

Psychoterror gegen Betriebsräte

Von *Michaela Böhm*



Wer über die rote Ampel rast, besoffen aufs Gas tritt oder den Vordermann von der Überholspur jagt, ist ein Verkehrsrowdy. Der wird angezeigt, verurteilt und aus dem Verkehr gezogen. Unternehmer, die Betriebsräte bespitzeln, bedrohen und bestechen, haben dagegen selten etwas zu befürchten.

Geschafft! Wieder einen Kunden gewonnen. Der Mitarbeiter steht auf, geht durchs Großraumbüro und läutet die Schiffsglocke. Das ist das Signal für die anderen. Jeder unterbricht seine Arbeit, alle erheben sich, sie klatschen Beifall und rufen im Sprechchor »Go! Go! Go on!« Das passiert mehrmals am Tag – Geschäft abschließen, Glocke läuten, Applaus. Klar ist: Wer nicht bimmelt, ist ein Loser.

Wir sind bei Robert Half, einem US-amerikanischen Personaldienstleister, der Menschen an Unternehmen vermietet. Die Verleihfirma machte 2012 weltweit einen Nettogewinn von 210 Millionen US-Dollar und hat 360 Standorte, elf in Deutschland, einer davon in Stuttgart.

Dort versteht sich die Firma als verschworene Gemeinschaft. Wer ausschert, Kritik übt oder angeblich nicht genug leistet, den tadelt der Chef: »Du lebst das System nicht. Du bist nicht committed.« So einer wird ins Büro zitiert, allein mit drei Chefs, manchmal dauert das mehrere Stunden, manchmal läuft jemand weinend hinaus. Im Schnitt flüchten Beschäftigte vor Ablauf eines Jahres aus dem Stuttgarter Standort.

Bei Robert Half läuft manches schief, finden einige Beschäftigte und wenden sich an ver.di. Sie wollen Unterstützung bei der Gründung eines Betriebsrats. Der ist notwendig, finden sie, weil Lohnabrechnungen der Leiharbeiter nicht stimmen, weil denen sofort gekündigt werden muss, wenn sich nicht gleich der nächste Einsatz anschließt, weil Druck auf die internen Beschäftigten ausgeübt wird.

»Ob Werte wie Ehrlichkeit, Integrität und Professionalität, mit denen Robert Half für sein Unternehmen wirbt, auch wirklich den Beschäftigten gegenüber entgegengebracht werden, ist zu bezweifeln«, sagt die Gewerkschaftssekretärin Jana Seppelt von ver.di. Das bezweifelt sie auch deshalb, weil einem Kandidaten für den Wahlvorstand gekündigt und einem anderen eine Abmahnung erteilt wurde.

Zur Wahlversammlung im Stuttgarter Gewerkschaftshaus trauen sich etliche Beschäftigte nicht zu kommen. Stattdessen

sind mittlere Führungskräfte da, strategisch verteilt im Raum, stören sie mit Zwischenrufen und machen deutlich: Wir brauchen keinen Betriebsrat. Und obwohl die Firma angeblich keinen Betriebsrat braucht, wird doch ein Wahlvorstand gewählt, allerdings ohne die Kandidaten, die sich für einen Betriebsrat stark gemacht haben.

Für Jana Seppelt von ver.di hat das System: »Ist der Betriebsrat nicht zu verhindern und lassen sich die Initiatoren der Wahl nicht einschüchtern, dann versucht das Unternehmen, mit arbeitgeberfreundlichen Kandidaten die Kontrolle über das Gremium zu gewinnen.«

Vielleicht verteilen irgendwann Mitstreiter der Initiative »Brennpunkt Betrieb – Work Watch« Flugblätter vor der Firma. Nicht vor der Robert-Half-Niederlassung, sondern vor den Betrieben ihrer Kunden, die sich das Personal bei Robert Half entleihen. Das tut Work Watch manchmal, um die Öffentlichkeit darüber zu informieren, mit welchen Methoden Arbeitnehmerrechte und das Betriebsverfassungsgesetz missachtet werden. Work Watch ist eine Initiative der Günter-Wallraff-Stiftung und Arbeit und Leben NRW (siehe Seite 13).

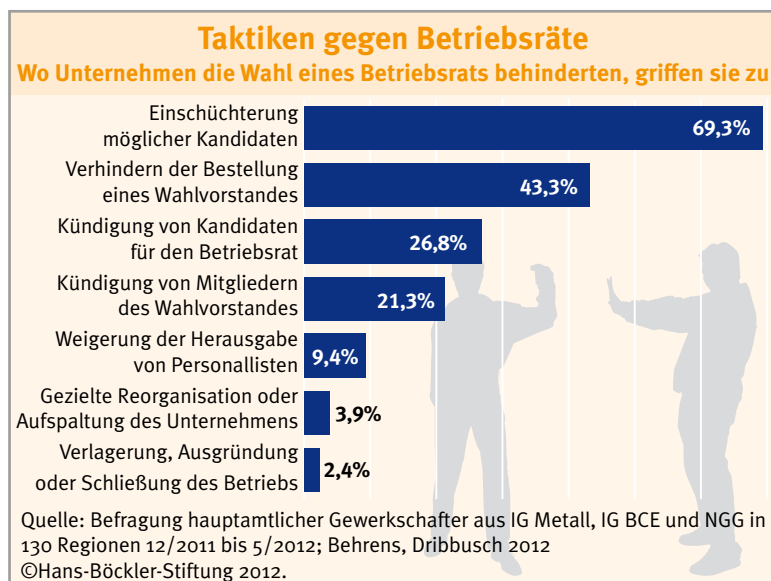
»Manch einem Unternehmen scheint jedes Mittel recht, um aktive Gewerkschafter, kritische Betriebsräte und Beschäftigte loszu-

Fachliteratur

Martin Wolmerath, Axel Esser: Werkbuch Mobbing, Offensive Methoden gegen psychische Gewalt am Arbeitsplatz, 2012, 1. Auflage, ISBN: 978-3-7663-6110-3, zu bestellen unter www.bund-verlag.de → Buchshop → Suchbegriff: Mobbing

▼ Jana Seppelt von ver.di in Stuttgart bezweifelt, ob die Werte, mit denen Robert Half wirbt, auch für deren Beschäftigte gelten.





▼ »Wie aus dem Handbuch für Betriebsräte-Mobbing«, sagt Martin Sperber-Tertsunen von der IG Metall Darmstadt zu den Vorgängen bei Hyundai in Rüsselsheim.



werden, die dem hemmungslosen Schalten und Walten von Unternehmensleitungen im Weg stehen«, sagt Albrecht Kieser von Work Watch.

Warum das Ganze? »Ich habe bei meiner Recherche grausige Fälle von Psychoterror durch Arbeitgeber erlebt. Ich habe gestandene Betriebsräte unter dem Druck zusammenbrechen sehen, körperlich krank und psychisch am Ende«, erzählt der Journalist Kieser. In manchen Gewerkschaftsbereichen fehle oft das Personal und das Wissen, diese Menschen zu unterstützen. Das war der

Anlass, um Work Watch zu gründen. Dort ist jemand, der zuhört, hilft, Strategien der Gegenwehr entwickelt und öffentlich macht, nach welchem Drehbuch die Unternehmen vorgehen.

Das Drehbuch liest sich so: Zuerst wird der Betriebsrat oder ein einzelnes Mitglied öffentlich im Betrieb schlecht gemacht, es werden Lügen über ihn verbreitet, gleichzeitig sucht man nach Fehlern in seiner Arbeit. Die können auch mal konstruiert werden, indem einer unlieb-

samen Beschäftigten im Einzelhandel Ware in die private Tasche geschmuggelt wird, um sie dann des Diebstahls zu bezichtigen.

Zum Mürbemachen gehört auch, Abmahnungen per Einschreiben nach Hause zu schicken, nicht zuletzt um der Familie Angst zu machen. Häufig wird die Belegschaft falsch informiert. Dort, wo es bislang keine Betriebsräte gibt, wird behauptet, dass ein Betriebsrat keine Überstunden zulasse oder von der Belegschaft bezahlt werden müsse und deshalb Lohnkürzungen unumgänglich seien. Üblich sind auch Aushänge, in denen die Betroffenen persönlich angegriffen und an den Pranger gestellt werden.

Wenn Gewerkschaftssekretär Martin Sperber-Tertsunen von der IG Metall Darmstadt die Vorgänge bei Hyundai in Rüsselsheim Revue passieren lässt, kommt er zu einem Schluss: »Das ist wie aus dem Handbuch für Betriebsräte-Mobbing«.

Eigentlich sind die Bedingungen für die rund 250 Techniker, Ingenieure und Designer im europäischen Entwicklungszentrum bestens. Die Ausstattung ist modern, das Geld für Investitionen reichlich. »Geradezu ideal«, schwärmt einer, der nicht genannt werden will. Der Haken: Betriebliche Mitbestimmung, wie im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehen, ist beim südkoreanischen Konzern unerwünscht. Betriebsräte, die im Interesse der Belegschaft auf Augenhöhe mit den Chefs verhandeln, ebenso.

Seit drei Jahren ist der Betriebsrat im Amt, seit drei Jahren fährt der Arbeitgeber die immer gleiche Linie: Verhandlungen verschleppt er so lange, bis dem Betriebsrat nichts anderes übrig bleibt, als eine Entscheidung vor der Einigungsstelle oder dem Arbeitsgericht zu erzwingen, erklärt der IG Metalller. Strittig sind all die Punkte, die Betriebsräte in anderen Unternehmen mit ihrem Arbeitgeber in Verhandlungen lösen, Leistungsbewertung, Überstunden, Gehaltsstruktur, Urlaubsgrundsätze, Bonussystem.

Das ist nicht alles: Vor einem dreiviertel Jahr tauchte ein Aushang im Betrieb auf, in dem den Betriebsräten persönliche Vorteilsnahme und Amtsmissbrauch vorgeworfen wur-

de. Der Betriebsrat arbeite gegen das Unternehmen und verhindere in vielen Fällen eine Einigung mit dem Arbeitgeber. Unterzeichnet war der Aushang von 100 Beschäftigten, darunter leitende Angestellte und der Personalchef. Und die forderten, den Betriebsrat aufzulösen. Der Betriebsrat zog vor Gericht.

Der Richter ließ nach einem Bericht der Frankfurter Rundschau jedoch keinen Zweifel aufkommen, was er von dem Aushang hielt: Der Vorwurf der persönlichen Bereicherung sei »böswillige Schmähkritik« und nicht durch das Recht auf freie Meinungsäußerung gedeckt. »Das geht zu weit.« Es ist aber nicht zu Ende. Einem Betriebsratsmitglied ist gekündigt worden, ein weiteres wurde in seiner Position abgestuft.

Betriebsräten und Gewerkschaften das Leben schwer machen – so agiert Hyundai nicht nur in Deutschland. Nach Informationen der internationalen Gewerkschaftsföderation »IndustriALL – Global Union« handelt es sich bei Hyundai um einen der gewerkschaftsfeindlichsten Konzerne der Branche, in den USA existieren schwarze Listen von Gewerkschaftern.

Die Methoden, die Unternehmen hier zu Lande anwenden, um Betriebsräte zu verhindern, sind manchmal schäbig, oft teuer und nicht selten absurd. Da werden auch mal ganze Betriebsteile geschlossen oder Belegschaften ausgetauscht und durch leitende Angestellte ersetzt, die nicht mitwählen dürfen. Nur um einer Belegschaft das Recht auf einen Betriebsrat zu verweigern.

Ein weiteres Motiv: Es wird ein Exempel statuiert, um eine Kettenreaktion zu verhindern. Damit ein erfolgreich gewählter Betriebsrat nicht die Belegschaften anderer Niederlassungen ermuntert, es gleich zu tun. Genau das vermutet Torsten Gebehart von der Gewerkschaft NGG als Beweggrund bei der Restaurantkette Vapiano.

Fast 60 dieser Pizza-Pasta-Läden gibt es in Deutschland, aber einen Betriebsrat gibt es nur bei einem einzigen eigenständigen Franchise-Nehmer. Versucht haben es einige Beschäftigte aus Bochum. Doch kaum hängt die Einladung zur Wahlversammlung

aus, gibt sich Vapiano jovial: Zehn Wünsche hätten die Initiatoren der Wahl frei, die würden ihnen erfüllt, wenn sie nur keinen Betriebsrat wählten. Mehr Geld, unbefristete Jobs, bessere Dienstpläne – über alles könne man reden, versicherte das Vapiano-Management. Im Gegenzug sollten sie schriftlich auf einen Betriebsrat verzichten. Ein solcher Vertrag wäre nichtig. Das ist der Begriff, den Juristen gebrauchen, wenn ein Vertrag rechtlich vollkommen wirkungslos ist. Das weiß auch der Personalchef von Vapiano, er ist Volljurist.

Als die Beschäftigten ablehnen, schwenkt das Management um, will per einstweiliger Verfügung beim Arbeitsgericht die Betriebsratswahl stoppen, scheitert und kündigt einen Tag später zwei Mitgliedern des inzwischen gewählten Wahlvorstandes fristlos.

Die NGG und der Wahlvorstand haben Strafantrag wegen Behinderung der Betriebsratswahl gestellt. Nach Zeitungsberichten erklärt Vapiano die Arbeit von Betriebsräten für wichtig, allerdings sei das Wahlverfahren in Bochum nicht ordnungsgemäß verlaufen. Gewerkschaftssekretär Gebehart hält das Argument für vorgeschoben. Es gehe Vapiano vielmehr darum, anderen Belegschaften zu signalisieren, dass Betriebsräte nicht erwünscht seien.

»Wenn heute Betriebsratswahlen verhindert werden, geht es wesentlich rauer zu als noch vor einigen Jahren«, sagt Albrecht Kieser von Work Watch. »Das gesellschaftliche Klima ist neoliberal geprägt. Betriebsräte, die darauf achten, dass Gesetze eingehalten werden, werden als Störenfriede betrachtet.« Das kann in jeder Branche und in jedem Betrieb passieren. Und auch die Größe spielt keine Rolle. Es sind inhabergeführte kleinere und mittlere Betriebe, in denen der Arbeitgeber keinen Betriebsrat neben sich duldet, genauso wie Ketten und Konzerne.

Immer wieder ist über den Umgang der Modenkette H&M mit Betriebsräten berichtet worden. Behinderung von Betriebsräten, Stimmungsmache vor der Wahl, Missachtung der Mitbestimmung – das war Fazit einer Untersuchung der Hans-Böckler-Stiftung von 2006. Einige Jahre später war ein internes

Zum Surfen

»Work Watch – Brennpunkt Betrieb« heißt eine Anlaufstelle für Betriebs- und Personalräte, die Opfer von rechtlich fragwürdigen Methoden durch Arbeitgeber werden. Work Watch vermittelt Gewerkschaftssekretäre, Rechtsanwälte, Mediatoren und Psychologen, hilft bei der Durchsetzung der Rechte und veröffentlicht die Fälle in Absprache mit den Betroffenen. Das Projekt wird von Arbeit und Leben DGB/VHS NRW und der Günter-Wallraff-Stiftung organisiert und finanziert. www.work-watch.de

Mit welchen Methoden Beschäftigte, Betriebsräte und Gewerkschaften bekämpft werden, wer dahintersteckt und wie das Netzwerk aus Anwälten, Unternehmensberatern, Personalmanagern und PR-Agenturen vorgeht, ist auf der Website www.arbeitsunrecht.de zu lesen.

Repressalien gegen Betriebsräte – keine Einzelfälle

Immer wieder versuchen Unternehmer, die Gründung von Betriebsräten zu verhindern oder die Arbeit der Betriebsräte zu behindern. Einzelfälle sind das nicht, zeigen erste Ergebnisse aus einem Projekt des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Mehr dazu unter http://boeckler.de/40360_40381.htm

Zum Weiterlesen

Wallraff, Günter: Aus der schönen neuen Welt. Kiepenheuer & Witsch, 2012, 381 S., 9,99 Euro.

Esser, Christian; Schröder, Alena: Die Vollstrecker. Rausschmeißen, überwachen, manipulieren – Wer für Unternehmen die Probleme löst. Bertelsmann, 2012, 191 S., 14,99 Euro.

Papier an die Öffentlichkeit gelangt, in dem H&M seine Strategien im Umgang mit dem Betriebsrat formulierte. Darin war von einer Richtungsänderung die Rede. H&M wolle sich künftig auf die Zusammenarbeit mit der funktionierenden Mehrheit konzentrieren und »nicht auf die auffälligen Betriebsräte«. Viele Betriebsräte vor Ort berichteten, wie sie sich jedes Recht, oft vor der Einigungsstelle und vor Gericht erkämpfen müssten. Häufig handle es sich um eine Taktik des Unternehmens, um Betriebsräte von den wesentlichen Dingen abzulenken. Oder es geht schlicht darum, Einzelne so zu zermürben, bis sie aufgeben und aus dem Unternehmen verschwinden.

Wie bei einem Betriebsratsmitglied aus Trier. Cosimo-Damiano Quinto kennt sich aus, im Betriebsverfassungsgesetz wie auch im Tarifvertrag für den Einzelhandel. Er hat in der Trierer H&M-Filiale eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit durchgesetzt, die auch andere Belegschaften gut finden und die auch andere Betriebsräte vereinbaren wollen. Und weil sich Quinto so gut auskennt, ist er schon häufiger von anderen Betriebsräten als Beisitzer für die Arbeitnehmerseite in die Einigungsstelle berufen worden.

Kurz vor Weihnachten erhält der Betriebsrat den Antrag, einer fristlosen Kündigung von Quinto, Mitglied des Betriebsrats, Gesamtbetriebsrats, des Wirtschaftsausschusses und des Europäischen Betriebsrats, zuzustimmen. Da der Betriebsrat die Zustimmung verweigert, will H&M nun in einem Arbeits-

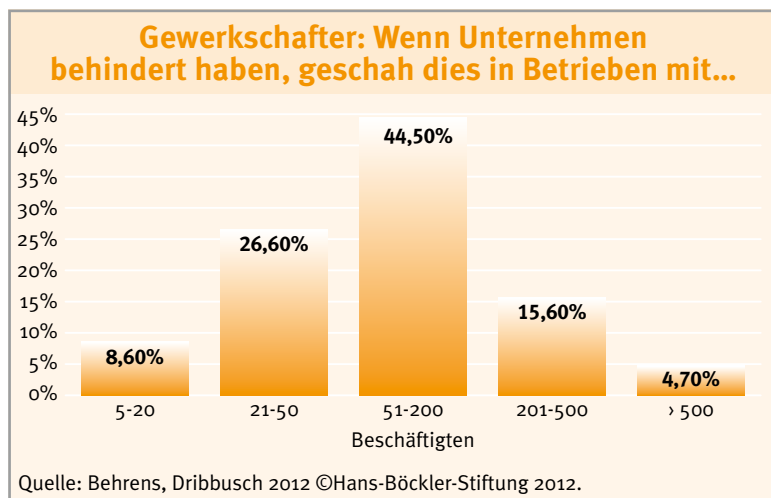


▲ Christina Frank von ver.di in Stuttgart hat schon viele Betriebsratsmitglieder beraten, die drangsaliert und schikaniert und zum Aufgeben gezwungen werden sollten. Sie sagt: »Einen solchen Konflikt steht kein Betriebsrat alleine durch.«

gerichtsprozess die Zustimmung des Betriebsrats ersetzen lassen. Das kommt einer fristlosen Kündigung gleich. Mit der Begründung, Quinto habe gegen das Verbot einer Nebentätigkeit verstoßen.

Christina Frank, Gewerkschaftssekretärin von ver.di, hält diese Begründung für fadenscheinig. »Die Tätigkeit als Beisitzer in der Einigungsstelle ist durch das Betriebsverfassungsgesetz abgedeckt.« Das müsste auch H&M wissen. Allerdings ist sich Christina Frank nicht mehr so sicher, ob der Arbeitgeber das Gesetz tatsächlich kennt, nachdem sie die schriftliche Ausführung von H&M gelesen hat. »Dem Kollegen wird vorgeworfen, er habe sich als Beisitzer in einer Einigungsstelle vehement für die Interessen des Betriebsrats eingesetzt und die widersprächen den wirtschaftlichen Interessen von H&M.«

Das sei so absurd, als würde man einem Rechtsanwalt vorwerfen, die Interessen seines Mandanten zu vertreten und nicht die der Staatsanwaltschaft. »H&M versucht mit allen Mitteln, einen engagierten Betriebsrat loszuwerden.«



Alleine steht das niemand durch

Was können Betriebsräte tun, wenn sie mürbe gemacht werden? Die ver.di-Gewerkschaftssekretärin Christina Frank aus Stuttgart und Work Watch geben Tipps. Sie haben Erfahrung darin, mit welchen Methoden Arbeitgeber versuchen, unliebsame Betriebsräte loszuwerden.

■ Immer und sofort die Gewerkschaft einschalten. Kein Betriebsrat steht einen solchen Konflikt allein durch. Bei der Gewerkschaft gibt es Fachleute, die in vielen anderen Fällen Erfahrung gesammelt haben und Strategien schneller durchschauen als ein Betriebsrat, der erstmals damit konfrontiert ist.

■ Beweise sammeln. Sämtliche E-Mails, Briefe und Faxe aufheben, sich Notizen von Gesprächen mit Datum und Uhrzeit machen, etwaige Zeugen notieren. Aus dieser Sammlung können die Chronologie der Ereignisse und die Zuspitzung des Konflikts auch für ein Gericht nachvollziehbar werden.

■ Nicht nachgeben. Anfangs scheint es so, als würde wieder Frieden im Betrieb einkehren, wenn der Betriebsrat Zugeständnisse macht. Dem ist nicht so. Das Unternehmen wird weitere Zugeständnisse erwarten. Denn Unternehmen, die Profis bezahlen, um Betriebsräte loszuwerden, haben wirtschaftliche Interessen. Ein mitbestimmter Betrieb kostet mehr Geld, weil Betriebsräte auf die Einhaltung von Gesetzen und Verträgen achten und einfordern werden, dass Minijobberinnen bezahlter Urlaub zusteht und befristet Beschäftigte nach Tarif bezahlt werden müssen.

■ Professionelle Unterstützung holen. Ein Coach oder auf Konflikte spezialisierte Therapeuten können psychische Unterstützung geben. Sie helfen zu begreifen, was passiert. Viele Betriebsratsmitglieder werden persönlich diffamiert, beschuldigt und sogar verfolgt. Psychische Misshandlung lässt sich ohne Hilfe nicht durchstehen.

■ Juristischen Beistand suchen. Die Gewerkschaft wird dafür sorgen, dass dem Betriebs-

rat ein Rechtsanwalt zur Seite steht, der beurteilt, wogegen sich juristisch vorgehen lässt.

■ Immer und zu jederzeit die Belegschaft informieren. Manch ein Gremium hat die Vorfälle verschwiegen, aus Angst, vor der Belegschaft als unfähig dazustehen oder weil die Vorfälle nur schwer zu vermitteln sind. Ein Fehler. Denn dann überlässt es der Betriebsrat der Geschäftsleitung, ihre Sicht der Dinge zuerst darzustellen.

■ Die Machenschaften der Gegenseite offenlegen. Es hat sich bewährt, auf Betriebsversammlungen darüber zu sprechen, dass Unternehmen professionelle Anwälte, Berater und PR-Firmen beauftragen, um gegen einen Betriebsrat vorzugehen.

■ Öffentlichkeit herstellen. Unternehmen scheuen die Öffentlichkeit, wenn sie um ihr Image fürchten.

■ Bündnispartner suchen. Kirchen, Wohlfahrtsverbände, Vereine oder Politiker sind oft bereit, sich mit dem schikanierten Betriebsrat zu solidarisieren und das auch öffentlich zu machen.

■ Strafanzeige stellen. Die Behinderung von Betriebsratsarbeit ist ein Straftatbestand (§ 119 Betriebsverfassungsgesetz). Zudem können Betroffene oder die Gewerkschaft auch Strafanzeigen wegen Nötigung, Bedrohung oder Körperverletzung stellen. »Das hat mehr Wirkung«, sagt Christina Frank.

■ Betriebsseelsorger einbeziehen. Die evangelische und katholische Kirche haben Betriebsseelsorger, die sich bei Konflikten, Mobbing und Krisen einschalten.

■ In Nordrhein-Westfalen kann der Landeschlichter des Arbeitsministeriums angerufen werden.

Strafen und Bußgelder

Behinderung von Betriebsratsarbeit ist eine Straftat, für die Geld- oder Freiheitsstrafe drohen. Mehr dazu steht im Arbeitspapier der Hans-Böckler-Stiftung mit dem Titel »Straf- und Bußgeldvorschriften im Betriebsverfassungsgesetz« von Andreas Priebe. Herunterzuladen unter www.boeckler.de/pdf/mbf_brpraxis_ap_betrvg_priebe.pdf

Aggressiv, subtil und professionell

Rechtsanwälte wie Helmut Naujoks, die für Unternehmen die Drecksarbeit übernehmen, um Betriebsräte loszuwerden, sind bekannt. Der Publizist Werner Rügemer nennt sie »Ramboanwälte«. Für gefährlicher, weil unbekannter und subtiler, hält er professionelle Dienstleister, die systematisch gegen Gewerkschaften und Betriebsräte vorgehen. Seine Studie, die er gemeinsam mit Elmar Wigand im Auftrag der Otto Brenner Stiftung erstellt hat, ist noch nicht öffentlich, einige Ergebnisse stellt Rügemer vorab in *AiBplus* vor.



Der Kölner Publizist **Werner Rügemer** ist bekannt für seine Veröffentlichungen über Rating-Agenturen, Private-Public-Partnership, Cross-Border-Leasing und Berater-Netzwerke. www.werner-ruegemer.de

AiBplus: Viele Betriebsräte können ungehindert ihre Rechte wahrnehmen. Wie kommen Sie zu dem Ergebnis, dass in Deutschland Gewerkschaften, Betriebsräte und Beschäftigte systematisch bekämpft werden?

Rügemer: Es ist richtig, dass die Unternehmensleitungen in vielen etablierten Unternehmen ihren Frieden mit Betriebsräten gemacht haben, etwa in der Pharma- oder Automobilindustrie. Betriebsräte können dort unbehelligt arbeiten. Wir beobachten allerdings, dass Unternehmensleitungen zunehmend versuchen, die Kräfteverhältnisse innerhalb des Betriebsrats zu verschieben.

AiBplus: Wie geht das?

Rügemer: Indem sie so genannte gelbe Gewerkschaften oder Listen initiieren. Wie die AUB (Arbeitsgemeinschaft unabhängiger Betriebsangehöriger) bei Siemens, die vom Unternehmen bezahlt wurde, um die IG Metall-Liste zu bekämpfen. Auch Aldi Nord hat die arbeitgeberfreundliche Betriebsräte-Organisation über verdeckte Zahlungen unterstützt, um ver.di zu bekämpfen. Die Unternehmen haben ein Ziel: Betriebsräte zu kontrollieren. Ein weiteres Beispiel ist SAP.

AiBplus: Das letzte DAX-Unternehmen, in dem ein Betriebsrat gegründet wurde.

Rügemer: Die SAP-Chefs haben zuerst getobt, dann gedroht, das Unternehmen ins Ausland zu verlagern, und als die Wahl nicht

mehr zu verhindern war, mit korruptiven Mitteln nachgeholfen, damit eine arbeitgeberfreundliche Mehrheit zu Stande kommt. So funktioniert das: Erst versucht man einen Betriebsrat zu verhindern, und wenn das nicht gelingt, werden arbeitgeberfreundliche Kandidaten unterstützt, um über sie den Betriebsrat zu steuern.

AiBplus: Sie sagen, Anwälte wie Helmut Naujoks, die sich darauf spezialisiert haben, Betriebsräte aus dem Amt zu jagen, sind in der Minderheit...

Rügemer: Ja, die brüsten sich öffentlich als Gewerkschafts- und Betriebsratsfeinde und sind inzwischen bekannt. Für gefährlicher halten wir die Anwälte, die subtil vorgehen und sich nicht offen gewerkschaftsfeindlich positionieren. Dazu gehören Niederlassungen US-amerikanischer Anwaltskanzleien wie Allen & Overy oder Freshfields, die von so gut wie allen Konzernen bei Konflikten hinzugezogen werden. Aufgabe dieser Anwälte ist es, Streiks zu verhindern und höchstrichterliche Entscheidungen durchzusetzen. Der Europäische Gerichtshof plädierte etwa dafür, die Streikverantwortlichen haftbar zu machen, wenn Fluglinien Passagieren einen Ausgleich für durch Streiks ausgefallene Flüge zu zahlen haben. Klingt verbraucherfreundlich, zwingt Gewerkschaften aber in die Knie. Das hat Methode. Wir sind überzeugt davon, dass der Niedergang

der Gewerkschaften in den USA auch auf den Einsatz solcher Anwaltskanzleien und professioneller Union Buster zurückzuführen ist. Union Busting heißt ja wörtlich »Gewerkschaften plattmachen«.

AiBplus: Welche Methoden und Dienstleister werden noch eingesetzt?

Rügemer: Wir haben festgestellt, dass systematisch Medienkanzleien und PR-Agenturen hinzugezogen werden. Sie versuchen Einfluss auf Medien zu nehmen, sie arbeiten mit Unterlassungserklärungen oder einstweiligen Verfügungen, um kritische Berichterstattung zu verhindern. Oder sie betreiben regelrechte Kampagnen und lassen ein Unternehmen, das gerade seine Betriebsräte kündigt, zum besten Arbeitgeber küren.

AiBplus: Was ist der Job von PR-Agenturen?

Rügemer: Sie werden angeheuert, um die Gründung von Betriebsräten zu verhindern oder Wahlversammlungen zu inszenieren. Sie initiieren Unterschriftenlisten unter dem Motto »Wir brauchen keinen Betriebsrat« und sorgen für Stimmung gegen Betriebsratskandidaten und Gewerkschaften. Da werden leitende Angestellte im Saal positioniert, Redebeiträge verabredet, Störmanöver inszeniert, sie stellen den Moderator und steuern gezielt, wer wann das Mikrofon in die Hand bekommt. Übrigens auch eine Methode aus den USA.

AiBplus: Deshalb reden Sie von Union Busting?

Rügemer: Ja, weil das systematische Vorgehen professioneller Dienstleister in den USA entwickelt wurde. Die Akteure sind nach unserer Auffassung aber nicht nur Unternehmensberatungen, Rechtsanwälte und PR-Agenturen, sondern auch in der Wissenschaft zu finden. »Human Relations«-Lehrstühle an privaten Hochschulen entwickeln in engem Kontakt mit Personalvorständen von Konzernen hochkomplexe Tests für die Belegschaft, um etwa so genannte Minderleister, also Low Performer, oder High Performer zu identifizieren. Auch manche Universitätsinstitute zählen wir zu Union Bustern.

AiBplus: Auch sie verhindern Betriebsräte?

Rügemer: Anders. Sie helfen mit bei der Bekämpfung von Gewerkschaften und Be-

schneidung von Arbeitnehmerrechten. Zum Beispiel das arbeitgeberfinanzierte Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (ZAAR), besetzt mit Professoren der Ludwig-Maximilians-Universität in München, die in Sachen Lohndumping und dem Einsatz von Werkvertragsbeschäftigten schulen. Einer der Professoren, Volker Rieble, war übrigens auch tätig für Wilhelm Schelsky, dem einstigen Chef der gelben AUB-Liste.

AiBplus: Wer Betriebsratsarbeit behindert oder die Gründung verhindert, macht sich strafbar. In solchen Fällen kann man Unternehmen doch anzeigen.

Rügemer: Kann man, stimmt. Ich kenne aber keinen einzigen Fall, in dem ein Unternehmen tatsächlich ernsthaft bestraft worden wäre. Die Staatsanwaltschaft stellt die Ermittlungen einfach ein, weil angeblich kein öffentliches Interesse vorliege. Ich sehe auch eine Mitschuld der Justiz, dass Unternehmen so ungehindert und ungehemmt gegen Betriebsräte vorgehen können.

AiBplus: Klingt, als seien bedrohte Betriebsräte all dem hilflos ausgeliefert.

Rügemer: Nein, so sehen wir das nicht. Öffentlichkeit herstellen hilft ungemain. Wir stellen Unternehmen, die mit solchen Methoden arbeiten, auf unserer Website an den Pranger. Work Watch tut das auch. Ich denke aber, dass Gewerkschaften mehr darüber aufklären müssen, wie systematisch und mit welchem Einsatz an Geld und Personal Unternehmen vorgehen, um die Ausübung demokratischer Rechte zu verhindern. In vielen tausend Mittelstandsbetrieben stecken Private Equity Fonds und Hedge Fonds mit drin, die Renditeerwartungen sind dort völlig andere als in einem Betrieb, der seit Generationen im Familienbesitz ist. Also wird auch mit härteren Bandagen gekämpft, um die draußen zu halten, die auf Arbeitnehmerrechte pochen. Betriebsräte könnten viel selbstbewusster vorgehen, wenn sie von ihren Gewerkschaften stärker unterstützt würden. Ich empfehle, Strafanzeige zu stellen und an die Öffentlichkeit zu gehen.

Informationen zu Methoden der Union Buster und viele Einzelfälle sind dokumentiert auf der Website von Werner Rügemer und Elmar Wigand: www.arbeitsunrecht.de

Studie der Otto Brenner Stiftung

Die Studie zu Union Busting – der systematischen Bekämpfung von Gewerkschaften, Betriebsräten und Beschäftigten – von Werner Rügemer und Elmar Wigand erscheint demnächst bei der Otto Brenner Stiftung. Wer sie nicht verpassen will, sollte den Newsletter abonnieren. www.otto-brenner-stiftung.de