

MITBESTIMMUNG 4.0

Neue Arbeitsformen dürfen keine mitbestimmungsfreien Räume werden

Katharina Oerder

Die Digitalisierung verändert die Art, wie wir arbeiten und leben, rasant. Die damit einhergehende neue Arbeitswelt wird häufig als Arbeit 4.0 beschrieben, eine begriffliche Anlehnung an Industrie 4.0. Arbeit 4.0 ist die Verbindung sozialer und technischer Innovation, die den Wandel der Arbeitswelt maßgeblich beeinflusst. Die digitale Revolution schafft neue Märkte, Produkte und Arbeitsweisen (Hoffmann & Bogedan, 2014), in denen Arbeitnehmer und Sozialpartner sich zurechtfinden müssen. Diese neuen Arbeitsformen dürfen keine mitbestimmungsfreien Räume werden – es braucht eine **Mitbestimmung 4.0**, um den Wandel im Sinne der Beschäftigten zu gestalten.

Noch ist nicht klar, welche sozialen Veränderungen aus den technischen Entwicklungen folgen – das schafft Raum für (mitbestimmungs)politische Gestaltung. Das Aufschneiden ausgehandelter Vereinbarungen erlaubt immer auch eine Neuverhandlung zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Oerder, 2016). Arbeit 4.0 und Digitalisierung schaffen so ein Momentum für ein Mehr an Mitbestimmung und Arbeitnehmerpartizipation.

Auf die Thematik gut vorbereitete Betriebsräte haben die Möglichkeit, Arbeit 4.0 für eine Verbesserung von Arbeitnehmerrechten sowie eine Ausweitung der Mitbestimmung zu nutzen. Dafür muss sich Mitbestimmung jedoch agil auf diese veränderten Rahmenbedingungen einstellen. Die Arbeitswelt verändert sich schneller, als bisherige Mitbestimmungsstrukturen dies vorsehen. Um sich den veränderten und vor allem beschleunigten Anforderungen zu stellen, müssen etablierte Praktiken überarbeitet und Neues ausprobiert werden. Dies bedeutet auch für politische Akteure, die Bedingungen für Mitbestimmung im Betrieb anzupassen. Gerade betriebliche Interessenvertretungen benötigen mehr Handlungsspielraum und Einflussmöglichkeiten, um die anstehenden Veränderungen im Sinne der Beschäftigten – und so auch im Sinne der Handlungsfähigkeit und Innovationsfähigkeit der Unternehmen – zu regeln.

ABSCHIED VON DER STELLVERTRETERPOLITIK

Nicht nur für eine bestimmte Klientel oder Gruppe zu arbeiten, sondern mit ihnen, lautet die Devise für Betriebsräte und Gewerkschaften. Mitbestimmungsakteure sind nicht Stellvertreter, sondern befähigen ihre Kolleginnen und Kollegen, ihre Bedürfnisse zu artikulieren und zu realisieren. Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wünschen sich mehr Gestaltungsspielraum an ihrem Arbeitsplatz sowie demokratische Teilhabe in ihren Unternehmen. Partizipation und Beteiligung schaffen Transparenz und Identifikation – wichtige Voraussetzungen, trotz Fachkräftemangel Beständigkeit in der Belegschaft zu schaffen. Gleichzeitig zeigen Studien, dass die Beteiligung von Beschäftigten Innovationspotenziale erschließt und zu höheren Innovationserfolgen führt (Pfeiffer, 2014). Direkte Arbeitnehmerbeteiligung sollte dabei nie ohne den Betriebsrat ablaufen oder gar gegen diesen organisiert werden. Dies lässt sich am besten vermeiden, wenn die Beteiligung der Belegschaft von der Arbeitnehmervertretung selbst organisiert wird. Erst recht ist die Beteiligung der Belegschaft kein Ersatz für etablierte Mitbestimmungsstrukturen, sondern nur eine sinnvolle Ergänzung. Es braucht mehr kollektive Mitbestimmung und mehr individuelle Beteiligung (Schroeder & Bogedan, 2015).

BETRIEBSRÄTE MÜSSEN MEHR VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN (DÜRFEN)

Arbeitnehmervertreter sind in immer mehr Betrieben die einzige Konstante bei ständig wechselnden Geschäftsführungen, Vorständen oder Aufsichtsräten. Sie sind es, die ihre Produkte oder Dienstleistungen in allen Feinheiten kennen, den Wandel der Märkte begleiten und in kontinuierlichem Austausch mit den Kunden stehen. Betriebsräte kommen zunehmend in die Verantwortung, proaktiv Veränderungen voranzutreiben und Verbesserungsvorschläge zu unterbreiten, um den eigenen Standort und Betrieb zukunftssicher zu

machen. In sich stetig wandelnden Arbeitswelten können nur innovative Betriebe langfristig erfolgreich sein (siehe z. B. Pfeiffer, 2014). Betriebsräten kommt dabei als Treibern von Innovationen eine Schlüsselrolle zu. Mehr direkte Vorschlagsrechte für Betriebsräte und frühzeitige Einbindungen könnten Unternehmen helfen, innovativer und so zukunftsfähiger zu sein.



Dr. Katharina Oerder ist Leiterin des Hauptstadtbüros des Instituts für Mitbestimmung, Innovation und Transfer. Sie berät Betriebsräte und Gewerkschaften und weiß wie Mitbestimmung im Zeitalter der Digitalisierung funktionieren kann. Für die promovierte Diplom-Psychologin ist Mitbestimmung eine wichtige Voraussetzung für erfolgreiche Innovation.

BETRIEBSRÄTE MÜSSEN (SICH) WEITERBILDEN

Innovative Unternehmen im Zeitalter von Arbeit 4.0 müssen ihre Beschäftigten kontinuierlich weiterbilden. An die Beschäftigten stellt der Wandel der Arbeitswelt somit hohe Anforderungen hinsichtlich Qualifikation und Weiterbildungsbereitschaft. Für Betriebsräte bedeutet dies, sich noch stärker in die Entwicklung und Ausarbeitung betrieblicher Weiterbildungsstrukturen einzumischen. Die Entscheidung darüber, welche Qualifikationen gebraucht werden, sollte nicht allein dem Management überlassen werden. Auch hier ist mehr rechtlicher Handlungsspielraum für Betriebsräte notwendig. Aber auch Betriebsräte selbst müssen sich entsprechend der Qualifikation ihrer Belegschaft immer weiterbilden. Nur wenn sie der Arbeitswelt ihrer Kolleginnen und Kollegen eng verhaftet bleiben, können sie deren Bedürfnisse verstehen und notwendige Anpassungen einfordern oder gar vorausahnen.

Der Beitrag ist eine gekürzte und leicht abgewandelte Version des WISO direkt „MITBESTIMMUNG 4.0. Der Wandel der Arbeitswelt als Chance für mehr Beteiligung.“

LITERATUR

Hoffmann, R.; Bogedan, C. (2014). Arbeit der Zukunft. Möglichkeiten nutzen – Grenzen setzen. Frankfurt am Main.

Oerder, K. (2016). MITBESTIMMUNG 4.0. Der Wandel der Arbeitswelt als Chance für mehr Beteiligung. WISO direkt 24/2016. Friedrich-Ebert-Stiftung. Berlin.

Pfeiffer, S. (2014). Innovation und Mitbestimmung. Industrielle Beziehungen 21 (4), S. 390–404.

Schroeder, W.; Bogedan, C. (Hrsg.) (2015). Gute Arbeit und soziale Gerechtigkeit im 21. Jahrhundert. Bausteine einer sozialen Arbeitsgesellschaft. Baden-Baden.