

Übergang zum sozialer Fortschritt

Der Veränderungsprozesse konkret gestalten



DGB/Pop Nukoonrat/123rf.com

*Im Sommer 2019 hat der DGB den Gewerkschaften in der Kiel Region die Idee zur Errichtung eines **Innovations- und Transfercenters – ITC**, in unmittelbarer Anbindung zu ihnen, vorgelegt. Diese Idee wurde in den vergangenen Wochen in den kontinuierlich stattfindenden Runden besprochen. Dieser Text soll nun noch einmal den Versuch unternehmen, eine Antwort auf die Frage: Was ist der Nutzen? zu geben.*

Auf einen Blick

Die alltägliche Interessenvertretung der Gewerkschaften soll mit dem gewerkschaftsnahen ITC gestärkt und ausgeweitet werden. Die Veränderungsprozesse machen, zur konkreten Gestaltung der Arbeit der Zukunft, neue Verfahrensweisen erforderlich. Von Vorteil wird sein, dass die gewerkschaftliche Begleitung - der hoch komplexen Umbrüche in der Arbeitswelt - zeit- und inhaltsgerecht vernetzten, qualifizierten, technischen, sozialen, juristischen Sachverstand hinzuzieht. Der Nutzen für die Gewerkschaften wird darin bestehen, dass sie ihr Vertrauen und ihre Zuverlässigkeit zielgerichtet festigen, ausbauen und so ihre zentralen Interessen nach guter und fairer Arbeit konsequent flächendeckend verankern können.

Zukunft wird jetzt ausgehandelt

Die Umbrüche in der Arbeitswelt führen in weiten Teilen der Belegschaften zu Skepsis, Verunsicherung und Besorgnis. Geht uns durch die ökologische, digitale oder globalisierte Transformation die Arbeit aus? Ein klares Nein. Arbeit hat Zukunft.

Die Arbeit der Zukunft unterliegt enormen Veränderungsprozessen. Die Folgen können heute noch nicht konkret abgesehen werden. Die konsequente und kontinuierliche Begleitung, die ständig wiederkehrende Rückkopplung dieser Veränderungsprozesse führen zur Identifizierung der Folgen und ermöglichen die Umsetzung von Maßnahmen; der gewerkschaftliche Nutzen im ITC liegt in der Eröffnung von Chancen sowie im Erkennen und Minimieren der Risiken.

Ein fairer Deal ist ohne Option

Die Umbrüche in der Arbeitswelt müssen von denen, die die tatsächlichen Werte erbringen - den Beschäftigten -, mitgestaltet werden. Soziale Verwerfungen sind heute schon schichtbar und werden nicht ausbleiben. Wenn die Arbeit für die Gesellschaft vorherrschend bleibt, dann ist ein fairer Deal gefragt. Das ist die Zeit der konkreten Mitsprache, Mitbestimmung und Mitgestaltung - auch und gerade, wenn die institutionellen Haltepunkte (Arbeitsvertrag, Betrieb, Unternehmen etc.) ebenfalls einer radikalen Veränderung unterliegen werden.

Soll die Gesellschaft, das Gemeinwesen unter den Bedingungen von Arbeit der Zukunft zusammenhalten und über die Umbrüche hinweg stabilisiert werden, dann müssen tragfähige Kompromisse und faire Lösungen gesucht, gefunden und umgesetzt werden. Dieses demokratische Prinzip zur Gestaltung der Wirtschafts- und Arbeitswelt hat sich in der Praxis bewährt. Das Recht auf unmittelbare Teilhabe und Mitbestimmung ist Voraussetzung und Grundlage zugleich; beides ermöglicht erst, zwischen den zum Teil fundamental unterschiedlichen Interessen, Brücken zu bauen und allseits akzeptierbare und tragfähige Lösungen in Anwendung zu bringen.

Renditen gerecht teilen

Würden Unternehmen und ihre Eigner über Veränderungen allein bestimmen, während Arbeitnehmende nur Objekte der Anpassung und Einträge in der Inventurliste von Unternehmen sind, würde dies elementar alle Regeln der bewährten betrieblichen Praxis, die renommierte Wirtschaftsdemokratie, die staatlich garantierten Rechte außer Kraft setzen und die Teilhabe am entstehenden Erfolg aus den Veränderungen letztlich nicht vorsehen.

Die stabile Gesellschaft, das widerstandsfähige und bruchfeste Gemeinwesen muss uneingeschränkt Sorge dafür tragen, dass Renditen aus den Veränderungen fair und gerecht geteilt werden. Die Beschäftigten und ihre Gewerkschaften dürfen an diesen Auseinandersetzungen nicht gehindert werden. Die Koalitionsfreiheit, die Tarifbindung, die betriebliche Mitbestimmung, die gewerkschaftliche Durchsetzungsfähigkeit, ja die konkrete Intervention und die

vorbehaltlose soziale Absicherung müssen im Wandel etablierter, ausgeweitet und verstärkt gefestigter und somit institutionalisiert werden.

Neue Verfahrensweisen ins Leben rufen

Das System der Arbeitsbeziehungen, die Tarifautonomie, die gewerkschaftliche Interessenvertretung und die betriebliche Mitbestimmung stehen für die Aktivierung und Hebung von Potentialen der erfolgreichen Gestaltung von Arbeit der Zukunft. Eben diese Stärken sollen mit dem angedachten ITC ausgebaut und gefördert werden; soll die praxisnahe, moderne, analytische und prozesshafte Arbeitsweise ziel- und lösungsorientiert im Verlauf der Veränderungen verankert werden. Mit anderen Worten: Das unter vollkommen anderen Voraussetzungen entstandene System des Interessenausgleichs lernt dazu, geht mit der Zeit und erweist sich als zukunftsfähig.

Vorteilhaftes Klima schaffen

Das ITC, welches in unmittelbarer Anbindung an die Gewerkschaften errichtet werden soll, soll öffentlich gefördert werden. Denn die Wirtschafts- und Arbeitswelt ist im Kontext des Gemeinwesens zu betrachten: neben den ökologischen, ökonomischen und sozialen sind auch die gesundheitlichen, kulturell-lebensweltlichen und persönlichen Dimensionen zu erfassen; die eminenten Veränderungen und Umbrüche sind demnach als gesellschaftspolitische Fragen zu begreifen. Die öffentliche Förderung, begleitende Forschung und politische Kommunikation kann ein Klima für vorteilhafte und allseits akzeptierte Entwicklungen möglich werden lassen. Der faire Deal wird so zur handlungsanleitenden Selbstverständlichkeit. Darin liegt der Nutzen in der Errichtung des vorgeschlagenen Kompetenzzentrums; hier können die Beschäftigteninteressen, gewerkschaftlichen Strategien und das Know-how gebündelt werden; es kann zum Ansprechpartner und zugleich zur Kontinuität im Wandel werden.