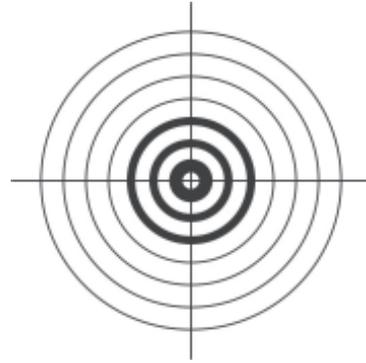




# Betriebsräte im Visier



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

am 15.10.2016 in Mannheim

**Herausgeber:**

**Komitee Solidarität gegen BR-Mobbing**

Speyerer Str. 14  
68163 Mannheim

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

**Netz:** [www.gegen-br-mobbing.de](http://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](mailto:helmut-roos@web.de))

# Inhaltsverzeichnis

|  | Seite |
|--|-------|
| Vorwort .....  | 4     |
| Konferenzbericht .....   | 6     |
| Analyse I: Gewerkschaftsbekämpfung und BR-Mobbing –<br>Was setzt die IG Metall dagegen? .....      | 7     |
| Analyse II: BR - Mobbing –<br>Immer noch kein Thema für die Arbeitsgerichtsbarkeit?.....           | 11    |
| Analyse III: Der Fall XXXL –<br>Radikal gegen Betriebsräte, Belegschaften und Gewerkschaften?..... | 17    |
| Podiumsgespräch: BR-Mobbing –<br>Was passiert mit den Betroffenen und ihrem Umfeld? .....          | 23    |
| Perspektiven .....   | 28    |
| Impressionen von der Konferenz.....  | 31    |
| Entschließung .....  | 32    |

# VORWORT

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die dritte bundesweite Konferenz „Betriebsräte im Visier“ hat am 15. Oktober 2016 in Mannheim stattgefunden. Endlich können wir nun die Dokumentation dieser Tagung vorlegen. In ihr veröffentlichen wir wesentliche Referate und Stellungnahmen.

Immer neue Fälle von BR-Mobbing und Gewerkschaftsbekämpfung unterstreichen die Bedeutung unseres Anliegens. Es gibt zwar erfreulicherweise einzelne Erfolge im Widerstand gegen Betriebsratsfresser und Gewerkschaftsfeinde. Aber die systematische Unterdrückung von aktiven KollegInnen durch Unternehmensleitungen und deren Helfershelfer ist noch längst nicht gestoppt.

Es fehlt leider nach wie vor die erforderliche konsequente und koordinierte Bekämpfung dieses menschenverachtenden und gesetzeswidrigen Treibens. Gewerkschaften, Justiz, Medien und Politik sind hier in der Pflicht.

Auch deshalb haben wir die vierte Konferenz „Betriebsräte im Visier“ vorbereitet. Sie wird am Samstag, dem 14. Oktober 2017, im Mannheimer Gewerkschaftshaus stattfinden.

Wolfgang Alles (für das Komitee „Solidarität gegen BR-Mobbing!“)  
Mannheim, im September 2017



Konferenz „BR im Visier“, 15. Oktober 2016.

## **Gemeinsam gegen BR-Mobbing und Gewerkschaftsbekämpfung**

Am Samstag, dem 15.10.2016, fand im Mannheimer Gewerkschaftshaus die 3. bundesweite Tagung „Betriebsräte im Visier“ mit über 100 Teilnehmerinnen und Teilnehmern statt.

Auf der Konferenz wurde die Gewerkschafts- und Betriebsratsbekämpfung an aktuellen Beispielen dargestellt und dieser skandalöse Rechtsbruch von mehreren Seiten beleuchtet.

Anwesende Betriebsräte aus verschiedenen Branchen berichteten über schockierende Fälle des gegen sie gerichteten Mobbings durch Unternehmensleitungen. Sie stellten eine gewachsene Aggressivität gegenüber aktiven Mitgliedern von Interessenvertretungen fest. Dabei spielten spezialisierte „Unrechtsanwälte“ und „Beratungsfirmen“ eine besondere Rolle.

Mit sogenannten Verdachtskündigungen, mit Bespitzelung und Zersetzung des beruflichen und privaten Umfeldes wurde gegen engagierte Betriebsräte vorgegangen. In der Folge käme es bei Betroffenen zu schweren depressiven Erkrankungen und sogar zu Selbstmordversuchen. Auch würden existenzbedrohende finanzielle und familiäre Probleme entstehen.

Der 1. Bevollmächtigte der IG Metall Mannheim, Klaus Stein, unterstrich in seinem Grußwort an die Anwesenden die Notwendigkeit, dem Mobbing von Betriebsräten durch Unternehmen entschlossen entgegenzutreten.

Verena zu Dohna-Jaeger vom IG Metall-Vorstand (Fachbereich Betriebspolitik) referierte zum Thema „Bekämpfung von Gewerkschaften und Betriebsräten – Was setzt die IG Metall dagegen?“

Patrick Fütterer, Fachanwalt für Arbeitsrecht, setzte sich mit der Frage „BR-Mobbing - immer noch kein Thema für die Arbeitsgerichtsbarkeit?“ auseinander.

Stephan Weis-Will (ver.di) und Albrecht Kieser (work-watch) analysierten den „Fall XXXL - Radikal gegen Betriebsräte, Belegschaften und Gewerkschaften“.

Helmut Schmitt (IG BCE) umriss strategische Perspektiven für die Auseinandersetzung mit BR-Mobbing und forderte ein wirksameres und besser koordiniertes Handeln.

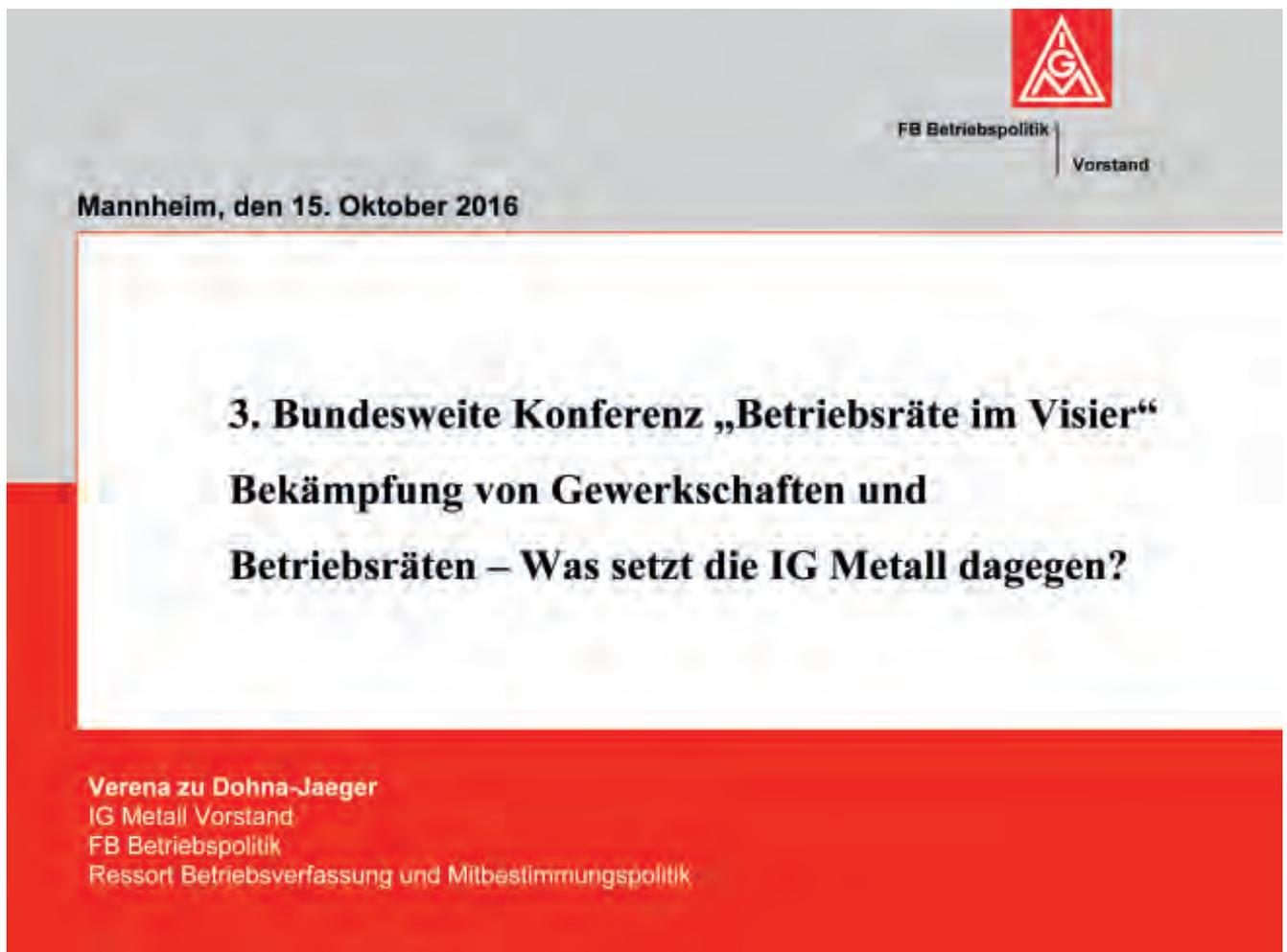
Die Tagung verabschiedete die EntschlieÙung „BR-Mobbing und kein Ende? Jetzt konsequent Widerstand leisten!“

An alle von BR-Mobbing Betroffenen wird appelliert: „Wehrt Euch! Leistet Widerstand! Fordert die Öffentlichkeit, Eure Gewerkschaften, politische Organisationen und die regionalen Solidaritätskomitees zur Solidarität auf!“

Die Konferenz wurde unterstützt von IG Metall Mannheim sowie von AKUWILL (Oberhausen), IG BCE Weinheim, IGM-Vertrauenskörper General Electric (MA), Überbetriebliches Solidaritätskomitee Rhein-Neckar, ver.di Rhein-Neckar und work-watch (Köln).

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

Der folgende Foliensatz wurde von Verena zu Dohna-Jaeger (IG Metall Vorstand, Fachbereich Betriebspolitik) verfasst und auf der Konferenz erläutert.



The slide features a grey header with the IG Metall logo (a red triangle containing a white 'G') in the top right corner. Below the logo, the text 'FB Betriebspolitik' and 'Vorstand' is displayed. On the left side of the header, the date 'Mannheim, den 15. Oktober 2016' is written. The main content area is white with a red border, containing the following text:

**3. Bundesweite Konferenz „Betriebsräte im Visier“**  
**Bekämpfung von Gewerkschaften und**  
**Betriebsräten – Was setzt die IG Metall dagegen?**

The bottom of the slide has a red background with white text identifying the author:

Verena zu Dohna-Jaeger  
IG Metall Vorstand  
FB Betriebspolitik  
Ressort Betriebsverfassung und Mitbestimmungspolitik

## Ausgangslage



- ➔ **Gewerkschaftsrechte wurden erkämpft und müssen auch im Rechtsstaat jeden Tag aufs Neue verteidigt werden.**
- ➔ **Ebenso ist die Behinderung von Betriebsratswahlen und Betriebsratsarbeit ein Problem, seit es Betriebsräte gibt, aber...**
- ➔ **...die „Qualität“ der Angriffe seitens der Arbeitgeber hat sich in den letzten Jahren verändert. D.h. die Auseinandersetzungen sind für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen zunehmend existenzbedrohend.**
- ➔ **Schwächung der Interessenvertretung von Arbeitnehmern**
- ➔ **Veränderung des betrieblichen und gesellschaftlichen Klimas (Angst und Einschüchterung, sowie Anerkennung für die Falschen)**

Verena zu Dohna-Jaeger: Bekämpfung von Gewerkschaften und Betriebsräten – Was setzt die IG Metall dagegen?

## Ausgangslage



**Nur 9 % aller in Frage kommenden Betriebe in Deutschland haben einen Betriebsrat:**

**Hier arbeiten 41 % aller Beschäftigten**

**Es gibt ein Ost-West-Gefälle**

**WSI-Umfrage zu Behinderung von BR-Wahlen und Maßnahmen von Arbeitgebern gegen bestehende BR-Gremien in den Jahren 2013 – 2015 / Erste Auswertung IG Metall:**

- ➔ **Insgesamt ca. 180 Fälle, für die Angaben vorliegen**
- ➔ **Behinderung von BR-Wahlen in Abhängigkeit von der Betriebsgröße: Es dominieren Betriebe mit 51-200 Beschäftigten, sowie inhabergeführte Betriebe**

Verena zu Dohna-Jaeger: Bekämpfung von Gewerkschaften und Betriebsräten – Was setzt die IG Metall dagegen?

## Ausgangslage



### Typische Konflikte

- ➔ **Gewerkschaftsvertretern wird kein Zugang zum Betrieb gewährt (Verstoß gegen § 2 Abs. 2 BetrVG)**
- ➔ **Drohungen des Arbeitgebers für den Fall einer Betriebsratswahl und / oder bei Zusammenarbeit der Beschäftigten mit der IG Metall häufig mit Verlagerung ins Ausland oder Insolvenz**
- ➔ **Versuchte Einflussnahme auf Betriebsratswahl durch den Arbeitgeber**
- ➔ **„Herauskaufen“ von Kandidaten / engagierten BR**
- ➔ **Einrichtung eines „Ersatzgremiums“ ohne gesetzliche Grundlage**
- ➔ **Außerordentliche Kündigung von Betriebsräten unter Anführung konstruierter Gründe**

Verens zu Dohms-Jaeger: Bekämpfung von Gewerkschaften und Betriebsräten – Was setzt die IG Metall dagegen?

## Beschlussfassung des Gewerkschaftstages 2015



**Auf Antrag der Geschäftsstelle Mannheim hat der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag beschlossen:**

- ➔ **Berichterstattung über aktuelle Fälle von BR-Mobbing in den Medien der IG Metall, sowie systematische Hintergrundanalyse**
- ➔ **Bereitstellung ausreichender politischer, rechtlicher und organisatorischer Kapazitäten, um BR, GS und BZL zu unterstützen**
- ➔ **Aufnahme der Themen „Union Busting“ und BR-Mobbing in die Bildungsarbeit der IG Metall, einschließlich der Fortbildungsangebote für ehrenamtliche Arbeitsrichter/innen**

Verens zu Dohms-Jaeger: Bekämpfung von Gewerkschaften und Betriebsräten – Was setzt die IG Metall dagegen?

## Beschlussfassung des Gewerkschaftstages 2015



- ➔ **Unterstützung von gewerkschaftsnahen Initiativen gegen BR-Mobbing, von Austausch und Vernetzung Betroffener, sowie des Mannheimer Appells „Gemeinsam gegen Mobbing von Betriebsräten!“**
- ➔ **Der Arbeitgeberverband Gesamtmetall und seine Regionalgliederungen werden mit aktuellen Vorfällen konfrontiert und zur Bekämpfung des BR-Mobbings durch deren Mitgliedsfirmen angehalten.**
- ➔ **Einflussnahme auf landes- und bundespolitischer Ebene**
- ➔ **Insbesondere ist die sog. Verdachtskündigung gegenüber BR durch den Gesetzgeber zu unterbinden**

Verena zu Dohna-Jaeger: Bekämpfung von Gewerkschaften und Betriebsräten – Was setzt die IG Metall dagegen?

## Handlungsansätze der IG Metall



### Die politische Ebene

- ➔ **Unterstützung der Offensive Mitbestimmung des DGB**  
<http://www.dgb.de/extra/offensive-mitbestimmung>
- ➔ **Einbringen von Forderungen an den Gesetzgeber u.a. verbesserter Schutz von Initiatoren einer erstmaligen Betriebsratswahl, Ausweitung des vereinfachten Wahlverfahrens, besonderer Schutz für befristet Beschäftigte, Erleichterung der Hinzuziehung von Sachverständigen, Behebung von Defiziten des § 119 BetrVG, Schaffung von Anreizen pro Betriebsrat**
- ➔ **Gespräche mit allen im Bundestag vertretenen Fraktionen mit dem Ziel der Sensibilisierung für das Problem**
- ➔ **Positionierung im Vorfeld der Bundestagswahl 2017**

Verena zu Dohna-Jaeger: Bekämpfung von Gewerkschaften und Betriebsräten – Was setzt die IG Metall dagegen?

## Handlungsansätze der IG Metall



### Die praktische Ebene

- **Rechtsschutz und Rechtsberatung für IG Metall Mitglieder**
- **Austausch und Abstimmung mit anderen DGB Gewerkschaften**
- **Praxisleitfaden: Betriebsratswahlen in Betrieben ohne Betriebsrat**  
Auslieferung an IG Metall Geschäftsstellen voraussichtlich Ende November 2016
- **Mediale Begleitung / Skandalisierung**
- **Die IG Metall als Kooperationspartner des Deutschen Betriebsrätetages – Jährliche Tagung (8.-10.11.2016, Bonn) mit Preisverleihung <http://www.betriebsraeletag.de/>**

Verena zu Dohna-Jaeger: Bekämpfung von Gewerkschaften und Betriebsräten – Was setzt die IG Metall dagegen?



Verena zu Dohna-Jaeger (IGM).

Der folgende Foliensatz wurde von Rechtsanwalt Patrick Fütterer verfasst und der Konferenz präsentiert.

## Analyse II: BR-Mobbing immer noch kein Thema für die Arbeitsgerichtsbarkeit?

von Patrick Fütterer  
(Fachanwalt für Arbeitsrecht)

### Analyse II: BR-Mobbing immer noch kein Thema für die Arbeitsgerichtsbarkeit?

#### **Ausgangspunkt Mobbing-Definition der Rechtsprechung:**

*„Mobbing ist das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte.“*

Voraussetzung ist eine klare Täter-Opfer-Konstellation und eine Intensität, die über „normale“ Konflikte am Arbeitsplatz hinausreicht.

### Analyse II: BR-Mobbing immer noch kein Thema für die Arbeitsgerichtsbarkeit?

#### **Ausgangspunkt Mobbing-Definition der Rechtsprechung:**

Die Unschärfe der Mobbing-Definition eröffnet zwangsläufig einen großen Spielraum für subjektive Wertungen der Gerichte, ob eine klare Täter-Opfer-Konstellation vorliegt und ob ein „normaler“ Konflikt am Arbeitsplatz vorliegt.

Hinzu kommt, dass die Gerichte eine Beweiserleichterung bei Mobbing nicht anerkennen.

In der Praxis gelingt der Nachweis von Mobbing daher nur selten.

### Analyse II: BR-Mobbing immer noch kein Thema für die Arbeitsgerichtsbarkeit?

#### **Mobbing-Definition passt auf BR-Mobbing nur bedingt:**

Ursprüngliche Mobbing-Diskussion sah Mobbing vor allem als Ergebnis eines gestörten Miteinanders der Arbeitnehmer/innen im Betrieb an, an der auch der Arbeitgeber kein Interesse haben kann, und nicht so sehr als Personalmanagementstrategie gegen unbequeme Arbeitnehmer/innen aller Art, insbesondere Betriebsratsmitglieder.

Betriebsratsmitglieder haben besondere gesetzliche Schutzrechte sowie Handlungsinstrumente gegenüber dem Arbeitgeber und stehen qua Amt als Interessenvertretung in einem besonderen Konfliktverhältnis zu dem Arbeitgeber.

### Analyse II: BR-Mobbing immer noch kein Thema für die Arbeitsgerichtsbarkeit?

#### **Sicht auf das Amt des Betriebsrats entscheidend für die Beurteilung der Schutzbedürftigkeit der Amtsführung**

Neoliberale Sichtweise: In den Betriebsrat lassen sich die „low performer“ wählen, die beruflich nicht mehr weiterkommen und sich insbesondere auf dem Sonderkündigungsschutz ausruhen wollen.

Sozialpartnerschaftliche Sichtweise: Die Arbeit von Betriebsräten wird auch als im Interesse des Arbeitgebers liegend geschätzt. BR-Mobbing wird als betriebswirtschaftlich irrational angesehen, wobei grundsätzlich der Arbeitgeberseite unterstellt wird, dass sie über die größere wirtschaftliche Vernunft verfügt als die Betriebsratsseite. Dadurch ist diese Sichtweise anfällig für BR-Mobbing-Strategien, die auf persönliche Defizite und Unerfahrenheit von Betriebsratsmitgliedern abzielen.

### Analyse II: BR-Mobbing immer noch kein Thema für die Arbeitsgerichtsbarkeit?

#### **BR-Mobbing / Union-Busting findet in den arbeitsrechtlichen Fachdiskursen nicht statt**

Die arbeitsrechtlichen Fachdiskurse beschränken sich vornehmlich auf die Reichweite der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats.

Zum Thema Behinderung der Betriebsratsarbeit scheint in § 78 und § 119 BetrVG zumindest aus Sicht der breiten Fachöffentlichkeit alles geregelt und gesagt zu sein.

Die Betriebsratsarbeit selbst fand in der arbeitsrechtlichen Fachdiskursen in jüngster Vergangenheit nur in Bezug auf Betriebsräte in Großkonzernen (VW, Siemens, Opel, etc.) und nur in Bezug auf ihre Vergütung statt. Die Diskussion war dabei vor allem durch die skandalträchtigen Betriebsratsbegünstigungen und ihre Sanktionierung und nicht durch die eigentlich erheblich praxisrelevantere Frage der Benachteiligung der beruflichen Entwicklung wegen der Betriebsratsarbeit geprägt (vgl. etwa Rieble, NZA 2008, Seite 276 ff.).

### Analyse II: BR-Mobbing immer noch kein Thema für die Arbeitsgerichtsbarkeit?

#### Negativbeispiele aus der Rechtsprechung:

„Die von der Klägerin geschilderte Historie ihres Arbeitsverhältnisses [...], zeigt das übliche Bild einer unbeliebten, von Vorgesetzten, beteiligten Ärzten und Kollegen als wenig leistungsfähig und daher ihre jeweilige eigene Selbstverwirklichung im Beruf störend angesehenen Mitarbeiterin und Kollegin, die erheblicher Kritik ausgesetzt ist und sich ihrerseits zu Abwehr- und Selbstbehauptungsaktionen veranlasst sieht, die ihre allgemeine Unbeliebtheit weiter verstärken. [...] Das Zurückweisen einer bei den Kolleginnen unbeliebten Mitarbeiterin, welche die anderen als wenig leistungsfähig ansehen und sich daher in ihrer eigenen Arbeit beeinträchtigt fühlen bzw. den Eindruck haben, Defizite durch eigene Mehrleistungen ausgleichen zu müssen, entspricht der Lebenswirklichkeit im Arbeitsleben. Auch die Ausgrenzung einer solchen Kollegin ist sozial adäquat, ebenso der Versuch, deren Herausnahme aus der eigenen Arbeitsgruppe zu erreichen. Mit solchen Verhaltensweisen muß jeder Arbeitnehmer oder jeder andere, in welchem Rechtsstatus auch immer mit Menschen zusammenarbeitende Bedienstete rechnen. [...] Dies gilt gerade im öffentlichen Dienst, in dem sich die Arbeitgeber bzw. die von ihnen eingesetzten natürlichen Personen dauerhaft, jedenfalls ohne eigene Befreiungsmöglichkeit an Arbeitnehmer gebunden sehen, auch wenn diese in ihrem Bereich abgelehnt werden, als vermindert leistungsfähig, [...] damit aus Sicht der Verwaltung ein ständiges, unangenehmes Arbeiten verursachendes Störpotential darstellen [...]“ ArbG Köln vom 9.7.2002 – 8 Ca 3274/02 – Mobbing als sozialadäquate Reaktion auf „low performer“

### Analyse II: BR-Mobbing immer noch kein Thema für die Arbeitsgerichtsbarkeit?

#### Negativbeispiele aus der Rechtsprechung:

„Was dem Beteiligten zu 3.) als Arbeitnehmer ohne weiteres möglich ist, nämlich Verhandlungen über die Gehaltshöhe zu führen, kann betriebsverfassungsrechtlich eine Pflichtverletzung darstellen. [...] Nachdem aber Gerüchte über seine Forderungen im Betrieb aufgekommen waren und für eine entsprechende Unruhe gesorgt hatten, wäre der Beteiligte zu 3.) zur unverzüglichen Aufklärung darüber verpflichtet gewesen, welche Ansprüche er geltend gemacht hatte und aus welchem Rechtsgrund er sich hierfür auch für berechtigt gehalten hat. Mitglieder des Betriebsrats und insbesondere der Vorsitzende des Gremiums sind verpflichtet, auch nur den Anschein einer ungerechtfertigten Begünstigung oder eines entsprechenden Versuches zu vermeiden.“ ArbG Darmstadt vom 02.04.2013 – 9 BV 22/12 – Aufhebung der Unschuldsvermutung für Betriebsratsmitglieder

## Analyse II: BR-Mobbing immer noch kein Thema für die Arbeitsgerichtsbarkeit?

### Entwicklungstendenzen in der Arbeitsgerichtsbarkeit

Mehr Demokratie wagen (Brandt 1969) ---> Marktkonforme Demokratie (Merkel 2011)

Arbeitsrecht als Arbeitnehmerschutzrecht ---> Arbeitsrecht als Sonderprivatrecht

Arbeitsrecht als soziales Menschenrecht im Betrieb ---> Arbeitsrecht als „soft law“, um das nur noch im Fall der Kündigung vor Gericht gestritten wird

## Analyse II: BR-Mobbing immer noch kein Thema für die Arbeitsgerichtsbarkeit?

### Strukturen der Arbeitsgerichtsbarkeit begünstigen fehlerhafte vorurteilsgeleitete Entscheidungen

Die Kapazitäten der Arbeitsgerichte sind auf hohe Fallzahlen bei einer hohen (vergleichswisen) Erledigungsquote ausgelegt. Zusätzlich leiden auch die Arbeitsgerichte wie die übrige Justiz an den Sparprogrammen und dem Personalabbau im öffentlichen Dienst.

Verfahren aus dem Betriebsverfassungsrecht machen nur einen sehr geringen Teil der arbeitsgerichtlichen Verfahren aus.

Das arbeitsgerichtliche Revisionsrecht (dritte Instanz) ist im Vergleich etwa zur allgemeinen Zivilgerichtsbarkeit äußerst restriktiv.

### Analyse II: BR-Mobbing immer noch kein Thema für die Arbeitsgerichtsbarkeit?

#### Negativbeispiele aus der Rechtsprechung:

„Die von der Klägerin geschilderte Historie ihres Arbeitsverhältnisses [...], zeigt das übliche Bild einer unbeliebten, von Vorgesetzten, beteiligten Ärzten und Kollegen als wenig leistungsfähig und daher ihre jeweilige eigene Selbstverwirklichung im Beruf störend angesehenen Mitarbeiterin und Kollegin, die erheblicher Kritik ausgesetzt ist und sich ihrerseits zu Abwehr- und Selbstbehauptungsaktionen veranlasst sieht, die ihre allgemeine Unbeliebtheit weiter verstärken. [...] Das Zurückweisen einer bei den Kolleginnen unbeliebten Mitarbeiterin, welche die anderen als wenig leistungsfähig ansehen und sich daher in ihrer eigenen Arbeit beeinträchtigt fühlen bzw. den Eindruck haben, Defizite durch eigene Mehrleistungen ausgleichen zu müssen, entspricht der Lebenswirklichkeit im Arbeitsleben. Auch die Ausgrenzung einer solchen Kollegin ist sozial adäquat, ebenso der Versuch, deren Herausnahme aus der eigenen Arbeitsgruppe zu erreichen. Mit solchen Verhaltensweisen muß jeder Arbeitnehmer oder jeder andere, in welchem Rechtsstatus auch immer mit Menschen zusammenarbeitende Bedienstete rechnen. [...] Dies gilt gerade im öffentlichen Dienst, in dem sich die Arbeitgeber bzw. die von ihnen eingesetzten natürlichen Personen dauerhaft, jedenfalls ohne eigene Befreiungsmöglichkeit an Arbeitnehmer gebunden sehen, auch wenn diese in ihrem Bereich abgelehnt werden, als vermindert leistungsfähig, [...] damit aus Sicht der Verwaltung ein ständiges, unangenehmes Arbeiten verursachendes Störpotential darstellen [...]“ ArbG Köln vom 9.7.2002 – 8 Ca 3274/02 – Mobbing als sozialadäquate Reaktion auf „low performer“



Rechtsanwalt Patrick Frütterer.

### **Der Fall XXXL - Radikal gegen Betriebsräte, Belegschaften und Gewerkschaften? Stephan Weis-Will (ver.di Rhein-Neckar)**

Der Fall XXXL ist ein bezeichnendes negatives Beispiel wie ein Konzern gegen Betriebsräte, Belegschaften und Gewerkschaften vorgeht.

XXXL Lutz ist nach eigenen Angaben der zweitgrößte Möbelhändler der Welt (Quelle Wikipedia).

In Deutschland liegt XXXL Lutz laut *Manager Magazin* 2015 auf Platz 3, vielleicht inzwischen auch schon auf Platz 2.

Auf Platz 1 in Deutschland ist Ikea. Ikea ist Mitglied im Arbeitgeberverband mit Tarifbindung und Ikea hält sich auch an die Tarifverträge.

Dort ist ver.di auch gut organisiert und verankert.

Im klassischen Möbele Einzelhandel ist der Organisationsgrad eher gering, für Provisionsverkäufer spielen die Tarifgehälter kaum eine Rolle. In den Lägern des Möbelhandels ist der Organisationsgrad eher hoch.

Bei XXXL Lutz in Deutschland gelten aktuell keine Tarifverträge, zum Teil sind aber Tarifverträge in der Nachwirkung - allerdings für immer weniger Beschäftigte.

XXXL Lutz kaufte in den letzten Jahren immer mehr mittelständische Möbelhändler in Süddeutschland auf.

Inzwischen expandiert er auch im Norden und NRW.

2005 kaufte XXXL Lutz Mann Mobilia mit Sitz in Karlsruhe. Davon betroffen waren auch das Mann-Verkaufshaus und Mann-Zentrallager in Mannheim.

Der XXXL-Konzern zeigte immer wieder Auffälligkeiten:

Bereits 2010 stand XXXL Lutz bei ver.di

in Bayern in der Kritik. In Passau, Regensburg und München versuchte der Konzern, kritische Betriebsräte gegen Zahlung hoher Abfindungen aus dem Unternehmen herauszukaufen.

Im Oktober 2013 wurden in München die 160 Beschäftigten des Verkaufshauses Theresienhöhe ohne Vorwarnung vor die Tür gesetzt. Nachts wurde der Pincode am Personaleingang geändert und die Beschäftigten konnten die Arbeitsplätze nicht mehr erreichen. Die Mitarbeiter wurden wie Verbrecher von heute auf morgen vor die Tür gesetzt. Erst danach wurde mit dem Betriebsrat über einen Interessenausgleich/Sozialplan verhandelt. Letztendlich in einer Einigungsstelle.

Der Konzern drohte mit Insolvenz, der Einigungsstellenvorsitzende knickte ein, und der Betriebsrat und die Belegschaft hatten einen bescheidenen Sozialplan an der Backe.

Möbel Rück Oberhausen: 2015 wurden kurzfristig 140 Stellen gestrichen und die Beschäftigten genauso kurzfristig freigestellt. Da laufen noch viele Klagen und erste positive Urteile gibt es inzwischen glücklicherweise auch.

Möbel Mahler Wolfratshausen: Weil eine zu XXXL Lutz gehörende Gesellschaft nur die Immobilie erwarb, wurden die Beschäftigten nicht übernommen. 260 Beschäftigte verlieren mit der Schließung des Hauses in Wolfratshausen ihren Job. Ver.di vermutete, dass dadurch ein Betriebsübergang verhindert werden sollte, um später mit billigerem Personal „Neueröffnung“ feiern zu können.

Jetzt wurde bekannt dass in Wolfratshausen zwei neue XXXL-Häuser öffnen sollen.

Die XXXL Strategie bei Übernahmen:

Die Mitarbeiter werden da, wo es möglich ist in Service-Gesellschaften ausgelagert.

Diese Servicegesellschaften haben kein Vermögen. Diese Gesellschaften bekommen von der Deutschlandzentrale in Würzburg Dienstleistungsverträge und dürfen, wenn die sogenannte „Leistung“ stimmt für die Lutz-Gruppe Dienstleistungen erbringen.

Diese Verträge können vom Konzern jederzeit gekündigt werden. Soviele zu den Rahmenbedingungen.

### **Mannheim**

2005 wurde Mann Mobilia wie bereits erwähnt von XXXL übernommen.

Dazu gehörte unter anderem auch das Mannheimer Möbelhaus und das Mann Mobilia Zentrallager.

Im Mannheimer Lager gab es unter Mann eine Gesellschaft mit einem Geschäftsführer.

Nachdem XXXL den Standort übernommen hatte, wurde der Standort in drei Service- Gesellschaften aufgeteilt:

1. das Lager
2. der Fuhrpark mit den Monteuren und LKW-Fahrern
3. Auftragsbearbeitung, Verwaltung, Kundenhotline, Auftragsplanung.

Die Beschäftigten wurden auf die drei Gesellschaften verteilt. Natürlich bekam auch jede Gesellschaft einen eigenen Geschäftsführer ...

Dem damaligen Betriebsrat ist es mit Rechtsanwalt Wolfgang Stather gelungen, eine Standortsicherungsbetriebsvereinbarung abzuschließen, in der auch die Zustimmung des Betriebsrates für alle drei

Servicegesellschaften samt Außenstellen in Karlsruhe und Wiesbaden geregelt war.

Aber auch im Zentrallager Mannheimer sind in den letzten Jahren mehrere Betriebsratsvorsitzende aus dem Unternehmen gegen Abfindung ausgeschieden. Zum Teil aus gesundheitlichen Gründen, aber auch weil sie den ständigen Druck anscheinend irgendwann nicht mehr ausgehalten haben.

Gemeinsam mit den Anwälten konnten die Betriebsräte dennoch immer wieder Betriebsvereinbarungen und Regelungen für die Beschäftigten durchsetzen.

Bei den letzten Betriebsratswahlen bekam die gewerkschaftlich orientierte Liste wieder die Mehrheit im Betriebsrat. Sie stand immer wieder in Verhandlungen aller Art mit der Geschäftsleitung. Eine neue Standortsicherung war gerade in Arbeit.

Doch dann „stellte“ die Geschäftsleitung am Montag, dem 1. Februar 2016, völlig überraschend im Mannheimer Lager alle 99 Beschäftigten der Auftragsbearbeitung und Verwaltung, darunter auch vier Betriebsratsmitglieder von der Arbeit „frei“.

Das geschah ohne Vorwarnung und ohne mit dem Betriebsrat vorher irgendetwas dazu verhandelt zu haben.

Die völlig überraschten und geschockten Beschäftigten wurden bei Arbeitsbeginn von Sicherheitsleuten am Betreten der Arbeitsplätze gehindert.

Ihnen wurde ein Brief überreicht und mitgeteilt, dass sie ab sofort von der Arbeit freigestellt seien.

Es wurde aber die Möglichkeit angeboten, später in Begleitung von Sicherheitsleuten die jeweiligen Habseligkeiten von den Arbeitsplätzen abzuholen zu.

Gegen 11:30 Uhr sollten die „freige-

## ANALYSE III: DER FALL XXXL

stellten“ Beschäftigten, die sich inzwischen in der Kantine versammelt hatten, die Kantine verlassen, um die nicht Freigestellten Beschäftigten in deren Pause nicht zu „stören“.

Die Firma hatte sich langfristig auf diese Sauerei vorbereitet. Hinter dem Rücken des Mannheimer Betriebsrates und der Mannheimer Beschäftigten wurden in Würzburg 60 neue Leute eingestellt und eingearbeitet, um ab dem 1. Februar 2016 die Arbeit der Mannheimer zu übernehmen.

Am Tag der Freistellung wurden 30 Beschäftigten der Mannheimer Verwaltung von Führungskräften unter der Hand Arbeitsverträge mit sofortiger Wirkung für die gleiche Arbeit in einer anderen GmbH gegenüber im Verkaufshaus angeboten.

Für diese neue GmbH wurden extra Büroflächen angemietet und Arbeitsplätze eingerichtet.

Etwa 30 Leute nahmen diese Arbeitsplätze mit neuen Arbeitsverträgen in der neuen GmbH an. Diese GmbH ist natürlich betriebsratslos.

In Wiesbaden bekamen fast alle Beschäftigten neue Arbeitserträge zum Standortwechsel nach Groß-Gerau. Diese Beschäftigten nahmen dieses Angebot an. Knapp dreizehn Beschäftigte in Wiesbaden bekamen kein Angebot und wurden zeitgleich mit den Mannheimern freigestellt. 66 Mannheimer und 13 Wiesbadener standen auf der Straße.

Wie sich später herausstellte, hat XXXL der Mannheimer Servicegesellschaft „Auftragsbearbeitung/Verwaltung“ den Dienstleistungsvertrag fristlos gekündigt.

Aus unserer Sicht war diese ganze Maßnahme rechtswidrig und menschenverachtend. Ohne Beratung mit dem Betriebsrat, ohne Interessenausgleich und Sozialplan wurde eine Betriebsänderung



Konferenz „BR im Visier“, 15. Oktober 2016.

nach Gutsherrenart durchgeführt.

Darum hat der Betriebsrat mit seinem Anwalt Holger Hausmann beim Arbeitsgericht Klage eingereicht, hat aber in erster Instanz verloren.

Anscheinend tragen die Beschäftigten bei dem Unternehmenskonstrukt von XXXL das volle Risiko.

Wenn die XXXL Deutschland-Zentrale einer einzelnen Servicegesellschaft den Auftrag entzieht, hat diese plötzlich nichts mehr:

Keine Aufträge, da sie ja nur für XXXL Dienstleistungen erbringt.

Keine Betriebsmittel, da diese sofort abgebaut wurden. Keine Räumlichkeiten, da der Mietertrag auch gekündigt wurde.

Kein Geld, da Zahlungen nur für die erbrachten Dienstleistungen von der Zentrale erfolgten.

Und darum hatten die Beschäftigten die Sorge, von wem und wie lange sie das Gehalt in der „Freistellung“ bekommen würden. Und für den Fall, dass alles schiefgeht, hatten viele Angst dann ohne eine Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes in die Arbeitslosigkeit gehen zu müssen.

Aus den Vorfällen in München wusste man ja, dass die Firma gegebenenfalls auch mit Insolvenz der einzelnen Gesellschaft drohen kann und bei Insolvenz gibt es in der Regel für die Beschäftigten nichts.

### **Kampf um die Arbeitsplätze**

Aber wir wollten keinen Sozialplan, sondern die Arbeitsplätze.

Mit dem Betriebsrat und den Beschäftigten haben wir den Kampf um die Arbeitsplätze aufgenommen und ganz viel gemeinsam gemacht.

Bereits am nächsten Tag trafen wir uns

mit den „freigestellten“ Beschäftigten zur Beratung hier im Gewerkschaftshaus.

Am Tag darauf demonstrierten wir mit den KollegInnen vor dem Lager. Denn drinnen waren der Deutschlandchef Kobler und einer der Eigentümer. Sie waren gekommen, um die Lagerbelegschaft, die Fahrer und Monteure zu beruhigen.

Für die „freigestellten“ Mitarbeiter hatten die Herren Seifert und Kobler keine Zeit. Auf Nachfrage des Betriebsrates hieß es nur „Halts Maul!“ und die „Freigestellten“ wurden von der Firmenleitung mit Polizei des Geländes verwiesen.

Herr Seifert äußerte, dass er leider in den nächsten Wochen keine Termine frei habe für ein Gespräch mit den von der Arbeit „freigestellten“ Beschäftigten.

In den nächsten Tagen und Wochen folgte eine riesige Welle der Solidarität mit vielen Aktionen:

Ein paar Höhepunkte möchte ich nennen, aber auch jede nicht genannte Aktion war wichtig und tat den Betroffenen gut.

Spontane Demonstration mit der IGM Mannheim und 300 Alstom/GE-Beschäftigten vor dem Verkaufshaus, die unterwegs zu einer Demo nach Stuttgart waren.

Demonstration für die Arbeitsplätze auf dem Mannheimer Paradeplatz mit 800 TeilnehmerInnen, darunter viele die sonst nicht demonstrieren gehen.

Gespräch mit dem Mannheimer Oberbürgermeister Peter Kurz im Gewerkschaftshaus. Er stellte sich anschließend öffentlich klar hinter die Beschäftigten.

Offensive Pressearbeit, wir waren in allen Medien über Wochen. Zum Teil bundesweit.

Solidaritätskonzert im Gewerkschaftshaus, das Bernd Köhler super organisiert hat. So voll war der große Saal im Ge-

werkschaftshaus seit Jahren nicht mehr.

Postkartenaktion gegen das Verhalten des Konzerns. Innerhalb von wenigen Wochen gingen 40.000 Postkarten aus der Region an den Deutschlandchef.

Gespräche und Unterstützung durch Abgeordnete von der SPD, den Linken und den Grünen.

Arbeitsministerin Altpeter protestierte öffentlich gegen das Verhalten des Konzerns.

Der Betriebsrat der Eichbaum Brauerei baute uns für Kundgebungen einen riesigen roten Stuhl.

Voller Saal im Gewerkschaftshaus auch bei einer Veranstaltung des „Zukunftsforums Gewerkschaften Rhein-Neckar“ zum Thema XXXL.

Es ist viel passiert, es gab eine breite Unterstützung auch über das gewerkschaftliche Lager hinaus.

Zwischendurch sollte der Betriebsrat auch noch sein Büro räumen und in einen anderen Stadtteil weit weg von der Belegschaft umziehen. Das konnte per Arbeitsgericht verhindert werden.

### Sozialplan

Dennoch gab es irgendwann eine Einigung, die leider nicht das brachte, was wir uns gemeinsam mit den Beschäftigten gewünscht haben, nämlich die Arbeitsplätze wieder zu bekommen.

Bei der Berufungsverhandlung vor dem Mannheimer Landesarbeitsgericht wurden Eckpunkte für eine Einigung zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung vereinbart, die der Betriebsrat im Vorfeld des Gerichtstermins mit der Unternehmensleitung vereinbart hatte.

Wenige Tage später wurde ein guter Sozialplan vereinbart. Die vereinbarten Abfindungen lagen für XXXL-Verhältnisse hoch.

Die Mannheimer und Wiesbadener Beschäftigten bekamen je Beschäftigungsjahr ca. 0,85 Monatsgehälter und dazu Leistungen aus einem Sozialfond.

Der *Mannheimer Morgen* sprach von 4 Millionen Euro für 73 Beschäftigte. Lohn und Gehalt wurden bis zum jeweiligen Ausscheiden der Beschäftigten weitergezahlt.

Aber auch die vier Betriebsräte, die in der Verwaltung beschäftigt waren, verloren ihren Arbeitsplatz, und der Betriebsratsvorsitzende, der in der Lagergesellschaft beschäftigt war, schied freiwillig gegen Abfindung aus.

Damit hat diese XXXL-Aktion den vorhandenen Betriebsrat natürlich geschwächt.

Wir haben dem verbliebenen Betriebsratsgremium die Zusammenarbeit angeboten. Bisher ist es aber noch zu keinem Kontakt gekommen.

Der jetzt verbliebene Betriebsrat ist noch nicht gewerkschaftlich organisiert.

Ich denke, ohne die breite Solidarität, ohne die vielen Aktionen und Proteste, aber auch ohne die vielen Berichte in den Medien wäre dieser Sozialplan für die Beschäftigten nicht zustande gekommen. In Mannheim hat der Konzern nicht mit Insolvenz gedroht, sondern beeilte sich, mit dem Betriebsrat einen Sozialplan abzuschließen.

Darum möchte ich mich hier auch nochmals bei allen Organisationen, Einzelpersonen, dem Überbetrieblichen Solidaritätskomitee, allen Betriebsräten und allen Postkartenschreibern ganz herzlich bedanken.

Es ist wichtig, dass solche XXXL Saereien an die Öffentlichkeit kommen und die Verbraucher erfahren, wie sich die Firmen gegenüber Betriebsräten und Be-

beschäftigten verhalten.

Und diese Firmen dürfen sich dann auch nicht wundern, wenn bewusste Verbraucher diese Firmen boykottieren.

Wir haben diesen Konzern getroffen, denn noch nie hat XXXL so viele Werbespots und Anzeigen in den Zeitungen verbreitet wie dieses Jahr.

Dieser öffentliche Konflikt war aber auch nötig, um anderen Arbeitgebern, die ähnliche Sauereien im Kopf haben, zu zeigen, dass eine Region sich dagegen wehrt und der Ruf der Firma dauerhaft beschädigt werden kann.

Aus diesem Konflikt gibt es aber auch noch Anforderungen an die Politik. Ver.di möchte diese gemeinsam mit dem DGB auf Bundesebene in die Parteien einbringen.

Es ist falsch, dass Firmen wie XXXL

sich durch das Ausnutzen aller gesellschaftsrechtlichen Möglichkeiten alle Vorteile sichern, um dann die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte zu umgehen.

Es kann nicht richtig sein, dass die Firma sich alle Umsätze und Gewinne in die Konzernkasse scheffelt, aber bei Schließung einer Servicegesellschaft die Beschäftigten im schlimmsten Fall von heute auf morgen ohne Lohn und Gehalt und ohne Abfindung auf der Straße stehen. Und XXXL dann die gesparten Kosten an die Sozialkassen weitergereicht.

Es müsste gesetzlich eine Art Nachhaftung oder Durchgriffshaftung auf den Konzern im Sinne der Beschäftigten geregelt werden.



Stephan Weis-Will (ver.di).

## **Auszug aus dem Podiumsgespräch BR-Mobbing – Was passiert mit den Betroffenen und ihrem Umfeld? Stellungnahme von Roberto Rogler**

**Wie hast Du die mittel- und unmittelbaren Folgen des BR-Mobbing gegen Dich als Person wahrgenommen?**

Das war die absolute Hölle für mich und meine Familie, der Beginn eines Martyriums. Es hat mich erinnert an die Verfolgung in der damaligen DDR durch die Staatsicherheit.

BR-Mobbing ist ein Spezialfall. Es geht ganz klar um eine Zielsetzung: jemanden auszumerzen, auszulöschen, jemanden strategisch, aggressiv kalt zu stellen. Dieses BR-Mobbing - strategisch geplant und durchgeführt - machte mich und meine BR-Kollegen nach ca. zwei Jahren Konflikt krank.

Als langjähriger Betriebsratsvorsitzender der Borregaard Deutschland GmbH, als Konzern-Betriebsrat und IG BCE-Mitglied musste ich Schikanen ertragen, die mit Demokratie nichts zu tun haben.

Diese brutale Strategie wurde von der Geschäftsleitung Borregaard Deutschland GmbH und der Borregaard-Konzernleitung in Auftrag gegeben worden.

Sie wurde von der Kanzlei Schreiner & Partner mit Hilfe von Detektiven umgesetzt, die mich unter anderem mit dem unerlaubten Einsatz von GPS an meinem Privatfahrzeug bespitzelten. Das löste bei mir als Betriebsratsvorsitzenden (BRV) und bei dem stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden Depressionen aus.

Bei der Wahl seiner Mittel kannte Schreiner kaum Skrupel. Mit aller Konsequenz verfolgte er stets seinen Plan, unse-

ren Betriebsrat von der Belegschaft zu isolieren und mich und meine Stellvertreter durch Psychoterror zur Aufgabe zu zwingen.

Er hat Vorwürfe konstruiert, die ich bisher nur aus einer Diktatur kannte, um uns - seine Gegner - einzuschüchtern. Mehrfache Kündigungen mittels „Verdachtskündigungen“ sind legal im Rechtsstaat. Irgendwann wird dadurch fast jeder Betriebsrat mürbe und geht schließlich „freiwillig“. Das ist die Überzeugung solcher „Anwälte“ und Manager, die dabei keine Schuldgefühle spüren.

Obwohl ich mich als Mitglied des Konzernbetriebsrates mehrmals in den Jahren 2007 bis 2010 schriftlich an die Konzernleitung in Norwegen gewandt hatte, um diesen Konflikt auf die Sachebene zurückzuführen, änderte sich nichts am undemokratischen Verhalten des Managements von Borregaard Deutschland gegen mich als BRV.

Der damalige Geschäftsführer Peter Nygren unternahm alles, um den Betriebsrat aufzulösen und mich als BRV zu kündigen. Die Belegschaft hat er bewusst gespalten und mich in 2009 bis 2010 beurlaubt, um Stimmung gegen den IG BCE-Betriebsrat machen zu können.

Es wurden zwei verschiedene Amtsenthebungsverfahren - nur gegen mich als BRV - im September 2009 vom Arbeitgeber und seinen sogenannten loyalen Mitarbeitern eingeleitet. Beide Verfahren wurden am 10. Februar 2010 vom Ar-

beitsgericht Karlsruhe zurückgewiesen.

Der neu gewählte mehrheitlich gelbe Betriebsrat (BR), der am 8. April 2010 ins Amt gewählt wurde, hat nur einen Tag später der außerordentlichen fristlosen Kündigung von mir und dem stellvertretenden BRV aus wichtigem Grund gemäß § 103 Abs.1 BetrVG zugestimmt!

In der damaligen Zeit konnte ich oft kaum etwas essen. Ich spürte ständig einen Kloß im Hals. Mein Magen und mein Darm haben sich immer wieder wie bei einem Magengeschwür schmerzhaft zusammengezogen.

Ich litt unter schlimmen Schlafstörungen. Oft habe ich bis 3:00 oder 4:00 Uhr morgens an den Schriftsätzen der „Arbeitgeberanwälte“ gearbeitet. Meine Frau hat mir dabei ständig geholfen, Beweise zu finden und Schriftsätze für den Betriebsrat und dessen Anwälte zu schreiben.

Wenn ich die Schriftsätze mit den konstruierten Vorwürfen, vor allem die der Kanzlei Schreiner, gelesen habe, wurde mir regelmäßig richtig übel. Danach konnte ich nicht mehr einschlafen. Und um 7:00 Uhr musste ich wieder in der Firma sein.

Ich lag oft nachts im Bett und hatte Angst, wie ich die Familie durchbringe. Ich merkte genau, dass ich diesen Stress über Jahre nicht durchhalten könnte. Mein Sohn war damals elf Jahre alt. Wie sollte ich ihm eine Ausbildung finanzieren, wenn ich aus der Firma heraus gedrängt würde? Übersteht meine Ehe diese Zeit? Ich wusste, dass ich alles andere als ein erfreulicher Ehemann war. Ich war maßlos gereizt, und es gab in der Familie nur ein Thema: die ständigen Angriffe des Arbeitgebers und seiner Kanzlei Schreiner & Partner.

Ohne therapeutische Begleitung, die

wir alle ab Januar 2009 in Anspruch nehmen mussten, hätten wir den Kampf niemals durchstehen können.

Ich führe seit diesen unmenschlichen persönlichen Angriffen in den Jahren 2008 bis 2010 mit meiner Frau ein Leben mit posttraumatischen Belastungsstörungen.

Während der Nacht durchleben wir immer wieder und wieder die traumatischen Ereignisse. Der Psycho-Terror drang ganz-tägig in mein Privatleben ein. Trotz großer Unterstützung meiner Familie hat meine Ehe diesem täglichen Stress beinahe nicht standgehalten. Ich glaube sogar, das war ein durchaus beabsichtigter Nebeneffekt dieser Strategie.

Wir haben als Ehepaar nach dem Konflikt jeweils eine eigene Therapie machen müssen.

Das Magazin *Frontal 21* berichtete am 30.03.2010 über den Fall Borregaard, und wir wurden im Dezember 2010 zum *Mensch 2010* für unsere Zivilcourage und unseren Kampfeswillen geehrt.

Am Arbeitsmarkt hatte ich nun keine Chance mehr, nach den zahlreichen Medienauftritten in Rundfunk und Fernsehen.

„Whistleblower werden gar nicht erst eingestellt, weil unser Unternehmen dadurch Schaden nehmen könnte.“ Das sagte mir bei einem Vorstellungsgespräch ein Personalchef aus der Chemiebranche.

Als ich im Juli 2013 bei der IG BCE eine Anstellung als Gewerkschaftssekretär bekommen wollte, hat man mich nach einem Vorstellungstermin abgelehnt. Eine Ausbildung bei der IG Metall scheiterte ebenfalls. 2014 erhielt ich aus Frankfurt eine Absage mit der Begründung, man habe sich für andere Kandidaten entschieden. Trotz des Wissens um meine persönliche Situation, hat man mich völlig allein gelassen. Um meiner Ehre wegen

## PODIUMSGESPRÄCH: FOLGEN DES BR - MOBBING

habe ich dann meine Mitgliedschaft bei der IGM beendet.

Als Betroffener musste ich danach einen langen Kampf gegen die Krankheit, aber auch gegen Ämter und Behörden durchfechten, um nicht in Hartz IV zu enden. Liebe Menschen und Ärzte, die mich nur vom Fernsehauftritten kannten, gaben mir die Hilfe und Solidarität von der die beiden Gewerkschaften so gerne immer wieder erzählen.

Wir waren später in Psychosomatischen Reha-Kliniken, um unser Trauma heilen zu lassen.

Meine beiden Reha-Maßnahmen 2012 und 2014 verliefen weitgehend positiv. Gespräche mit anderen Patienten, mit Therapeuten und Ärzten halfen mir, mich nicht selbst zu töten. Hier traf ich Menschen, bei denen ich schon an den Verhaltensweisen erkennen konnte, dass es ihnen ging wie mir. Das half ungemein. In

der Zeit kehrte ich zurück zu einem verbesserten Arbeitsalltag.

Inzwischen wird mir auch seit August 2014 eine Erwerbsminderungs-Rente bezahlt. Eine Schwerbehinderung von 50 Prozent für meine Schädigung wurde festgestellt. Eine vollständige Heilung ist ausgeschlossen.

**Welche Auswirkungen hatte das BR-Mobbing auf Dein betriebliches und Dein privates Umfeld?**

Im Betrieb hat dieses ständige BR-Mobbing katastrophal gewirkt.

Einige kaufmännische Angestellte bekamen Angst um ihren Arbeitsplatz und haben nicht den Arbeitgeber, sondern vorwiegend mich als Betriebsratsvorsitzenden und die anderen Betriebsräte konsequent angegriffen.

Zwei Mitarbeiterinnen aus dem Chemielabor haben dafür gesorgt, dass ich Gerichtsprozesse wegen vermeintlicher



Das Podiumsgespräch bei der 3. Konferenz „BR im Visier“, 15. Oktober 2016.

Verleumdung und Unterlassung sowie Schmerzensgeldforderung führen musste. Das Management hat sie dabei angeleitet. Die Prozesse habe ich gewonnen, da die Richter sofort feststellten, dass ihre Geschichten nicht stimmten.

2002 bin ich mit 98 % der Stimmen in den Betriebsrat gewählt worden. 2006 waren es noch 96 %. Und 2010 war es dem Unternehmen gelungen, dass seine Liste zwei Stimmen mehr bekam als die Liste der IG BCE.

Ich war ja Teamleiter und nicht-freigestelltes Betriebsratsmitglied. Ich musste bei der Arbeit konzentriert arbeiten können. Das war mir oft nicht möglich. Ich war an vielen Tagen so erschöpft, dass ich Fehler bei der Arbeit gemacht habe, weil ich mich einfach nicht mehr auf das konzentrieren konnte, was ich mir noch wenige Sekunden zuvor vorgenommen hatte.

Ich war auch Vorgesetzter. Nachdem klar war, dass ich von der Geschäftsleitung bekämpft wurde, habe ich auch als Vorgesetzter an Autorität verloren. Es wurde plötzlich schwierig, Weisungen durchzusetzen.

Schlimm waren die Folgen für meine Familie. Meine Frau hat sehr massiv darunter gelitten, dass wir sogar im Urlaub von Detektiven überwacht worden sind und unser privater PKW mit einem unerlaubten GPS-Sender der im Auftrag der Firma tätigen Detektei versehen worden ist. Meine Frau erlitt einen Nervenzusammenbruch mit mehrfachen Panikattacken und musste sich einer Langzeit-Therapie unterziehen.

Auch mein Sohn wurde so auffällig von Detektiven überwacht, dass er sie bemerken musste. Er kam weinend nach Hause und erzählte, dass ihn ein Mann ständig verfolgt hatte. Mein Sohn brüllte mich an:

„Du hörst in dieser Firma auf! Sonst bringst Du uns noch alle um!“ Mein Sohn hat damals mit seinen elf Jahren äußerst schlecht geschlafen. Seine Leistungen fielen in der Schule drastisch ab, und er zog sich von uns, seinen Eltern, komplett zurück. Es war grauenhaft.

Ich habe also mit mir selbst, mit meiner Familie, mit den Kollegen und mit denen, die ich zu führen hatte, schlimmste Probleme bekommen. Und das, obwohl sämtliche Mitglieder des Betriebsrats mich immer bis zum Schluss loyal unterstützt haben.

Ich denke heute noch mit Grauen und einem körperlich spürbaren Ekel an diese Zeit bei Borregaard zurück.

**Was hat Dir geholfen (bzw. was hilft Dir), um gegen diese zerstörerischen Auswirkungen ankämpfen zu können?**

Wir haben in mehr als drei Jahren 28 arbeitsgerichtliche Verfahren geführt. Uns wurde mehrfach das Gehalt gekürzt. In meiner Zeit als Betriebsratsvorsitzender haben wir zwei Amtsenthebungsverfahren gegen mich überstanden. Mir wurde wegen „Prozessbetrug“ gekündigt. Wir haben vier verschiedene hochqualifizierte Anwälte eingesetzt. Wir haben alle 28 Verfahren gewonnen. Wir haben am 03. März 2010 Schreiner zur Aufgabe gezwungen, er verlor sein Mandat. Die Geschäftsleitung von Borregaard holte danach sofort die Kanzlei Freshfields zu Hilfe. Genützt haben unsere rechtlichen Erfolge leider nichts.

Richtig geholfen hat uns erst der durch die IG BCE vermittelte Anwalt Dr. Growe aus Mannheim. Er drohte nicht nur dem örtlichen Geschäftsführer mit Strafanzeigen, sondern auch dem Vorsitzenden des Konzerns in Norwegen sowie den Anwälten von Freshfields, der größten Anwalts-

kanzlei Deutschlands. Dazu bedrohte er die arbeitgebernahe Fraktion im neu gewählten Betriebsrat und nicht nur den mit dem Fall betrauten juristischen Sachbearbeiter, sondern alle Spitzenanwälte von Freshfields.

Rasch gab es eine Einigung:

- Nach knapp vier Wochen flog nicht ich aus dem Betrieb. Ich konnte wieder in den Betrieb zurück.
- Stattdessen mussten beide Geschäftsführer ihren Stuhl von einem Tag auf den anderen räumen, und es kam ein Geschäftsführer, mit dem ich persönlich sehr gut auskam.
- In allen gerichtlichen Verfahren, die damals liefen, hat die Arbeitgeberseite in vollem Umfang nachgegeben. Wir Betriebsräte erhielten zu Unrecht einbehaltenen Lohn vollständig nachbezahlt, und zwar noch vor der endgültigen Einigung. Laufende Kündigungen wurden zurückgezogen.
- Zusätzlich erhielten mein Stellvertreter und ich eine kleine fünfstellige Summe Schmerzensgeld.
- Borregaard übernahm die vollen Kosten unseres Anwalts, die sehr hoch waren.
- Die Firma zahlte auch die Kosten für einen von uns bestimmten Mediator bis zu einem kleinen fünfstelligen Betrag.

Nach dem Eingreifen von Rechtsanwalt Dr. Growe hatten wir acht Monate ein angenehmes und normales Arbeiten. Danach kam wieder ein Geschäftsführer, der für den Konzernchef den Krieg gegen uns weite führte.

Was hätte damals besser laufen können? Die IG BCE hätte Dr. Growe viel früher vermitteln sollen. Und das erlaube ich mir zu sagen: Dr. Growe hat keinen Cent von der Gewerkschaft gewollt. Sondern der Konzern hat die sehr hohen Kosten

der Verteidigung tragen müssen.

Mir wurde gesagt: Die Juristen der Gewerkschaft halten nichts von Strafanzeigen. Ich fände es gut, wenn nachgeprüft würde, ob Dr. Growe bei uns einen Zufallstreffer gelandet hat. Hätte er nicht vielmehr den meisten Betriebsräten in gleicher Lage helfen können?

Bedanken möchte ich mich vor allem bei meiner lieben Frau, meinem Sohn, den besten Betriebsräten, die man sich nur wünschen kann, aber auch bei allen Anwälten, Journalisten, Dr. Schüssler, den verschiedenen Ärzten und Therapeuten, den fürsorglichen Rehaleitern und den tollen MitstreiterInnen, die mit mir (mit uns) für eine gerechte Sache – nämlich die Gesundheit der Beschäftigten gekämpft haben.

Ebenfalls möchte ich mich bedanken bei der IG BCE Karlsruhe für die Unterstützung in 2010 und die mehrmalige Berichterstattung in der Mitgliederzeitung *Kompakt*.

Vielen Dank auch an Frau Gey-Rommel vom DGB Rechtsschutz Karlsruhe für Ihre tolle Arbeit für mich!

Meinungsäußerung ist ja in der Demokratie nicht verboten, und deshalb werde ich meinen Fall immer wieder Menschen erzählen. Ich wurde zehn Jahre in der DDR und drei Jahre in Westdeutschland bespitzelt und verfolgt, weil ich mich für echte Demokratie einsetze.

Ich selbst werde mich weiterhin für betroffene Betriebsräte und Menschen persönlich und ehrenamtlich einsetzen, damit ihnen das erspart bleibt, wie mir passiert ist.

## Welche Perspektiven? Helmut Schmitt

Betriebsrats-Mobbing ist wesentlicher Bestandteil der Union Busting-Strategie. Mit ihr wollen immer mehr Firmenleitungen den gewerkschaftlichen Einfluss im Betrieb entweder von vorneherein verhindern oder schon vorhandene gewerkschaftliche Strukturen zerschlagen, weil sie als den Profitzielen abträglich sind.

Der Begriff „Union Busting“ kommt aus dem Amerikanischen und bedeutet: „Gewerkschaft zerstören“.

„Union Busting“ richtet sich somit nicht nur gegen Betriebsräte, Vertrauensleute und kritische aktive Beschäftigte, sondern unmittelbar gegen die Gewerkschaften selbst. Die 2014 von der Otto-Brenner-Stiftung veröffentlichte Studie zu diesem Thema belegt dies eindrucksvoll.

Es sind vor allem die kämpferischen und aktiven Kolleginnen und Kollegen, die sich an vorderster Front für die Belange ihrer Belegschaft einsetzen, die ins Visier geraten und ausgeschaltet werden sollen.

Manchmal geschieht dies mithilfe willfähriger sogenannter „Belegschaftsvertreter“. Fast immer ziehen „Beraterfirmen“ und auf dieses Geschäftsfeld spezialisierte Anwaltskanzleien und oft genug sogar Detekteien die Fäden im Hintergrund. Dabei wird nicht nur die existenzielle wirtschaftliche, sondern auch die schwere psychische Schädigung der gemobbten Kolleginnen und Kollegen bewusst einkalkuliert.

Die Angriffe auf Betriebsrats- und Gewerkschaftstätigkeit nehmen seit Jahren zu. Beliebte Instrumente hierfür sind die Verdachtskündigung sowie der unmittelbare Eingriff in das Privatleben der Be-

troffenen, z.B. durch persönliche und öffentliche Verleumdung. Auch die hier und heute angesprochenen Beispiele belegen dieses Vorgehen.

Diese Beispiele sind aber nur der sichtbare Gipfel des Eisberges. Diese Fälle wurden in irgendeiner Form öffentlich. Niemand kann sagen, wie viele Fälle von Betriebsrats-Mobbing es gibt, die bisher nicht bekannt geworden sind.

Gründe hierfür sind:

- Aufgrund des hohen betrieblichen Drucks resignieren viele Betroffene und geben auf, weil sie nicht ihren Arbeitsplatz oder ihre Gesundheit aufs Spiel setzen wollen. Oft genug sind sie schon im Verlauf der langfristigen Auseinandersetzung psychisch krankgemacht worden.
- Manche resignieren auch deswegen, weil ihnen möglicherweise die gewerkschaftliche Solidarität versagt wird und sie auch anderweitig keine ausreichende Unterstützung finden.

Man muss es leider ansprechen:

Selbst innerhalb von Betriebsrats-Strukturen ist man nicht vor Mobbing gefeit. Ich selbst habe dies vor vielen Jahren am eigenen Leib erfahren müssen.

Die Rechtsprechung gibt oft genug und wider jeglichem Rechtsempfinden dem oder derjenigen Recht, der oder die auch im Betrieb das Sagen hat.

Opfer von Betriebsrats-Mobbing und ihr Umfeld sind ohne umfassende und wirkungsvolle Solidarität letztendlich schutzlos.

Sollten es die Firmenleitungen schaffen, durch das angesprochene Vorgehen die Mitbestimmung in den Betrieben einzuschränken oder ganz auszuhebeln, dann wird dies nicht ohne nachhaltige negative

Folgen für die gewerkschaftliche Aktivierung der Belegschaften bleiben.

Die Gewerkschaften sind gut beraten, sich diese Problematik stärker bewusst zu machen und sich strategisch sowie politisch darauf einzustellen.

Es ist also eine elementare Aufgabe der Gewerkschaften, den Kampf gegen Betriebsrats-Mobbing mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln zu organisieren.

Wir freuen uns, dass im Oktober 2015 der Gewerkschaftstag der IG Metall einen wichtigen Schritt in diese Richtung gemacht hat.

Der Gewerkschaftstag hat nämlich folgendes beschlossen:

- In den Medien der IG Metall wird nicht nur über aktuelle Fälle von Betriebsrats-Mobbing bundesweit berichtet, sondern es werden auch deren Hintergründe systematisch analysiert.
- Die Vorstandsverwaltung hat dafür Sorge zu tragen, dass ausreichende politische, rechtliche und organisatorische Kapazitäten bereitgestellt werden, um betroffene Betriebsrätinnen und Betriebsräte, Betriebsratsgremien sowie Verwaltungsstellen und Bezirksleitungen bei der Gegenwehr gegen Betriebsrats-Mobbing wirksam beraten und unterstützen zu können.
- Die Themen „Union Busting“ im Allgemeinen und Betriebsrats-Mobbing im Besonderen werden als Lernmodule in die Bildungsarbeit für haupt- und ehrenamtliche Funktionärinnen und Funktionäre aufgenommen.
- Ehrenamtliche Arbeitsrichterinnen und Arbeitsrichter der IG Metall werden regelmäßig zum Thema Betriebsrats-Mobbing fortgebildet, um die Arbeitsgerichtsbarkeit entsprechend sensibilisieren zu können.

- Zusammen mit DGB und EGB werden die Themen „Union Busting“ und Betriebsrats-Mobbing auf Bundes- und Europaebene getragen, um gewerkschafts- und länderübergreifend gegen diese bedrohliche Entwicklung vorgehen zu können.

- Gewerkschaftsnahe Initiativen gegen Betriebsrats-Mobbing sowie der Austausch und die Vernetzung von betroffenen Kolleginnen und Kollegen werden unterstützt.

- Der Mannheimer Appell „Gemeinsam gegen Mobbing von Betriebsräten!“ wird unterstützt und findet sowohl innerhalb als auch außerhalb der Organisation Berücksichtigung bei entsprechenden Aktivitäten.

- Der Arbeitgeberverband Gesamtmetall und seine Regionalgliederungen werden mit aktuellen Vorfällen konfrontiert und zur Bekämpfung des Betriebsrats-Mobbing durch deren Mitgliedsfirmen angehalten.

- Die IG Metall wird aufgefordert, sich bei den Regierungen der Landes- und Bundesebene dafür einzusetzen, diese Vorfälle zu thematisieren und alle Anstrengungen zu unternehmen, um den gesetzeswidrigen Angriffen auf unsere betrieblichen Funktionsträgerinnen und Funktionsträger Einhalt zu gebieten.

- Insbesondere ist das Mittel der „Verdachtskündigungen“ von Betriebsrätinnen und Betriebsräten durch den Gesetzgeber zu unterbinden und auch im Arbeitsrecht dem Grundsatz der Unschuldsvermutung Vorrang zu geben.

Der ursprüngliche Antrag mit diesen Forderungen wurde übrigens von der IGM-Delegiertenversammlung in Mannheim an den Gewerkschaftstag gestellt. Umso mehr freuen wir uns darüber, dass er auch fast unverändert von den Delegierten des Gewerkschaftstages angenommen worden ist.

Entscheidend ist jetzt aber, dass dieser wichtige Beschluss des Gewerkschaftstages der IG Metall nicht auf dem Papier stehen bleibt, sondern dass er auch praktisch umgesetzt wird. Nicht zuletzt ist auch von allen anderen Gewerkschaften den Praktiken des Betriebsratsmobbings der notwendige Widerstand entgegenzusetzen.

Schon der *Mannheimer Appell* von 2014 hat benannt, was unsere Aufgabe ist:

Nur die Organisierung von Öffentlichkeit und Widerstand helfen gegen derartige

Methoden. Wir rufen 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.

In diesem Sinne wünsche ich unserem gemeinsamen Vorhaben viel Erfolg!



Helmut Schmitt (IG BCE).

# IMPRESSIONEN VON DER KONFERENZ



*Cordula Becker (ver.di).*



*Dietrich Growe (Rechtsanwalt).*



*Albrecht Kieser (work watch).*



*KonferenzteilnehmerInnen.*



*Bernd Köhler und Jan Lindqvist (ewo<sup>2</sup>).*



*Klaus Stein (IGM Mannheim).*

## **BR-Mobbing und kein Ende? Jetzt konsequent Widerstand leisten! EntschlieÙung der 3. bundesweiten Konferenz „Betriebsräte im Visier“**

Dem fortgesetzten Skandal des BR-Mobbing muss ein Ende bereitet werden. Wir erneuern deshalb unseren Mannheimer Appell vom 11. Oktober 2014.

Nach wie vor wird die Wahl von Betriebs- oder Personalräten be- oder gar verhindert. Nach wie vor werden bestehende Betriebsratsgremien bei der Umsetzung ihres gesetzlichen Auftrags blockiert. Und noch schlimmer: Nach wie vor werden aktive Betriebsräte und GewerkschafterInnen gemobbt und ihre berufliche sowie ihre finanzielle Existenz zerstört.

Dies sind kriminelle Angriffe auf engagierte Menschen, und das sind schwere Verletzungen ihrer Rechte aus dem Grundgesetz, dem Betriebsverfassungsgesetz und dem Arbeitsschutzgesetz.

Das BR-Mobbing ist in Deutschland ein wesentlicher Bestandteil der strategischen Gewerkschaftsbekämpfung (des „Union Busting“). Immer mehr Firmenleitungen versuchen dadurch, eine Interessenvertretung von Beschäftigten und gewerkschaftlichen Einfluss in Betrieben entweder von vornherein zu verhindern oder - wenn bereits vorhanden - zu zerschlagen.

Alle öffentlich bisher bekannt gewordenen Fälle sind nur die sichtbare Spitze des Eisberges. Schon jetzt sind hunderte von aktiven Betriebsratsmitgliedern eingeschüchtert und gekündigt worden. Zehntausende der von ihnen vertretenen Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben haben bis heute die Demontage ihrer demokratisch gewählten Interessenvertretungen durch Unternehmensleitungen und deren Helfershelfer erleben müssen.

Den Kampf gegen BR-Mobbing mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln zu organisieren, ist deshalb eine elementare Aufgabe der Gewerkschaften.

Wir freuen uns, dass im Oktober 2015 der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall mit dem Beschluss zum Kampf gegen BR-Mobbing einen wichtigen Schritt in diese Richtung gemacht hat.

Wir freuen uns auch, dass es ähnliche Beschlüsse bei ver.di und entsprechende Überlegungen bei der IG BCE gibt.

Aber dies alles reicht bei weitem nicht aus. Es müssen wirksame Sofortmaßnahmen folgen!

Wir fordern daher unsere Gewerkschaften und den DGB auf, sich dafür einzusetzen:

- dass die Regierungen der Landes- und Bundesebene alle Fälle von BR-Mobbing dauerhaft erfassen, spezielle Schwerpunktstaatsanwaltschaften bilden und endlich ein wirksames Anti-Mobbing-Gesetz beschließen lassen
- dass der Kampf gegen BR-Mobbing im Bundestagswahlkampf 2017 Gehör findet
- dass die Unternehmerverbände den Einsatz von Anwälten und Beratern, die BR-Mobbing anleiten und unterstützen, in ihren Mitgliedsfirmen unterbinden
- dass die Anwaltskammern, diesen „Unrechtsanwälten“, die das Recht nicht pflegen, sondern missachten, die Zulassung zumindest für das Gebiet des Arbeitsrechts entziehen
- dass schnelle gewerkschaftliche Einsatzgruppen gebildet werden, die gewerkschaftsübergreifend die umfassende Abwehr von BR-Mobbing unterstützen und gemeinsam mit den KollegInnen vor Ort Widerstand organisieren.

Wir rufen alle von BR-Mobbing betroffenen KollegInnen auf: Wehrt Euch! Leistet Widerstand! Fordert die Öffentlichkeit, Eure Gewerkschaften, politische Organisationen und die regionalen Solidaritätskomitees zur Solidarität auf! Nur gemeinsam sind wir stark!

Die TeilnehmerInnen der 3. bundesweiten Konferenz „Betriebsräte im Visier“, Mannheim, den 15. Oktober 2016