

Dieter Sauer

Mitbestimmung im Stresstest

Zwischen Legitimationsgewinn und weiterer Erosion

WSI Herbstforum 2021: Solidarität in der Krise am 10. November 2021

Befragung

- Ende April bis Ende Juli 2020
- Betriebs-/Personalrät*innen, Gewerkschaftssekretär*innen
- Metall- u. Elektroindustrie
 - Automobilindustrie, Zulieferer / IT / Maschinenbau / Automatisierungstechnik / Werkzeuge
- Dienstleistungen
 - Pflege / Einzelhandel / Post / Logistik / Finanzdienstleistungen / Luftverkehr / Telekommunikation / Öffentlicher Dienst
- n = 43

Gewinner und Verlierer der betrieblichen Krisenbewältigung

Alte Verlierer sind auch die neuen Verlierer

➤ Beispiel Kurzarbeit:

Beschäftigungssicherung vs. Armutseffekte

➤ Beispiel Homeoffice:

Bessere Vereinbarkeit vs. Isolation und Überforderung

➤ Beispiel Gesundheitsschutz:

Geschützt im Homeoffice vs. risikoreich vor Ort

Alte Spaltungslinien – Wiederkehr der Kragenlinie?

*»Mitarbeiter in dem Produktionsbereich fühlen sich als **Beschäftigte zweiter Klasse**, weil die einen dürfen sich relativ geschützt zu Hause bewegen, die anderen müssen körperlich dicht beieinander vor Ort arbeiten.«*

Mitbestimmung hat sich bewährt, weil...

- sie maßgeblich zur Bewältigung der Krise beigetragen – besonders dort, wo die Mitbestimmung im Betrieb stark und der gewerkschaftliche Organisationsgrad hoch ist und günstige tarifliche Regelungen vorliegen.
- weil in der Krise deutlich geworden ist, dass in den „mitbestimmungsfreien Zonen“ (Beispiel Logistikbranche), katastrophale Verhältnisse vorherrschen, in den sich die dort Beschäftigten ohne jede Unterstützung als individuelle Einzelkämpfer durchschlagen müssen.
- konfliktfähige Betriebs- und Personalräte mit ausreichenden gewerkschaftlich organisierten Gegenmachtressourcen auch in einer Ausnahmesituation ihr Mandat offensiv wahrgenommen haben.

Stunde der Exekutive – »Not kennt kein Gebot«

*»Was sich auch so gesamtgesellschaftlich abspielt, spielt sich in gewisser Weise bei uns natürlich auch ab, ja? Also wo gesamtgesellschaftlich mindestens in der Anfangszeit der Krise **demokratische Strukturen** nicht in dem Sinn funktioniert haben, dass es Checks and Balances gegeben hat, so was gibt es bei uns im Betrieb natürlich auch.« So ein ver.di-Betriebsrat.*

Stunde der Exekutive – »Mitbestimmungsvakuum«

*»Wo das hier angefangen hat in Deutschland mit der Corona-Krise, da hatten wir drei Wochen lang eigentlich so ein **Mitbestimmungsvakuum**, weil der Werksleiter halt einseitig hergegangen ist und Arbeitszeiten geändert hat, Umkleideräume geschlossen hat, Kantinen nicht mehr betreten werden durften, Leute ins Homeoffice per Direktive reingeschickt hat und so weiter«*

Sozialpartnerschaftliche Übernahme der »Arbeitgeberlogik«

*»Die Betriebsräte waren am Anfang total überfordert von der Situation und waren irgendwie ja so im Modus, wir müssen das hier irgendwie am Laufen halten. Im Prinzip waren sie oft halt so die Co-Manager, ne? Also die haben dann irgendwie die **Logik des Arbeitgebers** oft übernommen, wo dann ganz viele Sachen gemacht worden sind, die schlecht waren für die Beschäftigten.«*

Mobile Arbeit – als Autonomiegewinn?

»Na ja, unser Ziel wäre eigentlich eher nicht so sehr die Art der Arbeit in den Mittelpunkt zu rücken, als vielmehr die **Autonomie des Mitarbeiters** selbst darüber zu entscheiden, wo und wie er arbeiten will, ja?

Also wir würden eher sagen, die Firma schafft die Infrastruktur, schafft die Möglichkeiten und ermöglicht dem Mitarbeiter ganz individuell und persönlich selber zu entscheiden.«

Zusammenhalt in der Ausnahmesituation

Eine Pflegerin im Krankenhaus berichtet von ihren Erfahrungen:

*»... es war gigantisch, dieser Zusammenhalt in der Pflege. Es wurde dieser Zusammenhalt einfach im Mensch gefördert und ich hab kein einziges Mal gehört, ich mach das nicht, ich will das nicht, im Gegenteil. Jeder ist über sich selber hinausgewachsen und das war auch von dem ganzen Team das Feedback ... also hätte ich mir nie so vorstellen können. Ich hab mir eher das Schlimmste ausgemalt und das war wirklich **das Schöne an dem Ganzen, obwohl es so schlimm war.**« (VB 12)*

Die Corona –Erfahrungen evaluieren

Erst später, als der Höhepunkt vorbei war, hatten die Beschäftigten Zeit zum Nachdenken und Reflektieren, was mit ihnen in dieser hektischen Zeit überhaupt passiert ist. Ein Personalratsvorsitzender aus einem Krankenhaus, das von Covid-19-Fällen überschwemmt wurde und an die Grenze des Leistbaren gehen musste, beschreibt das im Rückblick:

*»Das kommt jetzt erst langsam auf, wie geht es mir dazu? Und jetzt wird die Kritik so ein bisschen laut und jetzt merken die eigentlich, hey, ich bin da eigentlich gar nicht wirklich gefragt worden. Ich bin da in was reingeschmissen worden. Die sind da eingewiesen worden, die haben eigentlich gar nicht gewusst, was sie tun. Und die Anforderungen, die an mich gestellt worden sind, die ich dann gemacht hab, **da bin ich nicht gefragt worden**, ob ich das wirklich will und wie es mir mit meiner Psyche dazu geht, hat auch keinen interessiert.«*



VSA:

Richard Detje/Dieter Sauer

Corona-Krise im Betrieb

Empirische Erfahrungen aus
Industrie und Dienstleistungen