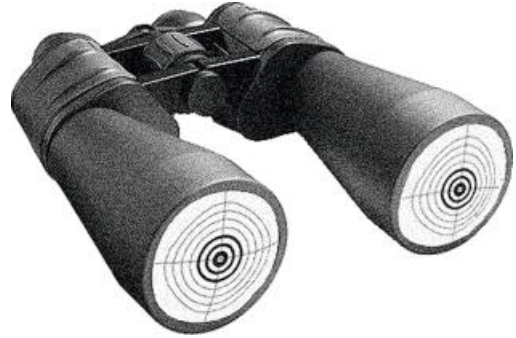


# Betriebsräte im Visier



Dokumentation der  
**sechsten** bundesweiten Konferenz  
gegen BR-Mobbing

am 19. Oktober 2019 in Mannheim



**Herausgeber:**

**Komitee „Solidarität gegen BR-Mobbing!“**

Speyerer Str. 14, 68163 Mannheim

**Email:** [info@gegen-br-mobbing.de](mailto:info@gegen-br-mobbing.de)

**Netz:** [www.gegen-br-mobbing.de](http://www.gegen-br-mobbing.de)

**V.i.S.d.P.:** Hans-Ingo Marschner c/o Komitee „Solidarität gegen BR-Mobbing!“

Speyerer Str. 14 68163 Mannheim

**Fotos:** Helmut Roos ([helmut-roos@web.de](mailto:helmut-roos@web.de)).

**Comic:** Abbildung auf dem Umschlag aus der ersten Bildgeschichte zu BR-Mobbing. (Alle Rechte vorbehalten.)

# Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort.....	4
Konferenzbericht.....	5
Analyse I „Die IG Metall – aktiv gegen Mobbing von Betriebsräten” .....	7
Analyse II „Was macht die Gewerkschaft vor Ort?“ .....	15
Analyse III Ergebnisse des Forschungsprojekts „Kampf um die Mitbestimmung” .....	23
Analyse IV „Wirksame Gegenwehr im Betrieb – wie organisieren?“ .....	32
Podiumsgespräch: „Netzwerke gegen BR- Mobbing erfolgreich aufbauen“ .....	34
Impressionen von der Konferenz.....	41
Entschließung „Den fortgesetzten Rechtsbruch stoppen!“ .....	44

## VORWORT

Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
am 19. Oktober 2019 hat im Mannheimer Gewerkschaftshaus die sechste bundesweite Konferenz „Betriebsräte im Visier“ stattgefunden.

Unsere Dokumentation enthält wesentliche inhaltliche Referate und Stellungnahmen dieser erfolgreichen Tagung.

Das Bossing und Mobbing von Betriebs- und Personalräten sowie von Mitarbeitervertretungen breitet sich immer weiter aus. Es ist ein wichtiger Bestandteil der von Unternehmensführungen und ihren Helfershelfern betriebenen Gewerkschaftsbekämpfung.

Die Gewerkschaften sind in der Pflicht, dagegen Widerstand zu organisieren. IG Metall, ver.di und der DGB haben entsprechende Beschlüsse gefasst.

Dennoch bleibt viel zu tun, um dem „Klassenkampf von oben“ wirksam entgegenzutreten zu können.

Wir bereiten in diesem Sinne die siebte Konferenz „Betriebsräte im Visier“ vor. Sie wird am Samstag, den 17. Oktober 2020, wiederum im Mannheimer Gewerkschaftshaus durchgeführt werden.

Wir hoffen sehr auf Eure Unterstützung und auf Eure Beteiligung!  
Wolfgang Alles (für das Komitee „Solidarität gegen BR-Mobbing!“)

Mannheim, im Januar 2019



*Konferenz BR im Visier, 19. Oktober 2019.*

## **Bundesweite „Konferenz Betriebsräte im Visier“ fordert Stopp der illegalen Bekämpfung von Betriebsräten, Personalräten und Mitarbeitervertretungen**

Am Samstag, den 19.10.2019, fand im Mannheimer Gewerkschaftshaus die 6. bundesweite Tagung „Betriebsräte im Visier – Bossing, Mobbing & Co.“ statt. Rund einhundert Menschen aus sehr unterschiedlichen Branchen nahmen an der Konferenz teil.

Mit „Verdachtskündigungen“, mit Bespitzelung und Zersetzung des beruflichen und privaten Umfeldes wird zunehmend gegen engagierte Betriebs- und Personalräte sowie Mitarbeitervertretungen vorgegangen. In der Folge kommt es bei Betroffenen zu schweren depressiven Erkrankungen und sogar zu Selbstmordversuchen. Nicht zuletzt entstehen existenzbedrohende finanzielle und familiäre Probleme.

Diese skandalösen Rechtsbrüche haben Unternehmensleitungen und ihre Helfershelfer in spezialisierten Anwaltskanzleien, Beratungsfirmen und Detekteien zu verantworten.

In der Öffentlichkeit wird diese bedrohliche Entwicklung bisher jedoch kaum wahrgenommen.

Auf der Konferenz kamen aktuelle Beispiele der Betriebsrats- und Gewerkschaftsbekämpfung in Deutschland zur Sprache. Ein Schwerpunkt war jedoch vor allem die Diskussion über eine erfolgreiche Abwehr des Betriebsrats-Mobbings und die Stärkung von gewerkschaftlicher Gegenmacht.

Julia Friedrich (Bezirksgeschäftsführerin des DGB Baden-Württemberg) erläuterte die Position des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Sie unterstrich die Notwendigkeit, gegen die fortgesetzten Rechtsbrüche seitens der Mobbing-Branche vorzugehen.

Isaf Gün und Heike Madan vom IG Metall-Vorstand in Frankfurt referierten zum Thema „Die IG Metall - aktiv gegen Mobbing von Betriebsräten“. Die mit 2,3 Millionen Mitgliedern größte Einzelgewerkschaft des DGB hat vor vier Jahren begonnen, sich kontinuierlich mit Analyse und Abwehr von BR-Mobbing und Gewerkschaftsbekämpfung auseinanderzusetzen.

Klaus Stein (1. Bevollmächtigter der IG Metall Mannheim) setzte sich mit der Frage „Was macht die Gewerkschaft vor Ort?“ auseinander. Er betonte die Notwendigkeit einer aktiven und aktivierenden Gewerkschaftsarbeit, um demokratische Rechte und gewerkschaftliche Handlungsfähigkeit in Unternehmen verteidigen zu können.

Oliver Thünken (Technische Universität Chemnitz) stellte erste Ergebnisse aus dem laufenden Forschungsprojekt „Kampf um die Mitbestimmung“ vor. Die Studie belegt wissenschaftlich, wie durch systematische und frühzeitige Unterstützung der



# KONFERENZBERICHT

Betroffenen Angriffe auf Interessenvertretungen erfolgreich abgewehrt werden können.

Weitere Themen der Versammlung waren konkrete Vorschläge für eine wirksame Gegenwehr im Betrieb und ein intensiver Erfahrungsaustausch über den erfolgreichen Aufbau von Netzwerken gegen BR-Mobbing.

Eine einstimmig verabschiedete Entschließung kritisiert, dass „Politik, Medien und Justiz [...] sich nur in seltenen Ausnahmefällen mit dem illegalen Treiben der Branche der BR-Mobber und Gewerkschaftsgegner“ befassten. Diese fühlten sich dadurch „in ihrem kriminellen Verhalten bestärkt“.

Organisiert wurde die Konferenz vom Komitee „Solidarität gegen BR-Mobbing!“ in Kooperation mit IG Metall Mannheim sowie AKUWILL Oberhausen, DGB Baden-Württemberg, IG BCE Weinheim, Überbetrieblichem Solidaritätskomitee Rhein-Neckar, ver.di Rhein-Neckar und work-watch Köln.

Am 17.10.2020 soll eine weitere Folgekonferenz in Mannheim stattfinden.

Pressemitteilung des Komitees „Solidarität gegen BR-Mobbing!“, 20. Oktober 2019.



Plenum der Konferenz.

## „Die IG Metall - aktiv gegen Mobbing von Betriebsräten“

Der folgende Foliensatz wurde der Konferenz von Isaf Gün und Heike Madan vom IG Metall Vorstand in Frankfurt präsentiert.



*Isaf Gün (IG Metall Vorstand Frankfurt am Main).*



*Heike Madan (IG Metall Vorstand Frankfurt am Main).*

A photograph of a group of people, mostly men, standing outdoors and holding a large red banner. The banner has the text "Betroffen ist EINER meint sind ALLE!" in white. There is also a logo on the banner that looks like a triangle with a 'G' inside. The background shows a building and some trees.

**Konferenz „Betriebsräte im Visier - Die IG Metall - aktiv gegen Mobbing von Betriebsräten**  
19. Oktober 2019

IG Metall  
FB Betriebspolitik



## Neutralitätspflicht des Arbeitgebers bei Wahlen

BAG 25. Oktober 2017 – 7 ABR 10/16

*Aus dem in § 20 Abs. 2 BetrVG normierten Verbot, die Wahl des Betriebsrats durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen zu beeinflussen, ergibt sich nicht die Verpflichtung des Arbeitgebers, sich jeder kritischen Äußerung über den bestehenden Betriebsrat oder einzelne seiner Mitglieder im Hinblick auf eine zukünftige Wahl zu enthalten.*

Diese Entscheidung ist falsch!

Bei ähnlich gelagerten Sachverhalten sollte dem BAG Gelegenheit gegeben werden, seine Auffassung im Einklang mit dem verfassungsrechtlich geschützten Demokratieprinzip zu revidieren.

Betriebsräte im Visier | Isaf Gün/ Heike Madan

2

IG Metall  
FB Betriebspolitik



## Fall: Fingierte Kündigungsgründe

- ▶ Die Betreiberin eines Seniorenheims und deren Berater, Rechtsanwalt Helmut Naujoks, entwickelten im Jahr 2012 ein Strategiekonzept zur Entfernung ihrer unliebsamen Betriebsratsmitglieder.
- ▶ Eingeschleuste Lockspitzel sollten die Betriebsratsmitglieder in Verruf bringen, Kündigungsgründe provozieren oder erfinden.

Betriebsräte im Visier | Isaf Gün/ Heike Madan

IG Metall  
FB Betriebspolitik



## Was geschah?



- ▶ Ein BR-Mitglied wurde zu einem Verstoß gegen das betriebliche Alkoholverbot provoziert, um ihr fristlos kündigen zu können.
- ▶ Die BR-Vorsitzende sollte von zwei Detektiven durch Beschimpfen und Bespucken zu Tätlichkeiten provoziert werden. Als diese sich nicht provozieren ließ, verletzte einer der Detektive den anderen und bezichtigte die Betriebsratsvorsitzende dieser Tätlichkeiten.

Betriebsräte im Visier | Isaf Gün/ Heike Madan

IG Metall  
FB Betriebspolitik

## ArbG Gießen Urteil 26.1.2019



- ▶ Strategische Vorgehensweisen der AG und ihres Rechtsberaters stellen schwere Persönlichkeitsrechtsverletzungen dar.
- ▶ Betreiberin des Seniorenheims und deren Berater, Rechtsanwalt Helmut Naujoks, wurden als Gesamtschuldner wegen Persönlichkeitsrechtsverletzung zur Zahlung von 20.000 Euro verurteilt.

Betriebsräte im Visier | Isaf Gün/ Heike Madan

IG Metall  
FB Betriebspolitik

## Kündigungsschutz und seine Lücken

Die Übersicht zeigt, die Lückenhaftigkeit des besonderen Kündigungsschutzes.

Übersicht zum Umfang des besonderen Kündigungsschutzes nach § 15 KSchG

Wer?	Stufe 1 ordentliche Kündigung ist ausgeschlossen	Stufe 2 Arbeitgeber muss vor Kündigung besondere Zustimmung einholen	Nachwirkender Kündigungsschutz*
drei Einladende	ja, bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder falls kein Betriebsrat gewählt wird: drei Monate nach ordnungsgemäßer Einladung	nein	nein
vierter, fünfter usw. Einladende	nein	nein	nein
drei Antragstellende im Verfahren zur gerichtlichen Bestellung des Wahlvorstands	ja, bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses	nein	nein
Kandidierende für den Wahlvorstand	nein	nein	nein
Wahlvorstandsmitglieder	ja, bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses	ja, Zustimmung des BR bzw. Ersetzung versagter Zust. durch das ArbG (wenn BR vorhanden) bzw. Zust. des ArbG (wenn kein BR vorhanden)	ja, sechs Monate ab Bekanntgabe des Wahlergebnisses
Ersatzmitglieder des Wahlvorstands, die noch nicht zum Einsatz gekommen sind	nein	nein	nein
Wahlvorstand-Ersatzmitglieder, die zuvor bereits einmal in einem Verhinderungsfall zum Einsatz gekommen sind	nein	nein	ja, sechs Monate**
Kandidierende für den Betriebsrat (BR) – benannt auf Wahlvorschlag mit ausreichend Stützunterschriften oder unterzeichnet von 2 Gewerkschaftsbeauftragten	ja	ja, Zustimmung des BR bzw. Ersetzung versagter Zust. durch das ArbG (wenn BR vorhanden) bzw. Zust. des ArbG (wenn kein BR vorhanden)	ja, sechs Monate ab Bekanntgabe des Wahlergebnisses
Betriebsratsmitglieder	ja	ja, Zustimmung des BR oder bei Versagung Ersetzung durch das ArbG	ja, ein Jahr nach Beendigung des Einsatzes im Betriebsrat

- Der besondere Kündigungsschutz sollte:
  - früher einsetzen
  - für alle gelten, die seiner bedürfen (einschließlich befristet Beschäftigter) und schließlich
  - auf höchstem Niveau harmonisiert werden.
- Verdachtskündigung unterbinden

[Anm. des Hg.: Diese Folie wurde mit unverändertem Inhalt für das Layout angepasst, um sie lesbar darstellen zu können.]



## Strafbarkeit nach § 119 BetrVG

In NRW wurden zwischen 1.1.2015 und 31.12.2017 47 Strafanzeigen gestellt, von denen 38 entweder mangels hinreichendem Tatverdachts oder wegen Geringfügigkeit eingestellt wurde

- In 1 Verfahren erfolgte Anklageerhebung, wobei ein Urteil noch nicht vorliegt.
- In 5 Verfahren dauern die Ermittlungen an.
- 3 Verfahren wurden an andere Staatsanwaltschaften abgeben.

(Kleine Anfrage der SPD vom 23. Januar 2018 ; Behinderung von Betriebsräten – auch in NRW?)

Betriebsräte im Visier | Isaf Gün/ Heike Madan

7

IG Metall  
FB Betriebspolitik



## Rechtliche Verfahren als Ablenkungsmanöver

- ▶ Der Arbeitgeber versucht in der Regel den Betriebsrat und Gewerkschaft durch eine Überhäufung mit rechtlichen Verfahren zu paralysieren
- ▶ Dabei handelt es sich um eine bewusste Strategie der Ablenkung und der Zermürbung
- ▶ Die Verfahren haben meist keinen Bestand vor Gericht
- ▶ Wichtig ist es frühzeitig Rechtsschutz einzuholen.

Betriebsräte im Visier | Isaf Gün/ Heike Madan

8

IG Metall  
FB Betriebspolitik

## Maßnahmen bei Betriebsratswahlen

Befragung des WSI 2018

Be- oder Verhinderung oder Beeinflussung der Bestellung des Wahlvorstands	70%
Einschüchterung möglicher Kandidaten für den BR	64%
„Herauskaufen“ von KandidatenInnen (Gewährung von Vorteilen im Fall der Aufgabe der Kandidatur	14%
Kündigung von KandidatenInnen für den BR	18%
Kündigung von Mitgliedern des Wahlvorstandes	7%
Weigerung der Herausgabe von Wählerlisten	19%
Gezielte Reorganisation/ Aufspaltung des Betriebs/ Unternehmens	6%
Der Gewerkschaft wird der Zugang verwehrt	11%
Sonstige	21%

\*Angaben beziehen sich auf die befragten Betriebe/ 111 Fragebögen davon 49 mit Maßnahmen gegen BR.

- In 7% Strafanzeige gestellt
- 56% der Betriebe/ Unternehmen sind inhabergeführt
- Bei 43% der Fälle waren Rechtsanwaltskanzleien involviert

[Anm. des Hg.: Diese Folie wurde mit unverändertem Inhalt für das Layout angepasst, um sie lesbar darstellen zu können.]

## Maßnahmen gegen bestehende BR-Gremien

Befragung des WSI 2018

Zum Rücktritt gedrängt	53%
Kündigung BR-Mitglied	60%
Auflösung beim Amtsgericht beantragt	16%
Aufspaltung Unternehmen	13%
Verlagerung/ Schließung Betrieb	2%
Sonstige	20%

\*Angaben beziehen sich auf die befragten Betriebe/ 111 Fragebögen davon 49 mit Maßnahmen gegen BR.

- In 57% der Fälle war der Betrieb inhabergeführt
- In 7% wurde Strafantrag gestellt
- Bei 48% der Fälle waren Rechtsanwaltskanzleien involviert



## Möglichkeiten zur Gegenwehr

Je besser der Betrieb organisiert ist, umso besser ist die Abwehr

- ▶ Gegenstrategien müssen schnell entwickelt werden
- ▶ Aufbau eines betrieblichen Aktivenkreises
- ▶ Aufbau eines Netzwerks für mediale, juristische und psychosoziale Unterstützung
- ▶ Entwicklung einer Kommunikationsstrategie für die interne und externe Öffentlichkeitsarbeit
  
- ▶ Schutz der Betroffenen steht immer im Vordergrund





## Was tut die IG Metall?

Beschlüsse des 23. und 24. ordentlichen Gewerkschaftstages der IG Metall

- ▶ Zentrale und bezirkliche Anlaufstellen einrichten
- ▶ Psychologische Betreuung und Beratung der Betroffenen
- ▶ Unterstützung bei der Öffentlichkeitsarbeit; Aktionsfähigkeit herstellen
- ▶ Bundesweite Veranstaltungen und Netzwerktreffen
- ▶ Dokumentation der Fälle
- ▶ Qualifizierungsangebote für betriebliche Kolleginnen und Kollegen aber auch Hauptamtliche
- ▶ Politische und Rechtliche Intervention
- ▶ Kooperation (Beobachtungsstelle) mit DGB

Betriebsräte im Visier | Isaf Gün/ Heike Madan

12

IG Metall  
FB Betriebspolitik



## 1. Fachtagung „Mitbestimmung stärken – Union Busting bekämpfen“ 2. Juli 2019



Betriebsräte im Visier | Isaf Gün/ Heike Madan

14

IG Metall  
FB Betriebspolitik

## „Was macht die Gewerkschaft vor Ort?“

Der folgende Foliensatz wurde der Konferenz von Klaus Stein von der IG Metall Mannheim präsentiert.



*Klaus Stein (IG Metall Mannheim).*



**T.....**



Wirtschaftssystem ist  
Krisenproduzent.....

Oktober 2019

IG Metall  
Mannheim

**Th.....**



Kooperative Interessenvertreterpolitik ist  
zunehmend endlich.....

Oktober 2019

IG Metall  
Mannheim

## The.....



Stellvertreterpolitik stößt an ihre Grenzen.....

Oktober 2019

IG Metall  
Mannheim

## Thes.....



Abnehmende Verhaftung in überbetrieblich sinnstiftenden Regelungen und Strukturen.....

Oktober 2019

IG Metall  
Mannheim

## These.....



Abnehmende gewerkschaftliche  
Orientierung und Politikfähigkeit.....

Oktober 2019

IG Metall  
Mannheim

## Thesen.....



Veränderung der Verhältnisse wird zur  
Überlebensfrage.....

Oktober 2019

IG Metall  
Mannheim



## Schlussfolgerungen



Beteiligung ist wesentliche Grundlage.....

Oktober 2019

IG Metall  
Mannheim

## Schlussfolgerungen



Verbesserung der Konflikt- und Durchsetzungsfähigkeit.....

Oktober 2019

IG Metall  
Mannheim

## Schlussfolgerungen



Viele Mitglieder und hoher Organisationsgrad sind Grundlage und Verantwortung zugleich.....

Oktober 2019

IG Metall  
Mannheim

## Konsequenzen



Veränderungsprozess in Mannheim.....

Oktober 2019

IG Metall  
Mannheim

# ANALYSE II „WAS MACHT DIE GEWERKSCHAFT VOR ORT?“



Aufaktworkshop  
Januar 2019

Oktober 2019



IG Metall  
Mannheim

## Erste Ansprechewelle in den Betrieben

► Aktivierende Befragungen zur Ansprache genutzt



► Vorbereitung des „Blitzes“ in 16 Betrieben

Oktober 2019

IG Metall  
Mannheim

# ANALYSE II „WAS MACHT DIE GEWERKSCHAFT VOR ORT?“



Plenum der Konferenz.



## Ergebnisse des Forschungsprojekts „Kampf um die Mitbestimmung“

Der folgende Foliensatz wurde der Konferenz von Oliver Thünken  
(Technische Universität Chemnitz) präsentiert.



*Oliver Thünken (Technische Universität Chemnitz).*



Professur Soziologie mit  
Schwerpunkt Arbeit und  
Organisation



## „Kampf um die Mitbestimmung“

Erste Befunde aus dem laufenden Forschungsprojekt

Oliver Thünken

19.10.2019, Mannheim

Hans **Böckler**  
**Stiftung**   
Fakten für eine faire Arbeitswelt.



## Inhalt

1. Forschungsprojekt
2. Konzeption der Studie
3. Befunde aus den Fallstudien
4. Fallstudie *Howo*
5. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

## 1. Forschungsprojekt „Kampf um die Mitbestimmung“

- Gefördert durch die Hans-Böckler-Stiftung
- Projektlaufzeit: April 2018 bis Dezember 2019
- Kooperation mit Alrun Fischer Beratung für Betriebsräte, Dresden
- Projektleitung:  
Prof. Dr. Markus Hertwig und Alrun Fischer
- Bearbeitung:  
Daniel Menning, Sissy Morgenroth, Oliver Thünken

## 2. Konzeption der Studie

## 2. Konzeption der Studie

### **Gegenstand der Studie:**

- „Union Busting“
- „Bossing“
- „Betriebsrats-Bashing“
- „Arbeitgeberopposition“
- „Arbeitgeberdruck“

### **→ Behinderung der Mitbestimmung im Betrieb**

Die strategische Anwendung von Praktiken durch Arbeitgeber, die darauf zielen, arbeitgeberunabhängige Organisation und Interessenvertretung in einem Betrieb zu unterbinden, auszuhebeln oder im Entstehen zu behindern oder zu verhindern.

(vgl. Rügemeier/Wigand 2014: 13)

## 2. Konzeption der Studie

Formen der Behinderung von Mitbestimmung im Betrieb:



## 2. Konzeption der Studie

### Fallstudien und Interviews

- 28 betriebliche Fallstudien
- ca. 60 Interviews mit Betriebsräten, Gewerkschaften, Juristen, Netzwerken/Solikreise, Management und AG-Verbänden
- **Branchenmix:** Metall- und Elektroindustrie, Handel, Logistik, Holzbearbeitung, Chemieindustrie, Postdienstleistung, Gebäudereinigung, Pflege, Sicherheitsgewerbe, Textil, Hotel- und Gaststättengewerbe
- Gewerkschaften: ver.di, IG Metall, NGG, IGBCE
- Betriebsgrößen: 40-100 (6), 100-200 (6), 200-500 (9) >500 (7)

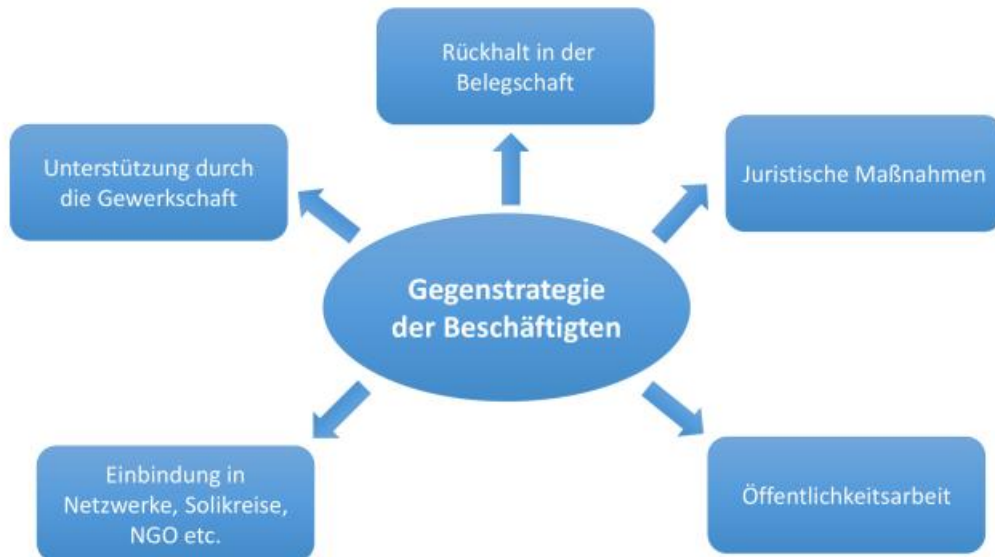
## 2. Konzeption der Studie

### Fragestellungen der Untersuchung

1. Welche *Strategien* und Praktiken werden auf Seiten der *Beschäftigten* entwickelt, um der Behinderung der Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte entgegenzuwirken?
1. Welche *Wirkungen* entfalten Gegenstrategien? Unter welchen Bedingungen gelingt es den Beschäftigten bzw. Betriebsräten und Gewerkschaften, ihre Rechte durchzusetzen?

## 3. Befunde aus den Fallstudien

## 3. Bestandteile von Gegenstrategien



### 3. Bestandteile von Gegenstrategien:

## Juristische Maßnahmen

- breite Nutzung juristischer Maßnahmen in Reaktion auf Kündigungen oder Verstöße gegen Rechte des Betriebsrats
- Wirkungen juristischer Maßnahmen auf drei Ebenen:
  - Formal-juristisch
  - Individuell
  - betrieblich



### 3. Bestandteile von Gegenstrategien:

## Rückhalt in der Belegschaft

- Repräsentationsbeziehungen = Beziehungen zwischen Interessenvertretung und Belegschaft
  - > Aufbau einer interessenpolitischen Identität
- Ziel Maßnahmen des Arbeitgebers: Delegitimierung der Interessenvertretung
  - Störung der Repräsentationsbeziehungen
- Fallstudien zeigen zwei Muster:
  - Schwächung der Repräsentationsbeziehungen  
= AG-Maßnahmen sind erfolgreich
  - Stärkung der Repräsentationsbeziehungen  
= AG-Maßnahmen können abgewehrt werden  
> Boomerang-Effekt!

### 3. Bestandteile von Gegenstrategien:

## Rückhalt in der Belegschaft

Was sind die Gründe für die ausbleibende Solidarisierung?

- Einseitige Fokussierung auf juristische Maßnahmen
- Akteure der Interessenvertretung sind im Abwehrkampf gebunden
- Vernachlässigung der alltäglichen betrieblichen Interessenvertretung
- Belegschaft nimmt den Konflikt als persönliche Auseinandersetzung zwischen einzelnen Betriebsräten und dem Management wahr

## 4. Fallstudie *Howo*

## 4. Fallstudie *Howo*

- **Hostel in einer Großstadt**
- **45 Beschäftigte, prekäre Arbeitsverhältnisse** (Niedriglohn, Befristungen, TZ)
- **Erste Phase (Konstituierungsprozess)**
  - Initiative zur BR-Gründung (Einschüchterungsversuche)
  - Behinderung der Arbeit des Betriebsrats nach der Wahl
  - Absetzungsantrag gegen den Betriebsrat
  - Wenig Rückhalt in der Belegschaft
- **Zweite Phase (Aufbau aktiver Repräsentationsbeziehungen)**
  - Erste juristische Erfolge des Betriebsrates
  - Interessenpolitische Interventionen (Pausenregelung)
  - Gewerkschaftliche Aktivengruppe und BR forcieren Tarifbewegung
  - Organisierungsdynamik und Warnstreiks > Angriffe auf Streikende
  - Kamikaze-Dreh des Managements: Schließung des Hostels

## 5. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

- Der Fall zeigt Licht und Schatten
- Maßnahmen des Unternehmens zeigen Wirkung (wenig Rückhalt für den Betriebsrat in der Belegschaft)
- Aufbau von Rückhalt ist ein mühsamer Weg, weil
  - a) Angriffe abgewehrt werden müssen (Bindung von Ressourcen)
  - b) interessenpolitische Initiativen angestoßen werden müssen, die den Wert der Interessenvertretung demonstrieren
- Diese Umstände erfordern eine systematische und frühzeitige Unterstützung durch Gewerkschaften und Netzwerke, die helfen
  - den Abwehrkampf zu organisieren und zugleich
  - eine offensive betriebspolitische Perspektive aufzeigen können.

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

## Wirksame Gegenwehr im Betrieb – Wie organisieren?

Ein Gespenst geht in zunehmend mehr Unternehmen und Einrichtungen um – die „Diktatur der Zahlen“.

Betriebs- und Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Gewerkschaften, Gesetze und Tarifverträge werden immer häufiger als Hindernisse für die Profitmaximierung durch permanente „Kostensenkung“ angesehen.

Hindernisse müssen aus einem solchen Blickwinkel mindestens umgangen, besser aber noch beseitigt werden. Frei nach dem Motto – legal, illegal, ...egal.

Wer bereit ist, sich in einer Interessenvertretung zu engagieren, ist in der Regel auch motiviert, sich für Verbesserungen des Arbeitsalltags einzusetzen.

Dieses Engagement beinhaltet, grundsätzlich auf die Einhaltung bestehender Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zu achten.

Unter den gegebenen Bedingungen sind dann Konflikte vor allem mit der Gegenseite, also dem Unternehmen und seinem Führungspersonal, vorprogrammiert.

Und: Selbst aktive Interessenvertretungen können in solchen Auseinandersetzungen nicht auf eine automatische Unterstützung durch „ihre“ Belegschaften blind vertrauen.

Um dem für aktive Kolleginnen und Kollegen spürbaren Druck auf Dauer Stand halten zu können und sich einen langen Atem bewahren zu können, sollten folgende zehn Fragen beachtet werden:

1. Hat die Interessenvertretung ein gemeinsames Verständnis von ihrer Arbeit als Organ der Betriebsverfassung?
2. Wird die Balance Arbeit und Leben

von jedem/jeder Einzelnen ständig im Auge behalten?

3. Ist die Funktionsweise des Gremiums demokratisch, kooperativ und für alle seine Mitglieder **und** die Belegschaft transparent?
4. Wird die Bedeutung des Aufbaus und der Entwicklung eines „harten, widerstandsfähigen Kerns“ im Betriebsrat (Personalrat, in der Mitarbeitervertretung) kontinuierlich verfolgt?
5. Findet eine geplante politische, rechtliche und fachspezifische Bildung des Gremiums statt (Verstehen von Strategie und Taktik, Zeitmanagement, Rhetorik, Kommunikation, Verhandlungstechniken, EDV-Kenntnisse...) und wird systematisch Wissen über das Unternehmen, die Branche und das Wirtschaftssystem erworben?
6. Gibt es eine strukturierte, prozessorientierte Organisation der BR-Arbeit mit überprüfbaren Schwerpunktsetzungen?
7. Gelingt es, aus dem Hamsterrad des ständigen Reagierens auf die offenen und verdeckten Aktionen der Gegenseite auszusteigen und durch die Umsetzung einer eigenen Zeitplanung und inhaltlichen Agenda selbst zum Treiber zu werden?
8. Gibt es ein praktisch wirksames Projekt des *Organizing*, um den Organisationsgrad und die Verankerung in der Belegschaft ausbauen zu können (mit „Betriebsplan“, der gezielten Suche von UnterstützerInnen, dem Aufbau beziehungsweise Ausbau eines Vertrauenskörpers und der gewerkschaftlichen Nachwuchsförderung ...)?



9. Wird die Aktions- und Mobilisierungsfähigkeit zu betrieblichen und gewerkschaftlichen Themen im Unternehmen bewusst entwickelt?
10. Gelingt es, wirksame überbetriebliche Strukturen; Netzwerke und Verbindungen aufzubauen und zu stärken – natürlich auf gewerkschaftlicher Ebene aber auch darüber hinaus?

Antworten auf diese oder andere Fragen sind nicht schnell und mühelos zu finden. Es gibt unseres Wissens (bisher?) auch keine „App“ dafür.

Im Kern geht es also **nicht** um eine aufopfernde und gut gemeinte Stellvertreterpolitik. Sondern es geht darum, gemeinsam mit möglichst vielen anderen die Ängste, die Lethargie und die Spaltungslinien in einer Belegschaft zu erkennen und zu überwinden.

Oder mit anderen Worten: Es geht darum, Freude am gemeinsamen Engagement zu wecken und aus den gemachten Erfahrungen Kraft und Mut zu schöpfen.

Die Stärke einer Interessenvertretung hängt letztendlich vom Ausmaß der kollektiven Unterstützung durch die Belegschaft ab. Größere und wirksame Erfolge sind nur durch die reale Bereitschaft zur gemeinsamen Gegenwehr der Beschäftig-

ten zu erzielen.

Um diese entwickeln zu können, braucht es Engagement und eine inhaltliche und organisatorische Strategie.

Sie muss konkret von dem ausgehen, was im Unternehmen mit der vorhandenen Belegschaft und den bisher gemachten Erfahrungen möglich und persönlich leistbar ist.

Vor allem aber braucht es Geduld!

Nur mit Geduld lässt sich das Fundament für eine betriebliche Gegenmacht aufbauen und stärken.

Nur so lässt sich Anerkennung für die Arbeit der Interessenvertretung in der Belegschaft erreichen.

Nur so lässt sich vermeiden, dass die gesteckten Ziele zu groß sind und die eigene Kraft zu schnell verbraucht wird.

Der größte Fehler wäre es jedoch, mit dieser Arbeit zu warten.

Um dem Druck durch BR-Mobber und Gewerkschaftsfeinde standhalten zu können, müssen wir uns besser bilden und organisieren – im Unternehmen, in der Gewerkschaft und in der Gesellschaft.

Nur gemeinsam sind wir stark!

**Komitee „Solidarität gegen BR-Mobbing!“**



*Diskussionsteilnehmer*



## „Netzwerke gegen BR- Mobbing erfolgreich aufbauen“

Ein weiterer Programmpunkt der Konferenz war das schon traditionelle Podiumsgespräch, dieses Mal zum Thema „Netzwerke gegen BR-Mobbing erfolgreich aufbauen“. Aktive von AKUWILL Oberhausen, dem Mannheimer Komitee „Solidarität gegen BR-Mobbing!“ und work-watch Köln berichteten von ihren Erfahrungen.

### AKUWILL

#### 1. Wie ist Eure Struktur entstanden, und welche Erfahrungen habt Ihr bislang gemacht?

2014 haben wir, Mitglieder verschiedener Gewerkschaften, uns durch die gemeinsame Teilnahme an Solidaritätsaktionen für (ehemalige) Beschäftigte der InterClean Gebäudereinigung und Gebäudedienste GmbH kennengelernt. Das Gladbecker Unternehmen war unter anderem mit der Reinigung und dem Betrieb der Toilettenanlagen des Einkaufszentrums „Centro“ in Oberhausen beauftragt.

Engagierte Gewerkschaftsmitglieder wurden von der Unternehmensleitung systematisch schikaniert. Der Betriebsrat musste unter unzumutbaren Bedingungen arbeiten. Durch sein Modell, Trinkgelder durch völlig unterbezahlte sogenannte Sitzerrinnen einsammeln zu lassen, um sie dann komplett einzukassieren, wurde InterClean zu der Zeit bundesweit bekannt.

Wir haben den Aktionskreis gegründet, weil InterClean kein Einzelfall ist. Solche Praktiken werden systematisch angewandt – und gegen organisierte Angriffe hilft nur organisierte Gegenwehr.

Wir haben die Machenschaften von InterClean öffentlich gemacht und uns solidarisch mit den Betroffenen erklärt. Wir haben die Verhandlungen vor dem

Arbeitsgericht besucht, Flugblätter verteilt und Artikel veröffentlicht.

Auch in den Jahren danach haben wir hauptsächlich Öffentlichkeitsarbeit gemacht: Sobald wir von solchen Fällen in unserer Umgebung erfahren haben und die Möglichkeit hatten zu handeln. Dabei sind wir gewöhnlich auf die betroffenen Betriebsräte zugegangen, andersherum kam es kaum vor. Dafür sind wir wohl (noch?) nicht bekannt genug.

Wir haben zu Arbeitsgerichtsprozessen mobilisiert, wenn möglich selbst beobachtend daran teilgenommen und anschließend darüber berichtet.

Zu XXXLutz, der auch das Möbelhaus Rück in Oberhausen und Kröger in Essen übernommen hat, haben wir intensiv gearbeitet – innerhalb eines Netzwerks von Initiativen und mit den Beschäftigten und ver.di zusammen.

Hier war es allerdings auch schon während der laufenden Auseinandersetzung so, dass der Betriebsrat bzw. die Beschäftigten von XXXL Rück nicht an den Treffen oder an Aktionen von AKUWILL teilgenommen haben. Wir haben nur mehr schlecht als recht miteinander kooperiert. Da waren immer eine Distanz und Berührungsängste, die wir nicht überwinden konnten.

Öffentliche Aktionen haben wir auch

organisiert bzw. uns an solchen beteiligt. Zum Beispiel haben wir einen Flashmob im Möbelhaus Rück gemacht – mit einer kleinen Demo durch den ganzen Laden. Oder wir sind zu Streikkundgebungen gegangen. Die meisten Kundgebungen oder Infostände haben wir im Rahmen der von der Aktion ./ Arbeitsunrecht initiierten „Schwarzen Freitage“ gemacht.

Wir haben ein kleines Umfeld, das sich an Aktionen beteiligt, wenn wir dazu aufrufen. Und ein größeres Umfeld, das sich dafür interessiert, was wir machen.

## **2. Welche Erfahrungen habt Ihr in bzw. mit Betrieben/betrieblichen Strukturen/Gewerkschaften gemacht?**

AKUWILL ist aus der Zusammenarbeit von Mitgliedern einer betrieblichen Interessenvertretung, Haupt- und Ehrenamtlichen einer Gewerkschaft und weiteren interessierten Menschen hervorgegangen. Diese erste Erfahrung, die Verstärkung von gelebter Solidarität, ist also eine positive.

Allerdings haben die gemobbten BR-Mitglieder, die wir damals unterstützt haben, nach dem Abschluss ihres Falls nicht mehr in unserer Initiative mitgearbeitet und sich auch nicht mehr an unseren Aktionen beteiligt.

Ähnliche Erfahrungen haben wir später nach unseren Aktivitäten zu XXXLutz gemacht: Die Betroffenen hatten kein Interesse mehr an einer weiteren Zusammenarbeit, obwohl zumindest einigen von ihnen klar war, dass das Vorgehen von XXXLutz systematisch und kein Einzelfall ist. Dass es viele weitere Menschen gibt, die sich für die Interessen der Beschäftigten in ihrem Betrieb engagieren, denen es so ergeht, wie es zuvor ihnen selbst ergangen ist. Und die in gleicher Weise Solidarität benötigen.

Zur Frage unserer Erfahrungen mit Ge-

werkschaften:

Die an der Entstehung von AKUWILL maßgeblich beteiligte IG BAU ist – bislang als einzige Gewerkschaft – offiziell Unterstützerin unserer Initiative: ideell durch eine entsprechende Erklärung auf unserem Selbstverständnis-Flyer und personell durch Mitarbeit. Finanzielle Unterstützung erhalten wir nicht.

Von Fällen wie oben angesprochen haben wir aus anderen gewerkschaftlichen Branchen (IGM) nur im Ansatz erfahren. Diese sind meist intern behandelt und begleitet worden. Vermutlich weil es im Verständnis der jeweiligen Anlässe seitens der gewerkschaftlich Verantwortlichen nicht die Wahrnehmung eines politisch-gesellschaftlichen Problems gab und gibt.

Der räumlich zuständige Bezirksvorstand von ver.di hatte unsere Anfrage nach Unterstützung der AKUWILL-Initiative damals abgelehnt. Seiner Auffassung nach sei AKUWILL ein Projekt der IG BAU, und ver.di wolle sich nicht in die Angelegenheiten einer anderen Gewerkschaft einmischen.

Ein weiteres Argument war, dass es sich bei BR-Mobbing bzw. Union Busting um ein Problem handele, das von allen Gewerkschaften – und genau ebendiesen – gemeinsam angegangen werden müsse. Ver.di dürfe dem nicht vorgreifen. Der DGB sei hier zuständig.

Entsprechende Aktivitäten bzw. Initiativen seitens des DGB Mülheim-Essen-Oberhausen gibt es jedoch nicht.

Anstatt in AKUWILL eine Bündnispartnerin zu sehen, mit der sie gemeinsam gewerkschaftsfeindliches Handeln von Geschäftsleitungen bekämpfen kann, stand offenbar die Befürchtung vor der Einmischung in „ihre“ Angelegenheiten und vor Kontrollverlust im Vordergrund.

Bisher sind wir den offensiven Schritt hin zu den anderen DGB-Gewerkschaften (beispielsweise bei Bekanntwerden eines neuen Mobbingfalles in einem Betrieb) noch nicht gegangen.

Hier haben wir Luft nach oben. Zumal sich im Laufe der letzten drei oder vier Jahre einiges im öffentlichen Verständnis und in der Erfahrungswelt der Einzelgewerkschaften getan hat. Heute gibt es in den Gewerkschaften mehr Wissen über die Kapitalstrategien der systematischen Bekämpfung von Gewerkschaften und betrieblichen Interessenvertretungen sowie der Notwendigkeit, Gegenstrategien zu entwickeln.

Die Kolleginnen und Kollegen erkennen heute besser solche Machenschaften aus eigener Erfahrung, und sie wissen, dass es dringenden Handlungsbedarf gibt. So ist zum gerade beendeten ver.di-Bundeskongress durch die Initiative von Aktiven der Gruppe AKUWILL der Antrag „Aktiv gegen Mobbing von Betriebsräten/innen“ beim diesjährigen ver.di-Bundeskongress eingereicht worden.

Außerdem sind Einzelne in der (parteiunabhängigen) ver.di-Linken NRW. Hier stehen die Themen BR Mobbing bzw. Gewerkschaftsbekämpfung auch immer wieder auf der Tagesordnung.

### **3. Was sind Eure Perspektiven vor Ort und zur Stärkung unseres bundesweiten Netzwerkes – wie besser und stärker werden?**

Perspektivische Grundlagen:

AKUWILL legt seinen Schwerpunkt auf die politische Sensibilisierung für die Praktiken des Betriebsrätemobbing und weitergehend des Union Busting diverser Unternehmen im näheren Einzugsgebiet der Städte Mülheim-Essen-Oberhausen. Auf diesen räumlichen Bereich wollen wir

uns weiterhin praktisch konzentrieren. Zur Betreuung von Fällen über diese räumliche Grenze hinaus sieht sich die kleine, aber stabile Aktivengruppe nicht in der Lage. Solidarische Unterstützung und Hilfe bei Aktionen schließt dies allerdings nicht aus.

Unser Ziel bleibt die Aufklärung über derartige Vorkommnisse, deren Hintergründe und der Vermittlung der Erfahrungen im Abwehrkampf gegen diese Unternehmerpraktiken. Interessierte Gewerkschafter und Kollegen aus Betrieben mittelbar anzusprechen, bleibt der wichtigste Grund unserer Zusammenarbeit.

Zum Zweiten machen wir es uns zum Ziel, Betroffenen konkrete Hilfe und Unterstützung anzubieten. Das bedeutet u.a., innerhalb der DGB-Gewerkschaften dafür Kräfte zur Solidarität und praktischen Gegenwehr zu mobilisieren.

In der folgenden Auflistung sind demnach unsere Prioritäten skizziert:

1. Zuerst werden wir die Gewerkschaftskontakte halten und erweitern. Daraus folgt das Bemühen, eigene kleine örtliche Aktionen mit größtmöglicher Medienwirkung durchzuführen.
2. Aber auch die Beteiligung an Aktionen und Aktivitäten anderer themengleich arbeitender Gruppen – wie der Aktionen von Arbeitsunrecht zum „Schwarzen Freitag“.
3. Mit kleinen Werbemaßnahmen wie Aufklebern für Betriebe und Gewerkschaftsräume möchten wir den Bekanntheitsgrad der Initiative AKUWILL und ihre Zielsetzung erhöhen.
4. Ansprechpartner für gewerkschaftlich organisierte und (noch) unorganisierte Kolleginnen und Kollegen zu sein. Unterstützung bei Anfragen zum Thema durch Betroffene, Betriebsräte, Gewerkschaftsgruppen/Gliederungen.

5. Entwicklung und Unterstützung von Antragsbegehren von Gewerkschaftsgliederungen an ihre eigenen Gewerkschaften.

Hier sind auf den zurückliegenden bundesweiten Konferenzen aus unserer Sicht zwei sehr gute strategische Initiativen vorgeschlagen worden, welche wir gerne in unsere inhaltliche Arbeit aufgenommen haben:

**Beispiel Nr. 1:**

Die finanzielle und rechtliche Unterstützung von Betroffenen.

Genau hier lassen sich die bundesweit gemachten Erfahrungen in Form von Antragsbegehren an Gewerkschaftsgliederungen und Vorbereitung von Beschlussvorschlägen an gewerkschaftliche

Gremien und Konferenzen nutzen.

**Beispiel Nr. 2:**

Die Unterstützung von Betroffenen bei der Findung eines effektiven Rechtsbestandes anhand von vorhandenen Adressen. Wir schlagen vor, die zu den letzten beiden Beispielen auf den Bundeskonferenzen ausgetauschten Erfahrungen für alle Initiativen (elektronisch) zugänglich zu machen und regelmäßig zu ergänzen und zu vervollständigen.

Außerdem sollten Beschlüsse gewerkschaftlicher Organisationen und Gliederungen (elektronisch) gesammelt und den Initiativen zur Verfügung gestellt werden.

**AKUWILL**



*Diskussionsteilnehmerin*



## Komitee „Solidarität gegen BR-Mobbing!“

### 1. Wie ist Eure Struktur entstanden, und welche Erfahrungen habt Ihr bislang gemacht?

Im Jahr 2012 war der Gewerkschafter und Betriebsrat Helmut Schmitt bei der Firma nora systems in Weinheim von der Geschäftsleitung mit Unterstützung der Mehrheit des Betriebsrats aus fadenscheinigen Gründen fristlos gekündigt worden.

In der Folge entwickelte sich mit der Unterstützung von Betriebsrats- und Gewerkschaftsmitgliedern aus der Region eine breite Solidarität innerhalb und außerhalb des Betriebes.

Sie war erfolgreich, da die Rücknahme der Kündigung und die Wiedereinsetzung von Helmut in den Betriebsrat durchgesetzt werden konnte. Das war die Geburtsstunde unseres Soli-Komitees.

Über die so gewonnenen Kontakte wurden schnell weitere Fälle von BR-Mobbing in der näheren und weiteren Umgebung bekannt (Bauhaus, Bilfinger, Bito, Borregaard, GE, Hyundai, IKEA, Rhenus, XXXL ...).

In den regelmäßigen 14-tägigen Sitzungen und in persönlichen Telefonaten besprechen wir auch heute noch mit den Betroffenen die persönliche und betriebliche Situation vor Ort.

Zudem organisieren wir praktische Unterstützung, zum Beispiel Soli-Aktionen vor Betrieben oder Begleitung zu Arbeitsgerichtsverfahren.

Viele der Mitglieder des Soli-Komitees sind direkt betroffene oder ehemals betroffene Betriebsratsmitglieder oder GewerkschafterInnen, die sich an vorderster Front für die Interessen der Belegschaft und für eine starke gewerkschaftliche Gegenmacht engagieren oder engagiert haben.

Das ist in der Regel ein wesentlicher

Grund, warum sie so entschieden bekämpft werden. Sie verfügen deshalb auch über einen eigenen Erfahrungsschatz aus langen betrieblichen Auseinandersetzungen. Dieser ist für die Beratung neuer Betroffener von großem Wert.

Der gezielte Austausch unter von BR-Mobbing oder von Gewerkschaftsbekämpfung Betroffenen wird nach unserer Information jedoch bisher kaum kontinuierlich angeboten.

Unser Schwerpunkt ist die Hilfe zur Selbsthilfe. Dabei geht es um den Aufbau innerbetrieblicher Strukturen mit „harten Kernen“ von Personen, die in der Lage sind, mittel- bzw. langfristig die Mobbing-Situation zu bekämpfen und die Situation im Betrieb zugunsten der Belegschaften zu wenden.

Zu oft geht es aber auch darum, von langjährigem Mobbing gezeichneten Betroffenen anzuraten, wie sie zunächst ihre Gesundheit wiedererlangen oder erhalten können.

Wir erleben es immer wieder: Das Ziel der Mobber ist die rücksichtslose Entfernung derjenigen, die dem Betrieb mit ihrem Engagement für die Beschäftigten im Weg stehen. Da schrecken sie auch nicht vor der gesundheitlichen Zerstörung der Menschen zurück.

Darüber hinaus fordern wir die involvierten Gewerkschaften zur Unterstützung auf, soweit dies noch nicht geschehen ist. Dies gilt sowohl für konkrete Fälle, als auch auf der überregionalen Ebene.

So waren wir zum Beispiel diejenigen, die den auf dem Gewerkschaftstag 2015 gefassten Beschluss der IG Metall gegen BR-Mobbing initiiert haben. Einen ähnlichen Beschluss hat auf unsere Initiative hin auch der DGB gefasst. Diese Be-



schlüsse fordern die Gewerkschaften zu nachhaltigem Handeln gegen BR-Mobbing und Gewerkschaftsbekämpfung auf. Da dies noch längst nicht in allen Fällen ausreichend passiert, lassen wir nicht locker.

## **2. Welche Erfahrungen habt Ihr in bzw. mit Betrieben/betrieblichen Strukturen/Gewerkschaften gemacht?**

Ich fange mit den Gewerkschaften an. Sehr gute Erfahrungen machen wir mit der IG Metall in Mannheim. Hier hat sich eine enge Zusammenarbeit entwickelt, was sich nicht zuletzt an der großzügigen Unterstützung unserer heutigen Konferenz gegen das BR-Mobbing durch die IG Metall zeigt.

Das gilt ähnlich für die Ortsgruppe Weinheim der IG BCE und die Arbeitsgruppe „Union Busting“ beim IGM-Vorstand. Wir stoßen hier auf ein großes Verständnis der Problematik des Mobbing. Wir sind sehr froh, dass in den letzten Jahren auch ver.di Rhein-Neckar und der DGB Baden-Württemberg sich dem brisanten Thema angenähert haben.

Ansonsten sehen wir durchaus noch große Verbesserungspotenziale. Viel zu oft wird die Dimension der Angriffe der Geschäftsleitungen nicht erkannt und demzufolge auch nicht wirklich bekämpft.

## **3. Was sind Eure Perspektiven vor Ort und zur Stärkung unseres bundesweiten Netzwerkes – wie besser und stärker werden?**

Zunächst geht es uns als Soli-Komitee um die Unterstützung derjenigen, die aktuell in den angesprochenen Auseinandersetzungen sind und unsere Hilfe auch in Anspruch nehmen wollen. In unserer Region können und wollen wir das auch leisten.

Vor dem Hintergrund ständig steigender

Mobbing-Angriffe bräuchte es aber viele Austausch- und Unterstützungsstrukturen überall in der Republik, was wir natürlich nicht mehr leisten können. Aus diesem Grund gibt es heute schon ein bundesweites Netzwerk von einigen örtlichen Initiativen, die sich regelmäßig miteinander in Telefonkonferenzen und Treffen austauschen. Das reicht allerdings längst nicht aus.

Wir sehen es als die ureigenste Aufgabe der Gewerkschaften an, gerade diejenigen zu unterstützen, die an vorderster Front die Belegschafts- und Gewerkschaftsinteressen durchzusetzen versuchen und damit zunehmend ins Visier des Kapitals geraten.

Der bundesweite Aufbau von Austausch- und Unterstützungsstrukturen ist somit eine wesentliche Aufgabe der Gewerkschaften.

Dieser Aufbau fällt nicht vom Himmel, dazu muss viel von Vielen getan werden.

Unter anderem dient diesem Ziel auch die Durchführung unserer heutigen Konferenz.

Viele Betroffene sind heute anwesend, nicht zuletzt um sich auszutauschen.

Wir würden uns sehr freuen, wenn dies auch Anlass ist, um in anderen Städten den Aufbau von Solidaritätsstrukturen anzugehen und deren Vernetzung zu stärken!

## **Komitee „Solidarität gegen BR-Mobbing!“**

## work-watch

### **1. Wie ist Eure Struktur entstanden, und welche Erfahrungen habt Ihr bislang gemacht?**

Wir haben infolge von journalistischen Berichten über Bossing und Union-Busting einen Verein gegründet, der sich zum Ziel setzt, Betroffene zu begleiten, zu beraten und Gegenwehr zu organisieren.

Zum (geringeren) Teil veröffentlichen wir die Konflikte über unsere Website. Unser Hauptaugenmerk liegt auf der Unterstützung betrieblicher Organisation. Wenn es dafür sinnvoll und nützlich scheint, Veröffentlichungen vorzunehmen, dann tun wir das. Aber auch nur, wenn die Betroffenen ausdrücklich einverstanden sind.

Ein Teil der Kolleginnen und Kollegen, die wir beraten, haben wenig bis gar keine gewerkschaftliche Unterstützung. Anderen stehen hauptamtliche Gewerkschafter zur Seite. Wir versuchen, die offizielle gewerkschaftliche Unterstützung zu verbessern. Wenn das nicht möglich ist, arbeiten wir ohne diese Hilfe.

### **2. Welche Erfahrungen habt Ihr in bzw. mit Betrieben/betrieblichen Strukturen/Gewerkschaften gemacht?**

Hauptamtliche Unterstützung der KollegInnen ist wichtig und essentiell. Wenn sie ausbleibt, fehlt es an organisatorischer Kraft. Wenn Hauptamtliche zeitlich nicht in der Lage oder politisch bzw. persönlich nicht willens sind, Unterstützung zu leisten, ist der Druck auf die KollegInnen, selber alles zu leisten, was der Apparat übernehmen könnte und müsste, enorm. Einen Teil des Drucks versuchen wir dadurch zu nehmen, dass wir gemeinsam mit den KollegInnen eigene Netzwerke aufbauen, also Kontakte zu anderen Betriebsräten herstellen, zu anderen Beleg-

schaften, zu geeigneten Rechtsanwälten, zu den Medien.

Unsere Erfahrungen gehen also in beide Richtungen: gute Unterstützung durch den gewerkschaftlichen Apparat bis hin zu völlig fehlendem Support oder sogar Obstruktionspolitik.

### **3. Was sind Eure Perspektiven vor Ort und zur Stärkung unseres bundesweiten Netzwerkes – wie besser und stärker werden?**

Die Vernetzung wirkt hier besonders gut auf regionaler oder Branchenebene. Eine bundesweite Vernetzung hat immer dann positive Auswirkungen, wenn es darum geht, die Bossingmethoden und das Union-Busting eines größeren Konzerns mit vielen Filialbetrieben zu bekämpfen. Darüberhinaus ist der bundesweite Austausch über gewerkschaftliche Aktivitäten (Anträge auf Gewerkschaftstagen usw.) wertvoll und die Koordinierung von Aktionen gegen überregional aktive Union-Buster-Kanzleien.

work-watch

# IMPRESSIONEN VON DER KONFERENZ



TeilnehmerInnen des Podiumsgesprächs.



Ingo Marschner (Komitee „Solidarität gegen BR. Mobbing!“)



## IMPRESSIONEN VON DER KONFERENZ



*Julia Friedrich (DGB Baden-Württemberg).*



*Diskussionsteilnehmer*



*Diskussionsteilnehmer*

# IMPRESSIONEN VON DER KONFERENZ



*Roberto Rogler.*



*Dietrich Growe.*



*Plenum der Konferenz.*



# **Entschließung der 6. Bundeskonferenz „Betriebsräte im Visier“ Schluss mit der Bekämpfung von Betriebsräten, Personalräten und Mitarbeitervertretungen! Den fortgesetzten Rechtsbruch stoppen!**

BR-Mobbing und Gewerkschaftsbekämpfung haben Konjunktur. In der Öffentlichkeit wird – wenn überhaupt – nur die Spitze des Eisbergs wahrgenommen. Politik, Medien und Justiz befassen sich nur in seltenen Ausnahmefällen mit dem illegalen Treiben der Branche der BR-Mobber und Gewerkschaftsgegner. Diese fühlen sich dadurch in ihrem kriminellen Verhalten bestärkt – und machen sehr einträgliche Geschäfte.

Die persönlichen Folgen des BR-Mobbing für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen sind verheerend. Ihre Gesundheit, ihr soziales Umfeld, ihre berufliche Existenz und damit ihr Leben werden durch skrupellose und menschenverachtende Machenschaften zerstört.

Auch auf der gesellschaftlichen und politischen Ebene sind die Folgen von BR-Mobbing und Gewerkschaftsbekämpfung extrem negativ. Zum einen werden demokratisch gewählte betriebliche Interessenvertretungen von vorneherein verhindert. Zum anderen wird die Arbeit bereits existierender Gremien bewusst gestört und in der Konsequenz unmöglich gemacht. Damit verbunden sind in der Regel Angriffe auf die gewerkschaftliche Organisation am Arbeitsplatz, auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten und auf die Tarifbindung.

Da diese Rechtsbrüche meist ungeahndet bleiben, wagen viele Aktive in der Folge nicht oder nicht mehr, sich für ihre verbrieften demokratischen Grund- und Menschenrechte einzusetzen. Das „Recht des Stärkeren“ wird zu einer Alltagserfahrung. Es gilt immer mehr als „Normalität“ – nicht nur am Arbeitsplatz, sondern zudem auch in vielen anderen Bereichen der Gesellschaft.

Große Gewerkschaften wie IG Metall und ver.di haben sich ebenso wie der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) in den letzten Jahren zunehmend mit dieser sehr bedrohlichen Entwicklung befassen müssen.

Es ist inzwischen erfreulicherweise eine Reihe von Beschlüssen zum Thema BR-Mobbing und Gewerkschaftsbekämpfung gefasst worden. Aber für ihre Umsetzung und die kontinuierliche Entwicklung eines praktisch wirksamen und entschlossenen Widerstands gegen BR-Mobber und Gewerkschaftsfeinde gibt es noch viel Spielraum.

Wir bekräftigen deshalb nicht nur unseren *Mannheimer Appell gegen BR-Mobbing* vom 11. Oktober 2014, sondern wir fordern zudem den DGB und die Einzelgewerkschaften auf,

- allen Betroffenen schnelle und spürbare Unterstützung auf allen Ebenen zu gewähren
- aktive Einsatzgruppen gegen BR-Mobbing zu bilden
- und strategisch aktive betriebliche Gegenmacht zu fördern.

Unsere von BR-Mobbing betroffenen Kolleginnen und Kollegen fordern wir auf:

- Stärkt Eure betriebliche und überbetriebliche Organisation und Vernetzung!
- Verlangt öffentlich die Solidarität, die Euch zusteht!

Allein machen sie Dich ein! Nur gemeinsam sind wir stark!

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der 6. bundesweiten Konferenz

„Betriebsräte im Visier“

Mannheim, den 19. Oktober 2019