

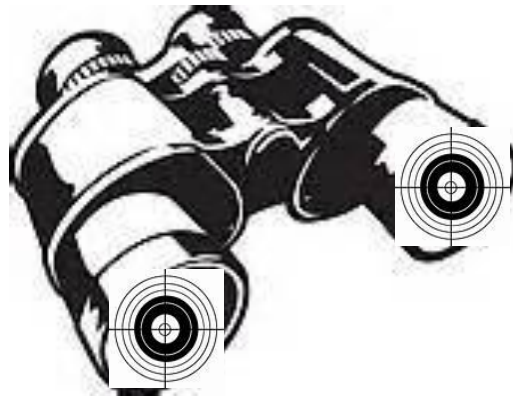


TeilnehmerInnenunterlagen

14. Oktober 2017

Gewerkschaftshaus Mannheim

4. Bundesweite Konferenz „Betriebsräte im Visier“



Gegenwehr jetzt organisieren!

Inhaltsverzeichnis

	Seite
- Einladung zur Konferenz „Betriebsräte im Visier“ mit Programm	3
- Was ist Mobbing?	7
- Urteile LAG und BAG	8
- Ursachen von Mobbing	9
- Mobbing gegen Betriebsräte	10
- Mittel gegen BR-Mobbing	11
- 10 Schritte zur Bekämpfung und Zerstörung von Betriebsräten im Unternehmen	12
- Beschlossener Antrag 23. Ordentlicher Gewerkschaftstag IG Metall	13
- Beschlossene Anträge 4. ver.di-Bundeskongress	15
- Positivbeispiele zur Abwehr von Mobbingattacken	17
- Mannheimer Appell (Konferenz „BR im Visier 2014“)	18
- Entschließung (Konferenz „BR im Visier 2016“)	20
- Literatur (kleine Auswahl)	21
- Filme & Videos (kleine Auswahl)	23

Betriebsräte im Visier

Bossing, Mobbing & Co.

Was tun?

Konferenz

Mit betroffenen KollegInnen aus verschiedenen Branchen,
Dietrich Growe (Fachanwalt Arbeitsrecht/Kanzlei Dr. Growe &
Kollegen),
Susanne Kim (IG Metall Vorstandsverwaltung)
und viele anderen
Musik: Gizem Gözüacik

Samstag, 14. Oktober 2017

13:00 – 19:00 Uhr

**Gewerkschaftshaus Mannheim
Hans-Böckler-Str. 1, 68161 Mannheim**

www.gegen-br-mobbing.de

**Komitee „Solidarität gegen BR-Mobbing!“ Mannheim
mit freundlicher Unterstützung der IG Metall Mannheim
sowie AKUWILL Oberhausen, BR General Electric Mannheim,
IG BCE Weinheim, Überbetriebliches Solidaritätskomitee Rhein-
Neckar, ver.di Rhein-Neckar, work-watch Köln (Stand 12.07.2017)**

Betriebsräte im Visier – Bossing, Mobbing & Co.

Mit den bundesweiten Konferenzen „Betriebsräte im Visier“ leisten wir seit 2014 Beiträge zur Analyse der Bekämpfung von Betriebsräten.

Die TeilnehmerInnen der dritten Konferenz haben in ihrer EntschlieÙung am 15. Oktober 2016 festgestellt:

„Dem fortgesetzten Skandal des BR-Mobbings muss ein Ende bereitet werden. ... Nach wie vor wird die Wahl von Betriebs- oder Personalräten be- oder gar verhindert, werden bestehende Betriebsratsgremien bei der Umsetzung ihres gesetzlichen Auftrags blockiert. Und noch schlimmer: Nach wie vor werden aktive Betriebsräte und Gewerkschafter/Innen gemobbt und ihre berufliche sowie ihre finanzielle Existenz zerstört.

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

Und sie haben deshalb gefordert,

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

Auf unserer diesjährigen Konferenz werden wir uns mit der politischen und juristischen Verteidigung gegen Betriebsrats- und Gewerkschaftsfeinde auseinandersetzen. Ferner können wir die erste Bildergeschichte gegen BR-Mobbing kennenlernen. Zudem wollen wir unsere bundesweite Koordination und Öffentlichkeitsarbeit stärken.

Vor allem aber wollen wir von BR-Mobbing betroffenen KollegInnen ein Forum zum solidarischen Erfahrungsaustausch und zur noch wirksameren Unterstützung anbieten.

www.gegen-br-mobbing.de

Programm

- 12:30 Uhr** **Anmeldung**
- 13:00 Uhr** **Eröffnung und Grußworte**
- 13:30 Uhr** **Analyse I: Organizing**
Eine Methode zur Verteidigung unserer Grundrechte im Betrieb?
- 14:00 Uhr** **Plenumsdiskussion**
- 14:30 Uhr** **Kaffeepause**
- 14:45 Uhr** **Analyse II: § 119 BetrVG**
Kein Thema im Arbeitsrecht?
- 15:10 Uhr** **Plenumsdiskussion**
- 15:30 Uhr** **Analyse III: 10 Schritte des BR-Mobbings**
Aufklärung durch eine Bildergeschichte?
- 15:55 Uhr** **Plenumsdiskussion**
- 16:15 Uhr** **Kaffeepause**
- 16:30 Uhr** **Podiumsgespräch**
BR-Mobbing – Was tun Betroffene?
- 17:10 Uhr** **Wie weiter?**
Impulsreferat, Diskussion, Zusammenfassung
- 18:15 Uhr** **Musikalischer Abschluss: Gizem Gözüacik**
- 19:00 Uhr** **Schlusswort**
Danach gemeinsames Abendessen

Anmeldung (bitte bis spätestens 07.10.2017)

Per E-Mail: solidaritaet@gegen-br-mobbing.de

Per Post: **Komitee „Solidarität gegen BR-Mobbing“
Speyerer Str. 14, 68163 Mannheim**

- Zur Konferenz „Betriebsräte im Visier“ am
14. Oktober 2017 in Mannheim melde ich mich
verbindlich an:**

Name	Vorname	PLZ/Ort
-------------	----------------	----------------

Gewerkschaft/Funktion	E-Mail-Adresse
------------------------------	-----------------------

- Ich nehme am Abendessen teil (gegen Solispende)**
- Ich möchte vegetarisch essen (gegen Solispende)**
- Ich benötige eine Übernachtung
von Samstag auf Sonntag.**

Ort/Datum	Unterschrift
------------------	---------------------

**Die Konferenz „Betriebsräte im Visier“ wird organisiert vom
Mannheimer Komitee „Solidarität gegen BR-Mobbing“
mit freundlicher Unterstützung von IG Metall Mannheim
sowie AKUWILL Oberhausen, BR General Electric Mannheim,
IG BCE Weinheim, Überbetriebliches Solidaritätskomitee Rhein-Neckar,
ver.di Rhein-Neckar, work-watch Köln (Stand 12.07.2017)**

V.i.S.d.P.: Hans-Ingo Marschner, 68309 Mannheim

www.gegen-br-mobbing.de

Was ist Mobbing?

Mobbing definieren – kein einfacher Fall

Mobbing ist ein ernstes Problem und kann in jedem Betrieb vorkommen. Menschen sind unterschiedlich, jeder hat seine Eigenheiten und nicht alle können problemlos miteinander auskommen – man kann sich nicht «riechen». Doch hier geht es um mehr. Es geht um ein Betriebsklima, das Menschen die Freude an der Arbeit nimmt und sie an ihre körperlichen und seelischen Grenzen bringt.

Mobbing ist ein strukturelles und kein individuelles Problem!

- ▶ Strukturelle Ursachen von Mobbing sind z.B. Konkurrenzkampf als Folge von Angst vor Arbeitslosigkeit
- ▶ Verunsicherung als Folge von Deregulierung
- ▶ Arbeitshetze als Konsequenz von Rationalisierung und Personalabbau
- ▶ Schlechte Arbeitsbedingungen als Folge von Kosteneinsparungen
- ▶ Dominanzverhalten als Resultat von Hierarchien und Aufstiegsdenken
- ▶ Statusängste als Konsequenz der Verflachung der Hierarchie
- ▶ Sexuelle Belästigung als Diskriminierungs- und Unterdrückungsinstrument

Der Begriff Mobbing ist aus dem englischen Begriff «to mob» abgeleitet und bedeutet jemanden «anzugreifen», «bedrängen». Der Arzt und Psychologe Heinz Leymann, der in Schweden Mobbing-opfer therapeutisch betreute und der als der Begründer der Mobbingforschung gilt, entwickelte daraus den Begriff «Mobbing». Das Verdienst von Leymann ist, dass er einer extremen psychischen Belastungssituation am Arbeitsplatz zur Anerkennung verholfen hat.

Mobbing gilt europaweit als ein Risikofaktor bei der Arbeit. Aufgrund der wirtschaftlichen und kulturellen Unterschiede der europäischen Länder ist eine einheitlich festgelegte Definition im Sinne einer DIN-Norm schwierig.

Die Definition von Leymann gibt eine erste Orientierung:

DEF «Mobbing ist eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder einigen Personen systematisch, oft und während längerer Zeit und/oder dem Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet.» (Leymann 1995)

Mobbing ist

«ein Geschehensprozess in der Arbeitswelt,

- ▶ in dem destruktive Handlungen unterschiedlicher Art wiederholt und **DEF**
- ▶ über einen längeren Zeitraum gegen Einzelne vorgenommen werden,
- ▶ welche von den Betroffenen als eine Beeinträchtigung und Verletzung ihrer Person empfunden werden,
- ▶ dessen ungebremster Verlauf für die Betroffenen grundsätzlich dazu führt, dass ihre psychische Befindlichkeit und Gesundheit zunehmend beeinträchtigt werden,
- ▶ ihre Isolation und Ausgrenzung am Arbeitsplatz zunehmen,
- ▶ dagegen die Chancen auf eine zufriedenstellende Lösung schwinden und
- ▶ der regelmäßig im Verlust ihres bisherigen beruflichen Wirkbereichs endet.»

(Esser/Wolmerath, S. 22)

Mobbing oder «normale» konfliktbeladene Kommunikation?

Es ist wichtig zwischen einem betrieblichen Konflikt und dem Tatbestand des Mobbing zu unterscheiden. In der Bundesrepublik gibt es im Gegensatz zu Schweden kein Antimobbingsgesetz. Die Auseinandersetzung um die Abgrenzung zwischen einem «normalen betrieblichen Konflikt» und «Mobbing am Arbeitsplatz» hat daher die Arbeitsgerichte beschäftigt.

Urteil des Bundesarbeitsgerichts 1997

§ Das Bundesarbeitsgericht bezeichnet in einem Urteil mit Mobbing das «systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte.» (BAG-Urteil vom 15.1.1997 – BAGE 85,56 (58))

Urteil des Landesarbeitsgerichts Thüringen 2001:

§ Mit dem Begriff des Mobbing im arbeitsrechtlichen Verständnis werden fortgesetzte aufeinander und ineinander übergreifende, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweisen erfasst, die nach ihrer Art und ihrem Ablauf im Regelfall einer übergeordneten, von der Rechtsordnung nicht gedeckten Zielsetzung förderlich sind und in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht, die Ehre oder die Gesundheit des Betroffenen verletzen. (Urteil vom 10.4.2001, LAG Thüringen – 5 Sa 403 /00, in: Der Betrieb 2001, S. 1204).

Daher sollte man verantwortlich mit dem Begriff «Mobbing» umgehen, denn nicht jede Auseinandersetzung oder Meinungsverschiedenheit zwischen KollegInnen und/oder Vorgesetzten erfüllen den Begriff des «Mobbing». Falsche Mobbinganschuldigungen können sogar zu einem gefährlichen «Mobbing-instrument» werden. Kurzfristigen Konfliktsituationen mit Vorgesetzten oder ArbeitskollegInnen fehlt in der Regel die notwendige systematische Vorgehensweise. Ob Mobbing im Einzelfall vorliegt, hängt stets von dessen näheren Umständen ab.

Z.B. Im Laufe eines Arbeitstages begegnen sich KollegInnen häufig und es wird viel kommuniziert, überwiegend fachlich, aber oft auch privat. Dabei gibt es ständig konfliktbeladene Situationen. Frau Schmitt ist im Stress und faucht ihren Kollegen an «Können Sie nicht die Tür zumachen oder haben Sie bei sich zu Hause Säcke vor den Türen.» Konfliktbelastende Kommunikation kann auch ohne Worte geschehen. Auch wenn ich dem Kollegen den Gruß verweigere oder demonstrativ über seinen Kopf hinweg rede, als sei er Luft, ist dies eine konfliktbeladene Situation. Aber ist das schon gleich Mobbing?

Zum Mobbing-Geschehen gehört, dass die konfliktbelastende Kommunikation systematisch während längerer Zeit andauert. Wenn Frau Schmitt ihren Kollegen Herrn Mayer schon seit Wochen nicht mehr grüßt, ist es mehr als ein normaler Streit. Wenn das über Monate so geht, wird Herr Mayer stark darunter leiden, besonders wenn nicht nur Frau Schmitt, sondern die ganze Arbeitsgruppe, die aus fünf MitarbeiterInnen besteht, aufhört Herrn Mayer zu grüßen. Damit entsteht ein gewaltiger Druck auf Herr Mayer.

Unsolidarisches Verhalten schadet allen: dem Gewinner, dem Verlierer, dem ganzen Unternehmen und auch der Gesellschaft. Mobbing bezeichnet eine Eskalierung von Konflikten,

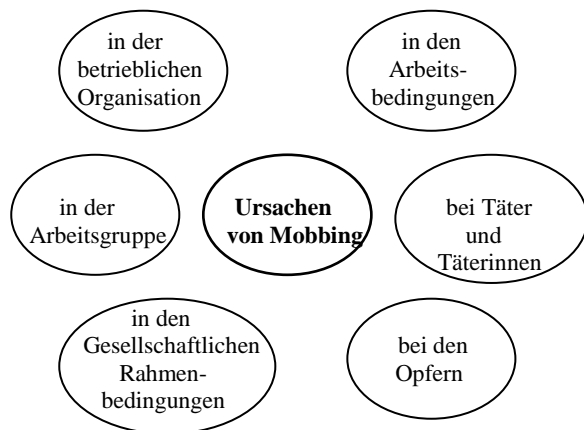
- ▶ bei denen alle verlieren
- ▶ bei denen auf Dauer einzelne Personen deutlich unterliegen und deren Persönlichkeit beschädigt wird
- ▶ die nichts mehr mit der Suche nach einer Lösung oder einem Kompromiss zu tun haben
- ▶ die aus klarer Absicht geführt werden oder aus unsichtbaren, irrationalen Interessen
- ▶ bei denen Verhaltensweisen an den Tag gelegt werden, die im Einzelnen und aus der Distanz betrachtet, alle Parteien grundsätzlich verurteilen

Ursachen von Mobbing

Mobbing braucht einen fruchtbaren Acker zum Gedeihen. Unternehmen, die dem Betriebsklima und der Personalentwicklung nur einen geringen Stellenwert beimessen, Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen der Beschäftigten ignorieren, bereiten den Nährboden für das Entstehen von Mobbing.

Nur selten ist ein einzelner Auslöser verantwortlich. Ob sich aus einem anfänglichen Konflikt heraus Mobbing entwickelt, ist von unterschiedlichen Faktoren und Rahmenbedingungen abhängig.

Die Ursachen können liegen:



- Die Organisationsstrukturen in den Betrieben nehmen Einfluss auf das Verhalten und die Leistungen der Beschäftigten. Sie bestimmen auch die Arbeitsleitung der Koordination und deren Qualität.
- Die Organisationskultur eines Betriebes beeinflusst im wesentlichen das Betriebsklima.
- Nicht immer muss Stress zu Mobbing führen, aber da, wo Mobbing auftaucht, spielt auch Stress am Arbeitsplatz eine Rolle. In der Arbeitswelt sind in den letzten Jahren Veränderungen zu beobachten, die im Zusammenhang mit Befindlichkeitsstörungen oder gar mit der Entwicklung von Krankheiten in Zusammenhang stehen. Angst am Arbeitsplatz, wachsende Anforderungen an Qualifikationen, zunehmende Aufgabendichte, Einbeziehung neuer Technologien, Stressbelastungen, Flexibilisierung, Rationalisierung usw.
- Einseitige Körperhaltungen, chemische Stoffe, Lärm und andere Umgebungsbelastungen, Unfallgefahren und psychischer Stress können Angst um die eigene Gesundheit auslösen und das soziale Klima belasten.
- Wenn Maschinen und Geräte nicht geeignet, veraltet oder überholungsbedürftig sind, entsteht Stress beim Mitarbeiter, da permanent korrigiert und nachgearbeitet werden muss. Durch Versäumnisse entstehen Wartezeiten und die Leistungs-, Akkord- und Prämienvorhaben können nicht eingehalten werden.
- Ständige Über- oder Unterforderung führt zu starken Anspannungen und überdurchschnittlichen Stressreaktionen. Das Arbeitspensum ist nicht zu schaffen oder die Arbeit ist hochgradig monoton und inhaltsarm. Hohe Konzentration und Zeitdruck haben Übermüdung und nervöse Beschwerden zur Folge.
- Informationen, die nicht eindeutig, zuverlässig und für alle, die es betrifft, in gleicher Weise weitergegeben werden, können Quelle von Unsicherheiten und Belastungen sein. Es entstehen dann leicht Missverständnisse, Fehler schleichen sich ein die hätten vermieden werden können, und schon bahnt sich ein Konflikt an.
- Mobbing entsteht nur da, wo diese Entwicklung von allen Beteiligten zugelassen wird. Führungskräfte haben aufgrund ihrer Funktion entscheidenden Einfluss auf die Organisationsstrukturen und auf das Betriebsklima. Unzureichende Führungskompetenz, wenig Delegationsverhalten, mangelnde Unterstützung und fehlende Handlungsspielräume für die Beschäftigten tragen zu einem schlechten Arbeitsklima bei und spielen eine wichtige Rolle bei der Entstehung von Mobbing. Aufgabe der Vorgesetzten ist es, Konflikte zu erkennen und bei der Problemlösung zu helfen. In der betrieblichen Praxis werden Konflikte von den Vorgesetzten meist ignoriert oder sie ergreifen Partei, wo es nicht angebracht ist.

- Untersuchungen in Deutschland kommen zu dem Ergebnis, dass im Falle von Mobbing 80 Prozent der Vorgesetzten beteiligt sind, was nicht für eine Kompetenz im Problemlösen spricht.
- Den MobberInnen kommt es meist nicht darauf an, ob sie ihre «Opfer» tatsächlich stören oder ob sich die Störung nur in ihrer Phantasie abspielt: Sie betrachten ihr Gegenüber als Gegner, den sie weghaben möchten.

Mobbing gegen Betriebsräte: Was wollen die Arbeitgeber und deren Helfershelfer?

- Verhinderung von Betriebsratswahlen um die Mitbestimmungsrechte im Betrieb zu verhindern
- Verletzung von Artikel 9 – Grundgesetz « «Koalitionsfreiheit»
- Die Macht der Arbeitgeber im Betrieb soll nicht angetastet werden
- Das Streikrecht soll aus dem Betrieb rausgehalten werden
- Unterdrückung von Tarifvertragsnormen
- Wahlmanipulation bei BR-Wahlen
- Üble Nachrede gegen unbequeme Betriebsratsmitglieder
- Verleumdung von Betriebsratsmitglieder bei Mitarbeitern und Fremden
- Anfeindung von Betriebsräten bei Betriebsversammlungen und im Betrieb
- Ausgrenzung von einzelnen Betriebsräten bei Gesprächen mit den Arbeitgebern und Vorgesetzten
- Unterwanderung von arbeitgeberfreundlichen Betriebsräten im Betriebsrat
- Unbequeme Betriebsräte werden mit Abmahnungen, Kündigungen (z.B. Verdachtskündigung) und Gerichtsverfahren überhäuft
- Unbequeme Betriebsräte werden im Betrieb und in seiner Abteilung isoliert
- Unbequeme Betriebsräte werden bei der Arbeit sabotiert
- Unbequeme Betriebsräte werden durch Anrufe und Schreiben an ihre Familien und Freunde unter Druck gesetzt
- Unbequeme Betriebsräte werden von Mitarbeitern und Detektiven überwacht
- Telefon-Terror
- Unterstellung, dass Betriebsräte ein Suchtproblem haben

Welche Folgen können hieraus resultieren?

- Verhinderung von demokratischen Wahlen im Betrieb
- Ausgrenzung des im Grundgesetz verbrieften Koalitionsrechts
- Verletzung von Mitbestimmungsrechten
- Betriebsrat und Belegschaft sollen gegeneinander ausgespielt werden
- Unterdrückung der Persönlichkeitsrechte im Gremium
- Anfeindungen zwischen Belegschaft und den handelnden Personen im Betriebsratsgremium
- Vernichtung der Arbeitskraft durch Verleumdung und Übler Nachrede
- Angriffe auf die Arbeitsleistung und das Leistungsvermögen
- Angriffe gegen das soziale Ansehen im Amt
- Angriffe gegen das Selbstwertgefühl
- Arbeitgeber oder Abteilungsleiter und/oder KollegInnen erzeugen Angst, Schrecken und Ekel im Betrieb gegen Betriebsräte
- Angriffe gegen die Privatsphäre als Eskalation, um Betriebsräte zum Aufgeben zu bringen
- Angriffe gegen die Gesundheit und körperliche Unversehrtheit
- Sabotage gegen Arbeitsprozesse im Betrieb
- Betroffene zum Suizid treiben
- Ausnutzen von gesundheitlichen Handicaps und Krankheiten bei Betriebsräten
- Heimliche Verabreichung von Suchtmitteln, um Betriebsräte zu belasten
- Unterstellung von Sexueller Belästigung, um eine Außerordentliche Kündigung zu provozieren
- Schlechtmachen bei Mitarbeitern, Familien und Freunden
- Mit Abmahnungen überhäufen

- Bei jeder Kleinigkeit das Aussprechen von Kündigung oder Versetzung
- Unter existenziellen Druck setzen durch Abgruppierung oder Kürzung von Entgelten

Mittel gegen BR-Mobbing

- Konflikte die von Unternehmen verursacht werden, müssen bei den Beschäftigten offensiv dargelegt werden
- Netzwerke im Betriebsrat aufbauen und nutzen
- Konflikte und Mobbingfälle im Betriebsratsgremium dokumentieren
- Öffentlichkeit herstellen
- Mobbinghandlungen gegen Betriebsräte im Betrieb bei Betriebsversammlungen und/oder Abteilungsversammlungen zum Thema machen
- Bei Mobbingkonflikten gegen Betriebsräte die Einigungsstelle gemäß §76 *Betriebsverfassungsgesetz* anrufen
- Entfernung von betriebsstörenden Arbeitnehmern gemäß §104 *Betriebsverfassungsgesetz*
- Handlungen gegen Betriebsräte beim Arbeitsgericht gemäß §23 *Betriebsverfassungsgesetz* zu verbieten
- Verletzungen gegen Betriebsratsorgane gemäß §119 *Betriebsverfassungsgesetz* bei Gericht anklagen
- Im Rahmen von Mobbinghandlungen können folgende Straftatbestände in Betracht kommen:
 - Sachbeschädigung gemäß §303 *Strafgesetzbuch*
 - Körperverletzung gemäß §§223, 229 *Strafgesetzbuch*
 - Nötigung gemäß §224 *Strafgesetzbuch*
 - Beleidigung gemäß §§185, 192 *Strafgesetzbuch*
 - Üble Nachrede gemäß §186 *Strafgesetzbuch*
 - Verleumdung gemäß §187 *Strafgesetzbuch*
- Neben den strafrechtlichen Sanktionierungen von Mobbinghandlungen gegen Betriebsverfassungsorgane ist der Weg beim Opfer auch offen, über das Zivilrecht die entstandenen Gesundheitsschäden ausgleichen zu lassen.

Hierzu sind folgende Ansätze möglich:

- Anspruch auf Schadensersatz wegen unerlaubter Handlung gemäß §823 *BGB* (*Bürgerliches Gesetzbuch*)
- Anspruch auf Widerruf und Unterlassung von Ehrverletzenden Äußerungen (Analog §§1004 und 823 *BGB*)
- Anspruch auf Unterlassung von Mobbinghandlungen (Analog gemäß §§1004, 823 *BGB*)
- Anspruch auf Schmerzensgeld gemäß § 847 *BGB*

10 Schritte des BR-Mobbing (ohne Anspruch auf Vollständigkeit)

- Schritt 1: Informationsverweigerung durch das Unternehmen
- Schritt 2: Pro forma verhandeln und BR „beschäftigen“
- Schritt 3: Handlanger sammeln, die den Betriebsrat in Frage stellen
- Schritt 4: Juristische Klagen und diffamierende Angriffe gegen einzelne Betriebsräte
- Schritt 5: Uneinigkeit im Betriebsrat erzeugen
- Schritt 6: Berufliche Benachteiligung einzelner Betriebsräte
- Schritt 7: Sozial isolieren bei Beschäftigten, Freunden und Familien
- Schritt 8: Finanziell unter Druck setzen
- Schritt 9: Einschüchtern und kündigen
- Schritt 10: Betriebsräte strafrechtlich verfolgen und arbeitgeberfreundlichen Betriebsrat gründen

Die *10 Schritte des BR-Mobbing*, deren Reihenfolge und konkrete Ausgestaltung je nach Bedarf variieren kann, sind mittlerweile in einer Bildergeschichte dargestellt worden. Sie ist erstmals in Auszügen auf unserer Konferenz zu sehen.

Auf dem 23. Ordentlichen Gewerkschaftstag der IGM in Frankfurt a.M. (18-24.10.2015) wurde der Antrag gegen Mobbing von Betriebsrätinnen und Betriebsräten wie folgt beschlossen:

[IGMetall Beschlussbroschuere 23GT.pdf](#)

**Beschluss 2.041
Aktiv gegen Mobbing von
Betriebsräten
(Annahme in geänderter Fassung):**

Alle verfügbaren Informationen deuten auf eine wachsende Aggressivität von Unternehmen gegenüber aktiven Mitgliedern von betrieblichen Interessenvertretungen hin. Diese als Betriebsratsmobbing bezeichnete Erscheinung ist ein Teilaspekt des „Union Busting“, d.h. der strategischen Bekämpfung von Gewerkschaften in den Betrieben. Die 2014 von der Otto-Brenner-Stiftung veröffentlichte Studie zum Thema belegt dies eindrucksvoll. Auch im Organisationsbereich der IG Metall häufen sich Fälle der Ver- und Behinderung von Betriebsratsarbeit.

Die bekannt gewordenen Beispiele von BR-Mobbing etwa bei AMG, Enercon, Hyundai oder Stopa sind nur die Spitze des Eisbergs. Geschäftsleitungen von Unternehmen unterschiedlicher Größe gingen und gehen systematisch vor, nicht nur um die Bildung von Betriebsräten zu verhindern, sondern auch um engagierte Interessenvertretungen oder einzelne ihrer Mitglieder auszuschalten. Manchmal geschieht dies mithilfe willfähriger „Belegschaftsvertreter“. Fast immer ziehen „Beraterfirmen“ und auf dieses Geschäftsfeld spezialisierte Anwaltskanzleien die Fäden im Hintergrund. Dabei wird nicht nur die existenzielle wirtschaftliche, sondern auch die schwere psychische Schädigung der gemobbten Kolleginnen und Kollegen bewusst einkalkuliert.

Opfer von BR-Mobbing und ihr Umfeld sind ohne umfassende und wirksame Solidarität letztendlich schutzlos. Diese schnell, spürbar und mit allen gewerkschaftlichen Mitteln zu

organisieren ist eine elementare Aufgabe der IG Metall.

Der Gewerkschaftstag beschließt:

- In den Medien der IG Metall wird nicht nur über aktuelle Fälle von BR-Mobbing bundesweit berichtet, sondern es werden auch deren Hintergründe systematisch analysiert.
- Die Vorstandsverwaltung hat dafür Sorge zu tragen, dass ausreichende politische, rechtliche und organisatorische Kapazitäten bereitgestellt werden, um betroffene Betriebsrätinnen und Betriebsräte, Betriebsratsgremien sowie Verwaltungsstellen und Bezirksleitungen bei der Gegenwehr gegen BR-Mobbing wirksam beraten und unterstützen zu können.
- Die Themen „Union Busting“ im Allgemeinen und BR-Mobbing im Besonderen werden als Lernmodule in die Bildungsarbeit für haupt- und ehrenamtliche Funktionärinnen und Funktionäre aufgenommen.
- Ehrenamtliche Arbeitsrichterinnen und Arbeitsrichter unserer Gewerkschaft werden regelmäßig zum Thema BR-Mobbing fortgebildet, um die Arbeitsgerichtsbarkeit entsprechend sensibilisieren zu können.
- Zusammen mit DGB und EGB werden die Themen „Union Busting“ und BR-Mobbing auf Bundes- und Europaebene getragen, um gewerkschafts- und länderübergreifend gegen diese bedrohliche Entwicklung vorgehen zu können.
- Gewerkschaftsnahe Initiativen gegen BR-Mobbing sowie der Austausch und die Vernetzung von betroffenen Kolleginnen und Kollegen werden unterstützt.
- Der Mannheimer Appell „Gemeinsam gegen Mobbing von Betriebsräten!“ wird unterstützt und findet sowohl innerhalb als auch außerhalb der Organisation Berücksichtigung bei entsprechenden Aktivitäten.

- Der Arbeitgeberverband Gesamtmetall und seine Regionalgliederungen werden mit aktuellen Vorfällen konfrontiert und zur Bekämpfung des BR-Mobbings durch deren Mitgliedsfirmen angehalten.
 - Die IG Metall wird aufgefordert, sich bei den Regierungen der Landes- und Bundesebene dafür einzusetzen, diese Vorfälle zu thematisieren und alle Anstrengungen zu unternehmen, um den gesetzeswidrigen Angriffen auf unsere betrieblichen Funktionsträgerinnen und Funktionsträger Einhalt zu gebieten.
 - Insbesondere ist das Mittel der „Verdachtskündigungen“ von Betriebsrätinnen und Betriebsräten durch den Gesetzgeber zu unterbinden und auch im Arbeitsrecht dem Grundsatz der Unschuldsvermutung Vorrang zu geben.
-

Auf dem 4. ver.di Bundeskongress 2015 in Leipzig wurden die Anträge für Fachbereichsübergreifende bundesweite Unterstützung für gekündigte und von Kündigung bedrohte Vertrauensleute und Betriebsratsmitglieder sowie Einrichtung eines Rechtshilferats für gewerkschaftlich aktive, gemäßregelte Vertrauensleute/Betriebsräte wie folgt beschlossen:

<https://www.verdi.de/++file++575ec90a4f5e9255bbd4af03/download/Beschlussbroschu%C%88re%20ver.di%202015.pdf>

Beschlüsse des 4. ver.di-Bundeskongresses (20.-26.09.2015) in Leipzig

P 014

Landesbezirkfachbereichskonferenz 12 Berlin-Brandenburg

Fachbereichsübergreifende bundesweite Unterstützung für gekündigte und von Kündigung bedrohte Vertrauensleute und Betriebsratsmitglieder organisieren

Der Bundesvorstand wird aufgefordert, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um dem zunehmenden Union Busting, das sich gegen engagierte Betriebsratsmitglieder und gewerkschaftliche Vertrauensleute richtet, angemessen entgegenzutreten. Ziel ist es, in ver.di auch fachbereichsübergreifend Strukturen zu schaffen, die es ermöglichen, unseren betroffenen Kolleginnen und Kollegen eine überregionale Aufmerksamkeit zu verschaffen und öffentliche gewerkschaftliche Unterstützung zu gewährleisten, um so auch weiter aktive und kritische Gewerkschaftsarbeit zu ermöglichen.

Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand

P 015

Bezirkfachbereichskonferenz 12 Stuttgart

Einrichtung eines Rechtshilferats für gewerkschaftlich aktive, gemäßregelte Vertrauensleute/Betriebsräte

ver.di richtet gegebenenfalls gemeinsam mit den anderen DGB-Gewerkschaften einen fachbereichsübergreifenden bundesweiten Rechtshilferat für von Kündigung bedrohte oder bereits gekündigte gewerkschaftliche Vertrauensleute und Betriebsratsmitglieder ein. Dieser hat die Aufgabe, bedrohte Kolleginnen und Kollegen aus dem zusammengetragenen Spezialwissen bei der Planung und Umsetzung notwendiger Maßnahmen zur Gegenwehr zu beraten und zu unterstützen.

Dies umfasst insbesondere:

- die Beratung bei notwendigen individualrechtlichen und kollektivrechtlichen Abwehrmaßnahmen, einschließlich der eventuell gebotenen Vermittlung von geeigneten, erfahrenen und engagierten Anwälten; die Unterstützung bei der Einbindung von Bündnispartnern sowie gewerkschaftlichen Kontaktleuten, gegebenenfalls auch aus anderen DGB-Gewerkschaften, aus Politik und Kirchen und andere;
- die Beratung bei einer Vorgehensweise zur Herstellung von betrieblicher und überbetrieblicher Solidarität, Abwehr von Spaltungsversuchen;
- die Unterstützung bei der Herstellung von Öffentlichkeit und zwar bezogen auf regionale wie auch überregionale Berichterstattung und weitere Öffentlichkeit herstellenden Maßnahmen (wie zum Beispiel Einrichtung eines Internetblogs, Kontakt zu wichtigen Internetportalen, innerbetriebliche Öffentlichkeitsarbeit /betriebliche Aktionen, Mahnwachen, alternativen Aktionsformen, Solidaritätsaktionen, usw.);
- Aufbau einer Internetseite mit Hinweisen auf gelungene Unterstützeraktionen;
- die Beratung bei der Abstimmung aller Maßnahmen zur Gegenwehr im Sinne einer Gesamtstrategie. Ziel ist es, dem Versuch der Ausgrenzung oder gar Eliminierung aktiver betrieblicher Akteurinnen/Akteure erfolgreich und frühzeitig entgegenzutreten, aktive und kritische betriebliche Gewerkschaftsarbeit zu

schützen und weiter zu ermöglichen, Ansätze von "Unionbusting" abzuwehren und bereits im Keim zu ersticken. Dem Rechtshilferat gehören auch jeweils für die Dauer des Konfliktes eine verantwortliche hauptamtliche Vertreterin/ein verantwortlicher hauptamtlicher Vertreter der Gewerkschaften vor Ort an. Vertreterinnen/Vertreter der Bundesvorstände begleiten den Rechtshilferat im Sinne eines beratenden Beirats.

Angenommen als Arbeitsmaterial zur Weiterleitung an den Bundesvorstand

Einige Beispiele für erfolgreiche Gegenwehr bei BR-Mobbingattacken (ohne Anspruch auf Vollständigkeit)

1. Ein Betriebsrat der Fa. Nora-Systems in Weinheim in Baden-Württemberg konnte sich gegen die gelben Betriebsräte bzw. die Unternehmensleitung behaupten. Mit Hilfe seines Anwalts, der Gewerkschaft IG BCE und des Komitees „Solidarität gegen BR-Mobbing!“ Mannheim konnte er die Kündigung rückgängig machen.
2. Ein Betriebsratsmitglied der Fa. Rhenus GmbH Mannheim konnte mit der Unterstützung seines Anwalts und des Komitees „Solidarität gegen BR-Mobbing!“ in Mannheim die Mobbingattacken gegen seine Person und die Kündigung abwehren. Der Kollege arbeitet wieder im Unternehmen.
3. Ein Betriebsrat bei UPS in Langenhagen, der sich gegen die Mobbingchikanen und Kündigungen mit Hilfe von ver.di zur Wehr gesetzt und alle Arbeitsgerichts-Prozesse gewonnen hatte, kann sich gute Chancen für die im Oktober 2017 stattfindende erstrittene BR-Wahl ausrechnen.
4. Der Betriebsratsvorsitzende der Fa. Albert Hackerodt Maschinen- und Werkzeugbau GmbH und Co. KG wehrte sich erfolgreich mit Hilfe seiner Rechtsanwältin und der IGM Hannover gegen die Kündigung durch das Management.
5. Die Geschäftsführung der Atlas Maschinen GmbH versuchte, durch 290 Verfahren beim Arbeitsgericht u.a. den Betriebsrat loszuwerden. Sie scheiterte bei allen Verfahren vor Gericht. Betriebsrat, Belegschaft und IGM Oldenburg sind erfolgreich.
6. Bei Sellbytell sollten der BR und der BRV „entsorgt“ werden. Er bleibt im Amt.
7. Enercon scheitert mit der Kündigung des Betriebsratsvorsitzenden. Dieser konnte mit Hilfe der IGM und seiner Rechtvertretung seine erfolgreiche Arbeit im Unternehmen weiterführen.
8. Die Fa. Mundipharma scheitert in mehreren Instanzen vor Gericht mit dem Versuch, die Betriebsratsvorsitzende zu „entsorgen“. Aber das Mobbing durch die Geschäftsleitung und deren Helfershelfer geht auch danach weiter.
9. Die Fa. Georg Fischer GmbH in Mettmann kündigte dem Betriebsratsvorsitzenden. Das BR-Mobbing kann dank der Unterstützung durch die IGM Velbert und zwei Rechtsanwälte abgewehrt werden.



Mannheimer Appell

Gemeinsam gegen Mobbing von Betriebsräten!

Die TeilnehmerInnen der Konferenz "Betriebsräte im Visier - Bossing, Mobbing & Co." rufen dazu auf, den Widerstand gegen die zunehmende Bedrohung von betrieblich und gewerkschaftlich aktiven KollegInnen zu verstärken.

Die Skandale bei nora systems und Rhenus, ältere bekanntgewordene Fälle wie IKEA, Maredo, Burger King und H&M oder neue wie AMG, Enercon und Volksbank Kraichgau sind nur die Spitze des Eisbergs.

Alle verfügbaren Informationen deuten auf eine wachsende Aggressivität gegenüber aktiven Mitgliedern von Interessenvertretungen hin. Auch die jüngst von der Otto-Brenner-Stiftung veröffentlichte Studie zum Thema „Union-Busting“ belegt ein zunehmendes Mobbing von Betriebsräten.

Große, mittlere und kleine Unternehmen gingen und gehen mit rabiaten Methoden gegen Betriebsräte und aktive GewerkschafterInnen vor. Nicht selten geschieht dies mit Hilfe willfähriger „Belegschaftsvertreter“. Teilweise versuchen Firmen sogar, die Gründung von Betriebsräten zu verhindern. Dahinter steckt System.

Spezielle Anwaltskanzleien ziehen die Fäden im Hintergrund. Sie schreiben in enger Absprache mit den Unternehmens- oder Geschäftsleitungen die Drehbücher zu wahren Horrorfilmen, an deren Ende immer die Ausschaltung der betroffenen KollegInnen stehen soll. Zum einen geht es dabei um das juristische Vorgehen gegen gewerkschaftlich Aktive, zum anderen um deren psychische Schädigung bis hin zur Zerstörung ihrer Persönlichkeit.

Es ist bezeichnend für die Zustände im deutschen Rechtssystem, dass sich derartige Kanzleien, die ja auch „Organe der Rechtspflege“ sind, offenbar straflos mit solchen Geschäftsmodellen bereichern können.

Von BR-Mobbing Betroffene und ihr soziales Umfeld sind ohne umfassende und wirksame Solidarität in der Regel nicht in der Lage durchzuhalten. Selbst erfahrene Kolleginnen und Kollegen sind bereits durch Bossing und Mobbing ausgeschaltet und traumatisiert worden.

Nur die Organisierung von Öffentlichkeit und Widerstand helfen gegen derartige Methoden. Wir rufen deshalb dazu auf, die Analyse dieses immer bedrohlicheren Phänomens fortzusetzen, den Erfahrungsaustausch von und mit betroffenen KollegInnen bundesweit zu fördern, gemeinsam Strategien der Gegenwehr weiter zu entwickeln, praktische Verabredungen zur besseren Koordination zu treffen und die Entwicklung einer wirksameren Öffentlichkeitsarbeit zu sichern.

Mannheim, den 11. Oktober 2014

Entschließung der 3. Konferenz „Betriebsräte im Visier“: Gewerkschaftsbekämpfung und Mobbing gegen Betriebsräte - keine Einzelfälle, sondern ein flächendeckender Skandal!

Seit einiger Zeit sind wachsende Angriffe auf engagierte Betriebsräte und Gewerkschaftsmitglieder zu verzeichnen. Ziel ist zuerst die Lähmung und dann die Ausschaltung der betroffenen Kolleginnen und Kollegen.

In der Regel werden nur Einzelfälle in den Medien bekannt. Die große Dimension dieses weitgehend ignorierten Skandals, das System der aggressiven Einschüchterung, des offenen Rechtsbruchs und der brutalen Existenzvernichtung, das hinter diesen „Einzelfällen“ steckt, wird nur selten beleuchtet.

Zum einen handelt es sich bei diesen Attacken um das juristische Vorgehen gegen gewerkschaftlich und betrieblich Aktive bis hin zur Verdachtskündigung, die in offenem Widerspruch zur sonst geltenden Unschuldsvermutung steht.

Zum anderen geht es hierbei um die massive psychische Beschädigung der Betroffenen - bis hin zur Vernichtung ihrer Existenz.

Geschäftsleitungen bedienen sich bei diesem Treiben nicht selten ihnen nahe stehender „Betriebsrats-Mitglieder“. Vor allem aber nehmen sie die hochbezahlten Dienste spezialisierter „Rechtsanwalts-Kanzleien“ (z. B. Naujoks oder Schreiner & Partner) sowie von „Beratern“ in Anspruch, deren Geschäft die Bekämpfung aktiver KollegInnen ist.

Von diesen Vorgehensweisen sind jedes Jahr nach konservativen Schätzungen wenigstens hunderte von gewerkschaftlich organisierten Betriebsratsmitgliedern direkt betroffen. Belegschaften werden durch die Kaltstellung ihrer demokratisch gewählten Interessenvertretungen eingeschüchtert und schutzlos gemacht. Nicht zuletzt sind auch die Familien der betroffenen Betriebsräte einem enormen Druck ausgesetzt, an dem sie oft zerbrechen.

Es ist bezeichnend, dass derartige Machenschaften offenbar in einem straffreien Raum stattfinden können. Arbeitsgerichte und Staatsanwaltschaften weigern sich im Allgemeinen, solche schweren Verstöße gegen das Grundgesetz und das Betriebsverfassungsgesetz wahrzunehmen oder gar ihnen Einhalt zu gebieten.

Auch seitens des Gesetzgebers ist kein Eingreifen gegen diese immer weiter verbreitete Be- und Verhinderung von Betriebs- oder Personalratstätigkeit zu erkennen.

Es fehlt ein konsequenter bundesweiter Widerstand gegen derartige Formen des Klassenkampfes von oben. Das ist nicht zuletzt Aufgabe der Einzelgewerkschaften und ihres Dachverbands DGB, deren betriebliche Basis zunehmend bedroht wird.

Wir rufen deshalb im Sinne des *Mannheimer Appells* vom 11. Oktober 2014 dazu auf, die Grund- und Menschenrechte von Gewerkschaftsmitgliedern und Betriebsräten entschlossen zu verteidigen!

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

Literatur (kleine Auswahl)

- 1.) Werner Rügemer, Elmar Wigand: *Union-Busting in Deutschland. Die Bekämpfung von Betriebsräten und Gewerkschaften als professionelle Dienstleistung*. Studie der Otto-Brenner-Stiftung (OBS), OBS-Arbeitsheft Nr. 77, Frankfurt/Main 2014. Vergriffen, aber PDF-Datei unter https://www.otto-brenner-stiftung.de/fileadmin/user_data/stiftung/Aktuelles/AH77/AH_77_UnionBusting_Info.pdf siehe auch unter: <http://publik.verdi.de/2014/ausgabe/gesellschaft/leben/seite-16/A1> **UNION BUSTING II - Schikanieren mit System - Neue Dienstleistung in Deutschland: das Ausschalten von Betriebsräten und Gewerkschaften**.
- 2.) Helmut Naujoks: *Kündigung von 'Unkündbaren' - Wie Arbeitnehmer ihre Arbeitgeber sabotieren*. Management & Karriere Verlag, Taschenbuch – Januar 2012. Helmut Naujoks, als Rechtsanwalt mit einer Kanzlei in Düsseldorf und Hamburg tätig, vertritt ausschließlich Arbeitgeber. 2010 hat er das Schwarzbuch Betriebsrat veröffentlicht.
- 3.) Peter Nowak: *Feindbild Betriebsrat. Auch in Deutschland geraten engagierte Arbeitnehmervertreter immer häufiger ins Visier von Unternehmen und ihren Anwälten*. unter <http://www.heise.de/tp/news/Feindbild-Betriebsrat-2196885.html>, Artikel vom 24.05.2014.
- 4.) Christian Esser, Alena Schröder: *Die Vollstrecker. Rausschmeißen, überwachen, manipulieren - Wer für Unternehmen die Probleme löst*. Brisanter Report über fragwürdige Unternehmenspraktiken. C. Bertelsmann.
- 5.) Christian Esser, Alena Schröder: *Vollstrecker für Bosse- Der Betriebsrätedefresser*. Rechtsanwalt Helmut Naujoks: Spezialisiert auf Kündigung von „Minderleistern“. Spiegel-Online, 05. April 2012, 13:11 Uhr. Der Text ist ein gekürztes Kapitel aus Christian Essers und Alena Schröders Buch „Die Vollstrecker. Rausschmeißen, überwachen, manipulieren – wer für die Unternehmen die Probleme löst“. unter: <http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/rechtsanwalt-hilft-arbeitgebern-bei-kuendigung-von-unkuendbaren-a-825792.html>
- 6.) Günter Wallraff: *Aus der schönen neuen Welt - Expeditionen ins Landesinnere* (erweiterte Neuauflage). Kiepenheuer & Witsch Verlag, 2012. ISBN-13: 9783462043150. Mit der Geschichte über den Anwalt, der "die Unkündbaren" kündigt - Schwerbehinderte, Schwangere, Kranke und Betriebsräte -, trifft Wallraff einen Nerv der Krisenzeit.
- 7.) AfA Seminare: *Bekämpfung von Betriebsrat und Gewerkschaftsarbeit – „Union Busting“*. Geschrieben am 16. Mai 2014 von <http://www.afa-seminare.de/bekaempfung-von-betriebsrat-und-gewerkschaftsarbeit>
- 8.) oops: *Union Busting und Kampf gegen Betriebsräte*. Was manche Unternehmen so treiben, um gewerkschaftliche Organisierung und engagierte Kollegen zu bekämpfen. Auf ein ungestörtes Aubeuten! unter: <http://www.netzwerkit.de/projekte/galeere/busting> Netzwerk IT ist eine offene Plattform für Beschäftigte und Erwerbslose.
- 9.) Werner Rügemer/Elmar Wiegand: *Die Fertigmacher „Arbeitsunrecht und professionelle Gewerkschaftsbekämpfung“* (neue kleine Bibliothek), Taschenbuch, erschienen 1. April 2017.

10.) Helmut Naujoks: *Schattenbosse zwischen Macht und Machtmissbrauch*; Anwalt der Bosse, von Helmut Naujoks, Management & Karriere Verlag, Düsseldorf 2010, 266 Seiten, Preis ca. 49,00 Euro. Inhalte des Buches u.a.: Betriebsratsrhetorik, Medienpräsenz und –arbeit, Vergütung und Abfindung, Arbeitszeit, Strafanzeigen, Druck, Angst und Einschüchterung, Blockadehaltung und Machtmissbrauch.

11. Behrens und Heiner Dribbusch (Mannheimer); Studie der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf: *„Drohen, stänkern, kündigen: So verhindern Firmen Betriebsräte“*, November 2016, unter: <http://sueddeutsche.de/wirtschaft>

12. Nicolaus Richter und Kollegen: *Wie Chefs unkündbaren Mitarbeitern Fallen stellen*. 4. Juli 2017, unter: <http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft>

Filme und Videos (kleine Auswahl)

1. Günter Wallraff: „**Das Recht des Stärkeren**“. Reportage, ZDF, „zdf zoom“, 22.06.2011, 22:45 Uhr, führt zu einer dunklen Seite unserer Arbeitswelt, ... skrupellose Rechtsanwälte, die auf Arbeitgeber-Seminaren ihren Kunden erklären, wie man sog. „Unkündbare“, z.B. Beschäftigte die schon lange Zeit im Betrieb sind oder auch Arbeitnehmervertreter mit Hilfe hinterhältiger Tricks los wird. Ausschnitt: *Das Recht des Stärkeren Teil I*.

unter: <https://www.youtube.com/watch?v=WbZr69zI5qQ>

IgbauTV: Günter Wallraff *über Kanzlei Schreiner + Partner*

unter: <https://www.youtube.com/watch?v=HTthPg0H9PU>

2. Hans-Joachim Rieckmann: *Schmutzige Methoden - „Union Busting“ bei Neupack*. Veröffentlicht am 01.02.2015. Organisiert Protest gegen das "Union Busting" bei Neupack!

unter: <https://www.youtube.com/watch?v=II0pfnUJdLU>

3. Frontal21: *Kündigung - Betriebsräte erfolgreich kündigen*. 21.09.2008.

unter: www.youtube.com/watch?v=2NO9MRUOYKg

4. Die Story im Ersten: *Mobbing, Sabotage, Kündigung – Betriebsräte im Visier der Arbeitgeber*.

unter: <http://www.daserste.de/information/reportage-dokumentation/dokus/sendung/mobbing-sabotage-kuendigung-100.html>

5. gotti annon: *Mobbing, Sabotage, Kündigung – Betriebsräte im Visier der Arbeitgeber*.

Veröffentlicht am 20.07.2015. Mobbing, Sabotage und Kündigung von drei Betriebsräten werden in der Dokumentation "Die Story im Ersten" stellvertretend für viele erzählt. Die Politik hat das mit zu verantworten. Denn flexiblere Arbeitsverhältnisse erschweren die betriebliche Mitbestimmung. Diese aber ist ein hohes Gut. Solange sich diese Missstände nicht ändern, werden Unternehmen auch in Zukunft gegen Betriebsräte vorgehen. Mit allen Mitteln der Arbeitgeber.

unter: <https://www.youtube.com/watch?v=jrzpvqXvFQE>

auch unter: Hochgeladen von Alden, 10.09.2015. *Mobbing, Sabotage, Kündigung DOKU* ARD 2015, Betriebsräte (2/2). *Betriebsräte im Visier der Arbeitgeber* ... Der Größte geheimnisvolle Brand aller Zeiten // Ganzer DOKU Film ...

unter: www.youtube.com/watch?v=EFt5s8--8ew

6. WDR Monitor Nr. 602 vom 28.01.2010, hochgeladen am 24.02.2010: *Bespitzelt, beschattet und bedrängt: Unliebsame Betriebsräte unter Druck*. IgbauTV.

unter: <https://www.youtube.com/watch?v=NdJWobfep4A>

7. MDR: „*Die Demokratie muss auch im Betrieb weitergehen*“. Nils Holger Böttger, Betriebsrat bei „enercon“, setzte sich für Leiharbeiter ein. Daraufhin versuchte der Arbeitgeber ihm zu kündigen - allerdings ohne Erfolg. 15.07.2015

unter: <http://www.mdr.de/exakt/video284328.html>

8. WDR: *Mit Recht Menschen drangsalieren - Stalk-Mobbing à la Naujoks*. Hochgeladen am 02.01.2011. Der Extremistenanwalt für die Vorbereitung zur Marktradikalität von Unternehmern. Ist es Mobbing oder Stalking? Das Wort Extremisten wird derzeit gerne im NRW-Wahlkampf verwendet. Aber zu welchem Extrem werden die Lebensbedingungen verändert und warum müssen sich die Bürger ebenfalls vehement wehren?

unter: <https://www.youtube.com/watch?v=k64jzYNG9a4>

9.) MDR-Exakt vom 30.11.2016: **Mitbestimmung im Betrieb unerwünscht?**

unter: http://www.mdr.de/investigativ/rueckblick/exakt/betriebsrat_100.html

10.) HR-Fernsehen vom 24.05.2017, ca. 21:45 Uhr: **Mobbing, Sabotage, Kündigung – Betriebsräte im Visier der Arbeitgeber. Fall: Pinnow in der Uckermark.**

unter: <http://programm.ard.de/TV/Programm/Sender/?sendung=28108119940424>

11.) Das Erste: **Die Rausschmeißer: Feuern um jeden Preis.** Datum 03.07.2017; 29 min. – verfügbar bis 03.07.2018.

unter: <http://www.ardmediathek.de/tv/Reportage-Dokumentation/Die-Rausschmei%C3%9Feru-Feuern-um-jeden-Preis-dasErste/Video?bcastId=7992808documentId=44089868>

12.) ARD: **Feindbild Betriebsrat – Kollegen in der Krise.** TV Tipp: Exakt – Die Story vom 26.07.2017, 20:45 Uhr.

unter: <http://www.mdr.de/investigativ/eds-feindbild-betriebsrat-100.html>

13.) ZDF: Doku / ZDFzoom: **Und raus bist Du.** Datum 06.08.2017.

unter: <https://www.zdf.de/dokumentation/zdfzoom-und-raus-bist-du-100html>