**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 Wieschebrock 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
--	----

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.

I **Das Betriebs- und Personalrätenetzwerk Canaletto**

Ralf Hron

Mitbestimmung vor Ort – Betriebs- und Personalräte im regionalen Netzwerk

1 Die Rolle der betrieblichen Mitbestimmung in Deutschland

Die betriebliche Mitbestimmung nimmt im Prozess des sozialen Ausgleichs in Deutschland eine besondere Stellung ein. Nach dem 2. Weltkrieg wurden den Beschäftigten – insbesondere im Kontext der Verwicklung der deutschen Industrie in die Verbrechen der Nationalsozialisten – neue demokratische Mitwirkungsrechte eingeräumt. Das rechtsstaatliche System entwickelte diese Mitbestimmungsformen immer weiter, bis hin zur Montanmitbestimmung im Bereich der Stahl- und Metallindustrie. Damit wurden die Ansätze der Arbeiterräte der Weimarer Verfassung (1919) und das erste Betriebsratsgesetz (1920) nach dem verlorenen Krieg qualitativ verbessert.

Man entschied sich – anders als in den Ostsektoren des besetzten Deutschlands – einen permanenten Interessenausgleich zwischen den Arbeitgebern und den Beschäftigten durch die betriebliche Mitbestimmung einzurichten. Flankiert vom Grundgesetz, arbeiten Betriebs- und Personalräte heute in den Unternehmen und Verwaltungen auf demokratischer Grundlage des Betriebsverfassungsgesetzes und der Personalvertretungsrechte in einem beständigen Dialog zwischen Unternehmensleitung und Beschäftigtenvertretung. Sie bestimmen die unmittelbaren betrieblichen Angelegenheiten mit und sorgen dafür, dass die berechtigten Anliegen der Beschäftigten im System der kapitalistischen Konkurrenz einen Ausgleich erfahren. Die Grundlage hierfür bildet das am 14. November 1952 inkraftgetretene Betriebsverfassungsgesetz.

Die Gewerkschaften gestalten auf dieser Grundlage bis heute mit ihren Mitgliedern Tarifverträge, die sie mit den Interessenverbänden der Arbeitgeber aushandeln. Das Zusammenspiel zwischen den Gewerkschaften und den Betriebs- und Personalräten ist dabei Fundament ihrer gemeinsamen Durchsetzungsfähigkeit. Gleichzeitig ist damit auch ein kontinuierlicher Interessenausgleich über die einzelnen betrieblichen Interessen hinaus für gesamte Branchen garantiert. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten über

ihren unmittelbaren Arbeitsplatz hinaus Schutzrechte, die sie gesetzlich geregelt in Anspruch nehmen können.

Der Interessenausgleich durch betriebliche Mitbestimmung und das Tarifsystem zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften bilden die wesentlichen Grundlagen für den sozialen Ausgleich in der Bundesrepublik Deutschland und damit gleichzeitig ein wertkonstanter Kern der sozialen Marktwirtschaft. Die Beschäftigten erwirtschaften den Mehrwert und sollen von den Zuwächsen und den Entwicklungsfortschritten in entsprechendem Maße partizipieren.

2 Kein leichter Weg zur betrieblichen Mitbestimmung in Sachsen

Ostdeutschland erfuhr nach dem Zusammenbruch des ökonomischen Systems und des darauf folgenden politischen Kollapses einen nicht an Dramatik zu überbietenden Umwälzungsprozess. Er betraf alle Lebensbereiche und nicht zuletzt führte er zum radikalen Umbruch der Wirtschaft.

Nach dem planwirtschaftlich gelenkten realen Sozialismus mit all seinen Mangelerscheinungen wurde innerhalb kürzester Zeit das privatwirtschaftlich organisierte Konkurrenzsystem eingeführt. Es führte, angesichts ungleicher Ausgangsbedingungen, in Windeseile zu einem massenhaften Verlust von Arbeitsplätzen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und damit auch zum Verlust der gesellschaftlichen Partizipationsgrundlagen für die Betroffenen.

Innerhalb kürzester Zeit wurden ab 1990 zahlreiche Betriebe geschlossen. Es entstand ein unglaublicher Wildwuchs und zugleich Ausverkauf ostdeutscher Betriebe. Viele Unternehmen wurden zu «Schleuderpreisen» verschenkt. Die Menschen in Ostdeutschland spürten, dass diesem Umstrukturierungsprozess nicht selten schwerste kriminelle Energien zugrunde lagen. Die Treuhand wurde zum Synonym für das «Plattmachen» ganzer Industriebranchen. Häufig wurden lästige Konkurrenten (der Zukunft) einfach aus dem Weg geräumt.

Im Ergebnis führte dies dazu, dass die Interessen der Beschäftigten in besonderer Weise benachteiligt wurden. Diese Entwicklungen haben sich ins kollektive Bewusstsein mehrerer Generationen eingegraben. Daraus folgend können Angst und Panik um den eigenen Arbeitsplatz und damit einhergehendes Erpressungspotenzial als ein Grund gesehen werden, weshalb die betriebliche Mitbestimmung einen sehr schweren Start in der Akzeptanz ostdeutscher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hatte.

Besonders nachteilig war v. a., dass etliche politische Akteure nach der Wende die Idee des sozialen Interessenausgleiches aus dem Tagesbewusst-

sein strichen. Zwar kannte das politische Establishment durchaus den kleinen, aber wesentlichen Unterschied zwischen den Begriffen «*sozialer Interessenausgleich*» und «*Sozialismus*», jedoch agierten viele Verantwortliche so, als ob ein und dasselbe gemeint sei. Aus diesem Grunde wurden Gewerkschaften bspw. häufig ignoriert und als Verkörperung ehemaliger Ostpolitik diffamiert.

Im Ergebnis ist das Gespür für die Notwendigkeit von sozialem Interessenausgleich und betrieblicher Mitbestimmung bis heute in großen Bereichen der ostdeutschen Wirtschaft unterentwickelt. Dies gilt für die Tarifbindung ebenso wie für das Verständnis, dass ein innerbetrieblicher Interessenausgleich auch im unmittelbaren unternehmerischen Interesse ist. Für viele Unternehmer/innen sind Betriebs- und Personalräte nach wie vor «ein Klotz am Bein». Und insbesondere die vielen Unternehmensleitungen in Ostdeutschland sind der Meinung, die Dinge mit ihren Beschäftigten auf ihre eigene Art und Weise regeln zu können.

Die Betriebsverfassung und das Personalvertretungsrecht werden in Ostdeutschland noch heute stark missachtet. Die Rechte der Beschäftigtenvertreter/innen werden beschnitten und die Wahlen zu den Betriebs- und Personalräten häufig behindert. Das alles geschieht, obwohl die Beschäftigtenvertretungen und ihre Gewerkschaften in den Jahren der Umstrukturierungen der ostdeutschen Wirtschaft immer wieder sehr kreativ waren. In vielen Betrieben waren es die Beschäftigten, die anpackten und die Unternehmen auf neue Grundlagen stellten.

Der politische Kampf um die Erhaltung der sog. «*Industriellen Kerne*» ist heute – neben dem Wissenschaftsstandort Dresden – bspw. das Rückrat einer positiven Entwicklung im Umfeld der sächsischen Elbmetropole. Obwohl die Masse der Unternehmen eher kleinteilig strukturiert ist, kann man für die wirtschaftlichen Entwicklungen einigermaßen optimistisch in die Zukunft blicken. Und unisono hört man von allen Seiten beständig die Einschätzung: Die Beschäftigten, ihre hohe berufliche Qualität und ihr Leistungsvermögen sind der Garant dieser Entwicklung.

Dennoch wird die Arbeit der Betriebs- und Personalräte im gesellschaftlichen Diskurs Ostdeutschlands überhaupt nicht wahrgenommen und erfährt keine Wertschätzung. Dies gilt für die öffentliche Meinung in Funk und Fernsehen ebenso wie für die Fachdiskussionen in politischen Kreisen, v. a. in denen der Kommunalpolitik. Die betrieblichen Interessenvertreter/innen – selbst von großen und größten Unternehmen der Region – kommen in der Diskussion kaum vor, finden somit eher selten Beachtung und nehmen demzufolge auf strukturpolitische Entscheidungen nur geringen Einfluss. Dies betrifft die

regionalen Diskussionsebenen der Wirtschaftspolitik und regionalen Strukturpolitik ebenso wie die parlamentarischen Diskussionen in den Gebietskörperschaften und erst Recht die Verwaltungen. Die zuständigen politischen Führungsfiguren, wie Bürgermeister oder Amtsleiter, haben über die Personalvertretungen ihrer Verwaltung hinaus kaum Kontakt zu betrieblichen Interessenvertreter/innen. Dies gilt auch für die Parteienvertreter/innen. Obwohl die Frage der wirtschaftlichen Entwicklung eines der Hauptschwerpunkte des gesellschaftlichen Diskurses ist, werden die Akteure der Mitbestimmung und deren Organisationen noch zu oft ignoriert.

Natürlich muss diese Nichtachtung von Betriebs- und Personalräten sowie Gewerkschaften auch selbstkritisch bewertet werden. Prof. Dr. Dr. Oskar Negt stellt in seinem Buch *«Wozu noch Gewerkschaften»*¹ hierzu einige kritische Fragen. Er betont, dass wenn sich die Gewerkschaften mit ihren Mitgliedern und den Betriebs- und Personalräten über ihre unmittelbaren betrieblichen Mitbestimmungsprozesse hinaus nicht mehr in die Gesellschaft einbringen, werden sie ihre unmittelbare betriebliche Gestaltungsmacht verlieren! Oder sie wird zumindest stark eingeschränkt.

Dies bedeutet, dass sich die Akteure der betrieblichen Mitbestimmung und die Gewerkschaften in wichtige Fragen der gesellschaftlichen Gestaltung, der Gesetzgebung und der politischen Rahmenbedingungen einmischen müssen. Angesichts einer Entwicklung hin zu prekärer Beschäftigung, zu Leiharbeit, zu Midi- und Minijobs kann man dieser Analyse nur dringend zustimmen. Denn die politischen Rahmenbedingungen haben erheblichen Einfluss auf die Wirtschaft und ihre Beschäftigten.

Leiharbeit bspw., ursprünglich als Mittel für das Abfangen von Auftragspitzen der Unternehmen gedacht, verkommt immer mehr zum strategischen Ansatz der Gewinnmaximierung. Leiharbeit wird heute auch in der Region Dresden-Oberes Elbtal in vielen Unternehmen wie selbstverständlich praktiziert. Dies verändert die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten und letztendlich die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im erheblichen Maße. Nicht nur, dass die Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter weniger verdienen, schlechtere Arbeitsbedingungen haben und selbstredend sofort von der Arbeit freigesetzt werden können – diese Verhältnisse haben auch unmittelbare und sofortige Auswirkungen auf die Beschäftigungsverhältnisse aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Die massenhafte Ausweitung der prekären Beschäftigung hat zu großen

1 Negt 2005

Problemen der einzelnen Individuen geführt und wird langfristig zu gesellschaftspolitischen Verwerfungen führen. Die Tatsache, dass heute große Teile der Bevölkerung ihre Einkommen trotz Beschäftigung steuerfinanziert aufstocken müssen, ist gesellschaftspolitisch untragbar und für die betroffenen Menschen erniedrigend.

3 Politisches «Leitprojekt» der DGB Region Dresden Oberes Elbtal

Als der Deutsche Gewerkschaftsbund mit seinen Mitgliedsgewerkschaften im Jahr 2006/2007 eine Kampagne unter dem Titel *«Mit Betriebsrat geht es besser»* entwickelte, sollten die anstehenden Wahlen der Betriebsräte branchenübergreifend unterstützt werden. Die in ganz Deutschland ausgerufene Kampagne wurde von den Gewerkschaften in Dresden mit dem DGB dankbar aufgenommen. Im Laufe zweier Kampagnenwochen wurden an öffentlichen Orten, z. B. vor Lidl Einkaufsmärkten und in Einkaufspassagen der Dresdner Innenstadt, im Rahmen einer Informationstour Materialien zu Hintergründen der Betriebsratswahl verteilt. Außerdem wurde vorhandenen Betriebsräten Unterstützung bei der anstehenden Wahl angeboten.

In der DGB-Region Dresden-Oberes Elbtal verabredeten sich die Gewerkschaften bei ihrer Jahresklausur Anfang 2006 zudem zu einem gemeinsamen «politischen Leitprojekt». Der dazu gehörige Prozess war Teil der Organisationsentwicklung der DGB Region, welcher die Zusammenarbeit zwischen und mit den Einzelgewerkschaften noch besser voran bringen sollte.

Im Rahmen einer zweitägigen Klausur wurden verschiedene Themen für ein mögliches gemeinsames Projekt debattiert. Ziel war es, durch dieses Projektvorhaben eine größere gemeinsame Identität und Wirksamkeit zu erzielen. Immer wieder hatten die Kolleginnen und Kollegen die positive Erfahrung gemacht, dass durch gegenseitige Unterstützung bei betrieblichen und tariflichen Auseinandersetzungen ein besseres Ergebnis erzielt wurde – auch dass die Öffentlichkeit mehr und bessere Informationen über die berechtigten Anliegen erhielt. Ganz im Sinne einer lernenden Organisation² ging es darum, solche positiven Erfahrungen durch gezielte Vernetzung zu verstetigen.

Von vier Themen, die bei der Klausur im Jahre 2006 zur Auswahl standen, wurde schließlich die Initiierung eines branchenübergreifenden Betriebs- und

2 Senge 2008

Personalrätenetzwerk als künftiges gemeinsames Leitprojekt gewählt. Die These war schlicht aber prägnant: Wenn die Arbeit der Betriebs- und Personalräte im gesellschaftlichen Diskurs und in den Kommunen eine stärkere Rolle spielt, dann wird der Gestaltungsspielraum ausgebaut und die Interessen der Beschäftigten können besser vertreten werden.

Das Betriebs- und Personalrätenetzwerk verfolgte das Ziel, die betriebliche Arbeit, die von den Gewerkschaften unterstützt wird, erweiternd zu begleiten – insbesondere dort, wo Betriebs- und Personalräte noch nicht Gewerkschaftsmitglieder waren. Ein intensiver branchenübergreifender Erfahrungsaustausch sollte organisiert werden sowie eine bessere Verankerung der Betriebs- und Personalratsarbeit im öffentlichen Bewusstsein durch eine kompetente Öffentlichkeitsarbeit. Ziel war auch, die oftmals kleinteilige Arbeit der Betriebs- und Personalräte zu bündeln und stärker zu fokussieren sowie die vielen positiven Erfahrungen und die funktionierenden Arbeitsstrukturen von Betriebs- und Personalräten in andere Bereiche zu transferieren.

Eine bedeutsame Motivation für die Initiierung des Netzwerkes war zudem, die politischen Funktionsträger/innen mit Betriebs- und Personalräten verstärkter in Kontakt zu bringen – getreu dem Motto: Vorurteile lassen sich am ehesten abbauen, wenn man einander wirklich kennenlernt. Damit würde auch die Chance größer werden, dass Politik nicht immer erst dann «aufwacht», wenn durch Unternehmensstilllegung oder Unternehmensverlagerung «das Kind quasi bereits in den Brunnen gefallen ist». Die Betriebs- und Personalräte hätten die Chance, ihre Anliegen eher zu kommunizieren.

Die eingangs skizzierten Entwicklungen führten dazu, dass die Gewerkschaften in der Herausbildung eines übergreifenden Branchennetzwerkes der Betriebs- und Personalräte eine gute Möglichkeit sahen, im strukturpolitischen Dialog in der Region Dresden-Oberes Elbtal stärker Einfluss nehmen zu können. Ausgehend von dieser Klausur und der Herausbildung der ersten Idee, entstand eine Projektgruppe des DGB-Regionsvorstandes, welche sich mit den weiteren Details beschäftigen wollte. Um die Frage zu klären, inwieweit Betriebs- und Personalräte selbst ein Interesse an einem solchen Projekt haben, wurde ein Fototermin am berühmten Canaletto-Blick an der Elbe organisiert und mit einem inhaltlichen Treffen sowie einer entsprechenden Diskussion verbunden.

Zu jenem ersten Treffen am 4. Mai 2006 kamen über 35 Betriebs- und Personalräte sowie Geschäftsführer der Gewerkschaften aus der Region. Es entstand ein historisches Foto der DGB-Region unter dem Titel «*Mit Betriebs-*

rat geht es besser»³. In hervorragendem Ambiente an der Elbe wurde die Projektidee ausführlich diskutiert. Es war bei vielen Beteiligten große Begeisterung spürbar. Das professionell entstandene Foto wurde später als Plakat gedruckt, mit den Logos der Gewerkschaften versehen und in der gesamten Region verbreitet. Die Idee zum Betrieb- und Personalrätenetzwerk Canaletto war geboren.

Allerdings war es bis zu einem umsetzungsfähiges Projekt noch ein weiter Weg. Von vornherein hatten die Protagonisten miteinander vereinbart, dieses Projekt nicht über «das Knie zu brechen», sondern langfristig über Inhalte und Fördermöglichkeiten im Rahmen des Europäischen Sozialfonds zu sprechen.

Die damalige Staatsregierung aus CDU und SPD hatte sich vorgenommen, die Förderbedingungen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) auf betriebliche Netzwerke der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auszuweiten. Von dieser ursprünglich politischen Absicht bis hin zur Umsetzung entsprechender Richtlinien war es allerdings ein sehr, sehr langer Weg – es verging weit über ein Jahr bis zu einer Aufstellung von Eckwerten für neue Richtlinien im Freistaat Sachsen.

Diese Zeit wurde von den Netzwerk-Protagonisten genutzt, um die Ziele und Inhalte aus den Klausurvorgaben fortzuschreiben. Außerdem wurden mit dem DGB-Bezirk Möglichkeiten, Grenzen und Ansprüche zur Umsetzung eines europäischen Projektes in einer DGB-Region abgesprochen. Eine wichtige Grundsatzvorgabe war zum Beispiel, dass das Projekt im Einvernehmen mit allen Einzelgewerkschaften durchgeführt werden soll.

In der Zeit zwischen Sommer 2006 und Frühjahr 2007 entstanden dann erste genauere Projektskizzen für das künftige Betriebsratsnetzwerk. Auf der DGB-Regionsklausur im Februar 2008 in Krippen stellte der potenzielle Projektträger, die arbeitsorientierte Unternehmensberatung PCG – Project Consult GmbH aus Essen, einen ersten methodischen Ansatz für ein europäisch gefördertes Projekt dar. Dabei wurden vier verschiedene Veranstaltungsformen für ein Netzwerk aus verschiedensten Partnern und Zielgruppen miteinander kombiniert. Es handelte sich um Workshops, einzelne inhaltliche Module, Innovationsforen und Praxisworkshops. Die Erarbeitung dieser Projektskizze wurde mit den Mitgliedern der Arbeitsgruppe Betriebsrätenetzwerk der DGB-Region ständig rückgesprochen.

3 vgl. Kampagne DGB BV 2007