

Dem Mobbing keine Chance

BETRIEBSRATSMOBGING *Manche Arbeitgeber erklären Betriebsräten und der Mitbestimmung den Kampf. Vier Fälle zeigen, wie Betriebsratsmitglieder aufs schärfste angegangen wurden, um ihre Arbeit zu boykottieren. Es gibt aber wirksame Mittel, dagegen vorzugehen.*

VON SUSAN PAESCHKE

Samstagmorgen 10.00 Uhr - Monika K. sitzt mit ihrer Familie beim Frühstück, als es an der Tür klingelt. Draußen steht ein Bote, der ihr einen Brief überbringt. Es ist ihre Kündigung und die Androhung einer Schadensersatzklage über 750.000,-€ wegen Rufschädigung. Ihr wird eine Frist bis kommenden Montag um 9.00 Uhr gesetzt, sich zu erklären.

Vorsätzlich wirtschaftliche Schädigung

Monika P. ist Betriebsratsvorsitzende in einem mittelständischen Produktionsbetrieb. Seit langem gibt es mit dem Gesundheitsschutz in der Produktionshalle Probleme. Die Absaugeinrichtungen sind nicht ausreichend und die Temperaturen im Sommer unerträglich, Investitionen sind jedoch nicht geplant. Nach einer Begehung durch die zuständige Behörde gibt es eine Reihe von baulichen Auflagen, die aber Investitionen notwendig machen würden. Seit dieser Begehung stehen der Betriebsrat und die Vorsitzende unter erheblichem Druck. In einer vom Arbeitgeber einberufenen Mitarbeiterversammlung wird ihr vorgeworfen, die Firma zu ruinieren. Seither wird sie ignoriert oder abgemahnt. Die Beschäftigten werden mit Arbeitsplatzverlust bedroht, für den Fall, dass sie Kontakt zum Betriebsrat aufnehmen – sie mussten sogar entsprechende Erklärungen unterschreiben. Das wurde allerdings vom Arbeitsgericht unterbunden. Der im Prozess anwesende Pressevertreter

berichtete in der Tagespresse über diesen Konflikt.

Geplante Zermürbungstaktik

Dienstagmittag trifft sich der Betriebsrat eines Einzelhandelsunternehmens. In diese Sitzung wird die Anhörung der Kündigung für ein Betriebsratsmitglied rein gereicht. Der betreffende Kollege Daniel W. wird direkt von der Arbeit freigestellt und erhält sofortiges Hausverbot. Zuvor hatte er einer Auszubildenden Unterstützung bei einem Personalgespräch angeboten. In der jüngeren Vergangenheit hatte das Gremium weitreichende Betriebsvereinbarungen zum Thema Überwachung der Arbeitnehmer und zu Pausenregelungen durchsetzen können. In Zuge dieser Verhandlungen war die Anzahl der Betriebsratsmitglieder auf ein Minimum geschrumpft. Der betreffend Kollege ist auch Vorsitzender des Wahlvorstandes für eine neue Wahl. Zeitgleich mit der Kündigung wird eine Amtsenthebung des Wahlvorstandes beim Arbeitsgericht beantragt. Da in diesem Unternehmen viele Mitarbeiter in befristeten oder geringfügigen Verträgen arbeiten, zeigen gezielte Einzelgespräche des Arbeitgebers ihre Wirkung.

Gezielte Vernichtungsschläge

Mittwoch 10.00 Uhr Arbeitsgericht. Hier wird gerade die inzwischen achte Kündigung der Betriebsratsvorsitzenden einer Pflegeeinrichtung verhandelt. Seit etwa

eineinhalb Jahren gibt es mit der neuen Leitung des Hauses heftige Auseinandersetzungen. Andere Betriebsratsmitglieder wurden ebenfalls schon mehrfach gekündigt, Hausverbote in regelmäßigen Abständen wundern niemanden mehr. Auch vor Strafanzeigen wegen Diebstahl oder Verletzung der Aufsichtspflicht schreckt die Einrichtung nicht zurück. Inzwischen gibt es über 40 Verfahren. In der Regel sind die Verfahren für den Arbeitgeber nicht erfolgreich, sollen aber die Interessenvertretung von den eigentlichen Themen ablenken. Außerdem hat der Arbeitgeber den offenen Krieg erklärt. Dazu gehört auch eine 1:1 Begleitung bei der täglichen Arbeit, um Fehler zu provozieren und zu dokumentieren.

Union Busting als Geschäftsmodell

So oder so ähnlich können sich Konflikte um die Mitbestimmung und Mobbing von Betriebsräten im Betrieb darstellen¹. Meist steckt dahinter ein Konflikt um Verteilung von Ressourcen, Belastung, Macht. Betriebsräte oder engagierte Kolleginnen und Kollegen geraten ins Visier, weil sie Dinge thematisieren und sich für andere Lösungen einsetzen. Auslöser gibt es viele. So kann eine neue Führung, die Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte, wie beispielsweise Einsicht in die Lohn- und Gehaltslisten, eine geplante Umstrukturierung oder Verkauf dazu führen, dass man die Interessenvertretung möglichst los werden oder durch „Gelbe“ - also arbeitgebernahe-Betriebsräte ersetzen will. Dazu bedienen sich einige Arbeitgeber spezieller Anwaltskanzleien, die Union Busting als Geschäftsmodell für sich entdeckt haben.

Mobbing nach Drehbuch

Wenn auch die Konflikte durchaus unterschiedlich motiviert sind, der Ablauf und die Methoden sind gleich. Die als Gegner ausgemachte Person wird räumlich und sozial isoliert. Andere Mitarbeiter werden unter Druck gesetzt, falls sie sich von dieser Person nicht fernhalten. Erzielt das nicht die gewünschte Wirkung, wird der Druck erhöht, um die Betroffenen zu

zermürben und zur Aufgabe zu bewegen. Abmahnungen, schriftliche Vorwürfe, fristlose Kündigungen und ähnliches folgen in kürzer werdenden Abständen, oft am Wochenende an die Privatadresse zugestellt, mit kaum Reaktionszeiten für Stellungnahmen. Im nächsten Schritt werden die Personen mit meist haltlosen Klagen, Schadenersatz, überzogen. Ziel ist nicht, diese Klagen zu gewinnen, sondern die Menschen von den Inhalten abzulenken und zu zermürben. Unterstützende Kolleginnen und Kollegen werden ebenfalls unter Druck gesetzt und gekündigt, um ein Exempel zu statuieren. Reicht das immer noch nicht, werden Fehler in der Arbeit nicht nur provoziert, sondern auch gezielt untergeschoben. Auch werden in dieser Phase gerne Detekteien eingesetzt die zum Teil offen ermitteln. Auch hierbei geht es um Zermürbung.

Was also tun in solch einer Situation?

Je früher die dahinterliegende Strategie erkannt wird, desto erfolgreicher kann gegengesteuert werden. Wichtig ist, die Isolierung der Person oder des Gremiums nicht zuzulassen oder sie aufzuheben. Nur gemeinsam ist man stark und kann diesen Konflikt lösen. Dazu ist auch Unterstützung von außen, beispielsweise durch die Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretäre oder Betriebsseelsorge hilfreich. Dann können aus solchen Konflikten auch neue solidarische und nachhaltig wirksame Unterstützungsstrukturen entstehen.

Wirksame Unterstützungsstrukturen

Ein bundesweites Einzelhandelsunternehmen mit mehreren Filialen hat nur an ganz wenigen Standorten einen Betriebsrat. Der „dienstälteste“ Betriebsrat steht seit Jahren unter Druck. Es wird mit der oben dargestellten Strategie versucht, die Vorsitzende zur Aufgabe zu bewegen. Die Presse berichtet immer wieder mal über diesen Konflikt. In einer weiteren Filiale gibt es auch einen Betriebsrat, der erfolgreich an betrieblichen Themen arbeitet. Dieser ist dem Arbeitgeber ebenfalls ein Dorn im Auge und er minimiert die Zahl der Betriebsratsmitglieder im Laufe der Zeit durch gezielte Einzelansprachen. Als die Zahl der Mitglieder an die kritische Größe kommt und keines der Mitglieder mehr zur

¹ Die hier dargestellten Fälle sind echten Fällen nachgebildet. Die betroffenen Kolleginnen und Kollegen wollten namentlich nicht in Erscheinung treten.

Aufgabe zu bewegen ist, konstruiert der Arbeitgeber ein Szenario auf dessen Grundlage er einem Betriebsratsmitglied kündigt, ein sofortiges Hausverbot ausspricht, direkt Gerüchte streut und die anderen Beschäftigten unter Druck setzt. Die betreffende Person ist schockiert und vorerst handlungsunfähig. Das restliche Gremium nimmt die Sache sofort in die Hand, organisiert externe Unterstützung und bewegt das Betriebsratsmitglied, trotzdem täglich in die Filiale zu kommen und Betriebsratsarbeit zu machen. Ganz kurzfristig wird eine Betriebsversammlung einberufen, in der auch mit externen Referierenden diese Strategie öffentlich gemacht wird und erklärt wird, an welchen Themen das Gremium arbeitet. Die meisten Beschäftigten stellen sich in der Folge hinter das Betriebsratsmitglied und das Gremium. Zeitgleich wird die politische Öffentlichkeit über die Vorgänge informiert, ein Artikel erscheint und auch den Kunden bleibt der Konflikt nicht verborgen. Sie fragen nach. Im weiteren Verlauf nehmen die Betriebsräte erstmalig Kontakt untereinander auf und sind inzwischen gut vernetzt. Zunehmend melden sich Betroffene von anderen Standorten oder aus anderen Branchen der Region, die bei dem Versuch, sich zu organisieren unter Druck geraten sind. Inzwischen gibt es eine Art Netzwerk, in dem man sich gegenseitig unterstützt. Die Kolleginnen und Kollegen solidarisieren sich zunehmend und setzen die Wahl ihrer Interessenvertretungen in den Unternehmen um.

Solidarität hilft Betroffenen

Ebenfalls Solidarität ist es, die die Betriebsratsmitglieder zweier Altenpflegeeinrichtungen aufrecht hält. Beide Einrichtungen gehören zu einem Konzern, der immer wieder in die Schlagzeilen gerät. Diese beiden Einrichtungen sind die letzten beiden mit Betriebsrat. In einem Haus wurde eigens eine Vier-Personen-Abteilung geschlossen und die Arbeit fremd vergeben. Zufällig waren in dieser Abteilung zwei Betriebsratsmitglieder beschäftigt die nun, unter Umgehung des §103 BetrVG betriebsbedingt gekündigt werden sollen. Ein drittes der fünf Betriebsratsmitglieder steht ebenfalls zur Kündigung an. Hier ist einer der einschlägigen Anwälte involviert. Obwohl die Kündigungsabsicht des Arbeitgebers

bisher wenig von Erfolg gekrönt ist, haben sie den Gang durch die höheren Instanzen bereits angekündigt. Der Betriebsratsvorsitzende des Betriebsrates der zweiten Einrichtung kämpft schon seit etwa sechs Jahren immer wieder mit Kündigungen. Die Gründe sind an den Haaren herbeigezogen und hatten vor Gericht keinen Bestand. Seit Anfang letzten Jahres ist der Druck massiv erhöht worden. Hier ist inzwischen der gleiche Anwalt tätig. Aber wie oben beschrieben, geht es nicht vorrangig darum, zu gewinnen.

In diesem Fall gibt es eine Gewerkschaftssekretärin, die sofort ahnt, was hinter den Attacken steckt und sich an alle innerhalb und außerhalb der Organisation wendet, die Erfahrungen mit solchen Prozessen haben. Verdi initiiert und begleitet sofort einen Solikreis in der Region, es werden öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen mit Diskussionsrunden organisiert, die Politik wird informiert, Unterschriften werden gesammelt und regelmäßig findet Öffentlichkeitsarbeit statt. Die Verhandlungstermine bei den Arbeitsgerichten sind von unterstützenden Kolleginnen und Kollegen gut besucht. Zeitungs- und Fernsehredakteure verfolgen das Geschehen in unterschiedlicher Intensität. Trotzdem bleibt der psychische Druck auf die Betroffenen und auch das Isolieren aus der Belegschaft zeigt immer mal wieder Wirkung. Das wird über einen engen Austausch mit den Betroffenen in diesem Solikreis, persönliche Stärkung und eine Unterstützung der Gremien zur weiteren Betriebsratsarbeit aufgefangen. Solch ein „Gesamtpaket“ ist auch nötig, damit die Betriebsratsmitglieder den lang andauernden Konflikt aushalten und möglicherweise lösen. Durch die (Weiter)Arbeit an den Themen wird möglicherweise auch der Auslöser des Konfliktes sichtbar. Natürlich gibt es Arbeitgeber, die aus Prinzip keine Interessenvertretung haben wollen. In diesem Fall liegt allerdings die Vermutung nahe, dass gravierende Betriebsänderungen anstehen, die ohne Interessenvertretung billiger abzuwickeln sind.

Schnell handeln und reagieren

Wichtig ist, dass bei Angriffen auf die Interessenvertreterinnen und Interessenvertreter, die über die normalen Auseinandersetzungen hinausgehen, die das

Mandat mit sich bringt, schnelles und entschlossenes Handeln angesagt ist. Je früher hier eingegriffen wird, desto größer die Chance, dass der Konflikt gelöst werden kann. Auf jeden Fall ist Zusammenhalt und Herstellung betrieblicher Öffentlichkeit notwendig, um der Isolation der einzelnen Betriebsratsmitglieder etwas entgegenzusetzen. Auch Unterstützung von außen ist sehr hilfreich. Vermittlungsversuche neutraler Personen können bei der Lösung helfen. Sollte das nicht erfolgreich sein, ist eine intensive Begleitung des Gremiums und des betroffenen Betriebsratsmitglieds nötig. So kann bei aller Betroffenheit, die Arbeitsfähigkeit des Gremiums erhalten und die Weiterarbeit an den Themen gesichert werden, die wiederum die Basis des Zusammenhalts in langen Konflikten ist.