

SYSTEMRELEVANT 57

Johanna Wenckebach und Marco Herack besprechen die aktuellen Änderungen am Betriebsrätemodernisierungsgesetz und warum es nicht mehr Betriebsrätestärkungsgesetz heißt.

Marco Herack:

Heute ist Donnerstag, der 20. Mai 2021. Willkommen zur 57. Ausgabe von Systemrelevant. Johanna Wenckebach, ich grüße dich.

Johanna Wenckebach:

Grüß dich, Marco.

Marco Herack:

Ja, Johanna, du bist die Leiterin des HSI, des Hugo Sinzheimer Instituts, und ihr beschäftigt euch mit den arbeitsrechtlichen Fragen in der Hans-Böckler-Stiftung. Und du warst auch schon wieder in einem Ausschuss des Bundestags. Welcher war es denn diesmal?

Johanna Wenckebach:

Also ich habe diese Woche drüber nachgedacht; hätte mir jemand vor einem Jahr gesagt, dass ich regelmäßig in Jogginghosen und Pantoffeln vor dem Bundestag Rede und Antwort stehen werde, dann hätte ich natürlich nur verwirrt geguckt. Tatsächlich ist es aber so. Es war wieder Anhörung von Expertinnen und Experten im Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages. Und da das aufgrund der nach wie vor anhaltenden Pandemiesituation eine rein digitale Sitzung war, habe ich da quasi nur mit einem oberen Körperteil zur Verfügung gestanden und trug unten die Jogginghose, was aber natürlich der Ernsthaftigkeit meiner Beiträge keinen Abbruch getan hat, denke ich. Denn das war ein aus gewerkschaftlicher Sicht und aus Arbeitnehmersicht wirklich sehr wichtiges Thema, um das es da ging.

Marco Herack:

Ja, ich wollte dich jetzt tatsächlich fragen, ob du da online warst oder vor Ort. Also wir hatten das jetzt nicht abgesprochen. Du hast mir meine Frage also sogleich vorweg beantwortet. Ich finde das ja immer interessant, dass dann alles, was früher nicht ging, plötzlich auf einmal machbar ist und es spart ja auch jeder einen Haufen Zeit dabei.

Johanna Wenckebach:

Ja, das stimmt. Wobei ich schon finde, dass eben diese Atmosphäre, wenn man da zusammensitzt vor Ort, die anderen sieht, immer auch so ein bisschen reagieren kann, das ist tatsächlich ein Thema, um das es inhaltlich auch ging, nämlich sollen eigentlich Betriebsräte so arbeiten oder nicht. Wir kommen also nachher noch mal da drauf zu sprechen, aber die Argumente, die ich für die Betriebsratsarbeit da einbringen würde, gelten übrigens, finde ich, genauso auch für die Atmosphäre in diesem Ausschuss. Denn viele haben dann da ihre Kamera ausgeschaltet, sodass man noch nicht mal Reaktionen in den Gesichtern sieht. Und das ist einfach schon ein Unterschied, ob man vielleicht dann auch mal raunen und einfach physisch reagieren kann ...

Marco Herack:

Der wütende Experte von der Gegenseite.

Johanna Wenckebach:

... wenn man Sachen anders sieht. Ja, also es ist ja letztlich auch Politik, die da gemacht wird.

Marco Herack:

Wenn ihr schon mal im Bundestag wart so live und vor Ort und aus euerm Ausschuss berichten möchtet, den ihr da besucht habt oder eben auch nicht, dann könnt ihr uns eine E-Mail schreiben an systemrelevant@boeckler.de und eure Gedanken dazu mitteilen. Oder ihr erreicht uns auf Twitter [@boeckler_de](https://twitter.com/boeckler_de). Also Hinweise, Korrekturen und Anregungen bitte einfach einsenden. Und Johanna findet ihr auf Twitter als [@jo_wenckebach](https://twitter.com/jo_wenckebach), Letzteres mit CK. Mein Name ist Marco Herack und wir wollen uns heute über das Betriebsrätegesetz und seine Veränderungen unterhalten. Und ich habe kürzlich gelesen, dass laut dem Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt, das IAB, 2019 nur 9 Prozent der betriebsratsfähigen Betriebe in Westdeutschland und 20 Prozent der betriebsfähigen Betriebe in Ostdeutschland über einen Betriebsrat verfügen. Das ist ja erstaunlich wenig, wenn man das mal so als Zahl sacken lässt. Und nun soll es ein verändertes Gesetz geben – das Gesetz gibt es ja schon – das, na ja, Union Busting, wie man das Ganze so schön nennt, also die Verhinderung des Errichtens einer Gewerkschaft im Betrieb. Das Union Busting soll erschwert werden und – sorry, da müssen wir jetzt alle durch – die Union ist nicht begeistert.

Johanna Wenckebach:

Nein, die Union ist nicht begeistert, die FDP auch nicht sonderlich. Noch zu den Zahlen, die du gesagt hast, also das bedeutet, dass nur 40 Prozent der Arbeitnehmer*innen in Deutschland durch einen Betriebsrat vertreten werden. Und du hast jetzt Union Busting angesprochen. Im Arbeitsrecht ist es ja so, es gibt einmal Betriebsräte und Rechte für Betriebsräte und diese betrieblichen Interessenvertretungen. Und dann gibt es Gewerkschaftsrechte, die sich aus dem Grundgesetz herleiten, die noch mal anders funktionieren und eben nicht gesetzlich so im Einzelnen ausgestaltet sind, sondern immer wieder zurückgeführt werden auf das Grundgesetz. Die Rechte von Betriebsräten, also betrieblichen Interessenvertretungen, sind im Betriebsverfassungsgesetz geregelt. Und da sind festgeschrieben Mitbestimmungsrechte, also bei welchen Themen darf der Arbeitgeber nicht alleine entscheiden, sondern muss die gewählte Interessenvertretung der Beschäftigten miteinbeziehen und mit ihnen gemeinsam eine Lösung für ein bestimmtes Thema finden. Und da gibt es unterschiedliche Abstufungen. Es gibt erzwingbare Mitbestimmungsrechte, also wo wirklich im Zweifelsfall der Betriebsrat auch sagen kann, hier, ihr versucht hier, ein Thema zu regeln, wo wir Mitspracherecht haben. Und dann gibt es eben gesetzliche Mechanismen, diese Mitbestimmung auch durchzusetzen.

Dann gibt es Beratungsrechte, also wo der Betriebsrat angehört werden muss, sich einbringen kann, aber ebne Zweifel der Arbeitgeber alleine entscheiden kann. Und die mildeste Form sind Unterrichtsrechte, also wo es einfach nur darum geht, dass der Arbeitgeber die Interessenvertretung informieren muss darüber, was er

plant oder vorhat. Und ich denke, wenn man das so erklärt, wird auch schon gleich ganz deutlich, worum es geht: Es geht um Machtfragen. Also etwas, was von Arbeitgeberseite gerne gesagt wird, ist dieser Satz: Der Herr im Hause. Das ist so dieses alte Bild; das ist mein Unternehmen, mein Betrieb und ich entscheide hier, wo es langgeht. Und dieses Prinzip wird durchbrochen durch Mitbestimmung. Das haben wir seit hundert Jahren, das ist erkämpft worden. Das ist wirklich, ja, eine blutige Revolution gewesen, das durchzusetzen, an dieser Stelle der Wirtschaft wirklich Demokratisierung zu ermöglichen. Und wenn man sich jetzt anschaut, wie zäh im Kabinett dieses Ringen um diesen Kompromiss, das Mitbestimmungsrecht zu reformieren, war, dann zeigt das, dass die Machtfragen immer noch genauso wirken wie vor hundert Jahren, als zum ersten Mal erstritten wurde, dass es überhaupt Interessenvertretungen von Beschäftigten gibt.

Marco Herack:

Wir hatten ja in einer vorherigen Folge schon mal drüber gesprochen so ganz kurz und da haben wir auch festgestellt, dass ja die Koalition im Koalitionsvertrag, also die große Koalition in dem Fall, beschlossen hatte, dass sie an dieses Gesetz rangeht und dass sie da eine Stärkung vornehmen möchte. Und jetzt haben wir Ende der Legislatur, also ist jetzt wirklich kurz vor Schluss, im September, Ende September sind Wahlen, und da hat man sich ja jetzt dann doch noch durchringen können, das irgendwie durchzubringen. Es fängt aber schon irgendwie auch damit an, es sollte eigentlich mal Betriebsrätestärkungsgesetz heißen. Auch das haben die jetzt geändert. Wie heißt denn das Ding?

Johanna Wenckebach:

Es heißt jetzt Betriebsrätemodernisierungsgesetz. Also die Stärkung ist aus dem Titel gefallen. Und wenn wir jetzt gleich über die Details reden, muss ich leider sagen, das ist auch nicht nur eine kosmetische Änderung im Titel, sondern da sind, nachdem es vom Bundesarbeitsministerium den Entwurf gab aus dem Haus von Hubertus Heil, also wirklich an einigen entscheidenden Stellen auch noch mal Aspekte geschliffen wurden, die essenziell sind und die essenziell sind für das Ziel, dass das Gesetz eigentlich hat, nämlich Betriebsratswahlen zu erleichtern und zu vereinfachen. So steht es im Koalitionsvertrag. Und das steht da deshalb, weil die Zahlen so sind, wie du sie einleitend genannt hast. Denn um einen Betriebsrat zu haben und dann dementsprechend überhaupt auch über Mitbestimmungsrechte reden zu können, muss erst mal einer gewählt werden und initiiert werden.

Und wir haben ja leider nicht nur die Daten aus dem IAB, die du genannt hast zu den Zahlen, wie viele Beschäftigte haben einen Betriebsrat, sondern wir haben zum Beispiel auch eine Untersuchung aus dem Haus der Hans-Böckler-Stiftung, die sich mit den Methoden befasst, die angewendet werden, um wirklich Betriebsratsgründung zu bekämpfen und zu verhindern. Und die Methoden sind mannigfaltig und ein zentrales Feld ist natürlich, die Leute, die sich als erste in einem Betrieb hinstellen und sagen, hier, wir brauchen eine Interessenvertretung, wir brauchen dieses Gegengewicht, wir wollen einen Betriebsrat haben mit all den verbrieften Rechten, die dann da dran hängen, diese Leute werden dann rausgemobbt aus den Betrieben. Die werden gekündigt, teilweise wird ihre Befristung nicht verlängert. Das ist natürlich ein ziemlich aufregender Prozess, derjenige oder diejenige zu sein, die in einem Betrieb so etwas anstößt. Das

erfordert wirklich eine Menge Mut. Es wird von vielen Arbeitgebern, da haben wir ja auch wirklich zuletzt prominente Fälle gehabt, wo das auch deutlich wurde, da wird von den Arbeitgebern teilweise sehr laut und deutlich ausgesprochen, das ist eine Person, die sich gegen unser Unternehmen stellt, die sich gegen unseren Erfolg als Unternehmen stellt, das ist falsch, wir wollen das nicht. Und da die Beschäftigten ja abhängig von dem Unternehmen und von ihrem Arbeitgeber sind, ist es natürlich eine Drohwirkung, die ankommt und die funktioniert. Und es gibt eben die Möglichkeiten des Arbeitgebers, dann mit aufmüpfigen, sage ich jetzt mal, Beschäftigten, so, wie sie wahrgenommen werden, Arbeitsverträge zu verändern. Deswegen ist es unheimlich wichtig gewesen, hier den Schutz zu verbessern. Und dieses Ziel stand eigentlich im Koalitionsvertrag, aber leider muss man sagen, ist das ein Bereich, wo eben nach dem Entwurf des BMAS wirklich erhebliche Punkte gekürzt worden sind, sodass dieses Ziel nicht so erreicht wird, wie es eigentlich wünschenswert und geboten wäre.

Marco Herack:

Was wurde denn jetzt überhaupt geändert? Also vielleicht auch zum Besseren hin. Oder wurden vielleicht sogar auch Sachen zum Schlechteren hin verändert?

Johanna Wenckebach:

Ich habe schon überlegt, als ich mich hier vorbereitet habe auf unseren Termin, ob ich anfangen will mit dem, was jetzt geregelt wurde oder mit dem, was nicht geregelt wurde. Wenn man anfängt mit dem, was geregelt wurde, wäre meine Zusammenfassung, dass da auf jeden Fall wichtige erste Schritte gemacht wurden für Reformen, die einfach dringend geboten sind. Und ich will noch mal einleitend, bevor ich zu den Details komme, eine Sache sagen. Die Arbeitswelt hat sich rasant verändert durch Digitalisierung, Globalisierung, jetzt ökologischer Umbau der Wirtschaft, diese Transformationsprozesse, die da hinten dranhängen. Aber die Betriebsverfassung, die Mitbestimmungsrechte regelt und Betriebsratsarbeit ist seit Jahrzehnten nicht mehr reformiert worden. Das heißt, das ist ein Gesetz, das natürlich von seiner Idee her und der Konzeption immer noch aktuell ist und funktioniert. Ich habe das einleitend gesagt, worum es geht. Aber natürlich brauchen Betriebsrätinnen und Betriebsräte Instrumente, die in einer digitalisierten, globalisierten Arbeitswelt funktionieren. Also Mitbestimmungsrechte, dass da essenziell was dazugekommen ist, das ist zuletzt 1972 passiert. Das muss man sich mal zu Gemüte führen, wie die Arbeitswelt da aussah. Also ich glaube, da war vieles, was jetzt technisch möglich ist und völlig selbstverständlich ist, noch nicht mal erfunden.

Marco Herack:

Und zwar nicht nur für die Büros. Also ...

Johanna Wenckebach:

Genau.

Marco Herack:

... mir ist schon aufgefallen, dass, wenn man so über die Arbeitswelt redet, redet man gerne über Büros, weil da kam dann irgendwann ein PC, da kam dann irgendwann Homeoffice und so weiter, aber auch bei den Fabrikarbeitsplätzen hat

sich ja unglaublich viel getan in der Zeit.

Johanna Wenckebach:

Richtig, bei den Fabrikarbeitsplätzen hat sich wahnsinnig viel getan. Jetzt gerade parallel zu unserer gestern läuft ja gerade auch vom Bundesarbeitsministerium eine Konferenz, wo es um künstliche Intelligenz geht. Und wenn man sich anschaut, was da alles in den unterschiedlichsten Branchen, ja, Pflegebereich, Produktionsbereich, natürlich auch der Bürobereich, was da alles jetzt im Gange ist an Veränderungen, das betrifft wirklich alle Branchen und Arbeitsplätze. Und was eben im Produktionsbereich so essenziell ist, und das ist auch einer der wesentlichen Kritikpunkte, die beispielsweise auch die IG Metall, die sich sehr stark gemacht hat und auch immer noch macht für eine Reform des Mitbestimmungsgesetzes ... also die IG Metall hat zum Beispiel die Kritik, dass sie sagt, durch den ökologischen Umbau der Wirtschaft werden Veränderungsprozesse in Industriebetrieben in Gang gesetzt, die adäquat demokratisch begleitet werden müssen. Dazu brauchen wir die Unternehmensmitbestimmung. Da hast du ja hier schon mal mit Sebastian Dullien und Daniel Hay auch drüber gesprochen. Das hat sich ja die Hans-Böckler-Stiftung auch auf die Fahnen geschrieben, dieses Thema Unternehmensmitbestimmung mehr in den Fokus zu rücken, was in diesen Transformationsprozessen unheimlich wichtig ist. Aber das hat auch mit betrieblicher Mitbestimmung zu tun, weil Menschen teilweise ihre Arbeitsplätze verlieren werden oder sich Arbeitsplätze so radikal verändern, dass Weiterbildung und Qualifizierung ein ganz entscheidendes Schlüsselthema werden. Und an der Stelle können wir jetzt mal in die Details der Reform gehen. Das ist nämlich eines der Felder, wo man sagen kann, das hat der Gesetzgeber erkannt. Es gibt Regelungen dazu, wie die Mitbestimmungsverfahren bei Qualifizierung und Weiterbildung verändert werden. Da ist eine Schraube ein bisschen angezogen worden, dass da Mitsprache besser möglich ist als vorher.

Es ist jetzt tatsächlich so, dass es Verhandlungen geben muss, wenn das Thema Weiterbildung und Qualifizierung im Betrieb ansteht oder der Betriebsrat eben auch möchte, dass es auf die Agenda gesetzt wird. Und neu ist jetzt nach der Reform, dass es auch in die sogenannte Einigungsstelle gehen kann. Das ist die Institution, die nach den im Gesetz vorgesehenen Verfahren, wenn es keine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat gibt, auf den Plan tritt, um eben zu sagen, so, dann gucken wir jetzt hier gemeinsam nach einer Lösung. Aber in diesem Bereich von Weiterbildung und Qualifizierung, der jetzt zu Recht angegeben wird, ist es eben so, dass es keinen Einigungszwang in dieser Einigungsstelle gibt. Also wenn der Arbeitgeber sagt, ja, vielen Dank für eure Vorschläge, Betriebsrat, sehen wir auch, wollen wir aber anders lösen, dann kann das in der Einigungsstelle verhandelt werden. Wenn es dann da aber auch keine Lösung gibt, wird am Ende es doch so gemacht, wie der Arbeitgeber es für richtig hält. Und das ist natürlich noch eine Stufe zu wenig, wenn man bedenkt, wie sehr diese Qualifizierungsfragen auch Gerechtigkeitsfragen werden vor dem Hintergrund von Transformationsprozessen in den Betrieben.

Marco Herack:

Zum Thema Kündigungsschutz; wenn ich jetzt hergehen würde in einem Unternehmen und sage, ja, ich möchte hier einen Betriebsrat machen, kann ich dann entlassen werden?

Johanna Wenckebach:

Ja, also natürlich ist es so, dass es schon Kündigungsschutz gibt, der aber eben bisher zu beschränkt war. Also zum Beispiel nicht geschützt waren bisher sogenannte Vorfeldinitiator*innen, also Menschen, die sozusagen anfangen, umtriebiger zu werden, mit anderen Kolleginnen und Kollegen zu sprechen und die Initiative zu starten, einen Betriebsrat zu gründen, noch bevor sozusagen die ersten offiziellen Schritte eingeleitet werden, also jetzt hier Wahlvorstand gründen und so. Und das war eben ein ganz wichtiges Anliegen, diese Leute auch unter Kündigungsschutz zu stellen. Und das wurde aber eben nur zum Teil gemacht. Da war das BMAS wirklich besser mit dem, was ursprünglich vorgeschlagen war und man muss ganz deutlich sagen, im Kabinett ist dann rausgestrichen worden, den Schutz vor außerordentlichen Kündigungen und ein Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen. Und das sind natürlich wesentliche Felder, wo einfach unheimlich wichtig ist, diese Lücke zu schließen. Es bleibt dabei, jetzt auch nach den Verhandlungen, dass das gestrichen wurde. Und damit muss man ganz klar sagen, das Ziel, den Kündigungsschutz zu verbessern, wurde nicht erreicht.

Marco Herack:

Vielleicht, um unseren Hörerinnen und Hörern mal so einen Eindruck von der Komplexität des Ganzen zu geben; was ist denn der Unterschied zwischen einer betriebsbedingten Kündigung und einer außerordentlichen Kündigung?

Johanna Wenckebach:

Also es wird im Arbeitsrecht unterschieden zwischen Kündigungen mit Frist und ohne Frist. Eine außerordentliche Kündigung ist quasi die – das ist, glaube ich, geläufig – fristlose Kündigung. Da braucht man einen besonderen Grund für, während die fristgemäßen Kündigungen, also die ordentlichen Kündigungen, da wird dann nach Gründen unterteilt. Das ist alles im Kündigungsschutzgesetz geregelt. Und da kann man sagen, jemand wird wegen seines Verhaltens gekündigt oder wird auf Gründen, die in seiner Person liegen, gekündigt. Oder es gibt eben auch die betriebsbedingte Kündigung. Das ist der klassische Fall von Arbeitsplatzabbau, wo eben gesagt wird, so, der Arbeitgeber trifft jetzt hier eine unternehmerische Entscheidung und sagt, bestimmte Bereiche werden ausgelagert, brauchen wir nicht mehr, jedenfalls fallen diese Arbeitsplätze bei mir weg. Also falls ein Arbeitgeber, während eine Betriebsratswahl initiiert wird, zufällig die unternehmerische Entscheidung trifft, Arbeitsplätze abzubauen, ist auszuwählen, welche die Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer sind, die dann den Betrieb verlassen und falls zufällig dann die Personen ausgewählt werden, die gerade dabei sind, eine Betriebsratswahl zu initiieren, dann kommt diesen Menschen in dieser Situation eben kein Kündigungsschutz zugute. Und also für mich liegt ziemlich auf der Hand, dass das eine Schutzlücke ist.

Marco Herack:

Ja und es gibt ja immer Gründe für irgendwelche Restrukturierungen und Entlassungen und sonst noch was.

Johanna Wenckebach:

Da gibt es natürlich Spielräume. Was auch ein Problem ist, was durch das Gesetz nicht angegangen wird bei diesem Schutz von Initiatorinnen und Initiatoren, ist zum

Beispiel befristet Beschäftigte. Also wer befristet beschäftigt ist, das ist so eine gewisse Grauzone, wenn sich die Menschen dann für Betriebsratswahlen engagieren, auch vielleicht sogar als Betriebsräte gewählt werden. Da gibt es dann nämlich wirklich, wenn man gewählt ist, besonderen Kündigungsschutz. Nur da ist natürlich die Frage, was ist, wenn eine Befristung ausläuft. Wir haben wahnsinnig große Zahlen von befristet Beschäftigten, das ist nicht irgendwie eine kleine Randgruppe. Und wir haben auch prominente Fälle von befristet Beschäftigten. Da gab es zum Beispiel hier von den Ridern, die sich in diesem Lieferdienstgeschäft dann auch engagiert haben, dass dort mit der NGG zusammen Betriebsräte installiert werden, da sind auch quasi über nicht verlängerte befristete Verträge Leute rausgekickt worden, die sich für einen Betriebsrat starkgemacht haben. Also da sind weiterhin auf jeden Fall Schutzlücken, die bestehen. Trotzdem, und das muss man, finde ich, dem Gesetz zugutehalten, ist hier auch neuer Kündigungsschutz für Initiator*innen geschaffen worden und das ist auf jeden Fall wichtig. Ich schreibe gerade an einem Kommentar zu dem Gesetz und ich habe gerade geschrieben, das ist so ein bisschen wie der Spatz in der Hand, das, was da jetzt gekommen ist. So würde ich das beschreiben. Ich glaube, das ist ein ganz passendes Bild, denn es ist tatsächlich so, dass es da kleine Fortschritte gegeben hat, das zu verbessern. Es wurde zum Beispiel auch das Wahlverfahren vereinfacht. Auch das ist noch nicht zu Ende gedacht und gemacht. Aber dieses Wahlverfahren – ich glaube, wir sprengen jetzt hier den Rahmen, wenn ich das im Einzelnen erkläre, wie das funktioniert – das hängt nämlich ... das ist unterschiedlich. Je nachdem wie groß oder klein der Betrieb ist, sind da unterschiedliche Verfahren vorgesehen. Es wurde schon mal vereinfacht, weil man eben gemerkt hat, dass Wahlverfahren, wie es ursprünglich geregelt war in diesem Gesetz, da sind so viele juristische Hürden und Schwierigkeiten drin, wo einfach Laien, die ja damit beschäftigt sind ... ich meine, man muss sich das ja vorstellen, das sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sagen, so, wir wollen jetzt hier eine Interessenvertretung, wir brauchen dieses Gegengewicht.

Im besten Fall tun die sich dann mit ihrer Gewerkschaft, mit ihrer zuständigen Gewerkschaft zusammen. Da ist natürlich eine Menge Expertise vorhanden. Aber das sind jetzt ja auch nicht Armadas von Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten, die das dann begleiten. Und wenn das Verfahren so ist, dass so viele Fehler möglich sind, die man machen kann und die immer dann zu Lasten derjenigen gehen, die den Betriebsrat wollen – denn, wenn man einen Fehler macht bei der Wahl und am Ende der Arbeitgeber sagt, hier, das Verfahren war nicht rechtmäßig, dann hat man keinen Betriebsrat. Deswegen auch dieses Anliegen des Gesetzes, hier an so ein paar Stellschrauben einfach die Hürden niedriger zu machen, das war richtig. Das muss jetzt auch noch in der Wahlordnung umgesetzt werden. Aber das, würde ich sagen, ist tatsächlich eine Entwicklung, die auf der Habenseite steht. Genauso auf der Habenseite steht übrigens auch ... das ist was, was mich wirklich gefreut hat auch noch mal zum Thema Wahlen, die haben jetzt für Betriebsratswahlen tatsächlich gesagt, aktives Wahlrecht hat, wer das 16. Lebensjahr vollendet hat. Also da wurde das Wahlalter abgesenkt und das hat mich nicht nur gefreut, weil ich es tatsächlich richtig finde. Ich meine, wir haben junge Menschen in den Betrieben, die da arbeiten. Warum sollen die nicht auch ihre Interessenvertretung wählen können? Aber es hat mich auch deshalb gefreut, weil das ein Vorschlag war, den wir tatsächlich aus unserem Hugo Sinzheimer Institut

heraus mit einem Rechtsgutachten empfohlen hatten, das Professor Daniel Ulber und Kyra Klocke geschrieben haben, die eben noch mal sehr schön deutlich gemacht haben, es hat auch was mit Altersdiskriminierung zu tun. Ja, also man kann nicht einfach ohne Grund jüngere Menschen davon abhalten, den Betriebsrat zu wählen. Und das wurde umgesetzt und das finde ich positiv.

Marco Herack:

Ist ja auch so ein bisschen anschließend an die politische Diskussion, das Wahlalter auch für Bundestagswahlen und Landtagswahlen abzusenken. Es geht ja ein bisschen in die gleiche Richtung.

Johanna Wenckebach:

Also das haben die natürlich in dem Gutachten alles auch angeschaut, aber ich finde, für die Arbeitswelt ist es einfach wirklich auch noch mal sehr eindeutig. Das sind Leute, denen wird sozusagen zugemutet, zu arbeiten, sich im Betrieb zurechtzufinden. Dann ist es schwer zu argumentieren, sie sind aber noch nicht reif genug, um die Interessenvertretung wählen zu können. Also das finde ich schon irgendwie einen ziemlichen Widerspruch.

Marco Herack:

War das jetzt alles, womit du zufrieden warst? Oder hast du noch was Erfreuliches?

Johanna Wenckebach:

Ja, ist halt die Frage, aus welcher Ecke man denkt. Künstliche Intelligenz; fand ich gut, dass das als Handlungsfeld erkannt wurde. Da ist jetzt erleichtert worden der Zugang zu Sachverständigen. Man muss sich da vorstellen, da geht es natürlich um Geld. Wenn der Betriebsrat Rat braucht – der hat ja keine eigenen Mittel. Also das heißt, er muss vom Arbeitgeber finanziert werden. Klammer auf, das ist natürlich ein weiterer Grund neben den Machtfragen, die ich eingangs angesprochen habe, Betriebsräte nicht zu wollen, weil sie natürlich auch ein Kostenfaktor sind, Klammer zu. Das heißt, Sachverständige müssen finanziert werden vom Arbeitgeber. Und wir haben da einfach mittlerweile technische Entwicklungen, insbesondere durch künstliche Intelligenz, wo einfach völlig verständlich ist, dass Menschen, die keine IT-Experten sind, nicht wirklich abschätzen können, was ein bestimmtes System, das im Betrieb ausgerollt werden soll, jetzt zum Beispiel für den Arbeitsschutz bedeutet, was hat das für Folgen für den Datenschutz, fallen möglicherweise perspektivisch Arbeitsplätze weg, wenn das ausgerollt wird oder führt das zu Überwachung von Beschäftigten. All das muss man ja beurteilen können und dazu braucht man wirklich eine Menge von IT-Sachverstand. Und da geht das Gesetz jetzt an, dass der Zugang zu solchen Expertinnen und Experten als Beratern leichter wird. Das würde ich auch der Habenseite verbuchen. Allerdings ist da auch die berechtigte Kritik gewesen, dass man eben sagen kann, na ja, da gibt es schon immer noch deutlich sichtbare Bremsmöglichkeiten der Arbeitgeberseite, dann eben doch das nicht zuzulassen oder zu beschränken. Daher wird man jetzt sehen müssen, wie das in der Praxis funktioniert, das umzusetzen.

Marco Herack:

Dann kommen wir doch mal zu dem Part, bei dem selbst die Politik selber dann einsehen musste, dass es kein Betriebsrätestärkungsgesetz ist, sondern nur ein

leichtes -modernisierungsgesetz. Was wurde denn gekickt? Also was haben die denn rausgenommen?

Johanna Wenckebach:

Also rausgenommen bei dem Entwurf, der schon da war, darüber haben wir schon gesprochen, das sind jetzt diese abgeschwächten Regeln für den Kündigungsschutz, insbesondere von Initiator*innen. Es gab aber Sachen, die von Anfang an gar nicht im Entwurf standen. Das betrifft zum Beispiel das Thema Zugangsrecht von Gewerkschaften und Betriebsräten in digitaler Form. Und das ist was, was wir gerade debattieren angesichts der Entwicklung, dass immer mehr Menschen überhaupt nicht mehr im Betrieb sind durch mobile Arbeit. Wir haben uns ja erst letzte Woche hier im Podcast darüber unterhalten, was für Formen das annimmt und dass sich das durchaus auch als Zukunftsthema jenseits der Corona-Krise ganz deutlich jetzt schon zeigt. Aber wir haben auch Betriebe, die von Anfang an gar nicht mehr als Betrieb im klassischen Sinne aufgestellt sind, wenn wir uns die Plattformökonomie anschauen, wenn wir uns anschauen, dass es einfach Bereiche gibt, wo eigentlich der Arbeitgeber eine App ist. Und da stellt sich natürlich die Frage, wie soll Interessenvertretung durch Gewerkschaften und Betriebsräte eigentlich funktionieren, wenn es nicht mehr darum geht, irgendwo ein Schwarzes Brett aufzuhängen und zu sagen, hallo, hier ist unser Büro, tretet ein, wir haben Sprechstunden, sagt uns eure Anliegen, wir können euch beraten, wir können euch helfen und wir wollen euch organisieren und zusammenschließen – das ist ja vor allen Dingen die gewerkschaftliche Perspektive – um gemeinsam hier Veränderungen anzustoßen und zum Beispiel durch einen Tarifvertrag Verbesserungen auszuhandeln.

Und da die Gewerkschaften darauf zu verweisen, dass sie vor der Haustür ja mal einen Flyer verteilen können oder der Betriebsrat eben ein Schwarzes Brett raushängt, ist einfach im digitalen Zeitalter wirklich überhaupt nicht mehr zeitgemäß. Und da gibt es einige Wissenschaftler und eben auch die Gewerkschaften, die sagen, wir brauchen das explizit, dass klargestellt wird, wir können ins Intranet, wir können ein digitales Schwarzes Brett eröffnen, wir können über E-Mailverteiler Kontakt aufnehmen. Die IG BCE führt tatsächlich gerade gegen Adidas zum Beispiel einen Rechtsstreit, der für mich eben ziemlich deutlich macht, dass es da durchaus Streitpunkte gibt und dass das kein Selbstläufer ist, dass das funktioniert, obwohl meiner Ansicht nach zum Beispiel das eigentlich, weil in der Verfassung eben die Koalitionsfreiheit garantiert ist, für Gewerkschaften auf jeden Fall gelten muss. Aber in dem konfliktreichen Feld Arbeitswelt hilft es dann eben doch oft, wenn man Sachen einfach noch mal explizit in einem Gesetz aufschreibt, sodass es für alle gut erkennbar ist, was gemeint ist und man nicht erst bis zum Bundesverfassungsgericht gehen muss, um dann irgendwie so was durchzusetzen. Aber so wird es jetzt wahrscheinlich kommen.

Marco Herack:

Der Punkt ist ja auch deswegen spannend, weil in dem Moment, wo ich in so einer virtuellen Umgebung oder in einer digitalen Umgebung beginne, an so einem Schwarzen Brett Leute zu kontaktieren, um vielleicht einen Betriebsrat zu initiieren oder Ähnliches, in dem Moment würde ja theoretisch der Arbeitgeber das sofort mitkriegen und könnte mich dann, weil ja der Kündigungsschutz fehlt, möglichst

schnell entsorgen als Arbeitnehmer. Das heißt also, da würde ja dann auch das eine ins andere greifen müssen, wenn man das denn dann auch klar geregelt hat.

Johanna Wenckebach:

Richtig. Das ist alles aus unserer Sicht wirklich noch nicht zu Ende gedacht. Was zum Beispiel auch fehlt, ist einfach wirklich noch mal ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht für diese Digitalisierungsprozesse. Da sagen wir, es bräuchte ein prozedurales Mitbestimmungsrecht, wo wirklich sichergestellt wird, dass von Anfang an, wenn Veränderungsprozesse, Digitalisierung, Transformation eingeleitet werden, da sichergestellt wird, dass der Betriebsrat eben nicht nur informiert und unterrichtet wird, sondern das von Anfang an verabredet wird, so wird mit dieser Technik verfahren, das bedeutet es für die Personalplanung, das ergibt sich für Weiterbildung und Qualifizierung daraus. Und ich habe mir gestern ein Panel angeschaut zum Beispiel, bei dieser Konferenz zur künstlichen Intelligenz des BMAS, wo mehrere Wissenschaftler*innen gesagt haben, wir wissen, dass die Prozesse nur funktionieren, wenn die Beschäftigten so abgeholt werden und von Anfang an sozusagen die Sicherheit besteht, dass da eben nicht nur der Unternehmer draufguckt mit was ist sozusagen mein Ziel für den Prozess und für den wirtschaftlichen Erfolg, sondern dass eben auch draufgeguckt wird mit der Brille von was bedeutet das für die Qualität dieser Arbeitsplätze, die davon betroffen sind, fallen die vielleicht sogar weg, was verändert sich, wie kann man sicherstellen, dass das gute Veränderungen werden und wo setzen wir auch Grenzen, rote Linien.

Ja, also Thema Überwachung, das ist ja all das, was sich durch die Digitalisierung da inzwischen an Fragen stellt. Es wurde dann auch sozusagen von Unternehmerseite gesagt, na ja, da haben ja die Unternehmen ein Interesse dran. In einer anderen Debatte, die ich gehört habe, wurde gesagt, na ja, also Union Busting, das sind ja schwarze Schafe. Nur ich sage dann halt immer, es ist ja schön, wenn es Betriebe gibt, wo das funktioniert, weil sozusagen die Arbeitgeber von sich aus die Einsicht haben, dass es einfach demokratisch und mitbestimmt besser funktioniert, aber es gibt eben diese schwarzen Schafe und für die muss es einfach klare gesetzliche Regeln geben. Und das ist ein konfliktbehaftetes Feld und wenn es da nicht wirklich durchsetzbare, klare Regeln gibt, auf die sich die Arbeitnehmerseite berufen kann, wird es nicht funktionieren an diesen Stellen. Und für diese Stellen werden die Regeln gemacht.

Und es gab dann in der Debatte im Ausschuss zum Beispiel auch durch den Juristen des Arbeitgeberverbands den Hinweis, na ja, diese Zahlen – Marco, du hast sie eingangs genannt zu der geringen Repräsentanz von Beschäftigten und den niedrigen Zahlen von Betriebsräten mittlerweile – das sei ja nicht so dramatisch, weil es gäbe ja auch andere Formen von Interessenvertretungen. Kann man sagen, ja, das stimmt, da werden teilweise irgendwelche Parallelstrukturen installiert für so ein gutes Gefühl, würde ich sagen. Nur – und das sage ich nicht nur als Juristin, sondern auch als eine, die sozusagen diese Machtverhältnisse in der Praxis, in den Betrieben erlebt hat – wenn es zum wirklich harten Konflikt kommt, weil sich Interessen gegenüberstehen, und das passiert leider in der Arbeitswelt regelmäßig, weil Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterschiedliche Interessen haben, und dann nicht ganz klar gesetzlich geregelt ist, dass die Interessen der Arbeitnehmerseite durchsetzbar sind, dann funktioniert es einfach nicht. Und deswegen ist das

Betriebsverfassungsgesetz wo wichtig und deswegen ist eine Reform, also im wirklichen Sinne dieses Gesetzes, so wichtig, weil damit einfach sichergestellt wird, dass in der Arbeitswelt, wie wir sie heute haben, Mitbestimmung funktioniert und Demokratie funktioniert. Und ich glaube, das ist wirklich nicht zu unterschätzen, wie wichtig das ist. Deswegen, ich habe eben gesagt, Spatz in der Hand, da gilt es auf jeden Fall die Taube auf dem Dach im Blick zu halten und wir werden dann die nächste Bundesregierung damit nerven und bearbeiten, dass da eben einfach weitere Schritte wirklich ausstehen. Und das Thema ist jetzt mit dieser Reform definitiv nicht erledigt.

Marco Herack:

Ein Thema war auch die Digitalisierung der Betriebsratsarbeit. Ich vermute mal, da gab es auch sehr unterschiedliche Interessen, oder?

Johanna Wenckebach:

Ja, das gehört auch noch mal zu den ambivalenten Themen. Und zwar habe ich ja schon am Anfang gesagt, wie ist das eigentlich, wenn man eben nicht mehr physisch beisammensitzt, miteinander diskutiert, in einem Raum präsent ist in demokratischen Prozessen, sondern sich alle nur noch auf einem womöglich sogar ausgeschalteten Bildschirm sehen. Und das ist eben etwas, was jetzt mit diesen Entwicklungen in der Corona-Krise einfach passiert ist. Also es gab eigentlich vorher die klare Regel im Betriebsverfassungsgesetz, dass der Betriebsrat in Präsenz tagt und vor allen Dingen auch Beschlüsse in Präsenz fasst. Und dann kam der Lockdown, der erste. Die Leute wurden alle nach Hause geschickt und die Betriebsräte haben sich gefragt, ja, wie können wir denn jetzt unsere Entscheidung treffen. Es stand ja ganz Wichtiges an, also Kurzarbeit zum Beispiel umsetzen in den Betrieben. Und da hat sich dann eben etabliert, das quasi für die Zeit der Krise befristet die Regelung geschaffen wurde, dass Beschlüsse von Betriebsräten, Betriebsratssitzungen durch Telefon und Videokonferenzen möglich werden. Und wir haben das in den Gewerkschaften wirklich sehr intensiv debattiert.

Das ist natürlich praktisch und eine Erleichterung. Das lässt sich überhaupt nicht bestreiten. Das spart Kosten und Zeit, aber wir reden bei Betriebsratsarbeit von demokratischen Prozessen und auch von sozialem Zusammenhalt und Begegnung. Und das ist unheimlich wichtig, dass das erhalten bleibt. Und man hat außerdem relativ schnell gesehen, dass die Arbeitgeber durchaus ein Interesse haben zu sagen, ach, super, dann braucht ihr ja nicht mehr zu reisen, die Kosten spare ich mir gerne und dann braucht ihr ja auch nicht mehr zu Fortbildungen zu fahren, das könnt ihr ja dann alles digital machen. Und ich glaube, es ist nicht sozusagen Schwarzseherei, wenn da befürchtet wird, dass das auch den Druck erhöht auf Betriebsräte, Kosten zu sparen, sich nicht mehr zu treffen und die einfach auch so ein bisschen nach außen gedrängt werden. Also jetzt wurde mit dem Gesetz die Befristung dieser Regelung aufgehoben und es ist jetzt die Zukunft, dass eben das dauerhaft möglich ist, dass Betriebsräte digital arbeiten.

Uns war aus Arbeitnehmersicht wichtig, vor dem Hintergrund eben, dass es einfach was anderes ist, wenn man direkt miteinander diskutiert und dass da wirklich auch Risiken drin sind in diesen Digitalisierungsprozessen für demokratische Prozesse, dass weiter im Gesetz steht, die Präsenzsitzung hat Vorrang und ist sozusagen die

Norm und das Digitale ist eine Option. Die FDP wollte gerne, der war das sehr wichtig, dass auch Wahlen zum Beispiel digitalisiert werden. Und da gibt es doch relativ große Skepsis, denn es gelten, wir haben das jetzt bei den Parteien zum Beispiel auch gesehen: Wahlgrundsätze; geheime Wahl zum Beispiel. Also ich kenne sozusagen noch kein technisches System, wo wirklich sichergestellt ist, dass digitalisierte Wahlen einfach nur schneller und kostengünstiger sind, sondern wirklich auch sichergestellt ist, dass das trotzdem noch nicht manipulierte, geheime Wahlen sind, die diesen Wahlgrundsätzen gerecht werden. Also, das wurde aber jetzt nicht geregelt, dass das kommen soll. Das bleibt dabei. Aber ich denke, das ist ein Thema, das auch in Zukunft noch diskutiert werden wird.

Marco Herack:

Johanna Wenckebach, ich danke für das Gespräch.

Johanna Wenckebach:

Herzlichen Dank, Marco.

Marco Herack:

So und wenn ihr uns eure Gedanken zu diesem schönen Thema noch mitteilen möchtet, eure Zufriedenheit oder vielleicht auch Unzufriedenheit – ich will ja nicht ausschließen, dass hier auch mal jemand zufrieden ist von unseren Hörerinnen und Hörern – dann könnt ihr uns antickern auf Twitter [@boeckler_de](https://twitter.com/boeckler_de) oder eine E-Mail schreiben an systemrelevant@boeckler.de. Also Hinweise, Korrekturen und Anregungen bitte einfach an uns senden, mit uns kommunizieren. Und Johanna findet ihr auf Twitter als [@jo_wenckebach](https://twitter.com/jo_wenckebach), mit CK. Ansonsten wäre noch die Möglichkeit, da haben wir nie drauf hingewiesen, aber in den jeweiligen Podcatchern eurer Wahl vielleicht so Sternchen zu hinterlassen oder Ähnliches. Da würden wir uns natürlich auch freuen. Also, euch eine schöne Zeit und bis bald. Tschüss.

Johanna Wenckebach:

Tschüss.