

SYSTEMRELEVANT

Transkript: Folge 294

Gewerkschaften und ihr Kampf um digitalen Zugang

Gewerkschaften brauchen ein digitales Zugangsrecht. Ohne Kontakt zu den Beschäftigten in den Betrieben können sie wenig bewegen. Ernesto Klengel und Johanna Wenckebach analysieren, wie gewerkschaftliche Arbeit im digitalen Zeitalter gestärkt werden kann.

00:00:02 Einsprecher

Systemrelevant: Fakten für eine demokratische und nachhaltige Wirtschaft.

00:00:13 Marco Herack

Heute ist Mittwoch, der 15. April 2026. Willkommen zur 294. Ausgabe von Systemrelevant. Mein Name ist Marco Herack und wir werden heute mal nostalgisch. Hallo Johanna.

00:00:24 Johanna Wenckebach

Hallo, ich grüße dich, lieber Marco.

00:00:27 Marco Herack

Das war Johanna Wenckebach und Johanna, ich weiß es nicht, was machst du denn jetzt?

00:00:32 Johanna Wenckebach

Ich habe euch auch wirklich sehr vermisst, aber auch als Zuhörerin natürlich immer wieder eure Kompetenz genossen und in Anspruch genommen. Inzwischen bin ich nicht mehr die Leiterin des Hugo-Sinsheimer-Instituts, sondern Justiziarin der IG Metall und immer noch Professorin für Arbeitsrecht an der University of Labour und inzwischen auch Aufsichtsrätin und insofern wieder Deep Dive in die Praxis, vor allen Dingen bei mir.

00:01:00 Marco Herack

Was machst du denn da, Aufsichtsrat, wo ist denn das?

00:01:02 Johanna Wenckebach

Das ist der Aufsichtsrat von BMW, also viel Automobilindustrie wieder in meinem Arbeitsalltag, sowieso über die IG Metall natürlich, aber da noch mal ganz besonders.

00:01:14 Marco Herack

Und ebenfalls mit dabei, Ernesto Klengel, ich grüße dich.

00:01:17 Ernesto Klengel

Ja, Marco, hallo.

00:01:18 Marco Herack

Du bist der Direktor des HSI, des Hugo-Sinzheimer-Instituts und das beschäftigt sich mit den arbeitsrechtlichen Fragen in der Hans-Böckler-Stiftung. So 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, bitte per E-Mail einsenden. In den Shownotes findet ihr die Liste der sozialen Netzwerke sowie unsere weiteren Podcasts, derer haben wir 2 und wir freuen uns natürlich sehr, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert und somit keine Folge verpasst. So und unser Thema heute ist eine Zeitschrift:

00:01:51 Marco Herack

Digitales Arbeits- und Sozialrecht, DIAS, da gibt es eine neue Ausgabe und die beschäftigt sich mit dem digitalen Zugangsrecht von Gewerkschaften. Und wer sich dran erinnert, Johanna und ich haben da, glaube ich, sehr, sehr oft darüber geredet, über dieses digitale Zugangsrecht. Und deswegen hat der Ernesto sich gedacht, da mache ich jetzt gleich eine ganze Zeitschrift draus.

00:02:11 Ernesto Klengel

Na ja, zumindest eine Ausgabe.

00:02:14 Marco Herack

Stimmt. Eine Ausgabe einer Zeitschrift, aber vielleicht mal ganz kurz zur Erinnerung Ernesto: DIAS, haben wir einmal hier vorgestellt. Was genau ist denn das?

00:02:22 Ernesto Klengel

Ja, das ist ein neues Zeitschriftenformat, das wir zusammen mit der Universität Kassel, Professorin Isabel Hensel, zusammen herausgeben und es geht hier eben darum, dass wir die, Fragestellung der digitalen Arbeitswelt mal gebündelt uns mal anschauen, weil es ist oft immer so ein bisschen beiläufig, aber die Digitalisierung hat mittlerweile einfach so einen hohen Grad auch erreicht, dass es doch unsere Arbeitswelt in vielerlei Hinsicht eben auch bestimmt. Und es macht dann aber auch Sinn, sich mal das Ganze auch interdisziplinär anzuschauen, also nicht nur auf der klassischen arbeitsrechtlichen Schiene oder der sozialrechtlichen, sondern eben auch mal dann zu gucken, wo spielt Datenschutz 'ne Rolle, wo spielt auch das internationale Recht da natürlich 'ne Rolle.

00:03:03 Ernesto Klengel

Also je nach konkretem Thema gibt es eben immer weitere Aspekte. Und wo spielen aber eben auch sozialwissenschaftliche Fragen oder auch ökonomische Fragen mal 'ne Rolle? Und insofern geht es darum, mal ein Thema von verschiedenen Perspektiven aus zu beleuchten und auch natürlich aus der praktischen Perspektive. Also, dass wir da immer Praktikerinnen, Praktiker mit zu Wort kommen lassen. Das ist die Zielstellung, es kommt ein bis zweimal im Jahr heraus und ist auch im Open Access immer einsehbar. Das heißt, man kann einfach mal es in die Suchmaschine der Wahl eingeben und

dann die entsprechenden Ausgaben sich anschauen. Es sind 3, die es bisher gibt.

00:03:38 Johanna Wenckebach

Wirklich toll, dass es das gibt. Wenn ich das mal sagen darf und zwar nicht nur als eine, die die Idee im HSI damals auch schon gut fand, sondern auch gerade mit meinem Blick jetzt, also natürlich auch mit wissenschaftlicher Perspektive, auch mit diesem Praxisblick, weil Digitalisierung ist immer noch ein Feld, das die Arbeitswelt fundamental verändert und einfach ganz viele auch rechtliche Fragen aufwirft. Es gibt in der Rechtswissenschaft nicht so viele Formate, die bei den Fragen, die sich da stellen, ganz klar Arbeitnehmerrechte und die Interessen von den Beschäftigten in den Blick nehmen. Und deswegen ist es so toll, dass es diese Zeitschrift gibt und auch so wichtig, dieses Format zu haben und diese Themen aufzuwerfen, unter anderem eben mit dem Thema, über das wir heute reden wollen. Und gerade dieses Interdisziplinäre ist so wichtig, weil man eben merkt: Wenn jetzt Grundsatzurteile gefällt werden, die sich mit algorithmischem Management, mit Digitalisierungsthemen beschäftigen, uns Juristinnen und Juristen geht es ja oft so, dass wir denken: "Ach ja, die Technik verstehe ich eigentlich auch nicht so ganz."

00:04:42 Johanna Wenckebach

Weiß nicht, wie ich das jetzt rechtlich einordnen soll." Und wenn man dann eben die unterschiedlichen, zum Beispiel auch technischen Perspektiven auf rechtliche Fragen hat, kann das wirklich der Weiterentwicklung des Rechts sehr helfen und ist einfach ganz wichtig, um da die Arbeitnehmerrechte auch in der digitalen Zukunft gut zu schützen.

00:05:02 Ernesto Klengel

Ja genau, also juristische Argumente werden immer dann gut, wenn sie hinterlegt sind mit Empirie, mit technischem Fachwissen und so und das ist die Idee davon und wie gesagt, da können sich alle mal auch von überzeugen.

00:05:14 Marco Herack

Wir werden natürlich in den Shownotes den Link zum Heft verlinken. Die Ausgabe, die wir besprechen, die ist jetzt zu dem Zeitpunkt noch nicht da, die wird dann also demnächst erscheinen. Aber ihr könnt euch das ja dann schon mal vormerken oder in den alten Ausgaben kramen. Kommen wir aber mal zu unserem Thema im Sinne vom digitalen Zugangsrecht. Vielleicht mal so als Ausgangspunkt, wie läuft das denn oder wie lief das denn? Es läuft ja nicht mehr so richtig, ne? Wie lief das denn für die Gewerkschaften mit dem Zugangsrecht in der vordigitalen Zeit?

00:05:43 Johanna Wenckebach

Also, das ist ja so, dass wir zum einen das Betriebsverfassungsgesetz

haben, wo es in Paragraph 2 eine sehr klare rechtliche Aussage gibt, dass die Gewerkschaften ein Recht auf Zugang haben.

00:05:58 Marco Herack

Zu den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

00:06:02 Johanna Wenckebach

Genau, das heißt, da gibt es eine explizite Regelung im Betriebsverfassungsgesetz, die wir gerne ändern würden. Darauf komme ich dann noch mal zurück, um da die Digitalisierung abzubilden. Da steht nämlich drin, Paragraph 2 Absatz 2 Betriebsverfassungsgesetz: Zur Wahrnehmung der in diesem Gesetz genannten Aufgaben und Befugnisse, also im Wesentlichen betriebliche Mitbestimmung der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften ist deren Beauftragten, nach Unterrichtung des Arbeitgebers oder seines Vertreters Zugang zum Betrieb zu gewähren, soweit dem nicht unumgängliche Notwendigkeiten des Betriebsablaufs, zwingende Sicherheitsvorschriften oder der Schutz von Betriebsgeheimnissen entgegenstehen.

00:06:39 Johanna Wenckebach

Also eine ganz klare Regelung, dass die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften, also man braucht schon ein Mitglied in dem Betrieb, um da reinzukommen, dieses Zugangsrecht haben. Wer jetzt aufmerksam zugehört hat beim Gesetzestext, hat vielleicht schon gemerkt, da ist jetzt nicht von Digitalisierung die Rede. Also das ist tatsächlich der physische Zugang in den Betrieb und das ist nicht nur der Paragraph 2 des Betriebsverfassungsgesetzes, der dafür entscheidend ist, sondern auch das Grundgesetz.

00:07:11 Johanna Wenckebach

Denn da ist ja, Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz, da sind die Gewerkschaftsrechte drin, die Koalitionsfreiheit. Und daraus leitet das Bundesverfassungsgericht wirklich ein Grundrecht der Gewerkschaften ab, natürlich auch Mitgliedergewinnung zu betreiben. Und wie gewinnt eine Organisation Mitglieder? Indem man mit Menschen spricht und sie von sich überzeugt. Und das ist ein ganz essenzieller Bestandteil von Gewerkschaftsrechten, denn unsere Macht, wir haben nur eine Machtressource als Gewerkschaften und das sind die Menschen, die sich uns anschließen, unsere Mitglieder.

00:07:51 Johanna Wenckebach

Und das sind Menschen, die wir gewonnen und überzeugt haben und dazu braucht es Kommunikation. Und deswegen ist Artikel 9 Absatz 3 laut der in diesem Fall sehr erfreulichen Rechtsprechung auch ein Kommunikationsgrundrecht. Also die Rechtsprechung erkennt an, dass unsere Grundrechte nur funktionieren, wenn wir auch in Kontakt treten dürfen mit den Menschen in den Betrieben, um sie für unser Anliegen zu gewinnen. So viel vielleicht zum rechtlichen Hintergrund im Groben.

00:08:21 Ernesto Klengel

Genau, und dass es dieses Recht gibt, das hat ja eben auch den Hintergrund, dass es unheimlich wichtig ist für die Praxis, ja auch, dass es dieses Recht dann auch gibt und dass es dann auch wirklich benutzt werden kann von den Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern. Man braucht den Zugang, man muss an die Beschäftigten rankommen, um überhaupt erst mal präsent zu sein als Gewerkschaft. Aber man braucht auch eher im Gegenteil, ja auch, man muss ja als Gewerkschaft irgendwie auch Informationen aufnehmen. Man muss wissen, wo drückt denn der Schuh jetzt ganz konkret. Sehen wir jetzt auch bei den Betriebsratswahlen, wie gut das eigentlich letztlich, funktioniert, weil eben die Gewerkschaften so nah dran sind an den Themen, die eben in den Betrieben eben auch verhandelt werden und wo es dann eben auch Verbesserungsbedarf gibt, weil den gibt es ja letztlich überall und deshalb wird es regelmäßig wahrgenommen, sehr praktisch wahrgenommen, und ist 'ne ganz wichtige Säule für die gewerkschaftliche Arbeit letztlich.

00:09:06 Johanna Wenckebach

Leider muss man aber sagen, auch wenn das jetzt nach unseren rechtlichen Herleitungen vielleicht so eindeutig klingt: Selbstverständlich ist es in der Praxis trotzdem nicht. Denn den Arbeitgebern ist natürlich immer noch, muss man leider sagen, in vielen Fällen die gewerkschaftliche Organisierung ihrer Belegschaft ein Dorn im Auge und unter anderem gehört zu meinen neuen Aufgaben jetzt in meiner Rolle als Justiziarin der IG Metall auch, vor Gerichten mit anwaltlicher Begleitung...

00:09:43 Johanna Wenckebach

... diese Zugangsrechte durchzusetzen, weil sie eben oft nicht gewährt werden, obwohl sie im Gesetz stehen, obwohl sie aus der Verfassung abgeleitet werden und ich davon ausgehe, dass in den meisten Fällen Arbeitgeber auch anwaltlich beraten sind und das wissen und trotzdem sagen: "Nö, die Gewerkschaft möchte ich nicht im Haus haben", und sie versuchen das dann zu verhindern und das ist eben konfliktbehaftet. Und konfliktbehaftet war es ja auch in diesem Grundsatzfall, bei dem es um das digitale Zugangsrecht geht, was dann jetzt zu diesem Grundsatzurteil dazu geführt hat, dass eben ein großer deutscher Hersteller mit 5.000 Beschäftigten, von denen sehr viele im Homeoffice waren, so dass die Gewerkschaft, die IGBCE, gesagt hat, wir brauchen ein digitales Zugangsrecht. Denn wir können da rumlaufen durch leere Gebäude, aber Menschen erreichen müssen wir vor allen Dingen über digitale Kanäle. Und der Arbeitgeber hat gesagt, nö, das möchten wir aber nicht, dass ihr jetzt hier noch unsere E-Mail oder Intranetsysteme benutzt, um euch stärker zu machen, unseren Gegenspieler. Und das ist kein Einzelfall, sondern leider immer noch häufig in der Praxis. Und mein Eindruck ist auch, dass sich die Gangart da zum Teil sogar verschärft, wenn man sich beispielsweise Tesla anschaut, wo es ja weit über die Verweigerung von

Zugangsrechten hinausgegangen ist, die Bereitschaft, sich da gegen die Gewerkschaft zu stellen, mit auch illegalen Mitteln.

00:11:13 Marco Herack

Mhm. Könnte man Tesla sicherlich noch als Extremfall bezeichnen, aber der ist dann natürlich auch sicherlich wieder Vorbild für andere, weil ja immer da auch was draus gelernt wird und inspirierende Effekte sich verbreiten. Aber wie ist denn das, Johanna? Ich würde ja immer sagen, also wenn ich irgendwo 'n Zugangsrecht habe, dann ist doch völlig klar, also ist jetzt nicht so, dass E-Mail irgendwie ... pro E-Mail 10€ Kosten anfallen, sondern das sind ja Kosten, die ohnehin da sind, also da werden ja keine Kosten produziert, so wie halt auch bei so einem schwarzen Brett halt keine Kosten produziert werden, sondern es hängt halt da. Ist das denn tatsächlich so, dass man jetzt einfach behaupten kann, ja, das ist digital, das ist neu, dafür gibt es keine Regel, ich bin dagegen?

00:11:54 Johanna Wenckebach

Also tatsächlich, dieser Fall, den ich gerade angesprochen hab, der ist ja dann bis zum Bundesarbeitsgericht gegangen und ist da im Januar 2025 entschieden worden in einer Entscheidung, die wir sehr kritisiert haben. Ernesto, ich nehme an, dass in der DIAS-Ausgabe, die sich damit befasst, auch noch mal sehr fundierte Argumente dazu zu finden sind. Da hat das Bundesarbeitsgericht jedenfalls gesagt, dass man aus dem Grundrecht, dass ich gerade erläutert habe, eben nicht ableiten kann, einen Anspruch der Gewerkschaft auf Mitteilung fortlaufend aktualisierter betrieblicher E-Mail-Adressen...

00:12:34 Johanna Wenckebach

...oder zu dulden, dass gewerkschaftliche Informationen versendet werden. Und eines der Argumente des Bundesarbeitsgerichts, also das haben natürlich die Arbeitgeber vorgetragen, aber das Bundesarbeitsgericht hat sich dann da drangehängt und das auch so gesehen, dass man sagt: Ja, also da werden ja Speicher und Übertragungskapazitäten in Anspruch genommen und das Intranet ist ja ein Sachmittel des Arbeitgebers und das muss er jetzt nicht der Gewerkschaft zur Verfügung stellen. Finde ich aus genau den Gründen, Marco, die du genannt hast, also wirklich wenig überzeugend, das Argument zu sagen, das treibt jetzt 'n Arbeitgeber in den Ruin, so 'ne E-Mail-Adressliste zu erstellen oder so.

00:13:16 Marco Herack

Wie ist denn das, ist das jetzt endgültig, das Verfahren, oder geht es da jetzt noch höher? Gibt es da noch was?

00:13:22 Ernesto Klengel

Die Frist ist abgelaufen für die Verfassungsbeschwerde, ne?

00:13:23 Johanna Wenckebach

Ich denke schon. Ich glaub, die haben sich dagegen entschieden. Ja, also

man hätte zum Bundesverfassungsgericht gehen können. Diesen Weg hat die IGBCE aber nicht beschritten und das heißt, das ist jetzt erstmal die geltende höchstrichterliche Rechtsprechung, die auch andere Gerichte bindet. Allerdings ist ja ein spezieller Einzelfall entschieden worden, wo es um sehr konkrete Fragestellungen ging und auch eine bestimmte Konstellation ging. Und wir werden schon nach anderen Fallkonstellationen suchen, mit denen man dann diese Rechtsprechung auch noch mal ändern kann, indem man vielleicht einfach passendere Sachverhalte vorlegt, die dann noch mal 'ne andere Entscheidungsgrundlage bieten.

00:14:09 Johanna Wenckebach

Aber man muss schon ganz klar sagen, und das hat letztlich auch das Bundesarbeitsgericht mit diesem Urteil gesagt: Wir wollen uns jetzt hier als Gericht nicht so weit aus dem Fenster lehnen und eine richterliche Rechtsfortbildung schaffen für einen Anspruch, der so explizit im Betriebsverfassungsgesetz eben nicht steht. Und da müsste sich jetzt der Gesetzgeber entscheiden. Und das ist ja genau auch unsere politische Forderung, auch schon vor diesem Urteil gewesen. Jetzt natürlich noch mal vehementer zu sagen, der Gesetzgeber muss einfach der Digitalisierung gerecht werden, den digitalisierten Realitäten in den Betrieben, in denen eben viele Menschen nicht mehr an ihren Arbeitsplätzen auf Betriebsgeländen anzutreffen sind, und muss dafür sorgen, dass dieses Zugangsrecht, das ich erklärt habe, was im Betriebsverfassungsgesetz steht, wirklich auch auf digitale Kanäle explizit ausgeweitet wird.

00:15:05 Ernesto Klengel

Um noch mal auf den Fall zu kommen, weil das ist genau das, finde ich auch, was daraus letztlich auch ableitet, ne, diese politische Forderung und die Aufforderung an den Gesetzgeber. Aber wenn wir noch mal auf den Fall gucken, dann hat das das Gericht hier schon recht umfassend alles auch abgelehnt, letztlich was die IGBCE eben wollte, ne, neben den E-Mail-Adressen, was ja unheimlich wichtig ist, einfach weil dem Unternehmen, das auch einfach die Kommunikation darüber läuft und das auch wahrgenommen wird, alles Mögliche letztlich auch darüber auch läuft, muss man ja auch mal sagen, also alles Mögliche da hingeschickt wird. Sind ja auch keine in dem Sinne sensiblen Daten, 'ne geschäftliche E-Mail-Adresse.

00:15:36 Ernesto Klengel

Das muss man auch nochmal sagen. Deswegen ist es schon sehr weitgehend zu sagen, dass man das nicht rausgeben darf. Und auch die Frage, gibt auch sonstige Kommunikationsplattformen wie jetzt zum Beispiel in Teams, was viele ja auch nutzen, auch da ist der Zugang nicht gewährt worden. Und auch jetzt so was Einfaches wie eine Verlinkung im Intranet jetzt zumindest auf die Hauptseite. Das ist alles nicht gewährt worden. Für den Fall ist es kein Erfolg gewesen. Aber an sich muss man schon sagen, ist es jetzt nicht

eine Absage an das auch jetzt vom bestehenden Recht her wiederum, keine generelle Absage an so 'n Zugang zu digitalen Arbeitsplätzen der Gewerkschaften. Das hat das Bundesarbeitsgericht auch schon früher mal akzeptiert, und es hat auch jetzt gesagt, dass die Gewerkschaften E-Mail-Adressen, die sie haben, das ist wirklich interessant, ne, die sie haben, dürfen sie nutzen.

00:16:22 Johanna Wenckebach

Aber sie dürfen nicht vom Arbeitgeber verlangen, dass er 'ne Liste zur Verfügung stellt.

00:16:27 Marco Herack

Das heißt: Jeder Mitarbeiter, der Gewerkschaftsmitglied ist, könnte gucken, welche Adressen da sind, dann könnte man die poolen und dann hätte man sie und könnte sie verwenden. Oder bin ich da jetzt so bauernschlau?

00:16:37 Ernesto Klengel

Man kann die auch selbst erstellen, ne? Das ist, es gibt ja oft 'n System mit Vorname und Nachname oder wie auch immer und dem Unternehmensbezeichnung und dann kann man die natürlich auch selbst erstellen. Das ist, glaube ich, jetzt auch in der Praxis, Johanna, glaube ich, dass einige, jetzt auch Arbeitgeber jetzt sagen, ne, dass sie das nicht möchten, dass sie dann angeschrieben werden. Also, soweit geht es tatsächlich jetzt dann eben auch nicht, dass man das zu unterlassen, verlangen kann.

00:16:55 Johanna Wenckebach

Ja, was das Bundesarbeitsgericht gesagt hat, was ich, also, ja, ich suche, wie ihr merkt, nach einer angemessenen Formulierung. Also, der Fall bezog sich auf ein Unternehmen mit mehr als 5.000 Beschäftigten und dann sagt das Bundesarbeitsgericht, ja, die Gewerkschaft muss dann die betrieblichen E-Mail-Adressen im persönlichen Gespräch erfragen. Da müssen dann erstmal neue Gewerkschaftssekretäre eingestellt werden, um dieser Aufgabe gerecht zu werden. Das ist schon 'ne erhebliche Machtverschiebung.

00:17:29 Johanna Wenckebach

Und natürlich nehmen wir als Gewerkschaften Datenschutz sehr ernst. Wir haben uns immer dafür eingesetzt, dass der gestärkt wird und nehmen das überhaupt nicht auf die leichte Schulter. Und natürlich, wenn dann so jemand angeschrieben wird und sagt, danke, nein, das möchte ich nicht, dann ist damit natürlich auch der Kontakt beendet. Aber diese einmalige Kontaktmöglichkeit, zu sagen: Hey, hier sind wir, das sind unsere Ziele, hier findest du Informationen, schließt dich uns an – oder eben Menschen, die weiterhin dann an Informationen interessiert sind, natürlich auch fortlaufend diese Informationen zu geben – oder auch im Intranet sichtbar zu sein.

00:18:06 Johanna Wenckebach

Das ist einfach in einer digitalisierten Arbeitswelt absolut essenziell. Ich

meine, ich habe den Begriff jetzt noch nicht genannt, aber: Erosion der Tarifbindung. Wir haben immer weniger Beschäftigte, die von einem Tarifvertrag profitieren. Und ich meine, es gibt Forschung der Hans-Böckler-Stiftung rauf und runter, die die Vorteile von Tarifbindung für Menschen belegt, bei der Arbeitszeit, bei Urlaub. Es ist einfach so viel rechtssicherer und stabiler, gerade jetzt auch in diesen unsicheren Zeiten.

00:18:38 Johanna Wenckebach

Und Tarifbindung lässt sich nur mit Mitgliedern, und aktiven Gewerkschaftsmitgliedern herstellen, da, wo sie noch nicht besteht. Und deswegen diese ganzen Diskussionen über 'Oh ja, schade, die Tarifbindung erodiert' ohne das gewerkschaftliche Zugangsrecht, ein effektives gewerkschaftliches Zugangsrecht, werden wir aus eigener Kraft, nur sehr schwer die Tarifbindung wieder stärken können, denn ohne den Zugang zu Menschen funktioniert das schlicht nicht und da ist natürlich ein Tariftreuegesetz, das jetzt ja auf den Weg gebracht wird, auch ein wichtiger Schritt. Aber Betriebe, die nicht tarifgebunden sind, in die Tarifbindung zu bringen, braucht Menschen und Gewerkschaftsmitglieder in den Betrieben und dazu müssen die angesprochen werden können von Gewerkschaften und auf all das hingewiesen werden können.

00:19:26 Ernesto Klengel

Finde ich genau wichtig, was du jetzt auch noch mal gesagt hast, mit der eigenen Kraft, wird ja auch oft gesagt, ne. Es ist ja auch an den Gewerkschaften selbst dafür zu sorgen, dass sie Mitglieder haben, dass sie damit Kraft entwickeln können auch und damit auch dazu beitragen, dass gute Tarifverträge oder das auch herbeiführen, dass gute Tarifverträge letztlich abgeschlossen werden. Und genau dafür braucht man aber eben diesen Kontakt. Deswegen finde ich, ist das keine Hilfe vom Gesetzgeber oder sowas, sondern es geht genau darum, die eigene Kraft überhaupt erst mal zu ermöglichen, dass sie überhaupt gebildet werden kann, weil sonst ist man vereinzelt in der digitalen Arbeitswelt.

00:19:56 Ernesto Klengel

Sonst arbeitet man irgendwo mobil, vielleicht irgendwie auch im Ausland, wie auch immer. Und wie soll man dann die Leute erreichen? Jetzt mal ganz im Ernst, ne? Also, deswegen ist es halt nötig, dass es da Möglichkeiten gibt und wie es in der DIAS eben auch ausgeführt wird, jetzt auch der Kollege Mamarov, der da einen Beitrag eben jetzt geschrieben hat, wo er sich mit der Entscheidung auseinandergesetzt und die er eben auch kritisiert, sagt, dass es eben auch diese Möglichkeiten auch noch weiterhin gibt, aber dass wir eben entsprechend dann den Gesetzgeber brauchen, der tätig werden muss. Einmal aus einer politischen Notwendigkeit heraus, aber eben auch aus einer rechtlichen Notwendigkeit heraus, weil wir ja da die Plattform-Arbeitsrichtlinie haben, die genau das eben auch verlangt.

00:20:33 Marco Herack

Wie sieht es denn beim Thema Plattform-Arbeitsrichtlinie aus? Das ist ja auch so ein Ding, da ging es dann irgendwann mal voran. Da passiert was und da könnte ich mir ja jetzt vorstellen, aber da bin ich ja auch manchmal naiv, dass dadurch jetzt vielleicht doch wieder alles besser wird oder zumindest mal in einigen Teilbereichen besser wird und es dann einfacher wird, die Leute zum Beispiel zu erreichen oder mit ihnen umzugehen.

00:20:54 Johanna Wenckebach

Also die ist natürlich, also ist 'ne europäische Richtlinie, die schon wichtige Regeln vorsieht, die muss noch ins deutsche Recht umgesetzt werden, das wird natürlich sehr spannend. Warum ist das nicht nur spannend für Plattformarbeit selbst? Also Plattformarbeit, da geht es ja drum, dass digitale Plattformen Arbeit vermitteln. In vielen Fällen ist es sogar wirklich so, dass Algorithmen Vorgesetztenfunktionen ausüben, also eigentlich die Menschen Arbeitsanweisungen von Algorithmen, also von KI bekommen.

00:21:29 Johanna Wenckebach

Die Lieferindustrie, also Lieferdienste sind ein bekanntes Feld. Es gibt aber auch noch andere Felder von Arbeit auf Plattformen, das sind sehr natürlich unterschiedliche Arbeitsformen, aber eben ganz stark geprägt von dem, was Ernesto gerade allgemein beschrieben hat. Nämlich, dass es eigentlich gar keinen gemeinsamen Ort mehr gibt – und die Frage ist: Wie entsteht dann Solidarität als Grundvoraussetzung für die Bildung von Gegenmacht als Grundvoraussetzung für die autonome Verbesserung von Arbeitsbedingungen?

00:22:06 Johanna Wenckebach

Also. Bei den Lieferdiensten, da fahren die Leute ja immerhin noch mit den Rucksäcken oder auch mit Westen oder Rädern, die sie erkennbar machen für alle, also für andere Fahrer*innen, durch die Stadt. Aber es gibt eben oft gar nicht gemeinsame Aufenthaltsräume oder Werkstätten, wo sie sich treffen und sagen können: 'Hey, sag mal, wie geht es dir? Wie zufrieden bist du mit deinen Arbeitsbedingungen? Hast du dich auch darüber geärgert? Lass uns doch mal überlegen, wie wir unsere Situation verbessern können.' Gerade in dem Feld ist natürlich eigentlich gewerkschaftliche Organisierung ohne digitalen Zugang gar nicht denkbar und auch Solidarität, Kommunikation...

00:22:47 Johanna Wenckebach

... und soziales Miteinander der Beschäftigten untereinander. Also, es hat tatsächlich nicht nur den Aspekt von gewerkschaftlichen Zugangsrechten im Sinne von Gegenmacht, sondern auch im Sinne von: Menschen haben auch ein Bedürfnis nach Austausch, Vernetzung und sozialem Kontakt bei der Arbeit. Das ist eigentlich 'n Kernmerkmal von Arbeit, auch sozialer Zugehörigkeit. Und deswegen ist das schon sehr spannend, dass die Plattformrichtlinie

in Artikel 20 eben sagt: Es muss Kommunikationskanäle geben für die über diese Plattform tätigen Menschen.

00:23:21 Johanna Wenckebach

Da steht drin, aber die Plattformen, also quasi die Arbeitgeber, müssen Möglichkeiten bieten, über die digitale Infrastruktur der Arbeitsplattformen oder über ähnlich wirksame Mittel privat und sicher miteinander in Kontakt zu treten und miteinander zu kommunizieren sowie ihre Vertreter zu kontaktieren oder von denen kontaktiert zu werden. Und damit sind natürlich Gewerkschaften und Betriebsräte gemeint und das ist schon 'ne Herausforderung, weil da steht: privat und sicher.

00:23:52 Johanna Wenckebach

Also die Frage ist ja, wie mutig sind Leute sich über Beschäftigungsbedingungen zu beschweren oder sogar sowas zu sagen wie, ey, lass mal 'n Streik organisieren, wenn sie nicht sicher sind, ob im selben Chatkanal vielleicht doch auch 3 Personalchefs sitzen. Also technisch schon schwierig, wie man sowas ausgestaltet.

00:24:09 Ernesto Klengel

Total schwierig, ja. Wir haben es wirklich gefeiert, als wir das gelesen haben, weil das wirklich mal was Innovatives ist, ne, was man in einer wirklichen EU-Richtlinie drinsteht. Aber dann geht es natürlich los, dass man sich Gedanken macht, wie kann so ein Kanal denn auch ausgestaltet sein und auch dazu haben wir in der DIAS jetzt einen Beitrag drin, weil sich natürlich Forscher*innen darüber auch Gedanken machen und die sagen eben zum einen mal, diese Sicherheit muss halt gewährleistet sein. Also, was sind diese Anforderungen, eben ne, dass diese Sicherheit gewährleistet sein muss, dass die Plattformbetreiber, die Unternehmen, da nicht Zugriff nehmen können, weil wenn die Beschäftigten nur den Verdacht haben, dass da irgendwie ein Vorgesetzter drin sein könnte, dann nutzen die den schon nicht.

00:24:46 Ernesto Klengel

Und da gibt es auch wirklich die Erkenntnisse dazu aus der Praxis. Und dann geht es ja noch mal darum, auch um den Zugang, also dass es nicht irgendwo auf irgendeiner App, wenn man dreimal irgendwie scrollt und wischt, dann mal dann irgendwie 'n Link zu so 'nem Kanal kommt und dann mal vielleicht noch irgendwie dreimal irgendwo anmelden muss, so ne, bis man auf diesen Kanal kommt, was dann am Ende keiner nutzt. Also auch da geht es letztlich um die Umsetzung von dieser Vorgabe.

00:25:09 Johanna Wenckebach

Also ich finde, dass da ganz deutlich wird, dass digitale Kommunikation niemals das echte menschliche Miteinander ersetzen wird. Also, ich glaube, dass gerade zum Beispiel die Entscheidung, wirklich auch gemeinsam in einen Konflikt mit dem Arbeitgeber zu gehen, beispielsweise einen Streik zu

organisieren oder zu sagen: ‘Kommt, wir gründen jetzt einen Betriebsrat, auch wenn der Arbeitgeber das nicht will.’ Ja, weil das unser gutes Recht ist, dass es da dann schon Treffen braucht. Es braucht Seminare, es braucht echte Begegnung und Austausch.

00:25:40 Johanna Wenckebach

Ich halte das wirklich für unersetzlich. Wir haben ja auch immer gesagt, Digitalisierung der Betriebsverfassung ist wichtig, aber Solidarität braucht immer auch das Direkte, den Kontakt, das physische, soziale Miteinander. Aber hier ist eben trotzdem der Grundstein gelegt für das, das den Anstoß geben kann dafür. Und in einem rein digital aufgestellten Betrieb muss eben erstmal die Gewerkschaft oder die Leute, die bereit sind, sich zu organisieren, alle erreichen können und sagen können: “Hey Leute, übrigens, es gibt Chancen für uns.

00:26:12 Johanna Wenckebach

Kommt am Dienstagabend in die und die Bar und dann sieht man ja, wer da hinkommt. Das ist dann auch ein anderer Vertrauensraum oder man sagt eben, geht hier auf die Website oder hier ist die Telefonnummer eures gewerkschaftlichen Vertrauensmannes, eurer Vertrauensfrau, die könnt ihr anschreiben. Das ist was ganz anderes als diesen Zugang gar nicht zu haben, ne? Deswegen ist das auf jeden Fall eine Regelung, die sehr wichtig ist und die, weil eben nicht nur die Plattformarbeit sich so stark digitalisiert, und sozusagen das physische Miteinander von Beschäftigten immer stärker zerfasert in der Arbeitswelt, deswegen ist das nicht nur für Plattformarbeit spannend, sondern auch Zukunftsmusik für andere Branchen.

00:26:54 Ernesto Klengel

Absolut. Und dann eben auch diese Umsetzung, ne? Eben wie genau man das dann auch hinbekommen kann. Das ist irgendwie wie so ein Labor dafür. Wie das in anderen Bereichen der Arbeitswelt umgesetzt wird. Also da ist ja auch wirklich die Frage, ob man jetzt die bestehende Infrastruktur eben nutzt. Sind das die Apps, mit denen dann man quasi auch im Unternehmen eh schon kommuniziert oder ist das dann eben nicht sicher, weil der Arbeitgeber dann darauf zugreifen kann? Deswegen sind die Autoren, die wir in der DIAS haben, da sehr zurückhaltend. Oder man verlagert das eben an einen Dritten, an ein Unternehmen. Oder wäre es sogar denkbar, dass vielleicht die Gewerkschaften dann selbst diese Struktur irgendwie betreiben und solche Zugänge auch ermöglichen und solche Kanäle? Das sind also Fragen, die jetzt hier in der DIAS diskutiert werden.

00:27:33 Johanna Wenckebach

Spannend, freue ich mich selber auch, das alles noch mal zu lesen.

00:27:37 Marco Herack

Das alles schreit ja danach, dass man Veränderungen möchte und da gibt es sicherlich entsprechende Vorschläge zu. Johanna, was habt ihr dazu?

00:27:46 Johanna Wenckebach

Wir haben ja schon vor einiger Zeit betriebliche Mitbestimmung für das 21. Jahrhundert geschrieben, diesen Gesetzesentwurf für ein modernes Betriebsverfassungsgesetz, wo wir dem Gesetzgeber einfach mal die Mühe abnehmen wollten, all die Reformbedarfe selber zu bearbeiten und deswegen hat eine Gruppe aus Wissenschaftler*innen und Gewerkschaftspraktiker*innen einfach von vorne bis hinten das Betriebsverfassungsgesetz neu geschrieben, unter anderem eben auch diesen von mir eingangs erwähnten Paragraph 2, der die Stellung der Gewerkschaften und der Vereinigungen der Arbeitgeber regelt.

00:28:19 Johanna Wenckebach

Da könnte man an den Absatz 2, den ich beschrieben hab, wo das Zugangsrecht drinsteht, einfach nur dranhängen: Dies umfasst auch den Zugang zu den im Betrieb genutzten elektronischen Kommunikationsmedien. Punkt. Dieser eine kleine Satz würde schon sicherstellen, dass das, was sich das Bundesarbeitsgericht nicht getraut hat, in der Rechtsprechung zu normieren, nämlich dieses bereits da aufgeschriebene Zugangsrecht für Gewerkschaften, umfasst in einer modernen Arbeitswelt natürlich auch:

00:28:52 Johanna Wenckebach

E-Mail-Systeme, Intranet und ne, es gibt ja auch viele große Unternehmen, haben ja so eigene Social Media Plattformen quasi intern, ne, also dass auch die von Gewerkschaften mitbespielt werden. Ein kleines Sätzchen und dann wäre diese Frage geklärt. Die letzte Bundesregierung war auch ganz kurz davor, das tatsächlich umzusetzen, aber es ist nicht passiert. Im jetzigen Koalitionsvertrag steht ja so grob drin, vielleicht machen wir ganz viel bei der Reform der betrieblichen Mitbestimmung, vielleicht aber auch nicht, man weiß es nicht so genau.

00:29:27 Johanna Wenckebach

Gehört haben wir ehrlich gesagt noch nichts auf dem Feld, aber natürlich machen wir weiter, denn ich glaub, Ernesto und ich haben ganz gut beschrieben, warum das eine essenzielle Frage ist für, wirklich, und ich find das nicht übertrieben das zu sagen, für gute Arbeit in Deutschland, denn die hängt nun mal davon ab, dass es kollektive Rechte gibt und dass Solidarität auch in einer digitalen Arbeitswelt weitergelebt werden kann.

00:29:57 Ernesto Klengel

Ist 'n ganz schönes Schlusswort, würde dir absolut zustimmen, Johanna. Das Bundesarbeitsgericht hat es ja im Prinzip auch gesagt: Wir brauchen eine rechtliche Grundlage dafür, wir haben das Bedürfnis, wir haben nur nicht das

Recht dafür. Insofern denk ich auch, dass das jetzt einfach kommen muss und...

00:30:12 Johanna Wenckebach

Wenn ihr mit eurer wissenschaftlichen Arbeit dem Gesetzgeber noch gefällt, wie man das machen kann, denn auch die Plattformrichtlinie zum Beispiel muss ja noch ins deutsche Recht umgesetzt werden, dann ist das sicherlich auch ein wertvoller Beitrag, der hoffentlich auch im Ministerium dann gut gelesen wird, was ihr da aufgeschrieben habt.

00:30:30 Ernesto Klengel

Genau, da freuen wir uns drauf, wenn das gelesen wird, und freuen uns auch, wenn wir dann ins Gespräch kommen würden darüber, das ist das Ziel des Ganzen.

00:30:39 Marco Herack

Hab so das Gefühl, dass das 'n Gemeinschaftswerk werden muss, weil die widerstrebenden Stellen doch sehr ausreichend vorhanden sind zurzeit und entsprechend überzeugt werden müssen. Aber in dem Sinne, vielen Dank für das Gespräch, Johanna Wenckebach und Ernesto Klengel.

00:30:53 Ernesto Klengel

Ja, vielen Dank, Marco. Genau, und Johanna, ich freu mich auch sehr, dass das heut geklappt hat und dass du wieder am Systemrelevant-Podcast dich mal reingeschaltet hast.

00:31:01 Johanna Wenckebach

Danke für die Einladung, wirklich sehr schön, mal wieder mit euch zu sprechen, ihr Lieben.

00:31:06 Marco Herack

Ja, und bevor wir hier in Nostalgie verfallen, dann die Abmoderation. Der Hinweis, dass ihr uns erreichen könnt: 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 2 und wir freuen uns natürlich sehr, wenn ihr uns in einem Podcatcher eurer Wahl abonniert und somit keine Folge verpasst. Vielen Dank fürs Hören, euch 'ne schöne Zeit und bis nächste Woche.

00:31:34 Einsprecher

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