

SYSTEMRELEVANT

Transkript: Folge 306

Demokratie am Arbeitsplatz stärken

Mehr Beteiligung, kaum rechte Zugewinne: Die jüngsten Betriebsratswahlen machen Mut. Doch es braucht weniger Hürden, verlässlichen Schutz und klare Regeln für die Arbeitswelt von morgen. So bleibt Mitbestimmung auch zukünftig ein starkes Fundament guter Arbeit.

2026-07-22

00:00:02 Einsprecher

Systemrelevant: Fakten für eine demokratische und nachhaltige Wirtschaft.

00:00:12 Marco Herack

Heute ist Donnerstag, der 2. Juli 2026. Willkommen zur 306. Ausgabe von Systemrelevant. Mein Name ist Marco Herack und heute Ernesto, geht es um welches Thema?

00:00:26 Ernesto Klengel

Ja, wir wollen uns mit der Betriebsratsarbeit beschäftigen. Wir hatten ja jetzt Betriebsratswahlen und das ist ein guter Anlass, mal zu gucken, ob der rechtliche Rahmen dafür geeignet ist oder ob wir da Veränderungen brauchen.

00:00:39 Marco Herack

Das war Ernesto Klengel, Direktor des HSI, des Hugo-Sinzheimer-Instituts, das sich mit arbeitsrechtlichen Fragen in der Hans-Böckler-Stiftung beschäftigt. Und ebenfalls dabei ist, Isabel Eder. Ich grüße dich.

00:00:50 Isabel Eder

Ja, hi, schön heute dabei zu sein.

00:00:52 Marco Herack

Isabel, du bist Chefjuristin des DGB. Aber offiziell nennt sich das Abteilungsleiterin Recht und Vielfalt.

Und an unsere Hörerinnen und Hörer vorweg, wie immer der Hinweis, dass ihr uns erreichen könnt per E-Mail an systemrelevant@boeckler.de. Also Hinweise, Korrekturen, Unmut und Anregungen dorthin. In den Shownotes findet ihr die Liste der sozialen Netzwerke sowie unsere weiteren Podcasts, derer haben wir zwei und wir freuen uns natürlich sehr, wenn ihr uns in einem Podcatcher überall abonniert und somit keine Folge verpasst.

Ernesto hat es schon angeteasert, Betriebsratswahlen fanden statt. Vielleicht habe ich die Zahl richtig verstanden, 100.000 Gremien wurden gewählt?

00:01:29 Isabel Eder

Ja, über 100.000 Gremien, das stimmt.

00:01:32 Marco Herack

Das ist eine irre Zahl, ne, wenn man das mal so hört...

00:01:35 Isabel Eder

Es ist die wichtigste demokratische Wahl überhaupt.

00:01:39 Marco Herack

Nicht schlecht. Wie ist es gelaufen?

00:01:41 Isabel Eder

Ja, die turnusgemäßen Betriebsratswahlen sind beendet, das hast du bereits gesagt. Ende Mai war das. Wir haben derzeit noch keine verwertbaren Zahlen, die Auswertungen laufen aktuell noch. Es sieht nach den Rückmeldungen aus unseren Mitgliedsgewerkschaften recht positiv aus. Es deutet sich an, dass die Wahlbeteiligung etwas höher ausfiel als beim letzten Mal. Wir waren 2022 am Ende der Corona-Pandemie und da war die Wahlbeteiligung etwas niedriger. Wie wir wissen, ist eine hohe Wahlbeteiligung wichtig, um dem Betriebsrat den Rücken zu stärken für die Arbeit. Man kann mit breiterer Brust vor den Arbeitgeber treten und seine Forderung vertreten. Insofern ist die Wahlbeteiligung ganz, ganz wichtig für das jeweils gewählte Gremium.

00:02:26 Marco Herack

Wir haben hier im Vorfeld der Wahlen auch im Podcast diskutiert, dass diverse rechte Listen aufgepoppt sind und versuchen, Fuß zu fassen. Hatten die Erfolg?

00:02:36 Isabel Eder

Bislang lässt sich in den Ergebnissen nicht ablesen, dass es zu einem Zuwachs oder auch zu einem Erstarken der rechten Listen gekommen wäre. Da gab es Sorge im Vorfeld und natürlich kommt es gerade im Betrieb immer darauf an, dass man mit sachlicher Arbeit und guten Regelungen und verlässlicher Arbeit vor allen Dingen überzeugt und das hat sich offensichtlich zumindest in den Betrieben, wo wir jetzt schon Ergebnisse hatten, eher in den normalen gewerkschaftlichen Listen ausgedrückt und da gibt es keine Tendenzen von rechten Listen.

00:03:14 Ernesto Klengel

Wirklich eine interessante Entwicklung, ne? Weil das hat ja medial wirklich auch stattgefunden. Dass man, wenn ihr euch erinnert, dass auch zum Beispiel im Spiegel war da auch ein großer Beitrag über die rechten Listen, dass die in Zwickau so erfolgreich wären und dass die AfD jetzt in den Betrieben Fuß fasst, ne? Aber das hat wirklich jetzt, soweit man das eben sagen kann, nicht so stattgefunden. Ich habe mal so aufgeschnappt, es könnte so bei einem Prozent liegen, wie die so gelandet sind. Also insofern ist das wirklich nicht viel. Ist natürlich ein bisschen mit Vorsicht zu genießen, sind ja nicht immer alles Listenwahlen. Man hat ja teilweise je nach-

dem in einigen Betriebsräten auch dann Personenwahlen und dann ist eben die Frage, wer wird dann gewählt. Also das kann man nicht immer ganz so gut erfassen. Aber das glaube ich schon, der Eindruck, dass das eben im Betrieb nicht so gefruchtet hat aus den Gründen, die Isabel ja genannt hat.

00:04:00 Isabel Eder

Ja, ich glaube, es ist natürlich gerade bei den Betriebsratswahlen so, dass man ganz nah dran ist, man ist ganz nah dran an den Personen, die man gewählt hat. Das heißt, man entlarvt irgendwie leere Versprechungen. Das, was sonst vielleicht zieht, populistische Reden oder so, zieht natürlich im Betrieb nicht. Da will man wissen, wie es mit der Kantine, mit der Arbeitszeitregelung läuft, gibt es eine gute Schichtregelung? Hat der Betriebsrat sich an das gehalten, was er versprochen hat beim letzten Mal? Also das heißt Verlässlichkeit, vertrauensvolle Arbeit, aber auch, ob sie sich im Betrieb sehen lassen, das spielt alles eine Rolle und das ist erstmal losgelöst von irgendwelchen rechten Ideen.

00:04:40 Isabel Eder

Sondern man muss tatsächlich im Betrieb überzeugen mit der Arbeit vor Ort und da deutet sich aus den Ergebnissen, die wir haben, an, dass das eher die verlässliche Betriebsratsarbeit von den Kolleginnen vom Team IG Metall oder von der ver.di-Liste oder auch von der IGBCE-Liste ist. Wir haben übrigens auch als Ergebnis, noch mal anekdotisch, weil anders kann man es aktuell noch nicht sagen. Wir haben z. B. von der NGG gehört, dass es jetzt zumindest in der Tendenz deutlich mehr Erstwahlen gibt und das ist natürlich wirklich toll, weil das bedeutet, wir bekommen auch neue Gremien, also wo es bislang keine Betriebsräte gab und das ist immer das Ziel, auch zu sagen, wir wollen, dass mehr Beschäftigte in den Betrieben eine Stimme bekommen und das scheint zumindest bei der NGG so ein Trend zu sein, was erstmal sehr positiv ist.

00:05:35 Isabel Eder

Wir haben aber auch einen Anstieg der Wahlbeteiligung, auch das ist immer nur anekdotisch, bei der IGBCE z.B. bei BASF in Ludwigshafen ist die Wahlbeteiligung im Vergleich zum letzten Mal um 9 Prozentpunkte, also von 55 auf 64 Prozent gestiegen. Das könnte auch mit dem Corona-Effekt zu tun haben, aber das ist schon sehr wichtig. Man muss natürlich auch bedenken, dass bei BASF oder auch in der chemischen Industrie gerade viele Themen vorhanden sind, wodurch der Betriebsrat besonders gefordert ist. Deswegen wahrscheinlich auch mehr Menschen gerade an der Wahlbeteiligung interessiert.

00:06:11 Marco Herack

Jetzt hat Ernesto ja schon angekündigt, dass es da natürlich auch juristische Fragen gibt oder juristische Blickwinkel, um auf das Ganze darauf zu schauen, auf die Betriebsratswahlen. Welche wären denn das? Für mich klingt das jetzt zum Beispiel al-

les ziemlich gut, könnte man ja sagen, es war erfolgreich, aber aus juristischer Sicht, welche Fragen ergeben sich denn da, Ernesto?

00:06:33 Ernesto Klengel

Isabel hat es ja schon jetzt angedeutet. Betriebsratswahlen sind, wenn sie Neuwahlen sind, wirklich unheimlich wichtig, weil man dann diesem Trend der schwindenden Betriebsratsbindung und Abdeckung entgegenwirkt. Und nun ist es so, dass gerade solche Betriebsratswahlen durchzuführen, es ist wirklich ein krass komplexes Ding. Man kann sich ja mal einen Spaß machen und die Wahlordnung zum Betriebsverfassungsgesetz aufmachen, weil das die Richtlinie für die Durchführung der Wahlen ist. Und das ist total kompliziert und auch schwer verständlich, oftmals.

00:07:06 Ernesto Klengel

Das heißt, eigentlich müsste das doch etwas sein wie eine Anleitung. Wie wähle ich einen Betriebsrat im Betrieb? Diesem Zweck dient die aber im Prinzip nicht und deshalb geht es hier darum, eigentlich bestimmte Regelungen einfach mal zu vereinfachen. Wir haben mal drüber gesprochen, also zum Beispiel. Ist es ja auch so, dass Betriebsratswahlen leider sehr oft anfechtbar sind, weil es einfach so viele Regeln gibt, gegen die man verstoßen kann. Ein Beispiel dafür ist die Anforderung, auf welcher Sprache die Wahl Ausschreiben auch veröffentlicht werden müssen.

00:07:39 Ernesto Klengel

Das ist natürlich so, dass es sinnvoll ist, dass die Beschäftigten, die nicht mächtig im Deutschen sind, auch die Informationen in ihrer Sprache erhalten. Und das ist eine Pflicht, entsprechend zur Verfügung zu stellen. Aber dann gibt es eben auch Probleme, wenn ein Wahlvorstand nicht unbedingt weiß, insbesondere in großen Unternehmen, welche Sprachen im Betrieb vertreten sind. Darauf wird verwiesen, dass der Arbeitgeber informiert ist und wenn er falsch informiert ist, was dann passiert, ist das anfechtbar. Das sind wirklich komplexe Fragen und es muss jetzt darum gehen, das etwas zu entschlacken. Dabei wäre Bürokratieabbau nämlich genau das richtige Wort an dieser Stelle, finde ich. Dass man sich wirklich darüber mal Gedanken macht und daran arbeiten wir tatsächlich gerade dran, dass dieser Wahlvorgang vereinfacht wird und dass es leichter wird, Betriebsräte letztlich zu gründen.

00:08:29 Marco Herack

Irgendwie dann doch alles nicht so gut, aber Digitalisierung, die uns ja überall droht, wäre dann doch eigentlich super, ne? Da könnte man dann auch sagen, da macht man dann alles digital künftig und macht dann gleich ein ordentliches Regelwerk dazu. Aber da bin ich vielleicht wie immer etwas zu naiv bei der Geschichte.

00:08:47 Isabel Eder

Ja, du meinst wahrscheinlich Onlinewahlen.

00:08:49 Marco Herack

Zum Beispiel. Ja.

00:08:51 Isabel Eder

Ja, Wir haben im Koalitionsvertrag, der vielleicht noch die Maßgabe ist, gerade heute ist ein neues Reformpaket rausgekommen. Onlinewahlen sind im Koalitionsvertrag formuliert und die Frage ist, ob das etwas bringt oder nicht. Ich glaube, wenn wir die Betriebsratswahlen durch zusätzliche Onlinewahlen stärken können, spricht grundsätzlich nichts dagegen. Umso mehr Leute wählen können, umso besser ist es.

00:09:18 Isabel Eder

Die Frage ist nur, unter welchen Voraussetzungen und wir haben bei den Betriebsratswahlen Wahlen, die mit einer unglaublich hohen Wahlbeteiligung, also über 70% liegen. Da ist es gerade in Zeiten wichtig, wo wir über Demokratie und Verdrossenheit nachdenken oder reden, das unbedingt zu erhalten. Da gehen die Leute an die Urne und wählen die Leute in ihrem Betrieb. Das darf nicht gefährdet werden. Das heißt, wenn sichergestellt ist, dass die Betriebsratswahlen technisch sauber laufen und die Wahlgrundsätze eingehalten werden.

00:09:54 Isabel Eder

Und dass tatsächlich auch Menschen mitgenommen werden. Nicht jeder hat ja die Möglichkeit, digital zu wählen, oder fühlt sich damit auch gut. Wenn man das als zusätzliches Moment sieht, so wie es zumindest in einem geleakten Referentenentwurf im Jahr 2024 mal angedacht war, dann ist dagegen grundsätzlich nichts zu sagen. Zum damaligen Zeitpunkt wurde es diskutiert, es ist dann erstmal nicht gekommen. Der Hintergrund war, die Ampel zerbröselt ist, letztendlich. Aber auch, dass man kurz vor den Betriebsratswahlen stand oder schon in der Vorbereitung war und deswegen nicht sicher war mit den ganzen Regelungen.

00:10:33 Isabel Eder

Man muss da tief in die Wahlordnung eingreifen. Das war alles nicht gewährleistet, deswegen kam das nicht, aber jetzt ist man dran. Bundespersonalvertretungsgesetz wird da schon überlegt. Aber man muss sicherstellen, und das wäre das Wichtige aus gewerkschaftlicher Perspektive: Wir dürfen nicht das Risiko von Anfechtungen erhöhen. Das Wichtigste ist, ein Betriebsrat ist dann gewählt, dann hat man eine Anfechtungszeit von zwei Wochen, wo man gegebenenfalls gucken kann, liegen Anfechtungsgründe vor? Das wollen wir unbedingt vermeiden, dass gewählte Gremien, dann gegebenenfalls wieder verunsichert werden und dann doch nicht arbeiten können und dann Neuwahlen und so weiter.

00:11:13 Isabel Eder

Es muss klar sein, dass die Wahlen sicher sind, es muss klar sein, dass die Wahlgrundsätze, also dass ich eine Stimme habe, dass ich geheim wählen kann, aber

auch dass eine öffentliche Stimmenauszählung; das war etwas, wo wir uns gefragt haben, wie genau läuft das denn bei einer digitalen Wahl, wie will ich denn da zusehen, wie ausgezählt wird? Das ist so eine Herausforderung, da ist man dran, aber das Bundesamt für Sicherheit und Informationstechnik, also kurz BSI, die sind dabei, haben ganz viele technische Regeln auch für andere Onlinewahlen schon entwickelt und haben hier Standards, auf die man aufsetzen kann.

00:11:49 Isabel Eder

Aber wie gesagt, die Betriebsratswahlen sind besonders und jetzt startet man erstmal mit den Personalratswahlen und wird dann gucken, weil die auch ein bisschen ähnlich verlaufen. Sicherlich werden dann 'n paar von den Standards, die dort diskutiert werden, auch bei den Betriebsratswahlen aufgegriffen.

00:12:05 Marco Herack

Klingt jetzt nach einem eher längeren Weg zu den Online-Wahlen oder zu digitalen Optionen bei den Wahlen?

00:12:11 Isabel Eder

Ja, längeren Weg. Ich mein, es muss gut bedacht sein. Es wäre ja schade, wenn man bei Wahlen mit so einer hohen Wahlbeteiligung ein Experiment macht, das noch nicht voll durchdacht ist. Deswegen ist, glaub ich, besonders bei den Betriebsratswahlen relevant, von vorne bis hinten einmal zu überlegen, wie das ist. Da kann man ja gegebenenfalls Vorgriff von den regelmäßigen Betriebsratswahlen nutzen, die ja dann erst in vier Jahren wieder sind. So kann man zwischendrin mal an Wahlen ausprobieren, meinerwegen, aber eben nicht den vollen Lauf, wenn über hunderttausend Gremien gleichzeitig wählen und dann eventuell die Software noch nicht funktioniert.

00:12:51 Isabel Eder

Ein Thema war übrigens damals auch, was ich ganz wichtig finde. Es war gar nicht sicher, wie viel Softwareunternehmen eigentlich eine Wahlsoftware zur Verfügung haben werden. Da wäre ja auch die Frage, muss es nicht einen bestimmten Wettbewerb geben und vor allem auch eine besondere Qualität. Es muss auf jeden Fall gewährleistet sein, dass es zertifiziert ist nach diesen BSI-Standards. Es war damals auch schon angedacht, technische Regeln für Wahlvorstände, also was sie einhalten müssen. Da hat, Ernesto es schon gesagt: Wir wollen natürlich auch nicht die Wahlen, die wir jetzt schon vereinfachen wollen, tatsächlich.

00:13:26 Isabel Eder

Dann nochmal verkomplizieren. Es muss auch auf jeden Fall handhabbar sein für einen Wahlvorstand. Und da haben wir jetzt schon gesehen, dass das eine Herausforderung ist, wo man ein bisschen niedrigschwelliger rangehen muss. Und das muss man auch bei den Online-Wahlen einfach mit berücksichtigen. Längerer Weg, aber wie gesagt, bei Demokratie. Ich finde, man kann noch nicht experimentieren an

demokratischen Wahlen und dann zerbröselt es und dann hat man am Ende eine Wahlbeteiligung von nur noch 30 Prozent. Das wäre natürlich 'ne Katastrophe für die Betriebsräte, die in den Betrieben unterwegs sind und natürlich die Rückendeckung von ihren Kolleginnen brauchen.

00:14:03 Ernesto Klengel

Und im Prinzip haben wir ja jetzt, ich sag mal, vier Jahre. Natürlich kann man Neugründungen jetzt auch vorher außerhalb dieser Wahlperiode durchführen und dann wählen. Aber die große Zahl der nächsten Wahlen wird ja erst in vier Jahren wieder stattfinden. Und insofern finde ich, kann man die Zeit jetzt eigentlich nutzen und sich das genau überlegen. Genau, Isabel, ich finde es auch genau so, sich das mal klarzumachen. Man weiß ja vielleicht auch gar nicht, weil es das aus dem Betrieb selbst nicht so kennt. Aber das ist ja wirklich ein demokratischer Akt, diese Betriebsratswahlen. Das muss man sich auch einfach mal so vorstellen, dass dann ja auch in der Pause, in der Mittagspause, jetzt in den großen Betrieben, da geht dann eben jemand auch durch die Gänge und ruft alle auf, jetzt kommt mal mit, jetzt gehen wir alle gemeinsam ins Wahlbüro und geben jetzt unsere Stimme ab. Das ist wirklich so ein demokratisches Ding. Von der Auszählung hast du ja gesprochen, Isabel, und da finde ich, es ist genau richtig, sich zu überlegen, dass es nicht dann durcheinander geht.

00:14:54 Marco Herack

Vielleicht verharren wir noch ein bisschen bei der Digitalisierung, weil eine Voraussetzung für sowas wäre ja vielleicht auch, dass eine digitale Grundaufstellung da ist. Wie sieht es denn zum Beispiel mit der digitalen Betriebsratsarbeit aus? Findet da schon vieles statt?

00:15:09 Isabel Eder

Wir haben bei der betriebspolitischen Tagung letzte Woche intensiv darüber gesprochen, dass man sich bei den Digitalisierungsthemen im Betrieb sehr stark an der Praxis orientieren muss. Und wir haben selbst in einem Konzern unterschiedliche Digitalisierungsgrade von Standort zu Standort. Da, wo mehr Produktion ist, kann es gut sein, dass im tiefsten Baden-Württemberg der Betriebsrat den Laptop des Schichtleiters für seine Betriebsratsarbeit nutzt und die Beschäftigten nur vielleicht ihre eigenen Mobiltelefone als digitales Endgerät haben.

00:15:50 Isabel Eder

Während in einem digitalen Betrieb, wo es um Kommunikation geht oder IT, da sind natürlich alle digital ausgestattet und für die ist das total normal. Das heißt, bei allen Gedanken, die man sich macht, muss man an die Ausstattung der Beschäftigten, aber vor allem auch der Betriebsräte selbst denken. Wir wollen ja nicht unbedingt, dass Betriebsräte per WhatsApp irgendwelche Wirtschaftsausschusssitzungen mit vertraulichen Zahlen, Geschäftsgeheimnissen, die ein Wirtschaftsausschuss ja haben darf, kommunizieren.

00:16:20 Isabel Eder

Man muss aber gleichzeitig auch darüber nachdenken, was sind eigentlich die Schutzbedarfe? Worum geht's eigentlich bei der jeweiligen Regelung im Betriebsverfassungsgesetz? Z. B. bei der Betriebsversammlung. Und wenn man da über digitale Elemente nachdenkt, muss man sich immer vergewissern: Worum geht's? Es geht bei der Betriebsversammlung darüber, dass der Betriebsrat Rechenschaft darüber ablegt, viermal im Jahr, was er eigentlich für die Belegschaft macht. Der Arbeitgeber kommt, stellt auch bestimmte Themen vor, wie es dem Betrieb geht, wie die Personalentwicklung ist und so weiter, wie es bei dem Thema Gleichstellung voran geht. Da muss man halt auch gucken, wie der Austausch gewährleistet ist. Da ist bislang keine digitale Betriebsversammlung möglich, In Corona, auf der anderen Seite haben wir gesehen, es war sehr viel möglich.

00:17:05 Isabel Eder

Das hat teilweise dazu geführt, dass Beschäftigte neben ihrer Schicht einer Betriebsversammlung gelauscht haben. Das hat natürlich nichts mit einem Austausch mit dem Gremium zu tun, wenn ich nur Übertragung praktisch über einen Bildschirm an der Wand bekomme. Während, wenn ich im Raum bin mit dem Betriebsrat, also das muss man wirklich mal erleben, so auf Nachtschicht um 10 Uhr abends in einem Produktionsbetrieb in den Raum zu gehen, wo die Produktion praktisch stillgestellt wird, dann kommen alle in den Raum und dann wird aber konkret gesagt, das sind unsere Themen hier im Betrieb, hier ist zu laut, hier ist zu warm und überhaupt und wann setzt ihr das um. Und da wird auch dann nicht nur der Betriebsrat, sondern auch der Arbeitgeber teilweise direkt konfrontiert und das hat natürlich eine andere Wirkung als so eine digitale Betriebsversammlung.

00:17:53 Isabel Eder

Das muss man immer mit beleuchten. Und bei der Ausstattung ist ja auch klar, wird ja auch deutlich, dass das Machtungleichgewicht zwischen Arbeitgeber, der natürlich entscheidet, was er zur Verfügung stellt, und dem Betriebsrat, der letztendlich die Arbeitsmittel bekommt, das orientiert sich auch in der Regel am Arbeitgeber, aber schon nicht so frei entscheiden kann. Und vor allem weiß man auch nicht so genau, welche Möglichkeiten die Belegschaft hat. Das weiß man auch nicht so genau. Das heißt, bei all diesen Überlegungen muss man immer mitdenken, was das eigentlich für Auswirkungen hat, worum es geht, und die Betriebsversammlung ist ja gerade jetzt, wo wir in Krisenzeiten teilweise sind.

00:18:30 Isabel Eder

Wenn es um Schließungen geht, wenn es um Personalabbau geht, dann ist natürlich auch entscheidend, dass man diesen Raum spürt. Also wenn es große Betriebe sind, wo tatsächlich dann über 1.000 Menschen zusammenkommen und darüber sprechen, was passiert in diesem Betrieb jetzt, was bedeutet das für mich, ja und was macht mein Betriebsrat. Da merkt man, da geht digital einfach sehr viel verlo-

ren, das muss man berücksichtigen. Deswegen haben wir in unserem Reformentwurf dann einen sehr ausdifferenzierten Vorschlag gemacht, dass wir gesagt haben, es geht nicht ausschließlich digital, sondern immer nur Zuschaltung, so dass die Beschäftigten entscheiden können: Ich bin vor Ort, ich möchte meinen Betriebsrat direkt adressieren. Und dann aber auch zwei Versammlungen auf jeden Fall in Präsenz, damit man eben auch dieses Gespür füreinander hat.

00:19:21 Isabel Eder

Genau, und da muss man gucken, es gibt jetzt neue Herausforderungen, natürlich teilweise ganz digitale Betriebe, da muss man sich austauschen, aber im Grundsatz ist das der richtige Ansatz zu sagen, für die Beschäftigten muss die Entscheidung sein können, ich möchte in Präsenz mit meinem Betriebsrat auf der Betriebsversammlung seine Arbeit besprechen und kommentieren. Ja, und dem muss sich auch der Betriebsrat dann stellen und will das ja auch, ne, die Betriebsräte wollen ja auch Kontakt zu der Belegschaft, laufen durch die Betriebe und so muss es ja auch sein.

00:19:51 Marco Herack

Im Grunde gibt es da viel zu tun und immer, wenn es viel zu tun gibt, muss ja irgendein Gesetz geändert werden. Das wäre dann in dem Fall oder modernisiert oder reformiert, je nachdem, wie man es sehen will. Das wäre dann in dem Fall das Betriebsverfassungsrecht. Da müsste man ran?

00:20:08 Ernesto Klengel

Genau, Marco, das ist das Betriebsverfassungsgesetz, wo diese Regelungen drin sind. Für die Wahl hatte ich ja schon angesprochen, es ist eben die Wahlordnung und da sollte man ran. Ich meine, genau diese Regelung, die Isabel gerade vorgestellt hat, ist im Gesetzentwurf für ein modernes Betriebsverfassungsgesetz enthalten. Der DGB hat das auch als Positionspapier beschlossen und das sind schon mal Vorschläge, wie man in eine digitalere Betriebsverfassung reinkommen kann. Natürlich geht die Entwicklung weiter. Bei manchen Betrieben ist es bereits vollständig digital.

00:20:40 Ernesto Klengel

Da kann man sich die Frage stellen, ob es nicht auch sinnvoll ist, dass der Arbeitgeber alle zusammenholt und die Gelegenheit für den Austausch schafft. Aber das sind Dinge, die wir dann noch diskutieren können. Im Wesentlichen ist das aber erstmal das Betriebsverfassungsgesetz.

00:20:54 Isabel Eder

Ja, vielleicht darf ich da noch mal ergänzen, gerade wenn wir jetzt an Lieferdienste denken, die ja eventuell auch Schwierigkeiten haben zusammenzukommen, aber das umso mehr brauchen, weil sie sonst nur digital kommunizieren. Hier muss man, glaube ich, sehr fein absichten und sagen: Erstmal muss es immer in der Hand

der Betriebsräte selber sein zu entscheiden und die Beschäftigten sollten auch die Möglichkeit haben, zu entscheiden, wie sie teilnehmen. Wenn sie es in Präsenz schaffen, dann muss das unbedingt möglich sein. Immer.

00:21:26 Isabel Eder

Und wenn es aber nicht geht, ist es immer noch besser, wenn sie digital zuhören. Hier muss man nochmal genau draufschauen. Man muss aber auch anerkennen, dass wir unseren Entwurf 2022 vorgelegt haben, kurz nach der Corona-Pandemie. Da war man noch geprägt von diesem starken Umstellen auf Digital. Plötzlich wollte man alles digital machen oder zumindest hatte man den Eindruck, die Politik und alle waren plötzlich sehr digital. Gleichzeitig hat man aber gesehen, was dadurch verlustig gegangen ist.

00:21:59 Isabel Eder

Dieser Kontakt, der auch in Arbeitsverhältnissen mit viel mobiler Arbeit besteht, wo Menschen manchmal vereinsamt sind, hat eine andere Relevanz bekommen und man hat jetzt die Zeit, genau hinzuschauen. Die Rechtsprechung entwickelt sich weiter und es gibt immer wieder Anlass, gegebenenfalls nochmal drauf zu schauen, ob die Überlegungen, die man hat oder die aktuell diskutiert werden, beibehalten werden können. Aber ein völliges Umstellen auf Digital und insbesondere das Überlassen der Entscheidungshoheit an den Arbeitgeber, das geht aus meiner Sicht überhaupt nicht. Das ist für die Unabhängigkeit des Betriebsrats wichtig. Er muss entscheiden und unbedingt das Zepter in der Hand behalten.

00:22:41 Ernesto Klengel

Weil natürlich die Unternehmen dann direkt kommen und sagen, das ist ja zum Beispiel auch ein Thema bei Schulungen, ob man jetzt eine Betriebsratsschulung in Präsenz macht und dann zusammenkommt oder ob der Arbeitgeber sagen kann, ja, ist doch viel kostengünstiger, wenn du jetzt an einer digitalen Schulung teilnimmst, ne und dich da entsprechend wie vielleicht mit 5000 anderen zur gleichen Zeit an den Computer setzt und da sagt man auch, ne und das ist zum Glück auch aktuell Rechtslage, entspricht auch der Rechtsprechung, das eben nicht so ist, ne, man kann nicht drauf verwiesen werden, aus Kostengründen irgendwie nur digital zusammenzuarbeiten.

00:23:14 Ernesto Klengel

Weil das kollektive Arbeitsrecht und die kollektive Interessenvertretung darauf beruhen, auf dem persönlichen Austausch und der Kommunikation. Und das ist etwas, was man nur mit einer Präsenz erreichen kann. Gleichzeitig hat man natürlich Elemente, wo das auch mal sinnvoll sein kann, also ohne es komplett ausschließen zu wollen, wenn man jetzt Außendienstmitarbeiter hat, die vielleicht auch Betriebsratsmitglied sind, dass sie sich einfach mal zuschalten können. Das ist ja alles sinnvoll. Wie Isabel gesagt hat, kann man das jetzt nicht aus Kostengründen darauf verweisen.

00:23:43 Marco Herack

So wären wir theoretisch mit dem Thema durch, allerdings habe ich noch eine Sonderrunde für euch. Der Deutsche Juristentag hat das Thema betriebliche Mitbestimmung – wird es dort auch über das gehen, was wir heute besprochen haben, oder weiß man bereits, welche Kerndebatten dort geführt werden?

00:24:02 Isabel Eder

Es gibt ein Gutachten, das vorgelegt wurde und das Grundlage der Diskussion sein wird. Darin sind unterschiedliche Regelungen enthalten, die unter anderem auch das Thema Digitalisierung diskutieren und ansprechen. Auch das Thema Kündigungsschutz sowie die Gründung von Betriebsräten und die Stärkung von Betriebsräten werden angesprochen. Insbesondere wird die Frage behandelt, wie man zu mehr Betriebsräten kommt. Dabei werden nicht alle Fragen aus meiner Sicht beantwortet, aber zumindest wird das Thema Stärkung des Kündigungsschutzes am Anfang der Wahlen sehr stark adressiert, was gut ist. Was zum Beispiel total unterbeleuchtet ist, und was sich durch die Betriebsratswahlen nochmal verstärkt hat, ist der Eindruck, dass wir unbedingt gegen Union Busting vorgehen müssen.

00:24:54 Isabel Eder

Also gucken müssen, was für eine Form der Wahlbeeinflussung gibt es, muss es nicht so, wie wir es in unserem Reformentwurf vorgeschlagen haben, eigentlich eine Neutralitätspflicht der Arbeitgeber geben in dem Wahlzeitraum, damit keine Wahlbeeinflussung stattfindet. Hier gibt es immer noch eine Rechtsprechung, die aktuell eher dazu genutzt wird zu sagen, nein, das ist alles Teil der Meinungsfreiheit und das darf man, da ist die Grenze, die aus meiner Sicht viel zu weit noch ist. Und wo wir ja auch aus den Medien, ohne dass man jetzt natürlich Details genau weiß, aber bei manchen Wahlen in Brandenburg zum Beispiel schon durchaus sieht, dass Probleme gibt oder auch im Bereich der IG Metall.

00:25:37 Isabel Eder

Die haben veröffentlicht, in Landsberg am Lech gab es einen Betriebsrat. Und das gehört leider zur Wirklichkeit dazu, da sind Ausnahmen, aber es passiert, dass immer noch bei Wahlen mit Kündigungen agiert wird. Hier muss man unbedingt die Beschäftigten schützen, die sich dafür einsetzen. Zum Glück wurden diese dort erfolgreich gewählt, trotz der fünf Kündigungen, die der Kollege dort kassiert hat. Dieses Thema bringen wir praktisch mit und werden das auf jeden Fall diskutieren. Aber insgesamt ist es so, wenn wir sagen, es geht um mehr Teilhabe. Mitbestimmung ist ja nicht einfach nur, ihr werdet informiert, sondern es geht darum.

00:26:19 Isabel Eder

Damit ich nicht verobjektiviert werde im Betrieb, also damit ich meine Rechte wahrnehmen kann, kann ich mitgestalten und da setzt Mitbestimmung an. Hier haben wir gerade mit Blick auf die Digitalisierung auch Themen, die wir mitbringen. Da werden

die Debatten, glaube ich, auf dem Deutschen Juristentag sehr kontrovers sein, weil wir natürlich sagen, also mit Rahmen und Prozessvereinbarungen. Also wenn man früh ansetzt mit der Information von Betriebsräten und auch die Belegschaft mitnimmt, kann Digitalisierung superschnell gehen.

00:26:51 Isabel Eder

Auf der anderen Seite gibt es die Arbeitgeberperspektive, die sagt, dass hier alles schnell und eigentlich nur dann Mitbestimmung ansetzen muss, wenn es riskant ist. Hier werden wir uns in die Debatten verstärkt einbringen, weil ein Beschneiden der Mitbestimmung gerade in diesem sensiblen Bereich mit wachsenden KI-Einflüssen und Arbeitsplatzabbau etc. geht. Hier geht es um Persönlichkeitsrechte. Hier geht's um starke Überwachung, die möglich ist und nicht immer im Voraus sichtbar ist.

00:27:22 Isabel Eder

Und deswegen ist es so wichtig, dass Betriebsräte von vornherein darauf gucken. Und da braucht es sogar mehr aus unserer Sicht, weil gerade z.B. im Bereich Datenschutz, also was wird im betrieblichen Datenschutz so gemacht? Da ist das von der Rechtsprechung noch nicht so supergut anerkannt. Und hier brauchen wir verlässliche Regeln, damit Betriebsräte auch klar da vorgehen können und Mitbestimmung einfordern können. Wir brauchen eigentlich mehr Unterstützung dieses Dialogs im Betrieb, würde ich es jetzt mal nennen, um den zu unterstützen, dass der tatsächlich stattfindet und nicht unterdrückt wird.

00:27:55 Isabel Eder

Wir glauben, dass das auch dazu führt, Innovationen zu fördern und keineswegs, wie immer gesagt wird, hier zu verhindern oder zu verlangsamen. Ich glaube, da, wo Mitbestimmung gut funktioniert, geht es auch schnell und es gibt gute Vereinbarungen. Wo möchte man nur informiert werden, wo möchte man mitreden und wo geht man in die Mitbestimmung rein, weil es konkret um Überwachungsthemen geht? Aber das haben sie, wie gesagt, im Dialog im Betrieb und vertrauensvollen Zusammenarbeit.

00:28:28 Isabel Eder

Eigentlich funktioniert das schon in vielen Betrieben gut, aber eben nicht überall und deswegen müssen wir das noch mal stärken. Vor allem müssen wir Rechte, insbesondere Unterlassungsansprüche und so weiter, noch mehr unterstützen, damit man im Zweifel sagen kann: Stopp, Halt, hier muss man erst einmal mit dem Betriebsrat reden, bevor es weitergeht.

00:28:48 Ernesto Klengel

Das kennt man ja aus den USA, aus der Arbeitswelt. Da gibt es Systeme, die Persönlichkeitsanalysen von Arbeitnehmerinnen auf Grundlage bestimmter Informationen durchführen, aufgrund bestimmter Informationen wie sie die Tastatur bedienen. Das wird alles über Keylogger aufgenommen oder auch über Kommunikationsver-

halten. Gespräche werden aufgenommen, und dann wird versucht, die Emotion zu erkennen. Danach wird man kategorisiert. Ob solche Systeme funktionieren oder nicht, ist eine andere Frage. Sie werden einfach eingesetzt.

00:29:21 Ernesto Klengel

Und wenn wir nach Deutschland gucken, da sehen wir also auch hier gibt es Versuche, sie einzusetzen, aber eigentlich nur in Betrieben ohne Betriebsrat. Da gibt es Berichte, dass solche Dinge gemacht werden und in Betrieben mit Betriebsrat. Da sieht man, find ich, die Funktion eigentlich wirklich von der Mitbestimmung. Da wird sowas dann eben nicht gemacht und unterbunden. Deshalb ist glaub ich so wichtig, dass es da vernünftige Rechte gibt. Das ist tatsächlich ein Thema, das haben wir ja in den Gutachten für den Deutschen Juristentag gesehen. Da geht es eben immer hin und her. Natürlich auch in der Arbeitsrechtswelt. Man kann sich das ja vorstellen, dass da dann auch gesagt wird, ja, das verzögert möglicherweise auch dann solche Prozesse. Man muss sich das dann auch überlegen, was für Risiken mit bestimmten Tools verbunden sind. Das würde das dann verzögern, aber es macht es vielleicht auch erfolgreich. Das ist eben genau der Punkt.

00:30:12 Ernesto Klengel

Und ja, ein anderer Punkt, der auch diskutiert wird und der in den Beiträgen von den verschiedenen Gutachten wird auch diskutiert, dass die Tendenz besteht, dass Betriebsräte weniger verbreitet sind und dass man zu Maßnahmen kommen muss, um diesen Trend umzukehren und zu klären, wie man rechtlich agieren kann. Dabei wird ernsthaft diskutiert, ob nicht ein Systemumbruch nötig ist und ob gesagt werden muss, dass ein Betrieb, wie es im Betriebsverfassungsgesetz steht, ab einer bestimmten Größe einen Betriebsrat braucht. Wenn dieser nicht eingerichtet ist, wenn er nicht besteht, ist der Arbeitgeber ebenfalls in der Pflicht, dies zu ermöglichen oder sogar einzurichten, damit es Betriebsräte gibt. Es gibt jedoch auch Gegenargumente, denn kann man dann sagen, dass das wirkliche Arbeitnehmervertretungen sind, wenn jemand als Abgeordneter diese Aufgabe wahrnimmt? Ich finde, es zeigt jedenfalls die Tendenz, in die wir gehen müssen, dass wir einen Rahmen schaffen müssen, um die Mitbestimmung verwirklichen zu können. Da ist eben das Recht immer ein Mittel, es ist nur eins, aber es ist auch eins, dass man es mal so nicht vernachlässigen darf.

00:31:18 Marco Herack

Dann wären wir am Ende der Folge. Ich bedanke mich recht herzlich bei Isabel Eder und Ernesto Klengel. Danke euch beiden.

00:30:26 Ernesto Klengel

Und Ich bedanke mich bei euch beiden.

00:31:28 Isabel Eder

Ich bedanke mich auch.

00:31:30 Marco Herack

Mit so viel Dank im Rücken kommen wir zu den letzten Hinweisen. Ihr könnt uns per E-Mail antickern: systemrelevant@boeckler.de – Hinweise, Korrekturen, Unmut und Anregungen dorthin. In den Shownotes findet ihr die Liste der sozialen Netzwerke sowie unsere weiteren Podcasts. Derer haben wir 2 und freuen uns natürlich sehr, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert und somit keine Folge verpasst. Vielen Dank fürs Zuhören, euch eine schöne Zeit und bis nächste Woche.

00:31:58 Einsprecher

Das war Systemrelevant. Fakten für eine demokratische und nachhaltige Wirtschaft.