

SYSTEMRELEVANT 98

HSI-Direktorin Johanna Wenckebach erläutert den neuen Reformvorschlag der Hans-Böckler-Stiftung und der Gewerkschaften für die betriebliche Mitbestimmung.

Marco Herack:

Heute ist Donnerstag, der 7. April 2022. Willkommen zur 98. Ausgabe von Systemrelevant. Johanna Wenckebach, ich grüße dich.

Johanna Wenckebach:

Grüß dich, Marco.

Marco Herack:

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

Johanna Wenckebach:

Ja.

Marco Herack:

Das ging aber schnell.

Johanna Wenckebach:

Und das so kurz vor der 100. Folge. Das finde ich auch ein bisschen aufregend.

Marco Herack:

Ja. Knapp verpasst.

Johanna Wenckebach:

Ja.

Marco Herack:

Hättest du mal noch zwei Wochen gewartet.

Johanna Wenckebach:

Ja, Jubiläum ist noch nicht. Aber ich freue mich trotzdem über heute, weil wir haben ein super spannendes Thema.

Marco Herack:

Ja. Wenn wir ihr uns noch etwas mitteilen möchten – davor oder danach – könnt ihr uns beispielsweise auf Twitter erreichen @boeckler_de oder auch per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Also Hinweise, Korrekturen und Anregungen bitte einfach einsenden. Johanna findet ihr auf Twitter als @jo_wenckebach. Und wir freuen uns sehr, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert. Mein Name ist Marco Herack. Wir wollen uns heute über einen Vorschlag für ein neues Betriebsverfassungsgesetz unterhalten.

Johanna Wenckebach:

((zustimmend)) Mhm.

Marco Herack:

Da fangen meine Fragen ja schon an, Johanna. Was regelt denn ein Betriebsverfassungsgesetz?

Johanna Wenckebach:

Das Betriebsverfassungsgesetz ist das Gesetz, was im Arbeitsrecht regelt, dass wir Betriebsräte haben, wie sie zu wählen sind, wo sie einzurichten sind und dann eben all die Mitbestimmungsrechte. Das ist eben die Verfassung für die Mitbestimmung im Betrieb. Da wird geregelt, wie die Gremien zusammengesetzt werden, unter welchen Bedingungen sie Beschlüsse fassen, wie sie zu finanzieren sind, die unterschiedlichen Ebenen von Mitbestimmung. Wir haben ja Betriebsräte, dann haben wir in Unternehmen mit mehreren Betrieben Gesamtbetriebsräte. In einem Konzern gibt es auch Konzernbetriebsräte, weil die Idee ist, dass Mitbestimmung immer auf der Ebene stattfindet, wo das Unternehmen Entscheidungen trifft, die die Beschäftigtenrechte betreffen. Das heißt, es muss auch auf diesen Ebenen Mitbestimmungsgremien geben. Und dann wird natürlich ganz detailliert geregelt, wo überall mitbestimmt werden darf. Und das ist mittlerweile ein Gesetz, also wir hatten ja gerade das 100-jährige Jubiläum. Der Ursprung dieses Gesetzes, der liegt schon vor über 100 Jahren. Und jetzt ist es 1952 dann nach dem Zweiten Weltkrieg neu verabschiedet worden, als dieses Betriebsverfassungsgesetz, das wir jetzt haben. Und grundlegend reformiert wurde es zuletzt 1972. Und ich glaube, das ist schon die Überleitung zu dem Thema, warum eigentlich mal ein bisschen modernisieren.

Marco Herack:

Ja gut, das sind ja genau 50 Jahre, wenn ich das richtig sehe.

Johanna Wenckebach:

Ja. Ganz genau.

Marco Herack:

Also zum Jubiläum könnte man sich mal überlegen, das zu modernisieren. Das wäre tatsächlich an der Stelle meine Frage gewesen, aber vielleicht vorab: Wer will es denn reformieren? Also das willst wahrscheinlich nicht nur du tun, oder?

Johanna Wenckebach:

Nein. Also wir hoffen, um gleich mal diese Botschaft abzusetzen, dass es vor allen Dingen auch der Gesetzgeber will. Denn im Koalitionsvertrag steht ja immerhin: Wir wollen die Mitbestimmung weiterentwickeln. Es ist ja 2021 das Betriebsrätemodernisierungsgesetz auf den Weg gebracht worden, jetzt auch schon in Kraft getreten, wo aber eigentlich nur so ein paar kleine Schraubchen gedreht worden sind und eben keine wirklich neuen Mitbestimmungsrechte geschaffen worden sind oder Gremien gestärkt worden sind, so, wie es eben in dieser Reform 1972 war. Und da aber im Koalitionsvertrag dieses „wir wollen das weiterentwickeln“ doch so unkonkret ist und nur zwei sehr konkrete Punkte als genaues Vorhaben schon genannt sind im Koalitionsvertrag, hat der DGB sich überlegt, und das kam aus den Gewerkschaften natürlich, die IG Metall hat schon vor einiger Zeit begonnen, eine Kampagne für die Stärkung der Mitbestimmung zu starten. Hat da intensive Debatten geführt in den Betrieben, mit den Betriebsrätinnen und Betriebsräten. Und das ist dann vom DGB

aufgenommen worden, auch andere Gewerkschaften, das ist natürlich einfach Basisgeschäft auch der Gewerkschaften, Betriebsrätinnen und Betriebsräte zu beraten, zu schulen. Sodass der Dauerkonflikt eigentlich permanent aufschlägt und der Reformbedarf in vielen Punkten auch schon lange bekannt ist. Und anlässlich jetzt verschiedener Gründe, also es ist nicht nur dieses 50-jährige Jubiläum der Reform von 1972 und die Initiativen, die ergriffen worden sind und die konkretisierungsbedürftige Formulierung im Koalitionsvertrag, sondern einfach auch die gesellschaftlichen Verhältnisse, die wir gerade haben, die wirtschaftlichen Verhältnisse, steht eine Riesentransformation der Wirtschaft an. Was jetzt die ökologischen Rahmenbedingungen des Wirtschaftens angeht, Dekarbonisierung, ist jetzt durch den Krieg weiter verschärft worden. Und auch Verteilungskonflikte werden sich verschärfen. Gleichzeitig haben wir schon seit einigen Jahren auch schon wesentlich intensiver wissenschaftlich erforscht Digitalisierungsprozesse, die einfach massiv Arbeit verändern und auch natürlich Mitbestimmung und deren Rahmenbedingungen verändern. Und wir haben Globalisierung, die einfach auch auf einem Niveau ist, das mit dem Stand des Gesetzes von 1972 natürlich überhaupt nicht vergleichbar ist. Sodass eben der DGB gesagt hat, jetzt ist die Zeit, wirklich einen großen Schritt nach vorne zu machen, einen größeren Schritt, als es eben das Betriebsrätemodernisierungsgesetz war. Und deswegen hat Reiner Hoffmann tatsächlich Doktor Thomas Klebe, den Gründer des HSI, mein Vorgänger in der Leitung, beauftragt, eine Gruppe zusammenzustellen, um eben einen wirklich umfassenden Reformvorschlag und einen ganz konkreten Gesetzesentwurf vorzubereiten. Und diese Gruppe hat jetzt geliefert und das haben wir in dieser Woche der Öffentlichkeit vorgestellt und beginnen jetzt die Diskussion darum. Und deswegen freue ich mich, dass wir hier im Podcast auch die Gelegenheit haben, das ein bisschen vorzustellen.

Marco Herack:

Also man muss ja dazu sagen, es ist ein kompletter Gesetzesentwurf. Also wir werden euch das verlinken. Das sind so 80 Seiten. Da ist da dieses Gesetz drin und wurde halt verändert. Und das wurde von einer, ja, kann man sagen, Personengruppe erstellt. Und die Einzelpersonen sind dann auch auf der ersten Seite gleich aufgeführt. Johanna ist da ganz am Ende, weil sie das Pech hat, mit Wenckebach im Nachnamen einfach die Letzte zu sein. Es ist ja dann immer alphabetisch. Aber vielleicht mal grundsätzlich, willst du noch kurz was zur Personengruppe sagen?

Johanna Wenckebach:

Ja, sehr gerne, weil ich das tatsächlich wichtig finde. Denn das ist eine Gruppe, die zum einen natürlich wissenschaftliche Expertise mitbringt, Analyse von Jahrzehnten höchstrichterlicher Rechtsprechung zum Betriebsverfassungsgesetz, Literaturmeinung, wissenschaftliche Kritik an der Auslegung und Praxis des Gesetzes und natürlich auch Begleitung von Gesetzgebungsprozessen wie eben zuletzt dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz. Da waren Professor Wolfgang Däubler und Professor Olaf Deinert und Doktor Thomas Klebe und ich, die so an der Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Praxis sind, dabei. Und dann hatten wir eben auch aus der IG BAU, aus dem DGB Bundesvorstand, Micha Klapp von der DGB Rechtsabteilung, Doktor Michael Bolte, der Grundsatzangelegenheiten im Bundesvorstand macht, aus der IG Metall, aus der NGG, aus der IG BCE und von ver.di Expertinnen und Experten für das Mitbestimmungsrecht in der Praxis in dieser Gruppe, die eben

die alltäglichen Konflikte, Unzulänglichkeiten, Auslegungsprobleme in der betrieblichen Praxis kennen. Und diese Gruppe hat viele, viele Stunden ihre Köpfe zusammengesteckt, hat sich wirklich von Paragraf 1 zu Paragraf 130 dieses Gesetzes jeden Paragrafen angeschaut und hat gesagt, wie müssten diese Paragrafen, diese gesetzlichen Regeln jeweils formuliert sein, damit im 21. Jahrhundert betriebliche Mitbestimmung immer noch funktioniert und gut funktioniert. Und geeignet ist, die großen, ja auch neuen Herausforderungen, die sich Interessenvertretungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern heute in den Betrieben stellen, um die bewältigen zu können.

Marco Herack:

Also wir werden jetzt nicht das Gesetz Wort für Wort durchgehen.

Johanna Wenckebach:

Nein. Ich fürchte, für 130 Paragrafen reicht der Zeitrahmen dieses Podcasts nicht.

Marco Herack:

Du weißt ja, Podcasts sind unendlich. Aber ich fürchte, das hört sich dann auch keiner mehr an dann. Aber wir haben ja die Möglichkeit, da so grundsätzlich drüber zu gehen und uns auf die, ja, vielleicht wichtigsten Felder zu beschränken. Wo fangen wir an, Johanna?

Johanna Wenckebach:

Wir haben ja auch schon vorab versucht, auch für die Presse, der Link wird ja in den Shownotes stehen. Wir haben natürlich versucht, schon mal so die Kernpunkte, also die großen Bereiche, in denen wir wirklich grundlegende Änderungen wollen, zusammenzufassen. Und ich glaube, da können wir uns ganz gut entlanghangeln. Wir haben zum einen das Thema Umwelt und Gleichstellung, als einfach wirklich gesellschaftliche und wirtschaftliche Herausforderung, wo das Gesetz einfach noch große Lücken hat. Und zwar nicht nur das Gesetz, sondern das Arbeitsrecht insgesamt. Dann haben wir uns natürlich mit dem Bereich Transformation ... Beschäftigungssicherung wird ein großes Thema sein beim ökologischen Umbau der Wirtschaft. Und das wird nur funktionieren, wenn wir wirklich starke Mitbestimmungsrechte da haben. Dann haben wir Digitalisierung als mega Thema ausgemacht. Da ist einfach durch algorithmisches Management, durch neue Technologien sind ganz neue Gefahrenlagen für Beschäftigtenrechte entstanden, die ein Gesetz von 1972 als all das, was mittlerweile Realität in den Betrieben ist, irgendwie allenfalls in Science-Fiction-Filmen zu sehen war, natürlich nicht abbildet.

Marco Herack:

Da kam ja diese Woche diese Nachricht, dass Amazon in irgendeiner Chat-App für seine Arbeiter dann irgendwelche Wörter einfach zensiert, wie „Union“.

Johanna Wenckebach:

Richtig. Lohnerhöhung, Gewerkschaft, Ausbeutung.

Marco Herack:

Also das ist so platt, das kann man sich gar nicht vorstellen, ...

Johanna Wenckeback:
Unglaublich.

Marco Herack:

... dass das wirklich so gemacht wird. Aber das sind tatsächlich dann auch Sachen, die idealerweise von so einem Gesetzgeber ja schon geregelt sind, dass es nicht erlaubt ist.

Johanna Wenckeback:

Richtig. Weil es einfach auch immer leichter wird, eine Kommunikations-App von Beschäftigten, und ich meine, das ist keine Ausnahme, dass ein großes Unternehmen Apps betreibt, wo die digitale Kommunikation der Beschäftigten algorithmisch gesteuert wird, muss man sagen. Denn also der andere Aspekt von Amazon, was da ja deutlich wird, ist, dass die auch diese Gamification-Aspekte benutzen, wo eben Leute auch angehalten werden, permanent in den Austausch zu gehen. Gleichzeitig wird diese Kommunikation total transparent, wenn es eben keine Regeln zum Datenschutz gibt.

Marco Herack:

Das heißt, ein Unternehmen könnte zum Beispiel gucken, wer redet denn da mit wem über was.

Johanna Wenckeback:

Genau und um wie viel Uhr, also wie schnell werden irgendwie Anfragen bearbeitet und so. Also da ist ganz viel Kontrollmöglichkeit drin. Und das ist natürlich auch ein Machtmittel, wenn man dann einen Algorithmus einbaut, der einfach bestimmte Themen aus der Kommunikation innerhalb der Beschäftigten verbietet. Und da sagen wir eben ganz konkret, um da jetzt dann schon mal einzusteigen, wenn wir da schon bei so einem konkreten Beispiel sind, wir brauchen mehr Mitbestimmungsrechte, um den Datenschutz sicherzustellen und auch, um Persönlichkeitsrechte zu schützen. Und die Formulierung, die da bisher im Gesetz vorgesehen ist, greift im Grunde genommen nur, wenn es bezweckt ist, Arbeitnehmer*innen technisch zu überwachen. Und da ist dann immer die Frage, wenn der Arbeitgeber sagt, ja, wollen ja niemanden damit überwachen, ist halt leider technisch möglich, aber das ist ja nicht unsere Absicht, reicht das dann? Und da zeigt einfach die Praxis, dass das natürlich nicht reicht. Deswegen haben wir da wirklich ganz konkret einfach gesagt, Paragraph 87, der die Mitbestimmung des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten regelt, muss erweitert werden und eben Mitbestimmung sichern, wenn betrieblicher Datenschutz ein Thema ist und das ist mega Thema bei all diesen Digitalisierungsprodukten, die angewendet werden in den Betrieben, und auch um die Würde und die Persönlichkeitsrechte einzelner zu schützen. Und das hat natürlich Verhältnisse der Totalüberwachung, die wir in Unternehmen wie Amazon sehen als Hintergrund. Und das ist leider keine Dystopie, sondern bereits betriebliche Praxis. Ich denke auch, also ordentlicher Knaller ist, dass wir sagen, diese große Ausnahme, die es gibt bisher für Kirchen.

Marco Herack:

Was für Ausnahme?

Johanna Wenckebach:

Also bisher ist es im Gesetz vorgesehen, dass quasi die Mitbestimmungsregeln, die das Betriebsverfassungsgesetz regelt, für sogenannte Tendenzträger, keine Anwendung findet. Da steht bisher, das Gesetz findet keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen unbeschadeter Rechtsformen. Und ...

Marco Herack:

Ist das christlich?

Johanna Wenckebach:

Das ist genau die richtige Frage, Marco. Denn was wir sehen müssen, ist, das sind ja Riesenarbeitgeber mittlerweile, die nach wirtschaftlichen Rahmenbedingungen arbeiten. Und dann an der Stelle zu sagen, na ja, im Grunde genommen ist hier die Erzieherin, der Behinderten-Betreuer, die Altenpflegekraft mit einer religiösen Mission unterwegs und deswegen kann sie keine gesetzliche Interessenvertretung bekommen, auf die jeder andere Beschäftigte in einem Wirtschaftsunternehmen in Deutschland einen Anspruch hat nach diesem Gesetz, das ist unserer Auffassung nach, und das unterstützt natürlich insbesondere auch ver.di, die sich täglich damit rumschlagen, dass eben Mitbestimmungsrechte in diesen Unternehmen nicht vorgesehen sind, das ist einfach nicht mehr zeitgemäß.

Marco Herack:

Ja, also wir reden hier über 690.000 Menschen, die allein bei der Caritas eingestellt sind.

Johanna Wenckebach:

Ja. Riesenunternehmen.

Marco Herack:

Ich habe das gerade mal geguckt.

Johanna Wenckebach:

Ja. Und da einfach zu sagen, die Beschäftigten, die da arbeiten, die dürfen genauso wie die Beschäftigten in anderen Unternehmen einen Betriebsrat haben. Ich meine, die haben da ja so Mitbestimmung light installiert. Aber das ist das, was ich immer sage, was ich auch in diesen Debatten um alternative Mitbestimmung bei Start-ups, da gibt es ja immer wieder so was, wo dann sozusagen schnell, bevor die Beschäftigten auf die Idee kommen, einen richtigen Betriebsrat zu wählen nach diesem Gesetz, machen wir so eine Art grünen Tisch, nennen das Mitbestimmung und vielleicht kriegen wir das Problem dann ja auf diese Weise abgeräumt. Da sage ich immer, natürlich ist es nicht dasselbe, ob es die Möglichkeit gibt, da irgendwie Ideen zu benennen und vielleicht auch Probleme vorzutragen. Das Entscheidende an dem Betriebsverfassungsgesetz ist, dass es ganz klare Regeln vorsieht für Konfliktfälle. Und die treten nun mal auf.

Marco Herack:

Ja, ist eine Machtfrage.

Johanna Wenckeback:

Genau.

Marco Herack:

Traue ich mich an so einem grünen Tisch dann zu sagen, du, ich habe dies und jenes Problem oder habe ich dann das Gefühl, na ja, das ist ja hier mein Arbeitgeber, der könnte das ja böse auffassen.

Johanna Wenckeback:

Und es ist eben ein Unterschied, ob dann gesagt wird, der Arbeitgeber sagt, wir stellen das Schichtsystem jetzt um und machen die Nachtschichten so und so und dann die Interessenvertretung sagt, nein, das wollen wir so nicht, das macht die Beschäftigten hier krank, wir wollen da ein anderes System. Wenn es dann bei diesen unterschiedlichen Positionen bleibt, was passiert dann? Und da ist es ganz entscheidend, dass das Betriebsverfassungsgesetz vorsieht, dass Mitbestimmung erzwingbar ist. Das heißt, wenn die sich nicht einigen können, geht es an eine sogenannte Einigungsstelle. Und da wird dann mit beiden Seiten, Arbeitgeberseite und Betriebsrat, eine Lösung erarbeitet, die beide Seiten berücksichtigt. Das heißt, es gibt nicht die Variante: Der Arbeitgeber sagt nein und damit basta. Und das ist der entscheidende Unterschied.

Marco Herack:

Das hätte man am grünen Tisch eher nicht.

Johanna Wenckeback:

Nein, ganz genau. Und das ist übrigens auch einer der Punkte, wo wir zum Beispiel sehr konkret unter dem Thema Transformation, wo ja Weiterbildung und Qualifizierung ganz entscheidende Themen sind, sagen, schön, das Betriebsrätemodernisierungsgesetz 2021 hat das gesehen, dass das ganz entscheidende Hebel sind, um eine faire und sozial gerechte Transformation hinzubekommen. Also wenn Geschäftsmodelle von Unternehmen sich ändern, wenn Automatisierung Arbeitsplätze wegfallen lässt, wenn die Veränderung beim Antriebsstrang bei den Automobilisten, die auf E-Mobilität umstellen, ganz viele Arbeitsplätze auch ... es betrifft ja nicht nur die Autobauer selber, sondern insbesondere auch in der Lieferkette ganz viele Unternehmen. Dann brauchen wir, um die Leute nicht alle arbeitslos werden zu lassen, Weiterbildung und Qualifizierung am besten noch für die gerade Beschäftigten. Und das muss natürlich mitbestimmt sein und das wurde aufgegriffen beim Betriebsrätemodernisierungsgesetz, aber diesen Schritt, den ich eben beschrieben habe, dass es erzwingbar ist, also dass es bei Nicht-Einigung über Weiterbildungs- und Qualifizierungsthemen in die Einigungsstelle geht, genau diesen Schritt hat das Betriebsrätemodernisierungsgesetz nicht gemacht. Das heißt, es gibt nach wie vor die Möglichkeit, bei Nicht-Einigung bei einem Basta des Arbeitgebers zu bleiben. Und unser Vorschlag sieht eben vor, dass genau das geändert wird. Wir haben dann auch, weil das natürlich nicht reicht, um jetzt Transformation wirklich gestalten zu können, und das ist, glaube ich, auch etwas, also es würde mich wundern, also wenn es nicht zu einem Aufschrei führt, haben wir etwas falsch gemacht? Personalplanung ist ja auch so ein Riesenthema, weil diese ganzen Veränderungen in Betrieben natürlich eigentlich nur effektiv mitbestimmt werden können von Betriebsrätinnen und Betriebsräten, wenn sie stärker sozusagen miteinwirken können auf die Personalplanung.

Da geht es eben nicht nur um Qualifizierungsfragen, sondern auch um die Frage, wer macht welche Arbeit und mit welcher Personalstärke. Und wir beobachten ja schon seit Jahren, dass es im Zuge der Digitalisierung, die immer wieder in Beschäftigtenbefragungen rauskommt, Arbeit verdichtet sich ungemein. Und obwohl automatisiert wird, nimmt in bestimmten Stellen wirklich der Stress unheimlich zu. Und da kann man mit Arbeitszeitregelung, wo ja ein Mitbestimmungsrecht besteht, nur begrenzt Abhilfe schaffen, wenn es nicht die Möglichkeit gibt, zu sagen, diese Arbeit kann nicht nur von zwei Personen oder von zehn Personen bewältigt werden.

Marco Herack:

Ja, ich glaube, das ist eine ganz wichtige Geschichte, weil das ist so ein Hauptstreithema, über das man fast nie spricht.

Johanna Wenckebach:

Ja.

Marco Herack:

Weil jeder versucht, irgendwie so sein Ding zu regeln und hat natürlich auch den Ansporn, das zu regeln so, wie es geregelt werden muss. Und man spricht da nicht drüber, wenn man Dinge nicht schafft, einfach um auch das eigene Versagen da nicht zu thematisieren. Dabei ist dieses Versagen ab einem gewissen Punkt einfach systemisch gar nicht mehr anders ... also dem ist nicht mehr auszuweichen, ...

Johanna Wenckebach:

Richtig.

Marco Herack:

... ab einem gewissen Punkt. Und das scheint mir in sehr vielen Unternehmen ein Problem zu sein.

Johanna Wenckebach:

Und deswegen ist das ein ganz wichtiger Hebel. Wir haben jetzt in den Vorschlag geschrieben, das ist dann unser Paragraf 92 für die, die an den Details interessiert sind, dass das in Unternehmen mit mehr als 20 Arbeitnehmer*innen gelten soll. Aber wenn Gleichstellungsfragen berührt sind, Fragen von Vereinbarkeit von Familie und Beruf und auch Diskriminierung von ausländischen, migrantischen Beschäftigten, dann soll das auch gelten in kleineren Unternehmen. Und also das ist wirklich eine ganz essenzielle Veränderung und eben kein Klein-Klein. Wäre ein richtig großer Schritt, um gute Arbeit in diesen Transformationsprozessen sicherstellen zu können.

Marco Herack:

Ja, das ist quasi Arbeitsplatzabbau durch Nicht-Einstellung.

Johanna Wenckebach:

Ja, ganz genau. Ganz genau. Und gleichzeitig eben auch eine unglaubliche Mehrbelastung auch von den Leuten. Deswegen ist es ja kein Zufall, dass gleichzeitig auch es politische Lobbyarbeit von Arbeitgeberverbänden gibt zu sagen, ja, das Arbeitszeitgesetz mit den Ruhezeiten, das ist doch nicht mehr zeitgemäß. Also wenn

um 23 Uhr und um 1 Uhr und dann wieder um 7 Uhr E-Mails geschrieben werden dürfen, haben wir doch die Personalprobleme alle gelöst. Das ist halt nicht so der gesunde Ansatz aus Beschäftigtensicht.

Marco Herack:

Ja gut, wenn man natürlich der Meinung ist, dass man dann jede Arbeitnehmerin und jeden Arbeitnehmer irgendwann mit 50 einfach durch jemand Junges ersetzt, der dann wieder die Kraft hat, das alles zu leisten, dann kann man natürlich auf solche Ideen kommen.

Johanna Wenckebach:

Ja. Ja und da ist es einfach wirklich ganz wichtig, da Mitsprache ... und es hat ja auch wirklich einen kollektiven Aspekt. Also das finde ich bei Mitbestimmung wichtig; es geht eben um Themen, die keine einzelvertraglichen Fragen sind, sondern um Lösungen, die für das Kollektiv funktionieren müssen. Und das ist etwas, was ich als Juristin auch immer wichtig finde zu betonen: wir haben in vielen Bereichen wirklich Durchsetzungsdefizite im Arbeitsrecht. Also Gesetze, die dann irgendwie einfach auf dem Papier stehen, aber nicht angewendet werden. Ich muss leider sagen, Gleichstellungsrecht ist ein prominentes Beispiel dafür. Ja, wir haben das Entgelttransparenzgesetz, wir haben das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und haben aber trotzdem immer noch einen riesigen Gender Care Gap, also absolut ungleiche Sorgearbeitsverteilung, und wir haben das Gender Pay Gap, also diese Lohnlücke konstant zwischen Frauen und Männern. Da führt einfach Mitbestimmung dazu, das ist wirklich auch nachweisbar, die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern ist in mitbestimmten Betrieben kleiner und es gibt natürlich auch viel bessere Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ja, also vor dieser Krise, die mobile Arbeit so breit ausgerollt hat, waren es natürlich Betriebsrätinnen und Betriebsräte, die als erstes gesagt haben, hier, Leute wollen im Homeoffice berufstätig sein. Das hat sich nicht der Gesetzgeber ausgedacht, sondern das ist entstanden durch Betriebsräte, die gesagt haben, hier Arbeitgeber, unsere Leute wollen nicht jeden Tag ins Büro kommen, ihnen hilft es, wenn sie Homeoffice machen können und wir wollen jetzt mit euch eine Regelung dazu finden. Und ich kann mich noch genau dran erinnern, wie die ersten Betriebsräte vor Jahren da ihre Ansätze vorgestellt haben und erzählt haben, wie hart sie das verhandeln mussten mit den Arbeitgebern, weil das für die unvorstellbar war, dass man Leute aus dieser Kontrolle der physischen Anwesenheit in den Räumen entlässt.

Marco Herack:

Ja, jetzt haben sie verstanden, dass es digital noch viel besser geht.

Johanna Wenckebach:

Ja. Ja gut, die Technik hat sich weiterentwickelt, um das Bedürfnis nach Kontrolle auch ohne physische Anwesenheit auszuüben. Aber worauf ich hinauswollte, ist, Mitbestimmung schafft Innovation und ist oft der Gesetzgebung voraus und schafft eben funktionierende Regelungen, wo die Durchsetzung der Einzelnen oder des Einzelnen eben oft nicht funktioniert, weil Arbeit eben ein Machtverhältnis ist und Einzelne ihren Arbeitgeber nicht verklagen wollen. Und deswegen ist auch einer der Punkte der Reform, die mir am Herzen liegen, haben wir gesagt, wir brauchen noch

mehr Mitbestimmung in Gleichstellungsfragen und in Fragen der Antidiskriminierung. Das Individualarbeitsrecht funktioniert schlecht, haben die Gesetzesevaluations allesamt gezeigt. Mitbestimmung verbessert die Gleichstellung im Betrieb, aber könnte noch viel mehr bewegen, wenn Betriebsrätinnen und Betriebsräte auch mehr Rechte dazu hätten, das zu gestalten. Und da haben wir eine ganze Liste an konkreten Vorschlägen gemacht: Also ein Initiativ- und Mitbestimmungsrecht zur Entgeltgleichheit neu zu formulieren, dass Gleichstellungsausschüsse in den Betrieben gegründet werden sollen, eine Berichtspflicht von Arbeitgebern im Betrieb, also betriebsöffentlich, über den Stand der Gleichstellung einzuführen. Und dann auch das super wichtige ILO-Übereinkommen 190 umzusetzen und einfach mal ins Gesetz zu schreiben: Die Betriebsparteien haben ein gewalt- und belästigungsfreies Arbeitsumfeld sicherzustellen. Ich finde, eigentlich kann das doch gar nicht – auch in der Ampelkoalition – zur politischen Debatte stehen, dass so was im Mitbestimmungsgesetz stehen muss im Jahr 2022.

Marco Herack:

Gerade so bei diesen Schikanen, das hängt ja auch sehr stark mit dieser Präsenzkultur zusammen.

Johanna Wenckebach:

Und Thema Präsenz ist vielleicht ein interessanter Übergang zu diesem Globalisierungsthema, das wir angegangen haben, weil das eben auch etwas ist, also Mitbestimmungsrechte aus dem Jahr 1972. Da war weder die Digitalisierung so weit fortgeschritten, dass Management so organisiert werden kann, dass im Grunde genommen einfach eine Zuordnung von Verantwortungs- und Weisungslinien erfolgen kann, Matrix-Organisationen nennt man das, die losgelöst sind von dem System von, ich habe einen Arbeitsplatz, da gehe ich hin, da gibt es einen Meister oder einen Vorgesetzten, die sind meine Chefs und eine Etage drüber sind die Büros, da sind deren Vorgesetzte und ganz oben sitzt das Management, das sozusagen verantwortlich ist und die Weisungen erteilt. Das ist deswegen relevant, weil die Frage, wer ist eigentlich ein Arbeitnehmer und was ist ein Betrieb, sich an diesen Fragen bisher orientiert.

Marco Herack:

Was heißt das?

Johanna Wenckebach:

Das heißt, dass wirklich die Frage, ob dieses Betriebsverfassungsgesetz, über das wir hier reden, überhaupt Anwendung findet und auch die Frage, wie weit reicht eigentlich die Verantwortung eines Betriebsrats. Das ist daran geknüpft, was gesetzlich als Betrieb definiert wird. Und logischerweise ist es auch daran geknüpft, wer als Arbeitnehmerin oder als Arbeitnehmer definiert wird. Und da hat sich durch die, ja, ich finde, man kann wirklich sagen, neoliberalen Reformen auch im Arbeitsrecht in den letzten Jahrzehnten, Leiharbeit, Werkverträge, jetzt zuletzt dazugekommen ist die Plattformökonomie und eben die Möglichkeit, einen Briefkasten auf den Bahamas als Firma zu gründen und ein Büro in Amsterdam anzumieten und da eine Gesellschaft zu gründen, Konzerne, die im Ausland sitzen, von dort aus Entgeltsysteme beschließen, die dann hier in Deutschland zur Anwendung kommen, all das hat es 1972 nicht gegeben, ist jetzt aber betriebliche Realität. Was ich ganz wichtig

finde zu sagen, ist, dass wir Anpassungen vorgeschlagen haben, die einfach diese Realität des 21. Jahrhunderts in das Gesetz einfließen lassen. Und wenn wir das nicht machen, dann ist es eben nicht nur kein Fortschritt, wie er auf dem Koalitionsvertrag steht, sondern dann haben wir ganz ehrlich einen Rückschritt. Dann funktioniert einfach dieses Gesetz und die Ziele dieses Gesetzes, Demokratie im Betrieb zu ermöglichen, funktionieren in der Arbeitswelt der Gegenwart und erst recht der Zukunft einfach nicht mehr. Und deswegen geht es wirklich auch da drum, und da haben wir an X Stellen konkrete Vorschläge gemacht, es geht da drum, dass das Gesetz einfach in der Arbeitswelt so, wie sie heute ist, auch gut funktioniert.

Marco Herack:

Das ist ja schon fast ein schönes Schlusswort.

Johanna Wenckebach:

Ja. Also was wir noch nicht besprochen haben, was aber auch total wichtig ist und tatsächlich einer der Bereiche, wo ja ein bisschen schon was auch im Betriebsrätemodernisierungsgesetz passiert ist, ist die Frage, weil ich meine, Marco, wir haben hier auch schon in bestimmten Folgen drüber geredet und es gehört zur Arbeit der Stiftung, auch Daten und Empirie da zu erforschen, es gibt ja immer weniger Beschäftigte, die überhaupt einen Betriebsrat haben. Also all das, was wir gerade besprochen haben, bezieht ja auf die Frage, wie können Betriebsrätinnen und Betriebsräte arbeiten, wenn sie denn gewählt sind. Und wir haben hier aber auch noch das Riesenproblem, dass es total viele Beschäftigte gibt, die überhaupt keinen Betriebsrat haben. Und das sind eben nicht nur irgendwelche Mini-Unternehmen und Start-ups, die irgendwie gerade angefangen haben, sondern das sind wirklich richtig große, wirtschaftlich extrem erfolgreiche und relevante Unternehmen, die nicht nur keinen Betriebsrat haben, sondern vielleicht sogar in ziemlich schmutzigen Auseinandersetzungen die Gründung eines Betriebsrats bekämpfen, sodass wir natürlich dieses Riesenthema Union Busting haben, Bekämpfung von Mitbestimmung. Und das ist ja einer der Punkte, wo im Koalitionsvertrag steht, haben wir ja auch schon drüber geredet im Podcast, dass da die strafrechtlichen Hebel verschärft werden sollen oder verbessert werden sollen in ihrer Funktionsweise. Also erst mal haben wir dafür schon mal einen konkreten Vorschlag gemacht, ja, also dass das kein Antragsdelikt mehr ist, Paragraph 119. Das haben wir entsprechend geändert. Und dann haben wir auch, wie ich finde, ziemlich coole konkrete Vorschläge dazu, wie man das hinkriegen könnte, dass es leichter wird, Betriebsräte zu gründen und wie man das insbesondere auch hinkriegt eben in Unternehmen, wo es nirgendwo einen Betriebsrat gibt. Manchmal funktioniert es ja in so einem Unternehmen mit mehreren Betrieben; der eine Betrieb stellt was auf die Beine, wählt einen Betriebsrat, hat dann ein Gremium. Die können dann auch andere Betriebe unterstützen. Und dafür wollen wir eine konkrete Regelung vorschlagen. Wir wollen aber auch Regelungen schaffen wie, dass es zum Beispiel eine Betriebsversammlung geben muss, wo der Arbeitgeber verpflichtet wird, seinen Beschäftigten zu sagen, übrigens, ihr habt das Recht da drauf, einen Betriebsrat zu wählen. Das halten wir für eine sehr gute Lösung, um mal in betriebsratslose Betriebe das Thema Betriebsratsgründung reinzubringen. Da kann dann die Gewerkschaft hinzugezogen werden nach unserem Vorschlag. Und wozu wir auch ganz konkrete Regeln haben, das sind die Themen, die eben im Betriebsrätemodernisierungsgesetz leider auch unzureichend angegangen

worden sind. Das waren wichtige Schritte, aber dass eben nochmal der Kündigungsschutz wirklich lückenlos gemacht wird für Leute, die sich hinstellen und sagen, ich will jetzt hier eine Betriebsratswahl initiieren. Und wenn die befristet beschäftigt sind, müssen die natürlich auch geschützt sein. Und für all diese Lücken, die quasi 2021 nach dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz geblieben sind, haben wir Lösungsvorschläge gemacht.

Marco Herack:

Das scheint mir ja ganz wichtig, weil dann doch gehäuft Fälle auftauchen bei jüngeren Unternehmen, die aber recht schnell recht groß geworden sind, die sehr aktiv versuchen, genau solche Sachen zu verhindern.

Johanna Wenckebach:

Und letzter Punkt noch in unserem schnellen Ritt hier durch diese vielen Paragraphen und Änderungsvorschläge. Digitales Zugangsrecht, haben wir ja schon sowohl hier diskutiert, wir haben im HSI dazu ein Gutachten veröffentlicht, warum das notwendig ist. Und erfreulicherweise gehört das zu den konkreten Punkten, die als Reformvorhaben im Koalitionsvertrag stehen. Und auch dafür haben wir eine Regelung vorgeschlagen, die sinnvoll ist, unserer Meinung nach. Und das vor dem Hintergrund dieser digitalen Betriebe, wie wir sie vorhin besprochen haben, dass man eben sagen kann, es kann nicht sein, dass es nur möglich ist, auf einem Parkplatz irgendwie Flugblätter zu verteilen oder ein Schwarzes Brett am Betriebsratsbüro zu machen. Sondern in Betrieben, wo ausschließlich auf digitalem Wege kommuniziert wird – das haben wir durch mobiles Arbeiten, das haben wir durch Digitalisierung – müssen Gewerkschaften und Betriebsräte auch auf diesen Kanälen kommunizieren und ihre Rechte wahrnehmen können.

Marco Herack:

Ja. Und möglichst unzensuriert.

Johanna Wenckebach:

Ja, ganz genau. Ganz genau.

Marco Herack:

Wenn wir da den Kreis wieder schließen. Ja. Und wann wird der Gesetzesentwurf im Bundestag eingereicht, Johanna?

Johanna Wenckebach:

Also wenn es nach mir ginge, auf jeden Fall bald. Wir finden, das ist fertig. Da müssen nur noch Unterschriften drunter. Nein. Natürlich müssen wir das jetzt in die politische Debatte bringen. Wir haben heute, am 7. April, unseren Frühjahrsempfang der Hans-Böckler-Stiftung. Da sind Betriebsrätinnen und Betriebsräte auf dem Podium, werden diskutieren über Reformbedarfe. Und dann sind auch die ersten politischen Verantwortlichen, die mit Reiner Hoffmann über dieses Reformvorhaben und ihre Pläne in der Ampel diskutieren werden. Es hat schon erste positive Rückmeldungen aus der SPD und von den Grünen gegeben. Die Linke hat ja einen Vorschlag gemacht. Die Grünen hatten auch schon in der letzten Legislatur viele Vorschläge zur Weiterentwicklung der Mitbestimmung. Auch die SPD hat das gemacht.

Also da sehe ich wirklich sehr konkrete Ansatzpunkte. Die FDP hat sich bisher bedeckt gehalten, was das Thema angeht. Trotzdem, das war auch Thema bei der Pressekonferenz, die wir jetzt hatten, als wir das vorgestellt haben, die große Reform 1972 ist in einer sozialliberalen Koalition auf den Weg gebracht worden. Das heißt, wenn die FDP sich an ihre Geschichte erinnert und auch sozusagen an sozialliberale Politik, die tatsächlich einmal gemacht worden ist, gibt es da Anknüpfungspunkte auch für die Gegenwart. Und was Christiane Benner, die zweite Vorsitzende der IG Metall, der Presse gesagt hat, ist, finde ich – und ich hoffe auch – eine richtige Einschätzung, weil sie sagte, auch in der FDP ist das Bewusstsein da, wie massiv die Herausforderungen durch die Transformation in den Betrieben sind und dass man da gute Lösungen auch für die Beschäftigtenseite hinbekommen muss und dass dafür Mitbestimmung essenziell ist. Insofern hoffe ich, dass es eine wirklich sehr konkrete Debatte über diesen Vorschlag gibt. Und wir werden das natürlich in unserer Arbeit im Hugo Sinzheimer Institut, in der Hans-Böckler-Stiftung, auch in den anderen Instituten intensiv vorantreiben und sowohl mit betrieblichen Kolleginnen und Kollegen in den Gewerkschaften diskutieren, aber eben auch mit der Politik. Und ich freue mich da drauf, weil ich finde, wir haben das jetzt übernommen, nicht einfach nur zu sagen, hier, ihr müsst was machen, sondern wirklich ganz konkret zu sagen, und das ist unser Vorschlag. Und ich finde, es ist wirklich eine super Diskussionsgrundlage für dieses extrem wichtige Thema und diese Riesenherausforderung, die wir als Gesellschaft jetzt zu bewältigen haben.

Marco Herack:

Ja, ich glaube, konkreter als ein Gesetzesvorschlag geht es dann auch fast gar nicht mehr.

Johanna Wenckebach:

Ja, ganz genau.

Marco Herack:

Johanna Wenckebach, ich danke dir für das Gespräch.

Johanna Wenckebach:

Danke, Marco.

Marco Herack:

Wenn ihr dazu ein paar Gedanken habt, dann freuen wir uns, wenn ihr uns die übermittelt über Twitter [@boeckler_de](https://twitter.com/boeckler_de) oder per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Ansonsten findet ihr Johanna auf Twitter als [@jo_wenckebach](https://twitter.com/@jo_wenckebach). Und wir freuen uns natürlich, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert. Vielen Dank fürs Zuhören und bis nächste Woche. Tschüss.

Johanna Wenckebach:

Ciao.