

Betriebsräte im Visier



Dokumentation der
siebten bundesweiten Konferenz
gegen BR-Mobbing
am 17. Oktober 2020 in Mannheim



Herausgeber:

Komitee „Solidarität gegen BR-Mobbing!“

Speyerer Str. 14, 68163 Mannheim

Email: info@gegen-br-mobbing.de

Netz: www.gegen-br-mobbing.de

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

Speyerer Str. 14 68163 Mannheim

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

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

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort	4
Konferenzbericht	5
Grußwort des DGB	7
Analyse I „Taskforce/Anlaufstelle gegen BR-Mobbing und Gewerkschaftsbekämpfung – ein schöner Traum?“	14
Analyse II „Organizing – wirksames Mittel der Gegenwehr?“	25
Analyse III „Mobbing gegen Betriebsräte – (Rechtliche) Strategien – was tun?“	29
Podiumsgespräch: „Gegen BR-Mobbing – wie erfolgreich handeln?“	44
Fazit: „Mischt Euch ein!“	52
Impressionen von der Konferenz	54
Entschließung „Grund- und Menschenrechte gelten auch für Betriebsräte!“	56

VORWORT

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
am 17. Oktober 2020 hat im Mannheimer Gewerkschaftshaus die siebte bundesweite Konferenz „Betriebsräte im Visier“ stattgefunden.

Die vorliegende Dokumentation enthält die wesentlichen Referate und Stellungnahmen unserer sehr positiv bewerteten Tagung.

Die Corona-Pandemie scheint Unternehmensleitungen zu ermutigen, noch mehr als bisher Betriebs- und Personalräte sowie Mitarbeitervertretungen zu bekämpfen. Das Virus der Gewerkschaftsbekämpfung verbreitet sich immer mehr.

Gegen diese Machenschaften ist gewerkschaftlicher Widerstand dringend erforderlich.

Die Beschlusslage zum Thema BR-Mobbing ist bei IG Metall, ver.di und DGB eindeutig. Aber die praktische Abwehr der kriminellen Angriffe auf demokratisch gewählte Interessenvertretungen muss noch viel wirkmächtiger werden.

Nicht zuletzt deshalb bereiten wir die achte Konferenz „Betriebsräte im Visier“ vor. Sie wird am Samstag, den 16. Oktober 2021, wiederum im Mannheimer Gewerkschaftshaus stattfinden.

Wir freuen uns auf Eure Unterstützung und auf Euer Kommen!
Wolfgang Alles (für das Komitee „Solidarität gegen BR-Mobbing!“)

Mannheim, im Juli 2021



Konferenz BR im Visier, 17. Oktober 2020.

„Grund- und Menschenrechte gelten auch für Betriebsräte!“

Am Samstag, den 17.10.2020, fand im Mannheimer Gewerkschaftshaus die 7. bundesweite Tagung „Betriebsräte im Visier – Bossing, Mobbing & Co.“ statt. Aufgrund der strikten Einhaltung der geltenden Gesundheitsschutzregeln war das Platzangebot zahlenmäßig begrenzt. Es konnten dennoch achtzig Menschen aus verschiedenen Branchen und Regionen teilnehmen.

Unter Ausnutzung der „Corona-Krise“ gehen Geschäftsführungen und ihre professionellen Helfershelfer verstärkt mit „Verdachtskündigungen“ sowie der Bespitzelung und Zersetzung des beruflichen und privaten Umfeldes gegen engagierte Betriebs- und Personalräte sowie Mitarbeitervertretungen vor. In der Folge kommt es bei Betroffenen sehr oft zu schweren depressiven Erkrankungen und sogar zu Selbsttötungsversuchen. Nicht zuletzt entstehen existenzbedrohende finanzielle und familiäre Probleme.

In der Öffentlichkeit werden diese Machenschaften bisher jedoch nach wie vor kaum wahrgenommen.

Ein Schwerpunkt der diesjährigen Tagung war die Suche nach Strategien zur erfolgreichen Verteidigung und Stärkung der gesetzlich verbrieften Rechte von demokratisch gewählten Interessenvertretungen.

Lars Treusch (DGB Region Nordbaden) erläuterte in seinem Grußwort die Position des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Er betonte den Willen des DGB, wirksamer gegen die fortgesetzten Rechtsbrüche durch die Mobbing-Branche vorzugehen.

Carl-Friedrich Bossert (IG Metall-Vorstand) referierte zum Thema „Taskforce / Anlaufstelle gegen BR-Mobbing und Gewerkschaftsbekämpfung – ein schöner Traum?“ Die IG Metall ist die mit rund 2,2 Millionen Mitgliedern größte Einzelgewerkschaft im DGB. Sie hat vor fünf Jahren begonnen, die Analyse und die organisierte Abwehr von BR-Mobbing und Gewerkschaftsbekämpfung konkret zu entwickeln.

Alexander Mohrlang ebenfalls vom IG Metall-Vorstand in Frankfurt setzte sich mit der Frage „*Organizing* – wirksames Mittel der Gegenwehr?“ auseinander. Er unterstrich die Notwendigkeit einer aktivierenden und organisierenden Gewerkschaftsarbeit im Betrieb und darüber hinaus, um demokratische Rechte zu verteidigen und gewerkschaftliche Handlungsfähigkeit durchsetzen zu können.

Dr. Dietrich Growe (Fachanwalt für Arbeitsrecht aus Mannheim) stellte Vorschläge für ein erfolgreiches juristisches Handeln gegen BR-Mobbing zur Diskussion. Er konnte praxiserprobte Antworten auf die Frage „Rechtliche Strategien – was tun?“ anbieten. Sie verdienen eine viel größere Beachtung im Bereich des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes als bisher.

Mit einer weiteren wichtigen Fragestellung – „Gegen BR-Mobbing – wie erfolgreich handeln?“ – befasste sich eine Podiumsrunde. Vertreterinnen und Vertreter der bundesweiten Vernetzung gegen BR-Mobbing tauschten ihre Erfahrungen in Zeiten der Pandemie aus. Sie suchten zudem nach Wegen zur noch besseren Zusammenarbeit

KONFERENZBERICHT

auf bundesweiter Ebene.

In den Plenumsdiskussionen berichteten Teilnehmende sowohl über erschreckende Beispiele der Bekämpfung von Betriebsräten und gewerkschaftlich Aktiven als auch über die erfolgreiche Abwehr solcher Angriffe.

Eine einstimmig verabschiedete Entschließung kritisiert, dass für „Politik, Medien und Justiz die kriminellen Machenschaften der BR-Mobber und Gewerkschaftsfeinde in der Regel kein Thema“ seien. Auch gesellschaftspolitisch seien „die Folgen von BR-Mobbing und Gewerkschaftsbekämpfung verheerend. Das ‚Recht des Stärkeren‘ gilt zunehmend als ‚normal‘. Es verdrängt Grundrechte und Betriebsverfassungsgesetz.“

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

Am 16. Oktober 2021 soll die 8. Bundeskonferenz „BR im Visier“ in Mannheim stattfinden.

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

Mannheim, den 18. Oktober 2020



Plenum der Konferenz.

Grußwort des DGB

Der folgende Foliensatz wurde der Konferenz von Dr. Michael Bolte (DGB-Bundesvorstand, Abteilung Grundsatzfragen und Gesellschaftspolitik) übermittelt und von Lars Treusch (Regionsgeschäftsführer DGB-Region Nordbaden) präsentiert.



Dr. Michael Bolte (DGB-Bundesvorstand, Abteilung Grundsatzfragen und Gesellschaftspolitik).



Lars Treusch (Regionsgeschäftsführer DGB-Region Nordbaden).

7. Konferenz „BR im Visier“

DGB

Grußwort

17.10.2020 in Mannheim

Themenvielfalt Corona

DGB



Danke

Was können wir aus der Corona-Pandemie übernehmen?

DGB

- Demo im Netz?
- Betriebsversammlung als Livestream?
- Betriebsratssitzung als Videokonferenz?
- Vertrauensleutearbeit als Podcast?

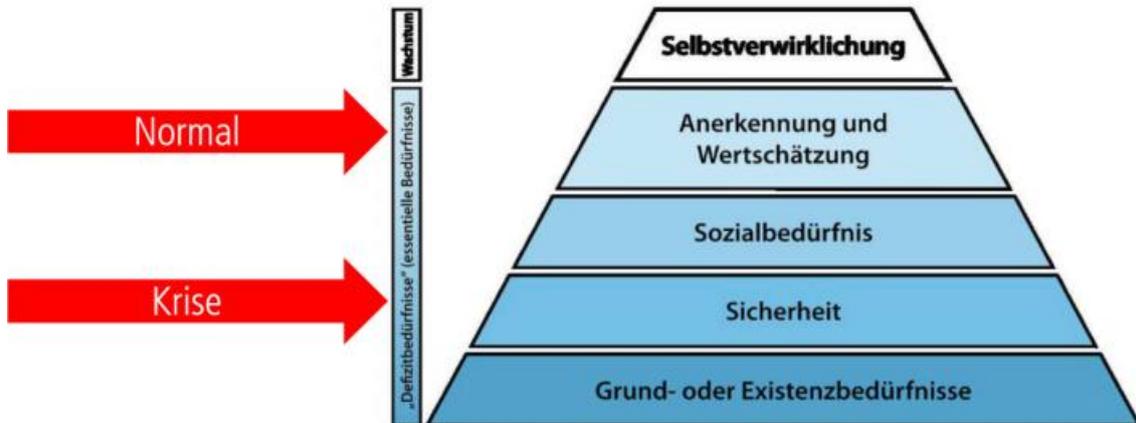
SOLIDARISCH 1. MAI 2020
IST MAN NICHT ALLEINE!

DGB

Fokusverschiebung

DGB

Bedürfnispyramide nach Maslow:



Solidarität braucht Vertrauen

DGB

Herausforderung:
digital weiterentwickeln, ohne die analoge Welt zu vergessen



Union-Busting in Deutschland

DGB

1,6 % aller BR-Wahlen (Erstwahlen und Wiederholungswahlen) werden behindert

15,6 %
aller Erstwahlen werden behindert

3. WSI-Befragung hauptamtlicher Gewerkschafter 2019, Behrens/Dribbusch 2020

Organizing

DGB



Betriebsratsbehinderung gibt es vor allem dort, wo es auch Initiativen gibt.

Aktuelle Zahlen Union-Busting



Maßnahmen gegen die Wahl eines Betriebsrats

Häufigkeit von Maßnahmen durch Arbeitgeber, wenn sie Betriebsratswahlen be- oder verhindern wollen (Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: 3. WSI-Befragung hauptamtlicher Gewerkschafter 2019
© DGB einblick 09/2020 / CC BY 4.0

- Idealtypus
 - Inhabergeführtes, deutsches Familienunternehmen
 - 51-200 MA
 - Erstwahl

Behinderung bestehender BR



Maßnahmen

... gegen gewählte Betriebsratsgremien	Anzahl [%]
Kündigung von Betriebsratsmitgliedern	84
BR-Mitglieder zum Rücktritt gedrängt	71
Beantragung der Auflösung des BR beim Arbeitsgericht	33
Gezielte Reorganisation / Aufspaltung des Unternehmens	9
Verlagerung, Ausgründung, Schließung des betreffenden Betriebes	2
Sonstige	36

Quelle : 3. WSI-Befragung hauptamtlicher Gewerkschafter (2019)

Koalitionsvertrag

- Schwellenwerte im Vereinfachten Wahlverfahren
- Gewerkschaftliche Forderung: Besserer Kündigungsschutz aktuell (noch) nicht durchsetzbar

Eingreifen - zentral oder lokal?

DGB

- Wir arbeiten gewerkschaftsübergreifend daran, unser Wissen zu bündeln
- Wichtigste Person – Gewerkschaftssekretär/in vor Ort
- Was wir schon können: rechtliche Hilfe
- Was wir auch schon machen: öffentliche Welle

Task force?

Wo wir besser werden müssen...

DGB

?

- Konkrete Hilfe, die über das Rechtliche hinaus geht
 - Überbetriebliche Netzwerke
 - Psychosoziale Hilfe - „den Rücken stützen“
 - Finanzielle Hilfe



Danke für Eure Aufmerksamkeit

Dr. Michael Bolte

DGB Bundesvorstand

Grundsatzfragen und Gesellschaftspolitik

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

Telefon (+49) (0) 30 – 240 60 - 533

Mobil (+49) (0) 151 – 11 77 57 75

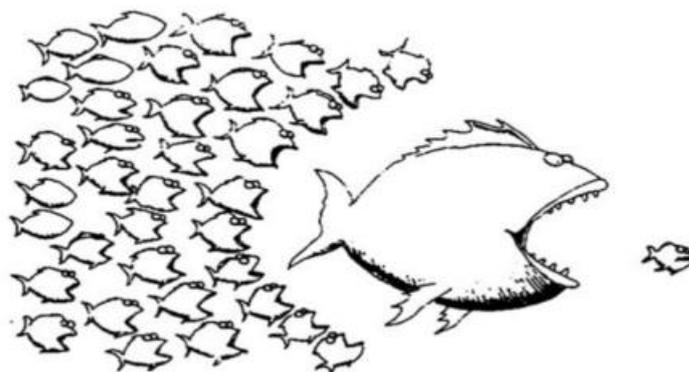
E-Mail Michael.Bolte@dgb.de

„Taskforce/Anlaufstelle gegen BR-Mobbing und Gewerkschaftsbekämpfung – ein schöner Traum?“

Die Folien „Taskforce/Anlaufstelle gegen BR-Mobbing und Gewerkschaftsbekämpfung – ein schöner Traum?“ präsentierte Friedrich Bossert (IGM-Vorstand, Funktionsbereich Kampagnen und Erschließung).



Friedrich Bossert (IG Metall).



Taskforce/Anlaufstelle
gegen BR- Mobbing und Gewerkschaftsbekämpfung
- ein schöner Traum?

Gewerkschaftstagsbeschlüsse 2015



GS Mannheim, Antrag 2.041:

Die Vorstandsverwaltung hat dafür Sorge zu tragen, dass ausreichende politische, rechtliche und organisatorische Kapazitäten bereitgestellt werden, um ... bei der Gegenwehr gegen BR-Mobbing wirksam beraten und unterstützen zu können.

GS Region Hamburg, Antrag 2.043 (erledigt durch Antrag 2.041):

Die IG Metall muss Betriebsräten bei akuten Angriffen... zeitnah Hilfe und Beratung zur Verfügung stellen (Task-Force). Hierfür stellt der Vorstand die entsprechenden finanzielle und personellen Mittel zur Verfügung.

Gewerkschaftstagsbeschlüsse 2019



GS Velbert, Antrag E3.094:

...dass die Geschäftsstellen durch eine "Anlaufstelle", die beim Vorstand sowie auf der Ebene der jeweiligen Bezirksleitung angesiedelt ist, unterstützt werden.

GS Völklingen, Antrag E3.096:

Der Vorstand der IG Metall wird beauftragt, eine Expertengruppe "Union Busting", angesiedelt beim Vorstand der IG Metall einzuberufen, die die Geschäftsstellen in schwierigen Fragen rund um das Thema Mitbestimmungsbekämpfung rechtlich unterstützt.

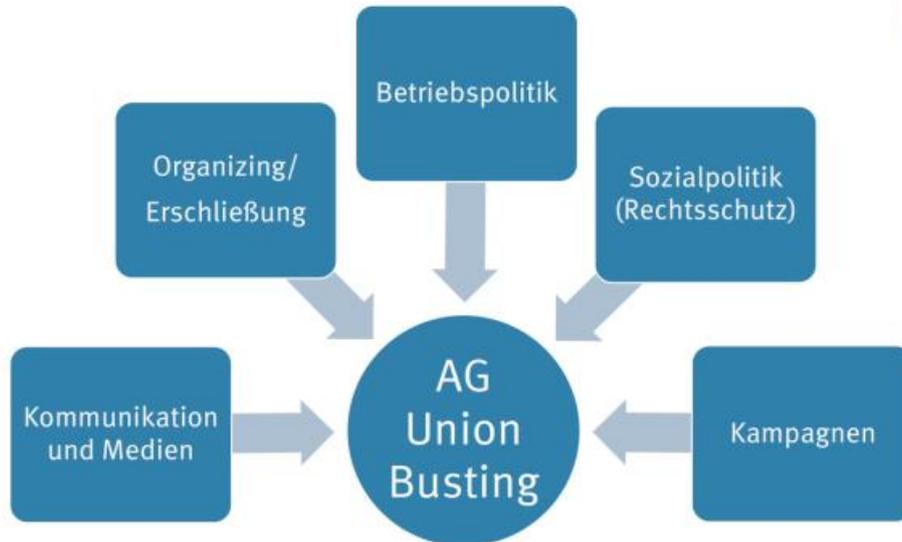
GS Nienburg-Stadthagen, Antrag E3.097 (erledigt durch Antrag E3.096):

Der Vorstand der IG Metall wird daher eine „Task Force Union Busting“ einrichten. Aufgabe dieser Task Force ist es, betroffene IG Metall-Mitglieder und Betriebsräte sowie die zuständige Geschäftsstelle im Ernstfall schnell und wirksam zu unterstützen.

GS Zwickau, Antrag E3.098:

Der Vorstand der IG Metall erhält den Auftrag, dass in Kooperation mit dem DGB eine Beobachtungsstelle Union Busting eingerichtet wird.

Gründung der AG Union Busting



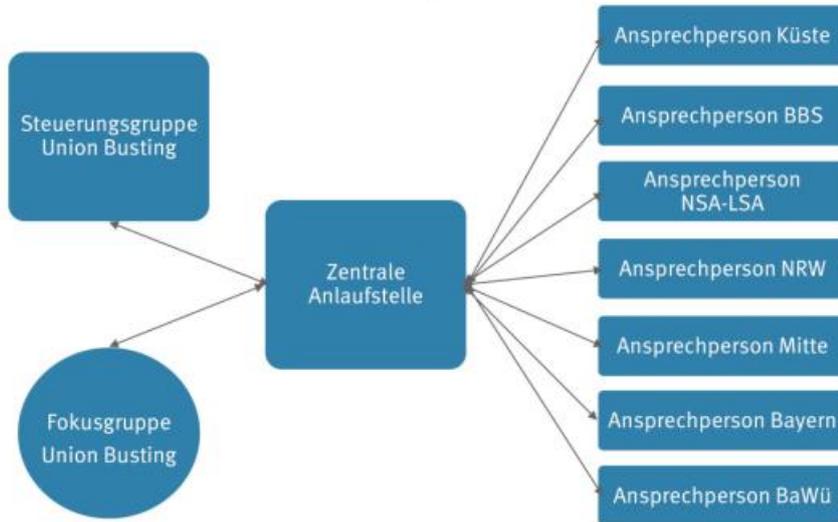
Konzepterarbeitung: Bekämpfung von Union Busting



Einrichtung von Anlaufstellen

Betriebspol. Unterstützung	Psychosoziale Unterstützung	Qualifizierung	Vernetzung
Rechtliche Unterstützung	Finanzielle Unterstützung	Materialien	Erfassung
Mediale Unterstützung			Einwirken auf die Politik

Einrichtung von Anlaufstellen



Ansprechpartner*innen in der zentralen Anlaufstelle



Funktionsbereich Betriebspolitik



Inga Neumann
+49 69 6693 2327
Inga.Neumann@igmetall.de



Isaf Gün
+49 69 6693 2447
Isaf.Guen@igmetall.de

Funktionsbereich Kampagnen und Erschließung



Petra Jentzsch
+49 69 6693 2116
Petra.Jentzsch@igmetall.de



Friedrich Bossert
+49 69 6693 2143
Friedrich.bossert@igmetall.de



Ansprechpersonen in den Bezirken



Bezirk Küste	Julia Groher Julia.Groher@igmetall.de	Bezirk Mitte	Uwe Zabel Uwe.Zabel@igmetall.de
Bezirk BBS	Jannes Bojert Jannes.Bojert@igmetall.de	Bezirk Bayern	Jürgen Bänsch Juergen.Baensch@igmetall.de
Bezirk NSA-LSA	Thilo Reusch Thilo.Reusch@igmetall.de	Bezirk BaWü	Andreas Flach Andreas.Flach@igmetall.de
Bezirk NRW	Carsten Schuld Carsten.Schuld@igmetall.de		

Bisherige Ergebnisse



Qualifizierung	<ul style="list-style-type: none">- Jährliches Seminar für HA- Jährliche Fachtagung- Lokale Workshops
Mediale Unterstützung	<ul style="list-style-type: none">- Artikel in Metallzeitung- Pressemitteilungen
Rechtliche Unterstützung	<ul style="list-style-type: none">- Beratung über Isaf Gün- Vermittlung von Rechtsexperten
Finanzielle Unterstützung	<ul style="list-style-type: none">- Maßregelungsunterstützung bei Vorenthaltung von Entgelt

Bisherige Ergebnisse



Psychosoziale Unterstützung

- Kurzfristige Unterstützung über INSITE
- Vermittlung von Kontakten zu Netzwerken

Vernetzung

- Austausch und Zusammenarbeit mit Initiativen
- Vorträge/Teilnahme auf verschiedenen Veranstaltungen

Erfassung

- Erfassung von Fällen, UB Kanzleien und erfahrenen Arbeitnehmenden-Anwälten
- Erfassungsmöglichkeit über Mitgliederdatenbank

Einwirken auf die Politik

- Schwerpunktstaatsanwaltschaften, Ausweitung des vereinfachten Wahlverfahrens, Besserer Kündigungsschutz

Bisherige Ergebnisse

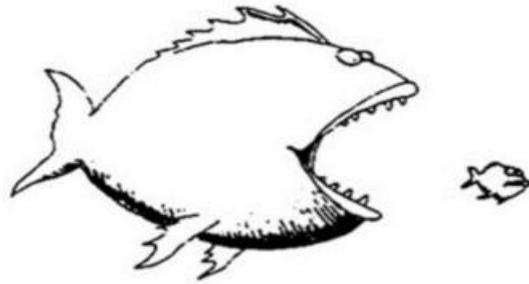


Materialien



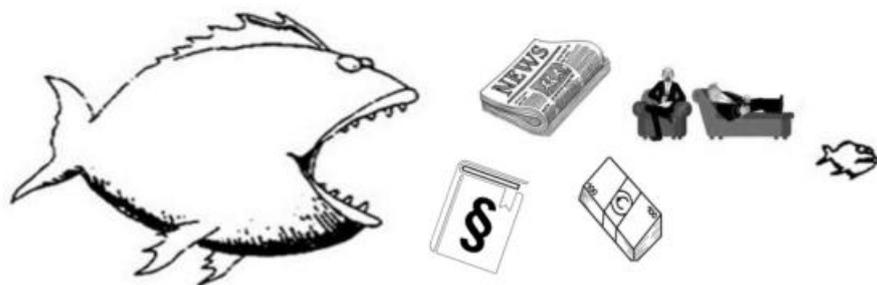
Bisherige Ergebnisse

Betriebspol.
Unterstützung



Bisherige Ergebnisse

Betriebspol.
Unterstützung





ANALYSE I „TASKFORCE/ ANLAUFSTELLE BR-MOBING UND UNION BUSTING“

Bisherige Ergebnisse

Betriebspol. Unterstützung



Beratung:

Union Busting erkennen

Stufe 1	Soziale Isolation	z. B. Diffamierungen, Unterstellungen in der Betriebsöffentlichkeit
Stufe 2	Druckaufbau/ Zermürbung	z. B. Substanzlose Abmahnungen, Kündigungen
Stufe 3	Verängstigung	z. B. Unterstützer werden unter Druck gesetzt, gekündigt, Überwachung durch Detekteien
Stufe 4	Gezielter Rechtsbruch	z. B. Straftaten werden konstruiert
Stufe 5	Betroffene müssen gehen – Verursacher bleiben straflos	z. B. Aufhebungsverträge mit Schweigeklauseln

Vgl. PAESCHKE, Susan „Bossing nach Drehbuch“ in A/B 10/2015, S. 39

Bisherige Ergebnisse

Betriebspol. Unterstützung



Beratung:

Die betriebspolitische Strategie der Union Buster verstehen



Bisherige Ergebnisse

Betriebspol.
Unterstützung



Beratung:

Eine betriebs-
politische
Gegen-
strategie
entwickeln



Was wir als nächstes angehen wollen?



- Fachtagung Union Busting 2020
- Erstellung eines Leitfadens „Bekämpfung von Union Busting“ für HA und Betroffene
- Bessere Bekanntmachung der zentralen Anlaufstelle und bezirklichen Ansprechpersonen
- Bezirkliche Ansprechpersonen -> Bezirkliche Anlaufstellen
- Zusätzliche Materialien und Qualifizierungsangebote für EA

Danke für eure Aufmerksamkeit



ABER VOR ALLEM: Danke für euren Kampf!

„Organizing – wirksames Mittel der Gegenwehr?“

Alexander Mohrlang (IGM-Vorstand, Funktionsbereich Personal) stellte der Konferenz die Folien zu „Organizing - wirksames Mittel der Gegenwehr“ vor.

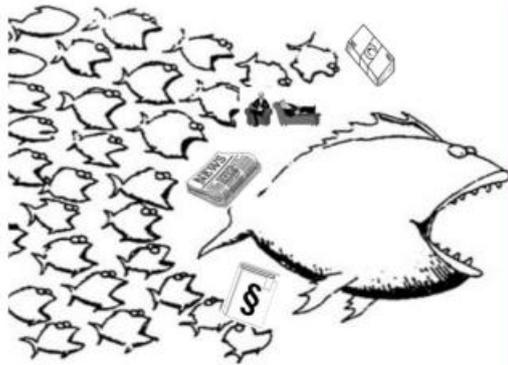


Alexander Mohrlang (IG Metall).

Organizing - wirksames Mittel der Gegenwehr?

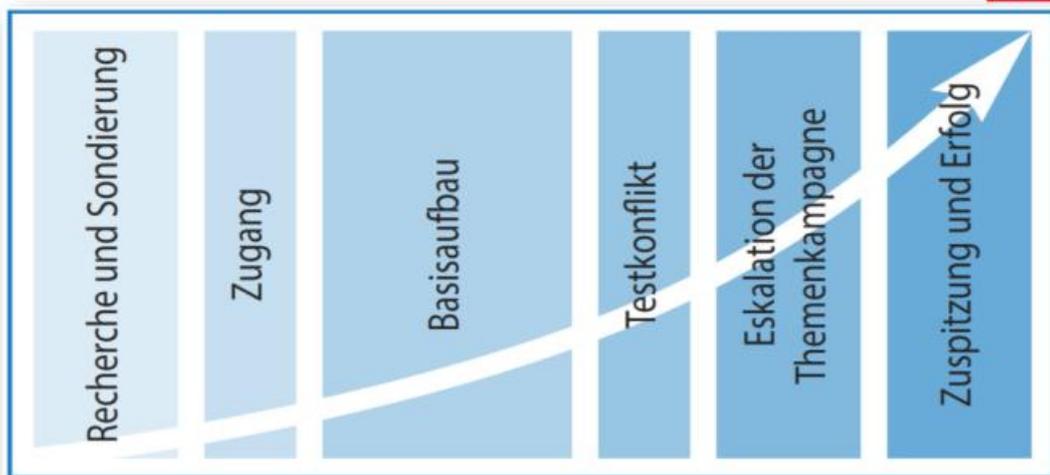


Organizing - Was ist das?

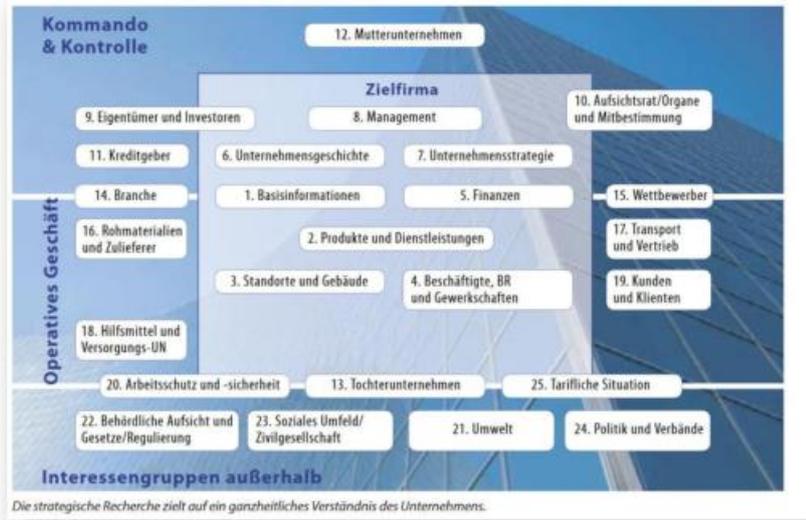


- Ermächtigung der Menschen sich für ihre Interessen und Themen einzusetzen und zu kämpfen
- Der Mensch steht im Mittelpunkt
- Beteiligung
- *Mehrheits-* und Solidaritätsstrategie, auch über den Betrieb hinaus
- Machtanalyse und Bewusstsein
- strategisch, systematisch
- Konfliktorientiert

Organizing - Phasen



Organizing - „Recherche“



Organizing vs. Union Busting *Schlüsse aus eigenen Erfahrungen*



- Angriff ist die beste Verteidigung!
- **Einen eigenen Plan haben** der unabhängig der Angriffe durch den AG funktioniert
- Nicht „als Fußballer auf ein Basketballspiel“ einlassen
- Hinter den Attacken stehen Themen → bleib beim Thema!

Organizing vs. Union Busting *Schlüsse aus eigenen Erfahrungen*



- Der **Basisaufbau ist entscheidend** → wenn hier unsauber gearbeitet wurde, rächt sich das spätestens beim ersten Angriff
- **Kontakt zu allen Beschäftigten** sicherstellen (Mapping)
- Bring die Belegschaft hinter dich
- Die Kampagne bestimmt über deine Ressourcen!
- Traue nicht dem Orga.Grad (Mahle)

Organizing vs. Union Busting *Schlüsse aus eigenen Erfahrungen*



- **Handlung schlägt Funktion**
- Die fehlende Kraft einer eingeschüchterten Belegschaft, lässt sich durch das Bewusstsein über die eigenen Machtquellen kompensieren (McDonald's, aluplast)
- Der schwierigste Gegner ist der „nette“ Union Buster (Bruker, z.T. Tesla)
- Verhandlungstage sind Aktionstage

„Mobbing gegen Betriebsräte – (Rechtliche) Strategien – was tun?“

Der folgende Foliensatz wurde der Konferenz von
Rechtsanwalt Dr. Dietrich Growe präsentiert.



Rechtsanwalt Dr. Dietrich Growe.



Kanzlei Dr. Growe & Kollegen Mensch-Arbeit-Recht

„Die Rechte der Beschäftigten und ihrer Vertreter durchzusetzen hilft nicht nur dem Einzelnen; es ist auch wichtig für eine solidarische Gesellschaft.“ Dietrich Growe



Schwerpunkte

- Erfahrungen
- Strategien – Was tun?
- Grundlagen und Irrtümer
- Zusammenfassung



Schwerpunkte

- **Erfahrungen**
- Strategien – Was tun?
- Grundlagen und Irrtümer
- Zusammenfassung

Erfahrungen

Erfolge nach meiner Untersuchung

- **9 Probeverfahren – alle erfolgreich**
 - Ordnungswidrigkeiten
 - in meinem Buch beschrieben
- **Ca. 25 weitere Ordnungswidrigkeitenverfahren** und später vor allem Strafverfahren
 - **alle erfolgreich**
 - meist durchschlagend



Mit einem Vorwort von
Wolfgang Däubler

Schwerpunkte

- Erfahrungen
- **Strategien – Was tun?**
- Grundlagen und Irrtümer
- Zusammenfassung

Strategien – Was tun?

Vorgehen

1. Betriebsrat intern - Notwendig -

Gemeinsames Verständnis

Ziel: Nicht nur Einstimmigkeit,
sondern Einmütigkeit

2. Friedliche Beilegung - Notwendig -

Möglichkeiten:

- Monatsgespräch
- Gespräche unter vier Augen
- Gewerkschaftssekretär/in
- ...

**Kritikpunkte klar benennen und
auf Abhilfe drängen!**

Strategien – Was tun?

Vorgehen

3. Betriebsverfassungsrechtliche Abmahnung

- Bewährt -

Konkreter Vorfall (Wer? Was? Wann? Wo?)

„Der BR akzeptiert Ihr Verhalten nicht. Er hält es für einen groben Verstoß gegen Ihre betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten. Der BR erteilt Ihnen daher eine **formelle Abmahnung**.“

Wenn noch einmal:

- Aushang am Schwarzen Brett (oder E-Mail-Verteiler)
- Schreiben an Gesellschafter
- Rechtliche Schritte wie Verfahren nach § 23 Abs. 3 BetrVG (grober Verstoß des Arbeitgebers gegen Pflichten aus dem Betriebsverfassungsgesetz)

 Dr. Grove & Kollegen
Kanzlei für Arbeitsrecht

8

Strategien – Was tun?

Vorgehen

4. Der Betriebsrat konzentriert sich auf seine Betriebsratsaufgaben

- Neu, aber bewährt -

- **Warum** bekämpft der Arbeitgeber den Betriebsrat?
- Was ist **für die Belegschaft wichtig**?
- Viele, viele **Einigungsstellen!**

 Dr. Grove & Kollegen
Kanzlei für Arbeitsrecht

9

Strategien – Was tun?

Vorgehen

5. Verfahren § 23 Abs. 3 BetrVG – grobe Verstöße des Arbeitgebers gegen betriebsverfassungsrechtliche Pflichten

Arbeitgeber beachtet Mitbestimmung nicht

Beispiele: Überstunden und Verlegung der Arbeitszeit
Nicht-Einhaltung einer Betriebsvereinbarung

Was ist das **Ziel**?

Strategien – Was tun?

Vorgehen

6. Strafverfahren – Geschäftsherrenhaftung - Neu, aber bewährt -

Gegen direkt Handelnde: Oft **nicht ausreichend**

Garantenstellung – **Geschäftsherrenhaftung**

Was ist das **Ziel**?

Schwerpunkte

- Erfahrungen
- Strategien – Was tun?
- **Grundlagen und Irrtümer**
- Zusammenfassung

Grundlagen und Irrtümer

Unser Hauptproblem mit dem Arbeitsstrafrecht

§ 119 BetrVG Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane und ihre Mitglieder

„... wird bestraft, wer ... eine **Wahl** des Betriebsrats ... **behindert...**“

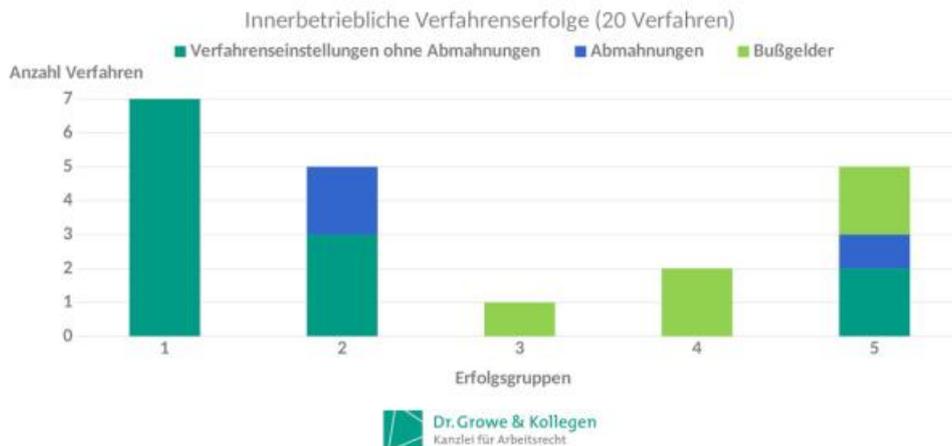
„... wird bestraft, wer ... die **Tätigkeit** des Betriebsrats ... **behindert oder stört...**“

1. Ein arbeitsrechtliches Strafverfahren ist **gewonnen**, wenn die Täter bestraft werden.
2. Kommt es nicht zu einer rechtskräftigen Verurteilung, hat der Betriebsrat **verloren**.

Irrtum

Grundlagen und Irrtümer

Wer vor dem Strafergericht gewinnt, hat im Betrieb schon verloren.



14

Schwerpunkte

- Erfahrungen
- Strategien – Was tun?
- Grundlagen und Irrtümer
- **Zusammenfassung**

Zusammenfassung

Was können wir von Strafverfahren erwarten??

Irrtum	Richtig
<p>1. Ein arbeitsrechtliches Strafverfahren ist gewonnen, wenn die Täter bestraft werden.</p> <p>2. Kommt es nicht zu einer rechtskräftigen Verurteilung, hat der Betriebsrat verloren.</p>	<p>Ich kenne keinen Fall, in dem das Strafgericht verurteilt und der Betriebsrat im Betrieb gewonnen hat. Die Arbeitgeber machten von sich aus immer Angebote, die die Betriebsräte nicht ablehnen konnten. Ohne Angebote war zweites OWi- oder Strafverfahren nötig.</p>

Zusammenfassung

Die Schlange am Kopf bekämpfen, nicht am Schwanz!

Irrtum	Empfehlung
<p>Wir bekämpfen den direkten Ansprechpartner des Betriebsrats, den Betriebsleiter oder Geschäftsführer vor. Ihn zeigen wir an.</p>	<p>Die Konzernvorstände, Aufsichtsratsmitglieder, Eigentümer, Rechtsanwälte und führende Kanzleipartner in die strafrechtliche Verantwortung nehmen!</p>

Wünsche für Diskussion

Betriebsverfassungsrechtliche Abmahnung

Wie wichtig ist „normale“ Betriebsratsarbeit?

Geschäftsherrenhaftung

Erfahrungen

Untersuchung sämtlicher betriebsverfassungsrechtlicher Ordnungswidrigkeitenverfahren im Regierungsbezirk KA

- Alle Akten studiert (20 Fälle)
- Interviews mit allen
 - anzeigenden Betriebsratsvorsitzenden
 - angezeigten Geschäftsführern, Personalchefs
 - betreuenden Gewerkschaftssekretären
- **Anfangsziel:**
Nachweis, dass unfähige und unwillige Beamte, Staatsanwälte und Richter den Betriebsräten den ihnen gesetzlich zustehenden Schutz verweigern.
- **Ziel geändert:**
Wie führe ich solche Verfahren für die Betriebsräte erfolgreich?

Grundlagen und Irrtümer

Unser Hauptproblem mit dem Arbeitsstrafrecht

§ 119 BetrVG Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane und ihre Mitglieder

„... wird bestraft, wer ... eine Wahl des Betriebsrats ... behindert...“

„... wird bestraft, wer ... die Tätigkeit des Betriebsrats ... behindert oder stört...“

1. Ein arbeitsrechtliches Strafverfahren ist **gewonnen**, wenn die Täter bestraft werden.
2. Kommt es nicht zu einer rechtskräftigen Verurteilung, hat der Betriebsrat **verloren**.

Irrtum Nr. 1

 Dr. Growe & Kollegen
Kanzlei für Arbeitsrecht

21

Grundlagen und Irrtümer

Was hilft?

Strafanzeigen müssen wie jedes gerichtliche Verfahren **Teil einer betrieblichen Strategie** sein. Schon deswegen benötigen wir die Gewerkschaften in diesen Auseinandersetzungen.

Regel Nr. 1

 Dr. Growe & Kollegen
Kanzlei für Arbeitsrecht

22

Arbeitsstrafrecht – Probleme und Lösungen

Beschlussverfahren nach § 23 Absatz 3 BetrVG
als Vorlage für den Staatsanwalt und den Richter

Solange Richter und Staatsanwälte nicht besser arbeiten,
wirkt Arbeitsstrafrecht nicht.

Irrtum Nr. 2

Arbeitsstrafrecht – Probleme und Lösungen

Sachverhalt genau darlegen
Für jede rechtliche Behauptung BAG-Zitate und BAG-Fundstellen

Die normale fachanwaltliche Sorgfalt reicht für Mobbing-Fälle aus.

Irrtum Nr. 3

Arbeitsstrafrecht – Probleme und Lösungen

Gegenanträge stellen – z. B. nach offensichtlich unbegründeter Kündigung

Wird ein Betriebsratsmitglied offensichtlich ungerechtfertigt gekündigt, ist es ein großer Sieg, das Kündigungsschutzverfahren zu gewinnen.

Irrtum Nr. 4

Arbeitsstrafrecht – Probleme und Lösungen

Die **Konzernvorstände, Aufsichtsratsmitglieder**, Eigentümer, Rechtsanwälte und führende Kanzleipartner in die strafrechtliche Verantwortung nehmen!

Wir bekämpfen den direkten Ansprechpartner des Betriebsrats, den Betriebsleiter oder Geschäftsführer vor Ort. Ihn zeigen wir an!

Irrtum Nr. 5

Zusammenfassung

Staatsanwalt und Amtsgericht nicht überfordern!

Irrtum

Solange Richter und Staatsanwälte nicht besser arbeiten, wirkt Arbeitsstrafrecht nicht.

Empfehlung

Keine Anzeige wegen Betriebsrätemobbing **ohne Anträge beim Arbeitsgericht** nach § 23 Absatz 3 BetrVG **wegen grobem Verstoß** gegen die Pflichten aus dem **BetrVG**

Zusammenfassung

Ohne Fleiß kein ...!

Irrtum

Die normale fachanwaltliche Sorgfalt reicht für Mobbing-Fälle aus.

Empfehlung

Sachverhalt genau darlegen

Für jede rechtliche Behauptung
BAG-Zitate und
BAG-Fundstellen

Zusammenfassung

Die Jäger jagen!

Irrtum

Wird ein Betriebsratsmitglied offensichtlich ungerechtfertigt gekündigt, ist es ein großer Sieg, das Kündigungsschutzverfahren zu gewinnen.

Empfehlung

Gegenanträge stellen
z. B. nach offensichtlich unbegründeter Kündigung

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit

Copyright © 2020
Dr. Grove & Kollegen
Kanzlei für Arbeitsrecht

www.arbeitsrechtmannheim.com



„Gegen BR-Mobbing – wie erfolgreich handeln?“

Fragen und Antworten von AKUWILL auf die Fragen für das Podiumsgespräch.

1. Wie wirkt sich die Pandemie auf Eure Arbeit als Solidaritätsstruktur aus?

Mit dem Ausbruch der Pandemie waren wir wie alle anderen mit einer Situation konfrontiert, wie wir sie noch nie erlebt haben. Die neue, tödliche Gefahr durch COVID-19 erzeugte eine allgemeine Orientierungslosigkeit. Nicht immer nachvollziehbare und vor allem völlig ungewohnte Direktiven der Politik bestimmten auf einmal den Alltag. Das hatte sowohl für uns persönlich als auch für die Arbeit unserer Gruppe AKUWILL vielfältige Folgen.

Vieles, was unveränderlich schien, war plötzlich ganz anders. Wir bewegten uns zunächst auf wackeligem Boden und fühlten uns ausgebremst. Persönliche und politische Kontakte drohten wegzubrechen. Die Situation wirkte lähmend. Es erforderte einiges an zeitlichem Aufwand und auch psychische Anstrengungen, sich nicht zu isolieren und in Passivität zu verfallen.

In der Zeit, wo es nicht möglich war, sich persönlich zu treffen, versuchten wir auf digitalen Wegen, Kontakte zu halten bzw. verlorene Fäden wieder aufzunehmen. Wir nutzten Telefon- und Videokonferenzen, wofür wir uns auch neue Kenntnisse aneignen mussten und neue Erfahrungen gesammelt haben, die auch in pandemiefreien Zeiten nützlich sind.

Allerdings ließen sich die Kontakte und Aktivitäten in der realen Welt nicht annähernd gleichwertig durch virtuelle Aktivitäten ersetzen. Mit anderen Wor-

ten: Die Pandemie und die mit ihr einhergehenden staatlichen Maßnahmen, sie einzudämmen, haben unsere Arbeit sehr deutlich behindert und eingeschränkt. Kontakte zu Gewerkschaften und Kolleg:innen in Betrieben wurden hierdurch erschwert.

Schlussfolgernd heute: Wir müssen raus! Und weitere Wege finden, wie dies auf verantwortungsvolle Weise auch während einer Pandemie möglich ist.

2. Wie können wir eine wirksamere Gegenwehr innerhalb und außerhalb der Betriebe erreichen?

Wie wichtig es ist, sich persönlich zu treffen und im realen Leben sichtbar zu sein, haben einige von uns auch bei der Vorbereitung von und der Teilnahme an den Kundgebungen auf Plätzen in Essen und Oberhausen zum 1. Mai dieses Jahres erlebt.

Diese Veranstaltungen sind viel intensiver von außen wahrgenommen worden als Veranstaltungen im Netz – auch von den Medien, die entsprechend ausführlicher berichteten. Und sie haben die Motivation und den Zusammenhalt der Beteiligten gestärkt.

Es wirkt spürbar zerstörend auf Strukturen, und es macht selbst eingespielte Gruppen handlungsunfähig, wenn sie nicht mehr zusammenfinden und unmittelbare Kommunikation nicht mehr stattfindet. Das gilt natürlich auch für gewerkschaftliche und betriebliche Strukturen, wenn Gewerkschaften nicht mehr greifbar und

Interessenvertretungen nicht bzw. nur eingeschränkt arbeitsfähig sind.

Hauptamtliche Gewerkschafter:innen sind während der Pandemie teils für viele Monate ins „Home-Office“ verschwunden. Der 1. Mai wurde vom DGB als virtuelle Veranstaltung ins Netz verlagert. Betriebliche Versammlungen fanden nicht mehr statt.

Betriebliche Interessenvertretungen, die schon vor der Pandemie gut aufgestellt waren, konnten die Corona-Krise nutzen, um zum Beispiel Maßnahmen im Gesundheitsschutz durchsetzen. Aber die Gremien, die schon vorher nicht gut funktioniert haben, konnten während der Pandemie leicht von den Unternehmen überfahren und übergangen werden.

Wir ziehen daraus den Schluss, dass es für wirksamere Gegenwehr sehr wichtig ist, auch schon in guten und erst recht in Krisenzeiten, Strukturen aufzubauen und zu erhalten. Das heißt, füreinander und für andere sichtbar zu sein, für eine gut funktionierende Kommunikation zu sorgen und den Zusammenhalt zu stärken. Wo immer es geht, persönlich. Und notfalls virtuell, zum Beispiel über Videokonferenzen.

Zur Stärkung von Gruppen und Gremien gehört es auch, gemeinsam das vorhandene Wissen, besonders in der Interaktion und natürlich in der Aktion, zu erweitern, um die eigene Handlungsfähigkeit zu erhöhen.

3. Wie können wir unsere bundesweite Vernetzung weiter stärken?

Seit dem letzten Vernetzungstreffen der Initiativen vor einem Jahr, bei dem wir uns persönlich trafen, haben wir durch regelmäßige Telefonkonferenzen den Kontakt untereinander gehalten. Außerdem haben wir über unsere Mailingliste Informationen zu Fällen von BR-Mobbing und Ge-

werkschaftsbekämpfung ausgetauscht. Dies ist positiv, und das sollten wir fortsetzen.

Allerdings haben wir den Kontakt zu verschiedenen Initiativen, die ursprünglich bei der Vernetzung dabei waren, schon länger verloren. Hier können wir versuchen, Verbindungen wieder herzustellen.

Gut wäre auch eine gemeinsame Präsenz im Internet, wo direkt erkennbar ist, dass wir verschiedene Initiativen sind, aber gemeinsam an einem Thema arbeiten. Dann könnten sich Interessierte an die Gruppe in ihrer Nähe wenden, und weitere Gruppen könnten sich uns anschließen. Das kann auch eine Arbeitserleichterung sein, wenn nicht alle Gruppen eine eigene Webpräsenz haben müssen.

Bislang scheitert das leider an der Frage: Wer macht's?

Eine Idee, die wir zur Diskussion stellen wollen, ist, dass wir als Initiativen gegen BR-Mobbing und Union Busting auch Veranstaltungen anderer Organisator:innen als Plattform nutzen, um uns und unsere Themen bekannter zu machen.

Dies kann zum Beispiel eine Streik-Konferenz sein, die von der Rosa-Luxemburg-Stiftung durchgeführt wird. Oder eine Konferenz von Organisieren-Kämpfen-Gewinnen.

Wobei wir denken, dass wir viel Zeit und Arbeitsaufwand in die Vorbereitung eines solchen Auftritts stecken müssten, um damit auch Wirkung zu erzielen.

Wir erhoffen uns dadurch einen Durchbruch bei aktiven Gewerkschafter:innen, die diese Konferenzen besuchen.

AKUWILL

„Gegen BR-Mobbing – wie erfolgreich handeln?“

Fragen und Antworten des Komitees „Solidarität gegen Betriebsratsmobbing!“ (Mannheim) auf die Fragen für das Podiumsgespräch.

1. Wie wirkt sich die Pandemie auf Eure Arbeit als Solidaritätsstruktur aus?

Seit Mitte März können wir wegen der Corona-Pandemie unsere 14-tägigen Sitzungen nicht mehr als Präsenzsitzungen durchführen, sondern wir mussten auf Videokonferenzen umstellen. Das erschwert oder verunmöglicht einerseits die Teilnahme von denjenigen, die auf keine Videotechnik zurückgreifen können. Zum Glück sind das nicht viele.

Andererseits hat sich dadurch der Kreis der Teilnehmenden aber auch ausgeweitet. So haben sich über die Videokonferenzen auch von Mobbing betroffene Kolleg:innen aus größerer Entfernung bei uns eingeklinkt. Das ist zwar einerseits gut, aber natürlich fehlt uns auch der persönliche Kontakt und die damit verbundene vertrauensvolle Atmosphäre, die nur bei einer Präsenzsitzung gegeben ist.

Gerade das extreme Mobbing von Kolleg:innen durch Geschäftsleitung und Betriebsratsmehrheit gemeinsam, erfordert einen intensiven Austausch mit den Betroffenen, der mehr schlecht als recht in einer Videokonferenz zu bewerkstelligen ist.

Trotzdem versuchen wir alles, um aus dieser Situation das Beste zu machen. Zum Beispiel durch persönliche Betreuung über regelmäßige Telefonate, aber auch falls möglich, durch persönliche Treffen im kleinen Kreis.

Im März war allen klar, dass wir unsere Sitzungen nicht ausfallen lassen konnten, da ja auch in den betroffenen Betrieben

das BR-Mobbing nicht wegen Corona aufgehört hat.

Im Gegenteil! Das BR-Mobbing wurde teilweise während der Coronazeit erst richtig begonnen. Für die Betroffenen, die zum Beispiel im „Home-Office“ sind, ist dies besonders fatal, da sie sich auch keinen Rückhalt bei ihren Kolleg:innen holen können, da diese oft genug ebenfalls zu Hause arbeiten. Diese Situation wird von Geschäftsleitungen aber auch von firmennahen Betriebsratsmehrheiten ausgenutzt, um unliebsame Betriebsratsmitglieder fertigzumachen. Kollegiales gemeinsames Vorgehen bzw. gewerkschaftlicher Widerstand ist unter solchen Bedingungen nur sehr schwer organisierbar.

2. Wie können wir eine wirksamere Gegenwehr innerhalb und außerhalb der Betriebe erreichen?

Generell gilt bei BR-Mobbing, dass eine effektive Gegenwehr von einer einzelnen Person allein nicht wirklich und dauerhaft geleistet werden kann. Hier gilt ganz klar der Spruch: Allein machen sie Dich ein!

Das gilt beim Mobbing durch die Geschäftsleitung, und erst recht gilt das beim zusätzlichen Mobbing durch Betriebsratsmehrheiten. In beiden Fällen hat die jeweilige Gegenseite das Ziel, aktive und kritische Kolleg:innen zum Schweigen zu bringen und, wenn das nicht klappt, sie aus dem Betriebsrat und dem Betrieb zu entfernen.

Deshalb ist es eine der wichtigsten Aufgaben, soweit als möglich Unterstützung zu organisieren. Sowohl innerhalb, als auch außerhalb des Betriebs.

Bei der zuständigen Gewerkschaft ist Unterstützung einzufordern.

Innerhalb des Betriebes bzw. des Betriebsrats gilt es, einen harten Kern von KollegInnen zu bilden, der einander Vertrauen kann und der das eigene strategische Vorgehen besprechen kann.

Je nach Sachlage sollte das Ziel die Stärkung der eigenen Position und auf längere Sicht, auch die Eroberung von Mehrheiten im Betriebsrat sein.

Die Methode des „Organizing“ im Betrieb ist das eigentliche Instrument, um systematisch und damit effektiv vorgehen zu können.

Außerhalb des Betriebes ist es wichtig, einen Solidaritätskreis zu organisieren, der auch die Öffentlichkeitsarbeit mit übernimmt. Darüber hinaus ist die Vernetzung überbetrieblich und überregional notwendig, auch um der Behauptung besser entgegenzutreten zu können, es gäbe nur Einzelfälle von BR-Mobbing.

Vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie hier noch ein ganz praktischer Tipp: Von Anfang an haben wir in unserem Solikomitee auch die Gesundheitsrisiken durch COVID-19 thematisiert. Wir haben den von Mobbing betroffenen BR-Mitgliedern empfohlen, sich über den Arbeits- und Gesundheitsschutz in das betriebliche Geschehen einzumischen. Unter Corona-Bedingungen am kann so am effektivsten auf die Schutzbestimmungen Einfluss genommen werden.

Gleichzeitig hat ein Betriebsrat dadurch die Möglichkeit, mit Kolleg:innen in direkten Kontakt zu kommen, da er Anrechnerpartner für Arbeits- und Gesundheitsschutz ist und deshalb auch ohne persönliche Abteilungszuständigkeit in andere Bereiche gehen kann. Dadurch lässt sich die von der Gegenseite beabsichtigte Isolation vermeiden.

Besonders wichtig ist es im Falle von BR-Mobbing, gerade auch die eigene Gesund-

heit im Auge zu behalten. Das heißt sich nicht immer weiter in eine die Gesundheit zerstörende Situation treiben zu lassen, sondern rechtzeitig, durch Einschaltung eines vertrauenswürdigen Arztes, gegenzusteuern. Wenn erst die Gesundheit zerstört ist, ist niemand mehr in der Lage zu kämpfen.

3. Wie können wir unsere bundesweite Vernetzung weiter stärken?

Wie wir schon bei der zweiten Frage beantwortet haben, ist es wichtig auch über den Betrieb hinaus, Solidarität zu organisieren.

Solidarität, aber auch Erfahrungswissen brauchen alle diejenigen, die bisher mehr oder weniger vereinzelt auf weiter Flur um ihr „Überleben“ im Betrieb und Betriebsrat kämpfen müssen.

Hierbei spielt die überregionale Vernetzung eine wichtige Rolle. Für die von BR-Mobbing Betroffenen sind Anlaufstellen wichtig, an die sie sich wenden können. Je mehr es solche Anlaufstellen, zum Beispiel in Form von Solikreisen gibt, umso besser kann diesen Menschen geholfen werden.

Um aber insgesamt dem Thema Betriebsrats-Mobbing und Gewerkschaftsbekämpfung die Bedeutung zu geben, die es braucht, muss natürlich das kriminelle Verhalten der so agierenden Geschäftsleitungen und ihrer Helfershelfer, der Unrechtsanwälte und auch gelber Betriebsratsmehrheiten, an die Öffentlichkeit gebracht und skandalisiert werden. Nur wenn dieses Krebsgeschwür in der Gesellschaft mehr wahrgenommen und breiter diskutiert wird, kann es gelingen diese Angriffe zu stoppen.

Wenn sich immer mehr Gewerkschaftsmitglieder, insbesondere auch Betroffene oder ehemalige Betroffene, an dieser absolut notwendigen Arbeit beteiligen würden, wäre dies ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung.

Komitee „Solidarität gegen Betriebsratsmobbing!“ (Mannheim)

„Gegen BR-Mobbing – wie erfolgreich handeln?“

Fragen und Antworten von OKG (Organisieren-Kämpfen-Gewinnen) auf die Fragen für das Podiumsgespräch.

1. Wie wirkt sich die Pandemie auf Eure Solidaritätsstrukturen aus?

Erstmal: OKG ist ja weniger eine Solidaritätsstruktur als ein Verein, der Hefe für die Entwicklung neuer kämpfender Kerne in den Betrieben sein will – auf einer Basis gegen sozialpartnerschaftliche Ausrichtung der betrieblichen Arbeit und für eine Demokratisierung der gewerkschaftlichen Strukturen. Nehmen wir das ernst, bedarf es im konkreten der Solidarität und von Kernen, die im Konflikt aufgebaut werden. Wir erleben logischerweise dann Gegenwind und dann sind wir schnell im Bereich von BR-Mobbing und Union Busting.

Was hat die Pandemie mit uns gemacht? Es hat uns alle in eine gleichzeitige Krise geschickt, auf die wir so nicht eingestellt sein konnten. Das absolut Gleichzeitige ist dabei das Komplizierte: Wir als Struktur mussten uns, und müssen uns, selbst neu erfinden, weil natürlich nichts mehr so funktioniert hat wie vorher, und gleichzeitig sich auch alles für uns in den betrieblichen Strukturen geändert hat.

Wir waren auf eine Krisensituation eingestellt, mit der haben wir gerechnet, die setzte auch schon vor Corona ein, aber dass wir uns damit rumschlagen müssen, uns nicht treffen zu können, ist natürlich komplizierter. Im Gegensatz zu unseren Gegnern sind unsere Kapazitäten damit nochmal endlicher geworden, und das ist wichtig: Die Gegner können sich diese notwendigen Kapazitäten, Räume und Möglichkeiten kaufen. Kommu-

nikation hat sich verändert und klappt doch erstaunlich gut: Wir haben uns nicht schlecht geschlagen, unsere Arbeit schnell digitalisiert und kreative Lösungen für viele Probleme finden können. Aber es bleibt, das sehen wir ja auch hier, alles eine Extra-Anstrengung für Kolleg:innen, die ja auch vorher schon nicht gerade über große Kraftreserven verfügt haben.

Und nicht zuletzt hat es uns die ganze Planung versaut. Wir hatten für April z. B. einen einwöchigen Workshop mit 40 Kolleg:innen von Amazon geplant, alles soweit vorbereitet und dann Pustekuchen. Das ist schon wirklich hartes Brot, und das hat natürlich auch politische Folgen.

Was uns auffällt: Dadurch, dass sich BR-Gremien nochmal neu entscheiden müssen, wo sie stehen, werden die Karten neu gemischt, kommen auch neue Konflikte in den betrieblichen Strukturen auf.

Wir haben auch erlebt, dass dort, wo Kerne bestehen, die sich in den letzten Jahren durchsetzen konnten, etwas zu gewinnen war in dieser Situation. Aber viel öfter erleben wir BR-Gremien, die sich insgesamt nicht gut gehalten haben. Das Jahr 2020 ist das Jahr, in dem viele feuchte Träume der Geschäftsleitungen wahr geworden sind, Dammbürche bezogen auf Arbeitszeit, Befristung, Leiharbeit. Das wird uns in den nächsten Jahren begleiten, neue Konflikte und Widersprüche auslösen. Die Tarifikämpfe, die gerade laufen sind extrem wichtig, aber wir gehen davon aus, dass hier auf betrieblicher Ebene ei-

nige Paradigmenverschiebungen stattgefunden haben.

Da haben viele BR-Gremien Sachen mitgemacht, die ohne die Pandemie nie durchgekommen wären. Das setzt neue Maßstäbe für die Zukunft und wird neue Konflikte, auch in den eigenen Reihen auslösen. Die Frage, wer zahlt für diese Krise, wird sich auf neue Rahmenbedingungen für die Arbeit beziehen. Bei „Homeoffice“ wird das schon thematisiert, aber wir glauben, dass die allgemeine, völlig übersteigerte Flexibilisierung der Arbeitszeit für Hunderttausende in Kurzarbeit täglich erlebbar ist.

2. Wie können wir eine wirksamere Gegenwehr innerhalb und außerhalb der Betriebe erreichen?

Die hauptsächlich Aufgabe ist und bleibt: kämpferische Kerne im Betrieb aufbauen und stabilisieren. Und das auch dann, wenn es nicht mit einem offiziellen Gewerkschaftsprojekt verbunden ist. Darüber haben wir heute nicht geredet, aber wir glauben, dass es ganz wichtig ist, das zu möglichst großen Teilen von den Kolleg:innen ausgehend zu organisieren, auch wenn wir uns freuen dürfen, dass das Thema Union Busting und Organizing von Hauptamtlichen beachtet und in die Praxis umgesetzt wird.

Unserer Meinung nach ist das andere schwieriger, aber wichtiger: die Kolleg:innen zu Organizer:innen ausbilden:

1. Wir sollten im Auge behalten diejenigen aufzubauen, die diesen Konflikt austragen. Wir konzentrieren uns sehr oft auf Abwehrkämpfe, obwohl es auch so etwas wie „Gute Nachrichten aus der Arbeiter:innenklasse“ gibt.

Im Bereich der NGG haben wir in den letzten Wochen 800 Warnstreikstunden im Osten unter dem Slogan „Lohnmauern einreißen“ für die Anhebung der Löhne

auf Westniveau erlebt. Es ist hart, in dieser Situation dort Aufbauarbeit zu machen, und das wird natürlich von den Unternehmen entsprechend beantwortet. Zu solchen Bereichen haben wir einfach zu wenig Beziehungen, dabei ist dort Union Busting an der Tagesordnung.

Was wir gerade im Kampf um einen bundesweiten Tarifvertrag für den Öffentlichen Nahverkehr erleben, das ist vielleicht nicht allorts mit der eng gefassten Form von Union Busting zu vergleichen, wie wir sie im Mittelstand erleben – aber wenn die Streikenden für den Anstieg der Corona-Zahlen verantwortlich gemacht werden, dann ist das absurd und wirksam zugleich. Da sollten wir uns in den kommenden Wochen schützend vor die kämpfenden Kolleg:innen stellen.

Was wir lernen müssen: Dort war es wichtig offen zu sagen, dass wir stolz sind Störenfriede im Betrieb zu sein, und diesen Vorwurf zum Markenzeichen zu machen. Eben nicht als Leuchtturm, als nette Besonderheit, sondern als selbstverständlicher Bestandteil des Arbeitslebens.

Und eine zweite Erfahrung aus den USA: Es lohnt sich bewusst damit umzugehen, dass solche Störenfriede auch ihre Wunden lecken dürfen. Hier im Raum werden viele sitzen, die durch den betrieblichen Konflikt in eine psychische Krise und dann auch oft in eine Behandlung im Rahmen des herrschenden Gesundheitssystems gezogen werden. Damit können und müssen wir arbeiten, denn sonst erleben wir, und wir haben das schon oft erlebt, dass die Kolleg:innen in der Reha erzählt bekommen, sie sollten lernen, zuerst auf sich zu schauen und sich dem Konflikt zu entziehen. Strategie und Taktik enthalten auch den Aspekt des Rückzugs – aber doch nur um wiederzukommen. Wir stehen vor der Aufgabe, hier eine Perspektive zu

finden, eine Praxis und ein Netzwerk einzurichten, um eigene, andere Antworten geben und Perspektiven aufzeigen zu können, die nicht auf einen individuellen Ausweg hinweisen.

Die Tageskliniken sind zu guten Teilen mit Betriebsaktiven gefüllt – das sollten wir wahrnehmen und ausnutzen. Und in der großen Perspektive kommen wir nicht umhin, daran zu arbeiten eigene Angebote zu entwickeln und auch Ärzt:innen, Psycholog:innen in einen Dialog einzubeziehen und zu sensibilisieren. Dann kann das einerseits als gesellschaftliches Thema vermittelt werden. Andererseits wird dann der Konflikt zwischen Lohnarbeit und Kapital nicht zu einem individuellen Problem herabgestuft und völlig unangemessen behandelt werden.

3. Wie können wir unsere bundesweite Vernetzung weiter stärken?

Alles steht und fällt mit den Kapazitäten, deswegen haben wir Bauchschmerzen, wenn wir an die nächsten Schritte denken.

Eine gute Entwicklung ist ja, dass wir über die praktischen Erfahrungen viel näher gerückt sind und so eine Annäherung der Perspektiven entwickelt haben. Wir sollten daran arbeiten, gemeinsame Workshops, in denen wir unsere Methoden gemeinsam testen und voneinander lernen können, durchzuführen.

Videokonferenzen als Chance – das heißt sichtbare Anlaufpunkte schaffen. Da können wir noch viel besser werden, aber das hängt auch davon ab, dass wir uns dort Kapazitäten aufbauen. Wir sollten darüber reden, wie wir das schaffen können. Und damit meinen wir, dass wir mehr solche Projekte wie work-watch brauchen. Noch besser wäre es, bundesweit ansprechbar zu werden und die Koordinierung der ehrenamtlichen Arbeit zu erleichtern. Eine Zentralisierung wäre sicher sinnvoll, aber wer

will sich den Schuh anziehen? Es wäre gut, wenn wir dazu heute einen Schritt weiter kommen könnten.

Wir haben versucht, einen Youtube-Kanal aufzubauen, um Vorbilder sichtbar machen zu können. Die Umsetzung bei uns scheiterte nicht an Ideen, wohl aber an den Kapazitäten und Möglichkeiten.

Wir sind ja selbst eine der Initiativen, die dabei sein wollen, aber zum Beispiel eine regelmäßige Teilnahme an den Arbeitsgerichtsprozessen nicht gewährleisten können. Auch die Frage, ob wir einen permanenten Schwerpunkt auf diesen Themenbereich legen und wie sich das dann realisiert.

Einen simplen, aber modernen Internetauftritt (und damit meinen wir das heute notwendige Arsenal an Plattformen), in dem die Infos und regionalen Ansprechpartner:innen zugänglich gemacht werden, sollte machbar sein.

OKG

„Gegen BR-Mobbing – wie erfolgreich handeln?“

Fragen und Antworten von work-watch auf die Fragen für das Podiumsgespräch.

1. Wie wirkt sich die Pandemie auf Eure Arbeit als Solidaritätsstruktur aus?

Dazu kann ich leider nicht viel sagen, da ich während Corona zu work-watch gekommen bin und den „Normalzustand“ nicht wirklich kenne.

Was aber klar ist: BR-Mobbing zum Thema im Betrieb, in den Gesprächen am Arbeitsplatz, in der Kantine, auf dem Flur, in der Raucherecke, auf Betriebsversammlungen usw. zu machen, ist in Zeiten von Corona, von Kurzarbeit und „Homeoffice“ sehr schwer.

Bei Care-Berufen kann die Corona-Krise politisch genutzt werden, um in der Öffentlichkeit Druck aufzubauen. Bossing im Pflegebereich passt gar nicht zum Loblied, das im Frühjahr auf die „systemrelevanten“ Berufe gesungen wurde.

2. Wie können wir eine wirksamere Gegenwehr innerhalb und außerhalb der Betriebe erreichen?

Vielleicht indem Betroffene und Verbündete in Organizing-Methoden geschult werden und der Organizing-Prozess begleitet wird.

Wichtig ist auch, mehr Öffentlichkeit herzustellen durch etablierte Medien und die Ressourcen von „sozialen Medien“ besser zu nutzen. Zudem sollten wir die juristische Ebene besser mit unserer Öffentlichkeitsarbeit verzahnen. Das heißt: Wir sollten die Inhalte der Arbeitsgerichtsverfahren „effektiver“ bekannt machen und durch mediale Kommunikation dem möglichen „Maulkorb“, der am Ende eines

Vergleichs steht, zuvorkommen.

Wir benötigen auch juristisch geprüfte Handreichungen zur Frage: „Was kann ich über das BR-Mobbing durch den Arbeitgeber ohne juristische Folgen im Betrieb und in der Öffentlichkeit informieren?“

Da gibt es immer wieder größte Verunsicherung in der Praxis.

Vielleicht sollten wir auch nach Möglichkeiten einer strategischen Klage suchen (vgl. www.freiheitsrechte.org/strategische-klagen/).

Schließlich sollten wir mehr öffentlichkeitswirksame Aktionen neben der juristischen Ebene, die sowieso viele nicht verstehen, durchführen.

3. Wie können wir unsere bundesweite Vernetzung weiter stärken?

Indem wir Netzwerke strategisch ausbauen und regelmäßig den Kontakt zu und den Austausch mit regionalen politischen Organisationen, NGO und möglichen anderen Bündnispartnern suchen.

Wir sollten zudem unsere Verjüngung aktiv gestalten (Stichworte: Anschlussfähigkeit verbessern, Änderung der Kultur in linken Organisationen, Verbindung von Kämpfen, „Einarbeitung“ in das Thema fördern ...).

Nicht zuletzt sollten wir unsere mediale Präsenz verbessern und unser Wissen im Netzwerk besser zugänglich machen – über Solidaritäts-Strukturen, Betroffene, gute Anwält:innen, aktive Gewerkschafter:innen, Politiker:innen, Journalist:innen usw.

work-watch

Ein Fazit: „Mischt Euch ein!“

Liebe Kolleginnen und Kollegen, aus unserer Tagung können wir einiges mitnehmen.

Erstens: In meiner Organisation, der IG Metall, bewegt sich etwas. Sie ist zwar manchmal etwas schwerfällig, aber immerhin, sie bewegt sich doch. Was Friedrich Bossert uns berichtet hat, das hat doch auch mir Mut gemacht. Wir arbeiten weiter daran, dass die IG Metall beim Thema BR-Mobbing schneller und beweglicher wird, dass sie kämpferischer und wirksamer wird. Und ich kann Dir schon versprechen, lieber Friedrich, wir werden Euch weiter konstruktiv nerven. Das ist der erste Punkt, die erste Wahrnehmung.

Zweitens: Das Thema Organizing, das uns Alexander Mohrlang vorgestellt hat, ist aus meiner Sicht die zentrale Frage, der sich Gewerkschaften stellen müssen. Und der sich auch die Betriebsräte und Betriebsrätinnen stellen müssen, um überleben zu können.

Die Gegenseite ist immer besser und aggressiver organisiert.

Das System der „Diktatur der Zahlen“, wie das in Anlehnung an Jack Welch, den ehemaligen Oberboss von General Electric, zu nennen ist, dieses System hat sich flächendeckend in der Republik durchgesetzt bis hin zum Bildungswesen oder zum Gesundheitsbereich. Und Ihr wisst es alle, wenn Ihr in Betrieben arbeitet, dass das entscheidende Kriterium ist, ob die Profitvorgaben übertroffen werden oder eben nicht. Ihr wisst, dass nach diesem System Unternehmen geführt werden und dementsprechend auch Interessenvertretungen unter Druck gesetzt werden, weil sie als Hindernisse betrachtet werden.

Dieser Frage des Organizing müssen wir uns also weiter widmen. Da reicht ein noch

so toller Vortrag wie der von Alex nicht aus. Wir müssen daran systematisch weiterarbeiten. Ich weiß aus eigener Erfahrung, wie schwierig es ist, in betrieblichen Strukturen, in Betriebsratsgremien, diesen systematischen Ansatz zu verankern. Nicht nur in der Theorie, sondern auch in der Praxis. Das ist mindestens ein so anstrengendes Bohren von dicken Brettern, wie der Versuch, eine Gewerkschaft weiter zu entwickeln. Es ist vielleicht sogar noch anstrengender, weil das auf die konkrete Klassenkampfrealität in den Betrieben trifft und auf das reale Bewusstsein unserer Kolleginnen und Kollegen.

Drittens: Uns hat ja Dietrich Growe wieder sehr ermuntert und ermutigt, das Instrument der rechtlichen Verteidigung, der rechtlichen Gegenangriffe, bewusst und systematisch zu nutzen. Zuerst zu verstehen und dann zu nutzen. Da müssen wir auch am Ball bleiben, damit wir nicht nur individuell den Kampf führen, sondern begreifen, dass auch rechtliche Auseinandersetzungen eingebunden sind in das größere Spektrum einer Strategie der Gegenwehr. Wo eben der rechtliche Kampf „nur“ ein Strang ist. Aber die anderen Stränge sind mindestens genauso wichtig, wenn nicht noch wichtiger. Und vor allen Dingen müssen wir sie ja in der Gesamtheit sehen und nicht einen Strang isoliert betrachten. Ein rechtlicher Kampf ohne die betriebliche Organisation, ohne den betrieblichen Kampf ist zu wenig. Ein betrieblicher Kampf ohne die aktivierende und organisierende Einbindung von Belegschaften reicht nicht aus. Es sind doch letztendlich die Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben, die die Gewerkschaft darstellen. Ohne die Mitglieder in den Betrieben gebe es keine Gewerkschaft, gebe es keinen hauptamtlichen Apparat, gebe es

keine Gewerkschaftspresse und so weiter und so fort. Das müssen wir uns alle immer wieder selbst klar machen. Vorhin war in der Diskussion immer wieder „ihr die Gewerkschaften“ zu hören. Klar, es gibt den Apparat. Der hat auch seine eigenen Interessen. Ganz klar, keine Frage. Aber die Mitglieder sind die Gewerkschaften. Die Mitglieder müssen verstehen, dass das ihre Gewerkschaften sind. Und dass sie sie fordern müssen. Und dass sie sie beanspruchen müssen. Und das erwarte ich auch von Euch allen. So schwierig auch die Situation sein mag. So groß auch die eine oder andere persönliche Enttäuschung sein mag. Und auch berechtigt sein mag – ebenso wie manche Kritik, die gekommen ist und die sehr scharf gewesen ist. Vielleicht war sie aber sogar nicht scharf und konsequent genug, weil sie nämlich nicht über die Ebene der persönlichen Enttäuschung, der persönlichen Verletztheit hinausgegangen ist und gefragt hat, wie können wir auch den Kampf führen, damit Gewerkschaften wieder zu dem werden – und ich sag das jetzt bewusst prononciert – zu dem werden, was wir brauchen. Nämlich das Stärkste, was die Schwachen haben. Und da müssen wir gemeinsam, denke ich, weiter daran arbeiten, liebe Kolleginnen und Kollegen.

Viertens und zu guter Letzt: Ich meine, das war Mut machend, was die vier Vertreterinnen und Vertreter der einzelnen Initiativen erzählt haben. Die auch offen über ihre Schwierigkeiten und über ihre noch nicht beantworteten Fragen gesprochen haben. Aber das ist ja nicht nichts, dass es hier vier Initiativen gibt, die unterschiedlich regional angesiedelt sind, die auch unterschiedliche Ansätze haben. Aber die in dieser Unterschiedlichkeit versuchen zusammenzuarbeiten. Die versuchen, sich gegenseitig zu bereichern. Die nicht in Konkurrenzdenken zueinanderstehen so nach dem Motto, oh – die haben vielleicht

mehr Klicks auf ihrer Homepage als meine Initiative. Das gibt es ja leider alles, das habe ich jetzt nicht erfunden.

Wir sollten als Netzwerk nicht nur weiter, sondern noch besser zusammenarbeiten. Aber auch in noch engerem Kontakt mit unseren Gewerkschaften, um dort gewisse Sensibilitäten zu verstärken und um die Kolleginnen und Kollegen, die sich auch innerhalb der Gewerkschaften für eine Veränderung einsetzen, zu unterstützen.

Solidarität ist erst mal nur ein Wort. Und wir haben oft verlernt – beziehungsweise, es ist uns ausgetrieben worden –, in dieser Gesellschaft solidarisch zu sein. Das ist ja das alte Erfolgsprinzip von herrschenden Systemen, von Klassensystemen. Das haben angeblich schon die alten Römer erkannt: „Teile und herrsche!“ war ihr Motto gewesen. Wir aber müssen wieder lernen, Solidarität wirksam werden zu lassen.

Diese Konferenz war auch ein weiterer Versuch, Solidarität wirksam werden zu lassen. In dem Sinne, dass wir uns zusammengefunden haben. Zum Teil kannten wir uns vorher gar nicht. Es waren sehr viele neue Kolleginnen und Kollegen da, worüber wir uns sehr freuen. Und das ist ja ein Anfang: Ihr seid aus unterschiedlichen Regionen dieser Republik hier angereist gekommen. Wendet Euch an Eure regionalen Gewerkschaftsstrukturen und an die Initiativen. Sprecht die Menschen an, die dort aktiv sind. Ob das OKG, ob das workwatch, ob das Akkuwill oder das Komitee „Solidarität gegen BR-Mobbing!“ ist. Macht da damit, mischt Euch ein. Nur gemeinsam sind wir stark, nur gemeinsam können wir etwas verändern!

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

IMPRESSIONEN VON DER KONFERENZ



Anmeldung für die Konferenz.

Treffen von Vertreter:innen des Netzwerks gegen BR-Mobbing am Rande der Konferenz.



Roberto Rogler (Komitee „Solidarität gegen BR-Mobbing!“).

IMPRESSIONEN VON DER KONFERENZ

Klaus Stein (IG Metall).



Podium mit
Vertreter:innen des
Netzwerks gegen BR-
Mobbing.

Konferenzteilnehmerin.



Entschließung der 7. Bundeskonferenz „Betriebsräte im Visier“ Grund- und Menschenrechte gelten auch für Betriebsräte!

Die „Corona-Krise“ nutzen Unternehmensleitungen skrupellos aus, um demokratisch gewählte betriebliche Interessenvertretungen und Gewerkschaften verstärkt zu bekämpfen. Dabei setzen sie oft firmenhörige „Betriebsräte“ auf engagierte BR-Mitglieder an, um diese fertigzumachen.

Für Politik, Medien und Justiz sind die kriminellen Machenschaften der BR-Mobber und Gewerkschaftsfeinde in der Regel kein Thema. Die Branche der „Unrechtsanwälte“ sieht sich dadurch in ihrem illegalen, aber sehr profitablen Treiben ermutigt.

Die zerstörenden persönlichen Auswirkungen dieser Angriffe auf Grund- und Menschenrechte sind bekannt. Sie ruinieren Gesundheit, soziales Umfeld und berufliche Existenz der betroffenen Kolleginnen und Kollegen.

Auch gesellschaftspolitisch sind die Folgen von BR-Mobbing und Gewerkschaftsbekämpfung verheerend. Das „Recht des Stärkeren“ gilt zunehmend als „normal“. Es verdrängt Grundrechte und Betriebsverfassungsgesetz. Die rücksichtslose Be- und Verhinderung von Betriebsräten, Personalräten und Mitarbeitervertretungen wird alltäglich. Meist sind damit Attacken auf die gewerkschaftliche Organisation und die Geltung von tarifvertraglichen Regelungen verbunden.

Aufgrund der verbreiteten politischen und juristischen Ignoranz dieser schwerwiegenden Rechtsbrüche trauen sich viele Engagierte bereits heute nicht oder nicht mehr, sich für ihre demokratischen Rechte einzusetzen.

Mit dieser sehr bedrohlichen Entwicklung befassen sich mittlerweile eine Reihe von gewerkschaftlichen Beschlüssen (IG Metall, ver.di, DGB ...). Dennoch kann ihre Umsetzung noch weiter verbessert werden. Vor allem wird von BR-Mitgliedern, die selbst oder in ihrem Umfeld BR-Mobbing erfahren, oft ein effektiver Widerstand vermisst.

Wir bekräftigen erneut unseren *Mannheimer Appell gegen BR-Mobbing* vom 11. Oktober 2014, und wir fordern den DGB und die Einzelgewerkschaften auf:

- alle Betroffenen schnell, spürbar und umfassend zu unterstützen
- Einsatzgruppen gegen BR-Mobbing zu bilden und wirksam werden zu lassen
- sowie massiv aktive betriebliche Gegenmacht zu fördern.

Unseren von BR-Mobbing betroffenen Kolleginnen und Kollegen rufen wir zu:

- Stärkt Eure betriebliche und überbetriebliche Organisation und Vernetzung!

Solidarität gewinnt!

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der 7. bundesweiten Konferenz
„Betriebsräte im Visier“

Mannheim, den 17. Oktober 2020