

Betriebsräte im Visier



Dokumentation der
achten bundesweiten Konferenz
gegen BR-Mobbing
am 16. Oktober 2021 in Mannheim



Herausgeber:

Komitee „Solidarität gegen BR-Mobbing!“

Speyerer Str. 14, 68163 Mannheim

Email: info@gegen-br-mobbing.de

Netz: www.gegen-br-mobbing.de

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

Speyerer Str. 14 68163 Mannheim

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

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

Ergänzte Fassung vom 19.10.2022.

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort	4
Konferenzbericht	5
Grußwort des DGB Baden-Württemberg	7
Analyse I „BR-Mitglieder schützen – aber wie?“	9
Analyse II „Hilft Selbstorganisation im Betrieb?“	14
Analyse III „Von Wikus lernen ... ?“	22
Podiumsgespräch: „Vom ‚Einzelfall‘ zur strategischen Gegenwehr?“	36
Impuls	46
Impressionen von der Konferenz	48
Entschließung „Grundrechte verteidigen!“	50

VORWORT

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
am 16. Oktober 2021 hat im Mannheimer Gewerkschaftshaus die bereits achte bundesweite Konferenz „Betriebsräte im Visier“ stattgefunden.

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

Die Corona-Pandemie haben Unternehmensleitungen ausgenutzt, die Bekämpfung von Betriebs- und Personalräten sowie Mitarbeitervertretungen zu intensivieren. Das Virus der Gewerkschaftsbekämpfung verbreitet sich oft ungehindert.

Gerade in zunehmend rauerer Zeiten ist gewerkschaftlicher Widerstand gegen diese Machenschaften angesagt.

Bei IG Metall, ver.di und DGB gibt es eindeutige Beschlüsse zum Thema BR-Mobbing. Aber die wirksame Abwehr der kriminellen Angriffe auf demokratisch gewählte Interessenvertretungen muss verstärkt werden.

Nicht zuletzt deshalb findet die neunte Konferenz „Betriebsräte im Visier“ am Samstag, den 15. Oktober 2022, wiederum im Mannheimer Gewerkschaftshaus statt.

Wir freuen uns auf Euer Kommen und Eure Unterstützung!

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

Mannheim, im September 2022



Anmeldung zur Konferenz „Betriebsräte im Visier“.

8. bundesweite Konferenz „Betriebsräte im Visier“ „Grundrechte verteidigen!“

Am Samstag, den 16.10.2021, fand in Mannheim die 8. bundesweite Konferenz „Betriebsräte im Visier – Bossing, Mobbing & Co.“ statt. Aufgrund der strikten Einhaltung der geltenden Gesundheitsschutzregeln war das Platzangebot im großen Saal des Gewerkschaftshauses zahlenmäßig begrenzt. Es konnten dennoch rund siebzig Menschen aus verschiedenen Branchen und Regionen teilnehmen.

Zahlreiche Firmenleitungen und ihre professionellen Helfershelfer nutzen die „Corona-Krise“ skrupellos aus. Sie gehen mit „Verdachtskündigungen“ und der Zersetzung des beruflichen und privaten Umfeldes gegen engagierte Betriebs- und Personalräte sowie Mitarbeitervertretungen vor. In der Folge kommt es bei Betroffenen sehr oft zu schweren depressiven Erkrankungen und sogar zu Selbsttötungsversuchen. Zudem verursachen die illegalen Mobbing-Attacken in der Regel existenzbedrohende finanzielle und familiäre Probleme.

Nach wie vor werden in der Öffentlichkeit diese Machenschaften jedoch kaum wahrgenommen.

Im Mittelpunkt der diesjährigen Tagung standen Strategien zur erfolgreichen Verteidigung und Durchsetzung der Grundrechte in der Arbeitswelt.

Thomas Hahl (1. Bevollmächtigter der IG Metall Mannheim) unterstrich in seinem Grußwort die Bedeutung einer strukturierten Gegenwehr. Die IGM unterstütze auch zukünftig die wichtige Arbeit des Komitees „Solidarität gegen BR-Mobbing!“.

Miriam Walkowiak (DGB Baden-Württemberg) erläuterte die Position des gewerkschaftlichen Dachverbandes. Der DGB kritisiere die Bagatellisierung der „menschenunwürdigen juristischen und persönlichen Angriffe“ auf Belegschaftsvertretungen.

Carl-Friedrich Bossert und Inga Neumann (IGM-Vorstand Frankfurt) sprachen zum Thema „BR-Mitglieder schützen, aber wie?“. Als größte Einzelgewerkschaft im DGB ist die IG Metall Vorreiterin bei der Abwehr von BR-Mobbing und Gewerkschaftsbekämpfung.

Alexander Mohrlang (ebenfalls IGM-Vorstand Frankfurt) setzte sich mit der Frage „Hilft Selbstorganisation im Betrieb?“ auseinander. Wirksame Antworten auf BR-Mobbing und Gewerkschaftsbekämpfung müssten nicht nur betrieblich, sondern auch gesellschaftspolitisch gegeben werden.

Andreas Köppe (IGM Nordhessen) und Raphael Reinstein-Wagner (IGM-Vertrauenskörperleitung der Firma Wikus) informierten über den beispielhaften Kampf für die Durchführung von Betriebsratswahlen bei dem nordhessischen Unternehmen.

„Vom ‚Einzelfall‘ zur strategischen Gegenwehr?“ lautete die Fragestellung für ein Podium mit vier Vertreterinnen und Vertretern des bundesweiten Netzwerks gegen BR-Mobbing. Sie berichteten über Erfolge ihrer Arbeit und loteten Möglichkeiten eines noch besseren gemeinsamen Eingreifens aus.

KONFERENZBERICHT

In den Plenumsdiskussionen kamen nicht nur neue erschreckende Fälle der Bekämpfung von Betriebsräten und gewerkschaftlich Aktiven zu Sprache, sondern ermutigende Beispiele einer erfolgreichen Abwehr solcher Angriffe.

In der Entschließung der Konferenz heißt es, dass gerade im Vorfeld der im Frühjahr 2022 anstehenden Betriebsratswahlen dem Treiben der BR-Mobber „entschlossenen Einhalt zu gebieten“ sei. „Politik, Medien und Justiz“ werden aufgefordert, „endlich ihr in der Regel praktiziertes Ignorieren von BR-Mobbing und Gewerkschaftsbekämpfung zu beenden“. Die zunehmend aggressivere Durchsetzung eines „Recht des Stärkeren“ in der Arbeitswelt sei unakzeptabel.

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

Am 15. Oktober 2022 wird die 9. Bundeskonferenz „BR im Visier“ in Mannheim stattfinden.

Komitee „Solidarität gegen BR-Mobbing!“
Mannheim, den 17. Oktober 2021



Plenum der Konferenz.



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

sehr gerne wäre ich heute zu euch nach Mannheim zur Konferenz „Betriebsräte im Visier – Bossing, Mobbing & Co. – Grundrechte verteidigen!“ gekommen. Leider hat mich ausgerechnet jetzt eine heftige Erkältung heimgesucht, weshalb ich nicht kommen kann.

Das ist für mich umso bedauerlicher, als eure Arbeit, liebe Kolleginnen und Kollegen, und auch der Austausch zwischen euch und uns im DGB so wichtig sind! Denn unsere (DGB-) Aufgabe als „politischer Arm der Gewerkschaften“ ist es natürlich auch, die Situation und die Erfahrungen aus der Arbeitswelt gegenüber der Politik sichtbar zu machen und sinnvolle und notwendige Maßnahmen einzufordern. Wie nötig das ist, zeigt ein Beispiel aus diesem Jahr:

Es wurde nämlich das „Betriebsrätemodernisierungsgesetz“ von der Bundesregierung verabschiedet. Dieses Gesetz sollte ursprünglich Betriebsrätestärkungsgesetz heißen – und die Stärkung von Betriebsräten auch zum Ziel haben. Das war allerdings mit einem der Koalitionspartner nicht zu machen! Dieses Gerangel um den Namen ist nicht nur Begriffsduselei, sondern zeigt natürlich insbesondere die Geisteshaltung einiger Politiker*innen in Berlin – und sicher auch in Stuttgart und anderswo: sie verschließen die Augen vor unhaltbaren Ungleichgewichten und Machtmissbrauch und haben kein Interesse, die demokratischen Mitbestimmungsmöglichkeiten der Beschäftigten zu stärken. Sie bagatellisieren die menschenunwürdigen juristischen und persönlichen Angriffe auf Belegschaftsvertreter*innen und lassen sich strahlend mit Wirtschaftsbossen ablichten. Welches Demokratieverständnis steht hinter einer solchen Politik?

Wir sehen: eure Arbeit, Fälle von Betriebsrätemobbing und Union-Busting aufzuzeigen und zu skandalisieren und die betroffenen Kolleginnen und Kollegen zu unterstützen, zu stärken und zu ermutigen, ist so aktuell und so nötig wie eh und je! Und wir im DGB werden uns selbstverständlich nicht mit dem Status quo der Mitbestimmung zufrieden geben, sondern weiter für eine Stärkung der Mitbestimmungsrechte und den Schutz der Beschäftigtenvertreter*innen kämpfen.

Und wir müssen Politikerinnen und Politiker dazu bringen, nicht die Augen zu verschließen vor den Angriffen auf die Demokratie im Betrieb, sondern Betriebsräte als wichtige und kompetente Ansprechpartner*innen in der Arbeitswelt zu behandeln. Und wir erwarten natürlich von Volksvertreter*innen auch, dass sie in Fällen von Betriebsrats-Mobbing klar Stellung beziehen! Deshalb veranstalten wir gemeinsam mit der baden-württembergischen Landtagspräsidentin Muhterem Aras am 16. November wieder einen Betriebs- und Personalräteempfang im baden-württembergischen Landtag und bringen dabei unsere Mitbestimmungsthemen an die Landespolitik heran und fordern die Vertreterinnen und Vertreter der Landtagsfraktionen auf, sich damit auseinanderzusetzen und sich zu positionieren. Im kommenden Jahr werden wir wieder den Mitbestimmungspreis ausschreiben, um die Bedeutung guter Betriebsratsarbeit deutlich zu machen und in die Öffentlichkeit zu bringen. Denn: gute Betriebsratsarbeit ist nicht gefällig, sondern immer den Interessen der Beschäftigten verpflichtet! Unter welch schwierigen Bedingungen das mancherorts geschehen muss, müssen wir in die Öffentlichkeit bringen, damit endlich wirksam etwas unternommen wird.

Im gestern veröffentlichten 12-seitigen Sondierungspapier von SPD, Grünen und FDP steht lapidar, dass sie die Mitbestimmung weiterentwickeln wollen. Was heißt das, liebe Kolleginnen und Kollegen? Wir werden die Auslegung weder



der FDP noch den Arbeitgebern überlassen! Sondern wir werden unsere weitgehenden Forderungen immer weiter formulieren und deren Umsetzung gegenüber der Politik einfordern. Dabei ist es wichtig, dass wir nicht „abstrakt“ bleiben, sondern aufzeigen, dass unsere Forderungen die Antworten auf reale Probleme und nicht hinnehmbare Zustände sind. Hier müssen wir eng zusammenarbeiten.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, im kommenden Jahr stehen wieder Betriebsratswahlen an – erfahrungsgemäß ein bei manchen Arbeitgebern beliebter Zeitpunkt, Betriebsräte besonders stark ins Visier zu nehmen oder kleinste Formfehler zu suchen, um Betriebsräte schachmatt zu setzen. Wir müssen aber auch wieder an anderer Stelle wachsam bleiben: Gefahren drohen nämlich nicht nur von der Gegenseite Arbeitgeber, sondern mancherorts auch von rechten und anderen „alternativen“ Listen. Hier müssen wir auf der Hut bleiben und den Anfängen wehren! Rassistische oder sexistische Anfeindungen gegen Betriebsrats-Mitglieder oder Vertrauensleute sind keine Einzelfälle mehr. Auch hier müssen wir, müssen die Belegschaften, solidarisch zusammenstehen und den rechten Versuchen, die Meinungsführerschaft in den Belegschaften zu erringen, entgegenzutreten.

Schließlich hat die Corona-Pandemie neben vielem anderen auch wieder gezeigt, wie wichtig gute und engagierte Betriebsräte sind. Auch die Arbeitswelt ist ja völlig auf den Kopf gestellt worden und Betriebsräte hatten alle Hände voll zu tun, die Interessen der Belegschaften schnell, informiert und professionell zu vertreten. Und das unter erschwerten Bedingungen: häufig selbst nicht im Betrieb, oder große Teile der Kolleginnen und Kollegen nicht im Betrieb, ohne Betriebsversammlungen in Präsenz usw. usw. Wohl der und dem, die/der einen guten, engagierten und handlungsfähigen Betriebsrat hat!

In diesem Sinne danke ich euch herzlich für eure unermüdliche Arbeit, wünsche euch interessante Vorträge und spannende Diskussionen bei der Konferenz und freue mich auf die weitere Zusammenarbeit!

Mit kollegialen Grüßen

Julia Friedrich

DGB Baden-Württemberg

Geschäftsführerin

„BR-Mitglieder gegen Union Busting schützen, aber wie?“

Die Folien zu „BR-Mitglieder gegen Union Busting schützen, aber wie?“ präsentierten Friedrich Bossert (IGM Vorstand, Funktionsbereich Kampagnen und Erschließung) und Inga Neumann (IGM Vorstand, Funktionsbereich Betriebspolitik).



Inga Neumann und Friedrich Bossert (IGM Vorstand).



**BR-Mitglieder gegen Union Busting schützen,
aber wie?**

Union Busting erkennen... frühzeitig!



- Union Busting ist eine in hohem Maße aggressive und rücksichtslose Vorgehensweise von Arbeitgebern gegen Mitbestimmung und Gewerkschaft
- Union Busting unterscheidet sich von konventionellen Interessenskonflikten durch den systematischen Einsatz einschüchternder und zermürender Praktiken in regelrechten Kampagnen
- Fast immer werden führende Funktionäre (Betriebsratsmitglieder und Gewerkschafter*innen) zur Zielscheibe. Durch die Zermürbung, Diffamierung und Kündigung einzelner, soll die Handlungsfähigkeit der Belegschaft insgesamt gebrochen werden
- In der Regel lassen sich Unternehmen dabei von professionellen Union Bustern unterstützen (meist Kanzleien)
- Ziel der Union Buster ist es arbeitgeberunabhängige, kollektive Organisation und betriebliche Interessenvertretung zu verhindern oder zu zerstören

Union Busting erkennen... frühzeitig!



Jeder Union Busting-Fall ist anders, aber einzelne Aspekte können sehr häufig festgestellt werden.



ANALYSE I „BR-MITGLIEDER SCHÜTZEN – ABER WIE?“

Elemente effektiver Gegenstrategien



+ Maßnahmen aus einem erfolgreichen Fall aus Niedersachsen

Betriebliche Durchsetzungskraft erhalten/ausbauen	Aktive stabilisieren (Gespräche/Beratung), Solikundgebung, Solibriefe anderer BRs, 1:1-Kommunikation im Betrieb, Aktives vorantreiben der Belegschaftsinteressen (Tarif)
Ökonomischer Druck	Beschwerdeschreiben an AG von BRs u.a. von Kundenbetrieben, Weitergabe von Infos an den Einkauf unter Bezug auf Codes of Conduct oder Sozialcharta, Warnstreik für Tarifforderung
Juristischer Druck	Beschlussverfahren auf Unterlassung von z.B. Einzelgesprächen mit BR-Mitgliedern
Öffentlicher Druck	Solikundgebung, Presseberichterstattung, Anrufe von Politiker*innen, Social Media-Arbeit (Video, Facebook, Website)

Strategie und Gegenstrategie

Von der Abwehr in die Offensive

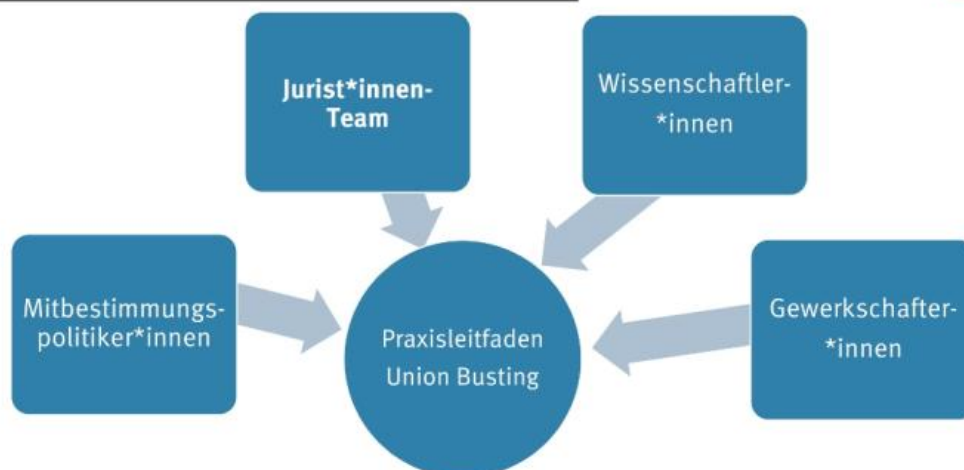


ANALYSE I „BR-MITGLIEDER SCHÜTZEN – ABER WIE?“

Bisherige Materialien zum Thema



Momentan in Arbeit: Praxisleitfaden II Behinderung von gewählten BR



Momentan in Arbeit: Praxisleitfaden II Behinderung von gewählten BR



Danke für eure Aufmerksamkeit



ABER VOR ALLEM: Danke für euren Kampf!

„Hilft Selbstorganisation im Betrieb?“

Alexander Mohrlang (IGM Funktionsbereich Personal) stellte der Konferenz die Folien zu „Hilft Selbstorganisation im Betrieb?“ vor.



Alexander Mohrlang (IGM Vorstand, Funktionsbereich Personal).

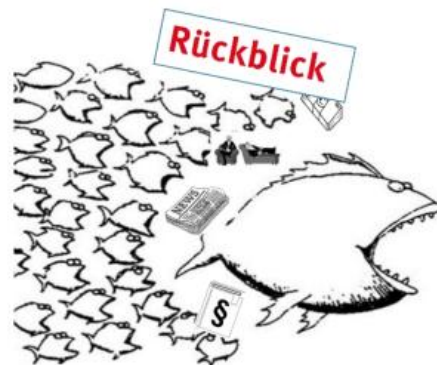


Hilft Selbstorganisation im Betrieb?

Organizing - Wirksames Mittel der Gegenwehr?

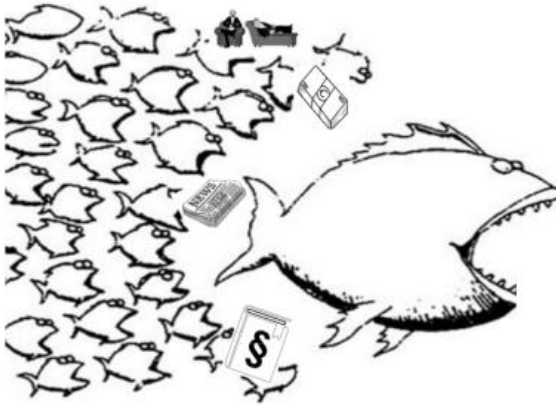


Organizing - Was ist das?



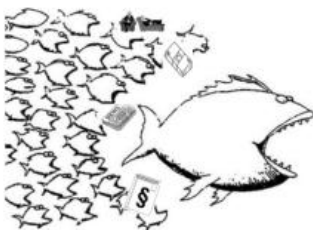
- Ermächtigung der Menschen sich für ihre Interessen und Themen einzusetzen und zu kämpfen
- Der Mensch steht im Mittelpunkt
- Beteiligung
- *Mehrheits-* und Solidaritätsstrategie, auch über den Betrieb hinaus
- Machtanalyse und Bewusstsein
- strategisch, systematisch
- Konfliktorientiert

Organizing - Wirksames Mittel der Gegenwehr?



JA!
Aber!

Organizing - Wirksames Mittel der Gegenwehr?



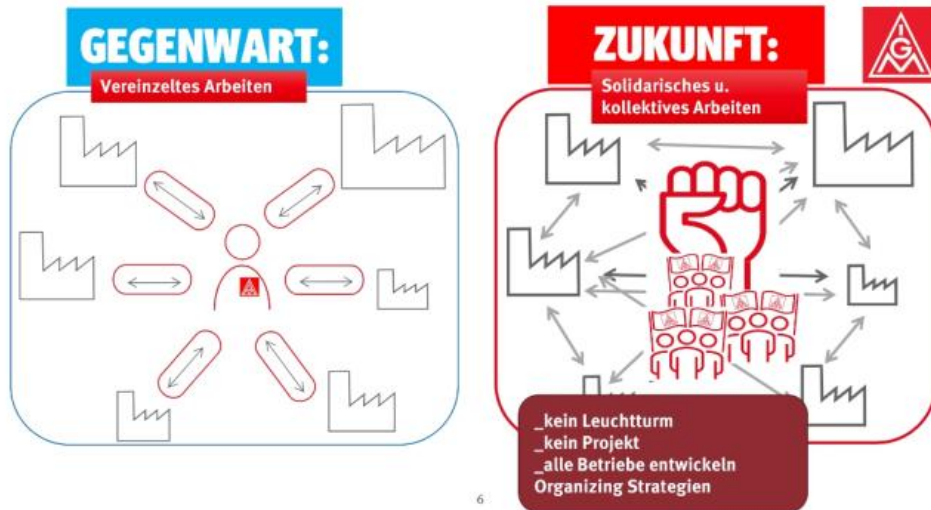
Problem: In der bisherigen gewerkschaftlichen Praxis ist Organizing auf einzelne Projektbetriebe beschränkt

1. Ressourcenintensiv
2. Setzt ein neues Rollenverständnis im Haupt- und Ehrenamt voraus
3. Organizingkompetenz ist nicht „Alltagspraxis“

Wie müssen wir unsere Organisationen „Neu“ denken?

- Damit Organizingkompetenz flächendeckend ausgebaut und angewendet werden kann.
- Damit Ressourcen schnell dahin fließen, wo sie wirklich gebraucht werden

ANALYSE II „HILFT SELBSTORGANISATION IM BETRIEB?“



ANALYSE II „HILFT SELBSTORGANISATION IM BETRIEB?“



3



BESTANDSAUFNAHME: WO STEHEN WIR?



- ▶ **In allen Bezirken:** Insgesamt 51 Geschäftsstellen (siehe Übersicht)
- ▶ **Breite Streuung im Prozess:** Von Geschäftsstellen die seit ca. drei Jahren starke Mitgliedererfolge und erfolgreiche Kämpfe verzeichnen, über Geschäftsstellen die jüngst gestartet sind bis hin zu Geschäftsstellen die sich noch in der Vorbereitungsphase befinden
- ▶ **Eindruck:** Neugierde auf etwas „Neues“ in der Organisation ist sehr groß. Das zeigen –neben der operativen Kooperation- die positiven Debatten in Traineelehrgängen, Führungskräfte-Qualifizierungen sowie die praktische bereichsübergreifende Unterstützung für das Arbeitsvorhaben innerhalb der Vorstandsverwaltung

10

ERKENNTNISSE AUS DEN GESCHÄFTSSTELLENPROZESSEN:



- ▶ **Systemischer Ansatz:** Die fundamentalen Veränderungen in der Arbeitsweise der Geschäftsstelle -um ihre Gestaltungsmacht zu erhöhen- → **braucht eine große Bereitschaft und Kraftanstrengung der gesamten Organisation, um diese Entwicklung zu ermöglichen und zu unterstützen** Stichworte sind z.B. Agilität, Kampagnenfähigkeit
- ▶ **Offensive Antwort** - auf die Herausforderungen der Zeit

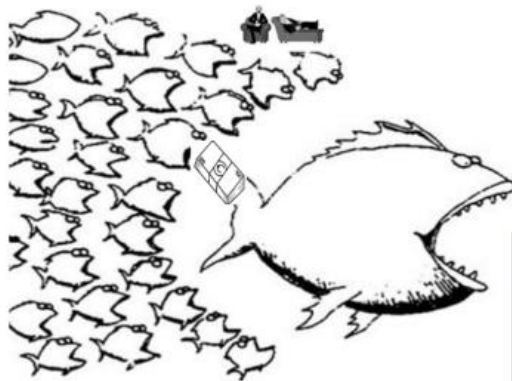
▶ **Keine Zaungäste!!!!**



11

ANALYSE II „HILFT SELBSTORGANISATION IM BETRIEB?“

Fazit: Was brauchen wir? Organizing@



**HIGHER
LEVEL**

GS-PROZESS: WAS IST DAS NEUE?



Überblick:

- Politischer Beschluss, in allen relevanten Betrieben der GS (OV plus weitere) Mitgliederprozesse zu starten. Keine einzelnen Projektbetriebe und Projekte mehr „on top“.
- Ausgangspunkt sind die Themen der Beschäftigten, die aufgegriffen und beteiligungsorientiert bearbeitet werden (von Parkplatzproblemen über Transformation, Leistungs politik, Tarifbindung und der Verhinderung von Verlagerungen bis hin zu Rente und Vereinbarkeit von Familie und Beruf).
- Zeitlich und methodisch paralleler Gesamtprozess, mit unterschiedlichen Inhalten:
 - Regelmäßige Umsetzungs-Workshops mit allen Beteiligten
 - Qualifizierungselemente im gesamten Prozess
- Prozess gibt die Priorisierung in der GS vor: Betriebe „im GS Prozess“ bekommen volle Unterstützung, alle anderen nur eine Basis-Betreuung.
- So bewältigen Geschäftsstellen Komplexität.

ANALYSE II „HILFT SELBSTORGANISATION IM BETRIEB?“

Danke für eure Aufmerksamkeit



ABER VOR ALLEM: Danke für euren Kampf!

„Von Wikus lernen ... ?“

Die Folien zu Wikus wurden präsentiert von Andreas Köppe (IGM Nordhessen) und Raphael Reinstein-Wagner (IGM-VKL Wikus).



Andreas Köppe (IGM Nordhessen) rechts und Raphael Reinstein-Wagner (IGM-VKL Wikus) links stehend.

**ERFOLGREICH
GEGEN UNION-BUSTING**

16. Oktober 2021

Dr. Schreiner + Partner
Kanzlei für Arbeitsrecht

Erfolg Köppe / Reinstein-Wagner | 16. Oktober 2021

**WIKUS – EINE
ERFOLGSGESCHICHTE
TROTZ SCHREINER & PARTNER**



IG Metall
Nordhessen

**KURZER ABRISS ZUM
BETRIEB**



IG Metall
Nordhessen

WIKUS SÄGENFABRIK

In Spangenberg



- ▶ Aktuell ca. 520 Beschäftigte
- ▶ Hersteller von Sägebändern (für Stahlindustrie, Maschinenbau, etc.)
- ▶ Gegründet vor über 60 Jahren
- ▶ Heute geführt in zweiter Generation – Gesamte Familie ist Anteilseigner



Platzhirsch – im Örtchen: Sponsor des Internationalen Reitturniers, Unterstützer des Schwimmbads, etc. → **Image ist alles....**

Wikus-Erfolg | Köppe /Reinstein-Wagner | 16. Oktober 2021

4

IG Metall
Nordhessen

ARBEITSBEDINGUNGEN

Bei Wikus



- ▶ Entgelte und Rahmen ähnlich der ME-Industrie
- ▶ Größter Teil der Belegschaft in der Produktion
- ▶ Geringer Frauenanteil (66)
- ▶ Kein Betriebsrat, kein gültiger Tarifvertrag

Wikus-Erfolg | Köppe /Reinstein-Wagner | 16. Oktober 2021

5

IG Metall
Nordhessen



(KULTURELLES) UNION-BUSTING

Wie es ist, bei Wikus



- ▶ Zwei Mal erfolgreiche Verhinderungen von Betriebsratswahlen (2001 und 2010)
- ▶ Menschen etwas vorgaukeln: „Mitarbeiterkommission“ und „Wikus-Tarif“
 - ▶ Dient als Feigenblatt für:
 - ▶ Ersatzbetriebsrat (Eigentümer/GF ist immer dabei)
 - ▶ Echten Tarifvertrag
- ▶ Tarifähnliche Bezahlung → Somit keinen Grund für Gewerkschaftsmitgliedschaft

2010: WAHLVERSAMMLUNG

Wie verhindert man Betriebsratswahlen



Wikus-Erfolg | Köppe /Reinstein-Wagner | 16. Oktober 2021

8



Ganzer Podcast:

www.toll-wikus.de/Vertrauensleute

IG Metall
Nordhessen

**NACH 20 JAHREN:
AUF ERFOLGSKURS**



IG Metall
Nordhessen

KÜNDIGUNGEN

In Spangenberg – beim tollen Arbeitgeber



Wikus baut 77 Stellen ab

1. Dezember Krise bei Sägebandhersteller in Spangenberg

Spangenberg – Pandemie-Krise beim Sägebandhersteller Wikus in Spangenberg: 77 der 690 Stellen am Standort Spangenberg werden abgebaut. Das gilt das Unternehmen seit 1. Dezember bekannt. 69 Mitarbeiter erhalten eine Kündigung, bei acht laufen indefinite Verträge aus. Kommt es zu einer Kündigung, wird die Produktion von Werkzeugschleifmaschinen gestoppt.

Mangelnde Nachfrage, steigender Wettbewerbsdruck, hohe Produktionskosten sowie die Auswirkungen der Corona-Pandemie – all das hat den Werkstoffhersteller seit Mitte 2020 gequält. Wikus in Spangenberg.

Der Scheitern ist unumgänglich, um die Zukunft des Unternehmens zu sichern, so Dr. Jörg H. Kallmann, Geschäftsführer der Wikus-Sägebandfabrik.

Bereits von dem Werkstoffhersteller wird die Produktion von Sägebändern, Schleifmaschinen, Servos und Verwaltern der Mitarbeiter nicht in andere Abteilungen übernommen werden. Die Arbeitsplätze sollen bis zum 31. März 2021 abgebaut werden.

Alle Arbeitnehmer erhalten ein gekündigtes Arbeitszeugnis. Die Geschäftsführung versichert auf Twitter, der geschäftsführende Geschäftsführer auf einen großen Teil seines Jahresgehaltens und die Geschäftsführung auf die Zuschüsse ihrer Anteile im vergangenen Jahr lag im Umfang der Gruppe bei 110 Millionen Euro. Ab dem 1. April die Corona-Pandemie rechnet man mit Einbußen von 25 bis 30 Prozent, teil Wikus mit.

Nach Bekanntwerden der Nachrichten planen Wikus-Mitarbeiter für das Jahr 2021 die Wahl eines Betriebsrats. Bislang gab es bei der Sägebandfabrik nur eine Mitarbeiterkommission, die nach HNW-Informationen nicht in die Entscheidung über die zahlreichen Kündigungen eingebunden war.

Aus der Wikus-Belegschaft gibt es Kritik an den geplanten Entlassungen – etwa, weil die Entscheidung so kurz vor Weihnachten bekannt gegeben wurde. Auch die Kündigungen der Mitarbeiter, die ihren Stellen verlieren, sagt für Arbeiter nach HNW-Informationen wird auch Mitarbeitern gekündigt, die über 50 Jahre alt sind und eine mehr als 30-jährige Unternehmenszugehörigkeit – das einzige, was nach dem Kündigungsentscheidungsprozess, sagt einer der Gewerkschaftsvertreter der IG Metall, Andreas Köppe, gegenüber der HNW.



Die Wikus-Zentrale in Spangenberg.

Wikus-Belegschaft

Daraufhin: Kontaktaufnahme mit zwei Einzelkontakten – mehr hatten wir nicht.

Wir versammelten 21 der gekündigten und baten unsere Hilfe an. Kündigungsschutzklagen.

Auch beschlossen wir die Einleitung einer Betriebsratswahl

Wikus-Erfolg | Köppe /Reinstein-Wagner | 16. Oktober 2021

10

IG Metall
Nordhessen

KRITIK WIRD ÖFFENTLICH

Erstes ankratzen des Image



Wir nehmen Fahrt auf, mit der örtlichen Presse.

Wikus-Erfolg | Köppe /Reinstein-Wagner | 16. Oktober 2021

11

IG Metall
Nordhessen

ABSICHT WIRD ÖFFENTLICH

Auf den Tisch



► Die Öffentlichkeit sollte auf Wikus blicken...alle sollten wissen, dass da was kommt.

Wikus-Erfolg | Köppe /Reinstein-Wagner | 16. Oktober 2021

12

IG Metall
Nordhessen

JETZT WURDE GE“SCHREINERT“

Wir luden zur Wahlversammlung ein



► Aus der HNA:

Drei Tage später hing im Unternehmen ein Zettel, wonach vier Wikusianer – mehrere sind Mitglieder der Personalabteilung – zu einer Betriebsversammlung für den 19. April 2021 einladen. Auf dieser solle der Wahlvorstand für eine Betriebsratswahl gewählt werden. Die Wikus-Geschäftsleitung teilte der IG Metall mit, dass daher der Erörterungstermin, um den die IG Metall gebeten hatte, gegenstandslos sei.



Schnell die „Hoheit“ übernehmen. IG Metall draußen lassen.

Wikus-Erfolg | Köppe /Reinstein-Wagner | 16. Oktober 2021

13

IG Metall
Nordhessen

MIT DEM NEWSBLOG

Für die tägliche Portion Ärger



Jeden Tag mit Themen der Kollegen gefüttert.

Parallel eine „Whatsapp“-Gruppe zur Verbreitung von Nachrichten

Treueste Leser:
Die Geschäftsführung
und Führungskräfte

Wikus-Erfolg | Köppe /Reinstein-Wagner | 16. Oktober 2021

16

IG Metall
Nordhessen

DIE ENTTARNUNG VON SCHREINER UND PARTNER



IG Metall
Nordhessen

SCHREINER IST IM HAUS



- Ein Kollege, der bereits gekündigt wurde erhielt 6 Abmahnung gleichzeitig.
- Da wurden wir skeptisch... Methode Zermürbung...Schreiner.



Wikus-Erfolg | Köppe /Reinstein-Wagner | 16. Oktober 2021

18

IG Metall
Nordhessen

SCHREINER ENTARNT

Öffentlich und im Newsblog



- Jetzt begann das Öffentlichkeitsrad sich zu drehen..
- Kontakt zu IGM-Vorstand
- Aktion Arbeitsunrecht
- Workwatch
- Öffentliche Kampagne begann...

Wikus-Erfolg | Köppe /Reinstein-Wagner | 16. Oktober 2021

19

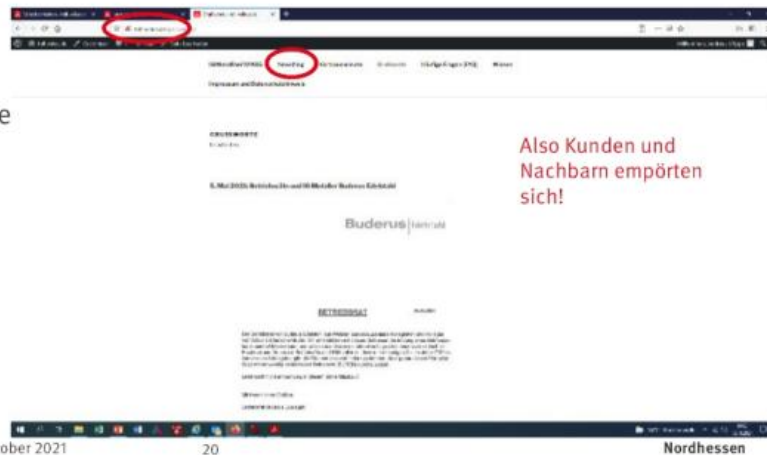
IG Metall
Nordhessen

ÖFFENTLICHER DRUCK

Solikampagne aus der Kundschaft: „Stahlindustrie“



- Und der Region
- Die gesamte Stahlindustrie antwortete
- Die Region Nordhessen antwortete



Also Kunden und
Nachbarn empörten
sich!

Wikus-Erfolg | Köppe /Reinstein-Wagner | 16. Oktober 2021

20

Nordhessen

VERTRAUENSLEUTE GEWÄHLT



- Sie wurden öffentlich: Der Druck auf Wikus war schon enorm.
- Wir wussten, dass sie sich jetzt nicht der IG Metall anlegen würden....

Sie wurden öffentlich gemacht.

Nutzten für vieles Schwarze Bretter
und das Emailsistem



Wikus-Erfolg | Köppe /Reinstein-Wagner | 16. Oktober 2021

IG Metall
Nordhessen

MITGLIEDERZAHLEN STEIGEN



- ▶ Schritt für Schritt stiegen die Mitgliederzahlen (mittlerweile dreistellig)
- ▶ Bis zur BR-Wahl, wegen Einsetzung, würde noch eine kleine Weile vergehen.
- ▶ D.h. Betriebliche Themen öffentlich machen und alternativen bieten oder „Kümmerer“.

Das wirkte: Vertrauensleute sind immer mehr verankert.

Wikus-Erfolg | Köppe / Reinstein-Wagner | 16. Oktober 2021

22

IG Metall
Nordhessen

BETRIEBSRATSWAHLEN

Am 25. Oktober



- ▶ Nach 10 Monaten:

Liste 1: ProBetriebsrat
(auch mit Arbeitgeberernahen Kandidaten)

Liste 2: offene Liste IG Metall
Mit 82 Kandidaten

Wikus-Erfolg | Köppe / Reinstein-Wagner | 16. Oktober 2021

23

IG Metall
Nordhessen

...alle waren überrascht



**Und: klar Kante,
ohne „zu treten“**

Wir kämpfen: Mit sanften, aber deutlichen Tönen!

Wir Machen: Unsere (Haupt-)Themen

Die Kandidaten stellen sich den Themen/Problemen der Vorlesung vor

[illegible]

Unter Kennungsdruck

Freigabe der Beschäftigten
Trennung der „Auflösung“ und „Freigabe“
Lernzusammenhang

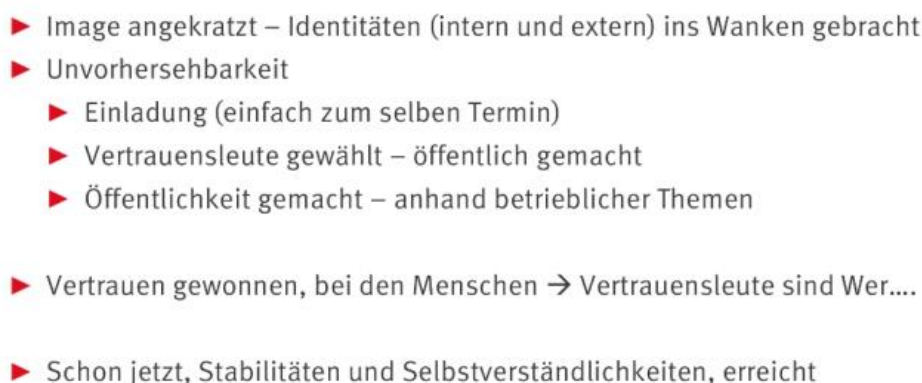
Dabei herangezogene Entscheidung, fragen wir nach der Begründung, dass es bei der Vertrauenshaftung nicht nur um das Aufbringen hoher zu gemacht, sondern auch um die Vermeidung von Schäden geht.

deutliche

deutliche

IG Metall
Nordhessen

zusammengefasst



Wikus-Erfolg| Köppe /Reinstein-Wagner | 16. Oktober 2021

25

IG Metall
Nordhessen



DANKE FÜRS ZUHÖREN!

IG Metall
Nordhessen

„Vom ‚Einzelfall‘ zur strategischen Gegenwehr?“

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

1. Welche Erfolge können wir durch unsere ehrenamtliche Solidaritäts-Arbeit vorweisen?

AKUWILL – der Aktionskreis gegen Unternehmerwillkür – ist 2015 aus einem Solidaritätskreis im westlichen Ruhrgebiet entstanden. Wir haben damals die Kolleg:innen eines Reinigungsunternehmens gegen BR-Mobbing und Lohndumping unterstützt. Ähnliche Aktivitäten haben wir dann als AKUWILL bei einer Reihe weiterer vergleichbarer Fälle organisiert.

Wir haben Verhandlungen vor Arbeitsgerichten besucht und dort unsere Solidarität mit Betriebsräten gezeigt, deren ernsthaftes Engagement offenbar die Profitmaximierung auf Kosten der Belegschaft gestört hat. Und die darum gezielt fertiggemacht und mit konstruierten Vorwürfen aus dem Betrieb entfernt werden sollten.

Wir haben Flugblätter verteilt, um solche Fälle breiter bekannt zu machen.

Wir haben Infostände gemacht.

Wir haben Kundgebungen organisiert und mobbende Unternehmen mit Flashmobs aufgesucht.

Wir haben Beiträge zu Angriffen auf betriebliche Interessenvertretungen und den Hintergründen in Zeitungen und im Netz veröffentlicht.

Die Solidaritätsaktionen stärken betroffenen Kolleg:innen den Rücken und zeigen, dass sie nicht allein sind.

An den Reaktionen von Unternehmen,

deren Methoden wir ans Licht geholt haben, haben wir gesehen, dass Öffentlichkeit sie bei ihrem Treiben stört.

Auch innerhalb unserer Gewerkschaften, wo wir das Thema „systematische Bekämpfung von Interessenvertretungen“ immer wieder einbringen, sehen wir, dass es dort eine größere Sensibilität für das Problem gibt. Es ist nicht mehr, wie vor einigen Jahren, nur von bedauerlichen Einzelfällen die Rede, mit denen wir es angeblich zu tun haben. Es gibt verschiedene Gewerkschaftsbeschlüsse gegen BR-Mobbing und Union Busting, und es gibt gezielte Fortbildungen für Betriebsräte.

2. Wie können wir innerhalb und außerhalb der Betriebe noch wirksamer werden?

Es gibt zahllose Unternehmen, in denen es keine Interessenvertretung der Beschäftigten mit den damit verbundenen gesetzlichen Rechten gibt, weil sie rechtlich nicht vorgesehen sind.

Viele Betriebe sind von Haus aus zu klein, so dass die Voraussetzungen nicht gegeben sind. Zum Teil ist es aber auch die Folge der Umstrukturierung größerer Unternehmen in viele kleine, (schein-)selbständige Einheiten.

In anderen Institutionen gilt das Kirchenrecht, das heute noch die gesetzlichen Rechte am Arbeitsplatz einschränkt. Auch dies schreit nach Protest und nach Veränderung.

In Unternehmen ohne Betriebsrat gibt es

mit Sicherheit nicht weniger Gewerkschaftsfeindlichkeit und Unternehmerwillkür. Und auch dort gibt es Kolleg:innen, die sich nicht alles gefallen lassen und „freiwillig“ auf ihre Rechte verzichten wollen.

Gewerkschafts- und branchenübergreifende Zusammenschlüsse wie unsere Initiativen im Netzwerk können im Rahmen der Solidaritätsarbeit für gemobbte Betriebsräte auch Orte der Organisierung, Schulung und Stärkung von Kolleg:innen in Betrieben ohne Betriebsrat sein.

3. Welche konkreten Schritte können wir zur weiteren Stärkung unserer bundesweiten Vernetzung gehen?

AKUWILL hat seinen Schwerpunkt auf Solidaritätsaktionen, die Aufklärung über kriminelle Methoden sogenannter Arbeitgeber und die Herstellung von Öffentlichkeit gelegt.

Wir werden gemeinsam bzw. in Absprache mit Betroffenen von BR-Mobbing oder anderer Unternehmerwillkür wie Lohn-dumping aktiv, wenn wir von solchen Fäl-

len erfahren.

Dagegen bieten wir keine reine Beratung an. Und auch keine Schulungen zum Beispiel zur Abwehr von Union Busting oder zu Organizing.

Aber die Gruppen in unserem Netzwerk haben unterschiedliche Arbeitsschwerpunkte und Ressourcen.

Wir können auf die Erfahrungen und Angebote der anderen Gruppen zurückgreifen, um Betroffene im Ruhrgebiet zu unterstützen und haben umgekehrt auch Ressourcen, die anderen nützen können.

Während der Corona-Pandemie hat sich so eine Zusammenarbeit im Netzwerk im Ansatz entwickelt. Wir haben uns zwangsläufig alle mit den Möglichkeiten der Kommunikation über größere Distanzen hinweg befasst und sind so zum Teil näher zusammen gekommen.

Dies hat sich eher zufällig so ergeben. Wir sollten schauen, wie wir diese Art der Zusammenarbeit systematisieren können.



Plenumsdiskussion.

„Vom ‚Einzelfall‘ zur strategischen Gegenwehr?“

Antworten auf die Fragen für das Podiumsgespräch vom Komitee „Solidarität gegen Betriebsrats-Mobbing!“

Frage 1: Welche Erfolge können wir durch unsere ehrenamtliche Solidaritäts-Arbeit vorweisen?

Ein wichtiger Erfolg unserer Arbeit zeigt sich darin, dass nunmehr schon seit 9 Jahren von Betriebsratsmobbing betroffene Kolleginnen und Kollegen an unseren 14-tägigen Komitee-Sitzungen teilnehmen. Sie suchen dort den Austausch mit anderen Aktiven und holen sich dort Rat. In vielen Fällen ist darüber hinaus eine zusätzliche persönliche Betreuung notwendig. Sie ist darauf ausgelegt, den Betroffenen Handlungsspielräume aufzuzeigen. Außerdem soll sie befähigen, den Angriffen der Mobber zu widerstehen, ohne dabei die eigene Gesundheit aufs Spiel zu setzen. In vielen Fällen können wir dadurch wichtige Unterstützung leisten. Etwa indem wir öffentlichkeitswirksame Aktionen zum Beispiel bei Verhandlungen vor Arbeits- oder Landesarbeitsgerichtsterminen, Veranstaltungen, Infostände und Flugblattverteilungen organisieren.

Hinzu kommt, dass auch viele ehemals Betroffene sich weiterhin im Solikomitee engagieren. So können die neu hinzugestoßenen Kolleginnen und Kollegen von deren Erfahrungen lernen.

Wesentlich für unsere Arbeit ist unser gewerkschaftliches Engagement als Solikomitee. Es wird vor allem von der IG Metall, von ver.di und vom DGB in Baden-Württemberg und darüber hinaus anerkannt. Nicht zuletzt sind die Durch-

führung und Unterstützung der heutigen Konferenz davon ein Ausdruck.

Aufgrund der Corona-Pandemie mussten auch wir auf das Format Videokonferenz umstellen. Einerseits erschwerte das natürlich das direkte persönliche Gespräch, andererseits hatten dadurch aber auch Betroffene die Möglichkeit, sich aus weit entfernten Städten an unseren Treffen teilzunehmen und ihre eigenen Fälle einzubringen. Dadurch konnte unser Wirkungsfeld bundesweit ausgedehnt werden. Auch in Zukunft wollen wir deshalb unsere Sitzungen in hybrider Form weiterführen.

Frage 2: Wie können wir innerhalb und außerhalb der Betriebe noch wirksamer werden?

Innerhalb der Betriebe ist es für von BR-Mobbing Betroffene vor allem wichtig, sich ein unterstützendes Umfeld sowohl im Betriebsrat, als auch in der Belegschaft zu schaffen. Gewerkschaftliche Strukturen wie Vertrauensleutekörper sollten dafür – sofern vorhanden – aktiviert werden. Sollte noch kein Vertrauenskörper bestehen, ist es von großer Bedeutung, ihn aufzubauen.

Unsere Gewerkschaften dürfen keinesfalls außen vorgelassen werden. Dies gilt umso mehr, als das BR-Mobbing von Geschäftsleitungen nicht selten auch innerhalb von Betriebsrats-Gremien Unterstützung findet. „Gelbe“ Betriebsrats-Mitglieder bekämpfen dann mit allen Mitteln aktive

Kolleginnen und Kollegen. Sie machen sich dadurch zu Handlangern des Managements. Oft genug sind sie pro forma gewerkschaftlich organisiert.

In diesen Fällen ist es Aufgabe der zuständigen Gewerkschaft, konsequent die gewerkschaftlich Aktiven zu schützen. Ihrer eigenen Glaubwürdigkeit wegen müssen Gewerkschaften stärker als bisher, sowohl innerbetrieblich als auch in der Öffentlichkeit, eindeutig Position gegen BR-Mobbing und Gewerkschaftsbekämpfung beziehen und klare Kante zeigen. „Gelbe“ Betriebsratsmitglieder dürfen in den Gewerkschaften keinen Platz haben.

Frage 3: Welche konkreten Schritte können wir zur weiteren Stärkung unserer bundesweiten Vernetzung gehen?

Bei Betriebsrats-Mobbing handelt es sich nicht um „Einzelfälle“, wie das bezeichnenderweise immer noch von den meisten Arbeitsgerichten und leider auch von einigen Gewerkschaftsgliederungen gesehen wird. Neben dem Zuckerbrot der Korruption von Betriebsratsmitgliedern ist die Peitsche des Betriebsrats-Mobbing die Kapitalstrategie, um unliebsame

Betriebsräte auszuschalten, gewerkschaftliche Organisation und elementare Mitbestimmung im Sinne der Beschäftigten zu verhindern.

Dem kriminellen Treiben des professionell betriebenen Betriebsrats-Mobbing muss ein besser organisierter gewerkschaftlicher Widerstand entgegengesetzt werden. Dies erfordert nicht nur eine wirksamere Unterstützung der von Betriebsrats-Mobbing Betroffenen, sondern dies erfordert auch den Aufbau möglichst vieler Solidaritätskomitees in anderen Regionen und Städten. Ihre Zusammenarbeit und ihre bundesweite Vernetzung sind noch mehr als bisher durch gewerkschaftliche Ressourcen zu unterstützen.

Von BR-Mobbing Betroffene und auch die heute noch nicht davon betroffenen Kolleginnen und Kollegen fordern wir auf, sich in ihrer Stadt und in ihrer Region für die Gründung von Solidaritätsstrukturen einzusetzen. Informationen über aktuelle Fälle von BR-Mobbing sind leicht über gewerkschaftliche Medien und über die Internet-Seiten der auf der Konferenz vertretenen Initiativen zu finden. Solidarität gewinnt!

Betriebsräte im Visier

Bossing, Mobbing & Co.

Grundrechte verteidigen!

Konferenz

mit betroffenen Kolleg:innen aus verschiedenen Branchen,
Julia Friedrich (DGB Baden-Württemberg)
Thomas Hahl (IGM Mannheim)
Inga Neumann und Friedrich Bossert (IG Metall Vorstand)
Alexander Mohrlang (IG Metall Vorstand)
und vielen anderen

Samstag, 16. Oktober 2021

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, DGB Baden-Württemberg,
IG BCE Weinheim, OKG – „Organisieren-Kämpfen-Gewinnen“,
Überbetriebliches Solidaritätskomitee Rhein-Neckar, ver.di Rhein-Neckar, work-watch Köln

„Vom ‚Einzelfall‘ zur strategischen Gegenwehr?“

Beitrag zur Dokumentation der Herbstkonferenz 2021
von *Clemens Melzer / OKG*.

Welche Erfolge können wir durch unsere ehrenamtliche Arbeit vorweisen?

Uns es ist als Organisieren Kämpfen Gewinnen (OKG) in den letzten Jahren gelungen, mit zwei branchenübergreifenden Herbstkonferenzen in 2017 und 2019 und mehreren Workshops zu laufenden betrieblichen Auseinandersetzungen, den direkten Austausch zwischen Aktiven voranzubringen und betriebliche Kerngruppen zu stärken. Die Kämpfe bei Amazon, bei DHL, bei den Essenslieferdiensten wie Lieferando und Gorillas – sie werden unter anderem von Menschen vorangetragen, die in unserer Initiative zusammengefunden haben bzw. die hier Unterstützung und das Rüstzeug gefunden haben, um sich gemeinsam in einer Arbeitswelt zu behaupten, in der mit härteren Bandagen gekämpft wird.

Zuletzt stand für uns im Rahmen von Workshops die Unterstützung von migrantischen Kolleg:innen aus dem Lebensmittelbereich, die Auseinandersetzung mit den Umstrukturierungen bei ver.di und die Unterstützung der streikenden Gorillas-Fahrer in Berlin auf dem Programm. Die gemeinsam beim Schmetterling-Verlag herausgegebene Publikation „Geheimnisse einer erfolgreichen Organizerin“ ist inzwischen zu einem wichtigen Handbuch geworden und uns wurde in den letzten Jahren immer wieder zugetragen, wie viele Menschen auch außerhalb von unserem direkten Radius sich von diesem Organi-

zing-Handbuch inspiriert fühlen.

Was aber sind die Erfolge, die wir vorweisen können? Diese Frage erscheint mir schwierig, weil sie sich so verstehen lässt, dass nur messbare Erfolge unsere Bemühungen rechtfertigen. Ich möchte gern an dieser Stelle die Frage zurückgeben: Welche Kriterien für Erfolg möchten wir ansetzen in der aktuellen Situation – angesichts einer politischen, wirtschaftlichen und ökologischen Krise, in der mit immer größerer Brutalität Verteilungskämpfe geführt werden und sich Spaltungslinien innerhalb der arbeitenden Klasse vertiefen? Ich finde es auch gerade angesichts unserer historischen Erfahrungen schwierig, eine Gewerkschaftsbewegung vorrangig an den Erfolgen im Sinne erfolgreicher Kampagnen und einer stetigen Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu messen. Diese Erfolgskriterien zu stark in den Vordergrund zu rücken, kann uns auf lange Sicht schwächen, weil wir mit ihnen falsche Erwartungen wecken und den Blick auf die realen Bedingungen gesellschaftlicher Veränderungen versperren.

Wenn Gewerkschaften ausschließlich nach außen vermitteln, man müsse nur Mitglied werden, sich organisieren und dies habe dann quasi automatisch eine Verbesserung der eigenen Arbeits- und Lebensbedingungen zur Folge – dann führt das die Leute in die Irre und produziert Enttäuschungen. Und genau deswegen sollten wir kritisch gegenüber

dem Marketingsprech und den Daumenhoch-Imagefilmen bleiben, die gerade die IG Metall so gern produziert. Und wir sollten auch kritisch bleiben, wenn die Übernahme von Organizingmethoden aus den USA in Deutschland – was erstmal zu begrüßen ist – unter den gegebenen Voraussetzungen zu kurzfristigeren Kampagnen führt und die Gefahr erhöht, dass wir nicht über betriebliche Strohfeuer hinauskommen, die die Leute verbrennen.

Ich glaube, angesichts der kommenden Herausforderungen, besteht unsere Aufgabe darin, noch mehr Gewicht auf das zu legen, was in „Geheimnisse einer erfolgreichen Organizerin“ für die Eins-zu-Eins-Gespräche als Impfen vorgeschlagen wird. Das heißt, wenn wir kollektive Handlungsmöglichkeiten ausgemacht haben, sagen wir nicht „Alles wird gut“, sondern fragen vielmehr: „Was wirst du tun, wenn das Management mit Kündigungen, Aussperrungen, Drohungen, falschen Unterstellungen usw. reagiert?“ Wir sollten nicht beim Agitieren stehen bleiben und stattdessen noch stärker unsere Bemühungen darauf richten, sozusagen die „Impfquote“ in den betrieblichen Kerngruppen zu erhöhen und das Verständnis für betriebliche genauso wie für gesellschaftliche Entwicklungen schärfen. **Wie können wir innerhalb und außerhalb der Betriebe noch wirksamer werden?**

Ich halte es für sinnvoll, nicht nur zu schauen: Wie erreichen wir bestimmte betriebliche Ziele? Oder in Bezug auf die Öffentlichkeitsarbeit: Wie skandalisieren wir die Machenschaften einzelner Unternehmen? Der stärkste Treibstoff von Arbeitskämpfen ist das Bedürfnis, gemeinsam die eigene Würde und Selbst-

achtung zu verteidigen und der größte Sieg ist, innerhalb dieser Arbeitskämpfe zu lernen, anders miteinander zu kommunizieren und interagieren. Unsere Bemühungen sollten noch stärker darauf gerichtet sein, dass Gewerkschaften und betriebliche Kämpfe allgemein stärker Orte der politischen Bildung werden, im Sinne eines echten Verständnisses, wie wir über unterschiedliche Berufs- und Statusgruppen hinweg eine gemeinsame Sprache finden und gemeinsame Interessen und Bedürfnisse ausmachen, die über das hinausgehen, was sich tariflich regeln lässt.

Dabei ist auch die Frage zentral, wie wir damit umgehen, dass ein Teil der Menschen das eigene Arbeitsverhältnis als relativ stabil erlebt im Gegensatz zu den steigenden Energiepreisen und Lebensmittelpreisen und dem Mietenwahnsinn. Es ist davon auszugehen, dass sich Proteste in Zukunft noch häufiger an Fragen der Preispolitik und des Zugangs zu Produkten des täglichen Verbrauchs entzünden werden, wie wir es zuletzt in Frankreich erlebt haben. Welche Antworten können wir innerhalb der Gewerkschaften auf diese Fragen geben?

Ich habe in den letzten fünf Jahren in Berlin die Streiks und Demonstrationen der Essenslieferanten begleitet und aktiv unterstützt. Ihre Proteste mögen gerade aus von Beschäftigten in der Automobil- oder Chemie-Industrie erstmal wie Randerscheinungen wirken, die von den Medien aufgeblasen werden, obwohl tatsächlich nur mehrere Tausend überwiegend junge Leute als Essenslieferanten in den größeren Städten arbeiten. Aber von diesen Protesten lassen sich meiner Meinung nach vor allem zwei Dinge lernen: Erstens die Rolle der Öffentlichkeit und

die Mobilisierung der Konsumenten, um Unternehmen, die ganz wesentlich auf Marketing angewiesen sind, mit ihrem gesamten Geschäftsmodell zu delegitimieren und mit der Öffentlichkeit als Druckmittel Investorenentscheidungen zu beeinflussen. Und zweitens, wie es gelingen kann, auch unter extremen Bedingungen Kerngruppen betrieblich Aktiver aufzubauen, obwohl die Fluktuation so hoch ist, sich die Unternehmenspolitik von einem Tag auf den anderen ändert und die Start-Ups kommen und gehen.

Ich finde es bemerkenswert, dass es den Ridern gelingt, Geschichten von ihrer Arbeit zu erzählen, die bei den Leuten hängen bleiben und die weit über die oft sehr leere Berichterstattung hinausgehen, die wir von Tarifrunden kennen, wo es um Prozentpunkte von Lohnsteigerungen geht. Die Lieferando-Fahrer produzieren keine Imagefilme, die vermitteln „wir sind geil und haben alles im Griff“ und sie kommen erstaunlich gut ohne abgedroschene Phrasen aus, während sie der Öffentlichkeit zeigen, wie es ist, mit dem Fahrrad im Großstadtverkehr unterwegs zu sein, wie ihre Gehaltsabrechnungen aussehen, wie die interne Unternehmenskommunikation abläuft, was für Erfahrungen sie mit Kunden machen, in welchem Zustand ihre Fahrräder und wie schwer ihre Rucksäcke sind.

Und den Essenslieferanten ist es – zumindest soweit ich das in Berlin beurteilen kann – gelungen, eine Community aufzubauen, in der die Beschäftigten sich austauschen und wo Wissen vermittelt wird und Betriebsratswahlen und Streiks organisiert werden, unabhängig von der Betriebszugehörigkeit, die sich ohnehin ständig ändert. Ich kenne Leute, die bereits für vier verschiedene Lieferdienste

gefahren sind. Vor fünf Jahren standen bei Grillfesten die Rider noch in getrennten Gruppen nach Trikotfarbe – Türkis für Deliveroo, Pink für Foodora. Inzwischen hat sich das Bild verändert. Wenn du erst für Deliveroo, dann für Foodora, dann für Lieferando und schließlich für Food Panda gefahren bist, ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass du auch Gorillas, Wolt oder Flink-Fahrer als Kolleginnen anerkennst. Auch wenn dieser harte Kern der erfahrenen Essenslieferanten nur einen Teil der Beschäftigten repräsentiert – hier hat sich ein Immunsystem entwickelt, das mir persönlich Hoffnung macht. Hier haben Menschen trotz der zahlreichen Niederlagen von Kampagnen wie Deliverunion oder Liefern am Limit dazugelernt, können effektiver gegen Managementstrategien vorgehen und sind inzwischen geimpft gegen das Bling-Bling der Start-Up-Welt.

Welche konkreten Schritte können wir zur weiteren Stärkung unserer bundesweiten Vernetzung gehen?

Ich halte es für wichtig, die Vernetzung nicht als Selbstzweck zu sehen, sondern gezielt auf engere Zusammenschlüsse hinarbeiten. Wir haben großen Respekt vor dem, was das Komitee gegen BR-Mobbing seit Jahren mit so großer Verlässlichkeit und Konsequenz leistet und möchten gern bei unserer nächsten Konferenz, die für September 2022 in Berlin geplant ist, diese Erfahrungen auch reflektieren und mit einbeziehen.

Wir sind überzeugt, dass wir auch in Zukunft ehrenamtlichen Einsatz brauchen, um das gewerkschaftliche Immunsystem zu stärken. Und dies nicht nur gegen die gewerkschaftsfeindlichen und antidemokratischen Angriffe des Unternehmensmanagements, die wir überall erleben können. Wir müssen uns auch

PODIUMSGESPRÄCH: „VOM ‚EINZELFALL‘ ZUR STRATEGISCHEN GEGENWEHR?“

gegen Demokratiedefizite innerhalb der Gewerkschaften zur Wehr setzen, Kritik an Missständen in den eigenen Organisationen zulassen und den betrieblich Aktiven neue Handlungsspielräume ermöglichen. Es ist uns deswegen bei allen Konferenzen und Workshops ein zentrales Anliegen gewesen, die Erfahrungen und die Expertise der betrieblichen Aktiven in den Mittel-

punkt zu stellen. Wir sollten auch in Zukunft in unserer Zusammenarbeit immer von diesen Erfahrungen aus konkreten Kämpfen ausgehen, die Mittel der Weiterbildung, Beratung, des Austauschs und der Öffentlichkeitsarbeit nicht an Organisationsinteressen, sondern an den direkten Bedürfnissen der kämpfenden Kolleg:innen ausrichten.



Podium des Netzwerks auf der Konferenz.

„Vom ‚Einzelfall‘ zur strategischen Gegenwehr?“

Beitrag zur Dokumentation der Herbstkonferenz 2021
von Gerhard Klas, Work Watch e. V. Köln.

1. Welche Erfolge können wir durch unsere ehrenamtliche Solidaritäts-Arbeit vorweisen?

Gegenfrage: Wie sollen wir den Erfolg unserer Arbeit messen? Ist nur die Verhinderung von BR-Mobbing ein Erfolg, vielleicht die vollständige Rehabilitierung der Betroffenen? Oder fängt der Erfolg schon mit der individuellen Stärkung der Betroffenen an, ihnen das Gefühl zu geben, dass sie nicht alleine sind?

In diesem Sinne haben wir im vergangenen Jahr an vielen Fällen mitgewirkt, von denen einige auch auf unserem Blog www.work-watch.de dokumentiert sind:

beim türkischen Wurstfabrikant Egetürk, beim Automobilzulieferer Magna, beim Metallindustriesägenhersteller Wikus, beim Dienstleister für Persönliche Assistenz, Ipsa-Vita.

Ist es ein Misserfolg unserer Arbeit, wenn sich Betroffene nach einem zähen Kampf auf eine Abfindung einlassen, weil sie psychisch am Ende sind? Nein, denn wir wollen keine Märtyrer schaffen, die dann letztendlich ihren Kampf mit dem Preis ihrer psychischen Verheertheit bezahlen würden.

Unter den jetzigen Rahmenbedingungen gibt es oft keinen anderen Ausweg. Deshalb muss noch viel mehr Druck auf politischer Ebene erzeugt werden: Abschaffung von Verdachtskündigungen, Schwerpunktstaatsanwaltschaften gegen

Union Busting. Attacken auf Mitbestimmung, Betriebsräte und engagierte Mitarbeiter sollten als Officialdelikt und nicht als Antragsdelikt behandelt werden.

2. Wie können wir innerhalb und außerhalb der Betriebe noch wirksamer werden?

Voraussetzung ist immer Verankerung im Betrieb, Rückhalt der Betroffenen in der Belegschaft stärken – verschiedene Mittel und Methoden.

Die regionale Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit ist wichtig, branchen- und gewerkschaftsübergreifend. Der Solikreis Rhein-Neckar ist da ohne Frage ein nachahmenswertes Beispiel.

3. Welche konkreten Schritte können wir zur weiteren Stärkung unserer bundesweiten Vernetzung gehen?

Gemeinsame Projekte angehen: z. B. andere Branchen mehr in den Blick nehmen, etwa den Care-Sektor, der seit der Pandemie nochmal besonders ins gesellschaftspolitische Blickfeld gerückt ist. Vorschlag: Diesen Schwerpunkt für die nächste BR-Konferenz einplanen und Betroffene aus verschiedenen Kämpfen und Regionen einladen unter Einbeziehung von lokalen Pflegebündnissen.

Brückenschlag zur Umweltbewegung? SLAPP heißt auf englisch „Ohrfeige“ und ist die Abkürzung für „Strategic Lawsuits against public participation – Strategische Klagen gegen öffentliche Beteiligung“. Also haltlose Klagen, die für die Betroffenen zu-

PODIUMSGESPRÄCH: „VOM ‚EINZELFALL‘ ZUR STRATEGISCHEN GEGENWEHR?“

nächst hohe Anwaltskosten und in der Regel jahrelange Gerichtsprozesse zur Folge haben. Bei Umweltinitiativen ist das ein großes Thema – ebenso wie beim Union Busting wird diese Methode eingesetzt, um engagierte Menschen fertig zu machen. Umweltgruppen unterstützen eine Geset-

zesinitiative auf EU-Ebene, um solche SLAPPs künftig zu unterbinden bzw. unter Strafe zu stellen (www.umweltinstitut.org/mitmach-aktionen/SLAPPs-Ein-Angriff-auf-Meinungsfreiheit-und-Demokratie.html).



Podium des Netzwerks auf der Konferenz.

„Welche Perspektiven im Kampf gegen Betriebsrats-Mobbing?“

Diese Frage lässt sich nicht leicht beantworten.

Einerseits können wir feststellen, dass das Thema Betriebsrats-Mobbing von den Gewerkschaften zunehmend wahrgenommen wird. Das drückt sich in entsprechenden Berichten in den Mitgliederzeitungen und in Anträgen von Gewerkschaftsgliederungen und Beschlüssen von Gewerkschaftstagen aus. Zum Beispiel bei der IG Metall, bei ver.di oder beim DGB. Auch die heutigen Vorträge unserer gewerkschaftlichen Referentinnen und Referenten machen dies deutlich.

Andererseits machen wir aber die Erfahrung, dass diese Beschlüsse zu wenig praktisch umgesetzt werden. Von rühmlichen Ausnahmen einmal abgesehen.

Zu oft wird gegenüber betroffenen Betriebsratsmitgliedern von zuständigen Hauptamtlichen mit Unsicherheit oder Unverständnis reagiert, wenn sie um Unterstützung bitten. Antworten wie „Du solltest Dich selbst mehr zurückhalten!“ oder „Ich kenne Eure Geschäftsleitung und / oder euren Betriebsrat. Ich kann mir nicht vorstellen, dass die so etwas machen!“ sind nicht hilfreich.

Sie vermitteln Betroffenen, sie seien selbst daran schuld, wenn es zu Mobbing-übergriffen kommt. Zudem werden hier Defizite bei Hauptamtlichen im Umgang mit BR-Mobbing und Gewerkschaftsbekämpfung deutlich.

Betriebsratsmitglieder werden in der Regel nicht wegen persönlicher Probleme gemobbt, sondern weil sie sich im Betrieb, oft an vorderster Front, konsequent für die Belange der Beschäftigten einsetzen. Dies

reicht schon aus, um ins Visier von Geschäftsleitungen, Vorgesetzten oder auch willfährigen, sogenannten gelben Betriebsratsmitgliedern zu geraten.

Zu Recht verlangen und erwarten gemobbte Betriebsratsmitglieder, dass sich die Gewerkschaft im Konfliktfall klar positioniert und die notwendige Unterstützung leistet.

Zu oft wird aber das bisher scheinbar gute „sozialpartnerschaftliche“ Verhältnis mit einer Geschäftsleitung als schützenswerter betrachtet, als die notwendige Verteidigung von Gemobbten.

Gleiches gilt auch, wenn es sich um „gelbe“ Betriebsratsmitglieder oder gar Betriebsratsvorsitzende handelt, die ja nicht selten auch gewerkschaftlich organisiert sind.

Unsichere und unverständige Hauptamtliche geraten dann in eine Konfliktsituation. Soll man den mobbenden Betriebsräten auf die Füße treten? Oder ist es nicht besser, im Umgang mit ihnen Ärger zu vermeiden? Sie könnten ja möglicherweise ihre Gewerkschaftsmitgliedschaft aufkündigen und eine antigewerkschaftliche Stimmung im Betrieb verbreiten.

Aus solchen Erwägungen unterbleibt viel zu oft eine konsequente Unterstützung von Gemobbten. In der Folge bleiben die Betroffenen sich selbst überlassen.

Das aber hat fatale Auswirkungen. Geschäftsleitungen und „gelbe“ Betriebsratsmitglieder fühlen sich bei Passivität der zuständigen Gewerkschaft erst recht darin bestärkt, Betriebsrats-Mobbing weiter zu betreiben.

Bei den meisten Betroffenen führt das

dazu, dass sie dem Druck nicht standhalten können, dass sie resignieren und aufgeben. Viele dieser Kolleginnen und Kollegen werden psychisch krank. Sie sind dann über Jahre hinaus nicht mehr oder kaum noch arbeitsfähig. Mit ihrer Ausschaltung haben die Betriebsrats-Mobber ungestraft ihr Ziel erreicht.

Nicht nur die Betroffenen, sondern auch die Belegschaften registrieren sehr genau ein solches Zurückweichen als unterlassene Hilfeleistung. Dadurch entsteht ein nachhaltiger Vertrauens- und Glaubwürdigkeitsverlust der Gewerkschaften, der, wenn überhaupt, nur noch schwer korrigierbar ist.

Was erschwerend dazu kommt. Wenn sich die Fertigmacher durchsetzen, fördert dies ein Klima der Angst. Dann traut sich kaum noch jemand, den Mund aufzumachen, sich im Betriebsrat zu engagieren oder sich für die Gewerkschaft einzusetzen.

In einem solchen Betrieb hat nicht nur die Belegschaft, sondern auch die Gewerkschaft langfristig verloren. Dies zeigt, wie wichtig es für die Gewerkschaften ist, dem

Thema Betriebsrats-Mobbing eine sehr hohe Bedeutung beizumessen.

Um gegen dieses Übel wirkungsvoll angehen zu können, braucht es vor allem Gewerkschaften, die den Kampf dagegen offensiv aufnehmen. Eine Strategie der aktivierenden Organisation ist zwingend erforderlich. Es braucht außerdem viel mehr Solidaritätsinitiativen und -komitees im Land. Und nicht zuletzt ist die Vernetzung und organisatorische Bündelung der Kräfte von allen erforderlich, die die großen Gefahren von BR-Mobbing und Gewerkschaftsbekämpfung verstanden haben.

Die Vorträge und Diskussionsbeiträge auf der heutigen Konferenz haben deutlich gemacht, dass die konsequente und systematische Verteidigung und der Ausbau unserer Grundrechte in den Betrieben unersetzbar sind.

In diesem Sinn gibt es für uns nur eine Perspektive: Seien wir solidarisch! Solidarität hilft siegen!

Komitee „Solidarität gegen Betriebsrats-Mobbing!“, 16. Oktober 2021.



Helmut Schmitt, Solikomitee gegen BR-Mobbing.

IMPRESSIONEN VON DER KONFERENZ



Thomas Hahl, IG Metall Mannheim.



Konferenzteilnehmerin.



Miriam Walkowiak, DGB Nordbaden.



Konferenzteilnehmerin.



Konferenzteilnehmerin.

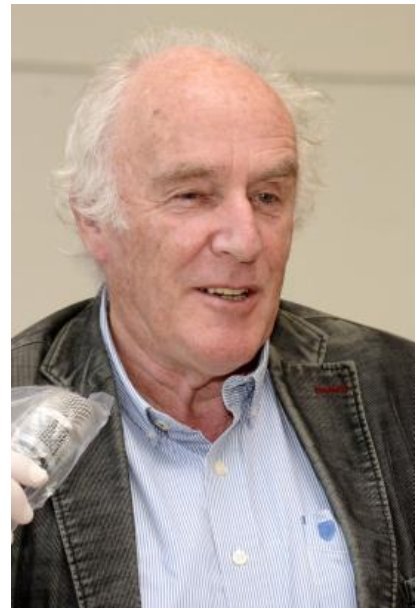
IMPRESSIONEN VON DER KONFERENZ



Klaus Stein, IG Metall.



Ingo Marschner, Solikomite gegen BR-Mobbing.



Klaus-Peter Spohn, KDA.



Plenum der Konferenz.

EntschlieÙung der 8. Bundeskonferenz „Betriebsräte im Visier“ Grundrechte verteidigen!

In Artikel 1 des Grundgesetzes heiÙt es: „Die Würde des Menschen ist unantastbar.“

Manche Unternehmensleitungen missachten schamlos dieses zentrale Grundrecht. Sie und ihre skrupellosen Helfershelfer (Unrechtsanwälte, Beratungsfirmen und willfähige „Betriebsräte“) fühlen sich in Zeiten der Pandemie noch sicherer als sonst bei ihrem illegalen Tun.

Ohne jede Hemmung betreiben sie die Ausschaltung beziehungsweise Verhinderung von demokratisch gewählten betrieblichen Interessenvertretungen und von gewerkschaftlicher Organisation.

Die Folgen dieses schmutzigen Agierens gegen Betriebs- und Personalräte sowie gegen Mitarbeitervertretungen sind offensichtlich: gesundheitlich zerstörte Menschen, schwer geschädigte Familienangehörige, ruinierte berufliche Existenzen und nicht zuletzt eingeschüchterte Belegschaften.

Gerade im Vorfeld der im Frühjahr 2022 anstehenden Betriebsratswahlen gilt es diesem Treiben entschlossen Einhalt zu gebieten. Nicht wenige Kolleginnen und Kollegen trauen sich bereits heute nicht mehr, sich für ihre demokratischen Rechte einzusetzen.

Politik, Medien und Justiz sind aufgefordert, endlich ihr in der Regel praktiziertes Ignorieren von BR-Mobbing und Gewerkschaftsbekämpfung zu beenden. Das stillschweigende Hinnehmen eines sich in der Arbeitswelt zunehmend aggressiver durchsetzenden „Recht des Stärkeren“ ist unakzeptabel.

Natürlich sind in diesem Zusammenhang vor allem die Gewerkschaften gefordert. IG Metall, ver.di und der DGB haben in sich mit entsprechenden Beschlüssen zum Kampf gegen diese Bedrohung bekannt.

Von BR-Mobbing Betroffene vermissen jedoch nicht selten eine konsequente und wirksame Unterstützung in ihrer oft dramatischen Lage. Das gilt es zu ändern. Insbesondere sind alle Betroffenen schnell, wirksam und umfassend zu unterstützen. Dazu braucht es nicht zuletzt bundesweit einsatzfähige Einsatzgruppen gegen BR-Mobbing.

Ohne aktive, betrieblich verankerte Gegenmacht ist die Abwehr von BR-Mobbing und Gewerkschaftsbekämpfung nicht möglich. Wir ermutigen deshalb alle Betroffenen, sich nicht nur in den Gewerkschaften lautstark bemerkbar zu machen, sondern ihre betriebliche Organisation und überbetriebliche Vernetzung zu stärken!

Nur gemeinsam sind wir stark!

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der 8. bundesweiten Konferenz

„Betriebsräte im Visier“

Mannheim, den 16. Oktober 2021