vertreten

Die schwierige Situation in der Pflege ist in aller Munde. Die Interessenvertretungen verschiedener Krankenhäuser werden betriebliche Vereinbarungen vorstellen, die sie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten treffen konnten und die somit auch den Patienten unmittelbar zugute kommen.

Tarifverträge bedürfen oft konkreter Regelungen, wie sie auf der betrieblichen Ebene umgesetzt werden. Wie er das im Falle des Tarifvertrages Zusatzentgelt

(T-ZUG) angepackt hat, stellt der Betriebsrat der Firma Hörmann Freisen vor. Deren Kollegen aus Eckelhausen präsentieren, wie sie die betriebliche Mitbestimmung beim betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) nutzen. Überhaupt spielt die Mitarbeitergesundheit eine große Rolle. Wie läuft eine Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen ab und was kann man damit erreichen? Was kann man im Betrieb tun, um Prävention vor Suchtkrankheiten zu leisten, wie kann ein gut organisierter Gesundheitstag aussehen, was kann zur Verhinderung von Mobbing vereinbart werden? Darüber kann man an den Ständen von Personalräten, Betriebsräten und Mitarbeitervertretungen aus unterschiedlichen Branchen mehr erfahren.

Neu gegründete Interessenvertretungen haben es oft schwer, Akzeptanz bei den Unternehmensleitungen zu finden und sich durchzusetzen. Wie ihnen das gelingt und wie sie zu ersten Erfolgen über Betriebs- und Dienstvereinbarungen kommen, gehört ebenfalls zu den Themen an den Ständen. Ganz andere Facetten bringen die Stände der Schwerbehindertenvertretungen der Vereinigten Volksbanken und des Landkreises Neunkirchen sowie des Werkstattrats der Lebenshilfe in Spiesen ein. So präsentiert sich die Messe als interessante Austauschbörse für Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen.

„Wir wollen auch das Interesse der Politik wecken“, so AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto. Denn die handelnden Politiker sollten wissen, „mit welchen Fragestellungen sich die Interessenvertreter auseinandersetzen“. Die Messe umrahmt ein Begleitprogramm mit Vorträgen und Diskussionen. Ministerin Anke Rehlinger nimmt an der Verleihung des Mitbestimmungspreises teil.

Rainer Tobae ist Projektmitarbeiter für die Mitbestimmungsmesse.

! Anmeldungen und Programm unter www.mitbestimmung-saar.de



**MIT
BESTIMMUNG
SAAR
2019**

WIR MACHEN GUTE ARBEIT
Betriebsräte. Personalräte. MAVen.





Interessenvertretungen bewegen viel, stoßen aber auch an ihre Grenzen

WER VON MITBESTIMMUNG WO UND WIE PROFITIERT

Verbreitung von Betriebsräten ¹

Beschäftigte mit Betriebsrat in Prozent der Beschäftigten nach Branchen in Deutschland 2017 (in %)



Anmerkungen: Alle Angaben beziehen sich auf privatwirtschaftliche Betriebe ab 5 Beschäftigte. Ausgenommen sind die Landwirtschaft sowie Organisationen ohne Erwerbszweck.

Effektive Mitbestimmung ²

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



WAS BETRIEBSRÄTE BEARBEITEN UND BEWIRKEN

Womit sich Betriebsräte beschäftigen ³

15 häufigste Nennungen (in %)



Themen von Betriebsvereinbarungen ⁴

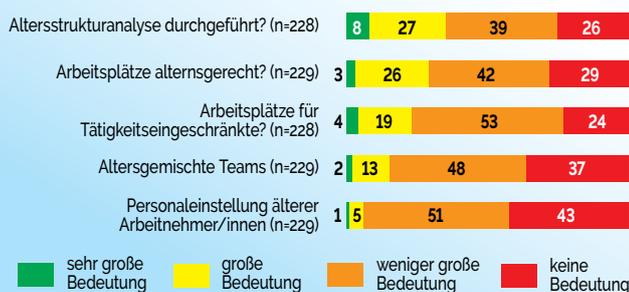
Betriebe mit Betriebsvereinbarungen 2017 zum Thema ... (in %)



WELCHE DEFIZITE IM SAARLAND BESTEHEN

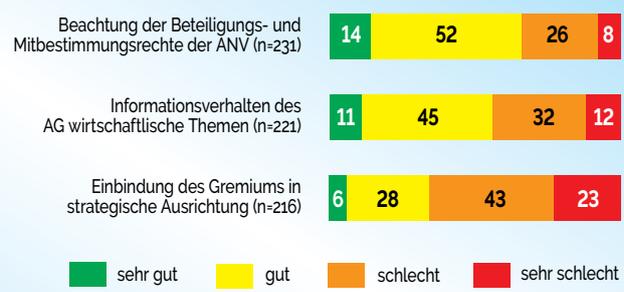
Gestaltung der Arbeitsplätze hinkt dem demografischen Wandel hinterher ⁵

(in %)



Betriebs- und Personalräte sind in strategische Fragen noch wenig eingebunden ⁶

(in %)



Quellen: ¹ WSI-Mitteilungen, verschiedene Jahrgänge. Daten: IAB-Betriebspanel, Berechnungen des IAB; ² Jirjahn, Smith 2017, Hans Böckler Stiftung; ³ WSI-Betriebsrätebefragung 2017. Daten: WSI-Betriebsrätebefragung 2017; ⁴ WSI-Betriebsrätebefragung 2017, Daten: WSI-Betriebsrätebefragung 2017; ⁵ AK-Betriebsbarometer 2019; ⁶ AK-Betriebsbarometer 2019.