

SYSTEMRELEVANT 42

Das Arbeitsministerium will mit dem Betriebsrätestärkungsgesetz die Rechte der Beschäftigten in der Transformation der Arbeitswelt stärken. Reicht das? HSI-Direktorin Johanna Wenckebach bewertet den Entwurf.

Marco Herack:

Heute ist Donnerstag, der 28. Januar 2021. Willkommen zur 42. Ausgabe von Systemrelevant. Johanna Wenckebach, ich grüße dich.

Johanna Wenckebach:

Hi Marco, grüß dich.

Marco Herack:

Johanna, du bist Leiterin des HSI, des Hugo Sinzheimer Instituts und ihr beschäftigt euch mit den arbeitsrechtlichen Fragen in der Hans-Böckler-Stiftung.

Johanna Wenckebach:

Ja, ganz genau. In Abgrenzung zum I.M.U., das sich ja auch mit der Mitbestimmung beschäftigt, haben wir vor allen Dingen den Blick auf die betriebliche Mitbestimmung, das Betriebsverfassungsgesetz.

Marco Herack:

Wir beide haben heute die 42. Folge vor uns, das heißt, die Folge, an der wir endlich die Frage aller Fragen beantworten. Die Frage nach dem Sinn des Lebens mit einem Betriebsrätestärkungsgesetz.

Johanna Wenckebach:

Yeah, das ist die Antwort auf alles.

Marco Herack:

Schon das könnte die Antwort auf alles sein, wenn das Gesetz denn, ja, entsprechend formuliert ist. Und ich denke, darüber werden wir uns dann heute unterhalten. Und wenn ihr uns zu dem Thema oder zu, ja, euren Erfahrungen mit Betriebsräten und nicht vorhandener Stärkung oder Verhinderung mitteilen wollt, dann könnt ihr das tun, indem ihr uns auf Twitter erreicht [@boeckler_de](https://twitter.com/boeckler_de) oder per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Also Hinweise, Korrekturen und Anregungen bitte einfach einsenden. Und Johanna findet ihr auf Twitter als [@jo_wenckebach](https://twitter.com/jo_wenckebach). Johanna, es klingt ja eigentlich schon vom Namen her so, als ob man es versteht, aber was genau ist denn ein Betriebsrätestärkungsgesetz?

Johanna Wenckebach:

Ein Betriebsrätestärkungsgesetz ist ein Gesetz, das hoffentlich Betriebsräte stärkt. Und zwar sowohl schon bestehende Betriebsräte, die sich gerade ganz vielen Herausforderungen in den Betrieben stellen, im alltäglichen Leben der Arbeitswelt, als auch Betriebsräte stärkt, die noch zu gründen sind. Also Initiatorinnen und Initiatoren von Betriebsratswahlen, die eines wesentlich besseren Schutzes bedürfen.

Marco Herack:

Das heißt, das ist auch wirklich notwendig, dass da der Betriebsrat oder der zu gründende Betriebsrat gestärkt wird?

Johanna Wenckebach:

Ja, da gibt's eine ganz große Notwendigkeit. Der DGB hatte schon 2016 die Offensive Mitbestimmung gestartet und die ganzen Schlupflöcher, Risiken, Schutzlücken, die da effektive betriebliche Mitbestimmung verhindern, erschweren, zusammengefasst. Die IG Metall hat jetzt noch mal einen neuen Aufschlag gemacht, mit der Initiative Mitbestimmung das noch mal forciert. Auch mit Blick tatsächlich natürlich auf die Bundestagswahlen, das zusammengefasst. Wobei seit 2016 auch schon wieder weitere Veränderungen passiert sind, die den Druck eigentlich noch mal erhöhen. Und es stand ja im Koalitionsvertrag, auch aus den schon in der letzten Legislatur bekannten Gründen, dass da etwas kommen soll, dass die Betriebsratsgründung erleichtert. Insbesondere Betriebsratswahlen erleichtert und auch die Arbeit von Betriebsräten stärkt und das ist jetzt tatsächlich noch auf den Weg gebracht worden mit diesem Referentenentwurf aus dem Bundesarbeitsministerium. Und das halte ich für einen sehr notwendigen und dringlichen Schritt in die richtige Richtung.

Er führt, das kann ich ja schon mal vorwegnehmen, dieses Vorhaben und die Herausforderung noch nicht ans Ziel, aber es ist eben wirklich ein wichtiger Schritt, der dringend ansteht. Ich würde gerne dazu auch ein paar Zahlen nennen, denn wir haben ja insbesondere in der Hans-Böckler-Stiftung natürlich auch, das sind die Kollegen vom WSI, die das gemacht haben, Zahlen gesammelt, die tatsächlich auch zitiert werden in dem Entwurf, den das BMAS da gemacht hat. Und das sind eben Zahlen, die zeigen, und da hat es ja auch spannende Fälle jetzt, die durchaus in den Medien größere Aufmerksamkeit bekommen haben, ich nenne mal das Beispiel N26, das eben Betriebsratswahlen wirklich aktiv behindert werden. Dazu haben wir immer wieder Studien. Es gibt regelmäßig Fälle, in denen da wirklich, ja, zum einen rechtliche Schlupflöcher genutzt werden, also fehlender Kündigungsschutz beispielsweise von Menschen, die sagen, wir wollen jetzt einen Betriebsrat haben. Wir wollen uns um eine Wahl kümmern, dass die gekündigt werden, dass die unter Druck gesetzt werden.

Da hat das WSI eine Zusammenstellung gemacht, von dem, was da in Befragungen auch genannt wurde an Druckmitteln, um das zu verhindern. Das ist der eine Punkt, der eine Rolle spielt. Und das andere sind die nackten Zahlen der Beschäftigten, die in ihren Betrieben einen Betriebsrat haben und dadurch eine gesetzlich verankerte Interessenvertretung haben. Und mittlerweile es nur noch in 9 Prozent der Betriebe, die betriebsratsfähig sind, so nennen wir das, also wo nach den gesetzlichen Vorschriften eigentlich ein Betriebsrat zu wählen wäre, nur noch 9 Prozent der Betriebe haben tatsächlich einen Betriebsrat. Und das deckt nur noch einen sehr kleinen Teil der Beschäftigten ab. Es sind in Westdeutschland 41 Prozent der Beschäftigten und in Ostdeutschland sogar nur 36 Prozent, die eine betriebliche Interessenvertretung

haben. Und ich finde es ganz wichtig, zu sagen, da geht's ja nicht einfach nur darum, wird irgendwie ein Gesetz, das auf dem Papier steht, umgesetzt, sondern es geht um Demokratie, es geht um soziale Marktwirtschaft. Das Arbeitsverhältnis ist ein Machtverhältnis. Das Individuum kommt da alleine, auch wenn es Rechtsansprüche gibt, oft nicht so gut weiter. Und diese kollektive Interessenvertretung ist einfach unheimlich entscheidend dafür, dass den Arbeitnehmerinteressen in diesen Prozessen der Wirtschaft Gewicht verliehen wird. Deswegen sind das Zahlen, über die man nicht einfach so hinweggehen kann, diese geringe Zahl. Und auf der anderen Seite haben wir eben Befragungen, wo die Beschäftigten ganz eindeutig sagen, uns geht's gut, wenn wir mitbestimmt sind. Wir vertrauen auf diese Möglichkeit, unsere Interessen in geordneten Verfahren einzubringen und vertreten zu lassen.

Das wird insbesondere geäußert, wenn es jetzt um diese ganzen Transformations- und Digitalisierungsprozesse geht. Wo ja wirklich riesige Umbrüche in Betrieben stattfinden. Und das löst natürlich Ängste aus. Und da haben Befragungen gezeigt, dass die Beschäftigten sagen, ich blicke mit weniger Angst und weniger Sorge und auch mehr Lust, Veränderungen zu gestalten, auf diese Prozesse, wenn ich weiß, dass es eben ein verankertes Verfahren gibt, das meine Interessen schützt, wenn beispielsweise neue Technik ausgerollt wird. Und ganz spannend finde ich jetzt auch noch mal zu sagen, wenn man sich anguckt, was in der Krise passiert ist, da haben ja unsere Daten in der Hans-Böckler-Stiftung auch wirklich ziemlich deutlich gezeigt, bei dem, was da an Befragungen gemacht wurde, einmal die nackten Zahlen, wer stand besser da beim Kurzarbeitergeld beispielsweise, bei der Sicherung von Beschäftigung, mobiles Arbeiten. Ja, wir diskutieren ja gerade so intensiv übers Homeoffice und überall sieht man, da, wo es Betriebsräte gibt, wo teilweise schon vor der Krise natürlich auch Betriebsvereinbarungen dann beispielsweise zu Homeoffice und mobiler Arbeit geschaffen worden sind, klappen die Prozesse besser und stehen die Beschäftigten in der Krise auch einfach besser da.

Marco Herack:

Woran liegt denn das jetzt, dass es so wenig Betriebe dann gibt, wo dann auch wirklich der Betriebsrat umgesetzt wird? Ist das jetzt irgendwas, wo die Leute sagen, ach, ja, macht mir nur Stress, hab ich keinen Bock drauf? Oder ist das etwas, was aktiv von den Betrieben verhindert wird?

Johanna Wenckebach:

Also diese Erhebung dazu, dass es so eine aktive Behinderung wirklich von Betriebsratswahlen gibt, spricht tatsächlich dafür, dass es Bereiche gibt, und das ist tatsächlich auch meine ganz persönliche Erfahrung, ich war ja, bevor ich das HSI geleitet habe, Tarifsekretärin bei der IG Metall, war zuständig für Berlin, Brandenburg und Sachsen. Und hab da als Juristin wirklich einige Prozesse auch mitbegleitet von Belegschaften. Ich mein, ich hab es ja eben gesagt, in Ostdeutschland ist das oft noch ein größeres Problem. Also Belegschaften, die sagen, wir wollen jetzt einen Betriebsrat haben, wir brauchen eine Interessenvertretung, das ist ja auch für

gewerkschaftliche Arbeit im Betrieb so der erste Schritt, erst mal dieses gesetzliche Recht und diese Institution auch zu installieren. Und ich hab oft erlebt, dass Belegschaften sich hinstellen und das dann wirklich aktiv bekämpft wird, von der Unternehmensseite, weil ich hab es eben schon gesagt, es geht um Macht. Es geht natürlich auch um Geld. Also Betriebsräte müssen ihre Kosten erstattet bekommen vom Arbeitgeber, das wollen viele nicht. Aber sie wollen eben auch gerne, die Formulierung ist dann immer, „Herr im Hause bleiben“ in Gänsefüßchen. Und da stört so ein Betriebsrat. Und es gibt auch in meinem Fach, unter den Juristen, durchaus einige auf Union Busting spezialisierte Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, die dann tatsächlich dahingehend beraten, welche Gesetzeslücken kann man nutzen. Wo kann man das Recht auch ... also kann man über Grenzen des Rechts gehen und gucken, ob sich Leute dann tatsächlich wehren und vor Gericht erfolgreich sind. Also ich denke, das ist wirklich ein großer Bereich. Und wir haben das bei N26 ja wirklich auch sehr öffentlich mal gesehen, das ist selten, dass diese Fälle so viel Aufmerksamkeit bekommen. Aber das war ja durchaus ein repräsentatives Beispiel für dieses Problem. Ein anderes Thema ist diese Kulturfrage, würde ich es mal nennen. Also wo wir Unternehmen haben, ich bin mal gespannt, wie das jetzt zum Beispiel bei Tesla laufen wird. Gestern war ich in einer Podiumsdiskussion mit einem ehemaligen Personaler von Google, der dann zitiert wurde mit einem immer noch im Netz nachzulesenden Interview, wo er gesagt hat, oh ja, schade, so ein Betriebsrat, der würde echt bei uns wirklich die Stimmung kaputt machen, weil wir sind ja so Open Minded und arbeiten so gut auf Augenhöhe und sind alle so kreativ und so weiter. Dieses Start-up-Kultur-Thema, wo immer so ein bisschen versucht wird, Betriebsräte auch als so eine verstaubte Institution des letzten Jahrhunderts darzustellen. Und ja, wir haben letztes Jahr 100-jährigen Geburtstag der betrieblichen Mitbestimmung gefeiert. In Klammer, wenn auch unter Corona-Bedingungen nicht so richtig rauschend, aber verdient hätte sie es, denn sie ist auch tatsächlich blutig erkämpft worden, die betriebliche Mitbestimmung. Und ja, das ist ein altes Gesetz, es kommt aus Industriestrukturen, die wir so gar nicht mehr haben. Trotzdem ist es ja über die Jahrzehnte weiterentwickelt worden. Und es kommt aus einem Bedürfnis von Beschäftigten heraus, aus einem Anliegen, vertreten zu werden, eine Stimme zu bekommen, eingebunden zu werden in wirtschaftliche Entscheidungsprozesse, die das tägliche Leben der Menschen betreffen. Und dieses Machtverhältnis und diese Bedarfe haben sich nicht geändert. Und das Gesetz, und da kann man dann schon anfangen, reinzugehen in diesen Referentenentwurf des BMAS, das Gesetz braucht aber natürlich ein Update. Denn das letzte ist 2001 gewesen. Das ist jetzt 20 Jahre her. Da war von algorithmischem Management und künstlicher Intelligenz noch nirgendwo die Rede. Und natürlich bringt dieses Gesetz nur was, wenn es auch zeitgemäß ist. Also aus Beschäftigtensicht gesagt.

Marco Herack:

Latte sehr hoch legen für die Beschäftigten ist da ein großes Thema. Aber dann halt auch dieser kulturelle Kampf, zu sagen, ja, ihr wollt doch cool sein, und nicht so wie

der Opa. Das ist ja schon auf sehr vielen Ebenen, wo da gegen quasi einen rechtlichen Anspruch auch agiert wird.

Johanna Wenckebach:

Kurz noch dazu, weil ich da eben noch mal drüber nachgedacht hab, gestern war ich auf einer Podiumsdiskussion, wo es auch so um Digitalisierungs-Change-Prozesse ging, wo dann einem Workshop zu Achtsamkeit gearbeitet wurde. Und ich glaub, wir leben in dieser Zeit, auch dieser heftigen Individualisierung, wo es so ganz stark darum geht, eigentlich ja schon so die Haltung, jeder ist seines Glückes Schmied, aber jeder ist auch für seinen geistigen Zustand selbst verantwortlich. Und wichtig ist, dass man gut gelaunt ist und dafür muss man vor allen Dingen selber sorgen. Und dafür gibt's dann einen Obstkorb und einen Kickertisch. Ich kann das durchaus auch verstehen, dass junge Leute, vielleicht auch super gut ausgebildete Leute, die nicht aus so einem klassischen, wie ich es kenne, aus der Industrie zum Beispiel, wirklich Arbeitnehmer*innenbewusstsein, auch Klassenbewusstsein, dann so eine Beschäftigung antreten. Und wo es dann einfach so gewisse Jahre dauert, bis das Gefühl entsteht, Moment mal, die Verhältnisse hier sind ungerecht. Und ich brauch eine Struktur, die meine Interessen vertritt. Wenn du dir anschaust, hier Alphabet, da haben sich ja gerade in Amerika die IT-Ingenieure zusammengetan, total hochbezahlte Leute, die gesagt haben, wir gründen jetzt eine Gewerkschaft, weil es hier einfach Prozesse von Diskriminierung von Ungerechtigkeit gibt. Da geht's vielleicht gar nicht so sehr um die Entgelthöhe, aber um so viele andere Gerechtigkeitsfragen. Und das hat sehr lange gedauert, bis da, und es braucht ja immer eine gewisse Anzahl von Leuten, die dann sagt, jo, wir tun uns jetzt zusammen und starten hier diesen Prozess. Und dann gibt's aber leider die Lücken im Rechtsschutz.

Marco Herack:

Ja, das wäre jetzt die Frage. Der neue Gesetzesentwurf, der ja erst zum Gesetz werden soll, das heißt, also da wird noch einiges dran rumgeschraubt werden und da besteht natürlich auch zum einen sicherlich die Frage, ist das denn jetzt überhaupt die eierlegende Wollmilchsau? Aber das ist sie ja nie bei Gesetzen. Aber verbessert es etwas? Und hinten raus ergibt sich dann natürlich diese Frage, wenn da jetzt noch weiter dran rumgeschraubt wird, besteht ja auch so ein Risiko, dass sich das dann noch mal verschlechtert. Also das heißt, das, was wir jetzt besprechen, ist erst mal ein Status quo, aber der Prozess, über den wir sprechen, der ist gerade noch im Fluss. Kann sich natürlich auch verbessern, worauf wir dann sicherlich eher so hoffen hier. Ja, also taugt das was?

Johanna Wenckebach:

Also obwohl wir in Folge 42 sind, das ist leider nicht die Antwort auf alle Fragen, um das noch mal aufzugreifen von vorhin.

Marco Herack:

Schade.

Johanna Wenckebach:

Aber es ist trotzdem ein ganz wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Auf jeden Fall. Also es ist total wichtig, das, was da jetzt angegangen wird, das sind teilweise Sachen, die lange auch gefordert worden sind von Arbeitnehmer*innenseite und das ist ganz wichtig, dass das kommt. Und deine Vermutung ist aber wahrscheinlich nicht weit hergeholt, dass es Bedarf gibt, daran zu schleifen. Ich hab grad noch mal reingeschaut in das Papier der BDA, Neustart im Arbeitsrecht.

Marco Herack:

BDA?

Johanna Wenckebach:

Der Arbeitgeberdachverband. Also quasi das Gegenstück zum DGB, der auch im Sommer letzten Jahres ein paar Vorschläge gemacht hat, wie das Arbeitsrecht reformiert werden müsste. Und du darfst raten, unter welchem Stichwort hier zur Mitbestimmung, zur betrieblichen, geschrieben wird.

Marco Herack:

Ja, man darf wahrscheinlich die Unternehmen nicht zu sehr gängeln, sonst ist der freie Markt nicht mehr möglich.

Johanna Wenckebach:

Richtig. Bürokratie.

Marco Herack:

Ah ja. Ja.

Johanna Wenckebach:

Also aus Demokratie wird Bürokratie. Und man müsse das alles mal ein bisschen beschleunigen, schneller machen und eigentlich soll es bitte auch gerne ein bisschen günstiger werden. Das ist jetzt mit diesem Entwurf hier nicht der Fall. Denn da ist zum Beispiel vorgesehen, und das ist was, das ist absolut dringend notwendig, alle Diskussionen, die ich zuletzt hatte mit Betriebsrätinnen und Betriebsräten bestätigen das, da geht's zum Beispiel darum, dass Betriebsräte leichterem Zugriff auf Sachverstand bekommen in Fragen rund um künstliche Intelligenz. Das wird auf allen politischen Ebenen diskutiert. Da passiert technisch total viel. Da wird was ausgerollt in den Betrieben, was sich auswirkt auf die Qualität der Arbeit, auf die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen, Arbeitsplatzsicherheit. Das sind total schwierige technische Prozesse. Und um da ein Mitbestimmungsrecht ausüben zu können, das eigentlich vorgesehen ist, also zum Beispiel, wenn es darum geht, dass Beschäftigte nicht gläsern werden, also dass Daten geschützt werden, wenn es darum geht, dass Leistung nicht kontrolliert wird durch so eine Dauerüberwachung oder auch die Gesundheit geschützt wird, was ja immer eine ganz wichtige Rolle ist. Also

wir haben da schon Mitbestimmungsrechte, nur man muss ja auch erst mal verstehen, um was es da eigentlich geht. Und da ist jetzt vorgesehen, und das war etwas, was wir tatsächlich auch aus dem HSI beispielsweise vorgeschlagen hatten, dass eben da leichter Zugriff auf Sachverständige, was natürlich mit einer Kostenfrage verbunden ist, ermöglicht wird, damit da einfach die Betriebsrätinnen und Betriebsräte die Beratung bekommen, die sie brauchen, um diese technischen Fragen beantworten zu können und einschätzen zu können. Was auch wichtig ist, und in diesen Künstlichen-Intelligenz-Bereich fällt, ja, also was ich einfach so zusammenfassen würde unter Update für bestehende Mitbestimmungsrechte, die einfach zeitgemäß man sie anpassen, an die Herausforderungen einer digitalisierten Arbeitswelt auch für Betriebsräte, ist, dass da Unterrichtungspflichten des Arbeitgebers geschaffen werden, was soll da kommen. Und dass eben auch klargestellt wird, wie die Mitbestimmungsrechte im Zusammenhang mit künstlicher Intelligenz funktionieren. Also das ist durchaus was, was zu begrüßen ist und was wichtig ist.

Marco Herack:

Wie kann ich mir denn das vorstellen? Also ein Betrieb möchte Produkte einführen, die mit AI zu tun haben oder die Arbeitnehmer*innen überwachen? Oder was genau ist damit gemeint?

Johanna Wenckeback:

Wir haben ja viele Automatisierungsverfahren, beispielsweise im Personalmanagement, die teilweise, ich hatte jetzt gerade wieder eine Podiumsdiskussion dazu, wo Wissenschaftler und auch Betriebsrät*innen beschrieben haben, was da passiert, teilweise wissen die Unternehmen selber noch gar nicht so richtig, was sie eigentlich damit machen wollen. Was die Technik vielleicht sogar auch kann. Das ist ja auch so ein bisschen so Hype in der Arbeitswelt, gerade, dass da Unternehmen unter Druck gesetzt werden, so nach dem Motto, wer nicht digitalisiert und da dieses System einführt, ist eigentlich hinten dran. Perspektivisch muss man sich aber schon fragen, mhm, was heißt das für den Datenschutz und vor allen Dingen, was heißt das, wenn das sich jetzt eins, zwei, drei Jahre weiterentwickelt und dann vielleicht in der Personalverwaltung 3, 4, 5, je nach Größe des Unternehmens, 10, 15 Stellen wegfallen, die vorher von Beschäftigten gemacht worden sind. Dann muss ich mir überlegen, was mit den Beschäftigten perspektivisch passiert. Wir haben aber ja gerade im Bereich der künstlichen Intelligenz zum Beispiel auch das Thema, dass wir Diskriminierungsrisiken sehen, dass da wahnsinnig viele Daten erhoben werden. Und um die Risiken für Beschäftigte einzuschätzen, muss der Betriebsrat natürlich wissen, was ist das eigentlich, was da kommt. Und leider war die Rückmeldung, deswegen muss man sehen, ob das dann reicht, wenn jetzt hier diese Verbesserungen tatsächlich kommen sollten, was wirklich sehr wünschenswert wäre, denn die eine Frage ist natürlich, was steht auf dem Papier. Grundsätzlich ist es so, es muss immer „rechtzeitig“ informiert werden, ist die Formulierung im Gesetz. Ich höre aber ganz viel aus den Betrieben, dass oft der Betriebsrat viel zu spät entscheidende Informationen bekommt und dann gar keine Zeit mehr hat, abzuwägen, was da jetzt

alles gesichert werden muss an Arbeitnehmerrechten im Zusammenhang mit einer bestimmten Technik beispielsweise.

Marco Herack:

Also das heißt, die kriegen es quasi gesagt, wenn es passiert?

Johanna Wenckebach:

Wenn sie nicht mehr wirklich Zeit haben, darauf zu reagieren, mit den Leuten an den betroffenen Arbeitsplätzen zu reden. Guckt mal, hier kommt das jetzt, was heißt das für dich? Wird deine Arbeit dadurch monoton? Was bringt das für psychische, für physische Belastungen mit sich, wenn sich die Arbeitsabläufe so ändern? Also da ist auf jeden Fall gerade vieles im Fluss, aber es ist auf jeden Fall wichtig, dass das Thema hier reinkommt in das Betriebsverfassungsgesetz jetzt in dieser Zeit. Also die Klarstellung ist auf jeden Fall total wichtig. Das, was ich eben angesprochen habe, also diese Frage, wenn jetzt hier irgendwelche neue Technik eingeführt wird, die dazu führt, dass Arbeitsplätze wegfallen, dann reden wir auch über einen Bereich, der auch aufgegriffen wird in dem Entwurf, den ich auch ganz wichtig finde, das ist der Bereich Qualifizierung und Weiterbildung. Und da geht's natürlich nicht nur um dieses Digitalisierungsthema, sondern auch um diese massiven Umbrüche, die wir gerade haben beispielsweise in der Automobilindustrie, in der Zuliefererindustrie durch die veränderten ökologischen Rahmenbedingungen, die einfach ein anderes Wirtschaften erfordern. Und wo wir einfach sehen, schon vor der Krise, da brechen massiv Arbeitsplätze weg und da muss unbedingt in Qualifizierung und Weiterbildung zur Beschäftigungssicherung investiert werden.

Und in diesem Bereich, Qualifizierung und Weiterbildung, haben Betriebsräte eigentlich nur so eine beratende Funktion. Und wir haben gesagt, das wird so eine entscheidende Gerechtigkeitsfrage auch, diese Frage wer wird wohin weiter qualifiziert. Das muss ja auch während der Arbeit passieren. Also es ist ganz eng auch mit betrieblichen Abläufen verknüpft, weil der Gesetzgeber Gott sei Dank die Erkenntnis hatte, wir können Leute nicht nur qualifizieren, wenn sie schon arbeitslos sind, sondern in diesen riesigen Umwälzungsprozessen jetzt in der Transformation müssen wir das machen, während sie noch in Beschäftigung sind. Weil perspektivisch schon absehbar ist, da kommt eine Veränderung, auf die sie vorbereitet werden müssen. Und hier sollen die Mitbestimmungsrechte ausgebaut werden. Das ist auch positiv, aber aus unserer Sicht reicht es eben nicht, weil da immer noch keine erzwingbare Mitbestimmung hinter steht. Das heißt, der Betriebsrat kann beraten und soll mit-sprechen, und hat da Einflussmöglichkeiten, die sollten auch unbedingt genutzt werden in der Praxis, aber er kann eben nicht sagen, wenn es keine Einigung gibt, erzwingen wir zur Not die Einigung vor einer Einigungsstelle. Und das ist aus unserer Sicht einfach immer noch ein zu stumpfes Schwert für diesen so wichtigen Bereich. Dasselbe gilt auch für die Personalplanung. Das hängt ja ganz eng zusammen.

Marco Herack:

Lass uns mal bei der Qualifizierung bleiben. Da würde es ja um so Sachen gehen, wie, wenn dann schon irgendwo eine neue Technik reinkommt und Arbeitsplätze wegfallen, dass dann die Menschen, bei denen diese Arbeitsplätze wegfallen, möglichst vorher schon in einen Bereich hineinqualifiziert wurde, der in dem Unternehmen weiterhin gebraucht wird. Sodass sie dann quasi nicht ihren Arbeitsplatz verlieren, sondern dann auch dort weiterarbeiten können.

Johanna Wenckebach:

Ja, da hat es ja auch tolle Reformen gegeben. Wir hatten das Qualifizierungschancengesetz, das Arbeit-von-morgen-Gesetz, die genau da auf die ...

Marco Herack:

Das sind alles so schöne Namen.

Johanna Wenckebach:

Ja, und jetzt noch die Betriebsräte stärken und dann funktioniert das auch. Ja, tatsächlich Gesetze, die so ein bisschen versuchen, auch die Herausforderung zu beschreiben. Und trotzdem ist es eben total wichtig, dass solche Qualifizierungs- und Personalplanungsprozesse nicht einfach von oben ausgeschüttet werden, von der Unternehmensseite, sondern, dass Betriebsrätinnen und Betriebsräte da drin sind und das eben nicht nur aus diesem Gedanken von Demokratie und Beteiligung heraus, sondern auch, weil das einfach kluge Leute sind, die nah drin sind an dem, was passiert. Die sehen, wie sich Arbeitsplätze verändern, die sehen, was man verbessern könnte, was da fehlt und da geht's einfach auch drum, auf Potenzial zurückzugreifen. Und dafür Prozesse vorzusehen. Deswegen, da muss auf jeden Fall noch ein größerer Wurf kommen, als das, was da jetzt vorgesehen ist. Und wir sollten aber unbedingt auch noch über diesen Bereich sprechen, den ich auch wirklich wichtig finde, und wo es wirklich dringlich ist, dass das kommt. Nämlich wir haben jetzt ja geredet über Betriebe, wo es schon einen Betriebsrat gibt. Wichtig ist aber eben auch, das, was da jetzt vorgesehen ist, dass der Kündigungsschutz ausgebaut wird von Leuten.

Marco Herack:

Wenn ich das jetzt mir, das, was du jetzt gesagt hast, so vergegenwärtige, hab ich so den Eindruck, es geht ja nicht nur darum, die Sache, ja, irgendwie so zu verbessern für die Arbeitnehmer, Klammer auf, natürlich geht es das auch, aber es ist ja schon eine Weiterentwicklung an moderne Gegebenheiten, die dort stattfindet?

Johanna Wenckebach:

Definitiv. Also ...

Marco Herack:

Also es ist nicht nur Klassenkampf, will ich damit sagen.

Johanna Wenckeback:

Nein, überhaupt nicht. Das ist wirklich, also es ist eine Anpassung eines Gesetzes, das wirklich auch in seiner Funktion und in seiner Bedeutung für die soziale Marktwirtschaft, glaub ich, von keiner Seite wirklich bestritten wird. Es ist eine Anpassung dieses Gesetzes an die Herausforderung der heutigen Zeit. Die definitiv durch Globalisierung, Digitalisierung und jetzt eben diese ökologischen Transformationsprozesse einfach nicht mehr abgebildet sind in einem Gesetz, das 2001 zuletzt da den Handlungsrahmen für Betriebsrätinnen und Betriebsräte gesetzt hat.

Marco Herack:

Vor 20 Jahren. Wahnsinn?

Johanna Wenckeback:

Ja. Ja. Ja.

Marco Herack:

Wir haben ja schon am Anfang gesagt, da gibt's noch die Problematik, dass nicht jeder, der einen Betriebsrat haben möchte, einen bekommt. Beziehungsweise nur nach sehr starken Kämpfen gegen den Arbeitgeber, was ja eigentlich von beiden Seiten eigentlich nicht wirklich gewünscht sein kann, dass man sich bekämpft. Sondern eigentlich will man ja zusammenarbeiten. Das scheint mir ja eigentlich von der Grundidee her auch produktiver für das Unternehmen zu sein. Jetzt haben wir aber trotzdem schon am Anfang gesagt, es gibt dieses Problem und das Gesetz greift das auch auf. Wie wird denn die Schaffung des Betriebsrates jetzt verbessert?

Johanna Wenckeback:

Da sind tatsächlich mehrere Ansätze in dem Gesetz, die alle auch richtig sind. Das eine ist das Wahlverfahren. Das ist einfach wirklich ein ziemlich komplexer Prozess mit vielen juristischen Regeln und Fallstricken. Und wenn da was schief läuft, hat es halt doch nicht geklappt mit dem Betriebsrat. Also das eine Ziel ist so ein bisschen, einfach dieses Verfahren zu vereinfachen, das niedrighschwelliger zu machen. Das ist auf jeden Fall ein richtiger Schritt. Und das andere ist wirklich die Absicherung der Menschen, die dann die allerersten im Betrieb sind, die sagen, kommt Leute, lasst uns einen Betriebsrat wählen. Das ist jetzt die Zeit. Und die sich dann auf den Weg machen, oft ja zusammen mit einer Gewerkschaft dann auch, diesen Weg zu gehen und die bekommen Kündigungsschutz natürlich. Aber einfach zu einem Zeitpunkt, der zu spät in dem Verfahren ist. Und wir haben wirklich viele Fälle, wo sich eben zeigt, da werden Leute drangsaliert, da wird Druck aufgebaut, wirklich heftiger psychischer Druck. Ich kenne da viele Berichte von Leuten, die wirklich auch gesundheitlichen Schaden genommen haben von solchen Prozessen. Und da einfach zu einem früheren Zeitpunkt in dem Verfahren für eine Absicherung zu sorgen, das ist ein ganz wichtiger Schritt, der da kommen soll. Und der ist wirklich überfällig und

es wäre sehr bitter, wenn an der Stelle das nicht durchgehen würde. Denn der Entwurf ist da. Es steht im Koalitionsvertrag. Das wäre doch sehr enttäuschend, wenn das jetzt hinten runterfällt, weil das eben wirklich überfällig ist.

Marco Herack:

Wann war es denn, dass die Leute geschützt sind und wann wird es sein? Oder soll es sein?

Johanna Wenckebach:

Also die Vorverlagerung geht dahin, dass nicht erst ab dem Moment, wo quasi eine offizielle Einladung der Beschäftigten zur Wahl erfolgen soll, dass der Schutz ab dem Moment besteht, sondern dass er eben schon in diesem Vorbereitungsverfahren davor besteht. Denn natürlich kriegt der Arbeitgeber oft schon davor auch mit, dass da etwas im Gange ist, denn es müssen ja Unterstützer für dieses Verfahren gefunden werden. Und wenn man die ganze Zeit versuchen muss, das so klammheimlich zu machen, wenn da mit Gegenwind zu rechnen ist, was, wie gesagt, in nicht seltenen Fällen der Fall ist, dann ist das einfach zu spät.

Marco Herack:

Das heißt also, theoretisch war es dann so, oder manchmal ja auch praktisch, sobald der irgendwie gehört hat, oh, da plant einer was, sofort Kündigung.

Johanna Wenckebach:

Ja, genau. Oder dann einfach auch so Druck ausüben, da gibt es ja, ich meine, alle möglichen Einflussmöglichkeiten. Teilweise werden dann auch Unwahrheiten verbreitet. Da gibt's ganz unterschiedliche Strategien. Und teilweise kündigen die Leute dann auch von selbst, weil sie diesem Druck auch nicht standhalten. Und natürlich macht das auch eine Atmosphäre von, und das sieht man ja dann auch, also ich meine, es sind ja auch aus wirklich großen Unternehmen dann so teilweise E-Mails veröffentlicht worden, wir wollen das nicht und das macht hier unsere Kultur kaputt. Und wir sind die Guten und alle, die auf unserer Seite stehen, bringen das Unternehmen voran. Und das sind die Bösen und sie wollen behindern und so. So was geht ja nicht spurlos an Menschen vorbei. Also deswegen, was ich da höre, auch bei denjenigen, die da diese Menschen beraten, die in dieser Phase sind, dass es total wichtig ist, dass man sich wirklich gut vernetzt. Dass es da viel Solidarität, Unterstützung auch von außen gibt, weil das echt eine große Drucksituation ist. Riesenproblem ist natürlich auch Befristung. Also was wir immer wieder auch als Juristinnen und Juristen mitkriegen, ist, dass da befristet Beschäftigte einen Betriebsrat gründen, vielleicht in einen Betriebsrat gewählt sind und siehe da, hups, Ihre Befristung wird nicht verlängert. Das ist dann sozusagen die nächste Lücke, um die es da geht. Und da sind so einige weitere Lücken, die auch von diesem Entwurf nicht abgedeckt werden.

Marco Herack:

Das ist ja jetzt die klassische Frage, so zum Ende hin auch, was sind denn so Sachen, die jetzt, also wir haben jetzt über einige positive Aspekte geredet, aber was sind denn so die Sachen, die jetzt deiner Meinung nach noch fehlen? Oder du hast ja schon gesagt, es ist nicht perfekt, was wir dort vorfinden.

Johanna Wenckebach:

Richtig. Also was übrigens auch wichtig ist, was allerdings schon einmal grade den BMAS aus dem Gesetzesentwurf gestrichen wurde von der CDU/CSU ist die Mitbestimmung bei mobiler Arbeit und Homeoffice. Die sollte nämlich eigentlich schon bei dem entsprechenden Gesetz, das ja auch den Rechtsanspruch regeln sollte, kommen. Steht hier jetzt wieder drin, find ich total wichtig, weil es einfach viel mehr Sinn macht, das auch kollektiv zu begleiten, also durch ein Betriebsratsgremium, was für Bedingungen wollen wir dafür hier aufstellen. Das heißt jetzt, ist jetzt so formuliert, dass es die Ausgestaltung von mobiler Arbeit betrifft. Besser wäre es natürlich, wenn es so gefasst wäre, dass es um Mitbestimmung beim Arbeitsort insgesamt geht. Dann kann nämlich auch vom Betriebsrat aus die Initiative ergriffen werden, zu sagen, wir haben hier Leute, die mobil Arbeiten wollen, wir wollen das in der Betriebsvereinbarung regeln. Lasst uns das angehen. Grundsätzlich ist es so, dass natürlich dieses Thema, ich hab es schon gesagt, also es braucht mehr Mitbestimmung, um eben jetzt diese Riesenumwandlungsprozesse in der Transformation zu bewältigen im Bereich Personalplanung, bei der Bildung und bei der Qualifizierung. Aber wir reden so viel unserer Gesellschaft zum Beispiel auch über Nachhaltigkeit, über Umweltstandards, das sollte auch zum Beispiel aufgenommen werden als Mitbestimmungsrecht, dass man da reingehen kann von Beschäftigtenseite aus und sagen, hier, wir haben folgende Ideen, das sollte gemacht werden.

Dann haben wir gerade ein Gutachten veröffentlicht bei uns im Hugo Sinzheimer Institut zu einem Thema, das ja auch durchaus gesellschaftlich gerade intensiv diskutiert wird, nämlich Wahlrecht für Minderjährige. Die Jugendlichen, die ganz Jungen im Betrieb, die wählen sich ja eine Jugend- und Auszubildendenvertretung. Das ist auch ein total wichtiges Gremium. Die harten Mitbestimmungsrechte liegen aber beim Betriebsrat. Und warum sollen 17-Jährige, die schon arbeiten im Betrieb, nicht auch ihr Gremium wählen, dass ihre Interessen vertritt? Also da wäre zum Beispiel aus unserer Sicht geboten, übrigens auch wegen der Vorschriften zum Antidiskriminierungsrecht, Altersdiskriminierung, dass da auch schon die Jüngeren wählen dürfen. Und ein ganzer Block, der auch nicht vorkommt, ist dieser Bereich Unternehmensmitbestimmung. Also Mitbestimmung im Aufsichtsrat. Wenn man sich anguckt, was hier unser I.M.U. in der HBS dazu an Daten gesammelt hat, wie auch da immer mehr Unternehmen, die eigentlich einen Aufsichtsrat haben könnten, mit Arbeitnehmervertreter*innen keinen Aufsichtsrat mehr haben, wie die europäische Aktiengesellschaft genutzt wird, um eben die Mitbestimmung im Aufsichtsrat mit Arbeitnehmern zu umgehen. Jüngstes prominentes Beispiel hier auch zum Beispiel Tesla. Und da müsste definitiv auch dran geschraubt werden. Denn das ist natürlich auch

eine total wichtige Ebene der Mitbestimmung. Jenseits der Mitbestimmung im Betrieb. Das sind so ein paar Beispiele für die Ideen, die wir haben. Die Liste ist sehr lang, ich glaub, da bräuchte ich dann auch noch unsere 43. Folge, um da weiter zu machen. Wichtig ist aber, dass jetzt überhaupt erst mal die ersten Schritte gemacht werden.

Marco Herack:

Eieiei, das klingt aber wirklich so, als ob da jetzt noch sehr viel zu tun wäre. Deswegen so grundsätzlich, bist du da jetzt mehr zufrieden oder eher so skeptisch, was das Ergebnis betrifft?

Johanna Wenckebach:

Zufrieden bin ich, wenn das, was da jetzt an positiven Aspekten durchaus drin vorgesehen ist, dann auch noch kommt. Und jetzt auch bald kommt. Ich meine, das ist ein Entwurf, da kann man noch ein paar feine Schraubchen drehen. Da gibt's ja auch schon sehr präzise Stellungnahmen dazu. Aber das fände ich jetzt durchaus erst mal wichtig. Was natürlich passieren darf, ist, dass dann für die nächsten 20 Jahre erst mal wieder Ruhe ist, weil man sagt, ja, komm, jetzt haben wir ja was. Also es muss dann schon klar sein, das ist jetzt erst mal der erste Schritt. Und dann schauen wir weiter. Was mir auch noch wichtig ist, zu sagen, das ist auch ein Hebel, an dem man durchaus drehen kann. Natürlich ist Mitbestimmung auch ein Gleichstellungsthema. Es gibt einige Mitbestimmungsrechte, die speziell zum Beispiel auf die Durchsetzung von Entgeltgleichheit, von Vereinbarkeit von Familie und Beruf bezogen sind. Wir sehen in den Daten des WSI, dass immer mehr Frauen auch in Betriebsratsgremien sind. Da ist durchaus noch Luft, was auch die Führungspositionen in Betriebsratsgremien angeht. Ähnliches Thema wie auf der Unternehmensseite. Das würde ich mir definitiv auch wünschen, dass da Mitbestimmung auch mit Gleichstellung zusammen gedacht wird. Und da kommt jetzt überhaupt nichts drin vor in diesem Entwurf. Und wenn wir uns die Felder angucken, die wir eben besprochen haben, also zum Beispiel Qualifizierung und Weiterbildung, ist da natürlich auch ordentlich Risiko von Diskriminierung und so Rollenstereotypen, die dann sich wieder ungünstig auf die Geschlechterverhältnisse auswirken.

Marco Herack:

Ich hab halt irgendwie wie immer auf meinen Kalender geguckt, als ich hier so im Vorfeld der Folge das Ganze mal angeschaut hab. Da hab ich dann gesehen, ah ja, Ende Januar, da fangen die jetzt mal damit an, mit den Gesetzesentwürfen. Und, ja, irgendwann Ende Juni oder so, wird ja dann der Bundestag in Sommerpause gehen, dann ist der Wahlkampf. Also was da davor nicht mehr passiert, vor dieser Sommerpause, ja, das wird nicht mehr in ein Gesetz gegossen in dieser Legislatur. Jetzt hast du aber gleichzeitig gesagt, ja, das steht ja schon im Koalitionsvertrag. Deswegen wäre es ja dann auch legitim, überhaupt irgendwas zu machen. So die Zeitschiene lässt mich grad so ein bisschen skeptisch auf die Sache gucken. Aber du scheinst ja da so noch so ein bisschen optimistisch.

Johanna Wenckebach:

Also wenn wir jetzt unserer 42. Podcast-Folge sagen, das muss kommen. Dann bin ich grundsätzlich schon mal optimistisch, dass die das vor dem Sommer auch noch hinkriegen. Aber natürlich hast du Recht, es ist, Mitbestimmung, Demokratie im Betrieb, die Ansätze, wie man diesen riesigen Strukturwandel auch sozialgerecht gestaltet, und dazu gehört Mitbestimmung, das ist eine mega Frage, die auch mit dem Entwurf definitiv nicht final beantwortet ist. Deswegen hoffe ich, dass das Wahlkampfthema wird, denn das haben die Gewerkschaften auch schon gesagt, dass sie natürlich auch die Parteien daran messen werden, was da für Bilder entworfen werden von der Mitbestimmung der Zukunft. Und ich mein, die Grünen haben einen Gesetzesentwurf gemacht, die sind da reingegangen in die Debatte mit einem Vorschlag, die SPD hatte das schon 2017 im Wahlprogramm. Die hat jetzt auch noch mal ein Positionspapier von der Bundestagsfraktion im Oktober letzten Jahres verabschiedet. Ich glaube, bei der Links-Fraktion ist auch was in Arbeit. Also natürlich bereiten die sich auf diese Themen vor, weil die auch dran sind, an dem, was die Menschen bewegt. Also ich wünsche mir, dass das ein Wahlkampfthema ist, weil ich es für wirklich ganz entscheidend halte dafür, welche Weichen wir jetzt auch nach der Krise für diese Transformation in der Wirtschaft stellen.

Marco Herack:

Ich habe so ein bisschen das Gefühl, wir sind ja ohnehin gerade in so einer Zeit, in der es irgendwie an allen Ecken und Enden sich so stark verändert, dass man schon gar nicht mehr weiß, wo man als erstes hingucken und (*Hinweis der Redaktion: Undeutliche Stelle bei Minute #00:38:01#*) soll.

Johanna Wenckebach:

Nee, es ist wirklich vieles in Bewegung. Und deswegen lobe ich mir wirklich diese Strukturen in den Betrieben sehr und halte die für sehr schützenswert. Aber auch eben ausbaubedürftig. Also das wird spannend, zu sehen, was da passiert.

Marco Herack:

Johanna Wenckebach, ich danke dir für das Gespräch.

Johanna Wenckebach:

Ich danke dir ganz herzlich, Marco.

Marco Herack:

Ja, und wenn ihr uns dazu noch etwas zu sagen habt, und da hoffen wir doch, dass auch ihr Erfahrungen habt, die ihr uns mitteilen könnt und auch Wünsche an die Politik, an die große, dann könnt ihr uns erreichen: systemrelevant@boeckler.de ist unsere E-Mail-Adresse. Ihr findet uns auf Twitter [@boeckler_de](https://twitter.com/boeckler_de). Und Johanna findet ihr auf Twitter als [@jo_wenckebach](https://twitter.com/jo_wenckebach). Wir freuen uns, von euch zu hören. Und wünschen euch noch eine schöne Zeit. Bis dahin. Tschüss.

Johanna Wenckebach:
Ciao.