



Wortprotokoll der 60. Sitzung

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Berlin, den 6. November 2023, 16:00 Uhr
10117 Berlin, Adele-Schreiber-Krieger-Str. 1
MELH
MELH 3.101

Vorsitz: Bernd Rützel, MdB

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

Einziger Punkt der Tagesordnung

Seite 3

a) Antrag der Fraktion der CDU/CSU

Digitale Betriebsratsarbeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt umfassend ermöglichen

BT-Drucksache 20/4335

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Rechtsausschuss

Wirtschaftsausschuss

Ausschuss für Digitales

b) Antrag der Abgeordneten Pascal Meiser, Susanne Ferschl, Gökay Akbulut, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Aktionsplan zur Stärkung der Tarifbindung – Für gute Arbeitsbedingungen und höhere Löhne

BT-Drucksache 20/6885

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Wirtschaftsausschuss

Ausschuss für Digitales



Mitglieder des Ausschusses

Fraktion	Ordentliche Mitglieder	Stellvertretende Mitglieder
SPD	Dieren, Jan Papendieck, Mathias Rützel, Bernd	Bergt, Bengt
CDU/CSU	Biadacz, Marc Straubinger, Max	
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	Bsirske, Frank Müller-Gemmeke, Beate	
FDP	Cronenberg, Carl-Julius Kober, Pascal	
AfD	Springer, René	
DIE LINKE.	Birkwald, Matthias W.	Meiser, Pascal

Liste der Sachverständigen

Isabel Eder (Deutscher Gewerkschaftsbund)

Thomas Prinz (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V.)

Adél Holdampf-Wendel (Bitkom e.V.)

Christian Hertzog (Christlicher Gewerkschaftsbund)

Ludger Ramme (ULA e.V. Deutscher Führungskräfteverband)

Helena Bach (Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.)

Professor Dr. Peter Wedde

Professor Dr. Thorsten Schulten

Christian Burtchen



Einiger Punkt der Tagesordnung

a) Antrag der Fraktion der CDU/CSU

Digitale Betriebsratsarbeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt umfassend ermöglichen

BT-Drucksache 20/4335

b) Antrag der Abgeordneten Pascal Meiser, Susanne Ferschl, Gökay Akbulut, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Aktionsplan zur Stärkung der Tarifbindung – Für gute Arbeitsbedingungen und höhere Löhne

BT-Drucksache 20/6885

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Meine sehr verehrten Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Zuschauerinnen und Zuschauer auf den Tribünen, sehr verehrte Sachverständige hier im Raum, ich begrüße Sie alle ganz herzlich zur Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales. Ich begrüße auch Kerstin Giese, unsere Staatssekretärin.

Der Gegenstand der öffentlichen Anhörung heute sind zwei Vorlagen, nämlich ein Antrag der CDU/CSU-Fraktion: „Digitale Betriebsratsarbeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt umfassend ermöglichen“, auf Bundestagsdrucksache 20/4335 und ein Antrag der Fraktion DIE LINKE.: „Aktionsplan zur Stärkung der Tarifbindung – Für gute Arbeitsbedingungen und höhere Löhne“ auf Bundestagsdrucksache 20/6885.

Die von den Verbänden, Institutionen und den Einzelsachverständigen abgegebenen Stellungnahmen sind gesammelt in der Ausschussdrucksache 20(11)425. Wir möchten von Ihnen heute hören, wie Sie die Vorlagen fachlich beurteilen.

Wir haben heute eine zweistündige Anhörung von 16:00 bis 18:00 Uhr. Deswegen ist auch die Beratungszeit eine andere: Wir haben zwölf Blöcke mit acht Minuten zur Verfügung und dann gibt es noch eine freie Runde mit 15 Minuten zum Schluss. Weil die Zeit trotzdem knapp ist, auch wenn es zwei Stunden sind, bitte ich darum, die Fragen gezielt zu stellen, das lässt dann auch meistens eine gezielte und konkrete Antwort zu. Wir verzichten wieder auf die Eingangsstatements; dafür liegen Ihre schriftlichen Stellungnahmen vor und wir haben auch ausreichend Beratungszeit.

Deswegen rufe ich jetzt herzlich auf vom Deutschen Gewerkschaftsbund: Frau Isabel Eder,

herzlich willkommen. Von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V. ist heute bei uns Herr Thomas Prinz, ich grüße Sie herzlich. Von Bitkom e.V.: Frau Adél Holdampf-Wendel, schön, dass Sie da sind. Vom Christlichen Gewerkschaftsbund: Herrn Christian Herzog, willkommen. Herr Ludger Ramme von der ULA e.V., Deutscher Führungskräfteverband, Sie sind uns willkommen! Ebenso willkommen Frau Helene Bach vom Institut der deutschen Wirtschaft e.V. in Köln, hallo. Und als Einzelsachverständige heiße ich sehr herzlich Herrn Prof. Dr. Peter Wedde, Herrn Prof. Dr. Thorsten Schulten und Herrn Christian Burtchen willkommen! Das ist heute auch wieder ein Novum: Alle sind Sie in Präsenz da, das gab es das letzte Mal vor Corona.

Die Öffentlichkeit beteiligen wir über eine Live-Übertragung und man kann später in der Mediathek nachvollziehen, was alles und von wem das gesagt wurde.

Wir beginnen nun mit der Befragung. Ich weise noch einmal darauf hin, dass ich immer wieder die Namen aufrufe. Das mag vielleicht etwas albern klingen, ist aber für diejenigen Kolleginnen und Kollegen im Backoffice wichtig, die das Wortprotokoll erstellen. Da soll es doch so sein, dass das Gesagte dem Richtigen zugeschrieben wird. Es beginnt die SPD-Fraktion, Jan Dieren hat das Wort.

Jan Dieren (SPD): Ich darf vielleicht, bevor ich meine erste Frage stelle, vorwegschicken, dass wir uns in der SPD-Fraktion sehr darüber freuen, dass wir heute mit der betrieblichen Mitbestimmung und der Tarifbindung zwei für arbeitende Menschen in der Bundesrepublik so wichtige Themen behandeln. Ich will in der ersten Fragerunde vor allem zum ersten Thema, betriebliche Mitbestimmung, Fragen stellen. Die erste stelle ich an Isabel Eder vom DGB: Wir reden, wenn wir über betriebliche Mitbestimmung sprechen, über einen Wandel der Arbeitswelt, in dem neue Arbeitsorganisationen wie Teamarbeit, aber auch neue technologische Möglichkeiten wie die Digitalisierung zum Tragen kommen und einerseits viele Möglichkeiten, aber auch Herausforderungen für die Beschäftigten und ihre Interessenvertreterinnen entstehen und deshalb meine Frage an Sie: Welche Änderungen braucht es aus Ihrer Sicht bei der Mitbestimmung in den Betrieben und Unternehmen, damit Betriebsräte den Wandel der Arbeitswelt wirksam und im Sinne der Menschen mitgestalten können?

Isabel Eder (Deutscher Gewerkschaftsbund): Auch ich kann nur begrüßen, dass wir Mitbestimmung und Tarifbindung, die natürlich unsere Kernthemen als DGB sind, heute so intensiv behandeln.



Welche Änderungen braucht es? Vielleicht grundsätzlich: Die Anträge befassen sich mit Digitalisierung und natürlich ist Digitalisierung wichtig und soll in den Betrieben und in der betrieblichen Mitbestimmung abgebildet werden. In Bezug auf diesen Punkt braucht es aus unserer Sicht, aus der Praxis unbedingt die bessere flächendeckende technische Ausstattung von den Betriebsräten und auch den Beschäftigten, um überhaupt in die Digitalisierung einzusteigen. Oftmals herrscht wahrscheinlich der Blick auf die Großbetriebe vor, aber es gibt auch ganz viele kleine Betriebe, wo das relevant ist. Im Einzelhandel zum Beispiel bedeutet Digitalisierung im Zweifel, dass ich mein eigenes Handy mitbringe – Strichwort: „bring your own device“ – und darüber meine Betriebsratsarbeit mache.

Gleichzeitig bräuchten wir in dem Bereich eine Stärkung der Mitbestimmungsrechte bei Digitalisierungs- und auch Datenschutzthemen. Um insbesondere KI und diese langwierigen Prozesse der Einführung handhabbar zu machen, haben wir zum Beispiel im DGB-Entwurf eine Prozessvereinbarung oder die Möglichkeit vorgesehen, den Prozess der Mitbestimmung mitzubestimmen.

Über die Digitalisierung hinaus glaube ich, dass es stärkere und effektivere Mitbestimmungsrechte allgemein gibt zu den Themen, die relevant sind, also zu den Transformationsthemen, zu den Veränderungsthemen. Das meint Personalplanung, das meint wirtschaftliche Themen, Interessenausgleich. Hier brauchen wir mehr, und wir brauchen vor allen Dingen mit Blick auf Durchsetzung mehr Schub. Oft wird gesagt, Betriebsräte seien zu langsam oder würden verhindern. Ich glaube, gerade das ist nicht der Fall, sondern je mehr Beteiligung man ermöglicht, desto mehr kann man Prozesse schnell und eben auch so, dass die Beschäftigten mitgehen können, umsetzen.

Jan Dieren (SPD): Das hat jetzt viele Aspekte des Wandels der Arbeitswelt aufgegriffen. Ich würde in der nächsten Frage an Herrn Wedde einen Aspekt davon nochmal besonders herausgreifen, nämlich die technologische Seite, also das, was man auch Digitalisierung der Arbeitswelt nennt, und Sie bitten, Herr Prof. Wedde, uns kurz zu beschreiben, wie die Digitalisierung – also die technologischen Veränderungen in der Arbeitswelt – die Arbeit von Betriebsräten verändert hat, und ob Sie daraus einen Reformbedarf für das Betriebsverfassungsgesetz ableiten. Falls ja, welchen?

«Name»: Das kurz zu machen, ist ein Problem, aber ich versuche es trotzdem. Ich glaube, Betriebsräte stehen vor einer völlig neuen Herausforderung, wenn man sich das technische Niveau anguckt. Da sind plötzlich eine Fülle von Themen, wo man als Betriebsrat gerade einmal so die Überschriften verstehen kann. So viele

Sachverständige gibt es gar nicht, dass Sie die einschalten können. Da ist völlig neu.

Ich will es mal bezogen auf Beschäftigte deutlich machen: Betriebsräte sollen plötzlich auf der digitalen Ebene mit Beschäftigten kommunizieren; das müssen sie auch – plötzlich ganz online, „always on“ sein. Es gibt aber eine genauso große Gruppe von Beschäftigten, die weiterhin analog agieren will, die man vor Ort im Betrieb ansprechen muss. Da müssen Betriebsräte plötzlich ihre Power aufsplitten. Das ist ein Problem in Betrieben. Sie müssen in beide Richtungen gehen, digital und analog kommunizieren. Gleichzeitig müssen sie ihre eigene Arbeit digitalisieren, was allein schon eine Herausforderung ist, und sie müssen die hierfür benötigten Sachmittel beschaffen. Da stoßen wir dann an Grenzen des jetzigen Betriebsverfassungsgesetzes: Die Erforderlichkeit von Sachmitteln muss nach § 40 BetrVG dargelegt werden: Warum braucht man was? So merkwürdig es klingt: Es gibt immer noch viele Betriebsräte, die mit Arbeitgebern um ein Notebook streiten. Ich denke, dass man, wenn man über Reformen nachdenkt und die Standardausstattung von Betriebsräten modern festlegen will beziehungsweise muss, sollte man nicht mehr sagen, es muss erforderlich sein, sondern es muss normal sein, dass Betriebsräte über digitale Arbeitsmittel verfügen können, um intern und mit Beschäftigten zu kommunizieren. Das ist ein wichtiger Punkt.

Ein weiterer Punkt ist: Kommunikationsmöglichkeiten ausbauen. Auch da streiten viele Betriebsräte noch immer mit dem Arbeitgeber darum, welche elektronischen Kommunikationswege sie im Betrieb nutzen dürfen. Dürfen sie selbst im Intranet Angebote für Beschäftigte machen? Ja, das muss so sein in der Online-Welt! Dürfen sie andere technische Tools nutzen als sie Arbeitgeber haben? Ja, wenn es darum geht, vertraulich zu kommunizieren, muss auch das sein! Betriebsräte merken, wie schlecht die betrieblichen Kommunikationstools oft geschützt sind. Man hat da Standardanwendungen, die nicht sicher sind, und man kann dann auswerten, was mit Kommunikation passiert, mit wem kommuniziert wurde.

Das Thema KI spare ich mir jetzt, dafür reicht die Zeit nicht, aber das ist eine ganz neue Herausforderung, weil plötzlich die Arbeit von Betriebsräten und auch die Arbeit von Arbeitgebern völlig transparent wird. Da kommt eine nächste Welle auf uns zu und da reicht das, was an KI-Regelungen jetzt im Gesetz steht, nicht aus.

Jan Dieren (SPD): Ich würde auf diesen Aspekt noch einmal ein bisschen eingehen wollen; auch KI haben Sie jetzt schon angesprochen: Digitalisierung und der technologische Wandel verändern nicht nur die Arbeit der Betriebsräte selbst, sondern auch die Art und Weise, wie Unternehmen geführt werden – zum Beispiel durch



Algorithmen, KI haben Sie gerade schon ange- schnitten. Ich würde Sie gerne auch noch mal fragen – Sie haben gerade schon auf die tägliche Arbeit der Betriebsräte geschaut –, was das da bedeutet? Zu welchen Problemen führen diese Entwicklungen in der Unternehmensführung und die digitalen Prozesse, die dabei eine Rolle spielen?

Professor Dr. Peter Wedde: Das Problem ist, dass für Betriebsräte oft die Ansprechpartner vor Ort verschwinden. Unternehmensstrukturen, gerade in größeren Konzernstrukturen, sind so flexibel, da sind Ansprechpartner irgendwo im Ausland zuständig. Formal gibt es immer noch eine Geschäftsführung, die aber auch nur wenige oder gar keine Informationen mehr hat. Man hat ein Verschwinden der Ansprechpartner und da hat natürlich der Betriebsrat kein angemessenes Mitbestimmungspotenzial. Das Territorialitätsprinzip begrenzt ohnehin die kollektivrechtlichen Möglichkeiten auf den nationalen Raum. Wenn man echte Mitbestimmungsrechte haben will, müsste man eigentlich irgendwo entlang der digitalen Produktionskette – ich weiß, wie schwierig das rechtlich ist, aber man muss auch mal Visionen haben können – Mitbestimmungsrechte festschreiben – sei es, dass man dann das Unternehmen hier als Ansprechpartner, als Arbeitgeber in die Pflicht nimmt. Internationalisierung ist ein Riesenstichwort, weil oft die Geschäftsführungen hier in Deutschland formal noch zuständig sind, tatsächlich aber nicht mehr. Ich glaube, dass da Betriebsräte ganz neue Herausforderungen haben, wo sie wieder auf die alten Grenzen stoßen. Ich glaube, wenn man digitalisieren und internationalisieren will, wäre es gut, auch das Gesetz entsprechend anzupassen. Da ist ein großer Reformbedarf.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Wir kommen zur Runde der CDU-CSU-Fraktion, Herr Biadacz, bitte.

Marc Biadacz (CDU/CSU): Ich glaube, es ist ein guter Punkt, dass wir heute über dieses wichtige Thema Betriebsratsarbeit in einer wandelnden Arbeitswelt reden. Es wäre sicherlich auch schön gewesen, wenn die Koalitionsparteien der Bundesregierung dieses Thema aufgesetzt hätten. Umso besser ist es, dass die Opposition dieses Thema heute auf die Tagesordnung gebracht hat. Ich möchte dann auch gleich starten und meine erste Frage an den Christlichen Gewerkschaftsbund, Herrn Hertzog, richten: Wie bewerten Sie unseren Antrag aus Gewerkschaftssicht, insbesondere die Möglichkeit, Betriebsratswahlen digital durchzuführen? Halten Sie die Vorschläge des Antrags für ein wirksames Mittel, um die Arbeit von Betriebsräten und Betriebsräten zu erleichtern?

Christian Hertzog («Institution»): Grundsätzlich halte ich es für richtig, dass man den Betriebsräten die digitalen Möglichkeiten zusätzlich an die Seite stellt. Aber es muss auch klar sein – oder es ist zumindest einmal für unsere Seite klar –, dass

das nie ein Ersatz sein kann. Wir haben in Deutschland ein starkes Gefälle und die Frage der Digitalisierung hängt eben stark von dem Ausbau der digitalen Infrastruktur ab. Außerdem muss man auch unterscheiden zwischen Betriebsratsarbeit und Arbeit des Wahlvorstandes. Die Organisation der Betriebsratswahl obliegt zunächst mal den Wahlvorständen, die können Betriebsräte sein, müssen es nicht; vor dem Hintergrund müsste man das zweiteilen.

Die Zielrichtung für die Digitalisierung sollte aus meiner Sicht sein, einmal die Arbeit der Betriebsräte zu stärken, auf der anderen Seite aber auch zu ermöglichen, dass sich mehr Betriebsräte gründen. In dem CDU-Antrag ist ein kurzes Zahlenspiel zu sehen, dass 10% der existierenden Betriebsräte 46% der Betriebe repräsentieren. Das ist eine Ungleichverteilung, die man so nicht hinnehmen kann. Die Digitalisierung nutzt niemandem etwas, wenn ich im Betrieb keine digitale Infrastruktur habe. Es ist ein Riesenunterschied, ob ich ein Unternehmen der Versicherungswirtschaft habe, wo ich naturgemäß eine große digitale Infrastruktur habe, oder eben einen Handwerksbetrieb, selbst wenn es ein größerer Mittelständler ist mit mehreren hundert Beschäftigten. Deswegen halte ich den Antrag für richtig.

Wir brauchen aber beides. Zugleich – das ist schon angesprochen worden – müssen die Mitbestimmungsrechte gestärkt werden. Die Betriebsräte müssen die Möglichkeit haben, das durchzusetzen. Es muss stärker normiert werden. Insbesondere muss die Normalität hergestellt werden, was mein Vorrredner schon sagte: Es kann nicht sein – und das ist etwas, was mir permanent begegnet, insbesondere im Gesundheitswesen, wo ich mich mit herumärgere –, dass ich mich mit dem Arbeitgeber um einen Laptop streite. Das kann es eigentlich in heutiger Zeit nicht mehr sein.

Marc Biadacz (CDU/CSU): Das zeigt eben auch der Politik, aber letztendlich auch der praktischen Welt, wie wichtig es ist, über dieses Thema heute zu sprechen. Ich würde trotzdem noch einmal ein bisschen tiefer darauf eingehen wollen. Noch einmal die Frage an den Christlichen Gewerkschaftsbund: Wie ergänzen sich digitale und analoge Betriebsratsarbeit in der Praxis? Wie wichtig sind beide Formen? Vielleicht können wir uns das noch einmal kurz mitgeben, das wäre super!

Christian Hertzog («Institution»): Die ergänzen sich nach meiner ganz persönlichen Erfahrung eins zu eins. Dort, wo es die digitale Infrastruktur gibt, wird sie entsprechend genutzt. Dort, wo es sie nicht gibt, switcht man automatisch zu analog darüber. Es ist eine Frage des Vertrauens: Die Datensicherheit ist schon kurz angesprochen worden; das ist ein Riesenproblem. Das bedeutet, dass sich in der Praxis die Betriebsräte auch außerhalb



des Arbeitgebers – in digitalen Gruppen – zusammenhließen; Stichwort: WhatsApp. Da sage ich, glaube ich, nichts, was nicht bekannt ist. Das machen die Menschen ganz automatisch. Das Vertrauen in die Infrastruktur des Arbeitgebers ist, vorsichtig ausgedrückt, nicht immer hoch. Vor dem Hintergrund arbeiten die Mitarbeiter in der Regel mit eigenen Geräten. Die Kollegin sagte, ‚bring your own device‘, das tun die Menschen natürlich auch, aber nicht unbedingt, um den Arbeitgeber zu unterstützen, sondern um sich selbst zu organisieren. Insofern ist es zwingend notwendig, dass wir die Digitalisierung im Betriebsverfassungsgesetz in all ihren Facetten normieren.

Marc Biadacz (CDU/CSU): Meine nächste Frage richtet sich an den Deutschen Führungskräfteverband, Herrn Ramme: In Ihrer Stellungnahme weisen Sie darauf hin, dass es unter den leitenden Angestellten eine große Mehrheit gibt, die sich dafür ausspricht, für Sprecherausschusswahlen ergänzend auch eine Online-Wahlmöglichkeit anzubieten. Welche Vorteile beziehungsweise welchen Mehrwert sehen Sie darin?

Ludger Ramme (ULA e. V. Deutscher Führungs-kräfteverband): In der Tat: Wir haben die Situation, dass die Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten genau parallel zur Betriebsratswahl gewählt werden, alle vier Jahre. Die Sondersituation ist, dass es zum Beispiel – anders als bei Betriebsratswahlen – für die Sprecherausschüsse die Möglichkeit gibt, Unternehmenssprecherausschüsse einzurichten. Das führt dann dazu, dass ein Unternehmen, aber viele Standorte vorliegen. Allein die Organisation von Briefwahlen und Urnenwahlen an mehreren Standorten ist für die die Wahlvorbereitenden sehr schwierig und sehr aufwändig. Wir haben deswegen in unserer Mitgliedschaft gefragt – die Sprecherausschüsse, insbesondere der DAX40-Unternehmen, also Großunternehmen –, und diese Umfrage nach ihren Erwartungen hinsichtlich Online-Wahlen war überwältigend: 95 Prozent der Befragten haben sich dafür ausgesprochen. Wir erwarten uns von einer solchen Online-Möglichkeit eine Zusatzmöglichkeit, das heißt, sie soll nicht die Urnenwahl oder auch die Briefwahl verdrängen, aber es soll eben diese Möglichkeit bestehen. Wir wollen etwas für die Menschen tun, die sich in Betriebsverfassungsgremien engagieren, und denen sollten wir die Möglichkeiten geben, die sie möchten.

Marc Biadacz (CDU/CSU): Ich hätte eine Nachfrage an den Deutschen Führungskräfteverband: Welche gesetzlichen Änderungen wären erforderlich, um bei der nächsten Sprecherauswahl auch Online-Wahlen anzubieten? Was müssten wir konkret tun?

Ludger Ramme (ULA e. V. Deutscher Führungs-kräfteverband): Das ist nicht so kompliziert, weil es keiner Gesetzesänderung bedarf. Die Wahlen

sind sowohl beim Betriebsrat als auch beim Sprecherausschuss in den entsprechenden Wahlordnungen geregelt. Das Bundesministerium könnte mit Zustimmung des Bundesrats jederzeit die rechtlichen Grundlagen herstellen.

Der **Vorsitzende Bernd Rützel**: Dann gehen wir zur Runde der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Frau Beate Müller-Gemmeke, bitte.

Beate Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Frage geht an Herrn Christian Burtchen: Zum Thema digitale Betriebsratsarbeit haben wir als Ampel – als SPD, Grüne, FDP – im Koalitionsvertrag vereinbart, dass Betriebsräte selbst bestimmt entscheiden sollen, ob sie analog oder eben digital arbeiten wollen. Können Sie bitte aus Ihrer praktischen Erfahrung als Betriebsrat – Sie sind Betriebsrat in einem Tech-Unternehmen – erläutern, warum es aus Ihrer Sicht wichtig ist, dass Betriebsräte eben selbst über ihre Arbeitsweise entscheiden können?

Christian Burtchen: Ich bin hier als Einzelsachverständiger, aber ich bin aktiv bei der ‚Berlin Tech Workers Coalition‘, also quasi am Puls der Zeit der Berliner Betriebsräte und Menschen, die sich für Mitbestimmung interessieren.

In der Tat: Es ist nicht erst seit Corona und nicht nur in Technologiefirmen so, dass man gemerkt hat: ‚Es ist zwar nicht superprickelnd, den ganzen Tag auf einen Bildschirm mit Kacheln zu schauen, aber es kann funktionieren‘. Wir haben gemerkt, die normale Arbeit, aber auch die Betriebsratsarbeit innerhalb von Online- oder Hybrid-Setups, das ist durchaus per se ein tragfähiges Modell. Nachdem die Pandemie jetzt vorbei ist, ist der Kompromiss des Betriebsräte-Modernisierungsgesetzes leider nicht ganz hinreichend. Er ist an der Stelle wegen der Bevorzugung der physischen Meetings immer noch ein ziemliches Problem. Warum ist das so? Der Gesetzgeber hat es so gewollt, dass die Betriebsratsversammlung das zentrale Element der Willensbildung für den Betriebsrat ist: Hier werden im Regelfall die Beschlüsse gefasst; hier kommt man zusammen; hier soll sich tatsächlich das Leben des Betriebsrats abspielen. Gerade in Unternehmen, in denen ein Teil, vielleicht sogar ein Großteil, der Menschen und dann auch der Mitglieder hybrid oder gar komplett remote unterwegs ist, stehen sie auf einmal vor der Herausforderung: ‚ich bin die Woche über irgendwo im Berliner Umland und auf einmal muss ich meine Wochenplanung – in unserem Fall ist es der Mittwoch, aber es kann auch ein anderer Tag sein – umorganisieren, um entsprechend vor Ort zu sein. Das heißt nicht nur, dass es ein bisschen unpraktisch ist, es steigert auch den Brutto-Aufwand, tatsächlich im Betriebsrat aktiv zu sein. Dies macht es insbesondere den Leuten, die nicht freigestellt, die nicht ohnehin im Betriebsausschuss sind, schwieriger, dieses eigentlich



gewollte Mantra ‚Amtspflicht vor Arbeitspflicht‘ tatsächlich zu befolgen. Das betrifft besonders Menschen, mit Mehrverpflichtungen, mit familiären Verpflichtungen, Leute, die Angehörige pflegen, also gerade solche, deren Stimmen im Betriebsrat eher unterrepräsentiert als überrepräsentiert sind.

Jetzt kann man natürlich sagen: ‚Ja, aber es gibt doch die Möglichkeit, über einen entsprechenden Beschluss in der Geschäftsordnung ab und zu auch Online- oder Hybrid-Meetings stattfinden zu lassen‘. Das ist richtig, aber es gibt dabei diesen Passus, dass Meetings vor Ort, also physische Meetings, weiter bevorzugt werden sollen. Es wird aber nicht ganz klar, was damit gemeint ist. Damit ist zum einen schon wieder ein bisschen Rechtsunsicherheit geschaffen. Wenn Sie sich die Kommentierung durchlesen, wenn Sie Ihren Rechtsbeistand fragen oder wenn Sie in Berliner Tech-Unternehmen fragen, was meint ihr denn damit, dann ist da das komplette Spektrum dabei von: ‚Das könnt Ihr eigentlich nur machen, wenn gerade im Haus eine Havarie ist und Ihr dringend über eine außerordentliche Kündigung entscheiden müsst‘, bis hin zu: ‚Ja, wir machen jede zweite Sitzung remote‘. Das ist keine richtig gute Lösung und wir wissen auch, Rechtssicherheit ist für Betriebsräte essenziell für eine gute Betriebsratsarbeit. Wann immer es einen Streit mit dem Arbeitgeber gibt, dann ist das Erste, was die Gegenseite macht, in den Formularbaukasten zu greifen und zu sagen: ‚Mit Nichtwissen wird behauptet, dass der Beschluss nicht ordnungsgemäß zu stande gekommen ist‘.

Wir haben hier große Probleme, was die Bereiche Engagement, Verwurzelung in der Firma und Rechtssicherheit angeht und dementsprechend ganz klar: Ja – Betriebsräte sollten selbst darüber bestimmen können, ob, wie und in welchem Umfang sie online hybrid oder, wenn sie das wollen, natürlich auch physisch ihre Versammlung und ihre Arbeit abhalten können.

Beate Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine nächste Frage geht auch an Herrn Burtchen: Ich gehe jetzt davon aus, dass Sie sagen, es geht um Betriebsversammlung und Betriebsratssitzung, beide sozusagen per Video. Das Dritte, was ich fragen wollte: Ich fand in Ihrer Stellungnahme sehr interessant, was Sie mit Ihrer praktischen Erfahrung zum Thema Entgelttransparenz und den ausgedruckten Gehaltslisten beschrieben haben. Vielleicht können Sie uns diesen Sachverhalt noch einmal etwas ausführlicher erläutern?

Christian Burtchen: Das war eine der bizarrsten Erfahrungen meiner Arbeit als Betriebsrat und leider eine, die nicht nur wir bei uns hatten. Es gibt, das ist ganz normal, ich erzähle ich hier niemandem etwas Neues, im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes die Möglichkeit der Einsicht für

den Betriebsrat in Bruttogehaltslisten. Genau das passiert tatsächlich: Der Arbeitgeber gibt einem Bruttogehaltslisten. Das sind Ausdrucke, auf denen ist teilweise der Link zu der tatsächlichen Tabelle drin, wo auch niemand erzählen kann: ‚Die gibt es ja gar nicht in digitaler Form‘.

In unserem Fall hat das dazu geführt, dass der Betriebsausschuss 150 Personenstunden damit verbracht hat, sich allein die Notizen anzufertigen, um entsprechend die Gehaltslisten einzusehen. An der Stelle war noch kein Funken Analyse geschehen; das war einfach nur der Übertragungsschritt. Das kann nicht der Sinn irgendeines Gesetzes sein. Wenn der Gesetzgeber sagt: ‚Es darf hier keine bloße Kopie geben‘, dann soll man sich irgendetwas anderes einfallen lassen. Aber es kann nicht sein, dass man Schikane sowie Lebens- und Arbeitszeitverschwendungen für hochbezahlte Menschen nicht nur duldet, sondern letztlich auch in Bundesarbeitsgerichtsgerichtsprechung erlaubt.

Beate Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Noch einmal eine Frage an Christian Burtchen: Sie fordern in Ihrer Stellungnahme auch mehr Mitbestimmung beim Thema mobiles Arbeiten. Was genau schwebt Ihnen da vor?

Christian Burtchen: Relativ einfach: Die derzeitigen Regelungen beschränken sich darauf, an der bestehenden Entscheidung des Arbeitgebers, in welchem Umfang mobiles Arbeiten zu erfolgen hat, noch ein bisschen in den Details herumzudoktern. Was wirklich richtige Mitbestimmung wäre: tatsächlich zu entscheiden, vielleicht nicht allein ‚ob‘, aber zumindest sehr wesentlich ‚in welchem Umfang‘ und ‚für welche Leute‘, um auch wirklich zu sagen: Das mobile Arbeiten ist ein so wesentliches Element der modernen Arbeitswelt, dass ein modernes Mitbestimmungsrecht entsprechende Rücksicht darauf nehmen muss.

Beate Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Sie schreiben auch, dass es nötig wäre, den betrieblichen Umwelt- und Klimaschutz zu erweitern und Betriebsräten mehr Möglichkeiten zu geben. Vielleicht darauf nur eine kurze Antwort.

Christian Burtchen: Das muss man sich derzeit mühsam etwa in den Kommentaren heraussuchen, wie man die sozialen Bestimmungen und so weiter aus § 80 und § 87 des Betriebsverfassungsgesetzes irgendwie reindiskutieren kann. Aber derzeit gibt es eben keine fixe Formulierung und – ganz banal – eine solche braucht es, um eben zu sagen: Auch moderne Unternehmen und moderne Mitbestimmungen sollen natürlich auch Mitbestimmungen in Umweltfragen ermöglichen.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Dann gehen wir in die nächste Runde, die der AfD-Fraktion. Herr Springer, bitte.



René Springer (AfD): Meine erste Frage geht an Frau Bach vom IW. Erst einmal herzlichen Dank für die Ausarbeitung. Es hat mir Spaß gemacht, sie zu lesen, und ich habe viel gelernt. Ich fokussiere erst einmal auf den Antrag der Linksfaktion zur Stärkung der Tarifbindung. Sie sprechen hier von Ursachen einerseits und Symptomen andererseits. Also das Symptom, die sinkende Tarifbindung, soll bekämpft werden. Wenn ich Ihr Papier richtig verstehe, sagen Sie, der Antrag der Linksfaktion ist eher ein Ansatz zur Symptombekämpfung; die Ursachen werden nicht angegangen. Ich würde Sie bitten, das einmal auszuführen: Worin sehen Sie die Ursachen und inwiefern kann man diese Ursachen angehen, um die Tarifbindung zu stärken?

Helena Bach (Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.): Das ist schon ein Kernpunkt: Man muss einfach unterscheiden zwischen Stärkung der Tarifbindung und Stärkung der Tarifgeltung beziehungsweise Ausweitung der Reichweite von Tarifverträgen. Das ist auch so ein bisschen das, was mit Ursache und Symptomen gemeint ist. Die Ursache, warum die Tarifbindung sinkt, ist eine Schwäche der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände. Die verlieren Mitglieder. Sie sind dafür verantwortlich, für Tarifbindung zu sorgen. Das schaffen sie momentan nicht mehr so, wie das früher der Fall war. Deshalb sinkt die Tarifbindung. Wenn ich jetzt beispielsweise über eine Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) die Tarifgeltung ausweite – also die Reichweite von Tarifverträgen, bekämpfe ich eigentlich nur das Symptom, dass nur noch wenige Beschäftigte nach Tarif bezahlt werden. Aber ich stärke nicht die echte Tarifbindung, die, wie gesagt, nur durch die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände selbst hervorgerufen werden kann, indem diese beiden Organisationen gestärkt werden. Das wäre eine Stärkung von unten und nicht nur eine Ausweitung der Tarifgeltung.

René Springer (AfD): Die nächste Frage richte ich an Frau Eder vom DGB: Sie schreiben in Ihrer Stellungnahme: „Diese Form der Organisationschwäche der Arbeitgeber ...“ – Sie beziehen sich auf die Mitgliedschaften ohne Tarifbindung (OT-Mitgliedschaften) in Arbeitgeberverbänden – „...trägt zu großen Teilen zum Abwärtstrend der Tarifbindung bei.“. Jetzt haben wir gerade schon von Frau Bach gehört, dass zur Tarifpartnerschaft zwei gehören. Da würde ich Sie mal fragen – auch vor dem Hintergrund, dass der DGB von 1991 bis 2022 die Mitgliederzahlen von 11,8 Millionen auf 5,6 Millionen quasi halbiert hat –, warum diese Schwäche der Gewerkschaften in Ihrem Papier überhaupt nicht adressiert wird. Sehen Sie das nicht als Problem? Das ist die erste Frage. Wenn Sie es als Problem sehen: Inwiefern trägt der Antrag der Linksfaktion dazu bei, die Schwäche der Gewerkschaften auszugleichen und die Gewerkschaften zu stärken?

Isabel Eder (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ich freue mich, dass sich die AfD um die Gewerkschaftsmitgliedschaften im DGB kümmern möchte beziehungsweise Sie das adressieren – vielen Dank! Natürlich gehören zu der Tarifpartnerschaft zwei und richtigerweise sind wir nicht die, die für Nichtmitglieder außerhalb des gesellschaftlichen allgemeinen gesetzgeberischen Auftrags etwas tun, sondern wir sind für Interessenvertretung da. Deswegen begrüßen wir auch den Antrag der Linksfaktion der sagt, dass Mitgliedschaften ohne Tarifbindung in den Arbeitgeberverbänden verboten gehören beziehungsweise eingedämmt / untersagt werden müssten, weil das genau das Problem in den Betrieben ist.

René Springer (AfD): Dann würde ich die Frage noch einmal konkretisieren: Die Tarifpartnerschaft ist uns ein Anliegen und insofern haben wir natürlich auch ein Interesse daran, dass es starke Gewerkschaften gibt, die die Arbeitnehmerinteressen durchsetzen können. Aber anhand der Mitgliedszahlen im DGB kann man ablesen, dass das zunehmend nicht mehr gelingt. Eine Studie zeigt, dass der Druck der organisierten Mitgliedschaft gerade einmal für vier Prozent der Unternehmen in dieser Untersuchung ein Motiv ist für eine Flächentarifbindung. Das heißt also: Stärkere Gewerkschaften könnten einen größeren Druck ausüben durch ihre Organisations- und Konfliktfähigkeit, aber die Gewerkschaften werden offenbar immer schwächer und deswegen noch einmal die Frage, inwiefern wird dieses Problem von Ihnen adressiert und inwiefern wird dieses Problem adressiert im Antrag der Linksfaktion?

Isabel Eder (Deutscher Gewerkschaftsbund): Wir haben gerade mit Blick auf die Mitgliedschaft oder mit Blick auf die Mitgliederentwicklung in unterschiedlichen Tarifbereichen eine positive Entwicklung, eine negative Entwicklung; das stimmt. Das hat immer mit den konkreten Gegebenheiten in den Branchen zu tun. Zum Beispiel bei der Ver.di haben wir gerade Zuwachs, insbesondere auch aus neuen Kooperationen.

Insgesamt glaube ich, dass es – wie Sie schon gesagt haben, Fördermöglichkeiten gibt – zum Beispiel über die Möglichkeit Bundestariftreuegesetz, was auch im Koalitionsvertrag auf der Agenda steht –, die Abschaffung von den OT-Mitgliedschaften in den Arbeitgeberverbänden, genauso wie – auch wenn Sie das als Tarifwirkung bezeichnet haben – die Erleichterung des Verfahrens der Allgemeinverbindlicherklärung, die auch dazu führen würde, dass – und darauf kommt es uns ja als Gewerkschaft, beziehungsweise als DGB an – tatsächlich die Beschäftigten in den Betrieben zu Löhnen arbeiten, mit denen sie ihren Lebensunterhalt verdienen können. Gleichzeitig wäre wünschenswert, dass man Differenzierungsklauseln, die von der Rechtsprechung nur teilweise als zulässig erachtet werden, ausweitet.



Genauso könnte man – zusätzlich zu dem, was in dem Antrag der Linken steht – steuerrechtliche Möglichkeiten schaffen, sodass eine Gewerkschaftsmitgliedschaft auch steuerlich attraktiv ist. Denn natürlich gucken Mitglieder auch, was man in den Tarifverhandlungen bekommt, was in Zeiten der aktuellen schwierigeren Lage durchaus schwieriger ist je nach Branche – in der Industrie zum Beispiel schwieriger als in den Dienstleistungsbereichen, wo wir in den Tarifentwicklungen oder auch in den Entwicklungen der Forderungen deutliche Zuwächse haben und deswegen auch Mitgliederzuwachs. Insofern hoffe ich, dass ich Ihre Frage beantwortet habe.

René Springer (AfD): Noch eine Nachfrage dazu, an Frau Eder: Ist die Forderung nach einer Allgemeinverbindlicherklärung aus Ihrer Sicht eine staatlich-interventionistische, notwendige Antwort auf die Schwächung der Tarifpartner?

Isabel Eder (Deutscher Gewerkschaftsbund): Natürlich ist die Allgemeinverbindlicherklärung auch ein Notmittel, um in Bereichen der schwächeren Tarifbindung Möglichkeiten zu schaffen. Aber noch einmal: Es geht uns als DGB darum, für alle Beschäftigten ein gutes Auskommen zu haben, um mit dem Lohn, den sie erhalten, ihren Lebensunterhalt zu bestreiten. Insofern gebe ich Ihnen teilweise recht. Aber grundsätzlich sind wir in anderen Bereichen – gerade durch die Tarifverträge – dabei, neue, zukünftige Themen zu adressieren, wie zum Beispiel zur Altersvorsorge, zur Pflege etc., sodass es sehr viele innovative Inhalte in Tarifverträgen gibt.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Wir kommen zur Runde der FDP-Fraktion. Herr Cronenberg, bitte.

Carl-Julius Cronenberg (FDP): Meine Fragen richten sich an Frau Bach vom IW Köln und beziehen sich ebenfalls auf den Antrag der Linken zur Tarifbindung. Da ist davon die Rede, dass die Löhne in tarifgebundenen Unternehmen 36 Prozent über den Löhnen in nicht tarifgebundenen Unternehmen liegen. Deckt sich das mit den Studien, die Ihnen vorliegen?

Helena Bach (Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.): Bei den angegebenen 36 Prozent handelt es sich um einen unbereinigten Abstand zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Unternehmen, der zudem in anderen Studien, die auf anderen Datenquellen beruhen – beispielsweise im IAB-Betriebspanel, deutlich geringer ausfällt. Da liegt dieser Abstand meistens bei 20 Prozent.

Noch entscheidender ist aber, dass es – vor allem, wenn ich auf die Lohnwirkung von Tarifbindung hinaus möchte – sinnvoller ist, den bereinigten Abstand zu betrachten. Bereinigt bedeutet, dass Strukturunterschiede zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Unternehmen

berücksichtigt werden, die per se erst einmal nichts mit dem Tarifbindungsstatus zu tun haben.

Ein Beispiel: Tarifgebundene Unternehmen sind im Durchschnitt deutlich größer als nicht tarifgebundene Unternehmen. Größere Unternehmen zahlen im Durchschnitt – unabhängig vom Tarifbindungsstatus – besser. Also ist es natürlich, wenn ich mir einen unbereinigten Abstand anschau, dass tarifgebundene Unternehmen besser bezahlen. Das hat per se erst einmal nichts mit dem Tarifbindungsstatus zu tun.

Berücksichtigt man neben der Betriebsgröße dann auch andere Faktoren, wie beispielsweise die Bildungsabschlüsse der Belegschaft oder auch deren Betriebszugehörigkeit, reduziert sich diese Lücke, die im Antrag mit 36 Prozent angegeben ist, auf zwei bis sechs Prozent. Also maximal zwei bis sechs Prozent können tatsächlich auf den Tarifbindungsstatus eines Unternehmens zurückgeführt werden. Vor dem Hintergrund dieser Zahlen muss man festhalten, dass der Tarifbindungsstatus doch weniger entscheidend für die Lohnhöhe ist, als die Zahl 36 das vielleicht suggeriert.

Carl-Julius Cronenberg (FDP): Auch die nächste Frage richtet sich an Frau Bach: Haben wir eigentlich eine verlässliche Datenbasis für die Erfassung von Tarifbindung? Viele Größen beziehen sich auf die Statistiken vom DGB, aber auch im Zusammenhang mit der Mindestlohnrichtlinie. Wird in den Statistiken, die wir haben, zwischen Tarifverträgen der Tarifpartner und Tarifverträgen des Staates, also letztendlich Allgemeinverbindlicherklärungen, unterschieden? Warum wäre oder ist die Unterscheidung relevant?

Helena Bach (Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.): Die Erfassung der Tarifbindung in Deutschland ist ungenau. Das zeigt sich schon daran, dass je nach Datenquelle auch unterschiedliche Tarifbindungsquoten herauskommen. Zum einen werden meist einfach alle Beschäftigte, die in einem tarifgebundenen Unternehmen arbeiten, als tarifgebunden gezählt, – unabhängig davon, ob es vielleicht auch außertarifliche Beschäftigte in dem Unternehmen gibt oder ob vielleicht eine Öffnungsklausel gilt. Umgekehrt werden Unternehmen, die sich sehr eng am Tarifvertrag orientieren, nicht als tarifgebunden gezählt. Also man kann auch nicht sagen, dass diese Rate einfach alle Beschäftigten symbolisiert, die nach Tarif bezahlt werden. Es gibt auch keine Unterscheidung, ob die Zahlung nach Tarif nur aufgrund einer Allgemeinverbindlichkeit erfolgt. Das ist ungenau.

Jetzt könnte man sich fragen, warum ist das überhaupt entscheidend? Da kommt man wieder zu dem Punkt der Stärkung der Tarifbindung, wie es im Antrag formuliert ist. Wenn ich tatsächlich die Tarifbindung stärken will, dann müsste ich auf die Tarifbindungsrate schauen, wie sie im engen juristischen Sinne definiert ist. Das heißt: Nur



Beschäftigte, die in einer Gewerkschaft organisiert sind, und Unternehmen, die an einen Tarifvertrag gebunden sind; diese Kombination führt zu einer Tarifbindung. Diese Tarifbindung beläuft sich in Deutschland lediglich auf etwa 12,4 Prozent nach Schätzungen. Das kann man auf Grundlage der verfügbaren Datenquellen gar nicht genau berechnen.

Aber wenn ich jetzt sage: „Ich möchte in das Tarifsystem eingreifen!“, sollte ich doch erst genau definieren: Wie möchte ich eingreifen? Was möchte ich eigentlich stärken? Was möchte ich bewirken? Und ohne genaue Datenlage ist das erst einmal schwierig.

Carl-Julius Cronenberg (FDP): Auch die dritte Frage richtet sich an Frau Bach und das sind eigentlich sogar zwei Fragen. Erst einmal die makroökonomische: Welche Rolle haben nicht tarifgebundene Unternehmen eigentlich als Außenseiter für die Tariflandschaft und inwiefern sorgt Konkurrenz zwischen Tarifbindung oder eben Nichttarifbindung für attraktive Tarifverträge? Und mikroökonomisch: Welche Motive sprechen aus Unternehmenssicht eigentlich für die Tarifbindung und was könnte dagegen sprechen? Haben wir das schon ordentlich erforscht?

Helena Bach (Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.): Vielleicht erst zur ersten Frage: Also die Außenseiterkonkurrenz, wie man das nennt, also die Konkurrenz der nicht tarifgebundenen Betriebe, ist entscheidend dafür, dass Tarifverträge, die verhandelt werden, auch einigermaßen angemessen sind. Die Tarifpartner bilden eine Art Kartell und wenn der Druck von außen nicht da ist, also wenn ich nicht gezwungen werde, Tarifverträge zu verhandeln, die am Markt bestehen können, dann können die Unternehmen, die die verhandeln, „tun, was sie wollen“. Die Tarifgebundenen können mit der Gewerkschaft Löhne verhandeln, die deutlich über dem Marktlohn liegen. Das würde dann beispielsweise für Arbeitslosigkeit sorgen.

Das ist nicht Aufgabe der Tarifpartner, solche externen Effekte zu beachten, zu internalisieren. Deren Aufgabe ist eigentlich, für ihre Mitglieder gute Abschlüsse zu machen. Deshalb ist dieser Außenseiterdruck doch entscheidend dafür, dass es angemessene Tarifverträge gibt.

Wenn man sich zur zweiten Frage anschaut, welche Motive Unternehmen eigentlich für eine Tarifbindung angeben, muss man erst sagen, dass das wenig erforscht ist. Das ist erstaunlich, vor dem Hintergrund des Arguments, dass eine Stärkung der Tarifbindung bedeutet, dass Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften möglichst viele Mitglieder für sich gewinnen können. Da müsste man sich doch fragen: Was sind denn Ursachen, warum Unternehmen in Arbeitgeberverbände eintreten? So schaffe ich echte Tarifbindung, wenn

man das einmal so nennen möchte. Das ist wenig erforscht. Die Studien, die es gibt, zeigen, dass beispielsweise eine sichere Kalkulationsgrundlage geschätzt wird, dass Tariflöhne immer mehr auch als Instrument zur Fachkräftesicherung genutzt werden. Vor dem Hintergrund dieses Arguments kann man auch vermuten, dass sich die Löhne der Tarifgebundenen und Nichttarifgebundenen ohnehin angleichen werden im Kampf um das knappe Gut der Arbeitskraft. Gleichzeitig zeigt sich aber beispielsweise, dass die wenigsten Unternehmen Mitglied sind, damit sie Einfluss auf die Regelungen des Flächentarifvertrags nehmen können. Vor dem Hintergrund ist auch das Argument, durch eine Allgemeinverbindlicherklärung würden viele Unternehmen eintreten, damit sie die Tarifabschlüsse mitbestimmen können, nicht überzeugend, weil die Unternehmen das nicht als Motiv angeben, warum sie in eine Tarifbindung gehen.

Zudem ist vor dem Hintergrund auch zu erforschen, was vor allem kleine Unternehmen oder auch Start-ups von einer Tarifbindung überzeugen könnte. Hier sieht man große Lücken; die sind sehr selten organisiert. Da ist es schwierig, diese Unternehmen beispielsweise mit Mindestaustrittsfristen, mit einer starken Nachwirkung oder starken Entgeltsystemen zu gewinnen. Hier müsste man sich eher umgekehrt fragen, ob nicht mehr Flexibilität gefragt ist, vielleicht so etwas wie eine flexible Anwendung von Tarifverträgen, Mitgliedschaft auf Probe; was auch immer man sich da ausdenkt, aber eher in die Richtung mehr Flexibilität.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Dann gehen wir in die nächste Runde, die der Fraktion DIE LINKE. Herr Meiser, bitte.

Pascal Meiser (DIE LINKE.): Ich möchte den Fokus ebenfalls auf das Thema Tarifbindung richten und auf den von unserer Fraktion DIE LINKE. vorgelegten Antrag für ein umfassendes Maßnahmenpaket zur Stärkung der Tarifbindung und -geltung. Meine Fragen richten sich an Professor Schulten: Haben wir aus Ihrer Sicht überhaupt ein Problem? Falls Sie das sehen, sehen Sie hier – wie wir – gesetzgeberischen Handlungsbedarf? Falls ja, warum?

Professor Dr. Thorsten Schulten: Ich sehe in der Tat einen großen Handlungsbedarf, was die Tarifbindung angeht. Der Antrag der Linken steht ja ein bisschen im Kontext dieser europäischen Mindestlohnrichtlinie, die auch versucht, europaweit Tarifbindung zu stärken. Von daher ist es vielleicht nicht verkehrt, auch mal den Blick ein bisschen über unseren eigenen deutschen Tellerrand hinaus zu lenken. Wir stellen fest, dass es doch viele Länder in Europa gibt, die eine deutlich höhere Tarifbindung von 80, teilweise über 90 Prozent aufweisen. Wenn man fragt: Was ist eigentlich die Ursache dafür, dass es in diesen Ländern



eine deutlich höhere Tarifbindung als in Deutschland gibt? Dann sind das vor allen Dingen politische Formen der Unterstützung des Tarifvertragsystems durch Allgemeinverbindlicherklärungen oder andere, ähnliche Instrumente. Es sind eben nicht die Mitgliedschaften. Die Mitgliedschaften sind zum Teil ähnlich, zum Teil vielleicht ein bisschen höher bei den Gewerkschaften in einigen Ländern, aber auch nicht in allen. Nein: Der entscheidende Unterschied ist, dass die Gesellschaft, dass der Staat eine deutlich stärkere Verantwortung für die Stabilisierung des Tarifvertragsystems übernimmt. Ich glaube, da hat Deutschland auf jeden Fall Handlungsbedarf.

Pascal Meiser (DIE LINKE.): Meine nächste Frage richtet sich ebenfalls an Herrn Professor Schulten und vielleicht dann jetzt konkret: Es gibt einige Ideen, die herumgeistern oder auch geplant sind. Wenn ich Ihren Ausführungen, Ihrer Stellungnahme korrekt gefolgt bin, sagen Sie, eine einzelne Maßnahme allein wird das Problem nicht lösen, wird auch nicht in Richtung der von der europäischen Ebene vorgegebenen 80 Prozent hinkommen. Warum denken Sie, dass beispielsweise eine wünschenswerte Bundestariftreueregelung nicht hinreichend wäre, um dieses Ziel zu erreichen? Welcher Stellenwert kommt aus Ihrer Sicht der Allgemeinverbindlicherklärung zu?

Professor Dr. Thorsten Schulten: Auf das Bundestariftreuegesetz warten wir noch alle sehr gespannt, wie das dann im Konkreten aussehen wird. Wir haben aber schon eine ganze Reihe Erfahrungen auf den Ebenen der Bundesländer. Dort sehen wir, wie in einigen Sektoren die Tariftreuvorgaben in der öffentlichen Auftragsvergabe dazu beitragen können, Tarifbindungen zumindest zu stabilisieren.

Wir sehen aber nicht unbedingt, dass durch die Tariftreue tatsächlich die Tarifbindung deutlich erhöht wird. Die Tariftreuerelationen haben vor allen Dingen die Funktion, den potenziellen Wettbewerbsnachteil auszugleichen, den ein tarifgebundenes Unternehmen aufgrund der in der Regel höheren Arbeits- und Personalkosten in öffentlichen Ausschreibungsverfahren gegenüber nicht tarifgebundenen hat. Was machen die nicht tarifgebundenen Unternehmen? Die bewerben sich und zahlen dann, wenn sie den Zuschlag für den öffentlichen Auftrag bekommen, den Beschäftigten für die Durchführung dieses Auftrags eine Prämie. Aber sie nehmen das nicht zum Anlass, generell tarifgebunden zu sein. Ich glaube, diese Bundestariftreuerelation, die auch manchmal als die kleine Allgemeinverbindlicherklärung erfasst wird, ist sehr wichtig und hat eine wichtige stabilisierende Funktion. Ich glaube, man sollte aber die Erwartungen realistischerweise nicht so hochgreifen.

Vor diesem Hintergrund – das wäre der zweite Teil der Erfahrung: Die große Allgemeinverbindlicherklärung ist, glaube ich, das, was wir tatsächlich brauchen, was wir auch in anderen Ländern sehen, weil nur eine Allgemeinverbindlicherklärung es wirklich schafft, ganze Branchen wieder in die Tarifbindung zu holen. Ich will es mal an einer Branche, nämlich dem Einzelhandel, deutlich machen: Im Einzelhandel hatten wir bis zum Jahr 2000 – gemeinsam getragen, übrigens, von Arbeitgebern und Gewerkschaften – die Allgemeinverbindlicherklärung und damit eigentlich eine fast flächendeckende Absicherung der Tarifbindung gehabt. Nachdem die Arbeitgeberverbände diese Allgemeinverbindlicherklärung aufgekündigt haben, weil sie im gleichen Gegenzug sogenannte OT-Mitgliedschaften eingeführt haben, ist die Tarifbindung sukzessive runtergegangen und dümpelt jetzt noch bei 20, 30 Prozent herum. Wir haben es mit einer kleinteiligen Branche zu tun. Keine Organisierung von Gewerkschaften der Welt wird in der Lage sein, jeden Supermarkt, jeden kleinen Shop zu organisieren. Da brauchen wir übergreifende Institutionen und da ist, glaube ich, die Allgemeinverbindlicherklärung ein sehr wichtiges Instrument.

Pascal Meiser (DIE LINKE.): Auch meine nächste Frage richtet sich noch einmal an Sie: Sie haben jetzt zwei Instrumente bewertet, die wir auch in unserem Antrag aufgegriffen haben, Bundestariftreuegesetz und auch eine Stärkung der Allgemeinverbindlicherklärung. Wie bewerten Sie die weiteren Vorschläge, die wir jetzt im Rahmen eines solchen Maßnahmenpaketes zur Stärkung und Steigerung der Tarifbindung vorgeschlagen haben?

Professor Dr. Thorsten Schulten: Wenn ich es richtig sehe, sind es noch im Wesentlichen drei Vorschläge, die da gemacht worden sind. Ich würde auch unterstreichen, dass es über den Antrag hinausgehend noch mehr gibt.

Der erste Punkt ist die Frage der OT-Mitgliedschaften: In der Tat, ich glaube, das ist ein wesentlicher Hemmschuh derzeit in Deutschland, was die Entwicklung der Tarifbindung angeht. Die Arbeitgeberverbände sind eigentlich keine Arbeitgeberverbände mehr, sondern sind Wirtschaftsverbände, die sowohl tarifgebundene als auch nicht tarifgebundene Unternehmen vertreten und haben damit überhaupt keine eindeutige Priorisierung mehr auf die Tarifbindung. Von daher wären auch alle möglichen Instrumente sehr kritisch zu sehen. Wir wissen leider relativ wenig, was die konkreten Zahlen angeht, aber Gesamtmetall als ländliche Ausnahme weist immer sehr deutlich nach, wie viele Unternehmen mittlerweile OT-Mitglieder sind und welche noch tarifgebunden sind an den Verbandstarifvertrag. Wir haben seit einigen Jahren mit dem Fakt zu tun, dass eine Mehrheit der Mitgliedsunternehmen von Gesamtmetall gar



nicht mehr dem Verbandstarifvertrag unterliegt. Das sind dann vor allen Dingen große Unternehmen, das heißt, von den Beschäftigten sehen die Relationen noch ein bisschen anders aus. Aber wenn man sagt, die eigene Mehrheit, meine eigenen Mitglieder sind gar nicht mehr tarifgebunden, dann muss ich mich natürlich als Tarifverband fragen, macht das noch Sinn oder wie verändert sich dann dieser Verband? Diese Entwicklung sehe ich sehr kritisch. Von daher glaube ich schon an die hier gemachten Vorschläge, insbesondere im Hinblick auf einerseits eine Publizitätspflicht dieser OT-Mitgliedszahlen – dass man das überhaupt weiß, dass auch die Gewerkschaftsseite weiß, mit wem hat sie es da überhaupt zu tun, wen repräsentiert diese Seite überhaupt – und dass gleichzeitig, wenn ein Arbeitgeberverband tatsächlich als Arbeitgeberverband firmieren will, dieser die Tariffähigkeit haben sollte, und die OT-Mitgliedschaften, wenn sie schon nicht völlig abgeschafft werden können, zumindest eingeschränkt werden sollen. Wie gesagt, ich glaube, dass die OT-Mitgliedschaften ein wesentlicher Hemmschuh sind.

Vielleicht noch kurz ein weiteres Instrument, da geht es ja um die Nachwirkung von Tarifverträgen. Wir sehen, eine der wesentlichen Ursachen für die rückläufige Tarifbindung liegt in den zahlreichen Ausgliederungen: Outsourcing von Unternehmensbestandteilen der Privatwirtschaft. Aber nicht nur da; auch bei der öffentlichen Hand gibt es nicht sehr gute Beispiele. Diese Ausgliederungen haben oft das Ziel, Kosten zu sparen. Wie spart man Kosten? Indem man bestimmte Beschäftigtengruppen aus der Tarifbindung herausnimmt. Um hier für die Beschäftigtengruppen eine stärkere Sicherung zu haben und diesen Outsourcing-Moment zu erschweren, glaube ich, ist es sehr angebracht und sehr sinnvoll, die Nachwirkungen zu stärken; insbesondere dahingehend zu stärken, dass die Nachwirkung nicht nur die Altbeschäftigen, sondern auch Neubeschäftigte mit umfasst und damit diese oft sehr üblichen Zwei-Klassen-Beschäftigungssysteme, die oft in diesen Prozessen entstehen, aufgehoben werden.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Wir kommen zur SPD-Fraktion. Herr Papendieck, bitte.

Mathias Papendieck (SPD): Meine Fragerunde behandelt den Antrag der Linkenfraktion ‚Aktionsplan zur Stärkung der Tarifbindung‘. Wir sind in Deutschland in einer Marktwirtschaft und daher geht die Frage an Frau Eder: Haben nach aktueller Rechtslage tarifgebundene Arbeitgeber bei der Vergabe öffentlicher Aufträge Wettbewerbsnachteile gegenüber nicht tarifgebundenen Arbeitgebern?

Isabel Eder (Deutscher Gewerkschaftsbund): Das kann man mit ‚ja‘ beantworten, denn bei der Vergabe spielen die Grundsätze der

Wirtschaftlichkeit und der Verhältnismäßigkeit eine Rolle. Natürlich haben tarifgebundene Arbeitgeber, die Tariflöhne bezahlen, dann gegebenenfalls einen Wettbewerbsnachteil, wenn sie höhere Löhne bezahlen als jemand, der darunterbleiben kann. Wir haben es gerade schon an dem Beispiel gehört. Dadurch kommt es zu Wettbewerbsverzerrungen und damit gibt es auch ein System, wo sich Lohndumping lohnt. Wenn die öffentliche Hand die Möglichkeit hätte, ihre Aufträge an die Tariflöhne zu binden, dann wäre das von Vorteil.

Mathias Papendieck (SPD): Man muss anmerken, bei diesen Auftragsvolumen geht es um 300 bis 500 Milliarden im Jahr. Noch eine Frage an Frau Eder: Ist eine branchenübergreifende, konstitutive Tariftreueregelung nach Ihrer Einschätzung verfassungs- und unionsrechtskonform regelbar?

Isabel Eder (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ja, das ist sie. Wir haben nach der EuGH-Entscheidung in dem Verfahren Rüffert durchaus negative Entwicklungen dadurch gehabt, dass es eine Unvereinbarkeit der Tariftreueregelung mit der Dienstleistungsrichtlinie und auch der Entsende-richtlinie gab. Aber seit der Regio Post-Entscheidung dürfte die unionsrechtliche Zulässigkeit von vergabespezifischen Mindestlöhnen, die hier bestätigt wurden, geklärt sein. Insofern ist das möglich.

Das Bundesverfassungsgericht hat in 2006 zur Koalitionsfreiheit und auch zur negativen Koalitionsfreiheit geurteilt. Insbesondere zur negativen Koalitionsfreiheit – weil das in diesen Gesprächen immer so eine große Rolle spielt – muss man einmal festhalten, dass die deutlich weniger weit geht als die positive Koalitionsfreiheit. Durch die entsprechende Tariftreueregelung entsteht auch kein Zwang, in einen Verband zu gehen, sondern tatsächlich nur schuldrechtlich entsprechende Regelungen anzuwenden. Genauso sehen wir das bei der Berufsfreiheit, wo jedenfalls eine Rechtfertigung durch den Arbeitnehmerschutz gewährleistet und auch unionsrechtskonform ist. Wir sind hier im Bereich der Vollharmonisierung, sodass die Dienstleistungsrichtlinie auch nach der Regio Post-Entscheidung eigentlich gar nicht mehr zur Geltung kommen würde.

Mathias Papendieck (SPD): Wenn man Regelungen schaffen würde, die abändern, dass Nachteile für die, die sich an Tarifverträge halten, bestehen, ist die große Frage – die stelle ich an Frau Eder: Welche Durchsetzungs- und Sanktionsinstrumente sind wichtig, um eine Tariftreueregelung effektiv durchsetzen zu können?

Isabel Eder (Deutscher Gewerkschaftsbund): Wenn man sich für eine Tariftreueregelung entscheidet, dann ist entscheidend, dass man die Einhaltung kontrolliert, wie bei vielen anderen Gesetzen auch. Hierfür würden wir vorschlagen,



zentrale Kontrollstellen einzurichten – die gibt es teilweise schon, ich meine in Berlin zum Beispiel, aber auch im Saarland –, die dann aber nicht nur kontrollieren, sondern auch bei der Anwendung beraten. Das wäre eine Möglichkeit. Ganz entscheidend ist die Konstruktion der Nachunternehmerhaftung, so dass man keine Umgehungsmöglichkeiten lässt, wie es das in einzelnen Bundesländern auch schon gibt. Ein Sanktionsmittel, das effektiv ist, sind natürlich spürbare Geldbußen oder Geldstrafen bis hin zum Ausschluss aus dem Vergabeprozess.

Mathias Papendieck (SPD): Dann habe ich jetzt eine Frage an Prof. Dr. Schulten: Wie kann man Branchen und Selbstständige, die nicht gewerkschaftlich organisiert sind, in das Bundestarifreuegesetz einbinden? Ich würde noch eine zweite Frage anhängen: Ich habe selbst im Supermarkt gearbeitet. Da gibt es keine Nachfolgeregelungen, weil es Rahmenverträge / Franchise-Verträge gibt. Ich habe bei dem größten Konzern gearbeitet, bei Edeka; bei REWE gibt es so etwas. Wie kann man nicht nur die, die in Regie sind – sagen wir mal 100.000 meiner Kollegen –, sondern auch die 250.000 erreichen, die in der Filiale arbeiten, die dort nicht davon profitieren. Was sehen Sie für rechtliche Möglichkeiten, so etwas zu handhaben? Ich habe immer an den Betriebsbegriff des Betriebsverfassungsgesetzes gedacht. Was können Sie dazu sagen?

Professor Dr. Thorsten Schulten: Bei einem Bundes- oder überhaupt bei Tarifreuegesetzen haben Sie natürlich das Problem: Sie brauchen Tarifverträge, auf die Sie sich beziehen können. Wenn es die Tarifverträge nicht gibt und Sie die nicht als Standard setzen, dann ist das Instrument an dem Punkt ein bisschen stumpf. Das Beispiel, das Sie genannt haben aus dem Einzelhandel: Man denkt immer die großen Ketten sind tarifgebunden. Das sind sie formal auch. Aber wenn man sieht: dahinter stehen die selbstständigen Kaufleute, die sind in der Regel nicht tarifgebunden. Hier ist die Tarifreue vielleicht auch nicht das richtige Instrument, sondern hier ist wirklich das Instrument – das eben in dieser Branche, ich habe es schon gesagt, bis zum Jahr 2000 das von beiden Seiten akzeptierte Instrument war – die Allgemeinverbindlicherklärung, die dann tatsächlich alle Unternehmen der Branche, auch die selbstständigen Kaufleute, mit erfasst. Das wäre der richtige Weg.

Mathias Papendieck (SPD): Das ist ein spannendes Thema, weil es am Ende oftmals auch ein Betriebsübergang ist, von Regie- auf selbstständigen Einzelhandel. Da kann man sich noch an den BGB-Richtlinien festhalten. Im Moment ist es so: Es gibt diesen Übergangszeitraum und dann gilt es nicht mehr; auch da könnte man an der Stellschraube drehen. Die andere Thematik ist: Wie bewerten Sie die Forderung nach einer Stützung der Tarifbindung durch die staatliche Rahmensexsetzung

einer Allgemeinverbindlicherklärung? Die Frage richtet sich auch an Herrn Prof. Dr. Schulten.

Professor Dr. Thorsten Schulten: Ich denke, dass das wirklich ein sehr wichtiges Instrument ist. Wir haben da in Deutschland, wenn man das zumindest im westeuropäischen Vergleich sieht, eine Ausnahmesituation: In vielen europäischen Ländern ist die Allgemeinverbindlicherklärung ein vollkommen legitimes, auch von beiden Seiten – Arbeitgebern wie Gewerkschaften – akzeptiertes Instrument, weil es – auch aus Sicht der Arbeitgeber zum Beispiel – dazu führt, dass wir faire Wettbewerbsbedingungen kreieren können. Vor dem Hintergrund, glaube ich, gibt es hier einen Reformbedarf.

Die Bundesregierung hat schon einmal 2014 mit dem damaligen Tarifautonomie-Stärkungsgesetz versucht, diesen Reformbedarf ein Stück weit hinzubekommen. Der war offensichtlich nicht ausreichend. Meiner Analyse nach – und wir haben uns sehr genau mit den Verfahren, auch den verschiedenen Beispielen, die es in der AVE gibt, beschäftigt – hängt das sehr stark daran, dass es vor allem auf der Arbeitgeberseite eine sehr restriktive Haltung gibt – die BDA sagt selbst, es ist ein Ausnahmleinstrument – und dass nicht selten gar kein gemeinsamer Antrag zustande kommt oder die Veto-Möglichkeit im Tarifausschuss angedroht oder in bestimmten Einzelfällen auch genutzt wird. Hier, glaube ich, kann man das Verfahren ein bisschen offener gestalten. Es gab einmal einen konkreten Gesetzentwurf der Regierungen der Bundesländer Bremen, Berlin, Thüringen, die da, glaube ich, ganz gute Vorschläge gemacht haben, das Verfahren so zu vereinfachen, dass am Ende tatsächlich mehr Allgemeinverbindlicherklärungen in Deutschland möglich werden.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Es geht weiter mit der CDU/CSU-Fraktion, Marc Biadacz.

Marc Biadacz (CDU/CSU): Da wir heute zwei wichtige Anträge haben, wechsle ich jetzt noch einmal zu unserem Antrag, dem der Union zu den digitalen Betriebsratswahlen, und würde die Frage noch einmal gerne an den Christlichen Gewerkschaftsbund stellen, an Herrn Hertzog: Halten Sie es – besonders in größeren Betrieben, die oft bereits einen hohen Digitalisierungsgrad aufweisen – für einen Mehrgewinn, wenn neben der analogen auch die digitale Betriebsratsarbeit, aber auch die Betriebsratswahlen ermöglicht werden? Vielleicht können Sie uns da noch einmal ein bisschen was mitgeben auf die Reise.

Christian Hertzog (Christlicher Gewerkschaftsbund): Da sehe ich auf jeden Fall einen Mehrgewinn. Man muss immer den Betrieb konkret sehen. Es hängt davon ab, ob dann, wenn ich eine Wahl organisieren, die Digitalisierungsmöglichkeit, die digitale Infrastruktur in jeden Bereich geht. Das Beispiel Handel und Filialstruktur ist gerade



angesprochen worden. Ich muss natürlich sicherstellen, dass die digitale Infrastruktur bis in die kleinste Filiale reicht, wenn ich denn die Mitarbeiter an einer digitalen Wahl teilnehmen lassen will. Andernfalls käme ich zu einer Mischform zwischen ‚analog‘ und ‚digital‘ in der Wahl, was sicherlich in der Umsetzung schwierig ist. Aber unter Beachtung der besonderen Umstände eines jeden Betriebes halte ich das für eine gute Sache.

Marc Biadacz (CDU/CSU): Die nächste Frage würde ich gerne an die BDA, an Herrn Prinz stellen: Sehen Sie für die Arbeitgeberseite Nachteile bei der Ermöglichung digitaler Betriebsratsarbeit?

Thomas Prinz (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.): Nein, wir sehen grundsätzlich keine Nachteile, im Gegenteil: Hiermit würden Chancen der Digitalisierung endlich genutzt. Vor dem Hintergrund auch der erfolgreichen Nutzung der Regelungen zur Virtualisierung der Betriebsratsarbeit während der vergangenen Pandemie durch die Betriebspartner sollten diese Möglichkeiten umfassend weiterentwickelt werden. Wir begrüßen daher die Vorschläge im Antrag der Fraktion der CDU/CSU, insbesondere was die Ermöglichung elektronischer Betriebsratswahlen angeht – eine Möglichkeit, die schnell geschaffen werden sollte.

Darüber hinaus sollte es insgesamt in der Hand der Betriebspartner liegen, ob beispielsweise Präsenz- oder virtuelle Sitzungen Vorrang haben oder ob dies für jeden Einzelfall von den Betriebspartnern entschieden wird. Ein genereller Präsenzvorrang erscheint uns jedenfalls nicht mehr zeitgemäß. Auch die Arbeit der Wahlvorstände sollte virtuell möglich sein. Schulungen und Fortbildungen für Betriebsratsmitglieder, um noch ein Beispiel zu nennen, sollten in digitaler Form die Regel werden. Da kann noch viel getan werden, um die Betriebsratsarbeit digitaler zu machen.

Marc Biadacz (CDU/CSU): Ich würde noch eine Nachfrage stellen wollen – noch einmal an die BDA: Bislang wurde nicht einmal das im Koalitionsvertrag vereinbarte Pilotprojekt zu Online-Betriebsratswahlen vorgestellt. Können Sie sich erklären, warum die Bundesregierung bislang keinen Gesetzentwurf für die digitale Betriebsratsarbeit vorgelegt hat?

Thomas Prinz (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.): Nein, das kann ich mir nicht erklären, vor allem, weil es nicht um eine starre gesetzliche Vorgabe geht, sondern um eine Option, die Einräumung einer Chance für die Betriebsratswahlen, die man eben nutzen kann oder nicht. Ich weiß zwar, dass unser Sozialpartner eine gewisse Skepsis gegen elektronische Wahlen hegt, aber diese nicht generell ablehnt, wie ich der Stellungnahme des DGB zu dieser Anhörung entnommen habe. Somit kann auch das

nicht der Grund für die bisherige gesetzgeberische Zurückhaltung sein.

Damit wir die Betriebsratswahlen 2026 noch erreichen, sollte möglichst schnell eine Regelung stattfinden und die kann aus meiner Sicht auch – Herr Ramme hat es schon ausgeführt, zum Sprecher-ausschuss – in der Wahlordnung zum Betriebsverfassungsgesetz geschehen: Nach der Verordnungs-ermächtigung in § 126 des Betriebsverfassungsgesetzes kann ein weiterer Distanzwahlweg in den Wahlordnungen zum Betriebsverfassungsgesetz geregelt werden. Es gibt sogar schon ein Vorbild bei der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten: Im dortigen § 19 gibt es schon eine Regelung zu Online-Wahlen; die könnte vielleicht als Vorbild dienen. Sie scheint mir persönlich ein wenig zu kompliziert, das könnte man vielleicht ein bisschen praxistauglicher umgestalten. Aber das ist wirklich ein Punkt: Wenn wir die Wahlen 2026 nicht erreichen, klappt das erst 2030 und das wäre ein wesentlicher Hemmschuh für eine Innovation bei den Betriebsratswahlen.

Marc Biadacz (CDU/CSU): Dann würde ich gerne die nächste Frage an Bitkom stellen, an Frau Holdampf-Wendel: In § 14 des Betriebsverfassungsgesetzes sind die Kriterien definiert, nach denen die Wahlen durchzuführen sind: in geheimer und unmittelbarer Wahl. Und ich ergänze noch einmal: natürlich auch sicher. Ist Bitkom der Ansicht, dass es heute bereits technisch möglich ist / wäre, diese Kriterien durch eine Online-Wahl zum Betriebsrat zu erfüllen?

Adél Holdampf-Wendel (Bitkom e. V.): Auf jeden Fall – das ist die kurze Antwort. Das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik hat Anforderungen an die Sicherheit von Online-Wahlprodukten definiert. Die erste Version dieser Anforderungen stammt aus dem Jahr 2008. Diese Vorgaben dürfen daher als erprobt gelten. Das BSI überarbeitet gerade diese Anforderungen und wird voraussichtlich noch im Laufe dieses Jahres neue Anforderungen veröffentlichen. Diese Anforderungen des BSI adressieren gezielt die Einhaltung der Wahlgrundsätze, wie beispielsweise die Geheimhaltung, die Unmittelbarkeit und selbst die Öffentlichkeit der Wahl. Diese neuen Anforderungen sind in weiten Teilen bereits bei der Sozialwahl 2023 zum Einsatz gekommen. Die Sozialwahl ist störungsfrei durchgeführt worden; das ist ermutigend, würde ich sagen. Es besteht daher kein Zweifel, dass es sowohl die notwendigen Sicherheitsanforderungen gibt, als auch Anbieter, die diese Sicherheitsanforderungen umsetzen können, um geheime, unmittelbare und sichere Online-Betriebsratswahlen durchzuführen.

Marc Biadacz (CDU/CSU): Ich habe noch eine Nachfrage, weil Sie gerade die Sozialwahlen angesprochen haben: Sind Ihnen neben den Sozialwahlen hier in Deutschland weitere



Anwendungsfälle bekannt – auch aus dem europäischen Ausland, wo Wahlen bereits online durchgeführt werden konnten? Welche Erfahrungen wurden dort gemacht und was können Sie zur Akzeptanz der Wahlberechtigten sagen?

Adél Holdampf-Wendel (Bitkom e. V.): Es sind tatsächlich einige Beispiele zu Online-Wahlen bekannt. Diese sind seit vielen Jahren erfolgreich in verschiedenen Bereichen: In Universitäten und Hochschulen werden Gremien online gewählt, in manchen Universitäten sogar seit über zehn Jahren. Herr Prinz hat das Beispiel genannt, dass die Wahl zur Gleichstellungsbeauftragten bei Dienststellen des Bundes seit zwei Jahren online durchgeführt werden kann. Wir erkennen, dass Berufsgenossenschaften, wie etwa Anwaltskammern, auch online wählen können. Es gibt Parteien wie Ihre, die in der Corona-Zeit Online-Wahlen aktiv genutzt haben, zum Beispiel zur Wahl des Parteivorsitzenden. Auch im gewerkschaftlichen Kontext gibt es ein Beispiel: Kürzlich hat die EVG, also die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft, die Urabstimmung zur Tarifrunde 2023 online durchgeführt. Das sind schon einmal schöne Beispiele und noch ein Beispiel mit Auslandsbezug: Die Parlamentswahlen für Auslandsfranzosen sind ebenfalls online möglich.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Dann geht es weiter mit der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN; Frank Bsirske hat das Wort.

Frank Bsirske (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Prof. Schulten: Sie haben verschiedentlich herausgearbeitet, dass das Tarifsystem eine Art öffentliches Gut ist, von dem die Gesellschaft als Ganzes profitiert – nachvollziehbarer Weise. Deswegen gibt es ein starkes Interesse an der Stärkung dieses Tarifsystems und an der Stärkung der Tarifbindung – und das sowohl von unten als auch von oben.

Ich habe mich gefreut, dass das Institut der deutschen Wirtschaft ein starkes Interesse an starken Gewerkschaften hat. Da haben Sie sich sicherlich auch gefreut, dass so eine Gewerkschaft wie ver.di auf 180.000 Eintritte zusteuert und man die Organisation, die das in Deutschland schafft, erst einmal finden muss – aber das steht auf einem anderen Blatt. Sie haben, Frau Bach, im Grunde signalisiert, dass Tarifverträge gar nicht so wichtig sind, weil die Differenz zu denen, die als Unternehmen keine Tarifverträge haben, gar nicht so groß ist, und man im Grunde auf vergleichbare Löhne auch ohne Tarifverträge kommt. Sie haben, wenn ich Sie richtig verstanden habe, den Gedanken nahegelegt, dass ein Weg zur Stärkung der Tarifbindung darin bestehen könnte, dass man weniger Verbindlichkeit bei den Tarifverträgen zulässt.

Herr Schulten: Ist das aus Ihrer Sicht ein Weg, der zielführend ist? Wie stehen Sie zu dieser Wertung, was den Wert von Tarifverträgen im Verhältnis zu

den Unternehmen angeht, die keine Tarifverträge haben?

Professor Dr. Thorsten Schulten: Wir haben in dem Institut, wo ich arbeite, eigene Berechnungen, Untersuchungen zu diesen Unterschieden von Bezahlungen in Unternehmen mit Tarifvertrag durchgeführt – auch bereinigt / unbereinigt, das ist ja richtig, die Betrachtungsweise. Wir kommen, was die bereinigten Zahlen angeht, für die Gesamtwirtschaft in Deutschland etwa auf Zahlen zwischen 10 und 15 Prozent. Ich würde sagen, dass diese rein gesamtwirtschaftliche Betrachtungsweise hier nicht zielführend ist, weil wir uns vor allen Dingen die Bereiche angucken müssen, wo wir es klassisch mit den Niedriglohnsektoren zu tun haben – zum Beispiel den Einzelhandel, aber man könnte auch viele andere Branchen nennen. Wenn man sich solche branchenspezifischen Unterschiede anschaut, sieht man, dass man hier in der Tat einen deutlich höheren ‚Tarif-Gap‘ hat. Die Tarifbindung soll ja gerade diejenigen, glaube ich, schützen und die Position der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Bereichen stärken, die eben nicht so große Qualifikationen haben, die in schlechter bezahlten Bereichen arbeiten. Hier haben wir es dann tatsächlich auch mit bereinigten ‚Tarif-Gaps‘ zu tun, die 20 und mehr Prozent betragen können. Vor diesem Hintergrund, glaube ich, ist die Situation schon dramatisch. Jetzt einfach zu sagen: ‚Naja, die brauchen mehr Flexibilität!‘: Am Ende ist natürlich immer das Unternehmen das flexibelste, was keinen Tarifvertrag hat. Wenn man sich die Tariflandschaft heute genau anguckt und schaut, was dort alles möglich ist – auch an betrieblichen Sonderregelungen, an Abweichungsmöglichkeiten, an Öffnungsklauseln –, dann haben wir, glaube ich, ein sehr ausdifferenziertes und flexibles Tarifvertragsystem. Ich glaube nicht, dass hier der Schlüssel ist, sondern es geht hier auch ein Stück weit um Machtfragen. Wenn Unternehmen keine Gegenmacht spüren, dann werden sie sich auch überlegen, ob sie einen Tarifvertrag anwenden oder nicht. Um die institutionelle Mächtigkeit der Arbeitnehmer zu stärken und hier die Schutzrechte der Arbeitnehmer auszubauen, bedarf es eben politischer Maßnahmen, die die Tarifbindung stärken können.

Frank Bsirske (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Sie haben ausgeführt, Herr Schulten, dass europaweit nichts enger mit einem hohen Grad an Tarifbindung korreliert als die institutionelle Stärkung des Tarifsystems, entweder über Kammersysteme, Gent-Systeme oder über die Allgemeinverbindlicherklärung-Praxis in den jeweiligen Staaten. Sie haben verwiesen auf den Vorstoß aus Bremen und Thüringen für eine veränderte AVE-Praxis mit einer Umkehrung des Mehrheitserfordernisses in den Tarifausschüssen, wenn beide Branchenparteien gemeinsam einen Antrag stellen.



Ich will vor diesem Hintergrund einmal auf die Situation im Einzelhandel mit Ihnen gucken, wo wir, wie Sie zu Recht darauf aufmerksam gemacht haben, seit Ende der 90er-Jahre eine Praxis haben, wo der HDE sich strikt weigert, Allgemeinverbindlichkeitsanträge zu stellen und wir im Grunde eine Ausgangssituation vorfinden, in der das, was Bremen und Thüringen mit der Umkehrung des Mehrheitserfordernisses wollten, im Grunde gar nicht einschlägig ist, weil wir auf der Arbeitgeberseite einen Verband haben, der ganz ausdrücklich und bewusst darauf setzt, die Konkurrenz auf dem Rücken der Beschäftigten über die Löhne auszutragen. Wie würden Sie denn mit einer solchen Ausgangslage umgehen wollen, mit der Absicht, das Tarifsystem über die AVE trotzdem zu stärken?

Professor Dr. Thorsten Schulten: Ich glaube, dass – und ich meine, dass der Bremer und Thüringer Vorschlag das auch vorsieht als eine Wahl – man zu dem zurückkommen muss, was bis 2014 geltende Rechtslage in Deutschland war, nämlich dass auch eine Partei allein den Antrag auf eine Allgemeinverbindlicherklärung stellen kann.

Das Problem im Einzelhandel ist insofern stilbildend, weil wir es mit einem Arbeitgeberverband zu tun haben, der in extensiver Weise dieses sogenannte System der OT-Mitgliedschaften nutzt. Es ist völlig klar, dass eine Allgemeinverbindlicherklärung in diesem Sektor das Modell der OT-Mitgliedschaften ad absurdum führen würde – es sind zwei Prinzipien, die sich gegenseitig ausschließen. Ich glaube, die Heftigkeit des Widerstandes kommt auch ein Stück weit daher, weil man sich eben mit dieser OT-Mitgliedschaft arrangiert hat und glaubt, dass das der Weg ist, den man jetzt in dem Verband geht.

Ich glaube, der Weg für solche Branchen – da hat der Einzelhandel kein Alleinstellungsmerkmal; es gibt auch andere Branchen, wo man so etwas sehen kann: denken Sie zum Beispiel an das Hotel- und Gaststättengewerbe, das ist auch so ein klassischer Bereich, wo das sehr virulent ist –, ist, dass es in diesen Branchen möglich sein muss, dass nur eine Partei den Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung stellt und dass hier eine Reform nötig ist.

Frank Bsirske (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Stichwort OT-Mitgliedschaften: Halten Sie den Weg, OT-Mitgliedschaften gesetzlich zu verbieten, für gangbar?

Professor Dr. Thorsten Schulten: Da gibt es unterschiedliche juristische Meinungen: Es gibt dieses Gutachten von Professor Wolfgang Däubler, der eine Koryphäe im Bereich des Arbeitsrechts ist, der dafür argumentiert, dass es geht. Wir haben Gerichtsurteile – zum Beispiel, was die Handwerksinnungen angeht –, wo explizit gesagt worden ist, dass hier OT-Mitgliedschaften eigentlich

nicht zulässig sind. Vor dem Hintergrund würde ich schon denken, dass man diesen Weg genau prüfen und gegebenenfalls auch gehen sollte.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Wir kommen zur FDP-Fraktion. Herr Kober, bitte.

Pascal Kober (FDP): Meine erste Frage geht an Bitkom, Frau Holdampf-Wendel: Trotz der Änderungen durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz sieht das Betriebsverfassungsgesetz noch immer einen Vorrang von Präsenzsitzungen vor und setzt Bedingungen für digitale Sitzungen. Wie ist diese Regelung Ihrer Ansicht nach zu bewerten?

Adél Holdampf-Wendel (Bitkom e. V.): Es ist definitiv nicht mehr zeitgemäß. Die Digitalisierung schreitet rasant voran – in Unternehmen und in der Arbeitswelt insgesamt. Zeit- und ortsunabhängiges Arbeiten wie Homeoffice sind in vielen Betrieben zum Standard geworden. Nach unseren Befragungsergebnissen bieten 64 Prozent der Unternehmen das Arbeiten im Homeoffice zumindest teilweise an. Es wird also benutzt und auch die standortübergreifende Zusammenarbeit nimmt stetig zu. Während der Covid-19-Pandemie haben Arbeitgeber und Betriebsräte mit virtuellen Formaten sehr positive Erfahrungen gemacht. Wir möchten auf diesen Erfahrungen aufbauen und die digitale Betriebsratsarbeit weiterentwickeln. Unter dieser Perspektive müssen Online-Betriebsratssitzungen als gleichwertige Alternativen zu Präsenzformaten ermöglicht werden und der Gesetzgeber sollte die Entscheidung über die Form der Sitzung dem Betriebsrat überlassen.

Pascal Kober (FDP): Meine zweite Frage geht ebenfalls an Bitkom, an Frau Holdampf-Wendel: Wo sehen Sie weiteres Potenzial für die Digitalisierung der Betriebsratsarbeit und ein modernes Betriebsverfassungsgesetz?

Adél Holdampf-Wendel (Bitkom e. V.): Aus unserer Sicht müsste die betriebliche Mitbestimmung an die Anforderungen eines dynamischen, globalen und digitalen Umfelds angepasst werden. Ziel der Modernisierung sollte es sein, Prozesse zu beschleunigen und nicht die Einführung neuer Technologien zu verzögern. Diesbezüglich hätten wir insbesondere vier Vorschläge, die ich hervorheben möchte:

Erstens müssen Online-Betriebsratssitzungen und Online-Betriebsversammlungen als gleichwertige Alternativen zu Präsenzformaten ermöglicht werden.

Zweitens muss die Durchführung von Online-Betriebsratswahlen in Unternehmen als eine zusätzliche Option, als eine Form der Fernwahl, rechtsicher möglich sein.

Drittens wäre die Beschlussfassung über Betriebsvereinbarungen zu erleichtern. Dies sollte man so verwirklichen, dass eine Regelung in § 77



Absatz 2 Betriebsverfassungsgesetz verankert wird, die den Abschluss von Betriebsvereinbarungen auch in Textform, zum Beispiel per E-Mail, ermöglicht.

Viertens, das möchte ich ein bisschen ausführen, sehen wir eine Reform von § 87 Absatz 1 Nummer 6 Betriebsverfassungsgesetz als unerlässlich an. Dieses Mitbestimmungsrecht sollte auf seinen eigentlichen Zweck reduziert werden. Denn Sinn und Zweck dieses Mitbestimmungsrechts ist es, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Eingriffen in ihr allgemeines Persönlichkeitsrecht zu schützen, wenn Maßnahmen zur Verhaltens- oder Leistungskontrolle ergriffen werden. Allerdings ist die Rechtswirklichkeit so – und damit wird das Mitbestimmungsrecht deutlich weiter ausgelegt –, dass dies nicht nur bei echten Überwachungsmaßnahmen gilt, sondern auch dann, wenn die technischen Anwendungen objektiv dafür geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung von Arbeitnehmern zu überwachen. Die BAG-Rechtsprechung ist seit dem Jahr 1975 unverändert. Das greift auf eine Zeit zurück, wo die IT-Infrastruktur wie die heutige noch nicht mal im Ansatz existierte. Heutzutage ist es so, dass IT-Produkte wie die Büroausstattung zum Arbeitsleben gehören. Eine Reform wäre auf jeden Fall sehr wichtig, weil jegliche IT-Produkte – auch Standardprodukte wie MS Office –, die wir zurzeit zur Arbeitserleichterung und zur Kollaboration nutzen, unter diese Bestimmung fallen, weil theoretisch Arbeitgeber Nutzungsprotokolle auslesen könnten. Die Praxisauswirkungen sind massiv, das möchte ich betonen. Die Einführung neuer Technologien wird hierdurch oft verzögert. Deshalb der Vorschlag, dass man § 87 Absatz 1 Nummer 6 auf den ursprünglichen Sinn und Zweck reduziert und eine entsprechend engere Formulierung im Gesetz verankert. Die Mitbestimmung des Betriebsrats sollte auf die tatsächliche Nutzung von Daten zur Überwachung des Verhaltens oder der Leistung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschränkt werden. Noch ein ergänzender Punkt hierzu aus dem Bereich Datenschutz: Es ist so, dass aus dem Anwendungsbereich auf jeden Fall die Fälle ausgenommen werden müssten, bei denen personenbezogene Daten zur Sicherung von IT-Systemen in dem Umfang verarbeitet werden, den Artikel 32 Absatz 1 – vor allem Buchstabe b und c – der Datenschutzgrundverordnung verlangen. Denn diese werden nicht zu Verhaltens- und Leistungskontrollen eingesetzt, sondern dazu, stabile IT-Strukturen für den Datenschutz zu schaffen.

Pascal Kober (FDP): Meine dritte Frage geht ebenfalls an Bitkom, Frau Holdampf-Wendel: Gehen wir von der Betriebsratsarbeit zu den Online-Betriebswahlen. Welche positiven Vorteile versprechen Sie sich von Online-Betriebswahlen oder wären damit in Verbindung zu setzen?

Adél Holdampf-Wendel (Bitkom e. V.): Als Vorteil sehen wir an, dass Online-Betriebsratswahlen die Stimmabgabe erleichtern. Wir wollen auch nicht, dass andere Wahlformen ersetzt werden. Das ist eine ergänzende Möglichkeit, eine alternative Form der Fernwahl, die insbesondere Beschäftigten zugutekäme, für die es einfacher wäre, an Online-Wahlen – statt an Urnen- oder Briefwahlen – teilzunehmen: Viele Mitarbeitende arbeiten im Außendienst oder an verschiedenen Standorten; manche sind Krankheits- oder Behinderungsbedingt daran gehindert, vor Ort an den Wahlen teilzunehmen.

Noch einen Punkt möchte ich diesbezüglich betonen: Für 89 Prozent der Menschen in Deutschland sind digitale Technologien aus dem eigenen Leben nicht mehr wegzudenken. Das heißt, diese Menschen müssen in ihrer Lebenswirklichkeit abgeholt werden. Die Online-Wahlen sind, wie ich schon gesagt habe, bereits heute möglich und wären einfach umzusetzen. Technisch sind bereits alle notwendigen Softwarelösungen da. Nur die rechtlichen Rahmenbedingungen müssten angepasst werden; insbesondere müsste die Wahlordnung technologieoffen gestaltet werden. Diese müsste durch das Bundesarbeitsministerium mit Zustimmung des Bundesrats geändert werden.

Auf den Zeithorizont möchte ich noch einmal hinweisen: Es ist nämlich so, dass – wie auch die Vorredner gesagt haben – die nächste Betriebsratswahl 2026 ansteht. Wenn jetzt nicht dringend die rechtlichen Rahmenbedingungen geschaffen werden und auch die im Koalitionsvertrag angekündigte Pilotierung nicht startet, dann werden wir diesen Digitalisierungsschritt auf die übernächste Wahl, auf 2030, und somit das nächste Jahrzehnt verschieben. Das kann nicht im Sinne einer innovativen Arbeitsgestaltung sein.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Wir gehen in die Runde der SPD-Fraktion, Herr Dieren.

Jan Dieren (SPD): Ich möchte in der dritten Runde noch einmal zwei Fragen in Richtung der betrieblichen Mitbestimmung stellen. Meine erste richtet sich an Isabel Eder vom DGB: Wir haben schon in der ersten Runde ein bisschen darüber gesprochen, dass betriebliche Mitbestimmung und die Weiterentwicklung der betrieblichen Mitbestimmung deutlich mehr umfassen muss als nur den Blick auf Technologien, sondern zum Beispiel unternehmerische Fragen einbeziehen sollte, den ökologischen Wandel, den Wandel der Arbeitswelt im Ganzen stärker in den Blick nehmen sollte.

Wir haben hier viel über die technologische Seite gesprochen. Aber auch wenn wir über die sprechen, hat mich an ein paar Stellen bei einigen Beiträgen verwundert, dass da ein Bild gezeichnet wurde, als wenn Betriebsräte nicht jetzt schon über eine ganze Menge digitale Möglichkeiten



verfügen würden und sie auch häufig nutzen, also sich zum Beispiel online treffen und digitale Kommunikationsmittel benutzen. Gleichwohl wollen wir auch da noch einiges an Fortschritten ermöglichen und haben uns, wie Sie alle wissen, auch im Koalitionsvertrag darauf geeinigt, zum Beispiel das digitale Zugangsrecht für die Gewerkschaften einzuführen. Ich würde von Ihnen noch einmal wissen wollen, inwiefern Sie im Hinblick auf vieles, was hier als notwendig angesprochen wurde, insbesondere mit Blick auf Betriebsräte, die Notwendigkeit sehen, ein gesetzlich garantierter Zugangsrecht zu den Werbe- und Informationskanälen in Unternehmen zu ermöglichen. Sehen Sie die Notwendigkeit oder nicht?

Isabel Eder (Deutscher Gewerkschaftsbund): Tatsächlich ist die Betriebsratsarbeit deutlich digitaler geworden und die Regelung des Vorrangs der Präsenzarbeit dient nur dem Schutz derer, die nicht in das digitale Feld „katapultiert“ werden wollen, ohne das zu müssen. Der Vorrang ist auch vom Gesetzgeber gar nicht so ausgestaltet gewesen, dass man sagen müsste, 50 Prozent müsste jetzt in Präsenz oder auch anders sein. Insofern gibt es die Flexibilitätsmöglichkeiten; es gibt da keinerlei Kriterien, sondern entscheidend ist, dass man sich im Gremium darauf verabredet und das ist oft schwer genug. Insofern sehe ich das nur als Abwehr: In Corona haben wir gemerkt, dass die Arbeitgeber – mit Nachhaltigkeitsgesichtspunkten, aber auch mit Blick auf Kosten – eher gedrungen haben, dass gerade große Gremien, die von weit her zusammenkommen, lieber digital tagen. Wir alle wissen, dass ein digitaler Austausch schon gut sein kann an der einen oder anderen Stelle, aber definitiv kein Ersatz. Insofern als Abwehr unbedingt erforderlich und erhaltenswert aus unserer Sicht.

Bei der Textform: Ich würde eingehend davor warnen, das auf Textform zu reduzieren, weil wir im Alltag – in der Betriebsratsarbeit, auch im Austausch mit dem Arbeitgeber – ständig Versionen hin und her schicken. Wann soll denn klar sein, welches jetzt die Endversion ist? Das finde ich nicht praktikabel und letztendlich geht es auch darum, den Verhandlungsprozess entsprechend zu wahren.

Zu den Möglichkeiten des digitalen Zugangsrechts: Hier haben Betriebsräte schon Möglichkeiten. Es gibt auch ein Gutachten im Rahmen des Hugo Sinzheimer Instituts für Arbeits- und Sozialrecht (HSI) von Wolfgang Däubler, der das auch noch mal in aller Deutlichkeit sagt. Ein Ankerpunkt ist aus unserer Sicht die Ausstattung der Betriebsräte mit digitalen Möglichkeiten; das kommt je nach Branche sehr unterschiedlich an. Dann ist die zweite Frage, in die entsprechenden Kanäle reinzukommen. Man hat die Möglichkeit, das Intranet zu benutzen; da wird in den Stellungnahmen zum Beispiel gefragt, ob das nicht

ausreicht. Das reicht je nach Betrieb überhaupt nicht aus, weil gar nicht alle Beschäftigten die Möglichkeit haben, an das Intranet zu kommen oder es regelmäßig zu benutzen. Es muss der Kanal des Zugangs für den Betriebsrat und auch für die Gewerkschaften gewählt werden, womit man die Beschäftigten erreicht: Das kann im Schichtbetrieb der Bildschirm sein, das kann die E-Mail sein, das kann das Intranet sein. Insofern gäbe es auch da im Bereich der Betriebsräte eine Möglichkeit, eine gesetzliche Klarstellung aufzunehmen. Aber vor allen Dingen – und deswegen danke für die Frage und auch für den Hinweis auf den Koalitionsvertrag – brauchen wir ein digitales Zugangsrecht für Gewerkschaften; gerade in Betrieben, wo wir noch nicht drin sind, um hier überhaupt – bei der Betriebsratsgründung zum Beispiel – zu unterstützen. Auch da muss das etwas sein, das nicht gebunden ist an die Arbeitnehmer, sondern für die hauptamtlichen Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretäre.

Jan Dieren (SPD): Meine zweite Frage geht an Herrn Professor Wedde: Was die Digitalisierung anbelangt, haben wir jetzt viel von Vorteilen gehört, die damit verbunden sind. Gleichzeitig nehmen dadurch auch Möglichkeiten zu, die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen nutzen können, um Daten über ihre Beschäftigten zu sammeln. Zum Teil wird da – aus Arbeitsbedingungen – von einer nahezu lückenlosen Überwachung berichtet. Deshalb meine erste Frage an Sie: Vor welchen rechtlichen und tatsächlichen Herausforderungen stehen Beschäftigte und die betrieblichen Interessenvertreter und Interessenvertreterinnen hinsichtlich dieser Überwachungsmöglichkeiten und welchen gesetzgeberischen Handlungsbedarf sehen Sie dabei? Vielleicht auch noch einmal eingehend auf die Frage, inwieweit sich das bislang in § 87 Absatz 1 Nummer 6 Betriebsverfassungsgesetz wiederfindet und wie Ihre Sicht darauf ist, inwieweit der reformiert werden sollte.

Professor Dr. Peter Wedde: Mit Blick auf die Zeit will ich mich auf Stichworte beschränken. Man muss einfach sagen: Da kommt eine Riesenwelle von Überwachung auf Beschäftigte zu. Nur ein Beispiel: Emotionsanalysen sind plötzlich nicht nur in Call-Centern verbreitet – ich halte sie auch dort für rechtlich unzulässig –, sondern werden in nächster Zeit auch mit modernen Bürokommunikationssystemen ausgerollt – für 365 Tage im Jahr sind umfassende Analysemöglichkeiten dort integriert und nicht abschaltbar. Das ist ein Riesenproblem, wo der Gesetzgeber, glaube ich, agieren muss. Da geht es eigentlich nur um klare Verbote. Das wird auf Beschäftigte einbrechen.

Bezogen auf Betriebsräte erlauben sie mir den Hinweis, dass diese ja tatsächlich schon jetzt moderner sind, als vielfach angenommen wird. Der Trend bei Betriebsräten geht deshalb auch hin zu Präsenzsitzungen, weil sie merken, dass man da



viel effizienter arbeiten kann. Ich glaube, sie können sehr gut selbst entscheiden, welches Maß an Digitalisierung sinnvoll ist. Es muss nicht immer nicht mehr Elektronik sein, sondern oft auch weniger. Darauf hingewiesen, dass Betriebsräte generell eine gute technische Ausstattung brauchen, habe ich ja schon. Betriebsräte, die von zu Hause an Online-Sitzungen teilnehmen oder auch an Einigungsstellen, brauchen dafür geschützte Räume. Die hat nicht jeder in der Wohnung. Ggf. macht diese Situation die Anmietung wohnraumnaher Arbeitsmöglichkeiten erforderlich.

Zu § 87 Absatz 1 Nummer 6 BetrVG nur ein Hinweis: Man muss dieses Mitbestimmungsrecht stärken, nicht schwächen. Wenn man einmal die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Sachvortragsverwertungsverbot sieht, die noch nicht einmal mehr Betriebsvereinbarungen ernst nimmt und sagt: „Die gelten nicht mehr!“, muss man ihn diese Vorschrift stärken und klare Verbote reinschreiben zu dem, was bezüglich Verhaltens- und Leistungskontrollen nicht erlaubt ist.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Wir kommen zur CDU/CSU-Fraktion, Marc Biadacz, bitte.

Marc Biadacz (CDU/CSU): In der Schlussrunde unserer Fragestellung würde ich gerne mit dem Christlichen Gewerkschaftsbund, Herrn Hertzog, den Abschluss finden wollen für die Online-Betriebswahlen: Inwiefern verbessern denn weitergehende digitale Angebote für die Betriebsratstätigkeit die Mitbestimmung im Betrieb? Vielleicht können Sie uns da noch einmal einen kurzen Einblick geben?

Christian Hertzog (Christlicher Gewerkschaftsbund): Das ist eine interessante oder spannende Frage; es liegt eine gewisse Prognose darin. Für mich persönlich liegt der Mehrgewinn in der schnelleren Informationsverarbeitung und damit in der schnelleren Entscheidungsfindung, wenn ich das digital mache. Ich teile aber auch die Bedenken und möchte die Frage damit abrunden, dass ich dem Kollegen zustimme, dass man § 87 Absatz 1 Nr. 6 stärken muss, weil die Risiken, die sich durch die Digitalisierung im Sinne des Datenschutzes auftun, heute noch nicht einmal ansatzweise überblickbar sind und die Möglichkeiten der Elektronik, der Überwachung, der Software – ich sage mal als bösartiges Stichwort: Alexa – sehr groß sind.

Marc Biadacz (CDU/CSU): Dann würde ich gerne die nächste Frage an die BDA, an den Herrn Prinz stellen wollen: Wann sollte nach Ihrer Auffassung eine Rechtsänderung ermöglicht werden, damit bei dem nächsten Wahlzyklus für Betriebsratswahlen bereits Online-Wahlen möglich wären?

Thomas Prinz (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.): Da kann ich mich eigentlich nur wiederholen: So schnell wie möglich

sollte das geschehen. Ich habe Zweifel, ob das noch klappt, wenn wir noch ein Pilotprojekt vorschalten und dann erst eine Änderung der Wahlordnung vornehmen. Am schönsten wäre es natürlich, wenn wir jetzt möglichst schnell, direkt in eine dauerhafte Regelung hineinkämen in der Wahlordnung.

Marc Biadacz (CDU/CSU): Vielen Dank für diese sehr klare Aussage. Deswegen würde ich gerne in eine kleine Schlussrunde für uns als Union gehen und würde gerne die nächste Frage an die BDA, Herrn Prinz, an den Deutschen Führungsgräfleverband, Herrn Ramme, an den Christlichen Gewerkschaftsbund, Herrn Hertzog, und an Bitkom, Frau Holdampf-Wendel, richten wollen: Was wäre die Konsequenz, wenn jetzt keine baldmöglichen Schritte erfolgen, um Online-Wahlen zu ermöglichen? Da würde ich mich von Ihnen vier ein kurzes Statement interessieren.

Thomas Prinz (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.): Wir würden, wenn wir den Wahlzyklus 2026 nicht mehr erreichen und die früheste Möglichkeit 2030 würde, mit den Betriebsratswahlen wahrscheinlich hinter die allgemeine Digitalisierungsentwicklung stark zurückfallen. Ich denke, mittel- bis langfristig werden sich elektronische Wahlen in allen Bereichen durchsetzen. Wir haben das auch in der Pandemie gesehen: Unsere Mitgliedsverbände haben bei Mitgliederversammlungen Vorstände online gewählt und das hat immer funktioniert. Da gab es keine negativen Rückmeldungen aus der Praxis. Wir würden dann der allgemeinen Entwicklung beim Thema Betriebsratswahlen enorm hinterherlaufen.

Adél Holdampf-Wendel (Bitkom e. V.): Es wäre auf jeden Fall ein großer Rückschritt oder ein Stillstand. Wir hoffen, dass vielleicht dadurch, dass es in der Belegschaft nach unserer Information sehr positiv aufgenommen würde, wenn diese zusätzliche Möglichkeiten bestünde, Druck entsteht, und die Online-Wahl deshalb möglichst schnell – tatsächlich 2026 – schon zum Zuge kommt.

Christian Hertzog (Christlicher Gewerkschaftsbund): Ich bin auch der Meinung, dass das so schnell wie möglich umgesetzt und in das Ermessen der Betriebsräte selbst gestellt werden muss, sozusagen als zusätzliche Option. Es wäre schön, wenn das schon in der nächsten Betriebsratswahl zum Tragen kommt – bezogen auf die Anlaufzeit. Das halte ich schon für sehr wichtig, dass wir im Betriebsverfassungsrecht mit den Gegebenheiten in der Arbeitswelt und der Gesellschaft gleichziehen.

Ludger Ramme (ULA e. V. Deutscher Führungsgräfleverband): Die 95 Prozent der von uns befragten gewählten Vertreter der leitenden Angestellten haben uns nicht umsonst ein solch klares Feedback gegeben. Die Konsequenz, nach der Sie



gefragt haben, wenn wir 2026 nicht erreichen, wäre, dass es zu Frustration und Enttäuschung käme.

Der Vorsitzende Bernd Rützel: Wir kommen zur Freien Runde, Herr Springer Sie sind der Erste.

René Springer (AfD): Meine Frage richtet sich an Herrn Prinz von der BDA: Ich habe Ihre ‚Gegen alles‘-Stellungnahme gelesen: keine weitere Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung, Tariftreue bei öffentlichen Aufträgen wird abgelehnt – eigentlich wird alles abgelehnt, was in dem Antrag steht. Da würde mich interessieren, welche konkreten Möglichkeiten Sie sehen, um die Tarifbindung wieder zu erhöhen – wenn das überhaupt in Ihrem Interesse ist.

Thomas Prinz (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.): Das ist sehr in unserem Interesse. Die Stärkung der Tarifbindung ist sicher ein sehr wichtiges Anliegen. Vorschläge, wie dies gelingen kann, sollten aber auf die Eigenverantwortung und die Expertise der Sozialpartner setzen. Die Tarifbindung sollte aus unserer Sicht vor dem Hintergrund der durch das Grundgesetz vorgegebenen Rechtslage durch die Tarifvertragsparteien selbst gestärkt werden. Die Tarifvertragsparteien sollten bei diesem Anliegen unterstützt werden. Nur ein Verständnis der Tarifautonomie, dass die von Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes geschützte Koalitionsfreiheit als Freiheitsgrundrecht versteht, wird aus unserer Sicht dem Auftrag des Staates zur Förderung der Tarifautonomie gerecht. Koalitionsfreiheit fördert man nicht durch staatlichen Zwang. Besser wäre es – und jetzt komme ich zu den konkreten Vorschlägen, nach denen Sie gefragt haben –, die Sozialbeziehungsweise Tarifpartner zu unterstützen – beispielsweise durch mehr gesetzliche Öffnungsklauseln –, um Spielräume für sie zu schaffen, damit sie auf dieser Grundlage attraktive Tarifverträge für ihre Mitglieder und vor allem für neu zu gewinnende Mitglieder schließen können. Außerdem könnte ein System einer modularen Tarifbindung zur Heranführung an Tarifverträge dabei unterstützen. Ein solches Baukastensystem mit verschiedenen Modulen statt eines ganzen Tarifpaketes kann vor allem für kleine und junge Betriebe ein Lösungsansatz sein. Unternehmen sollten sich zum Beispiel für Entgelt- und Arbeitszeitrahmen aus einem Tarifvertrag entscheiden können, ohne dass sie gleichzeitig auch komplexe Regelungen zu anderen Materien aus diesem Tarifwerk übernehmen müssen.

René Springer (AfD): Ich hätte noch eine Nachfrage; es geht um gesetzliche Öffnungsklauseln: Wir debattieren regelmäßig das Thema Leiharbeit und da sehen wir, dass es dort eigentlich den ‚Equal Pay‘-Grundsatz gibt und zugleich Öffnungsklauseln, die den Gewerkschaften ermöglichen, auch nach unten abzuweichen. Genau das

wird genutzt – und zwar in einem Ausmaß, den ich persönlich nicht für sozialverträglich halte, unsere Fraktion auch nicht. Die Lohnunterschiede sind gravierend. Ich glaube, 41 Prozent verdient jemand, der in der Leiharbeit beschäftigt ist, im Schnitt weniger. Die Frage richte ich an Frau Bach vom IW: Inwiefern tragen solche Öffnungsklauseln dazu bei, Gewerkschaften zu stärken, die ja wiederum – wenn wir eine Ursachenanalyse betreiben – die Voraussetzung dafür sind, dass die Tarifautonomie gestärkt wird?

Helena Bach (Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.): Ich muss sagen, ich bin da keine Expertin bezüglich der Öffnungsklauseln, aber generell ist das wieder der Punkt – da bin ich ganz dabei: Wie können wir stärken?

Wir stärken, indem wir Anreize schaffen, in eine Gewerkschaft einzutreten. Da muss man sich fragen, ob das beispielsweise eine Allgemeinverbindlichkeit tut. Weil sie Tariflöhne auf alle erstreckt, sollte dann der Anreiz, in eine Gewerkschaft einzutreten, tendenziell in unseren Augen eher fallen.

Gleichzeitig stärken, dass Unternehmen eine Tarifbindung eingehen. Das ist der Weg, um Tarifbindung zu stärken und nicht eine Ausweitung der Tarifgeltung.

Matthias W. Birkwald (DIE LINKE.): Meine Frage geht an Isabel Eder vom Deutschen Gewerkschaftsbund: Frau Eder, in Ihrer Stellungnahme haben Sie freundlicherweise geschrieben: „Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die Vorschläge der antragstellenden Fraktion.“. Das freut uns sehr. Ich möchte bei Ihnen nachfragen, welche unserer Vorschläge Ihnen die wichtigsten sind und welche Prioritäten Sie setzen würden.

Isabel Eder (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ich habe leider einen Teil der Fragen schon beantwortet. Herzlichen Dank für den Entwurf. Wir begrüßen sehr, dass Sie insbesondere das Thema Bundestarifreuegesetz aufgegriffen haben. Wir sehen das bei dem Thema OT-Mitgliedschaften genauso und auch bei der Stärkung der Möglichkeiten der AVE. Da komme ich noch einmal auf die Diskussion vorhin zurück: Natürlich – Herr Prof. Dr. Schulter hat es schon gesagt – waren bestimmte politische Entscheidungen ein Grund dafür, dass es entsprechende Entwicklungen gab, insbesondere zum Beispiel der Niedriglohnsektor.

Gleichzeitig sehen wir, dass der Mindestlohn ein Erfolg auch der Gewerkschaften aber auch ein Einverständnis dessen ist, dass wir eine geringere Tarifbindung haben. Trotzdem sehen wir es genauso wie in dem Antrag, dass der Gesetzgeber einen wichtigen Auftrag hat, nämlich das Tarifvertragsystem zu erhalten, weil es relevant ist und die



tragende Säule unserer sozialen Wirtschaftsordnung.

Zusätzlich, glaube ich, ist es noch relevant, hier die Differenzierungsklauseln – die hatte ich vorhin schon einmal kurz genannt – genauso wie die Förderungsmöglichkeiten durch steuerliche Instrumente – Gewerkschaftsmitgliedschaftsbeiträge zum Beispiel abzusetzen – weiter zu stärken.

Beate Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Meine Frage geht nochmals an Herrn Burtchen. Sie schreiben in Ihrer Stellungnahme, es gibt Nachholbedarf in der Abbildung multinationaler Strukturen, in denen der klassische Begriff des ‚wesentlichen Betriebsteils‘ nicht greift. Herr Professor Wedde hat es vorhin auch kurz angedeutet. Führen Sie das doch bitte noch einmal konkreter aus.

Christian Burtchen: Richtig, Herr Professor Wedde hatte es schon genannt: das verständliche Territorialprinzip kommt immer wieder an seine Grenzen. Klar kann man jetzt sagen: ‚Das Betriebsverfassungsgesetz kennt Instrumente wie den Gesamtbetriebsrat, den Konzernbetriebsrat,‘ und so weiter und so fort. Aber beim Lesen und bei der täglichen Arbeit wird klar: Das ist für ein sehr schönes, klassisches Organigramm gedacht, wo die jeweilige Abteilung, wenn nicht direkt an einem Ort, so doch zumindest an einem irgendwie vom Betriebsverfassungsgesetz erfassbaren Betriebsbegriff sitzt.

Aber in den multinationalen Strukturen, in denen viele von der ‚Tech Workers Coalition‘ arbeiten, haben sie keine entsprechende Struktur mehr. Da kann es sein, dass ein zweifelsfrei wesentlicher Betriebsteil – ich sage mal Marketing, Logistik, Einkauf, was auch immer – in Teilen in Deutschland sitzt, aber nur mit vielleicht einer Person oder einer Handvoll Leuten und der Rest wird verteilt über die EU – im besten Fall, aber wahrscheinlich wild über den Globus. Das führt dazu, dass wann immer wesentliche Änderungen an solchen offensichtlich wesentlichen Betriebsteilen durchgeführt werden, das Mitbestimmungsrecht nicht mehr greift, weil die quantitativen und qualitativen Vorgaben, die für wesentliche Betriebsteile gelten, nicht erfüllt werden. An der Stelle liegt dann auch keine Böswilligkeit seitens des Arbeitgebers vor, sondern ‚spirit and letter of the law‘ geben es an der Stelle einfach nicht her. Dementsprechend kann man an der Stelle sagen: ‚Okay, wie kommen wir da weiter?‘. Der Europäische Betriebsrat kann es nicht sein, zum einen, weil er selten wirklich in der Form etabliert ist, zum anderen, weil sich seine Rechte, selbst wenn er etabliert wäre, in erster Linie auf Information und Beratung beschränken. Also wäre die nächste Idee zu überlegen: Wie halten wir sinnvollerweise am Territorialprinzip soweit fest, dass wir nicht anderen Firmen über die Grenzen hinaus

vorschreiben können, was sie tun, aber trotzdem sagen: ‚Okay, wenn ein wesentlicher Betriebsteil betroffen ist und davon eine bestimmte Anzahl von Mitarbeitenden auch vor Ort, dann greifen trotzdem die entsprechenden Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats und nicht nur die schwächeren Mitbestimmungsrechte gemäß § 99 Betriebsverfassungsgesetz.‘.

Pascal Meiser (DIE LINKE.): Ich möchte diese letzte Frage noch einmal nutzen, um auf einen Aspekt hinzuweisen, über den wir noch nicht gesprochen haben und der auch Gegenstand unseres Antrags ist: die Frage der Geltung von Tarifverträgen für Menschen, die aus dem Ausland nach Deutschland entsandt werden. Das ist im Zuge der Europäisierung ein zunehmendes Thema, da müssen wir nicht nur über den Güterkraftverkehr reden, sondern insgesamt. Wenn wir nicht wollen, dass das Tarifsystem durch die Arbeitnehmerfreiheit oder auch die Entsendung erodiert, dann müssen da auch Maßnahmen ergriffen werden. Deswegen auch die Frage an den DGB, Frau Eder: Wie sehen Sie das? Sehen Sie auch Handlungsbedarf, dass für diese Zielgruppe Maßnahmen ergriffen werden müssen? Wie werten Sie unseren Vorschlag diesbezüglich?

Isabel Eder (Deutscher Gewerkschaftsbund): Das teilen wir. Neben den bundesweiten Tarifverträgen müssen im Arbeitnehmer-Entsendegesetz auch regionale Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt werden.

Pascal Kober (FDP): Meine Frage geht an das Institut der deutschen Wirtschaft in Köln, Frau Bach: Die europäische Mindestlohnrichtlinie sieht vor, dass bei einer Tarifbindung von unter 80 Prozent nationale Aktionspläne vorgelegt werden sollen. Wie bewerten Sie diese Marke von 80 Prozent, die der europäische Gesetzgeber als optimalen Grad definiert?

Helena Bach (Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.): Die Marke von 80 Prozent erscheint ein bisschen willkürlich. Zumindest aus wissenschaftlicher Sicht gibt es keinen festgelegten Wert, den man als optimalen Tarifbindungsgrad bezeichnen kann. Ohne eine Zielmarke, die wissenschaftlich fundiert ist, ist es schwierig, in die Tarifbindung, in das Tarifsystem einzugreifen. So kann man sich auch nicht frei davon sprechen, dass, wenn man auf diese Marke kommen möchte – durch welches Instrument auch immer, dies nicht nur Auswirkungen auf die Löhne, sondern auch auf Preise und Beschäftigung hätte. Das ist nicht ausreichend erforscht. Es wäre auch zu überlegen: Werden sich die Tarifabschlüsse anpassen, nach unten korrigiert, wenn sie für eine größere Gruppe von Unternehmen und Beschäftigten zählen sollen? Oder wird es einfach dazu kommen, dass dann, wenn hohe Abschlüsse auf alle erstreckt werden, Unternehmen aus dem



Markt gedrängt werden und beispielsweise Beschäftigungsverluste drohen? Das ist alles ein bisschen unsicher. Wenn man an die 2000er denkt: Da hatten wir eine Tarifbindung von 70 Prozent. Da wurde der Tarifvertrag als zu starr empfunden und es wurden Öffnungsklauseln gefordert. Jetzt sind wir in einer umgekehrten Situation. Vielleicht sollte man es – wie in den 2000ern – den Tarifpartnern selbst überlassen, ihr System zu festigen.

Mathias Papendieck (SPD): Ich staune in dem Moment, was das Institut der deutschen Wirtschaft hier für Interessen vertritt. Wenn man in dem Moment sagt, für fünf bis sechs Prozent lohnt sich nur der Tariflohn, dann kommt man wahrscheinlich aus der falschen Ecke. Ostdeutschland, Westdeutschland: 12.000 Euro Lohnunterschied; steigt zwischen den Löhnen und zwar immer höher – bei geringer Tarifbindung. Ich lade Sie gerne ein, Sie können gerne einmal Umfragen woanders machen. Vielleicht bin ich auch gerade unter falschen Branchen: Lebensmitteleinzelhandel, 23 Jahre, da habe ich so meine Erfahrung gemacht. Meine Erfahrung ist, dass ältere Kollegen, Frauen und Männer, eher Schwierigkeiten hatten, bei den Gehältern zu verhandeln. Aber sei es mal dahingestellt.

Ich habe eine Frage an Prof. Dr. Schulten – da geht es um das Bundestariftreuegesetz: Wie bewerten Sie die Möglichkeit, eine gesetzliche Grundlage so auszustalten, dass die Länder, die jetzt möglicherweise noch zögern, die Regelungen möglichst einfach übernehmen können?

Professor Dr. Thorsten Schulten: Bisher enthält das Vergabegesetz eine Art von Öffnungsklauseln – was die sozialen Kriterien angeht, wozu die Tariftreue gehört –, die sowohl dem Bund als auch den Ländern weitergehende Möglichkeiten eröffnen. Mittlerweile – ich habe es in meiner

Stellungnahme aufgezeigt – haben das sechs Bundesländer schon genutzt und Tariftreuegesetze mit sehr umfassenden Regelungen formuliert, die in bestimmten Details Unterschiede haben, aber im Kern, in der Zielrichtung ähnlich gestrickt sind. Von daher sehe ich keinen Extrabedarf im Bundestariftreuegesetz.

Wenn es ein Bundestariftreuegesetz gibt, wird es sicherlich noch mehr Bundesländer geben, wird die Diskussion auch auf Landesebene sein. Die Bundesländer sind jetzt schon frei zu entscheiden, ob sie sich eher an der Regelung des Bundestariftreuegesetzes oder vielleicht an einer weitergehenden landesspezifischen Regelung orientieren. Von daher sehe ich an diesem Punkt aktuell nicht wirklich Handlungsbedarf. Schön wäre, wenn das Bundestariftreuegesetz das Licht der Öffentlichkeit erblicken würde – darauf sind wir alle gespannt.

Der **Vorsitzende Bernd Rützel:** Vielen Dank. Ich bedanke mich herzlich im Namen des ganzen Ausschusses bei Ihnen für die Antworten, die Sie heute auf die Fragen geliefert haben. Ich bedanke mich für Ihre Stellungnahmen, die Sie abgeliefert haben. Ich bedanke mich bei allen Anwesenden, vor allem aber beim Ausschussekretariat, die jetzt diese zwei Stunden in einem Protokoll zusammenfassen. Ich freue mich, dass heute alle in Präsenz dagewesen sind. Wir haben viel über online gesprochen, sind aber das erste Mal seit der Corona-Zeit in Präsenz dagewesen. Ich wünsche Ihnen noch einen schönen Restabend. Machen Sie es gut, was auch immer Sie tun – und eine gute Woche! Die nächste Sitzung ist am Mittwoch, den 8. November, um 9.30 Uhr als nicht öffentliche Sitzung. Die Anhörung heute ist geschlossen.

Ende der Sitzung: 17:54 Uhr