

## Betrieb & Gewerkschaft

# Bossing und Mobbing: Aktive BetriebsrätInnen im Visier

Von Heinrich Neuhaus / 1. April 2014

Auch die südpfälzische Provinz bleibt von existenzbedrohenden Angriffen auf Betriebsräte nicht verschont. Der Skandal bei Profine GmbH in Pirmasens spricht für sich. Die dortige Geschäftsleitung versucht, den Betriebsratsvorsitzenden Klaus Maier unter Vorwänden aus dem Betrieb zu drängen.

Auch die südpfälzische Provinz bleibt von existenzbedrohenden Angriffen auf Betriebsräte nicht verschont. Der Skandal bei Profine GmbH in Pirmasens spricht für sich. Die dortige Geschäftsleitung versucht, den Betriebsratsvorsitzenden Klaus Maier unter Vorwänden aus dem Betrieb zu drängen.

Bezeichnenderweise wird über solche brisanten Themen in den überregionalen Massenmedien fast überhaupt nicht berichtet. Vielleicht ist das neben der Betriebsferne der meisten Linken ein Grund dafür, dass das organisierte Bossing oder Mobbing von aktiven Betriebsratsmitgliedern entweder gar nicht oder – wenn überhaupt – als eher exotisches Problem wahrgenommen wird. Selbst in Kreisen der Gewerkschaftsapparate sind diejenigen, die praktische Solidarität mit den Opfern dieser Angriffe üben, in einer sehr überschaubaren Minderheit.

Durch viele Auseinandersetzungen geprägte betriebliche FunktionärInnen sind hingegen – oft auch aus persönlicher Erfahrung – bei dieser Thematik sehr sensibel. Beispielsweise solidarisierten sich Betriebsrat und Vertrauenskörperleitung von Alstom Mannheim umgehend mit dem Kollegen Klaus Maier. In ihrem Schreiben stellten sie fest: „Leider ist dieser Versuch der massiven Einschüchterung kein Einzelfall in der Republik. Immer häufiger werden Kündigungen von aktiven BetriebsrätInnen bekannt (IKEA Walldorf, Nora Systems Weinheim, Rhenus Mannheim, Charité Berlin...). Mit Hilfe von ganz besonderen ‚Rechtsanwaltskanzleien‘ wird eine gnadenlose Jagd auf unbequeme KollegInnen organisiert. Oft hat dies nicht nur die Vernichtung der materiellen Existenz der Betroffenen, sondern auch die Zerstörung ihrer psychischen Gesundheit zur Folge.“

### Bossing als Konzept

In Zeiten der hemmungslosen Profitmaximierung sind die Rechte von Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen für das Kapital und seine Handlanger ein Ärgernis. Hemmnisse oder gar Hindernisse für die betriebswirtschaftliche „Diktatur der Zahlen“ sind so schnell als möglich aus den Weg zu räumen. Besonders schnell in das Visier dieser Herrschaften geraten unbequeme und unbestechliche GewerkschafterInnen und BetriebsrätInnen. Oft in Kollaboration mit unternehmerhörigen „Betriebsräten“ und „Un-Rechtsanwälten“ wird ohne Rücksicht auf die Schutzrechte des Betriebsverfassungsgesetzes gegen sie Front gemacht.

Aber auch „seriöse Kreise“ aus dem Unternehmerlager stören sich an der gesetzlichen Realität. Beispielsweise meinte ein Professor Volker Rieble vom „Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht“ (ZAAR) der

Universität München: „Die Betriebsverfassung ist eben letztlich alt. Es geht um die Beschleunigung von Verfahren. Die Wirtschaft muss schauen, dass sie ihre Arbeitsbedingungen möglichst schnell geändert bekommt.“

Das ZAAR gilt als wichtigste Denkfabrik der Unternehmer in Sachen Arbeitsrecht. Es wird finanziert vom Verband der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie, vom Verband der Metallindustrie Baden-Württemberg und vom Bundesarbeitgeberverband Chemie. Dennoch (oder gerade deshalb?) versah die Bayerische Staatsregierung das Zentrum mit dem Status einer universitären wissenschaftlichen Einrichtung.

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und der Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) formulierten unter Mitwirkung des Herrn Professors bereits 2004 einen Vorschlag zur massiven Beschneidung von Betriebsratsrechten:

„Gerade bei der betrieblichen Mitbestimmung muss eine Entbürokratisierung und Beschleunigung der Verfahren erfolgen, um eine effiziente Mitwirkung zu gewährleisten, die nicht zu unnötigen Verzögerungen von Betriebsabläufen führt.“

„Arbeitgeber“ sollten ihre bisher mitbestimmungspflichtigen Entscheidungen künftig alleine treffen können. Zum Beispiel wollen diese Herrschaften insbesondere den Kündigungsschutz schleifen und auch damit die Position des Betriebsrats schwächen, zumindest vorläufig. Der Betriebsrat könne ja dann im Nachhinein die Maßnahmen gerichtlich überprüfen lassen.

Die BDA will allerdings zunächst in einem ersten Schritt Einzelarbeitsverträge durchsetzen, in denen ein Beschäftigter im Falle seiner betriebsbedingten Kündigung auf die Rechte aus den Kündigungsschutzregelungen verzichtet.

Da dies noch nicht flächendeckend durchgesetzt werden konnte, hat sich für die „Un-Rechtsanwälte“ ein wachsender Markt entwickelt. Sie bieten unter anderem Schulungen an zur Umgehung des Betriebsverfassungsgesetzes und zur Ausschaltung von BetriebsrätInnen und GewerkschafterInnen.

Die aus den USA und England bekannten Methoden zur Schwächung der betrieblichen Verankerung von Gewerkschaften nehmen auch hierzulande zu. Die Gewerkschaft ver.di hat in ihrem Schwarzbuch Lidl die damalige gewerkschaftsfeindliche Politik des Konzerns belegt. Andere Unternehmen beharren ebenfalls auf einem angeblichen „Recht“, ihre Mitarbeiter darüber „aufzuklären“, dass es „besser“ ohne Gewerkschaft und Betriebsrat geht

In manchen Konzernen ist die Aushöhlung geltender Gesetze bereits Praxis. Das Textilkaufhaus Hennes und Mauritz (H&

M) hat beispielsweise eine „Strategie im Umgang mit dem Betriebsrat“ („streng vertraulich, nur für den internen Managementgebrauch“) ausgearbeitet. Es heißt dort: „Wir wollen eine Richtungsänderung! Die Auseinandersetzung mit Betriebsräten als Investment begreifen, um mittelfristig einen produktiven Output zu erreichen. Informationshoheit anstreben. Hyperaktive im Zaum halten. Die für uns geeigneten Kandidaten erreichen. Kosten der Betriebsratsarbeit verringern.“

Gesetz und Wirklichkeit

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales sieht bisher die Verfolgung von Bossing und von Rechtsbrüchen gegen das Betriebsverfassungsgesetz als ausreichend an:

„Das Leitbild des Betriebsverfassungsgesetzes verlangt eine konstruktive innere Haltung von Arbeitgeber und Betriebsrat, die letztlich nicht durch gesetzliche Regelungen erzwungen werden kann. Die gegenwärtige Rechtslage gibt dem Arbeitnehmer ausreichende Möglichkeiten, um sich gegen Mobbinghandlungen des Arbeitgebers zur Wehr zu setzen.“

Dass gegen aktive Betriebsratsmitglieder mit Lügen, Nötigung, Erpressung und Existenzvernichtung vorgegangen werden kann, ist offensichtlich illegal. Dennoch bleiben die Staatsanwaltschaften, die eigentlich solche Delikte von Amts wegen verfolgen müssten, bislang – soweit das zu erkennen ist – untätig. Bezeichnenderweise verbietet auch das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) nicht die Diskriminierung von abhängig Beschäftigten wegen ihrer gewerkschaftlichen Aktivitäten.

Anti-MobbingexpertInnen fordern, dass anders als heute jeder Angriff auf die Menschenwürde schadenersatzpflichtig werden müsse, gerade auch das Bossing aufgrund von Gewerkschafts- oder Betriebsratsaktivitäten. Die Entschädigung für eine Diskriminierung müsse außerdem abschrecken. Hohe Geldstrafen, die spürbar in die Hunderttausende gehen, könnten Mobbing und Bossing eindämmen.

Entscheidend ist aber letzten Endes, dass die betrieblichen Skandale öffentlich gemacht, zur Kenntnis genommen und entschlossen bekämpft werden.

Gegen Bossing wehren

Es empfiehlt sich, Bossing und Mobbing schon im Ansatz zu bekämpfen. Die wichtigste Lehre lautet: Nicht alleine handeln, und die Systematik der Angriffe sich sowie anderen durchschaubar machen. Sich in eine Verteidigungshaltung drängen zu lassen, bedeutet ein immer schnelleres Drehen des Hamsterrades. Wer – zwangsläufig im Nachhinein – jede einzelne Lüge richtigstellen oder auf jede einzelne Verleumdung antworten will, der hat keine Chance.

Der Sinn des Bossing – und des Mobbing – ist es ja, unliebsame KollegInnen aus dem Betrieb zu drängen – allen Kündigungsschutzrechten zum Trotz. Das Ziel ist klar definiert, und es wird konsequent verfolgt: über die soziale Isolierung, die psychische Erschöpfung und Erschütterung sowie schließlich die Kaltstellung des aktiven Betriebsratsmitglieds, das man durch eine schlichte Kündigung nicht los wird.

Der Sinn des Widerstands ist es, genau das zu verhindern. Das gelingt nur, wenn Betroffene wirksame Unterstützung erfahren – zunächst im Betrieb selbst, aber auch in der Öffentlichkeit und durch die Gewerkschaften.

Solidarität

Über diese Email-Adresse könnt Ihr Solidaritätsadressen an Klaus Maier schicken:

[klaus.maier@profine-group.com](mailto:klaus.maier@profine-group.com)

Dieser Beitrag wurde publiziert am Dienstag den 1. April 2014  
in der Kategorie: **Betrieb & Gewerkschaft, RSB4.**

