



Betriebsräte im Visier



Dokumentation der
neunten bundesweiten Konferenz
gegen BR-Mobbing
am 15. Oktober 2022 in Mannheim



Mannheimer Protest gegen BR-Mobbing in Dulger-Firma ProMinent, 9. Mai 2023. Foto: Privat.

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) mit Ausnahme von S. 1 (Privat).

Inhaltsverzeichnis

| | Seite |
|---|-------|
| Vorwort | 4 |
| Konferenzbericht | 5 |
| Analyse I: „Arbeit der Anlaufstelle gegen Union Busting beim IGM- Vorstand“ | 7 |
| Analyse II: „Gesetzentwurf für ein modernes Betriebsverfassungsgesetz“ | 12 |
| Analyse III: „Organisation von Gegenmacht im Betrieb – nur wie?“ ... | 18 |
| Erfolgreiche Gegenwehr: Der „Fall Helmut Schmitt“ bei nora systems GmbH | 27 |
| Impressionen von der Konferenz | 30 |
| Entschließung „Gegenwehr stärken!“ | 32 |

VORWORT

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
im Mannheimer Gewerkschaftshaus hat am 15. Oktober 2022 die neunte bundesweite Konferenz „Betriebsräte im Visier“ stattgefunden.

Die nun vorliegende Dokumentation enthält die wesentlichen Referate und Beiträge unserer von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern sehr positiv bewerteten Tagung.

Auch nach dem offiziell verkündeten Ende der Corona-Pandemie breitet sich das Virus des BR-Mobbings und der Gewerkschaftsbekämpfung immer noch weiter – und leider viel zu oft ungehindert – aus.

Umso mehr ist die wirksame Organisation betrieblichen und gewerkschaftlichen Widerstands gegen die kriminelle Be- und Verhinderung der Arbeit von demokratisch gewählten Interessenvertretungen in der Arbeitswelt angesagt.

Bei IG Metall, ver.di und DGB gibt es eindeutige Beschlüsse zum Thema BR-Mobbing. Aber ihre Umsetzung muss konsequenter angegangen werden.

Auch aus diesem Grund findet am Samstag, den 14. Oktober 2023, die zehnte Konferenz „Betriebsräte im Visier“ wiederum 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 August 2023



Anmeldung zur Konferenz am 15. Oktober 2022.

9. bundesweite Konferenz „Betriebsräte im Visier“ „Gegenwehr gegen Betriebsrats-Mobbing stärken!“

Aufgrund der strikten Einhaltung der erforderlichen Infektionsschutzregeln war das Platzangebot im großen Saal des Gewerkschaftshauses sehr begrenzt. Es konnten dennoch rund siebzig Betriebsräte und gewerkschaftlich Aktive aus verschiedenen Branchen an der Tagung teilnehmen (Chemie, Energie, Flughäfen, KFZ-Handwerk, Maschinenbau, Metall- und Elektroindustrie, Pflege, Bus- und Schienenverkehr, Softwareprodukte und andere).

Im Zentrum stand zum einen die Auswertung des Geschehens um die zurückliegenden BR-Wahlen, zum anderen die Diskussion konkreter Strategien zur erfolgreichen Verteidigung verbriefter Rechte in der Arbeitswelt.

Auch unter Ausnutzung der Folgen der anhaltenden „Corona-Krise“ gingen und gehen Geschäftsführungen und ihre professionellen Helfershelfer verstärkt mit „Verdachtskündigungen“ gegen engagierte Betriebs- und Personalräte sowie Mitarbeitervertretungen vor.

Das aktuell prominenteste Beispiel hierfür ist der skandalöse, existenzvernichtende Angriff gegen den ehemaligen Betriebsratsvorsitzenden im Unternehmen des BDA-Präsidenten Dulger.

Die Folgen dieses Agierens gegen demokratisch gewählte Interessenvertretungen sind offensichtlich: gesundheitlich zerstörte Menschen, schwer geschädigte Familienangehörige, ruinierte berufliche Existenzen und nicht zuletzt eingeschüchterte Belegschaften.

Kai Burmeister (Vorsitzender des DGB Baden-Württemberg) erläuterte die Position des gewerkschaftlichen Dachverbandes zu Betriebsratsmobbing. Der DGB sehe es als dringend erforderlich an, die Bekämpfung von Betriebsräten zu stoppen.

Petra Jentzsch und Caterina Messina (IGM-Vorstand Frankfurt) sprachen zum Thema Abwehr von BR-Mobbing. Sowohl die politische als auch die rechtliche Unterstützung gegen „Verdachtskündigungen“ spielten in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle.

Alexander Mohrlang (ebenfalls IGM-Vorstand Frankfurt) befasste sich mit der Frage der Organisation von Gegenmacht im Betrieb. Eine wirksame Antwort könne nur durch eine systematische Stärkung gewerkschaftlicher Strukturen in der Arbeitswelt gegeben werden.

Betriebsräte aus verschiedenen Unternehmen stellten anhand ihrer Erfahrungen überzeugend dar, wie dieser Anspruch in der Praxis erfolgreich umgesetzt werden kann.

In der Entschließung der Konferenz heißt es, dass die Durchsetzung eines „Rechts des Stärkeren“ in Firmen und Einrichtungen konsequent bekämpft werden müsse.

Das Mobbing von Betriebsräten werde in der Öffentlichkeit viel zu wenig wahrgenommen und angeprangert. Das ermutige die Täter, die zudem meist weder rechtlich verfolgt noch belangt würden. Die gemobbten und gekündigten Opfer müssten hingegen ihre Unschuld beweisen.

KONFERENZBERICHT

Gegen Betriebsräte gerichtete konstruierte Abmahnungen, Verleumdungen und „Verdachtskündigungen“ widersprechen „elementaren Rechtsgrundsätzen.“ Sie seien umgehend zu unterbinden.

Organisiert wurde die 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 14. Oktober 2023 wird die 10. Bundeskonferenz „BR im Visier“ in Mannheim stattfinden.

Komitee „Solidarität gegen BR-Mobbing!“
Mannheim, den 16. Oktober 2022



Plenum der Konferenz.

„Arbeit der Anlaufstelle gegen Union Busting beim IGM-Vorstand“

Die Folien zu „Arbeit der Anlaufstelle gegen Union Busting beim IGM-Vorstand“ präsentierte Petra Jentzsch (IGM Vorstand, Funktionsbereich Kampagnen und Erschließung, Ressort Strategische Erschließung).



Petra Jentzsch (IGM Vorstand).

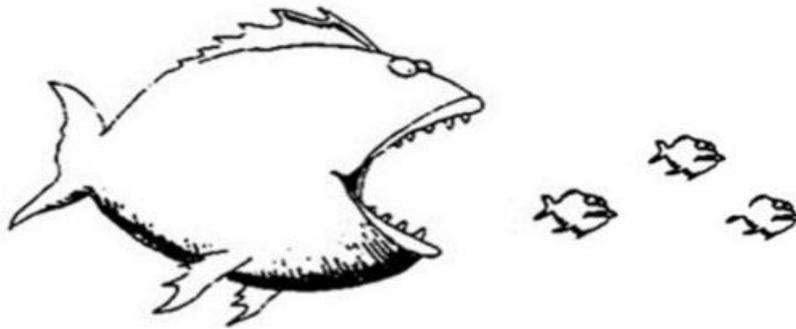


**ARBEIT DER ANLAUFSTELLE
GEGEN UNION BUSTING BEIM
IGM VORSTAND**

KONFERENZ BETRIEBSRÄTE IM VISIER

15. Oktober 2022

ANALYSE I „IGM-ANLAUFSTELLE GEGEN UNION BUSTING“



BR-Mitglieder gegen Union Busting schützen
Maßnahmen der IG Metall

Anlaufstelle gegen Union Busting beim IGM Vorstand
Petra Jentzsch | 15.10.2022

Union Busting Fall wird bekannt – Wie weiter?



Der betroffenen Person wird geholfen.
Die Ebenen informieren sich, besprechen die weitere Vorgehensweise und dokumentieren den Fall.

Anlaufstelle gegen Union Busting beim IGM Vorstand
Petra Jentzsch | 15.10.2022

ANALYSE I „IGM-ANLAUFSTELLE GEGEN UNION BUSTING“

Union Busting Fall – Zusammenarbeit der Ebenen

Geschäftsstelle

Erste Ansprechpartnerin für Betroffene

Wendet sich bei Unterstützungsbedarf an bezirkliche/ zentrale Anlaufstelle

Anlaufstelle gegen Union Busting beim IGM Vorstand
Petra Jentzsch | 15.10.2022

Zentrale Anlaufstelle

Ansprechpartnerin für Geschäftsstelle und Bezirke

Klärung des Sachverhalts und je nach Fall und Bedarf verschiedene Unterstützungsmaßnahmen:

- Organisiert Koordinierungstreffen aller Hauptamtlichen (GS-BZ-VV)
- Ggf. Beratung Kampagne /Gegenstrategie
- Rechtliche Beratung
- Finanzielle Unterstützung von Betroffenen (§ Satzung)
- Vermittlung psycho-soziale Unterstützung von Betroffenen
- Mediale Unterstützung
- Dokumentation der Fälle

Bezirkliche Anlaufstelle

Ansprechpartnerin für Geschäftsstellen bei Unterstützungsbedarf

Klärung des Sachverhalts

Beratung Kampagne /Gegenstrategie

Je nach Fall und Möglichkeiten verschiedene Vorgehensweisen:

- Berät und unterstützt mit Ressourcen der Bezirksleitung und dokumentiert den Fall
oder
- Bezieht bei der Unterstützung die zentrale Anlaufstelle mit ein
oder
- Vermittelt den Fall für die weitere Unterstützung an die zentrale Anlaufstelle weiter

Aufgaben der zentralen Anlaufstellen

- Koordinierung Steuerungskreis
- Organisation von Weiterbildungs- und Tagungsangeboten (3-Tages HAW-Seminar, Fachtagung)
- Referent*innentätigkeiten bei Konferenzen und Tagungen
- Erstellung von Materialien, Handreichungen und Leitfäden zum Thema
- Vernetzung mit anderen Gewerkschaften und Initiativen gegen Union Busting
- Einwirken auf Politik /Rechtspolitik
- Konkrete Fallberatung: Organisiert 1. Koordinierungstreffen der Hauptamtlichen (GS-BZ-VV), rechtliche Beratung, finanzielle Unterstützung von Betroffenen, psycho-soziale Unterstützung von Betroffenen, mediale Unterstützung, bei Bedarf und Zeit Beratung Kampagne und Gegenstrategie
- Informiert immer die BZL
- Erfassung der Fälle
- Sammeln von Kanzleien und Detekteien

Anlaufstelle gegen Union Busting beim IGM Vorstand
Petra Jentzsch | 15.10.2022

ARBEITSPAKETE 2023



Veröffentlichung als Unterstützungspaket mit Praxisleitfaden 2 (geplant Anfang 2023)

- ▶ **Handreichung für Ehrenamtliche:**
 - ▶ Ziel: Sensibilisierung für das Thema,
 - ▶ Indizien: wann sollen die Alarmglocken angehen
 - ▶ Hinweis: Dokumentation ist wichtig!
- ▶ **Flyer für Geschäftsstellen:**
 - ▶ Definition "Was ist Union Busting und was nicht"
 - ▶ Übersicht der Angebote und Unterstützungsleistungen
 - ▶ Ansprechpartner*innen in VV und Bezirken vorstellen
- ▶ **Konzepte für:**
 - ▶ Workshops bzw. Klausuren für das betroffene Gremium
- ▶ **Themenunterseite** im Intranet und Aktivenportal
- ▶ **Fachtagung für Jurist*innen und Hauptamtliche**

Anlaufstelle gegen Union Busting beim IGM Vorstand
Petra Jentzsch | 15.10.2022

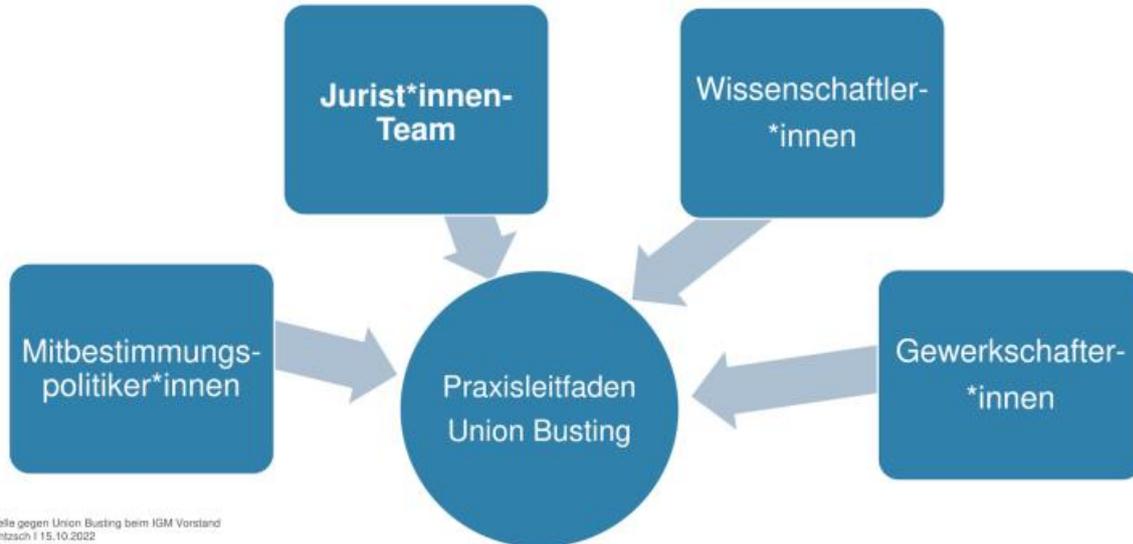
Bisherige Materialien zum Thema



Anlaufstelle gegen Union Busting beim IGM Vorstand
Petra Jentzsch | 15.10.2022

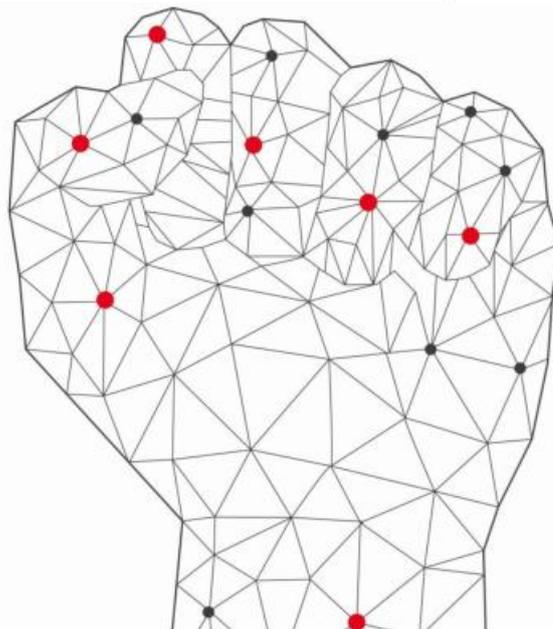
ANALYSE I „IGM-ANLAUFSTELLE GEGEN UNION BUSTING“

Momentan in Arbeit: Praxisleitfaden II Behinderung von gewählten BR



Anlaufstelle gegen Union Busting beim IGM Vorstand
Petra Jentzsch | 15.10.2022

Danke für eure Aufmerksamkeit



IG Metall
Vorstand
FB Kampagnen und Erschließung
Ressort Strategische Erschließung

Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt

RECHTSPOLITISCHE MAßNAHMEN



- ▶ Die DGB Gewerkschaften und die Hans-Böckler-Stiftung haben sich zusammen geschlossen und einen Gesetzentwurf für ein modernes Betriebsverfassungsgesetz erarbeitet und vorgelegt.
- ▶ Um anstehende Anforderungen der Transformation, Digitalisierung und Globalisierung bewältigen zu können.
- ▶ Öffentlich vorgestellt wurde der Gesetzentwurf auf einem Symposium der Hans-Böckler Stiftung am 6. April in Berlin. Gesetzentwurf wurde an Hubertus Heil übergeben.
- ▶ [Betriebliche Mitbestimmung für das 21. Jahrhundert- Gesetzentwurf für ein modernes Betriebsverfassungsgesetz \(7\).pdf](#)

INHALT DES GESETZESENTWURFS



- ▶ Betriebsräte stärken, Betriebsratsgründungen erleichtern
- ▶ Umwelt- und Klimaschutz
- ▶ Personalplanung und Beschäftigungssicherung in der Transformation
- ▶ Gleichstellung und Antidiskriminierung
- ▶ Globalisierung, Digitalisierung und Reichweite der Mitbestimmung
- ▶ Digitalisierung, Persönlichkeitsrechte und Datenschutz
- ▶ Demokratie im Betrieb stärken
- ▶ Umsetzung der Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag

WAHL- UND VORFELDINITIATOR*INNEN

- ▶ Es soll einen besseren Schutz für Wahl- und Vorfeldinitiator* innen geben
- ▶ **Bislang:**
- ▶ Arbeitnehmer*innen, die in Betrieben ohne Betriebsrat zu einer Versammlung zur Wahl des Wahlvorstandes einladen oder die gerichtliche Einsetzung eines Wahlvorstandes beantragen sind nur vor der ordentlichen Kündigung geschützt (§15 Abs. 3b KSchG).
- ▶ Arbeitnehmer*innen, die Vorbereitungshandlungen zur Wahl eines Betriebsrats vornehmen und eine notariell beglaubigte Erklärung abgegeben haben, einen Betriebsrat gründen zu wollen, sind nur vor der verhaltens- und der personenbedingten Kündigung geschützt (§15 Abs. 3b KSchG).
- ▶ Die fristlose Kündigung ist in beiden Fällen möglich.
- ▶ **§ 103 Abs. 1a BetrVG neu: Eine Fristlose Kündigung ist nur nach vorheriger Zustimmung des Arbeitsgerichts möglich.**

GESAMT- UND KONZERNBETRIEBSRAT

- ▶ **§ 17 BetrVG neu**
- ▶ Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrat haben in betriebsratslosen Betrieben das Recht, zwei Mal im Jahr Betriebsversammlungen durchzuführen und über die Aufgaben eines Betriebsrates zu informieren.
- ▶ Gesamt- und Konzernbetriebsrat haben die Aufgabe, Betriebsratswahlen in betriebsratslosen Betrieben vorzubereiten. Hierfür können sie auch die Beschäftigten aufsuchen.
- ▶ Sollte kein Gesamt- oder Konzernbetriebsrat bestehen: Der Arbeitgeber muss einmal jährlich die Arbeitnehmer*innen zu einer Betriebsversammlung einladen und über die Möglichkeiten der Betriebsratswahl informieren.

GERICHTLICHE EINSETZUNG WV



► § 17 BetrVG neu

- Findet in Betrieben ohne Betriebsrat trotz Einladung keine Wahlversammlung statt oder wird kein Wahlvorstand gewählt, soll ein schnelleres und vereinfachteres Verfahren für die gerichtliche Einsetzung gelten :
- Rechtsmittel sind nur gegen eine ablehnende Entscheidung möglich.
- Das Arbeitsgericht hat über den Antrag innerhalb von 4 Wochen zu entscheiden.
- Eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft kann die Einsetzung des Wahlvorstandes gerichtlich beantragen, ohne dass es überhaupt einer Einladung bedarf.

NEUTRALITÄTSPFLICHT



BAG Beschluss 25.10.2017 7 ABR 10/16

► Bislang

- Es besteht keine strikte Neutralitätspflicht des Arbeitgebers in dem Sinne, dass dieser jede Einflussnahme auf die Wahlentscheidung zu unterlassen hat.
- Vielmehr darf sich der Arbeitgeber zur Betriebsratswahl äußern, Kandidaten und Listen bewerten und Mitarbeiter zur Kandidatur auffordern.
- Der Arbeitgeber darf dazu anregen, eine andere, arbeitgeberfreundliche Liste aufzustellen und gezielt Kandidaten dafür werben.
- **§ 20 Abs. 2 S. 2 BetrVG neu:**
- Der Arbeitgeber ist bei der Wahl des Betriebsrates zur Neutralität verpflichtet. Er darf sich insbesondere nicht für die Wahl von bestimmten Kandidat*innen oder einer Liste aussprechen oder einzelne Kandidat*innen und Listen durch Zuwendungen oder erweiterte Handlungsmöglichkeiten begünstigen.

BETRIEBSRÄTE



- ▶ Regelungen des § 78a:
 - ▶ Hiernach können Auszubildende, die Mitglied einer Jugend- und Auszubildendenvertretung sind, drei Monate vor Beendigung ihrer Ausbildung die unbefristete Beschäftigung verlangen.
 - ▶ Dies soll auch auf Mitglieder des Betriebsrates Anwendung finden.
 - ▶ **Neu: Befristet beschäftigte Mitglieder des Betriebsrats können drei Monate vor Ende ihres befristeten Vertrages ein unbefristetes Arbeitsverhältnis verlangen.**
- ▶ **Vergütung von Betriebsratsmitgliedern (§ 37 Abs. 4 S. 3 BetrVG neu):**
 - ▶ Bei der Bemessung des Arbeitsentgeltes und der allgemeinen Zuwendungen sind auch die bei Wahrnehmung der Betriebsratstätigkeit erworbenen Qualifikationen und Erfahrungen wie auch die auf Dauer wahrgenommenen Aufgaben zu berücksichtigen.

DEMOKRATIE IM BETRIEB STÄRKEN



- ▶ **Einführung einer sog. Demokratiezeit (§ 81 Abs. 5 BetrVG neu):**
 - ▶ Beschäftigte sind mindestens eine Stunde pro Woche von der Arbeit freizustellen, um ihre Beteiligungsrechte in den sie betreffenden Angelegenheiten im Betrieb wahrnehmen zu können.
- ▶ **Meinungsäußerungsfreiheit (§ 82a BetrVG neu):**
 - ▶ Klarstellung, dass Beschäftigte berechtigt sind, ihre Meinung im Betrieb zu äußern.
 - ▶ Das Recht auf freie Meinungsäußerung umfasst auch die außerbetriebliche Stellungnahme zu betrieblichen Fragen.

UMSETZUNG DER VORHABEN AUS DEM KOALITIONSVERTRAG



► Straftaten in der Betriebsverfassung:

- Behinderung der Betriebsratswahl und Behinderung der Betriebsratsarbeit werden zum Officialdelikt, § 119 Abs. 1 Ziffer 1 und 2 die Straftat wird von Amts wegen verfolgt, es ist kein Strafantrag mehr nötig.

► Digitales Zugangsrecht:

- Klarstellende Regelung in § 2 Abs. 2, dass der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft Zugang zum Betrieb über die im Betrieb genutzten elektronischen Kommunikationsmedien gewährt werden muss.



**VIELEN DANK FÜR DIE
AUFMERKSAMKEIT.**

IG METALL
Vorstand
FB Betriebspolitik
Ressort Betriebsverfassung und
Mitbestimmungspolitik

Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main

„Organisation von Gegenmacht im Betrieb – nur wie?“

Alexander Mohrlang (IGM Vorstand, Funktionsbereich Personal) präsentierte die Folien zu „Organisation von Gegenmacht im Betrieb – nur wie?“.



Alexander Mohrlang (IGM Vorstand).

Organisation von Gegenmacht im Betrieb – nur wie?





INHALT

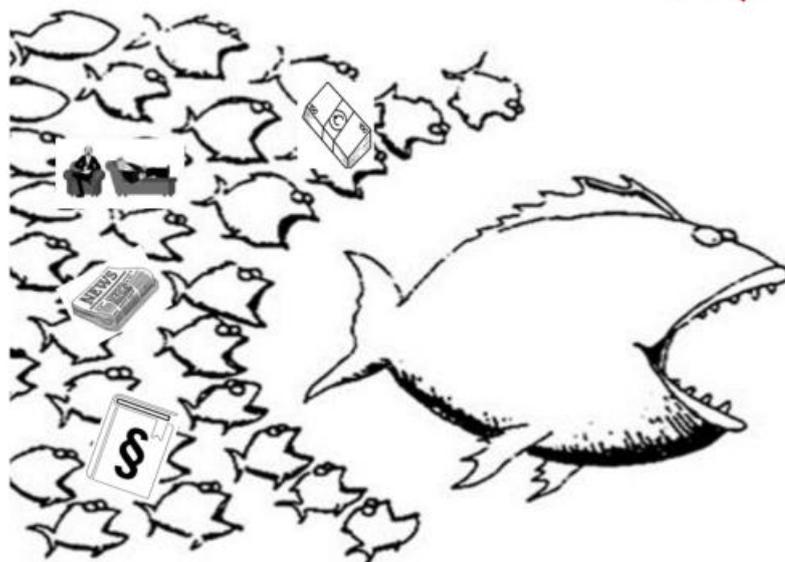
- ▶ Rückblick BR-Konferenz 2021 + Erkenntnisse
- ▶ Welche Gewerkschaft wollen wir sein? Bzw. welche Gewerkschaft braucht es?
- ▶ Wo stehen wir?
- ▶ Was brauchen wir?

Organisation von Gegenmacht im Betrieb! – ~~nur~~ wie?

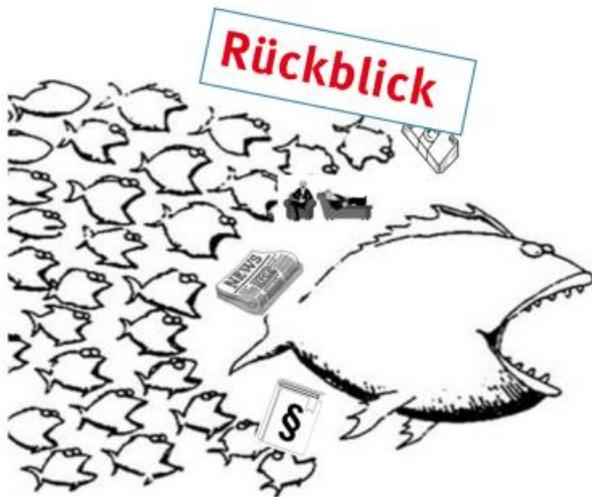


SO!

Organizing

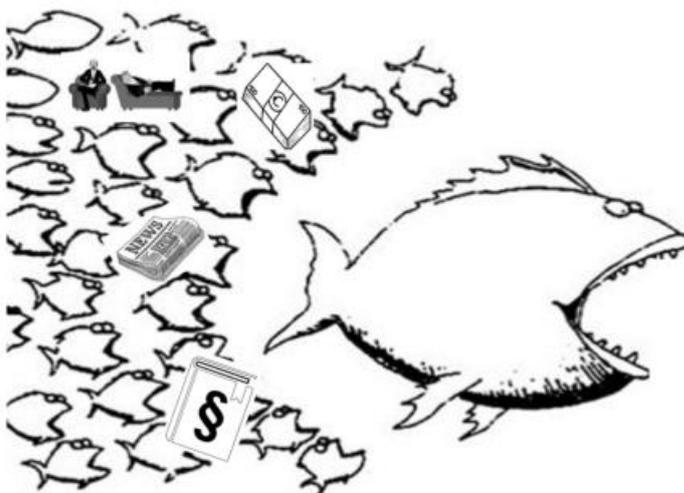


Organizing - Was ist das?



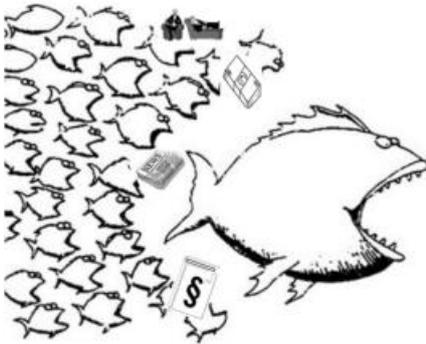
- Ermächtigung der Menschen sich für ihre Interessen und Themen einzusetzen und zu kämpfen
- Aufbau von konfliktfähigen und aktiven Strukturen im Betrieb
- Beteiligung ernst gemeint!
- *Mehrheits-* und Solidaritätsstrategie, auch über den Betrieb hinaus
- Machtanalyse und Bewusstsein
- strategisch, systematisch

Organisation von Gegenmacht im Betrieb – Wie? Durch Organizing!



Aber!

Aber?....



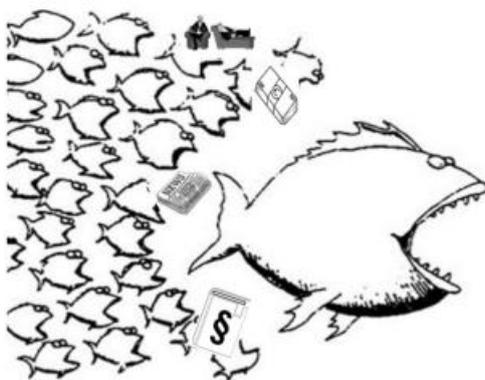
Wenn wir kein methodisches Problem haben....

Wenn wir kein Erkenntnis-Problem haben...

- Warum haben wir trotzdem sinkende Organisationsgrade?
- Mitgliederverluste?
- Zunehmend Druck auf Tarifverträge etc...
- Zunehmend Druck auf aktive BR, Gewerkschafter

Wo ist das Problem?

Wir müssen unsere Organisationen in den Blick nehmen!



*Haben wir flächendeckend die Kompetenzen für erfolgreiches Organizing? Bei Haupt- und Ehrenamt?

*nutzen wir Chancen/Anlässe für starke Organisierung?

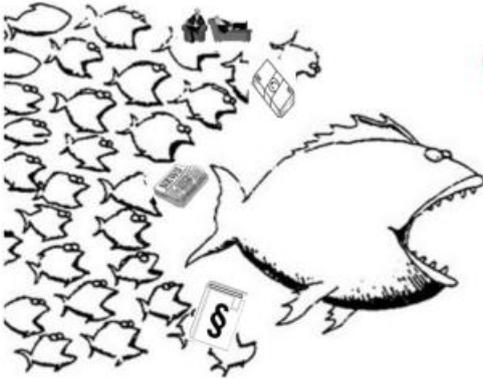
*Wohin fließen unsere Ressourcen? Aufbau von konfliktfähigen Strukturen? Oder Sitzung, Sitzung, Sitzung...

*Wessen Aufgabe ist Organizing? Der Organisation als Ganzes ? Oder von einzelnen Projektsekretären/Abteilungen?

*Nehmen wir Beteiligung wirklich ernst? Oder entscheidet am Ende der Hinterzimmerdeal?

*Begreifen wir Organizing wirklich ganzheitlich? Oder nur als prof. Mitgliederwerbung...

Wir müssen unsere Organisationen in den Blick nehmen!

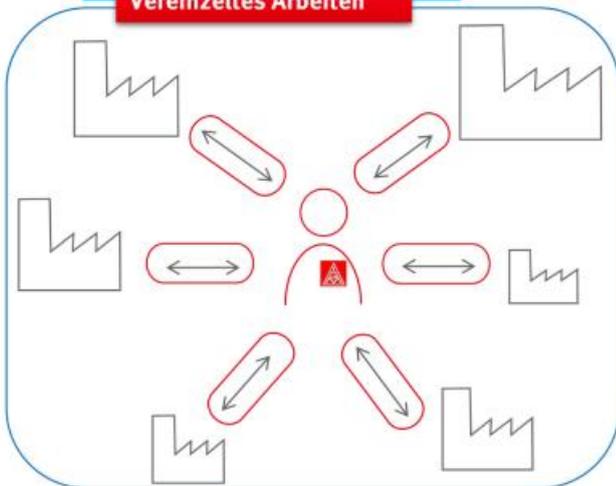


**Nur Fragen und keine
Antworten?
Nein!**

**Für die Ebene der GS
heißt das...:**

GEGENWART:

Vereinzelt arbeiten



ZUKUNFT:

**Solidarisches u.
kollektives Arbeiten**



9

ANALYSE III „ORGANISATION VON GEGENMACHT IM BETRIEB“



10



11

WELCHE GEWERKSCHAFT BRAUCHT ES?



| | Advocacy | Mobilizing | Organizing |
|-----------------------------------|--|--|---|
| Theorie von Macht und Veränderung | Elite. Advocacy-Gruppen neigen dazu, punktuelle Siege oder begrenzte Politikveränderungen anzustreben, oftmals über Gerichte oder per Hinterzimmerverhandlungen, die die grundsätzlichen Machtverhältnisse unberührt lassen; stellvertreterisch. | Vornehmlich Elite. Hauptamtliche oder AktivistInnen legen Ziele mit niedrigen bis mittleren Konzessionskosten oder ehrgeizige Ziele fest und erklären einen Erfolg auch dann, wenn der »Sieg« keine oder nur schwache Garantien zur Umsetzung enthält. Geheime Deals und Hinterzimmerverhandlungen sind weit verbreitet. | Masse, inklusiv, kollektiv. Organizing-Gruppen verändern die Machtstruktur zugunsten der Basis und verringern die Macht ihrer Gegner. Konkrete Einzelkampagnen sind Teil einer umfassenderen Strategie des Machtaufbaus. Sie legen viel Wert auf eine Machtanalyse und beteiligen normalen Menschen daran; Machtanalysen machen die unsichtbaren Verbindungen zwischen ökonomischer, gesellschaftlicher und politischer Macht sichtbar. Einigungen werden grundsätzlich auf der Basis von partizipativen Tarifverhandlungen erzielt, an denen eine hohe Zahl von Beschäftigten unmittelbar teilnimmt. |
| Strategie | Gerichtsprozesse; hohe Ausgaben für Umfragen, Werbung und andere kostenpflichtige Medienarbeit | Kampagnen, durchgeführt von hauptamtlichen MitarbeiterInnen oder freiwilligen AktivistInnen ohne messbare Unterstützerbasis, die der Vermittlung starker Bilder und Botschaften Vorrang vor dem Aufbau von Basismacht geben. Von Hauptamtlichen ausgewählte »authentische BotschafterInnen« vertreten die Basis gegenüber den Medien und der Politik, doch bei der Strategie und Kampagnengestaltung haben diese BasisvertreterInnen wenig bis gar kein Mitspracherecht. | Rekrutierung und Einbeziehung einer großen Zahl von Beschäftigten, deren Macht aus ihrer Fähigkeit resultiert, ihre Arbeitskraft oder andere Arten der Zusammenarbeit denen vorzuenthalten, deren Profite davon abhängig sind. Mehrheitsstreiks, häufige und strategische gewaltfreie konfrontative Aktionen, Mehrheitsgewinnung für Wahlen. Bilder bzw. Frames sind wichtig, doch die eigentliche Strategie, um Medienaufmerksamkeit zu erzeugen, ist die Zahl der Beteiligten selbst. Mobilisierungen (Mobilizing) bilden hier ein taktisches Mittel, nicht die Strategie. |
| Fokus auf Menschen | Keiner | BasisaktivistInnen. Menschen sind bereits von einer bestimmten Sache überzeugt, und sie sind quasi dauerhaft aktiv. Sind sie »verheizt«, rekrutiert man neue, ebenfalls bereits zuvor engagierte und überzeugte AktivistInnen. Und so geht es immer weiter. Soziale Medien spielen eine über große Rolle. | Organische Führungspersonen unter den Beschäftigten (»Arbeiter-AnführerInnen«). Die Basis wird dadurch ausgeweitet, dass die Fähigkeiten organischer Führungspersonen weiterentwickelt werden. Sie üben maßgeblichen Einfluss auf ihr gesellschaftliches Umfeld oder in ihrem Betrieb aus, und können in der Folge, unabhängig von irgendwelchen Hauptamtlichen, selbstständig zuvor unbeteiligte KollegInnen rekrutieren. Die individuelle Interaktion von Angesicht zu Angesicht ist ausschlaggebend. |

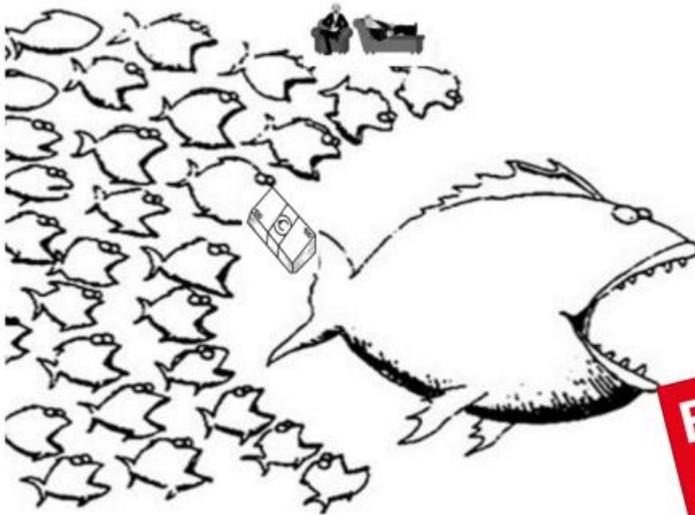
Aus: Jane McAlevey; Keine halben Sachen, Machtaufbau durch Organizing; S. 34f (2019) Hrsg.: von Florian Wilde Eine Veröffentlichung der Rosa-Luxemburg-Stiftung

BESTANDSAUFNAHME: WO STEHEN WIR?



- ▶ **Ca. 60 GSen:** Entwickeln offensive und proaktive Formen der Gewerkschaftsarbeit
- ▶ **Flächendeckender Aufbau und Anwendung von Organizing-Kompetenz:** Trainee-Programm, Union-Summer, Angebot an alle Vorstands-Beschäftigten bei Organizing-Aktionen mitzumachen
- ▶ **Unterstützung seitens Vorstand:** für GSen die eine offensive Strategie entwickeln wollen (Ressourcen, Kompetenzaufbau bei Haupt- und Ehrenamt)
- ▶ **GEP und IGMvBAD:** Bündelung der Erkenntnisse zur einer ganzheitlichen Weiterentwicklung der IGM

Fazit: Was brauchen wir?



Eure Power und eure Unterstützung!

Danke für eure Aufmerksamkeit



ABER VOR ALLEM: Danke für euren Kampf!

ANALYSE III „ORGANISATION VON GEGENMACHT IM BETRIEB“



Vor 10 Jahren: Der „Fall Helmut Schmitt“ bei nora systems GmbH

Erfolgreicher und beispielhafter Kampf gegen die Kündigung eines aktiven Betriebsrats

Vor ziemlich genau 10 Jahren, am 2. Juli 2012, wurde Helmut Schmitt bei nora systems in Weinheim, einem Bodenbelagshersteller mit damals ca. 900 Beschäftigten, fristlos gekündigt. Der damalige Kampf für seine Wiedereinstellung wurde über die Region hinaus bekannt und ist bis heute beispielhaft. Das gilt auch für die danach erfolgte positive Entwicklung bei nora systems. Der folgende Bericht soll Betriebsrät:innen Mut machen, die in einer vergleichbaren Situation wie damals Helmut stehen, und er soll zeigen, dass es sich lohnt zu kämpfen.

Der Vorwand für Helmut's fristlose Kündigung als Betriebsrat war, dass er auf einer Betriebsversammlung über die Schlichtungsverhandlung im Rahmen der damaligen Haustarifrunde bei nora systems berichtete. Helmut wurde danach vorgeworfen, dass er den damaligen BR-Vorsitzenden als „Verräter an den Interessen der Belegschaft“ denunziert habe. Dieser habe als einziges Mitglied der gewerkschaftlichen Tarifkommission dem nicht annehmbaren Angebot der Geschäftsleitung zugestimmt und somit einen von der Gewerkschaft nicht gewollten Abschluss ermöglicht. Helmut, so eine weitere Behauptung, habe dem BR-Vorsitzenden Bestechlichkeit unterstellt und dadurch den Betriebsfrieden und das Vertrauensverhältnis zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung nachhaltig zerstört. Eine weitere Zusammenarbeit mit Helmut Schmitt sei nicht mehr möglich. Jedoch hatte Helmut in seinen Ausführungen weder Namen noch Funktion der entsprechenden Person genannt.

Am 2. Juli 2012, das war ein Montag, wurde Helmut mit Zustimmung der BR-Mehrheit fristlos gekündigt. Bereits am Freitag, den 29. Juni, also unmittelbar vor der fristlosen Kündigung, hatte die BR-Mehrheit in Absprache mit der Geschäftsleitung zusätzlich ein Ausschlussverfahren aus dem Betriebsrat gegen Helmut eingeleitet. Die Begründung lautete ebenfalls auf Störung des Betriebsfriedens und Zerrüttung des Vertrauensverhältnisses, weil Helmut in der Vergangenheit angeblich jegliche konstruktive Zusammenarbeit im BR abgelehnt hätte. Damals war Helmut Schmitt schon seit 29 Jahren Betriebsrat und hatte bei den BR-Wahlen immer mit einem sehr guten Ergebnis abgeschnitten.

Es gab allerdings einen Grund, Helmut loszuwerden, der nie offiziell genannt wurde. Zum Zeitpunkt seiner Kündigung wollten die Finanzinvestoren, die nora systems im Jahr 2008 vom Weinheimer Freudenbergkonzern gekauft hatten, das Unternehmen nora systems weiterveräußern. Offensichtlich stand Helmut Schmitt dabei als aktiver und kämpferischer BR im Weg. Die Ereignisse um den geplanten Verkauf der Freudenberg Bausysteme KG in den Jahren 2006/2007 waren dem Firmeneigentümer bekannt.

Als Freudenberg die Bausysteme KG, die heutige nora systems GmbH, erstmalig

veräußern wollte, kam es zu massiven Abwehrkämpfen der Belegschaft. Sie mündeten am 19. Januar 2007 in Torblockaden des gesamten Freudenbergkonzerns. Dadurch konnte der Verkauf verhindert werden. Ein Sieg der Belegschaft gegen die Willkür der Konzernleitung Freudenberg, an dem Helmut Schmitt als damaliger stellvertretender BR-Vorsitzender maßgeblichen Anteil hatte. Um eine Wiederholung dieser Vorgänge zu verhindern, kam der Geschäftsleitung der Vorfall in der Schlichtungsverhandlung offensichtlich gerade recht, um Helmut noch vor dem 2012 anlaufenden Verkaufsprozess loszuwerden.

Das Ausschlussverfahren aus dem Betriebsrat und die Zustimmung zur Kündigung durch die BR-Mehrheit, hat für Helmut Schmitt eine besondere Bedeutung gehabt. Dieser Vorgang hat ihn damals einerseits stark belastet, zugleich aber auch darin bestärkt, diese Auseinandersetzung auf jeden Fall bis zum Ende durchzuziehen. Wenn der – zumal fristlosen – Kündigung eines Betriebsrats durch die Geschäftsleitung die BR-Mehrheit dem auch noch zustimmt, dann macht das, was mit dem betroffenen Kollegen. Das war ja ein Vorgang, der nicht unbedingt alltäglich ist. Dass die Geschäftsleitung Helmut als Störfaktor oder Profitbremse begriff, weil er sich für die Interessen der Belegschaft einsetzte, das war nachvollziehbar, weil es den Interessensgegensatz zwischen Arbeit und Kapital widerspiegelt. Darauf muss sich ein engagierter Betriebsrat einstellen und im schlimmsten Fall auch mit Repressionen rechnen.

Dass aber ein Betriebsrat, in diesem Fall eine BR-Mehrheit, der fristlosen Kündigung eines BR-Mitglieds durch die Geschäftsleitung auch noch zustimmt, das ist nicht selbstverständlich. Dieses Vorgehen steht in völligem Widerspruch zur eigentlichen Aufgabe eines Betriebsrats, nämlich betriebliche Willkür und natürlich auch Kündigungen zu verhindern. Spätestens da hatte sich die BR-Mehrheit als skrupellose Erfüllungsgehilfin der Geschäftsleitung zu erkennen gegeben. Dies konnte und durfte so nicht akzeptiert werden.

Helmut Schmitt hat vor allem die Solidarität der Kolleginnen und Kollegen im Betrieb geholfen, um die Zeit bis zum Gerichtstermin durchzustehen. Ohne sie hätte er nicht so lange durchhalten können. Das gilt auch für die Unterstützung durch ein BR-Mitglied, das Helmut die ganze Zeit im BR-Gremium verteidigt hat, und durch die meisten Vertrauensleute der Gewerkschaft IG BCE. Helmut durfte damals ja aufgrund der fristlosen Kündigung und des Ausschlussverfahrens aus dem Betriebsrat nicht mehr in den Betrieb.

Wichtig war auch die Unterstützung durch die Vertrauensleute und den Konzernbetriebsrat Freudenberg. Unmittelbar nach der Kündigung haben die Vertrauensleute zur Aufklärung ein eigenes Flugblatt und ein Flugblatt des Konzernbetriebsrats gegen die Kündigung von Helmut und gegen die Machenschaften der BR-Mehrheit verteilt. In der Folge hat sich ein überbetriebliches Solidaritätskomitee für die Rücknahme von Helmut Schmitts Kündigung gegründet, das dann ein großes Solidaritätsfest in Weinheim organisiert hat. Der Vorgang erhielt dadurch eine erhöhte Publizität in den Medien, was sich als sehr wichtiges Druckmittel gegen die Geschäftsleitung herausstellen sollte.

Schnell zeigte sich schon damals, dass der Fall „Fall Helmut Schmitt“ kein Einzelfall war. Es meldeten sich weitere Kolleginnen und Kollegen – zunächst vor allem aus der Region –, die ebenfalls BR-Mobbing ausgesetzt waren oder noch sind, und die wir

DER „FALL HELMUT SCHMITT“ BEI NORA SYSTEMS GMBH

auch heute noch bei ihren Abwehrkämpfen unterstützen.

Das damalige Solidaritätskomitee hat sich vor diesem Hintergrund nach dem erfolgreichen Kampf für Helmut Schmitts Wiedereinstellung in das Komitee „Solidarität gegen BR-Mobbing!“ umbenannt und ist auch jetzt wieder der Ausrichter dieser wichtigen Konferenz „Betriebsräte im Visier“, die heute schon zum 9. Mal stattfindet.

Jedenfalls haben neben Helmut Schmitts gutem Rechtsanwalt all diese Aktivitäten und am Schluss auch die Solidaritätsbekundung vieler Kolleginnen und Kollegen bei der Verhandlung am Arbeitsgericht Mannheim dazu beigetragen, dass die Kündigung und der Rausschmiss aus dem Betriebsrat Ende 2012 für unwirksam erklärt wurden und Helmut ab dem 2. Januar 2013 wieder ganz normal als Betriebsrat weiterarbeiten konnte.

Ein wichtiger Aspekt des Konflikts um die Kündigung Helmut Schmitts war, dass der damals schon eingeleitete Verkaufsprozess von nora systems scheiterte. Der eigentlich zum Jahresende 2012 geplante Verkauf konnte nicht durchgeführt werden, weil offensichtlich die mit der Kündigung verbundenen Negativschlagzeilen für nora systems potenzielle Käufer vom Kauf abgehalten haben.

Zudem wurde am 6. Februar 2013 der damalige Geschäftsführer von nora systems von den Finanzinvestoren wegen Erfolglosigkeit geschasst. Ob das wegen der gescheiterten Kündigung und/oder wegen des geplatzten Verkaufs erfolgt ist, darüber kann man spekulieren. Auf jeden Fall hat dies und die breite Solidarität im Betrieb die neue Geschäftsleitung bewogen, Helmut Schmitt nach diesen Vorfällen weitgehend in Ruhe zu lassen. Dies trifft nicht auf die BR-Mehrheit zu, die auch nach ihrer Niederlage nichts unversucht ließ, ihm an den Karren zu fahren.

Dies motivierte Helmut in seinen letzten Arbeitsjahren vor der Rente, die gelbe, firmenhörige BR-Mehrheit zu kippen helfen und eine an den Belegschaftsinteressen orientierte Betriebsratsarbeit zu ermöglichen. Dies ist jetzt, spätestens bei der BR-Wahl in diesem Jahr, auch tatsächlich gelungen.



Helmut Schmitt (Komitee „Solidarität gegen BR-Mobbing!“).

IMPRESSIONEN VON DER KONFERENZ



Kai Burmeister (DGB Baden-Württemberg).



Konferenzteilnehmerin.



Konferenzteilnehmerin.

IMPRESSIONEN VON DER KONFERENZ



Ingo Marschner (Komitee „Solidarität gegen BR-Mobbing!“).



Klaus Stein. (IGM Vorstand).



Konferenzteilnehmer.

Entschließung der 9. Bundeskonferenz „Betriebsräte im Visier“ Gegenwehr stärken!

Die diesjährigen Betriebsratswahlen haben eine weitere Zunahme von BR-Mobbing und Gewerkschaftsbekämpfung erkennen lassen.

Auch unter Ausnutzung der Folgen der anhaltenden „Corona-Krise“ gehen Geschäftsführungen und ihre professionellen Helfershelfer verstärkt mit „Verdachtskündigungen“ und anderen Maßnahmen gegen engagierte Betriebs- und Personalräte sowie Mitarbeitervertretungen vor.

Bei diesem aggressiven Treiben schrecken sie auch nicht vor der Bspitzelung und Zersetzung des beruflichen und sozialen Umfeldes der betroffenen Kolleginnen und Kollegen zurück.

Eine besonders miese Rolle spielen in diesem Zusammenhang „gelbe Betriebs- oder Personalräte“. Sie bekämpfen im Auftrag „ihrer“ Geschäftsführungen gewerkschaftlich Aktive, die für die Interessen der Beschäftigten eintreten.

Die Folgen dieses Agierens gegen demokratisch gewählte Interessenvertretungen und gegen engagierte einzelne Betriebs- und Personalräte sind offensichtlich: gesundheitlich zerstörte Menschen, schwer geschädigte Familienangehörige, ruinierte berufliche Existenzen und nicht zuletzt eingeschüchterte Belegschaften.

Die Durchsetzung eines „Rechts des Stärkeren“ in prominenten und weniger prominenten Firmen und Einrichtungen ist unakzeptabel und muss konsequent bekämpft werden.

In der Öffentlichkeit werden diese kriminellen Machenschaften bisher jedoch nach wie vor viel zu wenig wahrgenommen und angeprangert.

Das ermutigt die Täter, die zudem in der Regel weder rechtlich verfolgt noch belangt werden.

Die gemobbten und gekündigten Opfer müssen hingegen ihre Unschuld beweisen.

Das ist ein nicht hinnehmbarer Skandal. Konstruierte „Abmahnungen“, Verleumdungen und „Verdachtskündigungen“ widersprechen elementaren Rechtsgrundsätzen. Sie sind umgehend zu unterbinden.

Starke demokratische Gegenmacht ist die Voraussetzung, um Betriebsrats- und Gewerkschaftsbekämpfung stoppen zu können. Sie muss in den Betrieben und in der Öffentlichkeit entwickelt werden.

Wir alle sind aufgefordert, dazu einen wirksamen Beitrag zu leisten!

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der 9. bundesweiten Konferenz
„Betriebsräte im Visier“

Mannheim, den 15. Oktober 2022