

Betriebsräte im Visier



Dokumentation der
vierten bundesweiten Konferenz
gegen BR-Mobbing

am 14.10.2017 in Mannheim

Herausgeber:

Komitee Solidarität gegen BR-Mobbing

Speyerer Str. 14
68163 Mannheim

Email: solidaritaet@gegen-br-mobbing.de

Netz: www.gegen-br-mobbing.de

V.i.S.d.P.: Hans-Ingo Marschner, Eisenacher Weg 8, 68309 Mannheim

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

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort	4
Konferenzbericht	5
Analyse I „Organizing – Eine Methode zur Verteidigung unserer Grundrechte gegen Union Busting im Betrieb?“	7
Analyse II „§ 119 BetrVG – kein Thema im Arbeitsrecht?“ oder „Arbeitsstrafrecht – Einführung in Regeln und Irrtümer“	14
Drei Erfahrungsberichte: „BR-Mobbing – Was tun Betroffene?“	25
Perspektiven	32
Impressionen von der Konferenz	35
Entschließung	36

VORWORT

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die vierte bundesweite Konferenz „Betriebsräte im Visier“ hat am 14. Oktober 2017 im Mannheimer Gewerkschaftshaus stattgefunden. Wir freuen uns, jetzt die Dokumentation dieser Tagung mit wesentlichen inhaltlichen Referaten und Stellungnahmen veröffentlichen zu können.

BR-Mobbing ist nicht nur ein zentraler Bestandteil der Gewerkschaftsbekämpfung auf betrieblicher Ebene, sondern eine nach wie vor akute und sich ausbreitende Gefahr.

Es gibt zweifelsohne Fortschritte im Erkennen dieser Form des „Klassenkampfes von oben“, eine überall wirksame Abwehr dieser Angriffe wird aber insbesondere von vielen betroffenen KollegInnen nach wie vor schmerzhaft vermisst.

Vor allem deshalb bereiten wir seit einigen Wochen die fünfte Konferenz „Betriebsräte im Visier“ vor. Sie wird am Samstag, dem 13. Oktober 2018, wiederum im Mannheimer Gewerkschaftshaus veranstaltet werden.

Wir hoffen auf Eure Unterstützung und Eure Beteiligung!

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

Mannheim, im Februar 2018



Konferenz „BR im Visier“, 14. Oktober 2017.

Bundesweite Konferenz fordert: „Was tun gegen BR-Mobbing!“

Wolfgang Alles

Bereits die 4. bundesweite Tagung „Betriebsräte im Visier - Bossing, Mobbing & Co.“ fand am 14. Oktober 2017 im Mannheimer Gewerkschaftshaus statt. Über 100 TeilnehmerInnen aus 30 Orten und 6 Einzelgewerkschaften hatten sich für diesen Kongress angemeldet.

Aus unterschiedlichen Betrieben und Branchen berichteten KollegInnen über ihre schockierenden Erfahrungen. Diese belegen die weiter gewachsene Aggressivität gegenüber gewerkschaftlich aktiven Mitgliedern von Interessenvertretungen.

Skandalöse Rechtsbrüche nehmen zu

Mit sogenannten Verdachtskündigungen, mit Bespitzelung und Zersetzung des beruflichen und privaten Umfeldes wird gegen engagierte Betriebsräte vorgegangen. In der Folge kommt es bei Betroffenen oft zu schweren depressiven Erkrankungen und sogar zu Selbstmordversuchen. Nicht zuletzt entstehen existenzbedrohende finanzielle und familiäre Probleme.

Diese skandalösen Rechtsbrüche haben Unternehmensleitungen und ihre Helfer in spezialisierten Anwaltskanzleien, Beratungsfirmen und Detekteien zu verantworten.

Auf der Konferenz kam aber nicht nur die Betriebsrats- und Gewerkschaftsbekämpfung in der Bundesrepublik Deutschland an aktuellen Beispielen zur Sprache. Es wurden auch die Möglichkeiten einer erfolgreichen Abwehr des Betriebsrats-Mobbings aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet.

Klaus Stein, 1. Bevollmächtigter der IG Metall Mannheim, betonte in seinem Grußwort die Notwendigkeit einer konsequenten Gegenwehr und sicherte Betroffenen wirksame Solidarität zu.

Gerhard Klas, work-watch Köln, forderte die Gewerkschaften auf, Opfern von BR-Mobbing unbürokratisch und schnell finanzielle Notlagen-Unterstützung zu gewähren.

Susanne Kim und Philipp Zysas vom IG Metall-Vorstand in Frankfurt referierten zum Thema „Organisieren - eine Methode zur Verteidigung unserer Grundrechte im Betrieb gegen Angriffe auf Gewerkschaften?“. Eine zentrale Aussage ihrer Ausführungen war, dass die Bekämpfung von Betriebsräten und Gewerkschaften durch Unternehmen eine „wachsende Gefahr für Demokratie in Betrieb und Gesellschaft“ ist.

Dietrich Growe, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Mannheim (Kanzlei Dr. Growe & Kollegen), setzte sich mit der Frage „§ 119 Betriebsverfassungsgesetz - kein Thema im Arbeitsrecht?“ auseinander. Seine Empfehlung für die juristische Bekämpfung des BR-Mobbings lautete, „Konzernvorstände, Aufsichtsratsmitglieder, Eigentümer, Rechtsanwälte und führende Kanzleipartner in die strafrechtliche Verantwortung [zu] nehmen!“

Zum ersten Mal überhaupt wurde eine Bildergeschichte zu Betriebsrats-Mobbing

vorgestellt. Unter dem Titel „Die 10 Schritte zur Beseitigung des Betriebsrats“ haben von BR-Mobbing betroffene Kollegen ihre Erlebnisse in einer beeindruckenden Form verarbeitet. Eine Veröffentlichung ist geplant.

Peter Köster (IG BAU Mühlheim, Essen, Oberhausen) skizzierte strategische Perspektiven für die noch wirksamere Bekämpfung von BR-Mobbing durch Betroffene, Solidaritätskomitees und Gewerkschaften.

Konsequente Abwehr ist Pflicht

Die Tagung verabschiedete die EntschlieÙung „Was tun gegen BR-Mobbing!“. Darin heiÙt es unter anderem:

„BR-Mobbing gilt offenbar in der Bundesrepublik meist als Kavaliersdelikt. Jedenfalls bleiben die hierfür Verantwortlichen in Unternehmensleitungen und ihre Helfershelfer aus Anwaltskanzleien, Beratungsfirmen, dem Kreis firmenhöriger ‚unabhängiger Betriebsräte‘ und Detekteien meist straffrei. Jedenfalls nehmen es Verantwortliche in Politik, Justiz, Medien und leider auch in manchen betrieblichen und gewerkschaftlichen Strukturen entweder gar nicht wahr oder spielen es als ‚Einzelfall‘ herunter.

Tatsache ist aber:

- Die Be- oder Verhinderung der Wahl von Betriebs- oder Personalräten ist ein Straftatbestand.
- Die Blockade der gesetzlich festgelegten Aufgaben von gewählten Betriebsratsgremien ist illegal.
- Das Mobben von Betriebsrats- und Gewerkschaftsmitgliedern ist kriminell.
- Es handelt sich hierbei um massive Verletzungen von Grund- und Menschenrechten.

Die konsequente Bekämpfung von BR-Mobbing ist deshalb nicht allein eine Pflicht der Gewerkschaften. Politik, Justiz und Medien sind hier ebenfalls gefordert.“

Das Mannheimer Komitee „Solidarität gegen BR-Mobbing!“ organisierte wie in den Vorjahren die Konferenz mit maßgeblicher Unterstützung durch die örtliche IG Metall. Zur Tagung mit aufgerufen hatten AKUWILL Oberhausen, Betriebsrat General Electric Mannheim, IG BCE Weinheim, Überbetriebliches Solidaritätskomitee Rhein-Neckar, ver.di Rhein-Neckar und work-watch Köln.

In einem Jahr, am 13. Oktober 2018, soll die 5. bundesweite Konferenz „Betriebsräte im Visier“ in Mannheim stattfinden.

„Organizing - Eine Methode zur Verteidigung unserer Grundrechte gegen Union Busting im Betrieb?“

Der folgende Foliensatz wurde der Konferenz von Susanne Kim und Philipp Zysas vom IG Metall-Vorstand in Frankfurt präsentiert.



| Vorstand

Organizing

Eine Methode zur Verteidigung unserer Grundrechte gegen Union Busting im Betrieb?





„Man müsste Lagerfeuer machen und erstmal die ganzen Flächentarifverträge verbrennen und das Betriebsverfassungsgesetz dazu und dann das ganze schlank neu gestalten.“

Michael Rogowski, Präsident des Bundesverbandes der Deutschen Industrie, 11.3.2003



Susanne Kim & Philipp Zysas | IG Metall Vorstand | Ressort Erschließung

2

Zukunftsfragen



1. Was haben Gewerkschaften unter den neuen politischen Verhältnisse nach der Bundestagswahl zu erwarten? Was hieße „Jamaika“ für die Zukunft des deutschen Wirtschafts- und Sozialmodells?
2. Wie wird sich die Erosion der „sozialpartnerschaftlichen“ industriellen Beziehungen fortsetzen? Welche Auswirkungen hat das auf die Mitbestimmung und das System der dualen Interessenvertretung?
3. Schon heute erleben wir einen drastischen Transformationsprozess in der Arbeitswelt. Inwieweit kann Industrie 4.0 ein Anreiz für Unternehmen sein, sich störenden betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretungsstrukturen auch vermehrt zu entledigen?
4. Welche Machtressourcen der Gewerkschaften laufen Gefahr eingedämmt zu werden?

These:

**Union Busting breitet sich weiter aus und wird zur wachsenden Gefahr für die Mitbestimmung und Demokratie im Betrieb und Gesellschaft.
Daher ist die aktive und konsequente Entgegnung von Union Busting eine zentrale Zukunftsaufgabe für die gesamte Gewerkschaftsbewegung.**

Susanne Kim & Philipp Zysas | IG Metall Vorstand | Ressort Erschließung

3

Was passiert in der IG Metall?



Es gibt vielfältige Aktivitäten, das Thema ist präsent:

- Beteiligung und Unterstützung DGB Konferenz „Mitbestimmung stärken – Betriebsratsbehinderung stoppen!“ Juni 2016, Berlin
- Union Busting ist Thema auf der Transfertagung „Erschließung und Organizing“ in 2015 und 2017 in Berlin
- IGM beteiligt sich lokal an Aktionen von gewerkschaftsnahen Netzwerken zum Beispiel an den Freitag der 13 Aktionen von Aktion Arbeitsunrecht
- Die Vernetzung mit Netzwerken und Solidaritätskomitees wird auch auf Vorstandsebene gesucht.
- Vor Ort engagieren sich Geschäftsstellen und Funktionäre in Fällen von Union Busting, Sie organisieren Widerstand, Öffentlichkeit und bzw. bundesweite Solidarität.
- Strategien gegen Union Busting seit 2017 als eigenständiges Qualifizierungsangebot für Gewerkschaftssekretäre



Schwäche:

- Bisher keine organisationsweite Verallgemeinerung und Systematisierung der vielfältigen Erfahrungen. Deshalb hat der Gewerkschaftstag 2015 Maßnahmen des Vorstandes gegen Union Busting beschlossen.

Susanne Kim & Philipp Zysas | IG Metall Vorstand | Ressort Erschließung

4

Mit Organizing erfolgreich gegen Union Busting



Susanne Kim & Philipp Zysas | IG Metall Vorstand | Ressort Erschließung

5

Mit Organizing erfolgreich gegen Union Busting



Organizing vs. Counter-Organizing

- Die Spaltung von Belegschaften und Gremien, die Isolation von vermeintlichen Rädelsführern ist eine wichtige Erfolgsvoraussetzung einer Union Busting Kampagne
- Union Buster versuchen die Belegschaften gegen Gewerkschaft und unliebsame Betriebsräte zu mobilisieren. Dabei bedienen sie sich Methoden, die unseren gewerkschaftlichen ähnlich sind (Counter Organizing)
- Dort setzt Organizing als betriebspolitische Offensivstrategie an. Der Kampf gegen Union Busting wird betriebspolitisch gewonnen.



„Die größte Herausforderung ist die Belegschaft. Steht sie hinter dem Betriebsrat, kann nichts mehr passieren.“

(Betriebsrat eines Union Busting-Betriebs)

Susanne Kim & Philipp Zysas | IG Metall Vorstand | Ressort Erschließung

6

Mit Organizing erfolgreich gegen Union Busting



Organizing ist:

- eine Offensivstrategie
- ein Ansatz zum systematischen Aufbau von Gewerkschaftsmacht im Betrieb
- kampagnenorientiert
- beteiligungsorientiert
- konfliktorientiert



Organizing bietet Werkzeuge, Belegschaften zu mobilisieren und Angriffe der Union Buster systematisch und offensiv abzuwehren.

Susanne Kim & Philipp Zysas | IG Metall Vorstand | Ressort Erschließung

7

Mit Organizing erfolgreich gegen Union Busting



Faktor Zeit - Besondere Herausforderungen:

- Schnelle Entwicklung von Gegenstrategien
- Schneller Aufbau von betrieblichen „Aktivenkreisen“
- Kaum Zeit zum Basisaufbau
- Viele Akteure müssen in die Gegenstrategie eingebunden werden (z.B. Journalisten, Rechtsanwälte, Psychologen, Solidaritätskomitees)
- Noch fehlt IG Metall Geschäftsstellen oft die Kompetenz für eine systematische Gegenkampagne



Susanne Kim & Philipp Zysas | IG Metall Vorstand | Ressort Erschließung

8

Wie können Organizer konkret unterstützen?



- Ad-hoc Beratung und Analyse vor Ort für den konkreten Fall
- Erarbeitung eines betrieblichen Umsetzungskonzepts (Kampagnenplanung, Zugangsmöglichkeiten zu Beschäftigten, vertraulicher Aufbau von Kontakten, Basisaufbau im Betrieb, Vorbereitung einer BR-Wahl)
- Erarbeitung einer Öffentlichkeitskampagne (Homepage, Blog, Plakate, Flugblätter, Film-Clips, diverse Materialien)
- Vermittlung von externen Unterstützungsberatern (Juristen, Medienleute, Journalisten, Anti-Union-Busting-Netzwerk, Wissenschaftler)



Susanne Kim & Philipp Zysas | IG Metall Vorstand | Ressort Erschließung

9

Mit Organizing erfolgreich gegen Union Busting
Seit 2017 ist das Thema Strategien gegen Union Busting eigenständiger Teil des Qualifizierungsangebots für hauptamtliche Gewerkschaftssekretäre



Susanne Kim & Philipp Zysas | IG Metall Vorstand | Ressort Erschließung

10

Die IG Metall gegen Union Busting



Susanne Kim & Philipp Zysas | IG Metall Vorstand | Ressort Erschließung

11

Die IG Metall gegen Union Buster

Gewerkschaftstag 2015



Die IG Metall beschließt u.a.:

- Aktiv gegen Mobbing von Betriebsräten vorzugehen
- Der Mannheimer Apell wird unterstützt
- Bildung einer Task Force Union Busting
- Verstärkte Fortbildung ehrenamtlicher und hauptamtlicher Kolleginnen und Kollegen
- Fortbildung unserer ehrenamtlichen Arbeitsrichter/innen
- Gewerkschaftsnahe Initiativen gegen BR Mobbing werden unterstützt
- Die IG Metall interveniert politisch bei Arbeitgeberverbänden, Bundes- und Landesregierungen gegen Betriebsratsmobbing

Susanne Kim & Philipp Zysas | IG Metall Vorstand | Ressort Erschließung

12



Susanne Kim.



Philipp Zysas.

„§ 119 BetrVG – kein Thema im Arbeitsrecht?“ oder „Arbeitsstrafrecht – Einführung in Regeln und Irrtümer“

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



Arbeitsstrafrecht

Einführung in Regeln und Irrtümer

Konferenz zu Bossing, Mobbing & Co Mannheim, 14. Oktober 2017

Kanzlei Dr. Growe & Kollegen Mensch-Arbeit-Recht

„Lebendige Demokratie verlangt, dass die Rechte der Beschäftigten und ihrer gewählten Vertreter auch durchgesetzt werden.“
Dr. Dietrich Growe



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

Erfahrungen

Meine letzten drei abgeschlossenen Verfahren

Jahrelanges BR-Mobbing Roberto Rogler

- **Vor uns:**
Betriebsrat gewann
28 gerichtliche
Verfahren in 3 Jahren
und „war am Ende“
- **Nach 4 Wochen**
flogen GF + RA

Jahrelanges BR-Mobbing Tochter Global Player

- **Vor uns:**
Alle Betriebsräte
„waren am Ende“
- **Mit uns:**
GF und RA flogen
- **GBR + BRE noch**
heute respektiert

ArbGeb fragte vor Einstellung nach Mitgliedschaft in IGM

- Nicht einmal **Antrag**
auf **einstweilige**
Verfügung
- Nur **eine** Klageschrift
- **Kein** Gütetermin
- **Tarifvertrag + Weih-**
nachtsgeld 300 €

Erfahrungen

Meine ersten fünf Verfahren als DGB-Rechtssekretär

36 Einstellungen ohne Wissen des Betriebsrats

- Regierungspräsidium
stellte das Verfahren
ein

54 Versetzungen ohne Wissen des Betriebsrats

- Regierungspräsidium
stellte das Verfahren
ein

Die anderen drei Anzeigen

- Regierungspräsidium
stellte die Verfahren
ein

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?



Erfahrungen

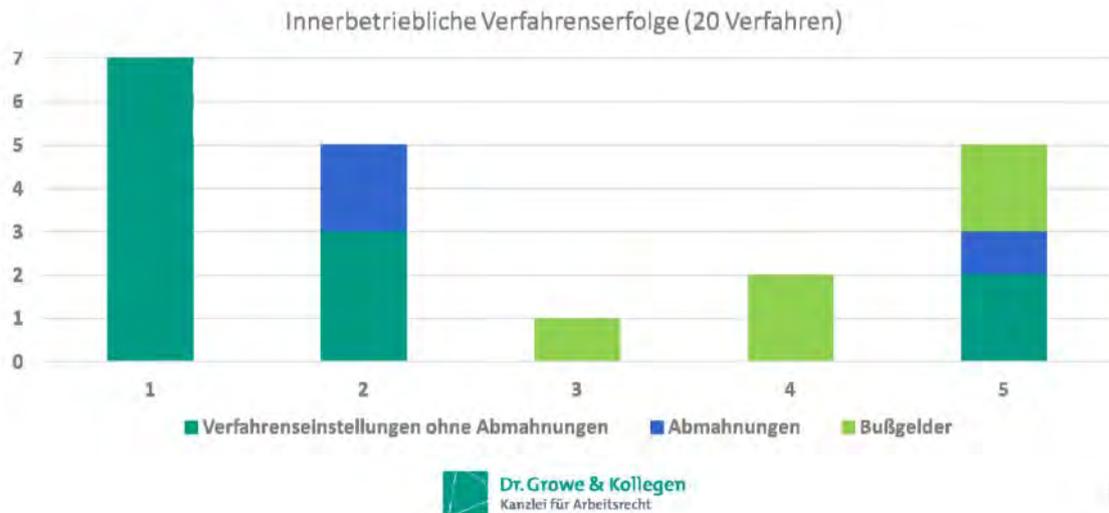
Erfolge nach meiner Untersuchung

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



Grundlagen und Irrtümer

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



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

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

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

Was können wir von Strafverfahren erwarten??

Irrtum

1. Ein arbeitsrechtliches Strafverfahren ist **gewonnen**, wenn die Täter bestraft werden.

2. Kommt es nicht zu einer rechtskräftigen Verurteilung, hat der Betriebsrat **verloren**.

Richtig

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

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**

Zusammenfassung

Die Schlange am Kopf bekämpfen, nicht am Schwanz!

Irrtum

Wir bekämpfen den direkten Ansprechpartner des Betriebsrats, den Betriebsleiter oder Geschäftsführer vor Ort.

Ihn zeigen wir an!

Empfehlung

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

Vielen Dank für Eure Aufmerksamkeit

Copyright © 2016
Dr. Growe & Kollegen
Kanzlei für Arbeitsrecht

www.arbeitsrechtmannheim.com



Rechtsanwalt Dr. Dietrich Growe.

Erfahrungsbericht I

„Wer nicht funktioniert, der fliegt!“

Durch meinen Eintritt in den Betriebsrat, in dem ich die Interessen aller KollegInnen mit Menschlichkeit, Achtung, Respekt, Würde, Wertschätzung, freier Meinungsäußerung an Hand des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland und des Betriebsverfassungsgesetzes sowie des Unternehmenskodexes vertrete – vor allem setze ich mich für ungerecht behandelte, unter Druck gesetzte und/oder gemobbte, unliebsame KollegInnen ein – änderte sich schnell die Haltung, der Geschäftsleitung bzw. des Managements, teils der Vorgesetzten und der „gelben“ BR-Mitglieder mir gegenüber, die sich dann auch nicht scheuten, große Teile der Belegschaft gegen mich zu instrumentalisieren.

Somit begann eine lancierte Hetzkampagne und Hexenjagd gegen mich, gesteuert durch die Geschäftsleitung, Vorgesetzte, die „gelben“ Betriebsräte des Unternehmens und deren willfährige Helfer.

Ich gehörte zu dem Zeitpunkt durch meine beruflichen Erfolge zu den Leistungsträgern.

Von damals bis heute spielt die Vertretung der „betroffenen“ KollegInnen und das Ansprechen der Missstände eine große Rolle! Ich bin zu erfahren, zu unbequem, weiß zu viel, kann KollegInnen zu gut vertreten, deshalb muss ich weg. Man versucht mich psychisch und finanziell zu ruinieren. Da ist fast jedes Mittel recht.

Verhinderung der beruflichen Weiterentwicklung/Aufstiegsmöglichkeiten in der gesamten Zeit, nicht nur dadurch finanzielle Einbußen, Missachtung und Diskreditierung meiner Person.

Beispiele:

- Vom Management lancierte regelrechte Flut von E-Mails, die mich diskreditieren.
- Über längeren Zeitraum Blockadehaltung des Managements.
- Wiederkehrend anonyme Schreiben mit unwahren, verleumderischen Inhalten.
- Ausschlussverfahren nach § 23 BetrVG zum einen mit $\frac{1}{4}$ der Belegschaft bzw. zum zweiten mit der Mehrheit des BR.
- Wahlanfechtung wegen widerrechtlicher Einmischung des Managements in die BR-Wahl. Wird vor dem LAG gewonnen.
- Sämtliche Unterlagen werden durchsucht.
- Fristlose Kündigung mit Zustimmung der „gelben“ BR-Mehrheit – Kündigungsschutzklage wird vor dem LAG gewonnen.
- Strafanzeige von „gelben“ BR.
- Weiterhin ständige Versuche, die Belegschaft und weitere Betriebsräte gegen mich aufzuhetzen, was zum Teil funktioniert.
- Wer immer noch denkt, dass es sich hier nicht um Mobbing sondern einfach nur um interne Querelen und Einzelschicksale handele, der sei spätestens jetzt eines Besseren belehrt. Union Busting und derbes Betriebsrats-Bashing lassen grüßen.
- Wer nicht funktioniert, der fliegt ...! Wer nicht die vorgegebene Meinung hat ist illoyal und ein Verräter ...! Eine Fassade nach außen. Die internen Machthaber schüren gegen mich und andere MitarbeiterInnen, die nicht „funktionieren“, die „im Weg“ sind, ein unerträgliches Klima der Angst.

Erfahrungsbericht II

Mein Arbeitskampf von 2013 – 2017

Wenn ich heute auf die letzten Jahre zurückblicke, kommen sie mir teilweise wie ein Albtraum vor. Nur dass er real war. Ich erinnere mich an die Gefühle von Angst, Wut, Ohnmacht und Enttäuschung. Aber auch an die Freudentränen der Siege.

Wir schreiben das Jahr 2011, ich war Betriebsratsvorsitzender eines international tätigen Unternehmens. Wir hatten einen fünfköpfigen Betriebsrat und waren ein gutes Team. Mit der Geschäftsführung arbeiteten wir noch relativ vertrauensvoll zusammen. Noch, denn im gleichen Jahr wurde der Geschäftsleiter ausgetauscht. Ein Jahr später wurde von diesem der Personalleiter, und 2013 die Positionen der Einkaufs- und Produktionsleitung ersetzt. Ab jetzt wurde es schwer, und ich merkte, dass ich von der Unternehmerseite bewusst schikaniert wurde. Durch meine engagierte Betriebsratsarbeit und meine Position als Vorsitzender war ich Zielobjekt. Kleinere Schikanen war ich schon gewohnt, aber jetzt wurden sie größer und offensichtlicher. Man suchte in allem, was ich tat, Fehler, und wenn man keine fand, konstruierte man welche. In der Folge bekam ich Abmahnungen, welche ich aber einigermaßen gelassen hinnahm, denn ich wusste ja, sie haben keinen Bestand. Was ich unterschätze, war die Tatsache, dass diese neuen Führungskräfte trotz meiner Beliebtheit in der Belegschaft es teilweise schafften, mich dort zu diffamieren. Die Quittung bekam ich bei der Betriebsratswahl 2014 – ich war nicht mehr im Gremium, sondern nur noch Ersatzmitglied.

Natürlich war ich zuerst sehr enttäuscht, aber dann auch froh, weil die Last des Amtes von mir abfiel und ich mich wieder voll auf meine eigentliche berufliche Tätigkeit konzentrieren konnte. Was ich aber nicht ahnte war, dass meine Kündigung schon längst beschlossene Sache war. Selbst als mich ein mir vertrautes Mitglied der erweiterten Geschäftsleitung hinter vorgehaltener Hand warnte, ich solle sehr vorsichtig sein, es laufe etwas gegen mich, habe ich das nicht sehr ernst genommen. Denn ich dachte immer noch, ich habe nichts Unrechtes getan, und es gibt ein BetrVG, das mich schützt – also können die mir nichts. Und wie sie konnten!

Ab Januar 2015 ging es dann Schlag auf Schlag. Denn zwei Mitglieder des neuen Betriebsrates verließen das Unternehmen durch Eigenkündigung, was bedeutete, dass ich wieder in das Gremium nachrücken und vollwertiges Betriebsratsmitglied sein würde. Für die Geschäftsleitung galt es, dies um jeden Preis zu verhindern, deshalb mussten sie jetzt schnell handeln. Der Ton mir gegenüber wurde jetzt knallhart, eine Anwaltskanzlei aus Süddeutschland übernahm die Federführung. Ich arbeitete zu der Zeit gerade unter Extrembedingungen auf einer Baustelle im Ausland. Da wurden mir per E-Mail eine Vielzahl von Verfehlungen – u.a. Spesenbetrug in mehreren Fällen und das Ignorieren von Dienstanweisungen – vorgeworfen. Obwohl ich für meine Tätigkeit hochkonzentriert sein sollte, musste ich mich jetzt dazu äußern, ohne Unterstützung im fernen Ausland.

Tage später wurde ich zu einer weiteren Anhörung nach Deutschland zurückbeordert. Danach durfte ich unter Aufsicht noch meine persönlichen Sachen aus meinem Schreibtisch räumen und wurde zum Ausgang begleitet. Rausgeworfen aus der Firma wie ein Schwerkverbrecher, wie ein geprügelter Hund vom Hof gejagt, jetzt ohne Lohn, Gehalt und Auto. Ich glaube, nur wer das selbst einmal erlebt hat, kann sich vorstellen, wie man sich dabei fühlt. Dann kam die Verdachtskündigung und eine Woche später noch eine außerordentliche Kündigung obendrauf. Was ich damals nicht wusste, war der Umstand, dass ich trotz nachwirkendem Kündigungsschutz nach § 102 BetrVG auch ohne Zustimmung des Betriebsrates gekündigt werden konnte. Eine Woche später wäre dies nur nach § 103 gegangen, denn dann wäre ich wieder in den BR nachgerückt und die Zustimmung des BR zu meiner Kündigung notwendig gewesen.

Aber so war es nicht. Ich musste mich beim Arbeitsamt arbeitslos melden und bekam natürlich eine Sperrzeit von zwölf Wochen. Das ist so, wenn man fristlos gekündigt wird. Das war Anfang 2015.

Jetzt, was tun? Mir war klar, das werde ich mir nicht gefallen lassen. Die Gründe für die Kündigungen waren teilweise konstruiert und an den Haaren herbeigezogen. Sie hatten auch keinen Bezug zu meiner Arbeit als Betriebsrat. Das war schlau. Für die meisten in der Firma aber war es offensichtlich, dass man dadurch nur einen ungeliebten Betriebsrat loszuwerden wollte. Für das Arbeitsamt und später für die Arbeitsgerichte aber waren das schwerwiegende Kündigungsgründe. Dass

diese alle nicht stimmten, glaubten die mir natürlich erst mal nicht. Dies musste ich beweisen. Also suchte ich und fand schließlich eine gute Anwältin für Arbeitsrecht, die bereit war, mich zu vertreten. Diese, meine Freundin und mein Schwager waren meine Hauptunterstützer in den kommenden 2½ Jahren.

Solange sollte es dauern, bis ich meinen Fuß wieder über die Schwelle des Unternehmens setzen konnte. Denn ich wollte Gerechtigkeit, zurück in die Firma und wieder an meinen Arbeitsplatz. Um dies zu erreichen, ging ich in den folgenden 2½ Jahren durch alle Instanzen der Arbeitsgerichtsbarkeit bis zum Bundesarbeitsgericht. Ich konnte meine Unschuld beweisen, in allen Punkten. Hätte ich es in einem Punkt nicht geschafft, wäre alles umsonst gewesen. Denn es reicht nicht zu sagen, es stimmt nicht, was mir mein Arbeitgeber mir vorwirft – ich musste es beweisen! Stück für Stück. Es war eine Sisyphusarbeit in Hunderten von Schriftsatzseiten, Duzenden von schlaflosen Nächten und einsamen Wochen zuhause. Und immer wieder Zweifel, ob ich es denn schaffe. Und wie entscheidet das Gericht? Denn die Gegenseite taktierte gnadenlos mit allen Mitteln und auch mit falschen Vorträgen. Dass dies keine rechtlichen Konsequenzen nach sich zog, verstehe ich bis heute nicht. Aber ich werde nie vergessen, als ich zum ersten Mal beim ersten Kammertermin Recht bekommen habe und vor Freude weinte. Eine Abfindung lehnte ich entschieden ab. Als ich dann aber meine Arbeit wieder aufnehmen wollte, erteilte mir die Firma Hausverbot und kündigte mir in Abwesenheit gleich noch einmal.

Eigentlich war dies ein Rechtsmiss-

brauch von der Arbeitgeberseite, um das Verfahren in die Länge zu ziehen. Trotzdem wurde ein weiterer Kündigungsschutzprozess daraus. Auch diesen habe ich gewonnen. Irgendwann erkannte ich, dass es Strategie war, mich durch das Einsetzen aller Rechtsmittel so auszuhungern und mürbe zu machen, dass ich irgendwann aufgeben würde. Aber das habe ich nie getan, sie haben es nicht geschafft! Ich habe auch erkannt, dass es im Arbeitsrecht eine Ungleichheit der Prozessparteien gibt, und ich als Arbeitnehmer nicht als Schutzbedürftiger behandelt wurde. Nein, wir haben ein sehr liberales Arbeitsrecht, wo Arbeitgeber meistens am längeren Hebel sitzen.

Ich glaube, viele Betriebsräte sind sich gar nicht richtig bewusst, auf welchem Schleudersitz sie sich befinden. Deshalb ist es wichtig, dass – wenn ein Betriebsrat so angegangen wird – man dann eine starke gewerkschaftliche Unterstützung bekommt. Aber genau diese habe ich lange vermisst. Dass die Gewerkschaft wenig Interesse an meinem Fall zeigte, hat mich enttäuscht und mir vielleicht am meisten wehgetan. Innerhalb der Gewerkschaften muss das BR-Mobbing mehr thematisiert und politisch Druck auf die Regierungen gemacht werden. Diese müssen die Arbeitsgerichtsbarkeit reformieren, die Gesetze im Fall von Betriebsratsmobbing verschärfen und dann auch Verstöße verfolgen! Dies erwarte ich zukünftig von meiner Gewerkschaft. Wenn das nicht geschieht, können wir das Betriebsverfassungsgesetz bald im Papierkorb entsorgen. Der darin enthaltene Kündigungsschutz existiert zwar formal, ist aber, wenn es die Gegenseite richtig darauf anlegt, wertlos.

Mein Arbeitgeber hatte es mit seiner Kanzlei genau darauf angelegt. Obwohl meine Kündigungen auch in zweiter Instanz beim Landesarbeitsgericht für ungültig geurteilt wurden, verweigerte er mir den Weg zurück in die Firma. Deshalb versuchte ich, meinen Anspruch auf Weiterbeschäftigung vollstrecken zu lassen. Auch dies wurde blockiert. Selbst als ich im Dezember 2016 beim Bundesarbeitsgericht Recht bekam, spielten mit einem neuen Beschlussverfahren sie weiter auf Zeit. Mittlerweile waren zwei Jahre vergangen und mein Anspruch auf Arbeitslosengeld schon lange erschöpft.

Man kann es auch so formulieren: Meine Lebensgrundlage wurde mir über zwei Jahre entzogen und dies absichtlich mit fadenscheinigen Gründen. Das ist unmenschlich und weit von einer sozialen Verantwortung entfernt, welche ein guter Arbeitgeber seinen Mitarbeitern gegenüber haben sollte. Diese Aussage stammt übrigens nicht von mir, sondern von einem guten Bekannten, der selbst auf der anderen Seite als Geschäftsführer eines Unternehmens im Raum Stuttgart steht, mir aber auch mit Ratschlägen in dieser Sache zur Seite stand.

Anfang 2017 reichten wir Klage auf Annahmeverzugslohn ein. So nennt man die Forderung auf Zahlung der rückständigen Gehälter der vergangenen 2 Jahre. Natürlich wollte die Gegenseite diese nicht bezahlen. Hauptargument war, ich hätte es böswillig unterlassen, eine andere zumutbare Arbeit anzunehmen. Man stelle sich das vor! Beim folgenden Gerichtstermin schlug das Gericht mir dann aber einen konkreten Vergleich vor, Zahlung aller rückständigen Gehälter und eine Ab-

findung. Ich lehnte ab, wollte immer noch Gerechtigkeit vor Geld. Zahlung der rückständigen Gehälter ja, aber mit Weiterbeschäftigung. Beim nächsten Gerichtstermin wurde nachgebessert – ich lehnte eine Aufhebung wieder ab. Diesmal bekam ich das Gefühl, dass meine sture Haltung das Gericht langsam nervt. Trotzdem blieb ich dabei. Dann einen Monat später der Schock: Die neue Betriebsratsvorsitzende ruft mich an und teilt mir mit, dass die Firma einen Antrag auf Planinsolvenz gestellt hat!

Dies war natürlich ein Rückschlag für mich. War jetzt alles umsonst? Und wie geht's weiter? Die Ereignisse überschlugen sich. Es gab noch 2 laufende Verfahren, welche wegen Insolvenz ausgesetzt wurden. Ich dränge jetzt noch vehementer auf meine Rückkehr. Und plötzlich wurde mein Hausverbot aufgehoben, und ich wurde aufgefordert zurück zu kommen. Bis heute weiß ich nicht genau, ob es unsere letzte Klageandrohung wegen Behinderung meiner Betriebsratsstätigkeit war, oder ob es ein taktischer Zug der Gegenseite war. Denn wäre ich weiter als Betriebsrat ausgesperrt geblieben, wären alle nachfolgenden Insolvenzverhandlungen, Interessenausgleichsvereinbarungen und Sozialpläne angreifbar bzw. ungültig gewesen.

Meine Gebete wurden erhört. Was nur noch wenige glaubten, wurde doch noch wahr. Ich kam wieder zurück in die Firma! Aber es war kein triumphaler Einzug, wie ich es mir oft vorgestellt hatte. Die Situation war traurig und die Stimmung eisig. Drei meiner Peiniger von früher, die in leitenden Positionen gegen mich Stimmung gemacht hatten, waren seit meiner Aussperrung ausgeschieden. Aber der Geschäftsführer war immer noch derselbe. Er verweigerte

mir meinen alten Arbeitsplatz, aber es gab ja noch das Betriebsratsbüro. Obwohl ich jeden Tag aufs äußerste angespannt war, um keinen Fehler zu machen, konnte ich mich hier gut in das Insolvenzthema einarbeiten und so den Betriebsrat bei den Verhandlungen optimal unterstützen. Nach über einem Monat mit vielen Verhandlungstagen konnten wir im Anbetracht der Situation doch noch das bestmögliche Ergebnis für die Beschäftigten aushandeln. Allerdings fiel mein Arbeitsplatz durch diese Planinsolvenz ebenfalls weg – und damit auch mein Amt als Betriebsrat. Dadurch hatte diese Geschichte dann doch ihr Ende.

Aber mein Arbeitsleben geht weiter, irgendwo anders, wo man mich brauchte. Ich habe vor zwei Wochen eine neue Stelle angetreten. Nur um dies nicht zu gefährden, möchte ich anonym bleiben. Ach ja, und die Gehälter für die vergangenen 2½ Jahre habe ich nachgezahlt bekommen.

Ich denke, dass ich der Arbeitgeberseite dadurch eine schöne Lektion erteilt habe – und darauf bin ich schon ein bisschen stolz. Ich danke allen, die mich bei diesem Kampf unterstützt haben, denn ich weiß, dass ich es alleine niemals geschafft hätte.

Ein guter Freund hat mich letztes Jahr auf dieses Solidaritätskomitee aufmerksam gemacht. Dies ist eine sehr gute Sache und hat mir auch sehr geholfen. Danke!

Erfahrungsbericht III

„Gelten diese Gesetze auch für unser Unternehmen?“

Der Beginn des BR-Mobbing ist schwer zu greifen. Insbesondere, wenn man schon lange Zeit gewählter Betriebsrat ist.

Im Rückblick und mit der Kenntnis von heute muss ich allerdings sagen: Diese organisierten Angriffe gingen schon sehr früh los – in den ersten sechs Monaten meiner ersten Amtszeit.

Man nimmt das BR-Mobbing als solches erst mal gar nicht wahr. „Das bringt das Amt mit sich.“ „Die Härte ist normal, damit hast Du rechnen müssen.“ – Solche Aussagen hört man tatsächlich von „erfahrenen“ Betriebsräten, und weil wir Menschen nun mal so sind, wie wir sind, suchen wir auch oft den Fehler bei uns selbst und nicht in der Sache.

Bei dem WIE gibt es viele, viel zu viele Situationen und Szenarien, an die ich mit Unbehagen zurückdenke. Hier kann ich nur einen kleinen Teil darstellen.

Von Anfang an mit dem Thema Gesundheitsschutz im BR-Gremium betraut, kam ich schon sehr früh – aus Unternehmenssicht – „vom rechten Weg“ ab. Im Kampf für die Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes aus dem Jahre 1996 war ich von der Geschäftsleitung schon schnell als treibende Kraft und Unruhestifter ausgemacht.

Dies war wohl auch der Tatsache geschuldet, dass Teile des damaligen BR-Gremiums politisch Probleme mit dieser Thematik hatten. Sie verkauften sie beim Management als mein persönliches Steckenpferd.

Beschimpfungen durch das Management wie „Quer im Kopf“ oder „Hardcore-BR“ waren und sind fast schon normal. Ich möchte aber nochmals wiederholen:

Das heutige BR-Gremium wollte gar nichts Besonderes, nicht „das Blaue vom Himmel“.

Wir wollen nur die Einhaltung von Gesetzen – wie zum Beispiel des Betriebsverfassungsgesetzes, des Arbeitsschutzgesetzes etc. – in unserem Unternehmen. Nicht mehr, aber auch nicht weniger.

Die Verteidigung der Demokratie durch die Wahrnehmung unserer Rechte sehen wir gerade in der heutigen Zeit als immer wichtiger an, wenn man das heutige Konstrukt noch Demokratie nennen kann. Es wird ja immer mehr deformiert.

Diese Forderung nach Einhaltung von Gesetzen aber ist der Spitze unseres Unternehmens schon zu viel! Denn Originalton: „Gelten diese Gesetze auch für unser Unternehmen?“

Trotz diesen Schwierigkeiten bildete sich über die Jahre ein harter und zuverlässiger Kern in unserem Gremium heraus, der gemeinsam für gute Betriebsratsarbeit gemäß unserem Mandat nach Betriebsverfassungsgesetz steht und kämpft.

Der Kontakt mit anderen Betriebsräten aus der Region öffnete einem zusätzlich die Augen. Das Vorgehen der Unternehmensleitungen war vergleichbar – wie abgesprochen organisiert.

Man hört sich die Geschichten der anderen Betriebsräte an und fragt sich: „Hey, schaffst Du bei uns? Woher kennst Du unsere Geschichte?“

Man stellt fest: Es lag und liegt also nicht an mir, an uns. Denn vielen anderen Betriebsräten geht es genauso, aber oft kämpfen sie einzeln und einsam auf weiter Front. So ist man natürlich hilflos dem organisierten Treiben ausgeliefert.

Um nicht auf alle Angriffe der letzten Jahre eingehen zu müssen, möchte ich „nur“ über die aktuellen Zuspitzungen berichten.

Der Vorstand griff das BR-Gremium während der letzten Betriebsversammlung vor der gesamten Belegschaft frontal an und trat damit eine Kettenreaktion los.

Der anwesende Gewerkschaftsvertreter verhielt sich dem gegenüber nicht nur neutral, nein im Gegenteil, er musste tatsächlich am Ende seines viertelstündigen Referates die Belegschaft darauf hinweisen, dass er EIGENTLICH auf der Seite des Betriebsrats steht.

Im Anschluss an die Versammlung legten Betriebsratsmitglieder ihr Mandat nieder. So wurde der Betriebsrat gespalten und zur Neuwahl gezwungen. Die Neuwahl wurde von den Ex-Betriebsräten in der Betriebsöffentlichkeit auch gleich mit Termin angekündigt. Sie durften mit dem Segen des

Managements – aber ohne BR-Mandat – Abteilungsversammlungen abhalten, in denen sie das restliche BR-Gremium diffamierten. Dass dies nicht gesetzeskonform war, störte trotz Protest des Betriebsrats keinen im Management.

Andere Betriebsräte wurden zur Seite genommen, und es wurde ihnen eingeredet, dass man mit ihnen viel besser könne als mit dem aktuellen Vorsitzenden. Mit dem wollte aus der Geschäftsleitung sowieso keiner mehr reden und arbeiten.

Zeitgleich wurde der BR-Vorsitzende auf „sozialen“ Plattformen von Kollegen beschimpft und angegriffen: „So jemanden wie DU braucht man nicht!“

Das Management selbst konfrontierte ihn mit Kommentaren auf anderen Netzwerken. Es wurde ein „Profil“ erstellt.

Spätestens jetzt merkt auch der Unsenibelste, was die Stunde geschlagen hat.

BETRIEBSRATS MOBBING

DIE 10 SCHRITTE ZUR BESEITIGUNG DES BETRIEBSRATS



Titelseite der ersten Bildgeschichte zu BR-Mobbing. (Alle Rechte vorbehalten.)

Strategische Perspektiven für die noch wirksamere Bekämpfung von BR-Mobbing durch Betroffene, Solidaritätskomitees und Gewerkschaften.

Peter Köster (IG BAU Mühlheim, Essen, Oberhausen)

Aufgrund der fortgeschrittenen Zeit bei dieser interessanten Konferenz haben wir, die TeilnehmerInnen der Solidaritätsgruppe AKUWILL aus Oberhausen, eine sehr kurze Fassung unserer gemeinsamen „Impuls-Schwerpunkte“ für das kommende Aktionsjahr 2018 erarbeitet, die die aus unserer Sicht bedeutenden Aufgaben enthält.

Zu unseren Impulsen, von denen die meisten schon in den vergangenen Konferenzen benannt wurden, aber unserer Meinung nach bestärkt werden durch den Verlauf und die Inhalte unserer heutigen 4. Konferenz, zählen wir daher:

- Die Betriebsrätenetzwerke/Solidaritätsgruppen nutzen, um die bekanntgewordenen Fälle, deren Wirkung und die dabei gemachten Erfahrungen, den Widerstand und dessen Erfolge bekannter zu machen und zu verbreiten.
- Wo immer möglich, neue BR-Netzwerke/Soligruppen, aufbauen.
- Informationen austauschen und Erfahrungsaustausch organisieren. Auf gewerkschaftlicher Ebene, so bei uns in der IG BAU (MEO), BR-Arbeitskreise einbeziehen, Schulungen über das BR-Mobbing, und das Erkennen dieser Angriffe organisieren.
- Unsere Gewerkschaften mehr fordern, sensibilisieren und unterstützen. Und zwar politisch, organisatorisch, hier geht unser Blick auf die bisherigen Maßnahmen und Formen, die unsere KollegInnen bei und mit der IGM begonnen haben. Zudem müssen wir das Wissen um die menschlichen und sozialen Schicksale der betroffenen Mitgliedschaft verbreitern.
- Gewerkschaftliche Bildungsarbeit zu den Themen anregen und zu einem Bestandteil der Bildungsarbeit bei haupt- und ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen werden lassen. Dazu ist der Praxisleitfaden „Betriebsratswahlen in Betrieben ohne Betriebsrat“ ein mögliches Werkzeug für hauptamtliche GewerkschafterInnen.
- Eine möglichst fortzuschreibende Aufstellung von uns bekannten konkreten BR-Mobbingfällen sicherzustellen und dieses „Register“ zu zentralisieren. Selbst große Apparate, wie die der Gewerkschaften, haben es schwer, eine solche Listung zu organisieren. Trotzdem ist ein besserer Überblick notwendig, um unter anderem auch die politische Dimension zu erfassen und daraus zu gemeinsamen Initiativen des Widerstandes zu kommen. Fangen wir mit unseren bescheidenen Möglichkeiten an. Nutzen wir unsere heutigen eigenen Strukturen, die auch diese Konferenzen möglich gemacht haben, um damit zu beginnen. Überlegungen der IGM-Arbeitsgrup-

- pe dahingehend zu unterstützen, schließt das natürlich nicht aus.
- Konkret schlagen wir vor, folgende Datenbanken anzulegen:
 - Betroffene Betriebe (mit Hintergrundinformationen zum jeweiligen Fall und Vorgehen).
 - Unrechtskanzleien und Anwälte, die das schmutzige Geschäft professionell durchführen.
 - Positivliste der Anwaltskanzleien, die für BR-Mobbingopfer eine tatsächliche, fachlich versierte Unterstützung sein können.
 - Positivliste von JournalistInnen und Medien, die bekanntermaßen BR-Mobbingopfern und Belegschaften mediale Unterstützung leisten würden/können.
 - Formen der finanziellen Unterstützung für die betroffenen BR-Mobbingopfer konkreter machen:
 - Solidaritätsfonds einrichten. Dabei sind die Formen und Voraussetzungen – örtlich, fallbezogen, generell – noch klarer auszuarbeiten.
 - Möglichkeiten der Unterstützung durch bereits bestehende Satzungsleistungen der Einzelgewerkschaften eruieren. Zudem auch Anregungen in unseren Gewerkschaften beraten, solche Formen der konkreten finanziellen, zeitweiligen (meist darlehensbasierten) Unterstützung in Satzungen aufzunehmen. Es geht um direkte und unkonventionelle Hilfe, die die emotionale Belastung bei den Betroffenen reduzieren kann.
 - Vorschlag zur Öffentlichkeitsarbeit: Das Unrecht anklagen! Wir regen an, in der Zeit bis zur nächsten Mannheimer Konferenz am 13. Oktober 2018 über weitere Aktionen

und Formen des direkten Widerstandes nachzudenken und die Unterstützung in konkreten Fällen, die politische Dimension und die zu erwartende Verschärfung der Angriffe einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Eine Form könnte die eines öffentlichen Tribunals, mit Anklage, Verteidiger und Richter, natürlich auch und besonders, einem großen Publikum an einem öffentlichkeitswirksamen Ort sein. Dies könnte zum Beispiel auch vor dem Reichstag sein. Im Kern könnte diese Form eine einmalige Ergänzung der guten Mannheimer Konferenz-Tradition sein.

Nachtrag

Ausgangspunkt unserer Vorschläge ist die übereinstimmende Einschätzung auf der 4. Konferenz gegen BR-Mobbing, dass wir im subjektiven Empfinden wie auch im objektiven Erleben eine Verschärfung der Angriffe auf aktive BetriebsrätInnen und Betriebsratsgremien feststellen. Diese zeigen vielfach durchaus „schwerste kriminelle“ Züge. Das politische Umfeld, insbesondere nach den jetzt zurückliegenden Bundestagswahlen 2017 kann diese Tendenzen und Angriffe eher noch weiter verstärken und die Verursacher und Anstifter in ihrem brutalen Praxis bestärken. Angriffe auf Betriebsräte zielen immer auch auf die Gesamtrechte der lohnabhängig Beschäftigten. Ihre Gegenwehr als Reaktion auf betriebliche und allgemeine Verschlechterungen bzw. die Absichten, betriebliche Mitbestimmung im Besonderen einzuschränken, stellt sich immer auch als Hemmschuh für die Durchsetzung der Maximierung unternehmerischer Profitinteressen dar. Wir meinen, dass die 2003 vom damaligen

BDI-Vorsitzenden Rogowski öffentlich ausgesprochene Gedankenwelt („Man müsste [...] erstmal die ganzen Tarifverträge verbrennen und das Betriebsver-

fassungsgesetz dazu und dann das ganze schlank neu gestalten.“) auch heute noch so etwas wie die Leitschnur einer neoliberalen Politik ist.



Peter Köster (IG BAU - Mülheim, Essen, Oberhausen).

IMPRESSIONEN VON DER KONFERENZ



Konferenzteilnehmerin.



KonferenzteilnehmerInnen.



Gerhard Klas (work watch).



Konferenzteilnehmerin.



Musikalischer Abschluß der Konferenz mit Gizem Gözüacik.



Informationstafeln im Eingangsbereich.



Klaus Stein (IGM Mannheim).

Was tun gegen BR-Mobbing!

EntschlieÙung der 4. bundesweiten Konferenz „Betriebsräte im Visier“

BR-Mobbing ist in Deutschland ein wesentlicher Bestandteil der systematischen Gewerkschaftsbekämpfung (des „Union Busting“). Immer häufiger versuchen Unternehmen, Betriebsräte und gewerkschaftlichen Einfluss in Betrieben zu verhindern oder – falls bereits vorhanden – zu zerschlagen.

BR-Mobbing bedeutet für die davon betroffenen KollegInnen Existenzangst und meist auch Existenzvernichtung. BR-Mobbing führt zu massiven beruflichen, finanziellen, gesundheitlichen, persönlichen und sozialen Schädigungen. Nicht selten sind schwere depressive Erkrankungen die Folge. Es kommt in der Folge sogar zu versuchten Selbsttötungen.

BR-Mobbing gilt offenbar in der Bundesrepublik meist als Kavaliersdelikt. Jedenfalls bleiben die hierfür Verantwortlichen in Unternehmensleitungen und ihre Helfershelfer aus „Rechts“-Anwaltskanzleien, „Beratungsfirmen“, dem Kreis firmenhöriger „unabhängiger Betriebsräte“ und Detekteien meist straffrei. Jedenfalls nehmen es Verantwortliche in Politik, Justiz, Medien und leider auch in manchen betrieblichen und gewerkschaftlichen Strukturen entweder gar nicht wahr oder spielen es als „Einzelfall“ herunter.

Tatsache ist aber:

- Die Be- oder Verhinderung der Wahl von Betriebs- oder Personalräten ist ein Straftatbestand.
- Die Blockade der gesetzlich festgelegten Aufgaben von gewählten Betriebsratsgremien ist illegal.
- Das Mobben von Betriebsrats- und Gewerkschaftsmitgliedern ist kriminell.
- Es handelt sich hierbei um massive Verletzungen von Grund- und Menschenrechten.

Die konsequente Bekämpfung von BR-Mobbing ist deshalb nicht allein eine Pflicht der Gewerkschaften. Politik, Justiz und Medien sind hier ebenfalls gefordert.

Es ist positiv, dass einzelne Gewerkschaften wie IG Metall und ver.di auf ihren Gewerkschaftstagen Beschlüsse zum Kampf gegen BR-Mobbing gefasst haben. Aber diese müssen konsequent umgesetzt und Politik, Justiz und Unternehmen in die Verantwortung genommen werden.

Wir erneuern deshalb unseren *Mannheimer Appell gegen BR-Mobbing* vom 11. Oktober 2014.

Wir fordern die Einzelgewerkschaften auf, Opfern von BR-Mobbing unbürokratisch und schnell finanzielle Notlagen-Unterstützung zu gewähren.

Wir erwarten von unseren Gewerkschaften und dem DGB, dass sie hartnäckig streiten für:

- die systematische Erfassung und juristische Verfolgung aller Fälle von BR-Mobbing
- die Bildung spezieller Schwerpunktstaatsanwaltschaften
- das Durchsetzen eines wirksamen Anti-Mobbing-Gesetzes
- das Unterbinden von BR-Mobbing durch die Unternehmerverbände in ihren Mitgliedsfirmen
- den Entzug der Zulassung der „Unrechtsanwälte“, die das Recht nicht pflegen, sondern missachten, zumindest für das Gebiet des Arbeitsrechts
- die Bildung schneller gewerkschaftlicher Einsatzgruppen, die die umfassende Abwehr von BR-Mobbing unterstützen und mit den KollegInnen vor Ort Widerstand organisieren.

Allen von BR-Mobbing betroffenen KollegInnen rufen wir zu: Gebt nicht auf! Schließt Euch zusammen! Fordert von Euren KollegInnen, der Öffentlichkeit, Euren Gewerkschaften, den politischen Organisationen und den Medien Solidarität! Nur wer kämpft, kann gewinnen!

Die TeilnehmerInnen der 4. bundesweiten Konferenz „Betriebsräte im Visier“

Mannheim, den 14. Oktober 2017