



Fotos: PBTSP Germany/Adobe Stock/Robert Kneschke

Betriebsräte werden alle vier Jahre im gleichen Zeitraum gewählt. Die Betriebsratswahlen in diesem Jahr stehen vom 1. März bis 31. Mai an.

Betriebsräte kämpfen für Solidarität, Fairness und Respekt

APPELL Nutzen Sie Ihr verbrieftes Recht und gehen Sie zur Betriebsratswahl

Von AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto

Die betriebliche Mitbestimmung ist gelebte Demokratie am Arbeitsplatz. Das ist in Zeiten, in denen demokratische Werte weltweit unter enormem Druck stehen und angesichts einer zunehmenden Polarisierung der Gesellschaft umso wichtiger. Denn gerade in der aktuellen Situation braucht unsere Gesellschaft Orte, an denen demokratische Prinzipien erfahrbar sind. Mitbestimmungsgremien stehen für ihre Kolleginnen und Kollegen ein und kämpfen für Solidarität, Respekt und Fairness. In mitbestimmten Unternehmen gibt es höhere Löhne, faire Arbeitsbedingungen und mehr Innovation. Kurzum: Die betriebliche Mitbestimmung ist für alle Beschäftigten ein Gewinn. Sie steht für Gute Arbeit, für die sich die AK gemeinsam mit den Gewerkschaften immer wieder stark macht. Da unser Land weiter engagierte Frauen und Männer braucht, die sich in den Betrieben für gute und sichere Arbeitsplätze einsetzen, lautet mein Appell: Machen Sie Gebrauch von Ihrem im Betriebsverfassungsgesetz verankerten Recht und gehen Sie wählen!

Umfassende Informationen zur praktischen Arbeit von Betriebsräten und zur anstehenden Wahl finden Sie auf den folgenden Seiten unseres Spezial „Aktiv im Betrieb“. Ich wünsche Ihnen eine informative und zugleich unterhaltsame Lektüre!

Mitbestimmung

Warum Betriebsräte so wichtig für Beschäftigte sind

II-III

Beispiele aus der Praxis

Gremien berichten von ihrer konkreten Arbeit im Unternehmen

VI-VII

Nützliche Tipps

Gute Ratschläge auf einen Blick

A-D

Der Betriebsrat ermöglicht Demokratie im Betrieb

BETRIEBSRATSWAHL Nur wer wählt, kann die Arbeit von morgen mitgestalten

In diesem Frühjahr finden die turnusgemäßen Betriebsratswahlen statt. Ab mindestens fünf ständig wahlberechtigten Beschäftigten sind Betriebsräte zu wählen. So schreibt es das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) seit 1952 fest. Die Mitbestimmung ist eine vielschichtige Aufgabe und Voraussetzung für Demokratie im Arbeitsleben. Sie nutzt dabei nicht nur den Beschäftigten, auch die Betriebe profitieren.

Von Jessica Reckler

Ich bin Mutter von zwei Kindern. Wenn die mich fragen, was ich so beruflich mache, ist meine häufigste Antwort: Ich bin Lehrerin von Betriebsrätinnen und Betriebsräten. Mama, was sind Betriebsräte? Betriebsräte sind Beschäftigte in einer Fabrik, die mitbestimmen können. Mama, was ist Mitbestimmung? Mitbestimmung heißt, dass der Chef nicht einfach alles allein entscheiden darf. Die Spielregeln, die alle betreffen, legt man gemeinsam fest. Zum Beispiel wann ihr (vergleichbar mit euren Hausaufgaben) mit eurer Arbeit anfangt, wann ihr Pausen macht und wann ihr Feierabend machen dürft. Betriebsräte passen auf, dass alle beim Erledi-

gen ihrer Aufgaben glücklich bleiben, die Arbeit gut gemacht wird und die Schutzgesetze für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingehalten werden. Dann fragen sie, warum Betriebsräte mitbestimmen und auf Beschäftigte aufpassen dürfen? Nun, das habe ich meinen Kindern noch nicht ganz so ausführlich erklärt wie hier:

Die Grundlage für jeden Betriebsrat bildet seit 1952 das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Betriebsräte sind also im deutschen Arbeitsrecht eingebettet und mit ihren Rechten und Pflichten weltweit einzigartig. Die ausgedehnten Generalstreiks im Ruhrgebiet, Mitteldeutschland und Berlin im

Betriebliche Demokratie statt Generalstreikrecht

Frühjahr 1919 legten den Grundstein für unser BetrVG. Die Forderung nach betrieblicher Mitbestimmung stand im Mittelpunkt dieser Streiks. Das erste Betriebsrätegesetz mit weitreichenden Mitbestimmungsrechten war ein Verhandlungsergebnis mit nunmehr erstmals so genannten Betriebsräten.

Damals wurde, vereinfacht beschrieben, das vorher existie-

rende Generalstreikrecht zugunsten einer demokratisch legitimierten Mitbestimmung im Betrieb geopfert. Die Seminare bei BEST e. V. haben das Ziel, Betriebsräte zu befähigen, auf Augenhöhe mit Geschäftsführungen diskutieren, streiten und verhandeln zu können. Da hilft zur Motivation eine Erinnerung an die Herkunft des BetrVG und was das deutsche Volk dafür „geopfert“ hat. Demokratie als Staats- und Gesellschaftsform bedeutet nämlich nichts anderes als „Herrschaft des Volkes“. Die Macht geht also vom Volke aus und endet nicht am Werkstor. Die Macht im Betrieb geht als Direktionsrecht grundsätzlich vom Arbeitgeber aus, aber sie kann durch demokratische Wahlen nach BetrVG durch Betriebsräte eingeschränkt werden (=Mitbestimmung).

Betriebsräte schränken ein und werden deshalb oft als „Blockiererinnen und Blockierer“ bezeichnet. Studien zeigen allerdings, dass mitbestimmte und gewerkschaftlich organisierte Betriebe wirtschaftlich erfolgreicher sind. Betriebsräte sind wichtig für das sozialpartnerschaftliche Miteinander, für die Gestaltung von guten Arbeitsbedingungen im Betrieb und spielen eine wichtige Rolle für unsere Demokratie. Sie haben den direkten Kontakt zur Belegschaft, können mit den Beschäftigten (betriebs)politische Prozesse diskutieren und so auch für Wahlen mobilisieren. Die meisten Menschen verbringen einen großen Teil ihrer Lebenszeit im Betrieb und wenn sie dort positive Erfahrungen mit Mitbestimmung machen, kann das ihren Blick auf Politik und ihr Wahlverhalten positiv beeinflussen.

In den ersten Zeilen des BetrVG steht seit 1952, dass ab mindestens fünf ständig wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern Be-

Mitbestimmung rechnet sich

So wirken sich Betriebsräte bei Unternehmen aus auf ...



Quelle: Hans Böckler Stiftung / Müller, Neuschäffer 2020

Informationen über BEST gibt es unter Tel. 0681 4005-249 und im Internet unter www.best-saarland.de.

etriebsräte zu wählen sind. Aber nur wer auch von seinem oder ihrem demokratischen Recht zur Wahl einer Interessenvertretung Gebrauch macht, kann aktiv und gesetzlich legitimiert die betriebliche Politik, Gute Arbeit und damit verbunden auch mittelbar die gesellschaftliche Zukunft mitgestalten. Turnusgemäß werden alle vier Jahre die Betriebsratsgremien neu gewählt. Nach der ordnungsgemäßen Wahl sind die Betriebsräte in ihrer Arbeit demokratisch legitimiert und gesetzlich besonders geschützt. Die Mitbestimmung gibt ihnen zahlreiche rechtliche Möglichkeiten, die betrieblichen und damit auch gesellschaftlichen Veränderungen zu gestalten. Ihre Durchsetzungskraft steht und fällt allerdings mit der Beteiligung und dem Engagement aller Beschäftigten. Nur mit einer starken Belegschaft im Rücken können sie erfolgreich Arbeits- und Entlohnungsbedingungen verbessern sowie für Gerechtigkeit sorgen. Es liegt im Interesse jedes Einzelnen, den eigenen Arbeitsplatz zukunftssicher zu gestalten.

Doch wie gestalten Betriebsräte konkret die betriebliche und gesellschaftliche Zukunft? Das BetrVG gibt ihnen dafür besondere Initiativ-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte, sodass sie sich auf Augenhöhe mit der Führungsebene bewegen können. Beispielsweise durch gute Vorschläge zur Einführung von flexibleren Arbeitszeitmodellen oder der Einführung von mobiler Arbeit. Auch kann die proaktive Beteiligung an der Personal- und Unternehmensentwicklung durch Qualifizierungs- oder Innovationsoffensiven zur Modernisierung und damit zur Beschäftigungssicherung beitragen. Oftmals ist auch schon geholfen, wenn durch den Betriebsrat einfach mal unangenehme Wahrheiten ausgesprochen werden. Ohne Betriebsrat fehlt was. Besteht keine Interessenvertretung vor Ort, wird das Direktionsrecht des Arbeitgebenden nicht eingeschränkt werden. Die Spielregeln im Betrieb werden ohne



die Beteiligung der Beschäftigten festgelegt. Bei den Themen Überstunden, Einstellung, Kündigung, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Ordnungsfragen wie Rauchverbote, Krankengespräche, Arbeitsabläufe sowie Gestaltung von Arbeitsplätzen redet der Betriebsrat in jedem Fall mit. Besondere Mitbestimmung hat er auch bei der digitalen Transformation unserer Arbeitswelt (Einrichtung mobiler Arbeitsplätze, Einführung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien oder Künstlicher Intelligenz am Arbeitsplatz).

Vielfältige Aufgaben, Pflichten und Rechte

Bei der Aus- und Weiterbildung, Vergabe von Prämien oder beim Erstellen von Grundsätzen für partnerschaftliches Verhalten wirkt der Betriebsrat mit. Übrigens: Ohne vorherige Anhörung des Betriebsrats ist eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses unrechtmäßig. Wenn wirtschaftliche Schwierigkeiten bestehen oder sobald Neuerungen eingeführt werden sollen, Veränderungen geplant sind oder Personal abgebaut werden soll, muss der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend von der Geschäftsführung unterrichtet werden. Auch Sozialpläne, in denen unter anderem Abfindungsregelungen oder Interessenausgleiche vereinbart

werden, gibt es nur mit Betriebsrat. Gemeinsame Lösungen beruhen auf Einvernehmen und sind dadurch immer wirtschaftlicher als einsam getroffene Entscheidungen. Gute Geschäftsleitungen wissen daher, dass die Interessenvertretung der Beschäftigten keineswegs unnötiger Kostenfaktor ist.

Betriebsräte müssen sich im Alltagsgeschäft vielfältigen und teilweise komplexen Fragestellungen widmen. Mit BEST e. V. stehen den Betriebsräten im Saarland Experten und Expertinnen zur Verfügung, um die betriebliche Zukunft auf Augenhöhe, erfolgreich, zukunftsfähig und nachhaltig zu gestalten.

BEST e. V. bietet dabei Beratung, Qualifizierung und Information als Sachverständige. Daneben arbeiten die BEST-Beschäftigten auch in teilweise geförderten Projekten zum Arbeits- und Gesundheitsschutz (Projekt BASaar) und zur Künstlichen Intelligenz (Projekt RZzKI). Durch Initiativberatungen, Analysen, Gestaltungsvorschläge und Handlungshilfen (Projekt BMGAS) achten wir darauf, dass der Mensch im Mittelpunkt steht, die Arbeitsbedingungen sozialverträglich bleiben und wir gemeinsam die Gute Arbeit von Morgen gestalten.

Jessica Reckler ist BEST-Beraterin.

Die Betriebsratswahlen sind die Basis für Mitbestimmung am Arbeitsplatz.

Mehrfach ausgezeichnet für ein innovatives Arbeitszeitmodell

AUS DER PRAXIS I Der Betriebsrat von John Deere blickt positiv in die Zukunft

Für sein innovatives Arbeitszeitmodell hat der Betriebsrat von John Deere schon mehrere Preise eingeehmt. Was die Arbeit beim Landmaschinenhersteller in Zweibrücken ausmacht – und wie wichtig die Mitbestimmung dabei ist.

Von Katja Sponholz

Mehr Infos zur Messe „Mitbestimmung Saar - Wir machen Gute Arbeit“ gibt es auf der Internetseite der AK: www.arbeitskammer.de/themenportale/mitbestimmung-saar

Wenn Markus Weber gefragt wird, was für seinen Arbeitgeber spricht, gerät er ins Schwärmen: „Er ist einfach der Beste!“ sagt er überzeugt. Und der 55-Jährige, der seit 1992 im Betriebsrat und seit 2024 dessen Vorsitzender ist, muss es wissen: Schließlich arbeitet er schon seit knapp 40 Jahren bei John Deere in Zweibrücken, einem der größten Landmaschinenhersteller in Deutschland. Vorbildlich sei nicht nur die Bezahlung mit vielen Zulagen oder einer Erfolgsbeteiligung am Unternehmen, sondern auch sonst sei der Betrieb „sehr bemüht“ um seine Mitarbeiter: Etwa, indem er Homeoffice und mobiles Arbeiten ermögliche und helfe, Beruf und Familie zu verbinden. Eines ist Webers Stellvertreter, dem 35-jährigen Marc Möller, jedoch wichtig: „Nur, weil wir gemeinsam immer nach Lösungen und einem Kompromiss suchen, heißt das nicht, dass wir mit dem Gegenüber schmusen. Wenn die Tür zu ist, knallt es auch mal. Schließlich vertritt jede Seite ihre eigenen Interessen.“

Das jedoch offenbar mit großem Erfolg: Für sein innovatives Arbeitszeitmodell, das Sicherheit und Flexibilität in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten vereint, wurde dem Betriebsrat bei der Mitbestimmungsmesse von Arbeitskammer, DGB und BEST 2025 der erste Preis verliehen. Darüber hinaus erhielten die Zweibrücker beim Deutschen Betriebsräte-Tag in Bonn die höchste Auszeichnung unter zwölf Nominierten: den Publikumspreis. Und so, wie die Ge-



Der Betriebsrat von John Deere ist bei der Mitbestimmungsmesse 2025 mit dem ersten Preis ausgezeichnet worden.

schäftsleitung an diesen beiden Preisverleihungen teilnahm, war umgekehrt auch der Betriebsrat in Berlin vertreten, als John Deere für die beste Strategie des Jahres mit dem „HR Excellence Award“ ausgezeichnet wurde: dem renommiertesten Preis für herausragendes Personalmanagement im deutschsprachigen Raum.

Das gute Verhältnis und gemeinsame Bemühen um Lösungen kommt beiden Seiten zugute. „Der Arbeitgeber hat erkannt, wie wichtig Mitbestimmung ist und lässt sie weit über das gesetzliche Maß hinaus zu“, sagt Möller, der seit zehn Jahren Betriebsrat und seit 2024 stellvertretender Vorsitzender ist. Schließlich profitiere das Unternehmen davon, weil sehr gute Ideen von den Arbeitnehmern kämen. Und nicht zuletzt sei dadurch auch die Zufriedenheit der einzelnen Beschäftigten viel höher.

Als Markus Weber 1986 bei John Deere mit einer Ausbildung als Maschinenschlosser begann, gab es hier noch 1.600 Mitarbeiter. Im Laufe der Jahre wurden viele Bereiche ausgelagert und Abteilungen geschlossen, die Belegschaftsstärke sank kontinuierlich. Seit etwa zehn Jahren liege sie bei etwa 1.000. Gerade in wirtschaftlich schlechten Zei-

ten kommt dem Betriebsrat eine besondere Rolle zu. Das zeigte sich, als sich die Zahl der produzierten Einheiten von 3.000 im Jahr 2023 auf 1.500 im vergangenen Jahr halbierte. „Wir haben das ohne betriebsbedingte Kündigungen hinbekommen“, sagt Weber stolz. Das Motto „hire an fire“ träfe bei diesem amerikanischen Unternehmen jedenfalls nicht zu. Statt dessen einigte sich der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat auf ein innovatives Arbeitszeitmodell, das es den Mitarbeitern unter anderem ermöglichte, für zwei bis vier Jahre aus dem Unternehmen auszuscheiden – aus welchen Gründen auch immer. Gleichzeitig mit dem Aufhebungsvertrag erhielten die 38 Kollegen, die das Angebot annahm, eine Wiedereinstellungsgarantie. 4,5 Millionen Euro Lohnkosten konnten durch diese Vereinbarung gespart werden.

Doch all die erfolgreichen Regelungen seien dem Betriebsrat nicht zugeflogen, sondern über Jahre und Jahrzehnte erkämpft worden: „Wir haben sie erreicht, weil wir einen sehr guten Organisationsgrad und selbst gute Strukturen haben“, sagt Möller. In die Zukunft blicken die beiden Betriebsräte positiv – sowohl für das Unternehmen als auch das eigene Gremium.“

Der Purem-Betriebsrat kann die Zukunft voll mitgestalten

AUS DER PRAXIS II Hauseigener Zukunftsfonds zur Sicherung von Arbeitsplätzen

Bei der Mitbestimmungsmesse 2025 gab es zwei 1. Preise. Neben John Deere (siehe S. IV) hat auch der Betriebsrat von Purem by Eberspächer in Neunkirchen den 1. Preis gewonnen. Das Gremium hat zusammen mit der IG Metall und dem Arbeitgeber im Zuge eines Zukunftstarifvertrages einen Zukunftsfonds ins Leben gerufen. Bei der Verwendung des Geldes aus dem Fonds hat der Betriebsrat volle Mitbestimmung. Besonders stolz ist das Gremium zudem darauf, dass es trotz wirtschaftlich angespannten Zeiten bislang keine betriebsbedingten Kündigungen gab und sogar neue Stellen geschaffen werden

Von Alexander Stallmann

Am Ende waren sie glücklich und stolz. Aber vor allem waren die Mitglieder des Betriebsrates von Purem eines: überrascht. „Wir wussten bis zur Preisverleihung überhaupt nicht, dass wir einen Preis erhalten und schon gar, dass wir den 1. Preis bekommen würden“, sagt Holger Hell, 2. Vorsitzender des Purem-Betriebsrates zur Auszeichnung seines Gremiums bei der Mitbestimmungsmesse im vergangenen Herbst im Saarbrücker E-Werk. Bei einem genaueren Blick darauf, was der Purem-Betriebsrat geleistet hat, wirkt der 1. Preis allerdings alles andere als überraschend. Bei der Mitbestimmungsmesse stellten Holger Hell und seine Mitstreiter einen Zukunftsfonds vor, den sie zusammen mit der IG Metall und dem Arbeitgeber im Zuge eines Zukunftstarifvertrages auf den Weg gebracht haben.

Mit diesem Zukunftsfonds soll vor allem Beschäftigung erhalten und der Standort in eine erfolgreiche Zukunft geführt werden. Das gestaltet sich wie folgt: Die Beschäftigten zahlen einen Teil ihres Lohnes und einen Teil der Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachts-

geld in den Fonds ein. Auch der Arbeitgeber, der aufgrund der geringeren Lohnausgaben Geld spart, bringt etwas in den Fonds ein, sodass der Betrag, den die Beschäftigten einzahlen, letztlich mit dem Faktor 1,2 multipliziert wird. Bei der Verwendung des Geldes haben der Betriebsrat und die IG Metall dann volle Mitbestimmung. Das Geld darf zudem nur für den Standort Neunkirchen verwendet werden.

Fertigung von Wasserstoffherzeugern

Das Geld aus dem Fonds könne beispielsweise auch als eine Art Subvention genutzt werden, damit ein zukunftsträchtiges Produkt in Neunkirchen und nicht an einem anderen Standort mit weniger Lohnkosten gefertigt wird, erklärt Ralf Metzinger, freigestelltes Betriebsratsmitglied bei Purem. Er ergänzt: „Damit haben wir ein gutes Werkzeug an der Hand, weil wir voll mitbestimmen können. Das Unternehmen muss uns was bieten, damit Geld aus dem Fonds fließt.“

Ein erstes auf die Zukunft ausgerichtetes Projekt, für das

Investitionen aus dem Fonds fließen, gibt es bereits. Ein Kunde aus Dänemark, so erzählen Hell und Metzinger, möchte Wasserstoffherzeuger (Elektrolyseure) in Neunkirchen fertigen lassen. Das Kerngeschäft von Purem sind eigentlich Abgassysteme für Fahrzeuge, was unter anderem Katalysatoren, Partikelfilter und Schalldämpfer beinhaltet. „Man braucht ein riesiges Knowhow für Abgasanlagen“ sagt Ralf Metzinger. Dieses Wissen und die Voraussetzungen am Standort ermöglichen auch die Fertigung der Elektrolyseure.

Besonders glücklich sei man beim Purem-Betriebsrat zudem darüber, dass trotz wirtschaftlich angespannter Weltlage noch niemand gekündigt wurde und man sogar befristete und unbefristete Neueinstellungen verzeichnen kann. Auch die Zahl der Azubis und dual Studierenden sei gesteigert worden. Zudem könnten sie danach sogar übernommen werden. Der Zukunftstarifvertrag beinhaltet auch einen Sozialplan, doch dieser habe bislang noch nicht greifen müssen, erklärt Frank Lorschiedter, 1. Vorsitzender des Betriebsrates.



Der Betriebsrat von Purem wenige Minuten nach der Preisverleihung bei der Mitbestimmungsmesse. Links im Bild: Jörg Caspar, Vorstandsvorsitzender der Arbeitskammer des Saarlandes.

Langzeitkranke bei der Rückkehr in den Job unterstützen

AUS DER PRAXIS III Der Kinderland-Betriebsrat hat ein BEM implementiert

Die DGUV, die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, informiert auf ihrer Website: „Das BEM richtet sich an alle Beschäftigte, die in den letzten zwölf Monaten insgesamt länger als sechs Wochen arbeitsunfähig waren“. Es hat zum Ziel, die Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen und die Beschäftigten bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz zu unterstützen. Auch soll einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz dauerhaft erhalten werden. Das BEM ist vertraulich und die Teilnahme daran freiwillig. Arbeitgeber sind laut Sozialgesetzbuch dazu verpflichtet, ein BEM anzubieten.

Infos zur Kinderland im Kreis Saarlouis gGmbH: <https://ggmbh.kinderland-saarlouis.de/de>.

„Mitbestimmung ist, zurück Schritt für Schritt nur mit dir! Dein Weg. Dein Tempo. Dein Comeback.“ – unter dieser Überschrift hat der siebenköpfige Betriebsrat der Kinderland im Kreis Saarlouis gGmbH im Oktober des vergangenen Jahres an der Mitbestimmungsmesse teilgenommen und beim Saarländischen Mitbestimmungspreis, den AK, DGB und BEST bereits zum vierten Mal verliehen haben, den 3. Platz erreicht.

Von Simone Hien

Ausgezeichnet wurde das Gremium für die erfolgreiche Implementierung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM). „Das Thema stand schon länger auf unserer Agenda,“ sagt die Vorsitzende Nadine Gangl-Markert. 2024 war es dann soweit: Gemeinsam mit der Geschäftsführung hat der siebenköpfige Betriebsrat der Kinderland im Kreis Saarlouis gGmbH eine Fortbildung zum Thema besucht, denn „wir sind ja alle pädagogische Fachkräfte, auch in der Geschäftsführung, und hatten keine Ahnung von dem Thema“, berichtet Gangl-Markert. Dabei sei schnell klar geworden, dass

BEM „nicht mal jemand so nebenher macht“, sondern, dass das ein Full-Time-Job ist. Da es aber bei fünf Standorten mit insgesamt mehr als 160 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sehr kostspielig geworden wäre, eine externe Kraft einzustellen, habe man sich schnell entschieden, jemanden aus den eigenen Reihen damit zu betrauen, erzählt sie. Zudem habe gerade vor dem Hintergrund besonderer Herausforderungen in Kitas – etwa eine hohe Lärmbelastung oder eine aus dem oftmals bestehenden Personal-mangel resultierende Überlastung, die wiederum den Krankenstand negativ beeinflusst – eine BEM-Beauftragte aus den eigenen Reihen auf jeden Fall

Intensive Einarbeitung

Vorteile. Denn sie kenne sowohl die spezifischen Problemlagen als auch die Beschäftigten.

Die gemeinsame Wahl von Betriebsrat und Geschäftsführung fiel auf Daniela Tilmont, die sich auch um die betriebliche Gesundheitsförderung kümmert. Seit 1. Januar ist die BEM-Beauftragte im Amt und hat sich dann laut Betriebsrat intensiv in ihre neue Aufgabe

eingearbeitet. Am 1. April ist sie dann „komplett durchgestartet“, sagt Tanja Seisenbacher. Mit einem ergonomischen Stuhl habe sie nach einer Knieoperation „direkt im April als eine der ersten“ vom Engagement Daniela Tilmonts profitiert, die auch durch die Gruppen geht, um persönlichen Kontakt herzustellen und um „Augen und Ohren offenzuhalten“, wie Dagmar Zehren sagt. Daniela Tilmont habe auch einen eigenen Raum zur Verfügung gestellt bekommen, den sie sehr gemütlich eingerichtet habe, damit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich wohlfühlen können. Dorthin gelange man auch durch den Hintereingang, damit die Anonymität gewahrt bleibt, berichtet Nadine Gangl-Markert. Und sie betont: „Die Rückmeldungen sind sehr gut. Es kommen auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von sich aus zu ihr. Ich hätte nicht gedacht, dass das so gut angenommen wird.“

Insofern kann der Betriebsrat der Kinderland im Kreis Saarlouis gGmbH ein gemeinsames Erfolgserlebnis verbuchen – und das ist ja auch das, weswegen sie sich alle im Betriebsrat engagieren: „Um etwas positiv zu verändern für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, damit wir gerne arbeiten kommen“, sagt Dagmar Zehren. Nadine Spasov pflichtet ihr bei: „Ja, um das Arbeitsklima und damit auch die weitere Zukunft positiv zu gestalten. Um Probleme wahrzunehmen und Lösungen zu suchen.“ Gangl-Markert ergänzt, es gehe auch darum, „zu beleuchten, ob das alles so richtig ist, was den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von oben gesagt wird.“ Und darum, „den Beschäftigten eine Stimme zu geben“, sagt Anne Klein. Tanja Seisenbacher drückt es ähnlich aus: „Um für alle etwas zu erreichen, um neue Möglichkeiten für die Beschäftigten zu eröffnen und zu schaffen.“



Der Betriebsrat der Kita Kinderland im Kreis Saarlouis (v.L.): Nadine Gangl-Markert, Tanja Seisenbacher, Anne Klein, Dagmar Zehren und Nadine Spasov. Auf dem Foto fehlen Angelina Kleinbauer und Angelina Kuhn.

Seit Jahren schon im Einsatz für mehr Sichtbarkeit der SBV

AUS DER PRAXIS IV Rita Maria Ianni ist Vertrauensperson für Schwerbehinderte

Rita Maria Ianni ist seit 2014 Vertrauensperson für Schwerbehinderte bei der Vereinigte Volksbank eG Saarlouis – Losheim am See – Sulzbach/Saar und wurde seitdem alle vier Jahre wieder in das Amt gewählt. 2025 erhielt sie bei der Mitbestimmungsmesse Saar für ihr langjähriges Engagement zur Stärkung der Beteiligungsrechte von Schwerbehindertenvertretungen, nicht nur bei der VVB, sondern auch überbetrieblich, einen erstmals vergebenen Sonderpreis.



Rita Maria Ianni setzt sich für mehr Teilhabe von Schwerbehinderten am Arbeitsleben ein.

Von Silvia Buss

Nicht nur Ausdauer, auch Tatkraft und Initiative gehören zu Rita Maria Ianni Stärken. Schließlich hat ihr Vorstoß 2019 dazu geführt, dass eine Schwerbehindertenvertretung (SBV) zum ersten Mal überhaupt bei einer Mitbestimmungsmesse mit einem Stand präsent war. „Für mehr Sichtbarkeit der SBV sorgen“, das ist auch jenseits von Messen eines der wichtigsten Anliegen von Ianni, die ein Schicksalsschlag in der Familie dazu brachte, sich für Schwerbehinderte zu engagieren.

Viele dächten immer, um die Rechte und Interessen von Behinderten würden sich schon die Betriebsräte kümmern. Das stimmt aber gar nicht, betont Ianni, die selbst zusätzlich auch Betriebsrätin ist, weil sie nur dadurch Mitbestimmungsrechte hat. Auch für die Stärkung der Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretungen, die auch der DGB fordert, setzt sie sich als ver.di-Mitglied daher hartnäckig ein. Der Koalitionsvertrag von SPD und CDU habe dies zwar vorgesehen, aber nicht konkretisiert. Die SBV sollten bei allen Dingen, die Schwerbehinderte betreffen, gehört werden müssen und bei Personalentscheidungen mitbestimmen dürfen, das ist – nicht nur – Iannis Position. In dieser aktuell wirtschaftlich schwierigen Lage würden gerade Menschen mit Behinderung oder Langzeiter-

krankung vielfach, teils mit Aufhebungsverträgen, aus Betrieben gedrängt und blieben trotz guter Qualifikation länger arbeitslos als andere, hatte der DGB bereits gemahnt.

„Und die Quoten besagen, dass immer mehr Menschen im Laufe ihres Lebens Behinderungen erhalten“, betont Ianni. Das könnten Einschränkungen in der Mobilität sein, aber auch unsichtbare Erkrankungen wie etwa Krebserkrankungen. Gerade die psychischen Leiden seien auf dem Vor-

Beraterin und Helferin

marsch, weil die Arbeitsverdichtung zunehme, immer mehr von immer weniger Menschen geleistet werden müsse. Gerade bei den psychischen Erkrankungen gebe es aber noch immer die meisten Vorbehalte, sie sind inzwischen ein Spezialgebiet von Ianni.

Als Vertrauensfrau ist sie erste Ansprechpartnerin für Betroffene. Die Frage, die sie in jedem individuellen Fall klärt, lautet: „Wie kann ich die Teilhabe am Arbeitsleben erleichtern?“ Da kann es darum gehen, dass jemand mit Bandscheibenvorfall einen adäquaten Bürostuhl erhält oder dass Arbeitszeiten reduziert werden. Oder auch, dass jemand mit psychischen Schwierigkeiten von der Kundenberatung in den internen Bereich wechseln kann. „Viele scheuen sich, einen Antrag auf

Schwerbehinderung zu stellen, aber das kann ich nur empfehlen, denn da geht es um Nachteilsausgleiche“, sagt Ianni. Das können zum Beispiel je nach Tarifvertrag bis zu fünf Tage Zusatzurlaub sein, den jemand für die Gesundheit nutzen könne, oder auch die Möglichkeit, zwei Jahre früher ohne Abzüge in Rente zu gehen.

Als Schwerbehindertenvertretung ist Ianni nicht nur Beraterin und Helferin, die etwa auch das Unternehmen über Fördermöglichkeiten für die Herstellung von baulicher Barrierefreiheit beraten kann. Sie hat sich durch unzählige Schulungen und Seminare im ganzen Bundesgebiet auch zu einer Expertin im Schwerbehindertenrecht weitergebildet.

Und das leistet Rita Maria Ianni fast alles zusätzlich zu ihrer Arbeit in der Kreditsachbearbeitung. Denn freigestellt ist sie nicht. Die Schwelle, die der Gesetzgeber für eine Freistellung festgelegt hat, liegt bei 100 schwerbehinderten Beschäftigten in einem Unternehmen. Diese Schwelle werde auch deshalb in Betrieben kaum erreicht, weil viele Schwerbehinderte und ihnen Gleichgestellte sich aus Angst vor Benachteiligten nicht offenbarten. „Ab fünf Schwerbehinderten im Betrieb kann eine SBV gewählt werden“ erklärt Ianni. „Bei der Mitbestimmungsmesse hörte ich von Betrieben mit 500 Mitarbeitern, die keine SBV haben – das kann doch nicht wahr sein!“

Mitbestimmung und Tarifbindung können auch für Arbeitgeber von Vorteil sein, unter anderem im Wettbewerb um Arbeitskräfte.

Foto: Adobe Stock/Coloures-Pic

Mitbestimmung

Betriebliche Mitbestimmung und Tarifbindung stehen unter Druck

BETRIEBSRATSWAHL Immer weniger Beschäftigte werden von einem BR vertreten

Im Frühjahr dieses Jahres finden die turnusgemäßen Betriebsratswahlen statt. Bereits seit Jahrzehnten zeichnet sich bei der betrieblichen Mitbestimmung und Tarifbindung ein Negativtrend ab. Und das, obwohl sowohl Beschäftigte als auch Arbeitgeber davon profitieren.

„Das deutsche Modell der Arbeitsbeziehungen steht unter Druck: Sowohl bei der Tarifbindung als auch bei der betrieblichen Mitbestimmung zeichnet sich seit geraumer Zeit ein Abwärtstrend ab. Das geht aus einer Studie von Christian Hohendanner und Susanne Kohaut vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervor. Der Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit Branchentarif ist demnach zwischen 1996 und 2024 von 67 auf 41 Prozent gesunken und hat sich lediglich in Ostdeutschland zuletzt etwas stabilisiert. Weder ein Branchen- noch ein Haustarif galten 2024 für rund 50 Prozent der westdeutschen und 58 Prozent der ostdeutschen Beschäftigten. Rund die Hälfte der Betroffenen war zwar in Betrieben tätig, die sich nach eigenen Angaben an einem Branchen-

tarifvertrag orientieren. Allerdings würden tarifvertragliche Regelungen etwa zum Weihnachtsgeld oder zur Dauer des Jahresurlaubs oft nur teilweise übernommen, erklären die IAB-Forschenden.

Das deckt sich mit Forschungsergebnissen des WSI, wonach die Entgelte in Betrieben mit „Orientierung“ am Tarif deutlich niedriger sind als in ähnlichen Betrieben mit einem verbindlichen Tarifvertrag. Einen Betriebsrat hatten der IAB-Auswertung zufolge 2024 etwa 43 Prozent aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, im Westen waren es 44 Prozent, im Osten 37 Prozent. Wenn man den öffentlichen Dienst ausklammert und allein Privatbetriebe mit mindestens fünf Beschäftigten betrachtet, liegt der Anteil deutschlandweit bei 37 Prozent – ein

Rückgang um 13 Prozentpunkte seit 1996. Auch aus ökonomischer Sicht sei die Entwicklung problematisch, so Hohendanner und Kohaut: Tarifbindung und Mitbestimmung könnten im Wettbewerb um Arbeitskräfte einen wichtigen Vorteil darstellen. Dennoch werde mittlerweile 42 Prozent der Beschäftigten weder das eine noch das andere zuteil. Immerhin hätten die „weißen Flecken“ im Vergleich zum Vorjahr aber nicht mehr zugenommen.

red

Nur teilweise vertreten

Einen Betriebs- oder Personalrat hatten 2024 von den Beschäftigten ...



Quelle: Hohendanner, Kohaut 2025

Die Grafik zeigt, wie viele Beschäftigte in Deutschland von einem Betriebs- oder Personalrat vertreten werden. Klammert man den öffentlichen Dienst aus, so liegt die Quote der Vertretenen nur bei 37 Prozent.

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