



MITBESTIMMUNG 4.0 Der Wandel der Arbeitswelt als Chance für mehr Beteiligung – Anmerkungen zu den Thesen von Katharina Oerder

Prof. Dr. Sabine Pfeiffer – Input bei der Bayerischen Betriebsräte Konferenz am 15. November 2018 in München



Im Prinzip ja, aber... darüber nicht andere Kriterien vergessen:

Alter! Berufs- /tätigkeitsbezogene Aspekte (blue/white collar).



Diversität muss bei JAV und VK schon anfangen – diese Gremien kommen übrigens gar nicht vor in den Thesen.

Wer ist eigentlich bei Arbeitskämpfen relevant?

Nicht nur individualisierte Interessen unterstellen – gemeinsame Interessen sichtbar machen.



1. MITBESTIMMUNGSSTRUKTUREN UND -GREMIEN MÜSSEN DIVERSER WERDEN





Vor allem die einbeziehen, die es am nötigsten haben. Bislang auch in vertretungsstarken Betrieben ein Problem.

Vor allem auch junge BR, Jugendvertretungen, Vertrauensleute einbeziehen.

Auch Thema: neue Formen der Vertretungsarbeit (Organizing, Social Media für BR, 4.0-Technologien kritisch verstehen lernen).

BR brauchen mehr Support von ihrer Gewerkschaft bei der Frage, welche Lerninhalte helfen für 4.0.

Partizipative Gestaltung von 4.0 ist selbst ein Weiterbildungprozess.



2. BESCHÄFTIGTE UND BETRIEBSRÄTE MÜSSEN SICH MEHR UND SPEZIFISCHER WEITERBILDEN



Im Prinzip ja, aber...

BR oft jetzt schon an der Grenze des Machbaren.

Es gibt immer mehr "blinde Flecken" (tariffrei, schwache BR, nicht gewerkschaftlich organisierte BR; globale Konzernstrukturen mit der Tendenz lokale Regelungen zu unterlaufen. etc.).

Gewerkschaftspolitik muss sich auch für mehr tarif-und branchenübergreifende Mindeststandards einsetzen.



3. VIELE FRAGESTELLUNGEN WERDEN ZUNEHMEND BETRIEBLICH GELÖST WERDEN (MÜSSEN)

Im Prinzip ja, aber...

Ganzheitliche Arbeitsplätze mit hohen Autonomiespielräumen sollten immer Ziel von Interessenvertretung sein.

Die meisten Unternehmen haben längst erkannt, dass Partizipation was bringt (z.B. für die Einführung von SAP), Partizipation darf aber keine Einbahnstrasse sein, die nur im Prozess der Gestaltung gewährt wird. Sie muss auch Zielgröße sein.

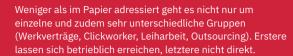
Partizipative Prozesse brauchen Zeit, werden sie nur auf das Tagesgeschäft draufgeladen, kann Partizipation auch zur Zumutung werden. Das muss bspw. in der Projektplanung realistisch eingepreist werden.

Partizipation darf nicht zum kulturellen Überbau werden, sondern sich auch auf "harte" Themen beziehen (insbesondere Ressourcenplanung).

5. DIE INDIVIDUELLE PARTIZIPATION UND TEILHABE IM BETRIEB MUSS AUSGEBAUT WERDEN

Im Prinzip ja, aber...

sollten sie schon lange.



Es geht vielmehr auch um die Frage des Betriebs und um seine Entgrenzung.

Und es gibt auch Stellvertreterpolitik im guten Sinne, die es weiter und vielleicht dringender brauchen wird: Für die Gruppen im Betrieb, die nicht laut und sichtbar sind. BR muss auch dafür sorgen, dass es zu keinem Auseinanderdividieren kommt. Das ist auch vermittelbar.

4. GEWERKSCHAFTEN UND BETRIEBSRÄTE NEHMEN ABSCHIED VON "STELLVERTRETER-POLITIK"

Im Prinzip ja, aber...

das ist etwas, was gute Interessenvertretung immer schon macht.

Das kann man sich aber auch politischer denken. Zum Beispiel bei der Produktpolitik (Nachhaltigkeit, Rüstungskonversion etc.).

Vor lauter "Co" nicht das "Contra" aus dem Blick verlieren. Denn auch bei Innovationsthemen kann es um um gegenläufige Interessen gehen.



6. DIE ROLLE VON BETRIEBSRÄTEN WIRD KOMPLEXER: "VOM CO-MANAGER ZUM CO-INNOVATOR"





((0))

NICHT NEU

Im Prinzip ja, aber...

Aber auch die Arbeitsmarktlage und der demographische Wandel sollten es eigentlich momentan leichter als lange machen, auch Belegschaftsinteressen gegen Widerstand durchzusetzen. Warum trotzdem überall eher "Abwehrkampf" erlebt wird, sollten in Gewerkschaften offener diskutiert werden.

Beteiligungsfähigkeit herstellen! Das bedeutet vor allem auch mehr Wissen über die 4.0-Technologien. Kompetenzen reinholen (z.B. netzpolitisch Aktive). Neue Formen entwickeln, damit Beteiligung ganz vorne im Prozess schon gelebt wird. Das ist eine echte Herausforderung, gerade auch dort, wo formale Beteiligung gut funktioniert.

7. ARBEIT 4.0 ERÖFFNET EIN MOMENTUM FÜR MEHR ARBEITNEHMERBETEILIGUNG

Im Prinzip ja, aber... Aber sie werden vielfältiger und widersprüchlicher. Vor allem: Hinter all den neuen schönen Arbeitsweltkulturen (von denen oft nur die einen profitieren) stecken oft auch knallharte Interessensansagen. Es gibt auch Kräfte, die verfasste Mitbestimmung schleifen wollen. Mitbestimmung 4.0 muss auch wieder politischer und konfliktbereiter werden.

8. VIELE DER HERAUSFORDERUNGEN SIND

Im Prinzip ja, aber...



Aber auch die Arbeitsmarktlage und der demographische Wandel sollten es eigentlich momentan leichter als lange machen, auch Belegschaftsinteressen gegen Widerstand durchzusetzen. Warum trotzdem überall eher "Abwehrkampf" erlebt wird, sollten wir in Gewerkschaften mal offen diskutieren.

Beteiligungsfähigkeit herstellen! Das bedeutet vor allem auch mehr Wissen über die 4.0-Technologien. Kompetenzen reinholen (z.B. netzpolitisch Aktive). Neue Formen entwickeln, damit Beteiligung ganz vorne im Prozess schon gelebt wird. Das ist eine echte Herausforderung, gerade da wo formale Beteiligung gut funktioniert.

7. ARBEIT 4.0 ERÖFFNET EIN MOMENTUM FÜR MEHR ARBEITNEHMERBETEILIGUNG





Vielen Dank - ich freu mich auf die Diskussion!



