



Konkret

Zeitschrift der Arbeitskammer des Saarlandes – 66. Jahrgang
arbeitskammer.de Ausgabe 1|18



Foto: DGB-Pressstelle

Betriebsrat – hast du keinen, wähl' dir einen!

AUFRUF Von März bis Mai besteht die Möglichkeit

Von Jürgen Meyer

In Unternehmen ohne Betriebsrat können die Interessen der Beschäftigten nur teilweise geltend gemacht werden. Dort werden Rechte verschenkt – Rechte, die das Gesetz dem gewählten Betriebsrat gewährt. Leider viel zu oft verzichten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf ihre Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Informationsrechte. Denn diese Rechte hat laut Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) nur ein Betriebsrat. Der einzelne Arbeitnehmer kann sie nicht in Anspruch nehmen.

Der Betriebsrat wacht darüber, dass Gesetze, Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen eingehalten werden. Er verhandelt mit dem Arbeitgeber über die Gestaltung von Arbeitsplätzen oder den Beginn und das Ende der

täglichen Arbeitszeit. Vor jeder Kündigung muss der Betriebsrat gehört werden. Ein guter Betriebsrat kann eine Menge erreichen, denn er kennt die Rechte der Beschäftigten. Bei seiner Arbeit erhält er Unterstützung durch die Gewerkschaft. Sie vermittelt die notwendigen Kenntnisse, um sich erfolgreich für die Kollegen zu engagieren.

Eine erfolgreiche Betriebsratsarbeit zahlt sich aus. In Betrieben mit Betriebsrat werden teilweise bis zu zehn Prozent höhere Entgelte gezahlt, wovon in erster Linie Geringverdiener und Frauen profitieren.

Die Betriebsratswahl 2018 läuft vom 1. März bis zum 31. Mai. Nutzen Sie Ihr Recht auf Mitbestimmung!

Jürgen Meyer ist Geschäftsführer von BEST e.V.

ZUM GELEIT

AK bietet ein Info-Paket

Die Arbeitskammer macht sich aus Überzeugung für ein Mehr an Mitbestimmung in den saarländischen Unternehmen stark. Und deshalb bieten wir den AK-Mitgliedern zur Betriebsratswahl 2018 ein „Rundum-Info-Paket“ an, um für die Teilnahme an den Wahlen und für starke Betriebsräte zu werben. Auf acht Seiten haben wir viele wichtige und nützliche Informationen zur Thematik gebündelt.

Angesichts der aktuellen Entwicklungen wie Industrie/Arbeit 4.0 und Digitalisierung stehen die betrieblichen Interessenvertretungen vor großen Herausforderungen. Um die Veränderungen sozialverträglich und im Sinne der Beschäftigten zu bewältigen, ist eine durchsetzungsfähige Mitbestimmung unabdingbar. Unser Appell lautet daher: „Wählen gehen!“

Thomas Otto,
Hauptgeschäftsführer der AK Saar

INHALT

- II-III** Erst durch Betriebsräte wird die Mitbestimmung mit Leben erfüllt und umgesetzt
- IV** DGB hofft auf eine gute Wahlbeteiligung und auf richtige Weichenstellungen
- VI-VII** Aktive Betriebsräte berichten von ihrer Arbeit und schildern, was dadurch zu erreichen ist
- VIII** Infografik liefert einen Überblick zu vielen Aspekten der betrieblichen Mitbestimmung

Es gibt nichts Gutes, außer man tut es . . .

SOLL UND HABEN Es gibt vielerlei Gründe für eine Betriebsratswahl

Das Betriebsverfassungsgesetz legt nur den Rahmen für die Mitbestimmung fest. Es ist sozusagen ein Angebot an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sich in der Firma oder im Unternehmen aktiv für die eigenen Belange einzusetzen. Warum Betriebsräte wichtig sind, das wird im folgenden Artikel erläutert.

Von Matthias Hoffmann

In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, werden Betriebsräte gewählt. Oder auch nicht. Denn dieser Satz – § 1, Absatz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) – ist zwar so formuliert, als wäre er eine Beschreibung der Wirklichkeit, so wie man sagen kann, „in Geschäften, die in der Regel das Schild ‚Bäckerei‘ am Eingang haben, wird Brot verkauft“, er ist aber erstmal lediglich eine gesetzli-

che Forderung und soll in der Wirklichkeit umgesetzt werden. Leider klaffen Forderung und Wirklichkeit – auch im Saarland – auseinander. Wieso ist das so? Wieso wird nicht überall ein Betriebsrat gewählt, wo einer gewählt werden könnte? Gibt es in vielen Betrieben deswegen keinen Betriebsrat, weil der Arbeitgeber es verhindert? Ist es mangelnde Gesetzeskenntnis? Oder sieht man keinen Sinn darin?

Das Gesetz begründet ganz konkrete Rechte

Gelegentlich mag sich mancher Arbeitnehmer und manche Arbeitnehmerin fragen, was man denn noch alles tun und um was man sich noch alles kümmern soll. Ein Betriebsratsgremium soll gewählt werden. Dazu muss man erstmal jemanden finden, der bereit ist, dieses Amt zu übernehmen. Das ist oft nicht einfach, denn

für die Betriebsratsarbeit gibt es keine eigene Entlohnung. Betriebsrat ist ein Ehrenamt. Immerhin muss die Betriebsratsarbeit nicht zu der normalen Arbeit hinzu erledigt werden, sondern „Mitglieder des Betriebsrates sind von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebes zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist“ (§ 37, Abs. 2 BetrVG).

Welche guten Gründe gibt es denn nun aber, ein Betriebsratsgremium zu wählen? Die Frage lässt sich leichter beantworten, wenn man das Gesetz nicht als Forderung, sondern als Recht formuliert: Dass ein Betriebsratsgremium gewählt wird, ist „in Betrieben mit mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind“, ein Recht der Arbeitnehmer. Wenn man dieses Recht wahrnimmt, dann führt das zu einer Reihe weiterer Rechte. Zu Rechten, die dem einzelnen Arbeitnehmer ohne Betriebsrat nicht zustehen.

Selbstverständlich steht es jedem Arbeitgeber frei, die Belegschaft über alle Vorgänge im Betrieb zu informieren, sie bei Entscheidungsfindungen mitwirken oder sogar bei Entscheidungen mitbestimmen zu lassen. Aber ein **Recht**, über bestimmte betriebliche Sachverhalte informiert zu werden, in verschiedenen Vorgängen mitwirken und in besonderen Bereichen sogar mitbestimmen zu können, gibt es für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erst dann, wenn es

Eine Pinnwand bietet dem Betriebsrat die Möglichkeit, alle Beschäftigten mit Infos zu versorgen.



Foto: Pasquale D'Angiolillo

einen Betriebsrat gibt. Und zwar nur dann! Denn nur der Betriebsrat als Interessenvertretung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen hat Informations-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte.

Für die Situation des einzelnen Arbeitnehmers macht das einen ungeheuren Unterschied: In Firmen und Unternehmen mit Betriebsrat werden teilweise bis zu zehn Prozent höhere Entgelte gezahlt; und auch in Fragen der Arbeitszeit, der Aufstellung von Urlaubsplänen, bei der Einführung neuer technischer Einrichtungen zur Verhaltens- und Leistungskontrolle, bei Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz und einigem mehr hat der Arbeitnehmer durch einen Betriebsrat ein erzwingbares Recht der Mitbestimmung.

Landauf, landab hört man von der Digitalisierung und welche Auswirkungen sie auf die Arbeitswelt hat und haben wird. Was heißt das für die Arbeitsstelle des Einzelnen? Antworten darauf sind schon schwer genug, die Klugen diskutieren und die Besserwisser streiten sich; aber wann und wie überhaupt soll der Einzelne denn an verlässliche Informationen darüber kommen, welche Vorgänge in seinem Betrieb damit zu tun haben? Der Betriebsrat hat das Recht, die Zeit und die Mittel, sich dazu Expertenauskunft zu verschaffen.

Im Saarland haben die Arbeitnehmer durch die Arbeitskammer eine Anlaufstelle, bei der sie sich individuell beraten lassen können, wenn sie Schwierigkeiten mit dem Arbeitgeber haben. Aber für die Betriebsratsarbeit und damit für die Durchsetzung der genannten Rechte hat die Arbeitskammer zusammen mit dem DGB eine eigene Beratungseinrichtung. Die Beratungsstelle für sozialverträgliche Technologiegestaltung (BEST) e.V. ist die Anlaufstelle



Foto: Pasquale D'Angiolillo

für Betriebsräte und berät sie in allen Bereichen ihrer betrieblichen Mitbestimmung.

In der täglichen Beratungsarbeit sieht man, wie vielfältig und schwerwiegend die Herausforderungen sind, mit denen Betriebsräte konfrontiert werden. Man sieht vor allem aber auch, was alles an Verbesserungen für die Beschäftigten in Betrieben erreicht werden kann, wenn der Betriebsrat seine Mitbestimmungsrechte ausschöpft.

Betriebsräte achten auf Einhaltung der Regeln

Von der Arbeitszeit über die Überstundenvergütung bis zum Urlaubsanspruch ist vieles gesetzlich oder tarifvertraglich gut geregelt. Aber nur in Betrieben, in denen es einen Betriebsrat gibt, haben die Arbeitnehmer eine Garantie dafür, dass jemand darauf achtet – und wenn notwendig auch dafür streitet – dass diese Regelungen eingehalten werden. Dabei geht es nicht darum, den Betriebsrat als Partei gegen den Arbeitgeber zu verstehen, vielmehr „arbeiten Arbeitgeber und Betriebsrat vertrauensvoll zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs

zusammen“, heißt es im Gesetz.

Es gibt also sehr gute Gründe, wieso ein Betriebsrat gewählt werden soll. Oder als Frage formuliert: Gibt es einen einzigen guten Grund, auf verbrieft Rechte freiwillig zu verzichten? In Kürze sind Betriebsratswahlen: Nutzen wir unsere Rechte.

Dr. Matthias Hoffmann ist Berater bei BEST.

Bei jeder Sitzung des Betriebsrates kommen Themen der Mitbestimmung auf den Tisch.

BEST HILFT

Gute Arbeit braucht gute Betriebsräte. Die notwendige Unterstützung finden Sie bei BEST e.V. rund um die Themen Datenschutz, Arbeitszeit, Gefährdungsanalyse, Mitarbeiterbefragungen, Einführung technischer Systeme, Betriebsvereinbarungen und vielem mehr. Wer stets auf dem Laufenden sein will, sollte am besten direkt unter www.best-saarland.de den Newsletter abonnieren.



Beratungsstelle für
sozialverträgliche
Technologiegestaltung e.V.

Antithesen sind zu widerlegen

GUTE ARGUMENTE

Warum viele Argumente gegen Betriebsräte falsch sind und warum mit Betriebsrat alle gewinnen, das zeigt ein Online-Beitrag des DGB. Gerade in der hippen Start-Up-Welt wird der Kumpel-Faktor der Vorgesetzten betont: „Der Kontakt zur Chefin ist gut, jeder kann mit seinen Anliegen direkt zu ihr kommen.“ Solche Thesen halten der Wirklichkeit leider nicht stand. Das Problem: Die flachen Hierarchien funktionieren in der Regel nur, solange das Start-Up klein bleibt. Wenn der wirtschaftliche Erfolg kommt und die Firma wächst, ist oft Schluss mit den flachen Hierarchien. Gerade in wachsenden Unternehmen übernimmt der Betriebsrat eine wichtige Funktion: Er kann bei Themen wie Teamarbeit, Leistungskontrollen, neue Lohnstrukturen oder Versetzungen mitreden. red

www.dgb.de/-/gsn

Räte auch für kleinere Firmen

IG-METALL-AKTION

Die IG Metall kämpft auch in kleinen und mittelständischen Unternehmen sowie in Handwerksbetrieben für mehr betriebliche Mitbestimmung. IGM-Vorstandsmitglied Ralf Kutzner kündigt an: „Wir werden bei den Betriebsratswahlen in kleinen und mittleren Unternehmen sowie im Handwerk ordentlich Druck machen.“ Gerade im Mittelstand sei eine positive Mitbestimmungskultur dringend notwendig. Nur mit starken Betriebsräten sei höhere Tarifbindung durchzusetzen und zu halten. red

IMPRESSUM

Verleger: Arbeitskammer des Saarlandes, Fritz-Dobisch-Straße 6-8, 66111 Saarbrücken, Telefon (0681) 4005-0; Herausgeber: Jörg Caspar, Thomas Otto; Redaktion: Peter Jacob (Chefredakteur), Dörte Grabbert, Wulf Wein, Matthias Hoffmann, Jürgen Meyer
Druck: Krüger Druck+Verlag GmbH & Co. KG



Foto: picture alliance / Daniel Matzenba

Das duale System soll in den Betrieben für ein austariertes Kräfteverhältnis zwischen Chefs und Beschäftigten sorgen.

DGB setzt auf hohe Wahlbeteiligung

KAMPAGNE Aufklärung über gute und faire Arbeit

Mit einer Image-Kampagne wirbt der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) für eine hohe Wahlbeteiligung und mehr Betriebsräte. DGB-Chef Reiner Hoffmann betont: „Betriebsräte sichern gute und faire Arbeitsbedingungen und schützen die Beschäftigten zum Beispiel vor Vorgesetzten, die auch nach Feierabend Erreichbarkeit von ihren Leuten fordern. Das wollen wir deutlich machen.“ Betriebsräte seien zudem ein entscheidender Standortvorteil – für die Unternehmen und die gesamte Volkswirtschaft.

Studien belegen unter anderem die positiven Effekte der betrieblichen Mitbestimmung: Firmen mit Betriebsräten sind innovativer und fördern die Weiterbildung der Beschäftigten. Das sei angesichts der Digitalisierung in der Arbeitswelt dringend geboten. „Die Belegschaften müssen Schritt halten mit dem rasanten digitalen Wandel, der in vielen Unternehmen stattfindet. Darum brauchen wir mehr Betriebsräte in allen Branchen“, fordert Hoffmann.

Für die Zweite Vorsitzende der IG Metall, Christiane Benner, geht es vorrangig darum, „Beschäftigung zu sichern, eine Zunahme bei der Arbeitsbelastung zu vermeiden, passende Software-Ergonomie, einen hinreichenden Datenschutz sowie die notwendige Qualifizierung für die Beschäftigten durchzusetzen“.

Da der demografische Wandel auch vor den Betriebsräten nicht halt macht und fast 60 Prozent der aktuell amtierenden Betriebsräte älter als 50 Jahre sind, setzt sich der DGB auch für einen Generationenwechsel ein. Um dem Nachwuchs genügend Zeit zu bieten, in die Aufgabe hineinzuwachsen, soll die diesjährige Wahl genutzt werden, um Nachfolger aufzubauen. Potenzial, um Nachwuchs zu gewinnen, gibt es laut DGB. Vor allem Frauen, befristete Beschäftigte und Migranten sind in den Betriebsräten derzeit noch unterrepräsentiert. In diesen Gruppen gilt es für den DGB, gezielt Beschäftigte anzusprechen und ihr Engagement zu fördern. WW

Noch nicht „auf Augenhöhe“

RÜCKBLICK Wie sich die Mitbestimmung in Deutschland entwickelt hat

Überlegungen zu einer Beteiligung der Arbeiter an den betrieblichen Prozessen gab es schon in der Zeit der Industrialisierung. Bis zur Ausformung der heutigen Mitbestimmung dauerte es aber geraume Zeit.

Von Harald Glaser und Frank Hirsch

Im Zuge der industriellen Revolution führte die soziale Frage mit ihren gesellschaftlichen Verwerfungen zu akutem Handlungsdruck. Die Ansätze zur gesetzlichen Verankerung von Arbeitnehmerinteressen blieben jedoch lange hinter den Erwartungen zurück. Erst mit dem Stinnes-Legien-Abkommen erkannten die Unternehmerverbände die Gewerkschaften 1918 als Verhandlungspartner an. Um eine staatliche Lenkung der Demobilisierung zu vermeiden, gab die Schwerindustrie ihre Ablehnung von Tarifvereinbarungen auf. Die Zusammenarbeit war nur von kurzer Dauer.

Mit dem Betriebsrätegesetz von 1920 wurde erstmals in Deutschland eine Form der betrieblichen Mitbestimmung gesetzlich verankert. Das Gesetz war politisch als Antwort auf die Rätebewegung zu verstehen, inhaltlich griff es Vorstellungen der bürgerlichen Sozialreformer aus der Zeit vor dem Ersten Weltkrieg auf. Die Nationalsozialisten zerschlugen Betriebsräte und Gewerkschaften. Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit ersetzte die institutionelle Regelung des Interessenausgleichs durch die sogenannte „Betriebsgemeinschaft“ mit dem Unternehmer als „Betriebsführer“.

Die alliierten Besatzungsmächte legten 1946 Rahmenbestimmungen fest, die die Länder näher ausführten und

unterschiedlich weit fassten. Nach dem Montanmitbestimmungsgesetz 1951 setzten sich die Aufsichtsräte im Bergbau und in der Eisen- und Stahlindustrie je zur Hälfte aus Vertretern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer mit einem „neutralen“ Vorsitzenden zusammen. Der Arbeitsdirektor als Vorstandsmitglied konnte nicht gegen die Mehrheit der Arbeitnehmervertreter bestellt oder abberufen werden. Die Gewerkschaften setzten sich vergeblich dafür ein, die paritätische Mitbestimmung auf alle Großunternehmen auszuweiten. Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) von 1952 bedeutete aus Sicht der Gewerkschaften einen Rückschritt gegenüber den Mitbestimmungsregeln der Länder. Der Betriebsrat erhielt ein Mitbestimmungsrecht in sozialen Angelegenheiten, bei Einstellungen und bei entscheidenden Betriebsänderungen. Der öffentliche Dienst blieb vom BetrVG ausgeschlossen und erhielt mit dem Personalvertretungsgesetz von 1955 nur eingeschränkte Rechte.

Das Betriebsverfassungsgesetz des autonomen Saarstaates (1947-1955) von 1954 gewährte geringere Arbeitnehmerrechte als das bundesdeutsche BetrVG. Noch schwerer wiegt, dass die Montanmitbestimmung keine Anwendung fand. Durch die wirtschaftliche Bindung an Frankreich war zudem die Tariffreiheit eingeschränkt. Bereits während der Völkerbundzeit (1920-35) war das Saargebiet hinter der arbeitsrechtlichen Entwicklung in Deutschland zurückgeblieben. Erst mit der Rückgliederung 1957 erreichte das Saarland den arbeitsrechtlichen Stand der Bundesrepublik Deutschland.

Im Zuge der Reformpolitik erweiterte das BetrVG von 1972

die soziale und personelle Mitbestimmung der Betriebsräte und verankerte ihre Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften. Die Gestaltung der Arbeitsbedingungen erfuhr verstärkte Beachtung.

Das Mitbestimmungsgesetz von 1976 erweiterte die Mitbestimmung auf alle Kapitalgesellschaften mit über 2.000 Beschäftigten, beschränkte andererseits die Einflussmöglichkeiten der Arbeitnehmer durch die zusätzliche Vertretung der leitenden Angestellten im Aufsichtsrat und die Wahl des Ausschussvorsitzenden mit Zweidrittelmehrheit im ersten Wahlgang beziehungsweise durch die Arbeitgeberseite im zweiten Wahlgang ein (in diesem Fall stellen die Arbeitnehmer den stellvertretenden Vorsitzenden).

Im Zuge der Angleichung der wirtschaftlichen Bedingungen in der EU werden heute ordnungspolitische Fragen oft im europäischen Recht geregelt und in nationales Recht umgesetzt.

Harald Glaser und Dr. Frank Hirsch sind wissenschaftliche Mitarbeiter im AK-Dokumentationszentrum.

Für volle Mitbestimmung wurde am 1. Mai 1948 in Saarbrücken demonstriert.



Gerade in den pädagogisch-sozialen Berufen sind Betriebsratsarbeit und die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften überaus wichtig.



Birgit Killius-Abel
Lebenshilfswerk im Kreis
Neunkirchen gGmbH
GEW



Wir brauchen eine Ausweitung der Mitbestimmung auf möglichst viele Berufsfelder. Das Saarland hat immer gute Erfahrungen gemacht, wenn Betriebsräte mit Unterstützung der Gewerkschaften eingebunden wurden.

Eugen Roth
Saarbrücken
Chef des DGB Saar



RAT UND TAT

Das AK-Bildungszentrum in Kirkel bietet regelmäßig Seminare zur Mitbestimmungspraxis für Betriebsräte und andere Beschäftigtenvertretungen an. Näheres dazu ist unter www.bildungszentrum-kirkel.de zu finden. Der DGB hat in einem Flyer Argumente für und Informationen über Betriebsräte gebündelt. Er kann unter www.dgb.de/betriebsratswahl-2018 heruntergeladen oder bestellt werden.

Betriebsrat und Gewerkschaften zusammen konnten bei uns eine gute Arbeitszeit- und Urlaubsregelung mit dem Arbeitgeber vereinbaren.

77 %

der Befragten für eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung sagen: „Mitbestimmung schützt die Beschäftigten in Krisenzeiten.“



Jürgen Weber
Fröhlich+Walter GmbH
Saarbrücken
ver.di

Betriebsratsarbeit und die Unterstützung der Gewerkschaften helfen in schwierigen Zeiten sehr dabei, ein gutes Betriebsklima aufrecht zu erhalten.



Silvio Engel
Erlebnisbad Calypso
Saarbrücken
NGG



Betriebsratsarbeit und die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften sind unabdingbar, um die Mitbestimmung im Betrieb auch wirklich umzusetzen.



Marcel Schwenzer
PHAST mbh
Homburg
IG BCE



Stimmen aus GEWERKSCHAFTER-ZITAT

Um die Bedeutung der betrieblichen Mitbestimmung zu verdeutlichen, macht es Sinn, einfach mal „die Praxis“ zu beschreiben. Wir haben saarländische Betriebsräte aufgefragt, kurz und knapp zu erklären, was die Mitbestimmung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb bedeutet. Vielleicht ermuntern die Erfahrungen von einem und/oder den anderen Mann, bei der nächsten Betriebsratswahl selbst zu kandidieren – oder sich Unterstützung zu holen. Wer seine Stimme für die Gründung eines Betriebsrats auszusprechen und die Mitbestimmung stärken will, ist letztlich ein Gewinn für alle. Das meint sinngemäß auch Saar-DGB. Die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat ist ein wichtiger Bestandteil zur Betriebsratsarbeit.



Foto: fotolia / kebox

Die Beschäftigten haben bei Celesta sechs Tage Urlaub mehr durchgesetzt. Vorher gab es bei einer Sechstage-Woche nur 30 Tage Urlaub. Dank der Zusammenarbeit von Betriebsrat und Gewerkschaft wird jetzt der Tarifvertrag umgesetzt, und für die Sechstage-Woche bekommt man nun 36 Tage Urlaub im Jahr.

Bernd Kullmann
Celesta GmbH
Homburg
IG BAU



Die Gewerkschaften sind die einzigen, die sich für die Interessen der Arbeitnehmer einsetzen. Betriebsräte brauchen die Unterstützung der Gewerkschaften. Und bekommen sie auch. Und gemeinsam mit den Gewerkschaften setzen sich die Betriebsräte für die Interessen ihrer Kolleginnen und Kollegen ein.

Als „Sprachrohr“ für meine Kolleginnen und Kollegen will ich mich im Betriebsrat für Gleichberechtigung, Chancenleichheit, Sicherheit und Anerkennung einsetzen. Für die Interessen, die Sorgen oder Nöte der Beschäftigten habe ich ein „offenes Ohr“ und werde sie gegenüber der Geschäftsleitung vertreten.

93 %
der Beschäftigten meinen, dass Mitsprache befördert. Sie erklären: „Mitbestimmung steigert die Motivation der Mitarbeiter.“



Elke Horn
Thyssenkrupp AG
Saarbrücken
IG Metall



Gertrud Forster
DB-Regio Mitte
Saarbrücken
EVG



Viele Interessen der Beschäftigten lassen sich am besten durchsetzen, wenn Betriebsrat und Gewerkschaften Hand in Hand arbeiten.



Simone Seidel
T-Systems International GmbH
Saarbrücken
ver.di



den Betrieben

TE

hen Mitbestimmung zu verdeutlichen, „aktiver“ zu Wort kommen zu lassen. Wir aus den DGB-Einzelgewerkschaften gehen, warum ihre Tätigkeit wichtig ist für alle immer im jeweiligen Unternehmen oder einzelnen Äußerungen ja die eine Frau den anstehenden Betriebsratswahlen sogar an der eigenen Beschäftigungsbetriebsrates einzusetzen. Denn wer die Mitbestimmung gehalten, auch etwas dafür zu tun. DGB-Chef Eugen Roth in seinem Statement

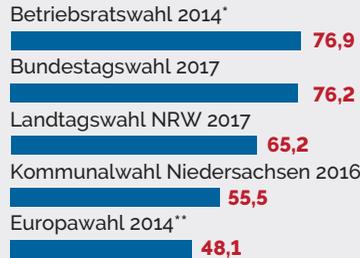
Betriebliche Mitbestimmung in Deutschland



ERFOLGSMODELL

Säule der Demokratie

Wahlbeteiligung bei unterschiedlichen Wahlen (in %)



* aus den Organisationsbereichen von IG Metall, ver.di, NGG und IG BCE
 ** Wahlbeteiligung in Deutschland
 Quelle: Hans-Böckler-Stiftung, Bundeswahlleiter

Vorteile durch Betriebsrat

Anteil von Betrieben, die ein Produkt weiterentwickelt haben (in %)



* von 2008 bis 2010
 Quelle: Goerke, Jeworrek / Hans-Böckler-Stiftung 2016

Anteil von Beschäftigten, die ihren Urlaubsanspruch voll ausschöpfen (in %)



Positives Image

Anteil von Menschen mit positiven Assoziationen zu ... (in %)



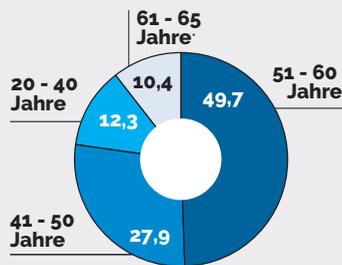
Quelle: EinMit-Projekt / WSI-Mitteilungen 3/2016



BETRIEBLICHE PRAXIS

Erfahrene BR-Vorsitzende

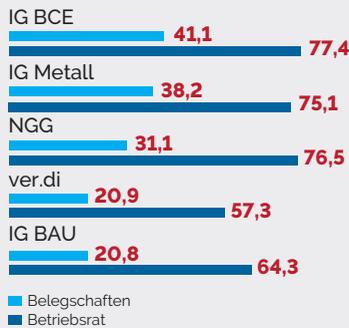
So alt sind die Vorsitzenden von Betriebsräten in Deutschland (in %)



* enthält 0,4 Prozent 66 Jahre
 Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung

Gut organisiert

Wie Belegschaften und Betriebsräte gewerkschaftlich organisiert sind (in %)



UNION-BUSTING

Kampf gegen Betriebsräte

Anteil von Maßnahmen, die Arbeitgeber anwenden, um die Wahl eines Betriebsrates zu verhindern (in %)*



* Befragung hauptamtlicher Gewerkschafter von IG Metall, IG BCE und NGG
 Quelle: Behrens, Dribbusch | Hans-Böckler-Stiftung 2016



POTENZIALE

Beim Frauenanteil gibt's Luft nach oben

Frauenanteil an der Belegschaft, im Betriebsrat und am Betriebsrats-Vorsitz (in %)



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2015

MigrantInnen sind unterrepräsentiert

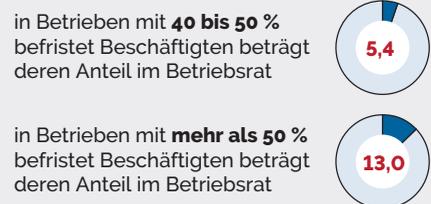
Anteil von MigrantInnen (in %)



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2015

Befristete bleiben häufig außen vor

Anteil befristet Beschäftigter in Belegschaft/Betriebsrat (in %)



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2015