



Betriebsrat und Gewerkschaft – zwei Seiten derselben Medaille?

Barbara Scheiter
ver.di Bundesverwaltung
Bereich Vertrauensleute und Betriebsarbeit

1



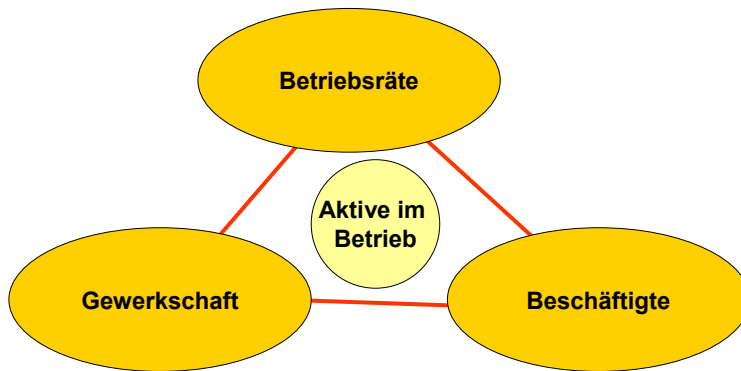
Betriebsrat und Gewerkschaft – zwei Seiten derselben Medaille?

- Die Gliederung meines Vortrages:
- Gesellschaftlicher Umbruch – Herausforderung für Betriebsräte und Gewerkschaften
- Gemeinsame Strategieentwicklung und Zusammenarbeit systematisch weiterentwickeln und umsetzen
- Weiterentwicklung von zielgruppenorientierter Qualifizierung
- Unterstützungs- und Beratungsstrukturen ausbauen
- Elektronische Netzwerke nutzen und ausbauen

2



Netzwerke ausbauen



3



Gesellschaftlicher Umbruch – Herausforderung für Betriebsräte und Gewerkschaften

- **Die wichtigsten Dimensionen des rapiden gesellschaftlichen Wandels:**
- Die Auswirkungen globalisierter Märkte, digitalisierter Technik und kulturellem Wandel haben weitreichende Veränderungen der Arbeitswelt zur Folge gehabt – die Zukunft der Arbeit ist umkämpftes Gebiet
- Die Arbeitsmärkte wandeln sich rapide:
Beschäftigte in relativ geschützten Arbeitsverhältnissen
Beschäftigte in der Zone der Prekarität (z.B. wachsender Niedriglohnbereich)
Menschen, die aus dem Erwerbsleben ausgegrenzt sind (7 Mio.)
- Seit Beginn der 90er Jahre verstärkter Trend zur „Verbetrieblichung der Tarifpolitik“ - Tarifverträge mit Korridorlösungen und Öffnungsklauseln, zahlreiche betriebliche „Bündnisse für Arbeit“ - „Gewerkschaften und Betriebsräte im Häuserkampf“
- Die „Aufkündigung“ des auf Interessenausgleich und Arbeitsteilung ausgerichteten Konsens zwischen Arbeitgebern, Staat und Gewerkschaften im sogenannten „Modell Deutschland“

4



Gesellschaftlicher Umbruch – Herausforderung für Betriebsräte und Gewerkschaften

- Die gewerkschaftliche Tarifpolitik und die betriebliche Mitbestimmung sind die tragenden Säulen der industriellen Beziehungen in Deutschland. Die Arbeitsteilung zwischen gewerkschaftlicher Tarifpolitik und betrieblicher Mitbestimmung (Betriebsverfassung) hat sich bewährt.
- Diese Kooperation und Zusammenarbeit von Betriebsräten und Gewerkschaften stand im Prinzip auf einem soliden Fundament - diese „Beziehung“ wird vor dem Hintergrund der veränderten gesellschaftlichen Verhältnisse vor neue Herausforderungen gestellt:


5



Gesellschaftlicher Umbruch – Herausforderung für Betriebsräte und Gewerkschaften

- **Problemaufriss:**
 - die betriebliche und gewerkschaftliche Basis wird weniger - die Zahl der Betriebe ohne Betriebsrat steigt
 - es gibt eine (steigende) Tendenz der nachlassenden Bindung der Betriebs –und Personalräte an die Gewerkschaften
 - die Mitgliederzahlen sind rückläufig - neue Bereiche / sogenannte „weiße Flecken“ können kaum gewerkschaftlich organisiert werden
 - die Bedeutung von Tarifverträgen nimmt ab – der Flächentarifvertrag wird zunehmend durchlöchert - die Zahl an Öffnungsklauseln hat die „Schmerzgrenze“ erreicht
 - in Ostdeutschland hat der Flächentarifvertrag seine Normierungskraft verloren. Betriebsräte und Gewerkschaften führen zunehmend Abwehrkämpfe und sind Krisenmanager.

6



Gemeinsame Strategieentwicklung und Zusammenarbeit systematisch weiterentwickeln und umsetzen

- **Gewerkschaften und Betriebsräte brauchen sich heute und in Zukunft notwendiger denn je. Aktive Interessenvertretung und Durchsetzung von Interessen braucht gemeinsames strategisches Handeln und Bündelung der Kräfte.**
- Wie können die sich weiter ausdifferenzierten Interessen und Bedürfnisse von Beschäftigten in den Betrieben besser aufgenommen und in gemeinsames Handeln umgesetzt werden?
- Wie können Betriebsräte und Gewerkschaften den Differenzierungsanforderungen im Tarifvertrag entsprechen und zugleich vermeiden, dass sich verlässliche Strukturen auflösen?
- Wie kann die immer komplizierter und vielfältiger werdende Arbeit der Betriebsräte ausgebaut und verbessert werden?
- Welche betriebspolitischen Konzepte müssen entwickelt werden, um wieder mehr aktive Kolleginnen und Kollegen und Beschäftigte zur Mitarbeit zu motivieren?

7



Weiterentwicklung von zielgruppenorientierter Qualifizierung

- Weiterentwicklung der zielgruppenorientierten Qualifizierungsangebote für Betriebsräte
(freigestellte BR / neu gewählte BR, BR in „gewerkschaftsfernen“ Bereichen etc.)
- Systematische Weiterentwicklung des branchenspezifischen Seminarangebots für Betriebsräte, Inhouse Seminare zu maßgeschneiderten Themenschwerpunkten für Betriebsratsgremien, Seminarangebote für GBR / KBR Gremien weiterentwickeln
- Stärkere Verzahnung von fachlicher Qualifizierung und Prozessqualifizierung - Betriebliche Prozesse innovativ gestalten
- Weiterentwicklung der Grundlagenbildung für neu gewählte Betriebsratsmitglieder (stärkere Verzahnung der gesellschaftspolitischen und rechtlichen Qualifizierung)
- Ausbau der betriebsnahen Bildungsarbeit im Sinne einer aktiven Nachwuchsförderung für Aktive im Betrieb - Entwicklungsprozesse des/ der einzelnen Akteure gestalten

8



Unterstützungs- und Beratungsstrukturen ausbauen

- Aufbau bzw. Weiterentwicklung eines Beratungssystems für Betriebsräte zur Begleitung und Erarbeitung von betrieblichen (gewerkschaftlichen) Lösungsmöglichkeiten orientiert an den spezifischen Bedingungen in den Branchen und Betriebsratsstrukturen (Klein/ Mittel / Großbetriebe)
- Branchentreffen zu ausgewählten Themenschwerpunkten institutionalisieren
- Best Practice – Erfahrungswerkstätten durchführen – voneinander lernen
- Gezielte Weiterbildung der Hauptamtlichen zum Ausbau der direkten Unterstützung der Betriebsräte in den Betrieben (Fachqualifizierung und Prozessqualifizierung)

9



Elektronische Netzwerke nutzen und ausbauen

- Aufbau eines elektronischen Netzwerkes für Betriebsräte - zur Verfügung stellen aller wichtigen Informationen, die für die BR Arbeit gebraucht werden
- Informations- und Kommunikationsplattform für Aktive im Betrieb aufbauen

10