

SYSTEMRELEVANT 158

HSI-Direktorin Johanna Wenckebach spricht über den Zusammenhang zwischen Mitbestimmung und Tarifbindung und warum sie skeptisch auf die Reformpolitik der Ampel-Koalition blickt.

Marco Herack:

Heute ist Dienstag, der 18. Juli 2023. Willkommen zur Sommerausgabe von Systemrelevant. Johanna Wenckebach, ich grüße dich.

Johanna Wenckebach:

Hallo Marco.

Marco Herack:

Sommerpause bedeutet, dass wir ...

Johanna Wenckebach:

Eigentlich gar nicht da sind.

Marco Herack:

Ja, das ist auch richtig. Vor allen Dingen wissen wir aber auch noch nicht, welche Nummer diese Ausgaben haben wird, weil das überlasse ich jetzt einfach der Redaktion, das so hinzuschieben, wie sie das gerne hätten. Und zweitens, die Produktion des Podcasts ruht eigentlich im Kern.

Johanna Wenckebach:

Und die Menschen, die ihn machen, auch.

Marco Herack:

Genau. Aber wir haben ein paar Folgen vorab aufgenommen, damit ihr euch am Strand, so wie wir, nicht langweilt. Und nicht auf dem Trockenen sitzt und wir sind dann so ab circa Mitte September wieder da. Also regulär wieder da. Wenn ihr dazu noch ein paar Glückwünsche zu senden habt, dann könnt ihr das tun, in dem ihr uns auf Twitter antickert [@boeckler_de](https://twitter.com/boeckler_de). Oder auch per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Also Hinweise, Korrekturen und Anregungen und Glückwünsche bitte einfach einsenden. Und Johanna findet ihr auf Twitter als [@jo_wenckebach](https://twitter.com/jo_wenckebach). Und wir freuen uns natürlich, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert. Mein Name ist Marco Herack und wir wollen uns heute über Mitbestimmung und Tarifbindung unterhalten. Beides soll gestärkt werden, Johanna, hab ich gelesen im Koalitionsvertrag, den wir damals ja besprochen haben in einer Folge. Und ich habe auch von Daniel Hay zwischendrin immer wieder mal gehört, der ist da sehr optimistisch, was das alles betrifft.

Johanna Wenckebach:

Ich nur so mittel.

Marco Herack:

Genau. Wir sind in der Mitte der Koalitionslaufzeit. Nein, nicht ganz. Es fehlen noch so ein paar Monate, aber wir sind da jetzt mittendrin. Es ist fast Halbzeit und man hat nicht den Eindruck, dass schon etwas da ist. Das heißt, die Frage ist, kommt denn da demnächst etwas, oder hab ich vielleicht sogar was übersehen, Johanna? Aber du hast die Frage ja schon beantwortet.

Johanna Wenckebach:

Ja, ich glaub, das ist bei Looney Tunes, da gibt es doch immer so eine Ente, die so genervt auf der Tischkante gestützt hängt und so mit den Fingern so trommelt. In der Haltung müssen sich die Hörerinnen und Hörer mich jetzt vorstellen. Weil tatsächlich steht was ganz Wichtiges im Koalitionsvertrag. Nämlich im Kapitel „Respekt, Chancen und soziale Sicherheit in der modernen Arbeitswelt“ im Unterkapitel „Arbeit“ unter dem Punkt zur Tarifautonomie: Wir wollen die Tarifautonomie, die Tarifpartner und die Tarifbindung stärken, damit faire Löhne in Deutschland bezahlt werden. Das ist ein sehr, sehr wichtiges und berechtigtes Vorhaben. Und das wäre wirklich sehr schön, wenn von den Aspekten, die dann da genannt werden, wirklich auch mal welche umgesetzt werden. Und darunter steht dann was zur Mitbestimmung. Da steht leider nicht „stärken“, sondern das sehr dehnbar auslegbare Wort „weiterentwickeln“. Also die Mitbestimmung soll weiterentwickelt werden. Und Daniel Hay redet da immer über die Unternehmensmitbestimmung. Zu der gibt es einen Unterabsatz. Und wir im HSI der Hans-Böckler-Stiftung bearbeiten ja vor allen Dingen die betriebliche Mitbestimmung, also das Betriebsverfassungsgesetz. Und wir haben ja hier im Podcast auch schon oft über den Reformvorschlag geredet, den wir für das Betriebsverfassungsgesetz gemacht haben. Ich hab mal ein bisschen genauer darüber nachgedacht, hängt das eigentlich auch zusammen? Also vielleicht müsste man noch mal stärker darauf hinweisen, dass die Mitbestimmung zu stärken oder wie es im Koalitionsvertrag heißt, weiterzuentwickeln, dass das auch eine Maßnahme sein könnte, die Tarifautonomie zu stärken. Ich dachte mir, dass es spannend sein könnte, mal gemeinsam darüber nachzudenken, warum das so ist und was dafür passieren müsste.

Marco Herack:

Ja, vor allen Dingen wann und alsbald. Also nicht in drei weiteren Legislaturperioden. Aber vielleicht, um mal so einen Einstieg zu haben, Johanna, wie steht es denn um die Mitbestimmung? Du hast da so ein paar Zahlen, die aufhorchen lassen.

Johanna Wenckebach:

Also die Mitbestimmung, das haben wir hier schon oft leider besprochen, ist genauso in der Defensive wie die Tarifbindung. Also es gibt immer weniger Beschäftigte die durch einen Betriebsrat vertreten werden, also eine Interessenvertretung haben. Da, wo das Gesetz eigentlich eine vorsieht. Das ist nur noch in 9 Prozent der Betriebe, die eigentlich einen haben müssten, der Fall. Eine wirklich sehr geringe Zahl. Und bei der Tarifbindung sieht es leider ähnlich dramatisch aus. Wenn man

sich die Statistiken anschaut, zum Beispiel vom IAB-Betriebspanel, dann sieht man, dass das wirklich ein stetiger Sinkflug ist. Im Osten war die Tarifbindung immer schon niedriger als im Westen. Und in beiden Teilen Deutschlands sinkt es eben kontinuierlich. Und führt eben dazu, dass mittlerweile weniger als die Hälfte der Beschäftigten in Deutschland mit einem Tarifvertrag arbeiten, der ihre Beschäftigungsverhältnisse regelt. In manchen Bundesländern ist es etwas mehr noch, in anderen ist es schon deutlich weniger. Also in Sachsen beispielsweise gibt es nur noch 30 Prozent, also erreicht ein Branchentarifvertrag, der wirklich einheitliche Arbeitsbedingungen für eine Branche sichert, nur noch für 30 Prozent der Beschäftigten.

Dann gibt's die sogenannten Haustarifverträge. Also jeweils mit einem Unternehmen direkt abgeschlossene Tarifverträge. Die sind dort relativ hoch, was natürlich daran liegt, dass dann sogenannte Häuserkämpfe geführt werden der Gewerkschaften. Also wenn es gelungen ist, eine Belegschaft gewerkschaftlich zu mobilisieren, so dass sie auch einen Arbeitskampf führen kann, weil nur dann schreibt man nicht als Gewerkschaft einfach nur einen netten Brief, und sagt, hey, lieber Arbeitgeber, wir möchten, dass du einen Tarifvertrag abschließt. Und der Arbeitgeber sagt, nein danke, auf Wiederhören. Das heißt, man braucht schon so viele Gewerkschaftsmitglieder, die auch bereit sind, in dieser Auseinandersetzung, die dann wirklich auch ungemütlich werden kann, wenn ein Arbeitgeber keinen Tarifvertrag will, zu gehen. Nur, wenn man dann eine Belegschaft so organisiert hat, wird das ja genannt, dass sie auch arbeitskampfbereit ist, kann man dann das einzelne Unternehmen in den Tarifvertrag bringen. Aber Arbeitgeberverbände haben wirklich schon lange nicht mehr die Wirkung, die sie eigentlich mal hatten, dass wirklich Arbeitgeber da drin sind und sich damit dem Tarifvertrag unterwerfen. Weil sie damit quasi auch geschützt sind vor Arbeitskämpfen der Gewerkschaft.

Denn wer durch die Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband sich an einen Tarifvertrag bindet, gegen den kann kein Arbeitskampf geführt werden zu den tarifvertraglich geregelten Themen. Da herrscht dann nämlich Friedenspflicht. Aber offensichtlich ist das Bedürfnis, sich quasi vor Arbeitskampfbereitschaften Belegschaften in Sicherheit zu bringen, nicht mehr all zu groß. Die Arbeitgeberverbände bieten inzwischen sogenannte OT-Mitgliedschaften an. Das heißt, man ist zwar Mitglied im Arbeitgeberverband, aber explizit in dem Teil, wo keine Anwendung der Tarifverträge gilt. Das liegt natürlich nicht nur daran, dass die Leute irgendwie keinen Bock auf Gewerkschaften haben und alle so rosige und fantastische Arbeitsbedingungen haben, dass einfach niemand mehr Interesse an einem Tarifvertrag hat, sondern das liegt an Strukturen, die über Jahrzehnte geschaffen worden sind. Man muss wirklich sagen, neoliberale Arbeitsmarktreform, so würde ich das bezeichnen. Also Spaltung von Belegschaften durch Schaffung von Leiharbeit. Die ist legalisiert worden. Dann Werkverträge, die weiter Belegschaften aufspalten. Diese unermessliche Ausdehnung der Befristungsmöglichkeiten für Arbeitgeber. Wer befristet beschäftigt ist, ist natürlich nicht so gerne in einem Arbeitskampf, weil wenn man sich fragt, ob einem

der Vertrag verlängert wird, wenn man beim Streik oder mit einer Gewerkschaftsfahne gesehen wurde, natürlich macht das was aus. Dann gibt es unheimlich viele Möglichkeiten für Outsourcing. Also immer weiter verkaufen von Unternehmen, was dann auch ein Weg raus aus der Tarifbindung ist. Und jetzt kommen wir dann zu dem Thema, um das es heute gehen soll, auch die betriebliche Mitbestimmung und demokratische Strukturen im Betrieb werden eben gezielt umgangen. Und in manchen Teilen sogar bekämpft. Und ich meine, da ist ein direkter Zusammenhang auch zur Tarifbindung, der ein weiteres Argument dafür ist, warum wir mehr Mitbestimmung und nicht weniger brauchen.

Marco Herack:

Es gibt aber auch die These, dass die Mitbestimmung daran Schuld sei, dass seitens der Gewerkschaften keine echte Gegenmacht entsteht, weil das sei ja ein kooperativer Ansatz. Und mit einem kooperativen Ansatz kann man halt keinen Blumentopf gewinnen. Also das verschiebt so ein bisschen die Schuld, weg von den Arbeitgeber*innen, hin zu den Gewerkschaften.

Johanna Wenckebach:

Ja, sozusagen auch der, so nach dem Motto, da wird dann historisch geguckt und gesagt, na ja, ja da wurde dann irgendwann klein beigegeben und sozusagen die Mitbestimmung als Spatz in der Hand genommen, statt irgendwie eigentlich ein ganz anderes System einzufordern. Ich bin jetzt keine Geschichtsexpertin. Guck natürlich mehr auf die Gegenwart. Und ich weiß, dass sich auch die historische Analyse mit der Zeit so ein bisschen verändert hat. Also da wurde auch die Sichtweise darauf, ob das jetzt ein falscher Kompromiss war in der Weimarer Zeit, quasi als das Vorgängergesetz zur Betriebsverfassung entstand, sich quasi auf dieses Modell eingelassen zu haben. Und ja, es steht heute Betriebsrätinnen und Betriebsräten kein Streikrecht zu. Sie sind, das steht explizit im Gesetz, zu einer sogenannten vertrauensvollen Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite verpflichtet. Und da könnte man natürlich schon sagen, ja, das ist ja sozusagen ein Widerspruch zu der Konfrontation, die ja vielen Konflikten eigentlich zugrunde liegt und zu den Interessengegensätzen. Und da wird quasi jemand eingehegt in vertrauensvolle Zusammenarbeit, wo es eigentlich um Konfrontation gehen könnte.

Und tatsächlich kann es auch sehr gut sein, dass betriebliche Mitbestimmung Konflikte verhindert, die in anderen Ländern zu größeren Auseinandersetzungen wo möglich führen. Auch zu Streiks führen. Weil hier eben über die betriebliche Mitbestimmung dann Lösungen gefunden werden innerhalb dieses gesetzlichen Systems. Und ein anderer Punkt, wo man dieser Kritik oder diesen Bedenken Recht geben könnte, ist, wenn man sich die Strategie der Arbeitgeberseite anschaut, die ja zum Beispiel als ihre Idee zur Stärkung der Tarifbindung, also zur Umsetzung dieses Vorhabens im Koalitionsvertrag, vorschlägt, ein modulares Tarifvertragssystem zu schaffen. Also Tarifverträge eigentlich nur noch als so eine Art Baukasten. Und als

Unternehmen kann man sich dann die Klötzchen rausnehmen, mit denen man gerade bei seiner Belegschaft was anfangen kann. Das hat natürlich mit der Idee der Stabilität und der Gerechtigkeit eines Tarifvertrages als Gesamtwerk nichts mehr zu tun. Aber es fällt eben auf, dass da sehr stark gemacht wird, dass man eigentlich doch viel lieber auf der betrieblichen Ebene Sachen regeln will. Und den Betriebsräten sehr gerne die Disposition überlassen würde, Tarifinhalte zum Beispiel abzuschaffen oder zu modifizieren. Und das ohne die Gewerkschaft zu tun. Gewerkschaftsnahe Betriebsrätinnen und Betriebsräte, und das ist immer noch die Mehrzahl derjenigen, die in dieses Amt gewählt wurden, die wollen das aber selber gar nicht so gerne, weil die natürlich sagen, Tarifverträge schützen uns und ermöglichen uns zum Teil auch mehr Mitbestimmung.

Und für uns ist es wichtig, dass wir uns in den Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite auch auf die Position zurückziehen können, zu sagen, nee, hier ist eine Grenze, die der Tarifvertrag zieht. Und die stellen wir auf der betrieblichen Ebene hier mit euch nicht zur Disposition. Deswegen legen durchaus auch gewerkschaftsnahe Betriebsräte selber Wert darauf, dass Tarifverträge eben nicht zur Disposition auf der betrieblichen Ebene stehen und überbetrieblich gelten. Und verhandelt werden ausschließlich von den Gewerkschaften, die das Streikrecht haben, anders als Betriebsräte. Und die dadurch, dass sie auch nicht abhängig sind, weil es ja, Betriebsräte sind ja immer auch Angestellte dieses einen Unternehmens, und wenn dieses eine Unternehmen sagt, hier, wir gehen alle den Bach runter wegen der Wirtschaftslage, wenn ihr jetzt nicht alle länger arbeitet für weniger Geld, dann ist da natürlich leichter Druck aufzubauen gegenüber denjenigen, deren Arbeitsplätze konkret betroffen sind, als gegenüber einer Gewerkschaft, die zum einen das Streikrecht hat. Zum anderen aber auch noch mal mehr Verhandlungsmöglichkeiten und einen größeren Blick auf das System hat.

Marco Herack:

Also wir könnten jetzt an der Stelle da noch weitermachen, Johanna, aber das mit den Betriebsräten, dass die nicht streiken können, ich hab das jetzt, glaub ich, zum ersten Mal gehört. Beziehungsweise in der Vorbereitung zu dieser Sendung zum ersten Mal gelesen. Ist das so? Also gar nicht? Die sind da einfach da und müssen quasi politikgleich oder diplomatengleich alles austarieren?

Johanna Wenckebach:

In ihrer Funktion als Betriebsrat. Betriebsräte haben ja Rechte, die im Gesetz festgelegt sind, im Betriebsverfassungsgesetz. Also können sich Informationen geben lassen, können aber auch bestimmen bei sogenannten personellen Maßnahmen mit. Also können zur Einstellung ja oder nein sagen. Und diese Rechte, die explizit Betriebsräten zustehen, die dürfen nicht für Arbeitskämpfe benutzt werden. Aber in den Schulungen sagen wir das den Betriebsrätinnen und Betriebsräten dann immer, wenn sie sich den Hut aufsetzen von, ich bin Gewerkschaftsmitglied, und sich den

Hut absetzen, ich bin gewählter Betriebsrat und mache von betriebsverfassungsrechtlichen Rechten Gebrauch, dann gilt für sie natürlich das Grundrecht der Koalitionsfreiheit aus Artikel 9 Grundgesetz. Und dann dürfen sie auch von ihrem Streikrecht Gebrauch machen. Quasi mit dem Hut, ich bin hier auch Gewerkschaftsmitglied auf. Ich finde, da wird auch schon deutlich, warum eben Mitbestimmungsstrukturen total wichtig sind für die Tarifbindung. Weil das Gesetz weist zwar wirklich Gewerkschaften und Betriebsräten unterschiedliche Aufgaben zu. Aber es gibt auch ganz viele, sag ich mal so, Crossroads, also so Verbindungen, die da explizit durch das Gesetz geschaffen werden. Also dass zum Beispiel Betriebsräte sagen, wir laden Gewerkschaften auf Betriebsversammlungen ein. Damit da Gewerkschafter*innen über Gewerkschaftsthemen reden können. Und vielleicht dadurch auch Leute im Betrieb motiviert und mobilisiert werden, in die Gewerkschaft einzutreten. Es gibt im Betriebsverfassungsgesetz die Möglichkeit für Betriebsräte, Gewerkschaftsvertreter*innen in die Betriebsratssitzungen einzuladen. Was natürlich auch total wichtig ist, um Tarifpolitik und Gewerkschaftspolitik zu diskutieren. Sich da auszutauschen. Also das sind wirklich nur einige Beispiele dafür, wo eben ziemlich deutlich wird, dass es kommunizierende Röhren sind, sag ich mal, diese beiden Systeme. Und das sehr wichtig ist.

Und wenn man diese Röhren ausbauen würde und stärken würde, dann würde man zum einen die Mitbestimmung stärken. Und gleichzeitig aber, und das ist meine These, und ich finde, das wird noch zu wenig auch politisch diskutiert, dass das natürlich auch ein Hebel ist, um die Tarifbindung zu stärken. Um es noch mal ganz plastisch zu machen, wenn sich eine Belegschaft auf den Weg macht, für sich einen Tarifvertrag einzufordern, also zu sagen, wir wollen höhere Löhne und wir wollen das in einem festen System eines Tarifvertrages. Oder wir wollen den Tarifvertrag, weil da sind mehr Urlaubstage als im Gesetz geregelt, dann wird das meistens nicht aus dem Stand gemacht, ohne, dass es einen Betriebsrat gibt. Sondern der erste Schritt, dass eine Belegschaft sagt, boah, ich finde irgendwie, dass hier Sachen nicht gut laufen, ist dann immer zu sagen, okay, lasst uns einen Betriebsrat wählen. Das ermöglicht Rechte und Interessenvertretung und Strukturen. Und diese Strukturen sind natürlich total hilfreich, dann auch Tarifthemen zu diskutieren und für Gewerkschaftsarbeit zu mobilisieren. Ich glaub übrigens, dass das auch einer der Gründe ist, warum viele Arbeitgeber schon keinen Betriebsrat haben wollen, weil sie schon die Ahnung haben, dass das der erste Schritt für eine Belegschaft ist, die sagt, so, und jetzt organisieren wir uns eine institutionalisierte Interessenvertretung. Und dann kümmern wir uns im nächsten Schritt auch um einen Tarifvertrag.

Marco Herack:

Eins der großen Themen bei diesen Debatten, die immer so gerne ignoriert werden, ist, über welche Form von Betrieb reden wir da? Also es gibt natürlich diese Ausbeuterbetriebe, die auch wirklich noch den letzten Cent aus den Löhnen und den Arbeitsbedingungen ihrer Arbeitnehmer*innen rausquetschen wollen. Aber viele Be-

triebe sind ja auch durchaus kooperativ ausgelegt. Und in diese kooperativ ausgelegten Betriebe, aus den einen Betrieben herausgedacht, ist es natürlich total richtig, zu sagen, ja, klar, wenn die ausbeuten, dann braucht es einen konfrontativen Ansatz. Aber bei den anderen Betrieben braucht man auch diese kooperativen Elemente, um innerhalb dieser Betriebe, dann auch so eine Art Betriebsgesellschaft entstehen lassen zu können.

Johanna Wenckebach:

Ja, und gleichzeitig wird, glaub ich, auch unterschätzt, wie viel Interessenvertretung und Interessenkonflikt und konkrete Auseinandersetzung wirklich auch mit Mitbestimmung und mit Betriebsräten stattfindet. Und das sind ja jetzt nicht einfach nur Leute. Klar, also das große Risiko ist natürlich, und ich will auch überhaupt nicht bestreiten, dass es das gibt, also es gibt definitiv, und man sieht auch diese Strategie bei Arbeitgebern, dass wenn dann irgendwie die Belegschaft sich aufmacht und sagt, so, wir wollen jetzt einen Betriebsrat wählen. Siehe Tesla. Das war doch ein prominentes Beispiel, über das wir, glaub ich, auch schon geredet haben. Die haben dann die Betriebsratswahl so früh gemacht, dass die ganzen Leute aus dem Management eigentlich erst eingestellt waren. Und wenn man dann den Betriebsrat wählt, ist der aus lauter überwiegend Managern zusammengestellt. Sind zwar schon auch Leute von der Liste der IG Metall reingekommen, aber das ist dann natürlich erst mal ein Betriebsrat, wo nicht so viel Auseinandersetzung zu erwarten ist. Also diese Strategie gibt es. Aber da, wo sich wirklich Leute wählen lassen, die es Ernst meinen, die gucken dann schon auch genau hin und nutzen ihre Mitbestimmungsrechte und die sind doch so wichtig. Und dass jetzt im Koalitionsvertrag steht, Mitbestimmung soll weiterentwickelt werden, weil es eben eine Ampelkoalition nicht hingekriegt hat, genau zu benennen, was denn in der Mitbestimmung alles weiterentwickelt werden müsste, also im Bereich der betrieblichen Mitbestimmung, das liegt ja auch daran, dass viele eben genau dieses Potenzial von Gegenmacht, das natürlich auch in der Mitbestimmung verankert ist, dass sie das verhindern wollen so.

Marco Herack:

Was müsste denn in der Zukunft passieren, damit dann die Mitbestimmung auch wirklich die Tarifbindung stärkt? Also was sind da eure Vorschläge, Johanna?

Johanna Wenckebach:

Natürlich ist der erste Schritt erst mal, wenn wir sagen, ja, stimmt. Betriebsräte sind der erste Schritt zur Demokratisierung eines Betriebes und zum Aufbau von Interessenvertretungsstrukturen, dann ist natürlich logisch, dass man sagt, je leichter es ist, Betriebsräte zu gründen, und dadurch Mitbestimmung zu ermöglichen, umso stärker ist natürlich auch der Einfluss, der positive Einfluss, auf Organisierungsmöglichkeiten und Selbstbestimmung mit Blick auf Tarifbindung. Das heißt, ich kann da im Grunde genommen verweisen auf die Vorschläge, die wir gemacht haben, in unserem Reformentwurf fürs Betriebsverfassungsgesetz, wo wir gesagt haben, es muss leichter werden, einen Betriebsrat zu wählen. Es muss effektiver geschützt werden,

wer eine Betriebsratswahl initiiert und durchführt. Ja, da sind immer noch Lücken im Schutz von Wahlinitiator*innen. Also all das ist dann wirklich auch eine Maßnahme, Mitbestimmungsstrukturen und damit auch eine Öffnung hin zu Tarifverträgen zu stärken. Ganz wichtig, und das ist ja was, was eigentlich auch wirklich sehr explizit im Koalitionsvertrag steht, ist das digitale Zugangsrecht. Haben wir ja auch schon eine Podcast-Folge zu gemacht.

Marco Herack:

Ja.

Johanna Wenckebach:

Gibt's ja ein ausführliches Rechtsgutachten des Hugo Sinzheimer Instituts, was Wolfgang Däubler geschrieben hat dazu, und das ist einer der wenigen konkreten Punkte, wo sich offensichtlich die Ampelkoalition darauf einigen konnte. Ist aber leider auch noch nichts von zu hören. Also außer dem Gerücht, ja, ja, das soll kommen. Aber das ist wirklich so ein digitaler Zugang zum Betrieb für Betriebsräte und Gewerkschaften, also geht's um den Austausch zwischen Interessenvertretungen mit den Belegschaften und nach dieser Riesenwelle, die Menschen ins Homeoffice geschoben hat in der Pandemie, und der zunehmenden Digitalisierung, die dazu führt, dass es ganz viele Arbeitsplätze gibt, die nur noch im digitalen Raum eigentlich Anknüpfungspunkte haben, liegt es, finde ich, auf der Hand, dass wenn man entweder einen Betriebsrat oder einen Tarifverträgen haben will, diese digitale Kommunikation einfach braucht. Ja, also das, finde ich, auch auf der Liste der Reformbedarfe, die hier wirklich Mitbestimmung und Tarifbindung zugutekommen könnten.

Dann kirchliches Arbeitsrecht. Also dass die Kirchen weder Mitbestimmungsstrukturen nach dem Betriebsverfassungsgesetz noch Tarifverträge haben, weil immer noch so getan wird, als seien sie nicht Arbeitgeber von Millionen Beschäftigten unter klaren kapitalistischen Prämissen, sondern eigentlich irgendwie Glaubensbrüder und -schwestern, alles Nonnen in den Kitas und in den Krankenhäusern, die das alles im Grunde genommen schon mit Blick aufs Jenseits da ertragen und hinnehmen. Das ist ja einfach nicht mehr zeitgemäß. Und das wäre wirklich keine Gesetzesänderung, die man machen könnte. Klar, es gibt die Religionsfreiheit im Grundgesetz, die betrifft aber ein Kernbereich, also da, wo es wirklich, die Gerichte nennen das die Verkündung der religiösen Lehre der Religionsgemeinschaft geht, und die da jeweils betroffen ist, wenn Menschen gepflegt werden, Kinder in Kitas versorgt werden, dann ist das eben nicht unbedingt etwas, was die Religionsfreiheit der Kirchen betrifft. Und wenn man diese Ausnahmen streichen würde, könnten sehr viele Menschen in Tarifbindung, also von Tarifbindung profitieren und hätten Mitbestimmungsstrukturen, die sie stärker ermächtigen würden, auf eine Tarifbindung hinzuarbeiten.

Und ein weiterer Punkt, und das ist mir sehr sympathisch, erntet jeweils, wenn ich es vorstelle, großen Applaus immer von Beschäftigten und großen Zorn von Arbeitgebervertretern, mit denen ich ja gerne auch mal auf Podien bin, das, was wir in dem Vorschlag für die Reform „Demokratiezeit“ genannt haben. Also zu sagen, wir geben den Beschäftigten, den abhängig Beschäftigten, Zeit zum Austausch untereinander mit ihren betrieblichen Interessenvertretungen, also den Betriebsräten, aber natürlich ist es auch eine Zeit, in der man sich austauschen kann darüber, was einen stört, was einen wütend macht. Womit man vielleicht beginnen können, zu mobilisieren, um eben aus diesen demokratischen Strukturen, die nun mal Zeit brauchen, heraus Interessenvertretungen effektiv zu machen, aber eben auch eine Diskussionskultur zu schaffen, die Organisationsprozesse und gewerkschaftliches Handeln stärken und ermöglichen. Es ist so, finde ich, also ich meine, ich könnte die Liste jetzt noch sehr lange fortsetzen, aber ich finde, das sind so Punkte, wo wirklich auf der Hand liegt, das sind Maßnahmen, die stärken sowohl die betriebliche Mitbestimmung, machen sie zeitgemäß, und hätten ganz sicher auch einen positiven Effekt darauf, wie gehandelt werden kann, demokratisch und solidarisch in Richtung eines Tarifvertrags.

Marco Herack:

Vielen Dank für das Gespräch, Johanna Wenckebach.

Johanna Wenckebach:

Danke dir, Marco.

Marco Herack:

Und euch wünschen wir einen weiterhin schönen Sommer. Wir sind Mitte September ganz regulär wieder da. Wenn ihr noch ein paar Gedanken habt, dann sendet sie uns @boeckler_de oder systemrelevant@boeckler.de wäre dann die E-Mail-Adresse. Da kann alles hin an Verbesserungsvorschlägen für die Welt oder Unmut oder Verbesserungsvorschläge an uns. Bis demnächst wieder. Tschüss.

Johanna Wenckebach:

Tschüss.