beraten. bilden. forschen.

Konkret Spezial
Aktiv im Betrieb

Februar 2024

Foto: Pasquale D'Angiolillo (rechts), Adobe Stock/hkama

Mitbestimmung lebt auch von einer guten Vernetzung der Interessenvertretungen. Eine gute Plattform zum Austausch bietet die Mitbestimmungsmesse Saar.

Gelebte Mitbestimmung in Betrieben und Verwaltungen stärkt unsere Demokratie

EDITORIAL Die 3. Mitbestimmungsmesse hat erneut gezeigt, wie unverzichtbar Mitbestimmung ist

Von AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto

Eine gelebte Mitbestimmung ist bei der Bewältigung der Transformation unverzichtbar. Es sind die zahlreichen Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen, die die Menschen in diesen schwierigen Zeiten der tiefgreifenden Veränderungen mitnehmen. Sie nehmen ihre Ängste und Sorgen ernst und stehen für die Belegschaften ein. Wie gelebte Mitbestimmung aussieht und was sie erreichen kann, wurde auf unserer Mitbestimmungsmesse im vergangenen Herbst erneut deutlich. Interessenvertretungen aus Betrieben, Behörden und Einrichtungen präsentierten an 26 Ständen ihre Tätigkeit.

Für ihren besonderen Einsatz und ihre großen Errungenschaften wurden zudem vier Betriebsratsgremien mit dem Mitbestimmungspreis ausgezeichnet. In diesem AK-Konkret-Spezial stellen wir die vier Preisträger vor und berichten darüber, was sie für die Belegschaften erreichen konnten. Viele weitere Gremien, die sich tagtäglich mit hohem Einsatz zusammen mit den Gewerkschaften und der AK für die Beschäftigten im Saarland einsetzen, hätten diesen Preis ebenso verdient. Gelebte Mitbestimmung ist gelebte Demokratie. Deshalb ist eine Stärkung der Mitbestimmung auch immer eine Stärkung unserer Demokratie im Allgemeinen – und das ist derzeit wichtiger denn je.

Interview
Die wichtigsten Projekte des DGB Saar in diesem Jahr
II-III

Aus der Praxis
Mitbestimmungspreis-Gewinner berichten über ihre Arbeit
V-VIII

Tipps für die Praxis
Hilfestellungen für die Interessenvertretungen
A-D

„Gegen Fachkräftemangel helfen am besten gute Tarifverträge“

INTERVIEW Timo Ahr und Simone Bubel fordern mehr Mitbestimmung

Timo Ahr und Simone Bubel bilden die Spitze des Deutschen Gewerkschaftsbundes im Saarland. Der stellvertretender Vorsitzende des DGB Rheinland-Pfalz/Saarland und die Geschäftsführerin der DGB Region Saar-Trier erklären im Interview, wie Gewerkschaften dabei helfen, den Menschen in Krisenzeiten Sicherheit zu geben. Die Fragen stellten Simone Hien und Alexander Stallmann.

Timo Ahr (30) ist in Wadgassen aufgewachsen und in Saarlouis zur Schule gegangen. Seit April 2022 ist er Mitglied des Landtags und stellvertretender Vorsitzender der SPD-Landtagsfraktion. Im Juli 2022 wurde er zum stellvertretenden Vorsitzenden des DGB Rheinland-Pfalz/Saarland gewählt.

Simone Bubel wurde 1984 in St. Ingbert geboren. Bevor Sie 2017 das Trainee-Programm bei der IG BCE durchlief und danach als Gewerkschaftssekretärin in Saarbrücken arbeitete, war sie bei einem Hersteller für technische Keramik tätig. Seit 1. März 2023 ist sie die Geschäftsführerin der DGB Region Saar-Trier.

Sie sind noch nicht so lange im Amt, Timo Ahr seit Juli 2022, Simone Bubel seit März 2023. Wie beurteilen Sie die zurückliegende Zeit? Was hat Ihre Arbeit bisher geprägt, was sind die drängenden Herausforderungen Ihrer Tätigkeit?

Ahr: Die zurückliegende Zeit war mit wahnsinnig viel Spaß und Freude verbunden, aber auch wahnsinnig intensiv. Wir haben in einer Zeit begonnen, in der Krisen den Alltag der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und somit auch der Gewerkschaften bestimmen.

Bubel: Wie Timo bereits angesprochen hat: Die Zeit ist bestimmt von multiplen Krisen. Immer wenn wir das Gefühl hatten, in einem Bereich kommen wir in ruhigere Fahrwasser, ging es an anderer Stelle los. Das verlangt uns natürlich ein hohes Maß an Flexibilität und Engagement ab.

> „Wir müssen den Menschen durch gute und sichere Arbeitsplätze Sicherheit geben.
>
> Timo Ahr

Welche Projekte und Kampagnen will der DGB im Saarland in diesem Jahr angehen?

Ahr: Wir wollen analog zu der Bundeskampagne für mehr Tarifbindung werben, Mitbestimmung in den Betrieben vorantreiben und uns für eine starke Aus- und Weiterbildungskultur im Land einsetzen. Des Weiteren wird das Thema der Demokratiestärkung in diesem Jahr einen unserer Schwerpunkte bilden, denn wer wie die AfD den rechtsextremen Kampfbegriff der Remigration – also eine Rückkehrmigration aller Menschen mit Migrationshintergrund über mehrere Generationen hinweg – verwendet, dazu eine Strategie entwickelt und beginnt, Sponsorengelder einzusammeln, der legt ganz konkret Hand an unsere Demokratie, an unseren Rechtsstaat, unsere Verfassung, unsere Freiheit und unsere Grundrechte. Eine Partei, die so etwas macht, ist eine Gefahr für Familie, Freunde, Arbeitskolleginnen und -kollegen.

Bubel: Außerdem ist und bleibt das Thema Fachkräftesicherung im Fokus unserer Arbeit. Leider haben noch nicht alle Unternehmen verstanden, dass Tarifbindung etwas ist, womit man gerade bei jungen Menschen punkten kann, die ja großen Wert auf eine gute Work-Life-Balance und eine gute Absicherung legen.

Christiane Benner, die neue IG-Metall-Chefin, hat es in ihrer Antrittsrede im vergangenen Oktober auch wieder betont: Wir brauchen mehr Mitbestimmung. Nach den Reformvorschlägen des DGB 2022 für das Betriebsverfassungsgesetz hat man von der Politik nicht mehr viel zu dem Thema gehört. Droht es in den Hintergrund gedrängt zu werden?

Ahr: In den letzten Jahren bestimmen Corona, Inflation, Energiekrise und vor allem auch Kriege auf der Welt die öffentliche Debatte und sorgen für Ängste in unserem Land. Trotzdem haben wir bei jeder Möglichkeit betont, dass wir an den Reformvorschlägen festhalten und die Änderungen noch nicht ausreichen. Durch die Reformierung des Betriebsverfassungsgesetzes stärken wir aktiv Demokratie. Wir brauchen aber auch auf der Bundesebene endlich gesetzliche Rahmenbedingungen, die es ermöglichen, dass die Personalvertretungsgesetze ordentlich reformiert werden können und am besten auch angepasst werden an die Errungenschaften des Betriebsverfassungsgesetzes. Im Saarland sind wir hier auf einem guten Weg.

Bubel: Dem schließe ich mich an. Demokratie ist Handeln – und wenn man die Demokratie stärken möchte, muss man auch die Handlungsoptionen der Akteure stärken.

Wir befinden uns mitten in einer Umbruchszeit, die Krisen und Kriege und die Transformation, die vor allem auch das Saarland betrifft, machen vielen Menschen Angst. Was kann/sollte die Politik – auch die Landesregierung – tun, um den Menschen wieder mehr Sicherheit zu geben?

Ahr: Das geht dadurch, dass wir uns gegen Hetze aussprechen und gesellschaftliche Minderheiten schützen, aber auf der anderen Seite einem Großteil der Bevölkerung Sicherheit geben. Sicherheit auch durch gute und sichere Arbeitsplätze und einen starken Sozialstaat, der den Menschen hilft, wenn es ihnen mal nicht so gut geht.

Und wie können die Gewerkschaften diesen Herausforderungen begegnen? Und welche Antworten können sie auf drängende Probleme wie Fachkräftemangel, demografische Entwicklung und Klimakrise geben?

Ahr: Wir sind „stark in Arbeit“ (DGB-Slogan) und wollen als Tarifpartner dabei helfen, im Einklang dafür zu sorgen, dass die Sozialpartnerschaft gestärkt wird

Foto: DGB/ @diewerbewinzer

Simone Bubel und Timo Ahr wollen für ein solidarisches Miteinander ohne Ellenbogenmentalität und Neiddebatten einstehen.

und dadurch auch bessere Arbeitsbedingungen in den Unternehmen und Dienststellen vorhanden sind. Gute Arbeit ist der beste Werbe-Effekt gegen Fachkräftemangel. Das größte Transformationsprojekt in Europa findet hier im Saarland statt. Es kann ein Beispiel dafür sein, dass wir auch andere Branchen in die Klimaneutralität führen und gleichzeitig die Menschen in den Unternehmen nicht verlieren.

Bubel: Der Stahlaktionstag am 19. Oktober letzten Jahres ist ein sehr gutes Beispiel dafür, was man als Gewerkschaft auf die Beine stellen kann: 10.000 Menschen waren in Völklingen, 5.000 in Dillingen, um für den Umbau der saarländischen Industrie hin zum grünen Stahl und damit für tausende Arbeitsplätze im Saarland zu demonstrieren.

Im Juni sind Kommunalwahlen und die Europawahl. In ganz Europa ist die Rechte auf dem Vormarsch, auch in Deutschland erleben wir einen deutlichen Rechtsruck in der Gesellschaft. Was wollen Sie den Beschäftigten für die Wahlen ans Herz legen?

Bubel: Diskussionen finden gefühlt oftmals nur noch auf der Emotionsebene statt, was dazu führt, dass Menschen nicht mehr debattieren können, ohne dass Gräben zwischen ihnen entstehen. Ich wünsche mir eine respektvolle Debattenkultur auf Sachebene. Komplexe Fragen sind leider nicht mit einfachen Antworten zu beantworten. Hier braucht es Engagement von allen, sich mit den Themen tiefergehend auseinander zu setzen. Nur so können wir als Gesellschaft funktionieren.

Gewerkschaften stehen seit jeher für Solidarität. Leider wird inzwischen in unserer Gesellschaft mehr über sie geredet, als dass sie tatsächlich gelebt würde. Das ist auch an den sinkenden Mitgliederzahlen der Gewerkschaften abzulesen. Wie kann Solidarität wieder zum zentralen Begriff für gesellschaftlichen Zusammenhalt werden? Und was bedeutet Solidarität für Sie?

Ahr: In unserem Bezirk, auch im Saarland, sind die Mitgliederzahlen der Gewerkschaften bei Weitem nicht so rückläufig, wie sie in den Medien oftmals dargestellt werden. Im Gegenteil, wir haben in vielerlei Bereichen Mitgliederzuwachs, weil wir uns in den vergangenen Jahren durch gute Tarifverträge, aber auch gute Organisationsgrade und vor allem auch gute Arbeit einen besseren Ruf erarbeitet haben. Solidarität liegt in der DNA von Gewerkschaften. Das zeigt sich zum Beispiel auch in der branchenübergreifenden Unterstützung bei Arbeitskämpfen. Ein solidarisches Miteinander ohne Ellenbogenmentalität und Neiddebatte ist ein guter Vorsatz für das Jahr 2024. Wir als Gewerkschaften werden alles in unserer Macht Stehende tun, weiterhin für mehr Solidarität zu werben. Solidarität darf nicht nur eine Floskel sein, sondern muss nochmal in unser gesellschaftliches Handeln überführt werden.

> Ich wünsche mir eine respektvolle Debattenkultur auf Sachebene
>
> **Simone Bubel**

Was hat Sie ganz persönlich dazu motiviert, in eine Gewerkschaft einzutreten?

Bubel: Wie Timo bin ich familiär gewerkschaftlich geprägt. Außerdem stand es für mich nicht zur Debatte, dass ich mich dort, wo ich die meiste Zeit des Tages verbringe, nämlich auf der Arbeit, „betriebsgesellschaftlich" engagiere.

Ahr: Natürlich bin ich familiär geprägt. Richtig gepackt hat mich aber die Gewerkschaftsarbeit, als ich gemerkt habe, wie viel man erreichen kann, wenn man sich organisiert und zusammen für eine Sache kämpft. Gemeinsam haben wir Ausbildungsverbesserungen und besseres Equipment in der Ausbildungswerkstatt hinbekommen. Vor allem aber auch über die Stahlaktion in den Jahren 2015 und 2016 habe ich am eigenen Leib gespürt, welche Kraft wir entwickeln können, wenn wir zusammen an einem Strang ziehen.

DGB-Kampagne für mehr Tarifschutz

#TARIFWENDE

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) hat Anfang November in Berlin die bundesweite Kampagne #Tarifwende für mehr Tarifschutz gestartet. Unter dem Motto „Eintreten für die Tarifwende" soll über das Thema informiert und der Druck auf Arbeitgeber und Politik erhöht werden. „Immer weniger Menschen arbeiten mit Tarifvertrag. Die Tarifbindung sinkt. Dadurch haben Beschäftigte viele Nachteile: weniger Geld und weniger Sicherheit. Wir sagen dieser Entwicklung den Kampf an – zusammen mit unseren Gewerkschaften – und starten für dich und mit dir die Kampagne #Tarifwende!", schreibt der DGB auf seiner Website. Der DGB fordert unter anderem, dass öffentliche Aufträge und Fördergelder nur an Unternehmen vergeben werden, die Tarifverträge anwenden. Und er fordert Beschäftigte auf, aktiv zu werden: Wer wolle, dass sich Löhne und Arbeitsbedingungen in seinem Betrieb verbessern, dass in seinem Unternehmen künftig ein Tarifvertrag gilt und dass die Politik endlich mehr tut, um die Tarifbindung in Deutschland wieder zu erhöhen, habe die Macht, selbst etwas zu bewegen. Weiter heißt es: „Werde Mitglied einer Gewerkschaft. Gründe mit Kolleg*innen einen Betriebsrat. So bist du noch mächtiger und kannst gemeinsam mit deiner Gewerkschaft einen Tarifvertrag für euch fordern. Je mehr Beschäftigte ihr Recht auf gute tarifvertragliche Arbeitsbedingungen einfordern und je lauter sie das tun, desto größer wird der Druck auf Arbeitgeber*innen und Politik."

Wie der DGB Rheinland-Pfalz/Saarland, Region Saar-Trier zum Kampagnenauftakt mitteilte, summiert sich der Schaden, der durch Tarifflucht und Lohndumping von Arbeitgebern hierzulande entsteht, bei den Sozialversicherungen auf jährlich 423 Millionen Euro. Und: Wer im Saarland nicht nach Tarif bezahlt wird, habe im Jahr – betrachtet über alle Branchen und Berufe hinweg – durchschnittlich netto 2.923 Euro weniger Lohn als tarifgebundene Beschäftigte. **red**

www.dgb.de/tarifwende

Foto: Adobe Stock/TMC-fotografie.de

Wer im Saarland nach Tarif entlohnt wird, hat durchschnittlich 2.923 Euro netto mehr im Jahr.

Foto: Adobe Stock/Bel

Laut IG Metall sollen die Tarifverhandlungen in der Metall- und Elektroindustrie Mitte September beginnen.

Den Auftakt macht die Druckindustrie

TARIF Verträge für 12 Millionen Beschäftigte laufen aus

Seit Dezember 2023 bis Dezember dieses Jahres laufen für knapp zwölf Millionen Beschäftigte die Vergütungstarifverträge aus. Das hat das Tarifarchiv des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung gemeldet. Im Folgenden gibt es einen Überblick über die betroffenenen Branchen und die Kündigungstermine.

Den Anfang macht unter anderem die Druckindustrie, gefolgt im Frühjahr vom Bauhauptgewerbe und der Leiharbeitsbranche. Im Juni 2024 laufen die Tarifverträge der Chemischen Industrie und der Systemgastronomie aus. Schließlich starten ab September 2024 auch wieder die Tarifverhandlungen in der Metall- und Elektroindustrie, der größten Tarifbranche in Deutschland. Erst Ende 2024 laufen die Tarifverträge für den Öffentlichen Dienst bei Bund und Gemeinden aus. Die dortigen Tarifverhandlungen werden dann den Auftakt der Tarifrunde 2025 bilden.

Wann in welchen Bereichen die gültigen Tarifverträge auslaufen, zeigt der tarifliche Kündigungsterminkalender des WSI-Tarifarchivs. Im Folgenden gibt es einige ausgewählte Beispiele größerer Tarifbranchen (in Klammern: Beschäftigtenzahlen, gerundet auf volle Tausend):

Februar 2024
- Druckindustrie (109.000)

März 2024
- Bauhauptgewerbe (731.000)
- Leiharbeit (BAP, iGZ) (700.000)
- Hotel- und Gaststättengewerbe Bayern, Mecklenburg-Vorpommern (182.000)

April 2024
- Hotel- und Gaststättengewerbe Niedersachsen (ohne Weser-Ems), Thüringen (67.000)

Mai 2024
- Private und öffentliche Banken (205.000)

Juni 2024
- Chemische Industrie (587.000)
- Systemgastronomie (79.000)

September 2024
- Metall- und Elektroindustrie (3.639.000)
- Maler- und Lackiererhandwerk (131.000)
- Dachdeckerhandwerk (72.000)

November 2024
- Volkswagen AG (100.000)

Dezember 2024
- Öffentlicher Dienst Bund und -Gemeinden (2.442.000)
- Gebäudereinigungshandwerk (490.000)
- Deutsche Post AG (160.000)

Das WSI-Tarifarchiv finden Interessierte unter www.wsi.de/de/tarifarchiv-15262.htm.
Meldungen zu Tarifverhandlungen, Tariferfolgen und Streiks der DGB-Mitgliedgewerkschaften: www.dgb.de/aktuelle-nachrichten/tarifverhandlungen-tarifrunden-tarifrunde-streiks-warnstreiks

„Nur miteinander sind wir stark“

TARIF BR der Brück GmbH kämpft für Rückkehr in den Arbeitgeberverband

Der Betriebsrat der Firma Brück ist Gewinner des 3. Saarländischen Mitbestimmungspreises. Mit Verhandlungsgeschick und der Überzeugung, dass man nur miteinander stark ist, ist es ihm gelungen, nach einem Austritt die Rückkehr in den Arbeitgeberverband zu erreichen.

Von Simone Hien

Dass Mitbestimmung unverzichtbar ist, das demonstrierte deutlich der Betriebsrat (BR) der in Saarbrücken-Ensheim ansässigen Brück GmbH. Denn „ohne sich abzusprechen ist der Arbeitgeber im Herbst 2022 aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten“, erzählt Markus Gebhard, der Betriebsratsvorsitzende der Großschmiede. Der Betriebsrat habe dann direkt das Gespräch gesucht und nach dem Grund dieser Entscheidung gefragt. „Wir haben zur Antwort bekommen, das sei sein Recht, auszutreten, ohne mit uns zu reden.“

Dieser Ansicht war der Betriebsrat nicht. Gebhard rückblickend: „Damals hatten wir nicht die Art der Zusammenarbeit, wie man sich das wünscht.“ Also beschloss man, sich zu wehren, etwas am Kommunikationsstil zwischen Belegschaft, deren Interessenvertretern und Unternehmensführung zu ändern und sie davon zu überzeugen, wieder in den Arbeitgeberverband einzutreten. Und hatte Erfolg – allerdings erst nach einigem Einsatz. „Wir haben uns mit Torsten Dellmann, dem 2. Bevollmächtigten der IG Metall-Geschäftsstelle Saarbrücken und zuständigen Betreuer für unseren Betrieb, zusammengesetzt, eine Tarifkommission gegründet und überlegt, was man tun kann. In der die Tarifkommission haben wir die Forderung entwickelt, zurück in den Arbeitgeberverband zu gehen und das Ergebnis aus den Tarifverhandlungen der Metall- und Elektroindustrie zu übernehmen, das gerade verhandelt worden war. Darüber haben wir dann die Belegschaft informiert. In der Tarifkommission haben wir darauf geachtet, Vertreter aus allen Abteilungen und von unterschiedlicher Gesinnung aufzunehmen – lieber eine schwierige Diskussion mit einem Ergebnis , das für alle spricht, als der schnelle, oberflächliche Weg“, berichtet Gebhard.

Belegschaft sensibilisiert

Aber: Die Unternehmensführung habe alle Forderungen zuerst einmal zurückgewiesen. „Und gesagt, wir würden ja ohnehin nur für 20, 30 Leute im Betrieb reden“, sagt der Betriebsratschef. Was folgte, war viel Arbeit, die er vor allem zusammen mit seiner Stellvertreterin Vera Kottmann-Rexerodt stemmte: Beide waren viel in der Belegschaft unterwegs, der Betriebsrat hängte Plakate auf und führte viele kleine Aktionen durch, um die Kolleginnen und Kollegen zu sensibilisieren.

Von der Gegenseite kam kein Entgegenkommen und schließlich rief man zum Warnstreik auf: „Da haben gut 80 Prozent der Belegschaft die Arbeit niedergelegt. Danach hatten wir ein ganz anderes Gesprächsniveau und wurden in den Verhandlungen auf Augenhöhe behandelt“, betont Gebhard. So hat es der Betriebsrat mit Unterstützung der Beschäftigten nicht nur geschafft, dass alle Forderungen angenommen wurden – im Gegenzug setzte auch der Betriebsrat auf Wunsch des Arbeitgebers fünf Betriebsvereinbarungen um – insgesamt herrsche heute ein wesentlich respektvollerer Umgang als vorher. „Und jetzt sind wir wieder in der vollen Tarifbindung. Wir haben mit den Aktionen, Informationen und Verhandlungen erst die Belegschaft und dann auch den Arbeitgeber davon überzeugen können, dass wir nur miteinander stark sind“, sagt Markus Gebhard.

Mit diesem Anspruch habe er aber 2017 auch sein Amt angetreten. Der 41-jährige gelernte Zerspanungsmechaniker hat sich nebenberuflich weitergebildet, den Meister und den technischen Betriebswirt gemacht und hatte vor seiner Tätigkeit als Betriebsrat eine gehobene Meisterstelle inne. Auch da sei es ihm schon wichtig gewesen, „das Gespräch zu suchen. Das Miteinander war mir schon immer wichtig“, sagt er und ergänzt: „Einen Betriebsrat hat es bis zur Insolvenz 2007 hier nicht gegeben. Ich habe aber dann letztendlich für mich den Schritt gemacht zu sagen, hier muss was passieren, ich will mich engagieren und etwas verändern.“ Wie vom Insolvenzverwalter empfohlen wurde schließlich ein Betriebsrat gegründet und heute kümmern sich bei Brück neun Betriebsratsmitglieder um rund 260 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Er habe nicht damit gerechnet, freigestellter Betriebsratsvorsitzender zu werden, und das sei am Anfang auch nicht einfach gewesen, sagt Gebhard. „Aber man wächst mit seinen Aufgaben.“

Foto: Pascerale D'Angiolillo

Markus Gebhard (3. v.l.) und Vera Kottmann-Rexerodt mit Timo Ahr (links), stellvertretender Vorsitzender des DGB Rheinland-Pfalz/Saarland, Thomas Müller, stellvertretender AK-Vorstandsvorsitzender, und Bettina Altesleben, Staatssekretätrin im Arbeitsministerium, bei der Preisverleihung.

Mehr über die Mitbestimmungsmesse 2023 gibt es unter www.arbeitskammer/mitbestimmung.

„Es geht nicht nur um mehr Geld“

ARBEITSZEIT Betriebsrat erkämpfte bei den SHG-Kliniken neue Arbeitszeitgestaltung

Mit seiner Betriebsvereinbarung zu Arbeitszeiten in der Pflege hat der Betriebsrat der SHG-Kliniken Sonnenberg den zweiten Platz bei der Mitbestimmungsmesse Saar erzielt. Die Vorsitzenden sind überzeugt: Von der innovativen Regelung profitieren sowohl die Kollegen als auch das Unternehmen.

Von Katja Sponholz

„Holen aus dem Frei“. Jeder in der Pflege weiß aus eigener Erfahrung, was das bedeutet: Dass man sich eigentlich auf einen Tag zuhause gefreut hat – und dann das Telefon klingelt und der Chef oder die Chefin fragt: „Kannst du kommen?“ Wer dann spontan mal wieder einspringt, wird doppelt „bestraft“. Weil nicht nur der ersehnte freie Tag flachfällt, sondern die Arbeit außer der Reihe noch nicht mal irgendwelche Vergünstigungen bringt.

Genau an dieser Stelle setzte der Betriebsrat der SHG-Kliniken Sonnenberg an: Er schloss 2021 mit dem Arbeitgeber eine Betriebsvereinbarung ab, die nicht nur einen flexiblen Ausgleich in Freizeit ermöglicht, sondern auch mehr Wertschätzung in Form von Geld und Zeitguthaben beinhaltet. Konkret erhalten die knapp 500 Pflegekräfte für jedes Einspringen 100 Minuten auf ihr Freizeitkonto gutgeschrieben plus prozentual einen Überstunden-Zuschlag für die Schicht. Die angesammelten Stunden können dann für freie Tage eingefordert werden – in denen man dann üblicherweise nicht wieder zur Arbeit gerufen wird.

„Die Kollegen können jetzt ihre freie Zeit viel flexibler planen“, meint Björn Riehm (34), der seit fünf Jahren im Betriebsrat ist und seit Dezember vom Stellvertretenden Vorsitzenden zum Vorsitzenden wechselte. Natürlich sei auch eine finanzielle Anerkennung wichtig. „Vor allem aber merken wir, dass es den Leuten nicht nur um mehr Geld geht,

Gutes Argument im Kampf um Fachkräfte

sondern um ihre Freizeitgestaltung. Da haben sie nun eine ganz andere Möglichkeit als früher, dass sie die Stunden selbstbestimmt abbauen können“, erklärt Riehm.

Und das sei ein Pfund, mit dem man auch als Unternehmen bei der Suche nach den dringend benötigten Pflegekräften wuchern könne: „Für das Recruiting ist das ganz viel wert“, weiß der Gesundheits- und Krankenpfleger. Seine Stellvertreterin Iris Spanier-Diemann (60), die ab 2015 Betriebsratsvorsitzende war, freut sich auch über die Anerkennung des Unternehmens für diese Vereinbarung: „Bei Vorstellungsgesprächen hebt die Pflegedienstleitung diese Vergünstigungen hervor und sagt dann auch, dass der Betriebsrat sie erreicht hat.“

Für die gelernte Arzthelferin ist es wichtig, dass sich beide Seiten „nicht spinnefeind“ sind: „Unser Weg funktioniert sehr gut.“ Die Zeiten, dass sich Betriebsrat und Arbeitgeber frontal gegenüberstanden, seien vorbei – zwangsläufig. „Wir können für so etwas keine Ressourcen mehr verschwenden, sondern müssen gemeinsam gucken, wie stellen wir uns gut nach außen dar.“

Betriebsratsarbeit versteht sie daher auch darin, ein Bindeglied zu sein: „Damit die Leute nicht mit allem unzufrieden sind und wir auch umgekehrt den Arbeitgeber darin unterstützen, Mitarbeiter zu finden.“ An erster Stelle stehen jedoch die Kolleginnen und Kollegen, ganz gleich, mit welchen Anliegen sie zum Betriebsrat kommen. Die Interessen der insgesamt 1400 Mitarbeiter werden von 15 Betriebsratsmitgliedern vertreten, darunter drei Vollzeitstellen. „Jeder Tag ist neu, man weiß nie, was passiert“, sagt Björn Riehm und ergänzt: „Aber ich denke mir jedes Mal: Wie kann ich das Beste für die Kollegen herausholen und ihnen helfen.“ Aber nicht erst, seit er 2018 zum Sonnenberg wechselte, engagiert sich Riehm für die Beschäftigten im Unternehmen: Schon mit 24, als er noch im städtischen Klinikum Neunkirchen arbeitete, war er im Betriebsrat aktiv. Dazu gebracht hätten ihn die die anderen Mitarbeiter: „Sie meinten, ich könnte mich immer gut für sie einsetzen. Deshalb hatten sie mich aufgefordert, zu kandidieren.“ Vielleicht habe dies auch damit zusammengehangen, dass er in der Lage sei, für viele Situationen eine große Empathie zu entwickeln und versuche, immer „sehr feinfühlig“ mit dem Kollegium umzugehen. Und nicht zuletzt spielten wohl auch familiäre Wurzeln eine Rolle. „Der Gerechtigkeitssinn ist mir in die Wiege gelegt worden“, sagt Björn Riehm lächelnd. Schon sein Vater sei Betriebsratsvorsitzender im Bergbau gewesen.

Foto: Pasquale D'Angiolillo

Vertreter des Betriebsrats der SHG-Kliniken bei der Preisverleihung auf der Mitbestimmungsmesse Saar 2023.

Ein großer Kampf für die finanzielle Absicherung der Beschäftigten

SCHLIESSUNG BR von V & B Fließen verhalf vielen Beschäftigten zu guten neuen Jobs

Verhindern konnte der Betriebsrat die Schließung von Villeroy & Boch Fliesen Merzig nicht. Aber er hat für die Beschäftigten einen sehr guten Sozialplan ausgehandelt. Dafür gab es bei der Kür der Saarländischen Mitbestimmungspreise im vergangenen Herbst einen 3. Preis. Uwe François erzählt als Vorsitzender des Betriebsrats, wie sie das geschafft haben.

Von Silvia Buss

Foto: Pasquale D'Angiolillo

Uwe François (Zweiter von rechts) und Markus Leuk (Dritter von rechts) vom Betriebsrat von V & B Fließen Merzig bei der Verleihung des Mitbestimmungspreises.

Sie hatten alles versucht, um eine Schließung des Standorts abzuwenden. Selbst als die türkische Eczacibaşi-Gruppe, die V&B Fliesen Merzig 2007 mehrheitlich übernommen hatte, 2022 verkündete, sie wollten den Standort schließen, die Produktion in die Türkei verlagern und die Logistik nach Rheinland-Pfalz, da starteten die elf Betriebsratsmitglieder des Unternehmens noch einen nicht alltäglichen Versuch: Sie engagierten selbst eine Unternehmensberatung, die mit viel Aufwand ein Konzept für die Weiterführung des Betriebs vorlegte. Vergebliche Mühe. „Da haben wir gesagt, wir können jetzt nur noch in einem letzten großen Kampf dafür sorgen, dass unsere Arbeitnehmer möglichst schnell wieder einen Job finden und finanziell abgesichert werden", erzählt Uwe François, der seit 45 Jahren bei V & B Fliesen in Merzig und seit 2007 Betriebsratsvorsitzender ist.

Was der Betriebsrat seitdem „in ganz schwierigen Verhandlungen" erreicht hat, kann sich sehen lassen. „Als die Produktion am 1. Oktober 2022 geschlossen wurde, sind 156 Kollegen in die Transfergesellschaft gewechselt", erzählt François. Die übrigen arbeiten entweder noch in der Logistik oder gehören zur Verwaltung, die auch künftig in Merzig bleibt. Für alle, die in die Transfergesellschaft wechselten, hatte der Betriebsrat dabei ein Gehalt von 90 Prozent des vorherigen Nettoverdiensts ausgehandelt, damit zehn Prozent mehr als üblich, und das Recht, in der Transfergesellschaft bis zu zwölf Monate verweilen zu können. Dazu gehörte, was laut François auch nicht selbstverständlich sei, eine sogenannte Sprinterprämie. Sie bedeutet: Für jeden Monat Transfergesellschaft, den man nicht in Anspruch nimmt, gibt es zusätzlich jeweils 1.500 Euro brutto. Außerdem konnte der Betriebsrat durchsetzen, dass jeder, der nach einigen Wochen merkt, dass der neue Arbeitgeber „nicht passt", und die zwölf Monate in der Transfergesellschaft noch nicht aufgebraucht hat, wieder in diese zurückkehren kann. Vieles davon musste zäh erkämpft werden, sagt der Betriebsratsvorsitzende. So habe die Arbeitgeberseite etwa für die Arbeitnehmer mit geringer Betriebszugehörigkeit nur drei Monate Transfer-Zeit gewähren wollen. Auch das Weiterbildungsbudget, um einigen Mitarbeitern Sprachkurse oder Bus- und Lkw-Führerscheine zu finanzieren, war kein Geschenk. Man müsse ein gutes Verhandlungsteam zusammenstellen, nennt François als eine der wesentlichen Voraussetzungen, um solche Forderungen erfolgreich durchzusetzen: „Wir hatten drei Betriebsräte dabei, dazu einen der besten Arbeitsrechtsanwälte des Saarlandes und eine externe Beraterin, die sich mit Transferrecht auskennt wie sonst kaum jemand". Hinzu kamen noch zwei erfahrene Vertreter der Gewerkschaft IG BCE. Nicht zu unterschätzen ist laut François auch die gewissenhafte Vor- und Nachbereitung jeder Sitzung, die einem große Vorteile verschaffen kann. Oftmals sei es „heftig zur Sache" gegangen, da dauerten Sitzungen schon mal zehn Stunden. Zweimal habe er gemahnt, „entweder wir kommen jetzt zusammen, oder wir brechen das Ganze ab". In dem Fall hätte die Arbeitgeberseite jedoch das Arbeitsgericht einschalten müssen, was sie viel Zeit gekostet hätte, also habe sie eingelenkt.

„Oftmals ging es heftig zur Sache"

Für die Beschäftigten hat sich der Kampf ihres Betriebsrats gelohnt. Schon Anfang 2023, also nach wenigen Monaten, sei der Großteil der Kollegen aus der Transfergesellschaft in gut bezahlten Vollzeitjobs, überwiegend im Saarland, „untergekommen". Die übrigen in längerfristigen Weiterqualifizierungsmaßnahmen, und sieben seien Existenzgründer geworden. „Fast alle arbeiten jetzt in Jobs, die mindestens gleich oder besser bezahlt sind", sagt François zufrieden.

Fotos: picture alliance / dpa / abaca

Vetreter des Betriebsrates von WireCo Germany haben bei der Mitbestim mungsmesse einen 3. Preis erhalten.

Mit hartem Einsatz gegen Stellenabbau und Kurzarbeit

PANDEMIE BR von WireCo Germany kämpfte über Jahre für Beschäftigungssicherung

Das in Kirkel Limbach ansässige Unternehmen WireCo Germany (ehemals Casar) stellt Drahtseile her, die in der ganzen Welt gefragt sind. Nachdem der Arbeitgeber während der Corona-Pandemie einen massiven Stellenabbau angekündigt hatte, hat der Betriebsrat von WireCo Germany einen Kampf zum Erhalt der Arbeitsplätze gestartet und Öffentlichkeit hergestellt. Letztlich konnte der geplante Stellenabbau nicht nur verhindert werden, es wurden sogar zusätzlich unbefristete Arbeitsplätze geschaffen.

Von Alexander Stallmann

Vor drei Jahren sei er noch 1,90 Meter groß und blond gewesen, sagt Joaquin Moreno de la Cruz. Heute ist der Betriebsratsvorsitzende von WireCo Germany (ehemals Casar) eher knapp 1,80 Meter groß und unter seine schwarzen Haare mischt sich das ein oder andere graue. Dass Moreno de la Cruz in den vergangenen drei Jahren geschrumpft ist und früher blond war, meint er nicht ernst. Aber es ist dennoch kein einfacher dahingesagter Scherz. Er will damit verdeutlichen, wie sehr der Arbeitskampf der vergangenen Jahre an ihm gezehrt hat. Ein Kampf gegen Stellenabbau und Kurzarbeit während der Pandemie. Ein Marathon, bei dem der neunköpfige WireCo-Germany-Betriebsrat durchhielt und letztlich, wenn auch erschöpft und etwas ausgelaugt, die Ziellinie überquerte. Denn der Betrieb, so Moreno de la Cruz, habe die Pandemiezeit ohne Kurzarbeit und ohne betriebsbedingte Kündigung überstanden. Die Anzahl der Stammbeschäftigten sei erhöht worden und der gewerkschaftliche

Der Betriebsrat hatte am Ende den längeren Atem

Organisationsgrad sei deutlich gestiegen. Für diesen erfolgreichen Einsatz hat der WireCo-Betriebsrat den 3. Preis bei der von der Arbeitskammer des Saarlandes ausgerichteten Mitbestimmungsmesse 2023 erhalten.

„Wir hatten natürlich auch Zweifel. Uns war aber von Anfang an klar, dass es in der Auseinandersetzung irgendwann darum gehen wird, wer mehr Puste hat", sagt Moreno de la Cruz. Am Ende hatte der neunköpfige Betriebsrat den längeren Atem. „Wir haben zusammen mit Vertrauensleuten und der IG Metall eine Kampagne gestartet, bei der drei Punkte besonders wichtig waren: Zum einen die Solidarität mit der Gewerkschaft. Zudem die Herstellung von Öffentlichkeit mit Kontakt zur kommunalen Politik, die Aufmerksamkeit in der Presse und öffentlichkeitswirksame Aktionen mit anderen Unternehmen in der Region. Und darüber hinaus haben wir alle rechtlichen Möglichkeiten der Mitbestimmung ausgenutzt, um im Betrieb Druck zu erzeugen", erklärt Moreno de la Cruz.

Eine einzige betriebsbedingte Kündigung habe es während der Pandemiezeit doch gegeben, korrigiert sich der Betriebsratsvorsitzende. Sie wurde letztlich zu einem Etappensieg für den Betriebsrat und war für das Durchhaltevermögen von wichtiger Bedeutung. Es begann ein zwölfmonatiges Kündigungsschutzverfahren. Die gekündigte Kollegin wurde bei jedem Gerichtstermin und jeder Besprechung von einer Delegation des Betriebsrates und der Vertrauensleute begleitet. „Die Kollegin hielt durch, gewann den Prozess und auch diese einzige betriebsbedingte Kündigung während der Pandemie musste zurückgenommen werden", sagt Moreno de la Cruz.

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); Druck: Repa-Druck Gmbh, Saarbrücken-Ensheim