



Fotos: Adobe Stock/Robert Kneschke (links)/Pasquale D'Angiolillo

In Betrieben mit mindestens fünf wahlberechtigten Arbeitnehmern sind Betriebsratswahlen möglich. Betriebs- und Personalräte sowie Mitarbeitervertretungen befassen sich mit vielen Aspekten der Mitbestimmung.

Eine funktionierende betriebliche Mitbestimmung stärkt die Demokratie

EINFÜHRUNG Weshalb die Mitbestimmung gerade in Krisenzeiten unverzichtbar ist

Von AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto

Beschäftigte, die bei ihrer Arbeit mitgestalten und mitbestimmen können, sind deutlich weniger unzufrieden mit der Demokratie. Das geht sowohl aus der Beschäftigtenbefragung der Arbeitskammer als auch aus weiteren bundesweiten Untersuchungen eindeutig hervor. Die betriebliche Mitbestimmung ist demnach ein wichtiger Faktor bei der Stärkung der Demokratie. Doch nicht nur das: Mitbestimmten Unternehmen geht es wirtschaftlich besser und die Beschäftigten von mitbestimmten Unternehmen erhalten im Schnitt höhere Gehälter. Kurzum: Die Mitbestimmung bleibt gerade in Zeiten

von Unsicherheit und wirtschaftlicher Instabilität unverzichtbar. In unserer Beilage „Aktiv im Betrieb“ berichten wir unter anderem über die praktische Arbeit von Interessenvertretungen. Zwei Betriebsräte und ein Personalrat werden vorgestellt und schildern ihre Aufgaben und Herausforderungen im Alltag. Zudem werfen wir einen Blick auf die anstehenden Tarifrunden und die Novellierung des Saarländischen Personalvertretungsgesetzes. Ein besonderes Anliegen ist mir auch die Vernetzung der verschiedenen Mitbestimmungs-Akteure. Aus diesem Grund organisiert die Arbeitskammer am 8. Oktober zusammen mit BEST e.V. und dem DGB wieder die Mitbestimmungsmesse im Saarbrücker E-Werk.

Novellierung

Das neue SPersVG stärkt die saarländischen Personalräte

II

Gremien-Porträts

Aus der Arbeit von Interessenvertretungen

V-VII

Tipps für die Praxis

Gute Ratschläge für alle „Mitbestimmer“

A-D

Gesetzesnovellierung stärkt die Personalräte im Saarland

PERSONALVERTRETUNG Neues SPersVG ist nun in Kraft getreten

Die Arbeitswelt hat sich in den vergangenen Jahrzehnten elementar verändert. Dementsprechend war es dringend notwendig, das Saarländische Personalvertretungsgesetz aus dem Jahr 1989 diesen Veränderungen anzupassen. Nun ist das neue SPersVG in Kraft getreten.

Von Beatrice Zeiger

Die Arbeitskammer des Saarlandes begrüßt die im November beschlossene und mittlwerweile in Kraft getretene Novellierung des Saarländischen Personalvertretungsgesetzes (SPersVG) nebst zugehöriger Wahlordnung im Rahmen des Gesetzes- und Verordnungsvorhabens. Es ist im Sinne aller saarländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wichtig und dringend notwendig, das in die Jahre gekommene SPersVG aus dem Jahr 1989 und die entsprechende Wahlordnung an die heutige Arbeitswelt anzupassen. Mitbestimmung als gelebte Demokratie am Arbeitsplatz kann nur funktionieren, wenn die rechtlichen Rahmenbedingungen den notwendigen Handlungsspielraum gewährleisten. Ebenso wichtig ist es, die Leistungsfähigkeit im öffentlichen Dienst zu erhalten, sodass das Land ebenso

wie seine Dienststellen und Behörden als guter Arbeitgeber mit starker Mitbestimmung weiter erfolgreich agieren kann.

Die Novellierung stärkt die Personalräte im Saarland auf vielfältige Weise. Mit der neu im Gesetz etablierten sogenannten Allzuständigkeit des Personalrates bei Maßnahmen der Mitbestimmung ist ein wichtiger Schritt gelungen. Des Weiteren wird dem Gesichtspunkt der Digitalisierung vielfach Rechnung getragen, insbesondere im Hinblick auf die Möglichkeit, dass Personalratssitzungen, Beschlussfassungen und auch Personalversammlungen nun als Video- oder Telefonkonferenzen möglich sind. Die geschaffene Möglichkeit der Errichtung eines Digitalisierungsausschusses in Dienststellen ab sieben Personalratsmitgliedern und für Sondervertretungen nach § 102 ist ebenfalls zu begrüßen.

Positiv ist auch die Verbesserung der Freistellungsgrenzen. Das heißt, dass bereits ab 150 Wahlberechtigten ein Personalratsmitglied im Umfang der Hälfte einer Vollzeitbeschäftigung freizustellen ist. Entsprechendes gilt für die Einführung des sogenannten Rückgängigkeitsanspruch. Hiernach müssen die Folgen von zustimmungspflichtigen Maßnahmen, denen

der Personalrat auch nachträglich nicht zugestimmt hat, zukünftig von Seiten der Dienststelle rückgängig gemacht werden, soweit nicht zwingende gesetzliche Bestimmungen oder öffentliche Interessen entgegenstehen. Dies stärkt den Personalrat, da bisher nur eine Folgenbehebung vorgesehen war.

Zudem sind auch die Förderung der Gleichstellung und die Ausweitung der Inklusion und Teilhabe behinderter Menschen und ihnen gleichgestellter Angehöriger positiv zu bewerten. Hierdurch wird eine gleichberechtigte Teilhabe aller Geschlechter sowie Menschen mit Beeinträchtigungen am Arbeitsleben gewährleistet. Die Vorgabe des Wahlalters für Auszubildende ist in der Novellierung gestrichen. Hierdurch erhalten auch Jugendliche unter 18 Jahren die Wahlberechtigung zum Personalrat. Zu begrüßen ist zudem die Vergrößerung der Einigungsstelle von jeweils zwei Beisitzern auf jeweils drei Beisitzer, da hierdurch mehrere Blickwinkel und Anregungen zur sachgerechten Entscheidungsfindung beitragen.

Als besonders wichtigen Punkt in der Gesetzesnovelle ist die Regelung der Entscheidungskompetenz der Einigungsstelle zu nennen. Diesbezüglich hatte das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) bereits mit Urteil vom 24. Mai 1995 (AZ: 2 BvF 1/92) die verfassungsrechtlichen Grenzen der Entscheidungskompetenz der Einigungsstelle bei erzwingbaren Mitbestimmungstatbeständen in personellen Angelegenheiten aufgezeigt. Die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts wurden im neuen SPersVG grundsätzlich umgesetzt und dadurch die Mitbestimmungskompetenzen des Personalrates gestärkt.

Beatrice Zeiger ist die Geschäftsführerin der Arbeitskammer.



Das Saarländische Personalvertretungsgesetz wurde modernisiert.



Interessenvertretungen sollten sich aktiv für eine demokratische Unternehmenskultur einsetzen.

Foto: Adobe Stock/andylier

Faires Verhalten am Arbeitsplatz stärkt auch die Demokratie

INTERESSENVERTRETUNGEN Auf eine diskriminierungssensible Betriebskultur achten

In Zeiten zunehmender gesellschaftlicher Spaltung sowie rechter Hetze und Menschenverachtung wird das gemeinsame Eintreten für Menschlichkeit und Vielfalt mehr denn je zu einem wichtigen Grundpfeiler einer starken Zivilgesellschaft und einer streitbaren Demokratie. Dieser Ansatz darf nicht halt machen vor den Werkstoren oder Büros. Im Gegenteil: Gerade am Arbeitsplatz bietet sich eine gute Möglichkeit, ein vielfältiges Miteinander praktisch zu erfahren und positiv zu nutzen.

Von Kerstin Blass

Eine Unternehmenskultur, die sich durch ein respektvolles und faires Verhalten am Arbeitsplatz auszeichnet, bildet nicht nur die Basis für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima, sondern gilt auch als eine wichtige Voraussetzung für eine gesunde, menschengerechte Arbeitsgestaltung, so wie es vom Arbeits- und Gesundheitsschutz gefordert wird. Interessenvertretungen in den Betrieben, Unternehmen und Dienststellen sollten sich daher aktiv für eine demokratische und diskriminierungssensible Betriebskultur einsetzen, faires Verhalten am Arbeitsplatz einfordern und ihre starken Mitbestimmungsrechte im Arbeits- und Gesundheitsschutz nutzen.

Keiner Person darf wegen ihrer Weltanschauung, Nationalität, Herkunft, ihres Alters, des Ge-

schlechts, der sexuellen Identität, sexuellen Orientierung oder wegen sonstiger persönlicher Eigenheiten Nachteile entstehen. Keine Diskriminierung, kein Mobbing, keine sexuelle Belästigung und/oder Rassismus darf am Arbeitsplatz geduldet werden. Stattdessen sollte auf gegenseitige Achtung, Toleranz und Wahrung der menschlichen Würde, kurz faires Verhalten, geachtet werden. Das meint konkreter:

- Achtung und Respekt gegenüber jeder Beschäftigten und jedem Beschäftigten, unabhängig von dem sozialen Status, der hierarchischen Stellung, der öffentlichen Rolle (einschließlich gewerkschaftlicher Betätigung), der politischen Anschauung oder der Benachteiligungsmerkmale, die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) genannt werden
- Förderung von Chancengleichheit, auch im Hinblick auf Fort- und Weiterbildung sowie Aufstiegsangebote
- Das Recht und die Möglichkeit der Belegschaft, Konflikte offen anzusprechen und an Lösungen mitzuwirken, ohne dass daraus Nachteile entstehen
- Das Vorhandensein eines betrieblichen Konfliktlösungsprozesses, konkreter Hilfen für Betroffene und ein konsequentes betriebliches Eingreifen der Führung bei unfairer Verhalten am Arbeitsplatz

Wie faires Verhalten am Arbeitsplatz gefördert und eingefordert werden kann, darum geht es am

9. April beim BEST-Tagesseminar „Faires Verhalten am Arbeitsplatz“ im AK-Bildungszentrum Kinkel. Die Teilnehmenden loten gemeinsam aus, wie Interessenvertretungen durch ihre Handlungsoptionen (Informationsrecht, Mitwirkung und Mitbestimmung) aktiv eine diskriminierungsfreie und demokratische Betriebskultur (mit-)gestalten können. Gibt es konkrete Praxisbeispiele, welche Rechtsgrundlagen ausgeschöpft werden können? Welche präventiven Unternehmensprogramme sind denkbar, um verbindende Aspekte „Guter Arbeit“ sichtbar zu machen? Grundsätzlich gilt: Es gibt keinen „one-BEST-way“, die verantwortlichen Akteure müssen ihre betrieblichen Erfordernisse im Blick haben. Besprochen werden folgende Themen:

- Begriffsbestimmung und Rechtsgrundlagen
- Aufgaben der Interessenvertretung
- Wahrnehmen, Erkennen von Problemen
- Entwicklung von konkreten Handlungsoptionen
- Regelungspunkte für eine Betriebs-/Dienstvereinbarung

Beratung und Unterstützung zur Gestaltung von fairem Verhalten am Arbeitsplatz können die Interessenvertretungen (Anfrage per Telefon oder E-Mail) über das Seminar hinaus auch bei BEST direkt erhalten.

Kerstin Blass ist BEST-Beraterin.

Anmeldeschluss zum Seminar ist der 9. März.
 Kontakt: www.best-saarland.de, Tel.: 0681 4005-249.

ÖFFENTLICHER DIENST

TARIFVERHANDLUNGEN

Bei den Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst wird um mehr Lohn für knapp drei Millionen Menschen verhandelt.

Foto: Adobe Stock/hkama

Für 7,5 Millionen Beschäftigte geht es um mehr Geld

TARIFVERHANDLUNGEN Den Auftakt macht der öffentliche Dienst

In diesem Jahr werden für 7,5 Millionen Beschäftigte neue Vergütungstarifverträge ausgehandelt. Im Folgenden gibt es einen Überblick über die betroffenen Branchen.

Zwischen Dezember des vergangenen Jahres und November 2025 laufen laut Berechnungen des Tarifarchivs des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung für etwa 7,5 Millionen Beschäftigte die von den DGB-Gewerkschaften ausgehandelten Vergütungstarifverträge aus – in den betreffenden Branchen werden somit nach aktuellem Stand im laufenden Jahr Tarifverhandlungen stattfinden. „Die Tarifrunde 2025 wird somit eher eine kleine Tarifrunde, die insgesamt deutlich weniger Beschäftigte als gewöhnlich umfasst“, sagt der Leiter des WSI-Tarifarchivs, Prof. Dr. Thorsten Schulten.

Zum Vergleich: In der Tarifrunde 2024 ging es um Tarifverhandlungen für knapp zwölf Millionen Beschäftigte, weil in nahezu allen großen Branchen verhandelt wurde. In wichtigen Bereichen wie dem Bauhauptgewerbe, der Chemischen Industrie und dem Einzelhandel konnten bereits im ersten Halbjahr Tarifabschlüsse erzielt werden, so dass dort aufgrund mehrjähriger

Laufzeiten im Jahr 2025 keine Tarifverhandlungen anstehen.

Bei der Mehrzahl der 2025 auslaufenden Tarifverträge handelt es sich um eher kleinere Tarifbranchen mit weniger als 50.000 Beschäftigten. Die große Ausnahme bildet der Öffentliche Dienst (unter anderem Bund und Gemeinden, Nahverkehr) mit knapp drei Millionen Tarifbeschäftigten, dessen aktuelle Vergütungstarifverträge zum Ende des Jahres 2024 ausgelaufen sind und der damit den Auftakt der Tarifrunde 2025 bildet. Zu den größeren Tarifbranchen, in denen im ersten Halbjahr 2025 Tarifverhandlungen anstehen, gehören das Gebäudereinigungshandwerk, die Deutsche Post AG, die Deutsche Bahn AG, das Kfz-Gewerbe und das Versicherungsgewerbe. In der zweiten Jahreshälfte folgen unter anderem Verhandlungen im Öffentlichen Dienst (Länder, rund 1,1 Millionen Beschäftigte), in der Zeitarbeit sowie in der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie.

Wann in welchem Bereich die gültigen Tarifverträge auslaufen, zeigt der tarifliche Kündigungsterminkalender, den das WSI-Tarifarchiv vorgelegt hat (Link siehe Außenspalte). Hier folgen einige ausgewählte Beispiele größerer Tarifbranchen

(in Klammern: Beschäftigtenzahlen, gerundet auf volle Tausend):

Januar 2025:

Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitende Industrie (72.000)

März 2025:

Kfz-Gewerbe (415.000)
Deutsche Bahn AG (180.000)
Versicherungsgewerbe (178.000)
Kunststoff verarbeitende Industrie Bayern (71.000)

Juni 2025:

Gastgewerbe Berlin (60.000)

September 2025:

Zeitarbeit (GVP) (700.000)
Eisen- und Stahlindustrie (ohne Saarland) (85.000)
Privates Verkehrsgewerbe Niedersachsen (76.000)

Oktober 2025:

Öffentlicher Dienst Länder (ohne Hessen) (1.067.000)
Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie (150.000)
Wohnungs- und Immobilienwirtschaft (64.000)

Dezember 2025:

Ortskrankenkassen (AOK), Barmer, DAK (79.000)
Gastgewerbe Hessen, Brandenburg (79.000)
Bewachungsgewerbe (53.000)

red

Ein Überblick auf www.boeckler.de/pdf/pm_wsi_2024_10_30.pdf informiert über die Kündigungstermine in weiteren Branchen bis Ende des Jahres 2025.

„Der Betriebsrat muss in der Belegschaft präsent sein“

AUS DER PRAXIS | Der BR von Hager Elektro vertritt 1.300 Beschäftigte

Der Betriebsrat der Hager Elektro GmbH & Co KG in Blieskastel genießt den Rückhalt großer Teile der Belegschaft. Das Vertrauen hat das Gremium sich erarbeitet – mit Aktionen im Betrieb, Authentizität und dem erfolgreichen Kampf für die Interessen der Beschäftigten.

Von Alexander Stallmann

„Die Belegschaft hatte richtig Bock auf die Tarifrunde“, sagt Sandra Maslow. Die dritte Freigestellte des Betriebsrates von Hager Elektro in Blieskastel spricht über die Tarifrunde 2024 der Metall- und Elektroindustrie. In deren Zuge kam auch die Produktion bei Hager vollständig zum Erliegen. Der Betriebsrat habe bei den Kundengebungen zum Warnstreik wenig Überzeugungsarbeit leisten müssen, erklärt Maslow. Kurze Zeit später konnte bereits ein Tarifabschluss erzielt werden. Es sei für den Betriebsrat elementar wichtig, die Belegschaft auf der eigenen Seite zu haben, so Maslow. In der Theorie ist das völlig klar. In der Praxis allerdings dennoch keine Selbstverständlichkeit. Doch wie gelingt es einem Gremium nah an den Beschäftigten zu sein? Ihr Vertrauen zu gewinnen? Sie zu überzeugen und miteinzubinden? „Bei der Bindung zu den Beschäftigten sind Präsenz und Authentizität das Wichtigste“, sagt Maslow.

Präsenz zeigt der Hager-Betriebsrat dabei auf vielfältige Weise. „Wir sind immer unterwegs in der Belegschaft und binden die Beschäftigten in Aktionen mit ein. Die Belegschaft will auch aktiv mitmachen“, so Jessica Hoffmann, vierte Freigestellte des Gremiums. Zudem suche man immer das Gespräch, der andere Blickwinkel, den die Beschäftigten auf viele Dinge haben, sei äußerst hilfreich. Deshalb gebe es zu je-

dem wichtigen Thema auch immer ein Meinungsbild aus der Belegschaft.

Für die Interessen anderer einzustehen, ein offenes Ohr zu haben und die Rechte der Beschäftigten durchzusetzen, das ist für die beiden Betriebsrätinnen eine Art Berufung. „Man nannte mich als Kind schon Mutter Teresa“, sagt Hoffmann. Zu Beginn ihrer Tätigkeit habe sie viel lernen müssen, mittlerweile freue sie sich schon, wenn ein neues Thema auf den Tisch kommt, in das sie sich einarbeiten muss. „Ich habe ge-

„Ich stehe auf das Wir-Gefühl“

merkt, dass viele Leute in ihrem beruflichen Alltag Hilfe brauchen und ich stehe auf das Wir-Gefühl“, sagt Jessica Hoffmann. Sandra Maslow ergänzt: „Ich könnte mir im Moment überhaupt nichts anderes vorstellen. Die Tätigkeit macht mir Spaß, ich gehe gerne zur Arbeit. Ich hoffe allerdings auch, dass 2025 ein ruhiges Jahr für uns alle wird.“

Ob es das tatsächlich wird, ist ungewiss. Unter anderem für Si-

cherungskästen ist Hager Elektro weit über das Saarland hinaus bekannt. Diese werden so, wie sie in vielen Haushalten hängen, vollständig in Blieskastel produziert. Mit dem Einbruch der Baubranche habe sich auch der Absatz des Unternehmens verschlechtert. Die Unternehmensführung sehe das sehr kritisch. Aktuell werde abgesehen von Schlüsselpositionen nicht eingestellt. Der Betriebsrat schaue dennoch sehr positiv in die Zukunft, sagt Maslow. Hager sei nicht krisenerprobt. Seit der Unternehmensgründung sei es immer nur steil bergauf gegangen. Derzeit gehe es nun mal ein Stück geradeaus, aber keineswegs bergab. „Wir gehen davon aus, dass 2025 noch eine Durststrecke ist und es dann aber auch wieder aufwärts geht“, erklärt Maslow, die bereits in ihrer zweiten Amtszeit als Betriebsrätin und seit 15 Jahren bei Hager Elektro beschäftigt ist. Auch was die Fragen der Zukunft angeht, will der Betriebsrat ganz nah an den Beschäftigten sein: „Wir Freigestellten müssen immer in die Belegschaft gehen. Wir kriegen sonst ja gar nichts mehr mit.“

Der Betriebsrat der Hager Elektro GmbH & Co KG war eines der teilnehmenden Gremien an der Mitbestimmungsmesse im Jahr 2023 die von der Arbeitskammer, dem DGB und BEST e.V. veranstaltet wurde. Weitere Infos zu allen Teilnehmern gibt es unter www.arbeitskammer.de/themenportale/mitbestimmung-saar



Sandra Maslow (links), Jessica Hoffmann (Zweite von links) und der gesamte Betriebsrat von Hager Elektro legen großen Wert auf die Nähe zur Belegschaft.

Von KI bis zum Nachwuchs gibt es viele Herausforderungen

AUS DER PRAXIS II Personalrat der htw saar besteht aus nur sieben Mitgliedern

Zwei Betriebsräte in einem Betrieb bzw. zwei Personalräte in einer Einrichtung des öffentlichen Dienstes? Das klingt ungewöhnlich. An Universitäten und Hochschulen ist es das jedoch nicht.

Von Katja Sponholz

An der htw saar (Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes) vertreten gleich zwei Personalräte die Interessen der Beschäftigten: einer engagiert sich für das wissenschaftliche und einer für das administrativ-technische Personal. Beide arbeiten in vielen Fragen zusammen – etwa, wenn es um das betriebliche Gesundheitsmanagement oder Digitalisierung geht. Jeder hat jedoch auch seine eigenen Schwerpunkte.

Der siebenköpfige Personalrat für die wissenschaftliche Personalgruppe wird geleitet von Bernd Gaspard und Melanie Kaspar: Sie teilen sich die 50 Prozent Freistellung, die den Arbeitnehmervertretern laut erneuertem Saarländischem Personalvertretungsgesetz (SPersVG) ab einem Betrieb mit 150 Personen zustehen. Da liegt die htw saar mit 216 darüber. Die 50-Prozent-Regelung gab es jedoch auch schon vor dem neuen SPersVG an der htw. „Es

war quasi ein Entgegenkommen der htw-Leitung für das unsere Vorgänger im Vorstand des Personalrates aber auch gekämpft haben“, sagt Bernd Gaspard. Und das zeigt vielleicht auch schon, wie die Zusammenarbeit zwischen Präsidium und Personalrat verläuft: „Sehr vertrauensvoll“, so der Vorsitzende. „Wir ziehen alle an einem Strang.“ Was nicht heißt, dass alles nur kritiklos „durchgewunken“ werde. „Auch bei uns wird diskutiert. Aber das findet immer sehr sachlich statt“, sagt der Maschinenbau-Dozent.

Für mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit gekämpft

Auch beim neuen Hochschulgesetz habe man gemeinsam gekämpft: für ein Promotionsrecht. Wie es praktisch umgesetzt werden könne, sei zwar noch fraglich, aber immerhin gebe es nun die rechtlichen Möglichkeiten. Für einen anderen Punkt müsse man sich noch weiter stark machen: Wenn es darum gehe, sogenannte LfBA-Stellen zu besetzen (Lehrkräfte für besondere Aufgaben), erlebe man eine Ungerechtigkeit gegenüber der Universität. „Wir müssen 22 bis 26 Unterrichtseinheiten erledigen, an der Uni sind es nur 12 bis 16“, kritisiert Gaspard.

Weil die Anforderungen und damit auch Belastungen für die Mitarbeitenden an der htw saar in den letzten Jahren deutlich gestiegen seien, haben die Personalräte gemeinsam auch erfolgreich für mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit gekämpft. So können die Mitarbeitenden Stunden ansparen – etwa für Sabbaticals oder einen früheren Renteneintritt. Zudem können sie mehr Freizeit durch Arbeitszeitreduktion mit Entgeltverzicht nehmen, ohne dass dafür komplizierte Antragsverfahren erforderlich sind.

Und auch inhaltlich und organisatorisch warten noch viele neue Herausforderungen auf den Personalrat. „Vor allem die Künstliche Intelligenz wird uns noch sehr stark herausfordern“, ist Bernd Gaspard überzeugt. Hier wünscht sich der Personalrat ein umfangreiches Schulungspaket für die Beschäftigten. Und nicht zuletzt wird der Personalrat sich und seine Arbeit selbst in den Mittelpunkt stellen müssen. Denn über das neue Personalvertretungsgesetz stehen ihm künftig statt sieben sogar neun Mitglieder zu. Das Problem ist „nur“: Schon jetzt ist kein Nachwuchs in Sicht, schon jetzt gibt es keine Ersatzmitglieder, sodass auch der kleinere Personalrat bereits „volle Kraft geben“ müsse.

„Wir haben uns auf die Fahnen geschrieben, auf jeden Fall das Netzwerk zu erhöhen“, sagt Bernd Gaspard. Sein Ziel: Nicht nur Mitglieder aus der Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaft-Fakultät, sondern künftig auch neue Mitstreiter aus den beiden weiteren Fakultäten Sozialwissenschaften, Architektur und Bauingenieurwesen zu finden. Gaspard hofft, dass auch andere Kolleginnen und Kollegen das Motto beherzigen, warum er sich selbst vor vier Jahren in den Personalrat wählen ließ: „Man muss nicht nur nehmen, sondern auch geben.“

Bernd Gaspard vom Personalrat für die wissenschaftliche Gruppe der htw saar.



Foto: Pasquale D'Angiolillo

„Die Arbeitgeberseite hat sich nicht an die Regeln gehalten“

AUS DER PRAXIS III BR von Lakal hat eine Nachwirkung erfolgreich durchgesetzt

Lakal in Saarlouis wollte ein bestehendes BEM-Verfahren ausschließlich in der Personalabteilung ansiedeln und hat 2023 versucht, einen neuen BEM-Prozess ohne Beteiligung des Betriebsrats zu etablieren – obwohl es ja eine Betriebsvereinbarung gab. Nach der Kündigung durch die Arbeitgeberseite hat der Betriebsrat die Einhaltung der Betriebsvereinbarung bzw. der Nachwirkung gefordert, um der gemeinsamen Zielsetzung gerecht zu werden, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten. Es kam sogar zu einem Beschlussverfahren.

Von Simone Hien

Vor Gericht sehen sich Betriebsrat und Arbeitgeber, wenn es Streitigkeiten in Angelegenheiten gibt, die das Betriebsverfassungsgesetz betreffen und in denen sich die beiden Parteien nicht einig werden. Ein solches sogenanntes Beschlussverfahren gab es 2023 bei Lakal in Saarlouis, denn die Arbeitgeberseite „hat sich nicht an die Regeln gehalten und gemacht, was sie will. Wir haben aber auf unser Mitbestimmungsrecht bestanden“, sagt Stephen Witerwall, der Betriebsratsvorsitzende des Unternehmens, das im Bereich Rolladen- und Tortechnik sowie Sonnen- und Insektenschutz tätig ist.

Worum ging es genau? Der Betriebsrat hat es zur Teilnahme an der Mitbestimmungsmesse von AK, DGB und der Beratungsstelle für sozialverträgliche Technologiegestaltung BEST e. V. im Jahr 2023 unter der Überschrift „Mitbestimmung ist, auch Betriebsvereinbarungen in Nachwirkung konsequent einzufordern und mit Leben zu füllen“ formuliert. Dabei ging es um die Betriebsvereinbarung Betriebliches Eingliederungs-Management (BV BEM) aus dem Jahr 2017. Der Arbeitgeber hatte diese 2023 gekündigt, weil er in der Personalabteilung einen neuen BEM-Prozess ohne



Betriebsratsvorsitzender Stephen Witerwall (rechts), sein Stellvertreter Eugen Rimer (links) kümmern sich gemeinsam mit den übrigen Kolleginnen und Kollegen vom Lakal-Betriebsrat um rund 340 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Beteiligung des Betriebsrats etablieren wollte. Bis dahin war in dem vierköpfigen BEM-Team eine Kollegin aus der Belegschaft vertreten.

Und das sollte auch so bleiben: „Das BEM besagt, dass der Arbeitgeber im Falle einer längeren Krankheit, 42 Tage in zwölf Mo-

Erfolgreicher BEM-Prozess gelingt nur gemeinsam

naten, ein Gespräch mit dem oder der Beschäftigten führen muss, um Ursachen der Arbeitsunfähigkeit nachzugehen und nach Möglichkeiten zu suchen, künftig Arbeitsunfähigkeitszeiten zu vermeiden oder zumindest zu verringern“, erläutert der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Eugen Rimer. Und für einen erfolgreichen BEM-Prozess sei die gleichgestellte Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen, der Sicherheits-Fachkraft, verantwortlichen Führungskräften, externen Fachkräften, Trägern und Anbietern grundlegend, ist der Lakal-Betriebsrat überzeugt. Witerwall betont: „Wir haben also den Arbeitgeber darauf hingewiesen, dass es bis Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung zum BEM für die alte eine Nachwirkung gibt. Aber man hat den

Prozess einfach weitergeführt, ohne eine neue Betriebsvereinbarung zu verhandeln und ohne uns mit ins Boot zu nehmen.“ Eugen Rimer ergänzt: „Wir haben dann eine Frist gesetzt und erklärt, dass wir ein Beschlussverfahren einleiten, wenn die Arbeitgeberseite sich nicht an die alte Regel hält.“ Dazu kam es dann auch – mit dem Ergebnis, dass das Unternehmen verpflichtet wurde, die alte Betriebsvereinbarung in Nachwirkung fortzuführen.

Die alte Betriebsvereinbarung gilt nach wie vor, eine neue gibt es noch nicht, aber ein neues BEM-Team. Und Witerwall und Rimer sind in jedem Fall froh darüber, etwas für ihre Kolleginnen und Kollegen erreicht zu haben. Denn genau deswegen haben sich die beiden auch für die Arbeit im Betriebsrat entschieden, erzählen sie. Stephen Witerwall, seit 2014 im Gremium und seit 2019 dessen Vorsitzender, unter anderem, um Mitbestimmung mit Leben zu füllen und „etwas bewegen und gestalten zu können“, Eugen Rimer, seit 2018 in der Interessenvertretung aktiv und seit 2022 stellvertretender Vorsitzender, ebenfalls, um „etwas für die Leute zu erreichen, um allgemein die Situation zu verbessern.“

Info
Eine Betriebsvereinbarung gilt, bis eine der Parteien sie kündigt. Bei manchen Themen, unter anderem sozialen Angelegenheiten, hat eine Betriebsvereinbarung eine Nachwirkung, das heißt, sie gilt weiterhin, bis beide Parteien etwas Neues ausgehandelt haben.

Was gelebte Mitbestimmung erreichen kann, machten bei der Mitbestimmungsmesse 2023. Interessenvertretungen an 26 Ständen deutlich.



Foto: Pasquale D'Angiolillo

Interessenvertretungen zeigen, wie Mitbestimmung gelingt

SAVE THE DATE Am 8. Oktober findet im E-Werk die Mitbestimmungsmesse statt

2019 fand in der Saarbrücker Congresshalle die erste von Arbeitskammer, BEST e.V. und Deutschem Gewerkschaftsbund (DGB) organisierte Mitbestimmungsmesse im Saarland für Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen statt. Inzwischen hat sich die Messe längst als eine wichtige Plattform zum Austausch und zur Vernetzung etabliert.

26 Stände, an denen Betriebs- und Personalräte, Mitarbeitervertretungen und Schwerbehindertervertretungen von ihrem Einsatz berichteten, interessante Workshops und Redner mit spannenden Vorträgen gab es bei der 3. Mitbestimmungsmesse „Mitbestimmung Saar – Wir machen Gute Arbeit“, im Herbst 2023. Mehr als 600 Besucherinnen und Besucher waren in die Saarbrücker Congresshalle gekommen. Für die nächste Messe, die am 8.



für ihre Kolleginnen und Kollegen einsetzen, wie betriebliche Mitbestimmung gelingen kann und dass sie für Gute Arbeit stehen.

Auch für dieses Jahr ist ein Begleitprogramm mit interessanten Vorträgen und Diskussionen geplant. Und natürlich darf man auch wieder gespannt sein, welche

Interessenvertretungen mit dem Mitbestimmungspreis ausgezeichnet werden. Der 1. Preis 2023 ging an den Betriebsrat der Brück GmbH, Platz 2 belegte der Betriebsrat der SHG-Klinik Sonnenberg und über den 3. Platz freuten sich gleich zwei Betriebsräte. Zum einen war das der Betriebsrat von V&B Fliesen Merzig und als zweites wurde der Betriebsrat der WireCo Germany GmbH ausgezeichnet. sh

Oktober dieses Jahres im Saarbrücker E-Werk stattfindet, wünschen sich die Veranstalter Arbeitskammer, BEST e. V. und DGB noch mehr Interesse und Beteiligung – hat sich die Messe doch seit ihrem Bestehen zur beliebten Plattform zum Erfahrungsaustausch untereinander sowie zur Vernetzung entwickelt. Interessenvertretungen können davon berichten, in welcher Art und Weise sie sich im Unternehmen

Interessenvertretungen mit dem Mitbestimmungspreis ausgezeichnet werden. Der 1. Preis 2023 ging an den Betriebsrat der Brück GmbH, Platz 2 belegte der Betriebsrat der SHG-Klinik Sonnenberg und über den 3. Platz freuten sich gleich zwei Betriebsräte. Zum einen war das der Betriebsrat von V&B Fliesen Merzig und als zweites wurde der Betriebsrat der WireCo Germany GmbH ausgezeichnet. sh

Infos rund um die Mitbestimmungsmesse gibt es unter www.arbeitskammer.de/themenportale/mitbestimmung-saar.

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 (Vi.S.d.P.); Redaktion: Peter Jacob (Chefredakteur – pj), Simone Hien (sh), Alexander Stallmann (as); Druck: Repa-Druck GmbH, Saarbrücken-Ensheim