

Wortprotokoll

Öffentliche Sitzung

Ausschuss für Arbeit und Soziales

68. Sitzung
30. April 2026

Beginn: 09.03 Uhr
Schluss: 12.01 Uhr
Vorsitz: Lars Düsterhöft (SPD)

Vor Eintritt in die Tagesordnung

Siehe Beschlussprotokoll.

Punkt 1 der Tagesordnung

Aktuelle Viertelstunde

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 2 der Tagesordnung

Bericht aus der Senatsverwaltung

Siehe Inhaltsprotokoll.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Wir kommen zu

Punkt 3 der Tagesordnung

- a) Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs [0327](#)
ArbSoz
Aktuelle Situation und Herausforderungen der Betriebsratsarbeit
(auf Antrag der Fraktion der CDU und der Fraktion der SPD)
- b) Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs [0238](#)
ArbSoz
Betriebsratsarbeit in Berlin – aktuelle Situation und Herausforderung
(auf Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen)

Hierzu machen wir eine Anhörung. – Ich freue mich sehr, dass Sie heute da sind! Unsere Anzuhörenden sind Herr Bojert, Leiter des Tesla-Projekts bei der IG Metall Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen, Herr Hauser, Gewerkschaftssekretär bei ver.di Landesbezirk Berlin-Brandenburg, Herr Seehofer, Betriebsrat bei Siemens Energy Global GmbH & Co. KG und Frau Techen, stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes Bezirk Berlin-Brandenburg, und – ich habe sie am Anfang schon begrüßt und jetzt sitzt sie eine Reihe weiter vorne – Frau Arukaslan von SenASGIVA Abteilung II – Arbeit und berufliche Bildung – ist auch mit dabei und steht uns für Fragen zur Verfügung. – Schön, dass Sie da sind! Ich habe eben schon gesagt, zwei von Ihnen haben etwas Zeitnot, also müssen wir gemeinsam schauen – wir haben viele Anzuhörende –, dass wir gut durch diesen Tagesordnungspunkt kommen.

Nun stellt sich die Frage: Brauchen wir ein Wortprotokoll? – Herr Meyer überlegt und sagt ja. Das ist schön. Herr Meyer wird vermutlich auch den Tagesordnungspunkt 3 a begründen, oder Herr Pätzold? – Herr Meyer, bitte schön!

Sven Meyer (SPD): Herzlichen Dank an alle Anzuhörenden, die hier sind! Ich möchte mich auch ganz herzlich für die Arbeit der Betriebsrätinnen und Betriebsräte bedanken. Die Arbeit von Betriebsrätinnen und Betriebsräten ist aktuell in einer sehr schwierigen Situation. Man muss sagen, Betriebsrätinnen und Betriebsräte sind unglaublich wichtig. Sie sind ein Teil der Demokratie, ein Teil dessen, was wir als demokratische Gesellschaft sehen, Mitbestimmung, die Kontrolle der Rechte der Mitarbeitenden, die in der aktuellen Zeit massiv unter Druck stehen, sowohl politisch gesehen als auch von den Firmen, gerade in der wirtschaftlichen Situation. Die Gründungen und Wahlen von Betriebsrätinnen und Betriebsräten – wir haben es immer wieder in den Zeitungen gehört – stehen teilweise massiv unter Druck. Wir haben jetzt gerade Betriebsratswahlen. Umso wichtiger ist es, sich hier noch einmal ein Bild zu machen, wie die Situation aussieht, was wir als Land tun können, um Betriebsrätinnen und Betriebsräte zu unterstützen, um ihnen die Arbeit so gut wie möglich zu ermöglichen, um die Rechte der Mitarbeitenden zu wahren, ihre Interessen zu vertreten und demokratische Mitbestimmung auch in Betrieben auszudrücken. Von daher von unserer Seite aus herzlichen Dank an alle, die sich daran beteiligen. Ich bin sehr gespannt auf die Anhörung. – Vielen Dank!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank, Herr Meyer! – Dann übernimmt Herr Wapler 3 b.

Christoph Wapler (GRÜNE): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Wir hatten diesen Besprechungspunkt schon vor geraumer Zeit eingereicht, im Hinblick auf den 1. Mai – wir werden uns morgen alle bei der großen Demo zum Alexanderplatz sehen, nehme ich an –, aber auch wegen der Betriebsratswahlen und weil es uns um eine Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung geht, da die Zahl der Betriebe mit Betriebsrätinnen und Betriebsräten in Berlin zu gering und die Zahl der Beschäftigten, die durch Betriebsrätinnen und Betriebsräten vertreten werden, zu niedrig ist. Wir haben die Debatte seit geraumer Zeit. Wir brauchen einen besseren Schutz für Betriebsratsgründungen. Das ist einerseits ein Bundesthema, was das Offizialdelikt Union Busting angeht. Das haben alle Bundesregierungen – muss man auch selbstkritisch sagen – nicht geschafft. Bei dieser Bundesregierung wird es da an jedem Willen fehlen. Es gibt unterhalb der Strafbarkeitsschwelle viele Methoden wie Einschüchterung, Kündigungsdrohungen und Desinformation, um Betriebsratsgründungen zu behindern. Das ist eine offene Baustelle, wo wir ranmüssen.

Mitbestimmung ist wichtiger denn je, denn erstens sind wir gerade in einer Situation, wo es von rechten und konservativen Kreisen übelste Angriffe auf Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerrechte geht, von der unsäglichen Lifestyle-Teilzeit-Debatte bis hin zu der Aufweichung von Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall oder der Abschaffung des Maifeiertags, das hatten wir neulich auch. Davon kann sich die CDU hier gerne distanzieren. Gleichzeitig verändert sich die Arbeitswelt rasant: KI, Digitalisierung, Homeoffice schreiten voran. Das birgt sicherlich auch für die Betriebsratsarbeit große und neue Herausforderungen. Auch dazu können wir heute gerne etwas von den Anzuhörenden hören. Außerdem haben wir die zunehmende Polarisierung in der Gesellschaft natürlich auch in den Betrieben. Das wirkt sich auch auf die Betriebsratswahlen aus. Die Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung ist also das Gebot der Stunde. Das hat auch etwas mit innerbetrieblicher Demokratie und gesellschaftlichem Zusammenhalt zu tun und gilt erst recht im digitalen und ökologischen Wandel. Insofern sind wir auf die Anhörung heute gespannt, freuen uns, dass Sie hier sind und freuen uns auf Ihre Beiträge. – Vielen Dank!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank! – Frau Senatorin! Wollen Sie zuerst oder zuerst die Anzuhörenden? – Zuerst die Anzuhörenden, sehr schön. – Dann habe ich zuerst Herrn Bojert auf meiner Liste. Wie üblich gilt: Sie haben ungefähr fünf Minuten. Wenn es darüber hinaus geht, gibt es irgendwann böse Blicke von mir. Im Anschluss haben die Abgeordneten die Möglichkeit, zahlreiche Fragen zu stellen. Davon werden Sie höchstwahrscheinlich auch Gebrauch machen, und dann dürfen Sie auch ausführlicher antworten. – Sie haben das Wort!

Jannes Bojert (IG Metall): Danke schön, Herr Vorsitzender! – Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete! Sehr geehrte Frau Senatorin! Liebe Kolleginnen und Kollegen! – ich glaube, es sind hier auch einige mit dabei.

Erst mal: Warum bin ich hier und kein Betriebsratsmitglied von Tesla? – Ich bin selbst Projektleiter für das Projekt der IG Metall zur Unterstützung der Organisation der Kolleginnen und Kollegen bei Tesla. Wir haben einige Betriebsrätinnen und Betriebsräte bei Tesla. Für die wäre es aber schlichtweg zu riskant, hier zu sprechen, bei so einer Veranstaltung, die ja öffentlich ist. Deswegen spreche ich hier. Wir werden zwar von Tesla auch regelmäßig mit Unterlassungsverfügungen überzogen, aber das Risiko gehe ich heute mal ein.

Danke für die Einladung, die ich sehr gerne angenommen habe! Ich glaube, ich habe – das kann ich mit dem Selbstbewusstsein sagen – auch etwas zu erzählen, das wichtig ist für das Thema, mit dem Sie sich hier in diesem Ausschuss beschäftigen, nicht nur in Brandenburg, sondern auch in Berlin und bundesweit. Was wir bei Tesla gerade erleben, ist nicht nur ein Frontalangriff auf Gewerkschaften und das Recht der Kolleginnen und Kollegen, sich dort zu organisieren, nicht nur eine Infragestellung von Mitbestimmungsrechten; es ist viel mehr als das. Es klang gerade eben schon an. Ich will dazu nur sagen, der CEO von Tesla nennt sich selbst im Organigramm „Technoking of Tesla“. Ich habe das am Anfang immer für einen Witz gehalten, den ich zwar nicht lustig fand, aber ich habe es eben für einen Witz gehalten, bis ich verstanden habe: Das ist überhaupt kein Witz. Wenn man mal in das Umfeld von eben diesem Technoking guckt, dann hört und liest man da sehr viel, wie über Technomonarchien fabuliert wird, in die man die Welt gerne verwandeln möchte.

Jetzt fragen Sie sich: Was hat das alles mit Mitbestimmung und dem heutigen Thema zu tun? Das hat sehr viel damit zu tun. In Grünheide arbeiten 11 000 Beschäftigte, und die meisten von denen haben keine Lust, Untertanen zu sein. Viele von denen organisieren sich in der IG Metall und treten auch zu Betriebsratswahlen an. Gewerkschaften sind nun mal Garanten dafür, dass Beschäftigte nicht als Untertanen in Betriebe gehen müssen, auch wenn man das heute bei dem Standard, den wir normalerweise in Betrieben haben, oftmals vergisst. Tesla hat bisher in allen Werken alles dafür getan, dass diese Werke gewerkschaftsfrei bleiben. Jetzt fragen sich sicher noch mal viele von Ihnen: Moment mal, aber bei Tesla gibt es doch einen Betriebsrat, so schlimm kann es dort doch gar nicht sein? – Ersteres ist richtig. Es gibt einen Betriebsrat. Das liegt vor allem daran, dass Tesla verstanden hat, dass es in so einem großen Unternehmen die bessere Strategie ist, Betriebsräte bei der Gründung nicht zu verhindern, sondern zu versuchen, den Betriebsrat für die eigenen Zwecke zu vereinnahmen, und das beobachten wir dort, wie das seit 2022 vonstattengeht.

Ende 2021 ist die Betriebsratsgründung von einer mittleren Managerin mit einer kleinen Gruppe um sie herum organisiert beziehungsweise initiiert worden. Die Unterstützung der Werkleitung war immens, mit Anwälten, anwaltlicher Begleitung, da wurden alle Rechnungen direkt übernommen. So eine Unterstützung kennen wir sonst aus Betrieben überhaupt nicht, dass die Arbeitgeber sich so dahinterklemmen, dass da schnell ein Betriebsrat gegründet wird, noch bevor die meisten Leute eingestellt worden sind. Diese mittlere Managerin ist bis heute Betriebsratsvorsitzende, leider. Zu den Wahlergebnissen der letzten Wahl komme ich am Ende noch. Diese Betriebsratsvorsitzende hat die Mehrheit hinter sich, und dieser Betriebsrat tut unter ihrem Vorsitz alles, was die Werkleitung möchte. Es gibt keine wirklichen Verhandlungen. Es gibt natürlich ein bisschen Show, das gehört alles mit dazu, aber es gibt keine wirklichen Verhandlungen. Vor Gericht ist dieser Betriebsrat bisher auch noch nicht gegangen. Das ist ja meistens so, wenn es Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat gibt, geht es irgendwann auch mal vor Gericht. Gegen die IG Metall stand der Betriebsrat schon vor Gericht, gegen den Arbeitgeber noch nicht einmal. Für Feinschmeckerinnen und Kenner in dieser Runde: Die einzige Einigungsstelle, die der Betriebsrat bisher angerufen hat, war die, um die Vergütung der Betriebsrätinnen und Betriebsräte zu klären. Da ging es, glaube ich, vor allem um Compliance-Themen.

Gründe für Auseinandersetzungen über die Arbeitsbedingungen gäbe es eigentlich genügend. Viele von Ihnen haben das sicherlich der Presse entnommen: Anzweiflungen von Krankschreibungen, Einbehaltungen von Entgeltfortzahlungsansprüchen, auch rückwirkende

Einbehaltungen. Da sind oftmals Kolleginnen und Kollegen am Monatsende bei null Euro auf dem Konto gelandet und richtig in wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten. Dazu kommt die permanente Belastungssituation. Auch da hat der Betriebsrat viele Möglichkeiten, darauf einzuwirken, aber das Management kann bei Tesla an allen möglichen Schrauben drehen, um die Arbeit weiter zu verdichten, Arbeitsplätze zusammenzulegen, noch mehr Aufgaben an einzelne zu übertragen, ohne dass der Betriebsrat da auch nur zuckt. Da sind wir, die IG-Metall-Fraktion, in der Opposition, in der letzten Amtsperiode und auch jetzt nach der Wahl. Wir versuchen natürlich, darauf einzuwirken, aber aus der Oppositionsrolle heraus ist das im Betriebsrat immer schwierig. Es sieht fast so aus – und ich muss das so vage sagen, weil ich hier in der Öffentlichkeit spreche –, dass der Arbeitgeber und das Management im Gegenzug für diese Gefälligkeit schon auch massiv dabei unterstützen, dass diese Betriebsratsvorsitzende und die Gruppe um sie herum die Mehrheit im Betriebsrat behalten.

Damit bin ich jetzt bei der aktuellen Betriebsratswahl, die Anfang März stattgefunden hat. Eigentlich ging der Wahlkampf schon los, bevor er Anfang Dezember offiziell eingeleitet wurde. Das ging auch durch die Presse. Kool Savas war für eine Veranstaltung, ein Konzert, exklusiv bei Tesla und hat versucht, dort Elon-Gesänge anzustimmen. Das ist an der Stelle ein bisschen schief gegangen, weil die Stimmung nicht so gut war. Da kam das erste Mal von der Werkleitung der Satz: „Und wenn die IG-Metall hier die Betriebsratswahl gewinnt, dann kann ich mir nicht vorstellen,“ – also auch die sind vorsichtig in ihren Formulierungen – „dass in den USA noch mal eine Entscheidung getroffen wird, dass hier weiter investiert wird.“ – Damit war der Ton für den nachfolgenden Wahlkampf gesetzt. Eine Zeitlang wurde ein bisschen runtergefahren. Da ist noch so eine Feelgood-Kampagne gefahren worden, überall in Berlin. Vielleicht haben das einige von Ihnen gesehen. Das waren großflächige Plakate über die ganzen Benefits, die es bei Tesla gibt. Da war eher die Botschaft: Schaut, wie gut es euch hier geht. – Dann, kurz vor der Wahl, die letzten zwei Wochen, hat die Werkleitung noch einmal richtig hochgefahren: die Behauptung, ein IG-Metall-Vertreter hätte da die Straftat begangen, eine Betriebsratssitzung aufzuzeichnen. Das ging durch die Presse. Das hat der Werkleiter auch über Twitter verbreitet. Mittlerweile sind die Ermittlungen eingestellt. Da war überhaupt gar nichts dran, aber im Wahlkampf hat es trotzdem als Kriminalisierung der IG Metall und der Liste, die zur Wahl angetreten ist, gewirkt.

Dann gab es Team Huddles – so nennen sich bei Tesla Mitarbeiterversammlungen –, wo die Botschaft, wenn die IG Metall gewinnt, dann gibt es hier keine Investitionen, und dann sind unter Umständen sogar eure Arbeitsplätze hier in Gefahr, guckt euch um – – und dann wurde gemeinsam ins Wahllokal eingeladen. Ich könnte noch etliche Anekdoten erzählen – ich habe gerade schon einen Klopfer auf die Uhr gesehen –, Buttons auf denen steht: Giga ja, Gewerkschaft nein. Viele mittlere Führungskräfte haben uns erzählt, sie hatten nicht die Chance, das wirklich abzulehnen, ohne in Gefahr zu geraten.

Das Riesenproblem, was wir hier haben, und da muss unter Umständen auch der Gesetzgeber noch mal ran: Bis 2017 galt das Neutralitätsgebot. Arbeitgeber durften sich in Betriebsratswahlen nicht äußern. Dann gab es ein neues Urteil, seitdem herrscht Meinungsfreiheit, und diese Meinungsfreiheit ist von Tesla so dermaßen weit ausgelegt worden. Wir fechten die Wahl gerade an, weil wir davon ausgehen, dass da eine Wahlbeeinflussung stattgefunden hat, die nicht mehr mit den Gesetzen vereinbar ist. Wenn sich das nicht ändert, wenn das am Ende so klar ist, dann sind wir tatsächlich in dem Zustand: Solche Betriebsratswahlen kann man

nicht mehr als demokratisch bezeichnen. Da ist dann – wie Herr Wapler vorhin gesagt hat – ein Teil von der Demokratie im Betrieb Geschichte. – Danke schön!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank, Herr Bojert! – Herr Hauser, Sie haben jetzt das Wort. Bitte schön!

Oliver Hauser (ver.di): Von mir vielleicht ein paar Sachen aus einem Spezialblickwinkel, aus der IT und Techbranche, was auch immer das genau ist. Der ganze produzierende Teil gehört natürlich nicht dazu, der gehört zur IG Metall. Es ist auch ein bisschen ein Berliner Blick, denn wir haben hier in Berlin eine Besonderheit: Zum einen ist der selbsternannte Technoking nicht ins Berghain gekommen, aber das nur als Randnotiz, dass wir in Berlin ein bisschen besonders sind; aber was wir natürlich vor allem haben, ist die große Szene an Menschen, die nicht in Deutschland geboren sind, die auch kein Deutsch sprechen und sich hier trotzdem in Betriebsräten und Gewerkschaften engagieren. Das ist, glaube ich, eine große Besonderheit. Wir haben inzwischen auch einfach eine große Szene von Betriebsräten, wo teilweise gar keine deutschsprachigen Kolleginnen und Kollegen mehr im Betriebsrat sind, auch Belegschaften, wo es sehr wenige deutschsprachigen Kolleginnen und Kollegen gibt, und wo Arbeitgeber ausnutzen, dass die Kolleginnen und Kollegen ihre Rechte nicht kennen. Wir haben Klassiker, die immer passieren: Performance Improvement Plans sind das tolle Werkzeug, das Arbeitgeber total gut finden, so eine Art Zielvereinbarung, die dann im Zweifel auch genutzt wird, um Leute zu kündigen, wenn die Leistung nicht so ist, wie der Arbeitgeber sich das vorstellt. Das sind natürlich Sachen, das wissen Leute einfach nicht, dass es so etwas in Deutschland im Arbeitsrecht nicht gibt. Wenn das niemand erzählt, wird es aber natürlich gerne genutzt.

Um zum Einstieg aber auch mal etwas Positives zu sagen: Es gibt mehr Betriebsräte. Vor allen Dingen, was wir jetzt gerade sehen, mitten im Wahlzeitraum: Die Betriebsratswahlen, die jetzt in der Branche laufen, laufen unserer Erfahrung nach relativ gut. Wenn man einmal über die Hürde gekommen ist, den Betriebsrat zu installieren, dann gibt es einige wenige Sonderfälle wie Tesla, das haben wir jetzt gehört, aber sonst läuft es eigentlich. Wenn der Betriebsrat da ist und fest im Sattel sitzt, haben wir oft eine sehr positive Entwicklung und auch eine mehr oder weniger produktive Zusammenarbeit mit der Arbeitgeberseite, natürlich auch eine Verbesserung der Bedingungen für die Beschäftigten. Was wir aber oft sehen, ist eine Beeinflussung im Gründungsprozess. Da gibt es ein ganzes Spektrum, das ist nicht schwarz-weiß im Sinne von das ist legal, das ist illegal, sondern wir sehen die verschiedensten Sachen, die da passieren. Wir haben allein in dieser Woche einen Fall, mal anekdotisch, da ist plötzlich, nachdem die Einladung zur Wahl des Wahlvorstands erfolgt ist und dieser gewählt wurde, am 17. April, noch nicht so lange her, im gleichen Konzern eine neue Firma gegründet worden, und alle Leute aus Berlin haben jetzt das Angebot bekommen, sie können dahin wechseln oder gehen – ein Schelm, der denkt, dass das mit der Betriebsratswahl zusammenhängen könnte. Gleiches Thema Ryanair. Ryanair schließt die Base am Flughafen Berlin-Brandenburg, nachdem sie erst eine Wartungsbase aufgebaut haben. Das heißt, sie fliegen nicht mehr von hier. Sie fliegen jetzt leere Flugzeuge hierher, um sie hier zu warten, der Rest nicht. Das könnte vielleicht auch damit zu tun haben, dass der Betriebsrat vor dem Arbeitsgericht gewonnen hat, zum Beispiel bei der Frage der Mitbestimmung bei Schichtplänen, und dass auch noch ein Bundesarbeitsgerichtsverfahren bei der spannenden Frage anhängig ist: Gibt es überhaupt einen Betrieb?

Das Thema haben wir tatsächlich auch in der IT-Branche. Wir haben es ja schon gehört, mobiles Arbeiten, KI und so weiter. Das Thema: Was ist eigentlich ein Betrieb im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes war eine Zeit lang relativ einfach. Da, wo man morgens zur Arbeit hingegangen ist, war der Betrieb. Derjenige, die mich angeschrien hat, wenn ich zu langsam gearbeitet habe, war der Chef. Das war alles relativ einfach. Das funktioniert inzwischen aber nicht mehr. Wir haben schon mehrere Fälle gehabt, wo Leute zu uns kamen und gesagt haben: Könnt ihr uns helfen, einen Betriebsrat zu gründen? – und wir mussten sagen: Nein, tut uns leid, es gibt keinen Betrieb, wir finden keinen, also keinen Betrieb im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes und auch keine Legaleinheit, wo man sagen könnte: Okay, da könnte man irgendetwas konstruieren. – Wenn alle Computer, alle Zimmerpflanzen, gemietet und geleast sind und denen gar nichts gehört, nicht mal physisch irgendetwas, wo man hingehen kann, dann wird es irgendwann schwer. Alle Führungskräfte sitzen irgendwo anders. Die Leute kennen sich teilweise nicht, weil sie sich noch nie gesehen haben. Das ist auch so eine Randnotiz: Ganz oft, wenn wir Wahlversammlungen machen, die wir in Persona machen müssen, ist es so, dass Leute, die teilweise seit mehreren Jahren zusammenarbeiten, sich zum ersten Mal persönlich sehen. Also der Betriebsrat ist durchaus auch ein sozialer Interaktionsraum, der ganz wichtig ist für persönliche Beziehungen.

Was wir auch sehen, ist, dass es inzwischen eine ganze Industrie an Großkanzleien gibt, die sehr viel Geld damit verdienen, Arbeitgeber zu beraten, wie sie mit Betriebsräten umgehen oder sie in der Wahl verhindern. Die Arbeitgeber sind an der einen oder anderen Stelle durchaus lernfähig. Sie haben auch gelernt, dass Verhindern eine blöde Idee ist, das gibt schlechte Presse. Das ging bei N26 medial sehr weit durch die Republik, sogar durch ganz Europa. Das heißt, die Arbeitgeber haben gelernt: Das ist blöd, wenn wir jetzt sagen, wir wollen keinen Betriebsrat –, aber das neuste Modell ist zu sagen: Naja, wir machen etwas viel moderneres. Wir denken uns einen fancy Namen aus und machen dann irgendeine Mitarbeitervertretung ohne Rechte, die gar keine Rechtsgrundlage hat, und das ist doch viel moderner, passt viel besser zu uns – und funktioniert am Ende nicht, sobald es einen Konflikt gibt. Das ist jetzt das Modell. Da gibt es Kanzleien, die dazu Riesenpapiere veröffentlichen.

Dann zum Abschluss noch ganz kurz der juristische Teil. Was wir auch sehen, ist: Kanzleien, die diese tollen Modelle entwickeln, die dann die Arbeitsgerichte mit 80 hundertseitigen Schriftsätzen bombardieren, wo mindestens drei Viertel des Inhalts Quatsch sind, und die einfach nur dazu da sind, Arbeitsgerichte und uns als Gewerkschaften oder Betriebsräte zu beschäftigen. Das ist auch noch mal so ein Thema, das auch wichtig ist. Die andere Frage: Wenn sich wirklich mal Beschäftigte oder wir als Gewerkschaft durchringen zu sagen: Okay, da ist eine Grenze überschritten, wir müssen jetzt über Strafbarkeit reden, dann werden die Fälle eigentlich immer eingestellt. Die Staatsanwaltschaften sind da eigentlich nicht der Meinung, dass es da ein öffentliches Interesse gibt, solche Fälle wirklich zu verfolgen.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank, Herr Hauser! – Herr Seehofer, Sie haben das Wort. Bitte schön!

Philipp Seehofer (Siemens Energy): Guten Tag! Mein Name ist Philipp Seehofer. Ich bin frisch wiedergewählter Betriebsrat beim Siemens Energy Turbinenwerk in Moabit. Gleich zu Beginn möchte ich sagen, dass Siemens Energy und Siemens AG zwei getrennte Firmen sind. Das wird heute immer noch gerne vermischt. Wir sind aber eine Ausgründung von der Sie-

mens AG. Wir waren vor fünf Jahren mal das ungeliebte Kind, aber das ist heute anders. Heute sind wir super erfolgreich.

Ich komme vom Gasturbinenwerk in Moabit. Dort haben wir etwa 3 800 Mitarbeiter. Wir sind außerordentlich international aufgestellt. Es gibt im Moment sehr viele Neueinstellungen, so viele, dass wir kaum genug Leute bekommen. Wir haben als Betrieb verschiedene Standorte, einerseits in Moabit, dann noch am Nonnendamm, wo die Schaufelbeschichtung sehr modern stattfindet, dann außerhalb von Berlin in Ludwigsfelde und Falkensee und noch ein Lager in Köpenick.

Wir stellen vor allen Dingen große Gasturbinen für Kraftwerke her, aber auch Elektrolyseure zur Wasserstofferzeugung. Unser Standort ist sehr vielfältig aufgestellt, bei uns findet richtige Fertigung statt, wir haben richtige Blue Collars, wir haben aber auch den Vorstand bei uns am Standort, wir haben Engineering, die zum Beispiel im Testing aktiv sind, und wir freuen uns auch, dass wir eines der weltweiten Innovationcenter am Standort haben, wo auch weiter investiert wird. Bei uns gibt es zum Beispiel eine Montageabteilung mit Monteuren, die in die ganze Welt geschickt werden, mit den entsprechenden Themen dazu. Einer meiner Betriebsratskollegen fährt jetzt gerade nach Algerien und checkt dort die Unterbringung der Monteure. Wir haben zum Beispiel einen Servicevertrieb und Projektmanagement. Es gibt noch einen Schwesterbetrieb von uns, das ist das Schaltwerk in Siemensstadt. Dort gibt es etwa 2 000 Mitarbeiter, die haben auch mittlerweile, weil die Geschäfte gut laufen, eine Ausgliederung in Falkensee. Dort werden Hochspannungsanlagen hergestellt.

Wieder zurück zu unserem Standort: Es finden erfreulicherweise sehr viele Investitionen statt. Es wird gerade ein neuer Wuchtbunker gebaut. Es wird unter anderem eine neue sehr große Räummaschine zum Herstellen der Nuten in den Traktscheiben gebaut, und besonders erfreulich ist auch, es wird ein 17-stöckiges Hochhaus gebaut – darüber freuen wir uns natürlich sehr –, dort werden der Vorstand und verschiedene Bürobereiche beheimatet sein, und es wird eine neue Kantine geben.

Zur Ausbildung: Wir haben insgesamt etwa 400 Auszubildende in Berlin in diversen Ausbildungsberufen und auch in Bachelorstudiengängen. An unserem Standort wird gerade ein neues Ausbildungshaus errichtet, denkmalgerecht. Es wird also ein existierendes Gebäude entsprechend ausgebaut. Darüber freuen wir uns sehr, und das sieht wirklich wunderschön aus. Zur Information: Die kaufmännische Ausbildung bei Siemens Energy ist zentralisiert und findet in Paderborn statt. Die Ausbildung funktioniert so, dass wir mit verschiedenen Oberstufenzentren zusammenarbeiten. Da habe ich als Punkt mal mitgebracht: Beim Niveau des Englischunterrichts gibt es Verbesserungsbedarf. Das können Sie ja vielleicht mal mitnehmen. Ansonsten bietet unsere Firma Weiterqualifizierungen bei sehr guten Potenzialträgern an, dass die Mitarbeitenden zum Beispiel einen Meisterkurs machen können, oder es gibt auch Projektmanagementzertifizierungen.

Zum Thema Inklusion, weil das ja auch, denke ich, hier in diesen Ausschuss gehört: Was macht unser Standort an der Stelle? – Wir beteiligen uns am Thema Schichtwechsel, wo an bestimmten Tagen Kolleginnen und Kollegen in Behindertenwerkstätten arbeiten und entsprechend Kolleginnen und Kollegen aus Behindertenwerkstätten bei uns arbeiten. Wir haben bei uns in der Firma mittlerweile drei Taubstumme am Standort, darüber freuen wir uns sehr, dass das gelungen ist. Wir arbeiten auch als Schwerbehindertenvertretung und Betriebsräte weiter an der Verbesserung der Barrierefreiheit in unseren zum Teil denkmalgeschützten Gebäuden. Wir haben gerade aktuell eine sogenannte Sunflower-Kampagne mit Plakaten, wo man zeigt, wenn man ein Schlüsselband mit Sonnenblumen oder so hat, dass man dann entweder selbst beeinträchtigt ist oder ein Familienmitglied hat, was beeinträchtigt ist, was man aber nicht gleich sieht.

In die politische Richtung: Wir haben bei uns am Standort Stolpersteine, die einmal im Jahr geputzt werden, da kommt dann immer auch jemand vom DGB, und wir arbeiten natürlich auch in der IG Metall mit. Mein Betriebsratsvorsitzender, Günter Augustat, ist im Ortsvor-

stand, und ich selber bin zum Beispiel auch häufig im IG-Metall-Haus. Wir arbeiten bei den Themen ReTraNetz und Werner-von-Siemens-Campus mit.

Ein wichtiges Thema bei diesen ganzen Dingen ist die Mitarbeitergewinnung. Wir brauchen eigentlich viele neue Kolleginnen und Kollegen. Wir versuchen auch, uns bei den Dingen einzubringen, wo es Probleme gibt. Da nenne ich mal das Thema Lärmemissionen. Es gibt so ein gewisses Damoklesschwert, dass die Lärmemissionen doch sehr stark verstärkt werden, weil wir ja in einem Mischgebiet beheimatet sind, wo sich ja auch Wohnungen befinden. Wir können natürlich unsere denkmalgeschützten Hallen nicht total vor Lärmemissionen schützen. Dann geht es zum Beispiel um das Thema Wasserstoff. Wir hätten gern, dass an unserem Standort der Prüfstand mit Wasserstoff betrieben werden kann. Wir sind auch auf Bundesebene aktiv. Dort gibt es das Thema Kraftwerkstrategie und zum Beispiel Sektorenleitlinien für die Hermesbürgschaften. – Danke schön!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Haben Sie vielen Dank für Ihre Ausführungen! – Frau Technen, jetzt schauen wir mal, ob Sie es hinbekommen, die fünf Minuten einzuhalten, die anderen waren jeweils drüber.

Nele Technen (DGB): Gleiches Recht auch für Frauen, darum nehme ich mir dann auch die Zeit.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Ja, ich wollte nur anmerken, ob Sie es besser hinkriegen.

Nele Technen (DGB): Sehr geehrter Herr Vorsitzender! Sehr geehrte Frau Senatorin! Sehr geehrte Abgeordnete! Erst mal herzlichen Dank für die Einladung! – Die Begründung wurde schon von den Abgeordneten übernommen. Das Thema ist brisant auf der Tagesordnung, Arbeitnehmerinnen- und Arbeitsnehmerrechte werden angegriffen, sowohl auf der gesellschaftlichen als auch auf der betrieblichen Ebene. Der Zeitpunkt ist richtig und wichtig, morgen ist der 1. Mai. Darum auch noch mal von meiner Seite eine herzliche Einladung an Sie, morgen zum 1. Mai zu gehen. Wir gehen zusammen mit den Vertrauensleuten, mit den Gewerkschaften, mit unseren Mitgliedern, mit den Betriebs- und Personalräten auf die Straße, um zu zeigen: Wir brauchen Gute Arbeit! –, und wir gehen unter dem Motto: Erst unsere Jobs und dann eure Renditen! – auf die Straße. Dazu komme ich später noch einmal. Gute Arbeit bedeutet für uns an erster Stelle tarifgebundene und mitbestimmte Arbeit. Tarifgebunden – da gab es ja vorhin schon aus dem Bericht und den Nachfragen ein paar Positionierungen zum Vergaberecht, dazu will ich heute nicht sprechen –, aber der Hinweis: Nächsten Montag im Wirtschaftsausschuss ist eine Anhörung dazu, und da werden die Vorsitzende des DGB und mein Kollege Heiko Glawe ausführlich Pro und Contras zum aktuellen Gesetzesentwurf besprechen.

Zum Thema Mitbestimmung: Mitbestimmung ist für uns gelebte Demokratie. Das sind die Beispiele, wie es wirklich in den Betrieb gebracht wird, wie es in die Arbeit gebracht wird, wie die Betriebsräte dann die Beschäftigten vertreten, und je früher das anfängt, desto besser, also dass wir an erster Stelle immer gut mitarbeiten, dass wir Jugend- und Ausbildungsvertretung haben. Denn wenn man merkt, wie man mit Mitbestimmung selbstwirksam wird, wenn man merkt, man kann mit solchen Gremien Demokratie im Betrieb leben, dann wird man auch in der Gesellschaft merken, dass Demokratie wichtig und relevant ist, man bringt sich auch in andere Institutionen ein, man ist engagiert in der Gewerkschaft. Das wird auch in vie-

len Studien der Hans-Böckler-Stiftung, der uns nahestehenden Stiftung, bewiesen und belegt. Daran müssen wir gemeinsam arbeiten, dass das nach vorn geht.

Vorhin wurde von Herr Wapler schon gesagt, die Zahlen sind zu gering. Ich will noch mal darauf eingehen, wie die Zahlen in Berlin mit den Betriebsratsgremien sind: 2024 hatten 5 Prozent aller Betriebe einen Betriebsrat, im Bundesdurchschnitt waren es 7 Prozent und 41 Prozent aller Beschäftigten arbeiteten in Betrieben mit Betriebsrat, im Bundesdurchschnitt 43 Prozent. Ich habe mir noch mal die Zahlen von 2006 für Berlin angeschaut, da waren es für die Betriebe auch 5 Prozent, aber noch 3 Prozent mehr, also 44 Prozent der Beschäftigten arbeiteten in Betrieben mit Betriebsrat. Was wir aber sehen, ist, dass die Themen wirtschaftliche Situation und Transformation, Digitalisierung, künstliche Intelligenz, Dekarbonisierung, Demografie, auch im Betriebsrat besprochen werden müssen und sollen. Wir sehen, dass hier eigentlich die Mitbestimmung auch in anderen Betrieben noch stärker ansteigen muss.

Wir haben auch Unterstützungsprojekte, wie die Netzwerkstelle Gute Arbeit, wo wir auch noch mal mit Expertinnen und Experten die Betriebsratsgremien in vielen Branchen unterstützen können. ReTraNetz wurde schon gesagt, im ganzen Wandel bei der Automobilindustrie, wie kann man dann auch die Betriebsräte unterstützen? Wir hatten im Rahmen des Masterplans Industrie ein Projekt Nachhaltige Transformation durch Mitbestimmung, wo wir auch immer mit Ressourcen – es ist eine große Frage von Ressourcen, wie die Freistellung in den Betrieben bei den Betriebsräten ausgestaltet ist, das ist ja gestaffelt, wie Sie wissen –, aber dass man bei den ganzen Themen noch Expertise von außen holt. Das heißt, diese Projekte, die wir jetzt haben, müssen wir auch mindestens, so, wie sie jetzt sind, weiter in der Zukunft fortführen und gestalten.

Zu den Betriebsratswahlen haben meine Kollegen schon etwas gesagt und auch dazu, wie die Situation mit den Verhinderungen ist. Wir sehen in vielen Branchen, dass wir eine gute Wahlbeteiligung haben, wenn es zur Betriebsratswahl kommt, und dass auch die Gewerkschaften ihre Mandate in den Betriebsratsgremien gut bestätigen und dass sie – so wie der Kollege Seehofer auch – wiedergewählt werden. Zu den Verhinderungen von Betriebsratsgremien und Betriebsratswahlen: Das, was der Kollege Hauser gesagt hat, haben wir auch in anderen Branchen, ganz viel im Hotel- und Gastrobereich. Da hat uns der Kollege von der NGG wirklich Haarsträubendes berichtet, dass viele Anfragen bei der NGG ankamen, auch zur Unterstützung, wie gründe ich einen Wahlvorstand. Als das dann die Arbeitgeber mitbekommen haben, haben die alle Stachel hochgestellt und vieles gemacht, um das zu verhindern.

Vorhin hatten wir das Thema Sprachkurse. Wir haben in Berlin, das ist gut, eine gemischte Gesellschaft, wir haben Zuwanderung, wir müssen aber schauen, dass wir die Zuwanderung nicht in prekäre Beschäftigung haben, sondern in gute Beschäftigung. Wir sehen das gerade in solchen Branchen wie dem Gastrobereich, dass das auch hier genutzt wird, dass die Menschen, die ankommen, nicht der Sprache mächtig sind, und dass dann Betriebsratsgründungen entweder verhindert werden, auch mit Instrumentalisierung dieser Kolleginnen und Kollegen, oder, wenn es dann zum Betriebsrat kommt, dass man die dann extrem unter Druck setzt: Stellt euch auch als Kandidat auf, obwohl sie leider die Sprache nicht so gut können – das Thema Kürzung der Sprachkurse wurde angesprochen –, sie wissen im Arbeitsrecht nicht Bescheid und werden aber gedrückt: Stellt euch zur Wahl auf, und wenn ihr das nicht macht, dann passiert das und das! Das ist wirklich haarsträubend, was da passiert.

Zu Tesla hat der Kollege Bojert schon berichtet. Was wir auch sehen – darum: erst unsere Jobs, dann eure Renditen! –, wir erfahren selbst als Gewerkschaft, aber auch auf der betrieblichen Ebene die Betriebsrätinnen und Betriebsräte, dass in wirtschaftlich schwierigen Lagen die Gespräche auf einmal abbrechen, also dass wir oder die Betriebsräte gar nicht rechtzeitig informiert werden, wie die Lagen sind, dass in den Wirtschaftsausschüssen die Unterlagen nicht eingereicht werden, dass dann ganz kurzfristig bekanntgegeben wird: Ups, mein Standort soll schließen, beziehungsweise wir haben hier einen hohen Personalabbau. – Das haben wir in dieser Form in den letzten Jahren, Jahrzehnten nicht so krass gehabt, wie wir das jetzt haben, dass die Gespräche dann blockiert werden. Das heißt, dass das Modell Sozialpartnerschaft sowohl auf der gewerkschaftlichen als auch auf der betrieblichen Ebene bröckelt, und wir brauchen Politik, und wir brauchen die Landesregierung, um so etwas zu unterstützen. Das heißt, wenn Senatorinnen und Senatoren, Politikerinnen und Politiker, Abgeordnete Gespräche mit Betrieben haben, dann nicht nur mit der Geschäftsführung, sondern immer auch intensiv nachfragen: Wo ist der Betriebsrat? Ich möchte das Gespräch mit dem Betriebsrat haben! – Das andere ist, wenn wir Gremien im politischen Bereich haben, dass wir die paritätisch gut besetzen. Wir schauen auch immer, dass wir dann die Jugend mit an den Tisch ziehen, wie beim Bündnis für Ausbildung, dass die auch gute Erfahrungen machen, beim Bündnis für Ausbildung auch mal sehen, wie konfliktär das dort abläuft, dass wir aber auch Sachen brauchen wie Beauftragte für Gute Arbeit. Wir haben wirklich sehr gute Erfahrungen mit den Beauftragten für Gute Arbeit in den Bezirken, in denen sie eingesetzt sind, weil die intensiv die Zusammenarbeit mit Betrieben unterstützen, Werbung machen und das multiplizieren, wie wichtig Betriebsratsarbeit und Betriebsratsgremien sind. Wir haben gute Beispiele in Friedrichshain, und das muss halt fortgesetzt werden.

Wir müssen vielleicht den Austausch mit der Senatorin für Justiz intensivieren. Wir haben in Brandenburg einen guten Austausch – wir sind der DGB Berlin-Brandenburg – mit dem Justizminister, weil wir schauen müssen, was die Rolle und die Bedeutung der Staatsanwälte ist, dass die auch wissen: was heißt das, wie ist das Thema, manchmal auch unterm Radar, mit Mobbing, und das müssen wir intensivieren. – Soweit, und ich freue mich auf die Nachfragen!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank für Ihre fünf Minuten! – Wir haben zahlreiche Wortmeldungen, ich gehe die jetzt einmal durch: Herr Dr. Pätzold, Herr Valgolio, Herr Wapler, Herr Meyer und dann Herr Kurt. In dieser Reihenfolge haben Sie sich gemeldet, aber ich weiß, die Senatorin drängelt schon wieder, ich habe Sie nicht vergessen. Ich wollte nur sagen, es gibt schon Wortmeldungen, aber Sie sind jetzt erst mal dran mit Ihren Ausführungen. – Bitte schön, Frau Senatorin!

Senatorin Cansel Kiziltepe (SenASGIVA): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! Vielen Dank auch an die Anzuhörenden für ihre Beiträge, die ich auch unterstütze! – Die Kolleginnen und Kollegen haben dargelegt, welche Herausforderungen existieren. Man muss schon sagen, dass die Sozialpartnerschaft in Deutschland, die betriebliche Mitbestimmung, aber auch die Unternehmensmitbestimmung jahrzehntelang für einen sozialen Frieden gesorgt hat. Aktuell erleben wir aber, dass auch das durch internationale Unternehmen, Ryanair wurde erwähnt, Tesla wurde erwähnt, ich erinnere mich an Ryanair an O’Leary, der gesagt hat: Eher friert die Hölle zu, als dass Gewerkschaften hier reinkommen! –, und die Flugbegleiterinnen und Flugbegleiter, aber auch die ganze Branche war ja vor einigen Jahren sehr in Aufruhr, weil in der Dis-

kussion stand, dass das deutsche Arbeitsrecht für sie nicht gelte, weil der Flugverkehr nicht vom Betriebsverfassungsgesetz abgedeckt sei, und wir damals auch auf Bundesebene erreicht hatten, dass eine Gesetzeslücke geschlossen wurde, aber heutzutage immer noch die Diskussion besteht: Wo ist eigentlich der Betrieb? Im Zuge der Digitalisierung ist es oftmals so, dass es keinen physischen Betrieb gibt, der an einem bestimmten Ort steht, und so ist es auch bei Ryanair, mit der Wartungsbase dann dafür zu sorgen, dass kein Betriebsstandort da ist nach Gesetz und Recht.

Bei Siemens Energy erinnere ich mich, vor einigen Jahren stand zur Diskussion, dass Siemens Energy den Standort auslagern sollte, umso mehr freue ich mich, dass jetzt die Belegschaft gestärkt ist, die Arbeitsplätze in Berlin auch gesichert sind und dass sie auch weitere Kolleginnen und Kollegen suchen, um hier noch weiter Unterstützung zu bekommen, um noch mehr Aufträge bearbeiten zu können, das ist eine sehr gute Entwicklung.

Was die Betriebsratsarbeit insgesamt angeht, hat Nele Tegen gesagt, dass es gelebte Demokratie im Betrieb ist. Ja, das ist richtig, und das ist die erste notwendige Stufe hin zu einem Tarifvertrag. Die Zahlen zu den Betrieben, die einen Betriebsrat haben, aber auch die Zahlen der Beschäftigten, die in einem Betrieb mit Betriebsrat arbeiten, sind rückläufig, auch die Zahlen zur Tarifbindung sind rückläufig, und hier möchte ich noch mal betonen, dass es neben dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad wichtig ist, dass es einen Betriebsrat gibt, denn ohne Betriebsrat gibt es keinen Tarifvertrag, und hier gilt es, die Gewerkschaften und natürlich auch die Kolleginnen und Kollegen darin zu bestärken.

Es ist in den letzten Jahren einiges passiert. Es gab das Betriebsrätemodernisierungsgesetz. Es gab ein Gesetz zur Rechtssicherheit von Betriebsratsvergütungen, auch das hatte zu großer Verunsicherung geführt, wie Sie wissen, innerhalb der Betriebsrätinnen und Betriebsräte, aber auch unter denen, die es werden wollten. Aktuell ist auch gut, dass die Steuerbegünstigung von Gewerkschaftsbeiträgen mit dem Bundessteueranpassungsgesetz umgesetzt wird. Was die Mitgliedschaft in Gewerkschaften und damit auch den Organisationsgrad angeht, sind das wichtige Meilensteine, die erreicht werden konnten. Was nicht erreicht werden konnte, was wir aber auch immer wieder auf der ASMK, der Arbeits- und Sozialministerkonferenz, einbringen, ist, dass die Betriebsratsbehinderung zu einem Officialdelikt gemacht wird. Da sind wir auch noch dran. Ich möchte an dieser Stelle auch noch mal erwähnen, was mein Haus auch hier in Berlin voranbringt. Das ist die enge Zusammenarbeit mit den Beauftragten für Gute Arbeit in den Bezirken. Es ist aber auch als zuständige Stelle. Die SenASGIVA führt ja die Anerkennung von Schulungen, was die Qualifizierung von Betriebsratsmitgliedern angeht, durch. Auch haben wir die Netzwerkstelle Gute Arbeit gestärkt, um hier noch mal deutlich zu machen, dass Berlin für gute Arbeitsbedingungen steht und das auch unterstützt. – Danke schön!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Haben Sie vielen Dank, Frau Senatorin! – Die Reihenfolge habe ich eben schon gesagt, weitere Wortmeldungen sind herzlich willkommen! – Es beginnt Herr Pätzold. – Bitte schön, Herr Pätzold!

Dr. Martin Pätzold (CDU): Vielen Dank, Herr Ausschussvorsitzender! – Wir haben ja schon eine sehr interessante Einführung in den Tagesordnungspunkt von meinem Kollegen gehört, die auf den Errungenschaften der sozialen Marktwirtschaft basierte, und dann die Ergänzung aus der Opposition vernommen, die natürlich versucht hat, bundespolitische Entwicklungen

einzuordnen, die man ja – und da würde ich gern zu Ihnen kommen, Herr Seehofer – an Ihrem Beispiel gut nachvollziehen konnte. Siemens Energy, man muss sich ja nur Ihren Aktienkurs anschauen, hatte vor einiger Zeit noch enorme Probleme. Ich glaube, Sie haben zusammen mit den Verantwortlichen im Betriebsrat, mit den Verantwortlichen im Management damals nach Lösungen gesucht, um heute so dazustehen, wie Sie es beschrieben haben. Wenn Sie vielleicht aus Ihrer Sicht beschreiben könnten, als Sie in dieser großen Krise waren, als Sie ja wirtschaftlich wirklich kurz davor standen, in wirklich elementare Probleme zu kommen, wie der Austausch mit Ihnen als Betriebsrat funktioniert hat und wie es jetzt auch gelungen ist, gemeinsam diesen Wachstumsweg zu gehen. Ich will auch bewusst noch mal von Ihnen wahrnehmen, wie man solche Prozesse aus Ihrer Sicht gut organisiert. Ich hatte bei Siemens Energy den Eindruck, dass das gut gelungen ist, in einer krisenhaften Situation auch gemeinsam anzupacken und den Karren aus dem Dreck zu ziehen und jetzt wieder auf Wachstums- und Gewinnkurs zu sein.

Auch in Richtung des DGB möchte ich vielen Dank für Ihre Ausführungen sagen! – Welche Anstrengungen unternehmen Sie explizit, um zu motivieren, dass sich jetzt viele Personen in diese Wahlen einbringen, einerseits als Kandidaten – das ist ja sehr zu begrüßen –, andererseits aber auch, um dafür zu werben, dass man sein Stimmrecht nutzt? Wir als Vertreter von Parteien werben ja auch immer dafür, dass Menschen zur Wahl gehen, und die Wahlbeteiligung hat sich sehr unterschiedlich entwickelt. In den letzten Jahren ist sie Gott sei Dank wieder hochgegangen. Aber auch wir müssen ja dafür kämpfen, dass Menschen zur Wahl gehen. Mich interessiert, welchen Beitrag sie da als Gewerkschaft nach innen leisten, die da eine große Verantwortung trägt und auch eine große Unterstützung leisten kann.

Herr Hauser, Sie haben, wie ich finde, differenziert dargestellt, vor welchen Herausforderungen im Transformationsprozess Unternehmen, aber natürlich auch Gewerkschaften und Betriebsräte als solches stehen. Wenn Sie mal darstellen könnten, was rechtliche Rahmenbedingungen sind, die nach Ihrer Auffassung vielleicht angepasst oder verändert werden müssten, um sicherzustellen, in diesen neuen Zeiten, wo vieles digitaler wird, wo auch vieles beweglicher wird – – was vielleicht Punkte sind, wo Sie sagen würden, da sollte der Gesetzgeber tätig werden, mit der Bitte vielleicht, das etwas auf Landesthemen zu spezifizieren. Ich verstehe aber auch, wenn da Bundesthemen eine Rolle spielen.

Dann möchte ich auf Herrn Bojert zurückkommen. Für uns ist es ja so, wenn wir hier sprechen, haben wir Immunität. Ich möchte Ihnen aber gern auch als Ausschussmitglied zusagen und mal wieder dafür werben, dass das offene Wort möglich ist, dass wir Sie selbstverständlich dabei unterstützen würden, wenn aus Aussagen, die Sie hier tätigen, Nachteile entstehen würden. Ich finde, das sind wir Ihnen als Parlamentarier auch schuldig.

Ich war ein bisschen überrascht, dass Tesla eingeladen wurde. Ich habe noch mal geschaut, das Werk liegt ja doch etwas außerhalb von Berlin, aber so ist das halt, jeder kann selbst aussuchen, wen er als Anzuhörenden einlädt. Ich fand das in Ihren Darstellungen schon sehr klar formuliert, habe mir dann auch noch mal nebenbei zwei, drei Artikel dazu durchgelesen. Mich interessiert: Sie haben das sehr kritisch dargestellt, und trotz allem haben Sie nicht die Mehrheit bei den Wahlen erzielt. Ist es Ihr Eindruck, dass es eine größere Minderheitsmeinung ist, die Sie vertreten, oder ist das die Mehrheitsmeinung? Das würde mich in diesem Kreis hier wirklich interessieren, was die Position angeht. Sie haben auch beschrieben, wie das Management mit Ihnen umgeht. Gibt es aber auch Phasen und Formen, wo Sie sagen, trotz aller

Kritik, die Sie hier auch geäußert haben, spüren Sie, dass es da auch einen Versuch gibt, auf Sie zuzugehen, oder haben Sie den Eindruck, dass Sie komplett in der Form der Mitbestimmung rausgehalten werden? Und wenn ja – Sie gehen ja richterlich dagegen vor, wenn ich es richtig rausgehört haben, zumindest bei einzelnen Themen –, wo sind vielleicht Punkte aus Ihrer Sicht, wo Sie den Eindruck haben, dass das, was rechtlich geregelt ist, in der Praxis bei Ihnen nicht umgesetzt wird?

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Haben Sie vielen Dank, Herr Kollege! – Herr Valgolio ist jetzt dran. – Bitte schön!

Damiano Valgolio (LINKE): Vielen Dank auch von meiner Seite an die Anzuhörenden, nicht nur für die Auskünfte, die Sie uns erteilt haben, sondern auch für die Arbeit, die Sie jeden Tag unter schwierigen Bedingungen machen! Wir haben hier etwas gehört aus der klassischen Industrie, von Siemens Energy, neue Industrie, Tesla, IT-Branche, also ganz unterschiedliche betriebliche Voraussetzungen, aber überall – das ist ja auch schon der Senatorin und meinen Vorrednern gesagt worden – spielen Betriebsräte und Gewerkschaften eine ganz entscheidende Rolle, damit sich die Arbeitsbedingungen verbessern, damit Gute Arbeit umgesetzt wird, damit ein gutes Leben für große Teile der Gesellschaft möglich wird und auch die Demokratie in der Gesellschaft umgesetzt und geschützt wird. Dafür vielen Dank!

Ich will das nicht alles wiederholen, was schon völlig richtig gesagt wurde, sondern gleich zu den Fragen kommen, und da versuchen, das auch möglichst konkret zu machen. Einmal will ich natürlich alle Anzuhörenden fragen: Was kann die Politik oder der Staat konkret leisten, um Antworten auf die besonderen Herausforderungen zu geben, die Sie beschrieben haben? Wir haben ja einiges gehört: neue betriebliche Situation, neue Betriebsstruktur, neue Strategien einiger Arbeitgeber, um gegen Betriebsräte vorzugehen. Was sind da Ihre Vorstellungen, Ihre Forderungen, was vonseiten der Politik getan werden kann? Wir haben jetzt schon einiges zur Staatsanwaltschaft und zum Straftatbestand Bekämpfung oder Behinderung von Betriebsratsarbeit gehört. Wie schätzen Sie ein, was sich da verbessern kann oder muss? Aber wir reden ja nicht nur über die Staatsanwaltschaft. Was können die Aufsichtsbehörden machen? Was kann die Arbeitsgerichtsbarkeit machen? Was sind da Ihre Einschätzungen, Ihre Vorstellungen? Was können wir als Gesetzgeber machen? Das ist meine erste Frage.

Zweite Frage: Wir haben vom Kollegen Bojert berichtet bekommen, wie die Situation in einem bestimmten großen Werk ist, einem großen Industriebetrieb hier in der Region. Ich glaube, ein großer Teil der Beschäftigten, die bei Tesla in Grünheide arbeiten, kommen aus Berlin. Insofern, glaube ich, ist das auch völlig richtig, dass wir uns damit beschäftigen. Wir haben gehört, dass der Arbeitgeber die Betriebsratswahl nicht komplett verhindert, sondern dazu übergegangen ist, die Betriebsratswahl zu beeinflussen. Da ist natürlich völlig richtig, keine Belegschaft ist gezwungen, die IG-Metall-Liste zu wählen, es kann auch sein, dass andere Mehrheiten dabei rauskommen. Was aber verboten ist, ist die Beeinflussung der Wahl durch den Arbeitgeber, und hier scheint es ja schon Hinweise zu geben, dass Tesla diese Grenze überschritten und sich rechtswidrig verhalten hat. Jetzt ist meine Frage, auch an die anderen Anzuhörenden: Kann man das auch in anderen Branchen so beobachten, dass der Arbeitgeber nicht nur versucht, Betriebsratswahlen zu verhindern oder Betriebsräte, Betriebsratsmitglieder zu benachteiligen und zu behindern, sondern dass die Wahl so beeinflusst wird, dass eine andere Mehrheit bei den Betriebsratswahlen zustande kommt? Ist das ein Massenphänomen, oder ist das eher ein Einzelfall bei einzelnen Großunternehmen? – Das ist meine zweite Frage.

Die Frage, die sich daran anschließt: Was kann man dagegen machen? Denn rechtmäßig ist es natürlich nicht. Was kann da der Staat, wir als Gesetzgeber, dagegen machen, wenn die Wahlbeeinflussung eine neue Form der Behinderung von Betriebsräten ist?

Die dritte Frage, vor allem an den Kollegen Seehofer: Sie haben beschrieben, auch Kollege Pätzold hat es beschrieben, welche Entwicklung es bei Siemens und Siemens Energy gab. Vor einigen Jahren standen Sie ziemlich auf der Kippe, und es gab große Sorgen, jetzt sieht es deutlich besser aus. Welche Rolle haben eigentlich Gewerkschaft und Betriebsräte bei solchen Veränderungen in klassischen Industrieunternehmen, die – das zeigt Siemens Energy – transformiert werden müssen?

Wasserstoffanlagen müssen mehr produziert werden. Die Gasturbinen müssen anders produziert werden. Das sind ja alles Sachen, die nicht von selbst passieren und wo es auch ziemliche Klippen gibt. Das haben wir am Beispiel Siemens Energy gesehen. Welche Rolle spielen da Betriebsräte und Gewerkschaften, um diese Transformation der klassischen Industriebetriebe richtig hinzukriegen?

Vierte und letzte Frage an alle vier Anzuhörenden, aber auch vor allem an den Kollegen Hauser, weil er ja beschrieben hat, vor welchen Problemen man steht, wenn man einen Betriebsrat neu gründen oder eine Betriebsratswahl durchführen will in vielen Unternehmen, die völlig digital sind oder wo man gar nicht mehr weiß, was überhaupt der Betrieb ist, oder wo die Belegschaft innerhalb von Stunden von einer Gesellschaft in die andere rübergeschoben werden kann: Was bedeutet das eigentlich für die betriebliche Mitbestimmung? Also jetzt nicht für die Wahl von Betriebsräten, sondern was bedeutet das eigentlich für die betriebliche Mitbestimmung, wenn alle Geräte geleast sind, wenn es gar keinen richtigen Betriebsstandort gibt, wenn die Geschäftsführung irgendwo im Ausland sitzt? Wie kann da ein Betriebsrat noch die Arbeitszeit, die Arbeitsbedingungen mitbestimmen? Das ist ja die Aufgabe von einem Betriebsrat vor Ort, da Einfluss zu nehmen. Wie ist das überhaupt noch möglich? Welche Probleme gibt es da? Was muss vielleicht verändert werden, um die Probleme zu beseitigen für die Mitbestimmung?

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Haben Sie vielen Dank! – Sie merken schon, liebe Anzuhörende, es sind viele Fragen, ich hoffe, Sie kommen mit beim Mitschreiben. Wir haben jetzt noch drei Wortmeldungen. Wenn es Ihnen recht ist, würde ich diese auch noch rannehmen, sodass Sie dann ganzheitlich antworten können. – Herr Wapler ist als Nächstes dran.

Christoph Wapler (GRÜNE): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! – Viele gute Fragen sind schon gestellt worden. Ich habe versucht, bei mir schon ein paar abzuholen. Es ist gut, dass wir heute den Fokus auf die Bedeutung und die Wichtigkeit der Betriebsratsarbeit legen, weil das, was ansteht, auch die Veränderungen in der Arbeitswelt, die anstehen, brauchen Mitbestimmung. Die können nicht über die Köpfe der Beschäftigten hinweg stattfinden, und Betriebsräte können diese Entwicklung auch unterstützen. Da kann ich mich, erstaunlich genug, in zwei Punkten dem Kollegen Pätzold anschließen. Man sieht bei Siemens Energy, dass Unternehmen auch mit starken Betriebsräten wirtschaftlich erfolgreich sind. Umso mehr ist erstaunlich, dass die Behinderung von Betriebsratsarbeit tatsächlich bei vielen Unternehmen an der Tagesordnung ist. Woher diese Vorbehalte gegen starke Betriebsräte kommen, ist, glaube ich, etwas, was wir auch noch mal erörtern müssten. Da findet ja auch eine Form von Kulturkampf statt. Das betrifft insbesondere die Techbranche, als sei das alles aus dem 19. Jahrhundert. Dabei ist Mitbestimmung ein aktuelles Thema, gerade bei den anstehenden Entwicklungen.

Ich danke Herrn Bojert insbesondere! Das ist der zweite Punkt, bei dem ich mich anschließe. Mich macht das betroffen, dass Menschen Nachteile befürchten, wenn sie hier in einer Anhörung im Parlament, an einer urdemokratischen Veranstaltung, teilnehmen. Da möchte ich Ihnen auch von unserer Seite volle Solidarität und Unterstützung zusagen. Ich danke Ihnen, dass Sie berichtet haben, wie die Betriebsratswahlen dort bei Ihnen ablaufen. Ja, das ist ein Unternehmen in Grünheide, das aber gerade, glaube ich, eine Dependance in Köpenick baut, und natürlich sind die Methoden der Beeinflussung und Behinderung von Betriebsratswahlen vielfältig und auch nicht nur auf Tesla beschränkt.

Da interessiert mich vor allem erst einmal die Meinung des Senats, wie Ihr solche Vorgänge bewertet, dass offenbar manche Unternehmen inzwischen filigrane Methoden entwickelt haben, wo Union Busting dann eben auch dazu übergeht, dass es um Beeinflussung von Betriebsratswahlen geht und wie es da um die Neutralitätspflicht der Arbeitgeberseite steht im Spannungsverhältnis zur Meinungsfreiheit. Das ist hier angesprochen worden. Sie könnten vielleicht auch sagen, wo es da vielleicht auch eine gesetzliche Anpassung braucht. Das ist sicherlich auch ein Bundesthema. Aber natürlich interessiert mich auch vom Senat, wie er sich dafür einsetzt.

Herr Hauser, Sie hatten die internationale Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angesprochen, auch dass das System der Sozialpartnerschaft dort noch nicht so bekannt ist. Was können wir denn tun, oder was kann Politik tun, um da eine Verbesserung herbeizuführen und dafür auch ein Bewusstsein zu wecken, wie wichtig Mitbestimmung und das deutsche System der Sozialpartnerschaft ist?

An Herrn Seehofer, Sie hatten Blue Collar und White Collar Arbeiterinnen und Arbeiter angesprochen. Wie unterscheidet sich die Betriebsratsarbeit da? Wenn Sie dazu noch ein paar Ausführungen machen könnten.

Die Techbranche habe ich angesprochen. Herr Hauser, Sie hatten gesagt, das ist auch diese Vereinzelung, das ist das Arbeiten im Homeoffice, das ist das ganze Thema Digitalisierung. Wie können sich Gewerkschaften darauf einstellen? Was können wir da tun, um zu helfen? Wie funktioniert die Betriebsratskultur in Start-ups? Das ist ja auch ein Thema, das uns immer wieder begegnet und wo es dann auch immer schnell heißt, dass es 19. Jahrhundert ist, genauso wie die Wirtschaftsstruktur in Berlin durch kleinteilige Betriebe geprägt ist. Deshalb auch an Frau Techen: Wie können wir, wie kann der DGB, wie kann Politik insgesamt mit dieser Herausforderung umgehen, dass wir trotz der vielen kleinen und mittleren Unternehmen hier den Anteil von Betriebsräten und der Menschen, die durch Betriebsräte vertreten werden, erhöhen?

Die rechtliche Seite, strafrechtliche Verfahren in Bezug auf Beeinflussung, Verhinderung von Betriebsratsarbeit: Kann der Senat einen Bericht über die Zahl der Verfahren geben, die es gibt, und den Gang der Verfahren und die Zahl der Einstellungen? Dass wir da etwas tun müssen – ich hatte das ja vorhin bei der Einführung angesprochen –, dass es ein Officialdelikt wird, ist auch ein Bundesthema, aber die Frage nach spezialisierter Staatsanwaltschaft, Schwerpunkt Staatsanwaltschaft, welche Diskussionen gibt es da, vielleicht auch mit der Senatsverwaltung für Justiz? – Vielen Dank!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank, Herr Wapler! – Herr Seehofer, kurze Frage: Wann müssen Sie los?

Philipp Seehofer (Siemens Energy): Wir machen mal weiter!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Gut, dann ist es in Ordnung! – Herr Meyer, bitte schön!

Sven Meyer (SPD): Freut mich sehr, dass Sie weitermachen können, denn ich habe tatsächlich Fragen an Sie! – Erst einmal herzlichen Dank für die Darstellung! Betriebsratsarbeit, das

wurde jetzt noch einmal vom Kollegen Wapler gesagt: trotz Betriebsräten sind die Unternehmen erfolgreich. Die Frage ist: Sind die Unternehmen nicht auch wegen der Betriebsräte erfolgreich? Da meine gezielte Frage auch an Herrn Seehofer: Es gibt ja diverse Untersuchungen, wie gerade Betriebsräte, überhaupt Mitbestimmung, Betriebe erfolgreich machen, weil sie nicht behindern, sondern ganz im Gegenteil: Sie zeigen das auf, was im Betrieb schief läuft, und das können sie tatsächlich direkt anmerken und nehmen daran teil. Es geht ja um die Betriebe der Mitarbeitenden, es sind ihre Betriebe in der Regel, für die sie jeden Tag kämpfen, jeden Tag zur Arbeit gehen und diese dann auch mitgestalten. Würden Sie sagen, dass Mitbestimmung auch am Erfolg, den Siemens Energy jetzt gerade hat, einen Anteil hat? Ich gehe davon nicht davon aus, dass Sie sagen: Nein, haben wir nicht! Wir haben alles boykottiert! Davon gehe ich nicht aus, aber vielleicht können Sie darstellen, wie dieser Erfolg zustande kommt und warum Sie Erfolg haben, wie Sie daran beteiligt sind. Dann aber auch gleich an Sie die Frage aus der Praxis: Wie hat sich Betriebsratsarbeit geändert, und wie verändert sie sich? Es wurde hier schon ganz viel von meinen Kollegen angesprochen, dass es ja die Digitalisierung, Homeoffice, KI und so weiter gibt. Wie ändert sich dadurch auch Betriebsratsarbeit, wenn gegebenenfalls auch der Kollege, die Kollegin gar nicht mehr vor Ort ist und gar nicht ins Betriebsratsbüro kommen kann, um sich tatsächlich einfach mal was von der Seele zu reden und Kritik zu üben? Das als Erstes.

An Sie, Frau Techen, die Frage: Sie haben die Beauftragte für Gute Arbeit erwähnt. Welche Rollen könnten sie spielen, gerade vor Ort, weil die Frage ist ja: Was können wir als Land tun? Was können wir vor Ort tun? Wären das Möglichkeiten, dort tatsächlich Betriebsratsstrukturen zu stärken? Die andere Fragen – Sie haben es auch genannt – internationale Kolleginnen und Kollegen, ich habe das im Kontext von Lieferando und dem Betriebsrat zur Gründung dort erlebt, wie herausfordernd das ist, insbesondere weil Betriebsratsarbeit, Betriebsräte, Mitbestimmung in dem Fall etwas sehr Deutsches ist und woanders in der Form überhaupt nicht gekannt wird. Was könnten wir tun, was muss noch getan werden, um das gerade in diesem Bereich, wo es sehr viele internationale Mitarbeitende gibt, bekannter zu machen, zu stützen, Informationen zu geben? Was muss hier gegebenenfalls getan werden?

Da auch gleich der Übergang zu Herrn Hauser und Herrn Bojert: Wie sieht es bei den Start-ups aus? Wie wehren die sich? In diesem Kontext noch mal an alle: Das kenne ich auch so, Betriebsratsarbeit ist so etwas Altmodisches, so etwas Bürokratisches, also Mitbestimmung ist großartig, ist toll, am besten machen wir aber eine Plattform, wo eigentlich jeder meckert, so eine Art Facebook für unseren Betrieb, ganz offen, ganz niedrigschwellig. Wie oft kommt das vor? Wie muss man dem begegnen? Ist es tatsächlich etwas, das vermehrt um sich greift? Wir hatten das tatsächlich auch bei Landesbetrieben, wie beispielsweise bei Grün Berlin, und das haben wir dann ganz bewusst abgeschafft und gesagt: So etwas wollen wir nicht! Wir müssen hier eine Vorbildfunktion haben. Ich glaube, wir haben es noch bei der SAP-Stiftung in Potsdam. Wie erleben Sie das? Was können wir als Land tun, auch als Staat? Wie sollten wir uns da positionieren, um ganz klar zu sagen: Wir haben eine gesetzliche Regelung, und die hat Gründe, die ist auch rechtssicher. Wie ordnen Sie das ein?

Eine Frage noch an Herr Bojert, aber die wurde auch schon gestellt. Durch das Gerichtsurteil, dass tatsächlich zumindest Stellung genommen werden kann, in einem gewissen Rahmen, der Arbeitgeber bezüglich Betriebsratsarbeit: Hat sich das schon jenseits von Tesla in irgendeiner Weise darüber hinaus bemerkbar gemacht? Muss da gegengesteuert werden? Wie ist da jetzt die Erfahrung? Oder sind es Einzelbereiche? Das wäre wirklich dramatisch, denn man muss

sagen, da kann wirklich massiv Druck ausgeübt werden, direkt, indirekt, indem man sagt: Na ja, dann werde ich jetzt einfach nicht mehr investieren! Das ist Wahnsinn! – Danke!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank, Herr Meyer! – Dann zum Abschluss Herr Kurt.

Taylan Kurt (GRÜNE): Vielen Dank, Herr Seehofer! – Es ist natürlich immer schön, dass es bei Siemens Energy gut läuft. Mich würde noch mal das Thema Nachwuchsgewinnung interessieren. Ich weiß von Besuchen vor Ort bei Ihnen, dass Sie viele Beschäftigte haben, die aus einem sehr großen Umkreis kommen. Wenn man vor die eigene Haustür schaut, dann sehen wir ja, dass es in Moabit viele junge Menschen gibt, die auch Jobs suchen. Haben Sie das als Betriebsrat auf dem Schirm? Wie kann man noch mal die Nachwuchsgewinnung intensivieren?

Daran anknüpfend die Frage: Ich habe noch vom letzten Termin bei Ihnen im Hause im Ohr, dass Sie ein neues Gebäude zum Thema Azubiwohnen planen. Inwiefern sind Sie in die Pläne eingebunden, und können Sie uns da schon einen Realisierungszeitraum nennen?

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank, Herr Kurt, für diese kurze Wortmeldung! – Dann kommen wir zur Beantwortung. Ich schlage vor, wir drehen es einmal um: Die Senatorin hat aber gleich gesagt, sie ist ganz am Ende dran. – Also Frau Techen, Sie haben das Wort.

Nele Techen (DGB): Vielen Dank! Vielen Dank, dass ich jetzt starten kann, weil ich um 11 Uhr wegen eines Anschlusstermins los muss! – Herr Pätzold, vielen Dank für Ihre Frage, welche Anstrengungen wir unternehmen, um das Thema Betriebsratswahlen und Wahlbeteiligung zu erhöhen! – Das hatte ich vorhin auch schon gesagt, dass wir schauen, dass wir früh mit Informationen anfangen, weil wir merken: Schülerinnen und Schüler und Berufsschülerinnen und Berufsschüler wissen überhaupt nicht mehr, was soziale Marktwirtschaft, Sozialpartnerschaft, Gewerkschaften und diese Themen heißen. Wir sind mit unserem Netzwerk für Demokratie und Courage in Berlin und Brandenburg an Berufsschulen unterwegs, wo wir darüber informieren, wo wir Tage der Demokratie haben und Berufsschülerinnen und Berufsschüler darüber informieren. Das wollen wir aber auch ausweiten und haben eigentlich auch die Forderung, dass so etwas in die Lehrpläne der Schulen aufgenommen wird, dass die jungen Menschen auch schon damit in Berührung kommen, was Möglichkeiten der Mitbestimmung und der Demokratie sind. Wir haben das an den Berufsschulen. Wir sehen, dass wir auch an den Universitäten – – Ich hatte früher noch Professorinnen und Professoren, die das regelmäßig zum Thema gemacht haben. Jetzt kommen die Absolventen aus den Hochschulen raus und wissen das nicht. Also, dass wir frühzeitig anfangen, ist das eine, das andere ist, dass wir mit unseren Mitgliedsgewerkschaften Kampagnen machen, dass wir gedruckt, aber natürlich auch auf Social Media, über die Betriebsratswahlen informieren und dass wir zusammen mit Betriebsrätinnen und Betriebsräten durch die Betriebe gehen, wenn es schon einen Betriebsrat gibt, und natürlich auch mit den Mitgliedsgewerkschaften gemeinsam Kampagnen machen: Gründet das, und geht zur Betriebsratswahl!

Zu Herrn Valgolio, was die Politik machen kann. – Eben hatte ich schon gesagt: Wir müssen den Austausch auch auf politischer Ebene mit der Justiz intensivieren. Wir brauchen Schulungen für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte. Bei der Arbeitsgerichtsbarkeit stellen wir fest, dass Termine, wenn es mal zum Gerichtstermin oder einer Anklage kommt, geschoben werden, dass das auch die Menschen mürbe macht. Hier müssen wir schauen: Woran liegt

das, dass die Termine nicht rechtzeitig und zeitnah stattfinden können? Wir müssen da auch noch mal viel Druck machen. Liegt das an der personellen Ausstattung? Gibt es ausreichend ehrenamtliche Richterinnen und Richter? Auch da sind wir in der Schulung unterwegs.

Offizialdelikt – haben wir schon gesagt – auf Bundesebene kann natürlich das Land Berlin immer noch Druck nach oben machen, dass das nicht bei den Opfern und den Betroffenen anbelangt wird, weil wir wissen, die haben auf der anderen Seite einen Arbeitsplatz zu verlieren. Das ist natürlich total krass und stark, wenn dann der Arbeitgeber dort Druck macht und es gar nicht zum Gericht oder zur Anklage kommt, sondern die dann darunter leiden und das zurückziehen. Darum, wenn die Staatsanwaltschaft das weiß, muss sie dann tätig werden.

Insgesamt hat das natürlich etwas mit einem politischen Klima zu tun. Es ist gut, dass Sie uns heute darüber intensiv anhören, aber wir müssen sehen, dass wir das immer wieder und auch als Dauerthema machen und dass die Rolle von der Politik und den Parteien, ist, dass das immer wieder auf der Tagesordnung steht. Ich höre noch bei den Öffentlich-rechtlichen rein, ist auch zu wenig. Auch die Medien und die Öffentlichkeit müssen das immer wieder auf die Tagesordnung bringen, wie wichtig Mitbestimmung ist. Das können die machen.

Um das noch mal nachzuschärfen, Herr Wapler, wo wir schauen, wenn es um öffentliche Gelder geht, um Steuergelder, dass sowohl die Vergabe – das hatten wir vorhin –, an Tarifbindung, an Tariftreue gekoppelt ist. Das Gleiche brauchen wir bei der Wirtschaftsförderung. Wir müssen auch da schauen, dass wir öffentliche Mittelvergabe und Wirtschaftsförderung nur an tarifgebundene und natürlich auch an mitbestimmte Unternehmen geben. Das höre ich immer: Dann nehmen die ja gar nicht mehr die Mittel in Anspruch, schon bei der Wirtschaftsförderung und Tarifbindung, dann wollen die das gar nicht mehr – dann ist es anscheinend nicht so notwendig. Wir müssen aber dahin kommen, dass das wirklich in die Köpfe reinkommt. Ich bin auch im Beirat ILB und IBB Berlin und Brandenburg, und wenn wir das Thema Start-ups haben, ist immer die Frage: Wie lange ist man ein Start-up? Die wachsen dann. Und ja, wir wollen Gute Arbeit. Das ist ja immer der bekannte Kicker, wir haben Wohlfühlatmosphäre et cetera. Die kommen aber dann auch an ihre Grenzen, aber denen das klar zu machen, wie wichtig und notwendig das ist, und man kann das als Politik immer, wenn es um die Vergabe von Geldern geht, an Kriterien knüpfen, und dann ist Mitbestimmung ein weiteres Kriterium.

Herr Meyer, ja, wir hatten das Thema Direktanstellung bei Lieferando und bei den Paketdienstleistern, da muss man dieses ganze Sub-sub-sub – – Dann weiß oben gar keiner mehr, wer ist da eigentlich unten und leistet was. Wir haben den Mindestlohn, aber die Leute arbeiten dann viel mehr. Darum müssen wir da schauen, wie wir in die Kontrolle reinkommen, dass die Leute gar nicht Zehn-, Zwölf-, Dreizehn-, Vierzehn-Stunden-Schichten machen. Wir können versuchen – das machen wir auch über weitere Projekte, wie Faire Mobilität oder die BEMA-Stelle –, dass wir auch in vielfältigen Sprachen über die Rechte informieren. Das ist dringend notwendig, das machen wir, aber wir müssen auch schauen, wie dann die Betroffenen an die Informationen und an die Stellen rankommen.

Was wir noch stärker brauchen: Wir haben auf der einen Seite, dass wir Zuwanderung wollen. Das ist auch gut, dass wir mit Anwerbeaktionen in andere Länder reingehen. Ich finde, seriös wäre es, wenn man in diese Anwerbeaktion reingeht und dann auch gleich sagt, wie das deutsche Arbeitsrecht ist. Das müssen dann Politik und Senatorinnen mitnehmen, damit das dann

auch übersetzt und bekannt wird. Wir erleben das nicht nur bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, wir erleben das auch bei Auszubildenden und hatten das auch schon im Landesausschuss für Berufsbildung, dass gerade bei der vietnamesischen Community – das ist nicht erst seit heute so, spitzt sich aber zu – Anwerbung für Auszubildende gemacht wird, dass die hier dann arbeiten und auf einmal wissen wir nicht mehr, wo sie sind. Bei den Auszubildenden merkt man das dann wieder an den Berufsschulen und Oberstufenzentren, die tauchen auf einmal nicht mehr auf. Gut ist, dass es dazu eine Projektgruppe, angesiedelt bei SenASGIVA, gibt. Darüber müssen wir – und das machen wir auch – im LAB regelmäßig sprechen, und wir müssen diese unseriösen Agenturen, die das machen – – Das ist ein Geschäftsmodell, die gehen nicht nur nach Vietnam, aber zugespitzt nach Vietnam, verdienen ihr Geld damit, dass sie sagen: Hier, macht eine Ausbildung in Deutschland! – Die jungen Menschen müssen viel Geld mit ihren Familien zusammenkratzen, damit sie die Agentur, den Flug und Weiteres bezahlen und sind dann in einer totalen Abhängigkeit. Das müssen wir aufklären, und das müssen wir, auch wenn es um Anwerbeaktivitäten und Aktionen geht, mit im Hinterkopf haben und gemeinsam schauen – da sind wir ja im Austausch –, wie wir diese unseriösen Agenturen skandalisieren und vom Markt wegstreuen. Das ist eine große Herausforderung, aber daran arbeiten wir gemeinsam, dass wir hier einen guten Arbeits- und Ausbildungsmarkt und keine Prekarität haben. – Vielen Dank!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank! – Herr Seehofer, bitte schön!

Philipp Seehofer (Siemens Energy): Zu Prof. Pätzold: Ja, vollkommen richtig, vor einigen Jahren ging es los mit der Auslagerung Richtung Indien, Rumänien und Ungarn, bei uns am Standort gab es viele Interessensausgleiche und Sozialpläne. Von der Betriebsratsseite aus konnten wir über die IG Metall eine Unternehmensberatung einschalten und ein Alternativkonzept zu den verschiedenen Verlagerungskonzepten entwickeln. Das haben wir als Betriebsräte sehr intensiv ausgearbeitet und haben das hinterher auch binden lassen und in Form eines Buches an den Vorstandsvorsitzenden, Dr. Bruch, übergeben. Wir können heute sagen, dass viele Maschinen, die wir heute haben, tatsächlich – sei es am Nonnendamm oder bei uns am Standort in der Huttenstraße – aufgrund dieses Alternativkonzeptes überhaupt da sind. Es gab auch andere, ganz verrückte Sachen, manche Werkzeugmaschinen wurden nach Ungarn umgezogen und zwei Jahre später wurde die gleiche Maschine wieder für die Huttenstraße bestellt und wurde dort wieder aufgebaut, weil einfach das Geschäft so stark angezogen hat. Der Vorteil ist, dass Betriebsräte lange im Amt sind und deswegen ihr Geschäft sehr gut kennen.

Herr Valgolio, was sind die Wünsche an den Staat, Aufsichtsbehörden und so weiter? – Ich denke, das Thema Entbürokratisierung ist ein wichtiges. Wir brauchen schnelle Baugenehmigungen, wenn wir jetzt auch die günstige Situation für unsere Firma mitnehmen wollen und wenn wir irgendwo eine Werkhalle bauen wollen, dann ist es nötig, dass so etwas schnell geht, und das Berliner Vergabegesetz ist da sicherlich ein gutes Beispiel, wo durch weniger Bürokratie etwas gemacht werden kann, aber das andere sind die Baugenehmigungen.

Haltung des Arbeitgebers bei den Betriebsratswahlen: Wir hatten gewisse Behinderungen bei den Betriebsratswahlen. Wir hätten gern aufgrund der ganzen Homeofficesituation auch die E-Mail-Verteiler genutzt, um Wahlwerbung unserer Listen über die E-Mail-Verteiler zu machen. Das ging einmal hoch und kam wieder runter und wurde uns leider versagt. Wir sind also mit der Wahlbeteiligung an unserem Standort leider nicht zufrieden.

Die ganzen EASPs sind natürlich alle im Schulterschluss mit der IG Metall gemacht worden. Wir hatten eine ganz hervorragende Unterstützung durch die IG Metall, aber auch durch die Politik, Kai Wegner ist immer vorn mitgelaufen.

Zu Herrn Wapler, Unterschiede BR-Arbeit bei Blue Collars. – Wir haben das Thema Schichtarbeit. Die Lot zieht an bei uns, und wir haben gerade aktuell die Diskussion, dass viele sagen: Ja, Nachtschicht will ich aber nicht! An sich haben sie ja den Arbeitsvertrag unterschrieben, dass sie das machen müssen. Das ist also so ein typisches Thema.

Wir haben das Thema Führungsverhalten, dass da die Chefs manchmal nicht ok sind. Wir haben das Thema der Eingruppierung bei neuen Stellen. Wir haben sogar zum Teil eine Diskrepanz, dass Auslernende schlechter verdienen als frisch eingestellte, weil die einfach schwerer zu kriegen sind. Auch da beteiligen wir uns natürlich. Wir haben das Thema, dass wir als Betriebsräte die gute Ausbildung sicherstellen müssen. Wir hatten da konkret bei Werkstoffprüfern das Thema, dass wir die jetzt in Mühlheim ausbilden lassen müssen, weil man das in Berlin irgendwie nicht auf die Reihe gekriegt hatte.

Dann komme ich zu Herrn Meyer. Vollkommen richtig, unsere Betriebsräte – ich kann da meinen Betriebsratsvorsitzenden, Günter Augustat, wirklich an vorderster Stelle nennen – sind sehr erfolgreich, auch, weil sie schon so lange im Amt sind und viele Beteiligte aus der Politik, Regierende Bürgermeister und viele andere, auch bis hin zu Walter Steinmeier, schon viele Jahre kennen, und man ist dort auch immer wieder in verschiedenen Gremien im Austausch. Vollkommen richtig, starke Betriebsräte sind da an einer guten Stelle, und Günter Augustat ist bei uns durch die IG Metall auch im Aufsichtsrat der Siemens Energy, und der Aufsichtsratsvorsitzende ist Joe Kaeser, auch der kennt Günter Augustat sehr gut.

Wie hat sich die Betriebsratsarbeit geändert? – Wir hatten das Thema Wahlbeteiligung – das habe ich schon angesprochen –, wir haben zunehmend politische Themen, wer hat überhaupt Interesse, sich für so etwas zu interessieren? Wenn zum Beispiel so ein Termin wie heute stattfindet, wie viele Betriebsräte kommen da eigentlich? – Ich stelle fest, ich bin der einzige waschechte Betriebsrat hier. Wir haben das Thema Generationswechsel. Wir haben also einige ältere, und wir haben natürlich auch jüngere, die da jetzt reindrängen mit zum Teil anderen Ideen: Man muss alles ganz anders machen!

Das Thema Werkwohnungen, da gibt es ja jetzt eine neue Sache: In Spandau findet jetzt in Kürze die Grundsteinlegung statt. Dort ist auch das ehemalige Gesamtbetriebsratsmitglied von Siemens, Olaf Bolduan, stark beteiligt. Darüber freue ich mich!

Zu Herrn Kurt: Nachwuchsgewinnung, wir sind natürlich auf TikTok aktiv, um die jungen Leute anzusprechen. Wir haben aber auch als Firma den Anspruch, dass wir sagen: Wir stellen nicht jeden ein. Eine Weile musste man erst mal im Internet ziemlich schwierige Fragen beantworten, damit man so ein bisschen die Bewerber dazu bringt, dass sie sich überhaupt erst einmal damit beschäftigen, was wir eigentlich herstellen, und selbst dann – wir sind als Betriebsräte ja auch bei Vorstellungsgesprächen dabei – muss man feststellen, dass selbst die Mikis – das sind die Mitarbeiterkinder – sich so schlecht auf das Vorstellungsgespräch vorbereiten, dass man dann sagen muss: Ja, sorry, mit uns wird das wohl doch nichts! Also auch das haben wir.

Azubiwohnhaus fände ich eine tolle Sache, ich hoffe, das kommt. – Danke!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank, Herr Seehofer! – Herr Hauser und Herr Seehofer, falls Sie losmüssen, dann ist das selbstverständlich in Ordnung. Danke, dass Sie da waren! – Bitte schön, Herr Hauser!

Oliver Hauser (ver.di): Vielen Dank! – Ich glaube, fast alles, was ich sagen wollte, wurde schon gesagt. Ich wiederhole es nicht, ich ergänze die Sachen, die noch nicht gesagt wurden. Zu der Frage ganz am Anfang, was die rechtlichen Rahmenbedingungen sind, würde ich sogar noch eine weitere Ebene aufmachen, es sind nicht nur Bund und Land, sondern in meinem Bereich reden wir natürlich ganz viel über internationale Betriebe, wo wir auch erst mal hingucken müssen, das ist auch noch mal ein Thema.

Ganz kurz, Bund, ich habe es gesagt, Betriebsbegriff: Was ist überhaupt der Betrieb? – Das ist so ein Thema, das dann oft beim Arbeitsgericht landet, dazu komme ich gleich.

Und zu der Frage zum Betriebsrätemodernisierungsgesetz ist eine Sache wieder rausgefallen. Das, was viele Betriebe gar nicht so gut finden, ist nämlich die Frage: Darf man Betriebsversammlungen hybrid oder online machen? – Das gilt nicht mehr. Das finden viele Betriebsräte schlecht. Viele machen es, ehrlich gesagt, trotzdem, wo kein Kläger, da kein Richter. Aber das ist natürlich ein Thema, wo in vielen Betrieben Unverständnis ist, sie sagen: Wir arbeiten die ganze Zeit so, warum darf ich jetzt die Betriebsversammlung nicht so machen?

Was aber tatsächlich Landesthemen sind – ein paar sind mir doch noch aufgefallen, die man vielleicht noch diskutieren könnte –, wäre zum einen die Frage, es wurde schon gesagt, Schule, Berufsschule und so weiter, was Bildung zu dem Thema überhaupt ist, wobei man ehrlicherweise sagen muss, gerade in meinem Bereich, dem Techbereich, gibt es leider sehr wenige duale Ausbildungen. Das ist da einfach kein Format, das überhaupt bekannt ist. Sehr viele von diesen Betrieben bilden nicht aus. Auch klassische IT-Betriebe, die es länger gibt – die IT-Teile der Telekom oder auch SAP, IBM und so weiter –, bilden nicht aus, nicht im Sinne von klassischer dualer Ausbildung, zumindest nicht in nennenswerten Größenordnungen. Die Telekom ist die einzige, alle anderen machen das nicht. Über den klassischen Bildungsweg erreichen wir die Kolleginnen und Kollegen, die jungen Menschen mit betriebsrätlichen Themen oder Mitbestimmungsthemen also auch nicht.

Die Verfahrensdauer beim Arbeitsgericht wurde angesprochen. Das ist in Berlin wirklich ein bisschen ein Glücksspiel, bei welcher Kammer man landet. Teilweise haben wir ungefähr ein Jahr bis zum Termin im Kündigungsschutzverfahren. Wenn wir jetzt überlegen, dass Leute ein Jahr lang in der Luft hängen: Selbst mit der guten Bezahlung in der IT-Branche kann man es sich in der Regel nicht leisten, ein Jahr nicht zu arbeiten und zu hoffen, dass das dann so entschieden wird, wie es am Ende passt, wie man es sich erhofft. Das ist natürlich auch noch mal ein Riesenthema. Auch Beschlussverfahren von Betriebsräten dauern teilweise sehr lange, und das ist etwas, wo man schon sagen muss, dass das durchaus wichtig ist.

Die andere Frage – es wurde jetzt gerade schon erwähnt – ist die Unterstützung der Politik, diese Ansprechbarkeit für die Kolleginnen und Kollegen ist total wichtig. Viele Betriebsräte scheuen sich davor, Öffentlichkeitsarbeit außerhalb des Betriebes zu machen, aber ich glaube, das ist total wichtig. Es war auch gut, hier zu hören, dass die Kolleginnen und Kollegen, wenn es Probleme gibt, Unterstützung bekommen. Ich glaube, das ist ein Thema, das wichtig ist, noch mal zu hören.

Das Thema Strafverfolgung, wenn es so weit kommt, haben wir auch gehört, das brauche ich nicht noch mal zu wiederholen.

Zur Frage, auch wenn das jetzt zu Lieferando gefragt wurde, der Subunternehmer, Direktanstellung und so weiter: Das gibt es auch im IT-Bereich, wo ich sagen würde, es gibt Bereiche, wo das durchaus ein Thema wäre. Der Klassiker ist Content-Moderation, die Kolleginnen und Kollegen, die auf den großen Plattformen Dinge löschen, die da nicht sein sollten. Die Frage, dass die Plattformen entscheiden, was das überhaupt ist, ist eine andere, aber es geht um die arbeitsrechtliche Frage. Die Leute, die das machen, sind oft bei Dienstleistungsunternehmen durchaus prekär angestellt und nicht direkt bei der Plattform selber. Bei TikTok ging es wenigstens ein bisschen durch die Medien, weil es dort nämlich so war, dass die Kolleginnen und Kollegen am Anfang noch dort angestellt waren, TikTok aber entschieden hat, man möchte das nicht mehr selber machen, man gibt das jetzt auch an einen Dienstleister. Das ist so ein Thema.

Zur Frage der Aufsichtsbehörden gibt es, glaube ich, durchaus viele Dinge, die man sich angucken kann. Klassiker sind natürlich die Arbeitszeiten. Es ist normal, dass Leute auch mal viel mehr arbeiten, als sie eigentlich sollten, und viel mehr, als das Arbeitszeitgesetz zulässt. Das sind aber Themen der Aufsichtsbehörden, wo man sagt, da kann man wenigstens ein bisschen Druck aufbauen, wobei das natürlich, muss man ehrlich sagen, auch eine Kulturfrage ist. Die Kolleginnen und Kollegen sagen oftmals, sie wollen mehr arbeiten, weil das die Leistung ist, die sie von sich selber erwarten oder die von der Unternehmenskultur von ihnen erwartet wird, und es ist die Frage der Karriere, die da irgendwie dranhängt.

Eine spannende Beobachtung anekdotisch zum Thema Nachtschicht zum Beispiel: Es gibt Fälle bei Amazon, wo Kolleginnen und Kollegen nur in der Nachtschicht arbeiten, was natürlich aus Gesundheitssicht äußerst fragwürdig ist, das ist aber wegen der Nachtschichtzuschläge sehr attraktiv. Wer dann aber zu viel krank wird, kriegs Nachtschichtverbot. Solche Themen gibt es also auch anders herum. Die Kolleginnen und Kollegen machen das natürlich auch nicht, weil sie das Geld nicht brauchen, sondern weil sie das Geld brauchen und deswegen nachts arbeiten müssen. Das sind also auch solche Themen, die ganz spannend sind. Na klar, diese Beeinflussung der Wahl, auch solche Themen: Wenn es einen Betriebsrat gibt, dann wird alles langsamer, dann können wir das alles nicht mehr so machen, wie wir das machen, dann müssen wir euch Benefits wegnehmen, weil der Betriebsrat uns das verbietet. – Solche Geschichten gibt es natürlich auch immer mal wieder. Geschwindigkeit ist in dieser Start-up-Welt das höchste Gut, wo man immer mal wieder sagen muss: Was ist eigentlich ein Start-up? Ist eine Bank, die Tausende oder Millionen Kunden hat, noch ein Start-up? Ist da Geschwindigkeit das allerhöchste Gut? – Ich habe dazu eine Meinung, die heißt nein, aber das sehen die Arbeitgeber natürlich oft anders.

Zusätzlich gibt es immer das Gespenst der Betriebsräte, die das einfach alles langsam machen. Es gibt ein Klischee, ein Zerrbild, würde ich sagen, von Betriebsräten. Das sind – jetzt ist der Kollege leider weg, und ich meine ihn explizit nicht – in der Regel alte weiße Männer, das ist das Klischeebild, das Zerrbild, das wir als Betriebsräte haben. Wir sehen leider sehr wenige junge Betriebsrätinnen, die auch mal medial präsent sind oder die es als Rollenbild gibt. Die gibt es seltener, muss man ehrlich sagen. Das heißt nicht, dass die Kollegen, die das schon sehr lange machen, einen schlechten Job machen, das will ich gar nicht sagen, aber das

ist trotzdem das Rollenbild, das man hat. Es fehlt ein bisschen die Frage: Gibt es da auch Rollenbilder von migrantischen Kolleginnen und Kollegen, von jungen Kolleginnen und Kollegen, die Betriebsratsarbeit machen?

Was vielleicht auch ganz spannend zu dem Thema Einfluss auf Wahlen ist: Wenn die Arbeitgeber von Mitbestimmung reden, dann meinen die in der Regel keine Mitbestimmung, sondern sie wollen ein Mitreden. Ich vergleiche das immer mit Schülersprechern. Man kann da hingehen und sagen, das ist blöd, und wenn es dem Arbeitgeber nicht passt, dann sagt der, ja, danke für deine Meinung, interessiert mich nicht, eine starke Mitbestimmung wollen die Arbeitgeber nicht. Sie sind fein mit der Meinung, und sie sind auch fein, wenn man ihnen sagt, dass sie irgendwas falsch machen, aber wenn es dann dazu kommt, dass der Betriebsrat einen Hebel hat, Dinge wirklich zu verändern und Dinge vielleicht auch wirklich mal zu stoppen, wenn es nicht mehr geht, sind das die Punkte, wo die Wahl beeinflusst wird, mit, ja, wir machen irgendwas anderes, was eben nicht auf dem Boden des Betriebsverfassungsgesetzes steht, weil darin diese Eskalationsmechanismen und auch die starken Rechte für die Betriebsräte verankert sind. Das ist das Thema, das wir immer wieder sehen, um genau diesen Hebel nicht zu haben.

Klassiker sind natürlich IT-Systeme, das ist für ein Start-up ein Thema. Dann werden zehn neue IT-Systeme eingeführt, die am Ende alle das Gleiche machen. Wenn man dann einen Betriebsrat hat, der sagt: Moment mal, wofür braucht ihr jetzt das fünfte Ticketsystem? Macht es nicht vielleicht Sinn, eines zu benutzen? Außerdem guckt mal dahin, die sind eh alle nicht DSGVO-konform! – Am Ende schützen die Betriebsräte teilweise die Arbeitgeber vor hohen Strafen, wenn mal irgendjemand herausfinden würde, was da zum Teil alles passiert. Das sind die Themen, würde ich sagen, die in den Sachen, die schon gesagt wurden, noch gefehlt haben.

Zur Frage danach, wie man mehr Bewusstsein dafür wecken kann, hätte ich auch gerne die Antwort, ehrlich gesagt, denn ich glaube, die Welt ist einfach so unterschiedlich und so breit, was das Thema angeht, und deswegen ist es auch so schwer. Man kann Kampagnen und so weiter machen, und das funktioniert auch, klar. Meine Erfahrung ist aber: Was wirklich am besten funktioniert, ist, wenn Leute positive Erfahrungen mit Betriebsräten gemacht haben. In meinem Bereich gibt es durchaus Leute, die inzwischen an der zweiten, dritten Betriebsratsgründung beteiligt sind, weil sie ihren Job gewechselt haben, was in dem Bereich oft passiert, und dann stellen sie plötzlich fest: Hier gibt es ja gar keinen Betriebsrat. Das ist ja blöd. Das war im alten Betrieb mit einem Betriebsrat viel besser. Ich will jetzt hier auch einen gründen. – Das sind, glaube ich, diese positiven Beispiele, die helfen, den Ruf von Betriebsräten nachhaltig und auch diesen Wunsch nach Mitbestimmung zu verbessern.

Zu dem Thema noch mal: Natürlich ist auch die Frage, wie man die Leute erreicht, wenn sie nicht vor Ort sind. Wir als Gewerkschaften haben schon lange die Forderung nach einem digitalen Zugangsrecht. Das ist auch kein Landesthema, aber das ist natürlich etwas, wo wir als Gewerkschaften sagen: Wir können vor Ort gehen, aber da ist niemand. Ob wir uns jetzt vor ein leeres Bürogebäude stellen oder nicht, ist ein bisschen egal, wir brauchen einen Zugang zum Betrieb, was auch immer das dann genau ist, um die Kolleginnen und Kollegen zu erreichen.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank, Herr Hauser! – Herr Bojert, bitte schön!

Jannes Bojert (IG Metall): Danke! – Ich würde mich auch auf Ergänzungen konzentrieren. Zunächst mal danke an Herrn Pätzold und auch an Herrn Wapler für das Angebot der Solidarität, wenn mir hier Nachteile entstehen! Zur Klarstellung: Mir entstehen erst mal keine Nachteile, denn ich habe eine große Organisation hinter mir, die das alles abfängt, ich gehe hier also nicht ins private Risiko. Aber trotzdem danke! Bei Betriebsräten steht zwar auch die Organisation dahinter, aber es ist schon ein bisschen eine andere Sache, weil die immer noch in einem Abhängigkeitsverhältnis von ihrem Arbeitgeber stehen.

Zu dem Thema, das Sie auch aufgemacht haben, warum überhaupt dieser Betrieb Gegenstand der Anhörung hier ist: Zwei Drittel der Belegschaft bei Tesla kommen aus Berlin. Deswegen ist es, wie Herr Valgolio auch schon gesagt hat, auf jeden Fall ein Thema, das hier behandelt werden muss oder über das hier zumindest Informationen vorhanden sein müssen, was dort passiert.

Sie, Herr Pätzold, hatten mit Bezug auf das Wahlergebnis gefragt. Die IG Metall hat dort 31 Prozent der Stimmen geholt, das war weniger als beim letzten Mal, aber unter den gerade beschriebenen Umständen haben sich immer noch 2 900 Beschäftigte getraut, die IG-Metall-Liste zu wählen, obwohl ihnen diese Horrorszenarien an die Wand gemalt worden sind. Jetzt kann man sagen, das ist eine Minderheit. Das ist zumindest keine Mehrheit, so viel steht fest, aber wir haben doch auch erhebliche Zweifel an der Rechtmäßigkeit dieses Wahlergebnisses, zum einen aufgrund dieser massiven Beeinflussung. – Ich muss vielleicht noch mal ganz kurz auf dieses Urteil zu sprechen kommen: Es gab bis zu diesem Bundesarbeitsgerichtsurteil 2017 das Neutralitätsgebot, das wurde von der Rechtsprechung immer sehr hoch gehalten, und dann ist dieses Neutralitätsgebot im Rahmen dieses Urteils relativiert worden. Die Grenze der Meinungsfreiheit ist die konkrete Androhung von Nachteilen. Ich bin kein Jurist, aber wir haben uns natürlich viel mit diesem Urteil beschäftigt. Das, was wir jetzt gesehen haben: Es müssen nun Gerichte entscheiden, ob sie die Meinungsfreiheit im Rahmen von Betriebsratswahlen so weit ausgelegt sehen wollen, dass eine wiederholte Androhung, nicht mehr in den Standort zu investieren – jeder weiß, was es heißt, wenn in einen Standort nicht mehr investiert wird –, sich noch im Rahmen der Meinungsfreiheit, wie das Bundesarbeitsgericht es in diesem Urteil zugestehen wollte, befindet oder ob eine Korrektur oder Ergänzung, eine Neubestimmung stattfinden muss.

Minderheitenmeinung, das müssen andere bewerten. Wir haben sehr viele Stimmen gehört, auch von Kolleginnen und Kollegen, die sich schlichtweg im Angesicht dieses Schocks oder dieser Angst, die sie hatten, nicht getraut haben, die IG Metall zu wählen, weil sie gesagt haben: Ich stehe hinter dem, was ihr da macht, aber ich habe einfach Schiss, meinen Arbeitsplatz zu verlieren. Ich brauche den Aufstieg, weil ich eine Familie zu ernähren habe und weil sogar mein Aufenthaltsstatus an diesem Job hängt.

Ob es einen Versuch gegeben hat, auf uns zuzugehen: Nein, es hat bisher nicht einen einzigen gegeben. Im Gegenteil, wir haben seit Werksgründung, seit der Ansiedelung des Öfteren Versuche gestartet, den Arbeitgeber, die Werkleitung dort zu Gesprächen mit uns zu bringen. Das ist bisher immer wieder abgelehnt worden mit dem Wortlaut, man sähe überhaupt gar keine Notwendigkeit, nicht heute und auch nicht in Zukunft. Da gibt es also offensichtlich eine ganz klare Ansage von oben, dass Gewerkschaften rauszuhalten sind und dass es dort überhaupt gar keinen Millimeter Zugeständnisse in die Richtung gibt.

Dann kamen die Fragen von Herrn Valgolio und auch von Herrn Wapler: Was kann die Politik tun? Was braucht es an gesetzlichen Anpassungen? – Zuerst mal schließe ich mich dem Kollegen Hauser zu gewerkschaftlichen Zugangsrechten an. Wir als Gewerkschaft sind aktuell zu Betriebsratssitzungen und zu Betriebsversammlungen da, das ist das rechtliche Minimum, das das Betriebsverfassungsgesetz uns als Gewerkschaften zugesteht. Ansonsten sind unsere Laufwege, die wir dort verrichten können, klar beschrieben, und das war es. Diese Zugangsrechte müssten ausgeweitet werden, gerade auch die digitalen Zugangsrechte. Das, was wir an Möglichkeiten haben, reicht nicht aus, um die Kolleginnen und Kollegen im Werk zu unterstützen.

Das Zweite ist gesetzliche Klarheit, was dieses Neutralitätsgebot anbetrifft. Dazu kam die Frage von Ihnen, Herr Meyer, ob es auch andere Beispiele gibt. Es gibt diverse Beispiele, Tesla ist mit Sicherheit – das haben wir auch von anderen Gewerkschaften gehört, aber das sagen in unserer eigenen Organisation alle – der gravierendste Fall, die weiteste Auslegung von Meinungsfreiheit, die wir bisher im Rahmen von Betriebsratswahlen gesehen haben. Es ist aber mittlerweile absolut nicht mehr die Ausnahme, dass Arbeitgeber klare Wahlempfehlungen für die eine oder andere Liste, für Kandidatinnen und Kandidaten aussprechen, und das auch mit Nachdruck. Das gibt es häufig, und das ist aufgrund der Abhängigkeitsverhältnisse, in denen die Menschen dort stehen, einfach wirklich ein Problem.

Das nächste Thema ist, die Gerichtsbarkeit zu stärken. Auch das hat Kollege Hauser gerade schon gesagt: Wenn man Kündigungsschutzverfahren hat – wir haben in Brandenburg beim Arbeitsgericht in Frankfurt/Oder noch längere Zeiten, ich will jetzt hier keinen Wettstreit anfangen –, sind 14 Monate ab dem Güutetermin bis zum Kammertermin keine Seltenheit. Bei Kündigungsschutzklagen, wo es um nichts weiter als um die wirtschaftliche Existenz der Kolleginnen und Kollegen geht, ist ein Kündigungsschutz dann im Zweifel nicht mehr so wohnsinnig viel wert. Tesla macht sich die Knappheit an den Arbeitsgerichten noch mal zunutze, indem sie ständig kurzfristige Terminverschiebungen anberaumen, womit sich dann der Prozess noch mal um mehrere Monate verlängert und so weiter und so fort. In Brandenburg – da bin ich jetzt hier an der falschen Adresse, da müsste ich in dem Pendant zu diesem Ausschuss in Brandenburg sprechen – wurde die Arbeitsgerichtsbarkeit sogar noch sehr stark reduziert. Ende 2022 sind zwei Arbeitsgerichtsstände geschlossen worden. Beim Arbeitsgericht in Frankfurt/Oder wird, wenn man offiziell anfragt, nicht von Überlastung gesprochen, wenn man inoffiziell anfragt, wird einem durch die Bank weg bestätigt, dass dieses Gericht untergeht. Von zwölf Kammern sind aktuell fünf oder sechs – als ich zuletzt geguckt habe, waren es fünf – mit Richtern besetzt. Die langen Prozessdauern sind das Ergebnis dieser Überlastung dort.

Ein Punkt, bei dem ich mir keine Illusionen mache, ist, dass Unternehmen wie Tesla das von ihrem Vorgehen gegen Gewerkschaften und richtige Betriebsräte abhalten würde. Wenn solche Unternehmen dann aber auch noch öffentliche Förderungen bekommen, finde ich das schon ein starkes Stück, wenn dafür Steuergelder ausgegeben werden. Eine öffentliche Förderung an Tarifbindungen zu knüpfen, würde Tesla mit Sicherheit auf diesem Kurs nicht stoppen, aber ich glaube, es wäre schon im Sinne der Allgemeinheit, dafür keine öffentlichen Gelder zur Verfügung zu stellen. Das kann Tesla auch selbst, da sind die Kassen ausreichend gefüllt. Aber, wie gesagt, das wäre mit Sicherheit nicht der Gamechanger in der Auseinandersetzung, die wir gerade haben.

Ich hoffe, ich habe nichts vergessen, ansonsten wäre ich soweit fertig.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Haben Sie vielen lieben Dank! – Bevor wir noch mal zwei Wortmeldungen haben, hat natürlich erst mal die Senatorin die Chance der Beantwortung, mindestens eine Frage, glaube ich, gab es. – Bitte schön!

Senatorin Cansel Kiziltepe (SenASGIVA): Genau, es gab eine Frage von Herrn Wapler. Ich wollte noch mal klarstellen, dass hinsichtlich des Betriebsverfassungsgesetzes unterschiedliche Zuständigkeiten in Berlin existieren. Im Bereich der Informationspflichten oder der Nichteinhaltung von Informationspflichten ist meine Behörde zuständig, und im Bereich von Straftaten, also bei der Behinderung von Betriebsratsbegründungen, ist die Justizverwaltung zuständig. Das Abgeordnetenhaus hatte hier im Januar 2023 einen Beschluss gefasst, der die Behinderung von Betriebsratsgründungen minimieren sollte. Dort steht drin: Der Senat wird aufgefordert, innerhalb der Staatsanwaltschaft Berlin zur Bekämpfung von Straftaten gegen die betriebliche Mitbestimmung nach § 119 BetrVG eine spezialisierte Zuweisung aufkommender Fälle und an dafür besonders geschulte Staatsanwältinnen einzurichten. Der Senat wird aufgefordert, sich dafür einzusetzen, dass die Behinderung der demokratischen Mitbestimmung künftig als Officialdelikt eingestuft wird. – Das, wissen wir, ist Bundesgesetz, aber hier ging es um die Staatsanwaltschaft. Hierzu hat die Justizsenatorin auch geantwortet. In dem Beschluss stand „Bericht zum Juni 2023“, und die Justizverwaltung hat in ihrer Antwort geschrieben, dass innerhalb der Staatsanwaltschaft Berlin mit der Abteilung 243 ein Sonderdezernat existiert, das exklusiv Verstöße gegen Strafbestimmungen des Betriebsverfassungs- und Gewerberechts bearbeitet und über besonders geschulte Staatsanwältinnen und Staatsanwälte verfügt. Diese Drucksache hat die Nummer 19/1072. Sollten Fälle aber massiv ansteigen, steht in diesem Bericht noch, dass natürlich auch die Möglichkeit besteht, dieses Dezernat zu stärken. – Danke!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen lieben Dank für die Beantwortung dieser Frage! – Wir haben jetzt noch zwei Wortmeldungen, einmal von Herrn Mirzae und dann von Herrn Prof. Dr. Pätzold. – Bitte schön!

Ario Ebrahimpour Mirzaie (GRÜNE): Vielen herzlichen Dank für die informativen Ausführungen bis hierhin! Ich kann mir vorstellen, was für eine Herausforderung das ist, gerade in einem Betrieb wie Tesla, der von einem rechtsextremen Techautokraten geführt wird, der immer wieder durch wirklich unsägliche Äußerungen in der Presse, in den Medien auffällt. Ich kann mir vorstellen, wie schwierig es ist, dort gewerkschaftliche Arbeit zu leisten. Man hat gesehen, was Elon Musk damals noch als Regierungsberater in den USA unter anderem mit Behörden gemacht hat. Es wundert mich nicht, dass so eine Person es natürlich denjenigen erschwert, die sich in seinem Betrieb organisieren wollen. Deshalb sehe ich es auch immer sehr kritisch, wie Sie auch gesagt haben, wenn es darum geht, noch mal öffentlich zu unterstützen. Nichtsdestotrotz sehe ich natürlich aber auch die Perspektiven, die geschaffen wurden. Aber, wie gesagt, noch mal, mein größter Respekt für alle, die unter so einem Unternehmensregime, kann man ja fast sagen, wirklich gewerkschaftliche Arbeit leisten.

Daran knüpft noch ein zweiter Dank an. Ich glaube, man kann die Rolle der Gewerkschaften auch für den Erhalt der demokratischen Mitbestimmung in den Betrieben, aber auch der demokratischen Teilhabe generell in der Gesellschaft, gar nicht hoch genug einschätzen. Als

jemand, der schon viele Jahre zivilgesellschaftlich, antifaschistisch aktiv ist, weiß ich, dass es im Zweifel immer die Gewerkschaften sind, die am Start sind, wenn es darum geht, Bühnen bereitzustellen, Lautsprecher bereitzustellen, Technik bereitzustellen. Wenn alle Stricke reißen, kann man also immer auch auf die Gewerkschaften bauen. Ich glaube, das ist auch noch mal ein großes Pfund für die Gesellschaft. Wenn immer die Rede davon ist, dass es diesen zivilgesellschaftlichen Widerspruch in der Gesellschaft braucht, kann man die Rolle der Gewerkschaften an dieser Stelle gar nicht hoch genug einschätzen, die selber historisch gesehen auch die Erfahrung gemacht haben, dass, wenn die Demokratie schwindet, auch die Mitbestimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schwindet. Natürlich gibt es immer wieder Bemühungen, auch von Rechtsextremen, aber auch von denen, die Rechtsextreme immer wieder mit hohen Summen, mit Geld und Kapital, unterstützen. Diese Kooperationen sind kein Zufall, und deswegen ist es auch kein Zufall, dass insbesondere auch hier immer wieder versucht wird, gewerkschaftliche Arbeit zu sabotieren, zu skandalisieren, zu kriminalisieren. Sie haben auf jeden Fall mich und unsere Fraktion immer an Ihrer Seite.

Daran knüpft hier noch eine Frage an: Wir hatten es in der Vergangenheit immer wieder, nicht im Kontext Berliner oder Brandenburger Firmen explizit, aber im Kontext der Automobilindustrie und der Automobilzulieferindustrie mit Diskussionen um rechtsextreme Gewerkschaften zu tun, zum Beispiel sei hier Zentrum genannt, aber auch damit, dass rechtsextreme Einzelpersonen, Menschen aus dem Neonazispektrum, aus dem rechtsextremen Spektrum versuchen, gewerkschaftliche Strukturen zu unterwandern. Meine Frage wäre: Gibt es diese Beobachtungen auch in Berlin beziehungsweise in Brandenburg? Wie stellt man sich auf, um das zu verhindern? – Vielen Dank!

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen Dank! – Herr Prof. Dr., bitte!

Dr. Martin Pätzold (CDU): Vielen Dank, Herr Ausschussvorsitzender! – Herr Hauser, Sie haben mich auf die erste Frage, die an beide Anzuhörenden geht, in Ihren Ausführungen hingewiesen oder letztendlich auch noch mal mein Denken angeregt, ich will das bewusst so formulieren, denn ich finde, und das spürt man auch in dem Ausschuss, dass es viel Anerkennung und positive Sicht auf Ihre Arbeit gibt. Gleichzeitig ist es bei Ihnen so wie bei uns auch als Institution, die es schon etwas länger gibt, dass es ein öffentliches Bild gibt, wo vielleicht auch negative Sichtweisen vorherrschen. Was ist denn Ihr Eindruck, wie sich das in den letzten Jahren entwickelt hat? Gerade weil Sie in einem Berufsfeld in Unternehmen tätig sind, die eher jüngeren Alters sind, wie kann es vielleicht gelingen, die Sichtweise zu verändern – bitte beide die Frage aufnehmen –, wie kann man dazu beitragen, dass die Betriebsratsarbeit wieder positiv konnotiert wird und nicht diese negative Betrachtung vorherrscht? – Wie gesagt, wir kennen das auch aus unserer Arbeit, und unsere Antworten darauf sind auch nicht immer nur richtig. Mich würde Ihre Antwort darauf natürlich interessieren.

Der zweite Punkt, den Sie ansprechen, ist das Thema Rollenbilder, Sie haben das durchaus selbstkritisch als weißer Mann gesagt. Ich würde das für mich immer zurückweisen, weil ich durch die Pigmentstörung immer weißer geworden bin, aber doppelten Migrationshintergrund habe, den man nicht sofort sieht. Mich würde interessieren, wie es gelingt – [Zuruf] – Ja, einen habe ich, aber ich habe ja trotzdem zwei. – [Zuruf] – Ach so, alt! Ich weiß nicht, ob man mit 41 alt ist, das müssen andere bewerten. – Das ist ein Punkt, der mich schon interessiert, wie es Ihnen gelingt, wirklich die Arbeit vielfältiger aufzustellen, um es mal als positiven

Begriff zu setzen, und wie es Ihnen gelingt, auch jüngere Menschen für die Arbeit zu begeistern.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Herr Hauser, Herr Bojert, wer möchte, in welcher Reihenfolge? – Bitte!

Jannes Bojert (IG Metall): Zur ersten Frage von Herrn Mirzae zu den rechten Gewerkschaften: Natürlich gibt es hier und da in Betrieben in Brandenburg kleinere Initiativen, aber die sind durch die Bank weg bei den letzten Betriebsratswahlen nicht besonders erfolgreich gewesen. Auf Tesla bezogen kann ich es ein bisschen klarer sagen: Dort gibt es Zentrum Automobil, irgendwelche Ableger davon oder irgendwelche verdeckten Initiativen, hinter denen Zentrum steht, so nicht. Ich glaube, das hat einen ganz einfachen Grund, weil das Narrativ, die Erzählung von Zentrum Automobil, wie diese Gewerkschaft funktioniert, ist, dass sie sich von den vermeintlich etablierten Gewerkschaften abgrenzen, die mit dem Management unter einer Decke stecken und gemeinsame Sache machen. Das ist das Narrativ, das sie immer erzählen.

Ich glaube, das greift bei Tesla nicht wirklich, aufgrund der eben erläuterten Geschichte, die wir dort haben. Die anderen Betriebsräte bezeichnen sich jetzt immer als die blauen Betriebsräte. Vielleicht gibt es an der Stelle gar keine große Notwendigkeit mehr dafür, dass also der Bedarf an Alternativen dazu gedeckt ist.

Zum Thema des Bildes von Betriebsratsarbeit und Gewerkschaftsarbeit: Ja, wir als Großorganisation haben natürlich ein ähnliches Thema wie die Parteien auch. Ich komme aus einem Bereich – ich glaube, der Kollege Hauser ebenfalls –, wo wir versuchen, sehr stark basisdemokratisch zu arbeiten, weil wir in Betrieben unterwegs sind, wo es noch gar keine gewerkschaftlichen Strukturen gibt, oft gibt es noch gar keine Betriebsräte. Da funktioniert es überhaupt gar nicht anders, als absolut basisdemokratische Beteiligungsangebote zu machen. Das ist die Mitmachgewerkschaft schlechthin. Da gibt es erst mal keine Stellvertreter, und da zählt auch erst mal nicht, was im Vorstand in Frankfurt bei der IG Metall besprochen wird, sondern da zählt erst mal vor allem das Erleben von Gewerkschaft vor Ort. Wir sind mit unserem Gewerkschaftshaus in unmittelbarer Werksnähe in Fangschleuse. So heißt der Ortsteil von Grünheide, das haben wir uns als Gewerkschaften nicht ausgedacht, dass das so heißt. Dort haben wir unser Gewerkschaftshaus. Das ist eines der von Mitgliedern am höchsten frequentierten Gewerkschaftshäuser Deutschlands. Das kann ich nicht wissenschaftlich nachweisen, aber wir gehen davon aus, weil dort in Höchstzeiten täglich 30, 40 Leute rein- und rauskommen.

Was das Thema Vielfalt und Alter angeht: So ist auch das Team, das wir dort vor Ort haben. Wir decken diverse Sprachen, die dort gesprochen werden, ab. In Sachen Polnisch haben wir Unterstützung von „Faire Mobilität“, die dort vor Ort sitzen, die sich vor allem um die Grenzpendler kümmern. Das ist eine sehr starke Kooperation, die wir von Anfang an haben. Wir haben einen arabischsprachigen Kollegen, einen türkisch- und kurdischsprachigen Kollegen, im Team sprechen alle Englisch, und Französisch und Spanisch wird auch gesprochen. Die Gewerkschaft vor Ort, IG Metall Tesla Workers, hat ein eigenes Logo, das ist schon eine sehr starke lokale Identität dort vor Ort. Da spielt die große Organisation natürlich auch noch eine Rolle als der starke Rücken und das Backup, aber es braucht, glaube ich – und das ist vielleicht auch eine generelle Antwort darauf – eine starke Identität der Gewerkschaft vor Ort, die Gesichter im Betrieb hat. Damit ist, glaube ich, eine Gewerkschaft, sind wir für die heutige Zeit gut aufgestellt, denn Stellvertretertum, andere für sich machen und sprechen zu lassen, das passt nicht zur heutigen Zeit, das machen wir dort vor Ort nicht. Da sind die Kolleginnen und Kollegen diejenigen, die vorgeben, welche Themen angegangen werden, und wie und mit welchen Mitteln. Das sind die Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter im Werk, die den Ton und die Richtung angeben.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Herr Hauser, möchten Sie noch etwas ergänzen?

Oliver Hauser (ver.di): Ich würde ein paar Kleinigkeiten ergänzen. Das meiste würde ich so unterschreiben. Das Thema Sprache ist natürlich ein elementares Thema, und das ist jetzt nicht nur die Sprache im Sinne von Englisch oder anderen Sprachen, sondern tatsächlich auch: Wie spricht man mit Menschen? Haben die Leute das Gefühl, dass man eine Idee hat, was sie da eigentlich tun? – Ich habe das Glück, dass ich selber aus der IT-Ecke komme, das heißt, ich verstehe sogar ungefähr, was die Leute da machen, auch nicht bei allem, manchmal verstehen sie es, glaube ich, selber nicht, gerade bei venturekapitalfinanzierten Geschäftsmodellen, aber grundsätzlich habe ich eine Idee, was sie da tun und kann mit den Kolleginnen

und Kollegen darüber reden, was sie tun. Es ist, glaube ich, wichtig, dass sie in ihrer Professionalität wahrgenommen werden, die ihnen extrem wichtig ist, und dass es trotzdem ein verbindendes Element gibt.

Eine Anekdote: Ich habe zum Beispiel mal keine Zeit gehabt, zu einer Betriebsversammlung zu gehen. Ich habe gesagt, da muss jemand hin, der Englisch kann. Ich habe denen gesagt: Was wollt ihr hören? – Sie wollten etwas zu Tarifverhandlungen hören. Also habe ich einen Kollegen bei der BSR gefunden, der Englisch kann und habe den zu der Betriebsversammlung geschickt. Danach haben mich so viele Leute angerufen, dass ich doch mal den Kollegen von der BSR zu ihren Betriebsversammlungen schicken soll, anstatt selber zu kommen. Das ist gut für mich, ich muss da nicht hingehen und habe mehr Zeit für andere Sachen, und die Kolleginnen und Kollegen kriegen, was sie wollen. Ich glaube, man darf nicht unterschätzen, wie wichtig es ist, diese verbindende Klammer zu finden und nicht diese Funktionärsdebatte zu führen, sondern die Kolleginnen und Kollegen wirklich dazu zu motivieren, Dinge selber zu tun. Das funktioniert, glaube ich, nicht nur in moderner Industrie oder in modernen Arbeitsbereichen, sondern das funktioniert erfahrungsgemäß auch in sehr klassischen Betrieben. Auch da sind die Betriebsräte und die Gewerkschaftsstrukturen dann erfolgreich, wenn man sie machen lässt, wenn man ihnen natürlich die Unterstützung gibt, die sie brauchen, wenn man aber nicht als derjenige dahin geht, der ihnen die Welt erklärt, sondern ihnen dabei hilft, ihre Ziele zu erreichen, das, was sie für wichtig halten, und – das haben wir, glaube ich, auch eine Zeitlang verlernt, als Gewerkschaft ganz selbstkritisch gesagt – wirklich zuzuhören. Wir denken immer, wir wissen, was die Leute wollen, aber wenn wir sie nicht fragen, kriegen wir die Antworten nicht. Wenn wir sie dann mal fragen, kriegen wir vielleicht auch Antworten, die uns nicht passen oder die wir nicht erwartet hätten, aber ich glaube, es ist trotzdem ganz wichtig, die Kolleginnen und Kollegen zu fragen: Was wollt ihr eigentlich? Was sind eure Themen? –, nicht dahin zu gehen und zu sagen: Das sind eure Themen. Das müsst ihr jetzt ändern. Das ist alles ganz schlimm. – Man muss fragen und dann damit weiter arbeiten und den Kolleginnen und Kollegen dabei helfen, die Themen, die sie haben, zu lösen und die Sachen, die sie erreichen wollen, zu erreichen.

Vorsitzender Lars Düsterhöft: Vielen lieben Dank für Ihre Ausführungen! – Herzlichen Dank an Sie beide! Schade, dass nur noch Sie beide da sind und nicht mehr alle vier, aber ich glaube, das war heute eine sehr interessante und sehr aufschlussreiche Diskussion. Vielen Dank für die zahlreichen Fragen von den Abgeordneten!

Ich kann feststellen, dass wir damit den Tagesordnungspunkt 3 abschließen können. Jetzt ist die Frage, ob wir abschließen oder vertagen. Mit dem Blick darauf, dass wir bis zur Wahl nicht mehr sehr viele Sitzungen haben, gehe ich davon aus, dass wir heute abschließen. Sehe ich Widerspruch? – Dann ist dem so. Dann schließen wir die Tagesordnungspunkte 3 a und 3 b ab.

Punkt 4 der Tagesordnung

- a) Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs
Eine Fachkräftestrategie für Berlin
(auf Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen)

[0146](#)
ArbSoz

- b) Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs [0196](#)
Berliner Fachkräftestrategie – aktueller Sachstand ArbSoz
(auf Antrag der Fraktion der CDU und der Fraktion der SPD)

Hierzu: Auswertung der Anhörung vom 28.11.2024

- c) Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs [0147](#)
Fachkräfteeinwanderung nach Berlin – Chancen und ArbSoz
Hürden
(auf Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen)
- d) Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs [0192](#)
Fachkräfteeinwanderung in Berlin ArbSoz
(auf Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen)

Vertagt.

Punkt 5 der Tagesordnung

Antrag der Fraktion Die Linke [0316](#)
Drucksache 19/2848 ArbSoz
Soziale Rechte der Berliner garantieren und
Überlastung der Sozialämter beenden!

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 6 der Tagesordnung

Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen [0249](#)
Drucksache 19/2379 ArbSoz
Zusagen einhalten: Tarifsteigerungen für Haupt
Zuwendungsempfängerinnen sicherstellen

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 7 der Tagesordnung

Antrag der Fraktion Die Linke [0322](#)
Drucksache 19/3033 ArbSoz
Integrationskurse erhalten – echte Teilhabe BuEuMe(f)
ermöglichen! IntGleich

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 8 der Tagesordnung

Verschiedenes

Siehe Beschlussprotokoll.