

Arbeitskammer- Betriebsbarometer 2026

Befragung saarländischer
Interessenvertretungen

Ausgewählte Ergebnisse

Arbeitskammer- Betriebsbarometer 2026

**Befragung saarländischer
Interessenvertretungen**

Ausgewählte Ergebnisse

Die vorliegende Veröffentlichung dokumentiert Ergebnisse der
Befragung von saarländischen Arbeitnehmervertretungen
„Arbeitskammer-Betriebsbarometer 2026“.
Dieser Bericht findet sich zum Download unter:

www.arbeitskammer.de/betriebsbarometer2026

Die Datenerhebung wurde von der Beratungsstelle für sozialver-
trägliche Technologiegestaltung e. V. (BEST) im Auftrag der
Arbeitskammer des Saarlandes durchgeführt.

Zur besseren Lesbarkeit wurde in diesem Text darauf verzichtet,
gleichzeitig die weibliche und die männliche Schreibweise zu
benutzen. Die Formulierungen umfassen in gleicher Weise Männer,
Frauen und dem diversen Geschlecht zugehörige Personen.

**Herausgeber:**

Arbeitskammer des Saarlandes
Fritz-Dobisch-Straße 6-8
66111 Saarbrücken
Tel.: 0681 4005-0
oeffentlichkeitsarbeit@arbeitskammer.de
arbeitskammer.de

ISSN 2367-2188

Durchführung, Auswertung und Ergebnisaufbereitung der Umfrage:

Dr. Matthias Hoffmann (AK), Dr. Torsten Brandt (AK), Simon Szygula (BEST)

Arbeitsgruppe Betriebsbarometer der Arbeitskammer (AK):

Ralf Becker, Jonas Boos, Dr. Torsten Brandt, Andreas Dörr,
Dr. Matthias Hoffmann, Karsten Ries, Gertrud Schmidt, Carina Webel

Projektleitung und Koordination:

Dr. Matthias Hoffmann (AK)
Tel.: 0681 4005-329
matthias.hoffmann@arbeitskammer.de

Verantwortlich:

Dr. Torsten Brandt (Leitung Abteilung Gesellschaftspolitik der
Arbeitskammer)
Thomas Otto (AK-Hauptgeschäftsführer und Geschäftsführer BEST)

BEST

best-saarland.de

BEST

Beratungsstelle für sozialverträgliche Technologiegestaltung e.V.
c/o Arbeitskammer des Saarlandes
Fritz-Dobisch-Straße 6-8
66111 Saarbrücken
Tel.: 0681/4005-249
best@best-saarland.de
www.best-saarland.de

Sehr geehrte Leserinnen und Leser, liebe Kolleginnen und Kollegen,

im Februar und März dieses Jahres hat die Arbeitskammer wieder ihr AK-Betriebsbarometer durchgeführt, die regelmäßige Befragung der saarländischen Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen. Zusammen mit der AK-Beschäftigtenbefragung, bei der wir die saarländischen Arbeitnehmer zu Fragen der Transformation befragen und dem Index Gute Arbeit Saar, den wir analog zum DGB-Index Gute Arbeit eigens für das Saarland erheben lassen, gehört das AK-Betriebsbarometer zu den Instrumenten, mit denen die Arbeitskammer die Situation der saarländischen Arbeitnehmer abbildet, um mit fundierten Vorschlägen zur stetigen Verbesserung ihrer Arbeitssituation beitragen zu können.

Zahlreiche Studien zeigen den Wert der betrieblichen Mitbestimmung z.B. für betriebliche Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit. Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen sind Problemlöser bei betrieblichen Veränderungsprozessen und generell bei der tiefgreifenden Transformation der Arbeitswelt. Leider ist die Verbreitung der betrieblichen Mitbestimmung stark rückläufig. Notwendig ist es daher, über eine Reform des Betriebsverfassungsgesetzes und über bundespolitische Initiativen die betriebliche Mitbestimmung zu stärken.

Auch die vorliegenden Ergebnisse zeigen die Bedeutung und die Vorteile der Mitbestimmung. Wie unsere Daten zeigen, ist die Zusammenarbeit zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmervertretungen im Saarland überwiegend gut: Die Mehrheit der Befragten gibt an, dass die Mitbestimmungsrechte beachtet und die Betriebs- und Dienstvereinbarungen eingehalten werden und dass die Kommunikationskultur als gut bis eher gut bewertet werden kann.

Aber über die Hälfte der Befragten bewertet die Einbindung der Arbeitnehmervertretungen in personelle, wirtschaftliche und grundlegende Entscheidungsprozesse als eher schlecht oder schlecht. Hier muss dringend nachgebessert werden: Im alltäglichen Arbeiten innerhalb der jetzt bestehenden Grenzen betrieblicher Mitbestimmung, aber auch hinsichtlich gesetzlicher Ausweitungen der betrieblichen Mitbestimmung.

Es bleibt zu hoffen, dass die hier vorliegenden Ergebnisse zur Verbesserung dieser Situation beitragen.

Saarbrücken, im August 2026



Jörg Caspar

Vorsitzender des Vorstandes der Arbeitskammer des Saarlandes

Inhaltsverzeichnis

1. Anlage und Durchführung der Befragung	7
2. Zusammensetzung der Stichprobe	8
3. Situation und Arbeitsbedingungen der Belegschaften	9
3.1 Rahmenbedingungen in den Betrieben weiterhin problematisch	9
3.2 Mobiles Arbeiten und Homeoffice haben sich etabliert.....	10
3.3 Dem demografischen Wandel muss noch besser begegnet werden	10
4. Arbeitsschwerpunkte der Interessenvertretungen	11
4.1 Personelle Einzelmaßnahmen dominieren die Gremienarbeit.....	11
4.2 Neue Themen und steigende Komplexität erhöhen die Belastung der Gremien	12
4.3 Künstliche Intelligenz als neues Feld der Mitbestimmung.....	13
5. Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber beziehungsweise Dienstherrn	15
5.1 Kultur der Mitbestimmung überwiegend positiv	15
5.2 Die „Basisausstattung“ wird positiv beurteilt	16
5.3 Luft nach oben bei strategischen und wirtschaftlichen Fragen	16
6. Stärkung der Mitwirkung und Mitbestimmung.....	18
7. Fazit	20

1. Anlage und Durchführung der Befragung

Seit 2003 führt die Arbeitskammer in den saarländischen Betrieben und Dienststellen eine Befragung der Arbeitnehmervertretungen durch. Bis 2019 im zweijährigen und ab dann im dreijährigen Turnus. Seit dem Jahr 2022 findet die Befragung online statt.

Die Befragung wurde im Zeitraum vom 9. Februar bis zum 10. März 2026 von BEST e.V., der Beratungsstelle für Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen als standardisierte schriftliche Befragung durchgeführt. Die Erhebung erfolgte durch die Open-Source-Software LimeSurvey. Abgefragt wurden 90 inhaltliche Merkmale und drei statistische Angaben. Es wurden keine personenbezogenen Daten abgefragt oder verarbeitet.

Die Interessenvertreter wurden zu den Schwerpunkten ihrer Gremienarbeit und zur Arbeitssituation der von ihnen vertretenen Beschäftigten befragt.

Der Fragebogen umfasste vier Themenfelder:

- Arbeitsschwerpunkte der Interessenvertretung in 2025
- Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber beziehungsweise Dienstherrn in 2025
- Stärkung der Mitwirkung und Mitbestimmung generell
- Situation und Arbeitsbedingungen der Belegschaften in 2025

Erstmals richtete sich die Befragung nicht nur an die Vorstände der Gremien, sondern an alle in der BEST-Datenbank erfassten Interessenvertreter. Per E-Mail angeschrieben wurden daher 844 Personen. Insgesamt nahmen 166 Personen an der Befragung teil. Daraus ergibt sich eine befriedigende Rücklaufquote von 19,5 Prozent. Dabei ist zu beachten, dass von den anfänglich 166 Teilnehmern nicht alle den Fragebogen bis zum Ende ausgefüllt haben. Vollständig ausgefüllt haben ihn 149 Teilnehmende. In den dargestellten Ergebnissen ist daher immer die jeweilige Prozentuierungsbasis angegeben. Die beiden letzten Fragen des Fragebogens bezogen sich auf die Art des Gremiums (Betriebsrat, Personalrat oder Mitarbeitervertretung) sowie auf die Branchenzugehörigkeit des Betriebs beziehungsweise der Dienststelle. Diese Fragen wurden von 149 Teilnehmern ausgefüllt. Die Angaben zur Zusammensetzung der Stichprobe beziehen sich auf diese Basis.

2. Zusammensetzung der Stichprobe

Die Stichprobe gliedert sich wie folgt in die unterschiedlichen Interessenvertretungen (149 Befragte haben bei dieser Frage eine Angabe gemacht)¹:

60 Prozent Betriebsräte (89 Gremienvertreter)

32 Prozent Personalräte (47 Gremienvertreter)

5 Prozent Mitarbeitervertretungen (7 Gremienvertreter)

4 Prozent keine Angabe (6 Gremienvertreter)

Die Stichprobe gliedert sich wie folgt in die Branchen beziehungsweise Wirtschaftszweige (149 Befragte haben bei dieser Frage eine Angabe gemacht):

Produktion / Ver- und Entsorgung (50)

- Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, Bergbau sowie Gewinnung von Erdöl, Erdgas, Steinen und Erden (2)
- Automobil- und Zulieferindustrie (9)
- Maschinenbau (11)
- Stahlindustrie (3)
- Sonstiges verarbeitendes Gewerbe (8)
- Energie-, Wasserversorgung sowie Ver- und Entsorgung (16)
- Baugewerbe (1)

Öffentlicher Dienst / Erziehung / Unterricht (39)

- Öffentliche Verwaltung (35)
- Erziehung und Unterricht (4)

Private Dienstleistungen (28)

- Großhandel, Einzelhandel und Instandhaltung von Kraftfahrzeugen (4)
- Verkehr, Logistik sowie Post-, Kurier- und Expressdienste (3)
- Beherbergung und Gastronomie (1)
- Information, Medien und Telekommunikation (7)
- IT-Dienstleistungen (2)
- Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie Grundstücks- und Wohnungswesen (9)
- Wirtschaftliche, technische und wissenschaftliche Dienstleistungen (2)

Gesundheits- und Sozialwesen (24)

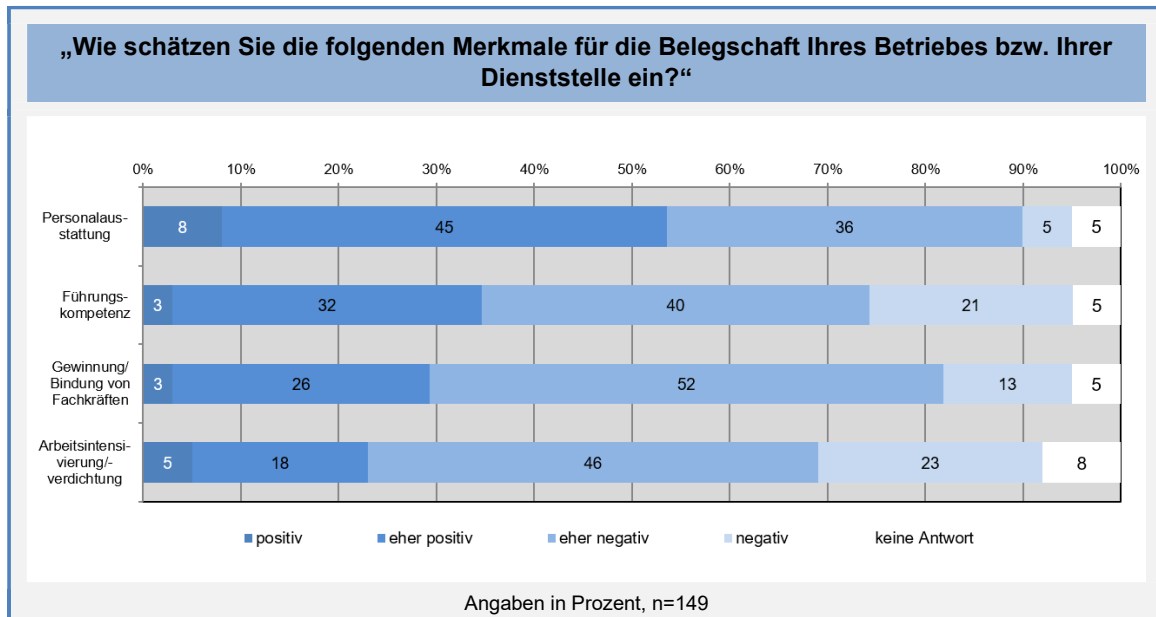
- Krankenhäuser (5)
- Stationäre Pflege / Heime (2)
- Sozialwesen ohne Heime (4)
- Sonstiges Gesundheits- und Sozialwesen (9)
- Sonstige Dienstleistungen, Interessenvertretungen, Verbände sowie kirchliche und religiöse Vereinigungen (4)

Einer befragten Person war die Branche nicht bekannt, sieben Befragte machten keine Angabe zur Branche.

¹ Abweichungen von 100 Prozent sind auf Rundungsfehler zurückzuführen, da die Einzelwerte unabhängig voneinander gerundet wurden.

3. Situation und Arbeitsbedingungen der Belegschaften

3.1 Rahmenbedingungen in den Betrieben weiterhin problematisch



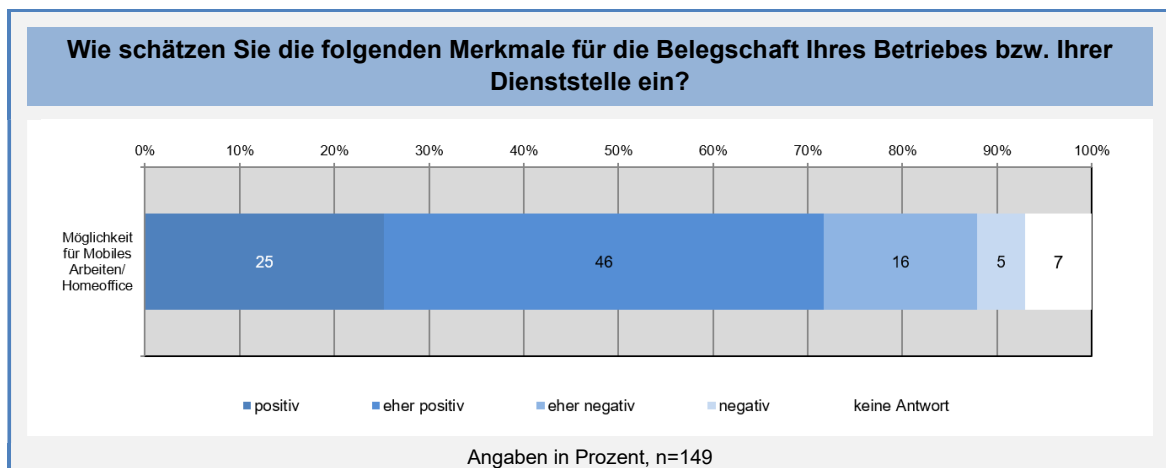
Die Einschätzungen der Interessenvertreter zeigen, dass zentrale Rahmenbedingungen der Arbeit vielfach als problematisch zu bewerten sind. Die Personalausstattung ihres Betriebs beziehungsweise ihrer Dienststelle wird nur von knapp mehr als der Hälfte der Befragten (53 Prozent) für positiv oder eher positiv gehalten, von 41 Prozent für eher negativ oder negativ. Eine stabil ausreichende Personalausstattung ist ein zentraler Faktor für „Gute Arbeit“. Daher ist es kritisch, dass 41 Prozent der Befragten hier Defizite sehen.

Deutlich kritischer fällt die Bewertung der Führungskompetenz der Vorgesetzten aus. Nur 35 Prozent der Befragten bewerten diese positiv oder eher positiv. Dagegen beurteilen 61 Prozent die Führungskompetenz als eher negativ oder negativ.

Noch problematischer wird die Gewinnung und Bindung von Fachkräften eingeschätzt. Lediglich 29 Prozent bewerten diese positiv oder eher positiv, während 65 Prozent sie als eher negativ oder negativ einstufen. Die Bewertungen der Befragten zeigen, dass der Fachkräftemangel sicherlich zu den schwierigsten Herausforderungen vieler Betriebe und Dienststellen gehört.

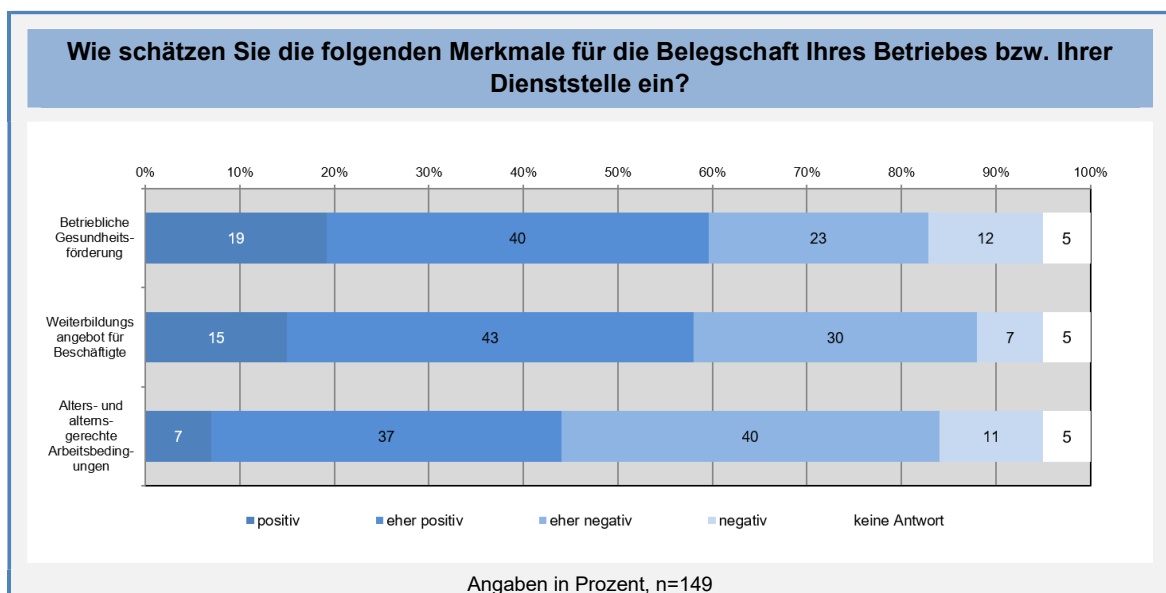
Im Zusammenhang mit der kritischen Bewertung der Personalausstattung verwundert es nicht, dass das Thema Arbeitsintensivierung und Arbeitsverdichtung besonders kritisch bewertet wird. Nur 23 Prozent der Befragten beurteilen die Situation positiv oder eher positiv, während 69 Prozent sie als eher negativ oder negativ einschätzen.

3.2 Mobiles Arbeiten und Homeoffice haben sich etabliert



Mobiles Arbeiten beziehungsweise Homeoffice haben sich mittlerweile als fester Bestandteil der Arbeitsorganisation etabliert. Insgesamt 71 Prozent der Befragten bewerten die Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten positiv oder eher positiv. Lediglich 21 Prozent schätzen diese eher negativ oder negativ ein. Die Ergebnisse zeigen, dass mobiles Arbeiten und Homeoffice weitgehend den Charakter einer Ausnahmeregelung verloren haben und für viele Beschäftigte zu einer regulären Form der Arbeitsorganisation geworden sind. Die Regelung und Ausgestaltung mobiler Arbeit über Betriebs- und Dienstvereinbarungen im Sinne „Guter Arbeit“ ist damit ein bleibendes Feld betrieblicher Mitbestimmung.

3.3 Dem demografischen Wandel muss noch besser begegnet werden



Die Bewertung der betrieblichen Gesundheitsförderung, des Weiterbildungsangebots für die Beschäftigten und der alters- und altersgerechten Arbeitsbedingungen fallen insgesamt vergleichsweise positiv aus. Das Weiterbildungsangebot für Beschäftigte wird von 58 Prozent

der Befragten positiv oder eher positiv bewertet, während 37 Prozent dieses eher negativ oder negativ einschätzen.

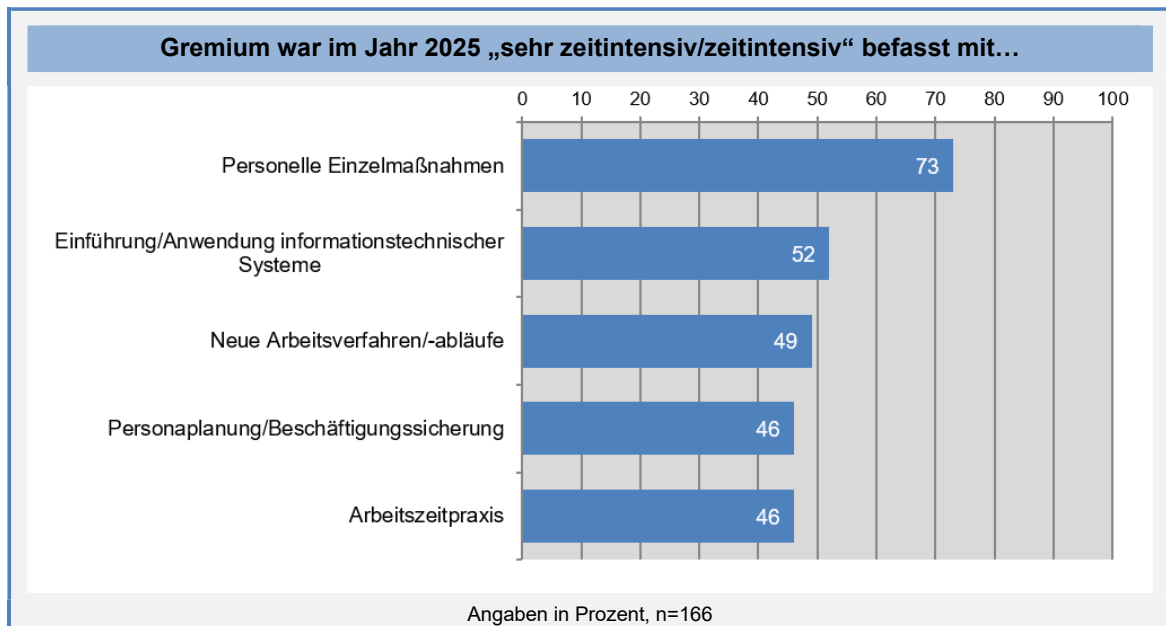
Auch die betriebliche Gesundheitsförderung wird mehrheitlich positiv beurteilt. 59 Prozent bewerten sie positiv oder eher positiv, 35 Prozent hingegen eher negativ oder negativ.

Kritischer stellt sich die Situation bei alters- und altersgerechten Arbeitsbedingungen dar. Lediglich 44 Prozent der Befragten schätzen diese positiv oder eher positiv ein, während 51 Prozent sie eher negativ oder negativ bewerten. Damit bildet dieser Bereich den am schlechtesten bewerteten Aspekt.

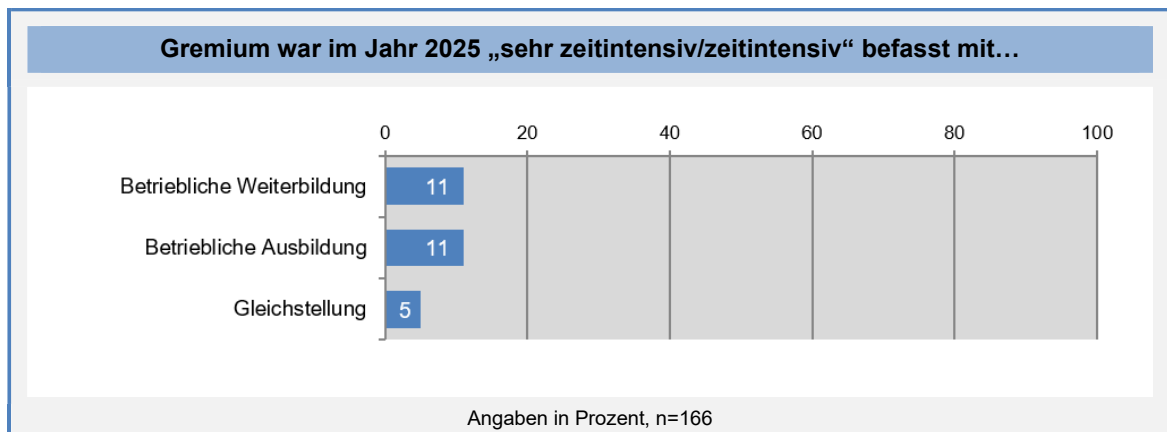
Vor dem Hintergrund alternder Belegschaften und anhaltender Fachkräfteengpässe besteht hier besonderer Handlungsbedarf.

4. Arbeitsschwerpunkte der Interessenvertretungen

4.1 Personelle Einzelmaßnahmen dominieren die Gremienarbeit

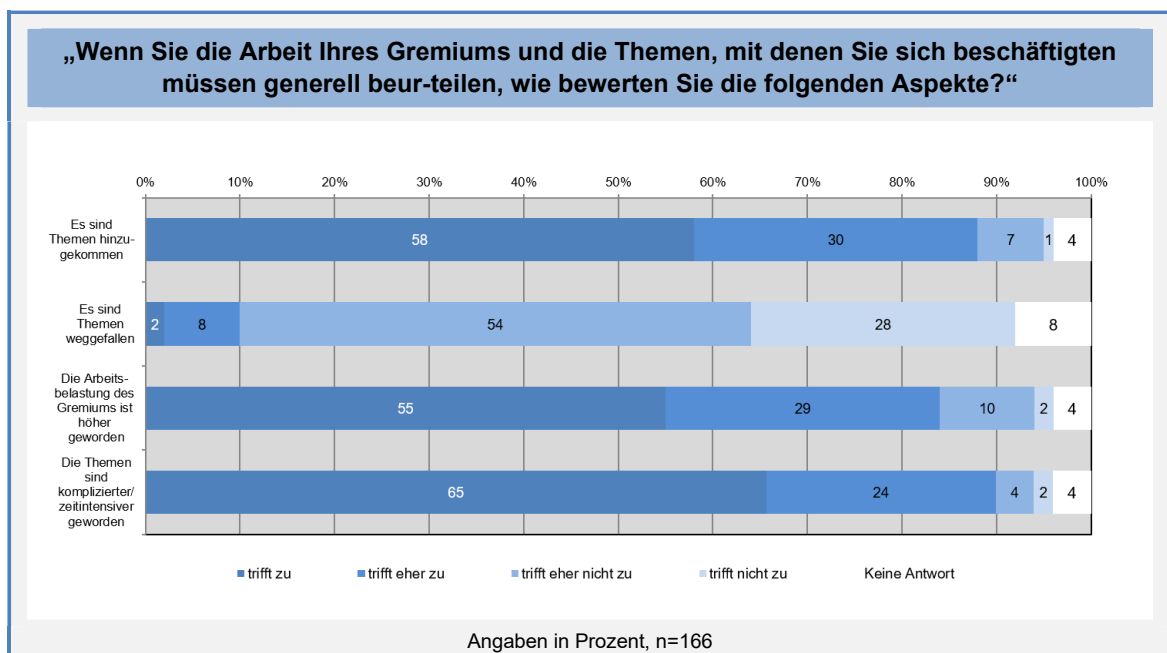


Die Arbeit der Interessenvertretungen war im Jahr 2025 vor allem durch klassische mitbestimmungspflichtige Themen geprägt. Knapp drei Viertel (73 Prozent) der Befragten geben an, dass personelle Einzelmaßnahmen zu den zeitintensivsten („sehr zeitintensiv/zeitintensiv“) Arbeitsfeldern ihres Gremiums gehörten. Mit deutlichem Abstand folgen die Einführung und Anwendung informationstechnischer Systeme mit 52 Prozent sowie neue Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe mit 49 Prozent. Jeweils 46 Prozent der Befragten geben an, dass sich ihr Gremium zeitintensiv oder sogar sehr zeitintensiv mit den Themen Personalplanung und Beschäftigungssicherung beziehungsweise mit Fragen der Arbeitszeitpraxis beschäftigt hat.



Demgegenüber spielten betriebliche Weiterbildung und betriebliche Ausbildung eine deutlich geringere Rolle. Jeweils nur 11 Prozent der Befragten geben an, dass sich ihr Gremium mit diesen Themen zeitintensiv oder sehr zeitintensiv befasst hat. Das Thema Gleichstellung wurde lediglich von 5 Prozent der Befragten als zeitintensiver Arbeitsschwerpunkt genannt.

4.2 Neue Themen und steigende Komplexität erhöhen die Belastung der Gremien

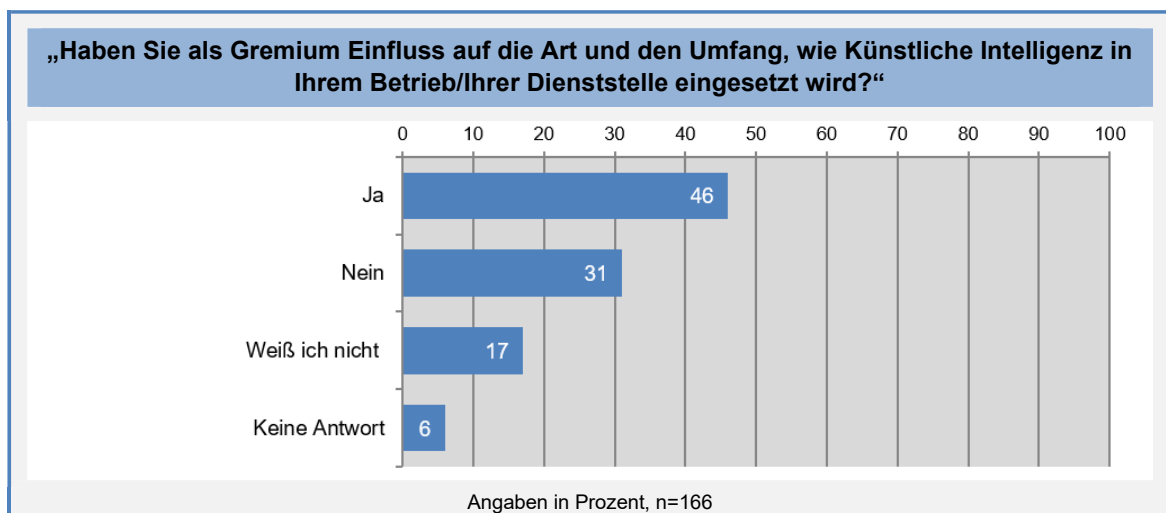


Parallel zu den klassischen Aufgabenfeldern nehmen Umfang und Komplexität der Mitbestimmungsarbeit weiter zu. 88 Prozent der Befragten geben an, dass neue Themen hinzugekommen sind. Gleichzeitig berichten lediglich 10 Prozent davon, dass Themen weggefallen seien. Eine sehr große Mehrheit von 89 Prozent der Befragten erklärt, dass die zu bearbeitenden Themen komplizierter beziehungsweise zeitintensiver geworden sind. Entsprechend berichten 84 Prozent von einer gestiegenen Arbeitsbelastung ihres Gremiums. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass die Interessenvertretungen zunehmend mit komplexen Transformations- und Veränderungsprozessen konfrontiert werden. Auf diese massiv

gestiegenen Anforderungen an die Interessenvertretungen muss mit einer grundlegenden Reform der gesetzlichen Grundlagen der betrieblichen Mitbestimmung reagiert werden. Stichworte sind hier vor allem die Erweiterung der gesetzlichen Freistellungsregeln, die Erweiterung der Schulungsrechte der Arbeitnehmervertretungen sowie die Erweiterung der Rechte zur Hinzuziehung von Sachverständigen (siehe dazu unten Punkt 6 „Stärkung der Mitwirkung und Mitbestimmung“).

Die gestiegene Anzahl der Themen und ihre zunehmende Komplexität hängt unter anderem wahrscheinlich bereits mit dem wachsenden Einfluss neuer Themenfelder wie der „Künstlichen Intelligenz“ (KI) zusammen. Die Einführung und Nutzung von KI-Systemen in Unternehmen wirft eine Vielzahl mitbestimmungsrelevanter Fragen auf, etwa hinsichtlich Qualifizierung, Datenschutz, Leistungs- und Verhaltenskontrolle sowie der Ausgestaltung von Arbeitsprozessen. Es ist davon auszugehen, dass die Regelung des Themas „KI“ und der damit zusammenhängenden Thematiken durch Betriebs- und Dienstvereinbarungen auch in den kommenden Jahren einen großen Anteil an der Gremienarbeit einnehmen wird.

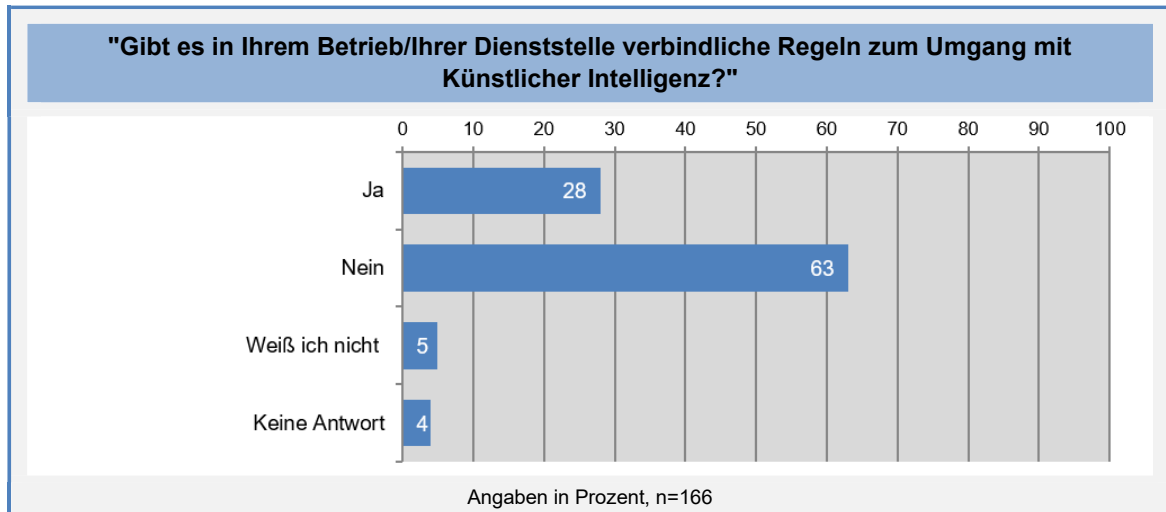
4.3 Künstliche Intelligenz als neues Feld der Mitbestimmung



Die Befragung zeigt, dass Künstliche Intelligenz bereits in vielen Betrieben angekommen und Gegenstand der Mitbestimmung ist. 46 Prozent der Befragten geben an, dass ihr Gremium Einfluss auf Art und Umfang des Einsatzes von Künstlicher Intelligenz hat. 31 Prozent verneinen dies, während weitere 17 Prozent hierzu keine Einschätzung abgeben können.

Die Ergebnisse verdeutlichen zugleich eine Besonderheit des Themas Künstliche Intelligenz in der betrieblichen Mitbestimmung. KI-Anwendungen werden vielfach nicht mehr als eigenständige Systeme eingeführt, sondern sind zunehmend Bestandteil bereits genutzter Softwarelösungen, etwa in Form von KI-Assistenzsystemen wie Copilot-Funktionen innerhalb des Microsoft-Office-Pakets. Auf die grundsätzliche Bereitstellung solcher Technologien haben Interessenvertretungen daher häufig nur begrenzten Einfluss. Umso wichtiger wird die Mitbestimmung bei der konkreten Ausgestaltung der Nutzung im Betrieb. Dies betrifft insbesondere Fragen der Qualifizierung und Schulung der Beschäftigten, die Entwicklung verbindlicher Nutzungsregelungen sowie den transparenten und verantwortungsvollen Einsatz der Technologie im Arbeitsalltag. Gerade in diesen Bereichen kommt den Gremien eine

zentrale Rolle zu, um die Chancen von KI zu nutzen und gleichzeitig mögliche Risiken für Beschäftigte zu begrenzen. Dies ist allerdings für knapp zwei Drittel der Befragten zumindest noch nicht gegeben:



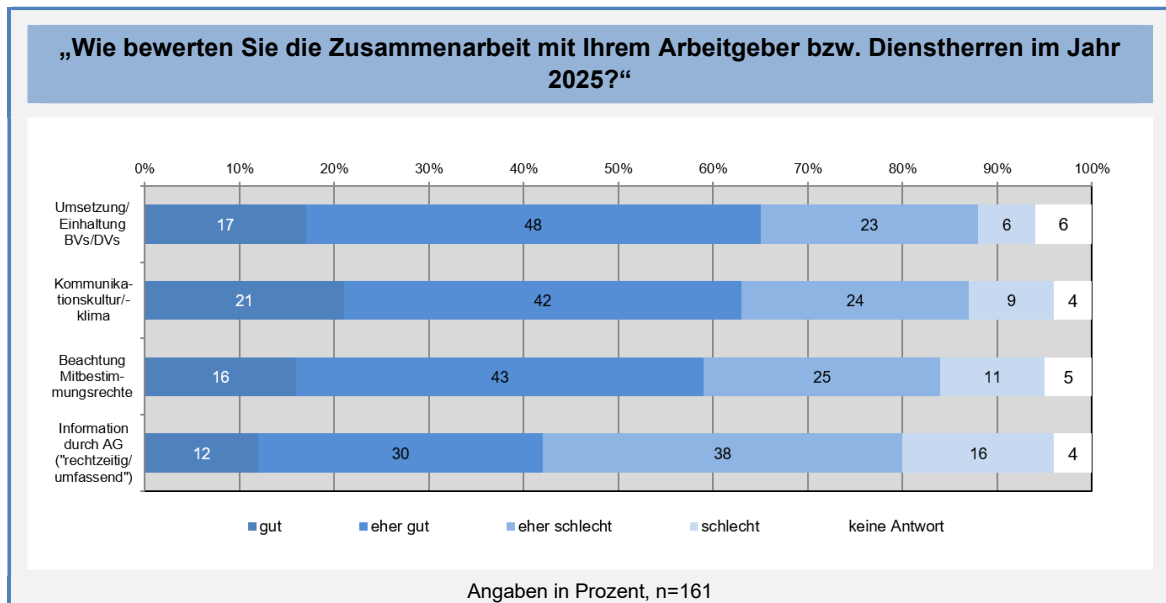
Es zeigt sich ein erheblicher Regelungsbedarf. Nur 28 Prozent der Befragten berichten, dass es in ihrem Betrieb oder ihrer Dienststelle verbindliche Regeln zum Umgang mit Künstlicher Intelligenz gibt. Dagegen geben 63 Prozent an, dass solche Regelungen nicht existieren.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass KI vielerorts bereits genutzt wird, ohne dass ausreichende betriebliche Vereinbarungen oder Regelungen vorhanden sind.

Sie zeigen auch, dass Arbeitnehmervertretungen angesichts der zunehmenden Verbreitung von Künstlicher Intelligenz vor neuen und komplexen Herausforderungen stehen. Um ihre Mitbestimmungsaufgaben auch künftig wirksam wahrnehmen zu können, benötigen die Gremien erweiterte Möglichkeiten zum Erwerb entsprechender Kompetenzen. Hierzu gehört insbesondere eine Ausweitung der Schulungsrechte, damit Interessenvertretungen sich gezielt mit KI-bezogenen Fragestellungen auseinandersetzen können. Gleichzeitig besteht Bedarf an einem verbesserten Schulungsangebot, das Themen wie KI-Anwendungen, Datenschutz, algorithmische Entscheidungssysteme sowie deren Auswirkungen auf Arbeitsorganisation und Beschäftigung behandelt. Darüber hinaus gewinnt die Unterstützung durch externe Sachverständige an Bedeutung, um Arbeitnehmervertretungen bei der Einführung, Bewertung und Ausgestaltung von KI-Systemen fachlich beraten zu können. Wie bereits erwähnt, zeigen die Ergebnisse insgesamt, dass die digitale und KI-getriebene Transformation eine Stärkung der Ressourcen und Handlungsmöglichkeiten der Mitbestimmung erforderlich macht. Nur so können Arbeitnehmervertretungen die Interessen der Beschäftigten auch unter den Bedingungen des technologischen Wandels wirksam vertreten.

5. Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber beziehungsweise Dienstherren

5.1 Kultur der Mitbestimmung überwiegend positiv

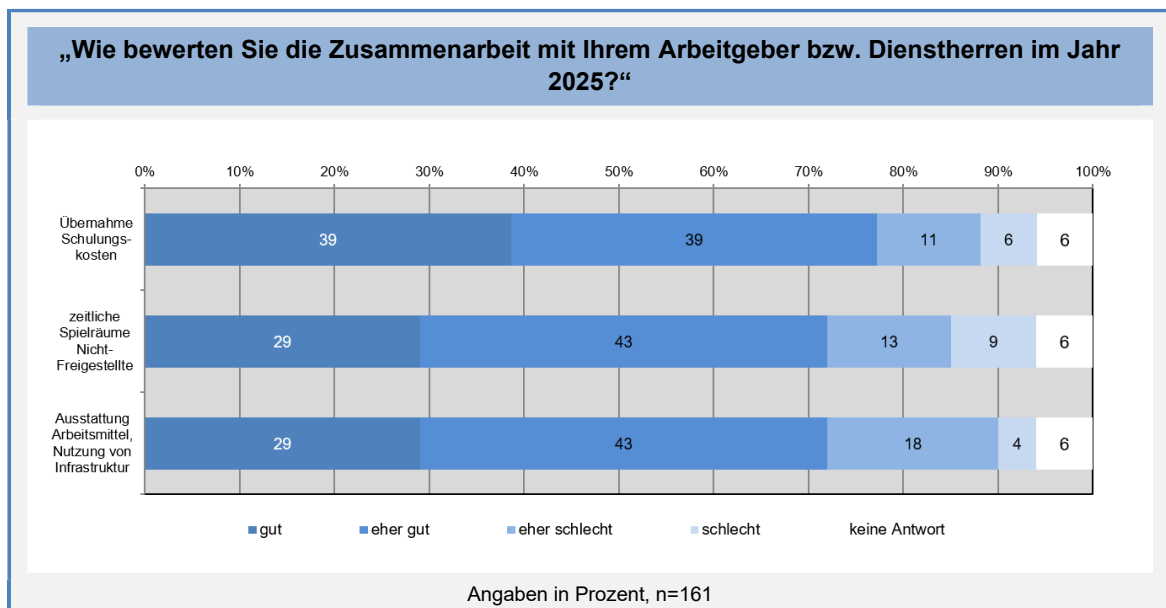


Die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern beziehungsweise Dienstherren und Arbeitnehmervertretungen wird insgesamt überwiegend positiv bewertet.

Am besten wird die Umsetzung und Einhaltung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen beurteilt. 65 Prozent der Befragten bewerten diesen Aspekt als gut oder eher gut und 63 Prozent bewerten die Kommunikationskultur zwischen Arbeitgeber und Interessenvertretung als gut oder eher gut. Die Beachtung der Mitbestimmungsrechte wird von 59 Prozent der Befragten positiv beurteilt.

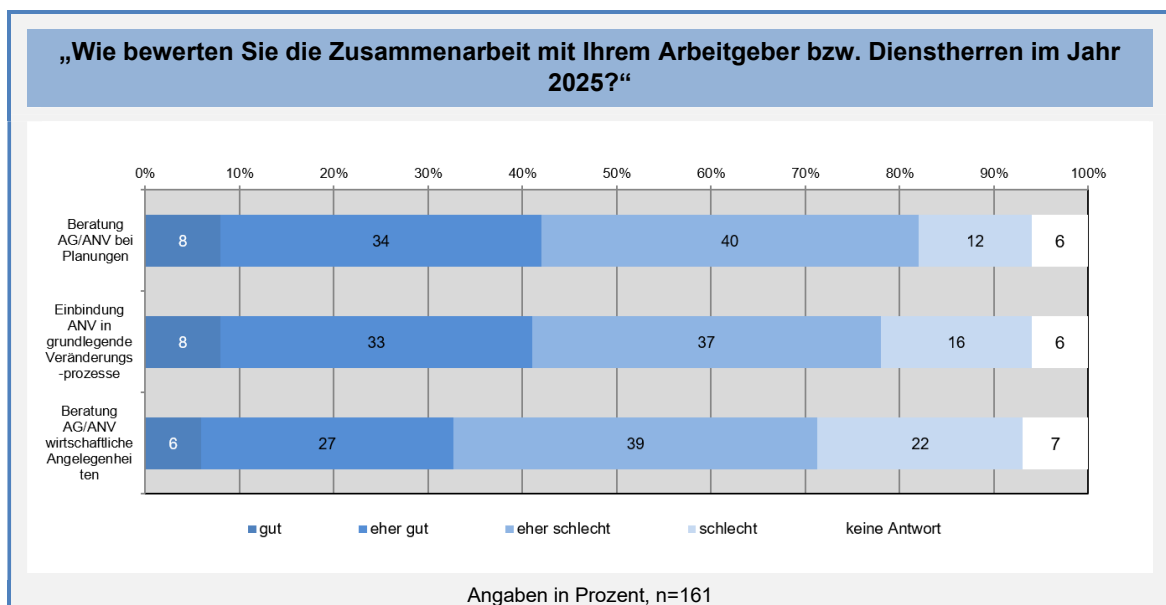
Hingegen wird die rechtzeitige und umfassende Information durch den Arbeitgeber kritisch bewertet. Lediglich 42 Prozent bewerten diesen Aspekt als gut oder eher gut, während 54 Prozent ihn negativ einschätzen. Gerade in Zeiten einer tiefgreifenden Transformation der Arbeitswelt ist es für die Interessenvertretungen von größter Bedeutung, rechtzeitig und umfassend über geplante Veränderungen informiert zu werden. Denn wie bereits gezeigt, sind die Veränderungen und Themen, mit denen sich die Interessenvertretungen auseinandersetzen müssen, oftmals von hoher Komplexität (Stichwort „Digitalisierung“) und erfordern daher eine zeitintensive, tiefe inhaltliche Einarbeitung.

5.2 Die „Basisausstattung“ wird positiv beurteilt



Die organisatorischen Rahmenbedingungen der Mitbestimmung werden überwiegend positiv bewertet. Die Übernahme von Schulungskosten wird von 78 Prozent der Befragten gut oder eher gut beurteilt. Zeitliche Spielräume für nicht freigestellte Interessenvertretungen werden von 72 Prozent positiv bewertet. Ebenfalls 72 Prozent bewerten Ausstattung, Arbeitsmittel und die Nutzung betrieblicher Infrastruktur positiv.

5.3 Luft nach oben bei strategischen und wirtschaftlichen Fragen



Deutlich schlechter werden hingegen jene Bereiche beurteilt, welche die Einbindung der Arbeitnehmervertretungen in strategische und wirtschaftliche Fragen betreffen. Die Beratung zwischen Arbeitgeber und Interessenvertretung bei grundsätzlichen Planungen wird lediglich

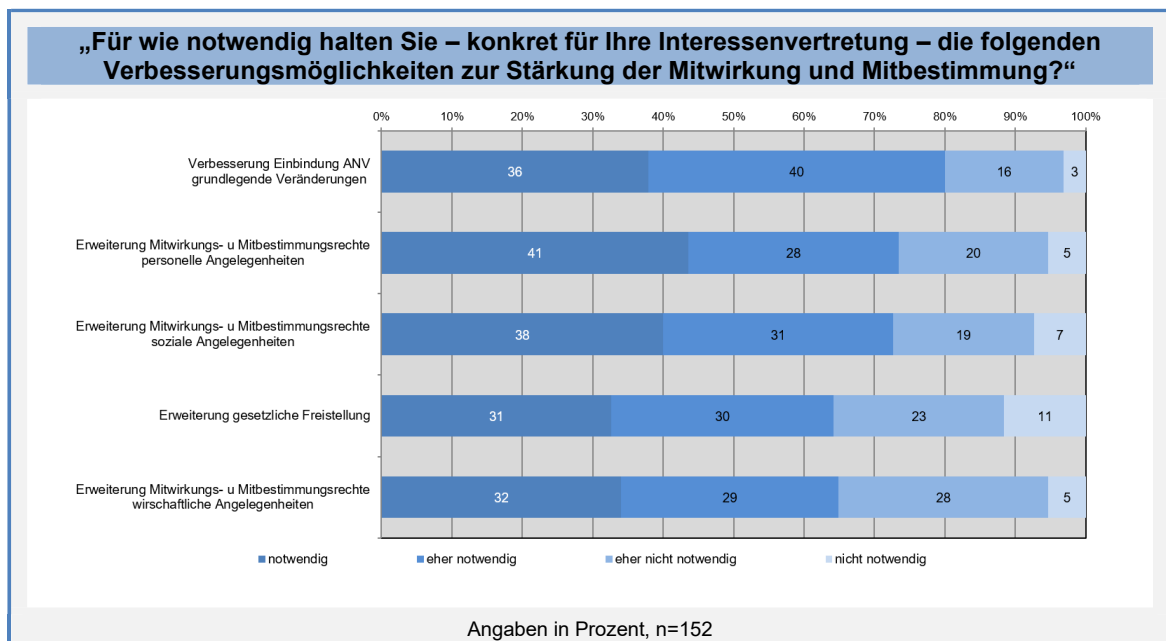
von 42 Prozent der Befragten als gut oder eher gut bewertet. Knapp über die Hälfte der Befragten (52 Prozent) bewertet dies als schlecht oder eher schlecht.

Ein fast gleiches Bild zeigt sich bei der Frage nach der Einbindung der Interessenvertretungen in grundlegende Veränderungsprozesse. 41 Prozent der Befragten bewerten dies als gut oder eher gut, hingegen bewerten etwas mehr als die Hälfte (53 Prozent) der Befragten dies als negativ. Am schlechtesten wird die Beteiligung an wirtschaftlichen Angelegenheiten beurteilt. Nur 33 Prozent bewerten diesen Aspekt positiv, während 61 Prozent ihn als eher schlecht oder schlecht einschätzen.

Die Einbindung der Arbeitnehmervvertretungen in Planungen und ihre Einbeziehung in grundsätzliche Veränderungsprozesse ist aber gerade von besonderer Bedeutung, weil einzelne Maßnahmen nur dann sachgerecht bewertet werden können, wenn ihr Zusammenhang mit der übergeordneten Gesamtstrategie bekannt ist. Dies gilt umso mehr unter den Bedingungen von Digitalisierung und Vernetzung der Arbeitswelt. Erst bei Kenntnis der Rolle und Funktion einer einzelnen Maßnahme im Gesamtkontext ist es den Interessenvertretungen möglich, die Einzelmaßnahme hinsichtlich ihrer Notwendigkeit, ihres tatsächlichen Zieles und ihrer Auswirkungen angemessen zu beurteilen. Für die Wahrnehmung des Mitbestimmungsauftrags ist dieses Verständnis daher zentral, da eine fundierte Beurteilung von Einzelmaßnahmen ohne den Blick auf das große Ganze kaum möglich ist.

Hier muss dringend nachgebessert werden: Im alltäglichen Arbeiten innerhalb der jetzt bestehenden Grenzen betrieblicher Mitbestimmung, aber auch hinsichtlich gesetzlicher Ausweitungen der betrieblichen Mitbestimmung.

6. Stärkung der Mitwirkung und Mitbestimmung

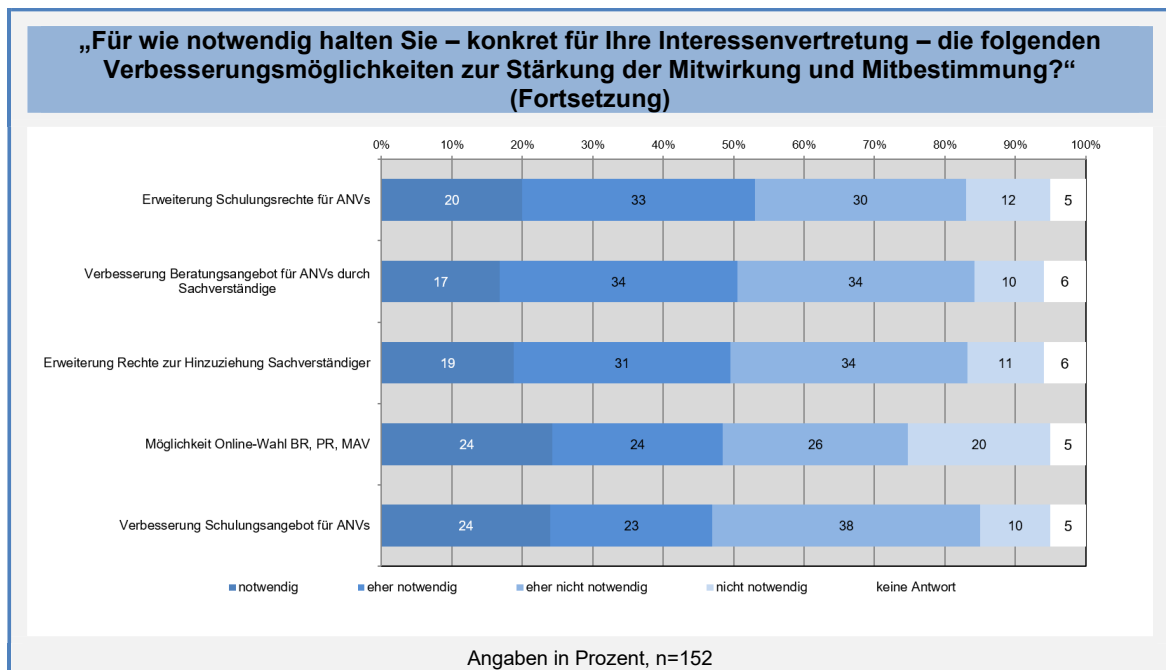


Bei nahezu allen abgefragten Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten sieht eine Mehrheit der Befragten Verbesserungsbedarf. Entsprechend den Mitwirkungs- und Mitbestimmungsbereichen, die von den Befragten (eher) schlecht beurteilt wurden, melden die Befragten Verbesserungsbedarfe an.

Besonders deutlich fällt dies bei der Einbindung in grundlegende Veränderungsprozesse aus. 76 Prozent halten Verbesserungen hier für notwendig oder eher notwendig. Nur 19 Prozent sehen keinen entsprechenden Bedarf. 69 Prozent fordern eine Erweiterung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte in personellen Angelegenheiten. Ebenso viele sprechen sich für eine Ausweitung der Rechte in sozialen Angelegenheiten aus.

Etwas zurückhaltender, aber weiterhin mehrheitlich, wird von 61 Prozent der Befragten die Erweiterung der gesetzlichen Freistellung für notwendig oder eher notwendig gehalten.

Auch eine Erweiterung der Mitbestimmungsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten wird von 61 Prozent der Befragten für notwendig oder eher notwendig gehalten.



Bei den Schulungsrechten sprechen sich 53 Prozent für eine Erweiterung aus. Hier steht sicherlich die zunehmende Komplexität der Themen im Hintergrund, die erweiterte Schulungsrechte notwendig erscheinen lassen. In den gleichen Zusammenhang einzuordnen ist vermutlich die Tatsache, dass 51 Prozent der Befragten eine Verbesserung des Beratungsangebots für Arbeitnehmervertretungen durch Sachverständige für notwendig oder eher notwendig halten.

Wie bereits erwähnt, kommt der Erweiterung der Rechte zur Hinzuziehung von Sachverständigen gerade unter den Bedingungen der Transformation, der Digitalisierung und der zunehmenden Komplexität neu hinzukommender Themen eine große Bedeutung zu. Die Hälfte der Befragten hält dies für notwendig oder eher notwendig.

Die Bewertung der Notwendigkeit für die Möglichkeit von Online-Wahlen für Betriebs- und Personalräte und Mitarbeitervertretungen zeigt ein gespaltenes Bild: 48 Prozent halten diese Möglichkeit für notwendig oder eher notwendig, während 46 Prozent sie für eher nicht notwendig oder nicht notwendig halten. Ein verbessertes Schulungsangebot für Arbeitnehmervertretungen halten 47 Prozent für notwendig oder eher notwendig.

Diese Ergebnisse verdeutlichen insgesamt, dass die Arbeitnehmervertretungen ihren Mitbestimmungsauftrag ernst nehmen, zugleich jedoch einen erheblichen Bedarf an der Weiterentwicklung der gesetzlichen Rahmenbedingungen sehen.

7. Fazit

Die betriebliche Mitbestimmung in den Betrieben und Dienststellen des Saarlandes funktioniert insgesamt gut und leistet einen wichtigen Beitrag zu einer partnerschaftlichen und erfolgreichen Arbeitswelt. Die Arbeitnehmervertretungen nehmen ihren gesetzlichen Auftrag verantwortungsvoll wahr und engagieren sich aktiv für die Interessen der Beschäftigten sowie für die Zukunftsfähigkeit der Unternehmen und Einrichtungen. Gleichzeitig zeigt die Praxis, dass bei der Einbindung der Arbeitnehmervertretungen in personelle, wirtschaftliche und strategische Fragestellungen noch Entwicklungspotenzial besteht.

Vor diesem Hintergrund setzen sich die Arbeitnehmervertretungen für eine Stärkung und Ausweitung der betrieblichen Mitbestimmung ein. Dies betrifft insbesondere eine stärkere Beteiligung bei personellen Entscheidungen, wirtschaftlichen Angelegenheiten und strategischen Zukunftsfragen der Unternehmen. Darüber hinaus sollte die Hinzuziehung von Sachverständigen erleichtert werden, um Arbeitnehmervertretungen bei komplexen Entscheidungen fachlich zu unterstützen. Ebenso ist eine Absenkung der Freistellungsgrenzen erforderlich, damit Arbeitnehmervertretungen ihre Aufgaben unter den heutigen Anforderungen wirksam und professionell wahrnehmen können. Die Arbeitnehmervertretungen stehen bereit, eine solche erweiterte Mitbestimmung verantwortungsvoll auszugestalten und damit einen wichtigen Beitrag zur Sicherung von Beschäftigung, Wettbewerbsfähigkeit und sozialem Zusammenhalt zu leisten.

Die Arbeitskammer fordert die saarländische Landesregierung auf, bestehende Bundesinitiativen zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes weiterhin aktiv zu unterstützen und voranzutreiben. Gleichzeitig sollte sie auf Landesebene die betriebliche Mitbestimmung als festen Bestandteil ihrer wirtschafts- und strukturpolitischen Maßnahmen stärken. Insbesondere sollte das Vorhandensein von Mitbestimmungsstrukturen als Kriterium in die Wirtschaftsförderung aufgenommen werden. Unternehmen, die auf eine starke betriebliche Mitbestimmung setzen und ihren Beschäftigten entsprechende Beteiligungsmöglichkeiten bieten, sollten im Rahmen der Wirtschaftsförderung gezielt berücksichtigt und unterstützt werden. Auf diese Weise kann Mitbestimmung als Erfolgsfaktor für nachhaltige Unternehmensentwicklung und gute Arbeit weiter gestärkt werden.

Arbeitskammer des Saarlandes

Fritz-Dobisch-Straße 6–8
66111 Saarbrücken

Tel. 0681 4005-0

info@arbeitskammer.de
www.arbeitskammer.de

ISSN 2367-2188