



| Ingolstadt

**Infostep**

**Projekt „Vision Ingolstadt 2030“**

**05 Berufliche Bildung**



Neue Arbeitsformen  
dürfen keine  
mitbestimmungsfreien  
Räume werden

- Vorausschauend mit Veränderungen umgehen und Mitbestimmungsstrukturen verbessern
- Arbeit 4.0 für eine Fortentwicklung der Rechte von Arbeitnehmer/-innen sowie für eine Ausweitung der Mitbestimmung nutzen
- Durch Betriebsvereinbarungen verbindliche Regelungen schaffen

Die Belegschaft  
beteiligen

- Empowerment: Kollegen und Kolleginnen dazu befähigen ihre Bedürfnisse selbst zu artikulieren und realisieren
- Mitwirkung des Einzelnen bei seiner Interessenvertretungen
- Formen direkter Mitbestimmung über den Betriebsrat organisieren (Beispielsweise: Liquid Democracy)

(sich) Weiterbilden  
Betriebsräte als Treiber  
von Innovationen

- noch stärker in die Entwicklung und Ausarbeitung von betrieblichen Weiterbildungsstrukturen einmischen
- Weiterbildung für Betriebsräte und Vertrauensleute

Mitbestimmung  
4.0





## Liquid Democracy kann ermöglichen:

- › Individuellere Formen der Interessenvertretung
- › Stärkere Einbindung der Belegschaft in Fragen der Mitbestimmung

## Zu bedenken:

- › Möglicherweise eine Überforderung der Belegschaft

## Liquid Democracy

Unter "Liquid Democracy" versteht man eine Mischform zwischen indirekter und direkter Demokratie. Während bei indirekter Demokratie ein Abgeordneter zur Vertretung der eigenen Interessen bestimmt wird und bei direkter Demokratie alle Interessen selbst wahrgenommen werden müssen, ergibt sich bei Liquid Democracy ein fließender Übergang zwischen direkter und indirekter Demokratie. **Jeder Teilnehmer kann selbst entscheiden, wie weit er seine eigenen Interessen wahrnehmen will, oder wie weit er von Anderen vertreten werden möchte.** Insbesondere kann man jederzeit sein dem Abgeordneten übertragenes Stimmrecht zurückfordern, und muss hierzu nicht bis zu einer neuen Wahlperiode warten. Es ergibt sich somit ein ständig im Fluss befindliches Netzwerk, das es ermöglicht sich selbst stark zu beteiligen ohne dass dies zum Zwang wird. Das Internet bietet Möglichkeiten zum Austausch und zur Vernetzung, die die Umsetzung von Liquid Democracy in größeren Gruppen erst ermöglichen.  
(Quelle: [https://wiki.piratenpartei.de/Liquid\\_Democracy](https://wiki.piratenpartei.de/Liquid_Democracy))

## Was verändert sich?

Durch den Einsatz von Großgruppenmethoden wird Mitbestimmung vielfältiger und kann so besser die Anliegen und Interessen der Beschäftigten vertreten

## Wie wollen wir damit umgehen?

- › **Qualifizierung und Weiterbildung:**  
Um mit neuen Methoden arbeiten zu können, braucht es das richtige Knowhow.
- › **Mehr Beteiligungsorientierung:**  
Den Einsatz von Großgruppenmethoden und Projektarbeit innerbetrieblich und auf Gewerkschaftsebene fördern.
- › **Empowerment:**  
Eigenverantwortung, Selbstorganisation und Partizipation der Beschäftigten in der digitalen Arbeitswelt stärken





## Rechtliche Grundlagen zur Mitbestimmung: Betriebsverfassungsgesetz

### › §82 Anhörungs- und Erörterungsrecht des Arbeitnehmers

Stellung nehmen, Vorschläge für die Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsablaufs mache, Erläuterung des Arbeitsentgelts, Beurteilung der Leistungen und Möglichkeit der beruflichen Entwicklung im Betrieb

### › § 87 – Mitbestimmungsrechte

## Videos

### › Mitbestimmung 4.0 – Digitalisierung und Mitbestimmung

<https://www.youtube.com/watch?v=l37AwH2C5wQ>

### › World Café Methode

<https://www.youtube.com/watch?v=SJTV8d9csmI>

### › Liquid Democracy

[https://www.youtube.com/watch?v=nzfu7ShM\\_Wo](https://www.youtube.com/watch?v=nzfu7ShM_Wo)

[https://www.youtube.com/watch?v=r0G\\_vuWTOUw](https://www.youtube.com/watch?v=r0G_vuWTOUw)

## Zum Nachlesen

### › Die 5 beliebtesten Großgruppenmethoden

<http://www.frischerwind.com/sites/default/files/fwfiles/fachartikel/bigfive-Grossgruppenmethoden.pdf>