

„Zielperson“ Betriebsrat

Mitbestimmung Ein Trend aus den USA erfasst Deutschland: Viele Firmen mobben ihre Arbeitnehmervertreter.

Als der Betriebsratschef zu missliebig wurde, fackelte die Geschäftsleitung der Firma Schweizer Group Plattenhardt im schwäbischen Hattenhofen nicht lange. Sie beauftragte eine Detektei, den Arbeitnehmervertreter zu observieren. Die „Zielperson“ habe einen Kollegen beauftragt, das Büro des Personalleiters „in die Luft zu sprengen“, fand diese kurze Zeit später angeblich heraus, und damit lieferte sie Plattenhardt die notwendigen Gründe für eine fristlose Kündigung. Doch die Richter des Arbeitsgerichts akzeptierten weder die Begründung noch die Methoden der Firma. Die Kündigung musste zurückgenommen werden.

Die Steakhaus-Kette Maredo engagierte gleich drei Detektivbüros, um angebliche Verstöße von Gewerkschaftsmitgliedern in der Belegschaft nachzuweisen; mit dem Ziel, sie anschließend loszuwerden: Kameras wurden heimlich installiert, ein verdeckter Mitarbeiter überwachte, was die Delinquenten in den Pausen verzehrten und ob sie dafür bezahlten – alles ohne Absprache mit dem Betriebsrat.

Und die Konzernsicherheit der Deutschen Bank heuerte eine Detektei namens Private Risks Advisor an, um ein Verdimittglied im Aufsichtsrat auch durch eine „attraktive junge Juristin“ überwachen zu lassen. Der Gewerkschafter hatte in der Öffentlichkeit über den geplanten Stellenabbau geklagt.

Mit diesen Fällen illustriert eine neue Studie der Otto Brenner Stiftung der IG Metall einen Trend, der offenbar auch in Deutschland um sich greift: die systematische Bekämpfung von Betriebsräten und Gewerkschaftsarbeit. In den USA gibt es dieses Phänomen seit den Siebzigerjahren, „Union-Busting“ wird es genannt. Dort gehört es fast schon zur Wirtschaftskultur, Betriebe gewerkschaftsfrei zu halten.

Inzwischen aber hat sich auch in Deutschland eine ganze Industrie von Anwaltskanzleien, Detekteien und PR-Büros darauf spezialisiert, Arbeitnehmerrechte einzuschränken. Danach werden in vielen Betrieben Arbeitnehmervertreter systematisch gemobbt. 59 Prozent der befragten Gewerkschaftssekretäre gaben an, dass in von ihnen betreuten Betrieben die Wahlen zum Betriebsrat behindert worden seien.

In 43 Prozent dieser Fälle seien externe Dienstleister eingesetzt worden, und in 38 Prozent der Gewerkschaftsbezirke waren sogar Versuche bekannt, bereits bestehende Betriebsräte zu zerschlagen. „Union-Busting ist kein Einzelphänomen“, sagt Jupp Legrand, Leiter der Otto Brenner Stiftung, „der Problemdruck steigt.“

Der Status von Betriebsräten ist im Betriebsverfassungsgesetz verankert. Ihre Rolle war lange begrenzt, weil von den Tarifparteien ausgehandelte Verträge die kollektiven Arbeitsbedingungen regelten. Doch seit sich immer mehr Unternehmen aus den Arbeitgeberverbänden und damit aus den Flächentarifverträgen verabschieden, gewinnen Haustarifverträge und Betriebsvereinbarungen an Bedeutung. Die aber handeln in der Regel Betriebsräte aus – je schwächer diese sind, desto günstiger ist es für den Arbeitgeber.

Die Brenner-Studie offenbart, dass Deutschland bei Weitem kein Eldorado der Mitbestimmung ist. Demnach hatte im Jahr 2009 nur etwa ein Fünftel aller deutschen Betriebe eine Interessenvertretung nach dem Betriebsverfassungsgesetz. Das Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ergab, dass

„Wege aus der Tarifabhängigkeit“ auf. Das von der Kanzlei angebotene Seminar „Grenzen des Betriebsrats – so weisen Sie Ihren Betriebsrat in die Schranken“ kostet inzwischen 895 Euro plus Mehrwertsteuer.

Selbst an Universitäten sei die „klassische Auffassung, das Arbeitsrecht sei ein Schutzrecht für Arbeitnehmer“, inzwischen fast vollständig abgelöst durch die Auffassung, es sei Teil des Privatrechts und „als Kampfrecht im Interesse der Unternehmensseite zu verstehen“, kritisieren die Autoren der Otto-Brenner-Studie. So fanden im September 2013 in Hamburg die „Arbeitgebertage zum Brennpunkt Betriebsrat“ statt, bei denen Personaler auf die diesjährigen Betriebsratswahlen vorbereitet werden sollten. Eingeladen war etwa Burkhard Boemke von der Universität Leipzig, sein Vortrag lautete: „So bekommen Sie den Betriebsrat, den Sie sich wünschen“. Inhaltliche Schwerpunkte waren unter anderem: „Abbruch der Betriebsratswahl: So stoppen Sie die Wahl per einstweiliger Verfügung“ und „Wenn Ihnen der gewählte Betriebsrat nicht passt: Wahlanfechtung als Rettungsanker“.

Auch der Autobauer Hyundai hat in seinem Entwicklungszentrum in Rüsselsheim



Hyundai Im Rüsselsheimer Entwicklungszentrum des Autobauers müssen die Rechte des Betriebsrats regelmäßig eingeklagt werden.

McDonald's Die Burger-Kette versucht, keine Betriebsräte zuzulassen, sodass die korrekte Anwendung von Tarifverträgen nicht sicher ist.



Enercon Bei dem Windradbauer beschwerten sich Beschäftigte, sie hätten Kandidaten der Geschäftsführung in den Wahlvorstand wählen sollen.

2012 nur noch in neun Prozent aller Betriebe mit mehr als fünf Beschäftigten ein Betriebsrat existiert. Im Westen werden nicht mal die Hälfte aller Beschäftigten durch Betriebsräte vertreten, im Osten sind es gerade mal etwas mehr als ein Drittel. Es gebe mittlerweile „ausgedehnte betriebliche Vertretungslücken“ und viele „weiße Flecken in der Tarif- und Mitbestimmungslandschaft“, konstatieren die Forscher.

Die Betriebsratsverhinderer leisten offenbar ganze Arbeit. „Wer sucht, der findet“, warb zwischenzeitlich beispielsweise die Rechtsanwaltskanzlei Dr. Schreiner + Partner und verspricht „die Kündigung ‚störender‘ Arbeitnehmer“. Sie wollte außerdem bei der Gestaltung „kreativer Kündigungsgründe“ helfen und zeigte, so die Studie,

offenbar einen Betriebsrat, der ihm nicht passt. Seit vier Jahren gibt es dort ein gewähltes Gremium. Doch das müsse seine Rechte fast immer einklagen, sagt Jochen Homburg, Bevollmächtigter der IG Metall in Darmstadt. Rund 70 Verfahren hat es seither gegen den viertgrößten Autobauer der Welt geführt. Immer ging es um Konflikte bei Mehrarbeit, Arbeitssicherheit oder der Gewährung von Urlaubstagen.

Jetzt hat die Gewerkschaft Beschwerde wegen fortlaufender Missachtung der Rechte des Betriebsrates bei der OECD eingereicht, die Leitsätze für multinationale Unternehmen festgeschrieben hat. „Wir werden auf keinen Fall akzeptieren, wenn Rechte von Arbeitnehmern und ihren Vertretern missachtet werden“, sagt Homburg. Janko Tietz