



# Betriebsräte im Visier



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

am 12. Oktober 2024 in Mannheim



**Herausgeber:**

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

**Speyerer Straße 14, 68163 Mannheim**

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

**Netz:**

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

**[www.instagram.com/br\\_soli](https://www.instagram.com/br_soli)**

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

**Speyerer Straße 14, 68163 Mannheim**

**Fotos: Helmut Roos ([helmut-roos@web.de](mailto:helmut-roos@web.de) mit Ausnahme der Titelseite [Privat])**

**Layout: Ruben Graficht**

# Inhaltsverzeichnis

|   |    |
|---|----|
| Vorwort .....   | 4  |
| Konferenzbericht .....  | 5  |
| <b>Analyse I</b>  |    |
| „Gegenmacht im Betrieb trotz BR-Mobbing?“ .....                                       | 6  |
| <b>Anlaufstelle gegen Union Busting</b>   |    |
| Vorstellung der IGM-Anlaufstelle gegen Union Busting .....                            | 22 |
| <b>Analyse II</b>   |    |
| „Fortwirken des faschistischen Arbeitsunrechts – eine verdrängte Bedrohung?“ .....    | 26 |
| <b>Offener Brief</b>  |    |
| Offener Brief: „Fortwirken des faschistischen Arbeitsunrechts beenden!“ .....         | 31 |
| <b>Analyse III</b>  |    |
| „„Schöne neue Arbeitswelt‘ – Gewerkschaftsfreie Zone Tesla?“ .....                    | 33 |
| <b>Impuls</b>   |    |
| „Grundrechte verteidigen – ‚Verdachtskündigungen‘ verbieten?“ .....                   | 37 |
| <b>Impressionen</b>   |    |
| Impressionen von der Konferenz .....  | 40 |
| <b>EntschlieÙung</b>  |    |
| „Nie wieder ist jetzt – Fortwirken des faschistischen Arbeitsunrechts beenden!“ ..... | 42 |

# VORWORT

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

am 12. Oktober 2024 hat die elfte bundesweite Konferenz „Betriebsräte im Visier“ stattgefunden.

Die vorliegende Dokumentation enthält wesentliche Beiträge unserer von den Teilnehmenden erneut sehr positiv bewerteten Tagung.

Die aktuellen Entwicklungen in der Arbeitswelt sind dramatisch.

Laut einer repräsentativen Erhebung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit vom 30. Mai 2025 gibt es in 76,3 % der Betriebe keine tarifvertraglichen Regelungen. In nur noch 9,5 % aller Betriebe ab 5 Beschäftigten gibt es einen Betriebs- oder Personalrat.

Diese bedrohlichen Zahlen fallen nicht vom Himmel. In Verbindung mit dem anhaltenden politischen Rechtsruck wird die Durchsetzung eines „Rechts des Stärkeren“ zunehmend zur menschenverachtenden Normalität. In der Folge nehmen BR-Mobbing und Gewerkschaftsbekämpfung zu.

Skrupellos nutzen Unternehmensleitungen und die von ihnen angeheuerten Unrechtsanwälte alle möglichen legalen und illegalen Mittel, um sowohl aktive Betriebs- und Personalräte als auch engagierte Gewerkschaftsmitglieder aus den Betrieben zu drängen.

Dabei spielen konstruierte „Verdachtskündigungen“ eine wesentliche Rolle, um die normalerweise geltende Unschuldsvermutung aushebeln. Es ist bezeichnend für die herrschenden Verhältnisse, dass diese Nachwirkungen des faschistischen Arbeitsunrechts immer noch nicht beseitigt sind.

Diese skandalösen Zustände müssen überwunden werden. Auch aus diesem Grund findet am Samstag, den 11. Oktober 2025, die zwölfte Konferenz „Betriebsräte im Visier“ erneut im Mannheimer Gewerkschaftshaus statt.

Wir freuen uns sehr auf Eure Beteiligung und Eure Unterstützung!

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

Mannheim, im September 2025

# Betriebsräte fordern Verbot der aus dem Faschismus stammenden Verdachtskündigungen

Die von der 11. Bundeskonferenz „Betriebsräte im Visier“ am 12. Oktober 2024 in Mannheim einstimmig angenommene EntschlieÙung fordert, das „Fortwirken des faschistischen Arbeitsunrechts“ zu beenden.

Dort heißt es zu der besorgniserregenden weiteren Zunahme von BR-Mobbing und Gewerkschaftsbekämpfung: „Völlig inakzeptabel ist die nach wie vor viel zu geringe Wahrnehmung solcher offener Rechtsbrüche und ihrer Hintergründe. [...] Aus dem faschistischen Arbeitsunrecht stammende ‚Verdachtskündigungen‘ ermöglichen mit konstruierten Vorwürfen die Kündigung von demokratisch gewählten Interessenvertretungen. Sie sind ein zentrales Instrument zur Bekämpfung von aktiven Betriebsrats- und Gewerkschaftsmitgliedern.“

Eine Verdachtskündigung widerspricht offenkundig elementaren deutschen und internationalen Rechtsgrundsätzen. Durch sie findet nämlich eine Täter-Opfer-Umkehr statt. Das gemobbte Opfer wird eines angeblichen Vergehens beschuldigt und danach gekündigt. Ein von diesem Vorgehen betroffenes Betriebsrats- und Gewerkschaftsmitglied muss dann vor dem Arbeitsgericht seine Unschuld beweisen.

Gegen diese skandalöse Rechtsverdrehung wendet sich auch der von der Bundeskonferenz unterstützte Offene Brief „Nie wieder ist jetzt! – Fortwirken des faschistischen Arbeitsunrechts beenden!“

In dem an die Vorstände von DGB und Einzelgewerkschaften gerichteten und unter anderem von Günter Wallraff gezeichneten Offenen Brief wird festgestellt: „Die mit Verdachtskündigungen einhergehenden schweren Verstöße gegen Grund- und Menschenrechte haben fatale Folgen: gesundheitlich zerstörte Menschen, schwer geschädigte Familienangehörige, ruinierte berufliche Existenzen und nicht zuletzt eingeschüchterte Belegschaften.“

Die Förderung starker demokratischer Gegenmacht in Betrieben und der Gesellschaft ist jedoch eine wesentliche Voraussetzung, um Betriebsrats- und Gewerkschaftsbekämpfung sowie den Vormarsch der Rechten stoppen zu können. [...]

Es ist auch deshalb höchste Zeit, das skandalöse Fortwirken des faschistischen Arbeitsunrechts in Deutschland zu beenden und konkret die ‚Verdachtskündigung‘ zu verbieten.

Komitee „Solidarität gegen BR-Mobbing!“

Mannheim, den 13. Oktober 2024

# „Gegenmacht im Betrieb trotz BR-Mobbing?“

Betriebsratskollegen von Nora Systems präsentierten der Konferenz die nachfolgenden Folien zum Thema „Gegenmacht im Betrieb trotz BR-Mobbing?“. Zudem fügen wir die begleitenden, von Alexander Hick vorgetragenen Ausführungen bei.



*Kollegen des Betriebsrates von nora systems*

## Die Entwicklung der Interessenvertretung der Beschäftigten von nora

---

**Betriebsratsmobbing ein Phänomen, das existiert seit es Betriebsräte gibt und oftmals dann auftritt, wenn Beschäftigte versuchen ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern**

---



**Wichtig ist, was wir erreichen und hinterlassen.**

---

**Der erfolgreiche Kampf der nora-Belegschaft gegen den Verkauf!**

---

**Danach beginnt das BR-Mobbing und damit auch unsere Geschichte.**



## Der Konzern will nora verkaufen und es kommt zu Arbeitskampf



Mit Torblockaden und viel Solidarität konnte der Verkauf verhindert werden.



Der „Rädelsführer“ Helmut Schmitt in Aktion.

# ANALYSE I – GEGENMACHT TROTZ BR-MOBGING?

**Die  
Arbeitgeber  
lernen aus den  
Kämpfen und  
nehmen  
Einfluss auf  
den  
Betriebsrat**



## **Der Gipfel des Betriebsratsmobbing Die Kündigung von Helmut mit Unterstützung des BR**

nora systems GmbH · Hohenweg 2-4 · 69469 Weinheim · Deutschland

### **Mitteilung der Geschäftsführung**

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

Weinheim, 02. Juli 2012

hiermit möchten wir Sie informieren, dass wir Herrn Helmut Schmitt heute eine außerordentliche, fristlose Kündigung ausgesprochen haben. Dem Antrag auf Kündigung wurde vom Betriebsrat zugestimmt.

Grund für die sofortige Freistellung von Herrn Schmitt ist sein wiederholtes, gravierendes Fehlverhalten gegenüber Kollegen und der Geschäftsführung.

Herr Schmitt handelte nicht mehr im Interesse der Mitarbeiter und damit auch nicht mehr im Interesse von nora systems. Er agierte destruktiv und störte mehrfach mit gezielten Falschaussagen den Betriebsfrieden. Damit gefährdete er die Basis für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmervertretern und der Geschäftsführung.

Sein Verhalten hat Herrn Schmitt aus Sicht der Geschäftsführung untragbar gemacht. Deshalb haben wir uns von ihm getrennt. Dieser Schritt ist bedauerlich, aber notwendig um sicherzustellen, dass zwischen allen Vertretern des Unternehmens Zusammenarbeit und Loyalität gewährleistet sind.

## ANALYSE I – GEGENMACHT TROTZ BR-MOBGING?



## Die Nachwirkungen

**Solidarität gewinnt!  
Große Unterstützung beim Solidaritätsfest**



# ANALYSE I – GEGENMACHT TROTZ BR-MOBBING?



WN 14.12.17

Arbeitsrecht: Helmut Schmitt wieder Arbeitnehmervertreter

## Gefeuerter Betriebsrat darf wieder zu nora

Von unserem Redaktionsmitglied  
Michael Roth

**nora vor abermaligem Verkauf**

**WEINHEIM.** Helmut Schmitt, aus dem Betriebsrat ausgeschlossener und anschließend fristlos gekündigter Arbeitnehmervertreter und Beschäftigter des Bodenbelagherstellers nora systems, darf beide Tätigkeiten wieder ausüben. Darauf haben sich Geschäftsführung, Betriebsrat und Schmitt geeinigt. Der vor dem Arbeitsgericht Mannheim anhängige Rechtsstreit wird damit beendet, teilte Schmitts Anwalt Hilmar Hoppe gestern mit.

„Aufgrund der erzielten Einigung wird Herr Schmitt sowohl sein Beschäftigungsverhältnis für nora als auch seine Tätigkeit als Betriebsrat wieder aufnehmen“, heißt es in der

■ Nach einer Mitteilung des Konzernbetriebsrats von Freudenberg (KBR-Netz Freudenberg Nr. 64) hat die Geschäftsleitung der früheren Tochtergesellschaft nora, die derzeit zwei Finanzinvestoren gehört, über **Probleme beim beabsichtigten abermaligen Verkauf** informiert. Das bestätigte auch ein nora-Sprecher.

■ Wie es in der Betriebsratsmitteilung vom vergangenen Freitag weiter heißt, würden sich wegen der **nicht positiven Außenwahrnehmung** die Verhandlungen schwierig gestalten. Indirekt werde dem gekündigten Betriebsrat Schmitt unterstellt, er sei der **„Totengräber“**. „Das ist nicht korrekt“, so der nora-Sprecher.



## Der Umschwung und der Neubeginn

Wir entwickeln und etablieren uns als neue  
Interessensvertretung

# Das neue „Wir“ der harte Kern und unsere Unterstützer

Wer wir sind und für was wir stehen.

## Der Weg zur Mehrheit > “Wir” Gewerkschaftler verlieren keine Wahl

1. Recherche und Analyse
2. Zugang schaffen
3. Bildung eines Erschließungsteams
4. Erstellung von Betriebslandkarte und Betriebsplan
5. Ansprache der Beschäftigten in 1:1-Gesprächen
6. Aufbau des Aktivenkreises
7. Identifizierung und Auswahl eines »heißen Themas«
8. Planung der betrieblichen Themenkampagne
9. Schrittweise Zuspitzung der Themenkampagne
10. Erfolg mitglieder- und strukturwirksam umsetzen



## Unsere Erfolge

---



**Entscheidende Faktoren die für unsere Arbeit unerlässlich sind**

---

## Fazit und Schlusswort

---

Was für uns  
wichtig ist und  
wieso wir weiter  
machen



## Vortrag der nora-Kollegen

### Folie 2

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir freuen uns heute, auf dieser Konferenz, unsere Geschichte weitergeben zu können.

Zunächst ein paar Informationen zu unserem Betrieb und zur Vorgeschichte: nora systems ist ein Bodenbelagshersteller mit ca. 900 Beschäftigten in Weinheim an der Bergstraße. Der Betrieb gehörte zum Freudenbergkonzern, wurde dann aber mehrfach verkauft.

Heute gehört nora systems zum amerikanischen Konzern Interface. Als Gewerkschaft ist die IGBCE zuständig. Das Betriebsratsgremium hat 13 Mitglieder. Es gibt einen Schwerbehindertenvertreter, eine JAV und ca. 40 gewerkschaftliche Vertrauensleute. Der Organisationsgrad liegt bei knapp 50 Prozent.

### Folie 3

Unsere Geschichte begann im Jahr 2006/2007 mit dem durch die Belegschaft verhinderten Verkauf von nora an einen Konkurrenten. Die Konzernleitung Freudenberg wollte damals die Bodenbelags-Sparte verkaufen, ohne die Forderungen der

# ANALYSE I – GEGENMACHT TROTZ BR-MOBGING?

Belegschaft und des Betriebsrats nach weitreichenden Absicherungen zu berücksichtigen. Dieser Verkauf hätte erkennbar zu einem massiven Personalabbau und weiteren Verschlechterungen geführt.

## Folie 4

Dagegen wehrten sich Belegschaft und Betriebsrat mit Demonstrationen und zum Teil tagelangen Betriebsversammlungen bis hin zu Tor-Blockaden.

Der Einsatz der ganzen nora-Belegschaft, mit solidarischer Unterstützung der nicht direkt betroffenen Freudenbergbelegschaften, war erfolgreich. Der Verkauf von nora konnte gestoppt werden.

Allerdings wurde er zu einem späteren Zeitpunkt wieder neu aufgelegt, diesmal aber unter Berücksichtigung der Belegschaftsinteressen. Der neuerliche Verkauf an Finanzinvestoren wurde dann auch von der Belegschaft akzeptiert.

## Folie 5

Helmut Schmitt, damals stellvertretender Vorsitzender des Betriebsrats, wurde als Rädelsführer dieses Widerstandes, ins Visier der Geschäftsleitung und der Finanzinvestoren genommen.

Ab diesem Zeitpunkt wurde er über Jahre hinweg mit verschiedenen Abmahnungen und Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht überzogen, die alle keinen Erfolg hatten.

Mit diesen Methoden sollte er offensichtlich zermürbt und kaltgestellt werden.

Dies alles fruchtete aber nicht, und Helmut ließ sich nicht kleinkriegen. Bei den Betriebsratswahlen 2010 bekam er sogar die meisten Stimmen.

Um zu verhindern, dass er zum Betriebsratsvorsitzenden gewählt wird und um die Arbeitnehmervvertretung in ihrem Sinne zu lenken, zog die Geschäftsleitung einzelne Betriebsräte vor allem aber den bisherigen Betriebsratsvorsitzenden auf ihre Seite.

Diese Vorgehensweise war erfolgreich, und es bildete sich eine Mehrheit, die einen neuen BR-Vorsitzenden wählte, der den Vorstellungen der Geschäftsleitung entsprach.

Die Mehrheitsverhältnisse hatten sich nach dieser Betriebsratswahl langfristig zu

Gunsten des Arbeitgebers geändert.

## Folie 6

Der Gipfel des BR-Mobbing wurde 2012 erreicht. Damals wurde bekannt, dass die Finanzinvestoren nora wieder weiterverkaufen wollen. Gleichzeitig fanden Haustarifver-

## ANALYSE I – GEGENMACHT TROTZ BR-MOBGING?

handlungen der IG BCE statt, an denen Helmut als Tarifkommissionsmitglied teilnahm. In der Folge der Tarifverhandlungen kam es zum Eklat, als einer der Gewerkschaftsvertreter, der zur arbeitgeberfreundlichen Mehrheit im BR gehörte, entgegen vorherigen Absprachen und Informationen an die Belegschaft, das Angebot der Geschäftsleitung bei der Abstimmung zur Schlichtung unterstützte.

Über diesen Verrat, der offensichtlich mit der Geschäftsleitung vorher abgesprochen war, hat Helmut dann auf der nachfolgenden Betriebsversammlung informiert.

Dies wiederum nahmen Betriebsratsmehrheit und Geschäftsleitung zum Anlass, Helmut wegen Störung des Betriebsfriedens und einer zerstörten Vertrauensbasis aus dem Betriebsrat auszuschließen und dann, mit Zustimmung des Betriebsrats, fristlos zu kündigen.

### Folie 7

Zur Unterstützung von Helmut wurde das Solidaritätskomitee gegen BR-Mobbing gegründet, das dann viele Aktivitäten, unter anderem ein Solidaritätskonzert für Helmut, durchgeführt hat.

Gegen die Kündigung und gegen den Rausschmiss aus dem Betriebsrat hat sich Helmut politisch, öffentlich und rechtlich gewehrt, beim Arbeitsgericht in Mannheim geklagt, gewonnen und wurde als Betriebsrat wieder eingestellt.

Für Helmut und für die wenigen aufrechten Mitstreiter begann nun eine harte Zeit vor allem im Betriebsrat. Die geschäftsleitungsnahe Mehrheit wollte ihre Niederlage nicht einfach kampflos akzeptieren und versuchte, Helmut zu diskreditieren und von der Belegschaft zu isolieren. Das gelang ihr aber nicht, da Helmut nach wie vor eine große Unterstützung in der Belegschaft hatte.

Gut für Helmut und seine Mitstreiter war, dass sie die ganze Gewerkschaftsarbeit machten und damit die Gewerkschaft im Betrieb repräsentierten und die Strukturen verwalteten.

Die Angriffe gingen so weit, dass unser ehemaliger Gewerkschaftssekretär sogar vom arbeitgeberfreundlichen BR-Vorsitzenden aus einer Betriebsversammlung geworfen wurde.

Eins hatte die ständigen Angriffe und Deformierungen dennoch zur Folge.

Es entstand ein Gefühl, dass wenn man für Helmut und die Gewerkschaft ist, man automatisch gegen das Unternehmen und den BR ist.

Der BR war nur noch mit internen Streitigkeiten beschäftigt waren, Vorschläge der gewerkschaftlichen Minderheit wurden aus Prinzip abgelehnt und die Interessen der Beschäftigten wurden nicht richtig vertreten.

In dieser Phase haben wir z. B. die Betriebsrente und die bezahlte Pause verloren, ohne dass dagegen vorgegangen worden ist.

Alle Beteiligten haben an Rückhalt verloren, da die Belegschaft des ständigen internen

# ANALYSE I – GEGENMACHT TROTZ BR-MOBGING?

Konflikts überdrüssig wurde.

Bei der BR-Wahl 2014 wurde dann aus unserer traditionellen Persönlichkeitswahl erstmalig eine Listenwahl, die wir bis heute beibehalten haben. Außerdem wurde die Wahl erfolgreich angefochten, und es kam zu einer betriebsratslosen Zeit, weil die Mehrheit nicht bereit war, gemeinsam zurückzutreten und zu einer Neuwahl 2015.

## Folie 8

Die Mehrheitsverhältnisse im Betriebsrat zu Gunsten einer an den Interessen der Belegschaft ausgerichteten Betriebsratsarbeit positiv zu beeinflussen, ist uns dann erstmalig mit der Betriebsratswahl im Jahr 2018 gelungen.

Damit beginnt die Ära der heutigen Interessenvertretung, und zugegebenermaßen der Anfang ist holprig, und etwas Glück gehört manchmal auch dazu.

Als Helmut 2016 in Rente ging, war auf einmal das Feindbild verschwunden und die Mehrheit hat festgestellt, dass sie nicht fähig war, Betriebsratsarbeit zu machen, und dass sie sich untereinander überhaupt nicht leiden konnte.

Ihr Pech, unser Glück: Jetzt haben selbst die Unterstützer der damaligen Mehrheit gemerkt, dass nicht Helmut oder die gewerkschaftlich orientierte Minderheit das Problem war, sondern die Mehrheit selbst.

Die Mehrheit hat sich jetzt nur noch mit sich selbst beschäftigt und fast alles einfach durchgewunken.

## Folie 9

Wer wir sind?

Wir verwalteten damals – wie heute – die gewerkschaftlichen Strukturen und stellen auch die VK-Leitung. Repräsentieren damit klar die Gewerkschaft im Betrieb.

Die Kollegen, die Helmut und sein über die letzten Jahre hinweg engster Mitstreiter Herbert Keller herangezogen hatten, waren geschult und wussten, was Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit bedeutet.

Wir sind alle VL und bildeten damit das Fundament unserer Gruppe, den harten Kern der heutigen Mehrheit. Der VK ist damit ganz klar unsere Basis, auf die alles aufbaut.

Wir wollten etwas ändern und das hat die Belegschaft auch gespürt.

Für die Beschäftigten unterscheiden wir uns klar von dem alten Betriebsrat, durch

- einen starken Zusammenhalt, auch wenn es mal unterschiedliche Meinungen gibt
- ein gewerkschaftliches Bewusstsein und das entsprechende Fachwissen
- wir sind sehr nah an der Belegschaft und haben immer ein offenes Ohr
- versuchen, auf jeden einzugehen und jeden gleich zu behandeln
- arbeiten transparent, teilen möglichst alle Informationen.

# ANALYSE I – GEGENMACHT TROTZ BR-MOBGING?

Und wir lassen alle, die was tun wollen, sich beteiligen und versuchen, jeden Motiven zu fördern.

Ab 2018 drehte sich also der Wind, aber erst 2022 haben wir die absolute Mehrheit erzielt, und damit begann eine Ära der Einheit.

Das konnte nur durch gut organisierte politische Arbeit erreicht werden.

Die Unterstützung von Helmut und Herbert, die schon in Rente sind, haben wir dabei immer noch. Sie sind auch noch in unserer Ortsgruppe aktiv.

Außerdem wurden wir durch das Solikomitee und durch regelmäßige Treffen mit erfahrenen ehemaligen BR unterstützt, und dadurch können wir auf einen unglaublich großen Erfahrungsschatz zurückgreifen.

## Folie 10

Wir haben es seitdem zu unserer Aufgabe gemacht, alle Wahlen zu gewinnen. Und zwar gemeinsam als Gruppe.

Das haben wir geschafft und repräsentieren die Gewerkschaft im Betrieb, stellen die Mehrheit im Betriebsrat, die SB-Vertretung und die AN-Vertreter im Aufsichtsrat.

Außerdem rekrutieren wir für die JAV und VL. Denn Nachwuchsförderung ist essenziell. Nur so können wir unsere aufgebauten Strukturen langfristig absichern.

Wahlerfolge fallen aber nicht vom Himmel.

Zur Vorbereitung der BR-Wahlen haben wir uns jedes Wochenende im Gewerkschaftsbüro getroffen, mehrere Termine mit Vertrauensleuten organisiert, um eine bestmögliche Strategie für die Wahl auszuarbeiten.

Für den Wahlkampf haben wir dann ein gewerkschaftliches Organizing-Konzept genutzt, einen Betriebsplan erstellt und sind sehr offensiv in die Belegschaft gegangen und haben alle unserer Kollegen und Kolleginnen angesprochen.

Ein Teil unserer Vorbereitung bestand z. B. darin, alle Wähler von 1-5 zu kategorisieren und systematisch „abzuarbeiten“.

Die Einser > **wählen sicher uns** > nur sicher gehen, dass sie auch wählen.

Die Zweier > **wählen fast sicher uns** > alle nochmal kurz ansprechen und sichergehen, dass sie auch wählen.

Die Dreier > **könnten uns wählen** > müssen wir gezielt ansprechen, am besten die von uns, die am meisten Erfolg haben könnten und die, die das engste persönliche Verhältnis haben und mit wenigen Worten aber auch überzeugend darlegen können, dass wir die richtigen sind, um gewählt zu werden.

Die Vierer > **wählen uns wahrscheinlich nicht** > erst ansprechen, wenn alle 1-3 erledigt sind. Ihnen gegenüber klar unsere Positionen vertreten.

Wir wussten aber auch, dass die Fünfer **uns nie wählen** würden. Selbst bei vielen

# ANALYSE I – GEGENMACHT TROTZ BR-MOBGING?

Gesprächen nicht. Wir haben dafür eine klare Regelung getroffen, keine Zeit zu verschwenden, um sie anzusprechen. Ihnen gegenüber klar unsere Positionen vertreten, aber nicht aktivieren. Wenn sie am Schlafen sind, dann lass sie weiterschlafen.

Unser Stärken waren unter anderem, dass wir immer Präsenz in der Belegschaft zeigten und gemeinsam auftreten. Außerdem unser gezieltes und breites Ansprechen: z. B. auch mit Werbung auf einer eigenen Website und dem gezielten Einsatz von Socialmedia.

Zusätzlich haben wir unsere Kolleg:innen angerufen, uns mit ihnen getroffen und sind sogar zu Ihnen nach Hause gefahren, damit wir auch sicher sein konnten, dass Sie wählen gehen – und zwar uns.

## Folie 11

Und was hat uns das bisher gebracht:

- bei Kündigungen keine Fristen verstreichen lassen
- keine Entlassungen bei Krankheit
- Übernahme aller Befristeten
- Übernahme aller Auszubildenen
- die Steigerung des Organisationsgrads von 27 % auf 48 %.

## Folie 12

Seit der letzten SBV-Wahl habe ich dann das Amt des SBV übernommen.

Ich habe eine Gruppe an meiner Seite gehabt, was es natürlich einfacher macht. Nicht nur haben wir die Wahlen mit Pauken und Trompeten gewonnen, sondern hatten zum Schluss sogar die höchste Wahlbeteiligung, seit es Wahlen gab bei einer SBV-Wahl.

Abschließend möchte ich sagen, es mag sein das wir auch ein wenig Glück hatten. Glück in dem Sinne, dass wir uns gefunden haben als Gruppe. Doch unser Beispiel zeigt, was möglich ist, wenn man eine stabile Gruppe um sich herum und die Belegschaft hinter sich hat.

Unser Credo ist mittlerweile, nenne mir nicht 10 Gründe, warum es nicht geht, sondern nenne mir eine Möglichkeit, wie es funktionieren könnte und lass es uns durchziehen!

Und wenn einer meint, dass wir uns ausruhen, der irrt sich, denn wir bereiten uns heute schon darauf vor, die nächsten Wahlen wieder zu gewinnen, und wir wollen noch viel stärker und besser werden.

Ich bedanke mich für Eure Aufmerksamkeit und Wünsche Euch noch viel Spaß.

## Anhang

### Wirksame Gegenwehr im Betrieb – Wie organisieren?

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 Nachwuchsförderung...)?
9. Wird die Aktions-/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?

Im Kern geht es also nicht um eine aufopfernde und gut gemeinte Stellvertreterpolitik. Sondern es geht darum, 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 Erfolge sind nur durch die reale Bereitschaft zur gemeinsamen Gegenwehr der Beschäftigten zu erzielen.

Um diese entwickeln zu können, braucht es Engagement und eine politische und organisatorische Strategie. Sie muss konkret von dem ausgehen, was im Unternehmen

## ANALYSE I – GEGENMACHT TROTZ BR-MOBGING?

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 so 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 Gewerkschafts-feinde standhalten zu können, müssen wir uns besser bilden und organisieren

Nur gemeinsam sind wir stark!

## Vorstellung der IGM-Anlaufstelle gegen Union-Busting

Wolfgang Thurner (IG Metall Vorstand, FB Betriebspolitik) berichtete über die Arbeit der IGM-Anlaufstelle gegen Union Busting.



*Wolfgang Thurner*



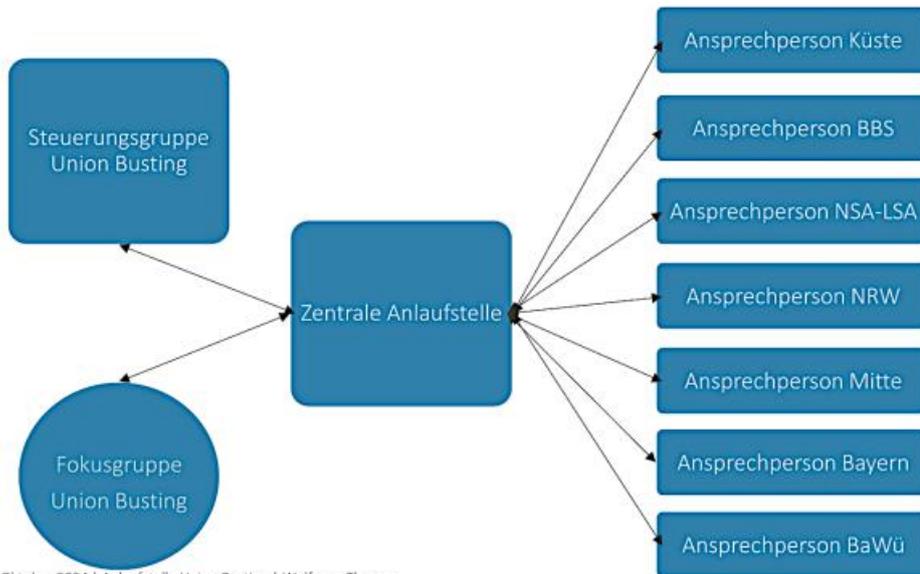
**ANLAUFSTELLE UNION BUSTING**

KONFERENZ BETRIEBSRÄTE IM VISIER, MANNHEIM  
12. OKTOBER 2024

IG Metall Vorstand  
FB Betriebspolitik  
Ressort Aktive im Betrieb

# VORSTELLUNG IGM-ANLAUFSTELLE GEGEN UNION-BUSTING

## Arbeitsstruktur Union Busting in der IG Metall



Vorstand | 12. Oktober 2024 | Anlaufstelle Union Busting | Wolfgang Thurner

2

## Anlaufstellen/Ansprechpersonen in den Bezirken



|               |   |                |   |
|---------------|---|----------------|---|
| Bezirk Bayern | <b>Annemarie Sedlmair</b><br>Annemarie.Sedlmair@igmetall.de | Bezirk Mitte   | <b>Uwe Zabel</b><br>Uwe.Zabel@igmetall.de           |
| Bezirk BaWü   | <b>N. N. / Martin Gürtler</b>                               | Bezirk NRW     | <b>Carsten Schuld</b><br>Carsten.Schuld@igmetall.de |
| Bezirk BBS    | <b>Jannes Bojert</b><br>Jannes.Bojert@igmetall.de           | Bezirk NSA-LSA | <b>Thilo Reusch</b><br>Thilo.Reusch@igmetall.de     |
| Bezirk Küste  | <b>Stefan Soost</b><br>Stefan.Soost@igmetall.de             |                |   |

Vorstand | 12. Oktober 2024 | Anlaufstelle Union Busting | Wolfgang Thurner

3

# VORSTELLUNG IGM-ANLAUFSTELLE GEGEN UNION-BUSTING

## Ansprechpartner\*innen in der zentralen Anlaufstelle



### Koordination



**Wolfgang Thurner**  
 FB Betriebspolitik  
 +49 69 6693 2964  
 Wolfgang.Thurner@igmetall.de



**Caterina Messina**  
 FB Betriebspolitik  
 +49 69 6693 2253  
 Caterina.Messina@igmetall.de



**Philipp Zysas**  
 FB Büro der gfVm  
 +49 69 6693 2315  
 Philipp.Zysas@igmetall.de

4

## DAS ANGEBOT DER ZENTRALEN ANLAUFSTELLE



|  |   |   |  |
|--|---|---|--|
| <b>Betriebspolitische Unterstützung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Beratung per Tel., Online oder persönlich</li> <li>Vermittlung von Kontakten</li> <li>Bildung einer Task-Force</li> <li>Erstellung von Arbeitshilfen</li> </ul> | <b>Qualifizierung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Jährliches Seminar für Hauptamtliche</li> <li>Fachforum Union Busting</li> <li>Workshops und Bildungsangebote</li> </ul> | <b>Rechtliche Unterstützung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ressort Betriebsverfassung und Mitbestimmung</li> <li>Vermittlung von Rechtsexpert*innen</li> </ul>    | <b>Finanzielle Unterstützung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Maßregelungsunterstützung bei Vorenthaltung von Entgelt</li> </ul>   |
| <b>Psychosoziale Unterstützung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Schnelle Hilfe und Unterstützung über INSITE</li> <li>Vermittlung von Kontakten zu Netzwerken</li> </ul>   | <b>Vernetzung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Austausch und Zusammenarbeit mit Initiativen</li> <li>Vorträge/Teilnahme auf verschiedenen Veranstaltungen</li> </ul>        | <b>Erfassung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Erfassung von Fällen, UB-Kanzleien und -Detekteien</li> <li>Erfassungsmöglichkeit über Mitgliederdatenbank</li> </ul> | <b>Einwirken auf die Politik</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ausweitung des vereinfachten Wahlverfahrens, besserer Kündigungsschutz für Initiator*innen einer Betriebsratswahl</li> </ul> |

# VORSTELLUNG IGM-ANLAUFSTELLE GEGEN UNION-BUSTING

## AKTIVITÄTEN DER ANLAUFSTELLE

### LEITBILD: PRÄVENTION

- ▶ Online-HAW Rolle von Vertrauensleuten (20.09.)
- ▶ BR-Quali § 37.6 Zusammenarbeit BR und IGM (9.10.)
- ▶ Faltblatt Union Busting / Betriebsräte-Mobbing erkennen und bekämpfen
- ▶ HAW Union Busting 16.-18.10.2024
- ▶ Veröffentlichung Praxisleitfaden BoB und PL Union Busting für Hauptamtliche und Aktivist\*innen
- ▶ Online-HAW „Tipps für die Wahlversammlung zur Wahl eines Wahlvorstands“ (24.10.)
- ▶ HAW BoB – Betriebe ohne Betriebsrat erschließen 4.-6.11.2024
- ▶ Online-Erfahrungsaustausch für Hauptamtliche (2025)
- ▶ Fachforum Union Busting (2025)



Vorstand | 12. Oktober 2024 | Anlaufstelle Union Busting | Wolfgang Thurner

6

## KONTAKT



### IG Metall Vorstand

Ressort Aktive im Betrieb  
Anlaufstelle Union Busting  
Wolfgang Thurner  
Wilhelm-Leuschner-Str. 79  
60329 Frankfurt/Main

E-Mail: [aktive@igmetall.de](mailto:aktive@igmetall.de)  
Tel. 0 69-66 93-29 64

Vorstand | 12. Oktober 2024 | Anlaufstelle Union Busting | Wolfgang Thurner

7

# „Fortwirken des faschistischen Arbeitsunrechts – eine verdrängte Bedrohung?“

Wolfgang Alles (Komitee „Solidarität gegen BR-Mobbing!“) referierte zur brisanten Frage „Fortwirken des faschistischen Arbeitsunrechts – eine verdrängte Bedrohung?“.



Wolfgang Alles

„Nie wieder ist jetzt!“ – unter diesem Motto habe sich seit dem 12. Januar 2024 im ganzen Land bisher weit über 4 Millionen an mehr als 2.200 Protestaktionen gegen den Faschismus beteiligt. Das hatte niemand erwartet. Aber es reicht nicht gegen den bedrohlichen Rechtsruck aus.

Für die Arbeitswelt etwa hat die Parole „Nie wieder ist jetzt!“ eine ganz besondere Bedeutung. Zur Erklärung, warum das so ist, müssen wir einen Blick zurückwerfen.

1933 konnten die Faschisten die stärkste und am besten organisierte (teilweise sogar bewaffnete Arbeiterbewegung) der damaligen Welt zerschlagen. Aktive wurden verhaftet, in die schnell errichteten Konzentrationslager geschleppt, gefoltert und oft ermordet.

Das konnte deshalb geschehen, weil sich die Führungen von KPD und SPD in ihrer politischen Blindheit geweigert hatten, eine Einheitsfront gegen die tödliche braune Gefahr zu bilden.

Die Gewerkschaftsspitzen ihrerseits duckten sich nicht nur weg. Sie biederten sich den neuen Machthabern bis zum 1. Mai 1933 in der irrsinnigen Hoffnung an, vom Nazi-Terror verschont zu bleiben.

Am 2. Mai 1933 stürmten die Faschisten die Gewerkschaftshäuser. Die Gewerkschaften wurden verboten.

### **Bekämpfung von Betriebsräten und Gewerkschaften heute**

Und heute? Heute werden Betriebsräte und die gewerkschaftliche Organisation bekämpft. Frei nach dem Motto: Legal, illegal, ganz egal.

## ANALYSE II – FORTWIRKEN FASCHISTISCHES ARBEITSUNRECHT

Vom Kleinbetrieb des Autohändlers Kohlhoff in Mannheim bis zur Grünheider Tesla-„Gigafactory“ des ultrarechten Milliardärs Musk wird das, was die AfD anstrebt, schon heute umgesetzt.

Die besondere Spitze des Eisbergs stellt in diesem Zusammenhang die Zerschlagung des demokratisch gewählten und in der IG Metall organisierten Betriebsrats bei ProMinent Heidelberg dar.<sup>1</sup>

ProMinent ist nicht irgendeine Firma. Miteigentümer ist Rainer Dulger. Er ist Präsident der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und damit der oberste „Sozialpartner“ im Land.

Dort wie anderswo fand und findet brutales Betriebsrat-Mobbing statt.

Mit Hilfe einer wachsenden Branche von sehr teuren „Anwaltskanzleien“ wurden und werden Vorwände zur Kündigung tausender in Betriebsräten aktiver Kolleginnen und Kollegen konstruiert. Völlig hemmungslos werben diese *furchtbaren* und geldgierigen Juristen mit ihren Dienstleistungen für die „Kündigung von Unkündbaren“.

Ein gezielter Blick ins Netz genügt, und schon sind die entsprechende Kontaktadressen zu finden. Um nur ein zufällig ausgewähltes Beispiel zu nennen: „So gelingt die Kündigung eines Betriebsrats“ schreibt eine Kanzlei Hasselbach und bezieht sich dabei nicht zuletzt auf „Verdachtskündigungen“.

Mit Verdachtskündigungen können völlig legal die Existenzen von Betriebsratsmitgliedern vernichtet werden. Unter dem Vorwand eines angeblichen und in der Regel frei erfundenen oder provozierten Fehlverhaltens ist es damit möglich, Betriebsräte aus dem Betrieb zu werfen.

Die Opfer werden zu Tätern gemacht. Sie müssen vor dem Arbeitsgericht ihre „Unschuld“ beweisen. Das ist eine zynische Umkehr der ansonsten im Rechtswesen geltenden Unschuldsvermutung.

Warum ist dieses kriminelle Vorgehen rechtlich möglich? Das liegt am skandalösen Fortwirken des faschistischen Arbeitsunrechts bis heute.

### **Bekämpfung von Betriebsräten und Gewerkschaften ab 1933**

Das Reichsarbeitsgericht der Weimarer Republik hatte „Verdachtskündigungen“ 1931 und 1932 noch für unwirksam erklärt.

Nach 1933 nahmen die faschistischen Herrscher jedoch eine radikale Änderung des Arbeitsrechts vor. Ihr Ziel war die „völlige Atomisierung der deutschen Arbeiterklasse“, wie Franz L. Neumann in *Behemoth*, seiner berühmten Analyse des Nazi-Regimes, schrieb.<sup>2</sup>

Bereits in dem „Aufruf der Reichsregierung an das deutsche Volk“ vom 1. Februar 1933 ist das ideologische Ziel der faschistischen Führung formuliert: „die endgültige Überwindung des Klassenwahnsinns und Klassenkampfes ... durch Bildung einer alles umfassenden Volksgemeinschaft“.<sup>3</sup>

## ANALYSE II – FORTWIRKEN FASCHISTISCHES ARBEITSUNRECHT

Mit dem „Gesetz über Betriebsvertretungen und wirtschaftliche Vereinigungen“ vom 4. April 1933 konnten dann Betriebsratswahlen ausgesetzt und die Entlassungen „staats- und wirtschaftsfeindlicher“ Betriebsratsmitglieder angeordnet werden.<sup>4</sup>

Das grundlegende „Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit“ (AOG) wurde am 20. Januar 1934 von der Nazi-Führung erlassen. Die Kapitaleseite begrüßte das AOG begeistert.

Das ist kein Wunder, denn im § 1 AOG heißt es: „Im Betriebe arbeiten die Unternehmer als Führer des Betriebes, die Angestellten und Arbeiter als Gemeinschaft gemeinsam zur Förderung der Betriebszwecke und zum gemeinsamen Nutzen von Volk und Staat.“ Und in § 2 AOG ist festgelegt: „(1) Der Führer des Betriebes entscheidet der Gefolgschaft gegenüber in allen betrieblichen Angelegenheiten, soweit sie durch dieses Gesetz geregelt werden. (2) Er hat für das Wohl der Gefolgschaft zu sorgen. Diese hat ihm die in der Betriebsgemeinschaft begründete Treue zu halten.“<sup>5</sup>

Die Juristen Hans Carl Nipperdey und Alfred Hueck waren sowohl Verfasser *als auch* Hauptkommentatoren dieses Machwerks.

Die im AOG festgeschriebene Verpflichtung der „Betriebsgefolgschaft“ zur „Treue“ dem „Betriebsführer“ gegenüber hatte massive Folgen. Angebliche Verstöße gegen diese Treuepflicht konnten seitdem „legal“ mit den mittlerweile zulässigen Verdachtskündigungen geahndet werden.

### **Nazi-„Arbeitsrechtler“ in der Bundesrepublik**

In der Bundesrepublik Deutschland wurde diese „arbeitsrechtliche“ Linie durch das Bundesarbeitsgericht (BAG) unter maßgeblicher Beteiligung seines 1. Präsidenten Hans Carl Nipperdey fortgesetzt.

Als Präsident des BAG gelang es ihm, seine im Faschismus voll verwirklichte Umdeutung der kapitalistischen Arbeits- und Ausbeutungsbeziehungen zu einem „personenrechtlichen Gemeinschaftsverhältnis“ weiterwirken zu lassen. Zudem setzte er diese „Erbschaft“ des blutigen Terrorregimes des „3. Reichs“ sogar als „herrschende Meinung“ im Arbeitsrecht der Bundesrepublik durch.

Nipperdey und Konsorten aus der Nazi-Zeit wie Hueck haben durch ihre „Rechtsprechung“ und ihr juristisches Wirken in der BRD entscheidend auch zum Erhalt der Verdachtskündigungen sowie anderer Elemente des faschistischen Arbeitsunrechts beigetragen – und damit zu massiven, gegen das Grundgesetz und das internationale Recht verstoßenden Einschränkungen des Streikrechts und anderer demokratischer Rechte von Gewerkschaften und abhängig Beschäftigten.<sup>6</sup>

Wie unter anderem der 2023 leider viel zu früh verstorbene Rechtsanwalt Rolf Geffken nachgewiesen hat, finden sich deshalb einige unübersehbare weitere Spuren des Faschismus im deutschen Arbeitsrecht: die „Treuepflicht“, das Verbot politischer Betätigung im Betrieb, die „Betriebsgemeinschaft“, die „vertrauensvolle Zusammenarbeit“, die „Friedenspflicht“ und eben die „Verdachtskündigungen“.<sup>7</sup>

Auf der 10. Bundeskonferenz „Betriebsräte im Visier“ am 14. Oktober 2023 in Mannheim erregte Rechtsanwalt Klaus-Dieter Freund großes Aufsehen, als er über die Geschichte und das Wirken von „Verdachtskündigungen“ bis heute referierte.

Freund erläuterte, dass das Bundesarbeitsgericht (BAG) bis heute nicht nur an dieser faschistischen „Tradition“ festhält. Es hat sogar seine Rechtsprechung durch die Möglichkeit einer grundlosen fristlosen Verdachtskündigung verschärft.<sup>8</sup>

Im Frühjahr 2024 wurde in einem Interview die Präsidentin des BAG, Inken Gallner, nach der Rolle „des Arbeitsrecht[s] ... für die Demokratie“ gefragt. Ihre Antwort: „Ich bin überzeugt davon, dass es wichtig für unseren gesellschaftlichen Zusammenhalt ist. Nehmen Sie das Arbeitskampfrecht, das gewährleistet, Vereinigungen zu bilden, um die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu wahren [!] und zu fördern. Es geht dabei um Sozialpartnerschaft [!] ...“<sup>9</sup>

Auf die anschließende Frage wie sich der Einfluss von Nazi-Juristen auf die Arbeitsgerichtsbarkeit in der BRD „bemerkbar“ gemacht hat, sagte sie: „Das kann ich noch nicht beantworten. Das Bundesarbeitsgericht ist derzeit Gegenstand eines NS-Aufarbeitungsprojekts ... Für das Projekt stellt sich neben der historischen Aufarbeitung der Biografien die Frage, ob die NS-Ideologie in die Rechtsprechung des BAG Eingang gefunden hat.“<sup>10</sup>

Diese „Antwort“ ist ein starkes Stück. Sie lässt in tiefe Abgründe blicken und dort eine große Leere erkennen. Immerhin ist auch der BAG-Präsidentin bekannt, dass bei fünfzehn Bundesarbeitsrichtern eine frühere NSDAP-Mitgliedschaft nachgewiesen werden konnte. Und zumindest sollte sie den Namen des führenden Nazi-Juristen Hans Carl Nipperdey und späteren 1. Präsidenten des BAG (im Amt von 1954 bis 1963) wenigstens schon einmal gehört haben.

### **Widerstand als Pflicht**

Das Fortwirken wichtiger Elemente des faschistischen Arbeitsunrechts muss beendet werden. Insbesondere sind in Zusammenhang mit dem Mobbing von Betriebsräten die bis heute hemmungslos durchgeführten Verdachtskündigungen abzuschaffen, die von der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit in der Regel umstandslos hingenommen werden.

Die Verdachtskündigung stellt einen Verstoß gegen das Grundgesetz dar. Konkret gegen Artikel 1 Abs. 1 („Die Würde des Menschen ist unantastbar.“), gegen Artikel 12 Abs. 1 (Recht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes) und Artikel 20 Abs. 3 (Bindung der Rechtsprechung an Gesetz und Recht).<sup>11</sup>

Der gewerkschaftliche Dachverband DGB und Einzelgewerkschaften wie die IG Metall müssen endlich den Kampf für das gesetzliche Verbot der Verdachtskündigung aufnehmen und ihrer eigenen Beschlusslage gerecht werden.<sup>12</sup>

Sie sind dazu aus drei weiteren Gründen verpflichtet. Erstens, weil das skandalöse Fortwirken des faschistischen Arbeitsunrechts nicht akzeptabel ist. Zweitens, weil

die Verdachtskündigung ausschließlich durch den „Arbeitgeber“ ohne eine tatsächliche Rechtsgrundlage ausgesprochen werden kann. Und Drittens, weil die Übertragung des Grundsatzes „im Zweifel für den Angeklagten“ auf das Arbeitsrecht unter Bezugnahme auf Artikel 6 Abs. 2 (Recht auf ein faires Verfahren) der Europäischen Menschenrechtskonvention erforderlich ist. Dort heißt es: „Jede Person, die einer Straftat angeklagt ist, gilt bis zum gesetzlichen Beweis ihrer Schuld als unschuldig.“<sup>13</sup>

Die Zeiten werden noch rauer. Vor allem wegen der anhaltenden Offensive des Kapitals und des damit einhergehenden politischen Rechtsrucks, auf den die Gewerkschaften und die politische Linke immer noch keine überzeugenden Antworten vorweisen können.

Es ist auch deshalb höchste Zeit, das skandalöse Fortwirken des faschistischen Arbeitsunrechts in Deutschland zu beenden. Das wird nicht durch Worte, sondern nur durch eine aktive gewerkschaftliche Gegenmacht erreicht werden.

„Nie wieder ist jetzt!“ gilt in diesem Sinne insbesondere für die Arbeitswelt. Denn gerade dort, wo faschistisches Unrecht nach wie vor „Recht“ ist, wird Widerstand zur Pflicht!

### Endnoten

<sup>1</sup> Vgl. hierzu z. B. <https://gegen-br-mobbing.de/firmen/prominent/299-betriebsratsmobbing-bei-prominent-das-berichten-beschaeftigte> und <https://de.labournet.tv/betriebsrats-mobbing-bei-prominent>.

<sup>2</sup> Zitiert nach Rüdiger Hachtmann, „Atomisierung, Entmündigung, Zwangsorganisation. Arbeitsrecht und Arbeitsverfassung im Dritten Reich“, in: Justizministerium des Landes NRW (Hg.), *Weichenstellungen im Arbeits- und Sozialrecht der Bundesrepublik*, Diktatorische Vergangenheit und demokratische Prägung, Düsseldorf 2013, S. 64.

<sup>3</sup> Zitiert nach Wolfgang Spohn, „Zur ‚Betriebsverfassung‘ im nationalsozialistischen Deutschland“, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte*, Nr. 9/1984, S. 545.

<sup>4</sup> Vgl. Florian Strübig, „Nationalsozialistische Gesetzgebung auf dem Gebiet des Arbeitsrechts“, in: *Annali della Facoltà Giuridica dell'Università di Camerino*, Vol. XII (nuova serie), Camerino 2023, S. 487.

<sup>5</sup> Zitiert nach Spohn, a. a. O., S. 547.

<sup>6</sup> Vgl. hierzu Joost Beerwerth, „Die faschistischen Wurzeln des Arbeitsrechts“, in: *FORUM RECHT*, 03/2019, S. 93 und Roderich Wahsner, „Das Arbeitsrechtskartell – Die Restauration des kapitalistischen Arbeitsrechts in Westdeutschland nach 1945“, in: *Kritische Justiz*, 7/1974, S. 372.

<sup>7</sup> Vgl. z. B. Rolf Geffken „Faschismus im Arbeitsrecht“, Video Nr. 40 vom 5. April 2021, [https://www.youtube.com/watch?v=XXAOIRcyc\\_M](https://www.youtube.com/watch?v=XXAOIRcyc_M).

<sup>8</sup> Vgl. <https://gegen-br-mobbing.de/konferenz-br-im-visier/307-vortrag-verdachtskuendigungen-als-fortwirkender-bestandteil-des-faschistischen-arbeitsunrechtes>.

<sup>9</sup> *nd* vom 26.04.2024, im Netz: [www.nd-aktuell.de/artikel/1181791.jahre-bundesarbeitsgericht-wir-muessen-die-liberale-demokratie-verteidigen.html](http://www.nd-aktuell.de/artikel/1181791.jahre-bundesarbeitsgericht-wir-muessen-die-liberale-demokratie-verteidigen.html).

<sup>10</sup> Ebenda.

<sup>11</sup> Vgl. <https://gegen-br-mobbing.de/konferenz-br-im-visier/307-vortrag-verdachtskuendigungen-als-fortwirkender-bestandteil-des-faschistischen-arbeitsunrechtes>.

<sup>12</sup> Vgl. hierzu z. B. [https://gegen-br-mobbing.de/images/PDF/Beschluss\\_B018.pdf](https://gegen-br-mobbing.de/images/PDF/Beschluss_B018.pdf) und [https://www.gegen-br-mobbing.de/images/BR-Mob-Bros-2016\\_sl.pdf](https://www.gegen-br-mobbing.de/images/BR-Mob-Bros-2016_sl.pdf).

<sup>13</sup> Zitiert nach <https://gegen-br-mobbing.de/konferenz-br-im-visier/307-vortrag-verdachtskuendigungen-als-fortwirkender-bestandteil-des-faschistischen-arbeitsunrechtes>.

# Offener Brief: „Fortwirken des faschistischen Arbeitsunrechts beenden!“

Der vom Komitee „Solidarität gegen BR-Mobbing!“ initiierte Offener Brief: „Fortwirken des faschistischen Arbeitsunrechts beenden!“ mit Günter Wallraff als Erstunterzeichner wurde von der Konferenz unterstützt.

## Offener Brief an die Vorsitzenden der Einzelgewerkschaften und des DGB

### „Nie wieder ist jetzt – Fortwirken des faschistischen Arbeitsunrechts beenden!“

Sind Betriebsrats-Mobbing und Gewerkschaftsbekämpfung mittlerweile alltäglich im deutschen Rechtsstaat? Es fällt schwer, diese Frage mit Nein zu beantworten. Selbst im Heidelberger Unternehmen des BDA-Präsidenten Dulger konnte der gewerkschaftlich organisierte Betriebsrat zerschlagen werden.

Die Durchsetzung eines „Rechts des Stärkeren“ und die damit verbundene illegale Bekämpfung von betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretungen ist ein extrem beunruhigendes Phänomen. Die Täter werden meist weder rechtlich verfolgt noch belangt.

Sie können vielmehr das Mittel der „Verdachtskündigung“ gegen Betriebsräte und gewerkschaftlich Aktive skrupellos anwenden, obwohl es elementaren Rechtsgrundsätzen widerspricht. Denn die gemobbten und gekündigten Opfer müssten ihre Unschuld beweisen!

Dieser Skandal beruht vor allem auf dem Nachwirken des faschistischen Arbeitsunrechts bis heute.

Nach der Errichtung der faschistischen Diktatur 1933 wurden Gewerkschaften und Betriebsräte verboten. Das bisherige Arbeitsrecht wurde 1934 mit dem „Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit“ konsequent in Unrecht umgewandelt. Die dort festgeschriebene Verpflichtung der „Betriebsgefolgschaft“ zur „Treue“ gegenüber dem „Betriebsführer“ war schwerwiegend. Angebliche Verstöße gegen die Treuepflicht konnten seither mit „Verdachtskündigungen“ geahndet werden.

Im Nachkriegsdeutschland passte das Bundesarbeitsgericht (BAG) unter maßgeblicher Beteiligung von bereits in der Nazidiktatur tätigen Juristen wie dem 1. BAG-Präsidenten Nipperdey wesentliche Elemente des faschistischen Arbeitsunrechts „demokratisch“ an. Das hatte insbesondere die massive Einschränkung des Streikrechts zur Folge, das Verbot politischer Betätigung im Betrieb, die „Treuepflicht“ gegenüber dem „Arbeitgeber“, die „Betriebsgemeinschaft“, die

## OFFENER BRIEF

„vertrauensvolle Zusammenarbeit“ und nicht zuletzt die „Verdachtskündigungen“.

Das BAG hält bis heute an dieser unseligen Tradition nicht nur fest, es hat sogar seine Rechtsprechung durch die Möglichkeit einer „grundlosen fristlosen Verdachtskündigung“ verschärft.

Nach Auffassung von Jurist:innen stellt die Verdachtskündigung einen Verstoß gegen das Grundgesetz dar – konkret gegen Art. 12 Abs. 1 (Recht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes) und Art. 20 Abs. 3 (Bindung der Rechtsprechung an Gesetz und Recht). Sie kann zudem ausschließlich durch das Beendigungsinteresse des „Arbeitgebers“ ohne tatsächliche Rechtsgrundlage ausgesprochen werden.

Stattdessen ist die Übertragung des Grundsatzes „im Zweifel für den Angeklagten“ auf das Arbeitsrecht unter Bezugnahme auf Art. 6 Abs. 2 (Recht auf ein faires Verfahren) der Europäischen Menschenrechtskonvention erforderlich. Dort heißt es: „Jede Person, die einer Straftat angeklagt ist, gilt bis zum gesetzlichen Beweis ihrer Schuld als unschuldig.“

Neben dem gesetzlichen Verbot der Verdachtskündigung ist auch der § 9 Abs. 1 Satz 2 Kündigungsschutzgesetz zu streichen. Dort werden nämlich dem Unternehmer bei Feststellung der Unwirksamkeit einer Kündigung noch sehr viel weiterreichende Möglichkeiten zur Auflösung eines Arbeitsverhältnisses als nur in Verdachtsfällen geboten.

Die mit Verdachtskündigungen einhergehenden schweren Verstöße gegen Grund- und Menschenrechte haben fatale Folgen: gesundheitlich zerstörte Menschen, schwer geschädigte Familienangehörige, ruinierte berufliche Existenzen und nicht zuletzt eingeschüchterte Belegschaften.

Die Förderung starker demokratischer Gegenmacht in Betrieben und der Gesellschaft ist jedoch eine wesentliche Voraussetzung, um Betriebsrats- und Gewerkschaftsbekämpfung sowie den Vormarsch der Rechten stoppen zu können.

„Nie wieder ist jetzt!“ gilt daher besonders für die Arbeitswelt. Denn gerade dort, wo faschistisches Unrecht nach wie vor „Recht“ ist, wird Widerstand zur Pflicht!

Es ist auch deshalb höchste Zeit, das skandalöse Fortwirken des faschistischen Arbeitsunrechts in Deutschland zu beenden und konkret die „Verdachtskündigung“ zu verbieten. Es ist die ureigenste Aufgabe des DGB und der Einzelgewerkschaften dies bei Politik und Justiz konsequent einzufordern.

Erstunterzeichner: Günter Wallraff, Horst Schmitthenner u. a.

### „Schöne neue Arbeitswelt‘ – Gewerkschaftsfreie Zone Tesla?“

Jannes Bojert (Leiter Tesla-Team der IGM) stellte auf der Tagung die nach wie vor konfliktäre Entwicklung in der Tesla Gigafactory Berlin-Brandenburg dar, wo auf Weisung des Multimilliardärs Musk die Organisationsversuche der IG Metall massiv bekämpft werden. Aus Sicherheitsgründen veröffentlichen wir anstelle seines Foliensatzes ein Interview zu Tesla aus der Zeitschrift *MITBESTIMMUNG* (Nr. 5 von Oktober 2024).



*Jannes Bojert*

#### „Erfolg wäre ein erstes Loch in der Mauer“

Jannes Bojert von der IG Metall Berlin-Brandenburg-Sachsen und Arturo Vasquez Sandoval von IF Metall Schweden haben ein gemeinsames Ziel: gute Arbeitsbedingungen bei Tesla. Das Gespräch führte Fabienne Melzer.

**In Schweden bestreiken die Gewerkschaften die Autowerkstätten von Tesla seit einigen Monaten. Worum geht es in dem Konflikt?**

**ARTURO VASQUEZ SANDOVAL:** Wir haben versucht, mit Tesla einen Tarifvertrag abzuschließen. Aber wir beißen auf Granit. Aktuell haben unsere Mitglieder verschiedene Vereinbarungen mit dem Unternehmen Tesla, also der TM Sweden AB. Der Arbeitgeber kann sie nach Belieben ändern und die Beschäftigten können nichts dagegen tun. Der Tarifvertrag gibt ihnen dagegen Garantien, die der Arbeitgeber nicht einfach einseitig ändern kann. Der wichtigste Teil ist aber, dass er den Beschäftigten ein Mitspracherecht gibt.

**Nicht nur die Beschäftigten von Tesla streiken. Auch Beschäftigte anderer Unternehmen und Sparten unterstützen sie. Wie funktioniert das?**

**VASQUEZ SANDOVAL:** Das Gesetz ermöglicht uns im Konfliktfall, aus Solidarität zu streiken, wenn der Hauptkonflikt legal ist. So bekamen wir Rückendeckung von der

Gewerkschaft, die den See- und Güterkraftverkehr vertritt. Kein Gewerkschaftsmitglied in Schweden arbeitet im Hafen oder in anderen Landesteilen mit Tesla-Produkten. Weitere Gewerkschaften haben sogenannte Sympathiemaßnahmen ergriffen. Die Elektrikergewerkschaft hat zum Beispiel anstehende Bau- und Instandsetzungsarbeiten in der Kundendienstwerkstatt von Tesla blockiert. Ein großes schwedisches Unternehmen, das Fahrzeuge wartet, tut dies bei Fahrzeugen von Ford, Saab oder Volvo, aber nicht von Tesla.

### **Spielt die Auseinandersetzung in Schweden für Ihre Arbeit eine Rolle, Herr Bojert?**

**JANNES BOJERT:** Bei diesem Streik geht es um die Arbeitsbedingungen von 130 Beschäftigten bei TM Sweden AB und um das schwedische Modell von Tarifverträgen. Er hat aber Bedeutung für Tesla-Beschäftigte weltweit. Allem Anschein nach gilt bei Tesla das eiserne Gesetz, gewerkschaftliche Organisierung der Belegschaften zu verhindern, koste es was es wolle, niemals mit Gewerkschaften zu verhandeln oder einen Vertrag mit ihnen zu unterzeichnen. Wenn IF Metall (<https://www.ifmetall.se/>) es schaffen sollte, ist die Mauer vielleicht noch nicht eingerissen, aber sie hat ein erstes Loch.

### **Auch andere Arbeitgeber verweigern sich Gewerkschaften und Tarifverträgen. Unterscheidet sich Tesla von ihnen?**

**BOJERT:** Um Gewerkschaften draußen zu halten, bekämpfen viele Arbeitgeber Betriebsräte noch bevor sie überhaupt gewählt sind. Tesla fährt eine andere Strategie: Die Werkleitung versucht, den Betriebsrat gefügig zu halten. Schon die ersten Betriebsratswahlen wurden noch vor dem Produktionsstart aus dem mittleren Management heraus in die Wege geleitet und eine Liste mit einer Managerin an der Spitze aufgestellt. Wir haben diesen Zug erwartet, waren aber noch ganz am Anfang unserer Kampagne. Das heißt: Das gewerkschaftliche Netzwerk im Werk war noch nicht stark genug, um gegen diese Übermacht anzukommen. Die Managerin ist immer noch Betriebsratsvorsitzende.

Das war die erste Betriebsratswahl. In diesem Jahr hatten wir dann zwei Jahre nach der ersten die zweite Betriebsratswahl und waren schon deutlich weiter. Wir haben eine IG Metall-Liste aufgestellt, die von allen Listen die meisten Stimmen und 16 von 39 Sitzen bekommen hat. Die anderen Listen haben zusammen eine Mehrheit von 23 Sitzen und werden zweifelsohne von der alten und neuen Betriebsratsvorsitzenden dirigiert, die die Rückendeckung der Unternehmensleitung hat.

### **Was bedeutet das für die Arbeit im Betriebsrat?**

**BOJERT:** Die Mehrheit des Betriebsrats hat zusammen mit dem Management alle Kommunikationsmöglichkeiten. Sie können Versammlungen ansetzen, sie können Leute von der Arbeit wegrufen und beschallen. Sie können jederzeit E-Mails an die gesamte Belegschaft verschicken und ihre Meinung und ihre Version der Realität verbreiten. Für die Metallerinnen und Metaller in Betriebsrat und Belegschaft ist es viel schwieriger, die Kolleginnen und Kollegen zu erreichen. Aber sie sind viele und erreichen die Belegschaft über persönliche Gespräche, Newsletter und Videos. Ich glaube, dass immer mehr Beschäftigte erkennen, dass das, was ihnen Werkleitung und Betriebs-

ratsspitze auftischen, nicht der Wahrheit über die Situation bei Tesla entspricht.

### **Wie gehen die Metallerinnen und Metaller damit um, dass sie im Betriebsrat in Grünheide in der Minderheit sind?**

**BOJERT:** Wenn man in der Minderheit ist, hat man im Grunde genommen sehr wenig Rechte. Deswegen können wir nur politisch arbeiten. Die aktiven Metallerinnen und Metaller im Werk haben vor kurzem die Geschäftsleitung dazu gebracht, eine neue Regelung für Krankmeldungen einzuführen. Das klingt trivial, aber es gab eine regelrechte Flut von Abmahnungen, weil Beschäftigte sich angeblich nicht an die absurd umständlichen Vorschriften gehalten haben: zusätzlich zur schriftlichen Nachricht nicht auch noch den Vorgesetzten angerufen oder die Zeiten nicht richtig eingetragen haben.

Die Aktiven im Werk haben 1.800 Unterschriften für eine Petition gesammelt, auf eine riesige Pappe gedruckt und dem Personalchef übergeben. Rund vier Wochen später haben sie neue Regeln eingeführt, die viel einfacher sind und fast alle Forderungen der Petition erfüllen. Jetzt versucht das Management etwas Neues. Offenbar gibt es die Anweisung, nur mit den nicht-gewerkschaftlichen Betriebsräten zusammenzuarbeiten. Sie wissen, dass sich das Ansehen der IG Metall-Betriebsräte in der Belegschaft immer weiter verbessert, wenn sie die Probleme lösen. Ich bin aber überzeugt, dass sie damit keinen Erfolg haben werden.

### **Wie läuft die Mitbestimmung in Schweden?**

**VASQUEZ SANDOVAL:** Wir haben Informationen erhalten, dass das Unternehmen ein- oder zweimal im Jahr Belegschaftstreffen abhält. Damit vermitteln sie das Gefühl, dass es eine Art Mitbestimmung gibt, dass man sich äußern und seine Anliegen und Beschwerden vorbringen kann. Aber wenn sie dann alle Informationen haben, gehen sie hin und sagen dem Vorgesetzten: So denken deine Mitarbeiter über dich. Dies wirkt sich natürlich darauf aus, welche Themen in diesen Sitzungen zur Diskussion gestellt werden können.

### **Reagieren die Menschen in Schweden darauf?**

**VASQUEZ SANDOVAL:** Tesla beziehungsweise die schwedische Gesellschaft TM Sweden AB hat Mühe, neue Leute einzustellen, weil sich die öffentliche Meinung gegen Tesla gedreht hat. Das liegt vor allem an verschiedenen Äußerungen von Elon Musk, die in Schweden nicht mehrheitsfähig sind. Hinzu kommt, dass in den Autowerkstätten nur wenig Leute arbeiten, was bedeutet, dass man Überstunden machen und mehr arbeiten muss als in anderen Werkstätten. Wir hören auch von Beschäftigten, dass sie nicht mehr bei Tesla arbeiten wollen, weil sie keine Zeit mehr für ihre Familien haben.

### **Weil sie viele Überstunden machen müssen ...**

**VASQUEZ SANDOVAL:** Nicht nur Überstunden. Im Vertrag steht auch, dass sie an anderen Orten in Schweden eingesetzt werden können.

**BOJERT:** Die hohe Arbeitsbelastung kennen wir auch. Wenn ein Team eigentlich aus acht Leuten besteht und sie nur zu sechst oder zu fünft sind, müssen sie oft trotzdem

## ANALYSE III – „SCHÖNE NEUE ARBEITSWELT“

100 Prozent schaffen. Das ist auf Dauer so anstrengend, dass noch mehr krank werden, ein Teufelskreis. Dabei spielt noch ein anderer Aspekt eine Rolle. Die mittlere Führungsebene, die Supervisors, haben im Rahmen ihrer Zielvorgaben sehr viel Macht. Einige gehen damit sehr vernünftig um und stellen sich schützend vor ihre Teams, andere nutzen diese Macht aus und geben den ganzen Druck, unter dem sie stehen, an ihre Teams weiter.

Auch bei der persönlichen Bewertung ist man vom Supervisor abhängig. Es gibt ein System mit sehr subjektiven Bewertungskriterien und einer Skala von eins bis fünf. Wenn du unter einem bestimmten Wert liegst, hast du keine Chance auf Weiterbildung, Versetzung oder Beförderung.

**VASQUEZ SANDOVAL:** Ich glaube, es ist weltweit das gleiche Bewertungssystem. Wenn wir mit unseren streikenden Mitgliedern sprechen, sagen sie, dass die Note drei bedeutet, dass sie langfristig aus dem Unternehmen gedrängt werden.

**Ich vermute, Sie haben beide Erfahrungen mit gewerkschaftsfeindlichen Arbeitgebern. Hilft Ihnen diese Erfahrung bei Tesla?**

**VASQUEZ SANDOVAL:** Das Problem in Schweden ist, dass Tesla Leute aus anderen Teilen Europas als Streikbrecher holt. Sie machen an den verschiedenen Standorten die Arbeit, die unsere Mitglieder niederlegen. Tesla bricht mit einem Gentleman's Agreement, das wir in diesem Land zwischen den Gewerkschaften und Industriellen haben. Wir glauben an dieses System und halten uns an die Regeln, Elon Musk aber nicht. Für uns ist es neu, dass man die EU-Gesetzgebung und die Freizügigkeit nutzen kann, um Menschen aus anderen europäischen Ländern zu holen, damit sie bei uns die Arbeit erledigen. Das heißt auch, dass wir darüber nachdenken müssen, ob das die neue Zukunft für uns als Gewerkschaft ist – mit Unternehmen, die die EU so für sich nutzen.

**Was nehmen Sie beide von den Erfahrungen des jeweils anderen mit?**

**BOJERT:** Ich bewundere die Entschlossenheit der Kolleginnen und Kollegen in Schweden. IF Metall und IG Metall sind starke Gewerkschaften, aber wir brauchen auch Regeln für einen fairen Kampf. Wenn Tesla ganz legal Streikbrecher aus anderen europäischen Ländern einfliegen kann, besteht Nachbesserungsbedarf bei der europäischen Gesetzgebung. Auch in Deutschland besteht Verbesserungsbedarf. Solidaritäts- oder Sympathiestreiks sind meiner Meinung nach ein wirklich probates Mittel. In Deutschland sind sie aber nur in einem sehr engen und in der Rechtsprechung wenig ausformulierten Rahmen möglich. Kommt ein Gericht zu dem Schluss, dass der Streik nicht zulässig war, muss die Gewerkschaft für den gesamten entstandenen Schaden aufkommen. Damit ist dieses Mittel in den meisten Fällen praktisch unbrauchbar.

**VASQUEZ SANDOVAL:** Ich denke, das Wichtigste ist, dass wir zusammenarbeiten und uns gegenseitig in unserem Kampf für den Tarifvertrag unterstützen. Ich habe die Kolleginnen und Kollegen in Grünheide besucht und jetzt kommt die IG Metall nach Schweden. Unsere Mitglieder in Schweden haben das Gefühl, dass wir nicht allein sind. Die Mitglieder der IG Metall in Deutschland kämpfen an unserer Seite.

# „Grundrechte verteidigen – ‚Verdachtskündigungen‘ verbieten?“

Gerhard Klas (work watch e.V.) befasste sich mit der Frage „Grundrechte verteidigen – ‚Verdachtskündigungen‘ verbieten?“. Seinen Impuls geben wir hier wieder.



Gerhard Klas

Seit der Gründung von work watch vor 15 Jahren, u. a. durch Günter Wallraff, sind uns viele Verdachtskündigungen im Kontext des *Union Busting* untergekommen. Um nur einige zu nennen, die den hier Anwesenden bekannt sein dürften und von denen einige auch selbst betroffen waren: Nora Systems, ProMinent, Hyundai, Amazon. Häufig, wie bei Letzteren, wird der Verdacht des Arbeitszeitbetrugs vorgebracht.

Problematisch ist hier: Die Unschuldsvermutung gilt nicht. Der Beschuldigte muss seine Unschuld selbst beweisen. Stress ist dann häufig vorprogrammiert: Nachweise müssen erbracht werden, Dokumente und Zeugenaussagen gesammelt werden. Und genau darum geht es ja: Stress erzeugen, die Beklagten zermürben.

Kurzum: Verdachtskündigungen, die ihren Ursprung in der NS-Justiz haben, sind ein Instrument, mit dem Arbeitgeber engagierte Beschäftigte terrorisieren können. Für uns von work watch ist deshalb völlig klar: Wir unterstützen nicht nur diese Kampagne, die das Mannheimer Solikomitee angestoßen hat, sondern wir betreiben sie aktiv mit. Und Günter Wallraff ist Erstunterzeichner.

Aber, liebe Kolleginnen und Kollegen, engagierte Betriebsräte und Beschäftigte werden nicht nur mit Verdachtskündigungen terrorisiert. Und das bringt mich zu einer weiteren Kampagne, die wir von work watch nun anstoßen wollen.

Es geht um Michael Betke. Er ist BR-Vorsitzender im größten Verteilzentrum der Drogeriekette DM in Weilerswist bei Köln mit mehr als 2.000 Beschäftigten. Fünf fristlose Kündigungen hat er bereits erhalten, alle sind vor dem Arbeitsgericht gescheitert.

## IMPULSVORTRAG ZU „VERDACHTSKÜNDIGUNGEN“

Was den Arbeitgeber nicht davon abgehalten hat, nun die sechste Kündigung auszusprechen.

Ausgerechnet bei DM, werden sich jetzt einige hier fragen, haben die nicht immer mit der Zufriedenheit ihrer Mitarbeiter\*innen geworben? Die Realität sah schon immer etwas anders aus, auch unter dem alten Chef Götz Werner, der kein Gewerkschaftsfreund war.

Der erste Betriebsrat wurde erst 2001, dreißig Jahre nach Gründung des Konzerns, gewählt: in Weilerswist. Der alte Inhaber nahm das schließlich hin. Der neue, sein Sohn Christoph, der in den USA sein Handwerk gelernt hat, will nun andere Seiten aufziehen.

Michael Betke und die Mehrheit seiner Kolleg\*innen im Betriebsrat setzen sich für eine Tarifbindung und höhere Löhne ein, haben dafür auch schon Streiks organisiert. Und es ist verdammt teuer für DM, wenn in einem Verteilzentrum gestreikt wird – dann werden nämlich die Regale nicht mehr aufgefüllt, der Absatz lahm.

Ich habe einen kurzen Tiktok-Film mitgebracht, in dem Michael Betke selbst zu Wort kommt, der gerne mitgekommen wäre, sich aber entschuldigen lässt.

Wie soll jetzt die Kampagne aussehen?

Eine Kampagne zu DM hat große Vorteile: Die Drogeriekette ist überall bekannt – im Gegensatz etwa zu ProMinent, das Unternehmen des BDA-Präsidenten Dulger, das uns die letzten Jahre intensiv beschäftigt hat. DM hat bei seinen Kunden einen Ruf zu verlieren.

Das wollen wir nutzen: Mit einer Kampagnenwoche, in der vor mehreren DM-Filialen überall in der Bundesrepublik kleine, kurze Aktionen stattfinden, und zwar in der 47. Kalenderwoche, also zwischen dem 18. und 23. November. Im Januar steht der nächste Termin vor dem Landesarbeitsgericht in Köln an.

Ein Flugblatt, das sich sowohl an Kund\*innen wie auch an die Beschäftigten richtet, ist schon vorbereitet, und wir können es in Kürze zur Verfügung stellen – einschließlich der Mailadresse des Konzernvorstands, an den viele Protestmails von Kund\*innen geschickt werden dürfen. Und wir hoffen, dass alle von ihren Aktionen Fotos machen und an unsere work watch-Adresse schicken, gerne mit einer Übersicht der beteiligten Gruppen und Gremien.

Bei der Kampagne setzen wir auf übergewerkschaftliche und überbetriebliche Solidarität.

In der Entschließung, die gleich hier vorgestellt wird, ist die Rede von der – Zitat – „viel zu geringen Wahrnehmung“ des Betriebsratsmobbings. Die tiefe Ahnungslosigkeit hat jüngst auch ein Sonderbeitrag der ARD zum Thema wieder bestätigt.

Der Beitrag endet mit einem unwidersprochenen Zitat des Arbeitgeberverbandes BDA zum Betriebsratsmobbing: „Die Behauptung [des BR-Mobbings] erinnert eher an das Ungeheuer Loch Ness: Viele wollen es gesehen haben, nur entdeckt hat es bis-

## IMPULSVORTRAG ZU „VERDACHTSKÜNDIGUNGEN“

her niemand.“ heißt es in einer Stellungnahme der Arbeitgeber. Die Zahl der Verfahren, in denen es zu einer Anklage komme, liege im einstelligen Bereich. An dieser Stelle endet der Online-Artikel der Tagesschau.

Schon eine kurze Internetrecherche hätte ergeben, dass die geringe Anzahl von Verfahren und Verurteilungen vor allem damit zusammenhängt, dass es sich dabei um ein Antrags- und kein Offizialdelikt handelt. Viele Betriebsräte scheuen den Gang vor Gericht, weil sie Schikanen des Arbeitgebers befürchten.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, mit der Kampagne gegen DM bietet sich uns eine neue Chance, das Betriebsratsmobbing und seine fatalen Auswirkungen aufs Korn zu nehmen.

Bitte hinterlasst eure Kontakte oder schickt uns eine Mail mit Betreff DM-Kampagne an unsere work watch-Adresse. Dann werdet ihr mit weiteren Informationen versorgt.

# IMPRESSIONEN VON DER KONFERENZ



# IMPRESSIONEN VON DER KONFERENZ



## EntschlieÙung der 11. Bundeskonferenz „Betriebsräte im Visier“

### Nie wieder ist jetzt – Fortwirken des faschistischen Arbeitsunrechts beenden!

Ist das Mobbing von aktiven Betriebsräten und Gewerkschaftsmitgliedern mittlerweile alltäglich im deutschen Rechtsstaat? Es fällt schwer, diese Frage mit Nein zu beantworten. Selbst im Heidelberger Unternehmen des BDA-Präsidenten Dulger konnte der gewerkschaftlich organisierte Betriebsrat zerschlagen werden.

Völlig inakzeptabel ist die nach wie vor viel zu geringe Wahrnehmung solcher offener Rechtsbrüche und ihrer Hintergründe. In der Folge wird das Mobbing von Betriebsräten und die Verhinderung von gewerkschaftlichem Engagement nur in Ausnahmefällen erkannt und angeprangert.

Aus dem faschistischen Arbeitsunrecht stammende „Verdachtskündigungen“ ermöglichen mit konstruierten Vorwürfen die Kündigung von demokratisch gewählten Interessenvertretungen. Sie sind ein zentrales Instrument zur Bekämpfung von aktiven Betriebsrats- und Gewerkschaftsmitgliedern.

Zudem erleichtern sie das skrupellose Vorgehen der Täter in Unternehmensführungen und ihrer Helfershelfer in Anwaltskanzleien, die auf BR-Mobbing spezialisiert sind.

Dabei findet eine Täter-Opfer-Umkehr statt, denn die gemobbten und gekündigten Opfer müssen ihre Unschuld beweisen.

Das Nachwirken des Arbeitsunrechts der Nazi-Diktatur wird in der Öffentlichkeit weitestgehend ignoriert. Dieses finstere Erbe wird von der deutschen Arbeitsgerichtsbarkeit als „legal“ angesehen. Dabei ist offensichtlich, dass es elementaren deutschen und internationalen Rechtsgrundsätzen widerspricht.

Gegen das Fortwirken des faschistischen Arbeitsunrechts wendet sich der Offene Brief „Nie wieder ist jetzt! – Fortwirken des faschistischen Arbeitsunrechts beenden!“. Wir unterstützen diese wichtige Initiative.

Die Bundesregierung hat sich im Koalitionsvertrag verpflichtet, die Be- und Verhinderung von Betriebsratswahlen und von Betriebsratstätigkeit zum Offizialdelikt zu erklären. Dadurch würden diese Rechtsbrüche ohne Strafantrag von Amts wegen verfolgt. Den Worten müssen jetzt endlich Taten folgen!

Es ist zwingend erforderlich, demokratische Gegenmacht in der Arbeitswelt zu stärken. Sie ist wesentlich, um Betriebsrats- und Gewerkschaftsbekämpfung, die sich verschärfenden Angriffe auf Arbeitsplätze und den auch dadurch weiter geförderten bedrohlichen Rechtsruck stoppen zu können.

Dieser Herausforderung müssen wir uns mit unseren Gewerkschaften stellen!

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der 11. bundesweiten Konferenz

„Betriebsräte im Visier“

Mannheim, den 12. Oktober 2024