

# Sozialismus.de

Heft 2-2023 | EUR 9,00 | C 12232

Monatlich Hintergründe, Analysen und Kommentare | täglich im Netz



Garnet Alps u.a.: Digitale  
Gewerkschaftsarbeit

Andreas Flach: Organizing-  
Blitz in Schwäbisch-Hall

Beiträge u.a. von  
Florian Weis, Thomas Jaitner,  
Bernd Riexinger, Bernhard  
Sander, Joachim Bischoff,  
Bernhard Müller, Björn Radke  
Supplement: Axel Troost



Forum  
Gewerkschaften



Dies ist ein Artikel aus der Monatszeitschrift Sozialismus.de.  
Informationen über den weiteren Inhalt finden Sie unter  
[www.Sozialismus.de](http://www.Sozialismus.de).  
Dort können Sie ebenfalls ein Probeheft  
bzw. ein Abonnement bestellen.

# Aktuelle Analysen ohne Paywall

veröffentlicht die Redaktion  
zwischen den monatlichen  
Printausgaben im Netz auf  
[www.Sozialismus.de](http://www.Sozialismus.de)

## »Investieren, solange die Kanonen donnern«

Während die Klassenkämpfe um die Altersversorgung gerade erst begonnen haben, kündigt der französische Staatspräsident ein breit angelegtes Umstrukturierungs- und Aufrüstungsprogramm für die Streitkräfte an. [...]

## Rassistische Debatten zur Silvesternacht 2022

»Randale in Berlin« ist fast schon sprichwörtlich, und nun gibt es erneut Ereignisse in der Silvesternacht, die sich in dieses Klischee einreihen: gewaltsame Vorfälle von Moabit über Lichtenberg bis Neukölln. Silvester 2022 ein »typisches Berliner Problem«? [...]

## Putschversuch der Bolsonaristen

Am 1. Januar konnte Lula da Silva nach 2003 und 2007 zum dritten Mal das Amt des Präsidenten Brasiliens antreten. Entgegen der Tradition wurde ihm die Präsidentenschärpe nicht von seinem Vorgänger überreicht, sondern von einer Gruppe von Brasilianer\*innen – unter ihnen ein Indigener, ein schwarzer Junge, ein Arbeiter, eine Müllsammlerin sowie ein Behinderter. [...]

## Dafür brauchen wir Unterstützung!

Wie Abonnent:innen und  
Leser:innen das konkret machen  
könnten, steht ebenfalls unter  
[www.Sozialismus.de](http://www.Sozialismus.de)

## Kriegsrhetorik, Klimakiller & ein Blick zurück

Redaktion Sozialismus.de: »Deutschland hat leider gerade versagt« Aus Kriegsrhetorik wird Kriegswirtschaft . . . . .	2
Björn Radke: Tempolimit – nur »Symbolpolitik«? . . . . .	6
Florian Weis: Willy Brandt und das Jahr 1972 Vom Umgang mit Ambivalenzen in der Geschichte . . . . .	10

## Perspektiven der Berliner Republik & der Weltwirtschaft

Bernhard Müller: Wohlstandsverluste trotz guter Beschäftigungssituation . . . . .	14
Joachim Bischoff: Gelingt ein »Soft Landing« der Akkumulationsbewegung? . . . . .	21

## Forum Gewerkschaften

Andreas Flach: Aus eigener Kraft stärker werden . . . . .	30
Garnet Alps/Carsten Maaß/Hartmut Meine/Uwe Stoffregen: Digitale Gewerkschaftsarbeit – Erfahrungen, Möglichkeiten und Grenzen . . . . .	33
Otto König/Richard Detje: Tabellenwirksame Lohnerhöhungen im Zentrum der Forderungen – Tarifrunde 2023 . . . . .	38
Günter Busch: Mit vielen Warnstreiks zum Festbetrag Tarifabschluss bei den Unikliniken in Baden-Württemberg . . . . .	41

## Rentenklau auf Französisch & spanische Linke vor Wahlen

Bernhard Sander: Die Rentenpläne werden das Gesicht der französischen Republik verändern . . . . .	43
Thomas Jaitner: Superwahljahr in Spanien . . . . .	47

## Debatte | Erinnerung

Bernd Riexinger: DIE LINKE ist ein Parteiprojekt, um das es sich zu kämpfen lohnt »Nur die Sache ist verloren, die man aufgibt« (Friedrich Schiller) . . . . .	52
Gerd Siebecke: Ein kämpferisches Leben für ein demokratisches Recht & für den Sozialismus – Erinnerung an Heinrich Hannover (31.10.1925–14.1.2023) . . . . .	57

## Impressum | Veranstaltungstipps | Film

Impressum. . . . .	59
Tipps zum Hingehen oder Online. . . . .	60
Klaus Schneider: The Banshees of Inisherin (Filmkritik) . . . . .	61

## Supplement

### Axel Troost (1.9.1954–6.1.2023)

Positionen zu zentralen Themen der gesellschaftlichen Linken

# Digitale Gewerkschaftsarbeit

Erfahrungen, Möglichkeiten und Grenzen

von ■ Garnet Alps, Carsten Maaß, Hartmut Meine und Uwe Stoffregen

Während der Corona-Pandemie kam es in den Betrieben zu zwei Entwicklungen, die die Gewerkschaftsarbeit vor neue Herausforderungen stellten: Zum einen wechselte aufgrund der gesetzlichen Vorgaben ein relevanter Teil der Beschäftigten ins Homeoffice. Zum anderen kam es für die Beschäftigten im Betrieb – überwiegend im Produktions- und Logistikbereich – aufgrund der Kontaktbeschränkungen und Abstandsregeln zu gravierenden Änderungen. Diese Phase hatte Auswirkungen auf die Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit: Betriebsversammlungen waren zeitweise nicht durchführbar, Vertrauensleuterversammlungen fanden nicht statt. Der persönliche Kontakt, der für die ge-

werkschaftliche Arbeit und die kollektive Mitbestimmung im Betrieb unersetzbar ist, war deutlich reduziert.

Daher mussten digitale Wege genutzt werden, um in Kontakt mit den Beschäftigten zu bleiben. Die bereits vor der Pandemie einsetzende Digitalisierung von Arbeitsprozessen half, an unterschiedlichen Orten vernetzt zusammenzuarbeiten. Immer mehr Beschäftigte arbeiten seit 2020 bis heute zeitweise mobil. So arbeiteten 2021 insgesamt 23 Prozent der abhängig Beschäftigten im Homeoffice (vgl. Statistisches Bundesamt, Destatis 2022).

Nach den Lockerungen der Anti-Corona-Maßnahmen bleibt diese Veränderung der Arbeitswelt bestehen. Home-

office wird weiterhin in nennenswertem Umfang genutzt. Insofern sind auch die Formen der »digitalen Gewerkschaftsarbeit« nicht mehr wegzudenken. Das betrifft

**Forum  
Gewerkschaften**

Dieser Artikel ist die bearbeitete und gekürzte Version eines Kapitels aus der Neuauflage des Buches »Gewerkschaft, ja bitte! – Ein Handbuch für Betriebsräte, Vertrauensleute und Aktive« der Autor\*innen, das Ende Februar 2023 im VSA: Verlag Hamburg erscheint.

Garnet Alps ist 1. Bevollmächtigte der IG Metall Braunschweig; Carsten Maaß ist Tarifsekretär der IG Metall-Bezirksleitung Niedersachsen und Sachsen-Anhalt; Hartmut Meine war bis 2016 Bezirksleiter des IG Metall-Bezirks Niedersachsen und Sachsen-Anhalt; Uwe Stoffregen ist Pressesprecher der IG Metall-Bezirksleitung Mitte.



Umschlagfoto von »Gewerkschaft, ja bitte!« (Fotograf: Stephan Liebich)

insbesondere Bereiche der Software-Entwicklung, der Informationstechnologie, der Forschung und Entwicklung, der Datenverarbeitung, und viele weitere Bürotätigkeiten.

## Definition

Unter »digitaler Gewerkschaftsarbeit« werden gewerkschaftliche Aktivitäten verstanden, die unter zu Hilfenahme von internet-basierten digitalen Hilfsmitteln durchgeführt werden. Dies betrifft u.a. Sitzungen, Versammlungen, Beschlussfassungen und digitale Kommunikation mit den Mitgliedern und den Beschäftigten. Dazu gehören auch »digitale Warnstreiks« im Homeoffice sowie digitale gewerkschaftliche Bildungsangebote.

## Grundvoraussetzungen

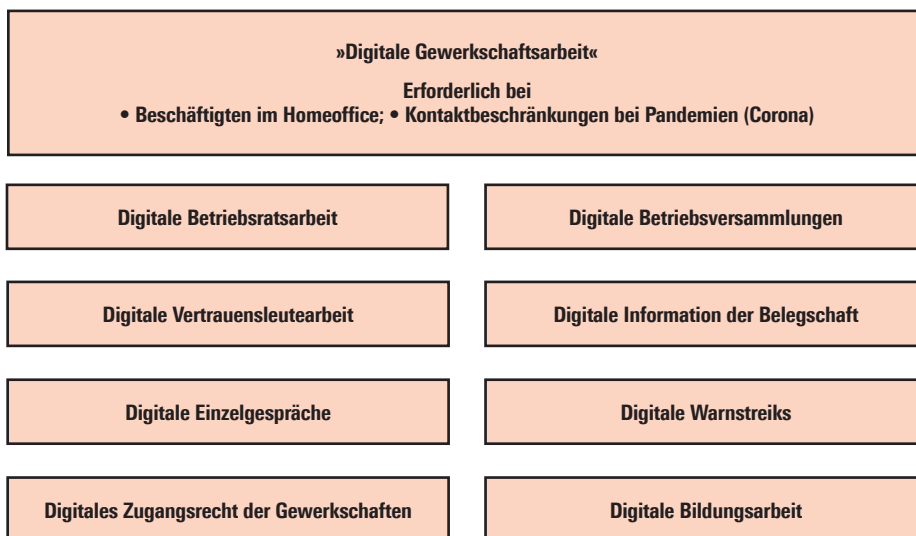
Die Grundvoraussetzungen für »digitale Gewerkschaftsarbeit« sind technische, organisatorische und persönliche Zugangs- und Anwendungsmöglichkeiten der Systeme für alle Beteiligten. Es muss den Kolleginnen und Kollegen tatsächlich möglich sein, an Sitzungen oder Veranstaltungen digital teilzunehmen. Sie benötigen beispielsweise ein entsprechendes Endgerät, Software und Netzzugang. Ist dies nicht der Fall, sollte von diesen Formaten Abstand genommen werden. Gängige Software-Pakete waren zu Beginn der Pandemie der Softwareanbieter »Zoom«, mittlerweile ist das Microsoft-System MS-Teams gängiger Standard.

Da sich im Betrieb die Zugangsmöglichkeiten zwischen den Produktions- und Bürobereichen deutlich unterscheiden, kann abteilungs- bzw. bereichsweise unterschiedlich vorgegangen werden. So kann es eine gute Ergänzung sein, für Beschäftigtengruppen im Homeoffice digitale Angebote zu einzelnen Themen zu machen.

## Rechtlicher Rahmen

Während der Corona-Pandemie wurde durch Änderungen im Betriebsverfassungsgesetz der rechtliche Rahmen geschaffen, digitale Betriebsratsarbeit und die Durchführung von virtuellen Betriebsversammlungen zu ermöglichen.

## Aspekte der »Digitalen Gewerkschaftsarbeit«



Allerdings sind nicht alle Regelungen von Dauer. Gemäß § 30 BetrVG ist die Durchführung von Betriebsrats-Sitzungen auch als Telefon- und Videokonferenz grundsätzlich und unbefristet möglich. Dagegen wurde die Durchführung von virtuellen Betriebsversammlungen und virtuellen Einigungsstellen im § 129 BetrVG als »Sonderregelungen aus Anlass der COVID-19-Pandemie« lediglich befristet erlaubt und über die Zeit der Pandemie mehrmals verlängert, zuletzt bis zum 7. April 2023. (vgl. § 129 BetrVG). Damit wird deutlich, dass für bestimmte Formate »das Digitale« die Ausnahme bleiben soll. Somit gilt es, die aktuelle Rechtslage vor einer geplanten Veranstaltung oder Aktion zu prüfen.

## »Digitale Betriebsratsarbeit«

Seit der Corona-Pandemie ist es möglich, Betriebsratssitzungen als Video- oder Telefonkonferenz durchzuführen. Dies ist in § 30 BetrVG geregelt, und zwar unbefristet. Grundsätzlich finden Betriebsratssitzungen in Präsenz statt. Davon kann abgewichen werden, wenn:

1. die Voraussetzungen für eine solche Teilnahme in der Geschäftsordnung unter Sicherung des Vorrangs der Präsenzsitzung festgelegt sind,
2. nicht mindestens ein Viertel der Mitglieder des Betriebsrats binnen einer von dem Vorsitzenden zu bestimmenden Frist diesem gegenüber widerspricht und

3. sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können.

Gemäß § 31 BetrVG können auch Beauftragte der Gewerkschaft an digitalen Betriebsratssitzungen teilnehmen. Betriebsratssitzungen sollten üblicherweise und soweit möglich in Präsenz durchgeführt werden. Die Aufgaben, die Betriebsräte bewältigen müssen, erfordern, ähnlich dem Willensbildungsprozess umfangreiche Beratung und Diskussion in den Gremien. Dies ist in der Regel leichter möglich während einer Sitzung in Präsenz. Bei Abweichung von dieser Regel sollte der bzw. die Betriebsratsvorsitzende die Gründe angeben, warum eine Betriebsratssitzung digital stattfinden soll.

Das Unternehmen hat die technischen Voraussetzungen für digitale Betriebsratssitzungen sicherzustellen. So wurde gerichtlich entschieden, dass der Betriebsratsvorsitzende zusätzlich zu seinem PC im Betriebsratsbüro Anspruch auf einen Laptop hat. Voraussetzung ist, dass in der Geschäftsordnung des Betriebsrates die Möglichkeit von digitalen Sitzungen verankert ist; vgl. LAG Köln vom 24.6.2022 (AZ: 9 Ta BV 52/21).

Neben den technischen Voraussetzungen muss auch sichergestellt sein, dass die Sitzung weiterhin nicht öffentlich stattfindet, da oft sehr sensible Themen beraten werden. Dies setzt voraus, dass die Betriebsratsmitglieder in einem

geschlossenen Raum an der Sitzung teilnehmen. Es ist nicht zulässig, wenn eine Teilnahme in einem Großraumbüro erfolgt, in dem jederzeit »über die Schulter« geschaut werden kann.

In Betrieben, in denen viele Beschäftigte mobil arbeiten und damit ohnehin erfahren im Umgang mit Video- und Telefonkonferenzen sind, kann eine Mischung von digitalen Sitzungen und Präsenz ein geschickter Weg sein. So kann beispielsweise die digitale Durchführung morgendlicher Bürobesprechungen von Betriebsausschussmitgliedern den Austausch und inhaltlichen Abgleich beschleunigen und Themen können schneller rückgekoppelt werden.

Die konstituierende Betriebsratssitzung muss in jedem Fall als Präsenzsitzung stattfinden, da die Möglichkeit einer Videositzung in der Geschäftsordnung noch nicht erfolgt sein kann. Auch Wahlen für den oder die Betriebsratsvorsitzende, den oder die Stellvertreter\*in sowie Wahlen für die Freistellung und zum Betriebsausschuss sowie für andere Ausschüsse dürfen nur in Präsenzsitzungen stattfinden. Nach § 33 BetrVG dürfen zwar Beschlüsse digital gefasst werden, aber nicht Wahlen. Dies ergibt sich daraus, dass keine Vorkehrungen getroffen sind, um bei digitalen Betriebsratssitzungen geheime Wahlen abhalten zu können.

### »Digitale Betriebsversammlungen«

Während der Pandemie war es aufgrund der Kontaktbeschränkungen teilweise nicht möglich, Betriebsversammlungen in Präsenz durchzuführen. Dies führte in vielen Betrieben zu einem unzureichenden Kontakt zwischen Betriebsrat und den Beschäftigten. Daher wurden in §129 BetrVG die »Sonderregelungen aus Anlass der COVID-19-Pandemie« geschaffen, die es vorübergehend ermöglichte, Betriebs-, Teil- und Abteilungsversammlungen (§ 42 BetrVG) sowie Betriebsräteversammlungen (§ 53 BetrVG) und Jugend- und Auszubildendenversammlungen (§ 71 BetrVG) als Videokonferenz durchzuführen. Diese Möglichkeit gilt nicht dauerhaft, sondern wurde mehrfach befristet geschaffen, zuletzt bis zum 7. April 2023. Es ist unklar wie mit diesem Instrument zukünftig verfahren wird. Aus den Erfah-

rungen der letzten Jahre kann abgeleitet werden, dass Regelungen für digitale Betriebsversammlungen je nach Geschehen und Anforderungen erneut aufleben. Auch hier gilt: Die aktuelle Rechtslage ist immer vor der Durchführung von Veranstaltungen zu prüfen.

Für eine virtuelle Betriebsversammlung muss sichergestellt sein, dass nur teilnahmeberechtigte Personen Kenntnis von dem Inhalt der Versammlung nehmen können. Das heißt, die »Nicht-öffentlichkeit« einer Betriebsversammlung muss gewahrt bleiben. Das ist beispielsweise dann der Fall, wenn für den Zutritt zum virtuellen Raum ein Zugangscode an die Beschäftigten des Betriebes versendet wird. Auch der im Betriebsrat vertretenden Gewerkschaft muss dieser Zugangscode mit der Einladung und der Tagesordnung gemäß § 46 Abs. 2 BetrVG zugesandt werden. Zudem ist eine Aufzeichnung unzulässig.

Für die Durchführung muss eine Software verwendet werden, die die Teilnahme von hunderten, zum Teil tausenden Kolleginnen und Kollegen ermöglicht. Grundsätzlich spielt das Format der digitalen Betriebsversammlung in Betrieben, in denen wenige Beschäftigte mobil arbeiten, eher eine untergeordnete Rolle. Allerdings war dieser Weg in der Pandemie zeitweise auch in klassischen Präsenzbereichen die einzige Möglichkeit des Betriebsrates die ganze Belegschaft anzusprechen.

Da nicht jede Kollegin und jeder Kollege über eine betriebliche E-Mail-Adresse und einen Online-Zugang verfügt, war in diesen Fällen auch zu klären, wie beispielsweise die Einladung zur virtuellen Betriebsversammlung versandt wird. Hier muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat die Postadressen bekanntgeben. Die Teilnahme wurde teilweise über das Zusammenkommen in Kleingruppen in Sitzungs- oder Pausenräumen unter Wahrung der Hygienevorschriften im Betrieb ermöglicht.

In Betrieben, in denen der überwiegende Teil der Belegschaft nicht dauerhaft am Standort anwesend ist, spielte die virtuelle Betriebsversammlung eine deutlich größere Rolle. Dazu gehören vor allem Betriebe mit vielen Kolleginnen und Kollegen in den Bereichen mit Bürostrukturen sowie bei Monteuren

und Servicetechnikern.

Die Erfahrung hat gezeigt, dass Betriebsversammlungen in Form von Videokonferenzen gerade in Betrieben mit der beschriebenen Belegschaftsstruktur oft besser besucht waren als Präsenzveranstaltungen. Durch die Möglichkeit, sich digital zu Wort zu melden, ist die »Hemmschwelle«, vor einer großen Versammlung zu reden, niedriger. In einigen digitalen Betriebsversammlungen kam es so zu mehr Wortmeldungen der Beschäftigten als in herkömmlichen Betriebsversammlungen. Das kann eine Chance sein, mehr Kolleginnen und Kollegen zu erreichen. Gleichzeitig ist die Ablenkungsgefahr größer als in Präsenz. Auch wenn es rechtlich möglich ist, digitale Betriebsversammlungen durchzuführen, ist es sinnvoll, wenn es die Bedingungen erlauben, im laufenden Jahr mindestens abwechselnd auch Präsenzversammlungen durchzuführen. Die Stimmung der Belegschaft ist in der virtuellen Veranstaltung nicht spürbar. Insbesondere bei schwerwiegenden Themen, wie beispielsweise Personalabbau, Verkauf oder Tarifrunden, ist es ratsam, zu Präsenzversammlungen einzuladen.

### »Digitale Vertrauensleutearbeit«

Die gewerkschaftliche Vertrauensleutearbeit war während der Pandemie ebenfalls stark eingeschränkt. In zahlreichen Betrieben wurde versucht, mit digitalen Methoden den Kontakt zur Belegschaft herzustellen. Ebenso wie bei der Betriebsratsarbeit gilt auch hier: die Zugangsvoraussetzungen müssen erfüllt sein.

Wenn Präsenzsitzungen im Betrieb eingeschränkt möglich sind, kann die Vertrauenskörperleitung die Vertrauensleute zu Videokonferenzen einladen. In vielen Betrieben haben die Kolleginnen und Kollegen die digitalen Kommunikationskanäle genutzt, die üblicherweise im Betrieb angewendet werden. Im Streitfall mit dem Arbeitgeber über die Nutzung der betrieblichen Systeme kann auch die örtliche IG Metall über einen gängigen Anbieter, wie beispielsweise MS Teams die Vertrauensleutesitzung digital einladen. Die Vertrauens-

leute können über ihre private E-Mail-Adresse am

Laptop, Tablet oder Smart-Phone teilnehmen.

Ebenso wie in der Betriebsratsarbeit gilt auch für die Vertrauensleutearbeit: Der persönliche Kontakt in Präsenz kann nicht durch digitale Formate ersetzt werden. Aber es ist eine wichtige Ergänzung, um etwa in einer Sondersituation Absprachen treffen zu können. Oder neue Vertrauensleute, beispielsweise in Engineering-Bereichen, zu gewinnen, die einer digitalen Teilnahme offener gegenüber stehen.

Dazu müssen E-Mail-Verteiler von der Vertrauenskörperleitung erstellt und gepflegt und ggf. mit privaten E-Mail-Adressen bzw. Handy-Nummern vervollständigt werden. Bei der Sitzungsdurchführung muss berücksichtigt werden, dass es Kolleginnen und Kollegen gibt, für die eine digitale Teilnahme nur schwer möglich ist. Auch hier bietet sich an, eine Präsenzteilnahme anzubieten und gemeinsam im gleichen Raum an der Videokonferenz teilzunehmen.

### **Digitale Information der Belegschaft**

Es gibt mittlerweile über die klassischen Kommunikationswege hinaus viele verschiedene Möglichkeiten, die Beschäftigten im Betrieb zu kontaktieren und zu informieren (vgl. Kapitel 22.2.4). Der Betriebsrat entscheidet dabei selbst, welche Wege und Mittel er nutzen möchte. Er kann die Betriebszeitung ebenso nutzen, wie das Intranet, Videokonferenzen und dienstliche E-Mail-Adressen der Beschäftigten. Sinnvoll ist ein Mix aus den verschiedenen Kommunikationskanälen, sodass möglichst viele Kolleginnen und Kollegen erreicht werden können und die Informationen erhalten.

Auch die Gewerkschaft und die Vertrauensleute können dienstliche E-Mail-Adressen nutzen, um über ihre Organisation zu informieren und zu werben: »Eine tarifzuständige Gewerkschaft ist aufgrund ihrer verfassungsrechtlich geschützten Betätigungsfreiheit grundsätzlich berechtigt, E-Mails zu Werbezwecken auch ohne Einwilligung des Arbeitgebers und Aufforderung durch

die Arbeitnehmer an die betrieblichen E-Mail-Adressen der Beschäftigten zu versenden.« (BAG, 1. Senat, 20.1.2009, 1 AZR 515/08).

Zur Kommunikation werden auch die durch die Mitglieder angegebenen privaten Telefonnummern oder privaten E-Mail-Adressen genutzt. Nicht von jedem Kollegen oder jeder Kollegin gibt es diese Kontaktdaten. Die Gewerkschaftsvertretung kann sie nach und nach erfragen und mit Zustimmung hinterlegen. Damit ist eine flächendeckende Information möglich. Befragungen oder Veranstaltungen können auch dazu genutzt werden, um Nicht-Mitglieder anzusprechen, für weitere Informationen ihre Kontaktdaten zu hinterlassen. Dazu muss im Kreis der Betriebsräte und Vertrauensleute im Vorfeld geplant und geklärt sein, wer die Ansprache im Nachgang übernimmt. Das können direkte persönliche Gespräche in Präsenz, Telefongespräche oder auch Videokonferenzen sein. Die Erfahrung zeigt, dass es bei den Beschäftigten sehr gut ankommt, wenn zeitnah eine Kontaktaufnahme erfolgt, auch über virtuelle Wege. Insbesondere, wenn sich Betriebsräte oder Vertrauensleute aus dem zugehörigen Betrieb melden, bleibt im Nachgang ein verbindlicher Eindruck. Gremien, die konsequent, systematisch und vor allem kontinuierlich eine solche Ansprache zu den Kolleginnen und Kollegen pflegen, genießen hohe Akzeptanz bei der Belegschaft und wissen detailliert, was im Betrieb los ist.

Neue digitale Formate zur Ansprache: In den letzten Jahren haben sich auch neue Formate herausgebildet, die sehr gut zum Austausch und zur Information eingesetzt werden können. So zum Beispiel Vertrauensleute-Talks oder Betriebsrats-Talks. Das sind Online-Veranstaltungen zu ausgewählten Themen, die in der Betriebsöffentlichkeit breit angekündigt werden. Themen können zum Beispiel sein: Wie funktioniert die Eingruppierung im Betrieb? Welche Arbeitszeitregelungen haben wir am Standort? Welche Regelungen haben wir zur mobilen Arbeit vereinbart? Welche Erfahrungen machen wir mit agilen Arbeitsmethoden? Welche Angebote gibt es vom Gesundheitswesen im Betrieb? Was passiert in einer Tarifbewe-

gung? Informationen zur neuesten Betriebsvereinbarung, usw.

Beworben werden können diese Veranstaltungen über die betriebsüblichen Kommunikationskanäle, so beispielsweise auch über betriebliche soziale Netzwerke, wie Yammer, ein soziales Netzwerk für Unternehmen von Microsoft.

### **»Digitale Einzelgespräche«**

In einigen Betrieben werden Videokonferenzen dazu genutzt, um mit Neueingestellten ins Gespräch zu kommen, sie im Unternehmen auch vonseiten des Betriebsrats zu begrüßen, sich als Ansprechperson für die Fragen der Beschäftigten zur Verfügung zu stellen und auf die im Betrieb vertretene Gewerkschaft hinzuweisen. Dazu können Betriebsräte den Kolleginnen und Kollegen direkt digital Terminanfragen stellen, und kurz erläutern, dass es sich um ein Vorstellungs- und Kennenlerngespräch mit dem zuständigen Betriebsrat handelt. Diese Art der Ansprache kommt sehr gut an. Gerade wenn der Betrieb nicht mehr der Ort ist, an dem regelmäßig gearbeitet wird, ist es wichtig, dass die Kolleginnen und Kollegen verlässliche Ansprechpersonen haben. Genau das sind Betriebsräte und Vertrauensleute.

Schon Anfang der 2000er-Jahre hat die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts festgestellt, dass der Betriebsrat sich im Intranet des Unternehmens auch eine eigene Homepage einrichten lassen kann. Hier kann der Betriebsrat wichtige Termine, Informationen, Ansprechpersonen etc. präsentieren. Ebenso kann der Betriebsrat auf der Homepage auch zur zuständigen Gewerkschaft verlinken.

### **»Digitale Warnstreiks«**

Wenn es darum geht, gewerkschaftliche Forderungen gegenüber dem Arbeitgeber durchzusetzen, muss die Belegschaft solidarisch als Kollektiv agieren. Der Einzelne wird es schwer haben, seine Interessen gegenüber dem Arbeitgeber durchzusetzen. Dass Forderungen im Zweifel auch tausendfach gestützt werden, wird am deutlichsten bei Warnstreiks und Streiks. Hier zeigen sich die Kolleginnen und Kollegen vor den Be-

triebstoren in der Öffentlichkeit, um ihren Anliegen Nachdruck zu verleihen. Der Arbeitsplatz wird gemeinsam verlassen und die Beschäftigten versammeln sich. Darin liegt auch eine Vergewisserung, dass man nicht allein ist.

Wenn große Teile der Belegschaften im Homeoffice arbeiten, besteht die Möglichkeit, einen digitalen Warnstreik durchzuführen, um die Kolleginnen und Kollegen in der mobilen Arbeit zu beteiligen. Dazu kann die Gewerkschaft eine virtuelle Veranstaltung einrichten, die Kolleginnen und Kollegen per E-Mail, Messenger-Diensten, der Gewerkschaftshomepage oder in sozialen Netzwerken zum Warnstreik aufrufen, und die Teilnahme an der Videokonferenz mit den entsprechenden Zugangsdaten anbieten. Die Beschäftigten sollten im besten Fall ihren Vorgesetzten gegenüber rückmelden, dass sie dem Aufruf der Gewerkschaft folgen, am Warnstreik teilnehmen und in der vorgesehenen Zeit nicht arbeiten. Darüber hinaus können die Beschäftigten für die Dauer des Warnstreiks in ihrem E-Mail-Account eine Abwesenheitsnotiz schalten, in der auf die Teilnahme am Warnstreik hingewiesen wird.

Diese Formate sind gute Ergänzungen, sie ersetzen aber die Präsenz vor den Toren und bei Kundgebungen nicht. In einer Tarifaueinandersetzung muss die Beteiligung der Belegschaften spürbar sein – auch für die Unternehmer.

### »Digitales Zugangsrecht«

Gemäß § 2 Abs. 2 haben die Gewerkschaften ein Zugangsrecht zum Betrieb. Diese Bestimmung greift ins Leere, wenn sich die Mehrheit der Beschäftigten im Homeoffice befindet. Deshalb fordern die Gewerkschaften ein digitales Zugangsrecht. In der Koalitionsvereinbarung der Ampel-Koalition von 2021 heißt es: »Die Mitbestimmung werden wir weiterentwickeln. Betriebsräte sollen selbstbestimmt entscheiden, ob sie analog oder digital arbeiten. Im Rahmen der verfassungsrechtlich gebotenen Maßstäbe werden wir Online-Betriebsratswahlen in einem Pilotprojekt erproben. Wir schaffen ein zeitgemäßes Recht für Gewerkschaften auf digitalen Zugang in die Betriebe, das ihren analogen Rechten entspricht.« Bisher hat die

Bundesregierung noch keinen Gesetzentwurf vorgelegt.

Allerdings gibt es bereits erste Vereinbarungen zum digitalen Zugangsrecht der Gewerkschaften zwischen Arbeitsgeberverbänden und Gewerkschaften. So hat beispielsweise die IG BCE mit dem Arbeitgeberverband der Deutschen Kautschukindustrie und später mit dem Bundesarbeitgeberverband Chemie vereinbart, dass die Gewerkschaft in den Betrieben ein digitales Zugangsrecht zu den betrieblichen Kommunikationssystemen und Kommunikationswegen erhält. Dies umfasst:

- die Möglichkeit gewerkschaftliche Informationen im Intranet zu veröffentlichen,
- gewerkschaftliche Informationen über betriebliche Informationssysteme, wie Mailinglisten, zu verteilen,
- betriebliche Videokonferenzsysteme für digitale gewerkschaftliche Zusammenkünfte zu nutzen,
- die Bereitstellung betrieblicher Kommunikationswege für die direkte Ansprache und Information der Beschäftigten.

Derartige Vereinbarungen gilt es auch in weiteren Branchen und Bereichen auszuweiten.

### »Digitale Bildungsarbeit«

Für die Bildungsangebote galt in der Pandemie das Gleiche, wie für alle anderen Zusammenkünfte auch. Sie waren in Präsenz gar nicht oder nur mit großen Einschränkungen und Aufwand durchführbar. Die Gewerkschaften bieten seitdem verstärkt digitale Seminarangebote, Online-Workshops und virtuelle Talks an. Damit wurden in kurzer Zeit viele Erfahrungen gesammelt. Die neuen Möglichkeiten bieten Chancen, haben aber auch Grenzen.

Grundsätzlich gilt ebenso wie bei der Betriebsrats- und der Vertrauensleutearbeit: Die Zugangsvoraussetzungen müssen erfüllt sein. Für die Wissensvermittlung sind digitale Formate eine interessante Ergänzung zum klassischen Seminar. Allerdings sollten die Lerneinheiten nicht länger als 90 Minuten dauern, damit der Inhalt erfasst werden kann.

Für die gewerkschaftliche Grundlagenbildung braucht es weiterhin die Be-

gegnung und die ausführliche Diskussion der Teilnehmenden, da dort gesellschafts- und gewerkschaftspolitische Positionen auch kontrovers debattiert werden können. Daher sollte bei den politischen Grundlagenseminaren von Online- oder Hybridformen abgesehen werden. Gerade für diejenigen, die im Homeoffice einzeln ihrer Arbeit nachgehen, sind Orte der persönlichen Vernetzung wichtig. Die Gewerkschaftsseminare können das bieten.

### Vorläufiges Fazit

Die bisherigen Erfahrungen mit der digitalen Gewerkschaftsarbeit müssen kritisch analysiert und weiterentwickelt werden. Für die Zukunft braucht es dazu umfassende Konzepte. Letztlich ist Gewerkschaftsarbeit immer gemeinschaftliche Arbeit. Insofern sind Zusammenkünfte in Präsenz wirkungsvoller als digitale Formate. Für Debatten, längere Seminare, Positionsbestimmungen in großen Gruppen und Wahlen eignen sich digitale Veranstaltungen schlechter als Präsenzveranstaltungen. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass digitale Formate für kurze Inputs, schnelle Übermittlung von aktuellen Themen, raschen Austausch oder zielgerichtete Klärung von Fragen geeignet sind und deutlich weniger Aufwand bedeuten. Sie sprechen insbesondere die Kolleginnen und Kollegen an, die aus ihrem Arbeitszusammenhang mit digitalen Formaten vertraut sind. Daher sind virtuelle Angebote auch zukünftig wichtiger Bestandteil der Gewerkschaftsarbeit im Betrieb.

Je nach Struktur der Belegschaft muss die Frage über den Stellenwert digitaler Gewerkschaftsarbeit differenziert im einzelnen Betrieb beantwortet werden. Die Antwort auf diese Frage wird in einem klassischen Produktionsbetrieb anders aussehen als in einem Betrieb, in dem die Mehrheit der Beschäftigten im Homeoffice arbeitet.

# Probelesen

Wenn diese Probe-Lektüre Sie davon überzeugen konnte, dass Sozialismus das Richtige für Sie mit fundierten Beiträgen zu den Themen

- Berliner Republik/Linke Alternativen
- Wirtschaft & Soziales/Forum Gewerkschaften
- Internationales/Krieg & Frieden
- Buchbesprechungen/Filmkritiken
- sowie zweimonatlich einem Supplement zu

theoretischen oder historischen Grundsatzfragen ist, sollten Sie gleich ein Abo bestellen (und eines der Bücher aus dem VSA: Verlag als Prämie auswählen). Wenn Sie weitere Argumente benötigen, nehmen Sie ein Probeabo ([www.Sozialismus.de](http://www.Sozialismus.de)). Beides geht auch mit dem beigefügten Bestellschein (bitte auf eine Postkarte kleben oder faxen an 040/28 09 52 77-50)

- Ich abonniere Sozialismus ab Heft \_\_\_\_\_ zum Preis von € 85,- (incl. Porto; Ausland: + € 20 Porto). Ich möchte die Buchprämie  Kapital  68er  ABC
- Ich abonniere Sozialismus ab Heft \_\_\_\_\_ zum verbilligten Preis von € 65,- (für Arbeitslose/Studenten). Ich möchte die Buchprämie  Kapital  68er  ABC
- Ich bestelle ein Sozialismus-Probeabo ab Heft \_\_\_\_\_ (3 Hefte zum Preis von € 20,-/Ausland € 25,-).
- Bitte schicken Sie mir ein kostenloses Probeexemplar.

Name, Vorname

Straße

Plz, Ort

Datum, Unterschrift

Mir ist bekannt, dass ich diese Bestellung innerhalb einer Woche bei der Redaktion Sozialismus, St. Georgs Kirchhof 6, 20099 Hamburg, widerrufen kann. Zur Fristwahrung genügt die rechtzeitige Absendung des Widerrufs.

Datum, 2. Unterschrift

Bitte als  
Postkarte  
freimachen

Antwort

Redaktion Sozialismus  
Postfach 10 61 27  
20042 Hamburg

## Abo-Prämie

Eines dieser Bücher aus dem VSA: Verlag erhalten Sie, wenn Sie Sozialismus abonnieren oder uns eine/n neuen AbonnentIn nennen (nicht für Probeabo). Bitte auf der Bestellkarte ankreuzen!

Mehr zum Verlagsprogramm:  
[www.vsa-verlag.de](http://www.vsa-verlag.de)

