

Irene Schulz (Hrsg.)

Industrie im Wandel – Bildungsarbeit in Bewegung

Praxishandbuch

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der
Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind
im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

© 2019 by Bund-Verlag GmbH, Frankfurt am Main

Herausgeberin: Irene Schulz
Redaktion: Gerd Hof, Fritz Janitz, Stephanie Laux, Sebastian Pieper, Benjamin Pfalz
Interviews und Lektorat: Jörn Breiholz, Michael Netzhammer
(beide: Die Gewerkschaftsreporter), Dr. Wolfgang Storz
Umschlag und Innenlayout: creative republic // Thomas Maxeiner Creative Consulting
Druckvorstufe: Dörlemann Satz, Lemförde
Druck und Bindung: CPI books GmbH, Leck
Printed in Germany 2019

ISBN 978-3-7663-6822-5

Alle Rechte vorbehalten,
insbesondere die des öffentlichen Vortrags,
der Rundfunksendung
und der Fernsehausstrahlung,
der fotomechanischen Wiedergabe,
auch einzelner Teile.

www.bund-verlag.de

Vorwort

Wie auch immer sich die Prognosen zu den Folgen der Transformation auf die Arbeitswelt letztlich bewahrheiten – die Spannweite der Mutmaßungen reicht von ungebremstem Fortschrittsoptimismus bis Untergangsszenario –, wir wissen: Uns stehen so tiefgreifende Veränderungen für Arbeit, Wirtschaft und Gesellschaft bevor, wie sie kaum eine Generation seit der ersten industriellen Revolution erlebt hat.

Aus der Vergangenheit wissen wir auch: Im Zuge von industriellen Umbrüchen waren immer Arbeitsplätze bedroht. Es gab Rationalisierungsschübe und Arbeit wurde verdichtet. Technologische Entwicklungen führten also nicht zwingend zu einer Humanisierung der Arbeit – im Gegenteil. Das gilt auch für die sich aktuell vollziehende Transformation der Arbeitswelt. Sie ist insbesondere getrieben durch die zunehmenden Auswirkungen der Digitalisierung auf Wertschöpfungsprozesse, immer enger getaktete Wertschöpfungsketten im Zuge der Globalisierung und steigende Ansprüche im Rahmen der zunehmenden Klima- und Umweltregulation.

Wir wollen sichere, gerechte und selbstbestimmte Arbeit. Beschäftigte dürfen nicht durch die Transformation unter die Räder kommen. Dafür braucht es eine zukunftsorientierte gewerkschaftliche Bildungsarbeit, die fit macht für die Transformation im Betrieb der Zukunft. Die IG Metall war schon immer auch eine Bildungsgewerkschaft. Wir haben in Deutschland das umfangreichste Angebot an Seminaren für betriebliche Interessenvertreterinnen und -vertreter sowie für aktive und interessierte Beschäftigte. Damit ist unsere Bildungsarbeit gut aufgestellt. Das ist eine wesentliche Voraussetzung, um der Veränderungsdynamik in den Betrieben aus einer Position der Stärke heraus zu begegnen.

Das vorliegende Werk ist als Praxishandbuch angelegt und weist eine Vielzahl solcher Beispiele auf, die Bildungsarbeit und Betriebspolitik wirksam miteinander verzahnen.

Ich wünsche eine anregende Lektüre.

Jörg Hofmann
Erster Vorsitzender IG Metall

Perspektiven

Betriebsratsvorsitzende wünschen sich und brauchen von der IG Metall maßgeschneiderte Angebote der Personalentwicklung für Führungskräfte sowie Unterstützung bei der Auswahl geeigneter Beratungsformate und zur Praxisbegleitung, um den bereits vorhandenen und insbesondere den künftigen Herausforderungen vor dem Hintergrund struktureller Veränderungen in den Unternehmen gewachsen zu sein. Sie brauchen Möglichkeiten, mit professioneller Unterstützung ihre Arbeitssituationen zu analysieren, zu reflektieren und Anregungen zur angemessenen Bewältigung zu erhalten. Die Bildungszentren der IG Metall verfügen über Ansprechpartner zur Auftragsklärung und Konzeptentwicklung für bedarfsorientierte Bildung und Beratung.

Ute Buggeln/Erhard Tietel

Der Jahreskurs »Betriebspolitische Kompetenz« zielt auf Reflexion, Rollenklärung und persönliche Entwicklung

Die Mischung aus politischer Reflexion, betrieblicher Handlungsanalyse und persönlicher Entwicklungsperspektive macht den 1-Jahres-Kurs für Betriebsräte attraktiv. Er ist eine Kooperation der IG Metall Bremen und des Zentrums für Arbeit und Politik der Universität Bremen.

Seit Anfang der 2000er-Jahre findet am Zentrum für Arbeit und Politik der Universität Bremen (zap) ein 1-Jahres-Kurs für Betriebs- und Personalräte statt – gegenwärtig zum 18. Mal.²⁰ Das Spezifische dieses Kurses ist, dass sich erfahrene Kolleginnen und Kollegen unter der Leitung eines Psychologen und eines Arbeitsrechtlers in der eigenen Betriebsratsarbeit sowie in ihrer persönlichen Entwicklung, Rollenfindung und Professionalisierung begleiten lassen und dabei über den Tellerrand des eigenen Betriebs schauen. Die IG Metall unterstützte diesen Kurs von Anfang an und machte ihn unter ihren Ehrenamtlichen bekannt. Mit der Zeit veränderten sich aber ihre Anforderungen an die Ausrichtung des Kurses und so schlug die IG Metall Bremen 2014 vor, den Jahreskurses ausschließlich für Betriebsräte aus ihrem eigenen Organisationsbereich weiterzuentwickeln und so die Arbeit der IG Metall zu stärken.

Gründe für einen spezifischen Jahreskurs

Aufgrund des demographischen Wandels werden in den kommenden Jahren viele langjährige, ehrenamtliche Betriebsrätinnen und Betriebsräte ausscheiden. Diesen Generationswechsel muss die Ge-

²⁰ Dieser Kurs war nicht zuletzt inspiriert von Bildungsexperimenten der IG Metall in den 1990er Jahren, die dokumentiert sind in: Herzer, Hans (Hrsg.): Bildung und Beratung im Bereich Prozessbegleitung, Projektmanagement, Teamentwicklung, Konfliktberatung, Supervision und Coaching – Ein Angebot der IG Metall, Frankfurt am Main, 2000.

schäftsstelle jetzt planen und vorbereiten. Sich mit dieser Perspektive kritisch auseinanderzusetzen, sollte im Jahreskurs deutlicher herausgestellt werden.

Zweitens müssen Betriebsräte wie IG Metall stärker auf die komplexer werdenden politischen Zusammenhänge und betrieblichen Entwicklungen fokussieren. Zu den künftigen Handlungsfeldern von Betriebsratsgremien gehören der Umgang mit Restrukturierungsprozessen, Veränderungen von Arbeit durch Digitalisierung, die Zunahme von Leiharbeit, die Auslagerung von Arbeit und damit auch die zunehmende Veränderung des traditionellen Betriebsbegriffs. Ebenso muss die Rolle von Betriebsräten und Betriebsrätinnen kritisch reflektiert werden. Vor welchen Anforderungen stehen diese heute? Wie können Beschäftigte stärker in betriebliche Entscheidungsprozesse einbezogen werden? Wie gestalten sie die Zusammenarbeit mit der IG Metall? Welche Werte vertreten Betriebsräte heute und worauf basiert ihre Handlungs- und Durchsetzungsfähigkeit?

Drittens will der Jahreskurs Betriebsräte und -rätinnen enger vernetzen und ihren überbetrieblichen Austausch verbessern. Die meisten ehrenamtlichen Funktionäre kennen sich zwar über Delegiertenversammlungen, Konferenzen oder Arbeitskreise, persönliche Kontakte oder das Wissen über die Situation in den anderen Betrieben waren bisher aber wenig ausgeprägt. Dabei sind die betrieblichen Themen und Fragen, vor denen Betriebsräte in ihrer Alltagsarbeit stehen, vergleichbar.

Für den Erfolg eines Jahreskurses ist die sorgfältige Auswahl der Teilnehmenden sehr wichtig. Diese übernahmen die IG Metall Geschäftsstelle Bremen und die Betriebsratsvorsitzenden. Dafür sprachen sie im Vorfeld mit potenziellen Teilnehmerinnen und Teilnehmern und suchten jene aus, die mehr Verantwortung übernehmen wollten. Durch diesen Auswahlprozess bekam der Jahreskurs von Anfang an eine entsprechende Bedeutung, was im Nachhinein als ein zentraler »Erfolgsfaktor« des Kurses angesehen werden kann.

Teilnehmerinnen und Teilnehmer sorgfältig auszuwählen, ist für den Erfolg sehr wichtig.

Die Kursstruktur

Bisher fanden zwei Kurse mit jeweils elf Teilnehmerinnen und Teilnehmern statt. Die Kurse basierten auf einem zweitägigen Eingangsworkshop sowie neun zweitägigen, monatlich abgehaltenen Seminaren. Den ersten Tag gestalteten jeweils zu einem betriebspolitischen Thema Haupt- und Ehrenamtliche der IG Metall, einschließlich der Bevollmächtigten. Der zweite Tag war der Kollegialen Beratung reserviert. Der Kurs schloss nach einem Jahr mit einem Abschlussworkshop ab.

Inhaltlich thematisierte der Jahreskurs die **betriebspolitischen Anforderungen**, die auf Betriebe zukommen. Da für jedes Thema nur ein Tag zur Verfügung stand, ging es vor allem darum, eine Sensibilität dafür zu schaffen, was gegenwärtig auf die Betriebsratsarbeit einstrahlt und dies politisch einzuschätzen. Zentrale Themen waren:

- » Herausforderungen zur Gestaltung von Arbeit: Industrie 4.0; fortlaufende Umstrukturierungen und Reorganisationsprozesse in Betrieben und deren Bedeutung für die Mitbestimmung;
- » Interessenpolitik im Wandel: Veränderte Anforderungen an die Rolle von Betriebsrätinnen und Betriebsräte; Beteiligung der Beschäftigten als Basis gestaltungsorientierter Interessenvertretung im Betrieb; Rolle der IG Metall und der gewerkschaftlichen Betriebsbetreuung in Zeiten der Transformation;
- » Erkennen von und Umgehen mit Konflikten; Verhandlungsführung; strategische Arbeitsplanung und Führen im Betriebsrat.

Die jeweils am zweiten Tag stattfindende **Kollegiale Beratung** diente der persönlichen Reflexion und der Schärfung des Bewusstseins für die eigene Rolle. Es ging weniger um idealtypische Lösungen für bestimmte Themen, sondern um die immer nur für sich und sein Gremium zu beantwortende Frage: Was ist mein bzw. unser Selbstverständnis? Wie wollen wir mit diesem oder jenem Thema umgehen? Was mute ich mir zu? Wie sehe ich meinen Platz im Gremium, wo stehe ich heute und wo will ich hin? Wie gewinne ich mehr Sicherheit und Zutrauen? Und wie können wir uns im (gewerkschafts-)politischen Raum vernetzen?

Kollegiale Beratung ist eine vorgegebene Gesprächsstruktur, in der sich Kollegen und Kolleginnen zu beruflichen Themen und Fragen beraten.

Voraussetzung für eine gelingende Kollegiale Beratung – und für eine wirkliche Vernetzung – ist eine hinreichende **Offenheit**. Darin sah Ute Buggeln ihre zentrale Funktion im Eingangsworkshop: Als Bevollmächtigte sorgte sie dafür, dass die Teilnehmenden die Konflikte in ihren Betrieben und die zum Teil krisenhaften oder gar desolaten Situationen in manchen Gremien offen ansprachen. Konkret bedeutete das, beim Eingangsworkshop ein Einvernehmen darüber herzustellen, dass auch über interne Dinge gesprochen werden konnte und auch gesprochen werden sollte, um eine Vertrauensbasis untereinander zu schaffen. Diesen Öffnungsprozess unterstützte sie durch kritische Nachfragen, wobei ihre genaue Kenntnis der Betriebe wenig Raum für Ausreden ließ. Indem sie in der Öffentlichkeit des Kurses mit den einzelnen Kursteilnehmenden so über deren Betriebe sprach, wie dies meist nur bei internen Treffen üblich ist, wurde der Kurs zu einem Resonanzraum für die Reflexion betrieblicher Situationen, Themen und persönlicher Erfahrungen, an die Erhard Tietel in den monatlich stattfindenden Kollegialen Beratungen gut anknüpfen konnte.

Ein Kursteilnehmer beschrieb die Offenheit im Jahreskurs wie folgt: *»Ich dachte vorher immer, Betriebsrat bist du geworden, weil du was ändern willst. Aber manchmal hatte ich das Gefühl, ich habe das schlimmste Gremium erwischt. Unsere Gruppe hier hat mir quasi meine Seele ein bisschen erleichtert. Ich habe gesehen: Das ist Betriebsratsalltag. Ich habe in den letzten Jahren viele Seminare gemacht. Da hat mir kein Mensch erzählt, was in den Gremien los ist. Ja, und diese Ehrlichkeit hatten wir hier. Soll heißen, wir haben erzählt, wie schlimm es eigentlich in den Gremien ist. Und das war für mich sehr beruhigend.«*

Beispielhaft seien ein paar **Themen aus der Kollegialen Beratung** genannt:

- » Aktuelle Krisen in den Betrieben und deren Bedeutung für die (eigene) Betriebsratsarbeit.
- » Nachfolge in der Freistellung, in der Vertrauenskörperleitung, als Sprechende von Ausschüssen; die Übernahme traditionell von Männern besetzten Positionen durch junge Frauen; was traut man mir als junge Frau zu – und was traue ich mir selbst zu? Worauf konzentriere ich mich? Wo geh ich in die erste Reihe, für welche Funktion suche ich eher einen Nachfolger?

- » Konkurrenzkämpfe im Gremium und Rivalitäten zwischen verschiedenen Listen.
- » Wie leite ich meinen Ausschuss? Wie kriege ich ein wenig Elan in ein passives Gremium mit einem schwachen Vorsitzenden?
- » Wie können wir die IG Metall in einem Hightech-Betrieb mit wenig organisierten Beschäftigten attraktiver machen? Wie gewinnen wir neue Aktive für die IG Metall – und wie gehen wir mit den »altgedienten« Kolleginnen und Kollegen um, die die IG Metall im Betrieb wenig zukunftsträchtig erscheinen lassen?!
- » Wie kriege ich es hin, konflikthafte Themen mit meinem Vorsitzenden zu besprechen, bevor ich mich gekränkt zurückziehe?

In der Kollegialen Beratung ging es um emotionale Entlastung, um Rollenklärung und immer wieder um persönliche Stärkung. Es war nun jedoch überhaupt nicht so, dass die Kolleginnen und Kollegen von Anfang für eine Kollegiale Beratung brannten. Im Gegenteil. Bei einem nicht geringen Teil traf dieser Kursteil zunächst auf Vorbehalte: *»Bei der Kollegialen Beratung hab ich am Anfang gedacht: Puh, muss das sein? Jetzt am Ende habe ich den Eindruck, lasst uns nicht damit aufhören, das ist wirklich ein gutes Mittel auch zur Reflexion und um ein konstruktives, qualifiziertes Feedback zu bekommen.«*

Im Rückblick schildern einige Teilnehmenden, dass sie anfangs das Gefühl hatten, sie würden »nackt vor der Gruppe stehen«. In der Tat zeigen die Teilnehmenden in der Gruppe Aspekte von sich, die sonst eher verborgen bleiben. Sie setzen sich mit ihrer Unsicherheit und ihrem Ungenügen, aber auch mit eigenen Hoffnungen und Wünschen den Blicken der anderen aus. Sie lassen Kolleginnen und Kollegen aus anderen Betrieben an der Dynamik im eigenen Gremium teilhaben. In der Hoffnung, dass man sie nicht beschämt oder das ausgenutzt wird: *»Was ich großartig finde, ist, dass wir sehr ehrlich miteinander umgegangen sind, dass wir jeden ernst genommen haben. Keiner wurde ausgelacht oder sonst irgendwas, sondern wir waren unheimlich vertraut miteinander. Anfangs immer noch ein bisschen distanziert, weil alle ja schon sehr viel von sich preisgeben und das macht niemand einfach so. Aber wir sind alle irgendwann an diesen Punkt gekommen, wo wir gesagt haben, ich möchte*

Es geht um emotionale Entlastung, Rollenklärung und immer wieder um persönliche Stärkung.

jetzt darüber reden. Weil wir einfach mitgekriegt haben, wie wir miteinander umgehen und dass wir noch einmal einen anderen Blick auf unsere Themen werfen wollen.«

In der Kollegialen Beratung lernen die Teilnehmenden, erst mal gründlich nachzufragen und zu prüfen, ob sie genügend Informationen haben, um das Geschehen zu verstehen. Die Mitglieder der Gruppe lernen wahrzunehmen, was die geschilderten Situationen bei ihnen selbst auslösen – nicht nur im Kopf, sondern auch an Gefühlen. Sie lernen, das Geschehen aus verschiedenen Perspektiven und durch die Brille verschiedener Beteiligten zu sehen. Die Teilnehmenden schärfen darüber ihre Fähigkeit, Situationen umfassend – beziehungs- mäßig und strategisch – einzuschätzen und über Lösungsmöglichkeiten nachzudenken. Ein wichtiger Aspekt hierbei ist, sich in die Rolle von anderen (im Kurs und in den geschilderten Situationen) hineinzuversetzen und aus ihrer Rolle heraus zu sprechen. Ein junger Kollege sagt im Rückblick: »Bei der kollegialen Beratung fand ich sehr interessant, sich wirklich in die andere Rolle hinein zu empfinden. Weil ich das vorher so auch nie konnte und dann wirklich zu sehen, wie würde ich in der Situation reagieren? Wie würde ich mich fühlen? Und das war sehr spannend.«

Ein weiterer Aspekt ist, zu sich selbst ein Feedback zu bekommen, was zu einer Korrektur des eigenen Selbstbildes beitragen kann. Es tut gut, wenn die Gruppe einem mehr zutraut und einen als stärker wahrnimmt, als man das selbst tut. Teilnehmende äußerten, dass sie sich durch den Kurs »mehr zutrauen« würden als zuvor. Dadurch zeitigt der Kurs auch praktische Wirkungen: »Die kollektive Beratung hat mir sehr viel gebracht, weil diese Möglichkeit, noch mal so seine eigene ›Draufsicht‹ zu haben und dann auch die Sicht aus diesem Kreis, das hilft einem dann wirklich noch mal, die offenen Fragen, die man hat, doch ein Stückchen weiter zu bewegen oder noch mal diesen letzten Schritt, den man noch nicht gewagt hat, dann wirklich zu beschreiten.« Nicht selten wagten Teilnehmende diesen »letzten Schritt« bis zum nächsten Kursmodul. Ein zentrales Thema der Kollegialen Beratung waren die unerwarteten »Begleiterscheinungen« von Rollenwechseln: »Mir hat das sehr gut getan, als bei mir anstand, ob ich stellvertretende Vorsitzende werden möchte, und auch meine Wahrnehmung in meiner neuen Rolle. Das war mir nicht so klar, weil gestern war ich noch Katrin und heute bin ich die stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Katrin. Was mir sehr schwer

fiel, aber ich habe es dann verstanden.« Katrin beschreibt hier eine Erfahrung, die junge Kolleginnen und Kollegen an der Betriebsratsspitze häufig machen: Dass sie nur, weil sie plötzlich vorne sitzen, selbst von gestandenen Kolleginnen und Kollegen als Autorität gesehen und sie um Rat gefragt werden, sich Probleme anhören, Betroffene emotional entlasten und nicht zuletzt Dinge entscheiden sollen. Hier gilt es zu verstehen, dass Menschen in Führungspositionen unabhängig von der eigenen Person in der Funktion und Rolle wahrgenommen werden. Wer an die Spitze rückt, bleibt zwar die gleiche Person, aber in der Rolle werden sie andere.

Die persönliche Reflexion kann im Laufe eines Jahres zu tiefergreifenden Verhaltens- und manchmal auch zu Persönlichkeitsveränderungen führen: Hierzu dient nicht zuletzt die – wie es ein Kursteilnehmer ausdrückt – »Entschleunigung« im Jahreskurs: »Als Betriebsrat befindet man sich im Hamsterrad. Das Schöne an diesem Jahreskurs ist, dass man mal aus diesem Rad raus kann. Und sich fragen kann: Wer bin ich denn jetzt wirklich in diesen verschiedenen Rollen? Wo will ich hin? Der Kurs gab mir die Möglichkeit, über ein Jahr hinweg immer wieder darüber zu reflektieren.«

Fazit

Der Betriebsrätejahreskurs ist ein toller Erfolg. Die IG Metall-Geschäftsstelle Bremen und das Zentrum für Arbeit und Politik der Universität Bremen führen die Kurse entsprechend fort. Es ist die Mischung aus politischer Reflexion, betrieblicher Handlungsanalyse und persönlicher Entwicklungsperspektive, die dieses Weiterbildungsangebot bei den betrieblichen Funktionären und Funktionärinnen so beliebt macht und über das sie im Betrieb mit großer Zufriedenheit sprechen. Bereits die gezielte Auswahl der Teilnehmenden empfinden diese als Wertschätzung und Anerkennung. Der Kurs ermutigt sie in ihrer betrieblichen Arbeit als Interessenvertretung. Er gibt ihnen politische Orientierung und stärkt ihr Selbstvertrauen, weiterhin mehr Verantwortung und Führungsaufgaben zu übernehmen.

Im Verlauf des Jahreskurses schärft sich der Blick der Teilnehmenden für die komplexen politischen Zusammenhänge und die sich

Der Jahreskurs schärft den Blick auf komplexe Zusammenhänge und die damit einhergehenden Herausforderungen.

daraus ergebenden Herausforderungen für die betriebliche Gestaltung. Der eigentliche Impuls, die betriebspolitische Kompetenz der Teilnehmenden zu fördern, entsteht jedoch über den gemeinsamen Austausch. Abstrakte Themen auf die betriebliche Praxis herunterbrechen fördert das Erkennen eigener Betroffenheit und die proaktive Suche nach praktischen Lösungsansätzen. Die Teilnehmenden tauschen eigene Erfahrungen, betriebliche Diskussionen und Aktivitäten, Materialien zu einzelnen Themen sowie bestehende Betriebs- oder Tarifvereinbarungen miteinander aus und bewerten diese. Die Frage nach der eigenen Verantwortung, diese Prozesse mitzugestalten, spielt dabei eine zentrale Rolle.

Im Rahmen dieser Diskussionen wird nicht zuletzt auch die IG Metall vor Ort neu erfahren. Durch die Vermittlung der politischen Inhalte nimmt die Geschäftsstelle die Rolle eines Dialogpartners ein. Fragen, Kritik und Anforderungen formulieren die Teilnehmenden direkt an die IG Metall Bremen und fließen als Feedback in die Weiterentwicklung der gewerkschaftlichen Arbeit vor Ort ein. Andererseits bieten diese Diskussionen die Gelegenheit, Ansätze und Arbeitsschwerpunkte der Geschäftsstelle darzustellen, für deren Unterstützung zu werben und gegebenenfalls neue betriebliche Umsetzungsideen aus den Diskussionen zu generieren. Im Zuge dieses Austausches vermittelt die Geschäftsstelle ihr Wissen und ihre Bewertung über die unterschiedlichen Situationen in den Betrieben und spricht offen über bestehende Probleme, Herausforderungen und Erfolge in der betriebspolitischen Arbeit. Diese »interne« Wissensvermittlung verstärkt den Blick der Teilnehmenden auf ihre betrieblichen Handlungsfelder und Handlungsmöglichkeiten und befördert ihren vertrauensvollen Austausch untereinander.

Dieser Austausch wird im Laufe des Jahreskurses über die Kollegiale Beratung intensiviert. Hier reflektieren die Teilnehmenden ihre persönliche Situation im Betrieb und schärfen ihr Bewusstsein für die eigene Rolle. Dieser Teil des Seminarkonzepts ist immens wichtig für den Erfolg des Jahreskurses. Die Kollegiale Beratung ermöglicht den Mitwirkenden eine Reflexion über ihr Selbstverständnis, ihre Möglichkeiten und auch Grenzen in der betrieblichen Arbeit. Andere Teilnehmende greifen Themen und Selbsteinschätzungen auf, spiegeln diese und verknüpfen sie mit eigenen Erfahrungen und Einschätzungen.

Es entsteht eine Verbindung zwischen Inhalt, betrieblicher Arbeit und persönlicher Verbundenheit.

Damit entsteht eine nachhaltige Verbindung zwischen Inhalt, betrieblicher Arbeit und persönlicher Verbundenheit, die weit über den Betriebsrätejahreskurs hinausträgt.

Die Geschäftsstelle kann das an vielen Beispielen erläutern: Die Teilnehmenden organisieren Jahrestreffen und gegenseitige Betriebsbesichtigungen. Auf Konferenzen und Delegiertenversammlungen entsteht ein reger Dialog zwischen den Betrieben. Sie laden sich gegenseitig zu Vertrauensleutesitzungen ein oder stellen Kontakte zu den anderen Betrieben her, um sich über bestehende Probleme auszutauschen. Die Zusammenarbeit in den gewerkschaftlichen Personengruppen und Arbeitskreisen vor Ort ist lebendiger und intensiver, die Anteilnahme an die Entwicklungen in den anderen Betrieben größer geworden, das Gefühl der Zusammenhörigkeit mit und in der IG Metall hat sich vertieft. Konkret lässt sich diese Entwicklung auch in der Durchführung der 24-Stunden-Streiks belegen. An allen drei Tagen, an denen fünf verschiedene Betriebe bestreikt wurden, hat eine Vielzahl von Betriebsratsmitgliedern und Vertrauensleuten aus nichtbestreikten Betrieben, auch aus nicht betroffenen Branchen, diese Streiks aktiv unterstützt. Im Vorfeld trugen sich diese Kolleginnen und Kollegen in die Listen der Streikhelferinnen und -helfer ein und haben zu jeder Tages- und Nachtzeit vor den Werkstoren ihre Solidarität zum Ausdruck gebracht.

Das politische Bewusstsein über die Veränderung in der Arbeitswelt, die Vernetzung der Betriebe untereinander und der persönliche Entwicklungsprozess sind mit diesem Seminarkonzept in Zusammenhang gesetzt worden. Die Kurse haben in Summe nicht nur die Kompetenzen der Teilnehmenden in der Betriebspolitik gestärkt, sondern ebenso die Arbeit mit und in der IG Metall.