



Betriebsräte im Visier



Dokumentation der
zweiten bundesweiten Konferenz
gegen BR-Mobbing
am 17.10.2015 in Mannheim

Herausgeber:

Komitee Solidarität gegen BR-Mobbing

Speyerer Str. 14
68163 Mannheim

Email: solidaritaet@gegen-br-mobbing.de

Netz: www.gegen-br-mobbing.de

V.i.S.d.P.: Hans-Ingo Marschner, Eisenacher Weg 8, 68309 Mannheim

Fotos: Helmut Roos (helmut-roos@web.de)

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort	4
Konferenzbericht	5
Grußwort Klaus Stein	6
Grußwort Günter Wallraff	8
Analyse I: Gewerkschaftsbekämpfung und BR-Mobbing - ein Weltkonzern sieht rot	9
Analyse II: Zur Rolle der Arbeitsgerichtsbarkeit	34
Perspektiven	41
Entschließung	43

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir freuen uns sehr, nun auch die Dokumentation der zweiten bundesweiten Konferenz „Betriebsräte im Visier“ vorlegen zu können.

In diesem Heft werden wesentliche inhaltliche Beiträge dieser Tagung veröffentlicht, die am 17. Oktober 2015 in Mannheim stattgefunden hat.

Die Texte analysieren mindestens zwei Fragestellungen. Erstens skizzieren sie die große Bedrohung, die von BR-Mobbing als zentralem Bestandteil der Gewerkschaftsbekämpfung ausgeht. Zweitens beleuchten sie die nicht geringen Herausforderungen, mit denen sich ein notwendiger Widerstand gegen BR-Mobbing auseinandersetzen muss.

Auf der Konferenz wurde die EntschlieÙung „Gewerkschaftsbekämpfung und Mobbing gegen Betriebsräte - keine Einzelfälle, sondern ein flächendeckender Skandal!“ angenommen.

Darin heißt es unter anderem: „Es fehlt ein konsequenter bundesweiter Widerstand gegen derartige Formen des Klassenkampfes von oben. Das ist nicht zuletzt Aufgabe der Einzelgewerkschaften und ihres Dachverbands DGB, deren betriebliche Basis zunehmend bedroht wird.“

Wir rufen deshalb im Sinne des *Mannheimer Appells vom 11. Oktober 2014* dazu auf, die Grund- und Menschenrechte von Gewerkschaftsmitgliedern und Betriebsräten entschlossen zu verteidigen!“

Diese Sätze sind nach wie vor sehr aktuell. Immerhin haben wir seitdem mit Erfolg weitere Schritte auf einem steinigen Weg zurücklegen können. Aber damit können und werden wir uns nicht zufriedengeben.

Deshalb haben wir die dritte Konferenz gegen „Betriebsräte im Visier“ vorbereitet. Sie wird am Samstag, den 15. Oktober 2016, im Mannheimer Gewerkschaftshaus stattfinden.

Wolfgang Alles (für das Komitee „Solidarität gegen BR-Mobbing“)
Mannheim, im September 2016

„Betriebsräte im Visier - Bossing, Mobbing Co.“

2. bundesweite Konferenz am 17.10.2015 in Mannheim fordert wirksamen Schutz für betriebliche Interessenvertretungen

Am Samstag, dem 17. Oktober 2015, fand in Mannheim die zweite bundesweite Tagung „Betriebsräte im Visier - Bossing, Mobbing Co.“ statt.

Die Tagung fand mit der freundlichen Unterstützung der IG Metall Mannheim, von ver.di Rhein-Neckar, work-watch Köln sowie der IG BCE Ortsgruppe Weinheim und der IGM-Vertrauenskörperleitung Alstom Mannheim statt.

Neben dem Erfahrungsaustausch von und mit betroffenen Betriebsratsmitgliedern standen analytische Beiträge im Mittelpunkt der Veranstaltung.

In einem Grußwort unterstrich der 2. Bevollmächtigte der IG Metall Mannheim, Klaus Stein, die Notwendigkeit eines aktiven gewerkschaftlichen Vorgehens gegen BR-Mobbing.

Albrecht Kieser von work watch Köln überbrachte eine Botschaft von Günter Wallraff, der sich nicht nur mit dem Anliegen der Konferenz solidarisierte, sondern den von Unternehmerangriffen betroffenen Betriebsräten seine Unterstützung zusicherte.

Am Beispiel Hyundai - „Gewerkschaftsbekämpfung und BR- Mobbing - ein Weltkonzern sieht rot“ wurde die systematische Bekämpfung von gewerkschaftlich organisierten Interessenvertretungen aufgezeigt. Dabei standen vor allem die skandalösen Vorgänge bei Hyundai in Rüsselsheim im Mittelpunkt, aber es konnten auch die noch skrupelloseren Vorgehensweisen des Konzerns zum Beispiel in Tschechien, den USA, Indien und Südkorea beleuchtet werden.

Rechtsanwalt Klaus-Dieter Freund warf einen kritischen Blick auf die Rolle der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit. Er stellte eine „Amerikanisierung“ der Verhältnisse im hiesigen Arbeitsrecht fest, die zu einer „asymmetrischen Auseinandersetzung“ führe und die Rechtsposition von gewerkschaftlich organisierten Betriebsräten massiv beschädige.

In einem Podiumsgespräche berichteten Kollegen am Beispiel der Konflikte bei Enercon in Magdeburg, H&M in Trier und nora systems in Weinheim vom erfolgreichen Widerstand gegen BR-Mobbing. Nur durch aktive gewerkschaftliche Solidarität, konsequentes Verteidigen der eigenen Rechte und eine öffentliche Skandalisierung der

Vorgänge hätte die Kündigung von Betriebsräten bekämpft werden können.

Die rund 100 TeilnehmerInnen der Konferenz der 2. Konferenz „Betriebsräte im Visier“ verabschiedeten die EntschlieÙung „Gewerkschaftsbekämpfung und Mobbing gegen Betriebsräte - keine Einzelfälle, sondern ein flächendeckender Skandal!“

Darin heißt es unter anderem:

„Es fehlt ein konsequenter bundesweiter Widerstand gegen derartige Formen des Klassenkampfes von oben. Das ist nicht zuletzt Aufgabe der Einzelgewerkschaften und ihres Dachverbands DGB, deren betriebliche Basis zunehmend bedroht wird.

Wir rufen deshalb im Sinne des *Mannheimer Appells vom 11. Oktober 2014* dazu auf, die Grund- und Menschenrechte von Gewerkschaftsmitgliedern und Betriebsräten entschlossen zu verteidigen!“

Wolfgang Alles (für das Komitee „Solidarität gegen BR-Mobbing!“)



Grußwort von Klaus Stein, 2. Bevollmächtigter der IG Metall Mannheim

Kollege Marschner, auch von meiner Seite aus herzlichen Glückwunsch. Wir hatten Gelegenheit, ein paar Jahre Büro an Büro miteinander zu arbeiten, kennen und schätzen uns sehr.

Mein erster Dank heute geht an die Initiatoren und Organisatoren, die es ermöglicht haben, dass wir uns überhaupt heute treffen können, so dass ich die Gelegenheit habe, hier ein Grußwort zu halten. Und ich glaube, was noch sehr viel wichtiger ist als der Begrüßungsonkel: dass wir uns intensiv mit verschiedenen thematischen Impulsen beschäftigen können.

Insofern Wolfgang – wenn ich das hier stellvertretend so sagen darf; ich weiß, Du bist nicht alleine, und das ist gut so – auch von unserer Seite aus herzlichen Dank.

Ich stand vor einem Jahr hier, und wir haben uns am Ende des Tages vor ca. einem Jahr einiges gegenseitig versprochen. Und ich halte sehr viel davon, dass, wenn man sich gegenseitig Versprechen gibt, wenn man Verabredungen trifft, wenn man einen gemeinsamen Problemaufriss und noch sehr viel mehr auch gemeinsame Resultate bespricht und einvernehmlich klärt, man nach einer gewissen Zeit zurückblickt und für sich klärt: Ist das, was ich gesagt habe, ist das, wofür ich personal oder institutionell stehe, auch so eingetroffen? Konnten wir das halten?

Und wenn dem nicht so ist, dann muss man das auch offen benennen. Denn dann geht es ja auch darum, dass man für sich selbst klärt: Woran hat es gehapert?

Und ich darf für mich mit viel Stolz – Stolz deswegen, weil ich persönlich relativ wenig dazu beitragen konnte – im Resümee des ersten Jahres nach der ersten Konferenz feststellen, dass es uns, glaube ich, gelungen ist, dass wir das System, das hinten dran steckt, die klare politische Absicht, das Wollen, nämlich, nicht nur Menschen zu zerstören sozusagen als Abfallprodukt, sondern systemisch gegen Gewerkschaften und Mitbestimmungsrechte, also Betriebsräte, vorzugehen, stärker in das Licht des öffentlichen Bewusstseins holen konnten.

Auch wenn dies nur in dem lokal-regionalen Rahmen geschah, für den wir verantwortlich zeichnen, so war dies doch einer der wesentlichen Impulse, die wir geben wollten mit dieser ersten

Konferenz: Bisher wurden die Menschen als persönlich verletzt gesehen und sozusagen gar nicht als systemisch angegangen. Und man meinte ja immer auch darstellen zu müssen: „Na ja, das ist halt ein bisschen ein Quertreiber, mit dem kämst Du auch nicht zurecht.“ Oder: „Die hatten ja auch irgendwie persönliche Defizite.“

Und das ist eine große Leistung, weil man ja immer droht, der Sonderling zu werden, der Renitente, die Renitente, die dann sich immer mehr absondert und sozusagen auch sonderbarer wird. Wobei die Menschen, die Umgebung, die Medien, insbesondere aber auch die Politik – und vielleicht manchmal auch Gewerkschaften – völlig verkennen, unter welchem persönlichen Druck die Menschen stehen, aber auch, welchen persönlichen Einsatz sie erbringen.

Und ich glaube, dass oberste Maxime des Handelns sein muss, dass im Mittelpunkt unseres Wirkens – unseres institutionellen Wirkens – der Mensch, die Betroffenen, stehen. Insofern gibt es eine persönliche Ebene, bei der ich auch anerkennend sagen möchte, dass das, was insbesondere vor Ort geleistet wurde in diesem Jahr, maßgeblich dazu beigetragen hat, dass Menschen auch eine Form von persönlichem Verständnis und von persönlichem Halt finden konnten. Das ist eine große Leistung, und ich weiß, dass das nicht nur in Sitzungen läuft, sondern auch an vielen Abenden, persönlich oder auch am Telefon.

Es gibt eine zweite Ebene, nämlich die der betriebspolitischen Auseinandersetzung, also unserem wesentlichen Aktionsfeld im Betrieb. Und da will ich schon sagen, da hatten wir auch als IG Metall in jüngster Vergangenheit einen konkreten Fall, wo wir festgestellt haben, dass im Zuge einer Ausgliederung die neue Geschäftsführung bei der Übernahme der Aktivitäten im Rahmen eines Werkvertragsgeschäftes meinte, die Menschen, die sie gedenkt einzustellen, mit der Frage zu konfrontieren, ob sie denn Gewerkschaftsmitglied seien, und ob sie denn Erfahrung mit dem Amt des Betriebsrates hätten. Und Kolleginnen, Kollegen, was wir dort erfahren konnten – ohne näher darauf eingehen zu wollen – war eine Grundhaltung, die nichts mit dem Grundgesetz und nichts mit dem Betriebsverfassungsgesetz und mit vielen anderen Punkten zu tun hatte.

Es ist uns gelungen, dieses Beispiel in ein positives umzudrehen: Dass es sich gerade lohnt, sich, wenn man persönlich betroffen ist, sehr offen an

GRÜßWORT KLAUS STEIN

Gewerkschaften zu wenden, um dann auch Hilfe zu bekommen. Und vor allen Dingen, um auch einen Rahmen vorzufinden, der sehr weit über den unmittelbaren Kollegenkreis hinausgeht. Dies war aber nur möglich, weil wir, und da gebührt Euch Dank, eine Form von Sensibilisierung hatten und haben, dass wir den Anfängen wehren müssen. Und dass wir mit einer breiten Solidarität, die Gewerkschaften ja leisten können, wenn sie es denn wollen, auch dagegen vorgehen müssen.

Und es kommt ein dritter Aspekt hinzu, nämlich die gesellschaftliche Debatte, die wir führen müssen. Ich hatte die Gelegenheit, gestern mit dem Redakteur des Mannheimer Morgen zu reden – nicht, weil ich es besonders schön finde, sondern weil er mich angerufen hat, der Herr Roth vom Mannheimer Morgen: Ich habe ein Problem, Stein, ich habe morgen wieder keinen Redakteur mehr, was machen wir? Würden Sie ein bisschen was dazu sagen?

Und man stellt fest, dass Menschen überhaupt gar nicht realisieren, was an Plage sich da am Ausbreiten ist von diesen Rechtsanwaltskanzleien, die von einer politischen Philosophie ausgehen. Und die es sich getrauen können, sehr offen damit zu werben, dass sie helfen können, wenn ein Unternehmer ein Problem hat. Und Gewerkschaften und Betriebsräte sind ja grundsätzlich Probleme, denn sie werden in hohem Maße auch politisch-systemisch abgelehnt. Das hat durchaus etwas mit einer klaren politischen Grundkonditionierung zu tun – und eben nichts mit konkreten Personen. Wenn Leute dies feststellen, die das aus einer relativen Entfernung beobachten, ist die Bestürzung relativ groß.

Und auch da trägt ihr einen Gutteil dazu bei, dass wir angesichts der Dinge, die ja ein bisschen auch verbrämt und verschämt, leider zunehmend offener, ablaufen, ich sage mal gegenüber gesellschaftlichen Kräften, die durchaus auch etwas von der Form von Mitbestimmung, der Daseinsberechtigung von Gewerkschaften und von Arbeitnehmerengagement halten, offener sind.

Und ich freue mich insbesondere, weil auch als IG Metall ist es ja nicht so, dass wir sagen können, wir hätten die Weisheit mit Löffeln gefressen. Auch wir müssen lernen. Und wir müssen ja auch zunehmend akzeptieren, dass in unserem Organisationsbereich so etwas passiert. Und ich will ausdrücklich hinzufügen: Für unsere Solidarität darf es eben nicht ausschlaggebend sein, ob das in unserem Organisationsbereich ist oder nicht. Sondern, wenn so etwas passiert, ist übergreifende gewerkschaftliche

Solidarität gefragt.

Jetzt haben wir allerdings die Gelegenheit, über einen Antrag zum Gewerkschaftstag, der morgen losgehen wird, das Thema auch dort sehr offen und sehr breit zu diskutieren. Das wird meine Aufgabe sein als einer der Mannheimer Delegierten, und ich werde das wahrnehmen.

Wir werden auch mit dem Wolfgang und mit dem Ingo zwei Leute haben, die während des gesamten Gewerkschaftstages ausgehend von dem Mannheimer Appell – aber ich glaube auch, ausgehend von dem, was wir heute Gelegenheit haben zu debattieren und vielleicht auch zu beschließen – den Delegierten dort zeigen können, was in Mannheim abgelaufen ist, was an Impulsen von Mannheim ausgehen kann und bitte auch soll. Und dass in das Zentrum unseres Handelns neben der betriebs-, tarif- oder gesellschaftspolitischen Fragestellungen rücken muss, dass wir immer bedenken müssen, dass es gewerkschaftlichen Wirkens bedarf, dass Menschen sich engagieren, und dass für die Menschen, die sich mit persönlichem Engagement aus einer politischen Motivation heraus engagieren einer der wesentlichen Gründe eben der ist, in einer Gewerkschaft zu sein, dass sie viel vom Prinzip der Solidarität halten. Und dass die vornehmste gewerkschaftliche Aufgabe ist, insbesondere den Menschen, die mehr oder minder – auch minder – betroffen sind, das vornehmste, was wir zu bieten haben, nämlich die Solidarität, angedeihen zu lassen.

Insofern wünsche ich der Konferenz heute gutes Gelingen und freue mich auch auf die Diskussion und die kommenden Ergebnisse.

Dankeschön!



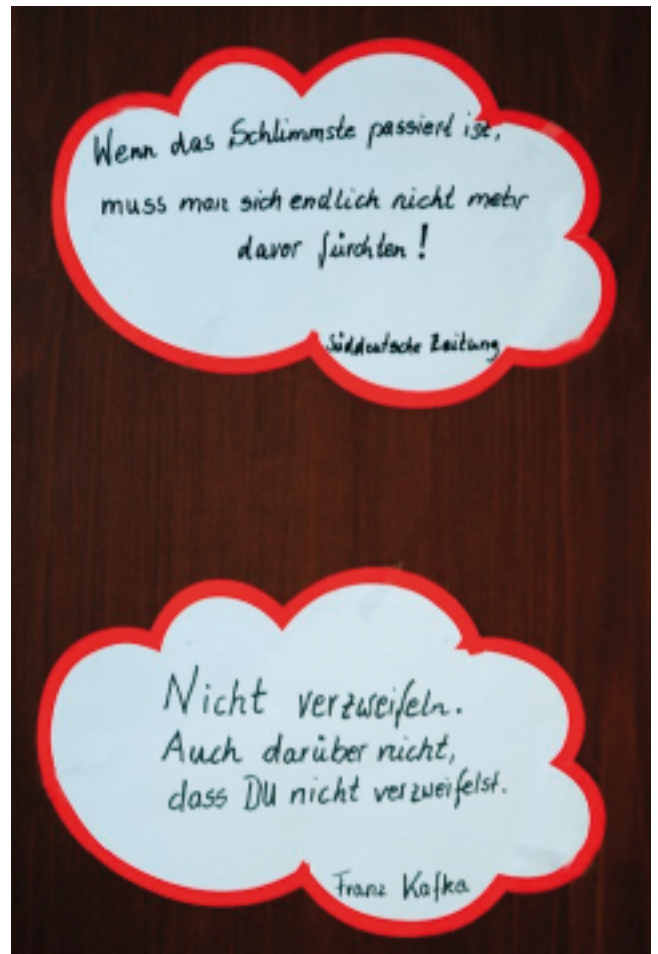
GRÜßWORT GÜNTHER WALLRAFF

Solidaritätsbotschaft von Günter Wallraff

Ich wünsche eurer Konferenz gegen Betriebsräte-Mobbing viel Erfolg. Es wird nach meinen Erfahrungen immer dringender, ein koordiniertes Vorgehen gegen die massiven und häufig kriminellen Arbeitgeberangriffe auf Betriebsräte zu organisieren. Dass eine bestimmte Sorte von (Un-) Rechtsanwälten systematisch dabei helfen, betriebsverfassungsrechtliche Schutzbestimmungen auszuhebeln, zeigt nicht nur die massive Gefährdung für gewählte Interessenvertreter, sondern auch die Notwendigkeit einer klaren und unmissverständlichen gewerkschaftlichen Gegenwehr.

Ich hoffe sehr, dass diese um sich greifenden Kampfmethoden der Arbeitgeber in absehbarer Zeit von allen Gewerkschaften, aber auch von der Öffentlichkeit thematisiert, skandalisiert und gestoppt werden.

Mit solidarischen Grüßen
euer Günter Wallraff



Die Methode Hyundai - ein Weltkonzern sieht rot

Der folgende Foliensatz wurde aus Sicherheitsgründen von einem Mitglied des Komitees „Solidarität gegen BR-Mobbing“ vorgetragen, das nicht bei Hyundai beschäftigt ist.



Inhalt

- 1 Der Konzern
- 2 Der Betriebsrat
- 3 Die Methode HYUNDAI
- 4 Die OECD-Beschwerde
- 5 Fazit



1

Der Konzern



ANALYSE I: GEWERKSCHAFTSBEKÄMPFUNG UND BR-MOBGING



HYUNDAI: Öffentlichkeitsarbeit

Engagement FIFA



Werbung Deutsche Baukunst



Engagement WRC





2

Der Betriebsrat



Betriebsrat

7er Gremium (ca.180 Beschäftigte)

IGM-Liste

Unternehmensnahe Listen

Wahl
31.07.2009



Ende der
Amtszeit



Wahl
14.05.2014

9er Gremium (ca.270 Mitarbeiter)



Gerichtsverfahren und Einigungsstellen



Gerichtsverfahren: Beispiel Mehrarbeit

Thema	Beschäftigte arbeiten mehr als 10Std./Tag - willkürliche Kompensation
Ziel BR	Abstellen und Bezahlung bzw. Zeitausgleich für Betroffene

- 17.09.2009 BR: HR soll Arbeitszeitregelung bekannt machen → HR reagiert nicht
- 25.11.2009 BR fordert HR auf, das ArbZG zu respektieren → HR reagiert nicht.
- 21.09.2010 Vergleich Arbeitsgericht: BR muss Mehrarbeit zustimmen → HR reagiert nicht
- 03.11.2010 Beschluss mit Ordnungsgeld → HR reagiert nicht.
- In 11.2013 Verfahren auf Basis von 550 Verstößen.
- Ab 11.2013 GL zwingt 1 Betroffener zu unterschreiben dass er nicht anwesend war.
- In 02.2014 Arbeitsgericht: **„Gegensätzliche Angaben machen BR unglaubwürdig“**
- In 12.2013 Personalchef verbreitet Namen der betroffenen Beschäftigten
- 18.12.2013 Betriebsversammlung: HR lässt Beschäftigte Stimmung gegen BR machen.
- In 06.2015 Neuer unternehmensnaher BR stellt Verfahren ein.



Der neue Betriebsrat (BR)



Ab 14.05.2014: neuer, unternehmensnaher Betriebsrat

Er setzt sich mehrheitlich aus Beschäftigten zusammen, die vorher:

- Verfahren zur Absetzung des BR nach § 23.2 BetrVG ausgeführt haben
- auf Betriebsversammlungen Stimmung gegen den alten BR machten
- Maulwurf für HR gespielt haben
- Aushänge und Emails gegen den alten BR geschrieben haben
- sowie andere Beschäftigte für Veröffentlichungen missbraucht haben und alles dies für den Konzern ausgeführt haben.



Neuer Betriebsrat: Aktivitäten



- sammelt Unterstützer in Belegschaft für Hetze gegen alten BR (wie bis dato GL)
- stimmt den mehrfache Kündigungen des BR-Vorsitzenden zu
- stimmt der Versetzung und Entgeltkürzung des stellvertretenden BRV zu
- veröffentlicht: OECD-Beschwerde der IGM sei grundlos
- veröffentlicht: Mobbingklage des stellv. BRV sei grundlos
- stoppt laufende Verfahren gegen Geschäftsleitung, BVn und anwaltliche Aktionen
- verwehrt IGM-BR-Mitgliedern Zugang zu BR-Büro und BR-Unterlagen
- Strafverfahren gegen IGM-BR wg. „Entwendung BR-Daten/Sachbeschädigung“
- Angaben für die Strafverfahren gegen BR werden gefälscht
- neuer BR lässt heimlich Email-Verkehr der IGM-BR auswerten
- per Anwaltskanzlei Kündigungsdrohungen an IGM-BR
- „Freies“ Budget (210.000 €) von BR verwaltet
- wirbt Mitglieder für AUB, organisiert AUB-Seminare
- organisiert Eröffnungstreffen des Testzentrums Nürburgring mit Frau Nahles (SPD)
- boykottiert Daten- u. Leistungsbewertungskommission
- Abgruppierung/Versetzung ausserhalb der Abteilung des alten stellv. BR-Vorsitzenden
- Beschluss, alle Gehaltsklassen herunterstufen; vorher eigene Eingruppierung erhöht
- Androhung einer Einstweilige Verfügung gegen Veröffentlichungen der IGM-BR-Liste
- informiert HR über Zweifel an BR-Tätigkeit der IGM-BR
- gibt BR-Daten an externe Firma weiter
- Angreifen von Positionen um sie selber zu besetzen



Neuer Betriebsrat: Aktivitäten



- sammelt Unterstützer in Belegschaft für Hetze gegen alten BR (wie bis dato GL)
- stimmt den mehrfache Kündigungen des BR-Vorsitzenden zu
- stimmt der Versetzung und Entgeltkürzung des stellvertretenden BR-Vorsitzender zu
- veröffentlicht: OECD-Beschwerde der IGM sei grundlos
- veröffentlicht: Mobbingklage des stellv. BRV sei grundlos
- stoppt laufende Verfahren gegen Geschäftsleitung, BVn und anwaltliche Aktionen
- verwehrt IGM-BR-Mitgliedern Zugang zu BR-Büro und BR-Unterlagen
- Strafverfahren gegen IGM-BR wg. „Entwendung BR-Daten/Sachbeschädigung“
- Angaben für die Strafverfahren gegen BR werden gefälscht
- neuer BR lässt heimlich Email-Verkehr der IGM-BR auswerten
- per Anwaltskanzlei Kündigungsdrohungen an IGM-BR
- „Freies“ Budget (210.000 €) von BR verwaltet
- wirbt Mitglieder für AUB, organisiert AUB-Seminare
- organisiert Eröffnungstreffen des Testzentrums Nürburgring mit Frau Nahles (SPD)
- boykottiert Daten- u. Leistungsbewertungskommission
- Abgruppierung/Versetzung ausserhalb der Abteilung des alten stellv. BR-Vorsitzenden
- **Beschluss, alle Gehaltsklassen herunterstufen; vorher eigene Eingruppierung erhöht**
- Androhung einer Einstweilige Verfügung gegen Veröffentlichungen der IGM-BR-Liste
- informiert HR über Zweifel an BR-Tätigkeit der IGM-BR
- gibt BR-Daten an externe Firma weiter
- Angreifen von Positionen um sie selber zu besetzen



3

Die Methode HYUNDAI Chronologischer Überblick



Zeittafel

31.07.2009	BR-Gründung
19.10.2010	Anfrage Europäischer BR
02.07.2012	Unterschriftenliste Amtsenthebung
18.12.2012	Mehrere Beschwerden gegen IGM-BR -Mitglieder
20.09.2012	Briefe nach Hause
27.09.2012	Mediation HESSENMETALL – IGM-BR - HR
22.05.2012	BR Mitglieder: Beschwerde wegen Benachteiligung
04.04.2014	IGM reicht OECD-Beschwerde ein
14.05.2014	Neuer BR aus IGM-Gegnern
22.10.2014	Entlassung des bisherigen BR Vorsitzenden Strafrechtliche Verfolgung von IGM-BR
01.02.2015	Versetzung des bisherigen Stv. BRV / Vorsitzender des Verhandlungsgremium EBR



Die Methode HYUNDAI

10 Schritte zur Vernichtung von Betriebsrat und Gewerkschaft

Schritt 1: Informationsblockade



→ Strategie
behindern

Informationsanspruch des BR:



- Übersicht Festangestellten Leiharbeiter Werksverträge
- Aufteilung leitende Angestellten, Organigramm
- Übersicht Mehrarbeit
- Angaben zu den europäischen Betrieben zur EBR Gründung
- Übersicht Systeme mit potentieller Überwachungsmöglichkeit
- Lohn- und Gehaltsstrukturen, Sonderzahlungen



Reaktion Geschäftsführung:

- Unvollständig Angaben
- Angaben in verschiedenen Formaten
- Gar keine Antwort

Ausreden:

„Das müssen wir nachfragen in Korea“

„Das müssen wir zusammenstellen“

„Da müssen wir Rücksprache halten mit den Abteilungsleitern“



Die Methode HYUNDAI

10 Schritte zur Vernichtung von Betriebsrat und Gewerkschaft

Schritt 2: pro forma verhandeln



Strategie

Behindern
→ Aussitzen

Beispiel für Handlungsbedarf BR:

Vorschläge zur Betriebsvereinbarung Überwachungssysteme

Anlass Kündigung BR Ersatzmitglied

Vorwurf Er habe mit einem Dienstwagen die Straße zwischen Werksgelände und gegenüberliegendem Parkplatz überquert und für die wenigen Meter sich des „Benzindiebstahles“ schuldig gemacht.

Reaktion Geschäftsführung:

- Falsche Angaben zu Kamerastandorten und Aufnahmebedingungen
- Termine der Treffen mit BR verschieben
- Nachdem die Standpunkte deutlich vereinbart wurden:
 - „Das haben Sie falsch verstanden“ „Das war so nicht gemeint“
 - „Das kann man hier nicht zulassen“
 - „In der Form können Sie die BV nicht verfassen“
 - „Da müssen wir erst Korea zustimmen lassen“



Die Methode HYUNDAI

10 Schritte zur Vernichtung von Betriebsrat und Gewerkschaft

Schritt 3: BR infrage stellen



Strategie

Behindern
Auslizenzen
→ Zweifel bei MA erzeugen

Aktion Geschäftsführung:

Ziel

Zweifel an BR-Arbeit erzeugen und die Geschäftsführung zur wahren Interessenvertretung der Mitarbeiter hochstilisieren.

Methoden

BR mit Anfragen der Geschäftsleitung überlasten.
Erwartungsdruck der Beschäftigten erhöhen.
Fragen der Beschäftigten an den BR provozieren.
Betriebsöffentliche Aushänge gegen BR.
Verbreiten von negativen Gerüchten über BR.
Störung der Betriebsversammlung durch provozierende Fragen.

Helfer der Geschäftsleitung

Leitende Angestellte.
Ausgesuchte Mitarbeiter, die wiederum andere gegen BR mobilisieren.



Die Methode HYUNDAI

10 Schritte zur Vernichtung von Betriebsrat und Gewerkschaft

Schritt 4: juristische, diffamierende Angriffe



Strategie

Behindern
Auslizenzen
Zweifel bei MA erzeugen
→ BR Mitglieder voll beschäftigen

Aktion Geschäftsführung

Ziel

Untersuchen, wo der BR rechtlich angegriffen werden kann und auf Basis von Erfahrungen anderer Unternehmen weitere Schritte planen. Dabei Verantwortung der Geschäftsführung für Attacken verschleiern und Eindruck erzeugen, dass BR gegen Firmenerfolg arbeitet.

Juristische Angriffe

BR aus verschiedenen Richtungen angreifen:

- Einstellung Rechtsanwalt / Eintritt in Arbeitgeberverband
- Hilfe von AUB (Aktionsgemeinschaft Unabhängiger Beschäftigte)
- RA Kanzlei Taylor Wessing für arbeitsrechtliche Schriftsätze
- RA Kanzlei ACLANZ (Dr. J. Wichert) für arbeitsrechtliche Strategie
- RA Kovac für strafrechtliche Strategie
- Organisation eines „Mitarbeiterquorums“ in der Belegschaft
- Mehrere Mitarbeitergruppen zu unterschiedlichen Themen
- Vorbereiten von Mitarbeitern als Kandidaten für nächste BR-Wahl



Aktion Geschäftsführung

Diffamieren

um ein Amtsenthebungsverfahren BR nach § 23. 2 BetrVG rechtfertigen zu können:

- Unzufriedenheit über BR-Arbeit erzeugen durch Mitarbeiter
- Unterschriftenliste organisiert von Mitarbeiterquorum
- Mitarbeiter sollen Konsequenzen ihrer Unterschrift nicht verstehen
- Mitarbeiter zwingen zu unterschreiben
- Vorwurf: BR-Mitglieder missbrauchten Amt für materielle Vorteilsnahme



Die Methode HYUNDAI

10 Schritte zur Vernichtung von Betriebsrat und Gewerkschaft

Schritt 5: Uneinigkeit in BR erzeugen



Strategie

Behindern
Auslizenzen
BR infrage stellen
BR Mitglieder voll beschäftigen
BR spalten

Aktion Geschäftsführung

Ziel

Durch unterschiedliche Informationen Uneinigkeit in BR erzeugen.

Mittel

BR-Mitglieder beruflich unterschiedlich behandeln.
Druck zeitlich fokussieren auf einzelne BR Mitglieder.
Benachteiligung anderer BR Mitglieder .
Angst erzeugen, um einzelne BR-Mitglieder zum Rücktritt zu bewegen.
Versprechen beruflicher Möglichkeiten.
Belohnung über positive Leistungsbewertung.



Die Methode HYUNDAI

10 Schritte zur Vernichtung von Betriebsrat und Gewerkschaft

Schritt 6: IGM-BR beruflich benachteiligen



Strategie

Behindern
Auslizenzen
BR infrage stellen
BR voll beschäftigen
BR spalten

→ IGM-BR beruflich verzweifeln

Aktion Geschäftsführung

Ziel

BR Mitglieder kündigen selber, weil sie keine Zukunftsperspektive mehr sehen.

Mittel

- Benachteiligung und Demoralisierung
- von Informationen und Verantwortung fernhalten
- Arbeitsresultate öffentlich kritisieren
- Verwarnungen und Abmahnungen
- Ablehnen von Dienstreisen und Qualifizierung
- Schlechte Leistungsbewertung und keine Gehaltserhöhung
- Erhöhung der Arbeitsbelastung
- Anzweifeln der Arbeitszeiten



Die Methode HYUNDAI

10 Schritte zur Vernichtung von Betriebsrat und Gewerkschaft

Schritt 7: IGM-BR sozial isolieren



Strategie

- Behindern
- Aussitzen
- BR infrage stellen
- BR voll beschäftigen
- BR spalten
- IGM-BR beruflich verzweifeln
- IGM-BR erschöpfen

Aktion Geschäftsführung

Ziel

Umfassende Einflussnahme auf das Berufs-/Privatleben der IGM-BR.

Mittel

- Firmen-Anschreiben am Wochenende an Familienmitglieder
- Verbreiten von Details aus dem Privatleben
- Verbreiten von Details bei früheren Arbeitgebern
- Verbreiten von gesundheitlichen Informationen



Die Methode HYUNDAI

10 Schritte zur Vernichtung von Betriebsrat und Gewerkschaft

Schritt 8: IGM-BR finanziell unter Druck setzen



Strategie

- Behindern
- Aussitzen
- BR infrage stellen
- BR voll beschäftigen
- BR spalten
- IGM-BR beruflich verzweifeln
- IGM-BR erschöpfen
- IGM-BR finanziell ruinieren

Aktion Geschäftsführung

Ziel

IGM-BR durch massive finanzielle Nachteile zur Aufgabe zwingen. Zudem auch Verfahrenskosten generieren.

Mittel

Neben Lohnkürzung wegen „unnötiger“ BR-Arbeit keine Gehaltserhöhung und Sonderzahlungen.

Keine Erstattung von BR-bedingten und beruflichen Reisekosten. Anwaltskosten für BR-Verfahren einzelnen IGM-BR in Rechnung stellen.

Gleichfalls von genehmigten Beratungskosten für BR-Arbeit (z.B. BV). BR-Schulungskosten für IGM-BR nicht bezahlen.

Schadensersatz- und Ehrverletzungsklagen gegen IGM-BR.



Die Methode HYUNDAI

10 Schritte zur Vernichtung von Betriebsrat und Gewerkschaft

Schritt 9: IGM-BR einschüchtern



Strategie

Behindern
Aussitzen
BR infrage stellen
BR voll beschäftigen
BR spalten
IGM-BR beruflich verzweifeln
IGM-BR erschöpfen
IGM-BR finanziell ruinieren
→ Angst erzeugen bei Belegschaft

Aktion Geschäftsführung

Ziel

Beschäftigte sollen nie auf die Idee kommen, ihre Rechte einzufordern, den BR zu unterstützen / zu verteidigen oder für eine BR-Wahl zu kandidieren.

Mittel

Die aktivsten IGM-BR kündigen, degradieren oder versetzen:

- Mehrfache Kündigung des IGM-BR-Vorsitzenden, so dass er sich über Jahre hinweg wieder einklagen muss.
- Diffamierung bei anderen Unternehmen, so dass er Schwierigkeiten bei der Stellensuche bekommt.
- Versetzung des Stv. BR-Vorsitzenden (IGM) auf eine Stelle, mit der er beruflich nichts zu tun hat.
- Mit der Absicht, das er betrieblich als unfähig bezeichnet wird und als nicht verwendbar dargestellt wird.
- Absicht: Berufserfahrung und damit Berufsanschluss verlieren.



Die Methode HYUNDAI

10 Schritte zur Vernichtung von Betriebsrat und Gewerkschaft

Schritt 10: IGM-BR strafrechtlich verfolgen



Strategie

Behindern
Auslizenzen
BR infrage stellen
BR voll beschäftigen
BR spalten
IGM-BR beruflich verzweifeln
IGM-BR erschöpfen
IGM-BR finanziell ruinieren
Angst erzeugen bei Belegschaft
→ Vorgehensweise rechtfertigen

Aktion Geschäftsführung

Ziel

Rechtfertigung der Anschuldigungen gegen IGM-BR in der Belegschaft und damit der strafrechtlichen Angriffe auf diese Kollegen. Gleichzeitig Darstellung des neuen, unternehmensnahen BR als optimal im Sinne der Belegschaft.

Mittel

IGM-BR werden unter konstruierten Vorwänden angeklagt:

- wegen „Nichtübergabe“ bzw. „Entwendung“ von BR-Daten
- wegen „Sachbeschädigung“
- wegen „Entwendung“ oder „Unbrauchbarmachen“ von Unterlagen



Das weltweite System HYUNDAI



Südkorea

20.09.2010 Werk Asan
Opfer sexueller Belästigung: zuerst Lohnverlust, dann Entlassung

11.11.2011 Weltweiter Aktionstag

08.01.2012 Werk Ulsan
Selbstverbrennung eines Gewerkschafters wegen Anschuldigungen zur Arbeitsleistung und Überwachung

2012: Gewerkschaftler die einen Streik organisieren wollten werden zusammengeführt in einem Werksbus und **verschwinden für einige Tage**. Bei Rückkehr schweigen Entführten

2013: mehrere KIA- und HYUNDAI-Mitarbeiter begehen **Selbstmord**, weil 7000 KollegInnen durch LeiharbeiterInnen einer internen Firma ersetzt werden, obwohl das Gericht dies HYUNDAI verboten hat.



Das weltweite System HYUNDAI



Tschechische Republik

04.09.2012 Werk Nosovice
Die Tschechische Abgesandten für den Europäischen Betriebsrat werden **massiv behindert an die Gründung EBR**

Folgen:

- **Drohung der Entlassung aller Gewerkschaftler von KOVO** (Tschechische/Slovakische Metallgewerkschaft)
- **Versetzung** aller EBR Abgesandten und **Verbot der Kommunikation untereinander**





Das weltweite System HYUNDAI



Indien

08.06.2008 Werk Chennai
Streik: Werksleiter weist Polizei an **87 Mitarbeiter ins Gefängnis zu bringen ohne Anklage**
Folge:
04.05.2009 Hungerstreik: **800 Mitarbeiter verhaftet**

12.05.2012 **Hyundai gründet gelbe Gewerkschaft**



Das weltweite System HYUNDAI



USA

04.05.2009 Werk Montgomery AL
Hyundai erhält **5,79 Mio. \$ Strafe** wegen Nicht-Eingreifen bei sexueller Belästigung und Entlassung des Opfers.

Einstellungen ab 01.2008 Werk West Point GA
„Blacklisting“ : es werden keine Gewerkschaftler von GM & Ford (die vorher ihre Werke in Alabama und Georgia geschlossen hatten) eingestellt. Die Informationen dazu empfängt HYUNDAI von der Staatsverwaltung.





4

Die OECD-Beschwerde

Die gescheiterte OECD-Beschwerde



Deutschland und Südkorea haben die UN-Konvention unterschrieben. In jedem Land ist ein Ministerium für die Umsetzung dieser Konvention verantwortlich. Die OECD hat eine nicht rechtlich bindende Vermittlungsaufgabe. Ein HYUNDAI-Familienmitglied führt jetzt die OECD-Kontaktstelle im Wirtschaftsministerium in Südkorea: in der Folge wurden 2/3 der Mitarbeiter entlassen.



03.2012 IGM-BR übergibt Entwurf OECD-Verfahren an IGM
04.2013 IGM reicht OECD-Beschwerde ein

Schwerpunkt: Behinderung der Wahrnehmung der Arbeitnehmerrechte und -vertretung

Festgelegter Zeitraum: 1 Jahr
3 Monate rechtliche Prüfung - 6 Monate Verhandlungszeitraum - 3 Monate Umsetzung der Massnahmen

Bundeswirtschaftsministerium lädt HYUNDAI zu Besprechungen ein, HYUNDAI lehnt ab.

09.2014 Bundestagsabgeordnete aller Bundestags-Parteien besuchen HYUNDAI.

12.2014 Bundeswirtschaftsministerium beendet OECD-Beschwerde-Verfahren:

“Zwar gebe es die Vermutung auf Verstöße, da aber HYUNDAI nicht mitarbeiten wolle, könne das Ministerium nichts machen.”

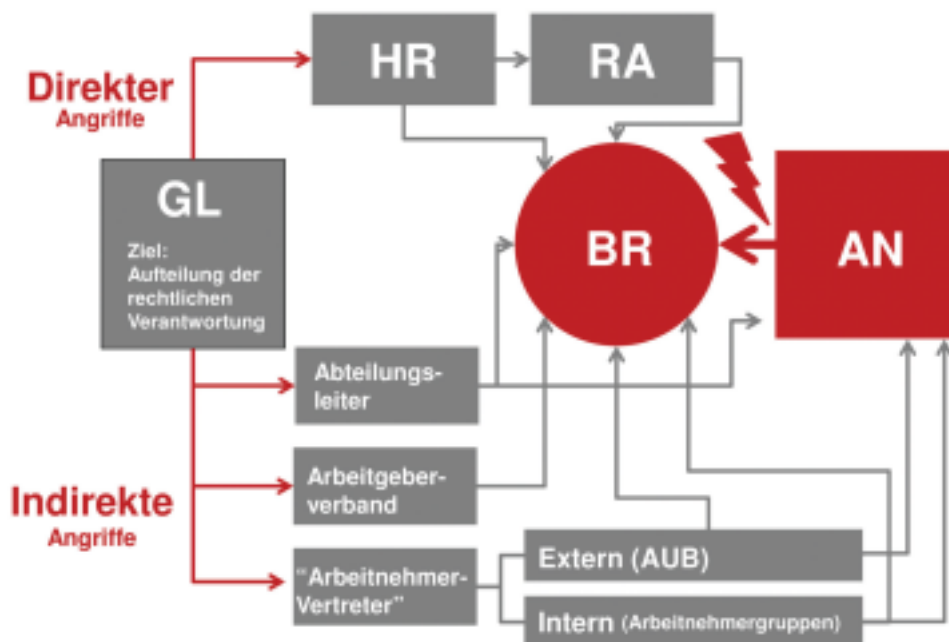


5

Fazit



Die Strukturen der Geschäftsführung: das Machtungleichgewicht



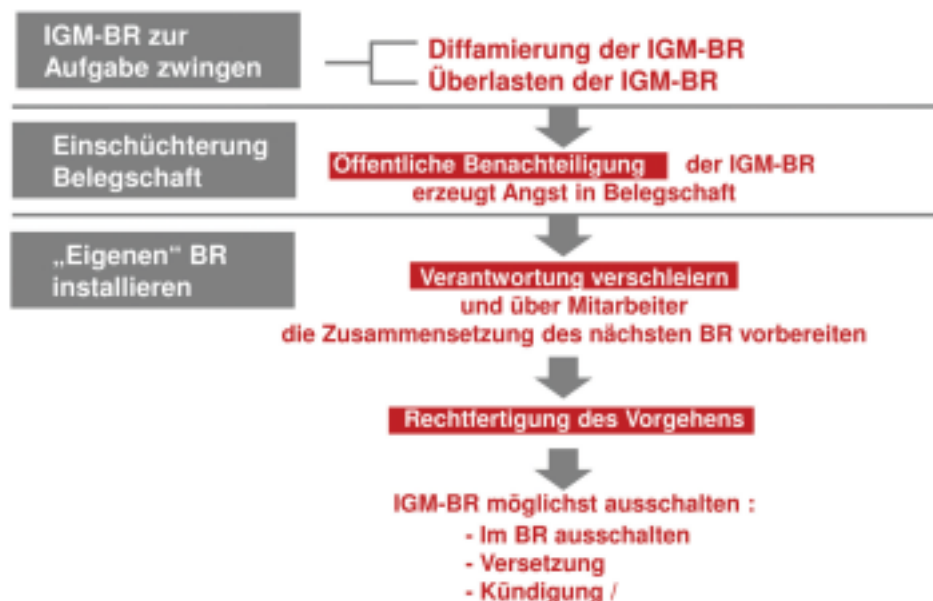
ANALYSE I: GEWERKSCHAFTSBEKÄMPFUNG UND BR-MOBGING



Die Strategie der Geschäftsführung



Das Stufen-Verfahren der Geschäftsführung





1
2
3
4

**Ohne aktionsfähige
Gewerkschaftsstrukturen im
Betrieb,
ohne aktive Unterstützung durch
die IG Metall und die
Öffentlichkeit
wird sich an den skandalösen,
menschenrechtswidrigen und
illegalen Zuständen bei HYUNDAI
nichts zum Positiven ändern.
Das darf nicht sein!**

Der folgende Foliensatz wurde von Rechtsanwalt Klaus-Dieter Freund verfasst und auf der Konferenz erläutert.

Betriebsräte im Visier
Bossing, Mobbing und Co.

Analyse II:

Die Rolle der Arbeitsgerichtsbarkeit in der betrieblichen Auseinandersetzung

17.10.2015 Referent: Klaus-Dieter Freund

Inhalt

Vorbemerkung zur Person des Referenten und zur Herangehensweise an das Thema

1. Ausgangslage
2. Die Unternehmensstrategien im Einzelnen
3. Rolle der Arbeitsgerichte
 - 3.1. Die asymmetrische „Ausgangslage“
 - 3.2. Zwei Verfahrensarten
 - Beschlussverfahren = Untersuchungsgrundsatz
 - Urteilsverfahren = Beibringungsgrundsatz
 - 3.3. Hindernisse für effektiven Rechtsschutz
4. Handlungsmöglichkeiten
5. Ein Beispiel aus der Rechtsprechung
 - Urteil Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg vom 12.03.2015

Schlussbemerkung

1. Ausgangslage

- Verstärktes systematisches Vorgehen der Arbeitgeberseite
- Rückgang der kollektiven Vertretungsmacht auf Seiten der Betriebsräte und der Gewerkschaften
- Amerikanisierung des Rechtssystems

2. Die Unternehmensstrategien im Einzelnen

- Verrechtlichung der Auseinandersetzung durch Einsatz entsprechend ausgebildeter Personalmanager, Inanspruchnahme spezialisierter Anwaltskanzleien usw.
- Systematische Beeinflussung der Betriebsratswahlen zur Etablierung unternehmensnaher Betriebsratsgremien
- Wenn das nicht funktioniert, gezieltes Vorgehen gegen einzelne Betriebsräte, Gewerkschafter und Aktive

3. Rolle der Arbeitsgerichte

3.1. Die asymmetrische „Ausgangslage“

- Direktionsrecht
- Hausrecht
- Unternehmensentscheidung

3.2. Zwei Verfahrensarten

- Beschlussverfahren = Untersuchungsgrundsatz
- Urteilsverfahren = Beibringungsgrundsatz

3.3. Hindernisse für effektiven Rechtsschutz

- Die Gerichte sehen ihre Hauptaufgabe zumeist in der Herstellung von „Rechtsfrieden“ (oder Befriedung und schnelle Verfahrensbeendigung) und weniger in der Gewährleistung von Rechtsansprüchen
- Die Verfahrensdauer stellt eine außerordentliche Belastung für den dar, der Rechte geltend macht.
- Während des Verfahrens kann die Arbeitgeberseite ständig neue Fakten schaffen und ihre wahren Ziele verschleiern

4. Handlungsmöglichkeiten

- Entscheidender Faktor:
Mehrheitsverhältnisse im Betriebsrat
- Was tun, wenn die aktiven Kollegen in der Minderheit oder gar nicht im Betriebsrat vertreten sind
- Verstärkte Wahrnehmung gewerkschaftlicher Verfahrensrechte
- Einbeziehung der Öffentlichkeit

Die rechtlichen Anknüpfungspunkte im Einzelnen

§ 75 BetrVG – Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen

(1) Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.

...

§ 23 BetrVG – Verletzung gesetzlicher Pflichten

...

(3) Der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft können bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen seine Verpflichtungen aus diesem Gesetz beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, eine Handlung zu unterlassen, die Vornahme einer Handlung zu dulden oder eine Handlung vorzunehmen. ...

§ 119 BetrVG – Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane und ihre Mitglieder

- (1) Mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer
- ...
3. ein Mitglied oder ein Ersatzmitglied des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats, der in § 3 Abs. 1 bezeichneten Vertretungen der Arbeitnehmer, der Einigungsstelle, der in § 76 Abs. 8 bezeichneten Schlichtungsstelle, der in § 86 bezeichneten betrieblichen Beschwerdestelle oder des Wirtschaftsausschusses um seiner Tätigkeit willen oder eine Auskunftsperson nach § 80 Abs. 2 Satz 3 um ihrer Tätigkeit willen benachteiligt oder begünstigt.
- (2) Die Tat wird nur auf Antrag des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats, einer der in § 3 Abs. 1 bezeichneten Vertretungen der Arbeitnehmer, des Wahlvorstands, des Unternehmers oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft verfolgt.

Ausnutzen folgender Vorteile:

- Untersuchungsgrundsatz
- Eilbeschlussverfahren
- Bezugnahme auf den wertebezogenen Rechtsschutz nach § 75 BetrVG
- Schaffung von Anknüpfungspunkten für die Herstellung von Öffentlichkeit

5. Ein Beispiel aus der Rechtsprechung

Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg
vom 12.03.2015 (Az. 16 Sa 39/14):

Seite 29

„ ...

bb) Damit hat der Kläger zwar billigend in Kauf genommen, dass die Schilderungen, die er gegenüber einem oder mehreren Mitgliedern des Solidaritätskreises getätigt hat, zum Anlass einer „Flugblatt-Aktion“ genommen werden. Das genügt jedoch nicht, um die konkrete Wortwahl dem Kläger zuzurechnen. Der Kläger darf seine Meinung äußern. Er darf sie auch öffentlich z.B. in einem Flugblatt äußern bzw. er darf zulassen, dass andere dies für ihn tun. Er muss dabei auf die Interessen der Beklagten Rücksicht nehmen. Aber er muss nicht voraussehen, dass der Solidaritätskreis ein Flugblatt fertigt, dessen Inhalt nicht mit ihm abgesprochen ist und das die Grenzen der Meinungsfreiheit überschreitet. Er muss deshalb auch nicht auf den Solidaritätskreis einwirken, von der Veröffentlichung eines Flugblatts abzusehen. Er muss sich von dem veröffentlichten Flugblatt auch nicht im Nachhinein distanzieren. **Ob zukünftig etwas anderes gilt, nachdem der Kläger auf Grund des gerichtlichen Verfahrens weiß, wie schnell der Solidaritätskreis, dessen „Mitglied“ er ist, und auf welche Art er handelt - zudem ohne Rücksprache mit dem Unterstützten -, kann für den vorliegenden Rechtsstreit dahinstehen.**

...“

(Hervorhebung durch Referenten)

Welche Perspektiven? Impulsreferat von Albrecht Kieser (work watch)

1. Das Ausmaß der Angriffe erfassen.

Wir wehren uns zu Recht gegen die Verharmlosung der gewerkschaftsfeindlichen Angriffe in den Betrieben und ihre Umdeutung zu Einzelproblemen. Aber haben wir das Ausmaß der Attacken wirklich selbst erfasst? Für Antworten auf diese Frage einige Anregungen:

1. Die Digitalisierung individualisiert Arbeitsabläufe und zerschlägt kollektive Arbeitszusammenhänge. Daraus folgt eine Schwächung kollektiver Organisierungsmöglichkeiten und also auch der Gewerkschaften. Hier müssen neue Antworten gefunden werden, z.B. die Organisierung von Solo-Selbständigen, Free lancern, Werkvertragslern, Scheinselbständigen usw. und die Ausweitung betriebsräthlicher Befugnisse auf diese Arbeitnehmergruppen.
2. Der globale Konkurrenzkampf des Kapitals erhöht die Angriffsbereitschaft der einzelnen Kapitalisten auf ihre Belegschaften und deren Vertretungen, wenn sie sich Umorganisationen, Lohndumping oder Arbeitsverschlechterungen in den Weg stellen. Diese Aggressivität von Unternehmen ist nicht mehr mit Appellen zur Rückkehr in die Sozialpartnerschaft einzufangen.
3. Die „geistig-moralische Wende“ unter Kohl, die bereits anti-solidarisch gemeint war, der Neoliberalismus und die Leistungsideologie fördern die Individualisierung und geben sich auf der Höhe der global digitalisierten Zeit. Diese gesellschaftliche Tiefenströmung unterspült tendenziell alle Dämme gegen Überausbeutung, wenn die Fundamente nicht tiefer gelegt werden.
4. Die „Amerikanisierung“ in der Personal„führung“ und im Arbeitsrecht definiert Beschäftigte zu „Marktteilnehmern“, verleugnet ihre strukturelle Schwäche als abhängig Beschäftigte und deutet das Arbeitsrecht als Schutzrecht um zu einem Vertragsrecht „gleichberechtigter“ Marktteilnehmer. So wird es mittlerweile an den juristischen Fakultäten gelehrt und so erleben wir es zunehmend auch in der Urteilsfindung (oder -verweigerung) von ArbeitsrichterInnen. Die Etablierung von Human Resources Managern in den Unternehmen tut ihr Übriges: Sie packt Beschäftigte bei ihrem individuellen Stolz

(und ihrer individuellen Schwäche) und nimmt ihnen die kollektive Würde.

2. Die Trägheit der Apparate

Wir haben den Eindruck, dass die Gewerkschaften als Institution (noch) keine angemessenen Antworten auf die Angriffe findet, denen eine wachsende Zahl von gewerkschaftlich Aktiven und Betriebsräten ausgesetzt ist. Abgesehen von den fehlenden Ressourcen, jedenfalls verglichen mit den „Kriegskassen“ der angreifenden Unternehmen, mögen folgende Gründe ausschlaggebend sein:

1. Zu viele GewerkschafterInnen, auch und gerade unter Hauptamtlichen, halten noch an der Hoffnung fest, die Sozialpartnerschaft könne die „Ausreißer“ wieder einfangen. Diese Hoffnung verstellt ihnen den Blick auf das Ausmaß der realen Gefahren.
2. Zu häufig suchen GewerkschafterInnen (z.B. manche BR in Großbetrieben) ihr Heil im Rückzug auf die Kernbelegschaften und opfern, gleichgültig oder zähneknirschend, immer größere Teile der Belegschaften oder ganzer Branchen, die dem grauen oder gelben Arbeitsmarkt überlassen werden.
3. Die (gewerkschaftlich orientierte) Sozialforschung stellt das Ausmaß der Angriffe noch nicht dar. Es fehlen Umfragen an der Basis, qualitative Interviews und Zusammenfassungen bisher erlebter Konflikte. Auch wenn es noch länger an exakt quantifizierbaren Gesamtdarstellungen fehlen sollte, muss hier mehr Material erarbeitet werden, um die Beschönigungen zu überwinden.

3. Verkrustungen brechen von unten auf

Es tut sich dennoch einiges an Widerstand. In zahlreichen Fällen wehren sich die Betroffenen, am erfolgreichsten immer dann, wenn es ihnen gelingt, den Belegschaften klar zu machen, dass eigentlich sie gemeint sind. Und dass es dem Unternehmen „nur“ darauf ankommt, die Belegschaftsvertretungen zu köpfen, damit die Belegschaften ihrer besten Leute und damit des entscheidenden Teils ihrer Widerstandskraft beraubt werden. Man schlägt den Sack und meint den Esel. Aber selbst wenn es gelingt, die Belegschaft als eigentlich gemeintes Opfer

wach zu rütteln, ist ein Erfolg nicht sicher; selbst dann kann es den Unternehmen durch brutalen Psychoterror gelingen, die Mehrheitsverhältnisse in der Belegschaft und in ihren Vertretungsorganen umzudrehen. Solche Verschiebungen können allerdings wieder zugunsten einer solidarischen gewerkschaftlichen Interessenvertretung korrigiert werden. Sicherlich ist dazu ein langer Kampf notwendig. Über diese Aspekte hinaus ist im Widerstand gegen Union-Busting und BR-Bossing noch folgendes bemerkenswert:

1. Es entstehen in den aktuellen Konflikten häufig Solidaritätskomitees über den Betrieb hinaus. Die Erfahrung zeigt, dass solche Komitees zentral für einen Erfolg sind. Mittlerweile verstetigen sich Komitees, z.B. in Mannheim, Oberhausen, Köln (gleich zwei Mal), Berlin, Hannover, München, Nürnberg... diese müssen voneinander wissen, sich vernetzen (z.B. über <http://www.stop-unionbusing.de/>) und sich gegenseitig bei Konflikten in der jeweiligen Region unterstützen. Je enghmaschiger dieses Netz, umso besser.
2. Der Widerstand gegen BR-Bossing und Union-Busting bildet sich dauerhaft in den gewerkschaftlichen Strukturen ab und festigt sich dort, z.B. in Anträgen an den Gewerkschaftstag von ver.di und der IG Metall und einem Beschluss der IG BCE, schärfere strafrechtliche Verfolgung von Union-Bustern zu fordern (<https://www.igbce.de/betriebsraete-schuetzen/111208>). In Bocholt hat die IGM NRW eine Fachgruppe von vier hauptamtlichen SekretärInnen ermöglicht, die sich um sämtliche an sie herangetragenen Bossing- und Busting-Fälle im IG-Metall Bereich kümmern sollen.
3. In den allermeisten Konflikten gelingt es, zumindest regionale, oft auch überregionale Medien zu einer kritischen Berichterstattung zu bewegen. Das verweist auf eine Bereitschaft in der Zivilgesellschaft für unser Anliegen und gegen die Gewerkschaftsfresser Stellung zu beziehen. Im Vertrauen darauf können wir mutiger agieren.

4. Die Initiative ergreifen

Bislang sind wir Feuerwehr. Gut so, immerhin verhindern wir meist, dass das ganze Haus abbrennt. Aber wir müssen Initiative zurückgewinnen, die wir doch weitgehend an aggressiv, ja kriegerisch gesinnte Unternehmen und ihre Berater verloren haben. Dazu einige, möglicherweise verrückte Ideen:

1. Gewerkschaftliche Strukturen im Betrieb (neu) aufbauen, Vertrauensleute, Betriebsgruppen, stetige

Treffen organisieren, Betriebsräte als gesetzlich gefesselte Interessenvertretungen (kein Streikrecht, Verpflichtung auf Betriebswohl) nicht überstrapazieren.

2. Den Kontakt in die Zivilgesellschaft frühzeitig suchen und festigen. Für viele Aktionen außerhalb des Betriebes sind häufig AktivistInnen aus sozialen Bewegungen bis hin zu Kirchen oder Vereinen zu gewinnen.

3. Die Anklage und Verurteilung von Unternehmern/Anwälten einfordern, die sich des Psychoterrors, der Körperverletzung, der Nötigung und der Verletzung von Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes (§ 23 i.V.m. § 75 und § 119) schuldig machen. Zum Beispiel durch kollektive und öffentlichkeitswirksame Aufgabe einer Klage bei der örtlichen Polizei oder der Staatsanwaltschaft.

4. Schadensersatz bei Verletzung der körperlichen Integrität als Folge von Bossing einfordern („Amerikanisierung“); auch das in Form öffentlicher Aktionen, z.B. durch gemeinsames Auftreten bei einem entsprechenden Verfahren vor einem Zivilgericht.

5. Öffentliche Skandalisierung von Un-Rechts-Beratern und ihren Schulungsveranstaltungen; hier sind ja bereits eine ganze Reihe von Aktionen in vielen Städten gelaufen (s.u. <http://www.work-watch.de/2015/09/koeln-erneuter-protest-gegen-schreiner-seminar-im-maritim-hotel/>).

6. Sich in die Schulen einmischen und über die eigenen Kinder, über Lehrer oder über die GEW Klassen- oder Schulveranstaltungen zum Thema BR-Bossing / „Union-Busting“ anbieten.

7. Politische Initiativen (Gesetzesvorlagen) zur Verfolgung und Ächtung von BR-Bossing / „Union-Busting“ über die örtlichen Bundestags-Abgeordneten oder befreundete Parteien einfordern. Ein erster Aufschlag liegt von der Linken vor:

<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/053/1805327.pdf>

Albrecht Kieser, work-watch

Gewerkschaftsbekämpfung und Mobbing gegen Betriebsräte – keine Einzelfälle, sondern ein flächendeckender Skandal!

Seit einiger Zeit sind wachsende Angriffe auf engagierte Betriebsräte und Gewerkschaftsmitglieder zu verzeichnen. Ziel ist zuerst die Lähmung und dann die Ausschaltung der betroffenen Kolleginnen und Kollegen.

In der Regel werden nur Einzelfälle in den Medien bekannt. Die große Dimension dieses weitgehend ignorierten Skandals, das System der aggressiven Einschüchterung, des offenen Rechtsbruchs und der brutalen Existenzvernichtung, das hinter diesen „Einzelfällen“ steckt, wird nur selten beleuchtet.

Zum einen handelt es sich bei diesen Attacken um das juristische Vorgehen gegen gewerkschaftlich und betrieblich Aktive bis hin zur Verdachtskündigung, die in offenem Widerspruch zur sonst geltenden Unschuldsvermutung steht.

Zum anderen geht es hierbei um die massive psychische Beschädigung der Betroffenen - bis hin zur Vernichtung ihrer Existenz.

Geschäftsleitungen bedienen sich bei diesem Treiben nicht selten ihnen nahe stehender „Betriebsrats-Mitglieder“. Vor allem aber nehmen sie die hochbezahlten Dienste spezialisierter „Rechtsanwalts-Kanzleien“ (z. B. Naujoks oder Schreiner & Partner) sowie von „Beratern“ in Anspruch, deren Geschäft die Bekämpfung aktiver KollegInnen ist.

Von diesen Vorgehensweisen sind jedes Jahr nach konservativen Schätzungen wenigstens hunderte von gewerkschaftlich organisierten Betriebsratsmitgliedern direkt betroffen. Belegschaften werden durch die Kaltstellung ihrer demokratisch gewählten Interessenvertretungen eingeschüchtert und schutzlos gemacht. Nicht zuletzt sind auch die Familien der betroffenen Betriebsräte einem enormen Druck ausgesetzt, an dem sie oft zerbrechen.

Es ist bezeichnend, dass derartige Machenschaften offenbar in einem straffreien Raum stattfinden können. Arbeitsgerichte und Staatsanwaltschaften weigern sich im Allgemeinen, solche schweren Verstöße gegen das Grundgesetz und das Betriebsverfassungsgesetz wahrzunehmen oder gar ihnen Einhaltung zu gebieten.

Auch seitens des Gesetzgebers ist kein Eingreifen gegen diese immer weiter verbreitete Be- und Verhinderung von Betriebs- oder Personalratstätigkeit zu erkennen.

Es fehlt ein konsequenter bundesweiter Widerstand gegen derartige Formen des Klassenkampfes von oben. Das ist nicht zuletzt Aufgabe der Einzelgewerkschaften und ihres Dachverbands DGB, deren betriebliche Basis zunehmend bedroht wird.

Wir rufen deshalb im Sinne des Mannheimer Appells vom 11. Oktober 2014 dazu auf, die Grund- und Menschenrechte von Gewerkschaftsmitgliedern und Betriebsräten entschlossen zu verteidigen!

Die TeilnehmerInnen der 2. Konferenz „Betriebsräte im Visier“

Mannheim, den 17. Oktober 2015

Mannheimer Appell

Gemeinsam gegen Mobbing von Betriebsräten!

Die TeilnehmerInnen der Konferenz "Betriebsräte im Visier - Bossing, Mobbing & Co." rufen dazu auf, den Widerstand gegen die zunehmende Bedrohung von betrieblich und gewerkschaftlich aktiven KollegInnen zu verstärken.

Die Skandale bei nora systems und Rhenus, ältere bekanntgewordene Fälle wie IKEA, Maredo, Burger King und H&M oder neue wie AMG, Enercon und Volksbank Kraichgau sind nur die Spitze des Eisbergs.

Alle verfügbaren Informationen deuten auf eine wachsende Aggressivität gegenüber aktiven Mitgliedern von Interessenvertretungen hin. Auch die jüngst von der Otto-Brenner-Stiftung veröffentlichte Studie zum Thema „Union-Busting“ belegt ein zunehmendes Mobbing von Betriebsräten.

Große, mittlere und kleine Unternehmen gingen und gehen mit rabiaten Methoden gegen Betriebsräte und aktive GewerkschafterInnen vor. Nicht selten geschieht dies mit Hilfe willfähriger „Belegschaftsvertreter“. Teilweise versuchen Firmen sogar, die Gründung von Betriebsräten zu verhindern. Dahinter steckt System.

Spezielle Anwaltskanzleien ziehen die Fäden im Hintergrund. Sie schreiben in enger Absprache mit den Unternehmens- oder Geschäftsleitungen die Drehbücher zu wahren Horrorfilmen, an deren Ende immer die Ausschaltung der betroffenen KollegInnen stehen soll. Zum einen geht es dabei um das juristische Vorgehen gegen gewerkschaftlich Aktive, zum anderen um deren psychische Schädigung bis hin zur Zerstörung ihrer Persönlichkeit.

Es ist bezeichnend für die Zustände im deutschen Rechtssystem, dass sich derartige Kanzleien, die ja auch „Organe der Rechtspflege“ sind, offenbar straflos mit solchen Geschäftsmodellen bereichern können.

Von BR-Mobbing Betroffene und ihr soziales Umfeld sind ohne umfassende und wirksame Solidarität in der Regel nicht in der Lage durchzuhalten. Selbst erfahrene Kolleginnen und Kollegen sind bereits durch Bossing und Mobbing ausgeschaltet und traumatisiert worden.

Nur die Organisierung von Öffentlichkeit und Widerstand helfen gegen derartige Methoden. Wir rufen deshalb dazu auf, die Analyse dieses immer bedrohlicheren Phänomens fortzusetzen, den Erfahrungsaustausch von und mit betroffenen KollegInnen bundesweit zu fördern, gemeinsam Strategien der Gegenwehr weiter zu entwickeln, praktische Verabredungen zur besseren Koordination zu treffen und die Entwicklung einer wirksameren Öffentlichkeitsarbeit zu sichern.

Mannheim, den 11. Oktober 2014