

# SYSTEMRELEVANT 46

**Die Schwierigkeiten und Herausforderungen, die der Ausbruch der Corona-Pandemie für die Gewerkschaftsarbeit mit sich bringt, sind dieses Mal Thema der aktuellen Folge mit Johanna Wenckebach und Marco Herack.**

**Marco Herack:**

Heute ist Donnerstag, der 25. Februar 2022. Willkommen zur 46. Ausgabe von Systemrelevant. Heute mit Johanna Wenckebach, ich grüße dich.

**Johanna Wenckebach:**

Hi Marco.

**Marco Herack:**

Johanna, wenn sich jemand dann doch nicht mehr erinnern sollte, du bist die Leiterin des HSI, des Hugo Sinzheimer Instituts und ihr beschäftigt euch mit den arbeitsrechtlichen Fragen in der Hans-Böckler-Stiftung. Und ich habe jetzt eine ganz fiese Frage für dich am Anfang.

**Johanna Wenckebach:**

Oh. Da bin ich ja mal gespannt.

**Marco Herack:**

Am 7. März geht's los, die Friseure öffnen. Hand aufs Herz, wie hältst du es mit dem Friseurbesuch? Eher hingehen oder doch vorsichtig fernbleiben?

**Johanna Wenckebach:**

Ja, ich bin ja in der glücklichen Situation, eine Langhaarträgerin zu sein, wo jetzt fünf Zentimeter mehr oder weniger nicht, um es mit den Worten einer unserer Minister, ich weiß nicht mehr, welcher es war, zu sagen, „die Würde berühren“. Deswegen habe ich mich da jetzt nicht in die erste Reihe gestellt. Ich kann aber gestehen, dass ich zu den Menschen gehöre, die dankbar sind, dass die ganz kleinen Kinder wieder in die Schule gehen dürfen jetzt gerade. Was ja auch nicht unumstritten ist angesichts der Zahlen, aber für das Kind und die Situation empfinde ich das tatsächlich als große Entlastung.

**Marco Herack:**

Ja, ich muss gestehen, ich habe mir sofort einen Termin gesichert und ich habe so das Gefühl, die Mode der 1980er ist grade wieder im Kommen. Und da ich gefühlt so langsam einen Vokuhila da hinten wachsen fühle, an meinem Hinterkopf, habe ich dann auch mal über meine Würde nachgedacht und den Termin gemacht.

**Johanna Wenckebach:**

Ja, also ich sehe in vielen Videokonferenzen auch tatsächlich einige Menschen, wo ich vermute, dass sie sich auch darüber freuen, wenn die Probleme da dann wieder einsortiert werden können von dem Profi. Ja.

**Marco Herack:**

Und wenn ihr uns mitteilen möchtet, wie ihr es mit dem potenziellen Friseurbesuch haltet oder eben auch nicht, dann könnt ihr uns erreichen @boeckler\_de oder auch per E-Mail an [systemrelevant@boeckler.de](mailto:systemrelevant@boeckler.de). Also Hinweise, Korrekturen und Anregungen nicht zu unseren Frisuren, bitte einfach einsenden. Und Johanna findet ihr auf Twitter als @jo\_wenckebach. Wir haben heute das Thema Gewerkschaften und wie das eigentlich so ist mit Corona und Streik und Mitgliederbetreuung, also wie man das halt so machen könnte. Ihr wisst ja, Corona betrifft uns nun mal leider alle. Da kommen auch die Gewerkschaften nicht drum herum. Und ich stell mir das ja da so besonders schwierig vor. Aber vielleicht irre ich mich auch. Jedenfalls in meinem Kopf herrscht da so ein Bild von kleinen, engen Räumen. Am besten noch verqualmt und vom Alkohol geschwängert und dann sitzt man da und redet sich in Wut und Rage und was getan werden müsse, die Löhne sind schlecht, die Arbeitsbedingungen noch schlechter. Brüder und Schwestern, höret die Signale und auf in den Kampf. Na ja, und jetzt Corona, Raumlufte ganz schwieriges Thema. Tendenziell böse. Treffen auch nicht mehr so propper. Kommunikation, ja, per Videokonferenz ja ziemlich aseptisch. Man hat das ja an diesen Parteitagen gesehen, die wir sie hatten. Da gab es nicht grad die große Aufregung über die Reden. Ja, der Kopf, der dröhnt da mehr vom Headset, nicht mehr vom Alkohol. Alles liegt brach. Johanna, ...

**Johanna Wenckebach:**

Sehr fatalistische Bilder hier.

**Marco Herack:**

Aber das ist ja so eine Problematik, die so eine Gewerkschaft hat, habe ich das so grundsätzlich ganz gut eingefangen?

**Johanna Wenckebach:**

Ja, also du hast bei den Arbeiterliedern ein bisschen die Texte durcheinander geschmissen.

**Marco Herack:**

Ah ja. Gut.

**Johanna Wenckebach:**

Brüder und Schwestern, aber das können wir ein anderes Mal besprechen. Natürlich, also es ist eine Herausforderung und das ist ein Problem, denn gewerkschaftliche Bewegungen, Tarifbewegungen, Tarifverträge beruhen auf Solidarität und auf demokratischen Prozessen. Und die wiederum entstehen normalerweise, mittlerweile nicht mehr, in Räumen, wie du sie beschrieben hast. Obwohl es sicherlich das früher gab. Aber sie entstehen in gemeinsamen Prozessen, wo Menschen zusammenkommen, diskutieren und wo auch tatsächlich, insbesondere in der Tarifrunde, eine gewisse Stimmung entsteht. Das ist eigentlich so. Und man hat das ja jetzt an den Zahlen gesehen, dass dieses Corona-Jahr bei den Mitgliederzahlen zumindest

schon Spuren hinterlassen hat, was einfach auch daran liegt, dass es eben ein Unterschied ist, ob eine Gewerkschaft eine E-Mail schickt oder man vielleicht in der Presse oder im Internet was zur Kenntnis nimmt oder ob man in Kontakt kommen kann mit Kolleginnen und Kollegen im Betrieb, die sich dort engagieren und mit einem ins Gespräch kommen darüber, warum es sich lohnt, mitzumachen, welche Gründe dafür sprechen, welche Themen da bewegt werden, die auch einladen, mitzumachen. Das macht einfach einen Unterschied. Und wenn ich mir das anschau, was die machen, die haben natürlich wahnsinnig kreative Sachen entwickelt, um trotzdem in Kontakt zu sein, genauso wie das ja in der HBS auch gemacht wird, wie wir versuchen, in der Wissenschaft uns weiterhin zu vernetzen, wie die Stiftung auch miteinander arbeitet, mit den Studierenden vernetzt ist. So versuchen das natürlich auch die Gewerkschaften und die Betriebsräte, die Diskussionen in digitale Räume zu verlegen. Da hat es natürlich ganz viele Tools gegeben, genauso wie wir das aus unserer Arbeit kennen ist das in den digitalen Raum gewandert. Aber jetzt für die konkreten Tarifbewegungen ist das natürlich noch mal eine ganz spezielle Situation. Weil das da eben wirklich eigentlich feste Prozesse gibt, die sich nicht ganz so einfach in einen digitalen Raum verlegen lassen. Und das ist schon ein spannendes Thema.

**Marco Herack:**

Was sind denn das für Prozesse? Meinst du jetzt so Warnstreiks, Streiks und Ähnliches?

**Johanna Wenckebach:**

Ja, natürlich Warnstreiks und Streiks. Wobei man bei Streiks ja noch sagen könnte, na, gut, nicht zur Arbeit gehen kann man auch in der Pandemie sehr gut. Das ist ja sozusagen der Kern von einem Streik. Aber der Streik steht ja eigentlich ganz am Ende von so einem Ablauf einer Tarifbewegung. Das beginnt ja eigentlich viel weiter vorne, damit dass Gremien auf den Seiten der Sozialpartner zusammensitzen und erst einmal beschließen, was es eigentlich für Forderungen gibt, welche Forderung berechtigt ist, wie sie gestellt werden soll. Die werden diskutiert. Und da stellt sich natürlich im Lockdown schon als erstes die Frage, wie geht das eigentlich? Wir haben gerade Kontaktbeschränkungen. Leute dürfen gar nicht zusammen sein. Das hat natürlich am Anfang zu Irritationen geführt. Es gibt aber wirklich, das sind ja Länderverordnungen, die das regeln mit den Kontaktbeschränkungen, und in den allermeisten sind explizit zum Beispiel Aktivitäten der Sozialpartner, also Tarifverhandlungen ausgenommen aus den Kontaktbeschränkungen. Sodass klar ist, man kann da zusammenkommen, wenn dann eben, das sind ja satzungsmäßig geregelte Beschlüsse, die da getroffen werden müssen, wenn das nicht nötig ist und nicht in den digitalen Raum verlagert werden kann. Ein anderes Thema ist natürlich die Frage, wie funktioniert das einfach von der, ich sag jetzt mal, emotionalen Seite? Denn so ein Entschluss, sich in eine Tarifauseinandersetzung zu begeben, auf Arbeitnehmerseite, erfordert ja durchaus einiges an Mut. Es hat ja gerade auch das Bundesverfassungsgericht ein sehr schönes Urteil gefällt, wo es darum ging, ob Leihar-

beitnehmer\*innen als Streikbrecher eingesetzt werden können, wo noch mal sehr deutlich ausgeführt wurde, was das Tarifgeschehen und was insbesondere die Streiks für eine Bedeutung haben für diese verfassungsrechtlich geschützte Tarifautonomie der Gewerkschaften. Und wenn man darüber debattiert, muss einem schon klar sein, es ist ja nicht einfach so ein lockerer Beschluss, sich an so einem Arbeitskampf zu beteiligen, sondern das gilt in vielen Kreisen als gesellschaftlich unerwünscht, zu streiken. Und da gibt's ordentlich Gegenwind. Man sieht das ja jetzt, es steht ja gerade an, die Tarifbewegung in der Metall- und Elektroindustrie. Die IG Metall hat Forderungen, man kann jetzt in der Presse beobachten, wie sich das so hochfährt, die einen sagen, ist ja völlig überzogen, was die wollen. Wir haben überhaupt nichts zu verteilen. Wie kann man denn jetzt in der Krise? Die anderen sagen, jetzt gerade brauchen wir es, unsere Arbeitsplätze sind in Gefahr, zum einen. Zum anderen gibt's andere Leute, in Betrieben, die wahnsinnig viel zu tun hatten. Wo die Krise sich überhaupt nicht negativ auf das Geschäft ausgewirkt hat. Und die haben durchgearbeitet während der ganzen Pandemie und sagen, wir wollen jetzt beteiligt werden an dem wirtschaftlichen Erfolg unserer Unternehmen. Also das kann man ja immer schon im Vorhinein beobachten, wie dann so diese Diskussionen entstehen. Und sich dann auf Arbeitnehmerseite zu entscheiden, ich stehe ein für die Forderung und begeben mich in diesen Konflikt mit meinem Arbeitgeber, von dem ich ja auch abhängig bin, wo es ja auch ein Machtverhältnis gibt, das erfordert einiges an Mut. Und das ist ja kein, sag ich jetzt mal, so trockener Prozess, den man so im stillen Kämmerlein beschließt, sondern das hat natürlich was mit Zusammenkommen mit anderen, mit sich gegenseitig Mut machen und sich da auch auf den Weg machen und auch sich zeigen zu tun. Und das ist natürlich in so einer Pandemiesituation nicht so leicht.

**Marco Herack:**

Ich habe am Anfang die Streiks rein gebracht, weil ich halt auch denke, Streik ist ja nicht nur, dass man nicht zur Arbeit geht, sondern da trifft man sich ja dann auch in der Masse derjenigen, die da nicht zur Arbeit gehen und versichert sich auch noch mal seiner Selbst, dass man da das Richtige tut und dass man nicht alleine ist.

**Johanna Wenckebach:**

Genau genau.

**Marco Herack:**

Das heißt, das spielt ja schon so in diese Ebene rein, dass man ja irgendwie so ein Gruppenerlebnis für diese ganze Sache braucht. Und das in Zeiten von Corona, na ja, ich habe ja die Parteitagsreden am Anfang erwähnt, also über so eine Videokonferenz ist es echt schwierig, so ein Gemeinschaftsgefühl zu empfinden.

**Johanna Wenckebach:**

Richtig. Richtig. Ja.

**Marco Herack:**

Finde ich. Das heißt, da braucht man ja irgendwie Dinge, die, na ja, die kompensieren, will ich gar nicht sagen, deswegen stutze ich gerade so, weil wahrscheinlich gibt's gar keinen Weg, das zu kompensieren?

**Johanna Wenckebach:**

Also ich find, die sind schon sehr kreativ unterwegs, in dem, was sie sich da ausdenken. Ich habe in Vorbereitung des Podcasts mir noch mal angeschaut, was das WSI in der Hans-Böckler-Stiftung da als Tarifbilanz für 2020, also dieses Corona-Jahr, gezogen hat. Und da sah man ja schon durchaus auch erfolgreich. Also es hat einige Tarifaueinandersetzungen gegeben, die auch zu Tariferhöhungen geführt haben. Sodass das Tarifarchiv da schon die Bilanz zieht, das Tarifvertragssystem hat auch unter Krisenbedingungen funktioniert. Das ist ja auch ein gutes Zeichen. Und das heißt natürlich auch, denn geschenkt kriegt man solche Tariferhöhungen von der Arbeitgeberseite natürlich nicht, dass auch auf Arbeitnehmerseite die Mechanismen funktioniert haben müssen. Und jetzt ist gerade die IG Metall dran, wie gesagt, das in der Tarifbewegung unter Beweis zu stellen. Und die formulieren natürlich ganz klar den Anspruch, man möchte jetzt hier nicht mit Corona-Leugner\*innen verwechselt werden. Sondern da gibt's eine ganz große Verantwortung für die Gesundheit, dafür, Ansteckungen zu verhindern und das alles unter den geltenden Hygiene- und Abstandsregeln zu machen. Aber die lassen ja trotzdem etwas zu an Möglichkeiten, also sich zum Beispiel zu zeigen vor einem Werkstor. Dann eben mit Abstand und mit entsprechend Platz.

Aber natürlich gibt's da Unsicherheiten und den Belegschaften, unter denjenigen, die dann Verantwortung dafür tragen, das ist einfach noch mal eine zusätzliche Herausforderung. Ein Arbeitskampf, eine Tarifbewegung ist eh schon sehr aufregend. Ich habe das ja als Hauptamtliche auch selber gemacht in der IG Metall einige Jahre. Und da kommt dann eben dieses ganze Corona-Thema noch oben drauf. Und es gibt natürlich auch die Gefahr, dass das missbraucht wird jetzt, diese Situation, um gewerkschaftliches Handeln noch mal so zusätzlich in so eine unverantwortliche Ecke zu stellen. Also das muss man, wenn sich der Konflikt jetzt zuspitzt, sehen, wie sich das entwickelt. Grundsätzlich ist aber Streiken auch in Pandemiezeiten natürlich durch die Verfassung geschützt und davon Gebrauch gemacht werden. Und wie gesagt, gestern sagte eine Kollegin in der IG Metall, nicht arbeiten geht immer. Also das ist im Zweifel definitiv die Möglichkeit. Spannend aber zum Beispiel die Frage, wie kommt eigentlich die Information, das Warnstreik ist zum Beispiel an die ganzen Beschäftigten im Homeoffice?

**Marco Herack:**

Ich mit meiner naiven Denkweise würde sagen, dann schickt man halt eine Rund-Mail rum.

**Johanna Wenckebach:**

Ja, natürlich. Ja, ist ja eine völlig logische Sichtweise. Nur, auch darum sind natürlich schon rechtliche Auseinandersetzungen geführt worden. Ja.

**Marco Herack:**

Echt?

**Johanna Wenckebach:**

Ja, klar. Arbeitgeber, die sagen, ich stell doch mein E-Mail-System nicht dafür zur Verfügung.

**Marco Herack:**

Ah, okay.

**Johanna Wenckebach:**

Dass hier die Gewerkschaft zum Streik gegen mich aufruft. Da hat es Rechtsprechung gegeben, die das aber absichert, dass das zulässig ist. Trotzdem ist dieser Bereich aber ein Thema, der aus meiner Sicht und so wird das ja gerade auch rechtspolitisch diskutiert, ich finde zurecht, auch nach der Krise noch mal genauer angeschaut werden muss, diese Frage, digitale Zugangsrechte von Gewerkschaften. Denn das wird ja mit der Pandemie nicht vorbei sein. Ich meine, wir haben jetzt diesen Riesenanstieg von Beschäftigten, die im Homeoffice arbeiten. Und viele haben ja jetzt schon gesagt, dass sie das auch weiterhin so nutzen wollen, auch wenn die Pandemie vorbei ist. Wir haben ja auch in der Hans-Böckler-Stiftung schon einiges dazu gearbeitet, aus welchen Gründen das durchaus auch sinnvoll ist, welche Rahmenbedingungen das braucht. Und eine dieser Rahmenbedingungen, die dann eben sicherzustellen wäre, ist, dass, das Bundesverfassungsgericht hat zum Beispiel mal gesagt, die Koalitionsfreiheit, der Artikel 9, Absatz 3, Grundgesetz, das ist ein Kommunikationsgrundrecht, und diese Kommunikation, also von Gewerkschaft mit ihren Mitgliedern oder potenziellen Mitgliedern, die sie werben wollen, denn das ist ja essenzielle Voraussetzung dafür, dass dann auch eine Tariffbewegung durchgeführt werden kann, diese Kommunikation muss auch in einem digitalen Raum stattfinden. Und da gibt's eben so ein paar rechtliche Grauzonen und Unsicherheiten, wo ich es schon wichtig fände, wenn das gesetzlich klargestellt wird, dass das geht.

**Marco Herack:**

Welche sind denn das?

**Johanna Wenckebach:**

Also es führt ja gerade zum Beispiel die IGBCE ...

**Marco Herack:**

Was ist das? IGBCE?

**Johanna Wenckebach:**

Die IGBCE, das ist die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie und Energie. Die Industriegewerkschaft, die Mitgliedsgewerkschaft im DGB, die ein Verfahren gerade führt gegen Adidas, wo alle im Homeoffice sind. Das ist schon in der Presse gewesen. Und die eben gesagt haben, wir wollen einfach Kontakt aufnehmen können zu den ganzen Beschäftigten, und das geht nur über das E-Mail-System. Und deswegen muss der Arbeitgeber uns das öffnen als Gewerkschaft. Und der Arbeitgeber sagt zum Beispiel, na ja, das geht doch nicht. Ich habe doch hier Datenschutzverpflichtungen. Ich kann doch keine E-Mail-Adressen rausgeben. Das wird wahrscheinlich nicht standhalten vor Gericht, aber es ist eben eine Unsicherheit. Und es gibt ja noch andere digitale Kommunikationswege, wir haben ja zum Beispiel mittlerweile Betriebe, die gar keinen Betriebsrat mehr haben, sondern eigentlich nur aus einer App bestehen, zu der die Beschäftigten Zugang bekommen. Das gilt für diesen Bereich Plattformindustrie. Und das sind ja rasante Entwicklungen, die da stattfinden. Da stellt sich natürlich auch die Frage, gibt's da einen gewerkschaftlichen Zugang zu dieser App? Also auch da musste beispielsweise im Organisationsbereich der wiederum NGG, also Gewerkschaft Nahrung, Genuss und Gaststätten, ein Verfahren eines Betriebsrats geführt werden, der sagt, hey, ich bin jetzt hier endlich Betriebsrat geworden, aber ich komm gar nicht an die Leute dran, deren Interessen ich vertreten soll, Arbeitgeber. Ich möchte gerne Kontakt zu denen aufnehmen können. Auch da hat der Arbeitgeber gesagt, das geht ja nicht wegen Datenschutz. Und der Betriebsrat musste sich einklagen, die Adressen zu bekommen, um den Beschäftigten sagen zu können, hallo, wir sind eure Interessenvertretung, meldet euch bei uns. So, wo früher ein schwarzes Brett aufgehängt wurde, damit da Kontakt aufgenommen werden kann, stellt sich diese Frage eben jetzt. Und umgekehrt ist es dann natürlich im Streik wiederum die Frage, die schon aufgekommen ist, ja, was ist denn mit denjenigen, die im Homeoffice sitzen und sich am Warnstreik beteiligen wollen? Können die dann eigentlich zum Beispiel eine Abwesenheitsnotiz in ihr E-Mail-Fach setzen, bin im Warnstreik?

**Marco Herack:**

Ach, das könnte auch verboten sein?

**Johanna Wenckebach:**

Sicherlich wird es Arbeitgeber geben, die das entsprechend kommunizieren. Da wird ja auch immer gerne von allen Seiten alles versucht. Aber ich wäre der Auffassung, dass das von der Koalitionsfreiheit und dem damit verbundenen Streikrechten verbunden ist.

**Marco Herack:**

Ja. Das ist ja ein unglaublich weites Feld, wenn man da mal überlegt, mit was so Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Betrieben mittlerweile alles arbeiten. Da so irgendwelche Microsoft-Teams, Zoom, was weiß ich was alles. Und diese ganze Software, wenn man sich da wirklich für jede einzelne quasi dann den Zugang er-



kämpfen müsste vor Gericht, wird das eine ziemlich kleinteilige Angelegenheit die nächsten Jahre.

**Johanna Wenckebach:**

Richtig. Richtig. Und wenn man sich gerade so dynamische Prozesse, wie eine Tarifbewegung anschaut, dann ist es natürlich, also ja, so ein Prozess kann, würde ich sagen, tatsächlich gekillt werden dadurch, dass dann erst mal ein Gerichtsverfahren um so was geführt werden muss, weil solche Prozesse haben ja eine Dynamik. Und wenn so was dann an so einer Stelle ausgebremst wird, wird das einfach nicht mehr so funktionieren in vielen Fällen. Deswegen wäre das schon wichtig, dass einfach klarzustellen, dass da die Gewerkschaften Zugang haben. Und zwar auch nicht zeitlich so eng limitieren Zugang, also irgendwie vier Mal im Jahr eine E-Mail schreiben dürfen, das reicht dann natürlich nicht.

**Marco Herack:**

Ach so, das ist dann die nächste Stufe, die man sich ausdenkt.

**Johanna Wenckebach:**

Ja, ganz genau.

**Marco Herack:**

Drei E-Mails im Monat. Oh Gott, okay.

**Johanna Wenckebach:**

Ja, tatsächlich gibt's da Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, die da irgendwie das quasi zeitlich einschränkt, die Möglichkeiten. Das ist natürlich in der digitalen Arbeitswelt, wo alles über solche Kanäle läuft, und das eben nicht mehr so funktioniert, wie, ja, noch vor wenigen Jahren, aber vor allen Dingen, als diese Rechtsprechung entstanden ist, dass man im Wesentlichen vor Ort Leute einfach ansprechen kann. Also die Kanäle waren noch nicht so auf das Digitale begrenzt, dass das so eine essenzielle Bedeutung hatte für die Verwirklichung von Koalitions- und Streikrechten auf Arbeitnehmerseite.

**Marco Herack:**

Ich bin grad ein bisschen fasziniert, wie kleinfisselig das Ganze dann doch geworden ist. Damit das jetzt irgendwie nicht untergeht, also es gibt schon die Möglichkeit, für Gewerkschaften ihre Mitglieder zu erreichen über die Betriebswege? Oder muss das irgendwie wirklich noch erkämpft werden?

**Johanna Wenckebach:**

Nein, es gibt Wege. Denn wir haben ja das Grundrecht, das ja höchstrichterlich sozusagen ausdefiniert ist durch Rechtsprechung. Aber es gibt eben keinen abgeschlossenen Katalog von, das dürfen Gewerkschaften und das dürfen Gewerkschaften nicht. Insbesondere nicht in Bezug auf Streik. Und das ist auch gut so, dass der



Gesetzgeber da gesagt hat, da halten wir uns raus. Und die Gewerkschaften, das ist vom Bundesverfassungsgericht auch so bestätigt, dürfen kreativ sein in den Arbeitskämpfungsmitteln beispielsweise, die sie wählen. Aber du hast es eben gesagt, dieses Kleinteilige, die Fragen, die dann aufkommen, das bringt natürlich auch Unsicherheiten mit sich und einfach auch Konfliktpotenzial, zusätzliches. Sodass ich schon denke, um einfach Klarheit zu schaffen letztlich für beide Seiten, dass es schon gut wäre, jetzt für diese ganz digitalisierte Arbeitswelt, da einfach klarzustellen, dass zum Beispiel Datenschutz kein Ablehnungsgrund ist für so einen digitalen Zugang in so ein E-Mail-System, das der Arbeitgeber ja nun mal zur Verfügung stellt.

**Marco Herack:**

Und wie könnte man das erreichen? Doch eigentlich nur über die Gesetzgebung, oder?

**Johanna Wenckebach:**

Richtig. Tatsächlich ist da ja auch das in der Diskussion. Es gibt leider noch keinen konkreten Gesetzesentwurf und wir beide haben uns ja, ...

**Marco Herack:**

Ach ja.

**Johanna Wenckebach:**

... ich glaub, in unserer vorletzten gemeinsamen Folge auch schon darüber unterhalten, es sind grad einige Gesetze in der Pipeline steckengeblieben, sag ich jetzt mal, in der Pipeline der GroKo. Betriebsrätestärkungsgesetz, da ist zwar die Digitalisierung der Betriebsratsarbeit ja vorgesehen, da gab es aber noch keine Regelung dazu. Muss man jetzt sehen, ob das kommt. Es sollte eigentlich ein Gesetz kommen, das den Schutz von Whistleblowern, also von Hinweisgebern erweitert. Da hat es nämlich eine Richtlinie gegeben, die umgesetzt werden soll. Auch das ist steckengeblieben. Sodass ich jetzt, zurückkommend auf deine These, dass das in dieser Legislatur nichts mehr wird, tatsächlich auch anfangs, mir so ein bisschen auf den Fingernägeln zu kauen. Also wer weiß, ob da noch was kommt. In der politischen Debatte ist es jedenfalls. Und jetzt natürlich auch forciert durch das, Wasserstoff da zum Beispiel durch diesen Prozess bei Adidas auch ja vorangetrieben wird. Ich nehme an, dass es da nicht bei einer Entscheidung in der ersten Instanz bleiben wird, sondern weil das eben so ein Präzedenzfall ist, auch weitergehen wird und weiter Beachtung finden wird und dann kann man sich natürlich ganz genau angucken, welche Argumente haben die Richterinnen und Richter da und wie wird das zum Beispiel dann auch in der Wissenschaft aufgegriffen?

**Marco Herack:**

Und das ist dann aber der langwierigste Weg?

**Johanna Wenckebach:**

Ja, so was dauert Jahre, wenn man darauf wartet. Und ich meine, ja, der Fortschritt ist in diesen Sachen teilweise tatsächlich eine Schnecke. Kann aber durchaus durch solche Präzedenzfälle vorangebracht werden. Das muss man schauen. Jetzt, die IG Metall, die jetzt gerade ihre Tarifbewegung begonnen hat, muss eben mit dem arbeiten, was da ist.

**Marco Herack:**

Könnte denn da auch nicht eine Strategie sein, so was in die, na ja, Tarifverträge mit reinzuverhandeln? Da geht's ja nicht immer nur um Geld, da geht's ja auch um etwas andere Sachen, wie viel Erholung hat man und so weiter. Und da könnte man ja dann auch so ein Zugang zu den Mitarbeiter\*innen reinhauen.

**Johanna Wenckebach:**

Richtig. Also total gute Frage. Natürlich ist es gerade in Tarifverträgen gelungen, so auch Fragen des alltäglichen Zusammenarbeitens der Sozialpartner und auch der Betriebspartner, auch jenseits von Tarifverhandlungen, klarzustellen. Da hat es sicherlich gute Beispiele gegeben. Und ich könnte mir auch vorstellen, dass das angegangen wird, so was zu klären. Was übrigens auch ganz wichtig ist, jetzt mit Blick auf die rechtlichen Grauzonen oder vielleicht bestehenden Unsicherheiten in der Tarifbewegung, ist, dass zum Beispiel ja in Tarifverträgen, wenn sie dann abgeschlossen werden nach so einer Tarifbewegung, immer auch eine sogenannte Maßregelungsklauseln enthalten ist, wo eben sichergestellt wird, dass niemand, der sich an einem Streik beteiligt hat, dadurch einen Nachteil bekommt. Und so sind dann eben quasi im Nachhinein einfach, ja, alle Unklarheiten beseitigt. Und man sagt dann eben, so, jetzt haben wir den Tarifabschluss und damit ist das beendet und da wird jetzt auch keine schmutzige Wäsche mehr gewaschen so ungefähr.

Also das kann sozusagen immer konkret für die Tarifbewegung eine ganz wichtige Lösung sein. Und jetzt auch in dem konkreten Fall mit diesen Fragen, wie Abwesenheitsnotiz, E-Mail-Zugang, das abräumen, wenn es denn erfolgreich ist, diese Tarifbewegung. Und sicherlich könnte ich mir vorstellen, dass es auch Tarifvertragsparteien gibt, die sich weiter daran machen, ja, einfach durch Tarifverträge die Rahmenbedingungen von einer digitalen Arbeitswelt weiter auszugestalten und auch das zu regeln. Allerdings, auch darüber haben wir ja schon geredet, das sind natürlich Leuchttürme, die Branchen, in denen so was gelingt. Und wir haben viel zu viele Betriebe, in denen gar keine Tarifverträge gelten. Und wenn man da eben ran will und das Stück für Stück erstreiken und erstreiten will, kann man eben auf so was gar nicht zurückgreifen. Und gerade da ist natürlich Unsicherheit immer noch ein zusätzliches Hindernis, da voranzukommen mit der Tarifbindung.

**Marco Herack:**

Okay, das klingt jetzt irgendwie alles nicht nach einer guten Lage. Aber du hast ja vorhin schon erwähnt, die Gewerkschaften haben ja auch im Jahr von Corona dann

doch ein paar Erfolge aufzuweisen. Und das heißt, ganz so schrecklich ist die Lage dann doch nicht, sondern es funktioniert da, wo es wahrscheinlich ohnehin schon eingefahrene Strukturen gibt.

**Johanna Wenckebach:**

Ja, also wenn ich mir das anschau, dann sind das natürlich Branchen, wo Tarifbindung schon besteht. Ich habe mir jetzt nicht genau angeschaut, inwieweit es gelungen ist, wobei so ein paar Sachen habe ich mitbekommen, dass da natürlich auch erstmalig jemand in die Tarifbindung gebracht wurde. Also neue Tarifverträge abgeschlossen worden sind, es sind auch wirklich Abschlüsse gelungen. Zum Beispiel im Bereich der Systemgastronomie, wo ja jetzt nicht so ein ganz großer Organisationsgrad besteht, also wie jetzt zum Beispiel in der Metall- und Elektronikindustrie wirklich ganz große Teile der Belegschaften organisiert sind, was ja auch so an prekären Rahmenbedingungen liegt. Was mich gefreut hat, ist, vor dem Hintergrund dieser Auseinandersetzung oder dieser gesellschaftlichen Diskussion um die Systemrelevanz, dass auch die ver.di da eine Tarifbewegung gemacht hat, eben mit den Pflegekräften. Denn das muss ja auch sehen, diejenigen, die da zum Teil auch bessere Arbeitsbedingungen einfordern, diejenigen gewesen sind, die unter diesen Krisenbedingungen die ganze Zeit gearbeitet haben. Und wirklich auch dann für ihre Arbeit ihre Gesundheit aufs Spiel gesetzt haben. Und deswegen bin ich mal sehr gespannt, ob da jemand noch mit um die Ecke kommt.

Aber ich fände es moralisch schwierig, wenn man denen dann sagt, also ihr solltet die ganze Zeit arbeiten und den Laden am Laufen halten, aber streiken, das könnt ihr ja unter Pandemiebedingungen nicht. Also das fände ich schon ziemlich offensichtlich, dass das irgendwie, ja, widersprüchliches Verhalten wäre. Und trotzdem haben die natürlich den Anspruch, nicht irgendwie Super-Spreader-Events aus Warnstreiks zu machen und das bleibt einfach ein Spagat. Das ist natürlich so.

**Marco Herack:**

Johann, zum Schluss habe ich noch eine Frage, die zwar mit dem digitalen Raum zu tun hat, aber weniger mit dem, ja, obwohl, wenn ich so drüber nachdenke eigentlich doch, also so ein digitaler Raum ist ja sehr einfach zu vermessen. Also wenn man sich mal nur mal so beispielsweise verschiedene To-do-Apps anguckt, die seitens Arbeitgeber\*innen da angeboten werden, dann hat man ja so dieses Gefühl, hui, da wird aber ganz schön gut getrackt, was ich alles so tue. Und natürlich wird auch Kommunikation gespeichert, hinterlegt und so weiter und so fort. Also das heißt, es besteht so eine gewisse Gefahr für, zumindest im Digitalen, den gläsernen Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin. Und da könnte ich mir ja vorstellen, dass die Gewerkschaften da auch ein mehrfaches Problem mit haben. Natürlich einmal Datenschutz und jeder soll seine Privatsphäre haben und so weiter. Aber natürlich möchte die Gewerkschaft auch nicht, dass die Gewerkschaftskommunikation damit überwacht wird.

**Johanna Wenckeback:**

Ja, also ich nehme das vor allen Dingen stark aus dem Ausland wahr, dass da von Wissenschaftler\*innen wirklich sehr explizit gewarnt wird vor Datenmissbrauch. Gerade auch mit Blick auf Arbeitnehmer\*innenrechte. Ich glaub, wir sind hier in Deutschland noch am Anfang der Debatte. Passend dazu, dass wir auch bei anderen Digitalisierungsthemen so ein kleines bisschen hinterher sind. Aber ich habe gestern, ich glaub, schreckensfasziniert ist das passende Wort dafür, den Artikel gelesen einer Journalistin, die sich damit befasst hat, wie bei McDonalds in den USA, wo gerade für so ein Mindestlohn sich eine Bewegung gegründet hat, da wirklich Detektive dran gesetzt worden sind, diese Absprachen und Treffen der Arbeitnehmerseite wirklich komplett zu überwachen.

Also sich Facebook-Seiten anzugucken, genau die Freundeslisten zu scannen, also wer ist hier auf dieser Seite gewesen, wer hat eine Veranstaltung gelikt oder sich dafür interessiert? Wer ist mit wem vernetzt, wer ist mit wem befreundet? Die haben dann McDonalds auch dazu befragt und die haben gesagt, ja, wir haben nur sozusagen öffentliche Seiten angeschaut. Das war alles legal. Also wir haben jetzt hier nicht irgendwie gegen Datenschutz verstoßen oder so. Aber das zeigt natürlich schon, wenn dann eine gewerkschaftliche Organisation über irgendwelche Websites läuft, ist es natürlich schon eine essenzielle Frage, wie sicher ist dieser Raum für so ein Austausch? Und wenn da Kritik besprochen wird an Unternehmen, an Arbeitgebern, dann müssen das schon geschützte Räume sein. Und vor allen Dingen auch um Beschäftigte, die sich dann zusammenschließen, die vielleicht anfangen, sich gewerkschaftlich zu organisieren, die keine physischen Räume haben, um vertraut und auch mit Blickkontakt sozusagen, wer ist jetzt hier im Raum, zusammenzukommen, da sichere Räume für den Austausch zu schaffen, das halte ich schon für eine essenzielle Anforderung für, ja, Gewerkschaftsarbeit der Zukunft. Denn es wird zunehmen, dass wir Betriebe haben, wo es keinen Raum gibt, wo ein schwarzes Brett aufgehängt werden kann. Wir haben teilweise, das ist jetzt noch in der Plattformökonomie so, ich nehme an, dass dehnt sich aus, ja, Betriebe, die eben noch nicht mal mehr einen physischen Ort haben, wo sich Beschäftigte überhaupt begegnen, um sich zu verabreden. Also es wird essenziell wichtig sein, geschützte digitale Räume für Austausch zu haben, das denke ich schon.

**Marco Herack:**

Johanna Wenckeback, ich danke dir für das Gespräch.

**Johanna Wenckeback:**

Vielen Dank, Marco.

**Marco Herack:**

So und das war doch ein Thema, das euch fast alle betrifft in der einen oder anderen Form, im großen wie im kleinen Betrieb. Und da würden wir doch ganz gerne wissen, wie so eure Erfahrungen sind oder was ihr dazu denkt. Und da wäre es

ganz nett, wenn ihr uns das übermittel. Entweder über Twitter: [@boeckler\\_de](#), ich glaube aber für solche Themen viel besser ist die E-Mail [systemrelevant@boeckler.de](mailto:systemrelevant@boeckler.de). Also alles, was euch da auf dem Herzen liegt, so wie die Hinweise, Korrekturen und Anregungen, bitte einsenden. Und Johanna findet ihr auf Twitter als [@jo\\_wenckebach](#). Ja, vielen Dank fürs Zuhören und bis bald. Tschüss.