Die professionelle Bekämpfung von Arbeitnehmervertretungen, das so genannte Union Busting, hat aktuell Hochkonjunktur; weswegen sich am 20. Juli auch die ARD des Themas annimmt. Längst steht dabei die Frage im Raum, warum Staatsanwaltschaften und Gesetzgeber nichts unternehmen, um Betriebsratsgremien und deren Mitglieder vor gezielten Rechtsbrüchen zu schützen. Oder sind illegale Handlungen von Unternehmern gegen Beschäftigte in Deutschland etwa bloß Kavaliersdelikte? Zu diesen Fragen sprach **Jens Wernicke** mit dem Autor und Publizisten **Elmar Wigand** vom Verein „aktion ./. arbeitsunrecht – Initiative für Demokratie in Wirtschaft & Betrieb“.

Herr Wigand, Sie engagieren sich beim Verein aktion./.arbeitsunrecht e.V., der die systematische Bekämpfung von Beschäftigten, Betriebsräten und gewerkschaftlicher Organisierung dokumentiert. Wozu denn das? Machen das nicht die Gewerkschaften im Land?

Sollte man meinen. Ich dachte das am Anfang auch, als ich im Jahr 2009 zusammen mit Werner Rügemer begann, zur systematischen Verhinderung und Demontage von Betriebsräten zu recherchieren. Damals dachte ich: Okay, dann werde ich jetzt mal den Telefonhörer zur Hand nehmen und mich bei ver.di, IG Metall und DGB durch die Apparate wählen, bis ich die Stelle gefunden habe, wo solche Fälle gesammelt und analysiert werden. Aber die gibt es nicht! Fehlanzeige. Weder findet eine Sammlung von Fällen statt, in denen Betriebsräte mit Wellen von Abmahnungen und Kündigungen überzogen oder anderweitig zermürbt worden sind, noch findet eine gezielte Beobachtung und Analyse der gegnerischen Akteure und deren Konzepten und geplanten Vorstöße statt.

So organisieren und bilden wir diese Stelle nun seit Januar 2014 selbst. Zusammen mit dem Berliner Recherche-Büro CORRECT!V haben wir etwa gerade eine langfristige Online-Umfrage gestartet, um das Ausmaß der Betriebsratsbekämpfung anhand von Fällen und Aktenzeichen zu erforschen.

Immerhin hat uns die Otto-Brenner-Stiftung in unserer Forschung unterstützt.

Der Fairness halber muss auch gesagt werden, dass zahlreiche Gewerkschaftssekretäre vor Ort vorbildliche Arbeit leisten und sich zum Teil regelrecht aufreiben; hinzukommen engagierte Arbeitsrechtsanwälte und hervorragende Kanzleien auf regionaler. Das sind momentan die wichtigsten Aktivposten auf Seiten betroffener Beschäftigter.

Die Gewerkschaften sind auf dem hier … relevanten Auge also sozusagen blind?

Waren sie das denn schon immer oder sind die von Ihnen thematisierten Entwicklungen schlicht neu?

Tatsächlich haben sich die Gewerkschaften in Deutschland bislang erstaunlich wenig konkret mit ihren erklärten Feinden und deren Strategien befasst. Oder sie haben diese Beschäftigung irgendwann vor meiner Zeit eingestellt. Auch das wäre eine spannende Frage, die vermutlich bis zur gezielten Demontage von Viktor Agartz 1955 zurück führen würde.

Viele Gewerkschafter denken wohl immer noch wie in den 1970er Jahren als sich "die Gewerkschaften" und "die Unternehmerverbände" scheinbar ebenbürtig gegenüberstanden und miteinander rangen. Obwohl man intern sehr wohl weiß, dass diese Zeit vorbei ist und so schnell auch nicht wiederkommen wird, fällt das *Re-Framing* offenbar schwerer als gedacht: Mit Wirtschaftskanzleien, Unternehmensberatern, Wirtschaftsprüfern und Think Tanks sind in den letzten Jahren mächtige Akteure auf der Bildfläche erschienen, die den Unternehmerverbänden als zentralen Gegnern längst den Rang abgelaufen haben. Und dieser betriebswirtschaftlich-juristische Komplex ist auch auf transatlantischer Ebene und in Brüssel aktiv: als Lobbyisten, in Schiedsgerichten, bei Mega-Deals, Fusionen und Aufkäufen etc.

Und andere Gewerkschafter hofften wohl, die düsteren 1990er Jahre durch Anpassung, Kooperation und Überwintern zu überstehen. Man wollte sich parallel zur Achse Schröder-Blair rund um Konstrukte wie New Labour, die Neue Mitte also, modernisieren – oder hoffte, durch Wegducken keine Prügel mehr zu bekommen.
Diese Leute zeigen auch heute eine fast instinktive Scheu, Union-Buster als solche auch beim Namen zu nennen. Vermutlich weil deren rohe Angriffe auf geltendes Recht einem der wichtigsten Glaubenssätze der Sozialdemokratie fundamental widersprechen: „Sozialpartnerschaft ist gut und funktioniert in Deutschland ganz famos." Tatsächlich herrscht in vielen Betrieben aber Krieg, mal in verdeckter Form und öfters auch ganz offen. Ferner gibt es in Deutschland eine merkwürdige Scheu, sich überhaupt an die Fersen konkreter Akteure und Täter aus der Wirtschaft zu heften. Das ist wohl ein kulturelles Erbe aus der Restaurationsepoche unter Adenauer. Alle Deutschen waren irgendwie schuldig, aber kein Einzelner sollte für konkrete Taten verantwortlich sein. Es verwundert mich immer, wie wenig etwa die Rolle von Industriellen beim Aufstieg des Hitlerfaschismus im öffentlichen Bewusstsein verankert ist. Und wie wenig man offenbar ein Verständnis dafür hat, dass eben konkretes Handeln konkreter Individuen sehr wohl wichtig in aktuellen Auseinandersetzungen ist.

Hoffnungsvoll stimmt mich die Generation junger Gewerkschaftssekretäre, die in den

letzten Jahren nachrückt. Sie haben sich trotz der schwierigen Lage, in der Gewerkschaften derzeit oft sind, für diesen Beruf entschieden. Sie wollen etwas bewegen und sie finden sich nicht mit eingeschliffenen Routinen und Denkmustern ab, die aus anderen Epochen stammen.

Um aber zur systematischen Bekämpfung von Betriebsräten zurückzukommen: Die wichtigste Quelle zur Erforschung sind hier bislang Zeitungsartikel. Der Betroffene, also das Opfer, wird fast immer mit vollem Namen genannt, obwohl es für Beschäftigte, die sich vielleicht bald einen neuen Job suchen müssen, nicht vorteilhaft ist, in krassen Konflikten mit einem Arbeitgeber namentlich genannt zu werden. Oft wird auch der Anwalt der Betroffenen zitiert und der Gewerkschaftssekretär bzw. die -sekretärin. Sehr selten taucht dagegen der Name des Personalverantwortlichen der Firma auf. Und so gut wie nie wird der Anwalt der Unternehmerseite genannt. Dabei ist der Unternehmeranwalt meist die *entscheidende* Figur! Über die Anwälte und ihre Kanzleien lassen sich nämlich Beziehungen nachverfolgen: Hardcore-Arbeitsrechtler wie beispielsweise Helmut Naujoks, Dirk Schreiner, Peter Wallisch, Paul-Stefan Freiling und Jan Tibor Lelley hinterlassen stets eine regelrechte Schleifspur von plattgemachten Betriebsräten, die auch nachvollziehbar ist. Deren Methoden lassen sich gewinnbringend studieren. Mehr noch: Der Einsatz mancher Unrechtsanwälte ist ein Skandal an sich. Derlei muss die betroffenen Belegschaften wachrütteln, bevor es zu spät ist!

Und wie muss ich mir das vorstellen, eine „systematische Bekämpfung“? Das klingt ja wie Klassenkampf…

Klassenkampf ist ein schwieriger Begriff, den ich selbst nur verwende, um Maßnahmen von Unternehmern zu bezeichnen, wenn es also um “Klassenkampf von oben” geht. Und um eben diesen geht es im Kern auch hier: Das Unternehmerlager führt einen unbarmherzigen Kampf um die Verteilung des Mehrwerts, die Steigerung des Profits und die Flexibilität der Arbeitszeiten, die Verfügbarkeit des wichtigsten Rohstoffs also, der menschlichen Arbeit.

Die Vertreter der neoliberalen Schule, die derzeit tonangebend sind, führen diesen Kampf um Profit und Flexibilität auch ganz offen und selbstbewusst. Dabei ist es auch mehr oder minder egal, ob und wie die Beschäftigten sich wehren. Manchmal ist es ja nicht einmal mehr ein Kampf, sondern mehr ein Einschlagen auf einen am Boden Liegenden. Jeder Ringrichter beim Boxen würde da sofort abpfeifen. Wenn die Beschäftigten sich aber mal wehren, dann heißt es sofort: Das sind ja Klassenkämpfer! Also Relikte aus einer vergangenen Epoche. Da sind die sprachlichen Kategorien inzwischen komplett verrutscht.

Und wie konkret sieht dieser Kampf aus und was ist an ihm heutzutage anders als

an jenem von vor zwanzig oder dreißig Jahren? Sie haben sicher einige konkrete Beispiele parat?

Es gibt Unternehmen wie etwa Aldi-Süd oder die Würth KG, die wollen Betriebsräte mit allen Mitteln verhindern. Weil Betriebsräte – selbst wenn sie handzahm und managementgesteuert daher kommen – ihrem Wesen nach doch den Interessengegensatz von Arbeit und Kapital zum Ausdruck bringen. Vor allem kann ein lahmer Betriebsrat bei der nächsten Wahl durch eine oppositionelle Liste leicht zu Fall gebracht werden.

Und solche betriebsratsfreien Zonen sind keine Seltenheit. Schätzungen gehen davon aus, dass nur noch etwa 40 Prozent der deutschen Beschäftigten von Betriebsräten vertreten werden.

Konflikte entstehen häufig aber auch dann, wenn unliebsame Kandidaten die Betriebsratswahl gewinnen können. Das sind solche, die konkrete Forderungen stellen, die über Lappalien wie etwa die Farbe der Kantinenbemalung und das Menü des Weihnachtsessens hinausgehen. Bevor es soweit kommt, werden exponierte Arbeitnehmervertreter nach dem Drehbuch des Union Busting persönlich angegriffen: Durch Ketten von Abmahnungen und Kündigungen, Schikanen, Versetzungen etc. Ziel der Union Buster ist es häufig auch, eine Anti-Betriebsratsgruppierung unter den Beschäftigten hochzupäppeln und zu munitionieren, die mit Diffamierungen, Verleumdungen und Drohungen gegen engagierte Vertreter vorgeht. Der Journalist Peter Nowak fand dafür den Begriff “Pegida im Betrieb”. Andere bezeichnen das Phänomen schlicht “den Mob”. Solche unschönen Dinge waren zuletzt bei Firmenich oder auch Enercon zu beobachten.

Und dann gibt es auch noch ganz plumpe Vergeltungsmaßnahmen wie Ketten von Kündigungen nach einem Streik etwa. Diese richten sich zumeist gegen die natürlichen Anführer, die Identifikationsfiguren der Gewerkschaft im Betrieb – etwa Murat Günes bei Neupack in Hamburg oder Andreas Piezocha im KIK-Zentrallager bei Unna. Für die Kündigungen ist den Union Bustern dabei kein Mittel zu blöd. Es gibt Kündigungen für Gespräche mit der Presse – Geheimnisverrat und Rufschädigung – wegen einer Krankmeldung, wegen diesem und jenem. Das Schlimme ist, dass die deutschen Arbeitsgerichte den Begriff der “Vergeltungsmaßnahmen” oder “Maßregelungen” bisher gar nicht zu kennen scheinen. In den USA – zumindest in New York und Chicago – würden solche Praktiken vermutlich als “unfair Labor practices” – unfaire Arbeitspraktiken – und “retaliatory measures” – Vergeltungsmaßnahmen – von der Behörde für Arbeitsbeziehungen kassiert und mit hohen Strafen belegt. In Deutschland werden die präsentierten Fälle von den Arbeitsgerichten hingegen meist kleinteilig, fast treudoof abgearbeitet. Das kostet vor allem Zeit und Nerven bei den Betroffenen. Und oft eben auch Geld. Ob gewollt oder

unabsichtlich: Damit spielt die Arbeitsgerichtsbarkeit den Union Bustern in die Hände.

Mitunter kann das Management mit fachkundiger Beratung, durch das Schüren von Ängsten, durch den Einsatz von Zuckerbrot und Peitsche die Belegschaft gar in eine Art kollektive Hysterie treiben, die sich bis zu einer Lynch-Mob-Stimmung hochschaukeln kann. Das ist für Außenstehende manchmal schwer zu begreifen. Manchmal rufen solche verpeilten Büttel der Chefs sogar bei uns an und wollen unsere Berichterstattung verhindern, beschimpfen uns am Telefon. Das finde ich dann fast wieder komisch. Die leben in ihrer Firma fast wie auf einer Ranch irgendwo im Wilden Westen und meinen, dass sie, beziehungsweise ihre Rinderbarone Recht und Gesetz selbst bestimmen könnten. Es ist zwar bizarr, aber nicht lustig: Tatsächlich wuchert hier im Zentrum der Gesellschaft, also in der Arbeitswelt, ein antidemokratischer Pol, dessen Ausstrahlungskraft nicht unterschätzt werden darf.

Zuletzt trat ja unter der DGB selbst alles andere als wünschenswert auf, indem er sich im Tarifkonflikt zwischen Bahn und GDL auf die Seite der Bahn und also Arbeitgeber schlug…

Ja, das tat er. Und dabei kommt sogar noch erschwerend hinzu, dass die Mehrheit für die Gesetzesänderungen zur sogenannten "Tarifeinheit" keineswegs groß war. Ver.di, die NGG und die GEW waren entschieden dagegen. Erstaunlich ist für mich dabei vor allem, dass hier Spaltungstendenzen auftreten, die vom Dachverband nicht etwa moderiert, sondern sogar noch offensiv betrieben und nach außen vertreten wurden. Besonders, wenn wir an das Kooperationsabkommen zwischen IG Metall, IG BCE, IG BAU und EVG vom 15. April denken, das diese Spaltung auch noch institutionalisiert.

Es sieht momentan leider so aus, als würde sich die Landschaft der DGB-Gewerkschaften um zwei Pole gruppieren: Einerseits die IG Metall und die IG BCE als starke Industriegewerkschaften, deren Kern gut organisierte Belegschaften der DAX-Konzerne und der exportorientierten Wirtschaft sind. Andererseits ver.di, die notwendigerweise gezwungen ist, andere Wege zu gehen, weil ihre früheren Bastionen immer mehr dahinschmelzen und teils auch bereits frontal angegriffen werden. Denken Sie etwa an die Post, den öffentlichen Dienst, Krankenhäuser und den Einzelhandel.

Ich selbst lerne hier viel aus der Geschichte der amerikanischen Gewerkschaften. Da gab es in der Nachkriegszeit zwei große Spaltungen: 1949/50 schloss der Dachverband C.I.O. elf Gewerkschaften aus, die sich weigerten, infolge des Taft-Hartley-Gesetzes von 1947 anti-kommunistische Regularien in ihre Satzung aufzunehmen und ihre Apparate von mutmaßlichen Roten zu säubern. Damit schloss der C.I.O insgesamt fast eine Millionen

Mitglieder aus – die Schätzungen liegen zwischen 17 und 20 Prozent der eigenen Basis. Zwei der ausgeschlossenen Gewerkschaften haben jedoch bis heute überlebt und spielen für das "andere Amerika" inzwischen eine wichtige Rolle an der Schnittstelle zwischen Arbeiterbewegung und Gegenkultur: Die International Longshore and Warehouse Union, ILWU, die die Hafen- und Lagerarbeiter an der Westküste organisiert, und durch eine Fusion mit einer lateinamerikanischen Gewerkschaft unlängst sogar an den Panama-Kanal expandiert ist. Und die United Electrical Workers, UE, die ursprünglich bei General Electric entstand und zuletzt durch Organizing und Streiks in einem Walmart-Zentrallager in der Region Chicago von sich reden machte.

Während in der McCarthy-Ära vermeintliche und tatsächliche Kommunisten ausgeschlossen und abgespalten wurden, wurde die jüngste Trennung von Seiten progressiver Gerwerkschafter vollzogen:
2005 sagte sich die *Change to win-Coalition* vom Dachverband AFL-CIO los. Sie besteht aus der Transportarbeitergewerkschaft Teamsters, der Dienstleistungsgewerkschaft SEIU und der Landarbeitergewerkschaft UFW. Change to win steht für eine Erneuerung der Gewerkschaften durch offensive Konflikte. Und für Organizing – ein Konzept, das auch von der IG Metall, ver.di und der IG BAU in Deutschland aufgegriffen und auf deutsche Verhältnisse übertragen wurde. Diese Organizing-Abteilungen haben intern teils starke Konflikte mit den konservativen und sozialpartnerschaftlich eingenordeten Teilen der Apparate durchzustehen.

Dennoch glaube ich nicht, dass es in Deutschland in absehbarer Zeit zu vergleichbaren Spaltungen kommen wird, da bei uns die Idee der Einheit aufgrund historischer Erfahrungen wirklich großgeschrieben wird, während die US-Gewerkschaften schon traditionell sozusagen spaltungsfreudig waren. Aber auch die deutschen Gewerkschaften befinden sich offenbar in einem Prozess, der starke Reibungsverluste mit sich bringt und dessen weiterer Verlauf aktuell nicht vorhersagbar ist.

Was wäre Ihrer Auffassung nach aktuell denn ratsam, um die Gewerkschaften wieder zu stärken und professionellem Union Busting angemessen begegnen zu können?

Aus meiner Sicht wäre es ist wichtig, dass die Gewerkschaftsbewegung sich aus der babylonischen Gefangenschaft mit der Sozialdemokratie befreit und aufhört, sich selbst als Lobbyorganisation zu begreifen, und stattdessen ihre Wurzeln als Solidargemeinschaft und Konfliktpartei wiederfindet.

Die Kontakte zu Regierungsparteien und Arbeitgeberverbänden werden meines Erachtens

viel zu wichtig genommen. Die Kapazitäten, die auf höchster Ebene für mannigfaltige Arbeitskreise, Strategie-Runden mit regierungsnahen Kreisen, Industrie- und Arbeitgeberverbänden etc. verbraucht werden, scheinen mir ziemlich vergeudet zu sein. Ich war ganz überrascht, herauszufinden, wie viel Zeit für solche Einrichtungen draufgeht – neben zahlreichen Aufsichtsratsmandaten, die ja in einem ähnlichen Rahmen stattfinden. Dieser ganze 4.0-Hype zum Beispiel: Industrie 4.0, Dienstleistung 4.0… Nach meiner Einschätzung ist das eher Teil der großen Einlull-Maschine der Ära Merkel – und alle machen mit.

Für unser konkretes Feld wäre etwa Folgendes wichtig: Eine Erfassung von Fällen und aggressiven Kanzleien, Netzwerken und Methoden auf der regionalen DGB-Ebene. Eine Schulung der ehrenamtlichen Arbeitsrichter. Und eine entschiedene Bewegung, kriminelle Unternehmer und ihre Helfershelfer im Einzelfall auch mal empfindlichen Strafen zuzuführen. Mein Leitbild wären hier das Feld der Steuerhinterziehung über Finanzoasen und die Personalien Zumwinkel und Hoeneß. Ich denke, dass ein brutaler Betriebsratskiller wie beispielsweise der Würzburger Brot-Mogul Wolfgang Götz durchaus eine Nachdenkpause in Landsberg vertragen könnten. Stattdessen wird sein kriminelles Treiben mit der lächerlichen Zahlung – meines Wissens war die Rede von 5.000 Euro – abgegolten und das Verfahren eingestellt.

Werner Rügemer und ich spielen zudem mit dem Gedanken, Union Busting-Seminare, anzuzeigen, weil dort zu Straftaten aufgerufen und angestiftet wird. Personaler und Unternehmer erhalten dort von Unrechtsanwälten Know-how und konkrete Anleitungen etwa in Bezug auf falsche Verdächtigungen im Sinne des § 164 StGB, Prozessbetrug im Sinne des § 263 StGB, Mobbing und Bossing im Sinne des § 3 AGG und natürlich die Behinderung von Betriebsratsarbeit im Sinne des § 119 BetrVG. Möglicherweise sind hier sogar kriminelle Vereinigungen im Sinne des Strafgesetzbuches am Werk.

Am wichtigsten erscheinen mir im Moment aber lokale Solidaritätskomitees, die als Anlaufstelle für Betroffene und ihre Fälle dienen und zu Prozessen und anderen Gelegenheiten mobilisieren, Öffentlichkeit herstellen und hierdurch Wut in Energie und Taten verwandeln. Auch um nicht depressiv oder zynisch zu werden. Mein Vorbild wären hier das Emmely-Komitee in Berlin, das Neupack-Soli-Komitee und der jour fixe in Hamburg. Auch das Mannheimer Komitee gegen Betriebsrats-Mobbing leistet vorbildliche Arbeit.

Wir wollen als aktion./.arbeitsunrecht dazu beitragen, solche Gruppen zu vernetzen.

Ich bedanke mich für das Gespräch.

Elmar Wigand ist Mitbegründer der aktion/arbeitsunrecht e.V. und Redakteur der Blogs arbeitsunrecht.de. Er hat mit Werner Rügemer das Buch: „Die Fertigmacher – ArbeitsUnrecht und professionelle Gewerkschaftsbekämpfung“ veröffentlicht.

Hinweise:

Am Montag, 20. Juli 2015 sendet die ARD um 22:50 Uhr die TV-Doku “Mobbing, Sabotage, Kündigung – Betriebsräte im Visier der Arbeitgeber” aus, die Elmar Wigand fachlich beriet.

Zusammen mit Peter Dinkloh und dem Recherche-Büro CORRET!V führt Elmar Wigand die Online-Umfrage “Betriebsratsbekämpfung in Deutschland?” durch.

Weiterlesen:

Werner Rügemer und Elmar Wigand: „Union Busting in Deutschland. 12 Thesen und Erkenntnisse“

Elmar Wigand: „Union Busting: ‚Betriebsratsfresser‘ in Aktion“

Elmar Wigand: „BMW: Vom Pleitekandidaten zum Weltmarktführer. Union Busting als bayrisches Erfolgsmodell“

Werner Rügemer und Elmar Wigand: „Volker Rieble und das ZAAR – Poltern für das Kapital“

Werner Rügemer: „Freiheit der Arbeit. Die universellen Menschenrechte gelten auch für Arbeitsverhältnisse“

Kate Bronfenbrenner: “NO HOLDS BARRED. The Intensification of Employer Opposition to Organizing” [PDF]

John Logan: “The Union Avoidance Industry in the United States” [PDF]

Weitere Veröffentlichungen von **Jens Wernicke** finden Sie auf seiner Homepage jenswernicke.de. Dort können Sie auch eine automatische E-Mail-Benachrichtigung über **neue Texte** bestellen.