

**Ralf Hron / Ilko Keßler /
Klaus Kost / Reinhard Röhrig (Hrsg.)**

Netzwerke der Mitbestimmung – Beteiligung jenseits der Alltagsnorm

**Das Betriebs- und Personalrätenetzwerk «Canaletto» und
die Notwendigkeit und Umsetzung mitbestimmter Netzwerke**

SCHÜREN

Inhalt

Dietmar Hexel

Vorwort

9

I Das Betriebs- und Personalrätenetzwerk Canaletto

Ralf Hron

Mitbestimmung vor Ort – Betriebs- und Personalräte im regionalen Netzwerk

12

Iris Kloppich, André Schnabel

Warum für die Mitbestimmungspraxis in Sachsen Netzwerke notwendig sind – Mitbestimmung und Netzwerke sind zwei Seiten der Medaille Gewerkschaftsarbeit

22

Alexander Krauß

Für gute Arbeit und Mitbestimmung in Sachsen

31

Andreas Meier

Moderierende Betriebs- und Personalräte – Kompetenzbildung durch Praxis und Mitbestimmung

38

Reinhard Röhrig, Stefan Wiesebrock

Canaletto-Netzwerk – Zahlen, Daten und Fakten

45

II Theorie und politische Realität der mitbestimmten Netzwerke

Tim Pixa, Janina Wiesmann

Netzwerktheorien und ihre Bedeutung für Mitbestimmungsträger

56

Friedemann W. Nerdinger, Reinhard Röhrig

Netzwerke und Innovation – Innovation durch Netzwerke?

72

5

Jens Didschun	
«Wissen macht Ah»: Rechtsgrundlagen vermitteln – Selbstbewusstsein durch Vernetzen stärken	87
Uwe Hirschfeld	
Netzwerke und die Maßverhältnisse des Politischen	92
Jörg Weingarten	
Arbeitsorientierte Wissens- und Expertennetzwerke auf Europäischer Ebene	98
Joachim Burdack, Michael Kriszan, Robert Nadler	
Die Bedeutung von Netzwerken für Prozesse regionalen Lernens in ländlich geprägten Gebieten Ostsachsens	105
Stefan Brangs	
Sachsen braucht moderne Arbeitsmarktpolitik – Zusammenspiel von Politik und Gewerkschaften	134
Christoph Meyer	
Netzwerke ohne Fische? Ostdeutsche Perspektiven der Demokratie	144

III Beispiele arbeitsorientierter Netzwerke

Mechthild Kopel, Uta M. Biermann, Katarina Ebert	
Balance von Beruf und Familie/Privatleben – Qualifizierung von Betriebsräten und arbeitsorientierten Akteuren und Akteurinnen	162
Andreas Stäbe	
Netzwerk für Demokratie und Courage. Ein Beispiel für die Funktionsweise von Netzwerken aus zivilgesellschaftlicher Perspektive	174
Uwe Elsholz, Jörg-Peter Skroblin	
Aufbau und Verstetigung eines Netzwerks zur innovativen Kompetenzentwicklung	184

Christoph Wielepp «Netzwerk soziale Demokratie» – 20 Jahre Friedrich-Ebert-Stiftung in Sachsen	197
Frank Fischer, Regine Posern «Allianz für den freien Sonntag» in Dresden – Ein Bündnis von Kirchen und Gewerkschaften	202
Johannes Hauber, Nicolas Rode, Jörg Weingarten Europäische Betriebsräte und die Erfordernisse einer koordinierten Netzwerkarbeit – Das Beispiel des EBR der Bombardier Transportation	206
 IV Grundsätzliches aus gewerkschaftlicher Sicht	
Günter Schölzel, Stefan Soltmann Gewerkschaft lebt nicht von Organisation allein	220
Thomas Otto Netzwerkarbeit – Chancen für mehr Beteiligung und Mitbestimmung?	227
Hans J. Schabedoth Mitbestimmung – Eckstein der Wirtschaftsdemokratie	238
Kurt Grass, Volkmar Heinrich, Andreas Hohmann Erwartungen an ein Branchennetzwerk – Das Beispiel Süßwarenindustrie Ostsachsen	245
Ilko Kessler Wirkung erzielen – Erfahrungen beim Aufbau und der Gestaltung des Betriebs- und Personalrätenetzwerkes Canaletto	250
Autorenhinweise	261

Dietmar Hexel

Vorwort

Wissen ist ein entscheidender Produktionsfaktor für den Erfolg von Unternehmen. Die betriebliche Mitbestimmung leistet hierzu einen wichtigen Beitrag, indem sie es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ermöglicht, ihr Know-how und ihre Vorstellungen gestaltend einzubringen. Wer sie als «Arbeitsplatzexperten» einbezieht, wird den Strukturwandel, dem viele Branchen ja nahezu permanent unterliegen, besser bewältigen.

In der zurückliegenden Finanz- und Wirtschaftskrise ist das neoliberale Konzept dramatisch gescheitert. Es war ein gewissenloses Spiel mit Menschen, Unternehmenswerten und ganzen Ländern. Die Folgen tragen wir alle, Arbeitnehmer, Aktionäre, die öffentliche Hand. Wir Gewerkschaften ziehen den Schluss, dass wir uns in Zukunft mit und über die Betriebs-, Aufsichts- und Personalräte sowie die aktive Beteiligung der Belegschaften noch stärker in Fragen der Unternehmens-, Wirtschafts- und Sozialpolitik einmischen müssen. In einer demokratischen Republik sind Unternehmen keine reine Privatangelegenheit von Kapitaleigentümern.

Wirtschaft muss den Menschen dienen. Unternehmen sind nicht dazu da, Aktionäre und Manager reich zu machen. Die Wirtschaft wächst gesund und qualitativ wenn sie sich an Nachhaltigkeit, ökologischen Prinzipien und sozialer Gerechtigkeit ausrichtet. Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer fördert und fordert eine solche Unternehmenspolitik. Sie entspricht den Interessen der Beschäftigten, die an einer langfristigen und gesunden Existenzgrundlage interessiert sind. Ohne oder gar gegen Arbeitnehmer geht nichts. Nur wer mitgestalten und mitentscheiden kann, wird unternehmerische Entscheidungen akzeptieren und bereit sein, sich für ihre Umsetzung einzusetzen. Der größte Teil des Unternehmenswertes steckt zwischen den Ohren und Händen der Arbeitnehmer. Es geht um «gute Arbeit» und um ein «gutes Leben» für diejenigen, die den wichtigsten Wert für ein Unternehmen darstellen.

Erfolgreiche Arbeitnehmer- und Gewerkschaftspolitik lebt vom sozialen Austausch und der solidarischen Bündelung von Wissen wie Interessen. Die Bildung von arbeitnehmerorientierten Netzwerken ist hierfür ein sehr geeignetes Instrument. Netzwerkarbeit kann noch mehr. Über das betriebliche «Tagesgeschäft» hinaus entstehen andere Ansätze, neue Themen und Einstellungen, die auch übergeordnete wirtschafts- und arbeitsmarktpoliti-

sche Gesichtspunkte beinhalten. Ein Netzwerk unterstützt den Wissens- und Know-how-Aufbau und erleichtert eine selbstbewusste Diskussion auf gleicher Augenhöhe sowohl mit Geschäftsführungen als auch der Politik. Denn wirksame Beteiligung erstreckt sich nicht nur auf die Unternehmens- oder Verwaltungsebene, sondern auch auf regionalökonomische oder sozialpolitische Aktionsräume.

Ein gutes Beispiel für die gelungene Umsetzung ist das Netzwerk Canaletto. Seit Arbeitsaufnahme Anfang 2009 führte es Betriebs- und Personalräte in der DGB Region Dresden-Oberes Elbtal sowie in Ostsachsen – unterstützt mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds und Landesmittel des Freistaates Sachsen – zusammen. Branchenübergreifend und unter Beteiligung aller Einzelgewerkschaften repräsentierte Canaletto eine neue Form der Netzwerkarbeit in der Region. Denn hier stand nicht nur der Erfahrungsaustausch als branchenübergreifendes Novum im Fokus der Arbeit, sondern darüber hinaus auch die Beschäftigung mit Themen, die die regionale Ökonomie, sozialpolitische Fragestellungen oder Schwerpunkte der Arbeitsmarktpolitik thematisierte. Canaletto leistete damit Pionierarbeit und dies unter Beteiligung von mehreren hundert Betriebsräten, Fachleuten, Arbeitgebern, Politikern, Wissenschaftlern und Stiftungen.

Das Betriebs- und Personalrätenetzwerk Canaletto mit seinen spezifischen inhaltlichen Ausprägungen, deren gelungene Umsetzung und die positive Resonanz der Netzwerkteilnehmerinnen und -teilnehmer machte eines deutlich: gerade in den neuen Bundesländern mit ihren Umbrüchen und manchmal radikalen Neuanfängen wirtschaftlicher wie partizipativer Natur kann ein solcher Netzwerktypus die Mitbestimmung unterstützen und wesentlich zum Erfolg betrieblicher und regionaler wirtschaftlicher Leistung und gesellschaftlicher Lebensqualität beitragen.

Ich wünsche deshalb den Betriebsräten, Gewerkschaften und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern viel Erfolg in ihrem Engagement für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsverhältnisse in der Region Dresden. Es ist zu hoffen, dass das Projekt «Canaletto – Betriebs- und Personalrätenetzwerk», nachhaltig weiter geführt werden kann. Beteiligung im Netzwerk fördert die Neugier, macht Spaß – und ist sehr wirksam. Netzwerke sind eine wunderbare Ergänzung bestehender, «starrer» Institutionen und Gremien.