

1 **Industrie 4.0 – Betriebsverfassung 4.0 ?**

2 **Kommentar Marie Seyboth, DGB-Bundesvorstand**

3

4 Neue Konzepte wie „**Industrie 4.0**“ und die „**Smart Factory**“, die sich in Weiterentwicklung früherer IT-
5 Ansätze gegenwärtig durchsetzen, werden die Arbeitswelt entscheidend verändern. Darauf hat Frau
6 Professorin Nebe in ihrem Vortrag nachdrücklich hingewiesen.

7

8 Für diesen Umbau der Arbeitswirklichkeit geht es aus meiner Sicht – neben einer neuen Ordnung auf
9 dem Arbeitsmarkt – um eine menschengerechte Gestaltung von Arbeit und Beschäftigung. Es geht um
10 eine Humanisierung der Arbeitswelt. Oder wie es die IG Metall mit Blick auf das Konzept Industrie 4.0
11 formuliert: man darf sich nicht zu sehr auf die Technik fokussieren und dabei die Arbeitsorganisation
12 sowie den Menschen aus dem Blick verlieren. Ein intelligenter, wertschätzender Umgang mit menschl-
13 icher Arbeitskraft ist der entscheidende Erfolgsfaktor für eine erfolgreiche Umsetzung dieser Konzepte.

14

15 Bei dieser Umsetzung mitzuwirken, Einfluss auf dessen Richtung zu nehmen und die Interessen der
16 Beschäftigten kompetent, glaubwürdig und durchsetzungsstark zu vertreten, war, ist und bleibt eine
17 elementare Aufgabe der Gewerkschaften. Es sind die Gewerkschaften gefordert, die vorhandenen Res-
18ourcen und Kräfte für diesen strukturellen Umbau vollständig auszuschöpfen und zu bündeln, um so
19 ihre Legitimation auch in Zukunft glaubhaft zu sichern.

20

21 Die Gewerkschaften sind als Arbeitsmarktakteure und Solidarorganisationen diejenigen, die als Inter-
22ventions- und Regulationsmacht im nationalen und internationalen Raum agieren. Durch die Verände-
23rung der Rahmenbedingungen sind eine Weiterentwicklung der bisherigen Instrumente der Arbeitneh-
24merinteressenvertretungen und das Betreten neuer Wege nötig.

24

25 Es muss insgesamt mehr als zuvor darum gehen, einen Rahmen zu finden, der selbstbestimmte Vielfalt
ermöglicht, klare Grenzen zieht und gleichzeitig Schutz vor Willkür und Ausbeutung bietet.

26

27 Aus meiner Sicht kann dies nur gelingen durch eine Neuorientierung gewerkschaftlicher Instrumente
und Maßnahmen, die dem Schutz der Arbeitnehmerrechte dienen.

28

29 Es geht darum:

30

- 30 • die Besser statt Billiger Strategien umzusetzen
- 31 • Gute Arbeit in zukunftsfähigen Produktionssystemen zu gestalten
- 32 • von Beginn an Gestaltungsmacht zu sichern, zu nutzen und auszubauen.

33

34 Gemeinsam mit den Betriebsräten vor Ort gilt es:

35

- 36 • der Entgrenzung von Arbeit und Leben klare Schranken zu setzen
- 37 • Qualifikatorisch interessante, ergonomisch gute, altersgerechte,
38 Arbeitsorganisationen zu entwickeln
- 39 • Führungs- & Aufbauorganisationen neu zu justieren
- 40 • Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten erheblich
41 auszubauen
- 42 • Bedingungen von Flexibilität und Flexibilisierung zu regulieren
- 43 • Informationelle Selbstbestimmung sicherzustellen.

44

45 Welche Herausforderungen diese aktive Beteiligung von Betriebsräten und Beschäftigten für die Be-
46 triebsverfassung beinhaltet, hat Frau Professorin Nebe in ihrem Vortrag klar herausgearbeitet. Sie hat

47 Leitplanken zur Gestaltung und Regulierung entwickelt, die ich ganz überwiegend teile. Insbesondere
48 die Verbesserung von Arbeits- und Gesundheitsschutz in den Betrieben und Dienststellen muss mit
49 einer Stärkung der Mitbestimmungsrechte einhergehen.

50

51 Mit dem Wandel der Arbeitsgesellschaft muss aber auch eine **Stärkung der Gewerkschaftsrechte** in
52 Betrieben verbunden sein. Die Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaft und Betriebsrat muss ange-
53 sichts der in Aussicht genommenen Veränderungen in der Arbeitswelt besser und umfassender ermög-
54 lich sein.

55

56 Ich möchte an dieser Stelle vier Forderungen vorbringen:

57

58 **Erstens**, dass das **Zutrittsrecht der Gewerkschaften** erleichtert wird.

59 Neben dem konkret aufgabenbezogenen Zutrittsrecht muss das allgemeine Zutrittsrecht klar normiert
60 werden. Das Zutrittsrecht ist zu gewährleisten, wenn keine Sicherheitsvorschriften dem entgegenste-
61 hen.

62

63 **Zweitens**, dass Gewerkschaften ein **Teilnahmerecht an Betriebsratssitzungen** haben, wenn
64 sie im Betriebsrat vertreten sind.

65 Entsprechend der Regelung für Betriebsversammlungen in § 46 BetrVG, muss auch das Teilnahme-
66 recht der Gewerkschaften für Betriebsratssitzungen ausgestaltet werden. Das Votum von 25 % der
67 Betriebsratsmitglieder ist zu streichen. Denn wesentlicher Zweck der Teilnahme von Gewerkschaftern
68 an einer Betriebsratssitzung ist die Unterstützung und Beratung von Betriebsratsmitgliedern. Dieser
69 Wunsch einzelner Betriebsratsmitglieder sollte nicht von dem genannten Quorum abhängig gemacht
70 werden.

71

72 **Drittens**, der **Versand gewerkschaftlicher Informationen per e-mail** an die Arbeitnehmerin-
73 nen und Arbeitnehmer eines Betriebs muss auch über einen anonymisierten Verteiler, der vom
74 Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wird, erfolgen können.

75 Elektronische Kommunikationsformen sind heute Standard. In Zeiten der Digitalisierung der Betriebe
76 können die Gewerkschaften nicht mehr auf die sogenannten schwarzen Bretter im Betrieb zur Verbrei-
77 tung gewerkschaftlicher Informationen verwiesen werden.

78

79 **Viertens** erfordert der Weg zu humaner Arbeit eine **verstärkte Kooperation mit Wissenschaft**
80 **und Forschung**, um so neue Lösungsansätze zu erarbeiten und um neues Wissen für die Ar-
81 beit der Zukunft zu schaffen.

82

83 Hierzu werden der DGB und die Gewerkschaften ihre Aktivitäten zur Gestaltung der Arbeitswelt in den
84 Industrie- und den Dienstleistungen in den kommenden Jahren verstärken.

85 Ich möchte hier auf einen weiteren Aspekt der neuen Arbeitswelt hinweisen: den von **Mitbestimmung**
86 **in globalen Unternehmen**. Derzeit legen der DGB und die in ihm vereinten Gewerkschaften darauf ein
87 besonderes Augenmerk. Denn zu dem Transformationsprozess in der Arbeitswelt gehört ebenso das
88 globale Agieren der Unternehmen. Wohl auch deshalb lautet das übergreifende Thema dieses Forums
89 **Mitbestimmung in Zeiten der Globalisierung**.

90

91 Für die Mitbestimmung bedeutet die zunehmend grenzüberschreitende, transnationale Tätigkeit der
92 Unternehmen, dass den Betriebsräten oft der auf das deutsche Unternehmen versierte, kompetente
93 Ansprechpartner des Unternehmens verloren geht. Deshalb müssen in transnationalen Konzernen Kon-
94 zernbetriebsräte verpflichtend werden, auch dann, wenn die Konzernspitze im Ausland ansässig ist.

95

96 Wenn wir den Gedanken der Mitbestimmung ernst nehmen, müssen wir sicher stellen, dass Entschei-
97 dungen, die Auswirkung für die Beschäftigten in Deutschland haben, in jedem Fall mit den demokratisch
98 gewählten Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertretern wirksam diskutiert und verhandelt
99 werden müssen.

100

101 Eine weitere Antwort auf die zunehmende Internationalisierung wirtschaftlicher Tätigkeit liegt in der Eu-
102 ropäisierung und Internationalisierung gewerkschaftlicher und betriebsrätlicher Gestaltungsmacht:

103

104 Es gibt über 1.000 **Europäische Betriebsräte**, die zusammen 18 Millionen Beschäftigte vertreten. Das
105 ist eine große Chance, gestaltend einzugreifen. Wenn der Europäische Betriebsrat an einem
106 vorausschauenden Wandel („anticipation of change“) beteiligt werden soll, dann muss gewährleistet
107 sein, dass er seine Einflussmöglichkeiten wahrnehmen kann.

108 Es muss gesetzlich eindeutig klargestellt werden, dass der Europäische Betriebsrat in jedem Fall vor
109 einer Unternehmensentscheidung einzubeziehen ist, und zwar soweit davor, dass er noch gestaltend
110 eingreifen kann.

111 Das geschieht oft nicht.

112 In diesen Fällen braucht der Europäische Betriebsrat einen Unterlassungsanspruch. Dieser muss dann
113 gelten, wenn das Verfahren der Unterrichtung und Anhörung nicht oder nicht ordnungsgemäß abge-
114 schlossen wurde, z. B. weil Informationen nicht rechtzeitig weitergegeben worden sind. Zudem fordern
115 die Gewerkschaften wirksame finanzielle Sanktionen bei Verstößen gegen die Informationsrechte des
116 europäischen Betriebsrats. Dazu gehört auch, das für große europäische Konzerne viel zu niedrig an-
117 gesetzte Bußgeld von derzeit 15.000 Euro zu erhöhen. Dies gilt gleichermaßen für die Arbeit von Be-
118 tribsräten in Europäischen Aktiengesellschaften.

119

120 Schließlich müssen die **sozialen und ökologischen Berichtspflichten der Unternehmen** ausgebaut
121 werden. Die Transparenz der sozialen und ökologischen Auswirkungen unternehmerischen Handelns
122 ist eine wichtige Voraussetzung für das Engagement von Verbraucher/innen und Arbeitnehmer/innen,
123 Gewerkschaften und Mitbestimmungsträgern. Im Rahmen von Transparenzpflichten sollten europäische
124 und transnationale Konzerne daher dazu verpflichtet werden, u. a. über Arbeits- und Beschäftigungsbe-
125 dingungen im gesamten Unternehmen zu berichten, wobei auch Angaben über die Beachtung der Koa-
126 litionsfreiheit, über das Vorhandensein von Interessenvertretungen auf der Betriebs- oder Unterneh-
127 mensebene sowie über die Anzahl der im Rahmen von Werkverträgen dauerhaft eingesetzten
128 Werkvertragsarbeitnehmer/innen vorzulegen sind. Der im Februar 2014 in der sogenannten Trilogrunde
129 in Brüssel gefundene Kompromiss ist ein Schritt in die richtige Richtung, dem jedoch noch weitere fol-
130 gen müssen.

131 Ein anderes erfolgsversprechendes Modell ist der **Auf- und Ausbau von Gewerkschaftsnetzwerken**.
132 Damit meine ich beispielweise weltweite Branchenzusammenschlüsse der nationalen Gewerkschaften
133 in dem Dach der Global Union Federations. Sie stellen eine wichtige Komponente der Vernetzung dar.

134 Auf der anderen Seite, und dieses Modell möchte ich besonders herausstellen, existiert die Möglichkeit
135 gewerkschaftliche **Netzwerke auf Konzernebene** aufzubauen. Ein solches Modell der Vernetzung zwi-
136 schen den Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertretern der verschiedenen Standorte bildet eine wichti-
137 ge Grundlage, um beispielsweise Internationale Rahmenvereinbarungen umzusetzen, dessen Einhal-
138 tung zu überwachen und Informationen auszutauschen. Als operatives Organ bietet sich ein
139 Weltbetriebsrat bzw. Weltarbeitnehmerforum an.

140

Rechtspolitischer Kongress am 25. und 26. März 2014 in Berlin

141 Ein wichtiges Netzwerk zum Austausch von Informationen in Mitbestimmungsfragen in Europa ist das
142 **SEEurope**. Dies ist ein Projekt unter Leitung des Europäischen Gewerkschaftsinstituts, in dem juristi-
143 scher und ökonomischer Sachverstand aus allen europäischen Mitgliedstaaten vereint ist. Ein weiteres
144 Netzwerk, das Netzwerk **GoodCorp** bietet ein Diskussionsforum zur Erarbeitung von Kriterien und
145 Rahmenbedingungen für nachhaltiges Wirtschaften durch die Einflussnahme von Gewerkschaften und
146 Mitbestimmungsträgern auf Unternehmensentscheidungen. Es gibt noch weitere Netzwerke und Daten-
147 banken, die ich hier aber nicht alle nennen kann.

148

149 All diese Netzwerke, werden zusammen mit dem Europäischen Gewerkschaftsbund und/oder dem In-
150 ternationalen Gewerkschaftsbund organisiert.

151 Gemeinsam verfolgen sie das Ziel die Arbeitsgesellschaft von morgen zu gestalten und für einen sozia-
152 len Ausgleich zu sorgen.

153

154 Eine weitere Vernetzung kann durch die **Gründung von Plattformen** bestehen. Diese Plattformen kön-
155 nen zum Informationsaustausch und zur Koordinierung von Interessen genutzt werden. Ein Beispiel ist
156 hier „Turkopticon“ in den USA. Auf dieser Plattform können Crowdworker sich über faire Standards und
157 Mindestbedingungen austauschen und Positionen entwickeln, um ihre Marktmacht effektiv durchzuset-
158 zen

159

160 Die gewerkschaftliche Gestaltung der Zukunft von Arbeit und Beschäftigung steht angesichts der dra-
161 matischen Umbruchprozesse an vorderster Stelle. Dabei darf es weder um Produktivitätssteigerungen
162 noch um Belastungsabbau allein gehen. Es muss insbesondere um eine **menschengerechtere Gestal-**
163 **tung der Arbeit** für die persönliche Entwicklung der Beschäftigten und für ihr persönliches Umfeld ge-
164 hen.

165

166 Die vom DGB koordinierte **Mitbestimmungsoffensive der Gewerkschaften**, die mit den jetzigen Be-
167 tribsratswahlen startet und den gewerkschaftlichen Forderungen zur Weiterentwicklung der Mitbe-
168 stimmung Nachdruck verleihen will, zeigen den gewerkschaftlichen Weg zu einer sozialen, ökologi-
169 schen und ökonomischen Wirtschaft auf. Den Gewerkschaften nützen keine politischen Lobeshymen
170 auf die Mitbestimmung, wenn sie dann im Koalitionsvertrag keine Erwähnung findet.

171

172 Auch bei den am 25. Mai stattfindenden **Europawahlen** sollten, für das zu setzende Kreuz, die pro-
173 grammatischen Aussagen der Parteien zur wirtschaftlichen Demokratie in Europa mitentscheidend sein.