

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit dem 24. Februar gibt es Krieg in Europa. Russland hat die Ukraine überfallen und versucht seitdem, das Land zu besetzen.

Was immer vorausgegangen sein mag: Auch unfaire Behandlung durch den Westen kann eine solche Aktion nicht rechtfertigen. Jeden Tag sterben Menschen. Soldaten beider Seiten, aber auch zahlreiche ukrainische Zivilisten. Viele sind zur Flucht gezwungen und müssen alles zurücklassen. Betroffen sind die einfachen Leute – man sieht es an ihren Wohnungen und ihren Holzhäusern. Ich habe unter den Opfern noch keinen einzigen Oligarchen entdecken können – weder einen russischen noch einen ukrainischen, von denen es ja auch einige gibt.

Aber es gibt trotz dieser schrecklichen Situation auch von Positivem zu berichten. Da gibt es Menschen, die gegen den Krieg demonstrieren, und zwar auch dort, wo dies nicht erlaubt ist. Und da gibt es ein unheimlich großes Maß an Hilfsbereitschaft in Polen, aber auch bei uns. Plötzlich ist das Flüchtlingsproblem kein Flüchtlingsproblem mehr: Man hilft großzügig allen, die in der Ukraine keine Bleibe mehr haben, man empfängt sie so, wie sie es verdient haben: als Gäste. Sie können erst mal bleiben, dürfen einen Job annehmen und nach einem halben Jahr sieht man weiter. Das ist gut so. Es wäre schön gewesen, man hätte

Vergleichbares auch bei anderen Opfern von Angriffskriegen gemacht. Afghanen, Irakis, Syrer – um nur einige zu nennen. Aber da war der Angreifer ein anderer. Den Angriff zu kritisieren war erlaubt, aber daraus wirkliche Konsequenzen zu ziehen, hätte irgendwie die Beziehungen zum großen Bruder unangemessen belastet. Aber vielleicht wird man jetzt dazu übergehen, auch diese Menschen wie die ukrainischen Flüchtlinge zu behandeln.

Doch lasst mich einiges zu unserer Situation sagen, zu den Problemen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Deutschland. Ich will mich auf vier Punkte konzentrieren.

„Wir wollen jeder und jedem eine möglichst sichere Beschäftigungsbiografie ermöglichen.“ So steht es im Koalitionsvertrag. Auch von „Respekt und Anerkennung“ ist dort die Rede, und von „gerechter Entlohnung“. Das klingt schön, wie jede Form von Regierungsprosa, aber für viele unserer Kolleginnen und Kollegen steht das schlicht auf dem Papier. Befristete Beschäftigung, Leiharbeit, Werkverträge, Minijobs und Tätigkeit als Soloselbständiger stehen nach wie vor auf der Tagesordnung. Von „sicherer Beschäftigungsbiographie“ kann bei allen diesen Gruppen nicht die Rede sein. Wer unter diesen Bedingungen arbeitet, kann nicht langfristig planen und wird oft als

erstes entlassen, wenn es im Unternehmen Schwierigkeiten gibt. Das gilt erst recht in einer wirtschaftlichen Krise. Wir haben das in der Pandemie alle mitbekommen. Bis zu einem Drittel aller Arbeitnehmer arbeitet unter solchen prekären Bedingungen.

Zum Beispiel Leiharbeit: Dort ist grundsätzlich keine Kurzarbeit möglich. Als 2020 klar wurde, was das für Folgen haben wird, wurde die Regelung vorübergehend verändert. So weit, so richtig. Aber diese befristete Sonderregelung wird am 30. Juni wieder auslaufen, obwohl es gerade massive Lieferkettenprobleme gibt und deshalb Kurzarbeit droht. Da kommt eine Entlassungswelle auf uns zu. Und es trifft ausgerechnet die Kolleginnen und Kollegen, die sowieso schon weniger als andere verdienen.

Doch es gibt noch ein viel wichtigeres Problem. Am 5. Mai wird in Luxemburg beim EuGH darüber verhandelt, ob das Unionsrecht die Schlechterstellung der Leiharbeit durch Tarifvertrag zulässt. Wir sind optimistisch, dass es da eine Korrektur geben wird. Gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit – das muss auch für Leiharbeiter gelten. Die Leiharbeitstarife weichen davon ab; das sind Tarifverträge zum Abgewöhnen. Es wäre schön, wenn man sie bald vergessen könnte.

Nehmen wir als weiteres Beispiel, wo die Verheißungen der Regierung nicht in Erfüllung gehen, die Minijobs: Während der Pandemie wurden in kürzester Zeit hunderttausende von Minijobberinnen und Minijobbern vor die Türe gesetzt. Sie sind nicht durch die gesetzliche Arbeitslosenversicherung geschützt und haben deshalb auch keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Erst recht können sie kein Arbeitslosengeld verlangen. Das heißt: Job weg und gar nichts mehr. Betroffen sind insbesondere Frauen, die den größten Teil der ausschließlich geringfügig Beschäftigten stellen. Sogar die Arbeits- und Sozialministerkonferenz hat letztes Jahr gefordert, die Menschen in Minijobs endlich vernünftig abzusichern. Das geht nur durch eine Sozialversicherungspflicht ab dem ersten Euro, bei der die Beschäftigten von den Kosten entlastet werden. Aber die Bundesregierung will das genaue Gegenteil: Sie will Minijobs ausweiten, sie sollen bis 520 Euro im Monat gehen. Das war ein Wunsch der FDP, und er musste erfüllt werden, sonst wäre die Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro nicht möglich gewesen. Die Folge: Noch mehr Menschen verlieren den Sozialversicherungsschutz. So ist es halt mit der Regierungsprosa: Wenn´s konkret wird, verflüchtigen sich die schönen Prinzipien.

Viele Solo-Selbstständige hat die Pandemie hart getroffen. Wenn die Aufträge ausbleiben, sieht es eng aus. Hier hat der Staat sehr zögerlich

geholfen. Deshalb ist es gut, dass für Selbstständige nun der Zugang zur Arbeitslosenversicherung erleichtert werden soll. Und es wäre nötig, auch mal über einen Mindestlohn für Soloselbständige nachzudenken.

Die Heranführung der prekär Beschäftigten an das Normalniveau aller Arbeitnehmer ist eine der großen Zukunftsaufgaben.

Die zweite Herausforderung liegt im Klimawandel. Die Überschwemmungen im Ahrtal haben deutlich gemacht, was auf uns in den nächsten Jahrzehnten zukommen kann. Ganze Landstriche können unbewohnbar werden, Dürre und Unwetter zerstören den landwirtschaftlichen Anbau, der Meeresspiegel steigt, was den Lebensraum vieler Menschen vernichtet. Der Weltklimarat hat in seinem vor kurzem veröffentlichten Bericht deutlich gemacht, dass wir endlich den Weg zu einer Beschränkung der Erderwärmung auf 1,5 Grad begehen müssen. In der Realität sieht es ganz anders aus: Statt zu sinken, sind die weltweiten Emissionen in den letzten zehn Jahren gestiegen. Also muss man umsteuern.

Art. 20a GG gibt dem Gesetzgeber den Auftrag, alle ihm sachgerecht erscheinenden Maßnahmen zu treffen, um die natürlichen Lebensgrundlagen zu erhalten und auch künftigen Generationen ein Leben in Freiheit und Würde zu ermöglichen. Diese Vorschrift fristete

lange ein Schattendasein, bis es zur Klimaschutzentscheidung des Bundesverfassungsgerichts kam. Sie stellte klar, dass es über den Wortlaut hinaus nicht nur um eine Aufgabe des Gesetzgebers gehe, sondern um eine allgemeine Aufgabe des Gemeinwesens. Warum? Der Gesetzgeber würde wegen der Wahlperioden immer nur kurzfristige Entscheidungen treffen und wäre deshalb seiner Struktur nach nicht in der Lage, für eine langfristige Politik der Bekämpfung des Klimawandels zu sorgen. Außerdem handle er nur im Interesse derjenigen, die im Parlament vertreten seien – also nicht im Interesse künftiger Generationen, deren Lebenschancen man nicht durch eine ungenügende Politik beeinträchtigen oder zerstören dürfe. Das sind bemerkenswert realistische Einschätzungen unseres Parlamentarismus. Man kann es auch anders zum Ausdruck bringen: Die Erhaltung einer lebenswerten Umwelt ist auch rechtlich eine universelle Aufgabe, die auch Unternehmen und andere Entscheidungsträger trifft.

Gewerkschaften und Betriebsräte dürfen hier nicht abseitsstehen. Der Gesetzgeber hat übrigens den Betriebsräten im Jahr 2001 zahlreiche Beratungsrechte in Sachen Umweltschutz gegeben. Sie spielen in der Praxis keine große Rolle. Es liegt nahe, die Gründe für die Nichtausschöpfung dieser Rechte darin zu sehen, dass die Diskussion eine höchst einseitige ist: Die ungeschmälerte Entscheidungsbefugnis

verbleibt beim Arbeitgeber, der Betriebsrat kann nur argumentieren und appellieren, aber keinerlei Kompromisse erzwingen. Dies wirkt entmutigend auch für solche Betriebsratsmitglieder, die den Umweltschutz in ihrer eigenen Praxis ernst nehmen wollen. Warum sich engagieren, wenn die besten Vorschläge unter den Teppich gekehrt werden können?

Die Situation würde sich grundlegend ändern, hätte der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht. Der neue Gesetzentwurf des DGB für ein besseres Betriebsverfassungsgesetz sieht dies vor, die SPD hat schon im Jahre 1997 zu guten Oppositionszeiten dasselbe gefordert, doch ist diese Forderung ab Regierungsbeginn 1998 aus dem Kurzzeitgedächtnis wie auch aus dem Langzeitgedächtnis verschwunden. Heute steht das natürlich auch nicht im Koalitionsvertrag; dort hat man sich mit der Bekundung begnügt, man wolle die Mitbestimmungsrechte als solche „weiterentwickeln“.

Entscheidend wird es darauf ankommen, wie sich das Bewusstsein der Bevölkerung insgesamt weiterentwickelt. Noch einige Ereignisse wie im Ahrtal könnten dazu führen, dass man auch in den Betrieben den Umweltschutz als Thema begreift, das alle betrifft. Dann könnte der Tag kommen, wo Fridays for Future auch in den Betrieben Anhänger

gewinnt. Dabei ist aber nicht nur der Altersunterschied zu überwinden. Die Demos, die FFF den Namen gegeben haben, fanden insbesondere mit Schülern statt, die am Freitag eigentlich hätten zur Schule gehen müssen. Sie haben also ihre Pflichten verletzt, aber soweit ich weiß, ist niemand deshalb mit Sanktionen belegt worden. Wie wäre es wohl in der Öffentlichkeit angekommen, wenn ein Schüler von der Schule verwiesen worden wäre, weil er mehrere Male an Demos für die Bekämpfung des Klimawandels teilgenommen hätte? Das erinnert mich an ein Erlebnis in Spanien. Ich war dort mal zu einem Vortrag eingeladen, und zwar zu einem Zeitpunkt, als ein Generalstreik bevorstand. Ich fragte den Kollegen Arbeitsrechtler, ob ein solcher Generalstreik eigentlich nach spanischem Recht rechtmäßig sei. Er grinste und meinte, das sei eine typisch deutsche Frage, in Spanien würde man die nie stellen. Da gibt es Parallelen zu Fridays for Future.

Eine weitere Herausforderung ist die Digitalisierung, mein dritter Punkt.

Sie verändert einmal die Arbeit als solche, in der Produktion wie in den Dienstleistungen. Man ist beispielsweise im Grundsatz immer erreichbar; viele können ihre Arbeit von jedem beliebigen Ort und zu jeder beliebigen Zeit erledigen. Das kann zu einem Stück Zeitsouveränität für den Arbeitnehmer führen, aber auch dazu, dass der Einzelne dauernd im Dienst ist, dass er oder sie viel länger arbeitet als in einem traditionellen

Betrieb. Die zusätzliche Arbeit zu Hause oder auf einer Reise wird der Arbeitgeber gerne entgegennehmen, ohne deshalb extra etwas zu bezahlen.

Die Arbeit wird außerdem in allen Einzelheiten aufgezeichnet je mehr digital gearbeitet wird. Das Verbot der Totalüberwachung gewinnt an Bedeutung, der Datenschutz wird immer wichtiger.

Wie kann man mit künstlicher Intelligenz umgehen? Kann man verhindern, dass beispielsweise alle Bewerber von einem Algorithmus aussortiert werden, die nicht ganz bestimmte Eigenschaften wie z. B. ein Diplom oder eine robuste Gesundheit aufweisen?

Zweite wichtige Veränderung durch die Digitalisierung ist die sog. Plattformökonomie. Arbeit wird nicht mehr an Arbeitnehmer vergeben, sondern im Netz ausgeschrieben und dann an bestimmte Personen vergeben, die als Selbständige qualifiziert werden. In letzter Zeit sind die Essenslieferdienste wie Foodora oder Gorillas, aber auch andere übers Internet vermittelte Dienstleistungen Gegenstand öffentlicher Aufmerksamkeit geworden. Das BAG hat einen Menschen, der die Werbung für bestimmte Produkte in Tankstellen überprüfen musste, als Arbeitnehmer qualifiziert – eine sehr gut begründete Entscheidung. Ihre zentrale These ist, dass wirtschaftliche Anreize genauso viel

Abhängigkeit schaffen können wie das traditionelle Weisungsrecht. Damit wird das Arbeitsrecht für die meisten Arbeiten in der Plattformökonomie verbindlich. Auch der Gesetzgeber macht sich darüber Gedanken, doch braucht man ihn da im Grunde gar nicht mehr.

Dritte Veränderung ist die Notwendigkeit zur Weiterqualifizierung. Dass sie wichtig ist, darüber sind sich alle einig. Doch was sind eigentlich die Kenntnisse und Fähigkeiten, die man lernen muss? Wer kann sagen, wie das notwendige Wissen in fünf oder zehn Jahren aussieht? Diese Frage wird häufig in den Hintergrund gedrängt – und dann wundert man sich, wenn viele von den Weiterbildungsmöglichkeiten keinen Gebrauch machen wollen. M. E. ist es entscheidend, dass sich der Einzelne in neuen Situationen zurechtfinden kann, dass er lernt Probleme zu erkennen und selbst nach Lösungen zu suchen. Man muss das Lernen lernen.

Kommen wir zum vierten Punkt. Wer eine bessere Arbeitswelt erreichen will, muss dafür Instrumente haben. Das traditionelle Mittel des Tarifvertrags hat immer mehr an Durchschlagskraft verloren. Während vor 30 Jahren noch rund 90 % aller Beschäftigten durch einen Tarifvertrag geschützt waren, sind dies heute gerade mal noch 51 %. Es gibt Länder wie Frankreich, in denen es sehr viel weniger Gewerkschaftsmitglieder als bei uns gibt, und wo trotzdem fast jeder

Arbeitnehmer durch einen Tarifvertrag geschützt ist. Das hängt damit zusammen, dass der Staat auf einfache Art einen Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklären kann: Es reicht, wenn eine Tarifpartei es beantragt und ein öffentliches Interesse an der Verhinderung von Lohnunterbietung besteht. Warum sollte das nicht auch bei uns möglich sein? Wir machen die Allgemeinverbindlichkeit von einem gemeinsamen Antrag der Tarifparteien und von bestimmten inhaltlichen Voraussetzungen abhängig, so dass weniger als 1 % der Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt wird.

Auch Betriebsräte hatten in den letzten zwanzig Jahren zu kämpfen. Im Jahre 2002 gab es in 12 % aller vom BetrVG erfassten Betriebe einen Betriebsrat, heute sind es nur noch 9 %. Da es in mittleren und größeren Betrieben eher Betriebsräte gibt als in kleinen, waren im Jahr 2002 über 50 % aller unter das Gesetz fallenden Arbeitnehmer durch einen Betriebsrat repräsentiert, während dies heute nur noch 40 % sind. Was tun?

Der Gesetzgeber hat sich bemüht und den Initiatoren einer Betriebsratswahl einen Sonderkündigungsschutz gewährt. Den bekommen sie allerdings nur dann, wenn sie sich bei einem Notar die Eigenschaft als „Initiator“ bestätigen lassen. Das ist irgendwie lebensfremd, insbesondere dann, wenn man auf einen Notartermin

einige Wochen warten muss. Außerdem dauert der besondere Kündigungsschutz nur drei Monate: Ärgert sich der Arbeitgeber über die Initiative für eine Betriebsratswahl und sinnt er auf Rache, so wird er sich daran auch noch nach drei Monaten erinnern. Solche Gesetze nützen wenig bis gar nicht.

Es gibt andere Wege, die viel wirksamer sein könnten. Die Linkspartei hat vor einiger Zeit einen Gesetzentwurf ins Parlament eingebracht, der sich an einem Modell aus dem öffentlichen Dienst orientiert. Danach muss der Arbeitgeber (dort: Der Dienststellenleiter) jedes Jahr einmal von sich aus eine Betriebsversammlung einberufen. Dort muss er im Einzelnen erklären, wie man einen Betriebsrat bzw. Personalrat wählt und welche Rechte ein solches Gremium hat. Dann entscheiden die erschienenen Arbeitnehmer in seiner Abwesenheit, ob sie einen Betriebsrat wählen und auch gleich einen Wahlvorstand einsetzen wollen. Beruft der Arbeitgeber keine Versammlung ein, muss er ein Bußgeld bezahlen. Kommt die Versammlung nicht zustande (weil auf Empfehlung des Arbeitgebers oder aus anderen Gründen niemand hingehet), so können drei Beschäftigte oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft beim Arbeitsgericht die Einsetzung eines Wahlvorstands beantragen, der auch aus Außerbetrieblichen bestehen kann. Diesen

Gedanken hat jetzt auch der DGB-Entwurf aufgegriffen. Damit würde die Zahl der Betriebsräte deutlich erhöht werden.

Der zweite Vorschlag könnte ebenfalls viel bewirken: Auf Antrag von drei Arbeitnehmern oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft muss das Arbeitsgericht einen Betriebsrat einsetzen. Dieser bleibt dann zwei Jahre im Amt und muss während dieser Zeit eine Wahl einleiten. Das ist weniger ungewöhnlich als man im ersten Moment denken mag: Fehlt z. B. bei einer GmbH ein Aufsichtsrat, obwohl sie über 500 Beschäftigte hat, so kann das Gericht dies nicht nur feststellen, sondern auch gleich Aufsichtsratsmitglieder einsetzen. Sie bleiben so lange im Amt, bis Wahlen stattgefunden haben.

An Ideen fehlt es nicht – die Parlamentsmehrheit müsste nur bereit sein, auch mal etwas Ungewöhnliches zu beschließen. Die gerne gesehenen Innovationen gibt es nicht nur in der Technik, sondern auch im Arbeitsrecht. Aber das hat sich noch nicht bis ins Ministerium rumgesprochen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen.

Wenn wir über ein besseres Arbeitsleben, über Klimawandel und Weiterbildung sprechen, so benötigen wir einen handlungsfähigen Staat,

damit wir diesen Zielen näherkommen. Um handlungsfähig zu sein, muss er über finanzielle Mittel verfügen. Der 100-Milliardentopf, den man für Rüstungszwecke in der Verfassung verankern will, nimmt da sehr viel weg. Es sieht so aus, als hätte diese Summe und das 2 %-Ziel der Nato dann den Vorrang vor allem andern, denn andere Aufgaben stehen ja nicht ausdrücklich in der Verfassung. Das darf nicht sein. Wenn man schon die Verfassung ändern will, dann soll man bitte auch die Mittel festschreiben, die man für die Bekämpfung des Klimawandels, für die Bewältigung der Digitalisierung und für die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit ausgibt. Wir sind ein Sozialstaat und kein Rüstungsstaat. Dabei sollte es bleiben.