



# Betriebsräte im Visier



Dokumentation der  
**zehnten** bundesweiten Konferenz  
gegen BR-Mobbing  
am 14. Oktober 2023 in Mannheim



Protest gegen BR-Mobbing in Berlin, 4. Mai 2024. Foto: Privat.

Herausgeber:  
Komitee „Solidarität gegen BR-Mobbing!“  
Speyerer Str. 14, 68163 Mannheim  
Email: [solidaritaet@gegen-br-mobbing.de](mailto:solidaritaet@gegen-br-mobbing.de)  
Netz:  
[www.gegen-br-mobbing.de](http://www.gegen-br-mobbing.de)  
[www.instagram.com/br\\_soli/](https://www.instagram.com/br_soli/)

V.i.S.d.P.: Hans-Ingo Marschner c/o Komitee „Solidarität gegen BR-Mobbing!“  
Speyerer Str. 14, 68163 Mannheim  
Fotos: Helmut Roos ([helmut-roos@web.de](mailto:helmut-roos@web.de)) mit Ausnahme von S. 1 (Privat).

# Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort .....	4
Konferenzbericht .....	5
Grußwort Günter Wallraff.....	7
<b>Analyse I:</b> „Verdachtskündigungen - Fortwirken des faschistischen Arbeitsunrechts“ .....	9
Zusammenfassung .....	16
<b>Analyse II:</b> „Der Skandal bei ProMinent“ .....	18
<b>Analyse III:</b> „Blitzaktion bei Tesla“ .....	20
Impressionen von der Konferenz .....	22
Entschließung: „BR-Mobbing bekämpfen - Solidarität stärken!“ .....	24

# VORWORT

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

am 14. Oktober 2023 hat die zehnte bundesweite Konferenz „Betriebsräte im Visier“ stattgefunden.

Wesentliche Referate und Beiträge unserer von den Teilnehmenden besonders positiv bewerteten Tagung enthält die vorliegende Dokumentation.

Immer mehr Fälle von BR-Mobbing und Gewerkschaftsbekämpfung werden in Deutschland bekannt. Jedoch bleibt dieses illegale Treiben in der Regel für die dafür verantwortlichen Täter ohne Konsequenzen.

Skandalöser Weise können diese zudem ihre Opfer aus Unternehmen und Einrichtungen mit konstruierten „Verdachtskündigungen“ drängen. Sie sind Überreste des bis heute nachwirkenden faschistischen Arbeitsunrechts, das die normalerweise geltende Unschuldsvermutung aushebelt.

Es ist offensichtlich, dass diese unhaltbaren Zustände überwunden werden müssen. Auch aus diesem Grund findet am Samstag, den 12. Oktober 2024, die elfte Konferenz „Betriebsräte im Visier“ erneut im Mannheimer Gewerkschaftshaus statt.

Wir freuen uns sehr auf Eure Beteiligung und Eure Unterstützung!

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

Mannheim, im Dezember 2023



Anmeldung zur Konferenz am 14. Oktober 2023.



## „Verdachtskündigungen verstoßen gegen das Grundgesetz“

Am Samstag, den 14.10.2023, fand in Mannheim die 10. bundesweite Konferenz „Betriebsräte im Visier – Bossing, Mobbing & Co.“ unter dem Motto „Solidarität stärken!“ statt.

Der große Saal des Gewerkschaftshauses war voll. Rund achtzig Betriebsräte und gewerkschaftlich Aktive nahmen an der seit 2014 jährlich durchgeführten Tagung teil. Sie kamen aus sehr unterschiedlichen Bereichen (Flugzeugbau, Chemie, Solarindustrie, KFZ-Handwerk, Textil, Traktorenherstellung, Post, Pflege, Bildung, Energie, Omnibusbau, Zulieferindustrie, Dienstleistungen, Werkzeugbau, Handel und andere).

Auch dies belegt, wie sehr die illegale Bekämpfung von betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretungen mittlerweile ein weit verbreitetes und extrem beunruhigendes Phänomen geworden ist. Es ist festzustellen, dass ein rücksichtsloses Vorgehen gegen Betriebsräte und Gewerkschaften in immer mehr Unternehmen und Einrichtungen als „normal“ angesehen wird. Es handelt sich dabei um schwere Verstöße gegen Grund- und Menschenrechte. Deren Folgen sind fatal: gesundheitlich zerstörte Menschen, schwer geschädigte Familienangehörige, ruinierte berufliche Existenzen und nicht zuletzt eingeschüchterte Belegschaften.

Drei Schwerpunktthemen prägten die diesjährige Zusammenkunft: die Notwendigkeit, Solidarität auch überbetrieblich wirksamer zu entwickeln, das skandalöser Weise noch heute nachwirkende deutsche faschistische Arbeitsunrecht und aktuelle Ansätze zur Verteidigung verbriefter Rechte in der Arbeitswelt.

Lars Treusch (DGB Baden-Württemberg) betonte die vom gewerkschaftlichen Dachverband erkannte dringende Notwendigkeit, verstärkt gegen Betriebsratsmobbing vorzugehen. Daniel Warkocz (IG Metall Mannheim) belegte mit konkreten Beispielen, wie massiv Unternehmen versuchen, sogar die Gründung von Betriebsräten zu verhindern.

Der bekannte Autor Günter Wallraff sagte in seinem der Konferenz per Video übermittelten Grußwort: „Unternehmen verschleiern ihr illegales Handeln“. Er forderte die Gewerkschaften auf, sich gegen Fälle von BR-Mobbing wie bei ProMinent konsequent zu wehren, dem Unternehmen des BDA-Präsidenten Rainer Dulger und seines Bruders.

Eine Podiumsrunde von aktiven Betriebsräten und Vertrauensleuten aus Nordhessen beeindruckte die Konferenz mit ihren ermutigenden Erfahrungsberichten. Sie zeigten auf, wie mit klugen Aktionen Solidarität gegen alle Widerstände auch überbetrieblich wirksam werden kann.

Rechtsanwalt Klaus-Dieter Freund kritisierte vehement in seinem fundierten Vortrag die gegen aktive Betriebsräte ausgesprochenen „Verdachtskündigungen“ als ein auch heute noch „fortwirkender Bestandteil des faschistischen Arbeitsunrechtes“.

Alexander Mohrlang (IG Metall Vorstand) stellte anschaulich die haarsträubenden Zustände im Tesla-Werk Grünheide dar. Gegen die engagierten Initiativen der IG Metall zur Verteidigung der Interessen der Beschäftigten geht das Management des Multimilliardärs und Gewerkschaftshassers Musk mit gesetzeswidrigen Mitteln vor.

Gemobbte Betriebsräte aus verschiedenen Firmen betonten im Verlauf der Diskussion, wie existenziell wichtig und mutmachend der solidarische Austausch im Rahmen von „BR im Visier“ für sie selbst ist.

Die Entschließung der Konferenz fordert die Bundesregierung auf, endlich „die Be- und Verhinderung von Betriebsratswahlen und von Betriebsrattätigkeit zum Offizialdelikt“ zu erklären und damit solche Straftaten ohne Strafantrag von Amts wegen verfolgen zu lassen. Weiter heißt es: „Wir fordern ferner, dass Schwerpunktstaatsanwaltschaften eingerichtet werden, die in der Lage sind, entsprechende Vor-

# KONFERENZBERICHT

gänge zur Anklage zu bringen! Wir fordern schließlich und vor allem, dass die aus dem faschistischen Arbeitsunrecht herrührenden ‚Verdachtskündigungen‘ für illegal erklärt werden. Sie verstoßen gegen Artikel 12 Abs. 1 und Artikel 20 Abs. 3 Grundgesetz.“

Organisiert wurde die sehr positiv bewertete Tagung vom Komitee „Solidarität gegen BR-Mobbing!“ in Kooperation mit IG Metall Mannheim sowie DGB Baden-Württemberg, IG BCE Weinheim, Kirchlichem Dienst in der Arbeitswelt Baden, Überbetrieblichem Solidaritätskomitee Rhein-Neckar, ver.di Rhein-Neckar und work watch Köln.

Am 12. Oktober 2024 wird die 11. Bundeskonferenz „BR im Visier“ in Mannheim stattfinden.

Komitee „Solidarität gegen BR-Mobbing!“



*Plenum der Konferenz.*

## **Grußwort Günter Wallraff an die 10. Konferenz „BR im Visier“ (Es gilt das gesprochene Wort.)**

Liebe Kolleginnen und Freunde!

Als ich vor über zehn Jahren das erste Mal auf eurer Konferenz gesprochen habe, gab es nur vereinzelte Initiativen gegen Betriebsrat-Mobbing, die man an einer Hand abzählen konnte. Auch bei den Gewerkschaften war das kein zentrales Thema und – mit Ausnahme der Mannheimer IG Metall – kaum präsent.

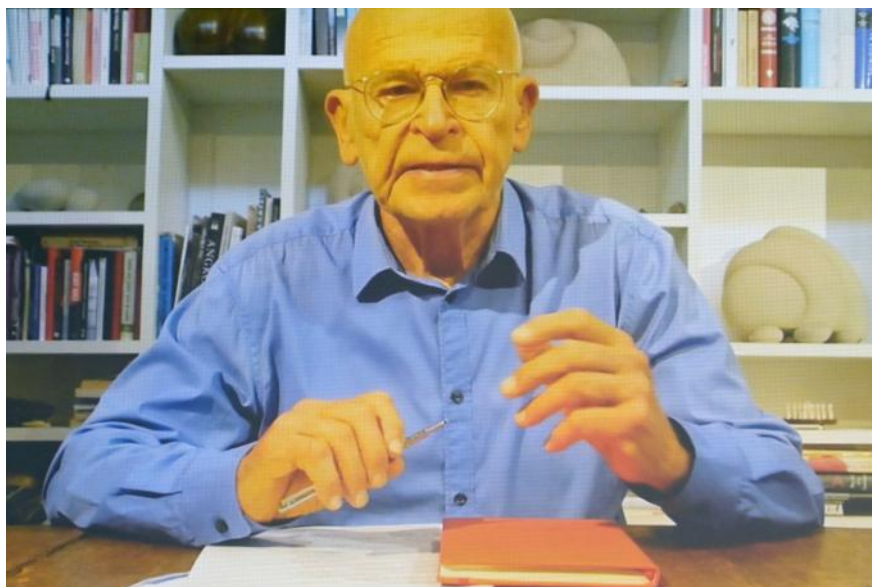
Ganz anders auf Seiten der Arbeitgeber: Schon damals gab es zahlreiche Unternehmensberatungen und Unrechtsanwälte, die sich auf das gezielte Mobben bis hin zum Psychoterror gegen engagierte Mitarbeiter:innen und Betriebsräte spezialisiert hatten. Sie hatten massenhaft Aufträge und das trotz meist horrender Kostensätze und exorbitanter „Abschussprämien“.

Durch Medienveröffentlichungen und Aufklärungskampagnen ist Betriebsrat-Mobbing, Bossing oder Union Busting heute für viele kein Fremdwort mehr. Doch das eigentliche Problem wurde damit nicht gelöst. Unternehmen verschleiern ihr illegales Handeln und gehen dabei immer subtiler zu Werke: So setzen Geschäftsführungen mittlerweile darauf, die Gremien der Mitbestimmung mit eigenen, gekauften oder handzahn-willfähigen Gefolgsleuten zu besetzen, um Entscheidungen einzig im Sinne der Arbeitgeber durchzusetzen. Betriebliche Mitbestimmung als reine Farce und Schein-Demokratie.

Die Gewerkschaften verhalten sich uneindeutig: Manche wagen den Konflikt mit den Arbeitgebern und gehen in die Offensive. Andere hängen den früheren Tagen der Sozialpartnerschaft nach, die von Arbeitgeberseite längst aufgekündigt worden ist. Diese Polarisierung wird aktuell auch im Konflikt bei ProMinent in Heidelberg deutlich, dem Unternehmen des BDA-Präsidenten Rainer Dulger und seines Bruders.

Die Teilnehmer:innen dieser Konferenz, positionieren sich unmissverständlich und eindeutig.

Euch gilt meine volle Unterstützung. Euer Engagement ist vorbildlich und bewundernswert –



*Günter Wallraff beim Grußwort an die Konferenz in Mannheim, 14. Oktober 2023.*



# GRUSSWORT GÜNTER WALLRAFF

zum einen als Solidarität für betroffene Kollegen. Zum anderen aber auch, damit das menschenrechtsverletzende Betriebsrat-Mobbing nicht mehr länger nur ein strafrechtliches Antragsdelikt bleibt, sondern zum Officialdelikt wird, so wie es im Koalitionsvertrag der Bundesregierung angekündigt war.

Es ist längst überfällig, Betriebsrat-Mobbing nicht mehr als Kavaliersdelikt zu behandeln, sondern mit Paragraf 119 des Betriebsverfassungsgesetzes auch endlich eine effektive Gegenwehr der Kollegen durchzusetzen. Arbeitgeber, die die psychische und physische Gesundheit ihrer Mitarbeiter:innen von langer Hand geplant, gewissenlos und mit krimineller Energie ruinieren, dürfen nicht mit einer geringfügigen Geldstrafe davonkommen, sondern müssen wissen, dass Ihnen auch Gefängnis droht.

Bis dahin ist noch viel Aufklärungsarbeit zu leisten. Doch wir dürfen nicht vergessen: Die positiven Realitäten von heute, wie zum Beispiel die Gleichstellung der Frau, Kinder- und Minderheitenrechte, Umweltschutzbestimmungen und Arbeitsschutzgesetze waren die Visionen von einst. Unsere jetzigen ganz konkreten Forderungen müssen schnellstmöglich die Realitäten von heute werden. Ihr seid nicht allein! Ich wünsche euch eine erfolgreiche und ermutigende Konferenz.

Mit solidarischen Grüßen

Euer Günter Wallraff



*Günter Wallraff beim Grußwort an die Konferenz in Mannheim, 14. Oktober 2023.*



## „Verdachtskündigungen – Fortwirken des faschistischen Arbeitsunrechts“

Rechtsanwalt Klaus-Dieter Freund präsentierte der Konferenz die nachfolgenden Folien zum Thema „Verdachtskündigungen – Fortwirken des faschistischen Arbeitsunrechts“. Zudem fügen wir eine schriftliche Zusammenfassung seines Vortrags bei, der bei den Teilnehmenden großes Aufsehen erregte.



*Rechtsanwalt Klaus-Dieter Freund.*

## Verdachtskündigungen als fortwirkender Bestandteil des faschistischen Arbeitsunrechtes

### Einleitung:

- Der Vortrag ist kein juristisches Gutachten
- Hinweis auf unklare Urteilstexte des Reichsarbeitsgerichtes
- Besondere Bedeutung des Kündigungsschutzgesetzes von 1951
- Ziel ist die Entwicklung einer Strategie für die Abschaffung der Verdachtskündigungen

1

## 1. Geschichte der Verdachtskündigungen

- Ablehnung durch das Reichsarbeitsgericht (RAG) in der Weimarer Republik (Urteile vom 14.11.1931 und 10.08.1932) In beiden Fällen wurden die ausgesprochenen Kündigungen trotzdem für wirksam erklärt
- Radikale Änderung des Arbeitsrechts durch das Gesetz zur Ordnung nationaler Arbeit unter wesentlicher Beteiligung von Hans Carl Nipperdey und seinen Kollegen Alfred Hueck und Rolf Dietz
- Reichsarbeitsgerichtsurteile 1934 / 1939 halten Verdachtskündigungen für zulässig mit zustimmenden Hueck-Kommentaren

2

### 1. Geschichte der Verdachtskündigungen

- Fortsetzung der Rechtsprechung zur Verdachtskündigung durch das Bundesarbeitsgericht (BAG) unter Beteiligung seines 1. Präsidenten Nipperdey
- Aufrechterhaltung der Rechtsprechung des BAG bis heute
- Es gibt hier sogar eine Verschärfung der Rechtsprechung des BAG durch die Möglichkeit einer grundlosen fristlosen Verdachtskündigung

3

## 2. Hinweise zur Rechtslage

- Es gibt keine gesetzlichen Grundlagen für die Verdachtskündigung
- Allerdings regelt § 9 Abs. 1 Satz 2 Kündigungsschutzgesetz, dass der Arbeitgeber selbst bei Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung mit einer praktisch rechtsgrundlosen Begründung verlangen kann
- Angeblich basiert das Recht zur Verdachtskündigung auf richterlicher Rechtsfortbildung

4

### **Kündigungsschutzgesetz (KSchG)**

#### **§ 9 Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Urteil des Gerichts, Abfindung des Arbeitnehmers**

(1) Stellt das Gericht fest, daß das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, ist jedoch dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten, so hat das Gericht auf Antrag des Arbeitnehmers das Arbeitsverhältnis aufzulösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer angemessenen Abfindung zu verurteilen. Die gleiche Entscheidung hat das Gericht auf Antrag des Arbeitgebers zu treffen, wenn Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erwarten lassen. Arbeitnehmer und Arbeitgeber können den Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses bis zum Schluß der letzten mündlichen Verhandlung in der Berufungsinstanz stellen.

(2) Das Gericht hat für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses den Zeitpunkt festzusetzen, an dem es bei sozial gerechtfertigter Kündigung geendet hätte.

- Voraussetzungen von Verdachtskündigungen bei Betriebsräten
  - Zustimmung durch den Betriebsrat oder dessen Ersetzung durch das Arbeitsgericht gemäß § 103 Betriebsverfassungsgesetz
  - Anhörung des Betroffenen
  - Anhörung des Betriebsrates
  - Grundlage sollen überwiegende, auf Tatsachen basierende Verdachtsmomente sein
- Grundsatz „im Zweifel für den Angeklagten“ soll nicht anwendbar sein, da eine Kündigung keine Strafe sein soll
- Die Verdachtskündigung stellt nach Auffassungen in der Literatur einen Verstoß gegen Art 12 Abs. 1 und Art 20 Abs. 3 des Grundgesetzes dar

6

## **Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland Art 12**

- (1) Alle Deutschen haben das Recht, Beruf, Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte frei zu wählen. Die Berufsausübung kann durch Gesetz oder auf Grund eines Gesetzes geregelt werden.
- (2) Niemand darf zu einer bestimmten Arbeit gezwungen werden, außer im Rahmen einer herkömmlichen allgemeinen, für alle gleichen öffentlichen Dienstleistungspflicht.
- (3) Zwangsarbeit ist nur bei einer gerichtlich angeordneten Freiheitsentziehung zulässig.

## **Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland Art 20**

- (1) Die Bundesrepublik Deutschland ist ein demokratischer und sozialer Bundesstaat.
- (2) Alle Staatsgewalt geht vom Volke aus. Sie wird vom Volke in Wahlen und Abstimmungen und durch besondere Organe der Gesetzgebung, der vollziehenden Gewalt und der Rechtsprechung ausgeübt.
- (3) Die Gesetzgebung ist an die verfassungsmäßige Ordnung, die vollziehende Gewalt und die Rechtsprechung sind an Gesetz und Recht gebunden.
- (4) Gegen jeden, der es unternimmt, diese Ordnung zu beseitigen, haben alle Deutschen das Recht zum Widerstand, wenn andere Abhilfe nicht möglich ist.



- Hinweise zur Geschichte des Kündigungsschutzgesetzes
- Zu § 9 Abs. 1 Satz 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) gibt es die Auffassung, dass dieser eine abschließende Regelung darstellt und daher die direkte Verdachtskündigung unzulässig ist
- Allerdings bin ich der Meinung, dass wir neben dem gesetzlichen Verbot einer Verdachtskündigung auch für die Abschaffung des § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG eintreten sollten

8

## 3. Die Rolle von Hans Carl Nipperdey

- Er war Professor an der Universität Köln von 1925 bis 1963
- Im Faschismus war er wesentlicher Entwickler, Mitautor und Unterstützer des faschistischen Arbeitsrechts
- Nach dem Krieg war er zunächst SPD-Mitglied im Kölner Stadtrat und Berater des DGB-Vorsitzenden Hans Böckler bei den Verhandlungen zum Kündigungsschutzgesetz 1951, das er zusammen mit Wilhelm Herschel wesentlich geprägt hat
- 1954 wurde er erster Präsident des Bundesarbeitsgerichts und prägte die Rechtsprechung wesentlich auf der Grundlage seiner im Faschismus entwickelten Rechtsauffassungen
- Er wurde unterstützt von zahlreichen Juristen, insbesondere durch
  - Alfred Hueck
  - Rolf Dietz
  - Arthur Nikisch
  - Wilhelm Herschel

9

## 4. Politische Einschätzung

- Nipperdey und seine Unterstützer haben nicht nur zum Erhalt der Verdachtskündigungen wesentlich beigetragen, sondern auch die Einschränkung des Streikrechts, der Rolle der Gewerkschaften sowie die Beschränkung der Rechte der Arbeiter mitverursacht
- Zentrale Argumente gegen die Verdachtskündigung
  - Wesentliche Voraussetzung für eine Verdachtskündigung ist die nach Überzeugung des entscheidenden Gerichtes vorliegende Unwirksamkeit der ausgesprochenen Kündigung
  - Damit ist die Verdachtskündigung ausschließlich durch das Beendigungsinteresse des Arbeitgebers ohne tatsächliche Rechtsgrundlage begründet
  - Insbesondere bei Verdachtskündigungen von Betriebsräten können die Unternehmer mit Unterstützung von arbeitsrechtlichen Großkanzleien bei der aktuellen Lage allein politisch motiviert aktive Betriebsräte aus dem Betrieb vertreiben

10

## 5. Zusammenfassung

- Die Verdachtskündigung ist ein eindeutiges Beispiel für die Fortsetzung des faschistischen Arbeitsrechts
- Wesentliche Rolle dabei spielen Nipperdey und seine Unterstützer
- Die Erleichterung der Voraussetzungen für eine Verdachtskündigung sind derzeit feststellbar
- Gewerkschaftspolitische Ziele sollten nach meiner Auffassung sein:
  - Die Abschaffung der Verdachtskündigung als rechts- und verfassungswidrig (Artikel 12 Abs. 1 und Artikel 20 Abs. 3 Grundgesetz)
  - Die Streichung des § 9 Abs. 1 Satz 2 Kündigungsschutzgesetz
  - Die Übertragung des Grundsatzes „im Zweifel für den Angeklagten“ auf das Arbeitsrecht unter Bezugnahme auf Artikel 6 Abs. 2 Europäische Menschenrechtskonvention

11

## Europäische Menschenrechtskonvention

Abschnitt I - Rechte und Freiheiten (Art. 2 - 18)



### Art. 6

#### Recht auf ein faires Verfahren

(1) <sup>1</sup>Jede Person hat ein Recht darauf, daß über Streitigkeiten in bezug auf ihre zivilrechtlichen Ansprüche und Verpflichtungen oder über eine gegen sie erhobene strafrechtliche Anklage von einem unabhängigen und unparteiischen, auf Gesetz beruhenden Gericht in einem fairen Verfahren, öffentlich und innerhalb angemessener Frist verhandelt wird. <sup>2</sup>Das Urteil muß öffentlich verkündet werden; Presse und Öffentlichkeit können jedoch während des ganzen oder eines Teiles des Verfahrens ausgeschlossen werden, wenn dies im Interesse der Moral, der öffentlichen Ordnung oder der nationalen Sicherheit in einer demokratischen Gesellschaft liegt, wenn die Interessen von Jugendlichen oder der Schutz des Privatlebens der Prozeßparteien es verlangen oder - soweit das Gericht es für unbedingt erforderlich hält - wenn unter besonderen Umständen eine öffentliche Verhandlung die Interessen der Rechtspflege beeinträchtigen würde.

(2) Jede Person, die einer Straftat angeklagt ist, gilt bis zum gesetzlichen Beweis ihrer Schuld als unschuldig.

(3) ...

Vielen Dank

Klaus-Dieter Freund

## Verdachtskündigungen Skandalöses Fortwirken des faschistischen Arbeitsunrechtes?

H. N.

Ein zentrales Thema auf der 10. Bundeskonferenz „Betriebsräte im Visier“ am 14. Oktober 2023 im Mannheimer Gewerkschaftshaus war die „Verdachtskündigung“ von Betriebsräten.

Der Vortrag des Rechtsanwalts Klaus-Dieter Freund zu dieser Problematik erregte bei den Anwesenden sehr großes Aufsehen. Im Folgenden wollen wir wesentliche Punkte seiner Ausführungen wiedergeben.

Zunächst skizzierte Kollege Freund die Geschichte der Verdachtskündigungen. Das Reichsarbeitsgericht (RAG) in der Weimarer Republik hatte sie in seinen Urteilen vom 14. November 1931 und vom 10. August 1932 für unwirksam erklärt.

### Verdachtskündigungen im Faschismus ...

Nach der Errichtung der faschistischen Diktatur 1933 nahmen die Herrschenden jedoch eine radikale Änderung des Arbeitsrechts vor. Das „Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit“ wurde am 20. Januar 1934 von der Nazi-Führung erlassen. Wesentlichen Anteil an seiner Erarbeitung hatten die Juristen Hans Carl Nipperdey, Alfred Hueck und Rolf Dietz. Reichsarbeitsgerichtsurteile aus den Jahren 1934 und 1939 hielten danach Verdachtskündigungen für zulässig. Hueck kommentierte diese „Rechtsprechung“ in zeitgenössischen Veröffentlichungen zustimmend.

### ... und in der Bundesrepublik

In der Bundesrepublik Deutschland (BRD) wurde diese Linie umstandslos durch das Bundesarbeitsgericht (BAG) unter maßgeblicher Beteiligung seines 1. Präsidenten Nipperdey fortgesetzt.

Bis heute hält das BAG an dieser unseligen Tradition nicht nur fest, sondern es hat sogar seine Rechtsprechung durch die Möglichkeit einer grundlosen fristlosen Verdachtskündigung verschärft.

Voraussetzungen der Verdachtskündigung von Betriebsräten sind:

- die Zustimmung durch den Betriebsrat oder deren Ersetzung durch das Arbeitsgericht gemäß § 103 Betriebsverfassungsgesetz
- die Anhörung des Betroffenen
- die Anhörung des Betriebsrates
- überwiegende auf Tatsachen basierende Verdachtsmomente
- die Nichtanwendbarkeit des Grundsatzes „im Zweifel für den Angeklagten“, da eine Kündigung keine Strafe sei.

### Verstoß gegen das Grundgesetz

Nach Auffassung von Juristen stellt die Verdachtskündigung einen Verstoß gegen das Grundgesetz (GG) dar – konkret gegen Artikel 12 Abs. 1 (Recht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes) und Artikel 20 Abs. 3 (Bindung der Rechtsprechung an Gesetz und Recht). Zudem ist hier § 9 Abs. 1 Satz 2 des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) von Bedeutung.



Demzufolge kann ein Gericht auf Antrag des „Arbeitgebers“ die Auflösung eines Arbeitsverhältnisses entscheiden, „wenn Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erwarten lassen“.

Hierzu gibt es die – von der Rechtsprechung allerdings bisher nicht berücksichtigte – juristische Auffassung, dass diese Formulierung eine abschließende Regelung darstellt und daher die direkte Verdachtskündigung unzulässig ist. Klaus-Dieter Freund vertrat in diesem Zusammenhang die Meinung, dass Gewerkschaften eben dem gesetzlichen Verbot der Verdachtskündigung auch für die Abschaffung eben dieses § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG eintreten sollten. Dort werden nämlich, so seine Argumentation, dem Unternehmer bei Feststellung der Unwirksamkeit einer Kündigung noch sehr viel weiterreichende Möglichkeiten zur Auflösung eines Arbeitsverhältnisses als nur in Verdachtsfällen geboten.

## **Die Karriere des Nipperdey**

Freund beleuchtete in seinen Ausführungen noch näher die Rolle von Hans Carl Nipperdey.

Dieser war von 1925 bis 1963 Professor an der Universität Köln. Nachdem er im Faschismus wesentlich an der Entwicklung des damaligen Arbeitsunrechts beteiligt war, gelang ihm in der BRD die Fortsetzung seiner Karriere.

Nach dem Krieg war er zunächst SPD-Mitglied im Kölner Stadtrat. Zudem war er juristischer Berater des DGB-Vorsitzenden Hans Böckler bei den Verhandlungen zum Kündigungsschutzgesetz 1951, auf das er zusammen mit Wilhelm Herschel maßgeblichen Einfluss genommen hat.

1954 wurde er erster Präsident des Bundesarbeitsgerichts. Er prägte bis 1963 dessen Rechtsprechung wesentlich auf der Grundlage seiner im Faschismus entwickelten „Rechtsauffassungen“. Dabei wurde er unterstützt von zahlreichen Juristen mit brauner Vergangenheit, insbesondere durch die bereits erwähnten Alfred Hueck und Rolf Dietz sowie durch Arthur Nikisch und Wilhelm Herschel.

## **Massive Einschränkung des Streikrechts**

Nipperdey und seine Unterstützer haben durch ihre „Rechtsprechung“ und ihr juristisches Wirken in der BRD nicht nur zum Erhalt der Verdachtskündigungen wesentlich beigetragen, sondern auch zur massiven Einschränkung des Streikrechts und der Rechte von Gewerkschaften und abhängig Beschäftigten.

Als zentrales Argument gegen die Verdachtskündigung nannte Freund, dass sie ausschließlich durch das Beendigungsinteresse des „Arbeitgebers“ ohne tatsächliche Rechtsgrundlage begründet werden kann. Insbesondere bei Verdachtskündigungen von Betriebsräten könnten Unternehmer mit Unterstützung von arbeitsrechtlichen Großkanzleien politisch motiviert aktive Betriebsräte aus dem Betrieb vertreiben.

## **Abschaffung der Verdachtskündigung erforderlich**

Nach Freunds Auffassung sollten Gewerkschaften unbedingt eine Strategie für die Abschaffung der rechts- und verfassungswidrigen Verdachtskündigung sowie für die Streichung des § 9 Abs. 1 Satz 2 Kündigungsschutzgesetz entwickeln.

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

Es ist höchste Zeit, das skandalöse Fortwirken des faschistischen Arbeitsunrechts in Deutschland

## Analyse II: „Der Skandal bei ProMinent“

Gerhard Klas (work watch e. V.) berichtete nicht nur über das „BR-Mobbing nach Drehbuch“ (Günter Wallraff) bei der Firma ProMinent in Heidelberg, deren Miteigentümer BDA-Präsident Rainer Dulger ist, sondern auch über die dagegen initiierte Protestkampagne.



Gerhard Klas (work watch e. V.).

### Input work watch auf der BR-Mobbing Konferenz Mannheim 14.10.23

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

zuerst mal ein kleines Update zum Podium mit den Flughafen-Betriebsräten vom letzten Jahr: Die Geschäftsführung des Nürnberger Flughafens, immerhin in öffentlicher Trägerschaft des Freistaats Bayern und der Stadt Nürnberg, bedient sich zwar immer noch der Dienste der Unrechtskanzlei Schreiner und Partner. Allerdings steht der Betriebsrat fest zusammen und es kam nicht mehr zu nennenswerten Konflikten mit der Geschäftsführung.

Anders am Frankfurter Flughafen: Dort hat die Geschäftsführung des Catering Unternehmens Gate Gourmet den Betriebsratsvorsitzenden von der Polizei abführen lassen, nachdem sie ihm illegalerweise Hausverbot erteilt hatte. Die massiven Proteste von vielen Dutzend der insgesamt 1000 Mitarbeiter:innen haben es sogar in die regionale Ausgabe der Bildzeitung geschafft. Das Landesarbeitsgericht urteilte schließlich: Das Hausverbot behindert die Betriebsratsarbeit und ist illegal.

Und nun zu dem Fall, den auch Günter in seiner Grußbotschaft erwähnt hat: Viele von euch werden ihn schon unterzeichnet haben, den offenen Brief von Günter zum BR-Mobbing bei ProMinent in Heidelberg. Als „BR-Mobbing nach Drehbuch“ bezeichnet er das Vorgehen der Geschäftsführung gegen die heutige Betriebsratsminderheit, deren Mitglieder sich bereits vor der ersten Listenwahl 2022 in der Geschichte des Betriebs jahrelang für die Interessen der Kolleg:innen engagiert hatten und dafür auch in den Konflikt mit der Geschäftsführung gegangen sind. Die Mehrheit im Gremium hat jetzt eine Liste, die es kaum wagt, der Geschäftsführung zu widersprechen.

Wir haben mittlerweile 3000 Signaturen zusammen, die mit der Unterstützung des Mannheimer Solikomitees, der Anlaufstelle Union Busting beim IG Metall-Vorstand in Frankfurt und uns, work watch, eingesammelt worden sind. Das hört sich für einige vielleicht nicht nach viel an. Aber diese Unterschriften sind keine „klick to go“-Unterschriften wie es häufig bei Campact oder

## ANALYSE II „DER SKANDAL BEI PROMINENT“

Change.org der Fall ist. Zum Teil stehen hinter den einzelnen Unterschriften ganze Betriebsräte, viele davon hier aus der Region, die den Fall in ihrem Gremium diskutiert haben. Auch viele Bevollmächtigte der IG Metall aus der ganzen Bundesrepublik haben unterschrieben. Aber es gibt auch Unterschriften von direkt zuständigen Gewerkschaftssekretären, die fehlen: zum Beispiel die des 1. Bevollmächtigten in Heidelberg.

In der letzten Woche hat ProMinent wieder Schlagzeilen in der Lokalpresse gemacht. Der ehemalige Betriebsratsvorsitzende hat sich erschöpft, ausgebrannt und krank nach mehreren Jahren des Mobbings, auf einen Vergleich eingelassen. Er ist nicht der erste: Mehr als die Hälfte der engagierten Kolleg:innen hat den Betriebsrat und ProMinent mittlerweile verlassen. Eine wahrhaft effektive Strategie des BR-Mobbings. Und was sagt der 1. Bevollmächtigte der IG Metall in Heidelberg dazu? In der Lokalpresse begrüßt er den Vergleich, endlich sei wieder eine konstruktive Betriebsratsarbeit möglich.

Engagierte Betriebsratsarbeit ist, das wissen hier alle, kein Zuckerschlecken, sondern zeit- und kraftaufwendig. Wer dann in Konfliktsituationen noch nicht einmal auf die konsequente Unterstützung der zuständigen Gewerkschaftssekretäre zählen kann, hat wenig Chancen, diese Konflikte im Sinne der Belegschaft zu lösen und innerbetriebliche Kämpfe zu gewinnen. Und es gefährdet die gesetzlich verbrieften Mitbestimmungsmöglichkeiten im Betrieb, für die sich die Gewerkschaften eigentlich stark machen. Wie sagte mir ein Betriebsratsmitglied von ProMinent: „Wenn ich nochmal entscheiden könnte, ich würde mich nicht mehr wählen lassen“. Die Begründung: mangelnde Unterstützung durch die zuständigen Gewerkschaftssekretäre in Heidelberg.

Für uns, also die Anlaufstelle Union Busting der IG Metall, das Mannheimer Solidaritätskomitee und work watch, ist der Fall ProMinent noch längst nicht abgeschlossen. Wir werden die verbleibenden Betriebsräte und engagierten Mitarbeiter:innen weiter nach unseren Möglichkeiten unterstützen. Wir hoffen, dass dieser Fall auch auf dem kommenden Gewerkschaftstag der IG Metall zur Sprache kommt und entsprechende Konsequenzen gezogen werden.

Wir jedenfalls werden weiter Unterschriften sammeln, denn der Fall ProMinent ist ein wichtiger Beleg dafür, wie dringend es ist, Betriebsratsmobbing nicht mehr als Kavaliersdelikt zu behandeln, sondern strafrechtlich zu ahnden. Anfang des kommenden Jahres sollen die gesammelten Unterschriften dann an Arbeitsminister Hubertus Heil und an den BDA übergeben werden.

Wir haben zwar nur wenig Hoffnung, dass deswegen das Betriebsratsmobbing vom Antrags- zum Officialdelikt aufgewertet und damit die Möglichkeit eröffnet wird, dieses oftmals brutale und rücksichtslose Vorgehen der Arbeitgeber härter zu ahnden. Denn wie so viele Versprechen aus dem Koalitionsvertrag, die tatsächlich eine Verbesserung des Alltags- und Arbeitslebens für einen großen Teil der Bevölkerung bedeuten würden, dürften sie unbeachtet in den Schubladen liegen bleiben.

Wenn es gut läuft, können wir aber noch mal eine breitere Öffentlichkeit auf die Verwerfungen des Betriebsratsmobbing aufmerksam machen.

Zum Schluss noch der Appell an euch: Wer noch nicht unterschrieben hat, bitte unterschreiben. Die Internetadresse findet ihr in den Konferenzunterlagen. Bitte leitet sie auch weiter.

Vielen Dank für eure Aufmerksamkeit!

## Analyse III „Blitzaktion bei Tesla“

Alexander Mohrlang (IGM-Vorstand; Funktionsbereich Personal) stellte auf der Tagung die konfliktäre Entwicklung in der Tesla Gigafactory Berlin-Brandenburg dar. Dort werden auf Anweisung des Multimilliardärs Musk die Organisierungsversuche der IG Metall massiv bekämpft. Der folgende Text berichtet über die Gegenwehr.



*Alexander Mohrlang (IGM-Vorstand; Funktionsbereich Personal).*

### **Blitz-Aktion IG Metall ist drin bei Tesla**

Tesla will keine Gewerkschaft. In den US-Werken hat Elon Musk die Gewerkschaften rausgedrückt. Doch in der Tesla-Gigafactory des Elektroautobauers in Grünheide bei Berlin ist die IG Metall jetzt drin: Mehr als Tausend Beschäftigte haben sich bei einer Blitz-Aktion zur IG Metall bekannt. Sie trugen offen Sticker auf ihrer Arbeitskleidung: „Gemeinsam für sichere und gerechte Arbeit bei Tesla“.

Und sie berichteten, was aus ihrer Sicht nicht stimmt bei Tesla, auf Deutsch, Polnisch, Arabisch, Englisch, Türkisch, Kurdisch.

Sichere und gerechte Arbeit? RTL und der „Stern“ hatten bereits in einer Undercover-Doku über eklatante Sicherheitsmängel und Arbeitsunfälle berichtet. Auch während der Blitz-Aktion fahren schon morgens drei Krankenwagen vor. Beschäftigte berichten über Unfälle, Metallstaub, 45-Sekunden-Takte, Schichtarbeit bis Samstag 6 Uhr und dann Montag 6 Uhr wieder ran. Ein Drittel Krankenstand ist hier normal. Dann müssen die übrigen eben mehrere Stationen übernehmen. Das Band läuft aber genauso schnell weiter.

Und das alles deutlich unter Tarif. Das Tesla-Management sagt, man zahle so gut wie Tarif. Aber es gibt kein Urlaubs- und Weihnachtsgeld und keine Zulagen für die Spätschicht. Dafür gibt es Aktienpakete. Und T-Shirts, bei jeder neuen Tausendermarke. Derzeit laufen 5 000 Autos pro Woche vom Band (fünf T-Shirts). Ziel sind 10 000, in Zukunft sogar fast 20 000.

### **Druck auf Kranke – Hunderte gefeuert**

Aber wie? Bereits im Jahr nach dem Produktionsanlauf (im März 2022) wurden Hunderte gefeuert. Offizielle Zahlen dazu gibt es nicht. Der Betriebsrat winkt die meisten Kündigungen durch. Tesla hatte noch vor Produktionsbeginn selbst die Betriebsratswahl initiiert. In einem sehr ungleichen Wahlkampf schaffte es eine Managerin an die Betriebsratsspitze.

Auch wenn die Arbeit krank macht – bloß nicht krank werden: Tesla verlangt von Beschäftigten, die öfter krank waren, dass sie ihren Arzt von der Schweigepflicht entbinden. Sonst gibts keinen



## ANALYSE III „BLITZAKTION BEI TESLA“

Lohn. Und wer zu häufig krank ist, fliegt schneller raus. Bei Leihbeschäftigten ist das ein ganz schlanker Prozess: Wenn ihre Chipkarte nicht mehr am Tor funktioniert, sind sie wohl abgemeldet.

„Endlich seid Ihr hier“, sagen viele Tesla-Beschäftigte vor den Toren, am Bahnhof, im Shuttle während der Blitz-Aktion. Viele sind bereits IG Metall-Mitglied. Natürlich gehen auch etliche vorbei, winken ab. Einer erzählt, dass er schon auf einer Liste „for promotion“ (zur Beförderung) steht.

„Seid Ihr wirklich drinnen?“, fragen einige. Die IG Metall hatte erreicht, dass gleich mehrere IG Metall-Aktivistinnen und -Aktivisten zur Ansprache – von Security begleitet – in die Fabrik können, zu sieben vereinbarten Treffpunkten.

### **Tesla trickst mit Erbsensuppe**

Doch die Treffpunkte, Kantinen und „Food Trucks“, sind – bis auf ein paar instruierte Störer – fast menschenleer. Denn heute gibts kostenlose Erbsensuppe für alle, auf Infoveranstaltungen des Managements über die böse IG Metall.

„Mit allen Mitteln versucht die Tesla-Geschäftsführung, der IG Metall den Kontakt zur Belegschaft zu erschweren. Aber die Beschäftigten wissen das zu bewerten“, erklärt Dirk Schulze, Bezirksleiter der IG Metall Berlin-Brandenburg-Sachsen. „Sie sind den Druck auf sich selbst und die üble Nachrede gegenüber ihrer Gewerkschaft IG Metall leid. Und mit einem Gratis-Mittagessen lassen sie sich ganz sicher nicht abspeisen.“

„Ich hab‘ die Suppe weggeschüttet, die hat eh nicht geschmeckt“, meint ein Beschäftigter am nächsten Tag im Büro des Tesla-Teams der IG Metall im kleinen Bahnhof Fangschleuse, wo viele ein- und aussteigen. Immer mehr kommen jetzt zu den Treffen der IG Metall. Sie haben ihre Angst abgeschüttelt. Der Suppentrick hat ihnen vor allem eins gezeigt: Das Management hat jetzt Angst vor ihnen. Unmittelbar nach der Blitz-Aktion kündigte Tesla Lohnerhöhungen an.

Das nächste Ziel ist die Wahl eines echten Betriebsrats.

„Ihr seid die IG Metall bei Tesla“, erklärt Jannes Bojert, Leiter des Tesla-Teams der IG Metall. „Es geht um Eure Arbeitsbedingungen. Deshalb entscheidet Ihr, welche Themen wir zusammen angehen und was sich bei Tesla ändern soll. Je mehr Eurer Kolleginnen und Kollegen sich jetzt der Bewegung anschließen, umso mehr können wir erreichen.“

# IMPRESSIONEN VON DER KONFERENZ

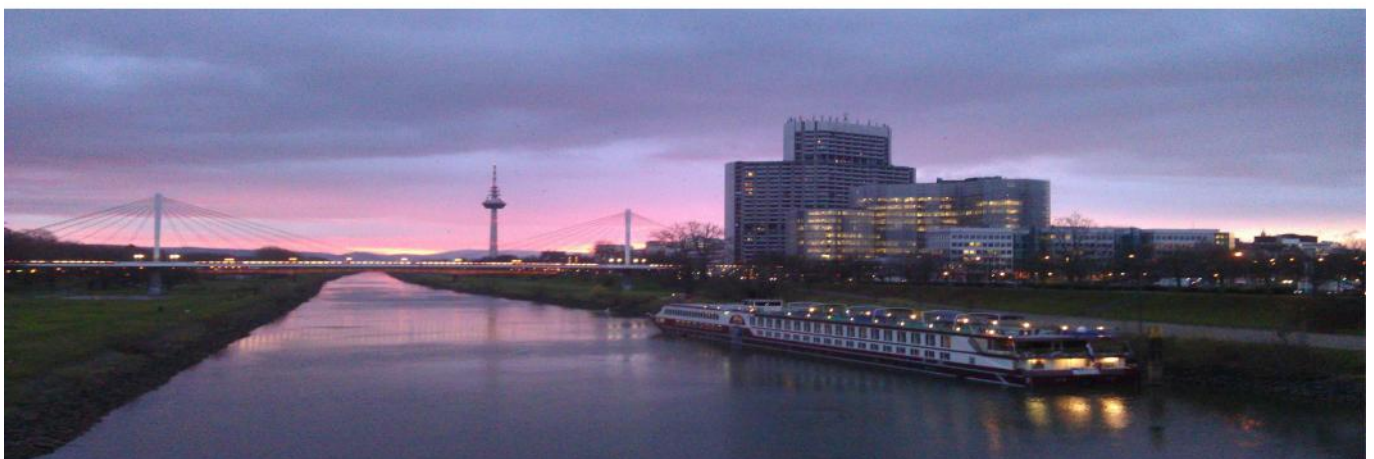




## IMPRESSIONEN VON DER KONFERENZ



**Auf Wiedersehen bei der 11. Konferenz  
"BR im Visier" am 12.10.24**



## **Entschließung der 10. Bundeskonferenz „Betriebsräte im Visier“ BR-Mobbing bekämpfen - Solidarität stärken!**

Auch nach dem offiziell verkündeten Ende der Corona-Pandemie breitet sich das Virus des Mobbing demokratisch gewählter Interessenvertretungen und der Gewerkschaftsbekämpfung immer weiter aus.

Unternehmensführungen gehen zunehmend skrupelloser gegen Kolleginnen und Kollegen vor. Dabei kommen Methoden zum Einsatz, die Grund- und Menschenrechte mit Füßen treten.

Mit Unterstellungen und „Verdachtskündigungen“ werden aktive Betriebsräte angegangen, eingeschüchtert und aus ihrer Funktion gedrängt. Viel zu oft gelingt es den Mobbern, die berufliche Existenz der Betroffenen zu zerstören und ihrer Gesundheit schwersten Schaden zuzufügen.

Der aktuelle Skandal bei ProMinent ist nur die sichtbare Spitze des Eisbergs. Bei dem Heidelberger Dosierpumpenhersteller ist der gewerkschaftlich organisierte Betriebsrat zerschlagen und durch ein firmenhöriges Gremium ersetzt worden. Miteigentümer und Mitglied der Geschäftsführung des Unternehmens ist Rainer Dulger. Er ist als Präsident der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände der höchste Repräsentant der deutschen Wirtschaft.

Gegen die Machenschaften bei ProMinent wendet sich eine Solidaritätskampagne um Günter Wallraff (<https://www.netigate.se/ra/s.aspx?s=1151263X385586598X71018>). Wir unterstützen diese beispielhafte Aktion.

Die amtierende Bundesregierung hat in ihrem Koalitionsvertrag angekündigt, die Be- und Verhinderung von Betriebsratswahlen und von Betriebsratsstätigkeit zum Offizialdelikt erklären zu wollen. Das heißt: Solche Straftaten würden ohne Strafantrag von Amts wegen verfolgt. Wir fordern, dass den Worten endlich Taten folgen! Wir fordern ferner, dass Schwerpunktstaatsanwaltschaften eingerichtet werden, die in der Lage sind, entsprechende Vorgänge zur Anklage zu bringen!

Wir fordern schließlich und vor allem, dass die aus dem faschistischen Arbeitsrecht herrührenden „Verdachtskündigungen“ für illegal erklärt werden. Sie verstoßen gegen Artikel 12 Abs. 1 und Artikel 20 Abs. 3 Grundgesetz.

Für eine erfolgreiche Verhinderung von BR-Mobbing und Gewerkschaftsbekämpfung ist aber letztlich die Organisation und Stärkung spürbarer Solidarität mit den attackierten Kolleginnen und Kollegen im Betrieb und in der Öffentlichkeit entscheidend.

Sie bedarf einer wirksamen demokratischen Gegenmacht in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft. Das ist nicht nur die Aufgabe unserer Gewerkschaften, sondern von uns allen!

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der 10. bundesweiten Konferenz  
„Betriebsräte im Visier“  
Mannheim, den 14. Oktober 2023