

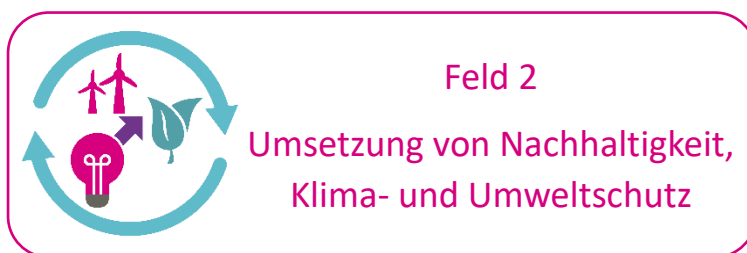
7 FELDER DER SOZIAL-ÖKOLOGISCHEN TRANSFORMATION IN DER MITBESTIMMUNG



Kurzbeschreibungen



Hier geht es um die Nachhaltigkeitsstrategie und den Erhalt bzw. die Weiterentwicklung des Unternehmens und um die Betriebsrats-Strategie zur sozial-ökologischen Transformation. Die Betriebs- bzw. Personalräte brauchen in der Transformation eine Strategie, wie sie dies langfristig sichern können. Wenn das Unternehmen nicht mehr existiert, ist auch keine Interessenvertretung mehr möglich. Für die Gewinnung der Beschäftigten und der Mitbestimmungsakteure für den Umbau des Unternehmens braucht es eine eigene Strategie der Interessenvertreter, die die soziale aber auch die ökologische Seite der Transformation mit eigenen Vorgehensweisen und Forderungen beschreibt.



Die Transformation braucht die Entwicklung von konkreten Schritten zur Umsetzung von Nachhaltigkeit, Klima- und Umweltschutz im Unternehmen. Die Mitbestimmungsakteure streben in Ihrem Handeln nach Klimaneutralität, Naturbewahrung und Nachhaltigkeit. Sie setzen sich ein für nachhaltige Produkte, Prozesse und Lieferketten. Der Betriebs- bzw. Personalrat beschäftigt sich mit Umweltthemen intensiv und formuliert eigene Anforderungen.



Die individuelle und kollektive Interessenvertretung ist das Kerngeschäft der Interessenvertreter und beinhaltet spezifische Aktivitäten, die sich aus dem Umbau ergeben. Die Betriebs- und Personalräte unterstützen und beraten einzelne Kolleginnen und Kollegen in ihrer Gestaltung und Bewältigung des sozial-ökologischen Transformationsprozesses. Sie verhandeln Betriebsvereinbarungen zur Einhaltung der Standards von Guter Arbeit in der Transformation und sie sorgen für eine arbeitnehmerfreundliche und nachhaltige Gestaltung der Arbeitsabläufe.



Feld 4

Kommunikation mit und Beteiligung der Beschäftigten

Der Transformationsprozess kann für die Beschäftigten nur erfolgreich verlaufen, wenn die Kommunikation und ihre Beteiligung gewährleistet sind. Die Mitbestimmungsakteure informieren die Beschäftigten frühzeitig, regelmäßig und umfassend über die Unternehmensziele in der Transformation und deren Umsetzung. Sie geben Ihnen vielfältige Möglichkeiten der Beteiligung und des Austauschs über Sorgen und die Umsetzung eigener Ideen. Dadurch entsteht Unterstützungsbereitschaft und Mitgestaltungswille bei den Beschäftigten, was für den Erfolg des betrieblichen Umbauprozesses notwendig ist.



Feld 5

Zusammenarbeit und Organisation in der Interessenvertretung

Der Transformationsprozess braucht eine Weiterentwicklung der Zusammenarbeit, der Strukturen und der Prozesse im Betriebs- bzw. Personalrat und zwischen den weiteren Mitbestimmungsakteuren. Betriebs- bzw. Personalräte, Vertrauensleute, Arbeitnehmervertreter*innen im Aufsichtsrat und gewerkschaftlichen Betreuer*innen pflegen einen guten inhaltlichen Austausch zu Fragen der Transformation untereinander. Um die Interessen der Beschäftigten in der Transformation bestmöglich zu vertreten, organisieren sie ihre Prozesse und ihre Arbeit effektiv und beteiligungsorientiert, klären Aufgaben und Arbeitsteilung und arbeiten intensiv und kooperativ zusammen. Sie bilden Strukturen (Ausschuss, Arbeitsgruppe etc.), die eine effektive Bearbeitung des sozial-ökologischen Umbaus ermöglichen.



Feld 6

Qualifizierung, Personalentwicklung und -gewinnung

Eine systematische Personalentwicklung, -gewinnung und Qualifizierung von Beschäftigten und Betriebs- bzw. Personalräten ist essenziell für eine erfolgreiche sozial-ökologische Transformation. Arbeitsplätze gehen verloren, neue Arbeitsplätze entstehen, für deren Besetzung Qualifizierungsmaßnahmen durchzuführen sind. Die Qualifizierungs- und Entwicklungsangebote decken sowohl die Fach- als auch die politische und Werte-Ebene ab. Die Angebote werden langfristig geplant und von Beschäftigten und Interessenvertretern breit genutzt. Der Betriebsrat/Personalrat hat eine langfristige Nachwuchsplanung und -entwicklung für seine Mitgestaltung in der Transformation.



Die Betriebs- bzw. Personalräte brauchen im Transformationsprozess eine gute Vernetzung mit den Gewerkschaften und den Akteuren in ihren Ökosystemen zur besseren Gestaltung der sozial-ökologischen Transformation. Der Betriebs- bzw. Personalrat ist gut vernetzt in der Region und der Branche seines Unternehmens. Er nutzt die Verbindung der Gewerkschaft in die Lokal-, Landes- und Bundespolitik zur Stärkung seiner Arbeit. Für die Weiterentwicklung von nachhaltigen Produkten und Dienstleistungen des Unternehmens werden Kund*innen, Partner und Bürger*innen einbezogen.

Hans **Böckler**
Stiftung 



Aus dem Werkzeugkasten des Projekts „Die Rolle der betrieblichen Mitbestimmungsakteure in der sozial-ökologischen Transformation von Mobilitätsunternehmen“: mitbestimmung.de/toolbox-transformation

Ein Projekt der Hans-Böckler-Stiftung, durchgeführt von der EVOCO GmbH und unterstützt von IG BCE, IG Metall und ver.di.