
Transkript

**Podcast: Prisma der neuen Arbeitswelt
Episode 1: „Gute Arbeit und Beteiligung“
Moderation: Dr. Julia Kropf
Veröffentlichung: 12. Mai 2022**

Das Gespräch wurde mit Oliver Suchy, Leiter der Abteilung digitale Arbeitswelten und Arbeitsweltberichterstattung, Deutscher Gewerkschaftsbund am 29. April aufgezeichnet.

Julia Kropf: Hallo und herzlich Willkommen zum Podcast „Prisma der neuen Arbeitswelt“. Unter dem Motto „Wissen bündeln, Regionen vernetzen und Wandel gestalten“ werden hier unterschiedliche Facetten digitaler Arbeit beleuchtet. Mit den Expertinnen und Experten thematisiere wir aktuelle und zukünftige Entwicklungen und fragen nach Ansatzpunkten und Potenzialen zur Gestaltung sozialer Innovation.

Ich bin Julia Kropf, ich bin freie Moderatorin und habe heute, am 29. April, mit Oliver Suchy gesprochen. Oliver Suchy leitet die Abteilung digitale Arbeitswelten und Arbeitsweltberichterstattung beim Deutschen Gewerkschaftsbund und ist Mitglied im Beirat des Zentrums digitale Arbeit. Da wir uns schon eine ganze Weile kennen, werden wir uns im Podcast duzen.

Den Podcast kann man sowohl hören – auf allen bekannten Podcast-Kanälen – als auch auf dem YouTube-Kanal des Zentrums digitale Arbeit sehen. Ich wünsche viel Spaß beim Zuhören oder beim Zuschauen.

Gesprächsbeginn:

Julia Kropf: Hallo Oli, herzlich willkommen zur ersten Podcast-Folge "Prisma der neuen Arbeitswelt". Das ist ja ein interessanter Titel. Was fällt dir spontan dazu ein?

Oliver Suchy: Ja, hallo. Was fällt mir dazu ein? Die neue Arbeitswelt ist, glaube ich, wie wir alle merken, unsicherer geworden, fordernder geworden. Das hat mit dem zu tun, was wir in den letzten zwei Jahren erleben, natürlich die Pandemie-Erfahrung, aber eben vor allem jetzt der Krieg und die Folgen, die wir noch nicht so ganz abschätzen können, auch die Digitalisierung - das haben die letzten Jahre gezeigt - führt doch zu erheblichen Verunsicherungen in den Unternehmen, bei den Beschäftigten und das ist eine ganz, ganz seltsame Situation, die nicht einfach zu bewältigen ist. Dazu haben wir ja auch noch die verschärfte Klimapolitik. Es ist eigentlich, wir nennen das ja Transformation, es sind so gewaltige Herausforderungen und wir haben nicht viel Zeit, d.h. es muss wirklich jetzt viel passieren.

Julia Kropf: Ja, Prisma heißt ja, dass es viele Facetten gibt. Über einige wollen wir heute in dieser ersten Folge sprechen, die unter dem Titel „Gute Arbeit“ und Mitbestimmung bzw. „Gute Arbeit“ und Beteiligung läuft. Beteiligung, Mitbestimmung - darauf können wir vielleicht auch gleich noch drüber sprechen, inwieweit sich das aus deiner Sicht unterscheidet. „Gute Arbeit“, das ist ja schon seit längerer Zeit ein feststehender Begriff in den Gewerkschaften. Es gibt beispielsweise auch den Index „Gute Arbeit“, wo Kriterien für „Gute Arbeit“ formuliert werden von euch.

Du hast es eben gerade schon gesagt - nun verändern sich ja unsere Arbeitswelten durch digitale und sozial-ökologische Transformationsprozesse und das verändert natürlich auch den betrieblichen Alltag in den Unternehmen. Was sind denn aus deiner Sicht die gravierendsten Veränderungen in den Betrieben selbst - ganz konkret. Was heißt das, wenn diese Prozesse sich im betrieblichen Alltag niederschlagen?

Oliver Suchy: Naja, wir haben eine Diskussion, gerade was die Digitalisierung angeht, wo es immer heißt: "Der Mensch steht im Mittelpunkt!" und man muss die Beschäftigten

mitnehmen. Ich habe damit echt 'ne Schwierigkeit, weil das ein Verständnis ist, was ich nicht teile. Ich glaube, man muss mehr dazu kommen, die Beschäftigten tatsächlich zu beteiligen, Mitsprache zu organisieren und sie zu Akteuren zu machen und nicht zu Betrachtern - dann kann das auch viel besser gelingen. Das sehen wir in vielen Projekten, die ja auch politisch gefördert werden. Das sehen wir auch in vielen Unternehmen, wirklich Vorzeigunternehmen, wo das gut funktioniert, aber das ist natürlich längst nicht die Breite und ich glaube das ist eine ganz entscheidende Sollbruchstelle für diese Transformation. Wir haben da sehr viele Zielkonflikte, die wir zu bewältigen haben und das wird nicht gehen, wenn man meint, man könne die Beschäftigten quasi an der Hand nehmen und sagen: "Wird schon!" Das wird nicht funktionieren.

Stichwort ist Empowerment. Ja, das ist so aus der Wissenschaft. Das heißt aber nicht nur qualifizieren, sondern das heißt tatsächlich: beteiligen und Mitsprache zu organisieren, damit diese Prozesse besser laufen. Wir sehen an ganz vielen Stellen gerade, was den Technologieeinsatz angeht, dass es neben den Vorzeigprojekten und Unternehmen in der Breite nicht funktioniert. Und hier ist eine große Aufgabe auch für die Unternehmensleitung, für die Geschäftsführung, diese Prozesse besser zu organisieren.

Julia Kropf: Ich finde es ganz gut, dass du das sagst - auch das mit dem Mitnehmen und mit dem Abholen. Das hat so ein bisschen etwas von oben herab oder vielleicht etwas Bevormundendes nach dem Motto: "Ich weiß es besser." Und letzten Endes ist das ja auch die Entwicklung der neuen Arbeitswelt. Wir wissen gemeinsam, wie es am besten geht und oftmals wissen die Beschäftigten, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am besten, wie es besser in ihrer Tätigkeit, in ihrem Job funktionieren kann.

Was heißt das alles jetzt für den Begriff von „Guter Arbeit“ eigentlich? Hat sich der auch

aus deiner Sicht durch diese Transformationsprozesse verändert? Was ist „Gute Arbeit“ heute und wo sind da die entscheidenden Stellschrauben?

Oliver Suchy: Ich glaube, „Gute Arbeit“ ist nicht nur ein stehender Begriff, der ist ja definiert. Wir haben das in verschiedene Dimensionen aufgeteilt. Das ist auch wissenschaftlich fundiert. Da gibt es die Frage, welche Belastung haben wir, wie ist das mit Entfaltungsmöglichkeiten und so weiter - natürlich bis zur Entlohnung.

Ich glaube, man sollte nicht den Fehler machen oder vielleicht aufhören, den Fehler zu machen, eine New Work zu erfinden, die irgendwie sich neu entwickelt und mit dem alten nichts zu tun hat. Ja, natürlich verändert sich die Arbeitswelt nicht per Mausclick, sondern das ist eine Entwicklung, die wir sehen und wir sehen gerade durch die Digitalisierung haben sich viele Versprechen, die auch politisch gegeben worden sind, überhaupt nicht erfüllt - ganz im Gegenteil! Klar gibt es neue Möglichkeiten, und vieles wird auch genutzt, aber wenn man sich anguckt, was die Qualität der Arbeit angeht, sehen wir deutlich, dass Belastungen nicht reduziert werden, sondern tatsächlich noch steigen und da haben wir halt den Bezug. Ja, wir hatten auch schon vorher hohe Grade psychischer Belastung und diese Probleme lösen sich nicht plötzlich in Luft auf, sondern die Frage ist, wie entwickelt sich das weiter. Wenn wir High-Tech einsetzen für eine Humanisierung von Arbeit - im Sinne guter Arbeit, d.h. Belastungsreduzierung, Weiterentwicklung persönlicher Möglichkeiten etc., natürlich ein Upgrade bei der Entlohnung, dann geht es nicht von allein und das ist so ein bisschen, finde ich, schwierig an dieser Debatte.

Das hat zum Teil auch damit zu tun, das, was ich schon sagte - diese Vorzeigprojekte, diese Projekte aus der geförderten Welt - ich nenne das immer so ein bisschen die flauschige Welt - die hat oft mit dem, was real passiert, nicht gar nichts, aber wenig zu tun. Sie geben

Orientierung, aber man darf sich nichts vormachen. Es geht in der Arbeitswelt nicht darum, dass wir alle zu Altruisten werden und dass wir irgendwie gucken, wie wir uns das flauschig machen, sondern es geht natürlich ganz hart um Wertschöpfung. Das ist auch ein riesiges Thema, was aus meiner Sicht in der politischen Diskussion unterschätzt wird, was die Wertschöpfung in Deutschland und Europa angeht, gerade was die Digitalisierung und was das die Souveränität angeht: Da haben wir noch wahnsinnig viel aufzuholen. Es wird jetzt nicht so: New Work und alles ist plötzlich schön rosarot oder bunt. Damit trifft man, glaube ich, nicht die Realität und das ist ein Problem in der Debatte, finde ich.

Julia Kropf: Das, was du ja im Prinzip schilderst, ist eine große Ambivalenz. Wenn wir auch an die Zukunft der Arbeitswelten denken - schnelle Entwicklungen, wir haben Automatisierungsprozesse, Umstrukturierung wo überall man hinschaut, und da gibt es natürlich viele Möglichkeiten, auch sich - du hast das Thema New Work angesprochen - sich als Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer zu entwickeln, natürlich als Selbstständige/Selbstständiger auch, aber es macht einigen natürlich auch viel Angst, weil es auch immer viel Veränderung bedeutet, Abkehr vom Gewohnten. Das ist erstmal auch vielleicht mit Unsicherheiten verbunden.

Was ist denn dann dein Gefühl? Wie gehen die Beschäftigten mit diesen Veränderungen um und wie hat sich eigentlich Mitbestimmung, Teilhabe und Mitsprache, wie du es vorhin gesagt hast, vor diesem Hintergrund verändert? Welche neuen Anforderungen an Mitbestimmung ergeben sich eigentlich aus deiner Sicht?

Oliver Suchy: Wie ich vorhin schon sagte, natürlich ist das Ganze mit großen Unsicherheiten behaftet. Das betrifft sowohl die Arbeitnehmerseite, Betriebsräte und Personalräte als auch die Unternehmensleitung selbst. Und der Druck wird größer. Das merken wir in den Unternehmen. Der Automatisierungsdruck

wird größer. Wir haben seit ein paar Jahren immer so Prognosen, wie sich die Beschäftigung womöglich entwickelt. Ich habe noch nie so richtig viel davon gehalten, die geben auch eine gewisse Orientierung. Aber ich glaube, die Diskussion, die wir jetzt erleben - durch Klimapolitik, durch Krieg, durch Corona - zeigen deutlich, dass die Digitalisierung allein natürlich nicht der Punkt ist. Wie wirkt sich das in den Betrieben aus?

Die Frage der Mitbestimmung ist eine entscheidende. Gerade, wenn wir an Digitalisierungsprojekte denken. Weil, wir haben hier mit Zielkonflikten zu tun, wo man nicht genau weiß, ja habe ich ein neues System, habe ich, nennen wir es mal KI. Das muss jetzt nicht wirklich Künstliche Intelligenz sein, aber auch semi-/autonome Software-Systeme, die Frage ist: Wird tatsächlich das, was damit erreicht werden soll, erreicht? Und das muss man prüfen, und dann muss man genau hingucken, was will man erreichen und setzt sich das wirklich um oder kippt das quasi um und es führt nicht zu Entlastung, sondern es führt eigentlich nur noch zu Mehrbelastung. So, und das sind Prozesse, die wir neu aufsetzen. Ich nenne das "die vorausschauende Mitbestimmung". Wir haben dazu auch Konzepte entwickelt. Es gibt auch einen Gesetzentwurf des DGB für eine Reform des Betriebsverfassungsgesetzes. Das geht nicht darum, dass wir mehr Mitbestimmung wollen, weil wir mehr mitbestimmen wollen, sondern weil es einfach neue Prozesse braucht in den Betrieben. Ich nenne das die "betriebliche, soziale Folgenabschätzung von Technologieeinsatz" - gerade, weil es manchmal wirklich ein Punkt ist, wo man vielleicht nicht genau dahin kommt, wo man hinwill.

Und der zweite Punkt, eine Sollbruchstelle, ist die Frage der Datennutzung. Ja, wir reden in Deutschland viel über Datenschutz und es wird immer gesagt, es sei alles viel zu viel. Die Betriebsräte haben eigentlich keine große Handhabe, was die Frage des Datenschutzes angeht. Sie haben die Aufgabe, die Privatsphäre der

Beschäftigten zu schützen - per gesetzlichen Auftrag, aber es gibt eigentlich nicht wirklich Instrumente und da geht es immer nur über Leistungskontrollen und Verhaltenskontrollen: Da gibt's ein Mitbestimmungsrecht, das reicht nicht aus. Das ist vielleicht gerade das Problem. Natürlich halten sich da viele daran fest, aber ist ein Gesundheitsmanagement, was KI-basiert ist oder ein Wissensmanagement oder was auch immer? Assistenzsysteme: wir reden über intelligente Assistenzsysteme, ob im Büro, in der Logistik, im Lager. Wie werden denn die Daten eigentlich genutzt? Was ist hinter dem Vorhang? Was wir eigentlich gar nicht wissen: Wie funktionieren die Systeme?

So, und da muss man Regelungen treffen, das zeigt sich ganz, ganz deutlich bei der Befragung von Beschäftigten und von Betriebsrätinnen und Betriebsräten, dass da eine ganz große Sorge ist, weil, es geht nicht mehr um die Überwachung durch die Videokamera wie das früher mal war. Sondern wir haben Systeme, die einen wirklich vermessen und ausleuchten und im Zweifel sogar in der Lage sind, vorausschauende Prognosen abzugeben: Psychoprofile. Ja, da kann man dann sagen, wir haben die DSGVO und so weiter, aber da gibt es auch Probleme, weil das alles mit einer Einwilligung zu tun hat, die nicht besonders freiwillig ist im Arbeitsleben. Das sind Sachen, die sind sehr sensibel, sehr heikel und ich glaube, wir brauchen bessere Instrumente. Wir müssen die Instrumente weiterentwickeln, damit wir dazu kommen, den Datenschutz als Datennutzungskonzept zu verstehen, damit wir die Systeme auch so nutzen können, wie wir sie wollen, nämlich im Sinne „Guter Arbeit“, im Sinne der Entlastung der Beschäftigten.

Wir haben einen riesigen Fachkräftemangel. Wir haben in den nächsten Jahren noch viel mehr Fachkräftemangel und wir müssen gucken, dass die Leute gesünder in Arbeit bleiben. Das ist, meine ich, wieder auch mit der Verbindung zur sogenannten alten Arbeitswelt. Ja, die Frage ist, wie kriegt man eigentlich

die Leute länger gesund, zufrieden in der Arbeit - viele müssen frühzeitig aufhören, weil sie nicht mehr können. Das sind Probleme, die kann man auch durch Technologie lösen, aber da braucht man andere Prozesse.

Julia Kropf: Du hast jetzt ganz, ganz viele Punkte erwähnt, über die man natürlich einzeln auch noch sehr ausführlich sprechen könnte. Ich würde mal an einen Punkt zurückkommen, den du erwähnt hast, dass eben das aktuelle Betriebsverfassungsgesetz gar nicht hergibt unbedingt: die Betriebsräte und -rätinnen ganz frühzeitig bei der Strategieentwicklung zu beteiligen. Man muss vielleicht auch dazu sagen, die letzte Neuerung des Betriebsverfassungsgesetzes ist 50 Jahre her. Deswegen habt ihr als DGB diesen Vorstoß gemacht und ich habe jetzt mal überlegt: 50 Jahre. Was sich in der Zeit alles mit Blick auf die Arbeitswelt verändert hat, dann ist das, glaube ich, mehr als überfällig und wir kommen da ja auch an den Punkt zurück, den du vorhin schon erwähnt hast. Es geht nicht nur ums Abholen, um Mitbestimmung, sondern wirklich bei den strategischen Fragen mitzuentcheiden und nicht einfach nur ein Häkchen zu machen hinter irgendwas, was sowieso schon entschieden ist. Und gerade in einer Zeit, wo man vielleicht die Folgen der Entscheidung auch noch gar nicht so absehen kann, wie wir es jetzt im Moment auch sehen. Das ist eine gewaltige Veränderung, eben auch für Mitbestimmung, da an entscheidender Stelle mitgestalten zu können.

Oliver Suchy: Ich glaube, da muss man was tun. Man muss ehrlicherweise sagen: es gab schon auch mal eine kleine Reform des Betriebsverfassungsgesetzes 2001.

Julia Kropf. Ein „Reförmchen“.

Oliver Suchy: Nein, das war gar kein „Reförmchen“, das war schon ganz gut, aber das ist auch schon 20 Jahre her. Und dann haben wir jetzt das Betriebsrätemodernisierungsgesetz durch die letzte Koalition bekommen. Der Name sagt schon alles. Die Betriebsräte muss

man nicht modernisieren. Das gab es, und das ist wirklich ein „Reförmchen“, das ist im Grunde eine vergeigte Chance, das muss man sagen. Deswegen brauchen wir jetzt schon nochmal einen Anlauf. Wir sehen auch in vielen Foren, in denen wir unterwegs sind, wo wir mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, mit Vertreterinnen und Vertretern von Unternehmen sprechen, die sehen ganz genau die Probleme. Die sehen das ganz genau und es ist natürlich dann die politische Auseinandersetzung, wenn man das in eine verbindliche Form gießen will und nichts anderes ist es ja, wenn man sagt: Wir wollen das gesetzlich regeln, aber eine bewährte Mitbestimmung: Vom Goodwill der Arbeitgeber abhängig - das kann es nicht sein. Das fängt schon bei der Frage des Know-Hows an. Ja, es gibt ja die Hinzuziehung von Sachverständigen - gerade für solche hochmodernen Technologien ist das nötig. Das ist immer noch abhängig vom Willen der Arbeitgeber und das muss man ändern. Ich glaube, das ist auch im Sinne des Betriebes letztlich, wenn beide Seiten verstehen können, ja neben der Transparenz die es natürlich auch braucht - dafür gibt es jetzt auch einen europäischen Rahmen. Ich hoffe, der wird noch besser als er jetzt vorliegt. Wirklich auch die Kompetenz auszubilden, zu sagen: "Okay, wir verstehen, worum es eigentlich geht. Ja und danach können wir natürlich auch viel besser die Dinge organisieren, die Folgen abschätzen und da darf man aber nicht stehen bleiben. Man muss den Prozess vereinbaren. Ja, man kann nicht sagen, wir machen hier die Mitbestimmung. So wie das heute läuft, da sagen nämlich dann die Arbeitgeber: Ja, ja da haben wir kein Problem, kein Problem, kein Problem und dann machen wir das und plötzlich zeigt sich: "Oh, wir haben aber ganz schöne Probleme", und dann wird das oft zurückgerollt. Ja, das hilft ja auch keinem Unternehmer, keinem Betrieb. Insofern ist es, glaube ich, in beiderseitigem Interesse, dass man hier zu Rechtssicherheit kommt und diese Prozesse verbindlicher macht. Da werden alle von profitieren.

Julia Kropf: Da vielleicht zwei Punkte zu. Wir sprechen mit dem Podcast auch kleine und mittelständische Unternehmen an und das ist ja schon immer noch mal eine ganz besondere Herausforderung: Die haben oft keine großen Abteilungen, die sich um bestimmte Dinge kümmern können. Wie geht ihr speziell mit diesen Herausforderungen von KMU um, um auch da eine gute Mitsprache, eine gute gemeinsame, strategische Ausrichtung von Arbeitgeberseite und Arbeitnehmer*innenseite zu realisieren?

Oliver Suchy: Ja, erst einmal muss man sagen: KMU ist nicht KMU. Es gibt größere KMU, natürlich ist es in Kleinstbetrieben und Handwerksbetrieben anders. Ich glaube, da ist es wichtig, eine Sensibilität zu schaffen - auch zusammen mit den Arbeitgebern. Sozialpartnerschaft funktioniert schon, auch wenn die Betriebe klein sind und keine Betriebsräte da sind. Und dazu ist es natürlich auch sinnvoll, das was auch die Politik, was die Bundesregierung angeschoben hat, was sich jetzt verstetigt - diese Sensibilität nicht nur über Sozialpartner, sondern auch über Wissenschaft, über eine geförderte und eine institutionalisierte Förderlandschaft/Beratungslandschaft zu machen. Das sind die Zukunftscentren, das sind zum Beispiel auch regionale Kompetenzzentren, die sich entwickeln. Da hat sich allerdings in den letzten Jahren allerdings viel entwickelt, was aber nicht unbedingt gut vernetzt war und jetzt fängt es so langsam an. Ich habe da wirkliche Hoffnung, dass sich eben auch diese Beratungsinstitutionen tatsächlich besser vernetzen, dass die Fragestellungen sich auch an den Bedarfen orientieren, die ja auch Unternehmen - gerade KMU - formulieren. Ja, das ist ja neben der digitalen Infrastruktur, ist es eben genau wie: Wie fange ich solche Prozesse eigentlich an auch wenn ich da keine große Erfahrung habe. Ich glaube, das ist nötig und das ist gut und das sollten wir auch weiter ausbauen.

Julia Kropf: Das Thema Qualifikation und Weiterbildung ist ja auch ein riesiges Thema, was auch gerade auf der politischen Bundesebene auch sehr stark forciert wird, unterstützt wird, vorangetrieben wird. Wie siehst du das mit Blick auf all die Veränderungen, die die Arbeitswelt und Arbeitswelten mit sich bringen? Welche für Qualifikationen, was für Weiterbildungen brauchen wir eigentlich? Was sind aus deiner Sicht auch die entscheidenden Skills, wie man so schön sagt, die entscheidenden Werkzeuge, Fähigkeiten, die es für diese disruptiven Entwicklungen in den Arbeitswelten braucht? Wenn wir technische Entwicklungen sehen, wenn wir auch all die Datenaspekte sehen, die du auch gerade schon genannt hast. Was braucht es da und was braucht es vielleicht auch nicht?

Oliver Suchy: Da können wir jetzt den ganzen Tag darüber reden. Du hast es selbst angesprochen - das ist ein Riesen-Thema. Es gibt dazu auch sehr, sehr viele wissenschaftliche Befunde. Es gibt gute Verabredungen von Sozialpartnern, Prozesse wie man Ausbildungs-, auch Weiterbildungsordnung verändern kann. Da ist sehr, sehr in Bewegung gekommen. Das ist auch gut so. Letztlich ist es die Frage, was die tatsächlichen Bedarfe des Unternehmens sind. Und dafür braucht es eine vorausschauende Personal- und Qualifizierungspolitik. Da sieht es jetzt unbedingt aber flächendeckend auch nicht gut aus. Die IG Metall hat dafür einen Transformationsatlas gemacht - der ist schon ein bisschen her, aber die Zahlen waren da wirklich erschütternd, denn die Hälfte der befragten Betriebe hat so was gar nicht. Wir haben keine Personalentwicklung, keine Qualifizierungsentwicklungspläne, d.h. die fahren auf Sicht und das ist natürlich hoch gefährlich.

Auf der anderen Seite muss man sehen, wenn wir darüber sprechen: Was sind die Skills der Zukunft? Da wird auch viel erzählt über Soft-Skills, über dies-das, wir haben ganz neue Befunde natürlich jetzt auch im Zuge der Klimapolitik. Welche Jobs da eigentlich

benötigt werden? Und wenn die Arbeitgeber und die IG Metall sagen: "Uns fehlen letztlich die Handwerker, uns fehlen die Leute, die auf dem Bau sind und die, die die Solardächer und die Heizung usw. - die das alles modernisieren." Dann ist die Frage: Wie kommen wir da eigentlich hin? Ja, und das kriegen wir nicht mit Soft-Skills hin. Da muss man auch die Frage natürlich beantworten: Wie kann man hier das Handwerk aufwerten? Wie kann man solche Berufe aufwerten? Das ist, glaube ich, möglich und auch nötig, damit wir diese Transformation an der Stelle überhaupt schaffen. Ja?

Es ist eine Frage, natürlich von öffentlichen Investitionen, aber eben auch die Frage, wie man das überhaupt umsetzen kann. Und das gleiche gilt für die Frage der Digitalisierung. Natürlich braucht es hier auch eine fortlaufende Qualifizierungsstrategie. Und deswegen ist es auch so wichtig, aus unserer Sicht zumindest, dass hier die Betriebsräte, auch Personalräte, dass die mehr Mitsprache haben bei diesen Fragen: was die Personalplanung angeht, was die Qualifizierungsplanung angeht, damit da mehr „Drive“ reinkommt. Weil sonst werden nämlich nicht einzelne Arbeitsplätze ersetzt durch Roboter, sondern ganze Belegschaften vor die Tür gesetzt, weil das Unternehmen diesen Schwung eben nicht schafft.

So, und da gibt es dann unterschiedliche Ansätze, die politisch diskutiert werden. Die Frage der Bildungsteilzeit, die Frage Rechtsanspruchs auf Weiterbildung. Es gab gestern gerade ein neues Gutachten vom wissenschaftlichen Beirat des Wirtschaftsministeriums - nicht des Arbeitsministeriums - das ist immer besonders. Die haben das empfohlen, das ist ein Punkt, der jetzt politisch umzusetzen ist. Ich glaube, das ist gerade wichtig vor dem Hintergrund der Debatte, die wir politisch erleben, was wir vorhin schon hatten: Der Mensch steht im Mittelpunkt, wir müssen die Leute mitnehmen. Da muss man auch die entsprechenden Angebote schaffen: Das gilt sowohl individuell durch so einen Rechtsanspruch und die Frage,

wie bezahlt man das, als auch Transformations-Kurzarbeitergeld, wo man Belegschaften in den Jobs behält und weiterqualifiziert, damit sie gar nicht erst arbeitslos werden. Das eben im ganz Groben.

Julia Kropf: Ja, und es gehört ja noch was anderes dazu auch gerade aus eurer Perspektive der Gewerkschaften. Ich rede gern vom lebensbegleitenden Lernen. Viele reden vom lebenslangen Lernen. Das hat immer so etwas Bedrohliches, ja? "Lebenslanges Lernen" und vielen macht das ja auch Angst und für viele ist das auch mit Anstrengungen verbunden. Die sind froh, wenn sie etwas gelernt haben, wobei ich glaube, dass, wenn man Lernen richtig vermittelt, dass das ja auch etwas Freudvolles durchaus ist. Aber, wo ist eure Aufgabe auch als Gewerkschaften, dies als Möglichkeit, als Chance, als Freude auch zu vermitteln, am Ball zu bleiben? Nicht stehen zu bleiben, sondern am Ball zu bleiben?

Oliver Suchy: Ich glaube, das eine ist, dass man eine Perspektive braucht: Wofür mache ich das eigentlich? Warum brauche ich das? Ich glaube, dass es schon auch an einer Stelle Überzeugungsarbeit braucht, ja, dass sich das eben ändert. Ich meine, wir reden darüber jetzt auch schon sehr, sehr lange. Es tut sich leider sehr wenig, aber neben dieser Sensibilisierung gehört natürlich auch Überzeugungskraft in den Betrieben selbst dazu. Klar, es geht ja nicht nur um Veränderung oder Angst vor Veränderungen oder Angst vor dem Lernen, aber die Bereitschaft kann man schon noch steigern. Wir haben das Prinzip der Weiterbildungsmentoren aufgesetzt über die Nationale Weiterbildungsstrategie. Das sollte man, glaube ich, verstetigen. Das ist sehr hilfreich, denn das sind Kolleginnen und Kollegen, die kennen sich und darüber Bereitschaft auch zu signalisieren bzw. zu organisieren. Aber eben ganz wichtig ist: Wofür brauche ich das eigentlich? Wofür mache ich das eigentlich? Was ist meine Perspektive und diese Perspektive ist oft dann nicht mit verbunden. Man sieht nicht,

warum soll ich das machen, nur weil alle sagen: „wir müssen das jetzt alle machen.“ Ich glaube, das braucht es genauso und das hat wieder zu tun mit der Mitsprache, die ich vorhin angesprochen habe.

Julia Kropf: Du hast auch vorhin - und darüber könnten wir jetzt sicherlich auch einen Tag sprechen - das Thema Datenerhebung, People-Analytics angesprochen, die Erhebung von personenbezogenen Daten zu einem Zweck, der oftmals nicht näher definiert ist. Siehst du das eher unter der Überschrift "Gefahr"? Oder unter welcher Überschrift siehst du dieses Thema für dich? Und wie groß ist tatsächlich die Herausforderung, die jetzt auch in den nächsten Jahren mit Blick auf dieses Thema für dich darin liegt?

Oliver Suchy: Ich sehe das weder als Chance noch als Risiko, sondern als eine Möglichkeit, die sich bietet, wo die Frage ist: Wie nutzt man das? Und solche Systeme, ob das People-Analytics oder ähnliches ist, haben natürlich Möglichkeiten, was die Entwicklung von Beschäftigten angeht. Ja, individuelle Möglichkeiten, individuell zu fördern, das fängt ja schon im Bildungsbereich an und im Arbeitsleben natürlich genauso. Nur, da müssen dann halt eben auch die Regeln so geschaffen werden, dass negative Auswirkungen ausgeschlossen werden, weil das ist ja die Sorge. Die Sorge ist ja: "Okay, ich werde dadurch unterstützt, aber ich werde auch gläsern", und mit diesen Daten bzw. der Analytik, die dahintersteht, kann dann eben auch einer Chefin oder einem Chef gesagt werden: "Also mit dem ist eigentlich in drei Jahren nicht mehr zu rechnen." Das gibt es ja alles, diese prädiktive Analytik. So, und da muss man Regeln schaffen, die solche negativen Konsequenzen eben ausschließen. Ja? Und das kann man machen, das kann man machen über einen gesetzlichen Rahmen und das kann man machen über die Mitbestimmung. An der Stelle muss man sie halt verändern, aber da gibt es heute auch schon gute Beispiele dafür, dass das eben geht und dass diese Systeme

dann eben auch so funktionieren, dass die Beschäftigten letztlich sagen: "Hey, da habe ich was von, das funktioniert gut und dadurch werde ich auch sichtbarer." Diese Sichtbarkeit gegenüber einer Personalabteilung zum Beispiel oder gegenüber einer Chefin/einem Chef. Nicht mehr das Gefühl zu haben, das geht nach Nase und wird irgendwie im Hinterzimmer entschieden, wie meine eigene Entwicklung sich darstellt. Sondern, dass man schon hier ja auch mehr Transparenz darüber schafft und man sich sichtbarer machen kann. So, das meine ich aber mit dem Zielkonflikt. Es gibt eben beides. Man muss dann eben Regeln schaffen, die das eine ermöglichen und diese negativen Konsequenzen ausschließen. Und dann ist auch, glaube ich, Bereitschaft da, und dann haben wir eine bessere Akzeptanz. Das gilt jetzt nicht für bestimmte Anwendungen, es gibt ja verschiedene auf dem Markt. Es gilt, glaube ich, ganz grundsätzlich, dass man genau diese Regeln schafft.

Julia Kropf: Ich will zum Schluss, wir sind schon fast am Schluss dieser ersten Folge, die Zeit rast dann doch immer ziemlich. Ich will hier nochmal so ein bisschen den Kreis schließen. Du hast ja auch am Anfang begonnen mit den Auswirkungen, natürlich von allen gesellschaftlichen Veränderungen auf die Arbeitswelten, auch die Auswirkungen des aktuellen Kriegs, den Russland gegen die Ukraine führt. Wir diskutieren hier in den letzten Jahren auch schon, während Corona, auch ganz viel das Thema „Demokratie“ wieder neu. Und in dem Entwurf für ein mögliches, neues Betriebsverfassungsgesetz ist auch ein ganz interessanter Punkt drin, nämlich die sogenannte Demokratiezeit. D.h., dass Arbeitgeber ihren Beschäftigten eine Stunde pro Woche zur Verfügung stellen sollen - für Demokratiezeit. Die ist sehr weit gefasst. Das kann Engagement sein, das kann eine Weiterbildung sein, das kann „whatever“ sein. Wie findest du das? Wie findest du es, bewusst dieses Thema Demokratie auch in den betrieblichen Alltag noch mal stärker mit

reinzunehmen, um da uns auch als Bürgerinnen und Bürger zu schulen?

Oliver Suchy: Ich glaube, dass es extrem wichtig ist, der Spruch: "Die Demokratie hört nicht am Werkstor auf", bezieht sich ja nicht nur auf die Frage der Mitbestimmung was die Angelegenheiten im Betrieb angeht. Wir verbringen einen Großteil unserer Lebenszeit auf der Arbeit, im Betrieb, im Büro, in der Fabrik oder sonst wo. Und ich glaube, dass hier die Frage der demokratischen Entwicklung, der demokratischen Stabilität hier noch mal stärker zu verankern und dafür auch Wege zu finden. Innovative Wege zu finden, ist, glaube ich, wenn man sich die gesellschaftliche Entwicklung in Deutschland, aber auch in Europa anguckt, dringend nötig. Und das wäre ein Weg, wo ich sehr froh wäre, wenn die Arbeitgeber da mitgehen und nicht nur bei sonntäglichen Erklärungen stehen bleiben, sondern hier tatsächlich auch etwas passiert. Ich glaube, dass es auch im Sinne des Betriebs und des Betriebsfriedens am Ende sogar sehr, sehr wirksam sein kann.

Julia Kropf: Ja, Oli, ich danke Dir ganz herzlich. Du hast das "Prisma der neuen Arbeitswelt" heute eröffnet mit dem Baustein "Gute Arbeit und Beteiligung" und wir haben gesehen, glaube ich, wie weit das Thema „Mitsprache“, „Demokratie im Betrieb“, wie weit das wirklich reicht. Und viel mehr ist, als es sich nur auf die Arbeit bezieht, sondern wirklich auch auf Bürgerinnen und Bürger in dieser Gesellschaft bezieht. Weil letzten Endes arbeiten wir ja doch sehr viel Zeit in unserem Leben und das ist natürlich nicht losgelöst von allem anderen. Ich danke dir herzlich für das Gespräch!

Oliver Suchy: Ich danke auch. Danke, hat Spaß gemacht.