



Deutscher
Gewerkschaftsbund
Hessen-Thüringen

Eine Arbeitskammer für Thüringen

Konzeptpapier des DGB Hessen-Thüringen

Inhalt

Vorwort.....	3
Wozu braucht Thüringen eine Arbeitskammer?	3
TEIL 1.....	5
1.1 Zur Lage der Sozialpartnerschaft in Thüringen.....	5
1.1.1 Organisationsgrad und Struktur der DGB-Gewerkschaften	5
1.1.2 Verbreitung von Tarifbindung und Mitbestimmung	6
1.1.3 Organisation auf Arbeitgeberseite	8
1.2 Wirtschaftskammern als faktische Vertretung der Arbeitgeberseite in Thüringen.....	9
1.2.1 Aufbau und Auftrag der Industrie- und Handelskammern/Handwerkskammern.....	9
1.2.2 Mittelausstattung	9
1.2.3 Einwerbung öffentlicher Mittel.....	11
1.3 Arbeitskammern im deutschsprachigen Raum.....	12
1.3.1 Arbeitnehmerkammer Bremen	12
1.3.2 Arbeitskammer des Saarlandes.....	13
1.3.3 Verhältnis zur gewerkschaftlichen Organisation	14
1.4 Strukturelle Probleme am Thüringer Arbeitsmarkt	15
1.4.1 Arbeitsqualität aus Sicht der Thüringer Beschäftigten.....	15
1.4.2 Altersstruktur und Einkommen in Thüringen	16
1.4.3 Bedeutung „Guter Arbeit“ für Thüringen – Gewinnung von Fach- und Arbeitskräften als zentrale Herausforderung	17
1.4.4 Risiken für Arbeitnehmer*innen in der Wirtschafts- und Strukturpolitik	18
1.5 Die Thüringer Arbeitskammer als Institution von und für Beschäftigte.....	19
1.5.1 Arbeitnehmer*innenzentrierter Beratung und Ermächtigung.....	19
1.5.2 Zugang zu Recht, Rechtsschutz und Information für Beschäftigte	20
1.5.3 Beratung für migrantische Beschäftigte	21
1.5.4 Verbreitung antidemokratischer Einstellungen.....	21
TEIL 2.....	23
2. Erfolgsfaktoren für eine Thüringer Arbeitskammer	23
2.1 Selbstverständnis der Thüringer Arbeitskammer	23
2.2 Rechtliche und politische Legitimation	24
2.3 Beitragshöhe und Ressourcen	25
2.4 Konzentration auf das Beratungsangebot für alle Arbeitnehmer*innen	26
2.5 Erreichbarkeit der Arbeitskammer in der Fläche	27
2.6 Öffentlichkeitsarbeit.....	28
Fazit: Eine Thüringer Arbeitskammer als notwendige institutionelle Stärkung der Thüringer Beschäftigten	30
Literatur.....	32
Anhang 1	34
Anhang 2	36

Vorwort

Wozu braucht Thüringen eine Arbeitskammer?

Auch nach 36 Jahren deutscher Einheit sind die Thüringer Beschäftigten oft nicht auf Augenhöhe – weder in den Betrieben gegenüber der Arbeitgeberseite, noch gegenüber den westdeutschen Kolleg*innen, noch in der politischen Arena. Die Folgen sind im Alltag und in den Betrieben spürbar. Das muss sich endlich ändern. Neue Institutionen braucht das Land! Die DGB-Gewerkschaften im Bezirk Hessen-Thüringen setzen sich deswegen seit 2021 für eine Thüringer Arbeitskammer ein.

In der Bundesrepublik Deutschland prägt die Sozialpartnerschaft die Wirtschafts- und Arbeitsbeziehungen. Dabei werden die Arbeits- und Einkommensbedingungen überbetrieblich durch von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden ausgehandelte branchenspezifische Tarifverträge und innerbetrieblich unter Mitbestimmung durch von den Beschäftigten gewählten Betriebs- und Personalräten geregelt. Sozialpartnerschaftlich werden Konflikte zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite reguliert ausgetragen, durch die Beteiligung der Beschäftigten am wirtschaftlichen Erfolg eine gerechtere Einkommensverteilung erzielt und ein Interessenausgleich hergestellt. Insbesondere in Krisenzeiten griffen und greifen staatliche Institutionen auf korporatistische Formate zurück, um Regulierungen abzustimmen, die eine hohe Legitimität beanspruchen können und damit breitere Akzeptanz in Wirtschaft und Gesellschaft finden sollen.¹

Die tradierte Form der Sozialpartnerschaft als Selbstregulierung und Einhegung des Gegensatzes von Kapital und Arbeit ohne staatliche Intervention stößt jedoch angesichts sinkender Tarifbindung, insbesondere durch die Tarifflicht der Arbeitgeber, immer mehr an Grenzen. In Thüringen ist die Sozialpartnerschaft schwach ausgeprägt, was sich durch die starke Verbreitung von OT-Mitgliedschaften (ohne Tarif) in den Arbeitgeberverbänden ausdrückt, aber auch durch eine gewisse Distanz von Teilen der Beschäftigten zu gewerkschaftlicher Organisation.

In Thüringen verschiebt sich auf Seiten der Arbeitgeber die Repräsentation der Interessen hin zu den „Wirtschaftskammern“, also den drei Industrie- und Handelskammern sowie den drei Handwerkskammern. Diese Kammern sind Körperschaften des öffentlichen Rechts, die öffentliche Aufgaben und das Gesamtinteresse der Gewerbetreibenden bzw. des Handwerks auf dem Weg der funktionellen Selbstverwaltung durch die Kammerangehörigen wahrnehmen.

Die Wirtschaftskammern beruhen auf der Pflichtmitgliedschaft aller Unternehmen der jeweiligen Wirtschaftszweige bzw. aller Angehörigen der freien Berufe auf einem Gebiet. Die Verkammerung „der Wirtschaft“ als verpflichtender Zusammenschluss aller Unternehmen in einer Körperschaft des öffentlichen Rechts und die aktive Bündelung und Vertretung der Interessen durch die Kammer, ist der Normalfall im Wirtschaftsleben.²

Auf Seiten der Beschäftigten gibt es eine derartige Organisationsform nicht. Arbeits- bzw. Arbeitnehmerkammern gibt es innerhalb der Bundesrepublik nur in Bremen und dem Saarland. Die Thüringer Gewerkschaften vertreten aktiv die Interessen ihrer Mitglieder, können aber die Beschäftigten in ihrer Gesamtheit nicht im selben Maße wie die Kammern die Arbeitgeberinteressen vertreten, sodass sich eine Repräsentationslücke zum Nachteil von Arbeitnehmer*innen auftut. In der Folge werden die Interessen der zahlenmäßig größten Gruppe der Wirtschaftsteilnehmenden nicht angemessen in administrativen und politischen Entscheidungsprozessen berücksichtigt. Dies führt

¹So hatte bspw. der damalige Bundeskanzler Olaf Scholz die Spitzenorganisationen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite eingeladen, um gemeinsam Vorschläge zur Bewältigung des Energiepreisschocks im Jahr 2022 zu erarbeiten. Ein Ergebnis war die sog. Inflationsausgleichsprämie. Die erste „Konzertierte Aktion“ wurde 1967 zur Verbesserung der gesamtwirtschaftlichen Lage von dem damaligen Wirtschaftsminister Karl Schiller einberufen.

² Vgl. zur Übersicht über die bestehenden Kammern, (<https://kammerrecht.de/deutschland>).

nicht nur zu einseitigen Entscheidungen. Einseitig auf die Interessen „der Wirtschaft“, also der Kapitaleseite, ausgerichtete Debatten untergraben auch die Legitimität politischer Institutionen.

Neben der politischen Repräsentation fehlen abhängig Beschäftigten auch die Dienstleistungen, die eine Kammer für ihre Mitglieder erbringt. Dies betrifft insbesondere flächendeckend verfügbare und konsequent auf die Bedarfe und Interessen von Arbeitnehmer*innen ausgerichtete Beratungs-, Bildungs- und Unterstützungsangebote.

Die DGB-Gewerkschaften setzen sich deswegen dafür ein, diese Leerstellen durch die Errichtung einer Thüringer Arbeitskammer zu schließen. Die Arbeitskammer muss, ebenso wie die Wirtschaftskammern, als öffentlich-rechtliche Körperschaft durch Gesetz errichtet werden, alle Thüringer Beschäftigten als Mitglieder umfassen und Beiträge erheben können. Eine Arbeitskammer ist durch die Gesamtheit der Beschäftigten demokratisch legitimiert, ihre Interessen wahrzunehmen und kann allen Thüringer Beschäftigten hochwertige Beratungs- und Unterstützungsleistungen anbieten. Die Arbeitskammer kann so den Nachteil der abhängig Beschäftigten gegenüber der Interessenwahrnehmung der Unternehmensseite in Thüringen ausgleichen und die Repräsentationslücke schließen.

Im vorliegenden Konzeptpapier werden die besonderen Problemlagen der Thüringer Arbeitswelt dargestellt und erläutert, welche Bedarfe daraus für die Thüringer Beschäftigten entstehen. Im zweiten Teil wird erörtert, wie die Arbeitskammer aufzubauen ist, um die Unterstützungs- und Repräsentationslücke schließen und damit die Arbeits- und Lebensbedingungen in Thüringen zu verbessern.

Wir fordern die Landesregierung und die demokratischen Parteien auf, die Debatte dazu aufzunehmen. Eine Arbeitskammer kann einen entscheidenden Beitrag für mehr Augenhöhe und für mehr Demokratie in der Gesellschaft und in der Wirtschaft leisten.



Michael Rudolph,

Vorsitzender DGB Hessen-Thüringen

TEIL 1

1.1 Zur Lage der Sozialpartnerschaft in Thüringen

1.1.1 Organisationsgrad und Struktur der DGB-Gewerkschaften

Die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder hat sich bundesweit in den vergangenen Jahren stabilisiert, ist aber immer noch leicht rückläufig.³ Ende 2024 organisierten die DGB-Gewerkschaften bundesweit 5,58 Millionen Mitglieder, der Brutto-Organisationsgrad betrug ca. 13,2 Prozent. In Thüringen sind ca. 116.000 Menschen gewerkschaftlich organisiert. Das entspricht einem leicht unterdurchschnittlichen Anteil von 2,07 Prozent an den Gewerkschaftsmitgliedern im Vergleich zu 2,51 Prozent der deutschen Bevölkerung insgesamt (2,1 von 83,5 Millionen Menschen). Die DGB-Gewerkschaften haben gleichwohl als zivilgesellschaftliche Organisationen erhebliches Gewicht. So haben beispielsweise die im Thüringer Landtag vertretenen Parteien zusammen weniger als 20.000 Mitglieder.⁴

Gewerkschaften finanzieren sich ausschließlich aus Mitgliedsbeiträgen. Ihre Leistungen, neben immateriellen Gütern wie der Vermittlung von Solidarität und Selbstermächtigung im Kontext betrieblicher Auseinandersetzungen, sind vorrangig die Verhandlung von Tarifverträgen, tarif-, arbeits- und sozialrechtliche Beratung sowie die gerichtliche und die außergerichtliche Geltendmachung von Rechtsansprüchen. Diese stehen nur den (zahlenden) Gewerkschafter*innen zur Verfügung.

Der Organisationsgrad entwickelt sich nach Branchen und regional sehr unterschiedlich. Die Gewerkschaften konzentrieren ihre personellen und organisatorischen Ressourcen auf Schwerpunkte, und die kleinteilige Thüringer Wirtschaftsstruktur erschwert eine gleichmäßige Präsenz in der Fläche. Von ca. 55.000 Thüringer Betrieben sind 69 Prozent Kleinstbetriebe, d. h. Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. Nur drei Prozent der Thüringer Betriebe haben mehr als 100 Beschäftigte, allerdings arbeiten dort 42 Prozent der Beschäftigten. Aufgrund der fehlenden Akzeptanz sozialpartnerschaftlicher Gestaltung auf Arbeitgeberseite ist die Ausweitung von Tarifbindung und Mitbestimmung regelmäßig mit erheblichem zeitlichem sowie finanziellem Aufwand auf Gewerkschaftsseite verbunden und setzt eine hohe Entschlossenheit innerhalb der Belegschaften zum „Häuserkampf“ voraus.

Auch die einzelnen Beschäftigtengruppen sind innerhalb der DGB-Gewerkschaften unterschiedlich repräsentiert. So sind nur 40 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder Frauen. Seltener gewerkschaftlich organisiert sind zudem von prekären bis hin zu rechtswidrigen Arbeitsverhältnissen betroffene Beschäftigte sowie diejenigen, die zu eher niedrigen Löhnen und schlechten Arbeitsbedingungen tätig sind. Die Unterrepräsentanz von Gewerkschaften in besonders prekären Branchen bringt auch einen fehlenden Zugang von migrantischen Beschäftigten und solchen mit schlechten Deutschkenntnissen zu den gewerkschaftlichen Leistungen mit sich. Demnach sind gerade Beschäftigte, die besonderen Schutzbedarf haben, weniger organisiert und haben weniger Zugang zu Unterstützungsleistungen.

³ Vgl. Greef 2025.

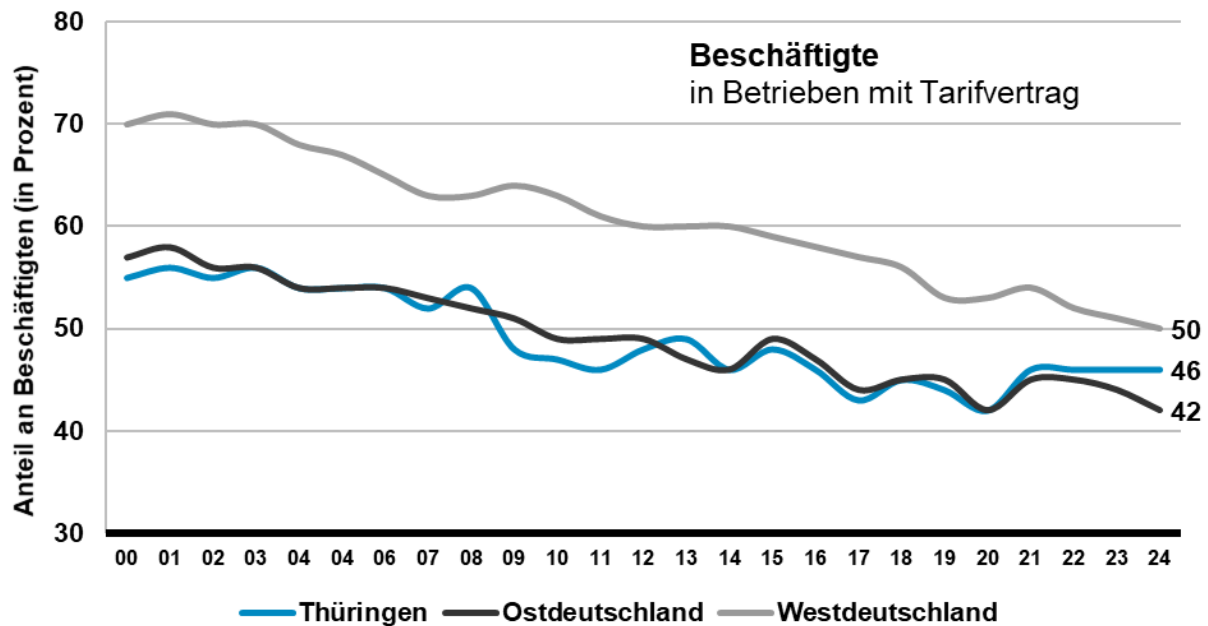
⁴ Vgl. DPA vom 19. Juli 2025.

1.1.2 Verbreitung von Tarifbindung und Mitbestimmung

Die Tarifbindung in Thüringen ist seit etwa 2010 nahezu stabil (vgl. Abb. 01).⁵ Im Jahr 2024 waren 18 Prozent der Betriebe in Thüringen tarifgebunden. In diesen Betrieben arbeiteten mit 46 Prozent knapp die Hälfte aller Beschäftigten. Dies liegt nach wie vor deutlich unter dem Niveau der westdeutschen Bundesländer (Tarifbindung von 25 Prozent der Betriebe bzw. 50 Prozent der Beschäftigten).

Abb. 01

Entwicklung der Tarifbindung in Thüringen, Ost- und Westdeutschland, 2000-2024



Quelle: TMSGAF 2025, IAB-Betriebspanel, S. 86.

Die Tarifbindung bewegt sich dabei zwischen neun Prozent der Betriebe in „Handel und Reparatur“ bis zu 92 Prozent in der „Öffentlichen Verwaltung“. Auffällig ist, dass nur zehn Prozent der Kleinstbetriebe, aber 62 Prozent der Betriebe mit mehr als 100 Beschäftigten tarifgebunden sind.

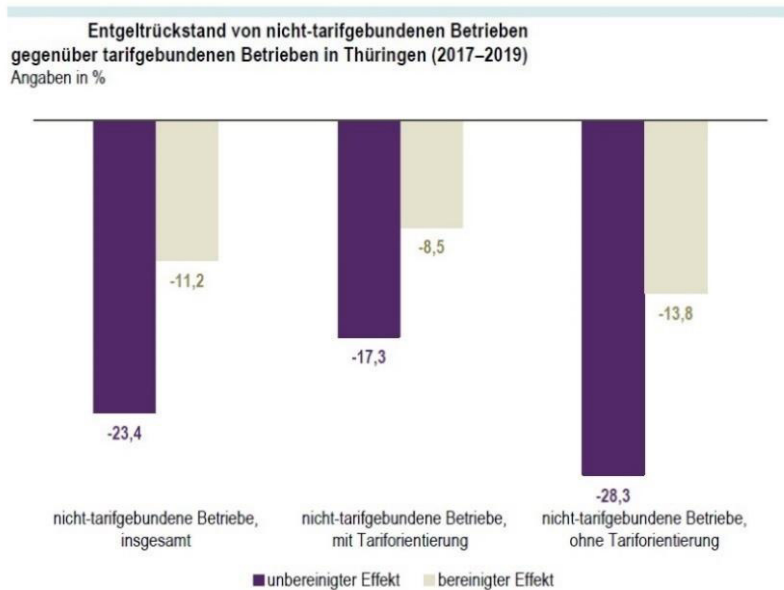
Tarifbindung macht einen wesentlichen Unterschied für die Arbeitsqualität, wie auch für Thüringen detailliert nachgewiesen wurde. Ohne Tarifbindung verdienen Beschäftigte deutlich weniger⁶. Der unbereinigte Unterschied beim Entgelt beträgt rd. 23 Prozent. Wenn die Effekte von Branche, Betriebsgröße und Qualifikation der Beschäftigten herausgerechnet werden, verbleibt ein Lohnrückstand für Beschäftigte in tariflosen Betrieben von rd. 11 Prozent gegenüber Beschäftigten in ähnlichen, aber tarifgebundenen, Betrieben (vgl. Abb. 02).

⁵Vgl. TMSGAF 2025, IAB-Betriebspanel.

⁶Vgl. Schulten u. A. 2021.

Abb. 02

Entgeltunterschiede nach tarifgebunden, „tariforientiert“ und nicht-tarifgebunden



Quelle: Schulten u. A., S. 72. Darstellung nach Daten des IAB.

Einige Betriebe orientieren sich bei den Arbeits- und Einkommensbedingungen an Tarifverträgen. Diese „Tariforientierung“ beruht auf den eigenen Aussagen der befragten Betriebe, bringt aber - wie in der Grafik ersichtlich - nur geringe Vorteile für die Beschäftigten.

In allen Betrieben mit mindestens fünf ständig Beschäftigten ist die Wahl von Betriebsräten rechtlich vorgesehen.⁷ Darunter fallen 58 Prozent der Thüringer Betriebe. Dennoch werden nur in 8 Prozent der Betriebe die Beschäftigten durch einen Betriebs- oder Personalrat auch tatsächlich vertreten. Da es sich bei den mitbestimmten Betrieben in Thüringen überwiegend um größere Betriebe handelt, werden anteilig mehr Beschäftigte durch Betriebs- oder Personalräte vertreten, nämlich 37 Prozent der Beschäftigten. Damit liegt die Verbreitung von Betriebsräten zwar über dem bundesdeutschen Niveau gemessen an der Anzahl der Betriebe, ist jedoch niedriger gemessen an der vertretenen Beschäftigtenzahl (vgl. Abb. 03).

Allerdings gibt es in 80 Prozent der Betriebe gar keinen sozialpartnerschaftlichen Interessenausgleich und keine innerbetriebliche Demokratie, da sie nicht tarifgebunden sind und keine betriebliche Interessenvertretung haben. In diesen Betrieben arbeiten 47 Prozent der Thüringer Beschäftigten. Bundesweit hatten 2024 74 Prozent der Betriebe und knapp 42 Prozent der Beschäftigten weder einen Tarifvertrag noch einen Betriebs- oder Personalrat.⁸ In Westdeutschland betrifft dies 73 Prozent der Betriebe, in denen 40 Prozent der Beschäftigten arbeiten.

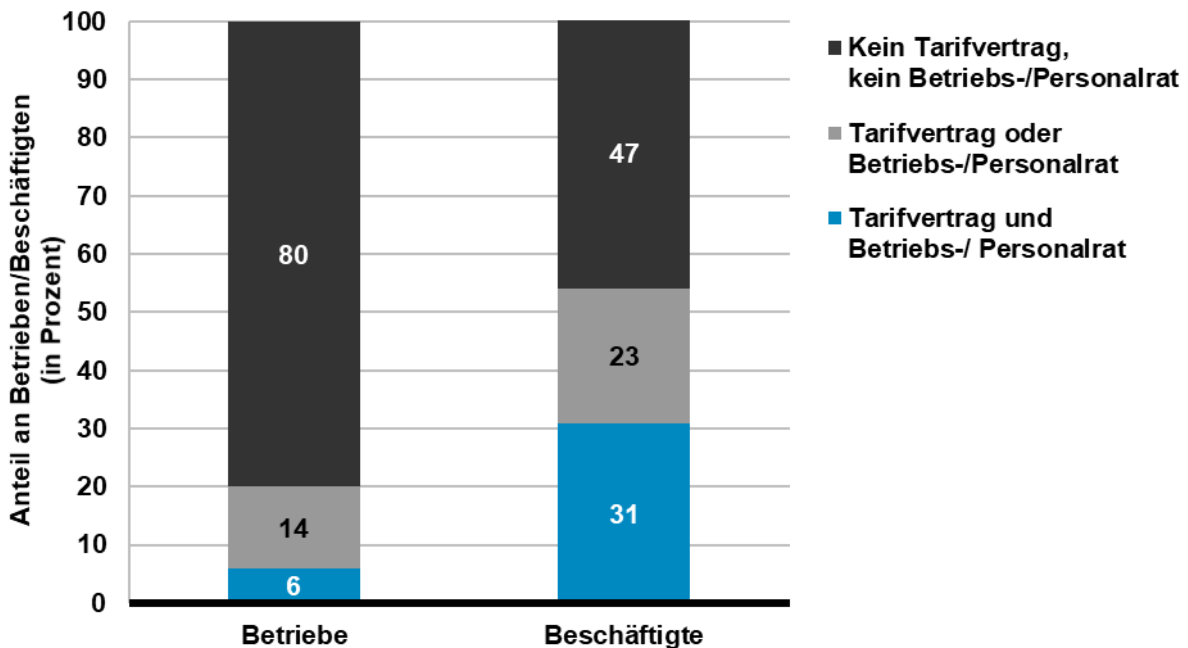
Für Thüringen ist nur für 6 Prozent der Betriebe tatsächlich das bundesdeutsche System der Sozialpartnerschaft vollständig durchgesetzt, bei dem sowohl ein Tarifvertrag als auch ein Betriebs- bzw. Personalrat vorhanden ist.

⁷ § 1 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz. Dies gilt sinngemäß auch für alle Personalvertretungsgesetze.

⁸ Vgl. IAB 2025.

Abb. 03

Verbreitung von Tarifbindung und Mitbestimmung in Thüringen



Quelle: TMSGAF 2025, IAB-Betriebspanel, S. 91.

Insgesamt ist der Zugang der Beschäftigten zu den vorhandenen Formen der Wirtschaftsdemokratie in Thüringen und zur sozialpartnerschaftlichen Gestaltung der Arbeitsbedingungen gering ausgeprägt. Die signifikant geringere Tarifbindung führt zu schlechteren Arbeits- und Einkommensbedingungen.

1.1.3 Organisation auf Arbeitgeberseite

Formal gibt es in Thüringen einen Dachverband der Arbeitgeberverbände mit Tarifbindung und einen Arbeitgeberverband ohne Tarifbindung. Dies sind der Allgemeine Arbeitgeberverband Thüringen e.V., der keine Tarifverträge schließt und der Verband der Wirtschaft Thüringen e.V., der als Dachverband der Tarifpartner fungiert. Auffällig ist, dass diese Verbände nicht nur eine Bürogemeinschaft bilden. Der Präsident Hartmut Koch, der Hauptgeschäftsführer Dr. Matthias Kreft und die Sprecherin Dr. Ute Zacharias sind sogar personenidentisch.⁹

Die Thüringer Gewerkschaften sind aus historischen Gründen und angesichts einer kleinteiligen Wirtschaftsstruktur auf eher dünn besiedelter, großer Fläche ungleichmäßig präsent. Neben „Hochburgen“ müssen auch weitgehend „gewerkschaftsfreie Zonen“ konstatiert werden. Dagegen entzieht sich die Thüringer Arbeitgeberseite gezielt ihrer Aufgabe, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu fördern (Art. 9 Abs. 3 GG). Dies vermittelt nicht nur die Struktur der Thüringer Arbeitgeberverbände schon auf den ersten Blick, sondern bestätigt sich auch in der Praxis. Die Thüringer Arbeitgeberverbände fungieren zwar als Dienstleister für ihre Mitglieder, jedoch vielfach, ohne kontinuierlich zu geordneten Arbeitsbeziehungen beizutragen und einen fairen Interessenausgleich zu suchen.

⁹ Im Juni 2026 wurde Hartmut Koch durch Mathias Ulbricht an der Spitze abgelöst.

1.2 Wirtschaftskammern als faktische Vertretung der Arbeitgeberseite in Thüringen

1.2.1 Aufbau und Auftrag der Industrie- und Handelskammern/Handwerkskammern

An die Stelle der Arbeitgeberverbände, die die Aufgabe haben, als Sozialpartner gemeinsam mit den Gewerkschaften die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu gestalten, treten in Thüringen als durch Politik und Öffentlichkeit anerkannte Interessenvertretung der Arbeitgeberseite regelmäßig die Industrie- und Handelskammern sowie die Handwerkskammern.

Als öffentlich-rechtliche Körperschaften nehmen die Wirtschaftskammern die im Gesetz zur vorläufigen Regelung des Rechts der Industrie- und Handelskammern (IHKG), im Thüringer Ausführungsgesetz zum Gesetz zur vorläufigen Regelung des Rechts der Industrie- und Handelskammern (ThürAGIHKG), im Gesetz zur Ordnung des Handwerks und die in untergesetzlichen Regelungen normierten Aufgaben wahr. Die Kammern sind Organisationen der funktionalen Selbstverwaltung. Sie nehmen die ihre Unternehmen bzw. Branchen betreffenden öffentlichen und hoheitlichen Aufgaben in eigener Verantwortung wahr und unterliegen dabei der Rechtsaufsicht des Landes.

Die Industrie- und Handelskammern erbringen Dienstleistungen für ihre Mitgliedsunternehmen und vertreten dabei ausschließlich die Interessen der Unternehmer*innen. Alle deutschen Unternehmen im Inland - ausgenommen Handwerksbetriebe, Freie Berufe und teilweise landwirtschaftliche Betriebe - sind per Gesetz Mitglied einer Industrie- und Handelskammer. Auch Handwerkskammern erbringen für das Handwerk Dienstleistungen, insbesondere im Bereich der Ausbildung. Die im Handwerk Beschäftigten („Gesellen“) sind in den Gremien jedoch zu einem Drittel vertreten. Weniger öffentliche Beachtung finden in der Regel die Kammern der freien Berufe, die ebenfalls Dienstleistungen erbringen und die Interessen ihrer Mitglieder in politische Prozesse einspeisen. In einigen Bundesländern bestehen zudem Landwirtschaftskammern, denen auch Arbeitnehmer*innen angehören. Alle Kammern beruhen auf gesetzlichen Pflichtmitgliedschaften. Die jeweiligen Pflichtmitglieder unterliegen der Beitragspflicht. Die Beitragshöhe orientiert sich an der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit.

In Thüringen gibt es je drei Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern. Dies sind die IHK Erfurt, die IHK Ostthüringen, die IHK Südthüringen, die HWK Erfurt, die HWK Ostthüringen und die HWK Südthüringen. Die Kammern decken gemeinsam die Landesfläche vollständig ab.

Im Bereich der freien Berufe bestehen sieben weitere Kammern mit gesetzlich normierter Pflichtmitgliedschaft bzw. semi-verpflichtender Mitgliedschaft, die der Rechtsaufsicht des Landes unterliegen. Voraussetzung für die jeweilige Berufsausübung ist eine Mitgliedschaft in der Landesärztekammer, der Landeszahnärztekammer, der Landestierärztekammer, der Landesapothekerkammer, der Steuerberaterkammer, der Rechtsanwaltskammer und in der Notarkammer.¹⁰ Berufsangehörige müssen zudem Mitglieder in der Architektenkammer bzw. der Ingenieurkammer sein, wenn sie die Berufsbezeichnung nutzen und unbeschränkt tätig sein wollen.

1.2.2 Mittelausstattung

Zur Erledigung ihrer Aufgaben können die Wirtschaftskammern über erhebliche Mittel und qualifiziertes Fachpersonal verfügen, das den Mitgliedsunternehmen auf sie zugeschnittene Dienstleistungen dauerhaft und in hoher Qualität zur Verfügung stellt. Die Zuflüsse aus Beiträgen, öffentlichen Mitteln und sonstigen Quellen sowie die Beschäftigtenzahlen werden für die Industrie- und Handelskammern sowie die Handwerkskammern in den Abbildungen 04 und 05 dargestellt.

¹⁰ Vgl. LT-Drs. 8/1746.

Abb. 04**Verfügbare Mittel der Thüringer Wirtschaftskammern 2024 in Euro**

2024	IHK Erfurt	IHK Ost-thüringen	IHK Südthüringen	HWK Erfurt	HWK Ost-thüringen	HWK Südthüringen	insgesamt
Beitrags-einnahmen	10,3 Mio.	5,37 Mio.	5,7 Mio.	9,73 Mio.	6,56 Mio.	4,64 Mio.	42,3 Mio.
Öffentliche Förderungen	1,26 Mio.	0,21 Mio.	0,37 Mio.	4,3 Mio.	4,49 Mio.	5,54 Mio.	16,17 Mio.
Sonstige Einnahmen	3,15 Mio.	1,05 Mio.	1,73 Mio.	3,79 Mio.	3,1 Mio.	4,74 Mio.	17,56 Mio.

Quelle: LT-Drs. 8/1544, eigene Berechnung.

Abb. 05**Personal der Thüringer Wirtschaftskammern 2024 in Vollbeschäftigteneinheiten**

2024	IHK Erfurt	IHK Ost-thüringen	IHK Südthüringen	HWK Erfurt	HWK Ost-thüringen	HWK Südthüringen	insgesamt
Personal (VBE)	123	86	63	137	137	108	654

Quelle: LT-Drs. 8/1544, auf ganze Zahlen gerundet.

Diese Ressourcenstärke ermöglicht auch eine sehr lautstarke politische Vertretung von Unternehmensinteressen, die zu einem erheblichen Ungleichgewicht in der öffentlichen Wahrnehmbarkeit von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen führt. Zugespielt entsteht ein sehr schiefes Bild: Die Kammern artikulieren mit dem ganzen Gewicht einer etablierten gesetzlichen Körperschaft die nachvollziehbaren Interessen aller Gewerbetreibenden. Dagegen erscheinen die Gewerkschaften, die auch nicht alle Arbeitnehmer*innen als eigene Mitglieder repräsentieren, als Organisationen, die sich für Partikularinteressen einsetzen.

Den Industrie- und Handelskammern ist gesetzlich die Wahrnehmung von Aufgaben untersagt, die den Tarifparteien zugewiesen sind (§ 1 Abs. 5 IHKG). Auch die Handwerkskammern sind gemäß des Handwerksrechts keine Tarifpartner.¹¹ In der Praxis legen die Kammern diese Bestimmung dahingehend aus, dass sie eine Mitverantwortung für gute Arbeits- und Einkommensbedingungen explizit ablehnen.¹² Dadurch geht die Verschiebung der Interessenvertretung auf der Arbeitgeberseite in Richtung der Kammern zu Lasten der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer*innen.

¹¹ „Die Handwerksinnung kann 1. Tarifverträge abschließen, (...)“, § 54 Abs. 3 HwO.

¹² Die Industrie- und Handelskammern sind auf Einladung der Landesregierung am „Pakt für Wachstum und Arbeitsplätze“ beteiligt. Sie haben die Aufnahme der Forderung nach höherer Tarifbindung dabei ablehnt

1.2.3 Einwerbung öffentlicher Mittel

Staatliche Aufgaben werden durch die Kammern insbesondere im Bereich der beruflichen Erstausbildung, Fort- und Weiterbildung wahrgenommen. Die Handwerkskammern unterhalten hierfür eigenständige Bildungseinrichtungen. Diesen flossen im Jahr 2024 öffentliche Fördermittel in Höhe von insgesamt 10,2 Mio. Euro zu.

Durch die Verwaltungskraft der Wirtschaftskammern und der von ihnen unterhaltenen Einrichtungen, können zudem Projekte entwickelt werden, die einerseits den komplexen Förderkriterien der Europäischen Union, des Bundes und der Länder entsprechen, andererseits aber auch die Ziele der Arbeitgeberseite mit denen der Fördermittelgeber verbinden bzw. die Entwicklung der Förderziele aktiv durch ihre Lobbyarbeit begleiten und beeinflussen. Die Förderfonds der Europäischen Union beruhen auf dem Partnerschaftsprinzip. In die Projektumsetzung sollen lokale Akteure, unter anderem die Wirtschafts- und Sozialpartner, aktiv einbezogen werden. Die Nutzbarmachung der Mittel für arbeitnehmerbezogene Projekte gelingt jedoch nur in untergeordnetem Maße.

Dabei bringt die Projektumsetzung deutliche Vorteile für die vertretenen Gruppen mit sich, da ggf. hohe Summen vereinnahmt werden können. Die Thüringer Wirtschaftskammern konnten so in der abgelaufenen ESF-Förderperiode Mittel in Höhe von etwa 86 Mio. für Arbeitsmarkt- und Ausbildungsprojekte einwerben.¹³

Aus den Europäischen Strukturfonds stehen für Thüringen in der Förderperiode 2021-2027 insgesamt ca. 1,55 Milliarden Euro zur Verfügung. Davon entfallen auf den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) Mittel in Höhe von 1,088 Milliarden Euro. Durch den ESF Plus stehen in Thüringen in der Förderperiode von 2021 bis 2027 insgesamt 466 Millionen Euro zur Verfügung. Eine Arbeitskammer kann öffentliche Mittel gezielt für arbeitsweltbezogene Maßnahmen, die Unterstützung von Beschäftigten im Erwerbsleben sowie für die Verbesserung von Arbeitsbedingungen nutzbar machen. Gleichzeitig könnten im Interesse des Landes Thüringen liegende Projekte durch eine Arbeitskammer professionell umgesetzt werden. Die Arbeitskammer könnte bspw. als Träger eines Thüringer Auszubildendenwerks auftreten. Durch auf „Gute Arbeit und starke Beschäftigte zugeschnittene Projekte könnten die Lebens- und Arbeitsbedingungen der arbeitenden Menschen in Thüringen wirksam verbessert werden.

und die gemeinsame Erklärung ausschließlich mit folgender Einschränkung unterschrieben: “Die Kammern erklären sich für die Stärkung der Tarifbindung als nicht zuständig.“ (https://wirtschaft.thueringen.de/fileadmin/th6/Presse/Dokumente/2025_03_18_Gem._Erklaerung_Pakt_f._Wachstum_und_Arbeitsplaetze.pdf)

¹³ Vgl. TMSGAF, Referat Verwaltungsbehörde ESF.

1.3 Arbeitskammern im deutschsprachigen Raum

Arbeitskammern (bzw. Arbeiterkammern, Arbeitnehmerkammern) gibt es in Österreich, Luxemburg sowie in der Bundesrepublik Deutschland in Bremen und im Saarland.

Die Erfahrung mit den bestehenden Kammern zeigt, dass Arbeitskammern, anders als in der Vergangenheit diskutiert¹⁴, die gewerkschaftliche Arbeit nicht schwächen, sondern unterstützend wirken und die Lage der Beschäftigten effektiv verbessern können. Eine Einbindung der Arbeitnehmer*innen in die Industrie- und Handelskammern wird gelegentlich diskutiert, aber abgelehnt.¹⁵

Als Vorbild für eine Thüringer Arbeitskammer können die Kammern in Bremen und im Saarland herangezogen werden. Diese werden im Folgenden näher betrachtet.

1.3.1 Arbeitnehmerkammer Bremen

Die Arbeitnehmerkammer besteht in ihrer heutigen Form seit 2001. Damals wurden die ursprünglich 1921 gegründeten Kammern für Arbeiter*innen und Angestellte zur gemeinsamen Arbeitnehmerkammer zusammengeschlossen. Schon im 19. Jahrhundert gab es sozialdemokratische Initiativen zur Errichtung einer Arbeiterkammer. In der Weimarer Republik wurden die Arbeiterkammer und die Angestelltenkammer in die Bremer Verfassung von 1920 aufgenommen. Die Nationalsozialisten lösten die Kammern 1936 auf. Nach der Befreiung vom Nationalsozialismus wurden schon 1945 beide Kammern wieder hergestellt.

Mitglieder der Arbeitnehmerkammer sind alle im Bundesland Bremen abhängig Beschäftigten, aber nicht die Beamt*innen. Die Kammer umfasst somit mehr als 400.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Minijobber*innen sowie Arbeitslose, die zuletzt in Bremen beschäftigt waren. Die Aufgaben und die Grundzüge des Kammernaufbaus sind gesetzlich geregelt.¹⁶ Darüber hinaus regelt die Kammer ihre Arbeitsweise im Rahmen der Selbstverwaltung durch eine Satzung und ihre Beitragsordnung. Der Beitrag betrug bis 2024 0,14 Prozent des monatlichen Bruttoeinkommens. Seit dem 01.01.2025 beträgt der Beitrag 0,12 Prozent des Bruttoeinkommens.¹⁷ Die Arbeitgeber*innen behalten den Beitrag ihrer Beschäftigten ein und überweisen ihn an das Finanzamt, das die Beiträge an die Kammer weiterleitet. Beitragsfreiheit besteht bei geringfügiger Beschäftigung und beim Bezug von Lohnersatzleistungen, wie Arbeitslosen-, Kurzarbeits- oder Krankengeld.

Die Einnahmen der Arbeitnehmerkammer Bremen aus Beiträgen beliefen sich 2024 auf ca. 20,5 Millionen Euro. Hinzu kamen weitere Einnahmen in Höhe von knapp 2,2 Millionen Euro. Die Arbeitsschwerpunkte werden anhand der Ausgabenstruktur deutlich (siehe Abb. 6). Allein 2024 hat die Kammer knapp 85.255 individuelle Beratungen durchgeführt.¹⁸ Dies waren überwiegend Arbeits- und Sozialrechtsberatungen (43.186) sowie Steuerrechtsberatungen (28.784), aber auch öffentliche Rechtsberatungen im Auftrag des Landes für Bürger*innen mit geringem Einkommen, v. a. zu Mietrecht, Heiz- und Energiekosten (12.758), Beratungen zum Thema Berufskrankheiten (296) und Weiterbildungsberatungen (231). Ein weiterer Schwerpunkt ist die Beratung zur betrieblichen Mitbestimmung.

¹⁴ Vgl. z. B. Hönigsberger 2014.

¹⁵ Vgl. z.B. Kluth 2013.

¹⁶ Vgl. Gesetz über die Arbeitnehmerkammer im Lande Bremen, (https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user_upload/Gesch%C3%A4fts%C3%Bchrung/Gesetz_ueber_die_Arbeitnehmerkammer_im_Lande_Bremen_2024.pdf).

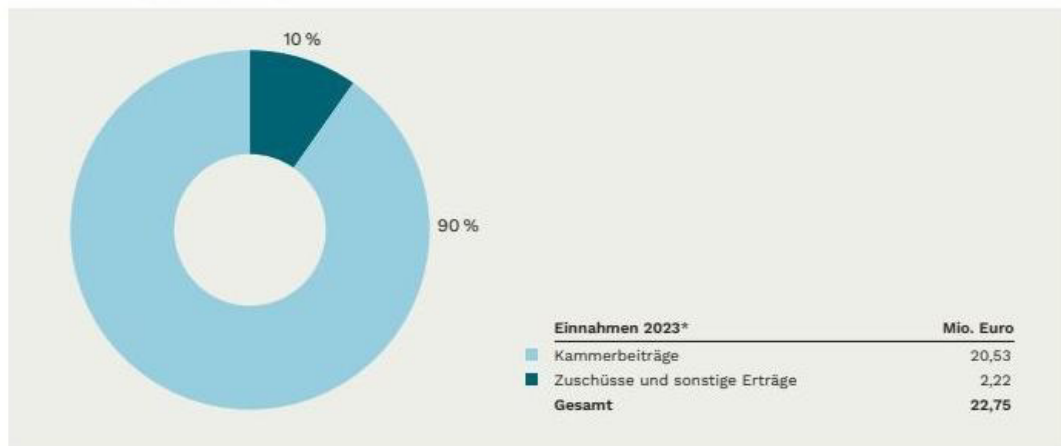
¹⁷ Zum 01.01.2026 wurde der Beitrag erneut auf jetzt 0,11 Prozent des steuerpflichtigen Einkommens gesenkt.

¹⁸ Vgl. zur detaillierten Bilanz der Bremer Arbeitnehmerkammer für 2024, Arbeitnehmerkammer Bremen 2025.

Abb. 06

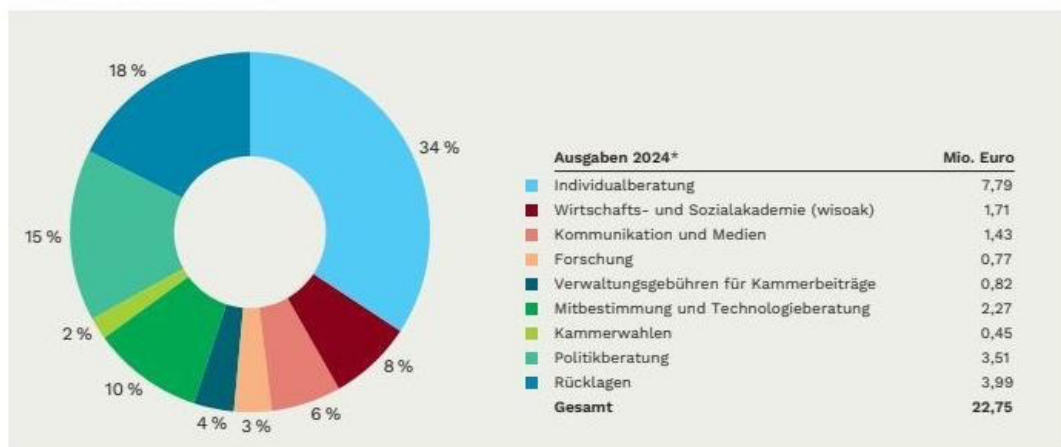
Kammerhaushalt Bremen, Einnahmen und Ausgaben 2024

Einnahmen (in Mio. Euro)



Hochrechnung (Stand: November 2024)

Ausgaben (in Mio. Euro)



Hochrechnung (Stand: November 2024)

Quelle: Arbeitnehmerkammer Bremen 2025.

Die Arbeitnehmerkammer Bremen beschäftigt 150 Mitarbeiter*innen, davon 107 am Standort Bremen, 29 in Bremerhaven, 12 in Bremen-Nord sowie zwei Personen beim Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw).

Das höchste Organ ist die Vollversammlung, die durch die Kammermitglieder alle sechs Jahre per Brief gewählt wird. Die Wahlen finden als Friedenswahlen statt. Die Vollversammlung bestimmt über die Satzung und wählt die weiteren Organe sowie die Geschäftsführung. Wahllisten können durch Gewerkschaften und andere Arbeitnehmervereinigungen aufgestellt werden.

1.3.2 Arbeitskammer des Saarlandes

Das Saarland hatte seit 1925 eine Kammer, die aus Arbeitnehmern und Arbeitgebern bestand. Die Arbeitskammer, in der ausschließlich Arbeitnehmer*innen Mitglieder sind, wurde 1951 als Körperschaft des öffentlichen Rechts gegründet und ist ebenfalls in der Landesverfassung verankert. Die Aufgaben und die Grundzüge des Aufbaus sind im Arbeitskammergesetz festgelegt.¹⁹

¹⁹Vgl. Gesetz über die Arbeitskammer des Saarlandes, (https://www.arbeitskammer.de/fileadmin/user_upload/-----AK_Download_Datenbank-----/Ueber_uns/AK_Gesetz_Geschaeftsordnungen/Gesetz_Arbeitskammer_web.pdf).

Kammermitglieder sind alle im Saarland beschäftigten Arbeitnehmer*innen und Arbeitssuchende, die zuvor im Saarland beschäftigt waren, jedoch keine Beamt*innen. Der Mitgliedsbeitrag beträgt 0,15 Prozent des Bruttoarbeitsentgelts. Geringfügig Beschäftigte, Arbeitslose und Auszubildende sind beitragsfrei Mitglied. Bis zu einem Bruttoentgelt von 2.000 Euro gibt es einen Übergangsbereich mit reduzierten Beiträgen (vergleichbar dem „Midijob“). Das Entgelt wird bis zu einem Höchstbetrag verrechnet, der der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung entspricht. Die Beiträge werden von den Betrieben einbehalten und an die Finanzämter abgeführt.

Aufgabenschwerpunkt ist auch im Saarland die individuelle Beratung, jährlich nehmen ca. 45.000 Mitglieder diese in Anspruch. Beraten werden zudem Politik und Gewerkschaften sowie Betriebs- und Personalräte. Die Arbeitskammer Saarland unterhält das Bildungszentrum Kinkel und bietet dort arbeitsweltbezogene Bildung sowie Bildungsfreistellungsseminare an. Daneben werden weitere Einrichtungen unterhalten, wie die Beratungsstelle für sozialverträgliche Technologiegestaltung (BEST) e. V. Die Kammer fördert zudem arbeitnehmerorientierte Forschung und betreibt Einrichtungen für die berufliche Weiterbildung der Mitglieder.

Das höchste Organ der Arbeitskammer des Saarlands ist die Vertreterversammlung. Diese bestimmt über die Satzung und wählt den Vorstand sowie die Geschäftsführung. Die Mitglieder der Vertreterversammlung werden alle sechs Jahre durch den Landtag gewählt. Wahlvorschläge können durch die Gewerkschaften und kammerangehörige Arbeitnehmer*innen unterbreitet werden.

1.3.3 Verhältnis zur gewerkschaftlichen Organisation

Die Arbeitskammern in Bremen und dem Saarland stehen nicht in Konkurrenz zu den Gewerkschaften. Ausschließlich die Gewerkschaften sind auf Basis von Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz tätig und als Tarifparteien berufen, durch die freiwillige Organisation von Belegschaften und den Abschluss von Tarifverträgen die Arbeits- und Einkommensbedingungen für ihre Mitglieder verbindlich zu regeln und ggf. in Arbeitskämpfen zu erstreiten. Die Gewerkschaften konzentrieren sich auf ihre Mitglieder und die Tarifarbeit. Zudem bieten sie ihren Mitgliedern gerichtlichen Rechtsschutz. Die Kammern bieten hingegen verschiedene arbeitsweltbezogene Dienstleistungen an, die die Beschäftigten insgesamt stärken und vertreten die Belange von Arbeitnehmer*innen gegenüber Institutionen und in der Öffentlichkeit.

Dabei scheint die Existenz von Arbeitskammern die Wahrscheinlichkeit einer gewerkschaftlichen Organisation zu unterstützen. Im Jahr 2015 lag der Organisationsgrad der DGB-Gewerkschaften bundesweit bei 15,7 Prozent. Die höchsten Organisationsgrade hatten das Saarland mit 28,0 und Bremen mit 24,8 Prozent. Dies zeigt, dass von der Kammer grundsätzlich kein negativer Effekt auf die Mitgliedschaft in Gewerkschaften ausgeht.²⁰

²⁰Vgl. Hellmich/Lesch 2017.

1.4 Strukturelle Probleme am Thüringer Arbeitsmarkt

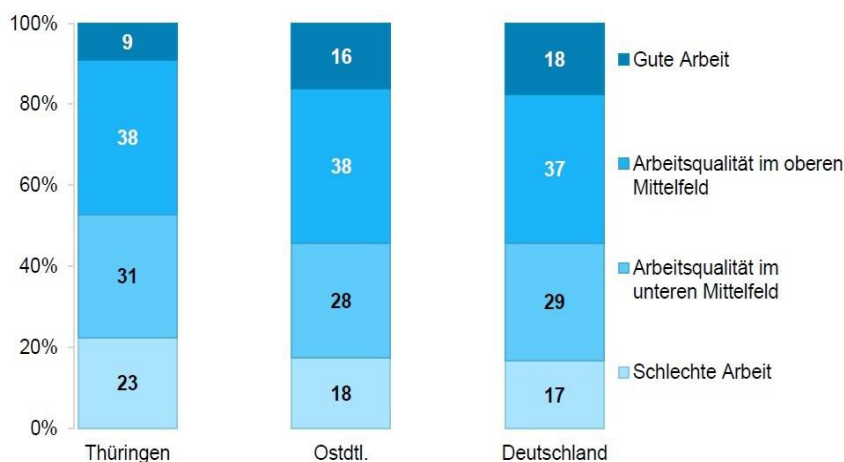
1.4.1 Arbeitsqualität aus Sicht der Thüringer Beschäftigten

„Gute Arbeit“ ist ein zentrales Ziel der Gewerkschaften und im Interesse aller Arbeitnehmer*innen. Die Arbeitsqualität bemisst sich nicht ausschließlich daran, ob ein Betrieb über Tarifbindung und Mitbestimmung verfügt. Die weiteren für die Qualität der Arbeit relevanten Aspekte werden jedoch typischerweise durch Tarifverträge und ergänzend durch Betriebsvereinbarungen geregelt. Darüber hinaus beeinflussen schwerer regelbare kulturelle Aspekte die Arbeitsqualität.

Der DGB-Index Gute Arbeit untersucht die Arbeitsqualität aus der Perspektive der Thüringer Beschäftigten und ermöglicht einen Vergleich mit anderen Ländern und dem Bund.²¹ Die Thüringer*innen bewerten demnach ihre Arbeitsbedingungen mehrheitlich im Mittelfeld. Allerdings liegt die Arbeitsqualität mit 61 Punkten signifikant niedriger als im bundesdeutschen Durchschnitt und auch in Ostdeutschland insgesamt, wo jeweils 65 Punkte erreicht werden (vgl. Abb. 7). In Thüringen ist zudem „Gute Arbeit“ mit 9 Prozent nur halb so verbreitet wie im Bundesgebiet (18 Prozent) und viel seltener als in Ostdeutschland insgesamt (16 Prozent). Demgegenüber ist „schlechte Arbeit“ deutlich stärker verbreitet, wobei negative Werte bei „Gestaltungsmöglichkeiten“, „Betriebskultur und Führung“, „Körperliche Anforderungen“ sowie „Einkommen und Rente“ auffallen.

Abb. 07

Gesamtindex Arbeitsqualität in Thüringen, in Ostdeutschland und in der Bundesrepublik



Quelle: TMSGAF 2025, DGB-Index, Seite 13.

Die Studien-Autoren heben insbesondere die geringere Arbeitsqualität, die Frauen erfahren, und die viel stärkere Verbreitung von Schichtarbeit als Erklärung für die negativere Bewertung hervor.

Die Thüringer*innen bewerten die Arbeitsqualität in den meisten Branchen schlechter als Beschäftigte bundesweit. Dies betrifft insbesondere den mittleren Qualifikationsbereich, beispielweise die Arbeit in der Pflege. Die hier vermehrt tätigen weiblichen Beschäftigten sind durch die verbreitete Schichtarbeit stärker körperlich sowie emotional/psychisch belastet.

Besonders negativ fällt auf, dass nur 43 Prozent der Thüringer Beschäftigten angeben, ihren Beruf uneingeschränkt bis zum Rentenalter ausüben zu können (vgl. Abb. 8). Das ist deutlich seltener als im Bundesschnitt und Folge überdurchschnittlicher Beanspruchung und der spezifischen Altersstruktur der Thüringer Beschäftigten. Schon heute arbeiten Thüringer*innen verstärkt in

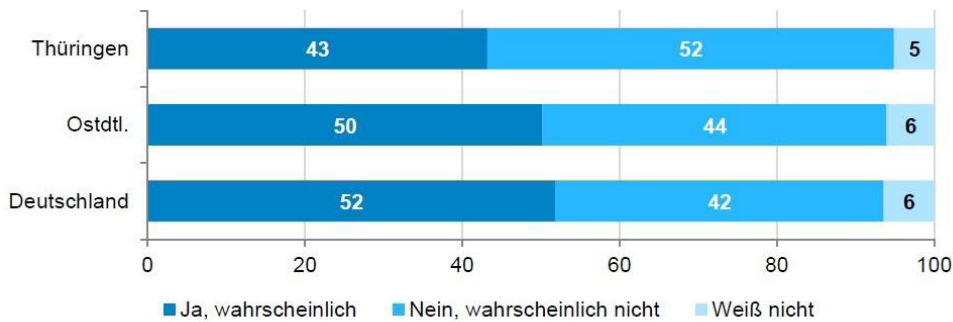
²¹ Vgl. TMSGAF 2025, DGB-Index.

Teilzeitbeschäftigung, weil ihnen aufgrund von Überlastung (zu 47 Prozent) oder aus gesundheitlichen Gründen (zu 28 Prozent) keine Vollzeitarbeit möglich ist.

Abb. 8

Weiterarbeit bis zur Rente, Antworten in Thüringen, Ostdeutschland und der BRD

Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben könnten? (nach Region; %)



Quelle: TMSGAF 2025, DGB-Index, Seite 40.

Zwar ist ein positiver Trend bei der Arbeitsqualität im Vergleich zu 2013 und 2018 erkennbar, dennoch besteht erheblicher Handlungsbedarf zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

1.4.2 Altersstruktur und Einkommen in Thüringen

Die Thüringer Beschäftigten haben einen etwas höheren Altersschnitt als der Bund. Der Anteil der Beschäftigten bis 29 Jahre liegt bei 12,6 Prozent, bundesweit bei 16 Prozent. Dagegen sind 41 Prozent älter als 49 Jahre, bundesweit sind es 37 Prozent. Der Anteil älterer Beschäftigter gehört mit 26,5 Prozent zu den höchsten bundesweit.²² Die Ausbildungsquote von 4,2 Prozent ist in Thüringen dagegen im Vergleich zum Bundesgebiet unterdurchschnittlich (4,5 Prozent).

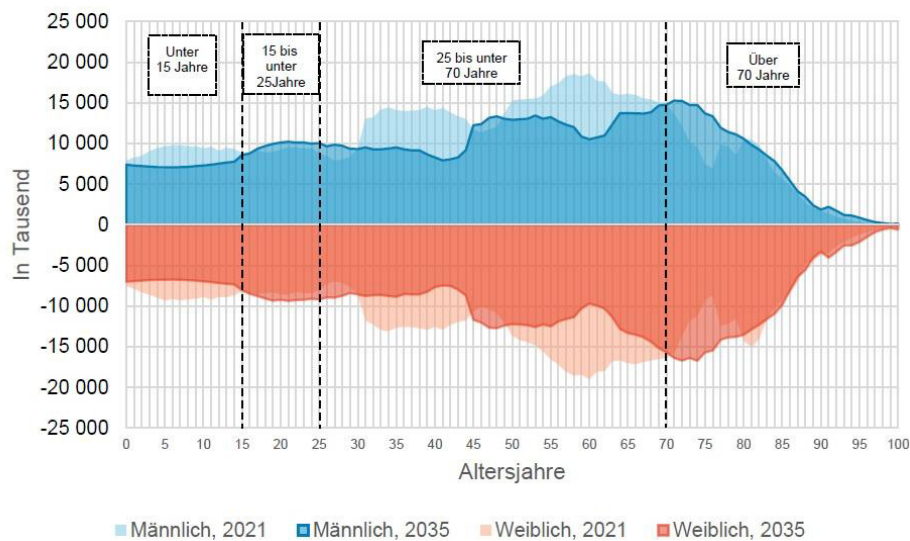
Für Thüringen wird bis 2035 von einem deutlich spürbaren Fachkräfteengpass ausgegangen.²³ So werden für das Jahr 2035 rund 880.000 Erwerbstätige prognostiziert. Damit verringert sich innerhalb von 10 Jahren das Arbeitskräfteangebot um 139.000 Personen bzw. 14 Prozent. Gleichzeitig wird die Alterung der Bevölkerung voranschreiten (vgl. Abb. 9).

²² Der Anteil Älterer wird definiert als Anteil der Beschäftigten 55 Jahre und älter. Dieser liegt im Bundeschnitt bei 24,3 Prozent. Vgl. BA 2025.

²³Vgl. TMSGFF 2023.

Abb. 9

Prognose Altersstruktur der Thüringer Bevölkerung bis 2035 in Thüringen



Quelle: TMSGFF 2023, Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsentwicklung, S. 15. (Darstellung der Autoren auf Basis der IAB-Bevölkerungsprojektion.)

Aufgrund fehlender Fach- und Arbeitskräfte wird es neben der Verkleinerung von Betrieben auch zu Betriebsaufgaben kommen, weil die Produktion auch für Unternehmen mit ansonsten positiver Entwicklungsperspektive nicht mehr wettbewerbsfähig organisiert werden kann.

Das bundesweite Medianentgelt lag 2023 bei 3.796 Euro, bei erheblichen Unterschieden im Bundesgebiet. Die Entgelte lagen zwischen 3.098 Euro in Mecklenburg-Vorpommern und 4.304 Euro in Hamburg.²⁴ In Thüringen lag das Medianentgelt bei 3.109 Euro und war damit das zweitniedrigste Entgelt bundesweit für sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte. 50 Prozent der Entgelte bewegten sich zwischen 2.514 und 4.025 Euro. Von den 10 Kreisen mit dem bundesweit niedrigsten Entgelten (Arbeitsort) lagen fünf in Thüringen: Saale-Holzland-Kreis, Altenburger Land, Unstrut-Hainich-Kreis, Hildburghausen und Saale-Orla-Kreis. Zudem gab und gibt es deutlich weniger Gutverdienende als im Bundesvergleich. Ihre weiter bestehende finanzielle Benachteiligung ist den Thüringer Beschäftigten auch bewusst, die zu 71 Prozent sagen, dass ihr Einkommen „eher“ oder „voll und ganz“ deutlich unter dem liegt, was sie in Westdeutschland verdienen würden.²⁵ Im Jahr 2013 stimmten noch 80 Prozent der Beschäftigten der Aussage zu. Auch hier gilt jedoch, dass die Angleichung an andere Bundesländer nur äußerst langsam voran geht. Zum Stichtag 31.12.2024 lag das Thüringer Medienentgelt bei 3.307 Euro und war wiederum das zweiniedrigste Entgelt bundesweit.²⁶ Damit liegt Thüringen weiterhin 18 Prozent unter dem Bundesdurchschnitt von 4.013 Euro.

1.4.3 Bedeutung „Guter Arbeit“ für Thüringen – Gewinnung von Fach- und Arbeitskräften als zentrale Herausforderung

Bis 2035 wird die Thüringer Bevölkerung gegenüber 2021 um etwa 200.000 Einwohner auf 1,9 Millionen sinken und es werden 390.000 Menschen (Arbeitnehmer*innen, Selbständige, Beamt*innen) aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden.²⁷ Der Anteil der Bevölkerung im Erwerbsalter wird von 61 auf

²⁴Vgl. BA 2024.

²⁵ TMSGAF 2025, DGB-Index, S. 43.

²⁶ Vgl. BA 2025, Entgeltstatistik.

²⁷ Vgl. TMSGFF 2023.

56 Prozent zurückgehen. Die demografische Entwicklung ist der zentrale Einflussfaktor für die künftige wirtschaftliche Entwicklung in Thüringen. Nur mit überzeugenden Arbeits- und Lebensbedingungen werden sich Arbeits- und Fachkräfte gewinnen lassen.

Fehlende Arbeitskräfte verhindern wirtschaftliche Entwicklung und bedrohen die Daseinsvorsorge. Denn einer sinkenden Zahl der beispielsweise im Gesundheitssektor Beschäftigten steht eine wachsende Zahl von auf Daseinsvorsorgedienstleistungen, Gesundheitsversorgung und Pflege angewiesene Menschen gegenüber. Mit der industriellen Transformation werden voraussichtlich gute Arbeitsplätze verloren gehen. Diese Beschäftigten können und wollen aber nicht ohne Weiteres in personenbezogene Dienstleistungsberufe mit oft schlechteren Einkommens- und Arbeitsbedingungen übergehen.

Künftig wird nicht die Arbeitskräftenachfrage, sondern das Arbeitskräfteangebot den begrenzenden Faktor am Arbeitsmarkt darstellen. Die Zuwanderung aus dem Ausland hat das theoretisch höchste Potential. Bislang konnte die Zuwanderung den Rückgang der autochthonen Bevölkerung jedoch nicht ausgleichen. So setzt sich die Abwanderung in andere Bundesländer fort, vor allem aber sterben jährlich deutlich mehr Menschen als neu geboren werden. Auch pendeln mehr Erwerbspersonen aus Thüringen aus als ein. Damit die Zuwanderung den negativen Saldo kompensiert, müsste die jährliche Zuwanderung um ein Vielfaches steigen. Die Arbeitsmarktintegration ist jedoch sowohl für die Zuwander*innen als auch für das Land Thüringen mit Herausforderungen verbunden. Hemmnisse sind die Attraktivität der Arbeitsplätze, bürokratische Hürden, aber auch ein negatives Image im Ausland.

Dem Fazit der Autoren der Fachkräfte-Studie des TMSGAF kann uneingeschränkt zugestimmt werden: „Um im Wettbewerb der Bundesländer besser bestehen zu können, sind die Arbeits- und Einkommensbedingungen in Thüringen zu verbessern. Zudem wäre auch am Image und generell an der ‚Willkommenskultur‘ im Freistaat zu arbeiten.“²⁸

Eine Thüringer Arbeitskammer kann hier die Beratung und Begleitung für migrantische Beschäftigte, die Unterstützung bei der Anerkennung von ausländischen Abschlüssen, die Weiterbildungsberatung sowie passgenaue Angebote für Beschäftigte, die neue und zusätzliche Qualifikationen erwerben, fördern und an der besseren Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbsarbeit mitarbeiten. Dies kann die Erwerbsbeteiligung insbesondere von Frauen mit Care-Verpflichtungen erhöhen. Nicht zuletzt sind die Etablierung einer Willkommenskultur und der Einsatz gegen menschenverachtende Einstellungen sowie gegen Diskriminierung Aufgaben, denen sich jede öffentliche Institution und insbesondere Einrichtungen mit Arbeitsweltbezug stellen muss.

1.4.4 Risiken für Arbeitnehmer*innen in der Wirtschafts- und Strukturpolitik

Thüringen hat seit Anfang der 1990er Jahre strukturell aufgeholt, liegt jedoch im Bundesländervergleich bei der Wirtschaftskraft weiter hinten. Dabei zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen städtischen und ländlichen Gebieten.

Die Wirtschaft ist stark industriell geprägt, während der Dienstleistungsbereich schwächer ist. Die Produktion von Vorleistungsgütern hat eine dominierende Stellung. Damit einher gehen geringe Aktivitäten in den Bereichen Forschung, Entwicklung und Export. Aus diesem Grund wird Thüringen häufig als „verlängerte Werkbank“ bezeichnet.

Industrie und Dienstleistungen unterliegen einer Transformation, die fundamentale Veränderungen für die Beschäftigten mit sich bringt. Besonders stark betroffen sind die Beschäftigten in der Automobil- und Zulieferindustrie. Die Branche gehört zu den größten Wirtschaftszweigen in Thüringen. Als Treiber der Transformation gelten hier insbesondere die Elektromobilität, Veränderungen im Mobilitätsverhalten, Industrie 4.0 und die Entwicklung des autonomen Fahrens. Auch die Digitalisierung, der Einsatz Künstlicher Intelligenz (KI) sowie die Dekarbonisierung und der

²⁸A. a. O., S. 72.

Fachkräftemangel transformieren die Arbeitswelt grundlegend. Verschärfend kommen weltwirtschaftliche und geopolitische Auseinandersetzungen hinzu. Neben den objektiven Herausforderungen beobachten Gewerkschaften die Instrumentalisierung der Krise durch Arbeitgeber, um Arbeitsplatzabbau, Umstrukturierungen, Verlagerungen und Standortschließungen durchzusetzen. Ein wesentlicher Grund dafür ist das Fehlen langfristiger, zukunftsfähiger Transformationskonzepte sowie einer systematischen Personal- und Qualifizierungsplanung in vielen Unternehmen.

Thüringen verfügt in sehr begrenztem Umfang über Beratungsstrukturen auf der Arbeitnehmer*innenseite, wie die Transformations- und Technologieberatung TTBS, das Bildungswerk bwt, Arbeit und Leben sowie öffentlich geförderte Formate unter Einbindung der Sozialpartner (z.B. ANETT – Automotive Netzwerk Transformation Thüringen, ZeTT – Zentrum Digitale Transformation Thüringen) sowie Trialog-Formate unter Federführung der Landesregierung. Sie ermöglichten in der Vergangenheit aber nicht, den einseitigen Vorschlägen der Arbeitgeberseite Zukunftskonzepte entgegenzusetzen, die im Interesse aller Beteiligten Wirksamkeit entfalten. Im wirtschaftspolitischen Bereich fehlen bislang die Arbeitnehmer*innen-Perspektive und „Gute Arbeit“ als wichtiges Transformationsziel. Dies betrifft bspw. das Branchennetzwerk automotive Thüringen e. V. und auch die meisten Förderprogramme des Landes.

Es besteht dringender Bedarf, die Transformation sozial, ökologisch, geschlechtergerecht und demokratisch zu gestalten sowie den Beschäftigten Sicherheit im Wandel zu geben. Die Wirtschafts-, Struktur-, Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik des Landes müssen die Sicherung und Schaffung tariflicher, guter und mitbestimmter Beschäftigung und Wertschöpfung verbindlich voranbringen. Aktuell geht die Entwicklung jedoch in die falsche Richtung, wie sich mit der Streichung des Tarifbonus in der Thüringer GRW-Förderung sowie der Streichung des Tarifbindungskriteriums auf der Bundesebene zeigt.

Für eine Wirtschafts- und Strukturpolitik zur Bewältigung der Transformation und einer künftigen Ausrichtung auf „Gute Arbeit“ kann eine Arbeitskammer Expertise bereitstellen, praxisnahe Unterstützung entwickeln, Wissen aus unterschiedlichen Projekten bündeln und konkret umsetzbare Politikvorschläge ableiten. Neben politischer Schlagkraft erfordern derartige Prozesse eine hohe Fachexpertise und spezialisiertes Personal, was aktuell arbeitnehmerseitig fehlt. Insbesondere die Arbeitskammer des Saarlandes ist im Themenfeld Transformation aktiv und kann als Orientierung für Thüringen dienen.

Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräte sind auf professionelle Beratung und Bildung angewiesen, um betriebliche Veränderungsprozesse erfolgreich zu gestalten. Dafür sind arbeitnehmer*innenorientierte Bildungs- und Beratungseinrichtungen sowie Transformationslotsen erforderlich. Schließlich bedarf es einer dauerhaften strukturpolitischen Berichterstattung, die die Lage der Beschäftigten und die Entwicklung von Quantität und Qualität der Arbeit analysiert. Auch dies sind typische Aufgaben der Arbeitskammer.

1.5 Die Thüringer Arbeitskammer als Institution von und für Beschäftigte

1.5.1 Arbeitnehmer*innenzentrierter Beratung und Ermächtigung

Neben staatlichen Regulierungen ist die Aufklärung über Rechte, Rechtsdurchsetzung und Veränderungsmöglichkeiten ein Motor für Verbesserungen, Verantwortungsübernahme und die Erfahrung von Selbstwirksamkeit. Der Bedarf für arbeitnehmer*innenorientierte Bildung und Beratung ist erheblich, wie etablierte Beratungsangebote zeigen. Direkt und offensichtlich profitieren die abhängig Beschäftigten von der allgemeinen und individuellen Bereitstellung von tatsächlich benötigten Informationen. Hönigsberger hat die Leistungen, die eine Arbeitskammer erbringt, daher als

“umfassendes Informations-, Beratungs- und Befähigungsprogramm“ für Arbeitnehmer*innen zusammengefasst.²⁹

Die Arbeitnehmer*innen betreffenden Rechtsmaterien sind komplex und vielfältig. Das Arbeitsrecht, dessen Normen in mindestens 30 Gesetzbüchern zu finden ist und für dessen Nutzung im Sinne der Beschäftigten eine kaum überschaubare Rechtsprechungslandschaft zu berücksichtigen ist, betrifft alle Arbeitnehmer*innen. Dass Beschäftigte regelmäßig einer Rechtslage unterworfen sind, die sie nur teilweise durchschauen und wo sich fehlerhafte Vorstellungen hartnäckig fortsetzen, ist nicht zuletzt ein Problem demokratischer Legitimität.³⁰ Es ist im öffentlichen Interesse und demokratietheoretisch geboten zu verhindern, dass der Zugang zum Recht vorrangig der Kapitalseite zu Verfügung steht und Schutzrechte zwar theoretisch vorhanden sind, praktisch aber aufgrund fehlender Ressourcen und Unterstützung nicht durchgesetzt werden können.

Weiterhin haben das Sozialversicherungsrecht, das Einkommensteuerrecht, unterschiedliche Materien des Verbraucherrechts einschließlich des Mietrechts und des Verbraucherinsolvenzrechts sowie Regelungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einen unmittelbaren Arbeitsweltbezug.

Auch sozialrechtliche Ansprüche sind komplex und in schwierigen Lebenslagen kaum zu realisieren. Die vielfältigen Rechtsgebiete können sich überschneiden, wie bei den Themen Pflegezeit, Familienpflegezeit, Ansprüche auf Pflegegeld oder Rentenversicherungsbeiträge als Pflegepersonen, Leistungen der Gesetzlichen Krankenversicherung im Pflegefall oder die Bestellung gesetzlicher Betreuung. Hier braucht es unabhängige und verlässliche Ansprechpartner*innen.

Sorgeverpflichtungen sind der Hauptgrund für Teilzeitarbeit in Thüringen.³¹ So arbeiten 62 Prozent der Teilzeitbeschäftigten verkürzt, um Zeit für die Betreuung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen zu haben. Insgesamt 8,1 Prozent betrifft beides zugleich. Pflege als Grund für Teilzeit ist in Thüringen stärker verbreitet als im Bundesschnitt und wird weiter zunehmen, während die arbeitgeberseitige Unterstützung für pflegende Angehörige deutlich weniger ausgeprägt ist. Umso wichtiger ist die ganzheitliche Beratung und die Lotsenfunktion, die eine Arbeitskammer mit Blick auf die Arbeitswelt wahrnehmen kann.

1.5.2 Zugang zu Recht, Rechtsschutz und Information für Beschäftigte

Ausschließlich Gewerkschaftsmitglieder erhalten im Bedarfsfall gewerkschaftlichen Rechtsschutz. Dieser wird entweder durch die eigenen Rechtssekretär*innen der DGB-Gewerkschaften oder durch den DGB-Rechtsschutz geleistet. Diese professionelle Beratung und Vertretung ist ein erheblicher Vorteil für die Gewerkschaftsmitglieder. So hat die DGB-Rechtsschutz GmbH für die vertretenen Gewerkschafter*innen im Jahr 2023 ca. 210 Mio. Euro in arbeits- und sozialgerichtlichen Sachverhalten erstritten und in einer Vielzahl von Fällen nicht monetäre Ansprüche, z. B. bei Kündigungsschutzklagen, Arbeitszeugnissen oder Abmahnungen, durchgesetzt.³² Vertreten werden Gewerkschaftsmitglieder auch in sozialrechtlichen Auseinandersetzungen mit der Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung sowie mit der Bundesagentur für Arbeit, den Jobcentern und Sozialämtern. Verfahren werden nur bei einer gewissen Aussicht auf Erfolg aufgenommen. Trotzdem wurden mehr als 115.000 Neuverfahren allein 2023 begonnen. Es ist unwahrscheinlich, dass Gewerkschaftsmitglieder grundsätzlich mehr Bedarf an Rechtsberatung und -vertretung als Nichtmitglieder haben. Die Bilanz des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes zeigt vielmehr auf, wie viele Ansprüche tatsächlich bestehen, aber mangels Ressourcen regelmäßig nicht durchgesetzt werden.

²⁹ Hönigsberger 2014, S. 17.

³⁰ Vgl. A. a. O.

³¹ Vgl. TMSGAF 2025, DGB-Index.

³² Vgl. DGB-Rechtsschutz 2024.

1.5.3 Beratung für migrantische Beschäftigte

Beschäftigte, die ihre Rechte nicht kennen, die mit Diskriminierung und Sprachbarrieren konfrontiert oder von prekären Arbeits- und Lebensverhältnissen betroffen sind, haben ein erhöhtes Risiko, Opfer von Arbeitsausbeutung zu werden. Die Beratungsstellen Faire Mobilität, die Beschäftigte berät, die in Thüringen im Rahmen der Europäischen Arbeitnehmerfreizügigkeit arbeiten und Faire Integration, die in Thüringen arbeitende Ausländer*innen aus Drittstaaten berät, werden stark nachgefragt.

So bearbeitete die Beratungsstelle Faire Mobilität 2022 538 Beratungsanliegen, 2023 485 Beratungsanliegen und 2024 808 Beratungsanliegen. Ende 2023 konnte eine zusätzliche polnischsprachige Beratungskraft eingestellt werden. Dadurch ist die Zahl der Beratungen für 2024 stark angewachsen. Zu den Aufgaben der Beratungsstelle gehört auch Öffentlichkeitsarbeit, um auf die oft prekäre Arbeitssituation und die vielfältigen Unterstützungsbedarfe von Beschäftigten aus dem EU-Ausland aufmerksam zu machen. So werden u. A. Beispiele von Betrug an Beschäftigten vorwiegend in der Reinigungsbranche aufgezeigt. Die betroffenen Arbeitnehmer*innen hätten ohne die arbeits- und sozialrechtliche Unterstützung durch die Beratungsstelle ihre eindeutig vorhandenen Ansprüche gegenüber ihren Arbeitgebern nicht durchsetzen können.³³

Die Beratungsstelle Faire Integration hat 2024 534 Beratungen mit 437 beratenen Personen durchgeführt. Durch Infoveranstaltungen wurden 328 Personen erreicht und durch Aktionen 1.800 Personen auf ihre Rechte aufmerksam gemacht. Auch hier wird ein erheblicher Bedarf deutlich, der weit über den im Vorfeld geplanten Zahlen liegt.

Auch die Thüringer Arbeitsschutzverwaltung sieht die besondere Gefährdung von migrantischen Beschäftigten und hat im Verbund mit den Arbeitsschutzbehörden anderer Länder 2024 Schwerpunktkontrollen in der Paketbranche durchgeführt. In Thüringen wie in den anderen Bundesländern wurden gravierende Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz, aber auch weitere für die Verkehrssicherheit relevante Verstöße festgestellt.

Die Feststellungen der Behörden und der Beratungsstellen sind nur die Spitze des Eisbergs. Voraussichtlich würde eine höhere Kapazität weitere sitten- und rechtswidrige Praktiken auf dem Thüringer Arbeitsmarkt aufdecken. Durch mehr Beratungs- und Unterstützungskapazität könnten weitere migrantische Beschäftigte vor Arbeitsausbeutung geschützt, die Rechtsdurchsetzung verbessert und damit auch verhindert werden, dass Schutzstandards „an den Rändern des Arbeitsmarktes“ gezielt unterminiert werden.

Die Arbeits- und Lebenssituation besonders vulnerabler Beschäftigter muss gesondert in den Blick genommen werden. Der Schutz vor Arbeitsausbeutung ist im allgemeinen öffentlichen Interesse und der Schutz vor Rechtsverletzungen eine staatliche Aufgabe. Mangelhafte Arbeitsqualität und Arbeitssicherheit betrifft aber nicht nur besonders benachteiligte Beschäftigtengruppen, wie der DGB-Index „Gute Arbeit“ und die Bilanz des DGB-Rechtsschutzes verdeutlichen. Die Arbeitskammer kann, aufbauend auf den vorhandenen Erfahrungen und ggf. in Kooperation mit den vorhandenen Beratungsstellen, die landesweite Erreichbarkeit der Rechtsberatung verbessern und Beschäftigte darin stärken, ihre Rechte durchzusetzen. Zusätzlich können verallgemeinerbare Erkenntnisse aus der Beratungsarbeit gewonnen und für notwendige Rechtsänderungen aufbereitet werden.

1.5.4 Verbreitung antidemokratischer Einstellungen

Die geringe Verbreitung von Tarifbindung und Mitbestimmung bedeutet auch ein (zusätzliches) Defizit an demokratischer Mitgestaltung in der Thüringer Arbeitswelt. Dies betrifft nicht nur das Fehlen der empowernden Erfahrung durch eine gewerkschaftliche Organisation im Betrieb. Das betrifft auch konkret den fehlenden Einfluss auf die eigenen Arbeits- und Einkommensbedingungen. Auch diese Problemlage zeigt der DGB-Index auf. Während der Sinngehalt der Arbeit in Thüringen

³³ Vgl. DGB Bildungswerk Thüringen e.V. 2024.

als hoch eingeschätzt wird, sind die Befragten unzufriedener mit den persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten, mit Betriebskultur und Führung sowie den eigenen Gestaltungsmöglichkeiten.

Die Hans-Böckler-Stiftung hat eine Vielzahl an Studien zu den Vorteilen der betrieblichen Mitbestimmung vorgelegt.³⁴ Ein Aspekt werde dabei oft übersehen: Beschäftigte in mitbestimmten Betrieben sind im Schnitt zufriedener mit der Demokratie als diejenigen ohne Interessenvertretung. Auch wenn weiterer Forschungsbedarf besteht, lässt sich dies gut theoretisch herleiten. Die Erfahrung mit Demokratie in der Praxis sowie die Erfahrung von Selbstwirksamkeit verbessern das Verständnis demokratischer Prozesse und deren Akzeptanz.

Das ist für Thüringen hoch relevant. Zur Landtagswahl 2024 haben 49 Prozent der „Arbeiter“ die AfD gewählt – eine Partei, die objektiv eine gegen Arbeiter*inneninteressen gerichtete Politik verfolgt.³⁵ Trotz erheblicher Anstrengungen der DGB-Gewerkschaften, die vor der Wahl der AfD warnen, wurde die AfD auch stärkste Partei unter Gewerkschaftsmitgliedern mit 35,2 Prozent. Dabei ist inzwischen die Überzeugung von der Partei, nicht der Protest gegen andere Parteien, wahlentscheidend.

Extrem rechte und (rechts-)populistische Einstellungsmuster sind in Thüringen insgesamt stark verbreitet.³⁶ So betrachteten 2024 64 Prozent der in Thüringen Befragten die „Bundesrepublik [als] durch die vielen Ausländer in einem gefährlichen Maße überfremdet“. Das ist der höchste jemals gemessene Wert – bei einem Anteil Nichtdeutscher in Thüringen von 8,3 Prozent. Zudem meinen 54 Prozent „Ausländer kommen nur hierher, um unseren Sozialstaat auszunutzen“ – bei einem Nichtdeutschenanteil von etwa 9 Prozent an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Thüringen.³⁷

Zwar halten 88 Prozent weiterhin „Die Demokratie [für] die beste aller Staatsideen“, jedoch sind nur 43 Prozent zufrieden mit der Demokratie in der Praxis. Auch stimmen 64 Prozent der Befragten der Aussage zu, dass die „Herrschenden und Mächtigen in unserer Gesellschaft [...] gegen die Interessen der einfachen Bevölkerung“ handeln.

Aus Sicht der Autor*innen des Thüringen Monitors entsteht die Diskrepanz zwischen der Bewertung der Demokratie als Idee und der Praxis aus dem Eindruck, „dass die Politik nicht ausreichend die Interessen der Bevölkerung vertritt und sie Sorge haben, durch die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen auf die Verliererseite des Lebens zu geraten.“³⁸ Dieser Unzufriedenheit könne jedoch politisch und institutionell begegnet werden.

Gewerkschaften, Betriebsräte und Tarifverträge sind kein Allheilmittel gegen menschenverachtende Ideologien und Taten. Wirtschaftsdemokratie, Repräsentanz und Politik im Interesse von Beschäftigten sowie die Erfahrung von Selbstwirksamkeit im Arbeitsleben bieten aber Ansatzpunkte, antidemokratische Haltungen zu bekämpfen. Die Arbeitskammer kann ein Weg sein, das Institutionenvertrauen zu erhöhen, indem sich „die Politik“ erkennbar der Verbesserung der Arbeits- und Einkommensverhältnisse sowie der Demokratisierung der Wirtschaft zuwendet.

³⁴ Vgl. HBS 2025.

³⁵ Vgl. Tagesschau.de vom 01.09.2024.

³⁶ Vgl. Reiser u. A. 2025.

³⁷ Vgl. Mediendienst Integration vom 23.08.2024.

³⁸ Thüringer Landesregierung v. 06.05.2025, Zitat Prof. Dr. Marion Reiser zur Regierungsmedienkonferenz zur Vorstellung des Thüringen Monitors 2024.

TEIL 2

2. Erfolgsfaktoren für eine Thüringer Arbeitskammer

Der Bedarf für eine Thüringer Arbeitskammer wurde in Teil 1 dargestellt. Die Repräsentationslücke kann im vorhandenen Institutionengefüge nicht geschlossen werden und führt zu mangelhaften politischen Entscheidungen. Es fehlen Bildungs- und Beratungsdienstleistungen, die allen Arbeitnehmer*innen gleichberechtigt und niedrigschwellig zugänglich sind. Die Defizite im Bereich „Gute Arbeit“ sind zum Nachteil der Beschäftigten und für die Zukunftsfähigkeit des Landes Thüringen. Beschäftigte über ihre Rechte aufzuklären und in der Rechtsdurchsetzung zu unterstützen, ist ein wichtiger Schritt zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Eine Arbeitskammer kann zudem die Transformation der Thüringer Wirtschaft im Interesse der Beschäftigten begleiten, um Strukturbrüche zu verhindern, Zukunftskonzepte zu entwickeln und gute Arbeitsplätze zu erhalten sowie neue zu schaffen.

Dennoch ist die Einrichtung einer neuen Institution ein Kraftakt und die Gefahr der Diffamierung einer Institution, die Pflichtbeiträge von den Kammerzugehörigen erhebt, durch die extreme Rechte darf nicht unterschätzt werden.

Es empfiehlt sich beim Aufbau der Thüringer Arbeitskammer eine enge Anlehnung an die bestehenden Kammern in Bremen und dem Saarland. Deren Organisation hat sich bewährt und wurde bereits rechtlich überprüft. **Der Vorschlag des DGB für ein Thüringer Arbeitskammergesetz ist daher an die dortigen Kammergesetze angelehnt.**

2.1 Selbstverständnis der Thüringer Arbeitskammer

„Die Thüringer Arbeitskammer ist die Kammer der Thüringer Arbeitnehmer*innen und bietet ihren Mitgliedern einen konkreten Nutzen.“ Dies muss das Selbstverständnis der neuen Institution sein, wenn sich die Kammer – wie ihre Vorbilder in Bremen und dem Saarland – erfolgreich etablieren soll.

Dafür muss die Thüringer Arbeitskammer ihren Mitgliedern allgemein zugängliche, erforderliche und vertrauenswürdige Dienstleistungen anbieten: Beratung, Unterstützung und Bildung. Beschäftigte und erwerbslose Menschen bekommen mit der Kammer eine Anlaufstation, die zu den wesentlichen Fragen des Arbeitslebens fachlich fundiert informiert und dabei konsequent auf der Seite der abhängig Beschäftigten ist. Die Kammer hat außerdem die Aufgabe, den Beschäftigten individuell und in ihrer Gesamtheit durch ihre Öffentlichkeitsarbeit und ihre Dienstleistungen den Rücken zu weiterhin. Dazu gehören die Information über Arbeitnehmer*innenrechte und die Unterstützung bei der Rechtsdurchsetzung. Durch ihre fachliche Zuarbeit, Vernetzung und Stellungnahmen gegenüber der Landesregierung und dem Gesetzgeber soll die Kammer nicht nur helfen, den Abbau von Arbeitnehmer*innenrechten zu verhindern. Sie hat auch für den deren Ausbau und Stärkung eintreten. Die Kammer hat dabei parteiisch für abhängig Beschäftigte zu sein und ist zugleich als öffentlich-rechtliche Körperschaft Demokratie, Rechtsstaat und parteipolitischer Neutralität verpflichtet. So kann sie als in hohem Maße vertrauenswürdig und kompetent gelten.

Die Geschäftstätigkeit der Kammer hat nicht auf die Erzielung von Einnahmen ausgerichtet zu sein. Sowohl die Einnahmen der Kammer als auch die Mittelverwendung ergeben sich aus dem gesetzlichen Auftrag. So kann sichergestellt werden, dass die Arbeitskammer von wirtschaftlichen Interessen unabhängig agieren kann und nur dem Gesamtinteresse ihrer Mitglieder verpflichtet ist. Daraus folgt, dass die Arbeitskammer das Interesse der Mitglieder immer wieder neu auszuloten und ihre Angebote und Formate daran anzupassen hat. Dabei soll die Kammer der Kontrolle durch ihre gewählten Organe unterliegen. Sie soll auch beauftragt werden, zur Erfüllung ihrer Aufgaben mit öffentlichen Einrichtungen, den Gewerkschaften und weiteren Organisationen zu kooperieren.

2.2 Rechtliche und politische Legitimation

Die Pflichtmitgliedschaft in einer Kammer ermöglicht einerseits, eine handlungsfähige Organisationsform mit den entsprechenden Ressourcen zu etablieren, andererseits schafft sie die Voraussetzungen für den notwendigen universellen, also alle Beschäftigten umfassenden, Vertretungsanspruch, indem die Interessenlage der abhängig Beschäftigten in ihrer Gesamtheit berücksichtigt wird.

Zu den Arbeitskammern in Bremen und dem Saarland hat das Bundesverfassungsgericht in einem Grundsatzurteil 1974 festgestellt: „Die Gesetze der Länder Bremen und Saarland über die Errichtung von Arbeitnehmerkammern als Körperschaften des öffentlichen Rechts mit Pflichtzugehörigkeit aller Arbeitnehmer sind mit dem Grundgesetz vereinbar.“³⁹

Die Errichtung von Arbeitskammern unterfällt Art. 74 Abs. 12 Grundgesetz. Der Bund hat im Bereich des Arbeitsrechts keine abschließenden Regelungen getroffen, sodass die Gesetzgebungskompetenz der Länder besteht. Die Aufgaben der Arbeitskammern des Saarlandes und von Bremen werden als legitime öffentliche Aufgaben anerkannt. Der Eingriff in die Freiheitsrechte der Kammermitglieder und die sehr geringe finanzielle Belastung durch die Pflichtmitgliedschaft seien gerechtfertigt, weil die Kammern wesentliche Teile der Sozialverfassung beider Länder darstellten, so das Gericht.

Offen lässt das Bundesverfassungsgericht, ob auch in anderen Ländern Kammern zulässig wären. Aufgrund der großen Stärke und dem erheblichen Einfluss der Gewerkschaften auf politische Entscheidungen und die gesellschaftliche Entwicklung könnten Arbeitskammern in anderen Ländern überflüssig und ihre Einführung nicht verhältnismäßig sein, so das Gericht. Seitdem hat sich das Bild jedoch, wie bereits dargestellt, stark gewandelt. Es besteht daher kein Grund zur Annahme, dass die Bewertung für Thüringen heute anders als vor 50 Jahren für Bremen und das Saarland ausfällt.

Vielmehr ist die aktuelle Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur Zulässigkeit von Kammern allgemein für eine Thüringer Arbeitskammer heranzuziehen. Danach sind Kammern verfassungsrechtlich zulässig, soweit Verfahrensanforderungen beachtet werden.⁴⁰ Zur Zulässigkeit von Pflichtmitgliedschaften und der Erhebung von Pflichtbeiträgen (hier der IHKen) führte das Bundesverfassungsgericht aus, dass damit zwar ein Eingriff in die allgemeine Handlungsfreiheit verbunden sei. Dieser sei jedoch gerechtfertigt, wenn die Gründung einer öffentlich-rechtlichen Pflichtkörperschaft auf gesetzlicher Grundlage erfolge und die Organisation den Vorgaben des Grundgesetzes entspreche. Ein hinreichender individueller Vorteil sei schon dadurch gegeben, dass jedem Pflichtmitglied die Möglichkeit einer Einflussnahme auf die Kammerorgane offenstehe. Zudem müsse die Beitragshöhe verhältnismäßig sein und die Mittelverwendung legitimen öffentlichen Zwecken dienen.

Demnach ist die Thüringer Arbeitskammer durch ein Parlamentsgesetz zu errichten und die Beitragserhebung hat aufgrund eines Gesetzes zu erfolgen. Darin ist zu regeln, dass die Kammer als öffentlich-rechtliche Körperschaft staatliche Aufgaben auf dem Wege der Selbstverwaltung wahrnimmt. Die durch den DGB vorgeschlagenen Aufgaben für eine Thüringer Arbeitskammer entsprechen denen der vorhandenen Arbeitskammern, sodass der legitime Zweck nicht in Frage steht.

Auch die Pflichtmitgliedschaft aller abhängig Beschäftigten ist verfassungsrechtlich gerechtfertigt, da diese für die wirksame Aufgabenwahrnehmung und die Vertretung der Interessen der Gesamtheit der abhängig Beschäftigten erforderlich ist.

Die Errichtung der Arbeitskammer muss nicht nur verfassungsrechtlich gerechtfertigt sein, sie bedarf auch einer inneren demokratischen Verfasstheit. So müssen alle Mitglieder grundsätzlich

³⁹ Vgl. BVerfG, Beschluss vom 18.12.1974.

⁴⁰ Vgl. BVerfG, Beschluss vom 12.07.2017.

gleichberechtigt auf die Kammerpolitik Einfluss ausüben können. Dies berücksichtigt der Vorschlag des DGBs für ein Thüringer Arbeitskammergesetz maßgeblich. Vorgeschlagen wird, dass alle Kammerzugehörigen die Vollversammlung der Thüringer Arbeitskammer wählen (können). Durch die Vollversammlung als höchstes Organ sollen der Vorstand und die Geschäftsführung gewählt werden. Zudem soll die Vollversammlung über das Kammerrecht und die zentralen Vorgaben für die Aufgabenerledigung durch die Kammer beschließen.

Wir schlagen vor, die erste Kammerwahl in jeden Fall brieflich als Urwahl durchzuführen, um die demokratische Legitimation zu sichern und sichtbar zu machen. Danach kann, wie in Bremen, die Option einer Friedenswahl in der Wahlordnung vorgesehen werden.

Wahlvorschläge sollen die Gewerkschaften sowie andere Arbeitnehmerorganisationen, sofern sie Mindestanforderungen erfüllen, unterbreiten können. Die Thüringer Arbeitskammer soll außerdem der Rechtsaufsicht des Landes und der Prüfung durch den Landesrechnungshof unterliegen.

2.3 Beitragshöhe und Ressourcen

In Thüringen waren zum Stichtag 30.09.2024 798.547 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte tätig.⁴¹ Das Medianeinkommen betrug 2024 in Thüringen 3.307 Euro monatlich. Hierbei werden Vollzeitbeschäftigte bzw. Beschäftigte mit vollzeitnaher Teilzeit erfasst. Das Einkommen von Teilzeitbeschäftigten liegt regelmäßig nicht nur aufgrund der geringeren Arbeitszeit, sondern auch aufgrund geringerer Bruttostundenlöhne niedriger. Die Teilzeitquote lag 2024 bei 30 Prozent.

Als grobe (konservative) Schätzung wird daher von einem durchschnittlichen Bruttoeinkommen in Höhe von 2.200 Euro ausgegangen. Bei einem Beitrag i. H. v. einheitlich 0,15 Prozent des Bruttoeinkommens ist somit von einer durchschnittlichen monatlichen Beitragshöhe von 3,30 Euro auszugehen, bei einem Beitrag von einheitlich 0,1 Prozent des Bruttoeinkommens ist von einem durchschnittlichen Beitrag von 2,20 Euro auszugehen. Die Beitragsbelastung des bzw. der Einzelnen ist damit sehr moderat (siehe Abb. 10). Auf eine Beitragsbemessungsgrenze sollte – analog zur Bremer Arbeitskammer – verzichtet werden, um eine tatsächliche Verbeitragung nach Leistungsfähigkeit zu ermöglichen und gleichzeitig eine solidarische Finanzierung zu gewährleisten.

Abb. 10 Beispielhafte Beitragshöhen

Monatliches sv-pflichtiges Bruttoeinkommen in Euro	Monatliche Beitragspflicht in Euro bei 0,15 Prozent	Monatliche Beitragspflicht in Euro bei 0,1 Prozent
604 (zu verbeitragendes Mindesteinkommen 2026)	0,91	0,60
1.000	1,50	1,00
2.000	3,00	2,00
3.000	4,50	3,00
4.000	6,00	4,00
6.000	9,00	6,00
8.000	12,00	8,00

Quelle: Eigene Berechnung.

Die Gesamteinnahmen der Thüringer Arbeitskammer aus Beiträgen könnten sich demnach auf 21,1 Millionen bis 31,6 Millionen Euro jährlich belaufen. In Bremen werden vier Prozent der

⁴¹ Zum 30.09.2025 ist die Zahl bereits auf 791.367 Personen gesunken.

Beitragseinnahmen von den Finanzämtern, die die Beiträge einziehen, als Verwaltungskosten einbehalten. Der Kostenersatz ist für Thüringen ebenfalls zu regeln.

In der Einführungsphase könnte zunächst ein niedrigerer Beitrag angesetzt werden, der dann angehoben wird, wenn die Leistungen der Arbeitskammer voll ausgebaut den Kammerzugehörigen zur Verfügung stehen. Alternativ kann bis zum vollständigen Aufbau der Arbeitskammer eine teilweise Rückzahlung der aus dem Landeshaushalt bis zum erstmaligen Entstehen der Beitragspflicht geleisteten Anschubfinanzierung erfolgen.

Vorgeschlagen wird, dass die Beitragspflicht erstmals im zweiten Jahr des Bestehens der Arbeitskammer eingeführt wird. Zum Zeitpunkt der ersten Beitragserhebung muss gewährleistet sein, dass der wesentliche Aufbau zumindest des Beratungsangebotes der Thüringer Arbeitskammer erfolgt ist und niedrigschwellig zugängliche, hochwertige Leistungen zur Verfügung stehen. Dementsprechend ist eine ausreichende Anschubfinanzierung über den Landeshaushalt unabdingbar, um die Kammer schrittweise aufzubauen. Den Kammermitgliedern muss bereits zu Beginn der Beitragserhebung der Mehrwert der Pflichtmitgliedschaft durch konkrete Vorteile deutlich werden.

2.4 Konzentration auf das Beratungsangebot für alle Arbeitnehmer*innen

Im Vordergrund sollen daher ab Start der Arbeitskammer die konkret für die Kammermitglieder nutzbaren Beratungs- und Unterstützungsleistungen stehen. Der Aufbau der Interessenvertretungsstruktur sowie weiterer Angebote soll im Nachgang erfolgen.

Die Beratungen müssen zunächst die arbeitsweltbezogenen Kernthemen abdecken:

- Beratung zu arbeitsrechtlichen Fragen,
- Beratung zu Ansprüchen aus Sozialversicherungen, auf Sozialleistungen und zu weiteren sozialrechtliche Fragen,
- Beratung zur Einkommenssteuererklärung für Arbeitnehmer*innen.

Die Beratung muss niedrigschwellig zugänglich sein: persönlich, telefonisch oder per Videokonferenzsystem, per E-Mail und ggf. per Messenger. Es ist eine mehrsprachige Beratung, mindestens durch den Einsatz von Sprachmittlung, zu gewährleisten. Die besonderen Bedarfe von mobilen Arbeitskräften und Drittstaatenangehörigen müssen Berücksichtigung finden.

Das Beratungsangebot in den Kernbereichen ist ab dem Eröffnungstag der Kammer sicherzustellen und muss die Tage Montag bis Samstag abdecken. An mindestens einem Wochentag sollte der Zugang bis 20 Uhr möglich sein.

Im Weiteren ist zu prüfen, wie vorhandene Beratungsangebote verstärkt oder in Kooperation fortgeführt werden können:

- Rentenversichertenberatung,
- Arbeitslosenberatung,
- Bildungsberatung (Fort- und Weiterbildung, Umschulung, Studienberatung, Ausbildungsberatung, Strategien zur Fachkräfteentwicklung),
- Mieter*innenberatung/Verbraucher*innenberatung,
- Migrationsberatung/Anerkennungsberatung für ausländische Fach- und Arbeitskräfte,

sowie für betriebliche Interessenvertretungen

- Beratung zu betrieblichem Arbeits- und Gesundheitsschutz,
- Technologieberatung/Transformationsberatung.

Eine Kannibalisierung vorhandener Angebote von Bildungs- und Beratungsträgern soll nicht stattfinden, ist aber angesichts der bisher ungedeckten Bedarfe auch nicht zu erwarten.

Die Thüringer Arbeitskammer soll individuelle Beratung und Unterstützung für Arbeitnehmer*innen anbieten, keinesfalls soll sie jedoch Rechtsschutz gewähren. Bei Bedarf nach einer über die Angebote der Kammer hinausgehenden Unterstützung und Rechtsvertretung, hat die Kammer auf den gewerkschaftlichen Rechtsschutz sowie Anwalt*innen zu verweisen.

2.5 Erreichbarkeit der Arbeitskammer in der Fläche

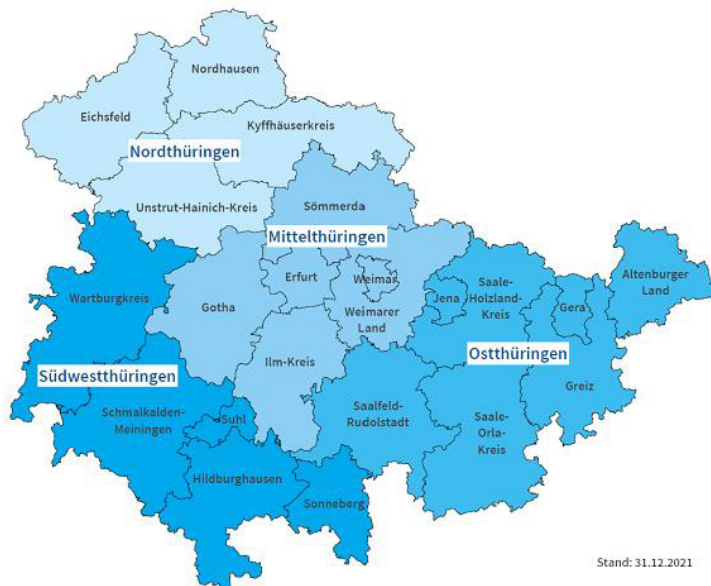
Thüringen hat eine Fläche von 16.171 km² und 2,083 Millionen Einwohner*innen. Mit 130 Einwohner*innen pro km² ist Thüringer eher dünn besiedelt. Im Vergleich dazu weist das Saarland eine Fläche von 2.569,69 Quadratkilometern bei einer Einwohnerzahl von 1.012 Millionen bzw. 394 Einwohner*innen pro Quadratkilometer auf. Das Bundesland Bremen hat nur eine Fläche von 318,21 Quadratkilometern, bei einer Einwohnerzahl von 586.271 Personen und einer Bevölkerungsdichte von 1.842 Einwohner*innen je Quadratkilometer.

Für die Thüringer Arbeitskammer ist somit die Erreichbarkeit der Kammerleistungen für alle Mitglieder eine besondere Herausforderung. Die übergroße Mehrheit der Thüringer*innen lebt im ländlichen Raum, der Unterschied zwischen Zentrum und Peripherie ist als gesellschaftlicher Konflikt sehr präsent. Damit ist der gleichberechtigte und einfache Zugang für alle Pflichtmitglieder erfolgskritisch. Der Thüringer Arbeitskammer stellt sich die Aufgabe, konkret erfahrbare Vorteile für ihre Mitglieder in der weiten Thüringer Fläche anzubieten.

Neben einer Zentrale in der Landeshauptstadt Erfurt, die für die politische Interessenvertretung erforderlich ist, sind daher weitere Kammerbüros in der Fläche zu etablieren. Für eine gleichmäßige Zugänglichkeit sind mindestens die vier Thüringer Planungsregionen Ostthüringen, Mittelthüringen, Nordthüringen und Südwestthüringen zu berücksichtigen (vgl. Abb. 11).

Abb. 11

Karte Thüringer Planungsregionen



Quelle: © Thüringer Landesamt für Statistik, Europaplatz 3, 99091 Erfurt.

Die Erwerbsbevölkerung ist räumlich nicht gleichmäßig verteilt. In der Planungsregion Nordthüringen gibt es ca. 151.000 abhängig Beschäftigte, in Südwestthüringen ca. 187.000, in Ostthüringen sind es ca. 286.000 und in Mittelthüringen ca. 303.000 Arbeitnehmer*innen.

Aufgrund der zentralen Lage kann ein Beratungsbüro in Erfurt aus Mittelthüringen und aus Teilen Nordthüringens gut erreicht werden. Für Nordthüringen bietet sich ein weiteres Büro in Nordhausen oder im Eichsfeld an. Für Südwestthüringen sollten angesichts der großen Ausdehnung trotz geringer Bevölkerungsdichte mindestens zwei Standorte vorgesehen werden, Eisenach und Suhl.

Das gilt auch für Ostthüringen, das eine ungleichmäßige Bevölkerungsverteilung und eine große Ausdehnung aufweist. Beratungsbüros bieten sich in Gera und Saalfeld an. In den Beratungsbüros können in einem zweiten Schritt auch alle sonstigen Kammeraufgaben bearbeitet werden (vgl. Abb. 12).

Abb. 12

Vorschlag für Standorte der Thüringer Arbeitskammer



Quelle: © Thüringer Landesamt für Statistik, Europaplatz 3, 99091 Erfurt, eigene Darstellung.

Bei allen vorgenannten Städten handelt es sich um Ober- oder Mittelzentren, die bereits für einen größeren Einzugsbereich Dienstleistungen und Versorgungseinrichtungen vorhalten, durch Straßen- und Schienenverkehr gut erschlossen sind und für die zumindest eine grundlegende Erreichbarkeit mit dem Öffentlichen Personennahverkehr gewährleistet ist. Für den Beginn ist mit zwei bis drei Beratungspersonen sowie einer Verwaltungskraft pro Büroeinheit zu planen. Dabei ist eine Schwerpunktbildung möglich und sinnvoll. Für spezialisierte Beratungsthemen und fremdsprachige Beratung sollte eine Erreichbarkeit per Videokonferenz in den Räumen der Kammer abgesichert werden. Dennoch bleibt Thüringen weitläufig und nicht alle Beschäftigten sind gleichermaßen mobil und flexibel. Daher sollten in Abständen Beratungstage oder mindestens Info-Veranstaltungen in weiteren Orten durchgeführt werden.

2.6 Öffentlichkeitsarbeit

Die Errichtung der Arbeitskammer ist durch eine intensive Öffentlichkeitsarbeit zu begleiten, die die individuellen Vorteile und Leistungen für die Kammerzugehörigen in den Mittelpunkt stellt. Die aktive Information über die Arbeitskammer muss bereits vor dem Beschluss des Arbeitskammergeetzes durch den Thüringer Landtag einsetzen und die parlamentarische Debatte von Beginn an begleiten. Hierfür sollten neben klassischer Pressearbeit vor allem Social-Media-Kanäle genutzt werden, um diejenigen zu erreichen, die weder Zeitung lesen noch den Öffentlich-Rechtlichen Rundfunk konsumieren. Dabei sind die notwendigen Mittel bereitzustellen, um einerseits in Thüringen bekannte und glaubwürdige Testimonials zu gewinnen und andererseits aktives Community-Management zu betreiben, um eine positive und konstruktive Debatte zu organisieren.

Die Kammermitglieder müssen proaktiv informiert und durch gute Angebote überzeugt werden. Die – glaubwürdige und durch die Realität belegte – Botschaft muss sein: „Die hochwertigen, klar auf Arbeitnehmer*innen ausgerichteten Leistungen, die die Arbeitskammer bietet, sind ein individueller Vorteil und schaffen einen greifbaren Mehrwert. Die Kammer macht das Arbeitsleben

besser. Auf die Unterstützungsleistungen jederzeit zugreifen und sich auf die Kammer verlassen zu können, ist die Mitgliedschaft und den geringen Pflichtbeitrag allemal wert!“

Fazit: Eine Thüringer Arbeitskammer als notwendige institutionelle Stärkung der Thüringer Beschäftigten

Der Zugang zu arbeitsweltbezogenen Dienstleistungen, zu Interessenvertretung auf der Arbeitnehmer*innenseite und zur Wirtschaftsdemokratie ist in Thüringen unzureichend. Dies hat negative Auswirkungen auf die Arbeits- und Einkommensbedingungen. Die Qualität der Arbeit wird durch die Thüringer Beschäftigten deutlich schlechter als im Bundesdurchschnitt bewertet werden und ist auch objektiv schlechter. Nur eine Minderheit der Beschäftigten arbeitet in tarifgebundenen und mitbestimmten Betrieben und kann damit rechtlich abgesichert die eigenen Arbeits- und Einkommensbedingungen mitgestalten.

Die Gewerkschaften vertreten ihre Mitglieder aktiv, zur institutionalisierten Wahrnehmung des Gesamtinteresses der abhängig Beschäftigten sind die Gewerkschaften jedoch weder befugt noch in der Lage. Besonders gravierend wirkt sich die Schwäche der Thüringer Arbeitgeberverbände als Tarifpartner aus. Unternehmen in die Tarifbindung zu bringen und dort zu halten, ist auch deswegen für die Gewerkschaften mit einem erheblichen Aufwand verbunden und setzt stark organisierte Belegschaften voraus. Da die Sozialpartnerschaft in Thüringen die Wirtschafts- und Arbeitsverhältnisse unzureichend prägt, sind eine Überprüfung und die Veränderung des Institutionengefüges erforderlich.

Auf Arbeitgeberseite übernehmen die sechs Thüringer Wirtschaftskammern, insbesondere die IH-Ken, regelmäßig die politische Interessenvertretung. Die Wirtschaftskammern sind keine Sozialpartner. Sie lehnen die Stärkung der Tarifbindung und betrieblichen Mitbestimmung offensiv ab und betreiben aggressive Lobbyarbeit für eine neoliberale Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung. Damit werden politische Entscheidungen einseitig beeinflusst. Dies benachteiligt die abhängig Beschäftigten in Thüringen, die die Vorteile einer Kammer bislang nicht haben.

In der Folge fehlt es an „Guter Arbeit“. Die Defizite schlagen sich auch in einem Misstrauen gegenüber demokratischen Institutionen sowie einer Abwendung von demokratischen Werten nieder. Die gesellschaftliche Stimmung erschwert wiederum gravierend die Gewinnung von Fach- und Arbeitskräften, auf die Thüringen als schnell alterndes Bundesland besonders angewiesen ist, um eine positive wirtschaftliche Entwicklung zu erreichen und die Daseinsvorsorge sicherzustellen.

Das aktuelle Thüringer Institutionengefüge ist nicht (mehr) geeignet, die Interessen von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite angemessen auszutarieren und einen Ausgleich im Sinne des Gemeinwohls herzustellen. Die Arbeitnehmer*innen sind systematisch benachteiligt. Die politische Problemlösungsfähigkeit, die jede neue Landesregierung ganz oben auf ihre Agenda setzt, sinkt aufgrund der Überbetonung der Unternehmensperspektive in Entscheidungsprozessen. Ausgewogene und für die Zukunft tragfähige Lösungen werden dadurch unwahrscheinlicher.

Die Stärkung der Thüringer Beschäftigten durch flächendeckende Beratungs- und Unterstützungsstrukturen, aktive Interessenvertretung und Repräsentanz gegenüber Behörden und in politischen Entscheidungsprozessen ist unabdingbar. Dabei liefern individuelle Beratungsangebote zu Arbeits- und Sozialrecht, Verbraucherschutzthemen und Einkommensteuerberatung den Arbeitnehmer*innen auch einen direkten monetären Mehrwert. Gleichfalls unmittelbar wirksam und von hoher individueller und gesellschaftlicher Bedeutung ist die Beratung und Unterstützung für betriebliche Akteure im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie in der wirtschaftlichen Transformation. Eine hohe gesellschaftliche Bedeutung, auch vor dem Hintergrund einer alternden Bevölkerung, hat zudem die Förderung der Integration ausländischer Beschäftigter sowie der Inklusion von Menschen mit Behinderung.

Die Verkammerung „der Wirtschaft“, die auf Pflichtmitgliedschaft beruht, ist auf der Arbeitgeberseite der Normalfall und trägt zu wirtschaftlichem Erfolg und einer effektiven Durchsetzung der Interessen bei. Die DGB-Gewerkschaften fordern, dass die abhängig Beschäftigten durch die Errichtung einer Arbeitskammer gleichgestellt werden.

Die Stärkung der Thüringer Beschäftigten in ihrer Gesamtheit und unabhängig von der konkreten Erwerbssituation ist mit Blick auf die im 1. Teil dargestellten Problemlagen unbedingt erforderlich. Die Repräsentationslücke auf der Arbeitnehmerseite muss geschlossen werden, um den erheblichen Herausforderungen durch den demografischen Wandel, die wirtschaftliche Transformation und die Infragestellung demokratischer Normen zu begegnen. Durch eine hohe Expertise für die Arbeitswelt, die eine Arbeitskammer auf Arbeitnehmer*innenseite aufweisen würde, ist eine Beteiligung auf Augenhöhe möglich. Indem die Kammer die legitimen Anliegen von Arbeitnehmer*innen verstärkt zur Geltung bringen würde, kann sie „Gute Arbeit“ und hochwertige Arbeitsplätze in Thüringen fördern

Literatur

Arbeitnehmerkammer Bremen (2025), Bilanz und Rückblick 2024. Unsere Leistungen, der Kammerhaushalt, unsere Arbeit, Bremen.

Bundesagentur für Arbeit (2024), Analyse zur Entgeltstatistik 2023, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt Oktober 2024, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2025), Zahlen, Daten, Fakten. Strukturdaten und -indikatoren, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2025), Analyse zur Entgeltstatistik 2024; Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt Oktober 2025, Nürnberg.

BVerfG, Beschluss vom 18.12.1974 - 1 BvR 430/65, 1 BvR 259/66, (<https://openjur.de/u/248923.html>).

BVerfG, Beschluss des Ersten Senats vom 12. Juli 2017 - 1 BvR 2222/12 -, (https://www.bverfg.de/e/rs20170712_1bvr222212).

DGB-Bildungswerk Thüringen e.V (2024)., UnFAIR 2023 – Exemplarische Fallbeschreibungen aus der arbeitsrechtlichen Praxis, Erfurt.

DGB-Rechtsschutz (2024), Das Jahr 2023 in Zahlen.

DPA (19. Juli 2025), Linke mit größtem Mitgliederzuwachs unter Thüringer Parteien, (z.B. in <https://www.zeit.de/news/2025-07/19/linke-mit-groesstem-mitgliederzuwachs-unter-thueringer-parteien>).

Hans-Böckler-Stiftung (2025), Mitbestimmung – Das demokratische Gestaltungsprinzip der sozialen Marktwirtschaft. Studien zur Wirkung von betrieblicher und Unternehmensmitbestimmung, Düsseldorf, (https://www.imu-boeckler.de/data/Hans-Boeckler-Stiftung_Mitbestimmung_Gestaltungsprinzip-der.pdf).

Hellmich, Paula/Lesch, Hagen (2017), DGB-Organisationsgrad. Nordwesten stärker, Südosten schwächer, IW-Köln Gewerkschaftsspiegel Nr. 2/2017, (<https://www.iwkoeln.de/studien/hagen-lesch-nordwesten-staerker-suedosten-schwaecher.html>).

Hönigsberger, Herbert (2014), Strategie für die Einführung einer Arbeitskammer in Brandenburg. Konzeptions- und Kommunikationsstudie, Arbeitspapier der Hans-Böckler- Stiftung Nr. 300, Düsseldorf, (https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-005854).

Institut für Kammerrecht e.V., Die deutschen Kammern im Überblick, (<https://kammerrecht.de/deutschland>).

Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (2024), Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung – Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2024.

Kluth, Winfried (2013), Reformperspektiven im deutschen Kammerwesen, WISO direkt, Bonn, (<https://library.fes.de/pdf-files/wiso/09710.pdf>).

Mediendienst Integration (23.08.2024), Ausländische Beschäftigte in Thüringen, (<https://mediendienst-integration.de/artikel/auslaendische-beschaefigte-in-thueringen.html>).

Reiser, Marion u. A. (2025), Politische Kultur im Freistaat Thüringen, Einstellungen zu Demokratie, Rechtsextremismus und Antisemitismus. Ergebnisse des Thüringen Monitors 2024, Jena, (https://thueringen.de/fileadmin/user_upload/Landesregierung/Landesregierung/Thueringenmonitor/Anlage-1a-TM2024-Gutachten.pdf).

Schulten, Thorsten/Bispinck, Reinhard/Lübker, Malte (2021): Tarifverträge und Tarifflicht in Thüringen, WSI Study Nr. 26, Düsseldorf, (https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008103).

Tagesschau (02.09.2024), Wer wählte die AfD - und warum? (<https://www.tagesschau.de/wahl/archiv/2024-09-01-LT-DE-TH/umfrage-afd.shtml>).

TMSGAF (Hg.) (2025), Arbeiten in Thüringen. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung von Beschäftigten in Thüringen 2024. Befragung im Rahmen des DGB-Index Gute Arbeit, Erfurt, (https://www.tmasgff.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/DGB-INDEX_2024-Web.pdf).

TMSGAF (Hg.) (2025), IAB-Betriebspanel. Länderbericht Thüringen, Ergebnisse der 29. Welle 2024, (https://soziales.thueringen.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/IAB_Betriebspanel_2024_web.pdf).

TMSGAF, Referat Verwaltungsbehörde ESF, Liste der Vorhaben – Stand 31.07.2023, (<https://2014-2020.esf-thueringen.de/liste-der-vorhaben/index.html>).

TMSGFF (Hg.) (2023), Bernardt, Florian u. A., Herausforderungen und Chancen im demografischen Wandel. Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsentwicklung in Thüringen - Projektion bis 2035, Osnabrück, (https://www.tmasgff.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/FK-22.06.2023-verkl..pdf).

TMSGFF (Hg.) (2024), IAB-Betriebspanel. Länderbericht Thüringen, Ergebnisse der 28. Welle 2023, (https://www.tmasgff.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Web_IAB-Betriebspanel_Thuerin-gen_2023.pdf).

Thüringer Landesregierung (2025), Pakt für Wachstum und Arbeitsplätze, Erfurt, (https://wirtschaft.thueringen.de/fileadmin/th6/Presse/Dokumente/2025_03_18_Gem._Erklaerung_Pakt_f._Wachstum_und_Arbeitsplaetze.pdf)

Thüringer Landesregierung (06.05.2025), Regierungsmedienkonferenz zur Vorstellung des Thüringer Monitors 2024, Erfurt, (<https://thueringen.de/regierung/th-monitor>).

Thüringer Landtag (2025) Antwort auf die Dringlichkeitsanfrage der Abg. Güngör, Wirtschaftskammern in Thüringen, LT-Drs. 8/1544 zu Drs. 8/1377, Erfurt.

Thüringer Landtag, Kleine Anfrage des Abgeordneten Schubert (Die Linke) und Antwort des Thüringer Ministeriums für Wirtschaft, Landwirtschaft und Ländlichen Raum, Drucksache 8/1746, vom 13.08.2025.

Thüringer Landtag, Dringlichkeitsanfrage der Abgeordneten Güngör (Die Linke) und Antwort des Thüringer Ministeriums für Wirtschaft, Landwirtschaft und Ländlichen Raum, Drucksache 8/1544 zu Drucksache 8/1377, vom 09.07.2025.

Anhang 1

Der DGB Hessen-Thüringen hat bis 2021 umfänglich über das Für und Wider der Einrichtung einer Arbeitskammer diskutiert. In der Vergangenheit wurde eine Arbeitskammer durch die DGB-Gewerkschaften oftmals kritisch gesehen. Insbesondere wurde über eine für die Interessendurchsetzung nachteilige Konkurrenz zwischen verpflichtender Mitgliedschaft in einer öffentlich-rechtlich verfassten Kammer gegenüber der freiwilligen Selbstorganisation der Beschäftigten in den Gewerkschaften diskutiert. Auch innerhalb des DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften in Deutschland insgesamt werden weiterhin unterschiedliche Positionen vertreten. Der DGB Hessen-Thüringen hat sich inzwischen allerdings klar für die Einführung einer Arbeitskammer positioniert.

Die DGB-Bezirkskonferenz hat im Dezember 2021 beschlossen, dass sich der DGB Hessen-Thüringen für die Einrichtung von Arbeitskammern in Hessen und Thüringen einsetzen soll.

„Der DGB-Bezirk Hessen-Thüringen setzt sich für die Errichtung von Arbeitskammern ein. Bei der Ausgestaltung der Kammern orientiert sich der DGB Hessen-Thüringen an seinem Eckpunktepapier für eine Arbeitskammer.“⁴²

Die DGB-Gewerkschaften möchten mit der Einrichtung einer Arbeitskammer das Ungleichgewicht zwischen der Interessenvertretung durch als öffentlich-rechtliche Körperschaften organisierte „Wirtschaftskammern“ auf der einen Seite und einer Vertretungslücke für größere Teile der Arbeitnehmer*innen, deren Anliegen von keiner derartigen Einrichtung gewahrt werden, auf der anderen Seite, zugunsten der Beschäftigtenseite verändern.

Erste konzeptionelle Überlegungen im Eckpunktepapier beinhalteten:

- Obligatorische Mitgliedschaft aller in Thüringen Beschäftigten sowie der ehemals in Thüringen Beschäftigten, die Anspruch auf Sozial(-versicherungs-)leistungen haben, ohne Beamten*innen
 - Pflichtbeitrag i. H. v. maximal 0,15 Prozent des Bruttolohns, Beitragsfreiheit bis zur Geringfügigkeitsgrenze
 - Vollversammlung als maßgebliches, demokratisch durch die Beschäftigten legitimates Entscheidungsorgan der Kammer, Wahl im voraussichtlich vierjährigen Rhythmus.
- Als zentrale Aufgaben der Kammer wurde die Beratung für Kammerzugehörige identifiziert:
- Individuelle Erstberatung zu sozial- und arbeitsrechtlichen Fragen
 - Aufbau und Durchführung weiterer Beratungsangebote, ggf. mit Kooperationspartner*innen:
 - Lohnsteuerberatung
 - Rentenberatung
 - Arbeitslosenberatung
 - Bildungsberatung (Fort- und Weiterbildung, Umschulung, Studienberatung, Ausbildungsberatung, Strategien zur Fachkräfteentwicklung)
 - Energieberatung/Mieter*innenberatung
 - Arbeitsrechtliche Beratung für EU- und Nicht-EU-Ausländer*innen
 - Migrant*innenberatung
 - Beratung zu betrieblichem Arbeits- und Gesundheitsschutz
 - Technologieberatung
- Ein weiteres zentrales Aufgabenfeld ist die Politikberatung & Interessenvertretung:

⁴² Siehe Antrag A004: Arbeitskammer, beschlossen durch die 6. Ordentliche Bezirkskonferenz des DGB Hessen-Thüringen, am 04. Dezember 2021.

- Beteiligung an Gesetzgebungsverfahren/Beratung der Verwaltung
 - Einführung eines gesetzlichen Anhörungs- und Beteiligungsrechtes, wenn Beschäftigtenbelange berührt sind
- Förderung von Vorhaben, die die wirtschaftliche, ökologische, soziale und kulturelle Lage der Arbeitnehmer*innen verbessern
- Unterstützung der Arbeit der Gewerkschaften durch Expertise und Beratungsleistungen
- Arbeitsorientierte Forschung: Erarbeitung und Bereitstellung wissenschaftsgestützter Expertise zu arbeitnehmerrelevanten Themenfeldern (Transformation, Klimawandel, Verbreitung und Folgen von Arbeit 4.0, Demografie, dazu können auch Daten zu eigenen Fragestellungen erhoben werden)
- Information und Bildung der Kammerzugehörigen, inklusive Angebot von Bildungsfreistellungsveranstaltungen
- Einwerbung öffentlicher Mittel (EU, Bund, Land) für arbeitnehmerbezogene Projekte.

Anhang 2

Entwurf eines Gesetzes über die Errichtung einer Thüringer Arbeitskammer

§ 1 Rechtsform und Sitz

(1) Die Thüringer Arbeitskammer eine Körperschaft des öffentlichen Rechts. Ihr Sitz ist Erfurt.

§ 2 Aufgaben

(1) Die Arbeitskammer hat die Aufgabe, die allgemeinen wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wahrzunehmen und die auf die Hebung der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Lage der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen abzielenden Bestrebungen zu fördern. Dazu gehören auch Belange der Nachhaltigkeit und der Ökologie. Sie kann hierbei die wissenschaftliche Forschung zur Unterstützung und heranziehen.

(2) Die Arbeitskammer hat durch Vorschläge, Gutachten und Berichte die Landesregierung und den Thüringer Landtag, Behörden, Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechts, Gewerkschaften und sonstige selbstständige Vereinigungen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mit sozial- oder berufspolitischer Zwecksetzung zu unterstützen sowie zu beraten und dabei das Allgemeinwohl zu berücksichtigen.

(3) Die Arbeitskammer kann mit Zustimmung der Aufsichtsbehörde Einrichtungen, die der Förderung der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dienen, gründen, unterhalten und unterstützen.

(4) Die Arbeitskammer kann außerdem für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Maßnahmen zur Förderung der arbeitsweltbezogenen, der politischen und der allgemeinen Bildung, der Beschäftigung, der Kultur, der Gesundheit, des Verbraucherschutzes, der Gleichberechtigung der Geschlechter, der Integration von Migrantinnen und Migranten, der Inklusion von Menschen mit Behinderungen sowie der sozialen Teilhabe durchführen. Sie arbeitet dabei mit anderen zuständigen Körperschaften und Behörden zusammen.

(5) Die Arbeitskammer legt dem Thüringer Landtag jährlich, spätestens bis zum 30. Juni, einen Bericht über die wirtschaftliche, soziale und kulturelle Lage der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vor.

(6) Die Arbeitskammer informiert im Rahmen ihrer Aufgaben nach Absatz 1 die Kammerzugehörigen und die Öffentlichkeit.

(6) Vor Einbringung von Gesetzen durch die Landesregierung und vor dem Erlass von Rechtsverordnungen und Verwaltungsvorschriften, die die Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen unmittelbar berühren, ist der Arbeitskammer Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

§ 3 Kammerzugehörigkeit

(1) Zugehörige der Kammer sind alle im Freistaat Thüringen tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten im Sinne des Heimarbeitsgesetzes sowie sonstige Personen, die wegen ihrer

wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind. Als Mehr als 115.000 Neuverfahren wurden allein 2023 begonnen.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten nicht in Betrieben einer juristischen Person oder einer Personengesamtheit Personen, die kraft Gesetzes, Satzung oder Gesellschaftsvertrags allein oder als Mitglieder des Vertretungsorgans zur Vertretung der juristischen Person oder der Personengesamtheit berufen sind.

(2) Die Zugehörigkeit beginnt für Personen, die als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne des Absatz 1 gelten, mit Eintritt der dort genannten Voraussetzungen und endet, wenn diese Voraussetzungen nicht mehr vorliegen. Die Zugehörigkeit endet nicht, wenn nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Sozialleistungen mit Entgeltersatzcharakter beansprucht werden können oder wenn für die Dauer einer Sperrfrist oder der Anrechnung von Abfindungen oder anderweitigen Einkünften eine solche Leistung vorübergehend nicht beansprucht werden kann. Dies gilt entsprechend, wenn die Bezugsdauer einer derartigen Leistung erschöpft ist und eine andere vergleichbare Leistung oder eine Leistung zur Sicherung des Lebensunterhalts beansprucht werden kann.

(3) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind im Freistaat Thüringen tätig, wenn sie

1. in eine in Thüringen ansässige Betriebsstätte eingegliedert ist oder
2. ohne in eine außerhalb Thüringens ansässige Betriebsstätte eingegliedert zu sein, überwiegend von einer in Thüringen ansässigen Betriebsstätte angewiesen werden, oder
3. in einer Dienststelle oder einem Dienststellenbestandteil im Freistaat Thüringen tätig sind.

(4) Absatz 1 Satz 3 findet keine Anwendung auf Vorstandsmitglieder sowie gesetzliche Vertreter und Vertreterinnen von Berufsorganisationen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.

§ 4 Organe

Organe der Thüringer Arbeitskammer sind

1. die Vollversammlung und
2. der Vorstand.

§ 5 Aufgaben der Vollversammlung

(1) Die Vollversammlung bestimmt die Richtlinien zur Durchführung der gesetzlichen Aufgaben der Arbeitskammer und überwacht die Durchführung der Beschlüsse. Sie beschließt über alle Fragen, die von grundsätzlicher Bedeutung sind.

Insbesondere obliegen ihr als vorbehaltenen Aufgaben die

- a) Beschlussfassung über die Ausführung der nach § 2 vorgesehenen Aufgaben und zu treffenden Maßnahmen,
- b) Feststellung des Haushalts- und des Stellenplans,
- c) Bestellung eines Innenrevisors/einer Innenrevisorin,
- d) Bestellung der Prüfungskommission zur Prüfung der Jahresrechnung und die Entgegennahme der geprüften Jahresrechnung,

- e) Wahl und die Abwahl des Vorstandes,
- f) Entlastung des Vorstandes,
- g) Wahl und die Abwahl des Hauptgeschäftsführers/der Hauptgeschäftsführerin sowie des Geschäftsführers/der Geschäftsführerin,
- h) Entlastung des Hauptgeschäftsführers/der Hauptgeschäftsführerin sowie des Geschäftsführers/der Geschäftsführerin,
- i) Bildung von Ausschüssen und die Wahl der Ausschüsse,
- j) Zustimmung zu Stellungnahmen von grundsätzlicher Bedeutung,
- k) Beschlussfassung über Erwerb, Veräußerung oder Belastung von Grundstücken,
- l) Beschlussfassung über Errichtung, Unterhaltung und Unterstützung von Einrichtungen,
- m) Beschlussfassung über die Satzung der Arbeitskammer,
- n) Beschlussfassung über die Auflösung von Einrichtungen,
- o) Verabschiedung einer Geschäftsordnung der Vertreterversammlung,
- p) Zustimmung zur Geschäftsordnung des Vorstandes,
- q) Festsetzung der Entschädigung für die Mitglieder der Vertreterversammlung,
- r) Bestimmung der Vertretung der Arbeitskammer in Körperschaften und Institutionen im Einvernehmen mit dem Hauptgeschäftsführer/der Hauptgeschäftsführerin.

(2) Die Vollversammlung ist berechtigt, sonstige Aufgaben und die Vorbereitung vorbehaltenen Aufgaben dem Vorstand zu übertragen.

(3) Näheres zur Arbeitsweise der Vollversammlung regelt die Satzung der Arbeitskammer.

§ 6 Zusammensetzung der Vollversammlung

(1) Die Vollversammlung der Thüringer Arbeitskammer besteht aus 42 Mitgliedern. Jedes Mitglied hat einen Ersten und Zweiten Stellvertreter/eine Erste und Zweite Stellvertreterin.

(2) Die Amtsperiode der Vollversammlung beträgt vier Jahre; sie beginnt mit dem ersten Zusammentreten, jedoch nicht vor Ablauf der Amtsperiode der bisherigen Vollversammlung.

(3) Als Mitglied der Vollversammlung kann gewählt werden, wer seit mindestens einem Jahr Mitglied der Thüringer Arbeitskammer gemäß § 3 Abs. 1 ist und das achtzehnte Lebensjahr vollendet hat. Abweichend von Satz 1 sind keine Personen wählbar, für die zur Besorgung aller ihrer Angelegenheiten dauerhaft eine Betreuung bestellt ist, die aufgrund Richterspruchs nicht die Fähigkeit besitzen, öffentliche Ämter zu bekleiden und Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen oder Arbeitnehmer oder Arbeitnehmer der Kammer oder einer ihrer Einrichtungen sind.

§ 7 Wahl der Vollversammlungsmitglieder, der Stellvertreterinnen und Stellvertreter

(1) Die Kammerzugehörigen wählen die Mitglieder der Vollversammlung und ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter nach Maßgabe der Wahlordnung in allgemeiner, unmittelbarer, freier, gleicher und geheimer Wahl aufgrund von Listenwahlvorschlägen der in Absatz 2 genannten Organisationen.

(2) Wahlvorschläge können

1. von Gewerkschaften, die über eine Verwaltung der Organisation im Freistaat Thüringen verfügen, und

2. von selbständigen Vereinigungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eingereicht werden, die

a) dauernd oder für längere Zeit wirtschaftliche, berufliche oder soziale Interessen von Kammerzugehörigen verfolgen,

b) einen Sitz im Freistaat Thüringen haben und

c) nach dem Gesamtbild der tatsächlichen Verhältnisse, insbesondere nach Umfang und Festigkeit ihrer Organisation, nach der Zahl ihrer Mitglieder und nach ihrem Hervortreten in der Öffentlichkeit eine ausreichende Gewähr für die Ernsthaftigkeit ihrer Zielsetzung bieten.

Bei den Gewerkschaften, die Spitzenorganisationen im Sinne des § 2 Abs. 2 des Tarifvertragsgesetzes angehören, ist auch die Spitzenorganisation vorschlagsberechtigt.

(3) Arbeitnehmervereinigungen im Sinne von Absatz 2 müssen ein schriftliches Programm und eine schriftliche Satzung haben. Das Programm einer Arbeitnehmervereinigung muss die Bereitschaft erkennen lassen, die Interessen ihrer Mitglieder durch Mitwirkung in einer Arbeitskammer wahrzunehmen. Die Satzung einer Arbeitnehmervereinigung muss sicherstellen, dass in der Vereinigung nur Kammerzugehörige, und, wenn im Namen oder der Kurzbezeichnung eine bestimmte Personengruppe genannt wird, nur dieser Personengruppe angehörende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer maßgebenden Einfluss haben. Die Satzung muss außerdem Bestimmungen enthalten über:

1. Name sowie Kurzbezeichnung, sofern eine solche verwandt wird, sowie Sitz und Tätigkeitsgebiet der Vereinigung,

2. Aufnahme und Austritt der Mitglieder,

3. Rechte und Pflichten der Mitglieder,

4. Zusammensetzung und Befugnisse des Vorstandes und der übrigen Organe und

5. Voraussetzungen, Form und Frist der Einberufung der Mitgliederversammlung sowie Beurkundung der Beschlüsse.

(4) Der Name und die Kurzbezeichnung einer Arbeitnehmervereinigung dürfen nicht geeignet sein, einen Irrtum über Art, Umfang und Zwecksetzung der Vereinigung herbeizuführen.

(5) Die in Absatz 2 genannten Organisationen dürfen jeweils nur einen Wahlvorschlag einreichen. Ein Wahlvorschlag muss von 500 Wahlberechtigten persönlich und handschriftlich unterzeichnet sein und soll die regionalen, beruflichen und mitgliederbezogenen Besonderheiten der jeweiligen Organisation sowie deren Anteil an Männern und Frauen angemessen berücksichtigen. Ein Wahlvorschlag darf nicht mehr als je 42 Bewerberinnen und Bewerber als Mitglieder sowie für deren erste und zweite Stellvertretung enthalten; hiervon dürfen jeweils nicht mehr als ein Drittel hauptberuflich Beschäftigte der jeweils vorschlagenden Organisation sein. Im Wahlvorschlag sind die Familiennamen, Vornamen, Geburtsnamen, Beruf sowie der Beschäftigungsbetrieb und dessen Anschrift aufzuführen. Jede Bewerberin und jeder Bewerber darf nur in einem Wahlvorschlag benannt werden. Außerdem ist die Erklärung jedes Bewerbers und jeder Bewerberin beizufügen, dass er oder sie zur Annahme der Wahl bereit ist und dass ihm oder ihr keine Tatsachen bekannt sind, die eine Wählbarkeit ausschließen.

(6) Die Wahl erfolgt schriftlich (Briefwahl). Die zu vergebenden Sitze werden im Verhältnis der gültigen Stimmen, die auf jeden einzelnen Wahlvorschlag entfallen, aufgrund des Verfahrens der mathematischen Proportion nach Hare/Niemeyer verteilt. Die Gesamtzahl der zu verteilenden Sitze, vervielfacht mit der Zahl der Stimmen, die ein Wahlvorschlag erhalten hat, wird durch die Gesamtzahl der Stimmen aller zu berücksichtigenden Wahlvorschläge geteilt. Jeder Wahlvorschlag erhält zunächst so viele Sitze, wie ganze Zahlen auf ihn entfallen. Danach zu vergebende Sitze sind den Wahlvorschlägen in der Reihenfolge der höchsten Zahlenbruchteile, die sich nach der Berechnung nach Satz 3 ergeben, zuzuteilen. Bei gleichen Zahlenbruchteilen entscheidet das Los. Entfallen auf einen Wahlvorschlag mehr Sitze als Bewerberinnen und Bewerber genannt sind, so bleiben diese Sitze unbesetzt.

(7) Das Nähere, insbesondere die Bildung und Aufgaben der Wahlorgane, die Einreichung, Prüfung, Zulassung und Veröffentlichung von Wahlvorschlägen, die Durchführung der Wahl, die Wahlprüfung sowie die erforderlichen Nachweise, regelt die Wahlordnung. In der Wahlordnung kann bestimmt werden, dass die Wahlhandlung entfällt, wenn nur ein gültiger Wahlvorschlag eingereicht wird oder mit allen eingereichten gültigen Wahlvorschlägen nur so viele Bewerber vorgeschlagen werden, wie Mitglieder der Vollversammlung zu wählen sind (Friedenswahl).

(8) Das Land, die Kommunen und die Arbeitgeber sind verpflichtet, bei der Vorbereitung der Wahl unentgeltlich mitzuwirken. Die Arbeitgeber sind insbesondere verpflichtet, von den Wahlorganen herausgegebene Bekanntmachungen und Hinweise auszuhängen, auf Verlangen der Wahlorgane erforderliche Auskünfte zu erteilen, deren Richtigkeit zu versichern sowie erforderliche Unterlagen zur Verfügung zu stellen, Wahlunterlagen an die Wahlberechtigten auszuhändigen und die Abgabe der Wahlbriefe in den Betrieben zu ermöglichen. Im Übrigen trägt die Arbeitskammer die Kosten der Wahl. Die Mitglieder der Wahlorgane üben ihre Tätigkeit ehrenamtlich aus. Sie dürfen bei der Ausübung des Ehrenamtes weder benachteiligt noch behindert werden und haben hierbei Anspruch auf Freistellung von der Arbeit.

§ 8 Stellung der Mitglieder der Vollversammlung

Die Mitglieder der Vollversammlung führen die ihnen übertragenen Aufgaben ehrenamtlich aus. Die Arbeitskammer erstattet ihnen ihre baren Auslagen und Ersatz für entgangenen Arbeitsverdienst oder einen Pauschalbetrag für Zeitverlust. Das Nähere bestimmt die Vollversammlung; der Beschluss der Vollversammlung bedarf der Genehmigung der Aufsichtsbehörde.

Sie dürfen weder wegen der Übernahme noch in der Ausübung des Ehrenamts benachteiligt oder behindert werden.

§ 9 Sitzungen der Vollversammlung

(1) Die Vollversammlung ist von dem Präsidenten/der Präsidentin der Thüringer Arbeitskammer mindestens halbjährlich einzuberufen. Außerordentliche Sitzungen sind einzuberufen, wenn ein Drittel der Mitglieder der Vollversammlung es verlangt.

(2) Die Tagesordnung ist den Mitgliedern vor der Sitzung schriftlich mitzuteilen. Verhandlungsgegenstände, die durch Beschluss der Vollversammlung als dringlich erklärt werden, können ohne vorherige Mitteilung verhandelt werden.

Das Nähere regelt die Satzung.

(3) Die Aufsichtsbehörde ist zu den Sitzungen einzuladen. Sie ist jederzeit zu hören.

§ 10 Beschlüsse der Vollversammlung

(1) Die Vollversammlung ist beschlussfähig, wenn nach ordnungsgemäßer Einladung mindestens die Hälfte der Mitglieder anwesend ist.

(2) Die Beschlüsse der Vollversammlung werden, soweit das Gesetz nicht etwas anderes bestimmt, mit Stimmenmehrheit gefasst.

§ 11 Einsetzung von Ausschüssen

(1) Die Vollversammlung kann zur Vorbereitung der Verhandlungsgegenstände und der Berichterstattung Ausschüsse einsetzen, deren Mitglieder von der Vollversammlung der Arbeitskammer zu wählen sind. Der Aufgabenbereich und die Zusammensetzung der Ausschüsse werden durch Satzung festgelegt.

(2) Die Satzung kann vorsehen, dass bis zu einem Viertel der Ausschussmitglieder auch sachverständige Personen, die nicht Mitglieder der Vertreterversammlung sind, gewählt werden können.

(3) Die Ausschüsse können Anträge an den Vorstand und, falls dieser die Anträge ablehnt, an die Vollversammlung richten. Die Vorsitzenden der Ausschüsse sind bei der Behandlung der Anträge im Vorstand zu hören.

§ 12 Vorstand

(1) Der Vorstand besteht aus der Präsidentin/dem Präsidenten der Arbeitskammer, zwei Stellvertreterinnen oder Stellvertretern (Vizepräsidentinnen oder Vizepräsidenten) und zwei oder vier Beisitzerinnen und Besitzer.

(2) Der Vorstand setzt sich aus den in der Vollversammlung vertretenen Organisationen entsprechend ihrer jeweiligen Mitgliederzahl in der Vollversammlung zusammen. Die Wahl des Vorstandes erfolgt in geheimer Abstimmung jeweils in der ersten Sitzung zu Beginn der Amtszeit der Vollversammlung. Die Mitglieder des Vorstandes werden von der Vollversammlung aus ihrer Mitte in getrennten Wahlgängen gewählt. Für die Wahl der Präsidentin oder des Präsidenten ist eine Zweidrittel-Stimmenmehrheit der Mitglieder der Vollversammlung, für die Wahl der übrigen Mitglieder des Vorstandes die Stimmenmehrheit der Mitglieder der Vollversammlung erforderlich. Kommen die erforderlichen Mehrheiten nicht zustande, so ist die Wahl frühestens eine Woche nach dem ersten Wahlgang zu wiederholen. Bei Wiederholung der Wahl genügt die Mehrheit der abgegebenen Stimmen.

(3) § 6 Abs. 2 gilt für die Amtszeit der Mitglieder des Vorstandes entsprechend. Bei vorzeitigem Ausscheiden eines Vorstandsmitgliedes erfolgt eine außerordentliche Neuwahl des Nachfolgers für die restliche Amtszeit. Bis zur Neuwahl des Nachfolgers führt das bisherige Mitglied des Vorstandes seine Geschäfte weiter.

(4) Absatz 3 Satz 2 und 3 findet keine Anwendung, wenn die Vollversammlung einem Mitglied des Vorstandes dadurch das Misstrauen ausspricht, dass sie mit der Mehrheit ihrer Mitglieder für ihn einen Nachfolger wählt; im Falle des Präsidenten bedarf es hierfür jedoch einer Mehrheit von Zweidritteln der Mitglieder der Vollversammlung.

§ 13 Aufgaben des Vorstandes

(1) Der Präsident oder die Präsidentin beruft die Sitzungen der Vollversammlung und des Vorstandes ein und leitet sie. Er/Sie wird durch die Stellvertreter/Stellvertreterinnen in ihrer

Reihenfolge vertreten. Der Vorstand überwacht die Geschäftsführung des Hauptgeschäftsführers/der Hauptgeschäftsführerin.

(2) Dem Vorstand obliegt die Beschlussfassung über alle Kammerangelegenheiten, soweit diese nicht durch dieses Gesetz oder die Satzung ausschließlich der Vollversammlung oder dem Hauptgeschäftsführer/der Hauptgeschäftsführerin vorbehalten sind, sowie

1. die Vorbereitung der Beratung und Beschlussfassung der Vollversammlung sowie die Überwachung der Ausführung dieser Beschlüsse,

2. die Festlegung der Grundsätze zur Geschäftsführung der Kammer und die Überwachung der Einhaltung der Organbeschlüsse durch die Geschäftsführung und

3. die Wahrnehmung der ihm von der Vollversammlung übertragenen Aufgaben.

(2) Der Vorstand fasst seine Beschlüsse mit Stimmenmehrheit. Bei Stimmengleichheit gibt die Stimme der Präsidentin/des Präsidenten den Ausschlag. In dringenden Fällen können die Geschäfte von der Präsidentin/dem Präsidenten wahrgenommen werden. Dem Vorstand ist hierüber unverzüglich Bericht zu erstatten.

(3) Der Vorstand entscheidet über Inhalt und Beendigung der Anstellungsverträge des Hauptgeschäftsführers/der Hauptgeschäftsführerin sowie des Geschäftsführers/der Geschäftsführerin als dessen/deren Stellvertretung. Die Verträge sind von dem Präsidenten/ der Präsidentin und den Stellvertretern/Stellvertreterinnen zu unterzeichnen.

(4) Das Nähere bestimmt die Satzung der Arbeitskammer.

§ 14 Geschäftsführung

(1) Die Geschäftsführung besteht aus dem Hauptgeschäftsführer/der Hauptgeschäftsführerin sowie dem Geschäftsführer/der Geschäftsführerin als Stellvertretung.

(2) Der Hauptgeschäftsführer/die Hauptgeschäftsführerin wird auf Vorschlag des Vorstandes von der Vollversammlung mit einer Mehrheit von zwei Drittel der abgegebenen Stimmen gewählt. Kommt diese Mehrheit nicht zustande, so ist die Wahl frühestens eine Woche nach dem ersten Wahlgang zu wiederholen. Bei Wiederholung der Wahl genügt die Mehrheit der abgegebenen Stimmen. Für die Wahl des Geschäftsführers/der Geschäftsführerin genügt die einfache Mehrheit der abgegebenen Stimmen. Der Hauptgeschäftsführer sowie die anderen Mitglieder der Geschäftsführung dürfen einem Organ nach § 4 nicht angehören.

(3) Der Hauptgeschäftsführer/die Hauptgeschäftsführerin sowie der Geschäftsführer/die Geschäftsführerin sind berechtigt, mit beratender Stimme an den Sitzungen des Vorstandes, der Vollversammlung und der Ausschüsse teilzunehmen. Erheben Mitglieder der Geschäftsführung gegen eine vorgesehene Beschlussfassung des Vorstandes, der Vollversammlung oder eines Ausschusses Bedenken, sind diese in das Sitzungsprotokoll aufzunehmen.

(4) Der Präsident/die Präsidentin und der Hauptgeschäftsführer/die Hauptgeschäftsführerin vertreten die Kammer rechtsgeschäftlich und gerichtlich. Sie sind dabei an die Beschlüsse des Vorstandes und der Vollversammlung gebunden.

(5) Für die laufenden Geschäfte der Verwaltung der Arbeitskammer ist der Hauptgeschäftsführer/die Hauptgeschäftsführerin verantwortlich und allein vertretungsberechtigt. Er/sie kann mit Zustimmung des Vorstandes einzelne Aufgaben oder Geschäftsbereiche dem Geschäftsführer/der Geschäftsführerin zur Erledigung übertragen. Das Nähere regelt die Satzung.

(6) Der Hauptgeschäftsführer/die Hauptgeschäftsführerin ist Dienstvorgesetzter/Dienstvorgesetzte der Beschäftigten der Arbeitskammer. Einstellungen und Entlassungen erfolgen im Einvernehmen mit dem Präsidenten/der Präsidentin. Er/sie hat für die Erledigung der Geschäfte und für die Regelung des Geschäftsganges einen Geschäftsverteilungsplan aufzustellen. Dieser bedarf der Genehmigung des Vorstandes; Gleiches gilt für Änderungen des Geschäftsverteilungsplans.

§ 15 Beiträge

(1) Zur Erfüllung ihrer Aufgaben erhebt die Arbeitskammer von den in einem im Freistaat Thüringen gelegenen Betrieb beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen Beiträge. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, die Beiträge von dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin einzubehalten und abzuführen.

(2) Die Vollversammlung setzt die Höhe der Beiträge fest; der Beschluss bedarf der Genehmigung der Aufsichtsbehörde.

(3) Das Verfahren über die Erhebung der Beiträge regelt das für Arbeit zuständige Ministerium im Einvernehmen mit dem für Finanzen ständige Ministerium durch Rechtsverordnung.

§ 16 Gebühren

(1) Für die Inanspruchnahme von Sonderleistungen erhebt die Kammer Gebühren und im Falle der Säumnis Säumniszuschläge nach Maßgabe der Gebührenordnung. Die Gebührenordnung kann sich auf Grundsätze zur Bestimmung der Gebühren beschränken und die Bestimmung der Höhe der einzelnen Gebühren im Rahmen dieser Grundsätze dem Vorstand der Kammer übertragen.

(2) Die Gebühren können im Wege der Amtshilfe durch die Behörden der Finanzverwaltung eingezogen werden.

§ 17 Haushaltsplan und Rechnungsprüfung

(1) Der Hauptgeschäftsführer/die Hauptgeschäftsführerin stellt den Haushaltsplan auf. Hierbei sind die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit zu beachten. Die Vollversammlung stellt den Haushaltsplan fest.

(2) Der Hauptgeschäftsführer/die Hauptgeschäftsführerin stellt spätestens bis zum 30. März die Jahresrechnung für das vergangene Jahr auf. Er/sie leitet die Jahresrechnung unverzüglich der Prüfungskommission zu.

(3) Unbeschadet des Prüfungsrechts des Landesrechnungshofs bei landesunmittelbaren juristischen Personen des öffentlichen Rechts gemäß § 111 der Landeshaushaltsordnung erfolgt die Rechnungsprüfung durch die Prüfungskommission der Arbeitskammer. Die Prüfungskommission besteht aus einem/einer öffentlich bestellten Wirtschaftsprüfer/Wirtschaftsprüferin und drei von der Vollversammlung bestellten Mitgliedern der Vollversammlung. Er/sie kann durch die anderen Mitglieder der Prüfungskommission nicht überstimmt werden.

(4) Der Bericht über die Prüfung der Jahresrechnung ist der Vollversammlung vorzulegen. Diese entlastet den Präsidenten/die Präsidentin und den Hauptgeschäftsführer/die Hauptgeschäftsführerin. Der Bericht über die Rechnungsprüfung und der Beschluss über die Entlastung mit den notwendigen Unterlagen sind der Aufsichtsbehörde bis zum 30. September des folgenden Jahres vorzulegen.

(5) Im Übrigen gelten für die Aufstellung und die Ausführung des Haushaltsplans und für die Rechnungsprüfung die für die staatliche Haushaltsführung geltenden gesetzlichen Bestimmungen und Vorschriften entsprechend.

(6) Die Arbeitskammer ist an § 6 des Thüringer Vergabegesetzes in der jeweils gültigen Fassung gebunden.

§ 17 Aufsicht

(1) Das für Arbeit zuständige Ministerium führt die Rechtaufsicht über die Arbeitskammer.

(2) Der Genehmigung der Aufsichtsbehörde bedürfen Beschlüsse der Vollversammlung über

a) die Stellung der Mitglieder der Vollversammlung,

b) die Satzung und die Änderung der Satzung,

c) die Festsetzung der Beitragshöhe und

d) die Gründung, Unterhaltung und Unterstützung von Einrichtungen nach § 2 Abs. 3.

(3) Die Aufsichtsbehörde kann jederzeit von der Arbeitskammer Aufschluss über ihre Angelegenheiten verlangen.

(4) Die Aufsichtsbehörde kann Beschlüsse von Organen der Arbeitskammer, die das Recht verletzen, mit der Wirkung beanstanden, dass

a) die Beschlüsse nicht ausgeführt werden dürfen,

b) Maßnahmen, die auf Grund des beanstandeten Beschlusses bereits getroffen worden sind, binnen einer angemessenen festgesetzten Frist rückgängig zu machen sind.

§ 18 Durchführungsverordnung

Das für Arbeit zuständige Ministerium erlässt die zur Durchführung dieses Gesetzes erforderlichen Rechtsverordnungen, soweit nichts anderes bestimmt ist.

§ 19 Ordnungswidrigkeiten

(1) Ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber/in

1. die Beiträge der beschäftigten beitragspflichtigen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nicht einbehält,

2. die einbehaltenen Beiträge nicht an die für die Einziehung zuständigen Behörden abführt oder

3. die für die Einziehung erforderlichen Auskünfte nicht erteilt.

(2) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu zehntausend Euro geahndet werden.

(3) Die Geldbuße fließt der Arbeitskammer zu.

§ 20 Übergangsregelung

- (1) Die Arbeitskammer gilt zum dem 01.01.2027 als errichtet.
- (2) Bis zum erstmaligen Zusammentreten der Vollversammlung nimmt die/der für Arbeit zuständige Ministerin/ Minister die Befugnisse nach diesem Gesetz wahr und leitet die Wahl der Mitglieder der Vollversammlung sowie ihrer Stellvertreter und Stellvertreterinnen nach § 7 ein. Er/Sie kann die Aufgaben auf nachgeordnete Stellen übertragen. Er/sie beruft eine kommissarische Geschäftsführung, die mit dem Aufbau der Arbeitskammer betraut ist.
- (3) Die Wahl nach § 7 wird erstmals zum 01. April 2027 eingeleitet. Die Wahl findet abweichend als Urwahl statt.
- (4) Die Vollversammlung tritt erstmals im Monat Oktober 2027 zusammen.
- (5) Die Beitragserhebung nach § 15 erfolgt erstmals im Jahr 2028. Die bis dahin anfallenden Kosten werden aus dem Thüringer Landeshaushalt nach Maßgabe des Haushaltsgesetzes gedeckt.

§ 21 In-Kraft-Treten

Dieses Gesetz tritt am xxxx in Kraft.

Impressum

Herausgeber:

DGB-Bezirk Hessen-Thüringen
Wilhelm-Leuschner-Straße 69-77
60329 Frankfurt am Main

www.hessen-thueringen.dgb.de

verantwortlich: Michael Rudolph
Redaktion: Julia Langhammer
Layout: Anja Peschke

Stand: September 2026

Rückfragen:

Julia Langhammer
0361 59 61 359
julia.langhammer@dgb.de

