



Karikatur: Reinhard Alf

Wenn Betriebsräte angegriffen werden

Energische Gegenwehr. Direkte und gezielte Angriffe auf Betriebsräte nehmen zu, so der Tenor der Mannheimer Konferenz »Betriebsräte im Visier«. Gegenwehr erfordert ein energisches gemeinsames Handeln.

Beim Schreibgeräte-Hersteller Lamy in Heidelberg hängt der Haussegen seit Mitte des Jahres gehörig schief. Nach einem Wechsel in der Geschäftsführung folgte binnen weniger Wochen ein Schlag nach dem anderen gegen den Betriebsrat. Zuerst wurde dessen Wahl rechtswidrig beeinflusst, wie das Arbeitsgericht auf Klage der IG Metall Heidelberg im Nachhinein

festgestellt hat. Dann erhielt der frühere Betriebsratsvorsitzende einen blauen Brief. Das gesetzeswidrig gewählte Betriebsratsgremium stimmte der außerordentlichen Kündigung zu. Nur wenige Tage später wurden die Tarifverträge aufgekündigt. Die (jahrzehntelange) Zusammenarbeit mit der IG Metall wurde beendet, laut Geschäftsleitung wegen »zunehmender Verwerfungen zwischen Mitarbeitern und Gewerkschaft«, was zu Austritten geführt habe. Die Heidelberger IG Metall, die die Mitgliederstatistik führt, sieht keine Austrittswelle und verwahrt sich gegen Diffamierungen. Dennoch: Das Vorgehen von Lamy spaltete in kurzer Zeit die Belegschaft und erzeugte ein Klima der Angst.

Gezielte Eskalation. Angriffe auf Betriebsräte beginnen oft auf niedriger Stufe und steigern sich bis zur Eskalation, zeigen die Erfahrungen des Mannheimer »Solidaritätskomitees gegen BR-Mobbing«. Am

Anfang stehen etwa Verweigerung von Informationen, die Beschäftigung des Betriebsrats mit banalen Dingen oder Pro-forma-Verhandlungen. Später beginnen Einschüchterungen und Diffamierungen, juristische Verfolgung, soziale Isolierung, letztlich die Bedrohung der wirtschaftlichen Existenz engagierter Beschäftigter und der Arbeitsfähigkeit des Gremiums. »Ziel ist die Installation willfähriger Betriebsräte«, sagt Wolfgang Alles, Sprecher des Soli-Komitees. »Die Unternehmensleitungen bedienen sich einschlägiger Anwälte, Beratungsfirmen und Detekteien«, so der frühere Alstom-Betriebsrat.

Den Spieß umdrehen. »Wer solche Muster erkennt, muss schnell, energisch und gezielt Gegenwehr organisieren«, sagt Alles. Wichtig sei, zusammen mit der Gewerkschaft in der Belegschaft offen über die Arbeitgebermaßnahmen gegen Betriebsrat oder einzelne Beschäftigte zu informieren. Je mehr Gewerkschaftsmitglieder in der Belegschaft organisiert sind, umso schwerer kann der Arbeitgeber sich durchsetzen.

Nächster Schritt ist, sich Bündnispartner und Netzwerke außerhalb des Betriebs zu suchen und in die Öffentlichkeit zu gehen. Drittens müssen alle rechtlichen Möglichkeiten genutzt werden, von der Mitbestimmung bis zum Strafverfahren, mit Unterstützung von Fachanwälten. »Der Schlüssel dabei ist, aktiv zu agieren und den Spieß umzudrehen«, sagt Alles. »Der Betriebsrat verfolgt seine eigene Agenda im Sinne der Beschäftigten.« Keiner hindere ihn daran, erzwingbare Mitbestimmungsrechte durchzusetzen, auch per Einigungsstelle. Oder seinerseits die Geschäftsleitung zu beschäftigten und bei Rechtsverletzungen abzumahnern.

Von den Gewerkschaften wünschen sich die Betroffenen schnelle und unbürokratische Unterstützung, so steht es in der Entschliebung der Mannheimer Konferenz. Etwa in Form von Einsatzgruppen, die gemeinsam mit der Gewerkschaft vor Ort fachlich beraten und kurzfristig Widerstand organisieren. Außerdem Notlagen-Unterstützung für Betroffene, die durch Verfolgung, Kündigung und Krankheit in existenzielle Nöte kommen. Schließlich, so Alles, richteten sich solche Angriffe gegen die Basis der Gewerkschaften.

Uli.Eberhardt@email.de



Mobbing, Bossing, Union-Busting

Gezielte Angriffe von Arbeitgebern auf engagierte Beschäftigte (Mobbing), Betriebsrat und Belegschaft (Bossing) und auf Gewerkschaften (Union-Busting) verletzen Grund- und Menschenrechte. Das Mannheimer »Solidaritäts-Komitee gegen BR-Mobbing« veranstaltet jedes Jahr die bundesweite Konferenz »Betriebsräte im Visier«. Inzwischen ist daraus ein überregionales Netzwerk entstanden. Weitere Informationen:

gegen-br-mobbing.de

100 Frauen für 100 Jahre Wahlrecht

Vor 100 Jahren haben Frauenrechtlerinnen das Recht zu wählen erlangt – das hat die IG Metall mit einem Festakt in Pforzheim gewürdigt. Mehr als 100 Frauen aus Betrieben im ganzen Land haben teilgenommen – sie kamen teils in historischen Kostümen (Bild). Die Veranstaltung machte auch deutlich: Der Kampf gegen Ungleichheiten und für faire Bezahlung von Frauen geht unvermindert weiter.

► bw.igm.de



Foto: IG Metall/Graffiti

Innovativer Tarifvertrag für innovative Geschäftsideen

IG Metall und Bosch gelingt Blaupause für kleine, agile Firmeneinheiten rund um Software und Digitalisierung

Die IG Metall Baden-Württemberg und der Autozulieferer Bosch haben einen neuen Tarifvertrag geschlossen. Das Vertragswerk gilt von 2019 an für die neue Einheit Connected Mobility Solutions mit 300 Beschäftigten. Grundlage für den Innovationstarifvertrag sind die Flächentarife der Metall- und Elektroindustrie, er bietet aber Spielräume bei Arbeitszeiten und Gehalt. Zudem erhalten die Mitarbeiter Angebote zur Gesundheitsvorsorge und Weiterbildung.

Roman Zitzelsberger, Bezirksleiter: »Mit dem Innovationstarifvertrag beweisen wir, dass kleine, agile Firmen für Zukunftsideen rund um Digitalisierung sowie Mitbestimmung und

Tarifbindung keine Gegensätze sind. Mit dem neuen Tarifwerk haben wir eine Blaupause geschaffen, die auch bei anderen innovativen Geschäftsfeldern im Bosch-Konzern, aber auch bei Startups anderer Unternehmen zum Einsatz kommen kann.«



Foto: Alexander Schmitt

Unterschrift: IG Metall-Tarifsekretärin Nadine Boguslawski und Bosch-Personalchef Christoph Kübel

Häufig gründen Konzerne Bereiche rund um Digitalisierung in eigene Startups aus, um dem trägen Konzerngefüge und einem Tarifvertrag zu entgehen. Die IG Metall sieht dies mit Sorge. Ziel ist es, »alle Teile eines Unternehmens in eine Tarifbindung zu bringen«, so Zitzelsberger. Die Gewerkschaft ist deshalb mit verschiedenen Konzernen über ähnliche Vertragswerke im Gespräch.

Spielräume bei Arbeitszeit. Die Beschäftigten der Bosch-Einheit Connected Mobility Solutions haben ab 2019 die Wahl zwischen 35, 38 oder 40 Stunden pro Woche. Es gilt Vertrauensarbeitszeit, der Mitarbei-

ter entscheidet eigenverantwortlich, wann er wie viel arbeitet. Bei der Bezahlung sind die Regelungen an den bestehenden Tarifvertrag der IG Metall angelehnt. Statt fester Entgeltgruppen gibt es Gehaltsbänder. Zudem erhalten die Mitarbeiter alle zwei Jahre einen umfassenden Gesundheitscheck und können frei über ein Weiterbildungsbudget verfügen.

Zitzelsberger: »Der Tarifvertrag macht Bosch als Arbeitgeber für Hochqualifizierte attraktiver. Die IG Metall zeigt damit einmal mehr, dass sie nicht nur in der Produktion, sondern für alle Beschäftigten in allen Geschäftsbereichen die Arbeit besser machen kann.«

Betriebsräte im Südwesten ausgezeichnet

Der DGB Baden-Württemberg hat erstmals den von ihm geschaffenen Mitbestimmungspreis »Gute Arbeit – ausgezeichnet« verliehen. Geehrt wurden fünf Gremien für beispielhafte Projekte – darunter der ZF-Betriebsrat in Friedrichshafen und das Gremium von Harman/Becker Automotive Systems in Karlsbad.

In seiner Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung hat der ZF-Betriebsrat neben Zusagen zu

Investitionen einen Innovationsfonds erreicht, der für Projekte und Vorschläge aus der Belegschaft genutzt werden soll. Achim Dietrich, Betriebsratsvorsitzender des Betriebs N am Standort Friedrichshafen: »Die Zusagen über neue Produkte für unseren Standort sind ein wichtiger Meilenstein, aber wir sind noch lange nicht durch. Uns geht es darum, Arbeitsplätze in allen Bereichen in Friedrichshafen abzusi-

chern – darum kämpfen wir jeden Tag.«

Der Betriebsrat der Harman/Becker Automotive Systems bekommt den Preis für sein Engagement für eine beteiligungsorientierte und ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung. Psychische Belastungen häufen sich in der Arbeitswelt, sind vielfach aber weniger greifbar. Der Betriebsrat hat sowohl die Beschäftigten sensibilisiert als auch den Arbeitgeber dazu veranlasst, die Probleme zu analysieren und gegenzusteuern.

Schirmherrin und Landwirtschaftsministerin Nicole Hoffmeister-Kraut erklärte: »Für die Entwicklung unserer Gesellschaft hat die Mitbestimmung einen hohen Stellenwert. Die ausgezeichneten Projekte können für andere Betriebe und Verwaltungen als Vorbild dienen.« Der DGB hat den Preis ins Leben gerufen, um die Mitbestimmung zu stärken und ein Zeichen gegen Betriebsratsmobbing zu setzen.

► bw.dgb.de