

Gute Arbeit und betriebliche Mitbestimmung in der Lausitz

UNSERE THEMEN:

■ MIT TARIFVERTRAG HAST DU MEHR IN DER TASCHÉ

gesellschaftliche Folgen von Tariffucht und fehlender Mitbestimmung

■ MITBESTIMMUNG: WARUM GIBT'S SIE UND WER MACHT'S?

Grundlagen der Mitbestimmung in Betrieb und Dienststelle

■ MITBESTIMMUNG IN DER LAUSITZ

regionale Situation und Tarifentwicklungen

■ GEWERKSCHAFTLICHE POSITIONEN

Mehr Mitbestimmung wagen lohnt sich!

Tarifverträge und betriebliche Mitbestimmung sind zentrale Bestandteile einer gerechten Arbeitswelt. In vielen Unternehmen haben sie einen direkten Einfluss auf die Gehälter, Arbeitsbedingungen und die Zufriedenheit der Beschäftigten.

„MIT TARIFVERTRAG HAST DU MEHR IN DER TASCHÉ“

So lautet eine zentrale Botschaft des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB). Denn in der Regel gilt: ohne Tarifvertrag verdienen Vollzeitbeschäftigte jährlich 3.000 Euro netto weniger als ihre Kolleginnen und Kollegen mit einem Tarifvertrag. In Ostdeutschland sind es sogar fast 4.000 Euro Unterschied im Jahr.

Geringere Einkommen bedeuten gleichzeitig weniger Einzahlungen in die Sozialversicherungen – also geringere Einnahmen bei der Arbeitslosen-, Renten- und Krankenversicherung. Durch Tariffucht und Lohndumping entgehen den Sozialversicherungen in Brandenburg



Tarifbeschäftigte haben in Ostdeutschland im Durchschnitt 3.915 € netto mehr im Jahr zur Verfügung.



Tarifbeschäftigte arbeiten durchschnittlich 1 Stunde weniger pro Woche.

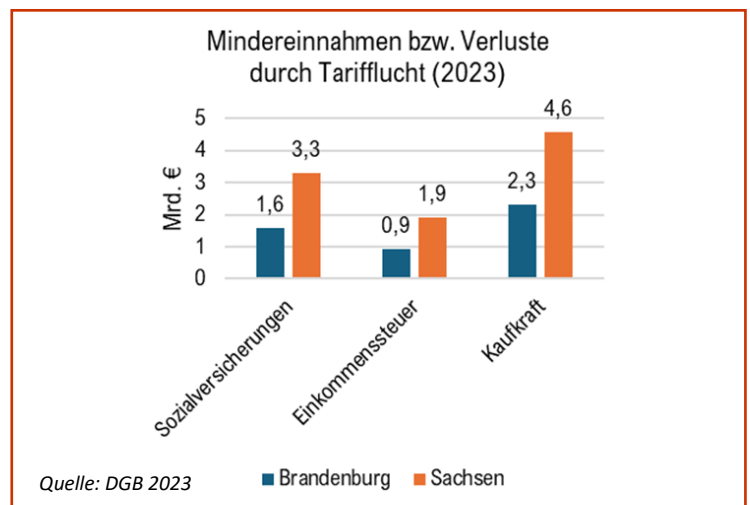


Beschäftigte in mitbestimmten Betrieben haben im Schnitt 1,3 Tage mehr Urlaub im Jahr. Tarifbeschäftigte erhalten zudem häufiger Urlaubsgeld.



In mitbestimmten Betrieben gibt es mehr Weiterbildungen. Manche Tarifverträge sehen sogar spezielle Klauseln zur Qualifizierung vor.

und Sachsen jährlich **~4,9 Milliarden Euro** an Beiträgen. Auch die Länder und Kommunen nehmen aus demselben Grund **~2,8 Milliarden Euro** weniger Einkommensteuer ein. Die mangelnde Tarifbindung wirkt sich darüber hinaus unmittelbar auf die Kaufkraft der arbeitenden Bevölkerung aus: Mit einer flächendeckenden Tarifbindung hätten die Beschäftigten in Brandenburg und Sachsen insgesamt **~6,9 Milliarden Euro** mehr pro Jahr im Portemonnaie.



Rechnet man die Kosten der Tariffucht zusammen, ergibt sich daraus ein Schaden von **~14,6 Milliarden Euro** pro Jahr. Auf der gesamtdeutschen Ebene belaufen sich die Verluste durch Tariffucht sogar auf **~130 Milliarden Euro** pro Jahr: davon **~43 Milliarden Euro** an Sozialversicherungsbeiträgen, **~27 Milliarden Euro** Einkommenssteuer und rund **~60 Milliarden Euro** an Kaufkraft. Eine Breite Tarifbindung hätte also zahlreiche positive Effekte auf den Einzelnen und unsere Gesellschaft als Ganzes.

Wusstest Du, dass das Grundgesetz Gewerkschaften als Vereinigungen „zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen“ im **Artikel 9 GG** unter besonderen Schutz stellt.

Tarifverträge mit einem Arbeitgeber oder einem Arbeitgeberverband können nur Gewerkschaften aushandeln. Damit sie in den Verhandlungen auch **Durchsetzungskraft** haben und beispielsweise Protestaktionen oder Streiks durchführen können, müssen möglichst viele Beschäftigte Mitglied in der Gewerkschaft sein. Darüber hinaus kann es in Tarifverträgen Regelungen geben, die nur für Gewerkschaftsmitglieder gelten. So gibt es bspw. im aktuellen Chemie-Tarifvertrag einen extra Urlaubstag für Mitglieder der IG BCE.

Es gibt also viele gute Gründe für die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft!

www.dgb.de/mitmachen/mitglied-werden/



Gute Arbeit und betriebliche Mitbestimmung

MITBESTIMMUNG:

WARUM GIBT'S SIE UND WER MACHT'S?

Es gibt einen zwangsläufigen Konflikt zwischen Kapital und Arbeit. Die eine Seite möchte hohe Gewinne erwirtschaften, die andere hohe Löhne und gute Arbeitsbedingungen erhalten. Dieser Konflikt kann nur ausgeglichen werden, wenn die Interessen beider Seiten sozialpartnerschaftlich berücksichtigt werden. Mitbestimmung setzt daher der grundsätzlich freien unternehmerischen Entscheidung Grenzen, damit Beschäftigte diesen nicht schutzlos ausgeliefert sind.

Dies hat **positive Effekte**: In Betrieben mit Mitbestimmung ist die individuelle Zufriedenheit der Mitarbeitenden höher, Krankenstände und Fluktuation niedriger. Denn wer mitbestimmen und mitgestalten kann, trägt Entscheidungen mit, identifiziert sich mit der Umsetzung und fühlt sich eher gesehen und wertgeschätzt.

Wo Beschäftigte Einfluss auf ihre Arbeitsbedingungen nehmen können, findet somit auch gelebte Demokratie statt. Was sich wiederum positiv auf das demokratische Miteinander und den gesellschaftlichen Zusammenhalt auswirkt.

Wusstest Du schon?

Seit 1952 ist in der Bundesrepublik das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) in Kraft. Von gewerkschaftlicher Seite wird das Gesetz lange als unzureichend bewertet. Unter dem Motto „Mehr Demokratie wagen“ baut die sozialliberale Regierung von SPD und FDP (1969–1982) die Mitbestimmung in weiten Teilen der Gesellschaft aus. 1971 reformiert die Koalition das BetrVG: Es sichert den Gewerkschaften nun den freien Zugang in Betriebe und erweitert die Befugnisse des Betriebsrates.

Mitbestimmung wird in Betrieben und Dienststellen durch gewählte Vertretungen der Beschäftigten umgesetzt:

Betriebsräte sind die ersten Ansprechpartner für alle Beschäftigten in einem privatwirtschaftlichen Betrieb. Sie sind mit spezifischen Mitbestimmungsrechten ausgestattet, damit sie die Arbeitsbedingungen im Betrieb im Interesse der Beschäftigten mitgestalten können.

Es gibt zwei **Sonderformen von Interessensvertretungen**, die es nicht in allen mitbestimmten Betrieben vorkommen:

Schwerbehindertenvertretungen (SBV) vertreten die Interessen von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten. Sie sind unabhängige Gremien, arbeiten aber eng mit Betriebs- oder Personalräten zusammen.

Die vordringliche Aufgabe von **Jugend- und Auszubildendenvertretungen** (JAV) ist die Vertretung der spezifischen Interessen von Auszubildenden und dual Studierenden. Auch sie arbeiten eng mit den Betriebs- oder Personalräten zusammen.

Diese Rechte umfassen sowohl kollektive Arbeitsbedingungen wie Pausenzeiten oder die Arbeitssicherheit, als auch den Schutz der individuellen Rechte, bspw. bei Abmahnungen oder Kündigungen. Die Aufgaben, Rechte und Pflichten des Betriebsrats werden durch das **Betriebsverfassungsgesetz** (BetrVG) geregelt.

Zu den Pflichten des Betriebsrats gehört u.a. die Einberufung der Betriebsversammlung einmal im Quartal.

Was für die Privatwirtschaft das Betriebsverfassungsgesetz ist, ist im öffentlichen Dienst eines der insgesamt **17 Personalvertretungs- und Mitbestimmungsgesetze** auf Bundes- bzw. Landesebene. Im Fokus steht auch hier die Interessenvertretung der Kolleg*innen. Der **Personalrat** einer Dienststelle ist dabei für die Tarifbeschäftigten wie auch für die Beamt*innen zuständig.

Mitbestimmung auf Unternehmens- und Konzernebene:

Nicht allein in der Ausgestaltung von betrieblichen Abläufen findet Mitbestimmung statt. Auch auf Unternehmens- und Konzernebene gibt es Mitbestimmungsrechte von Arbeitnehmenden. Dabei stehen wirtschaftliche Planungen und Entscheidungen im Fokus.

Die sogenannte **unternehmerische Mitbestimmung** findet vor allem in Aufsichtsräten statt. Zudem kann es **Konzernbetriebsräte** geben, die bei unternehmensübergreifenden Entscheidungen eingebunden werden.

Wie gründet man einen Betriebs- oder Personalrat?

Einen Betriebsrat zu wählen, ist das demokratische Recht der Beschäftigten. „In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, werden Betriebsräte gewählt.“ So steht es in Paragraf 1 des BetrVG.

Turnusmäßig wählen Millionen Beschäftigte alle vier Jahre neue Betriebsräte – das nächste Mal: von März bis Mai 2026. Eine erstmalige Betriebsratswahl in Betrieben, die bislang noch keinen Betriebsrat haben, ist jedoch jederzeit möglich.

Die Personalvertretungsrechte werden von den Bundesländern erlassen und können sich daher in den einzelnen Bundesländern unterscheiden. Aber generell gilt: Wenn in einer Dienststelle 5 Beschäftigte arbeiten, können diese einen Personalrat gründen. Bei Gründung eines Betriebsrats oder Personalrats gibt es für einen bestimmten Zeitraum einen besonderen **Kündigungsschutz**. Das heißt, dass während der Gründung des Betriebsrats schwieriger gekündigt werden kann. Der besondere Kündigungsschutz gilt auch für gewählte Betriebsrats- oder Personalratsmitglieder. Die Gewerkschaften unterstützen und beraten bei den Wahlen von Interessensvertretungen.

MITBESTIMMUNG IN DER LAUSITZ

In der Lausitz ist der **DGB als Dachverband mit seinen acht Mitgliedsgewerkschaften** präsent, welche ihre Mitglieder sowohl in Brandenburg wie auch in Sachsen organisieren.

Zum Dachverband gehören:

- **EVG** - Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
- **GEW** - Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
- **GdP** - Gewerkschaft der Polizei
- **IG BAU** - Gewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
- **IG BCE** - Gewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
- **IG Metall** - Gewerkschaft der Stahl-, Metall-, Elektro-, Holz-, Kunststoff-, Textil- und Bekleidungsindustrie
- **NGG** - Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
- **ver.di** - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Sie vertreten die Interessen der organisierten Beschäftigten und stellen ein breites Beratungs- und Unterstützungsangebot in der Lausitz zur Verfügung.

KONTAKT GESUCHT ?

Der DGB als Dachverband ist mit seinen acht Mitgliedsgewerkschaften in der Lausitz nicht nur in Bautzen und Cottbus, sondern auch digital zu erreichen. Auf den regional für Ostsachsen und Südbrandenburg zugeschnitten Webseiten finden sich neben fachlichen Informationen und Hinweisen zu aktuellen Veranstaltungen auch eine Übersicht der Büros und Kontaktdaten vor Ort.



DGB Region Ostsachsen
Dana Dubil, Geschäftsführerin
Dr.-Maria-Grollmuß-Str. 1
02625 Bautzen
Tel. 03591 42042
Email: ostsachsen@dgb.de
www.ostsachsen.dgb.de



DGB-Region Südbrandenburg/ Lausitz
Matthias Loehr, Geschäftsführer
Straße der Jugend 13/14
03046 Cottbus
Tel. 0355 22726
Email: region.lausitz@dgb.de
www.suedbrandenburg-lausitz.dgb.de

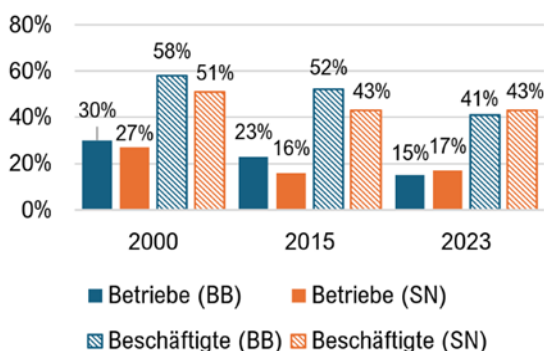
Der Ausstieg aus der Kohle ist auch ein Beispiel für Mitbestimmung. In der Kommission, die 2019 den Ausstieg bis 2038 empfohlen hat, waren auch Gewerkschaften beteiligt. Sie setzten sie sich für die Interessen von Arbeitnehmenden bei diesen weitreichenden wirtschafts- und ordnungspolitischen Beschlüssen ein. So wurde etwa das Anpassungsgeld vereinbart, was als Ersatzzahlung hilft, den Personalabbau im Bergbau sozial verträglich zu gestalten.

Auch unser Projekt REVIERWENDE gestaltet die Mitbestimmung in der Region. Wir informieren und unterstützen Beschäftigte darin, sich in den Prozess des Strukturwandels aktiv einzubringen und so mitzugestalten, was an Stelle der Kohle Neues in der Region entsteht.

TARIFBINDUNG IN DER LAUSITZ

Ein Blick auf die Tarifbindung in der Lausitz macht deutlich, dass diese seit einigen Jahren zurückgeht: Immer weniger Betriebe und Beschäftigte haben einen Tarifvertrag. Dies gilt sowohl für Brandenburg (BB) als auch für Sachsen (SN). Mögliche **Folgen einer fehlenden Tarifbindung** sind niedrigere Einkommen, weniger Urlaub und insgesamt schlechtere Arbeitsbedingungen, da keine tariflichen Mindeststandards gelten.

Entwicklung der Tarifbindung



Quelle: Lübker & Schulten 2024

GEWERKSCHAFTLICHE POSITIONEN

Die Arbeitswelt befindet sich in einer rasanten Transformation – der Strukturwandel ist dabei ein zentraler, aber nicht der alleinige Faktor.

Für den DGB ist im Interesse der Beschäftigten besonders wichtig, dass dieser Wandel sozial gerecht gestaltet wird. Das gelingt mit einer starken Tarifbindung und einer starken Mitbestimmung in den Betrieben.

Daher fordert der DGB eine Ausweitung der Tarifbindung, etwa indem die öffentliche Hand bei den kommunalen und landeseigenen Betrieben Tarifbindung vorschreibt und Tarifbindung zu einer Bedingung in der öffentlichen Auftragsvergabe macht. Solche klaren Rahmenbedingungen geben auch Unternehmen Planungssicherheit und verhindern die Belohnung von Lohndumping.

Wenn Arbeitsplätze in Folge der Transformation unserer Wirtschaft zukünftig wegfallen, dann müssen mit den vorhandenen Strukturfördermitteln in erster Linie neue Arbeitsplätze in der Lausitz geschaffen werden.

Die Mitbestimmung der Beschäftigten ist dabei auch ein wichtiges Kriterium für die soziale Qualität dessen, um nicht Gute Arbeitsplätze durch schlechter bezahlte, prekäre Arbeitsverhältnisse zu ersetzen. Einen bewährten Maßstab für die Bewertung von guter Arbeit aus Sicht der Beschäftigten liefert der alljährliche **DGB-Index „Gute Arbeit“** mit seinen Kriterien zu Einkommen, Sicherheit, Belastung und Mitbestimmung. Anhand eines darauf basierenden Kriterienkatalogs, lässt auch der DGB in Sachsen regelmäßig Beschäftigte im Freistaat nach der Bewertung ihrer Arbeitsplätze und –bedingungen befragen. Die Ergebnisse im Detail können hier nachgelesen werden:



[DGB-Index Gute Arbeit](#)



[DGB-Index Gute Arbeit Sachsen](#)

Tarifbindung und mehr betriebliche Mitbestimmung helfen auch, dem Fachkräftemangel zu begegnen und jungen Menschen Perspektiven in der Region durch attraktive Arbeits- und Ausbildungsbedingungen zu geben.

Zur Bewältigung der Transformationsprozesse braucht es Know-How, Vernetzung und Unterstützung vor Ort. Hier setzt REVIERWENDE an, bspw. durch Vernetzung von Betriebsräten in der Energie- und Gesundheitsbranche, Fachtage für Beschäftigte oder Informationsveranstaltungen zum Strukturwandel sowie die DGB-Lausitzkonferenzen.

Betriebliche Mitbestimmung ist gelebte Demokratie.

Sie darf nicht am Werkstor enden, sondern geht Hand in Hand mit der demokratischen Verfassung unserer Gesellschaft.

Daher stellt sich der DGB gegen Rechtsextremismus und die Ausgrenzung von Minderheiten.

In den DGB-Gewerkschaften streiten Menschen mit unterschiedlichen Herkünften, Identitäten und Einstellungen für ihre gemeinsamen Interessen und eine vielfältige, starke Arbeitnehmerschaft. Gegen Ausgrenzung, Hass und Hetze setzen sie auf Solidarität und soziale Gerechtigkeit.

Erfolgreich im Bündnis - Stadtwerke Cottbus GmbH kehren zur Tarifbindung zurück

„So etwas habe ich noch nie erlebt. Für uns war es der erste Warnstreik, trotzdem waren alle dabei, mit breiter Brust.“

Frank Irmer, seit 1979 bei den Stadtwerken Cottbus und viele Jahre Betriebsratsmitglied.



Demonstration vor der entscheidenden Sitzung der Stadtverordnetenversammlung im Dezember 2023, Foto: Robin Marks

Der Tarifkonflikt bei den Stadtwerken Cottbus ist eine Lehrstunde für erfolgreiche gewerkschaftliche Auseinandersetzungen mit kommunalen Arbeitgebern. Er zeigt, was möglich ist, wenn gut organisierte und streikbereite Beschäftigte sich mit DGB und Politik verbünden.

In einer betrieblichen Kampagne für Tarifbindung gelang ver.di in weniger als einem Jahr, neue gewerkschaftliche Stärke aufzubauen. Die Kolleginnen und Kollegen haben sich organisiert und gemeinsam mit ver.di die Arbeitgeberseite zu Tarifverhandlungen aufgefordert. Allerdings blieb das Management stur, mit Rückendeckung der Stadt als verantwortliche Gesellschafterin.

Doch dank eines Warnstreiks und Bündnisarbeit mit DGB und Politik gelang es, den Druck auf den Bürgermeister als politisch Verantwortlichen entscheidend zu erhöhen. Am 29. Januar dieses Jahres beauftragte dieser die Geschäftsführung des Stadtwerkeverbundes als Vollmitglied in den Kommunalen Arbeitgeberverband Brandenburg (KAV Brandenburg) zurückzukehren und damit nach knapp sechs Jahren auch wieder in den Flächentarifvertrag Versorgung (TV-V).

Quelle: Ver.di Report Ver- und Entsorgung 1/2024



Mehr zur Geschichte der Gewerkschaften und dem Kampf für eine faire Arbeitswelt erfährt Ihr auf der Homepage der Hans-Böckler-Stiftung

www.gewerkschaftsgeschichte.de

Mitbestimmungspreis des DGB Sachsen für Betriebsrat der Molkerei Niesky GmbH

„Wir haben das für unsere Zukunft und die unserer Kolleginnen und Kollegen hier in Niesky gemacht. Wir wollen hier arbeiten, aber zu ordentlichen Löhnen und Arbeitsbedingungen. Dem sind wir mit Unterstützung der NGG einen riesigen Schritt nähergekommen.“

Robin Poskowski, gelernter Milchtechniker und Betriebsratsvorsitzender in Niesky.



Tarifkommission nach erfolgreichen Verhandlungen für Niesky und Olbernhau Foto: NGG

Der Betriebsrat der Molkerei Niesky ist ein Beispiel dafür, was Beschäftigte innerhalb kurzer Zeit erreichen können, wenn sie das Heft des Handels in die Hand nehmen, um miese Arbeits- und Entlohnungsbedingungen zu bekämpfen.

Innerhalb kurzer Zeit wurde 2021 ein Betriebsrat gewählt und dann 2022 gemeinsam mit der NGG ein Tarifvertrag erkämpft. Als Ergebnis stand eine Lohnsteigerung bis zu 40%. Und da Erfolg ansteckend ist, haben die Beschäftigten der Molkerei in Olbernhau dann noch mit Rekordgeschwindigkeit nachgezogen und gemeinsam 2023 die Angleichung an den Tarifvertrag Milch Ost erreicht.

Quelle: 2023 NGG Landesbezirk Ost.net



Ein Projekt der gemeinnützigen Gesellschaft des DGB zur Förderung von Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmern und der Jugend mbH

IMPRESSUM

V.i.S.d.P.:

Frederik Moch - Projektleitung
GFAAJ mbH, Keithstraße 1, 10787 Berlin

Redaktion: Katrin Treffkorn (RW)
Sebastian Butjer (PCG)
Andres Wischnath (PCG)

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

REVIERWENDE
Büro Lausitzer Revier

Projektbüro Cottbus
Ostrower Straße 6
03046 Cottbus
Telefon: 01578/5322035

Projektbüro Görlitz
Bautzener Straße 57
02826 Görlitz
Telefon: 01578/5322033
E-Mail: lausitz@revierwende.de
www.revierwende.de/lausitzer-revier