



Betriebsräte im Visier



Dokumentation der
fünften bundesweiten Konferenz
gegen BR-Mobbing

am 13.10.2018 in Mannheim

Herausgeber:

Komitee „Solidarität gegen BR-Mobbing!“

Speyerer Str. 14
68163 Mannheim

Email: solidaritaet@gegen-br-mobbing.de

Netz: www.gegen-br-mobbing.de

V.i.S.d.P.: Hans-Ingo Marschner, Eisenacher Weg 8, 68309 Mannheim

Fotos: Helmut Roos (helmut-roos@web.de)

Inhaltsverzeichnis

| | Seite |
|--|-------|
| Vorwort | 4 |
| Konferenzbericht | 5 |
| Analyse I „Gewerkschaftliche Gegenwehr – Vom Beschluss zur Praxis?“ | 6 |
| Analyse II „BR-Wahlen – Wie Behinderungen wirksam bekämpfen?“ – Drei Erfahrungsberichte | 17 |
| Analyse III „Gesundheitliche Folgen von BR-Mobbing – Welcher Schutz ist möglich?“ | 25 |
| Analyse IV „BR-Mobbing – Wie erfolgreich wehren?“ – Drei Erfahrungsberichte..... | 40 |
| Impulsreferat „Wie weiter?“ | 50 |
| Impressionen von der Konferenz | 53 |
| Entschließung „Bossing und Mobbing von Betriebsräten stoppen!“ | 56 |

VORWORT

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
am 13. Oktober 2018 hat die bereits fünfte bundesweite Konferenz „Betriebsräte im Visier“ im Mannheimer Gewerkschaftshaus stattgefunden. Wir können jetzt die Dokumentation veröffentlichen. Sie enthält wesentliche inhaltliche Referate und Stellungnahmen dieser erfolgreichen Tagung

Das von Unternehmen und ihren Helferhelfern betriebene Bossing und Mobbing von Betriebs- und Personalräten ist ein wesentliches Element der sich ausbreitenden Gewerkschaftsbekämpfung. Es ist fraglos Pflicht der Gewerkschaften, dagegen Widerstand zu organisieren. IG Metall, ver.di und nun auch der DGB haben entsprechende Beschlüsse gefasst. Aber es gibt dennoch viel zu tun, um überall dem „Klassenkampf von oben“ wirksam entgegenzutreten zu können.

Vor allem deshalb bereiten wir die sechste Konferenz „Betriebsräte im Visier“ vor. Sie wird am Samstag, dem 19. Oktober 2019, wiederum im Mannheimer Gewerkschaftshaus veranstaltet werden.

Wir setzen auf Eure Unterstützung und Eure Beteiligung!
Wolfgang Alles (für das Komitee „Solidarität gegen BR-Mobbing!“)

Mannheim, im Januar 2019



Plenum der Konferenz „BR im Visier“, 13. Oktober 2018.

BR-Mobbing: Klassenkampf von oben Stärkere Ansätze zur Gegenwehr

**Am Samstag, dem 13. Oktober 2018, fand im Mannheimer Gewerkschafts-
haus die 5. bundesweite Tagung „Betriebsräte im Visier - Bossing, Mobbing
& Co.“ mit 100 Teilnehmerinnen und Teilnehmern statt.**

Sie wurde vom Komitee „Solidarität gegen BR-Mobbing“ organisiert und von IG Metall Mannheim sowie AKUWILL Oberhausen, DGB Mannheim / Rhein-Neckar-West, IG BCE Weinheim, Überbetriebliches Solidaritätskomitee Rhein-Neckar, ver.di Rhein-Neckar und work-watch Köln unterstützt.

Betriebsräte berichteten auf dem Kongress von schockierenden Angriffen auf ihre Grund- und Menschenrechte.

Mit „Verdachtskündigungen“, mit Bespitzelung und Zersetzung des beruflichen und privaten Umfeldes wird gegen sie vorgegangen. Nicht zuletzt entstehen dadurch existenzbedrohende finanzielle und familiäre Probleme.

In der Folge kommt es bei Betroffenen zu schweren depressiven Erkrankungen und sogar zu Selbsttötungsversuchen.

Verantwortlich für diese skandalösen Rechtsbrüche sind Unternehmensleitungen und ihre Helferhelfer – Anwaltskanzleien, Beratungsfirmen und Detekteien.

Auf der Tagung kamen aber nicht nur aktuelle Beispiele für die Betriebsrats- und Gewerkschaftsbekämpfung in der Bundesrepublik Deutschland zur Sprache.

In zwei Podiumsrunden stellten Betriebsräte Beispiele einer erfolgreichen Gegenwehr vor.

Isaf Gün und Philipp Zysas vom IG Metall-Vorstand in Frankfurt referierten über neu entwickelte Ansätze zur koordinierten Bekämpfung von Betriebsrats-Mobbing. Dr. Gerhard Bort (Medizinaldirektor beim Regierungspräsidium Stuttgart) erläuterte fundiert mögliche Schutzmaßnahmen gegen die massiven gesundheitlichen Folgen von BR-Mobbing.

Eine von dem Kongress verabschiedete Entschließung fordert die konsequente Bekämpfung des BR-Mobbing. Sie stellt in diesem Zusammenhang fest: „Es ist ein Skandal, dass in Politik, Justiz und Medien diese fortgesetzte Verletzung von Grund- und Menschenrechten immer noch weitgehend ignoriert wird.“

Am 19. Oktober 2019 wird in Mannheim die 6. bundesweite Konferenz „Betriebsräte im Visier“ stattfinden.

Pressemitteilung des Komitees „Solidarität gegen BR-Mobbing!“, 14.10.2018

„Gewerkschaftliche Gegenwehr – Vom Beschluss zur Praxis?“

Der folgende Foliensatz wurde der Konferenz von Isaf Gün vom IG Metall Vorstand in Frankfurt präsentiert.



Isaf Gün (IG Metall Vorstand Frankfurt am Main).


| IG Metall

5. Bundesweite Konferenz
„Betriebsräte im Visier“
**KONFERENZ GEGEN
BR-MOBING**

**MANNHEIMER
APPELL**

**Gewerkschaftliche Gegenwehr –
Vom Beschluss zur Praxis?**

Isaf Gün, IG Metall Vorstand

Union Busting



| IG Metall

Im Organisationsbereich der IG Metall häufen sich die Fälle von Behinderung der Mitbestimmung im Betrieb.

Mehrere Gewerkschaftstagsbeschlüsse beschäftigen sich mit „Union Busting“ und den möglichen Strategien der IG Metall.

Die Forderungen reichen von konzeptioneller Arbeit, Seminarkonzepten, Umgang mit psychischen Belastungen bis hin zur Einrichtung einer „Task Force“.

2



| IG Metall

Vom Beschluss zur Praxis...

3

Bildung einer Task Force Union Busting



| IG Metall

Derzeit in der Überlegung bzw. in Diskussionsstand.

Sie ist erster Ansprechpartner/Anlaufstelle.

Bietet Betroffenen juristische, organisatorische und politische Unterstützung.

- Konzeptionell könnte die Task Force „vor Ort“ folgende Aufgaben übernehmen:
 - Ad-hoc Beratung und Analyse vor Ort für den konkreten Fall
 - Erarbeitung eines konkreten betrieblichen Umsetzungskonzepts
 - Erarbeitung einer Öffentlichkeitskampagne
 - Vermittlung von externen Unterstützungsberatern

4

Psychologische Betreuung



| IG Metall

- ➡ In Konfliktfällen ist nicht nur rechtliche Unterstützung gefragt.
- ➡ Viele Fälle zeigen auf, dass Initiatoren und Betriebsräte einen enormen physischen Druck ausgesetzt sind, dass hierzu eine kompetente Beratung (Coaching, Supervision) gewährleistet werden muss.
- ➡ Mobbingberatungsstellen kontaktieren, zum Beispiel, die vom DGB mitgetragene MKS Mobbingkontaktstelle Frankfurt-Rhein-Main. (www.mobbing-frankfurt.de)

5

Öffentlichkeitsarbeit – PR-Strategie



IG Metall

- **Gegenwehr beginnt mit Information.**
- **Der Schutz der unmittelbaren Betroffenen muss an erster Stelle stehen, weshalb Konflikte sehr kontrolliert eskaliert werden müssen.**
- **Trägerin von Maßnahmen und Aktionen der Öffentlichkeitsarbeit sollte, wegen rechtlichen Unsicherheiten, allein die IG Metall sein.**
- **Nicht zu schnell und direkt an die Medien wenden, bevor die betriebsinterne Aufklärung gegriffen hat.**
- **Der „Kampf um die Köpfe und Herzen“ der Beschäftigten beginnt mit der (wertenden) Information über die betrieblichen Vorkommnisse und die einzelnen repressiven Maßnahmen des Arbeitgebers.**
- **Über die gezielte Information der Belegschaft hinaus ist als weitere Eskalationsstufe eine gezielte Pressearbeit wichtig.**

6

Projekt: Kampf um die Mitbestimmung Hans Böckler Stiftung



IG Metall

Während es hinsichtlich Managementpraktiken bereits einige Forschungsbefunde gibt, ist bislang kaum untersucht worden, mit welchen Strategien die Beschäftigtenseite auf solche Praktiken reagiert.

- **Das Projekt geht der Frage nach, welche Strategien Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Betriebsräte entwickeln, um der Behinderung der Mitbestimmungs- und Koalitionsrechte entgegenzuwirken.**
- **Untersucht werden auch, welche Wirkungen diese Strategien entfalten, unter welchen Bedingungen es den Beschäftigten bzw. Betriebsräten gelingt, ihre Rechte durchzusetzen und welche Erfolgs- und Misserfolgskriterien sich identifizieren lassen.**

Unter der Leitung von Prof. Dr. Markus Hertwig / TU Chemnitz



7

3. WSI-Befragung 2018



IG Metall

Um den Umfang und die Formen genauer zu erforschen wird derzeit eine dritte Befragung in den Geschäftsstellen durchgeführt.

| | |
|---|-----|
| Einschüchterung möglicher Kandidaten für den BR | 69% |
| Be- oder Verhinderung oder Beeinflussung der Bestellung eines Wahlvorstandes | 68% |
| Gezielte Unterstützung von arbeitgebernahen KandidatInnen durch den Betrieb | 42% |
| Der Gewerkschaft wird der Zugang zum Betrieb verwehrt | 23% |
| „Herauskaufen“ von KandidatInnen (Gewährung von Vorteilen im Fall der Aufgabe der Kandidatur) | 22% |
| Kündigung von KandidatInnen für den BR | 21% |
| Kündigung von Mitgliedern des Wahlvorstandes | 11% |
| Sonstige | 11% |
| Weigerung der Herausgabe von Wählerlisten | 10% |
| Gezielte Reorganisation/Aufspaltung des Unternehmens/Betriebs | 8% |
| Verlagerung, Ausgründung, Schließung des betreffenden Betriebs | 3% |

8

Weiterbildung



IG Metall

Im Rahmen der hauptamtlichen Weiterbildung wird ein jährliches Seminar zum Thema Union Busting für die Fläche angeboten:



Union Busting wirkungsvoll entgegen!

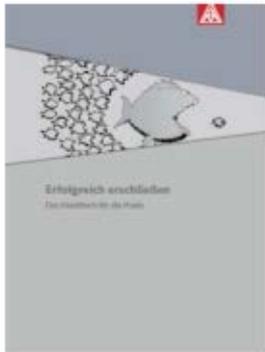
- ✓ Kennenlernen von typischen Praktiken und Arbeitgeberstrategien
- ✓ Wirkungsvolle gewerkschaftliche Gegenmaßnahmen
- ✓ Praxistransfer und Erfahrungsaustausch

9

Erfolgreich erschließen – Das Handbuch für die Praxis



IG Metall



Das Handbuch bietet eine Vielzahl von Tipps und erklärt Vorgehensweisen, Strategien, Instrumente und Methoden, die dabei helfen, einen systematischen Erschließungsplan auszuarbeiten.

Ein Kapitel befasst sich explizit mit:

UNION BUSTING

Was tun bei aggressiven Arbeitgebern?

- Union Busting erkennen und verstehen
- Gegenstrategien
- Praxisbeispiel Union Busting:
- Wie es gelingen kann, Union Busting zurückzuschlagen

10

Vernetzung Initiativen:



IG Metall

- Gewerkschaftsnahe Initiativen gegen BR-Mobbing sowie der Austausch und die Vernetzung von betroffenen Kolleginnen und Kollegen werden unterstützt.
- Erstes Treffen mit „Fair im Betrieb“ und dem Komitee „Solidarität gegen BR-Mobbing“ hat stattgefunden.

11



| IG Metall

➤ Schulung von ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern

➤ Globale Rahmenvereinbarung

Siemens: Sicherung gegen Union Busting

Bei Siemens in den USA wurde 2014 die Globale Rahmenvereinbarung mit Erfolg dazu genutzt, die gewerkschaftlichen Organisationsaktivitäten einer medizinischen Service-Niederlassung gegen „Union Busting“-Maßnahmen abzusichern. Mithilfe der 2012 abgeschlossenen Globalen Rahmenvereinbarung wurde erreicht, dass das Management dieser Niederlassung keine der in den USA sehr weit verbreiteten professionellen Gewerkschaftsbekämpfer (so genannte Union Buster) engagierte, um eine Gewerkschaftsgründung zu verhindern.

➤ Unterstützung von Betroffenen:

§ 24 Unterstützung bei Maßregelung und Aussperrung

1. Mitglieder, die infolge ihres Eintretens für die von der IG Metall anerkannten Arbeitsbedingungen oder infolge ihrer Gewerkschaftstätigkeit entlassen und dadurch arbeitslos werden, können Gemaßregeltenerunterstützung nach folgenden Voraussetzungen erhalten:

12



| IG Metall

Gesellschaftspolitische und rechtliche Rahmenbedingungen

13



Erweiterung des vereinfachten Wahlverfahrens | IG Metall

Im Koalitionsvertrag zwischen CDU/CSU und SPD vom 02/2018 ist die Ausweitung des Vereinfachten WV vorgesehen:

Für Betriebe mit bis zu 100 wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern soll das Vereinfachte WV verpflichtend sein.

Für Betriebe mit bis zu 200 wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern soll das Verfahren durch Vereinbarung ermöglicht werden.

14



Rechtsgutachten | IG Metall

IG Metall

EBS Law School

Rechtsgutachten

zur

Erweiterung des vereinfachten Wahlverfahrens zum BetrVG, der Schutzfunktion der Gewerkschaften und Verhinderung von Betriebsrats-Bashing

Prof. Dr. Daniel Klauke, LL.M. ius.
Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Wirtschaftsrecht,
Arbeitsrecht und Rechtsmedizin
Garten-Steinmann-Ring 3
80335 München
Münch. 2214
E-Mail: daniel.klauke@ebs.de
Telefon: 089 1 7102 2285
Fax: 089 1 7102 10 2285

1

DGB Workshop

Reform des Wahlverfahrens nach dem BetrVG

Juni 2018

u.a. Vorstellung des Rechtsgutachtens

15

Kündigungsschutz und ihre Lücken



| IG Metall

Übersicht zum Umfang des besonderen Kündigungsschutzes nach § 15 KSchG

| Wer? | Stufe 1 ordentliche Kündigung ist ausgeschlossen | Stufe 2 Arbeitgeber muss vor Kündigung besondere Zustimmung einholen | Nachwirkender Kündigungsschutz* |
|---|--|---|---|
| drei Einladende | ja, bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder falls kein Betriebsrat gewählt wird, drei Monate nach ordnungsgemäßer Einladung | nein | nein |
| viertes, fünftes usw. Einladende | nein | nein | nein |
| drei Antragstellende im Verfahren zur gerichtlichen Bestellung des Wahlvorstandes | ja, bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses | nein | nein |
| Kandidierende für den Wahlvorstand | nein | nein | nein |
| Wahlvorstandsmitglieder | ja, bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses | ja, Zustimmung des BR bzw. Ersetzung verweigert Zust. durch das ArbG (wenn BR vorhanden) bzw. Zust. des ArbG (wenn kein BR vorhanden) | ja, sechs Monate ab Bekanntgabe des Wahlergebnisses |
| Ersatzmitglieder des Wahlvorstands, die noch nicht zum Einsatz gekommen sind | nein | nein | nein |
| Wahlvorstand-Ersatzmitglieder, die zuvor bereits einmal in einem Verhältnissitzungsfall zum Einsatz gekommen sind | nein | nein | ja, sechs Monate** |
| Kandidierende für den Betriebsrat (BR) – beantragt auf Wahlvorschlag mit ausreichender Unterstützung durch oder unterzeichnet von 2 Gewerkschaftsbeauftragten | ja | ja, Zustimmung des BR bzw. Ersetzung verweigert Zust. durch das ArbG (wenn BR vorhanden) bzw. Zust. des ArbG (wenn kein BR vorhanden) | ja, sechs Monate ab Bekanntgabe des Wahlergebnisses |
| Betriebsratsmitglieder | ja | ja, Zustimmung des BR oder bei Verweigerung Ersetzung durch das ArbG | ja, ein Jahr nach Beendigung des Einsatzes im Betriebsrat |

- Die Übersicht zeigt, die Lückenhaftigkeit des besonderen Kündigungsschutzes.
- Der besondere Kündigungsschutz sollte:
 - Früher einsetzen
 - Für alle gelten, die seiner bedürfen (einschließlich befristet Beschäftigter) und schließlich
 - Auf höchstem Niveau harmonisiert werden.
- Verdachtskündigung unterbinden

16



| IG Metall

Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens mit 51 bis 100 Beschäftigten in identischen Betrieben 2010 und 2014⁴

| Gewerkschaften | 2010 | 2014 |
|----------------|--------|--------|
| IG Metall | 65,9 % | 66,0 % |
| IG BCE | 42,9 % | 44,3 % |
| gesamt | 60,0 % | 60,3 % |

Anmerkung: N=2.208
Quelle: eigene Darstellung

Bereits heute unterfallen die meisten Betriebe dem Anwendungsbereich des vereinfachten Wahlverfahrens.

Schnelles Verfahren - Es ist weniger störungs- und fehleranfällig!

17



| IG Metall

BDA hielt 2001 die vereinfachte Wahl für völlig inakzeptabel, da sie darauf abziele, kleine Betriebe flächendeckend mit BR überziehen zu können.

Manipulationen und Pressionen seien mit diesem Verfahren Tür und Tor geöffnet.

In der Wahlversammlung könne eine radikale Minderheit die Wahlvorschläge und die Wahl dominieren

Es müsse durch eine Vorabstimmung sichergestellt werden, ob ein BR gewollt sei und eine qualifizierte Mehrheit sich hierfür aussprechen.

18



| IG Metall

Die Strafbarkeit nach § 119 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG

In Nordrhein-Westfalen wurden zwischen 1.1.2015 und 31.12.2017

- 47 Strafanzeigen gestellt,
- von denen 38 entweder mangels hinreichendem Tatverdachts oder wegen Geringfügigkeit eingestellt wurden
- In 1 Verfahren erfolgte Anklageerhebung, wobei ein Urteil noch nicht vorliegt.
- In 5 Verfahren dauern die Ermittlungen an.
- 3 Verfahren wurden an andere Staatsanwaltschaften abgeben.

(Kleine Anfrage der SPD vom 23. Januar 2018 ; Behinderung von Betriebsräten – auch in NRW?)

19



| IG Metall

Der Arbeitgeber versucht in der Regel, den BR und IGM durch eine Überhäufung mit rechtlichen Verfahren zu paralysieren.

Das ist eine bewusste Ablenkungsstrategie.

Hinweis: Frühzeitig Rechtsschutz durch die zuständige Gewerkschaft einzuholen. Mit Hilfe der Gewerkschaft können geeignete Rechtsanwälte beauftragt werden.

Wir sollten versuchen, uns neben der juristischen Auseinandersetzung - auch wenn es schwerfällt - auf das betriebspolitische Handeln zu konzentrieren.

Die ungehinderte Neugründung bzw. Arbeit von Betriebsratsgremien ist ein existenzielles Thema für die Zukunft der Mitbestimmung und des Systems der dualen Interessenvertretung.

20



| IG Metall

DANKE...

21

„BR-Wahlen – Wie Behinderungen wirksam bekämpfen?“

Drei Erfahrungsberichte

Erfahrungsbericht I

Wie seid Ihr wegen Eurer Kandidatur behindert worden?

Unsere Liste besteht aus Gewerkschaftsmitgliedern, und wir haben den Betriebsrat in 2009 gegründet. Bei der zweiten BR-Wahl in 2014 hat die Geschäftsführung vorgesorgt. Sie hat eine Liste aufstellen lassen von Personen, die bereits vorher Verleumdungskampagnen gegen die Gewerkschaftsmitglieder durchgeführt hat. Die Geschäftsführung hat diese ein Amtsenthebungsverfahren organisieren lassen. Dabei wurde auch auf die Belegschaft Druck ausgeübt, das Amtsenthebungsverfahren per Unterschrift zu unterstützen.

Bei der diesjährigen Wahl gab es drei Listen. Neben unserer Gewerkschaftsliste hat die Geschäftsführung zwei Listen aufgestellt.

Die eine Liste hat aus den Mitarbeitern bestanden, die damals das Amtsenthebungsverfahren organisiert haben, und uns im Vorfeld der Wahl ständig verleumdet hatten. Diese Liste hat sich bei der zweiten BR-Wahl in 2014 gegründet, und bildet bis heute die Mehrheit im BR-Gremium.

Die zweite Liste der Geschäftsführung ist eine kleinere Liste, die unser Programm kopiert hat. Direkt nachdem wir unsere Themen bekannt gemacht haben, haben

sie dieselben Themen nach vorne geschoben. Zu diesen Themen hat die Liste dann ein eigenes Thema hinzugefügt. Sie versprach eine Dienstfahrzeugregelung, die allerdings für „normale“ Mitarbeiter nicht gelten würde.

Wie habt Ihr Euch gewehrt, wer hat Euch unterstützt und welchen Erfolg habt Ihr gehabt?

Wir haben uns bereits sehr lange vor der Wahlkampagne auf das Hauptthema der Wahl vorbereitet. Wir haben uns das Thema der Anpassung der Gehaltsklassen vorgenommen.

Die Betriebsvereinbarung Gehaltsstruktur sieht vor, dass die Gehaltsklassen jedes Jahr überprüft, und spätestens nach zwei Jahren angepasst werden müssen. Da die Mehrheit der Betriebsratsmitglieder von der Geschäftsführung beauftragt werden, wussten wir, dass sie während der letzten Betriebsratsperiode keine Anpassung der Gehaltsklassen vornehmen würden.

Wir konnten nicht mit offener Unterstützung aus der Belegschaft rechnen, da die Geschäftsführung jeden, der Sympathien für uns geäußert hat, abgemahnt hat.

Wir haben aber den Nachteil einer Minderheit im Betriebsrat in einen Vorteil umgewandelt.

Etwa ein Jahr vor der Wahl haben wir den Tagesordnungspunkt „Anpassung der

Gehaltsklassen“ für eine BR-Sitzung beantragt. Dieser Antrag, die Gehaltsklassen zu überprüfen, wurde jedoch nicht aufgenommen in die Agenda der BR-Sitzung. Darauf haben wir den Antrag erneut gestellt haben, ebenfalls wieder ohne Erfolg.

Damit hatten wir das, was wir brauchten.

Vor der Wahl hatten wir sorgfältig berechnet, dass unsere Gehaltsklassen auf Basis der Tarifverträge in unserer Branche um 22 % erhöht werden müssten. Auf der Basis unserer missachteten Anträge an den BR konnten wir verkünden, dass wir dieses Thema initiiert hatten. Da wir im Vorfeld bereits wussten, dass die Benutzung von Details in unserer Kampagne von den anderen Listen sofort angegriffen würde, haben wir am Anfang nur die Zahl von 22 % veröffentlicht. Und so kam es auch. Die zweite Liste behauptete betriebsöffentlich, dass diese Zahl nicht stimmen könne. Dann erst haben wir die Berechnung im Detail veröffentlicht und in aufwendigen Aushängen und einer 32-seitigen Broschüre belegt. Dann war Ruhe.

Durch die BR-Wahl 2018 konnten wir die Zahl unserer Sitze um 50 % steigern.

Was sind in diesem Zusammenhang Eure Erwartungen an die zuständige Gewerkschaft?

Die Gewerkschaft hat uns finanziell unterstützt, sowohl bei den erheblichen Druckkosten als auch bei der Korrektur der englischen Texte, wobei sie ein Übersetzungsbüro eingeschaltet hat. Wir sind dafür sehr dankbar.

Allerdings konnten wir nicht offensiv für die Gewerkschaft auftreten, da die Geschäftsführung seit der Gründung des BR vor acht Jahren die Gewerkschaft als geschäftsschädigend verleumdet. Die Belegschaft wurde davon überzeugt, dass die Gewerkschaft nur einen Machtkampf

führen und Krawall machen wolle. Bei Betriebsversammlungen war die Stimmungsmache der Handlanger des Managements so gut organisiert, dass die Argumente des Gewerkschaftssekretärs in der Belegschaft auf Ablehnung stießen.

Jedes Mal, wenn wir gegen diese Hetze vorgehen wollten, hat die Geschäftsführung uns bestraft mit Gehaltskürzungen, Versetzungen, Kündigungen und Rufverletzungsklagen.

Wir mussten uns also mehr mit unserer Verteidigung beschäftigen, und so konnten die Handlanger der Geschäftsführung die Zeit nutzen, um die Belegschaft für sich zu gewinnen.

Die Situation ist soweit eskaliert, dass die Gewerkschaft eine OECD-Beschwerde geführt hat. Das Bundeswirtschaftsministerium hat aber das Unternehmen defacto geschützt und nicht auf der Einhaltung des OECD-Abkommen bestanden. Es hieß aus Berlin, wenn die Firma nicht auf Einladungen in das Ministerium antworte, könne dieses auch nichts machen.

Daraufhin hat die Gewerkschaft nicht mehr reagiert. Das Unternehmen hat hingegen den damaligen, gewerkschaftlich organisierten Betriebsratsvorsitzenden vier Mal gekündigt, die Gewerkschaftsmitglieder im Europäischen Betriebsrat versetzt und/oder gekündigt sowie die Kontaktaufnahme der Gewerkschaftsmitglieder untereinander unmöglich gemacht.

Es reicht also nicht, wenn eine Gewerkschaft nur öffentlich anwesend ist bei den Betriebsversammlungen.

Die Gewerkschaft muss sich einsetzen für die Einhaltung von Gesetzen, die

- die Geschäftsführung dazu verpflichten, Vereinbarungen nur dann abschließen zu können, nachdem eine Gewerkschaftsvertretung in die Verhandlungen einbezogen worden ist

- BetriebsratsgründerInnen schützen und verhindern, dass sie mit „Verdachtskündigungen“ aus der Firma herausgemobbt werden können
- dafür sorgen, dass Geschäftsleitungen, die Betriebsräte gesetzeswidrig angreifen, schnell bestraft werden und sich dann Betriebsräte nicht mit jahrelangen Gerichtsverfahren auseinandersetzen müssen, die ihr Privatleben ruinieren.

Erfahrungsbericht II

Wie seid Ihr wegen Eurer Kandidatur behindert worden?

Eine genaue Beschreibung der massiven Wahlbehinderung würde den Rahmen sprengen und deshalb werden hier nur einige „Highlights“ geschildert.

Es waren insgesamt 5 Listen im Rennen, unsere Liste bestand am Anfang mit mir aus insgesamt 3 Kandidaten.

Nachdem wir die notwendigen Stützunterschriften schon fast alle hatten, wurde der zweite Kandidat unserer Liste mit einer Abfindung, die beim zweiten Anlauf dann sogar verdoppelt worden war, rausgekauft. Damit sollte unsere Kandidatur und unsere Liste torpediert werden. In der Folge mussten wir unter noch höherem Zeitdruck von vorne mit der Sammlung der notwendigen Stützunterschriften beginnen.

Dabei wurden wir allerdings massiv behindert. Ab diesem Zeitpunkt verfolgten uns verschiedene „Höllenhunde des Arbeitgebers“ auf Schritt und Tritt, um die Beschäftigten einzuschüchtern. Diese Methode war sehr erfolgreich, denn nur wenige trauten sich, uns ihre Stützunterschrift zu geben. Der Personalreferent, der Personalleiter oder der Hallenmeister verfolgten uns und gaben den Kollegen und Kolleginnen durch ihre Mimik zu verstehen, uns auf keinen Fall zu unterstützen.

Um die Beschäftigten nicht unnötig in

die Zwickmühle zu bringen, entschlossen wir uns daraufhin, uns ab ca. 16:00 Uhr im Betrieb so zu verstecken, dass wir für unsere Verfolger unsichtbar blieben. Diese irrten dann bis ca. 22:00 Uhr im gesamten Betrieb hin und her, bis sie davon ausgingen, wir wären nicht mehr in der Firma.

Das konnten wir von unserem Versteck aus gut beobachten und genossen fast schon dieses Geschehen. Gegen 23:00 Uhr kamen wir dann aus unserem Versteck und konnten uns dann ungehindert mit den Beschäftigten unterhalten und unser Programm vorstellen!

Insbesondere der Ruf unseres Listenführers eilte uns voraus, so dass er von einigen Beschäftigten angesprochen wurde: „Sind sie der Mann, der sich nichts gefallen lässt? Ich würde gerne bei ihnen unterschreiben.“

Nach dem wir in weiteren Nachtschichten mehr Stützunterschriften gesammelt hatten als erforderlich, verlegten wir unsere Sammeltätigkeit wieder in die „normale“ Arbeitszeit.

Als uns am nächsten Tag die „Höllenhunde des Arbeitgebers“ wieder verfolgten und uns einige Beschäftigte trotzdem ihre Stützunterschrift gaben, verlangte das Management von unserem Listenführer, seine Aktivitäten in Zusammenhang mit der Kandidatur auf maximal 2 Stunden pro Tag zu reduzieren und danach die Firma zu verlassen.

Da dieser Kollege aber bereits Betriebsrat war und somit gemäß Betriebsverfassungsgesetz jederzeit die Beschäftigten an ihrem Arbeitsplatz aufsuchen konnte, nahm er sein Recht in Anspruch und verließ die Firma nicht nach 2 Stunden!

Daraufhin forderte der Personalleiter massiv, dass er sofort die Firma verlassen müsse. Unser Kollege weigerte sich jedoch immer noch, dieser Anweisung Folge zu leisten. Der Personalleiter rief daraufhin nach intensiver telefonischer Beratung mit seinen Anwälten die Polizei, um ihn wegen „Hausfriedensbruch“ aus der Firma weisen zu lassen.

Als die Polizei eintraf, wies unser Listenführer die Beamten darauf hin, dass das Betriebsverfassungsgesetz über dem Hausrecht steht und ein Betriebsrat jederzeit die Beschäftigten an ihrem Arbeitsplatz aufsuchen darf. Er werde aber heute trotzdem unter Protest die Firma verlassen. Allerdings bestand unser Kollege darauf, sich durch einen Beamten bis an die Pforte begleiten zu lassen.

Dieser Vorgang wurde von vielen Beschäftigten gesehen und mit Sicherheit im Betrieb über den Flurfunk verbreitet.

Zu alledem setzte die Personalabteilung unseren Listenführer mit drei konstruierten Abmahnungen unter Druck.

Die Geschäftsleitung wusste damals noch nicht, wie viele Stützunterschriften wir bereits gesammelt hatten, aber die Einschüchterung durch ihre „Höllenhunde“ hatte nicht bei allen Beschäftigten gewirkt. Deshalb lies der Personalleiter an sämtlichen Schwarzen Brettern einen Text aushängen, der die „*Lieben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*“ darauf hinwies, „dass Sie Unterstützungsunterschriften für Wahlvorschläge bis zum 19.03.2018, 15:00 Uhr **widerrufen können**. Sollten Sie insofern an Ihrer Unterstützungsunterschrift für einen

Wahlvorschlag nicht festhalten wollen, empfehlen wir Ihnen, sich kurzfristig mit dem Wahlvorstand im Betriebsratsbüro in Verbindung zu setzen.“

Soweit zu einigen Beispielen massiver Wahlbehinderung beim Sammeln von Stützunterschriften!

Zwei Stunden vor der Abgabefrist gaben wir unsere Liste beim Wahlvorstand mit 50 % mehr Stützunterschriften als gefordert waren ab. Der Wahlvorstand begrüßte uns mit der Bemerkung, dass einige Beschäftigte beim Wahlvorstand schriftlich ihre Stützunterschrift für unsere Liste zurückgezogen hätten und deshalb unsere Liste einer sehr genauen Überprüfung unterzogen werden müsse!

Es waren jedoch insgesamt nur drei Beschäftigte, die ihre Stützunterschrift widerrufen hatten. Somit war diese, für uns doch sehr anstrengende erste Hürde überwunden!

Danach begannen wir mit der Wahlwerbung für unser Programm sowohl per Flugblatt, welches wir auf dem Parkplatz unter die Scheibenwischer der PKW klemmten als auch per Homepage, auf welcher wir ausführlich auf die Missstände in der Firma hinweisen konnten.

Mit der Homepage haben wir wohl ins Schwarze getroffen, denn der Zuspruch der Beschäftigten war enorm, der Frust der Geschäftsleitung und unserer Gegner aber noch viel mehr!

Vier Tage vor der Betriebsratswahl erhöhte das Unternehmen dann seinen Druck gegen unseren zweiten Kandidaten dermaßen, dass auch dieser seine Kandidatur zurückzog.

Alle unsere Wahlplakate wurden überklebt. Einige unternehmenshörige Betriebsratsmitglieder hatten diese illegale Aktion unterstützt.

Wir mussten alle Plakate austauschen,

damit unser Wahlprogramm weiterhin sichtbar war.

Wie habt Ihr Euch gewehrt, wer hat Euch unterstützt und welchen Erfolg habt Ihr gehabt?

Gewehrt haben wir uns dadurch, indem wir den Betriebsrat und auch den Wahlvorstand über die massive Behinderung durch die Geschäftsleitung informiert und uns über diese Angriffe beschwert hatten.

Die zuständige Gewerkschaft haben wir von Anfang an kontinuierlich und in kurzen Abständen per E-Mail – selbst nachts aus unserem Versteck heraus – informiert und um Rat und Unterstützung gebeten!

Leider muss ich feststellen: Einzig und allein die Kolleginnen und Kollegen vom Solikomitee Mannheim und mein Anwalt haben mich wirklich unterstützt!

Wäre die Wahl ohne die massiven Behinderungen erfolgt, also

- ohne das „Rauskaufen“ unseres zweiten Kandidaten,
- ohne die „Höllenhunde“, die uns verfolgt haben, um die Beschäftigten einzuschüchtern,
- ohne die massive Einschüchterung unseres dritten Kandidaten und seines daraufhin erfolgten Rücktritts von der Kandidatur und
- ohne die Propaganda des Managements im Betrieb,

es würden keine befristeten Arbeitsverträge mehr verlängert und auch keine Leiharbeitnehmer mehr übernommen, weil die Gefahr bestehen würde, dass diese Gruppen verstärkt unsere Liste wählen würden, dann wäre unsere Liste von den insgesamt 5 Listen mit sehr großer Wahrscheinlichkeit nicht auf dem vierten Platz

gelandet, sondern die zweitstärkste Liste geworden. Viele Beschäftigte waren dermaßen eingeschüchtert und verunsichert, dass der Arbeitgeber letztendlich sein Ziel fast erreicht hätte.

Was sind in diesem Zusammenhang Eure Erwartungen an die zuständige Gewerkschaft?

Sie muss immer und konsequent für die Durchsetzung des Betriebsverfassungsgesetzes und der geltenden Tarifverträge eintreten, um nicht als indirekter „Mittäter und Mitwisser“ bei Verstößen letztendlich doch in der Hand der Gegenseite zu sein.

Die Gewerkschaft muss sich mit allen ihr zur Verfügung stehenden Mitteln gegen jegliche Art von Wahlbehinderung sofort und ohne Verzögerung einsetzen, um diese zu verhindern.

In unserer Firma gibt es schon seit Jahrzehnten massive Verstöße sowohl gegen das Betriebsverfassungsgesetz, das Arbeitsschutzgesetz und das Sozialabgabengesetz als auch den geltenden Manteltarifvertrag.

Von der zuständigen Gewerkschaft und den beiden Betriebsratsvorsitzenden wird es jedoch nicht gern gesehen, wenn demokratisch in den Betriebsrat gewählte Beschäftigte diese Missstände in Zukunft abgestellt haben wollen.

Das ist völlig unakzeptabel und muss geändert werden.

Erfahrungsbericht III

Wie seid ihr wegen Eurer Kandidatur behindert worden?

Durch die interne Abwahl des Betriebsrats-Vorsitzenden stellte seit Dezember 2016 eine belegschaftsorientierte Gruppe von Betriebsräten den Vorsitz in unserem Gremium.

Diese Gruppe, die schon vorher vom Management und dessen Bündnispartner als *quer im Kopf* und zu stark *basisorientiert* bezeichnet wurde, versuchte man im Sommer 2017 mit Propaganda und Verleumdungen durch die oberste Geschäftsleitung zu zerschlagen.

Spätestens bei einer Betriebsversammlung im Sommer 2017 wurde dies offensichtlich. Vor versammelter Belegschaft attackierte der Vorstandsvorsitzende den neuen BR-Vorsitzenden und die Betriebsräte, die ihn unterstützten.

Dem Betriebsratsvorsitzenden wurden unzutreffende und einseitige Darstellungen unterstellt. Das gesamte BR-Gremium bringe das Unternehmen nicht voran – im Gegenteil. Er als verantwortlicher Eigentümer könne nicht mehr endlos anschauen, was *dieser BR* aus dem Unternehmen mache.

Direkt im Anschluss an diese Betriebsversammlung kam es zu Rücktritten einiger BR-Mitglieder, da sie angeblich den Weg des Gremiums nicht mehr mitgehen könnten, obwohl sie ihn Monate vorher selbst mitbestimmt hatten.

Das Unternehmen glaubte sich schon am Ziel, denn durch die Rücktritte wurden Neuwahlen erforderlich.

Der Personalchef sprach Kolleginnen und Kollegen zwischen „Tür und Angel“ an, ob sie nicht zum Wohl des Unternehmens als Betriebsräte kandidieren wollten. Die jetzigen Betriebsratsmitglieder erfüll-

ten ja ganz offensichtlich nicht ihr Mandat im Sinne einer „vertrauensvollen Zusammenarbeit“.

Die zuständige örtliche Gewerkschaft entzog sich bei der erwähnten Betriebsversammlung diplomatisch einer Positionierung zu Gunsten des Betriebsrats. Sie entsandte im Nachhinein einen Betriebsbetreuer, um einen ihr genehmen Betriebsrats aufzubauen und um in Zukunft Konfrontationen mit dem Management zu verhindern.

Unter den BR-Kandidaten der Gewerkschaft war nicht zufällig derjenige, der 2016 durch interne Abwahl den Vorsitz des Gremiums verloren und im Anschluss sein Mandat niedergelegt hatte.

Die „sozialpartnerschaftliche“ Sorge der örtlichen Gewerkschaft für das Management war nicht zu übersehen. Die amtierenden Betriebsräte sollten belehrt und „zur Besinnung“ gebracht werden. So kam es, dass ein junger Gewerkschaftssekretär, in schwarzem Anzug und weißem Hemd, den gestandenen GewerkschafterInnen und Betriebsräten über Monate hinweg BR-Arbeit erklärte und diese zeitweise sogar übernehmen wollte.

Wir wurden nicht nur vom Unternehmen in der Betriebsratsarbeit behindert, sondern auch durch unsere eigene Gewerkschaft!

Wie habt Ihr Euch gewehrt, wer hat Euch unterstützt und welchen Erfolg habt Ihr gehabt?

Gemäß § 22 Betriebsverfassungsgesetz führt ein BR die Geschäfte solange weiter, bis ein neues Gremium gewählt wird.

Wir waren mit Ersatzmitgliedern eine Person weniger als vorgeschrieben. Trotzdem

konnten die Geschäfte des Betriebsrats ohne Grund zur Anfechtung weitergeführt werden.

Das Management hielt still und lies weitgehend die örtliche Gewerkschaft die Arbeit machen.

Ähnlich wie zuvor der Vorstandsvorsitzende kritisierte nun der Gewerkschaftsvertreter den Betriebsrat auf der folgenden Betriebsversammlung im Winter 2017.

Wir liesen uns jedoch nicht einschüchtern. Wir nutzten nach dem Rücktritt einiger BR-Mitglieder die verbliebene Zeit und bauten darauf, dass wir gute BR-Arbeit machten. Wir setzten uns kontinuierlich weiter für die Interessen der Belegschaft ein. Durch gute Zusammenarbeit im Gremium, durch ein für die Kolleginnen und Kollegen sichtbares Engagement im Betrieb und durch ein gutes externes Netzwerk, auch zu anderen örtlichen Gliederungen unserer Gewerkschaft, konnten wir unser Ziel erreichen.

Bei der Neuwahl im Frühjahr 2018, dem offiziellen Zeitraum für BR-Wahlen wurde unsere Gruppe durch die große Stimmenmehrheit der Belegschaft sehr deutlich in ihrem Amt bestätigt.

Die Versuche, auch der örtlichen Gewerkschaft, uns zu diffamieren, kamen in der Belegschaft sehr schlecht an. Das haben uns in vielen Gesprächen unsere Kolleginnen und Kollegen bestätigt. Leider haben diese Angriffe uns aber auch das eine oder andere Gewerkschaftsmitglied gekostet.

Was sind in diesem Zusammenhang Eure Erwartungen an die zuständige Gewerkschaft?

Zunächst möchte ich klarstellen, dass ich *meine* persönlichen Erfahrungen mit der für uns zuständigen örtlichen Gewerkschaft wiedergebe.

Für mich war meine Gewerkschaft immer meine Organisation! Wie viel private Zeit ich für mein gewerkschaftliches Enga-

gement aufgebracht habe, kann meine Frau besser beurteilen. Von ihr habe ich deswegen schon mehrere Male die Rote Karte gezeigt bekommen.

Heute habe ich eine riesige Wut wegen der persönlich erfahrenen bürokratischen Verhaltensweisen vor Ort!

Ich erwarte von „meinen“ Gewerkschaftssekretären vor Ort, dass sie sich an ihrer Basis orientieren. Sie werden nicht von den sogenannten Sozialpartnern bezahlt. Diese wünschen sich, dass Gewerkschaften, die diesen Namen verdienen, bald nicht mehr existieren. Und die spielen dieses Spiel so geschickt, dass mancher auf unserer Seite dies nicht einmal mehr merkt.

Die Gewerkschaftsbeiträge werden von unseren Mitgliedern bezahlt, unter anderem von meinen Kolleginnen und Kollegen und mir. Von Typen, die den „Sozialpartnern“ in die Quere kommen, wenn wir unsere Aufgabe ernst nehmen. Wir wachen im Interesse unserer Kolleginnen und Kollegen gemäß § 80 Betriebsverfassungsgesetz darüber, dass die geltenden Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen eingehalten werden. Und nichts anderes.

Kürzlich sagte ein Gewerkschaftssekretär auf unserer letzten Delegiertenversammlung folgenden Satz: „Jetzt bist Du endlich ein richtiger Betriebsrat mit Deinen Abmahnungen, ich bin stolz auf Dich.“ Er wandte sich damit an einen Kollegen aus einem anderen Betrieb, der abgemahnt worden war, weil er es gewagt hatte, einen Betriebsrat in seinem Unternehmen zu gründen.

Mir wurde ganz schlecht als ich das hörte. Illegale Einschüchterung wegen Wahrnehmung eines Rechts kann man doch nicht als Auszeichnung darstellen!

Es ist doch Aufgabe unserer Gewerkschaft, mit aller Härte gegen diese Betriebsrats-Mobber vorzugehen!

Nicht nur ich, sondern auch meine Kolle-

ANALYSE II: BEHINDERUNGEN VON BR-WAHLEN

ginnen und Kollegen erwarten von unserer Gewerkschaft einen deutlichen Ruck in Richtung Ihrer Basis. Positioniert Euch klar zu Eurer Herkunft und Geschichte! Gebt

den Traum von der idyllischen Sozialpartnerschaft auf, werdet wieder kämpferischer – bevor es wieder einmal zu spät ist!



Podium „BR-Wahlen – Wie Behinderungen wirksam bekämpfen?“

„Gesundheitliche Folgen von BR-Mobbing – Welcher Schutz ist möglich?“

Der folgende Foliensatz wurde der Konferenz von Dr. med.
Gerhard Bort (Staatlicher Gewerbearzt,
Regierungspräsidium Stuttgart) präsentiert.



Dr. Gerhard Bort (Regierungspräsidium Stuttgart).

Dr. med. Gerhard Bort
Regierungspräsidium
Stuttgart
 Referat 96 - Arbeitsmedizin,
 Staatlicher Gewerbearzt
 Nordbahnhofstraße 135
 70191 Stuttgart
 Tel.: 0711- 904-39600
 E-Mail: gerhard.bort(at)rps.bwl.de

Gesundheitliche Folgen von **BR-PR-MAV-** Mobbing – Welcher Schutz ist möglich?

Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (BAuA, BMAS)

| | | |
|---|-------|---------|
| Tödliche Arbeitsunfälle | 557 | -7,9 % |
| <i>im Betrieb</i> | 445 | -4,7 % |
| <i>im Straßenverkehr</i> | 112 | -18,8 % |
| Todesfälle Berufserkrankter mit Tod infolge der Berufskrankheit | 2.576 | +6,7 % |

ANALYSE III: GESUNDHEITLICHE FOLGEN VON BR-MOBING



LÄNDERAUSSCHUSS FÜR ARBEITSSCHUTZ UND SICHERHEITSTECHNIK

L A S I

**Gewerbeaufsicht:
Zutrittsrecht bei Tag
und Nacht**

Gegen Mobbing -

Handlungsanleitung für die
Arbeitsschutzverwaltungen der Länder

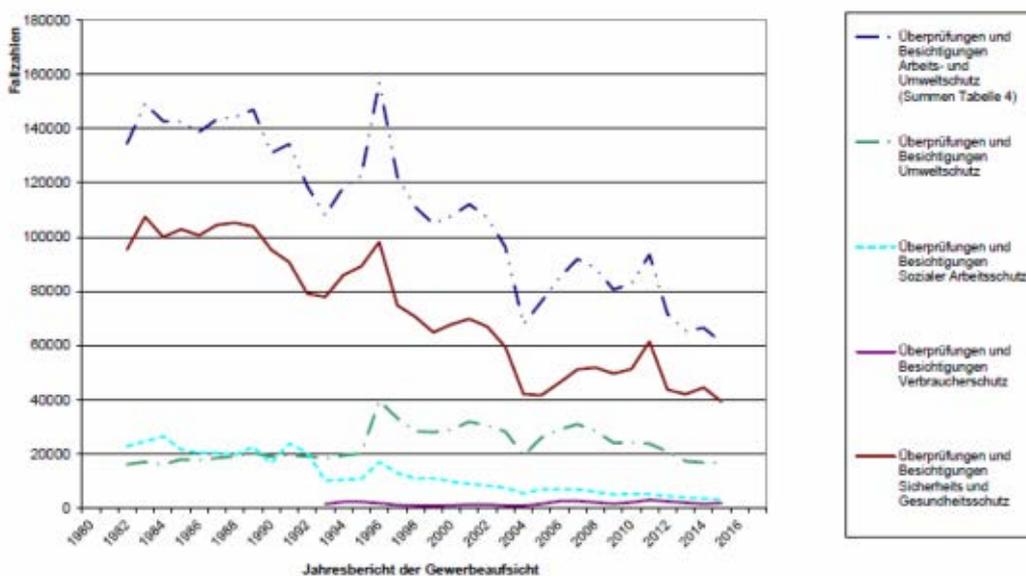
LV 34

1. überarbeitete Auflage

Auswertung der Jahresberichte der Gewerbeaufsicht Baden Württemberg 1980 - 2010

01.08.2018

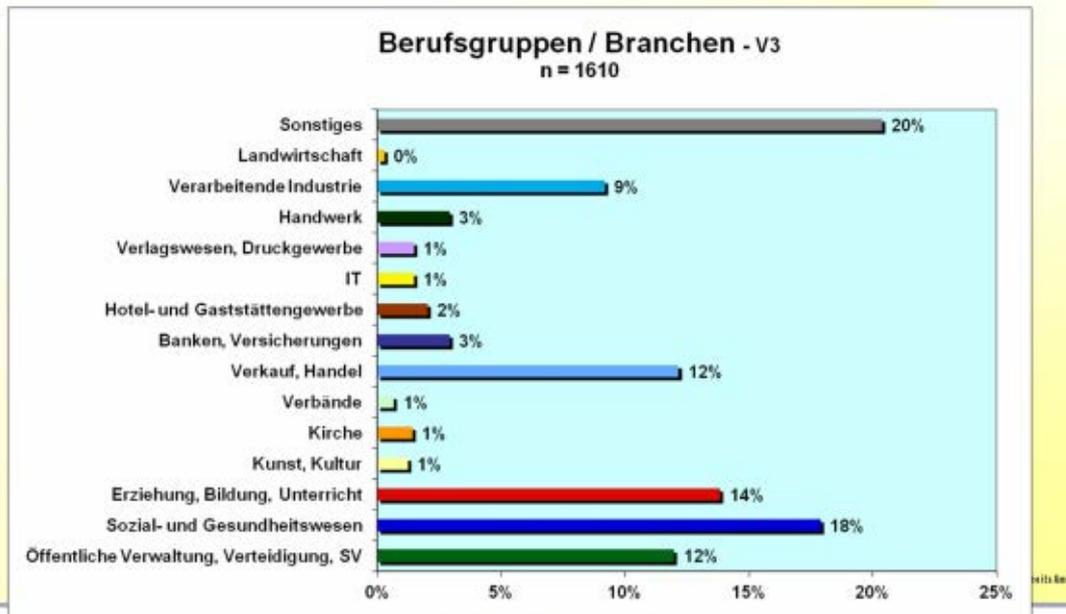
Beanstandungen der Gewerbeaufsicht



erstellt durch:
Dipl.-Ing. Michael von Koch
BfS Fachgruppe Gewerbeaufsicht, Stuttgart

Hier zwei Links auf eine Plusminus-Homepage zum Thema Gewerbeaufsicht :
Sendung: <https://www.daserste.de/information/wirtschaft-boerse/plusminus/sendung/swr/liste-arbeitsschutzkontrollen-bund-100.html>
Grafiken: <https://www.daserste.de/information/wirtschaft-boerse/plusminus/sendung/swr/arbeitschutz-102.html>

ANALYSE III: GESUNDHEITLICHE FOLGEN VON BR-MOBGING



Mobbing-Hotline Baden-Württemberg

Mobbing-Hotline Baden-Württemberg

5

Folgen für die Betroffenen

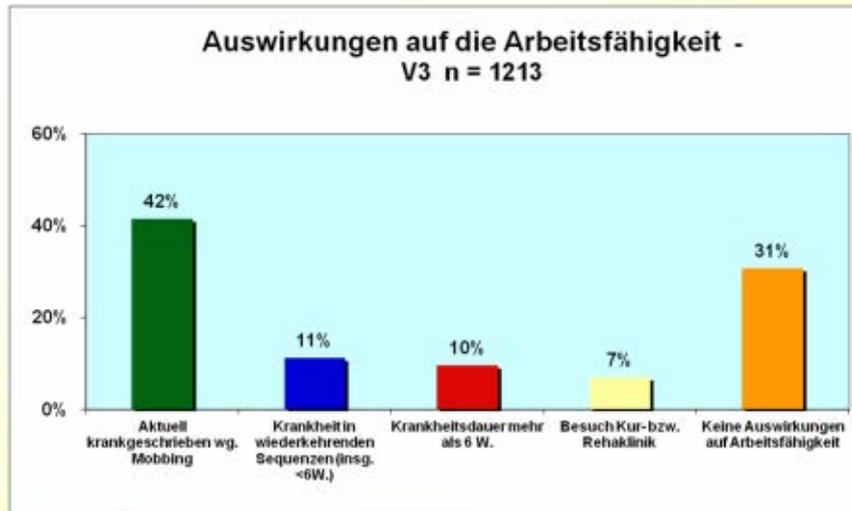


Mobbing-Hotline Baden-Württemberg

Mobbing-Hotline Baden-Württemberg

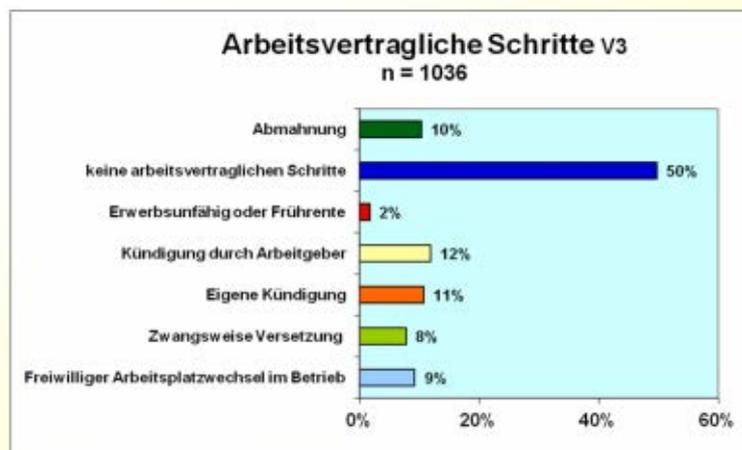
6

Folgen für die Betroffenen



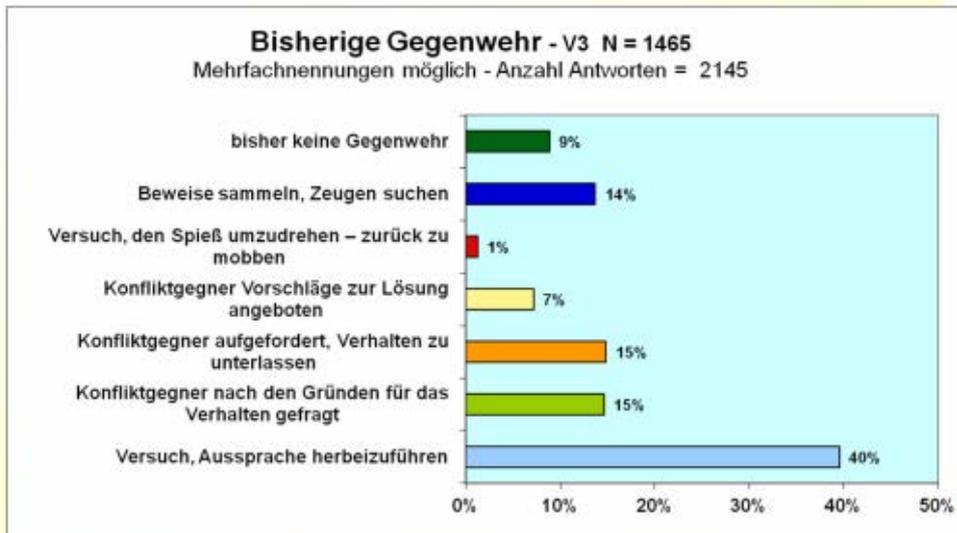
Diese Grafik zeigt, dass 69% der Ratsuchenden aufgrund des Konfliktgeschehens deutlichen in ihrer Arbeitsfähigkeit eingeschränkt sind, wie sie durch die Krankenschreibungen in den verschiedenen Formen dokumentiert sind.

Folgen für die Betroffenen



Ein Viertel der Betroffenen hat aufgrund des Geschehens den Arbeitsplatz verloren, 17% mussten den Arbeitsplatz innerhalb des Betriebs wechseln.

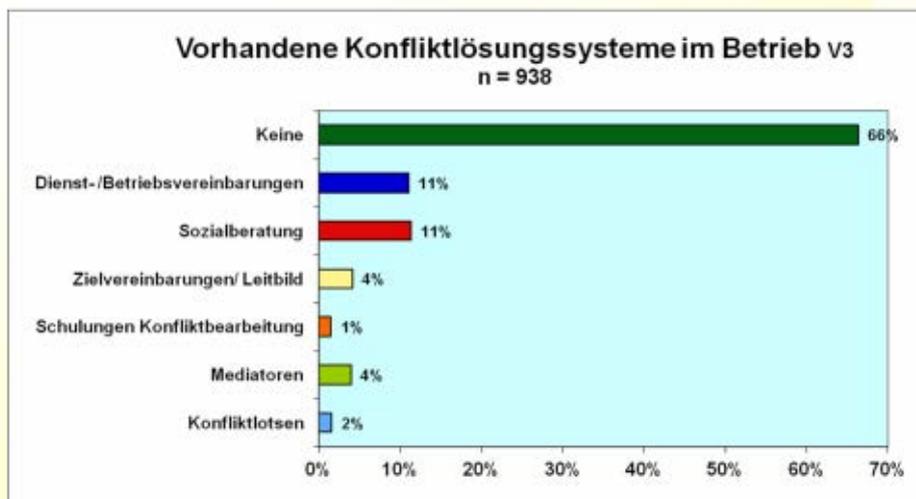
Reaktions- und Lösungsversuche der Betroffenen



Ist das Konflikt- und Mobbinggeschehen bereits auf einer hohen Eskalationsstufe angekommen, so zeigen wissenschaftliche Studien, dass der Versuch des Betroffenen Kontakt mit dem Angreifer zur Lösung des Konflikts aufzunehmen, meistens scheitert und der Konflikt weiter eskaliert. Die vorliegenden Daten belegen dies deutlich: 77% der Ratsuchenden hat vergeblich den Gegner kontaktiert und konnte kein Ende des Konfliktes dadurch herbeiführen.

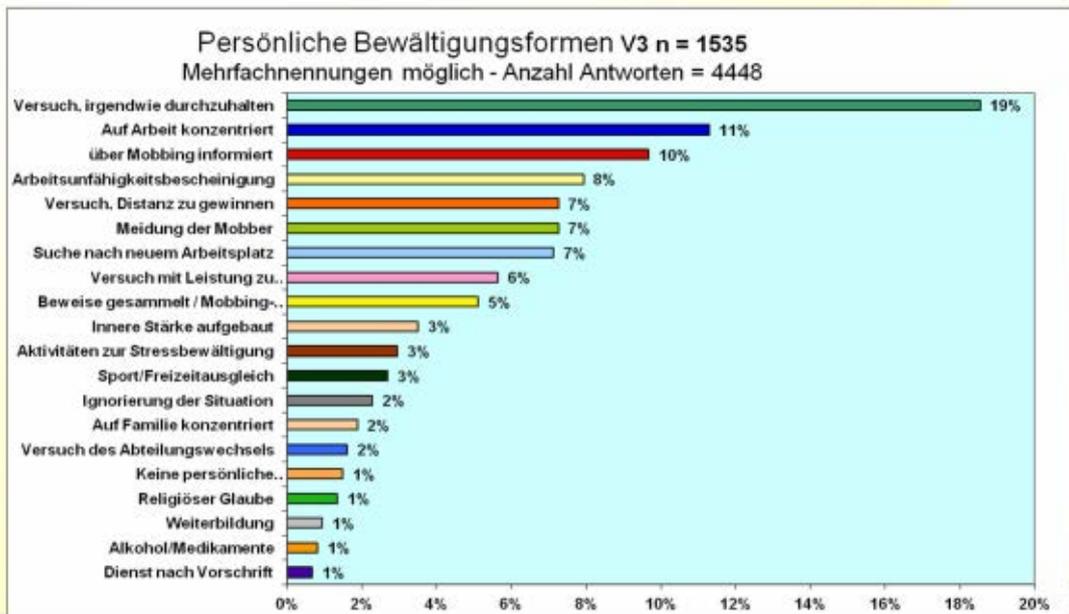
Betriebliches Konfliktmanagement

Beispiel Minister Vetter, Arbeitsgericht Pforzheim



66% der Organisationen, aus denen die Beraterinnen kommen, verfügen nicht über ein etabliertes System zur Konfliktbearbeitung

Bewältigungsversuche der Betroffenen



Mobbing-Hotline Baden-Württemberg -

11

F41.2 Angst und depressive Störung, gemischt



- Diese Kategorie soll bei **gleichzeitigem Bestehen von Angst und Depression** Verwendung finden, jedoch nur, wenn keine der beiden Störungen eindeutig vorherrscht und keine für sich genommen eine eigenständige Diagnose rechtfertigt. Treten ängstliche und depressive Symptome in so starker Ausprägung auf, dass sie einzelne Diagnosen rechtfertigen, sollen beide Diagnosen gestellt und auf diese Kategorie verzichtet werden.



F40.1 Soziale Phobien

- Furcht vor prüfender Betrachtung durch andere Menschen, die zu **Vermeidung sozialer Situationen** führt. Umfassendere soziale Phobien sind in der Regel mit niedrigem Selbstwertgefühl und Furcht vor Kritik verbunden. Sie können sich in **Beschwerden wie Erröten, Händezittern, Übelkeit oder Drang zum Wasserlassen** äußern. Dabei meint die betreffende Person manchmal, dass eine dieser sekundären Manifestationen der Angst das primäre Problem darstellt. Die Symptome können sich bis zu Panikattacken steigern.

F43.0 Akute Belastungsreaktion

Eine vorübergehende Störung, die sich bei einem psychisch nicht manifest gestörten Menschen als Reaktion auf eine außergewöhnliche physische oder psychische Belastung entwickelt, und die im Allgemeinen innerhalb von Stunden oder Tagen abklingt. Die **individuelle Vulnerabilität und die zur Verfügung stehenden Bewältigungsmechanismen (Coping-Strategien)** spielen bei Auftreten und Schweregrad der akuten Belastungsreaktionen eine Rolle. Die Symptomatik zeigt typischerweise ein gemischtes und wechselndes Bild, beginnend mit einer Art von **"Betäubung", mit einer gewissen Bewusstseinsminderung und eingeschränkter Aufmerksamkeit, einer Unfähigkeit, Reize zu verarbeiten und Desorientiertheit. Diesem Zustand kann ein weiteres Sichzurückziehen aus der Umweltsituation** folgen (bis hin zu dissoziativem Stupor, siehe F44.2) oder aber ein Unruhezustand und Überaktivität (wie Fluchtreaktion oder Fugue). Vegetative **Zeichen panischer Angst wie Tachykardie, Schwitzen und Erröten** treten zumeist auf. Die Symptome erscheinen im Allgemeinen innerhalb von Minuten nach dem belastenden Ereignis und gehen innerhalb von zwei oder drei Tagen, oft innerhalb von Stunden zurück. Teilweise oder **vollständige Amnesie** (siehe F44.0)

F41.2 Angst und depressive Störung, gemischt

- Bei gleichzeitigem Bestehen von Angst und Depression, jedoch nur, wenn keine der beiden Störungen eindeutig vorherrscht und keine für sich genommen eine eigenständige Diagnose rechtfertigt. Treten ängstliche und depressive Symptome in so starker Ausprägung auf, dass sie einzelne Diagnosen rechtfertigen, sollen beide Diagnosen gestellt und auf diese Kategorie verzichtet werden.

F43.1 Posttraumatische Belastungsstörung

Diese entsteht als eine verzögerte oder protrahierte Reaktion auf ein belastendes Ereignis oder eine Situation kürzerer oder längerer Dauer, mit außergewöhnlicher Bedrohung oder katastrophenartigem Ausmaß, **die bei fast jedem eine tiefe Verzweiflung hervorrufen würde**. Prädisponierende Faktoren wie bestimmte, z.B. zwanghafte oder asthenische Persönlichkeitszüge oder neurotische Krankheiten in der Vorgeschichte können die Schwelle für die Entwicklung dieses Syndroms senken und seinen Verlauf erschweren, aber die letztgenannten Faktoren sind weder notwendig noch ausreichend, um das Auftreten der Störung zu erklären. Typische Merkmale sind das **wiederholte Erleben des Traumas in sich aufdrängenden Erinnerungen (Nachhallerinnerungen, Flashbacks), Träumen oder Alpträumen, die vor dem Hintergrund eines andauernden Gefühls von Betäubtsein und emotionaler Stumpfheit** auftreten. Ferner finden sich **Gleichgültigkeit gegenüber anderen Menschen, Teilnahmslosigkeit der Umgebung gegenüber, Freudlosigkeit sowie Vermeidung von Aktivitäten und Situationen, die Erinnerungen an das Trauma** wachrufen könnten. Meist tritt ein Zustand von vegetativer Übererregtheit mit Vigilanzsteigerung, einer übermäßigen **Schreckhaftigkeit und Schlafstörung** auf. Angst und Depression sind häufig mit den genannten Symptomen und Merkmalen assoziiert und Suizidgedanken sind nicht selten. Der Beginn folgt dem Trauma mit einer Latenz, die wenige Wochen bis Monate dauern kann. Der Verlauf ist wechselhaft, in der Mehrzahl der Fälle kann jedoch eine Heilung erwartet werden.

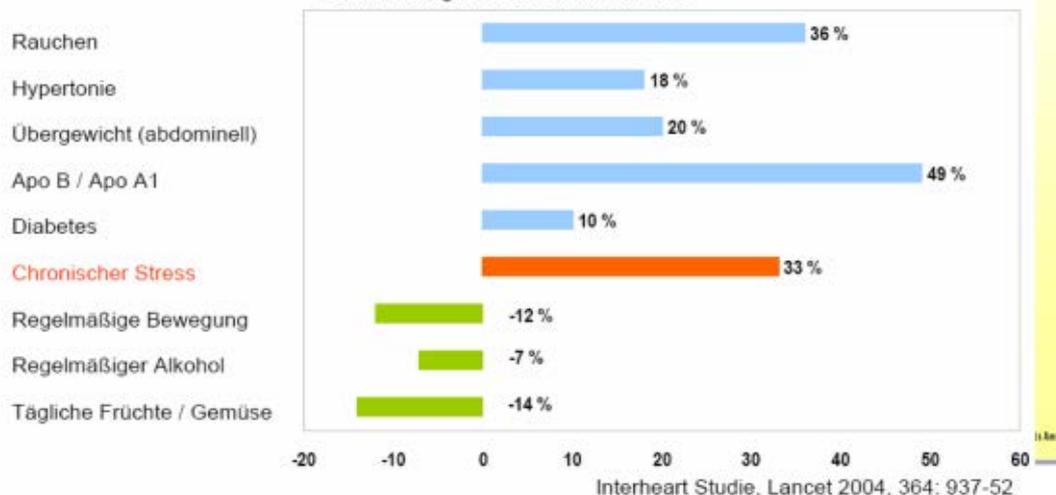
F45.41 Chronische Schmerzstörung mit somatischen und psychischen Faktoren

Im Vordergrund des klinischen Bildes stehen seit mindestens 6 Monaten bestehende Schmerzen in einer oder mehreren anatomischen Regionen, die ihren Ausgangspunkt in einem physiologischen Prozess oder einer körperlichen Störung haben. Psychischen Faktoren wird eine wichtige Rolle für Schweregrad, Exazerbation oder Aufrechterhaltung der Schmerzen beigemessen, jedoch nicht die ursächliche Rolle für deren Beginn. Der Schmerz verursacht in klinisch bedeutsamer Weise Leiden und Beeinträchtigungen in sozialen, beruflichen oder anderen wichtigen Funktionsbereichen. Der Schmerz wird nicht absichtlich erzeugt oder vorgetäuscht (wie bei der vorgetäuschten Störung oder Simulation). Schmerzstörungen insbesondere im Zusammenhang mit einer affektiven, Angst-, Somatisierungs- oder psychotischen Störung sollen hier nicht berücksichtigt werden. Exkl.: Andauernde Persönlichkeitsänderung bei chronischem Schmerzsyndrom (F62.80) Psychologische Faktoren oder Verhaltensfaktoren bei anderenorts klassifizierten Krankheiten (F54)

Herzinfarkt durch Stress

Fallkontrollstudie in 52 Ländern:
15152 Patienten mit Herzinfarkt, 14820 Kontrollen

Veränderung des Herzinfarkttrisikos





Das systemisch-ressourcenorientierte Beratungskonzept der Konflikt hotline BW e. V.

Die BeraterInnen der Konflikt hotline BW e. V. beraten nach einem **systemisch-ressourcenorientierten Beratungsansatz**, der folgende 5 Schritte umfasst:

1. Empathie

Zu Beginn eines Beratungsgesprächs begegnen die BeraterInnen den Ratsuchenden mit großer **Einfühlung**, hören ihnen mit **Empathie** zu und etablieren so eine vertrauensvolle Atmosphäre, in der sich die Ratsuchenden öffnen können. Dann klären die BeraterInnen mit den Ratsuchenden ab, welche Fragestellung in der zur Verfügung stehenden Beratungszeit besprochen und geklärt werden soll. Dieser Beratungsauftrag kann während des laufenden Beratungsgesprächs verändert bzw. an weitere Fragestellungen angepasst werden.



Das systemisch-ressourcenorientierte Beratungskonzept der Konflikt hotline BW e. V.

2. Konfliktanalyse

Nach der ersten Gesprächsphase erstellen die BeraterInnen durch gezielte Fragen eine **Konfliktanalyse des Konfliktgeschehens**. Dies geschieht z. B. durch folgende Fragen:

- Wer ist seit wann, in welcher Form, mit welchen Handlungen in das Konfliktgeschehen verstrickt?
- Gab es zu Beginn des **Konfliktgeschehens strukturelle, personelle Veränderungen in der Organisation**?
- Was ist zu dieser Zeit **im persönlichen Umfeld** des/der Ratsuchenden an Veränderungen geschehen?
- Welche **Bearbeitungs- bzw. Lösungsversuche** sind bereits erfolgt?
- Welche betrieblichen Instanzen sind informiert und/oder an einer Konfliktbearbeitung beteiligt?





Das systemisch-ressourcenorientierte Beratungskonzept der Konflikt hotline BW e. V.

3. Perspektivenwechsel

In dieser Phase des Beratungsgesprächs wird **der/die Ratsuchende eingeladen, sich in die gegnerische/n Person/en einzufühlen** und deren **Motive** für ihre jeweiligen Handlungsweisen zu ergründen bzw. **Hypothesen** darüber zu generieren. Dadurch ist es der betroffenen Person möglich, die Handlungen der gegnerischen Person/en aus einem anderen Kontext heraus zu verstehen und nicht unbedingt als gegen sich selbst gerichtet zu interpretieren. Es werden an dieser Stelle **mögliche unterschiedliche Interessen der gegnerischen wie auch der eigenen Seite ohne Bewertung und Schuldzuweisungen herausgearbeitet**. Durch dieses Vorgehen wächst das Verstehen für die andere Konfliktpartei.

ESCH Mobbing-Hotline BW 2013



21



Das systemisch-ressourcenorientierte Beratungskonzept der Konflikt hotline BW e. V.

4. Lösungsorientierte Beratung

Nachdem die jeweiligen möglichen Motive und Bedürfnisse beider Seiten erarbeitet wurden, lädt der/die BeraterIn die/den Ratsuchenden ein, **verschiedene Lösungsideen zu generieren** und auf Praktikabilität und Umsetzungsmöglichkeiten hin zu bewerten. Dabei werden
Besonders die **Ressourcen des/der Anrufenden** und möglicher **UnterstützerInnen** in und außerhalb der Organisation mit einbezogen. Auch **bisher erfolgreiche Lösungsstrategien** bei ähnlichen Problemlagen in der Vergangenheit können hier gute Orientierung bieten.
Zum Abschluss des Gesprächs werden dann **erste konkrete Schritte** für die weitere Vorgehensweise formuliert, die dem/der Ratsuchenden dann Unterstützung und weitere Orientierung bieten können.

ESCH Mobbing-Hotline BW 2013



22



Das systemisch-ressourcenorientierte Beratungskonzept der
Konflikt-Mobbing-Hotline BW

5. Kompetenzvermittlung in konstruktiver Konfliktbearbeitung

Während des Beratungsgeschehens vermittelt der/die Beraterin dem/der Ratsuchenden **durch entsprechende Fragen und Einschätzungen des Konfliktgeschehens Kompetenzen in konstruktiver Konfliktbearbeitung.**

Hierbei ist besonders hervorzuheben, dass es in der Beratung und der Einschätzung des Konfliktes nicht um eine Zuschreibung von Schuld geht, sondern dass das Konfliktgeschehen aus systemischer Sicht so beleuchtet wird, dass **sowohl strukturelle und organisationale Komponenten als auch persönliche Motive, Fähigkeiten und Bedürfnisse als Einflussgrößen sichtbar werden.**

Dem/der Betroffenen wird verdeutlicht, dass Konflikte langfristig nur konstruktiv gelöst werden können, wenn die Interessen und Bedürfnisse aller Konfliktparteien in die Lösungsoptionen einfließen und die Zusammenarbeit trotz aller Konflikte und Meinungsverschiedenheiten von gegenseitigem menschlichem Respekt geprägt ist.



23

Therapie

- **Supervision, Coaching, kollegiale Fallbesprechung**
- **Replika - Coaching von Versicherten bei Arbeitsplatzkonflikten** Rehabilitation und Nachsorge von Patienten mit längeren oder immer wieder auftretenden Erkrankungen und Konflikten am Arbeitsplatz.
- **Antidepressiva?**
- **Psychotherapie**
- **Bündnis gegen Depression u. Suizid**



ANALYSE III: GESUNDHEITLICHE FOLGEN VON BR-MOBGING

Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz

Verordnung zum Arbeitsschutzgesetz
Mehr Schutz vor psychischer Belastung bei der Arbeit

HAMBURG BRINGT MIT BRANDENBURG, BREMEN UND NORDRHEIN-WESTFALEN BUNDESWEITE VERORDNUNG ZUM ARBEITSSCHUTZGESETZ AUF DEN WEG

16. April 2013

Psychische Belastungen bei der Arbeit gehören inzwischen zu den wesentlichen Ursachen für Gesundheitsgefährdungen in der Arbeitswelt, für Fehlzeiten und Frühverrentungen. Auch jeder zweite Arbeitgeber hält arbeitsbedingten Stress für ein wichtiges Thema. Aber nur wenige Betriebe haben eine Strategie, um ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Gefährdungen durch psychische Belastung zu schützen. Der Umgang mit arbeitsbedingter psychischer Belastung ist im Arbeitsschutz bislang

Baden-Württemberg
REGIERUNGSPRÄSIDIUM
STUTTGART

LGA
Landes Gesundheits-Berat
Baden-Württemberg

2018 Jg. 45 Heft 3

SUIZIDPROPHYLAXE
Nr. 174
THEORIE UND PRAXIS

Gastherausgeber: Reinhard Lidner

Originalarbeiten
Asoziiertes Suizid – eine Option?
Psychodynamik des assoziierten Suizids

Essay
Jacob Klari – „Dauermarkose“ und Psychotherapie

Ehrgang
Werner-Felber-Institut
Ulta Lewitzka: Feierliche Eröffnung des Werner-Felber-Instituts für Suizidprävention und interdisziplinäre Forschung im Gesundheitswesen e.V. in Dresden

Nachruf
Suzanne Preusser

Berichte
Prozessuale Inhalte im Internet. Bericht aus der Arbeit von jugendschutz.net
FRANS hilft? Vernetzung der Angebote für Krisenintervention in Frankfurt am Main seit Bestehen des Frankfurter Netzwerks für Suizidprävention

Randbemerkung
DGS-Geschichte
Buchbesprechungen
Informationen
Tagungskalender

S. RODERER VERLAG REGENSBURG

Gegründet von Michel Heisch
Herausgegeben von H. Wedler, M. Wöllendorf, T. Rronisch, N. Kapusta, U. Sperling

Mitteilungen der Deutschen Gesellschaft für Suizidprävention (DGS) und der Österreichischen Gesellschaft für Suizidprävention (ÖGS)

DGS
ÖGS

ISSN 0173-456X
Listed in PSYINDEX, Excerpta Medica

Baden-Württemberg
REGIERUNGSPRÄSIDIUM
STUTTGART

LGA
Landes Gesundheits-Berat
Baden-Württemberg

Krankheit ist ohne Politik nicht heilbar

- **Daten, wissenschaftliche Auswertungen (Wann kommt ein aktueller Mobbingreport BAuA???)**
- **Europäische Richtlinie?? (F: rote Liste)**
- **Integration ins Berufskrankheitenrecht**
- **Reform der Berufskrankheiten – Rechtes (Arbeits- Sozialministerkonferenz 2016)**
- **Anti-Mobbing-Gesetz**
- **Verordnung zu psychischen Belastungen**



Hoffentlich habe ich zum Durchblick beigetragen

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit

Dr. G. Bort

ANALYSE IV: BR-MOBING – WIE ERFOLGREICH WEHREN?



Podium „BR-Mobbing – Wie erfolgreich wehren?“



Plenum der Konferenz „BR im Visier“, 13. Oktober 2018.

„BR-Mobbing – Wie erfolgreich wehren?“ Drei Erfahrungsberichte

Erfahrungsbericht I

Was ist passiert?

Kurz nachdem wir einen neuen Geschäftsführer bekamen, wurden als erstes fast alle Betriebsvereinbarungen seitens der Geschäftsleitung gekündigt, da wir uns als Betriebsrat nicht gefügig zeigten. Auch der Umgang mit der Belegschaft wurde immer grenzwertiger.

Unliebsame Mitarbeiter und Betriebsräte wurden ignoriert und unter Druck gesetzt. Normale Gespräche mit der Geschäftsleitung waren kaum noch möglich, und manche Kollegen und Kolleginnen hatten sogar Angst zur Arbeit zu kommen, da Sie Repressalien befürchteten. Der Krankenstand erhöhte sich und einige Beschäftigte mussten sogar in psychologische Behandlung. Das Arbeitsklima lag am Boden.

Wie und mit wem hast Du den Widerstand organisiert?

Zwischenzeitlich hatten wir als Betriebsrat einen Fachanwalt für Arbeitsrecht zur rechtlichen Vertretung beauftragt. Auch dadurch wurde der Umgangston seitens der Geschäftsleitung immer heftiger.

Zusammen mit dem Anwalt kamen wir nach langen Diskussionen auf die Idee, den Spieß umzudrehen und vom Gejagten zum Jäger zu werden.

Wir fingen an, die Geschäftsleitung mit immer neuen Themen zu konfrontieren und diese damit rund um die Uhr zu beschäftigen. Wir versuchten maximalen Druck aufzubauen.

Was war der Schlüssel zur erfolgreichen Gegenwehr?

Wir als Betriebsrat fassten auf Anraten unseres Anwalts den einstimmigen Beschluss, dem Geschäftsführer eine Abmahnung in schriftlicher Form auszusprechen, wegen andauernden Verstößen gegen die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates und wegen einigen Verstößen gegen den Datenschutz. Diese Abmahnung wurde dem Geschäftsführer per Einschreiben mit Rückantwort zugestellt.

Die darauffolgenden Tage waren anstrengend, da wir der Aufforderung des Geschäftsführers, die Abmahnung zurückzunehmen nicht nachkamen.

Mit so einer Aktion seitens des Betriebsrates hatte unser Geschäftsführer nicht gerechnet. Er wurde danach sichtlich zugänglicher, auch fast normale Gespräche waren wieder möglich. Die Abmahnung zeigte deutlich Wirkung und ist als Mittel der Gegenwehr empfehlenswert, zumal Sie für den Betroffenen eine durchaus peinliche Situation darstellt.

Dazu muss man allerdings sagen, dass hierfür ein Betriebsratsgremium von Nöten ist, welches geschlossen zusammensteht, da man hierbei doch deutlich unter Druck gerät.

Also haltet zusammen und wehrt Euch, denn nur in der Gemeinschaft sind wir stark. Einzelne waren schon immer ein leichtes Opfer und kommen irgendwann unter die Räder, da hilft nur Teamgeist und eine gute arbeitsrechtliche Beratung.

Erfahrungsbericht II

Was ist passiert?

Es hat damit angefangen, dass wir im Jahre 2011 uns erdreistet haben, in der Niederlassung eines großen Konzerns einen Betriebsrat zu gründen.

Wir wussten natürlich von Anfang an, dass wir nicht auf Gegenliebe stoßen werden. Trotzdem haben wir die Gründung geplant und mit Hilfe unserer Gewerkschaft und unseres Rechtsanwalts durchgeführt.

Da das Unternehmen eingesehen hat, dass es einen Betriebsrat nicht verhindern kann, wollte es einen Betriebsrat seiner Wahl und mit seinen Leuten. Also aktivierte er Kolleginnen und Kollegen, die ihrerseits eine Betriebsversammlung einberufen haben.

Unsere eigenen Bemühungen sollten im Sande verlaufen.

Wir hingegen nutzten den reibungslosen Wahlablauf, da diese Unwilligen einen Rechtsanwalt zur Betreuung des Wahlvorstands erhalten hatten. Dieser erledigte alle Arbeiten im Hintergrund.

Am Wahltag überreichte ich als Vertreter unserer Gewerkschaft und als nicht stimmberechtigtes Mitglied dem Wahlvorstand eine Vollmacht. Ich war der einzige, der nicht von der Wahlurne wich, von der Aufstellung bis zur Auszählung. Welche Gesichter die unternehmensnahen Kollegen gezogen haben, als sie die Vollmacht gesehen haben, könnt Ihr euch vorstellen.

Seitdem sind wir in einem ständigen Konflikt.

Die Wahlen gingen zugunsten von uns aus, obwohl mir zeitweise verboten worden war, meine Abteilung zu verlassen.

Nur ein eindeutig falsch ausgefüllter Stimmzettel führte zu einem Gleichstand der Stimmen. Letztlich kam es zu einer Auslosung. Die BR-Gegner-Liste erhielt einen Sitz mehr als wir. Drei Sitze also für die BR-Gegner, zwei für uns.

Es folgten für uns die Ablehnung von Betriebsrats-Schulungen, unberechtigte Kritik, Abmahnungen, Vier-Augen-Gespräche, Gehaltskürzungen bis hin zur Kündigung einer BR-Kollegin.

Aber immer mussten die Herren von oben feststellen, dass es nicht so kam, wie sie es sich vorgestellt hatten.

Die BR-Gegner legten ihr Amt noch im gleichen Jahr wieder nieder, weil sie erkennen mussten, dass sie am Ende waren, aber nicht ich.

Der BR-Vorsitzende sprach sich mit der Geschäftsleitung vor jeder Sitzung ab. Nach jeder Sitzung (das war einmal in der Woche) sprach ich mit dem Vorsitzenden, der BR-Arbeit verhindern sollte. Ich erklärte ihm dann, welche Entscheidungen das Gremium getroffen hatte, wie sich das negativ für die Kolleginnen und Kollegen auswirkte und ob sich dies alles noch als Interessenvertretung der Belegschaft rechtfertigen ließe.

Vor allem aber fragte ich ihn, wie er den Kolleginnen und Kollegen angesichts der getroffenen Entscheidungen in die Augen blicken könne.

Nachdem diese BR-Gegner also ihr Amt niedergelegt hatten, wählten wir 2013 erneut und ich wurde BRV.

Wie und mit wem hast Du den Widerstand organisiert?

Von Anfang an mussten wir sehr viel

mit den Kolleginnen und Kollegen reden. Das bedeutete, dass wir mit unserem Handeln immer transparent waren. Der Konzern war mit seinem Handeln nicht transparent. Seine Vertreter im BR mussten, weil sie illegal vorgingen, geheime Absprachen treffen.

Aber, das was sie besprachen, ahnte jeder! Also spielten wir mit der Sprache! Wenn ein BR-Gegner wieder mal mit dem Chef einen Termin hatte, hieß es bald: „Was meinst Du, wie tief er schon drin ist?“

Ein Höhepunkt des Widerstandes war unbestritten die Zeit nach der Kündigung meiner BR-Kollegin. Als Betriebsrat haben wir dem Wunsch des Arbeitgebers nicht entsprochen, wir haben der Kündigung nicht zugestimmt. Die Folge war, dass die Kollegin von der Arbeit zwar bereits freigestellt, aber noch nicht rechtmäßig gekündigt war.

Wir haben sofort, also am gleichen Tag, die Kollegin informiert – sie war ja nicht im Unternehmen. Außerdem haben wir sie zur Betriebsratssitzung am Montag eingeladen. Sie war natürlich von den Socken. Nach langem Zureden versprach sie zu kommen. Außerdem haben wir einen Aushang für die Belegschaft am Schwarzen Brett angefertigt.

Am Montag erschien sie natürlich nicht. Also mussten wir nochmal telefonieren. Sie wollte nicht zur Sitzung kommen. Denn die Nachricht am Samstag vor zwei Tagen hatte ihr zugesetzt. Wir boten ihr dann an, sie zu Hause abzuholen, was sie dann doch dazu bewog, selbst zu uns zu kommen.

Wir vereinbarten, jeden Tag über ganze Schichten Betriebsratssitzungen durchzuführen, bis sie wieder im Betrieb ist! Und sie ist immer dabei. Themen gab es, wie Sand am Meer, das größte war natürlich der Wunsch der Geschäftsleitung die Kol-

legin zu kündigen.

Wir organisierten am Montag, also am gleichen Tag auch eine Aktion mit Buttons mit einem Herz, darin die Aufschrift „Helena“.

Jeder wusste, dass Helena keinesfalls eine Kündigung verdient hatte. Also machten sehr viele Kolleginnen und Kollegen mit. Sie nahmen an der Aktion teil, obwohl sie gegen den Betriebsrat waren. Das Sammeln der Belegschaft hinter dieser Aktion des Betriebsrates war auch so nicht von der Geschäftsleitung erwartet worden.

Dann ging es weiter! In der Zwischenzeit meldete sich Work Watch. Es war gerade gegründet worden. Auch hatte ich Günther Wallraff mit Mails bereits seit einem Jahr bombardiert. Die Gründung von Work Watch kam 5 Minuten nach 12. Sofort haben wir einen gemeinsamen Termin außer Haus vereinbart. Dort besprachen wir das gemeinsame Vorgehen.

In Erwartung, dass es so kommen würde, hatte ich bereits ein wenig Netzwerkarbeit geleistet. So war ich mehrmals beim Arbeitnehmerempfang der Bürgermeisterin, in Gewerkschafts-Gremien und hatte auch eine entsprechende Facebook-Seite angelegt, welche genug Kontakte („Facebook-Freunde“) beinhaltete.

Wir nutzten die Veröffentlichungen auf der Seite von Work Watch, um unsere Infos weiter zu verbreiten. So meldeten sich kurz später auch Zeitungen, die darüber berichteten und so einen Druck von außen herstellten.

Die Geschäftsleitung kaufte sogar die Zeitungen beim Bäcker alle ein, damit die Artikel nicht von unserer Belegschaft gelesen werden konnten. Wir kauften dann selbst ein Paar Exemplare und legten diese im Pausenraum aus, damit die Kolleginnen und Kollegen sie doch lesen konnten.

Da wir der Kündigung nicht zugestimmt hatten, musste der Konzern jetzt die Entscheidung vom Arbeitsgericht ersetzen lassen. Dazu ließ sich die Kollegin vom DGB-Rechtsschutz und der Betriebsrat vom unserem Rechtsanwalt vertreten. Am Ende einigte man sich im ersten Kammertermin darauf, dass die Kollegin nicht gekündigt werden soll.

Ihr Einzug in den Betrieb war natürlich nicht deprimierend, nicht eine Niederlage für den Betriebsrat und nicht ein Beweis dafür, dass sich der Betriebsrat oder die Mitglieder gesetzeswidrig verhalten, sondern das Unternehmen!

Für den Tag des Einzuges hatte ich Blumen und ein Plakat beschafft, auf dem Nelson Mandela abgebildet war mit seinem Spruch: „It was always impossible, until it's done“. In Deutsch: „Es war immer unmöglich, bis es getan wurde.“

Was war der Schlüssel zur erfolgreichen Gegenwehr?

Vielleicht war das die Aktion mit Helena. Vielleicht war das Verbot, die Abteilung zu verlassen, ein Schlüssel, vielleicht ist das aber auch die gesamte Entwicklung gewesen. Einen bestimmten Schlüssel kann ich nicht benennen, sondern viele Verhaltensweisen, die wir für selbstverständlich halten.

Die Gründe für den Erfolg sind also vielfältig. Bestimmte Eigenschaften können aber dabei helfen:

Die Energie, die man investiert ist einer der Faktoren. Wie weit ein Mensch gehen kann, welche Energien ich habe, konnte ich in diesem Konflikt lernen. Ob ich an meine Grenzen gekommen bin, kann ich nicht einmal heute sagen.

Als nächstes ist Beharrlichkeit eine der Eigenschaften, die einen nicht aufhören lassen, wenn man doch weiterkämpfen kann.

Über den einen oder anderen kommen die Konflikte unvorbereitet, plötzlich, überraschend. Wir hatten als Gremium auch keinen Plan in der Schublade liegen. Jedoch hatten wir eine gewisse Vorahnung! Dies versetzte uns in die Lage, zumindest emotional anders zu agieren, als es der Konzern erwartet hatte.

Auch heute haben wir permanent mit Angriffen des Unternehmens zu kämpfen. Nur gehen wir damit anders um.

Wir unterscheiden bei unserer Arbeit: Beschäftigen wir uns mit Sachverhalten, die nur den Betriebsrat betreffen oder die Kolleginnen und Kollegen in ihrer Gesamtheit. Unsere Anstrengungen müssen zum Großteil für die Gesamtheit der Kolleginnen und Kollegen gelten. Je weniger wir uns mit uns beschäftigen und je mehr mit Themen, die für unsere Kolleginnen und Kollegen von Bedeutung sind, desto besser ist es.

Selbst in schwierigsten Zeiten befassen wir uns nicht mehr als zu 20 % mit BR-Interna. Selbst in schwierigsten Zeiten haben wir es nicht uns nehmen lassen, Kolleginnen und Kollegen zu informieren und unter dem Dach unserer Gewerkschaft zu versammeln.

Jeden Tag mache ich einen Rundgang durch den Betrieb. Dabei frage ich nach dem Befinden der Kolleginnen und Kollegen. Ich spreche die Nicht-Organisierten an, wann sie zu uns kommen. Das ist die Konstante in unserer Arbeit.

Ich bedanke mich beim Komitee „Solidarität gegen BR-Mobbing“, dass es mich eingeladen hat, und bei Euch allen, die zugehört haben. Ich hoffe, dass ich dem einen oder der anderen Hoffnung machen konnte.

Selbstverständlich könnt ihr mich anrufen, wenn ihr Probleme habt. Die meisten Menschen kommen irgend-

wann zu einem Punkt, wo sie ein Problem nicht selbst lösen. Das ist normal. Genau da bin ich mit Dir oder mit Euch, je nach dem. Im Grunde geht es um unse-

re gemeinsamen Probleme, unsere gemeinsamen Herausforderungen, unsere gemeinsamen Aufgaben.

Erfahrungsbericht III

Was ist passiert?

Der Einfachheit halber fangen wir von hinten an.

Im Herbst 2017 hat nach jahrelangen Auseinandersetzungen zwischen Betriebsrat und Unternehmen eine aus Führungskräften bestehende Liste die Mehrheit im Betriebsrat mit 4:3 Stimmen gewonnen.

Vorausgegangen war die Beschäftigung eines Rechtsanwalts als Interims-Personalleiter, der die Belegschaft einer intensiven (Einzel-)Betreuung mit zahlreichen Wahlversprechen unterzogen hat, die nach der Wahl auch tatsächlich eingehalten wurden.

Die Gehälter wurden mit einer neuen Betriebsvereinbarung zum Entgeltsystem insbesondere in den rebellischen Bereichen massiv angehoben und eine in 2016 abgeschlossene Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit, die den Beschäftigten eine sehr weitgehende Selbstbestimmung und Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung ermöglicht, blieb im Wesentlichen erhalten.

Unsere Gewerkschaft hatte sich im Frühjahr 2018 öffentlich darüber beklagt, dass der neue, arbeitgeberfreundliche Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung Entgelt abschließt, während sie, zum damaligen Zeitpunkt erfolglos, den Arbeitgeber zu Tarifverhandlungen aufgerufen hatte.

Als unseren größten Erfolg betrachten

wir, dass eine konkurrierende Gewerkschaft im Januar 2017 in unserem Haus den ersten Tarifvertrag im Konzern abgeschlossen hat. Der Konzern hatte dies gemeinsam mit dem KBR-Vorsitzenden bis dahin erfolgreich verhindert.

Unmittelbar vorausgegangen war unsere konsequente Verweigerung der Bereitschaftsdienstpläne für hochqualifizierte Fachkräfte durch den Betriebsrat, was hohe Kosten für den Einsatz von Honorarpersonal zur Folge hatte.

Die Geschäftsleitung hatte deshalb die Fachkräfte zum Beitritt in die konkurrierende Gewerkschaft aufgefordert, und diese hat dann ohne jede Abstimmung mit dem Betriebsrat innerhalb von nur drei Wochen im Dezember 2016 den „historischen“ Tarifvertrag ausgehandelt, der im Januar 2017 in Kraft trat.

Animiert durch diesen Erfolg kam es dann zu einem für uns überraschenden Anstieg des Organisationsgrades auch bei unserer Gewerkschaft. Während zuvor weniger als 20% bei uns gewerkschaftlich organisiert waren, waren es im April 2017 plötzlich ca. 80%, die ebenfalls einen Tarifvertrag für sich einforderten.

Es hat dann ca. ein Jahr gedauert, bis unsere Gewerkschaft den hohen Organisationsgrad nutzen konnte, um das Unternehmen an den Verhandlungstisch zu bekommen. Die Verhandlungen gingen dann allerdings schleppend voran.

Bevor wir so schlagkräftig gewerkschaft-

lich organisiert waren, mussten alle Betriebsratsmitglieder zwischen 2013 und 2017 die mittlerweile üblichen Schikanen über sich ergehen lassen:

- Gegen jedes der sieben BR-Mitglieder wurde mindestens ein Antrag auf gerichtliche Zustimmung zur fristlosen Kündigung gestellt. Keiner der Kündigungsanträge hatte gerichtlichen Erfolg. Mehrere Rechtsanwälte wurden gegen uns eingesetzt. Zu Beginn Roswitha Rehse aus Schwerin (www.ra-roswitha-rehse.de), dann als es mit den Einigungsstellen richtig los ging ergänzend Dr. Ilja Selenkewitsch aus Berlin (www.ps-anwaelte.de/dr-ilja-selenkewitsch.html) und zuletzt haben uns Dr. Markus Diepold und Matthias Stelzer von der weltweit aktiven Kanzlei dentons (www.dentons.de) zugesetzt.

Es wurde immer weiter aufgestockt, zuletzt waren alle drei Kanzleien gleichzeitig gegen uns aktiv, wobei sich dentons ausschließlich auf Kündigungsversuche gegen alle sieben BR-Mitglieder konzentriert hat. Interessant war zu beobachten, wie insbesondere Selenkewitsch und Rehse um die lukrativen Mandate konkurriert haben.

- Jedes BR-Mitglied musste ungerechtfertigte Gehaltsabzüge wegen angeblich nicht erforderlicher BR-Arbeit über sich ergehen lassen.

Bis auf zwei Ausnahmen, die nicht berufungsfähig waren und in denen die zuständige Kammer in späteren Verfahren ihre Rechtsposition geändert hat (!), verliefen alle Gehalts-Klageverfahren zu unseren Gunsten.

Sie haben aber vom Gehaltsabzug bis zum Erfolg teilweise vier Jahre gedauert. Wichtig zu wissen ist, dass unter einem bestimmten Streitwert keine Berufung möglich ist und genervte Arbeitsrichter es sich dann leicht machen (können). Also sollte

man Gehaltsabzüge sammeln bis man den entsprechenden Streitwert erreicht hat.

- Die Betriebsratswahl 2013 wurde durch den Arbeitgeber erfolglos gerichtlich angefochten.

- Alle Betriebsratsmitglieder wurden mit Abmahnungen überzogen, einige mit einer zweistelligen Zahl. Wir haben diese Abmahnungen nach dem Motto „lesen, lachen, lochen“ behandelt und sind nur in einem Einzelfall dagegen vorgegangen.

Diesen Umgang hatte uns unsere erste Rechtsanwältin empfohlen, die wahrscheinlich zu Recht davon ausgegangen ist, dass man bei Abmahnungsklagen den Arbeitgeber darin schult, wie er es beim nächsten Mal richtig machen muss. Keine der Abmahnungen ist uns in den Kündigungsbemühungen wirklich gefährlich geworden.

- Es wurde ein fadenscheiniges Amtsenthebungsverfahren gegen den BR-Vorsitzenden betrieben, an dem sich zeitweise ca. 50 % der Belegschaft beteiligt hat.

Das Verfahren dauerte fast 3 Jahre und ging 2016 in zweiter Instanz erfolgreich für uns aus. Ca. 20 Beschäftigte haben sich mit einem vom Arbeitgeber organisierten Reisebus zum Gerichtsverfahren fahren lassen, (nichtleitende) Führungskräfte wurden mit Dienstwagen zum Gericht gefahren, um dort unaufgefordert belastende Aussagen zu machen.

- Es kam zu erheblichen Beleidigungen von BR-Mitgliedern. Der BR-Vorsitzende wurde in einer Betriebsversammlung z. B. durch einen Chef in einer Diskussion um die Arbeitszeitregelung als Arschloch beleidigt. Angeblich wurde letzterer dafür vom Arbeitgeber mündlich ermahnt, aber eine Entschuldigung ist nie erfolgt.

- Es kam mehrfach zu Hausverboten gegen den BR-Vorsitzenden, die dieser nutz-

te, um sich voll der Betriebsratsarbeit im Haus widmen zu können.

- Den BR-Mitgliedern wurden fast alle Möglichkeiten der arbeitgeberunterstützten beruflichen Fortbildung vorenthalten.
- Die Betriebsratsmitglieder wurden in einer Presseerklärung diffamiert mit der Aussage, es gehe ihnen nur um die sachfremde Blockierung von Entscheidungen und die Optimierung persönlicher Interessen.
- Die Kunden wurden lange Zeit gegen die BR-Mitglieder aufgebracht, weil trotz mitegeteilter Freistellung Kundentermine angesetzt wurden und Kunden dann vor verschlossenen Türen saßen. Darüber hinaus wurden Kunden gezielt zu Beschwerden über BR-Mitglieder aufgefordert.
- Es wurden mehrfach Versuche unternommen, die BR-Mitglieder gegen persönliche bzw. berufliche Vergünstigungen (mehr Geld, andere Aufgaben, Beförderung) oder durch teilweise öffentlich vortragene Abfindungsangebote zur Aufgabe zu bewegen.
- Uns wurden in 2017 Kopien zugespielt, in denen zwei Topkanzleien (CMS Hasche Sigle und Clifford Chance) in 2016 Gutachten für den Konzern erstellt hatten.

In dem einen Gutachten wurden alle Möglichkeiten ausgelotet, dem Betriebsratsvorsitzenden eine Strafanzeige anzuhängen, wovon dann aber wegen der geringen Erfolgsaussicht abgeraten wurde. In dem anderen Gutachten wurden die Möglichkeiten aufgezeigt, den Betriebsrat mit Hilfe der Gewerkschaften rechts zu überholen und auf die Gefahr hingewiesen, dass man sich bei Tarifverträgen die Gewerkschaft nicht nur bei den strittigen Themen ins Haus holt, sondern plötzlich auch andere, bisher nicht behandelte Themen zur Sprache kommen könnten.

- Der Gesamt- und Konzernbetriebsrat sowie die gewerkschaftlichen Aufsichts-

ratsmitglieder standen während der jahrelangen Auseinandersetzung in unserem Haus fest auf Seiten des Konzerns. Wesentliche Bestimmungen aus dem Betriebsverfassungsgesetz, wie die notwendige Betriebsvereinbarung zur GBR-Größe (§ 47 BetrVG) oder die Information der Belegschaft über wirtschaftliche Angelegenheiten (§ 110 BetrVG), wurden bzw. werden durch den GBR einfach ignoriert.

Wie und mit wem hast Du den Widerstand organisiert?

Der Widerstand gegen die bestehenden Arbeitsbedingungen wurde ausschließlich innerhalb des Hauses organisiert, ohne wesentliche Unterstützungen durch die Gewerkschaft.

Die zuständigen Gewerkschafts-Vertreter wurden in kritischen Konfliktphasen in 2012 (als sich der Widerstand formte und die Gewerkschaft um Unterstützung gebeten wurde) und in 2016 (als der zuständige Gewerkschafts-Sekretär versucht hat, regionale Solidarität herzustellen) ausgetauscht bzw. wegbefördert.

Von der Gewerkschaft hieß es bis zum Frühjahr 2017 entschuldigend, man könne sowieso nichts tun aufgrund des geringen Organisationsgrades.

DGB-Rechtsschutz und die konkurrierende Gewerkschaft haben uns bei der Einklagung von Gehaltsabzügen unterstützt, von denen alle BR-Mitglieder betroffen waren.

Wir haben, von geringen Beträgen abgesehen, fast alles zurückbekommen, teilweise mit erheblichen Zinsen, weil die Verfahren bis zu 4 Jahre vom Gehaltsabzug bis zum abschließenden LAG-Urteil gedauert haben.

Alle sieben Betriebsratsmitglieder haben zwischen 2013 und 2017 alle sechs

Grundlagenschulungen durchlaufen.

Wir haben zahlreiche Spezialschulungen zu Arbeitszeit, Arbeitsschutz, Mobbing, Psychischer Belastung, Betriebsratsvorsitz, Schriftführung, „Krieg im Betrieb“ etc. durchlaufen.

An den jeweils fünf Tage dauernden Seminaren zu Arbeitszeit und Arbeitsschutz haben alle 7 BR-Mitglieder zum gleichen Zeitpunkt außerhalb des Betriebs teilgenommen mit anschließenden Gerichtsverfahren um die Frage, ob das wirklich für alle erforderlich war, die wir gewonnen haben.

Wir haben zweimal den beratenden Rechtsanwalt gewechselt, bis wir eine Kanzlei gefunden hatten, die uns aus einem Verteidigungskampf in einen Anliegenkampf geführt hat. Erst dadurch ist es dann auch gelungen, den Kolleginnen und Kollegen allmählich klar zu machen, wofür der Betriebsrat existiert, und wir haben die Fassungslosigkeit überwunden über die Skrupellosigkeit, mit der unsere Rechte von Konzernseite missachtet wurden.

Was war der Schlüssel zur erfolgreichen Gegenwehr?

Es gab mehrere Schlüssel zum Erfolg:

- Die vorgefundenen Arbeitsbedingungen waren so schlecht, dass uns der Druck zusammengeschweißt hat. Der unbestechliche Teil des Betriebsrats war nach einer durch Austritte forcierten Neuwahl in 2013 unter sich.

Er hat die Hoffnung auf grundlegende Verbesserungen der Arbeitsbedingungen auch in aussichtslos erscheinenden Situationen nie aufgegeben.

Zwischen 2013 und 2017 waren wir eine unauflösliche Einheit, die teilweise intern heftig um die richtige Lösung gestritten hat, nach außen aber immer geschlossen aufgetreten ist. Die Kolleginnen und Kollegen von für den Betrieb wesent-

lichen Arbeitsbereichen standen zumindest stillschweigend hinter uns und sind uns nicht in den Rücken gefallen.

- Ein Vortrag von Rechtsanwalt Daniel Weidmann in Hamburg in 2014 hat uns den Begriff des Anliegenkampfes plausibel gemacht. Daniel führte damals aus, dass er selten erlebe, dass Betriebsräte rechtlich unterliegen, häufig aber dem im Betrieb aufgebauten politischen Druck nicht standhalten können. Und uns ging es genauso.

Wir wussten, dass wir das Recht auf unserer Seite hatten, unsere Kolleginnen und Kollegen aber nicht mitkämpften oder uns sogar in den Rücken gefallen sind – aus Angst oder im Eifer um persönliche Vorteile.

Wir hatten uns fast zwei Jahre in einen Verteidigungskampf um unsere Rechte verstricken lassen, der bei der Belegschaft den Eindruck entstehen lassen musste, dass die Betriebsratsarbeit außer Unfrieden nichts bringt.

- Im Frühjahr 2014 erschien dann kurz nach dem Vortrag die Studie „Union Busting“ von Werner Rügemer und Elmar Wigand. Spätestens danach war uns klar, warum wir uns so schwer taten.

Arbeitgeber können ungestraft aussichtslose Verfahren um Gehaltsabzüge und Kündigungen oder um inhaltliche Fragen betreiben, um Betriebsräten das Leben schwer zu machen und sie zur Aufgabe zu zwingen.

Allerdings: Die Kündigung eines Betriebsratsmitglieds ohne strafbares Fehlverhalten ist nahezu unmöglich, selbst wenn der hauptamtliche Richter (stöhnend unter der Last der vielen Verfahren) noch so sehr der Arbeitgeberseite zuneigt.

Abgewehrte Kündigungsverfahren erhöhen die Reputation im Unternehmen enorm und stärken auch Beschäftigte au-

ßerhalb des Betriebsrats, weil diese dadurch weniger das Gefühl der Hilflosigkeit haben.

Nachdem wir im Herbst 2014 nach der Lektüre der Union-Busting-Studie den Rechtsanwalt gewechselt (zur Kanzlei Bechert Rechtsanwälte, www.arbeitsrecht-berlin.de) und konsequent auf Anliegenkampf geschaltet haben, kamen die Dinge in Bewegung und beim Arbeitgeber brach Panik aus.

Wir haben reine Verteidigungsmaßnahmen wie z. B. unser sich hinziehendes Verfahren wegen Behinderung der BR-Arbeit zurückgezogen und uns konsequent auf den erzwingbaren Teil der Mitbestimmung gestürzt. Dazu haben wir Prioritäten gebildet und uns vorgenommen, Verbesserungen in folgender Reihenfolge anzustreben: a) Mehr Geld, b) Bessere Arbeitszeiten, c) Besserer Arbeitsschutz und die Fort- und Weiterbildung für Alle.

Die ersten beiden Punkte haben wir in zwei Jahren geschafft, die Einigungsstelle zum Arbeitsschutz konnten wir wegen der verlorenen Wahl nicht mehr zu Ende führen und zum Thema Fort- und Weiterbildung sind wir nicht mehr gekommen.

Mit der Rücknahme unseres Beschlussverfahrens wegen Behinderung der Betriebsratsarbeit kamen dann ab 2015 stattdessen zahlreiche Einigungsstellen zur Erzwingung von Betriebsvereinbarungen zum Entgelt, zur Arbeitszeit bzw. Dienstplänen, umfassendem Arbeitsschutz sowie Einsetzung von Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit, Parkplatzordnung, Wärmeentlastung usw.

Ab da bekamen die Kollegen das Gefühl, dass sich etwas für sie tut und deshalb haben wir auch am Ende der Auseinandersetzung trotz der enormen Stimmungsmache gegen uns und zahlreichen Wahlversprechen für die Beschäftigten fast die Hälfte der Stim-

men erhalten bei unserer Wahl im August 2017, immerhin ein Achtungserfolg. Aber es hat leider nur für 3 von 7 Stimmen im Betriebsrat gereicht.

- Abschließend können wir zufrieden feststellen, dass sich die Mühen (und die waren groß) gelohnt haben. Wir haben ein völlig neues Entgeltniveau, wir haben eine Arbeitszeitordnung hinter der die meisten tariflichen Regeln zurückbleiben, wir haben eine Parkplatzordnung die Parkplätze nicht mehr nach Hierarchie sondern nach Notwendigkeit (z. B. für Spätdienst) vergibt und vieles mehr.

Und darüber hinaus: Der Betrieb ist jetzt gewerkschaftlich besser organisiert als alle anderen Standorte im Konzern und womöglich in der gesamten Branche.

- Das Schicksal der Belegschaft liegt jetzt in deren eigener Hand.

Wir ruhen uns aus von den Strapazen.

Unabdingbar für unseren Erfolg war unsere Geschlossenheit, gespaltenen Betriebsräten können wir unser Vorgehen nicht empfehlen. Wir haben uns auch alle aus dem Betriebsrat zurückgezogen, nachdem es dem Konzern gelungen war, seine Führungskräfte mit einer knappen Mehrheit versehen im Betriebsrat zu platzieren.

- Last but not least müssen wir uns für die hervorragende Arbeit der engagierten Kolleginnen und Kollegen des Komitees in Mannheim bedanken. Eure Konferenzen haben uns immer wieder wichtige Informationen und Ansprechpartner gegeben. Eure konstruktive und wertschätzende Herangehensweise machte uns und hoffentlich auch anderen Mut, sich zur Wehr zu setzen und gute Voraussetzungen zu schaffen, um nicht auf verlorenem Posten kämpfen zu müssen.

Impulsreferat des Komitees „Solidarität gegen BR-Mobbing!“

**Nein zu BR-Mobbing und
Gewerkschaftsbekämpfung!**

Noch mehr Erfolge sind möglich!

Widerstand ist machbar!



Wolfgang Alles (Komitee „Solidarität gegen BR-Mobbing!“).

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
wir haben heute einiges über die Schwierigkeiten des Kampfes gegen BR-Mobbing dazu gelernt.

BR-Mobbing ist die vorderste Front eines Kriegs der Gegenseite, um letztlich auch gewerkschaftliche Organisation im Betrieb zu be- oder gar zu verhindern.

Das ist kein Kavaliersdelikt, und es geht hierbei nicht um „Einzelfälle“.

Es geht um ein strategisch angelegtes, kriminelles Vorgehen!

Dadurch sollen engagierte KollegInnen eingeschüchtert und fertig gemacht werden.

Um es deutlich zu sagen:

BR-Mobbing bedeutet massive Verletzungen von Grund- und Menschenrechten der betroffenen Betriebs- und Personalräte.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir haben uns heute über Mut machende Beispiele eines erfolgreichen Widerstands informieren können.

Seit unserer ersten Konferenz „Betriebsräte im Visier“ im Oktober 2014 hat sich einiges – auch durch unser Zutun – bewegt:

- Es ist ein überregionales Netzwerk von aktiven lokalen Initiativen mit guten Verbindungen in zahlreiche Betriebe und zu unseren Gewerkschaften entstanden, das in einem kooperativen Austausch steht.
- In der IG Metall (2015), bei ver.di (2015) und beim DGB (2018) wurden auf Gewerkschaftstagen bzw. dem Bundeskongress Beschlüsse gefasst, die zur konsequenten Abwehr von Angriffen der Gegenseite auf Betriebs- und Personalräte sowie auf die gewerkschaftliche Organisation verpflichten.
- In den Gewerkschaftsmedien gibt es eine intensivere Berichterstattung über die zahlreichen neuen Fälle von BR-Mobbing.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir können im Wesentlichen drei Situationen erkennen, in denen es zum Mobbing von aktiven KollegInnen kommt:

1. wenn ein Betriebs- oder Personalrat noch nicht existiert und erstmals gebildet werden soll
2. wenn ein bereits existierendes BR-Gremium beginnt, seinen gesetzlichen Aufgaben im Interesse der Belegschaft ernsthaft nachzukommen und
3. wenn Unternehmen oder Institutionen Personalabbau in größerem Ausmaß, Ta-

rifflucht, Verlagerungen, Firmenverkäufe oder gar Standortschließungen planen.

Nach einem geheim gehaltenen „Drehbuch“ inszenieren dann Manager, „Unrechtsanwälte“, Detekteien und „Berater“ ihren Krieg gegen Betriebsräte und GewerkschafterInnen, die sie als „Hemmnisse“ für ihr Profitstreben ansehen.

Mit taktisch und flexibel genutzten Varianten eines 10-stufigen Modells der Eskalation wollen sie die Ausschaltung ihres Gegners erreichen – koste es, was es wolle.

Die betroffenen Betriebs- und Personalräte, ihre Belegschaften und die zuständigen Gewerkschaften verstehen leider oft nicht oder zu spät, was da geschieht.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir haben mittlerweile Kernelemente eines strategischen Ansatzes für erfolgreichen Widerstand identifizieren können.

Das Vorhandensein eines „harten Kerns“ von KollegInnen im Gremium und im Betrieb ist eine sehr wesentliche Voraussetzung für dessen Umsetzung.

Gegen BR-Mobbing kann und muss im konkreten Fall schnell, konsequent und wirksam auf drei Ebenen Gegenwehr geleistet werden:

1. betrieblich
2. juristisch und
3. (gewerkschafts-)politisch.
 1. Zur betrieblichen Ebene:
 - Von BR-Mobbing Betroffene müssen umgehend ihr Gremium (oder dessen verlässlichen Teil) informieren und sich dessen Unterstützung versichern.
 - Unbedingt ist ein „Mobbing-Tagebuch“ zu führen, um die Angriffe der Gegenseite gerichtsfest zu dokumentieren.
 - Vertrauenskörper und Belegschaft sind aktuell über das BR-Mobbing zu informieren und dagegen zu mobilisieren.
 - Um systematisch unsere Gegenmacht im Betrieb stärken zu können, sollten wir

- eine *Organizing-Strategie* verfolgen.
- Denn erfolgreiche Gegenwehr kann am besten mit einer hoch organisierten und gewerkschaftlich bewussten Belegschaft umgesetzt werden.
 - Sie verbessert unsere Aktionsfähigkeit und verhindert die Einschüchterung und Spaltung der Belegschaft.
2. Zur juristischen Ebene:
- Die sofortige Beauftragung eines im Thema BR-Mobbing versierten Fachanwaltes für Arbeitsrecht ist ein weiterer Eckpunkt.
 - Erfolgreich ist eine Vorgehensweise nach dem Motto: „Die Schlange am Kopf bekämpfen, nicht am Schwanz!“
 - Das heißt, es sind die Eigentümer, Unternehmensvorstände, Aufsichtsräte und „Unrechtsanwälte“ in die strafrechtliche Verantwortung zu nehmen.
3. Zur (gewerkschafts-)politischen Ebene
- Von der zuständigen Geschäftsstelle der Gewerkschaft ist unbedingt Unterstützung einzufordern.
- Durch sie kann und muss die öffentliche, medienwirksame Skandalisierung der betrieblichen Vorgänge und eine effektive Solidarität auf allen Ebenen organisiert werden.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir fordern von unseren Gewerkschaften, endlich Opfern von BR-Mobbing, unbürokratisch und schnell finanzielle Notlagen-Unterstützung zu gewähren. Damit kann ohne Verzögerung und wirksam finanzieller Druck beseitigt werden.

Wir fordern von unseren Gewerkschaften ferner, funktionsfähige schnelle gewerkschaftliche Einsatzgruppen zu bilden. Diese können eine umfassende Abwehr von BR-Mobbing unterstützen und gemeinsam mit den KollegInnen vor Ort Widerstand organisieren.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wir müssen noch mehr als bisher vom isolierten Ich zum gemeinsamen Wir kommen!

Organisieren und vernetzen wir uns noch besser als bisher!

Beteiligen wir uns aktiv an der Arbeit lokaler Solidaritäts-Komitees und tragen wir dazu bei, neue aufzubauen.

Fordern wir von unseren KollegInnen im Betrieb, von der Öffentlichkeit, von unseren Gewerkschaften, den politischen Parteien und den Medien wirksame Solidarität!

Immer noch gilt:

Unser Chance – Résistance!

Nur gemeinsam sind wir stark!

IMPRESSIONEN VON DER KONFERENZ



Konferenzteilnehmerin.



Konferenzteilnehmer.



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



Stefan Rebmann (DGB Baden-Württemberg).

IMPRESSIONEN VON DER KONFERENZ



Petra Stanius (AKUWILL Oberhausen).



Konferenzteilnehmerin.



Comic gegen BR-Mobbing.



Konferenzteilnehmer.



Martin Rapp (work-watch Köln).



Volker Dengler (IG Metall Mannheim).

IMPRESSIONEN VON DER KONFERENZ



Konferenzteilnehmer.



Philipp Zysas (IG Metall Vorstand Frankfurt am Main).



RA Dr. Dietrich Growe.



Konferenzteilnehmerin.



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

Entschließung der 5. Bundeskonferenz „Betriebsräte im Visier“ Bossing und Mobbing von Betriebsräten stoppen!

Mit „Verdachtskündigungen“, mit Bespitzelung, Zersetzung des beruflichen und privaten Umfeldes sowie der Installierung willfähriger „Betriebsräte“ wird immer häufiger in zahlreichen Unternehmen und Institutionen gegen engagierte Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen vorgegangen.

In diesem Jahr gab es zudem zahlreiche Fälle, in denen Betriebsratswahlen be- oder gar verhindert worden sind.

Das sind direkte Angriffe auf demokratisch gewählte Interessenvertretungen von Beschäftigten. Es sind mittelbar aber auch Angriffe gegen gewerkschaftliche Organisation am Arbeitsplatz und gegen tarifvertragliche Regelungen.

Aufgrund dieser Attacken kommt es bei Betroffenen nachgewiesenermaßen zu schweren Erkrankungen bis hin zu versuchten Selbsttötungen. Nicht zuletzt entstehen durch das Bossing und Mobbing von Betriebs- und Personalräten existenzbedrohende finanzielle und familiäre Probleme.

Diese kriminellen Rechtsbrüche haben Unternehmensleitungen und ihre Helfershelfer in hierauf spezialisierten Anwaltskanzleien, „Beratungsfirmen“ und Detekteien zu verantworten.

Es ist ein Skandal, dass in Politik, Justiz und Medien diese fortgesetzte Verletzung von Grund- und Menschenrechten immer noch weitgehend ignoriert wird.

Die konsequente Bekämpfung von BR-Mobbing ist zweifelsohne eine besondere Pflicht der Gewerkschaften. Nach IG Metall und ver.di hat nun auch der DGB entsprechende Beschlüsse zum Kampf gegen BR-Mobbing gefasst. Aber es gibt noch viel Raum für deren Umsetzung und für das Engagement anderer Gewerkschaften.

Wir erneuern deshalb unseren *Mannheimer Appell gegen BR-Mobbing* vom 11. Oktober 2014.

Wir fordern zudem die Einzelgewerkschaften auf

- ➔ Opfern von BR-Mobbing, unbürokratisch und schnell finanzielle Notlagen-Unterstützung zu gewähren sowie
- ➔ funktionsfähige schnelle gewerkschaftliche Einsatzgruppen zu bilden, die eine umfassende Abwehr von BR-Mobbing unterstützen und gemeinsam mit den KollegInnen vor Ort Widerstand organisieren.

Unseren von BR-Mobbing betroffenen KollegInnen rufen wir zu:

- ➔ Organisiert Euch noch besser als bisher!
- ➔ Fordert von Euren KollegInnen, der Öffentlichkeit, Euren Gewerkschaften, den politischen Parteien und den Medien Solidarität!

Nur wer kämpft, kann gewinnen!

Die TeilnehmerInnen der 5. bundesweiten Konferenz „Betriebsräte im Visier“
Mannheim, den 13. Oktober 2018