



Fotos: Pasquale D'Angiolillo

*Im Sinne aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer setzen sich die Gewerkschaften im politischen Raum und in den Beschäftigtenvertretungen für Mitbestimmung ein.*

## Gute Mitbestimmung bringt Gute Arbeit in Betrieben und Verwaltung voran

**EDITORIAL** AK bietet zusätzlichen Service für Beschäftigtenvertretungen und Gewerkschaften

Von AK-Hauptgeschäftsführer Thomas Otto

**A**us der deutschen Kultur der Arbeitsbeziehungen ist Mitbestimmung in Wirtschaftsbetrieben und Verwaltungen seit Gründung der Bundesrepublik nicht wegzudenken – das ist gut so. Und da sich die Mitbestimmung als das demokratische Gestaltungsprinzip der sozialen Marktwirtschaft bewährt hat, gilt es sie zu bewahren, zu verstetigen und möglichst noch auszubauen. Für die Arbeitskammer des Saarlandes bleibt der Einsatz für aktive Mitbestimmung im Interesse all ihrer Mitglieder eine zentrale Aufgabe. Um das zu untermauern, bieten wir ab sofort allen interessierten Leserinnen und Lesern

jeweils zu Jahresbeginn eine Beilage in AK-Konkret, in der es um gelebte Mitbestimmung in Betrieben und Verwaltungen geht. Wie sieht es mit der Mitbestimmung in Deutschland und Europa aus? Welche Vorhaben sind den Gewerkschaften wichtig? Wie können die Beschäftigtenvertretungen ihre wichtige Arbeit weiter verbessern? Auf diese Fragen haben wir Antworten gesucht – und gefunden. Das Thema ist uns übrigens so wichtig, dass wir am 6. November mit Gewerkschaften und anderen Partnern erstmals eine Mitbestimmungsmesse organisieren werden, um zu zeigen, wie Mitbestimmung richtig und wo sie gut funktioniert. Wir bleiben also am Ball und am Thema dran, versprochen!

### Interview

Der DGB Saar steckt Kurs und Ziele ab

II-III

### Perspektive

Was ist politisch zu tun, um die Mitbestimmung auszubauen?

VII-VIII

### Tipps für die Praxis

Hilfestellungen für die Interessenvertretungen

A-D

# „Reden wir doch mal über . . . eine solidarische Gesellschaft“

**INTERVIEW** Eugen Roth und Bettina Altesleben skizzieren Vorhaben des DGB Saar

Von wegen „überholt“! Im Interview erklären Eugen Roth, stellvertretender Vorsitzender des DGB-Bezirks Rheinland-Pfalz/Saarland, und Bettina Altesleben, Geschäftsführerin der DGB-Region Saar, warum die Gewerkschaften unverzichtbar sind. Außerdem skizzieren sie aktuelle DGB-Vorhaben und nehmen zur Zukunft der Mitbestimmung Stellung. Die Fragen stellte Wulf Wein.

## Wie steht der DGB Saar zurzeit da – und was hat er vor?

Eugen Roth: Der DGB im Saarland, seit 2002 ja Bestandteil des DGB-Bezirks Rheinland-Pfalz/Saarland, steht heute recht gut da. Wir haben immer noch den im Bundesvergleich höchsten Organisationsgrad und auch keine internen Konflikte auf gewerkschaftlicher Ebene. Etwas Probleme bereitet uns die Altersstruktur.

## Gibt's Projekte, die der DGB Saar in diesem Jahr angeht?

Bettina Altesleben: Wir haben in diesem Jahr Kommunal- und Europawahl. Bei der Europawahl werben wir dafür, ein soziales Europa zu gestalten und die wirklich demokratischen Parteien zu wählen. Zu den Kommunalwahlen haben wir die Kampagne „Stadt.Land.Fair“ (siehe ‚Hintergrund‘ auf Seite III) gestartet und Forderungen zu Themen aufgestellt, von denen wir meinen, dass sie die Menschen bewegen. Wir wollen damit auch etwas gegen Politikverdrossenheit tun.

## Ist das ein Projekt, das es so nur im Saarland und in Rheinland-Pfalz gibt?

Roth: Das ist eine Konkretisierung des bundesweiten DGB-Projekts Zukunftsdialog (siehe Text unten). Mit Blick auf die Kommunalwahlen haben wir, dem Ansatz folgend, das gesellschaftspolitische Engagement der Gewerkschaften in die Bevölkerung zu tragen, unsere Anforderungen für eine innovative und zukunftsfähige Kommunalpolitik formuliert.

Altesleben: Die Kampagne „Stadt.Land.Fair“ läuft bis zu den Kommunalwahlen am 26. Mai, wobei wir natürlich danach nachhaken werden, welche Vorschläge aufgegriffen werden. Der Zukunftsdialog „Reden

wir über . . .“ ist langfristig angelegt und soll die Menschen dazu bewegen, mit uns über all das zu sprechen, was sie politisch bewegt.

Roth: Der DGB stellt sich mit dem Zukunftsdialog auch die Frage, ob er noch die gesellschaftliche Kraft ist (und hat), wichtige Themen gesellschaftlich mitbestimmen zu können – über die Betriebe hinaus. Insofern ist das für uns eine große Herausforderung.

## Soll in der breiten Öffentlichkeit wieder mehr über die Ziele einer solidarischen Gesellschaft geredet werden?

Roth/Altesleben: Ja. Im Grunde genommen geht es genau darum, wobei es spannend sein wird zu sehen, was denn an Ideen für „eine bessere Welt“ gesammelt wird.

## In einer solidarischen Gesellschaft spielt Mitbestimmung eine zentrale Rolle. Wie sieht es denn damit derzeit aus?

Roth: Wir hätten unsere regionale Stahlindustrie möglicherweise ohne eine Mitbestimmung auf Augenhöhe (Montanmitbestimmung) nicht mehr. Das will ich mal ganz deutlich sagen. Deshalb bin ich grundsätzlich für mehr Mitbestimmung in allen Branchen. Unsere

DGB-Bundesvorsitzender Reiner Hoffmann erwartet von der Bundesregierung, dass sie in diesem Jahr die Tarifbindung stärkt. Der DGB fordert konkret eine Ausweitung der Allgemeinverbindlichkeit, eine stärkere Nachwirkung bestehender Tarifverträge sowie ein Bundestariftrougegesetz.

Das „Produkt“, das wir haben, ist eigentlich sehr modern.

Eugen Roth



Die Gewerkschaften können viele Menschen mobilisieren – wie hier bei einer Veranstaltung in Völklingen.

## Der DGB mischt sich ein

**ZUKUNFTSDIALOG** Ideen und Projekte gesucht

Der DGB startet in diesem Jahr bundesweit seinen Zukunftsdialog „Reden wir über . . .“. Der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann nennt den Dialog von Gewerkschaftern mit den Menschen vor Ort ein „zentrales Projekt“. Aus den Ergebnissen sollen konkrete Ideen und Projekte für die Zukunft Deutschlands und Europas entwickelt werden.

Die Gewerkschaften seien gesellschaftspolitische Akteure, sagt Hoffmann: „Wir sind die Experten dafür, die Arbeit der Zukunft zu gestalten. Und wir sind die Experten dafür, die Lebensbedingungen vor Ort sozialer und gerechter zu machen.“ Um für den Zukunftsdialog zu werben, gibt es vom 25. bis 29. März eine Aktionswoche. **red**

Richtschnur ist „Gute Arbeit“, was gute Entlohnung, vernünftiges Betriebsklima, ordentliche Arbeitsstrukturen, Freiräume für die Familie etc. beinhaltet. Und „Gute Arbeit“, wie wir sie definieren, gibt es eben nur mit guter Mitbestimmung.

**Altesleben:** Wenn wir die Weiterentwicklung der Mitbestimmung betrachten, dann nenne ich es einen Skandal, dass im Digitalisierungsbeirat der Landesregierung weder ein Gewerkschafter/eine Gewerkschafterin, noch ein Betriebsrat/eine Betriebsrätin ist. Wir wissen alle, dass Digitalisierung nicht nur im Bereich von Industriebetrieben stattfindet, wo die Mitbestimmung weitestgehend verankert ist und funktioniert, sondern auch in Verwaltungen und anderen Bereichen. Deshalb kann es nicht sein, dass die Arbeitnehmerbelange dort außen vor bleiben und nicht berücksichtigt werden. Was die Mitbestimmung als Ganzes in der Zukunft betrifft, so müssen wir alle mit ins Boot holen, die betriebliche Strukturen gar nicht mehr kennen. Wie komme ich an die Crowdworker ran? Wie komme ich an die Menschen ran, die froh sind, überhaupt eine Arbeit gefunden zu haben und nicht mehr nach links und rechts schauen? Unsere Aufgabe ist es, auch sie von den Vorzügen der Mitbestimmung zu überzeugen.

**Aber hat die Arbeiterbewegung nicht ein „Wahrnehmungsproblem“ vor allem bei den Jüngeren? Ihr selbst habt die Überalterung angesprochen. Wie können die Gewerkschaften neuen Rückhalt und neue Mitglieder gewinnen?**

**Altesleben:** Um unsere Vorstellungen einzubringen, müssen wir auch in die Schulen kommen. Da mache ich unserer DGB-Jugend ein großes Kom-

Die Gewerkschaften stehen für die Grundwerte.

Bettina Altesleben



pliment, denn sie hat sich das auf die Agenda geschrieben und will das angehen. Geplant ist eine Berufsschultour, um mit möglichst vielen Jugendlichen ins Gespräch zu kommen. Dabei geht es uns gar nicht in erster Linie um Mitgliederwerbung. Wir möchten die jungen Menschen über ihre Rechte und Pflichten im Arbeitsleben aufklären. Wer seine Rechte und Pflichten kennt, ist auf einem guten Weg zu „Guter Arbeit“, zu guter Mitbestimmung und zu einem guten Leben.

**Und wie wollt Ihr Frauen und Männer von Eurer Sache überzeugen, die sich als „frei“ und selbstständig begreifen und betriebliche Arbeitsstrukturen gar nicht anstreben?**

**Roth:** Der Slogan unserer Jugend „Gemeinsam für ein gutes Leben“ gilt immer noch. Der Status der Soloselbstständigen ist in Deutschland ja nicht zuletzt auch deshalb eingeführt worden, um Mitbestimmungsrechte zu umgehen. Das sagen wir den Betroffenen und erklären ihnen, dass sie nur die Chance haben, ihre Lage zu verbessern, wenn sie sich organisieren. Ähnliches gilt übrigens für viele Pflege-Beschäftigte. Sie haben nur eine Aussicht auf eine bessere Berufsperspektive, wenn sie sich organisieren.

**Aber trotz alledem gelten Gewerkschaften mit ihren Vorstellungen für viele als**

**unmodern und unzeitgemäß. Was entgegnet Ihr auf solche Kritik?**

**Roth:** Das „Produkt“, das wir haben, ist eigentlich sehr modern. Was die Kraft der solidarischen Stärke angeht, so ist gerade im Sport häufig zu beobachten, wie groß die ist oder sein kann. Die Gewerkschaften stehen für gelebte Solidarität – und das halte ich für absolut zeitgemäß. **Altesleben:** Ich halte die Kritik für absurd, denn die Gewerkschaften stehen für die Grundwerte und können mit ihrem Demokratieverständnis Vorbild für andere sein. Und: Wir stellen uns ganz klar gegen Populismus und gegen Extremismus.

Stecken im Interview mit „AK-Konkret“ den Kurs des DGB Saar für dieses Jahr ab: Bettina Altesleben und Eugen Roth.

## HINTERGRUND

Zu den Kommunalwahlen am 26. Mai im Saarland und in Rheinland-Pfalz hat der DGB-Bezirk die Kampagne „Stadt. Land. Fair!“ gestartet. Für die Themenbereiche „Mobilität“, „bezahlbarer Wohnraum“, „Bildung und Betreuung“ sowie „gut versorgt und sicher leben“ wurden Forderungen an und Vorschläge für die Politik formuliert, damit diese für eine gleichwertige Lebensqualität im ganzen Land sorgt. Die DGB-Positionen sind in einem Flyer, der an die Bürger verteilt wird, gebündelt. Weitere Informationen, auch zu den Positionen der einzelnen Parteien, sind in Kürze im Internet unter [www.StadtLandFair.de](http://www.StadtLandFair.de) abzurufen. **ww**

Die Gewerkschaft ver.di weist immer wieder auf die Probleme im Pflege-sektor hin.



## Für viele geht's um mehr Lohn

**POSITION** Was die DGB-Einzelgewerkschaften im Saarland 2019 vorhaben

Bundesweit verhandeln die DGB-Einzelgewerkschaften (und andere Berufsorganisationen) in diesem Jahr für rund 7,3 Millionen Beschäftigte neue Vergütungstarifverträge. Im Saarland hoffen damit insgesamt rund 90.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf mehr Lohn und andere tarifliche Verbesserungen.

Von den Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst der Länder sind im Saarland mehrere tausend Frauen und Männer betroffen. Neben ver.di erwarten auch GEW, GdP und IG BAU ein spürbares Einkommensplus für ihre Mitglieder.

Eine hohe Arbeitsbelastung speziell bei Lehrern und Polizisten, aber auch in anderen öffentlichen Sektoren, schwierige Arbeitsbedingungen, beispielsweise im Pflege- und Gesundheitssektor, im Vergleich zur „freien Wirtschaft“ teilweise sehr niedrige Löhne und Gehälter – diese Bedingungen wollen alle Gewerkschaften, die den öffentlichen Dienst vertreten, nicht akzeptieren. Der Kampf um nachhaltige Verbesserungen ist für sie eine Ganzjahresaufgabe.

ver.di vertritt in der diesjährigen Tarifrunde auch die Interessen der Beschäftigten in Bankgewerbe, Einzelhandel, Groß-

und Außenhandel, Kfz-Gewerbe (zusammen mit der IG Metall), Versicherungsgewerbe und der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft (mit IG BAU).

IG-BCE-Vertreter sitzen am Verhandlungstisch, wenn es um die tariflichen Belange der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der chemischen Industrie geht, die NGG streitet für bessere Bedingungen in der Systemgastronomie, und die DGB-Tarifgemeinschaft führt die Tarifverhandlungen mit den Arbeitgebern in der Zeitarbeitsbranche.

### Die IG Metall will den Wandel gestalten

Die IG Metall führt 2019 keine Tarifverhandlungen in der Metall- und Elektroindustrie, weil die ausgehandelten Verträge bis 2020 laufen. Für die vier IGM-Geschäftsstellen im Saarland gilt es aber trotzdem, sich angesichts der unsicheren Perspektiven kontinuierlich für die Beschäftigten der regionalen Stahl- und Autoindustrie zu engagieren.

„Die Fragen, mit denen wir uns schwerpunktmäßig befassen, sind unter anderem die Entwicklung und Zukunftsfähigkeit der Stahlindustrie, die Transformation im Zeitalter der Digitalisierung und die Heraus-

forderungen im Bereich der Antriebstechnologie im Automobilsektor. Grundsätzlich geht es uns um die Weiterentwicklung in eine moderne Arbeitswelt, die Beschäftigung sichert und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht“, sagt dazu Patrick Selzer als 1. Bevollmächtigter der IG-Metall-Geschäftsstelle Saarbrücken.

Auf Bundesebene will die IG Metall die Transformation praktisch anpacken und im Interesse der Beschäftigten gestalten. Ein „Transformationsatlas“ soll einen detaillierten Überblick über den Wandel und seine Auswirkungen in den Unternehmen geben. Damit sollen die Hotspots der Veränderungen in den Betrieben sichtbar gemacht und die Voraussetzungen für eine abgestimmte betriebs- und gewerkschaftliche Strategie entwickelt werden.

Für Gute Arbeit und auskömmliche Einkommen der Beschäftigten in den von ihnen betreuten Branchen stehen natürlich auch IG BCE und EVG ein, selbst wenn sie 2019 nicht im „Tarifgeschäft“ aktiv sind. Die durchgreifende Veränderung der Arbeitswelt mit einer Digitalisierung auf fast allen Jobfeldern beschäftigt zudem weiter alle DGB-Gewerkschaften – ganz abgesehen von aktuellen Schwerpunktsetzungen. **ww**

Wer Kontakt mit den Gewerkschaften im Saarland aufnehmen will, der findet alle relevanten Infos auf Seite D in den Praxis-Tipps.

# Hast Du keine – wähl Dir eine!

**STANDPUNKT** Warum es sich lohnt, eine Beschäftigtenvertretung zu haben

Interessenvertretungen können nach aktueller Gesetzeslage in jedem Betrieb, jeder Behörde, jeder Einrichtung und jeder Dienststelle mit mindestens fünf wahlberechtigten Beschäftigten gewählt werden.

Von Jessica Reckler

Durch ihre ordnungsgemäße Wahl sind Interessenvertretungen demokratisch legitimiert und gesetzlich geschützt. Sie verfügen dadurch über vielfältige rechtliche Möglichkeiten, sich für ihre Kolleginnen und Kollegen einzusetzen. Ihre Durchsetzungstärke steht und fällt mit der Beteiligung und dem Engagement der Beschäftigten und Bediensteten. Gute Arbeitsbedingungen fallen nun mal nicht vom Himmel.

**Jede/r sollte ihren/seinen Arbeitsplatz aktiv mitgestalten.** Die Interessen seiner Kolleginnen und Kollegen zu vertreten, heißt heutzutage unter anderem, Arbeitsplätze zukunftssicher zu machen. Deswegen sind die verschiedenen Gremien mit besonderen Initiativ-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten gesetzlich ausgestattet und befinden sich in ihrer Funktion auf Augenhöhe mit der Führungsebene. Ob durch agile Arbeitszeit- oder Ar-

beitsplatzmodelle, Personalentwicklung oder Innovationsoffensiven, auf den vielfältigsten Gebieten können sie mit intelligenten Vorschlägen aktiv zur Beschäftigungssicherung beitragen, unangenehme Wahrheiten ansprechen und sogar die Leitungsebene auf neue, zukunftsfähige Ideen bringen.

**Ohne Interessenvertretung fehlt was.** Besteht keine gewählte Interessenvertretung, werden die Spielregeln ohne die Beteiligung der Beschäftigten festgelegt.

**Mitreden, Mitwirken, Mitbestimmen.** In vielen Bereichen wird durch die aktive Mitbestimmung das Weisungsrecht zugunsten der Beschäftigten und Bediensteten eingeschränkt. Bei den Themen Überstunden, Einstellung, Kündigung, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Ordnungsfragen wie Rauchverbot, Krankengespräche, Arbeitsabläufe und Gestaltung der Arbeitsplätze hat eine legitimierte Interessenvertretung ein Wörtchen mitzureden. Ebenfalls bei der Vergabe von Prämien, Aus- und Weiterbildung für alle oder Grundsätzen für partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz kann sie aktiv mitwirken. Beispielsweise ist auch eine Kündigung ohne vorherige An-

hörung und Zustimmung einer Interessenvertretung unrechtmäßig.

**Rechtzeitig informiert.** Die Gerüchteküche brodelte. Geht es dem Betrieb schlecht? Soll Personal eingespart werden? Genaueres weiß man nicht! Zur vertrauensvollen und konstruktiven Zusammenarbeit mit der Leitungsebene gehört auch, dass die Interessenvertretung rechtzeitig und umfassend über Veränderungen informiert ist. Sozialpläne, in denen Abfindungen oder Interessenausgleiche geregelt werden, gibt es nur mit Interessenvertretung. Gemeinsame Lösungen beruhen auf Einvernehmen und sind dadurch wirtschaftlicher als einseitige Entscheidungen.

**Betriebsrat, Personalrat oder Mitarbeitervertretung sind ein unnötiger Kostenfaktor – brauchen wir nicht!** Häufig ist zu hören: „Wir können bei uns über alles reden und auch sonst kommen wir gut klar.“ Na, dann spricht ja nichts gegen die Wahl einer Interessenvertretung mit gesetzlich verbrieften Rechten. Gegenseitiges Vertrauen kann auf dieser Sicherheit weiter wachsen.

**Du bist nicht allein.** Hilfe bei der Neugründung und Durchführung von Betriebsratswahlen und spezielle Schulungen erhalten Engagierte und Interessierte bei ihren Einzelgewerkschaften.

Gewählte Interessenvertretungen stehen oftmals vor komplexen Fragestellungen. Mit BEST e.V., der Beratungsstelle von Arbeitskammer und DGB für Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen, stehen ihnen im Saarland Experten zur Seite. Mit ihrer Hilfe (jede Interessenvertretung hat das Recht, externe Beratung hinzuzuziehen) gelingt es, auch schwierige Themen, ob Schichtsystem, Datenschutz, psychische Belastung oder Digitalisierung, erfolgreich im Betrieb zu gestalten.



Die Beratungsstelle BEST unterstützt betriebliche Interessenvertretungen bei ihrer Arbeit. Infos: [best-saarland.de](http://best-saarland.de)



Foto: Pasquale D'Angiolillo

Gewählte Interessenvertreterinnen und -vertreter sorgen für Gute Arbeit in den Betrieben und den Dienststellen.

Jessica Reckler ist Beraterin bei BEST e.V.

# 5 FRAGEN UND ANTWORTEN

## ZUM THEMA UMGANG MIT „RECHTEN TÖNEN“ IM GREMIUM

Sowohl im Parlament als auch im Betrieb sind zunehmend rechte politische Gruppierungen vorzufinden. Wie kann der Betriebsrat gegen Rechtsextremismus und Diskriminierung, auch in den eigenen Reihen, vorgehen? Das hat Yvonne Fegert in der Zeitschrift „Arbeitsrecht im Betrieb“ (Heft 7-8/2018) beantwortet. Hier ein Auszug aus dem Interview.



Foto: Adobe Stock / stadtratie

Gegen Rassismus und Extremismus im Betrieb kann und sollte frau/man etwas tun. Notfalls sogar mit dem Gang vors Gericht.

Die IG Metall hat die Initiative „Respekt! Kein Platz für Rassismus!“, Infos: [www.respekt.tv](http://www.respekt.tv); verdi und andere Gewerkschaften haben die Initiative „Gelbe Hand“, Infos: [www.gelbehand.de/home/](http://www.gelbehand.de/home/)

### 1 Wie gelingt es dem Betriebsrat, die Interessen aller Beschäftigten zu vertreten, wenn im Gremium Gruppierungen von links nach rechts vertreten sind?

In ihren Antidiskriminierungsstrategien müssen die Betriebsräte breit gefächerte, oft gegensätzliche Interessen berücksichtigen. Grundsätzlich gilt: Menschenverachtende Aussagen und rechte Parolen haben im Betrieb nichts zu suchen. Im Gremium sollte ein Denk- und Verhaltensmuster vorherrschen, das jede Diskriminierung erschwert.

### 2 Was kann das Gremium tun, wenn sich ein Mitglied fremdenfeindlich und diskriminierend verhält?

Um Fremdenfeindlichkeit zu unterbinden ist es wichtig, bereits gegen Formen von Rassismus vorzugehen, die unterhalb der Schwelle einer verbotenen Diskriminierung liegen. Wenn Betriebsratsmitglieder sich grob diskriminierend verhalten, können der Betriebsrat, die Gewerkschaft, der Arbeitgeber oder ein Viertel der Wahlberechtigten beim Arbeitsgericht sogar den Ausschluss eines Mitglieds aus dem Betriebsrat beantragen oder gerichtlich die Auflösung des Betriebsrats durchsetzen (§ 23 BetrVG).

### 3 Was kann der Einzelne dagegen machen?

Die Stimme erheben und sich empören. Nicht schweigen. Schweigen wird als Bestätigung erlebt. Wir müssen die Lähmung, die Schrecksekunde überwinden und Position beziehen. Dazu ist es notwendig, sich inhaltlich mit rechten Parolen auseinanderzusetzen. Im Einzelfall sind scharfe rechtliche Maßnahmen das letzte Mittel.

### 4 Wie können Betriebsratsmitglieder einschreiten, wenn sie von rassistischen Vorfällen im Betrieb erfahren?

Um im Einzelfall richtig reagieren zu können, brauchen Betriebsratsmitglieder klare Orientierungshilfen, etwa Betriebsvereinbarungen gegen Diskriminierung, die ein umfassendes Konzept zum Umgang mit Diskriminierung und Rassismus im Betrieb bieten. Sie können Vorgehensweisen gegen direkte und strukturelle Diskriminierung regeln. Innerhalb der Belegschaft sollten Probleme von Diskriminierungen angesprochen wer-

den. Der Betriebsrat hat auch die Möglichkeit, gegen Beschäftigte vorzugehen, die durch rassistisches oder fremdenfeindliches Verhalten wiederholt und ernstlich den Betriebsfrieden stören. In solchen Fällen kann das Gremium vom Arbeitgeber die Versetzung oder die Entlassung der störenden Arbeitnehmerin oder des störenden Arbeitnehmers verlangen (§ 104 BetrVG).

### 5 Was können wir präventiv gegen Rassismus und Diskriminierung tun?

Wir alle können individuell und kollektiv aktiv gegen Rassismus und jede Art von Menschenfeindlichkeit eintreten. Es gibt Workshops und Seminare etwa der Arbeitskammer, der Gewerkschaften (siehe *!-Hinweis*) und des bundesweiten Bündnisses „Aufstehen gegen Rassismus“, in denen die unterschiedlichen Positionen und die eigene Haltung reflektiert und Handlungsmöglichkeiten entwickelt werden. Wichtig ist: Rassismus stört nachhaltig das Betriebsklima. Nicht wegschauen. Haltung zeigen und Handeln ist die einzige Alternative.



**Yvonne Fegert** ist stellvertretende Leiterin des Bildungszentrums Kinkel und verantwortlich für den Bereich „Bildung und Beratung“.

# Wer die „Reichweite“ erhöht, vertieft die Mitbestimmung

**PERSPEKTIVE I** Schon seit drei Jahren liegt ein Grundsatzpapier des DGB vor

Im Jahr 2016 hat der Deutsche Gewerkschaftsbund konkrete Vorschläge gemacht, um die Mitbestimmung im Sinne der Beschäftigten zu verbessern. Politisch umgesetzt wurde davon aber fast noch nichts.

Von Wulf Wein

Im Jahr 2016 verabschiedete der DGB-Bundesvorstand ein Papier mit gezielten Forderungen zur Weiterentwicklung der Mitbestimmung in Deutschland. Das war auch eine Positionierung mit Blick auf die Bundestagswahl im folgenden Jahr. Doch die jetzige Bundesregierung von CDU/CSU und SPD will davon eigentlich so gut wie nichts umsetzen. Die Union hat die SPD im Koalitionsvertrag klar „ausgebremst“, denn die Sozialdemokraten sehen prinzipiell sehr wohl die Notwendigkeit einer Reform.

Da in Deutschland derzeit weniger als die Hälfte aller abhängig Beschäftigten (42 Prozent West, 33 Prozent Ost) in Betrieben mit Betriebsrat arbeiten, hält es der DGB für unbedingt erforderlich, die Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung zu vergrößern. Dazu müssten die Wahlen der Interessenvertretungen vereinfacht und Kandidaten besser geschützt werden. Eine Behinderung von Wahlen und -arbeit

durch den Arbeitgeber soll strafrechtlich verfolgt wird.

Angesichts der Digitalisierung und rasanten Veränderung der Arbeitswelt sollen die Beschäftigtenvertretungen bereits bei der Einführung von betrieblichen Bildungsmaßnahmen mitentscheiden dürfen. Der Datenschutz (Stichwort „gläserne Beschäftigte“ soll Thema für Betriebsräte und Personalräte werden. „Atypisch Beschäftigte“ wie zum Beispiel Soloselbständige sollen bei der Wahl als Arbeitnehmer zählen.

## „Schwellenwerte senken“

Die Beschäftigtenvertretungen sollen ein Vetorecht bei Werkverträgen erhalten, um „Zwei-Klassen-Belegschaften“ mit unterschiedlichen Arbeits- und Einkommensbedingungen zu verhindern. Um dem Auslagern von Betriebsteilen entgegenwirken zu können, sollen Betriebsräte und Personalräte bei „Outsourcing“ bessere Mitbestimmungsrechte erhalten.

Weiter fordert der DGB, die Unternehmensmitbestimmung auf Firmen ausländischer Rechtsform mit Verwaltungssitz oder Zweigniederlassung in Deutschland auszuweiten. Tochterfirmen sollen auch beim Drittelbeteiligungsgesetz mitzählen. Der DGB kritisiert, dass Deutschland bei der Frage, ab

welcher Beschäftigtenzahl die Verwaltungs- oder Aufsichtsräte von Unternehmen arbeitnehmermitbestimmt sind, im europäischen Vergleich die höchsten Schwellenwerte hat. Beim Drittelbeteiligungsgesetz liegt er derzeit bei 500 Beschäftigten, beim Mitbestimmungsgesetz („1976er-Mitbestimmung“) bei 2.000 Beschäftigten. Der DGB fordert, den Schwellenwert beim Drittelbeteiligungsgesetz von 500 auf 250 und beim Mitbestimmungsgesetz von 2.000 auf 1.000 zu senken, um auch in diesem Punkt die „Reichweite“ der Mitbestimmung zu erhöhen. Schließlich verlangt der DGB einen gesetzlichen Mindestkatalog zustimmungspflichtiger Geschäfte, wenn es beispielsweise um Betriebsschließungen, Standortverlagerungen und Unternehmensverkäufe geht.

Im Koalitionsvertrag heißt es einmal, „wir werden das allgemeine Initiativrecht der Betriebsräte für Weiterbildung stärken“. Außerdem soll das vereinfachte Wahlverfahren für alle Betriebe mit fünf bis 100 Wahlberechtigten verpflichtend werden. Das ist die einzige DGB-Forderung, die komplett umgesetzt werden soll. Um deutlich mehr zu verändern, bedarf es also wohl anderer politischer Mehrheiten im Bundestag. Wir alle haben die Wahl...



Viele Informationen über die Mitbestimmung finden Interessierte unter [www.dgb.de/extra/offensive-mitbestimmung](http://www.dgb.de/extra/offensive-mitbestimmung)

Malerisch, aber schön: Mitbestimmung führt in eine bessere Arbeits- und Lebenswelt



Foto: Adobe Stock / Thomas Reimer

Kämpfen die „Gelbwesten“ in Frankreich für ein soziales Europa? Das wird sich zeigen. In Schengen in Luxemburg symbolisiert ein Denkmal den politischen Willen zur europäischen Einigung.



# Gerechtes und soziales Europa ist machbar – wenn wir wollen

**PERSPEKTIVE II** Gewerkschafter, Politiker und Wissenschaftler appellieren an EU

Europa ist derzeit nicht sozial, gerecht oder einig. Es gibt Staaten, die das organisierte Europa (die Europäische Union) so gar nicht mehr wollen, es gibt nationalistische oder rechte Regierungen, die Eigeninteressen verfolgen, und es gibt zu viele Politiker, die dagegen nichts tun. Dabei wäre ein besseres Europa für alle Bürger möglich, wenn es wirklich gewünscht ist.

Von Wulf Wein

Im Frühjahr 2018 ist ein vom Europäischen Gewerkschaftsbund initiiertes „Appell für Europa“ veröffentlicht worden, der Mut machen könnte, wenn er fruchtet. Der Aufruf mit dem Titel „Unternehmen und Arbeitnehmer – ein neuer Weg für Europa“ fand in kürzester Zeit mehr als 500 Unterstützer in Wissenschaft, Politik und Gewerkschaften. Inzwischen sind es europaweit noch deutlich mehr.

Konkret wird der Europäischen Kommission vorgeworfen, die Shareholder-Primacy-Theorie (Vorrang für Anteilseigner) zu fördern und die Realwirtschaft samt ihrer Beschäftigten zu vernachlässigen. Im Appell heißt es: „Es

ist an der Zeit, die Situation der über 140 Millionen in Unternehmen arbeitenden EU-Beschäftigten zu überdenken.“

Fünf Reformen fordern die Unterzeichner als erste Schritte. So soll eine unabhängige, für Arbeitnehmermobilität zuständige EU-Behörde geschaffen werden, die Schutzregelungen für Beschäftigte vorschlagen und durchsetzen kann. Unternehmen sollen auch gegen Rechtsbrüche ihrer Subunternehmer in die Pflicht genommen werden. Und für Unternehmensbilanzen sollen neue Standards gelten, die sich nicht mehr nur am Shareholder-Value orientieren, sondern auch am Ziel der Nachhaltigkeit.

## Ruf nach mehr Mitbestimmung

Im Zentrum aber stehen zwei andere Forderungen: 1. soll sich ein Unternehmen nur in einem Land registrieren dürfen, in dem es auch faktische Geschäftsaktivitäten betreibt; 2. soll Steuerflucht durch eine harmonisierte Steuerbasis in Europa und Nulltoleranz gegenüber allen Steuer-

oasen unterbunden werden. „Mitbestimmung macht Arbeitnehmer zum Bürger im Betrieb. Warum gibt es Rechtssicherheit für Unternehmen und Investoren, die sich in Europa über nationale Grenzen bewegen, für Arbeitnehmer aber nicht?“, fragt Mitunterzeichner Norbert Kluge, Direktor des Instituts für Mitbestimmung und Unternehmensführung in der Hans-Böckler-Stiftung. Er meint: „Mitbestimmte Unternehmensführung für das nachhaltige Unternehmen macht Europa im internationalen Wettbewerb leistungsfähiger.“ Folgerichtig beinhaltet der Appell für Europa auch einen Aufruf für mehr Mitbestimmung: Überall in der EU sollen Beschäftigte Vertreter für den Aufsichtsrat wählen können – wie es heute bereits in 18 der (noch) 28 Mitgliedstaaten und 44 Prozent der größten europäischen Unternehmen der Fall ist.

Ein (persönlicher) Tipp: Bei der Europawahl Ende Mai können alle, denen die genannten Forderungen wichtig sind, durch ihre Stimmabgabe dafür sorgen, dass deren politische Befürworter im EU-Parlament gestärkt werden.

Viele Informationen zur Mitbestimmung in Europa bietet die Hans-Böckler-Stiftung unter [boeckler.de/22.htm](http://boeckler.de/22.htm), weitere Infos zum „Appell für Europa“ gibt es unter [dgb.de/themen/+co+eb34a218-63eb-11e8-a40b-52540088cada](http://dgb.de/themen/+co+eb34a218-63eb-11e8-a40b-52540088cada)

## 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; Redaktion: Peter Jacob (Chefredakteur – pj), Dörte Grabbert (dg), Wulf Wein (ww); Druck: Repa Druck GmbH, Saarbrücken-Ensheim