

Bossing nach Drehbuch

MOBBING *Wenn Arbeitgeber versuchen, den Betriebsrat durch Schikane und Verleumdung mürbe zu machen, steckt oft System dahinter. Er sollte dann eine Gegenstrategie entwickeln.*

VON SUSAN PAESCHKE

Das System, mit dem Arbeitgeber versuchen, Betriebsräte und gewerkschaftliche Einflussnahme zu torpedieren, ist auch als Bossing bekannt. Gemeint ist damit der zielgerichtete Einsatz von Mobbingmethoden durch Vorgesetzte/Personalabteilungen/Geschäftsführungen. Was das in der Praxis bedeutet, mussten auch Betriebsratsmitglieder der Niederlassung einer weltweit agierenden Firma aus dem Rheinland am eigenen Leib erfahren.

Abmahnungen und Kündigungen

Eineinhalb Jahre lang wurde Tobias M. gemobbt, mit Abmahnungen und Kündigungen traktiert, bis er dem Nervenzusammenbruch nahe, das Handtuch warf und kündigte. Der Betriebsrat war noch gar nicht lange im Amt, als die Personalabteilung begann, ihn systematisch unter Druck zu setzen, berichtet M.. Anlass seien seine kritischen Fragen zum Verhältnis von variablem und fixem Gehalt gewesen. Viele Beschäftigte empfanden die Gehaltsstruktur als ungerecht. Die Jahreseinkommen unterschieden sich zum Teil erheblich. Der Betriebsrat forderte Transparenz bei der Vergütung. In den letzten Jahren wurde das Unternehmen auf Kostenersparnis getrimmt und etliche Betriebsteile ausgelagert. Dabei liefen die Geschäfte prächtig. In den letzten zehn Jahren stieg der Umsatz um mehr als Zweidrittel.

Kurz vor Weihnachten 2013 erhielt M. die erste Abmahnung, weitere folgten. Einer der absurdesten Vorwürfe, er habe einen Schwan-

gerschaftstest in den Wichtelkalender der Abteilung gesteckt, war natürlich nicht haltbar. Es folgten endlose Schikanen, wie die Anweisung, als einziger im Team die Arbeitszeit zu dokumentieren. Auch wurde versucht, M. zu kündigen. Es gab Unterstellungen, mit Strafanzeigen wurde gedroht, Hausverbote wurden ausgesprochen und er wurde verleumdet.

In keinem Fall konnte sich das Unternehmen vor Gericht durchsetzen, auch die fristlose Kündigung scheiterte. Das Ziel des Unternehmens war es, den fünfköpfigen Betriebsrat zu schwächen, konstatierte die Vorsitzende.

Schützenhilfe erhielt die Geschäftsleitung zunächst durch die Kanzlei CMS Hasche Sigle. Im Januar übernahm Arbeitgeberanwalt Peter Wallisch aus Bad Homburg das Mandat und beriet das Unternehmen. Ende April 2015 trat schließlich ein Betriebsratsmitglied zurück. Weil kein Ersatzmitglied zur Verfügung stand, wurden Neuwahlen notwendig. Der Betriebsrat setzte einen Wahlvorstand ein. Nun geriet ein anderes Betriebsratsmitglied, die Vorsitzende des Wahlvorstands, ins Visier der Personalabteilung. In beiden Fällen sind diverse Verfahren anhängig. Inzwischen wurde auf Betreiben der Geschäftsleitung ein neuer Wahlvorstand eingesetzt. Damit hatte der Arbeitgeber sein Ziel erreicht.

Die Methoden, mit denen unliebsame Mitarbeiter oder Betriebsräte bekämpft werden, sind selten willkürlich, sondern folgen einer schrittweisen Eskalationsstrategie, die häufig wie in einem »Drehbuch« festgelegt ist. Und so können die einzelnen Schritte aussehen:

DARUM GEHT ES

1. Das System, ein Betriebsratsmitglied los zu werden, beginnt mit Ungerechtigkeiten und Schikanen und endet häufig damit, dass das Mitglied von sich aus zermürbt aufgibt.
2. Damit es dazu nicht kommt, ist es wichtig, das Geschehene so schnell wie möglich öffentlich zu machen.
3. Hilfreich ist es auch, sich Rückhalt und Unterstützung durch die Belegschaft und erfahrene Netzwerke zu organisieren.

Oft werden unliebsame Beschäftigte mit Abmahnungen oder fristlosen Kündigungen überzogen.



Schritt 1: Soziale Isolierung

Wer als Gegner der Unternehmensleitung oder Geschäftsführung »zur Strecke« gebracht werden soll, wird zuerst in der betrieblichen Öffentlichkeit gezielt schlecht gemacht: Mit Lügen, übler Nachrede, Unterstellungen oder Gerüchten. Jede inhaltliche Zusammenarbeit wird verweigert – wenn möglich – wird der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin auch räumlich isoliert. Parallel werden die Beschäftigten von ihren direkten Vorgesetzten oder von der Personalleitung aufgefordert, sich von den unliebsamen Mitarbeitern zu distanzieren. Ihnen wird verdeckt oder offen gedroht, wer sich weiterhin mit diesen Leuten einließe, stelle seinen Arbeitsplatz zur Disposition. Gern wird dabei mit anonymen oder persönlich gekennzeichneten Aushängen und Briefen gearbeitet, in denen die Betroffenen diffamiert und sprichwörtlich an den Pranger gestellt werden. Betriebsräte oder aktive Gewerkschafter sollen so nicht mehr zu ihrer eigentlichen inhaltlichen Arbeit kommen, sondern sich nur noch der Angriffe der Geschäftsführung erwehren (»Hamsterrad«), was häufig in eine psychische Erschöpfung führt.

Schritt 2: Zermürbung

Zur Strategie der Zermürbung gehört, dass die Unternehmen Briefe, Abmahnungen oder fristlose Kündigungen an unliebsame Beschäftigte meist privat und per Einschreiben zustellen lassen, bevorzugt am Freitag oder Samstag, damit die Betroffenen auch am Wochenende nicht zur Ruhe kommen. Termine für Reaktionen und Stellungnahmen werden in kurzen Abständen gesetzt, das Tempo und der Druck auf den Betroffenen werden weiter erhöht.

Schritt 3: Angst und Schrecken

Die Prozesslawine, die in dieser Phase vom Unternehmen – häufig unterstützt von spezialisierten Rechtsanwälten – losgetreten wird, kann auch Regressverfahren einschließen. Mit solchen Forderungen – die nicht durchgesetzt werden können, sondern in erster Linie Angst und Schrecken verbreiten sollen – werden die Betroffenen beschuldigt, ihr Handeln (beispielsweise ein Interview zum Konflikt) hätte dem Unternehmen geschadet; deshalb seien sie zur Zahlung von Schadensersatz zu verurteilen. Die Forderungen, die in solchen Verfahren erhoben (aber nie durchgesetzt) wurden, sind astronomisch und betragen in Einzelfällen über 1 Million Euro. Gleichzeitig werden Kollegen, die den »Feind« der Geschäftsführung weiterhin unterstützen und keinen besonderen Kündigungsschutz genießen, gezielt gekündigt. An ihnen wird ganz offen ein Exempel statuiert, um die anderen weiter einzuschüchtern.

Schritt 4: Gezielter Rechtsbruch

Eine Geschäftsführung, die derart aggressiv vorgeht, sucht nicht nur nach Fehlern, die die Betroffenen gemacht haben könnten oder verlangt ihnen Arbeiten unter Bedingungen ab, bei denen Fehler zwangsläufig sind. Sie stellt auch Fallen oder konstruiert sogar mittels Betrug Fehler oder angebliche Beweismittel (Computermanipulation; gezielt platzierte, angebliche »Diebstahlware« in Taschen). Häufig werden unerlaubt Detektive eingesetzt, die entweder verdeckt nach Fehlern suchen oder halbverdeckt operieren, um den Überwachten Angst zu machen.

Schritt 5: Faktische Immunität

Ist der Konflikt so weit eskaliert, endet er entweder mit dem Zusammenbruch des Betroffenen und seiner Kündigung oder mit einem Aufhebungsvertrag. Die Unternehmen achten sehr darauf, dass Aufhebungsverträge ein Schweigegebot mit hohen Regressandrohungen enthalten. Die skandalösen und menschenrechtswidrigen Attacken können also auch im Nachhinein nicht öffentlich thematisiert werden. Da Staatsanwaltschaften bis heute nur geringes Interesse zeigen, Rechtsbrüche im Arbeitsleben zu verfolgen, fehlt auch von

BOSSING

Bossing beruht auf einem Beschluss des Chefs und / oder der Personalleitung, einen Mitarbeiter systematisch kaltzustellen und aus dem Betrieb zu graulen. Wer beispielsweise Kündigungsschutz genießt oder aus anderen Gründen nur unter Schwierigkeiten entlassen werden kann, soll in die soziale Isolation gedrängt und eingeschüchtert werden. Häufig funktioniert diese Zermürbungstaktik, und mancher wirft von sich aus das Handtuch.

staatlicher Seite die konsequente Aufklärung und Verfolgung der Taten. Solange keine politischen Entscheidungen gefallen sind, der Verfolgung dieser Rechtsbrüche höhere Priorität einzuräumen, bleibt es bei dieser faktischen Immunität und der Gewährung eines quasi rechtsfreien Raums für Rechtsbrüche im Betrieb.

Was kann man tun?

Eine der wichtigsten Voraussetzungen, dass diese Angriffe zum gewünschten Erfolg führen – ist wie eben dargestellt – die Isolation der Betroffenen. Wer alleine ist, ist schwach.

Öffentlichkeit herstellen

Daher ist das oberste Gebot in solch einem Fall – Öffentlichkeit herstellen. Sobald in einem Unternehmen neue Rechtsanwaltskanzleien, PR-Agenturen oder Berater auftauchen, ist Vorsicht geboten. Anwälte wie Helmut Naujoks und Dirk Schreiner sind inzwischen für ihre Dienstleistungen bei der Aushebelung der Mitbestimmung und ihrer Vertreter bekannt – andere haben das Geschäftsmodell aber ebenfalls für sich erkannt. Daher empfiehlt es sich, vorsorglich bei der zuständigen Gewerkschaft oder bei in diesem Feld tätigen Beratungsstellen (beispielsweise www.fair-im-betrieb.de) Erkundigungen einzuziehen. Sollte sich im zeitlichen Zusammenhang mit deren Auftauchen oder im Anschluss das Klima oder der Umgang mit der Interessenvertretung oder

GUT ZU WISSEN

In NRW begleitet seit Mai ein Kooperationsprojekt von Arbeit und Leben NRW und der Günter-Wallraff-Stiftung Betroffene mit einem Netzwerk. Es besteht aus Juristen, Ärzten, Therapeuten und Journalisten. Außerdem ist es Ziel, die Öffentlichkeit zu sensibilisieren, Handreichungen zu erstellen und das Thema weiter in der wissenschaftlichen und politischen Diskussion zu verankern. Gefördert wird das Projekt »Fair im Betrieb NRW« vom Land NRW und dem Europäischen Sozialfonds, eng begleitet wird es von der Landesinitiative Faire Arbeit-Fairer Wettbewerb.

Einzelnen auch nur ansatzweise verändern, müssen die Kollegen sofort über die möglichen Ziele und Strategien informiert werden. Hier zählen Stunden.

Sofort handeln: Betriebsversammlung einberufen

Das Thema auf die nächste Betriebsversammlung zu schieben, reicht hier nicht, denn inzwischen wirken die ersten Verleumdungsstrategien. Besser ist es, die Möglichkeit der zusätzlichen Betriebsversammlung zu nutzen oder die Kolleginnen und Kollegen direkt zu informieren. Nur wenn die Systematik der Angriffe sofort durchschaubar gemacht wird, kann sie im Ansatz blockiert werden. So konnte sich die Belegschaft des Autozulieferers Elco erfolgreich gegen die Machenschaften der Kanzlei Schreiner und Partner wehren. Gerade als sie im üblichen Stil die Tarifbindung verhindern wollten, handelten Betriebsrat und IG Metall schnell. Sie informierten die Belegschaft sofort auf einer Betriebsversammlung und gingen danach direkt geschlossen in den Warnstreik. Schreiner und Partner verschwanden.¹

Auch andere Kolleginnen und Kollegen wehren sich gegen solche Arten von Angriffen. Wichtig neben Öffentlichkeit ist, sich nicht in eine Verteidigungsposition drängen zu lassen.

Rückhalt und Unterstützung organisieren

Indem man ständig auf die Angriffe, Unterstellungen, Beschuldigungen reagiert, ist man mit sich beschäftigt und von den eigentlichen Themen abgelenkt. Besser ist hier, bei den betrieblichen Themen zu bleiben. Das ist leichter gesagt als getan. Um sich hier nicht zermürben zu lassen, ist neben dem Rückhalt in der Belegschaft externe Unterstützung wichtig. Auch ein Strafantrag nach § 119 BetrVG kann hilfreich sein. Auf jeden Fall macht eine Dokumentation Sinn, auch im Hinblick auf eine medienwirksame Veröffentlichung. Inzwischen gibt es neben den Gewerkschaften auch bundesweit einige Initiativen, an die man sich wenden kann. ◀



Susan Paeschke, Bildungsreferentin Arbeit und Leben DGB/VHS NW e.V., Düsseldorf.
paeschke@aulnrw.de

VERANSTALTUNGSHINWEIS

Die Auftaktveranstaltung des Projektes Fair im Betrieb NRW findet am Montag, den 19.10.2015, von 10.00 Uhr – 13.00 Uhr im DGB Haus in Köln, großer Saal, statt. Die Veranstaltung ist kostenfrei.

LINKTIPP

Mehr zum Thema finden Sie auf www.fair-im-betrieb.de

¹ Vgl. Dirk Erb, »Demokratie unter Druck«, metall, Juni 2015.