

Digitale Betriebsratsgründung

FALKO BLUMENTHAL

Die digitale Betriebsratsgründung wird zum regelmäßigen Bestandteil der gewerkschaftlichen Erschließungsarbeit. Wie digitale Technik und digitale Kultur den Gründungsprozess transformieren, ist eine offene, jedoch drängend werdende Frage: Ein Drittel der Beschäftigten mit Internetanschluss arbeitet zumindest teilweise remote, während der Anteil an mitbestimmten Betrieben mit steigender Digitalisierung der Betriebe sinkt.¹ Digitale und non-formale Partizipation und damit mögliche Ergänzungen der formalen betrieblichen Mitbestimmung fallen nach den Coronajahren wieder stark ab.²

Prozess der Betriebsratsgründung

Die Gründung eines Betriebsrats ist formal eine Selbstverständlichkeit: „In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, werden Betriebsräte gewählt“, heißt es in § 1 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG). Am Anfang steht eine Betriebsversammlung zur Wahl eines Wahlvorstands. Je nach Betriebsgröße ist die Personenwahl vorgeschrieben oder, falls es nur einen eingereichten Wahlvorschlag gibt, möglich. Die Wahl findet papierbasiert per Urnen- und Briefwahl statt. Nach der Auszählung und Verteilung der Sitze konstituiert sich der Betriebsrat und übt, Qualifizierung und Engagement vorausgesetzt, seine Informations-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte aus.

Diese Selbstverständlichkeit scheitert jedoch recht häufig, gerade in nicht-gewerkschaftlichen Gründungsprozessen, wenn sich die Akteur*innen auf die formale Sicherheit des Gesetzestextes verlassen.

In gewerkschaftlich organisierten Gründungsprozessen wird der rechtlich normierte Verlauf von einem Mobilisierungs- und Bildungsprozess begleitet. Am Beginn steht die informelle Kontaktaufnahme, wenn die Gewerkschaft Gelegenheiten und Netzwerke nutzt, um Beschäftigte anzusprechen. Häufiger jedoch wenden sich Beschäftigte von sich aus an die Gewerkschaft. Mobilisierung heißt hier, eine für den Betrieb passende Agitation zu ent-

wickeln: Was macht ein Betriebsrat? Was bringt er spezifisch für unseren Betrieb? Welche Inhalte hat die betriebliche Mitbestimmung allgemein? Welche spezifischen Ziele hat das Gründungsteam? Die Ziele sind hier die Zustimmung in Belegschaft für die Gründung, vor allem aber die Mobilisierung in der Belegschaft: Es ist ein großer Schritt, Teile der eigenen beruflichen Tätigkeit aufzugeben und sich für die Arbeit im Betriebsrat zur Verfügung zu stellen. Der Bildungsprozess beginnt mit Erwartungskklärung: Gründungsteams stellen nach ihrer vorläufigen Recherche, meist online auf den Webseiten von Gewerkschaften, Rechtsanwält*innen und Schulungsanbieter*innen, insbesondere rechtliche Fragen zum formalen Prozess der Gründung. Die rechtlichen Hinweise und Informationen können überwältigend wirken und verdrängen die soziale und kommunikative Hauptaufgabe bei der Gründung eines Betriebsrats. Hier sind vor allem Soft Skills, Wissen und Coaching zu Gesprächsführung, Projektorganisation und Aufbau von Strukturen notwendig.

Der Weg von Zustimmung zur Gründung des Betriebsrats bis zur Bereitschaft, selbst Betriebsrät*in zu werden, ist ein komplexer persönlicher Prozess. Hier geht es nicht mehr um Informationen, sondern um die Entwicklung des Selbstbilds und der Bereitwilligkeit, das Handwerkszeug eines Betriebsrats bzw. einer Betriebsrätin zu erlernen, eine neue Rolle anzunehmen und sich – menschlich, sozial und politisch – Belegschaft, Gewerkschaft und Arbeitgeber*in auszusetzen.

Diese Mobilisierungs- und Bildungsprozesse, meist bis zur Wahlversammlung klandestin, kommen im Be-

1 Deutscher Gewerkschaftsbund / Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.) (2022): Atlas der digitalen Arbeit 2022, Berlin, S. 24f.; Opiela, N. / Tiemann, J. / Gumz, J. D. / Goldacker, G. / Weber, M. (2023): Deutschland-Index der Digitalisierung 2023, Hrsg. v. Kompetenzzentrum Öffentliche IT, Berlin, S. 24

2 Opiela et al. (2023), a. a. O., S. 60

triebsverfassungsgesetz nicht vor. Nur das Zugangsrecht der Gewerkschaft aus § 2 BetrVG ermöglicht eine gewisse Verankerung dieser non-formalen Prozesse. Durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz von 2021 sind zudem zumindest bis zu sechs Initiator*innen einer Betriebsratsgründung besser geschützt: Wer bei einem Notar oder einer Notarin erklärt, eine Betriebsratswahl vorzubereiten, genießt nun bereits vor der Wahlversammlung Kündigungsschutz, wenn auch nur für höchstens drei Monate.

Weitere Sicherheiten bieten die Gewerkschaften, wenn sie bei Rechtsschutzfällen von Aktiven auf Anwartschaftszeiten verzichten. Ein Gründungsprozess bleibt jedoch eine risikobehaftete ehrenamtliche Betätigung außerhalb der Arbeitszeiten. Die systemischen Grenzen der Teilhabe – Sprachbarrieren, prekäre Arbeit, Mehrbelastung von Frauen sowie die soziale Geographie des Pendelns und der Patchworkfamilie – gelten auch im betrieblichen Ehrenamt.

Möglichkeiten und Herausforderungen digitaler Betriebe

Die gewerkschaftliche Betriebsratsgründung ist durch die Interdependenz von drei Faktoren geprägt. *Dringlichkeit*: Die meisten Gründungen haben konkrete Anlässe. *Bildungs- und Beratungsbedarf*: Nach der Erosion des Vereins- und Parteilebens haben die wenigsten Beschäftigten politisches Vorwissen. Sowie *Ungleichzeitigkeit*: Die Beteiligten am fluktuierenden Team haben unterschiedlich lange Zeit, um Wissen über die Mitbestimmung sowie Vertrauen in das Gründungsteam und den bzw. die begleitende Gewerkschaftssekretär*in zu entwickeln.

Die in der Praxis immer unvollständige Adressierung dieser Faktoren wirkt sich in der Kette vom formalen Wahlprozess über die Gruppendynamik im Übergang vom klandestinen Gründungsteam zum Gremium bis zur Etablierung der Mitbestimmungskultur aus.

Digitale Betriebsratsgründungen konfigurieren diesen Prozess neu und stellen spezifische Anforderungen an das Gründungsteam. Als vorläufiger Idealtypus digitaler Betriebe kann ein fiktiver, aus den Eigenschaften mehrerer Gründungsprojekte der letzten Jahre zusammengesetzter, Betrieb dienen: Eine Firma hat einen Handelsregistereintrag in München und einen angemieteten Briefkasten. Die Beschäftigten sind in der spätestens seit 2005 archaischen und politisch problematischen Diktion „Angestellte“, das heißt kaufmännisch oder technisch, in vielen Fällen akademisch, qualifizierte Fachkräfte. Sie arbeiten mobil oder im Einsatz beim Kunden an unterschiedlichen Standorten. Die Teams arbeiten geographisch, auch über Ländergrenzen, verteilt mit nahezu ausschließlich digitalen Kommunikationsmitteln. Nur wenige haben Erfahrungen aus mitbestimmten Betrieben, Gewerkschaften haben in der Biografie mit wenigen Ausnahmen bisher keine Rolle gespielt. Realtypen von digitalen Betrieben – mit Abstufungen bei der tatsächlichen digitalen Ortlosigkeit – fin-

den sich in der IT-Branche, aber auch in Service, Beratung, Bildung und Entwicklungsdienstleistung.

Persönlicher Kontakt findet auf Konferenzen oder Firmenanlässen statt. Gibt es Standorte mit Arbeitsplätzen für zumindest einen Teil der Beschäftigten, ist der arbeitstechnische und -rechtliche Betrieb jedoch quer zu den Standorten verfasst: Eine Fachkraft in Essen arbeitet dem Münchner Team zu, die Kollegin neben ihr leitet ein Team in Dresden. Zwei Mitglieder dieses Teams sitzen in Bologna. Charakteristisch für Betriebsratsgründungen in solchen – in Abstufungen – virtuellen Betrieben ist, dass die Initiierung, die Arbeit des Wahlvorstands und dann die Arbeit des Betriebsrats nahezu vollständig per E-Mail, Cloud-Speicher, Chat, Messenger und Videokonferenz stattfinden.

Die neue Konfiguration von Gründungsprozessen in digitalen Betrieben ist bereits bei der Kontaktaufnahme und beim Aufbau des Gründungsteams spürbar. Vertrauliche erste Gespräche zu allen Tages- und Nachtzeiten sind digital einfacher zu organisieren. Die Medienkompetenz der Belegschaften ermöglicht schnelle Erarbeitung und Weitergabe von Informationen. Die fortschreitende Digitalisierung in den Gewerkschaften beschleunigt Rechtsauskünfte, Teamrücksprachen und Zugang zu Handlungshilfen, Erfahrungsberichten, Agitationsmaterial oder Textvorlagen. Auch der Austausch zwischen etablierten Betriebsräten und neuen Gründungsteams fällt leichter. Sicherheitsmaßnahmen und Vertrauen vorausgesetzt, können Treffen digital oder per Videoaufzeichnung inklusiver gestaltet werden. Die Digitalisierung erlaubt die Überprüfbarkeit von Aussagen des Gewerkschaftssekretärs bzw. der -sekretärin in Echtzeit und schafft so Vertrauen durch Transparenz.

So sind bereits im Auftakt alle drei Faktoren der Betriebsratsgründung betroffen: *Dringlichkeit* kann rascher entsprochen werden, *Bildungs- und Beratungsbedarf* kann asymmetrisch begegnet werden, *Ungleichzeitigkeit* kann durch Dokumentation und offene Interaktion reduziert werden. Andererseits wachsen die Ansprüche mit den Angeboten. Selbstverständlichkeiten aus betrieblichen digitalen Abläufen können teilweise nur verzögert in gewerkschaftlichen Abläufen erfüllt werden. Kreative Leistungen, wie etwa Zielformulierungen oder Flyerdesign, können leiden. Auch die Verbindlichkeit von Diskussionsergebnissen kann niedriger sein. Die Erfahrung von Gemeinsamkeit und solidarischem Vertrauen ist in der Tendenz weniger intensiv. Vor allem aber stellt digitales Kennenlernen und Planen den darunterliegenden Bildungsprozess vor Herausforderungen.

Der Weg zur Betriebsratsgründung im digitalen Betrieb

Der konkrete Anlass, sich zur Betriebsratsgründung an die Gewerkschaft zu wenden, bewirkt meist eine lineare Vorstellung von Mitbestimmung als formalem Instru-

ment: Werden beispielsweise Überstunden unfair verteilt, soll ein Betriebsrat als Ombudsstelle dies zukünftig „regeln“. Im Austausch mit dem sich frisch bildenden Gründungsteam wird diese partikulare, formalistische Vorstellung häufig durch formale Abstraktion nur verallgemeinert: Beispielsweise soll Entscheidungsfindung im Betrieb den Werten Fairness und Transparenz genügen.

Der intellektuelle Schritt zur Einsicht, dass Mitbestimmung keine fertigen, aus Gesetzen abrufbaren Lösungen bietet, sondern dass ein Betriebsrat ein genuin politisches, eigene Lösungswege neu generierendes, Gremium ist, findet eingebettet im Handgemeine der Betriebsratswahlen statt: In der Übersetzung abstrakter Rechtsnormen in mehrheitsfähige Ideen wird die lineare Vorstellung von Problem und Lösung in Paragraphenform überwunden.

Dieser Bildungs- oder Verständigungsprozess basiert auf Bildungsgesprächen. Wenn das Gespräch unpersönlich und durch Text oder Aufzeichnung asymmetrisch wird, zerfällt es in Setzung und Behauptung eines Teammitglieds – oder, öfters, der Gewerkschaftssekretär*in – einerseits und die Reaktion eines zu Publikum reduzierten Teams andererseits. Um dieser Degeneration von gemeinsamen Bildungsprozessen zu Schulungssessions entgegenzuwirken, sind multimodale Kommunikation (Sprechstunden, Chats, Videokonferenzen, E-Mails und weitere) sowie Planungstreffen mit Seminarcharakter immer mehr erforderlich. Angesichts projekterprobter, meist hochqualifizierter Beschäftigter wandelt sich auch die Rolle der Gewerkschaftssekretär*in: Sie ist nicht mehr Herr*in des Verfahrens, sondern hat die Rollen der Begleiter*in und Moderator*in des Prozesses zu erfüllen. Wenn alle zentralen Informationen online verfügbar sind, besitzt sie kein exklusives Wissen mehr.

Auch wenn die Rechtsprechung rasch fortschreitet – etwa zu Matrixorganisationen oder zur Erfassung im Ausland Beschäftigter –, steht das jeweilige Gründungsteam zu Beginn vor der Frage nach dem Betriebsbegriff. Obgleich argumentiert werden kann, dass der arbeitstechnische Zweck und das Sozialgebilde orts- und gegebenenfalls unternehmensübergreifend verwirklicht wird,³ bleibt in der Praxis offen, ab welchem Grad der Integration von einheitlicher Leitung oder gemeinsamem Zweck gesprochen werden kann.

Auch bedeutet Digitalisierung die arbeitstechnische Aufhebung staatlicher Grenzen. Während beispielsweise das eine Gründungsteam einen in Österreich arbeitenden Kollegen mit deutschem Arbeitsvertrag und vollständiger Integration in den deutschen Betrieb mit auf die Liste der wahlberechtigten Beschäftigten nimmt, sorgt die Existenz einer eigenen Firma nach italienischem Recht mit formal eigenständiger Geschäftsführung dafür, dass die italienischen Kolleginnen von der Wahl ausgeschlossen sind – trotz ihrer vollständigen arbeitstechnischen Integration in den deutschen Betrieb.

Noch bedeutsamer ist die diffuse Bestimmung des Betriebs in der Agitation: Es ist subjektiv ungerecht, dass

beispielsweise die Dresdner Kollegin in den Betriebsrat gewählt werden darf, die direkte Teampartnerin mit Standort Amsterdam in der rein *pro forma* existierenden niederländischen Gesellschaft jedoch nicht. Dieser Keil, den eine Betriebsratsgründung in den *de facto* postnationalen Betrieb treibt, ist regelmäßig zentrales Thema bei Veranstaltungen und auf der Wahlversammlung, und ist wirksames Mittel der Gegenmobilisierung.

Die Wahlversammlung selbst ist in Gründungsteams und Belegschaften ein schwerwiegender Diskussionspunkt. Im Berufsalltag ist es digitalen Beschäftigten nicht vermittelbar, warum eine Präsenzveranstaltung notwendig ist. Der Zeit- und Ressourcenaufwand für eine Versammlung von europaweit verteilten Beschäftigten einerseits und der Ort dieser Veranstaltung selbst – wer muss wie lange anreisen, wer wird wie bevorteilt – führen mitunter zu Unterbrechungen des Gründungsprozesses: Digitale Betriebe haben keine Räumlichkeiten, in denen alle Beschäftigte Platz finden. Oft springen Gewerkschaften ein und legen die Kosten für Kulturzentren, Kinos oder Konferenzräume aus. Hier verstetigt sich bei einigen Beschäftigten das Gefühl eines von außen gesteuerten Prozesses.

Zentrale Wahlversammlungen, ob von der Arbeitgeber*in oder von der Gewerkschaft ausgerichtet, bedeuten hohen Aufwand: In der Gründungsphase unklare Reisekostenübernahmen, Reisedauer, hoher Arbeitsdruck und hitzige Debatten wirken in der Tendenz demobilisierend auch auf gutwillige, neutrale oder uninformierte Beschäftigte, während politisch motivierte libertäre Gegner*innen von Betriebsräten oder managementfreundliche Beschäftigte aktiv zur Wahlversammlung mobilisiert werden. Will das Gründungsteam die Mehrheit auf der Wahlversammlung erreichen (statt den schwierig vermittelbaren Weg zur arbeitsgerichtlichen Bestellung des Wahlvorstands „gegen die Mehrheit“ der Wahlversammlung zu gehen), beginnt spätestens mit dem Tag der Einladung zur Wahlversammlung ein Marathon von digitalen Informations- und Mobilisierungsveranstaltungen.

Der Faktor Verkehrssprache Englisch wird innerhalb der Gründungsteams und der betrieblichen Kommunikation meist problemarm gemeistert: Zweisprachige Aushänge, Onlineveranstaltungen und FAQ-Texte sind hier die Regel. Problematisch ist, dass Verlage, Gewerkschaften und öffentliche Einrichtungen der postmigrantischen Wirklichkeit hinterherhinken und in der Regel nur deutschsprachige Onlineinformationen zu Betriebsräten und Betriebsratsgründungsprozessen anbieten. Auch hier setzt agitatorisch wirksame Kritik an deutscher Mitbestimmung an, die mangelnde Internationalisierung und Modernität zum Argument gegen die Gründung von Betriebsräten insgesamt ausbaut.

3 Däubler, W. / Klebe, T. / Wedde, P. (Hrsg.) (2022): Betriebsverfassungsgesetz, 18. Aufl., Frankfurt a. M., Einleitung, Rn. 110ff.

Eine Betriebsratsgründung erfordert weitere nicht-digitale Schritte wie etwa den Gang zur Notar*in für die Kündigungsschutzklärung als Betriebsrats-Initiator*in, mehrere verbindlich als Präsenzveranstaltung durchzuführende Sitzungen des Wahlvorstands, den Wahlakt selbst, die konstituierende Sitzung des Betriebsrats und eine Reihe von Unterschriften auf Papier, etwa auf Wahlvorschlägen.⁴ Die meisten dieser Schritte können durch die Gewerkschaften unterstützt werden oder finden nach der Einladung zur Wahlversammlung und damit arbeitgeber*innenfinanziert statt.

Insbesondere die von den Gewerkschaften entwickelten Handlungshilfen, Wahlvorstandsschulungen und digitalen Wahl-Tools machen notwendige Präsenztermine transparent. Eine tatsächliche Problematik erwächst jedoch aus der Datenschutzdiskussion. Wahlvorstände sind herausgefordert, die Vertraulichkeit der Sitzung zu gewährleisten, wenn keine Räume für Präsenztreffen oder Videokonferenzen vorhanden sind oder mobil keine Privatsphäre möglich ist.

Ein weiteres subjektives Datenschutzproblem ist der Zugriff des Wahlvorstands auf die Daten der Belegschaft. Im Alltagsbewusstsein der Beschäftigten hat, unabhängig von der tatsächlichen Rechtslage, informationelle Selbstbestimmung eine übergeordnete und emotionale Bedeutung. Während dies in den Kommentaren mit einem Satz erledigt wird,⁵ ist die Idee, dass „einfache“ Beschäftigte nun Zugriff auf Adressen und Beschäftigungsinformationen haben, regelmäßig Thema von Beschwerden und Anlass für Hinhaltetaktiken der Arbeitgeber*in. Nur wenn das Gründungsteam Datenschutz als Anliegen formuliert und die Datenverarbeitung transparent ist, sind die oft polemischen Auseinandersetzungen beherrschbar.

Auch gegenüber der Arbeitgeber*in, die in digitalen Betrieben meist noch keine Berührungen mit kollektivem Arbeitsrecht hatte, ist Datenschutzrecht und Datenethik regelmäßiger Punkt der Auseinandersetzung. Eine eher selten auftretende Hürde findet sich auch in den Paragraphen selbst. Während die Wahlordnung (WO) in § 2 von „Auskünften“ zur Fertigung der Wählerliste spricht, ist im Fall des vereinfachten Wahlverfahrens gem. § 28 wo von einem „versiegelten Umschlag“ mit den Daten zur Wählerliste die Rede. Bei bis zu 200 wahlberechtigten Beschäftigten im vereinfachten Wahlverfahren hat so die Arbeitgeber*in die legale Möglichkeit, auf der Wahlversammlung die Feststellung der Wählerliste zu verzögern, da hier der Wahlvorstand erstmal alle Informationen abtippen muss.

Auf die Probleme der schriftlichen Briefwahlen und der regelmäßig geringen Wahlteilnahme bei Briefwahl kann hier nur kurz hingewiesen werden. Bereits die Einrichtung eines Briefkastens des Wahlvorstands gestaltet sich schwierig, wenn der Betrieb keinen physischen Ort hat. Seitdem auch Behörden mehr und mehr ihren Schriftverkehr digitalisieren, geht spürbar Gewöhnung an postalische Formalitäten verloren. Der Umgang mit Stimmzettel, Wahlumschlag, persönlicher Erklärung und Rücksendeumschlag muss regelmäßig in Onlineveranstaltungen geübt werden und Erklärvideos müssen zur Verfügung gestellt werden. In einzelnen Betrieben hat die Einrichtung einer Hotline des Wahlvorstands geholfen, die Wahlteilnahme etwas zu erhöhen. Gute Erfahrungen gibt es auch mit vorgezogener schriftlicher Wahl, wenn der Wahlbrief vor Ort an einem Standort ausgefüllt wird und, ohne den Umweg per Post, in den Briefkasten des Wahlvorstands geworfen wird.

Mit der Konstituierung des Betriebsrats und der ersten Planungsklausur zur Arbeit des neuen Gremiums beginnt die Arbeit. Die Phase der Erstqualifizierung auf den Betriebsratsseminaren setzt ein. Spätestens hier fällt wieder das digitale Erfahrungswissen der Betriebsrät*innen aus ihrer betrieblichen Arbeit mit den Anforderungen der Mitbestimmungsarbeit zusammen: Digitale Sitzungen, (gesetzlich immer noch untersagte) digitale Betriebsversammlungen und Sprechstunden erzielen oft eine höhere Beteiligung als in ortsgebundenen Betrieben. Medienkompetenz macht digitale Betriebsräte gegenüber externer Beratung oft überdurchschnittlich eigenständig. Es ist Aufgabe der Gewerkschaften in ihrer Verantwortung für die Mitbestimmung, das in den digitalen Gründungsprozessen generierte Wissen in ihre eigene organisatorische Weiterentwicklung zu integrieren.

Ausblick

Nach dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz von 2021 will die Bundesregierung unter anderem Pilotvorhaben zu digitalen Betriebsratswahlen entwickeln. Auch die Union hat einen Antrag für digitale Betriebsratswahlen in den Bundestag eingebracht.⁶ Es ist davon auszugehen, dass digitale Wahlen, Betriebsratssitzungen und Betriebsversammlungen in den nächsten Jahren ermöglicht werden. Weiter geht der Gesetzentwurf des DGB, der auch der Digitalisierung der Betriebe selbst und der Veränderung des Betriebsbegriffs Rechnung trägt.⁷

4 Ebd., § 18, Rn. 9

5 Ebd., § 18, Rn. 3; § 2 WO, Rn. 24

6 Koalitionsvertrag 2021–2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und den Freien Demokraten (FDP), Berlin,

S. 71; Antrag der Fraktion der CDU/CSU, BT-Drs. 20/4335, 08. 11. 2022, Berlin

7 Klebe, T. (2022): Betriebliche Mitbestimmung für das 21. Jahrhundert, in: Arbeit und Recht 70 (Sonderausgabe April), S. 2f.

Es ist jedoch fraglich, ob digitale Wahlen allein genügen. Eine ohne Vorbereitung durchgeführte Wahl kann mehr Anfechtungsgründe hervorbringen. Die derzeitigen formalen Hürden sind sachlich nicht mehr gerechtfertigt, führen aber dazu, dass sich Gründungsteams eher gewerkschaftliche Unterstützung holen. Die ohnehin in der Tendenz schwache gewerkschaftliche Selbstidentifikation in digitalen Betrieben könnte weiter leiden. Zudem adressiert die formale Ebene nicht die politischen und persönlichen Herausforderungen für Gründungsteams.

Sowohl die steile Lernkurve im Gründungsprozess für das Team als auch der Bildungsprozess in der Belegschaft über Formen, Inhalte und Möglichkeiten der Mitbestimmung verweisen auf eine Stärkung der non-formalen Elemente der Gründungsvorbereitung. Verpflichtende Betriebsversammlungen, Ausweitung von Beratungsange-

boten oder eine Stärkung des Themenfelds Betriebspolitik in der politischen Bildung bieten Ansatzpunkte zur Sicherung der Mitbestimmung. Sie sind jedoch jeweils für sich zwar notwendige Ziele, aber auch politische Fernziele; vor allem aber unzureichende Maßnahmen für eine digitale Kultur der Mitbestimmung. ■

AUTOR

FALKO BLUMENTHAL, Dipl. sc. pol. Univ., ist Projektsekretär bei der IG Metall München. Arbeitsschwerpunkte: Betriebe und Beschäftigte der Informations-, Kommunikations- und Nachrichtentechnik im Großraum München; politische, pädagogische und digitale Methoden der Betriebspolitik.

 falko.blumenthal@igmetall.de