

Kommentar von Bettina Haller zum Vortrag von Frau Prof. Katja Nebe

Forum 4 „Industrie 4.0 – Betriebsverfassung 4.0“

anlässlich des rechtspolitischen Kongresses „Demokratisierung von Gesellschaft und Arbeitswelt“ am 25./26. März 2014 in Berlin

Meine Kommentierung stützt sich auf meine Erfahrung als Betriebsrätin an einem Standort mit knapp 1300 Beschäftigten, an dem es sowohl

Leiharbeitnehmer,

Werkvertragsarbeitnehmer,

Verlagerung von Softwareentwicklungspaketen in Low Cost Standorte,

sowie Fremdvergabe von industrienahen Dienstleistung gibt.

Zusätzlich gehöre ich dem Gesamtbetriebsrat der Siemens AG an, der in Deutschland ca. 100 Standorte mit Betriebsräten vertritt – Betriebsgröße von 45.000 – 12.000 Arbeitnehmer.

Als Vorsitzende des Konzernbetriebsrates von Siemens betreue ich darüber hinaus die Tochterunternehmen von Siemens, in denen teilweise deutlich abweichende Sozialstandards und betriebsverfassungsrechtliche Umgangsformen gelten.

Im europäischen Betriebsrat von Siemens bemühen wir uns zurzeit, die Arbeitsmöglichkeiten für die Arbeitnehmervertretungen in den jeweiligen Ländern zu verbessern – da haben wir jetzt mit IG Metall Unterstützung EU Mittel angezapft, aber auch das kostet Zeit und Kraft.

Und im Rahmen des vor wenigen Jahren nun endlich bei Siemens abgeschlossenen internationalen Rahmenabkommens versuchen wir so was Ähnliches auch international, wobei das angesichts der Tatsache, dass Siemens in ca. 190 Ländern der Welt vertreten ist und inzwischen knapp 70% aller MA im Ausland beschäftigt sind, schon tollkühn ist, aber eben auch notwendig.

Und dann noch Industrie 4.0

Unter welchen Rahmenbedingungen findet Betriebsratsarbeit heute statt?

Wir sind nicht mehr für alle Mitarbeiter zuständig, die sich auf unserem Gelände befinden.

Unsere nicht freigestellten Betriebsratskollegen stehen unter dem gleichen zunehmenden Leistungsdruck wie die Beschäftigten allgemein.

Wir führen permanent Diskussionen, ob wir uns nun auch noch um die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen kümmern müssen, ob es unsere Aufgabe als Betriebsrat ist, auf Fehlentwicklungen hinzuweisen.

Die Anforderungen an Kenntnisse und Fähigkeiten unserer Betriebsratskollegen steigen ständig, wir denken manchmal über die Einstellung eines „Kriminalassistenten“ im Betriebsrat nach, um hinter alles zu kommen, was die Firmenseite so unternimmt. Nicht wenige Betriebsratskollegen fühlen sich überfordert und würden gern wieder in eine reine Verhinderungsrolle wechseln.

Wenn wir wirtschaftliche Entscheidungen des Unternehmens hinterfragen wollen und Alternativen entwickeln wollen, ist es nicht so einfach geeignete Berater zu finden.

Betriebsräte in kleinen Tochterunternehmen sind relativ häufig mit völlig mitbestimmungsunerfahrenen Geschäftsführungen konfrontiert und kämpfen um die Durchsetzung elementarer Mitbestimmungsrechte.

Das Thema der Bezahlung von freigestellten Betriebsräten hat aus meiner Sicht zwei wesentliche Aspekte – einerseits will ich nicht eine mögliche finanzielle Entwicklung als Motivationsbegründung für Betriebsratsarbeit und bestimmte Funktionen im Betriebsrat, andererseits kann ich bestimmte Beschäftigtengruppen für Betriebsratsarbeit nur dann gewinnen, wenn das nicht zugleich das Ende jeder Weiterentwicklung in finanzieller Hinsicht bedeutet. Von einer Durchgängigkeit im Sinne, dass eine zeitweise Tätigkeit im Betriebsrat ggf. eine weitere berufliche Entwicklung sogar fördert, sind wir weit entfernt.

Das allgemein gesellschaftliche Phänomen der sinkenden Bereitschaft, sich dauerhaft, verbindlich für die Allgemeinheit zu engagieren, trifft auch die Betätigung in Arbeitnehmervertretungen.

Auf der GBR Ebene und auch an einigen größeren Standorten nimmt die Professionalisierung der Betriebsratsarbeit zu, was auf der anderen Seite das Risiko einer größer werdenden Kluft zu den Standortbetriebsräten birgt und damit unsere Durchsetzungsfähigkeit schwächen kann. Das Thema wird natürlich durch die Anzahl der Freistellungen beeinflusst.

Auf der Ebene, auf der die höchste Mitbestimmung liegt, – der örtlichen – ist es nicht so einfach, auch immer die notwendige Kompetenz über alle Handlungsfelder vorzuhalten.

Im Bereich der Arbeit als europäischer Betriebsrat bzw. bei den Versuchen darüber hinaus international tätig zu werden, stehen wir vor enormen Schwierigkeiten was unsere Kapazitäten angeht. Die Arbeitnehmervertretungen haben in ihren Ländern häufig keine Vernetzung mit anderen Siemensstandorten und können deshalb in den Gremien eigentlich nicht für ihre Länder sprechen, der Aufbau solcher Strukturen erfordert Unterstützung aus Deutschland heraus.

Die früheren „Pausen“, in denen man auch mal wieder längerfristige Überlegungen anstellen konnte, – z.B. 6 Wochen Ferien in Bayern – sind entfallen, die Taktung von organisatorischen Änderungen, Umstrukturierungen usw. werden immer enger und binden viel Kapazität.

Viele Themen der Verlagerung, z.B. von Entwicklungsaktivitäten, gehen gänzlich an uns vorbei und sind auch schwer nach zu verfolgen.

Hier fehlen uns ganz grundsätzliche Mitspracherechte, da sind wir dann aber schon eher im Bereich der Unternehmensmitbestimmung und bei der Notwendigkeit, diese Mitbestimmungsebenen eng zu verzahnen.

Die Entscheidungsstrukturen im Konzern entsprechen nicht den Strukturen der Betriebsverfassung.

Was brauchen wir?

Ich gebe Frau Prof. Nebe absolut Recht, wir dürfen bei den notwendigen Änderungen am BetrVG nicht nur auf Industrie 4.0 abstellen.

Wir brauchen einen neuen Betriebsbegriff und einen neuen Arbeitnehmerbegriff.

Wir brauchen einen besseren Schutz der Arbeitsfähigkeit unserer nicht freigestellten BR Kolleginnen und Kollegen – z.B. durch Berücksichtigung von BR-Mandaten bei der Personalplanung der jeweiligen Herkunftsabteilungen.

Wir brauchen eine angemessene Ausstattung mit Sachmitteln und Personal zur Unterstützung der Arbeit von Betriebsräten je nach Anforderung, d.h. auch andere Arbeitsformen müssen rechtlich abgesichert werden (GBR Projektgruppen, die örtliche Betriebsräte einbeziehen könne, Projektarbeit im Betriebsrat mit Sachverständigen).

Gewerkschaften und gewerkschaftsnahe Institute müssen Ressourcen und Know How für die erforderlichen Qualifikationen der Betriebsräte zur Verfügung stellen, wir brauchen auch eine Professionalisierung der gewerkschaftlichen Betriebsbetreuung.

Die Notwendigkeiten der internationalen Zusammenarbeit müssen im BetrVG verankert und durch entsprechend flankierende Maßnahmen abgesichert werden (Auskunftspflichten des Unternehmens, entsprechende Kostenübernahmen).

Fremdvergaben und Änderungen der Vergabe von Aufgaben müssen als Betriebsänderungen mit entsprechenden Rechtsfolgen definiert werden, Organisationsänderungen müssen auch dann informations- und beratungspflichtig sein, wenn es (noch) keine unmittelbaren personellen Auswirkungen gibt, weil die Firmen es sonst einfach aufteilen (1. Schritt, organisatorische Änderung ohne Auswirkung, 2. Schritt dann kommen die Auswirkungen. Die organisatorische Änderung ist aber „durch“) – auch hier bin ich mit den Vorschlägen von Frau Prof. Nebe einig.

Wir müssen Antworten finden auf die Flexibilisierung der Arbeitswelt, Arbeiten von zu Hause, von unterwegs. Arbeitnehmervertretung unter solchen Rahmenbedingungen zu

organisieren, die uns ja auch selber betreffen (eines der bisher wichtigsten Mitbestimmungsrechte, das zu Lage und Verteilung der Arbeitszeit, geht hier zunehmend komplett ins Leere), dazu braucht es neue Gestaltungsmöglichkeiten.

Der Wirtschaftsausschuss muss auch über die weltweite Lage des Unternehmens unterrichtet werden, da es direkt oder indirekt fast immer auch Auswirkungen auf die Beschäftigung in Deutschland gibt.

Technisch-organisatorische Aufstellung der Betriebsräte auf Augenhöhe, das beinhaltet auch Schulungsansprüche ohne konkreten betrieblichen Anlass.

Ich tue mich etwas schwer, zu viele neue Rechte zu fordern, weil wir mit unseren heute vorhandenen Kapazitäten und Möglichkeiten schon Probleme haben, die vorhandenen Rechte immer adäquat umzusetzen. Deshalb habe ich meinen Schwerpunkt eher bei der Verbesserung unserer Handlungs- und Arbeitsmöglichkeiten gesetzt.