



Die digitale Transformation verlangt eine stärkere Mitbestimmung. Foto: fotolia

„Wir brauchen eine stärkere wirtschaftlich-strategische Mitbestimmung“

Interview mit Christiane Benner, IG Metall-Vize

Die Digitalisierung und die ökologische Transformation der Wirtschaft trifft viele Unternehmen im Bereich der Metallverarbeitenden Industrie. Impuls-Mitarbeiter Gerhard Endres befragte für KAB-Online die Zweite Vorsitzende der IG-Metall, Christiane Benner, wie diese Transformation in den Betrieben umgesetzt werden kann?



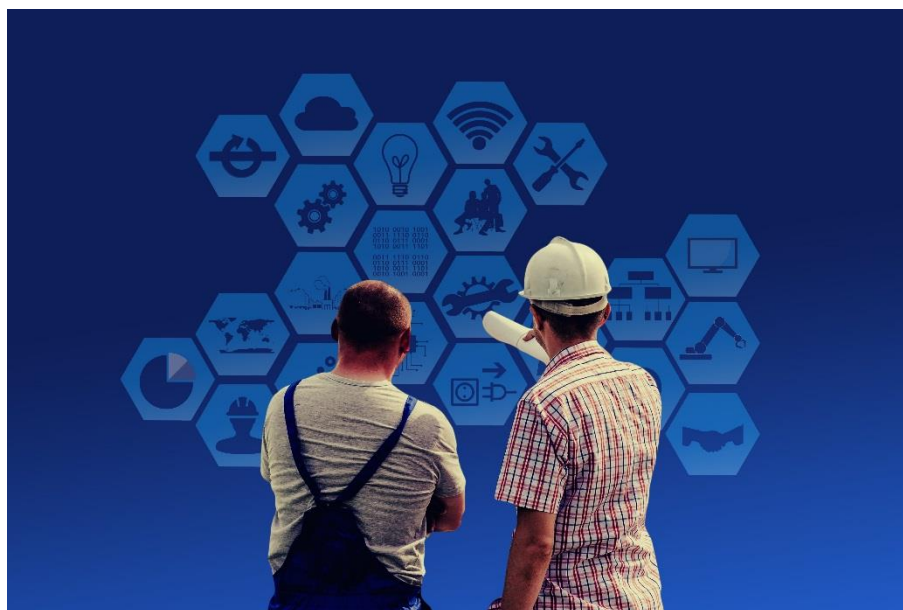
Christiane Benner, Zweite IG-Metall-Vorsitzende Foto: IG Metall

KAB-Online: Frau Benner, die Bereitschaft, der Arbeitgeber zusammen mit den ArbeitnehmerInnen die Transformation sozial zu gestalten, ist nicht überall vorhanden, oder?

Christiane Benner: Wir haben im Interesse der Beschäftigten in letzter Zeit häufiger Konflikte geführt. Das bedeutet, wir werden mit Aktionen, wie Warnstreiks, Arbeitsniederlegungen und Streiks aktiv. Die Arbeitgeber müssen endlich verstehen, dass wir mitten in der Transformation stecken und die Beschäftigten dabei mitgenommen werden müssen. Da reicht es nicht, erst gar keine Strategie zu haben und dann bei Schwierigkeiten massenhaft Arbeitsplätze abzubauen. Bei unserer Beschäftigtenbefragung haben 250.000 Beschäftigte aus Metallbetrieben geantwortet. Lediglich die Hälfte gab an, dass sie eine konkrete Strategie des Unternehmens für die langfristigen Herausforderungen des Strukturwandels kennen.

KAB-Online: Und die andere Hälfte ...

Benner: ...tappt im Dunkeln. Das ist nicht gut. Gerade in der jetzigen Lage brauchen die Beschäftigten Zutrauen in die Führungsspitze. Wenn die Unternehmen strategiefreit sind, woher sollen sie dann wissen, welche Qualifikationen die Mitarbeiter in Zukunft brauchen? Durch die Digitalisierung werden wir massive Verschiebungen in vielen Berufsfeldern haben. Es gibt Arbeitsplätze, die durch Computer, Automatisierung oder künstliche Intelligenz, ersetzt werden. Andere werden sich grundlegend verändern. Insgesamt geht es dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zufolge um rund 11 Millionen Arbeitsplätze, die durch Digitalisierung potentiell betroffen sind. Diese Berufsfeldverschiebung muss mit systematischer und vorausschauender Qualifizierung der Beschäftigten beantwortet werden.



Impuls: Wissen die Beschäftigten wirklich nichts über die Strategie oder haben die Unternehmen eine geheime Strategie?

Benner: Gäbe es eine Strategie, die die Beschäftigten nur nicht verstanden haben, wäre es auch ein Problem. Wenn schon der oder die Beschäftigte die Strategie nicht

versteht, versteht sie dann der Kunde oder die Kundin? Ich befürchte eher, dass einige Unternehmen keine nachhaltige Zukunftsstrategie entwickelt haben.

KAB-Online: Haben Betriebsräte und Aufsichtsräte Einfluss auf technologische Unternehmensentscheidungen?

Benner: Bei strategischen Entscheidungen sind die Betriebsräte in vielen Fällen außen vor. Das sollte sich ändern. Wer kennt denn sein Unternehmen besser als Betriebsräte? Und deshalb müssen sie frühzeitig an der Planung beteiligt werden, damit sie in Betrieben und Unternehmen vorausschauend auf Veränderungen reagieren können. Also vor die Welle kommen. Wir wollen dafür mehr Rechte für den Betriebsrat im Betriebsverfassungsgesetz: Wenn der Betriebsrat ein gutes unternehmerisches Konzept dafür hat, wie Arbeitsplätze erhalten werden können, dann muss das auch auf Augenhöhe eingebracht werden können. In einigen Betrieben haben wir das erreicht. Diese Erfolge waren aber immer verbunden mit Warnstreiks, Arbeitsniederlegungen. Das war unglaublich konfliktreich. Klar, kann man so machen. Als IG Metall können wir das auch, allerdings braucht es nach dem Konflikt erstmal Zeit, bis sich wieder alles zusammensortiert hat.

„In dieser Transformationsphase geht es
um die industrielle
Substanz Deutschlands“ (Christiane Benner)

KAB-Online: Was fordert die IG Metall?

Benner: Wir wollen eine stärkere wirtschaftlich-strategische Mitbestimmung, die unsere Betriebsräte auch rechtlich einfordern können. Unsere Idee ist, dass Aufsichtsräte und Betriebsräte stärkeren Einfluss auf unternehmerische Entscheidungen haben und eine wirkliche Chance haben, Veränderungen durchzusetzen. Zurzeit können Betriebsräte Alternativen entwickeln, sie haben aber keine Möglichkeit ihre Konzepte zu realisieren. Ich weiß, es mag als gewagte Forderung erscheinen, mehr wirtschaftliche Mitbestimmung zu bekommen und damit strategisch mitentscheiden zu können. In dieser Transformationsphase

geht es aber um die industrielle Substanz Deutschlands. Da müssen wir mitentscheiden können. Andernfalls gehen viele Industriearbeitsplätze in Deutschland verloren.

KAB-Online: In vielen Betrieben ist die IG Metall nicht so stark, es fehlen Betriebsräte. Was muss die Politik tun?



Für starke Arme braucht es viele Hände. Foto: Rabbe

Benner: Es gab mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz einige Änderungen, die aber nicht ausreichen. Wir wollen aber auch einen besseren Schutz für Menschen, die sich engagieren und einen Betriebsrat gründen wollen. Wir erleben zunehmend Union Busting, sprich Behinderungen von Gewerkschaften und Betriebsräten. In einigen Betrieben werden Betriebsräte nicht gern gesehen. Menschen werden drangsaliert, wenn sie einen Betriebsrat gründen wollen. Mindestens jede sechste Betriebsratsgründung in Deutschland wird behindert. Das kann und darf nicht sein.

„Aufgabe ist,
Ziele besser zu kommunizieren.“

KAB-Online: Hilft dies auch bei den gesellschaftlichen Herausforderungen in Bezug auf den Klimawandel?

Benner: Als IG Metall stehen wir für einen fairen Wandel in diesem Land, der sozial, ökologisch und demokratisch sein muss. Durch die vorhin besprochene Beteiligung und Einbeziehung der Beschäftigten kommen wir auch zu innovativeren Lösungen. Wir produzieren Produkte, die in einer klimaneutralen Wirtschaft von zentraler Bedeutung sind, Antriebe für Windkraft, wir können Züge bauen, E-Autos konzipieren und herstellen und vieles mehr. Diese

Entwicklungen mitbestimmt zu nutzen, um den Klimawandel in den Griff zu bekommen, könnte ein richtiger Erfolg für die deutsche Wirtschaft werden. Unsere Aufgabe ist es sicherlich, diese Ziele besser kommunizieren.

KAB-Online: Betriebsräte auf Augenhöhe: Gilt das auch für die Bezahlung der Betriebsräte?

Benner: Betriebsrat ist ein Ehrenamt. Der Vorläufer des Betriebsverfassungsgesetzes wurde 1920 eingeführt. Bei der Entstehung der Regelung ging es darum, Betriebsräte vor Benachteiligungen zu schützen. Ursprünglich sollte die Regelung der Schutz sein, nicht schlechter bezahlt zu werden als Kolleginnen und Kollegen im Betrieb.

Mittlerweile hat sich die Lage verändert: Betriebsräte übernehmen auch Führungsverantwortung. Zum Beispiel hätte jemand mit einem Meister-Abschluss als Betriebsrat in der Freistellung keine Möglichkeit, sich weiter zu entwickeln. Das macht es schwer, Ingenieurinnen und Ingenieure oder ITler für den Betriebsrat zu gewinnen, wenn die dortige Arbeit das Ende der Karriere bedeutet. Das Betriebsverfassungsgesetz ist an dieser Stelle nicht aktuell, das muss aus unserer Sicht überarbeitet werden. Bei der Höhe der Vergütung müssen die erworbenen Qualifikationen und Erfahrungen als auch die auf Dauer wahrgenommenen Aufgaben berücksichtigt werden. Betriebsräte sollen nach denselben



Kriterien eingruppiert werden, wie andere Beschäftigte auch.

KAB-Online: Circa 50 Prozent der Betriebe haben einen Betriebsrat. Wird Betriebsrat als eine gesellschaftliche Aufgabe erkannt?

Benner: Teilweise. Wir machen deshalb weiter deutlich, welche wichtigen Aufgaben Betriebsrätinnen und Betriebsräte

wahrnehmen. Um nur ein Beispiel auszuführen: Die Diversität und Werteheimat, die die Gewerkschaft bietet. Wir haben in einer Studie den Migrationshintergrund unserer Mitglieder untersucht. Von den 2,2 Millionen Mitgliedern der IG Metall hat über eine halbe Million einen Migrationshintergrund. Bei Betriebsräten und Vertrauensleuten sind Menschen mit Migrationshintergrund sehr stark vertreten. Sie stehen an den Spitzen der Betriebsräte von sehr großen Unternehmen, etwa VW, Thyssenkrupp und Daimler.

Betriebsräte und Vertrauensleute in den Betrieben sind ein Integrationsmotor mit den Mitteln der Mitbestimmung. Durch Tarifverträge leisten wir einen Beitrag zu Gleichstellung zwischen Männern und Frauen. 20 Prozent ist der Lohnunterschied ohne Tarifvertrag, mit Tarifverträgen sind es nur 7 Prozent. Auch hier ist aber noch viel zu tun.

KAB-Online: Brauchen wir andere Unternehmensmodelle, mehr Genossenschaften statt Aktiengesellschaften und mehr Wirtschaftsdemokratie?

Christiane Benner ist 1968 in Aachen geboren und ist seit Oktober 2015 Zweite Vorsitzende der IG Metall. Die gelernte Fremdsprachenkorrespondentin und Diplom-Soziologin verantwortet im Bundesvorstand der IG Metall die Bereiche Organisationspolitik, Betriebs- und Mitbestimmungspolitik, Zielgruppenarbeit, Gleichstellung sowie das Projekt Crowdsourcing.

Benner: Ich finde das sehr gut, ich habe schon mit vielen Menschen in Genossenschaften diskutiert. Manches ist sehr idealtypisch und funktioniert meiner Meinung nach bis zu einer bestimmten Unternehmensgröße. Partizipative Elemente würde ich gern übertragen: Wir wollen mehr Beteiligungszeiten und Demokratiezeiten von Beschäftigten, damit wir mehr Zeit zum Nachdenken über Strategien, Geschäftsmodelle und unternehmerischen Zielen haben, damit nicht nur die Aktionäre im Blick sind, sondern alle im Unternehmen Beteiligten.