

SYSTEMRELEVANT 97

Anlässlich der Betriebsratswahlen 2022 spricht Johanna Wenckebach über die Gründung eines Betriebsrates bei Tesla, die Vorzüge der betrieblichen Mitbestimmung und das notwendige Update des Betriebsverfassungsgesetzes.

Marco Herack:

Heute ist Donnerstag, der 31. März 2022. Willkommen zur 97. Ausgabe von Systemrelevant. Johanna Wenckebach, ich grüße dich.

Johanna Wenckebach:

Grüß dich, Marco.

Marco Herack:

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 hast heute eine Ankündigung zu machen. Zehn Jahre HSI, jeder muss kommen.

Johanna Wenckebach:

Ja. Ach so, ja, du hast dich schon entschuldigt, weil ich auf Twitter angekündigt habe, dass ich beleidigt bin, wenn meine Follower nicht kommen. Nein, da sind tatsächlich ja einige dabei, die sich für Gewerkschaftsrechte interessieren. Und mit all den rechtlichen, aber auch praktischen Fragen rund um Gewerkschaftsrechte wollen wir uns anlässlich unseres Jubiläums beschäftigen am 23. und 24. Juni in Berlin. Und das ist tatsächlich die Nachfeier. Mittlerweile sind wir fast schon zwölf. Aber man konnte ja nicht Geburtstag feiern mit einem Kongress in den letzten zwei Pandemie-Jahren, deswegen ist das quasi eine Nachfeier. Aber endlich kann sie stattfinden und ich denke, dass viele, die sich vielleicht auch für diese Folge des Podcasts interessieren, Betriebsratswahlen, Gewerkschaftsrechte im Betrieb, aber auch Tarifbindung, Streikrecht und so weiter, dass die dort einige Vorträge hören können, die sie auch interessieren und Diskussionen führen können, zu denen sie was beizutragen haben.

Marco Herack:

Und ist das hybrid oder ist das komplett ...

Johanna Wenckebach:

Das ist tatsächlich, nachdem wir den letzten großen Kongress jetzt im Februar als Hybrid-Veranstaltung gemacht haben, haben wir uns entschieden, dass wir den – im Juni wird das hoffentlich möglich sein – natürlich immer noch mit einer Obergrenze und mit Testung, und ich weiß noch nicht, ob wir es 2G plus machen, das wird natürlich auch von der pandemischen Lage abhängig sein, aber das soll tatsächlich, weil es eben auch eine Jubiläumsfeier sein soll, in Präsenz stattfinden.

Marco Herack:

Die Johanna gibt mir dazu noch den Anmelde-Link. Den gibt es ja schon. Den suche ich mir aus deinem Twitter raus. Also bitte nicht an unsere Kommunikationskanäle schreiben, die wir jetzt ankündigen. Das heißt, bitte in die Shownotes gucken und dort dann den Link wählen. Aber wenn ihr uns unabhängig davon noch etwas mitteilen möchtet, könnt ihr uns beispielsweise auf Twitter erreichen @boeckler_de oder

auch per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Also Hinweise, Korrekturen, Anregungen einfach einsenden. Und Johanna findet ihr auf Twitter als [@jo_wenckebach](https://twitter.com/@jo_wenckebach). Und wir freuen uns natürlich sehr, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert. Mein Name ist Marco Herack und wir wollen uns heute über Betriebsratswahlen unterhalten. Denn – wie ich gelernt habe – vom 1. März bis 31. Mai dieses Jahres finden in ganz Deutschland Betriebsratswahlen statt. Johanna, in ganz Deutschland? Überall?

Johanna Wenckebach:

Überall, wo es schon Betriebsräte gibt. Also das sind die regelmäßigen Betriebsratswahlen. Betriebsräte werden ja alle vier Jahre gewählt. Das ist ja tatsächlich ein Wahlamt. Wir sprechen ja bei Betriebsräten immer von Demokratie im Betrieb und die funktioniert natürlich nur, wenn auch Wahlen stattfinden. Und tatsächlich ist es gesetzlich so geregelt, dass die regelmäßig alle vier Jahre und sogar der Zeitraum ist eben auch geregelt, 1. März bis 31. Mai. Der DGB hat ausgerechnet, dass das in 28.000 Betrieben deutschlandweit der Fall ist. Also überall dort, wo es schon einen Betriebsrat gibt, weil wenn es noch keinen Betriebsrat gibt, dann kann natürlich jederzeit eine Betriebsratswahl initiiert werden.

Marco Herack:

Der ist dann gewählt bis zu den turnusmäßigen Betriebsratswahlen?

Johanna Wenckebach:

Ja, ganz genau. Das ist zum Beispiel spannend, wenn man sich jetzt so neue Betriebe anschaut wie Tesla. Da gibt es ja gerade viel Aufmerksamkeit für, so ein Betrieb, der wirklich gerade auch noch im Aufbau ist, weil es wird ja immer eine bestimmte Anzahl von Betriebsratssitzen gewählt. Also die Gremien haben ja eine Größe, die sich danach richtet, wie viele Beschäftigte vertreten werden durch den Betriebsrat, also wie viele Beschäftigte es im Betrieb gibt. Also wenn es 5 bis 20 Wahlberechtigte in einem Betrieb gibt, dann ist eine Person im Betriebsrat. Wenn es 101 bis 200 Wahlberechtigte gibt, dann hat ein Betriebsrat 7 Mitglieder. Und bei den ganz großen Betrieben, 7.001 bis 9.000 Wahlberechtigte zum Beispiel, hat man ein Gremium aus 35 Mitgliedern laut dem Gesetz. Und je nachdem also setzt sich die Größe des Betriebsrats zusammen. Und wenn man sich so einen Betrieb wie Tesla anguckt, wo gerade tausende Beschäftigte eingestellt werden, die haben jetzt schon Betriebsratswahlen gemacht, der wächst aber noch weiter und irgendwann ist dann der Betriebsrat kleiner, als er eigentlich sein sollte.

Marco Herack:

Clever. Ja, das wäre wieder so ein typischer Trick.

Johanna Wenckebach:

Ja. Also die Freude war auch nur so mittel, kann man sagen, bei der zuständigen Gewerkschaft, der IG Metall. Denn natürlich ist es gut, dass es da einen Betriebsrat gibt. Das gehört sozusagen ... es ist Teil unseres Modells, wo man ja bei Tesla durchaus berechtigten Zweifel haben konnte, ob sie das so akzeptieren. Es gibt ja eindeutige Fälle von Union Busting bei Tesla in den USA, sodass man da von Anfang an geschaut hat, mhm, jetzt kommen die nach Brandenburg, stellen da viele

tausend Beschäftigte ein, werben ja auch in unseren osteuropäischen Nachbarländern schon für die Produktion an, das ist ja auch immer so ein Einfallstor für, ja, eher Unterlaufen von Beschäftigungsbedingungen. Und dann haben sie als erstes eine europäische SE gegründet, also die Gesellschaftsform gewählt, wo es gerade keinen Aufsichtsrat gibt und die Unternehmensmitbestimmung sichergestellt ist. So eine klassische Strategie, da hast du ja hier im Podcast schon mal mit Daniel Hay drüber gesprochen. So eine klassische Strategie, um Unternehmensmitbestimmung zu unterlaufen. Gespräche mit der Gewerkschaft in Richtung Tarifbindung haben auch noch nicht stattgefunden. Sodass alle wirklich sehr gespannt waren, na ja, wird es denn da einen Betriebsrat geben? Und deswegen kam jetzt tatsächlich doch durchaus positiv wahrgenommen die Ankündigung: Ja, es wird jetzt Betriebsratswahlen geben, nur wählbar ist vor allen Dingen, wer einige Monate im Betrieb ist und der Personalaufbau hat natürlich mit Führungspositionen und dem Managementbereich angefangen. Und in der Produktion sind noch gar nicht so viele Arbeiterinnen und Arbeiter angestellt. Das heißt, wenn man jetzt wählt ...

Marco Herack:

Aha.

Johanna Wenckebach:

... sind vor allen Dingen Management-, Führungspositionen wählbar und eben noch weniger aus der Produktion. Und es sind natürlich auch weniger Wahlberechtigte in der Produktion, weil die eben erst danach angestellt werden, sodass die IG Metall schon gesagt hat, mhm, na ja, das ist etwas unglücklich, dass es jetzt schon so früh stattfindet, die Betriebsratswahlen. Und das ist dann auch erst mal für zwei Jahre auf jeden Fall so fest. Und das ist auch der Grund, weswegen der DGB sich gerade sehr darum bemüht, auch eine Kampagne macht, es gibt Plakate in verschiedenen Städten und natürlich jede Einzelgewerkschaft das auch ganz intensiv macht. Es hat ja auch tatsächlich der Bundespräsident dazu aufgerufen, sich an Betriebsratswahlen zu beteiligen. Auch die politischen Parteien, die sagen, nutzt in den Betrieben diese Möglichkeit, von eurer Stimme Gebrauch zu machen, das zu beeinflussen. Denn es ist eben nicht egal, wer da drin sitzt. Es geht ja nicht einfach nur darum, dieses Gremium zu haben, sondern da gibt es natürlich schon große Unterschiede, wie dieses Gremium dann arbeitet. Und deswegen ist es eben wichtig, dass gewählt wird und da treten ja auch unterschiedliche Persönlichkeiten oder Listen an. Ja, zum Beispiel, ich weiß nicht, ob du von diesem Zentrum Automobil schon mal gehört hast, also die ja tatsächlich ...

Marco Herack:

Keine Ahnung.

Johanna Wenckebach:

Das ist so eine, ich weiß nicht, ob es offiziell mit der AfD verknüpft ist, jedenfalls eine rechte Betriebsratsorganisation. Und die sind zum Beispiel in Süddeutschland in der Automobilindustrie aktiv. Und da ist es natürlich schon entscheidend, wie viel Sitze in so einem Betriebsratsgremium bekommen die. Und da ist jetzt schon bei den Automobilstandorten ... in Baden-Württemberg ist schon gewählt worden und da ist schon vermeldet worden, dass sie bei den Wahlen keine Landgewinne hatten,

was eine positive Meldung war, aber eben auch noch mal zeigt, dass Wahlen stattfinden, ist das eine und wer dann in den Betriebsrat gewählt wird, ist das andere. Und deswegen ist es so wichtig, von seinem Wahlrecht Gebrauch zu machen. Und um noch mal ganz kurz auf Tesla zurückzukommen, da gab es eben eine Liste, kann man in der Presse nachlesen, gab es einiges an Berichterstattung zu, mit eben doch eher managementnahen Kandidatinnen und Kandidaten und auch eine Liste der IG Metall, das sind dann eben Mitglieder der IG Metall, die da als Betriebsräte kandidieren, dann entsprechend auch natürlich eine wichtige Verbindung zur Gewerkschaft sind. Und es ist total wichtig, einen Betriebsrat zu haben, der mit der Gewerkschaft kooperiert, weil der Betriebsrat nach unserem Betriebsverfassungsgesetz Möglichkeiten hat, zu Betriebsversammlungen die Gewerkschaft einzuladen, die Gewerkschaft zu Betriebsratssitzungen einzuladen. Natürlich sind die einfach auch im Austausch, weil ja Betriebsräte auch gewerkschaftliche Vertrauensleute sein können und in dieser Funktion in Gewerkschaftsgremien aktiv sind. Das heißt, Tarifbindung herzustellen, was jetzt bei Tesla ja ein wichtiger nächster Schritt ist, ist essenziell daran geknüpft, einen eng mit der Gewerkschaft verbundenen Betriebsrat zu haben. Und deswegen sind die Wahlen tatsächlich nicht nur für die konkrete betriebliche Mitbestimmung so wichtig, sondern auch für Themen wie wie kriegen wir einen Betrieb in die Tarifbindung oder wie gut werden die Tarifverträge umgesetzt.

Marco Herack:

Das haben die ganz clever gemacht da. Sie haben ja die ganze Zeit geschimpft, dass die Politik so lange braucht, aber dann hat es ihnen auf der anderen Seite jetzt in der Hinsicht wieder geholfen bei Tesla.

Johanna Wenckebach:

Ja, ja.

Marco Herack:

Mit Verzögerung.

Johanna Wenckebach:

Also trotzdem sind aber auch ... die Gewerkschaftsliste hat einige Stimmen bekommen, sodass die auf jeden Fall auch Sitze im Betriebsrat haben und zwar auch so viele, dass jetzt die arbeitgeberfreundlichen Sitze da im Betriebsrat nicht einfach machen können, was sie wollen. Und ich meine, jetzt in dieser Aufbauphase, also da hat ein Betriebsrat so viele Regelungs- und Gestaltungsmöglichkeiten, wenn es ihn gibt. Da werden ja wirklich auch Pflöcke eingerammt für die Arbeitsbedingungen dort. Zum Beispiel die ganzen Einstellungsverfahren sind ja dann auch mitbestimmt. Und da ist es natürlich entscheidend, wie ein Betriebsrat sich zum Beispiel in die Einstellung von den Beschäftigten einbringt. Also da wird sehr viel zu tun sein jetzt in so einer Aufbauphase. Aber auch in den anderen Betrieben, wo überall gewählt wird, haben die dann Gewählten wirklich riesige Aufgaben vor sich jetzt in der Transformation. Deswegen ist es überall wichtig.

Marco Herack:

Du hast gerade eben gesagt, dass das bei Tesla dann für zwei Jahre sein wird, aber so ein Betriebsrat wird ja auf vier Jahre gewählt. Bedeutet das, dass man den nach zwei Jahren upgraden kann in so einer Situation?

Johanna Wenckebach:

Ja genau, richtige Nachfrage. Also eigentlich ist das für vier Jahre angelegt, aber – auch das ist gesetzlich geregelt – wenn eben sozusagen die Beschäftigtenzahl extrem steigt oder sinkt, bei Tesla wird es ersteres sein, dann kann man auch schon nach 24 Monaten noch mal neu wählen. Weil es soll ja ein Gremium sein, das wirklich auch die Beschäftigten repräsentiert, die dort arbeiten. Und deswegen gibt es dann diese Änderungsmöglichkeit.

Marco Herack:

Vielleicht, um noch mal so ganz kurz in Erinnerung zu rufen, was so ein Betriebsrat macht, kannst du uns da so einen ganz kurzen Überblick geben, was so der Aufgabenbereich ist.

Johanna Wenckebach:

Also da würde ich natürlich gerne stundenlang drüber reden und ich habe mich auch neulich über ein sehr schönes Feature im Deutschlandfunk, war es, glaube ich, gefreut, die nämlich das einfach mal alles auch ausführlicher beschrieben haben, wie viel Verantwortung, in wie vielen Bereichen es Mitbestimmungsrechte für Betriebsrätinnen und Betriebsräte gibt. Weil wir haben ja das Problem, dass es viel zu wenig Beschäftigte gibt, nur noch die Hälfte eigentlich knapp. Die Hälfte der Beschäftigten wird durch einen Betriebsrat vertreten. Das heißt, für viele ist das überhaupt nicht selbstverständlich zu wissen, welche Aufgaben Betriebsräte haben. Und die Grundidee ist, dass sie in sozialen und in personellen und auch zum Teil in wirtschaftlichen Angelegenheiten mitbestimmen. Das heißt, es gibt so eine Liste an Mitbestimmungsrechten in den sozialen Angelegenheiten, also wie sind die Arbeitsbedingungen ausgestaltet, die Arbeitszeit, Entgeltfragen. Immer wenn es da um Regelungen geht, die eben keine einzelvertraglichen Regelungen sind, sondern die das Kollektiv der Beschäftigten betreffen. Und das sind sozusagen ganz, ganz wichtige Gestaltungsmöglichkeiten dann, wie ich eben schon gesagt habe, Mitbestimmung zum Beispiel bei Einstellung oder auch bei Kündigung. Das kann der Arbeitgeber ab dem Moment, wo es einen Betriebsrat gibt, nicht mehr alleine durchziehen, sondern da ist dann eben jemand, der da ein Auge mit drauf hat. Es ist auch eine sehr wichtige Aufgabe von Betriebsrätinnen und Betriebsräten, die Einhaltung von Gesetzen und Tarifverträgen zu überprüfen. Das ist was, was ich immer wieder betone, dass es unheimlich wichtig ist. Weil Arbeitsrecht ist Recht, das dem Schutz der Beschäftigten dienen soll aufgrund der strukturellen Unterlegenheit im Arbeitsverhältnis. Und Arbeitsrecht hat leider an vielen Stellen ein Durchsetzungsdefizit. Wir hatten in der Pandemie ja so ein paar Fälle, wo das mal sehr deutlich transparent wurde und es auch sehr viel Presse und dementsprechend gesellschaftliche Aufmerksamkeit dafür gab. Fleischindustrie mal so als ein Beispiel, Bau ist ein anderes. Oder wir haben diese ganzen Bereiche der neuen Arbeit im digitalen Raum, Plattformökonomie und so weiter, wo überhaupt nicht klar ist, ob Arbeitsrecht, wie es bisher besteht, anwendbar ist. Also es gibt ganz viele Bereiche, in denen wir zwar Gesetze haben, die eigentlich Beschäftigte schützen sollen, die aber nicht durchgesetzt werden, weil sich Beschäftigte als Einzelperson auch nicht trauen sich zu melden und zu sagen, hier, ich glaube, lieber Arbeitgeber, du machst das falsch und du darfst das nicht, wie du uns behandelst. Und das ist ja auch der entscheidende Unterschied, den ein

Betriebsrat dann bringt; dass da jemand ist, gesetzlich geschützt, institutionell verankert mit klar geregelten Verfahren von Konfliktlösungen, an denen sich Beschäftigte vertrauensvoll wenden können und sagen können: Hier, sag mal, guck mal, ich soll das jetzt so und so machen, meine Schicht wurde jetzt auf die und die Nachtzeit verlegt oder guck mal, was mir hier ausbezahlt wurde, da fehlen doch Zuschläge. Und er muss sich dann eben nicht alleine vor seinen Arbeitgeber oder den Vorgesetzten stellen, sondern der Betriebsrat klärt das dann. Und ich denke, das ist wirklich ein ganz entscheidender Unterschied in diesem Machtverhältnis Arbeiter, so ein Kollektiv zu haben, das verbriefte Rechte im Betriebsverfassungsgesetz hat.

Marco Herack:

Wie ist denn das? Also das klingt ja jetzt so, als ob das etwas ist, was jeder Arbeitnehmer und jede Arbeitnehmerin eigentlich haben möchte und da müsste ja dann die Wahlbeteiligung entsprechend hoch sein. Sozialistische 90 Prozent oder so.

Johanna Wenckebach:

Ja, es ist natürlich unterschiedlich von Betrieb zu Betrieb. Der DGB hat das auf seiner Homepage sehr schön zusammengestellt und auch noch mal so ins Verhältnis gesetzt zu anderen Wahlen, die wir haben. Also 2018 lag die Wahlbeteiligung bei 75,5 Prozent. Bei der Bundestagswahl jetzt 2021 waren es 76 Prozent. Also 76,6 Prozent, also knapp ein Prozent weniger Wahlbeteiligung als bei den Bundestagswahlen, während wir bei den Landtagswahlen, da schwankt es ja so in Deutschland, zwischen 60 bis 75 Prozent. Kommunalwahlen ist deutlich weniger als die Wahlbeteiligung bei den letzten Betriebsratswahlen war. Und die Europawahl 2019, da haben ja 50,6 Prozent nur gewählt. Also da ist schon die Wertigkeit offensichtlich in den Betrieben wesentlich höher. Jetzt war natürlich die Sorge bei diesem Durchgang, dass es schon ordentlich geruckelt hat. Also so ein Wahlvorgang, eine demokratische Wahl da zu organisieren, das ist echt nicht ohne.

Marco Herack:

Du meinst, weil jetzt Corona da war und das ...

Johanna Wenckebach:

Ja. Das ist ...

Marco Herack:

Die Leute sind ins Homeoffice gegangen.

Johanna Wenckebach:

Manche. Und dann haben wir diese ganzen wirtschaftlichen Unsicherheiten. Ständig sind irgendwelche Lieferketten unterbrochen. Da werden ganze Abteilungen, also teilweise haben ja sogar wirklich komplette Betriebe, die in Kurzarbeit null waren. Also wo einfach gar keiner mehr im Betrieb war. Und wenn das dann große Betriebe sind mit tausenden Beschäftigten, müssen da tausende von Briefwahlunterlagen rausgeschickt werden.

Marco Herack:

Ach, das ist dann die Lösung. Man geht dann her, also wenn man nicht mehr im Betrieb das machen kann, weil die Leute ja alle weg sind, dann sagt man, okay, dann

gibt es eine Briefwahl und dann wird jeder angeschrieben und kann dann teilnehmen.

Johanna Wenckebach:

Ganz genau. Und da muss man aber gucken, wer ist denn im Betrieb. Und ich meine, im Betrieb ist es natürlich leichter, weil man einfach sagt, heute ist Wahltag, die Urne steht in Raum sowie noch. Und dann können alle dahin tapern in ihrer Arbeitszeit. Das macht natürlich auch eine Betriebsratswahl sichtbar als demokratischen Akt und als etwas, der im Betrieb eine Rolle spielt. Und da gab es durchaus Sorgen und ich fürchte, auch nicht unberechtigte Sorgen, dass wenn sozusagen Beschäftigte nicht im Betrieb sind, die Wahl nicht im Betrieb stattfindet, dass das negativen Einfluss haben wird auf die Wahlbeteiligung.

Marco Herack:

Ja, du meinst auch, weil so ein Brief kann ja mal ... den legt man dann so auf einen Stapel und dann, ja, ja, mache ich morgen.

Johanna Wenckebach:

Ja und dann vergisst man es doch in der Frist und so. Also ich habe mal so ein bisschen geschaut. Es ist natürlich, die Wahlen laufen ja noch bis Ende Mai. Also es gibt noch keine gesammelte Auswertung. Ich habe es mir jetzt mal ... Volkswagen, Wolfsburg war ja spannend. Ich weiß nicht, das hattest du vielleicht mitgekriegt. Da gab es ja einiges an, ja, wirklich Auseinandersetzung im Vorfeld auch schon zur Wahl. Und zum ersten Mal hat da mit Daniela Cavallo eine Spitzenkandidatin für die IG Metall kandidiert, sodass da sehr genau hingeschaut wurde. Und die IG Metall Wolfsburg hat das tatsächlich auf ihrer Homepage schon ausgewertet und schreibt eben, dass die Wahlbeteiligung tatsächlich fast dieselbe war wie 2018. Also da ist es offenbar gelungen. Aber ich glaube, da wurde auch sehr intensiv dran gearbeitet.

Marco Herack:

Da wollte ich gerade sagen, das war ja, ich will jetzt nicht sagen umstritten, aber da wurde gestritten. Und immer wenn gestritten wird, ist es ja emotionalisiert und dann haben die Menschen mehr Antrieb, dahin zu gehen dann auch zu so einer Wahl oder auch per Brief dann teilzunehmen.

Johanna Wenckebach:

Ja, ich habe da viele Gespräche geführt mit Kolleginnen und Kollegen, die kandidieren oder da am Verfahren beteiligt sind. Und die sagen, na ja, gerade auch in Betrieben, wo es gut läuft, wo es eingespielt ist, wo man einen starken Betriebsrat hat und deswegen die Beschäftigten das Gefühl haben, oh, ich bin hier zufrieden, ja, denen zu sagen, Leute, aber das ist kein Selbstläufer, sondern ihr müsst dann schon uns auch wieder wählen. Und das ist auf jeden Fall eine Herausforderung in diesem Durchgang gewesen und bleibt es sicherlich auch noch unter den Bedingungen, die ja immer noch schwierig sind, wie sie sind.

Marco Herack:

Ja, da bin ich mal gespannt, wie dann die Zahlen am Ende sein werden, wenn das Ding mal durch ist. Wir haben ja jetzt noch ein bisschen bis 31. Mai. Das sind ja noch zwei Monate. Mein Gott.

Johanna Wenckebach:

Ist ja auch eine riesige Anzahl an Betrieben und das ist wirklich eine sehr große Arbeit. Und ich habe mich auch mit Kolleginnen und Kollegen unterhalten, die gesagt haben, na ja, wir ... die machen ja auch wirklich Wahlwerbematerial, sprechen mit Menschen im Betrieb. Und da meinte einer, ich war irgendwie in den Büros unterwegs in dem Bereich, wo die Angestellten sind und wollte da Wahlwerbung verteilen, und ist ja gar niemand da. Und wir haben uns ja hier schon mal auch in einem Podcast über das digitale Zugangsrecht unterhalten von Gewerkschaften, wo wir gesagt haben, na ja, also geht eigentlich nicht, von einem Betriebsverfassungsgesetz auszugehen, wo irgendwie mit Flyern und Schwarzen Brettern gearbeitet wird.

Marco Herack:

Na, nicht, wenn die Leute daheim hocken.

Johanna Wenckebach:

Richtig. Also was Corona und dieser extreme Trend Homeoffice bewirkt hat, kann man ja durchaus auch als Entbetrieblichung beschreiben. Das liegt jetzt natürlich nicht nur am Homeoffice, an mobiler Arbeit, sondern auch an der Digitalisierung. Wir haben ja Betriebe, die als Betrieb schon so strukturiert sind, als Unternehmen so strukturiert sind, dass sie im Grunde genommen nur eine digitale Plattform sind und per App Aufgaben verteilen. Und wie macht man eine Betriebsratswahl, wie verbindet man Beschäftigte, wie macht man Wahlwerbung in einem Betrieb, der so komplett digitalisiert und entbetrieblicht ist. Das hat in Unternehmen ... Ich habe zum Beispiel von der IG BCE gehört, dass es gut geklappt hat, dass da sozusagen das Intranet für den Betriebsrat freigeschaltet wurde, dass die ihre Wahlaufrufe ins Intranet stellen konnten, dass die auch Wahlwerbung, Informationen zu den Kandidatinnen und Kandidaten ins Intranet stellen konnten. Also es gibt Betriebe, wo auch der Arbeitgeber sozusagen sieht, dass es um die Wahl des Verhandlungspartners geht, den die dann gegenüber sitzen haben werden in den Verhandlungen und wo es selbstverständlich ist, den Beschäftigten diese Art von Beteiligung und Demokratie im Betrieb zu ermöglichen. Und da wird dann eben auch selbstverständlich sozusagen die vom Arbeitgeber verwalteten und beherrschten digitalen Kanäle zur Verfügung gestellt, um diese Wahlen zu organisieren, darauf aufmerksam zu machen, Werbung zu machen. Aber wir haben eben auch viele Betriebe, in denen all das umkämpft ist und erschwert wird. Und da muss man ganz klar sagen, diese neuen Beschäftigungsformen im digitalen Raum machen es natürlich wesentlich leichter, Betriebsratswahlen zu erschweren, gerade dort, wo es eben noch keinen Betriebsrat gibt und wo sich ein paar Mutige hinstellen und sagen, wir initiieren jetzt eine Betriebsratswahl und wollen das hier starten. Und du erinnerst dich vielleicht, wir hatten ja schon mal eine Podcast-Folge, wo wir über das Betriebsrätemodernisierungsgesetz geredet haben, das es letztes Jahr gab. Wo ja so ein bisschen dran geschraubt wurde, Menschen, die so mutig sind, muss man ja sagen, denn es ist eben nicht so, dass jedes Unternehmen sagt, ja klar, Betriebsverfassungsgesetz ist ein Gesetz, da steht vorne drin, in jedem Unternehmen ist ein Betriebsrat zu wählen, sobald es in der Regel fünf wahlberechtigte Arbeitnehmer gibt, ich habe zehn Leute, klar kommt hier ein Betriebsrat rein. Nein, wir wissen ja leider auch aus Untersuchungen der Hans-Böckler-Stiftung, dass es zunehmend Fälle gibt, in denen Be-

schäftigten dieses Recht verwehrt wird, wie es eigentlich im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehen ist, Mitbestimmung bekämpft wird und Betriebsratswahlen verhindert werden sollen. Wir hatten Fälle in der Pandemie, wo irgendwie unter so Vorwand von Infektionsschutz Wahlversammlungen verhindert werden sollten. Hat es spektakuläre Fälle bei N26 gegeben. Zum Beispiel, es gibt ein Verfahren nach dem anderen bei Gorillas, um die Betriebsratswahlen dort. Also da muss wirklich jeder Schritt quasi gerichtlich erstritten werden. Also man muss nicht meinen, dass Betriebsratswahlen in allen Fällen so ablaufen, wie das Gesetz sie eigentlich vorsieht. Und ich finde es sehr gut, dass im Koalitionsvertrag jetzt steht, dass Union Busting, also die aktive Bekämpfung von Mitbestimmung, noch besser strafrechtlich geschützt werden soll, weil wir da eben einfach Handlungsbedarf haben.

Marco Herack:

Du, da steht aber auch drin, Mitbestimmung stärken. Und wir haben bis heute noch nicht rausgefunden, was genau damit gemeint ist, oder?

Johanna Wenckebach:

Weiterentwickeln. Also Mitbestimmung soll weiterentwickelt werden. Und das kann natürlich alles oder auch nichts heißen.

Marco Herack:

Also ich vermute mal, die FDP hat da völlig andere Vorstellungen von der Weiterentwicklung als die vielleicht SPD.

Johanna Wenckebach:

Wahrscheinlich hätte es den zeitlichen Rahmen der Koalitionsverhandlung gesprengt, hätte man sich da präzisieren wollen. Insofern finde ich das okay. Aber um sicherzustellen, dass es eben die Variante wird Weiterentwickeln, und zwar wirklich, und zwar auch gerne im Sinne dessen, was da vorne die Überschrift auf diesem Koalitionsvertrag ist, nämlich Fortschritt und der soll auch sozial gerecht sein und das geht meiner Meinung nach nur, wenn da jetzt mehr kommt. Denn ich habe jetzt schon einige Probleme angesprochen, was sozusagen sehr hohe Hürden sind, um überhaupt an diesen Punkt unseres heutigen Themas zu kommen, nämlich einen Betriebsrat wählen zu können. Es ist meiner Ansicht nach und nach Ansicht vieler Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter und zum Glück auch einiger Parteien, gerade jetzt wirklich unerlässlich, wo wir diese riesigen Transformations- und Wandlungsprozesse in der Wirtschaft, am Arbeitsmarkt, in der Arbeitswelt haben, das gut demokratisch mit den Beschäftigten zusammen gestalten zu können und nicht über die Köpfe der Menschen hinweg. Und das geht einfach nur mit einem Betriebsrat. Unser ganzes System ist so ausgelegt. Und das Problem ist, dass wir zwar das Betriebsrätemodernisierungsgesetz letztes Jahr hatten, da sind so ein paar kleine Schraubchen gedreht worden, aber da sind nicht Mitbestimmungsrechte angepasst worden und Verfahren angepasst worden an die Herausforderungen unserer Zeit. Und das ist zuletzt geschehen im Jahre 1972. Ja, wir sind jetzt gerade in der 50-jährigen Reform, äh, 50-jährigen Jubiläum der letzten großen Reform des Betriebsverfassungsgesetzes.

Marco Herack:

Ja, das ist ein bisschen her.

Johanna Wenckebach:

Ja und da war einfach die Welt eine völlig andere. Also Dinge, die jetzt Arbeit strukturieren, künstliche Intelligenz, war da Science-Fiction im Grunde genommen. Und das ist der Punkt. Und jetzt spoilere ich schon mal und empfehle sozusagen unsere nächste Folge: Wir wollen nächste Woche am 7. April vorstellen einen DGB-Entwurf für ein grundlegend novelliertes, also reformiertes Betriebsverfassungsgesetz und zwar nicht nur mit ein paar Klarstellungen und Schönheitsreparaturen und netten Überschriften, sondern wirklich so, auch aus der Erfahrung von jahrzehntelanger Praxis mit der Betriebsverfassung, wo wir meinen, hier müssen andere gesetzliche Regeln her, um den Herausforderungen des 21. Jahrhunderts in den Betrieben gerecht zu werden im Interesse der abhängig Beschäftigten. Und ich freue mich richtig da drauf. Wir haben verabredet, dass wir das wirklich vorher nicht rausgeben, vor dem 7. April. Es wird eine Veranstaltung der Hans-Böckler-Stiftung geben. Das kann ja dann auch noch mal in die Shownotes gehen, wo der Entwurf vorgestellt wird. Der Entwurf wird dann auch auf der Homepage stehen ab dem 7. April. Aber ich freue mich auch richtig drauf, mit dir in der nächsten Folge hier da drüber zu sprechen, was genau wir da vorhaben.

Marco Herack:

Ja, das war noch meine Frage; reden wir denn auch da drüber?

Johanna Wenckebach:

Natürlich. Und da freue ich mich richtig drauf, weil ich wirklich überzeugt davon bin, dass es ein ganz wichtiges Vorhaben ist, um wirklich im Interesse von guter Arbeit jetzt unter den Veränderungsprozessen ... und ich meine, du hast ja mit Sebastian zuletzt auch schon da drüber gesprochen. Nach den Entwicklungen, den furchtbaren Entwicklungen der letzten Wochen, haben wir einfach vor Augen, dass wir nicht nur irgendwie das, was wir vor diesem Krieg thematisiert haben, also ökologischen Umbau der Wirtschaft, weitergehende Digitalisierung, Globalisierungsthemen, also all diese Veränderungsprozesse, die schon da waren, die zum Teil dann noch beschleunigt worden sind jetzt in der Pandemie, Stichwort Homeoffice haben wir schon genannt. Und dazu kommt dann jetzt so eine Umverteilung auch in Richtung Wehretat und so weiter. Ich meine, ich glaube nicht, obwohl ich keine Ökonomin bin, dass es jetzt wahnsinnig dystopisch ist davon auszugehen, dass soziale Ungleichheit sozusagen weiter ein Riesenthema sein wird, und auch verschärft wird durch diesen Krieg. Und deswegen glaube ich, dass es ganz wichtig ist, den Menschen in den Betrieben bei ihrer Arbeit etwas in die Hand zu geben, was so ein kleiner Ausgleich ist, um sozusagen mitgestalten zu können, was da jetzt in den Betrieben und mit den Arbeitsbedingungen passiert.

Marco Herack:

Ich glaube, das muss man gar nicht so ökonomisch betrachten. Das war ja in der Vergangenheit immer so, dass wenn Veränderungsprozesse waren, bedeutet das ja immer Unsicherheit und Unsicherheit läuft dann eigentlich immer so ab, dass die Menschen Angst haben und sich zurückziehen und eben nicht dafür kämpfen, dass es besser wird, weil sie glauben, dass sie halt sonst ihren Status, den sie jetzt haben, schon verlieren würden. Und da ist es dann natürlich ein gutes Medium zu wissen, da gibt es einen Betriebsrat und eine Gewerkschaft, die setzt sich dafür ein,

dass es mir dann auch in 20 Jahren oder meinem Nachfolger, meinen Kindern vielleicht besser geht in diesem Job oder halt, dass es zumindest nicht schlechter wird. Und diese Kämpfe werden dann halt umso härter, wenn dann ein wirtschaftlicher Schock kommen sollte. Ob der nun Inflation ist, Krieg oder einfach nur ein Wirtschaftseinbruch, weil dann werden ja die Ängste größer und die Drohungen, dann werden Stellen abgebaut, dann traut man sich nicht mehr so viel. Also ich glaube, gerade in solchen Phasen ist es dann umso wichtiger, auch ausgleichende Institutionen zu haben und das wären ja dann in dem Fall die Gewerkschaften und ihre dahinterstehenden Mittel wie zum Beispiel halt der Betriebsrat.

Johanna Wenckebach:

Richtig. Und Bettina Kohlrausch forscht ja auch dazu. Ich glaube, ihr hattet auch schon eine Podcast-Folge dazu. Da werden jetzt ja auch noch weitere Daten kommen. Wenn wir über Demokratie im Betrieb reden und diese Mitbestimmungsprozesse, das ist ja nicht losgelöst von demokratischen Prozessen in der Gesellschaft. Und die ersten Daten aus diesem Lebenslagen-Projekt von Bettina Kohlrausch am WSI zeigen ja schon, dass es natürlich einen Zusammenhang gibt zwischen Tendenzen zu Rechtspopulismus und Abwendung von demokratischen Strukturen in der Gesellschaft und der Frage, habe ich in meinem Betrieb eine Einflussmöglichkeit auf meine Arbeitsbedingungen oder bin ich ohnmächtig, ja, und sind meine Arbeitsbedingungen gut oder schlecht. Und ich finde es auch wirklich, also jetzt persönlich, einfach menschlich logisch, dass man Menschen nicht für Demokratie überzeugen ... oder für Demokratie gewinnen und von Demokratie überzeugen kann, wenn man ihnen sagt, aber 40 Stunden in der Woche gehst du an den Arbeitsplatz und da hast du nichts zu melden. Und deswegen finde ich das wirklich einfach denkwürdig, dass man sagt, wenn wir Demokratie in der Gesellschaft stärken wollen, und das ist super essenziell jetzt gerade, dann müssen wir den Menschen auch Selbstbestimmung ermöglichen an ihrer Arbeit, wo sie fast jeden Tag der Woche viele, viele Stunden verbringen.

Marco Herack:

Johanna Wenckebach, ich danke dir für das Gespräch.

Johanna Wenckebach:

Ich danke dir, Marco.

Marco Herack:

Wenn ihr dazu noch ein paar Gedanken habt, die ihr uns mitteilen möchtet, dann könnt ihr das tun, zum Beispiel per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de oder auf Twitter [@boeckler_de](https://twitter.com/boeckler_de). Und wenn ihr Johanna direkt kontaktieren möchtet oder direkt indirekt, wie das halt in den sozialen Medien immer so ist, dann findet ihr sie auf Twitter als [@jo_wenckebach](https://twitter.com/jo_wenckebach). Und wir freuen uns, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert. Vielen Dank fürs Zuhören. Euch eine schöne Zeit. Bis nächste Woche. Tschüss.

Johanna Wenckebach:

Tschüss.