

Mitbestimmung als Standortvorteil einer digitalen Arbeitswelt

Masterplan „Zukunft der Arbeit in Rheinland-Pfalz“ – Auf dem Weg zum
Innovationsmotor? Mitbestimmung in der Arbeitswelt 4.0

27. Juni 2017, Frankfurter Hof, Mainz

MIT Institut, Dr. Katharina Oerder

Arbeit 4.0 braucht Innovation

In sich stetig wandelnden Arbeitswelten können nur innovative Betriebe langfristig erfolgreich sein (siehe z. B. Oerder 2017; Pfeiffer, 2014).

Aus der Perspektive von Start-Up Unternehmen, KMUs oder Großkonzernen, sind Innovationen Grundlage für unternehmerischen Erfolg

Technische Innovationen werden soziale Innovationen nach sich ziehen (Buhr, 2015).

Das Silicon Valley und die Mitbestimmung...



Betriebsräte sind nicht das Problem – sondern die Lösung.

Synthese

Innovation braucht...

...Partizipation

...Kreativität

...Diversität

Innovation braucht Partizipation

- Beteiligung von Beschäftigten erschließt Innovationspotenziale und führt zu besseren Innovationserfolgen (Haipeter et al., 2011; Schwarz-Kocher et al., 2011; Pfeiffer, 2014).
- Innovation durch Beteiligung wird in einer immer schnelleren Arbeitswelt der Schlüssel, um dem technologischen Wandel etwas entgegen setzen zu können (Oerder, 2017).
- Gerade Betriebe mit Betriebsräten sind innovativer als Betriebe ohne Betriebsrat (Böckler-Impuls 12/2014)
- Werden Innovationen beteiligungsorientiert entwickelt haben diese die besten Umsetzungs- und Erfolgchancen.



Innovation braucht Diversität

- Diversität (Alter, Geschlecht, Herkunft) schafft Innovation (Hewlett et al, 2013).
- Arbeitnehmerschaften sind diverser als jemals zuvor. Megatrends wie Globalisierung, Feminisierung und Demografischer Wandel führen zu kulturell, geschlechtlich und altersgemischten Belegschaften. Diese Diversität gilt es abzubilden und zu nutzen.

Innovation braucht Kreativität

- Innovation und Kreativität werden oft synonym verwendet – sind allerdings zwei unterschiedliche Aspekte
- Der Schwerpunkt bei Kreativität liegt auf Originalität und Ideenentwicklung. Es geht also um die Frage, wie neue Ideen entstehen.
- Der Schwerpunkt bei Innovation liegt auf Effektivität und Umsetzbarkeit. Es geht somit um die Frage der Verwertung einer Idee.



Thesen zu den Standortvorteilen von Betriebsräten

1. Betriebsräte gewährleisten (demokratische) Partizipation

2. Betriebsräte schaffen Akzeptanz für Veränderungen

3. Betriebsräte stellen (egalitär) Gleichbehandlung her

4. Betriebsräte übernehmen Verantwortung

5. Betriebsräte fördern Kreativität

6. Betriebsräte sorgen für Diversität

Betriebsräte gewährleisten (demokratische) Partizipation

Mitarbeiterbeteiligung und Partizipation ist ein Schlüsselbegriff bzgl. Innovation & Veränderungsprozesse (Oerder, 2016).

Aber: wer darf über welche Aspekte mitbestimmen?

- Alle?
- Betroffene?
- Potenziell zukünftig Betroffene?

Und wer entscheidet dies?

Betriebsräte sind demokratisch legitimierte VertreterInnen der Belegschaft. Sie vertreten nicht nur ihre individuellen Interessen, sondern sind für alle Beschäftigten verantwortlich. Es ist z.B. ihre Aufgabe, Kompromisse herbeizuführen, zu entscheiden, wann und wie Beschäftigte in Lösungsfindung einbezogen werden.

Betriebsräte schaffen Akzeptanz für Veränderung

Werden Betriebsräte frühzeitig eingebunden, tragen sie wesentlich zum Erfolg von Innovationen bei (Oerder, 2016).

→ Veränderungen im Betriebsablauf werden von der Belegschaft oft erst einmal skeptisch aufgefasst.

Betriebsräte haben Vorbildfunktion.
Ihre Rolle wird von Beschäftigten adaptiert.



Positive Einstellung der Betriebsräte zu den Veränderungen den Schrecken für die Belegschaft.

Betriebsräte stellen (egalitär) Gleichbehandlung her

Digitaler Wandel schafft Handlungsspielräume für Arbeitgeber und Belegschaften (z.B. bzgl. Mobiler Endgeräte oder flexiblem Arbeiten).

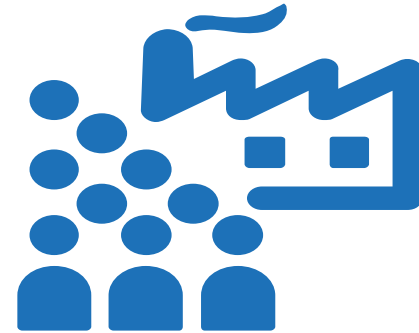
Betriebsräte sind dafür zuständig, mittels Vereinbarungen Gleichbehandlung herzustellen.

→ Klare Regeln statt „Nasen-Faktor“



Betriebsräte übernehmen Verantwortung

Arbeitnehmervertreter sind häufig die einzige Konstante in ständig wechselnden Vorständen und Geschäftsführungen.



Wenn Betriebe unter Druck geraten, sind es oft Betriebsräte, denen die Verantwortung zukommt, proaktiv Veränderungen voranzutreiben.

→ Studien zeigen, verfügen Betriebe über einen Betriebsrat, dann ist die Wahrscheinlichkeit einer Schließung in Krisenzeiten geringer (Hans-Böckler-Stiftung, 2015).

Betriebsräte fördern Kreativität

Betriebsräte sind in der Lage, außerhalb der Linienführung altbekanntes in Frage zu stellen.

Oft sind es Betriebsräte, die aufgrund ihrer Position mit kreativen Vorschlägen Unternehmen eine neue Richtung geben können.

Beispiele:

- Wohnungsbaugenossenschaft
- Stress-Tunnel
- Gesundheitstruck
- Verlagerung von Shops von Hinterhof in Fußgängerzone

Betriebsräte sorgen für Diversität

Nach §80 BetrVG ist es originäre Aufgabe von Betriebsräten, für Gleichbehandlung der Geschlechter, Integration und Inklusion zu sorgen.

Als Vertreter einer immer diverser werdenden Belegschaft sind sie für Ausgleich z.B. zwischen den Arbeitszeitbedürfnissen von Familien und älteren ArbeitnehmerInnen zuständig.

ArbeitnehmervertreterInnen sind diejenigen, die z.B. in Aufsichtsräten für Gender Diversität sorgen (Hans-Böckler-Stiftung, 2016).



Thesen zu den Standortvorteilen von Betriebsräten

1. Betriebsräte gewährleisten (demokratische) Partizipation

2. Betriebsräte schaffen Akzeptanz für Veränderungen

3. Betriebsräte stellen (egalitär) Gleichbehandlung her

4. Betriebsräte übernehmen Verantwortung

5. Betriebsräte fördern Kreativität

6. Betriebsräte sorgen für Diversität

Literatur

- Buhr, D. (2015). Soziale Innovationspolitik für die Industrie 4.0. *Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik*, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.
- Haipeter, T., Brettschneider, A., Bromber, T., Lehndorff, S. (2011). Rückenwind für die Betriebsräte: eine Analyse betrieblicher Modernisierungskampagnen in der Metall- und Elektroindustrie (Vol. 137). Berlin: edition sigma.
- Hewlett, S. A., Marshall, M., Sherbin, L., & Gonsalves, T. (2013). *Innovation, Diversity and Market Growth*.
- Oerder, K. (2017). Mitbestimmung 4.0 – Die Rolle der Betriebsräte in einer sich wandelnden Arbeitswelt. In: Impulse zur Konferenz Lebens.Wert.Arbeiten in NRW. Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.).
- Oerder, K. (2016). MITBESTIMMUNG 4.0 Der Wandel der Arbeitswelt als Chance für mehr Beteiligung. *Wiso direkt* 24/2016. Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Pfeiffer, S. (2014). Innovation und Mitbestimmung. *Industrielle Beziehungen*, 21(4), 390 – 404.
- Schwarz-Kocher, M., Kirner, E., Dispan, J., Jäger, A., Richter, U., Seibold, B., & Weißfloch, U. (2011). Interessenvertretungen im Innovationsprozess. Der Einfluss von Mitbestimmung und Beschäftigtenbeteiligung auf betriebliche Innovationen. Berlin.

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit

Katharina Oerder berät unsere Kunden in Strategie- und Standortentwicklungsprozessen. Ihre Schwerpunkte liegen in der Beratung von Betriebsrat, Gewerkschaft und Politik. In Klausur- und Strategieworkshops stellt sie die Bedürfnisse des Gremiums in den Mittelpunkt und legt Schwerpunkte auf Teambuilding, Rollenverständnis und praktische Arbeitsplanung. Als Diplom-Psychologin sind überzeugende Kommunikations- und Verhandlungsstrategien Kerngebiete ihrer Beratung.

MIT Institut GmbH | Lyngsbergstraße 103 | 53177 Bonn |
Tel.: 0228.943 779 150 | Fax: 0228.943 779 180 |
mail@mit-institut-bonn.de
www.mit-institut-bonn.de

Dr. Katharina Oerder



Kontakt

Riehlstraße 3 | 14057 Berlin
Tel.: 0228.943 779 115 | Fax: 0228.943 779 180
Mobil: 0177.7615645
Katharina.oerder@mit-institut-bonn.de

MIT Institut GmbH

Die MIT Institut GmbH verbindet seit dem 01.06.2015 die drei Marken M5 Consulting, Deutscher BetriebsräteTag und MIT Institut für Mitbestimmung, Innovation und Transfer.

m5
CONSULTING

M5 Consulting bietet hochwertige Beratung in Strategieentwicklung, Beteiligungs- und Veränderungsprozessen für Interessenvertretungen, gewerkschaftliche Organisationen und Unternehmen.

DEUTSCHER 
BETRIEBSRÄTE TAG

In Kooperation mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund und den DGB-Gewerkschaften veranstalten wir den Deutschen BetriebsräteTag, die bedeutendste gewerkschaftsübergreifende Jahrestagung für Betriebsräte in Deutschland.

MIT
INSTITUT

Das MIT Institut für Mitbestimmung, Innovation und Transfer bündelt unsere wissenschaftlichen Aktivitäten, unsere Bildungsangebote und Drittmittelprojekte in Kooperation mit Gewerkschaften, Verbänden, Bundes- und Landesministerien sowie der Europäischen Kommission z. B. im Rahmen des Europäischen Sozialfonds (ESF).

Kontakt:
MIT Institut GmbH
Lyngsbergstr. 103
53177 Bonn
Geschäftsführer:
Thorsten Halm
Kerstin Halm
Info@mit-institut-bonn.de

