

Union Busting in Deutschland

Gegen Mitbestimmung und Organisierung

Die Bekämpfung von Betriebsräten und Gewerkschaften als professionelle Dienstleistung. Entstehungsbedingungen, Methoden und Strukturen einer aggressiven Branche

Werner Rügemer und Elmar Wigand

Eine Studie für die Otto Brenner Stiftung
Köln, 4. September 2013

Umfang:
309.901 Zeichen mit Leerzeichen und Fußnoten,
286.492 Zeichen mit Leerzeichen ohne Fußnoten.

Inhaltsverzeichnis

I. Einleitung

II. Thesen und Erkenntnisse. Definition des Union Busting

III. Union Busting in den USA und Deutschland

Union Busting in den USA

Darstellungen von Union Busting in Deutschland

Bisherige Verwendung des Begriffs Union Busting in Deutschland

IV. Die Arbeitsmethoden dieser Studie

V. Veränderung der Rahmenbedingungen

Bundesregierungen seit 1982

Arbeitsagentur und Jobcenter

Arbeitgeberverbände

BDI, BDA, American Chamber of Commerce

Neue Arbeitgeberverbände für Leiharbeit

Neuer Arbeitgeberverband für Werkverträge

Europäische Union

VI. Vorreiter-Branchen in der Bundesrepublik Deutschland

Billigflaggen

Discount- und Handelsketten

Systemgastronomie

Paket- und Briefzustelldienste

Schlachtbetriebe

VII. Direkte Maßnahmen gegen Betriebsräte

Die Verbreitung von Betriebsräten in Deutschland

A. Die Bekämpfung von etablierten Betriebsräten

Konfliktverlauf

Ursprünge der Konflikte

Kampf-Felder und Methoden

B. Die Verhinderung von Betriebsratsgründungen

Konfliktverläufe

Motive von BR-Initiatoren

Motive der Beschäftigten

Der Wendepunkt: Jetzt gründen wir einen Betriebsrat!

Methoden gegen die BR-Gründung

C. Besonderheiten und außergewöhnliche Härte

Der soziale Tod am Arbeitsplatz

Psychiatisierung: „Sie sind krank!“

Shock & Awe – Schrecken und Ehrfurcht

Bestandteile des Musters

VIII. Private Akteure und Dienstleister

Rechtsanwälte und Wirtschaftskanzleien

Explizite Union Busting Berater

Etablierte Anwälte und Kanzleien

Weitere Schlaglichter aus der Branche

Unternehmensstiftungen

Bertelsmann-Stiftung

Carl-Friedrich von Weizsäcker-Stiftung

Arbeitgeberfinanzierte Universitäts-Institute
Zentrum für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen (ZAAR)
Institut Zukunft der Arbeit (IZA)
Medienkanzleien und PR-Agenturen
Gelbe Gewerkschaften
Christliche Gewerkschaften
Heimlicher Aufsteiger DHV
Arbeitsgemeinschaft unabhängiger Betriebsangehöriger (AUB)
Gewerkschaft der neuen Briefzustelldienste (GNBZ)
Andere Vertretungsorgane (AVO)
Wirtschaftsdetekteien und Überwachungsspezialisten

IX. Netzwerke

X. Schlussworte und Ausblick

XI. Literatur

Anhang: Exemplarische Konfliktporträts

Maredo: Sechs externe Dienstleister sollen den Widerstand brechen

SAP: „Eine besondere Unternehmenskultur“

Charité Facility Management: Roland Berger leitet die „Umstrukturierung“

Hinweise zu den Autoren

I. Einleitung

Die deutschen Gewerkschaften stehen im Wesentlichen auf zwei Fundamenten: In Branchen und Regionen führen sie Tarifverhandlungen und damit verbundene Konflikte. In einzelnen Betrieben wiederum sind gewerkschaftlich organisierte Beschäftigte hauptsächlich durch Betriebsräte verankert, deren Status durch das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) geschützt und geregelt wird.¹ Seit den 1990er Jahren macht den meisten Gewerkschaften ein verschärfter Trend zur Tariffucht stark zu schaffen und zwingt sie, an Stelle von Flächentarifen Haustarifverträge oder ähnliche Vereinbarungen auf lokaler Ebene zu erstreiten. Seit etwa zehn Jahren ist außerdem ein verschärftes Vorgehen mancher Arbeitgeber gegen Neugründungen von Betriebsräten sowie gegen etablierte Betriebsräte und ihre Mitglieder feststellbar. Mit Hilfe von Rechtsanwälten und Beratern wurden offensichtlich Strategien entwickelt, einzelne Betriebsratsmitglieder oder Initiatoren einer Betriebsratsgründung gezielt zu kündigen, systematisch zur Aufgabe zu treiben, sowie Betriebsratswahlen im Sinne des Managements zu beeinflussen.

Die Bekämpfung von Betriebsräten bildet sowohl den Ausgangspunkt als auch das Zentrum dieses Arbeitshefts. Für die Erstellung des Abschnitts VII. (Direkte Maßnahmen gegen Betriebsräte) haben wir intensive Interviews mit Betroffenen von Betriebsratszerschlagung und -verhinderung in Deutschland geführt und ausgewertet. Hinzu kamen zahlreiche Hintergrund- und Expertengespräche mit Rechtsanwälten, Journalisten und Gewerkschaftssekretären. Insgesamt haben wir über 75 Fälle von Betriebsratsbekämpfung durch aggressive Methoden anhand von Presseveröffentlichungen nachweisen können.

Es zeigte sich, dass Strategien zur Betriebsratsvermeidung und -zerschlagung bereits seit 2001 in Deutschland propagiert und angewandt wurden. Seit etwa 2006 finden entsprechende Berichte

1

¹¹ Parallel zu Betriebsratsstrukturen, die formell unabhängig von Gewerkschaften sind, haben die Gewerkschaften seit den 1950er Jahren Vertrauensleute-Körper in Betrieben aufgebaut. Diese haben heute in vielen Branchen eine abnehmende bis marginale Verbreitung und sind in manchen Branchen nahezu unbekannt. Die sog. BISS-Befragung geht für 2005 von 4% Verbreitung in Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten aus (Hauser-Ditz/Hertwig/Pries 2009)

vermehrt Eingang in Zeitungen und investigative TV-Formate. Das Adjektiv „betriebsratsverseucht“ wurde 2009 gar zum Unwort des Jahres gewählt.² Umso erstaunlicher war für uns die Erkenntnis, dass bislang kein Versuch unternommen worden ist, solche Fälle gezielt zu sammeln und auszuwerten, sowie dahinter stehende Muster und Strategien analytisch zu erfassen.

Den entscheidenden Schritt zur Begriffsbildung und somit Entschlüsselung der erkannten Phänomene machten wir durch einen Blick über den Atlantik, durch die Beschäftigung mit der Geschichte und Gegenwart der US-amerikanischen Arbeiterbewegung. Was in Deutschland viele Arbeiter, Angestellte, ja selbst erfahrene Gewerkschafter noch ungläubig staunen lässt, ist in den USA seit Jahrzehnten geläufig: Union Busting – die systematische Bekämpfung von Mitbestimmung und gewerkschaftlicher Organisation – ist dort eine offen auftretende Branche. Union Busting in den USA ist zudem in wissenschaftlichen Texten beschrieben.

Mit dem Blick über den Atlantik zeigte sich auch: Das Phänomen aggressiver Arbeitgeber-Opposition und darauf ausgerichteter Dienstleister muss unverstänlich bleiben, wenn es nicht im globalen Kontext betrachtet wird. Auf den einzelnen Betriebsrat, der beispielsweise durch eine Welle substanzloser Abmahnungen und Kündigungen zur Aufgabe gezwungen werden soll, wirken heute Kräfte, die direkt und indirekt mit einer fundamentalen Verschiebung der Wirtschaftsstruktur, der juristischen Rahmenbedingungen und der vorherrschenden ökonomischen Lehren und Handlungsmuster in der transatlantischen Welt zu tun haben.

Das Sondermodell Deutschland mit seiner im internationalen Vergleich aufwändigen und niedrigschwelligen Regulation von Arbeitsbeziehungen und -konflikten durch Betriebsräte, eine umfangreiche Arbeitsgerichtsbarkeit sowie autonome Tarifpartner steht seit 1990 verstärkt in Frage. Durch eine sprunghafte Globalisierung der Weltwirtschaft, durch die Wiedervereinigung, die europäische Einigung und die Entfesselung der Finanzmärkte sind lange Zeit sicher geglaubte Verhältnisse im ständigen Wandel. Dieser Wandel wird von den stärksten Kräften am besten genutzt und zugleich voran getrieben. Das waren in der jüngeren Vergangenheit nur in seltensten Fällen die Gewerkschaften. Diesen Rahmenbedingungen haben wir daher ebenso einen eigenen Abschnitt gewidmet (Teil V.), wie den Vorreitern bestimmter Entwicklungen (Teil VI). Hier erstaunte uns vor allem die Erkenntnis, wie früh einzelne Unternehmen in Enklaven der deutschen Wirtschaft bereits – teils seit den 1960er Jahren – bestimmte Strategien zur Senkung von erreichten Arbeitsrechtsstandards erprobt und durchgesetzt haben.

Unser besonderes Augenmerk lag auf Akteuren und Dienstleistern, die aggressive Unternehmerstrategien nicht nur durchexerzieren und flankieren sondern oftmals entwerfen, mitunter proaktiv bewerben. Der Blick auf konkrete Akteure und Verantwortliche ist in Deutschland erstaunlich selten zu finden. In Presseberichten werden zwar regelmäßig Anwälte von betroffenen Betriebsräten genannt und Gewerkschaftssekretäre zitiert, wesentlich seltener schon finden sich die Namen ihrer Gegenspieler aus dem Management. Um allerdings die Anwaltskanzlei der Unternehmer oder für einen Konzern aktive Unternehmensberater oder Detektive heraus zu finden, mussten wir fast immer zum Telefonhörer greifen und nachfragen. Arbeitsrechtsanwälte der Arbeitgeberseite, Wirtschaftskanzleien und Unternehmensberater, ebenso das breite Netz aus Human Resources-Spezialisten agieren in Deutschland weitgehend außerhalb einer kritischen Betrachtung. Obgleich sie sich intensiv austauschen, werden die Konzepte, welche sie unter sich erarbeiten und verbreiten, kaum zur Kenntnis genommen.

Wir haben unseren Bericht durch anhängende Darstellungen von exemplarischen Konflikten abgerundet.

2

²² Eine Recherche des TV-Magazins Monitor hatte aufgedeckt, dass es im Personalmanagement der Einzelhandelskette Bauhaus geläufig war. Siehe: Bauhaus bespitzelt seine Mitarbeiter, Mindener Rundschau 2.09.2011, <http://www.mindener-rundschau.de/index.php/2011/09/02/bauhaus-bespitzelt-seine-mitarbeiter-baumarkt-in-minden-geplant/>, abgerufen am 31. 08. 2013.

II. Thesen und Erkenntnisse

1. **Professionelle Gewerkschafts-Zerschlagung in den USA**

Rund um die Dienstleistung Union Busting (deutsch: Gewerkschaftszerschlagung) existiert in den USA seit Ende des 19. Jh. eine traditionsreiche Branche, die in den 1970er Jahren zu neuer Blüte reifte. Die hochbezahlten Beratungs-, Rechtsvertretungs- und Coaching-Dienste dieser auf Gewerkschaftsvermeidung spezialisierten Agenturen und Kanzleien hatten einen erheblichen Anteil am dramatischen Niedergang der traditionellen Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung der USA nach dem 2. Weltkrieg.

Im Fortgang der Globalisierung wurden Praktiken des Union Busting in anderen Ländern übernommen und auf deren Verhältnisse angepasst, so auch in Deutschland. Der Know-how-Transfer geschah über verschiedene Wege: Internationale Kanzleien und Berater organisierten eine tiefgehende Umstrukturierung der Wirtschaft. Sie orientieren sich an us-amerikanischen und britischen Vorbildern; die Marktführer sind dort beheimatet. Deutsche Eliten studieren an amerikanischen Hochschulen Jura und Ökonomie. Deutsche Konzerne akkumulieren Union Busting Know-how im Ausland, insbesondere den Südstaaten der USA. Anglo-amerikanische Investoren haben sich in zahlreiche große und mittlere Unternehmen in Deutschland eingekauft; us-amerikanische Konzerne mit gewerkschaftsfeindlichem Selbstverständnis gründeten deutsche Tochterfirmen.

2. **Die Schwächung der Mitbestimmung durch Ausgliederung**

Zu den Standard-Rezepten der Umstrukturierung gehört die Zerschlagung und Auslagerung von integrierten Unternehmen in einzelne, rechtlich (scheinbar) unabhängige Gesellschaften (Outsourcing). Diese Veränderung der Unternehmensstruktur bringt eine Aufblähung von formell eigenständigen Verwaltungsapparaten und Aufsichtsratsgremien mit sich. Sie führt laut Betriebsverfassungsgesetz auch zu einer potentiellen Expansion von Betriebsratsgremien und -mandaten. Gleichzeitig schwächt die Zergliederung die gewerkschaftliche Organisationsmacht. Hier liegt eine materielle Ursache für den zunehmenden Druck, unter dem Betriebsräte und Betriebsratsneugründungen seit ca. 15 Jahren stehen: Die Kluft zwischen dem Rechtsanspruch auf einen Betriebsrat und der realen Fähigkeit von Belegschaften und Gewerkschaften, dieses Recht im Ernstfall auch durchzusetzen, hat sich in Teilbereichen der deutschen Wirtschaft stark vergrößert. Manche Fraktionen der Arbeitgeberseite scheinen daher den Respekt vor dem Betriebsverfassungsgesetz und den Gewerkschaften verloren zu haben; sie sehen das deutsche Modell der Mitbestimmung in erster Linie als lästigen Kostenfaktor und Relikt einer vergangenen Epoche.

3. **Neue privat-staatliche Regulierung der Arbeitsverhältnisse**

Parallel zu den Finanz- und Unternehmensverhältnissen wurden auch die Arbeitsverhältnisse in Deutschland de-reguliert. Die Extensivierung von Leiharbeit, Befristung, Flexibilisierung und Prekarisierung bedeuteten eine Aushöhlung gesicherter, kollegialer Arbeitsverhältnisse und des damit verbundenen Selbstbewusstseins der Belegschaften; die 2005 erfolgte Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe und der neu formulierte Druck auf ALG II Bezieher, jedwede Arbeit anzunehmen, dürfte einen beträchtlichen Anteil an der Expansion des Niedriglohnsektors haben. Durch die Zahlung von aufstockendem Alg II für Geringverdiener finanzierte der Staat zudem Dumpinglöhne und ermutigte Unternehmer, geringfügige Arbeitsverhältnisse auszudehnen – zeitgleich und teilweise dadurch befördert nahm der Druck auf langjährig Beschäftigte mit regulären Verträgen zu.

4. **Vorreiter-Unternehmen und –Branchen**

Bestimmte Vorreiter haben schon frühzeitig gewerkschaftsfreie Branchen und betriebsratsfreie Betriebe geschaffen, so Reedereien (durch Ausflagging), die Systemgastronomie (Typ McDonalds), Einzelhandelsketten (Typ Aldi), Paketzusteller (Typ UPS) und Unternehmen der Informationstechnologie. Die Methoden der Ausflagging, des Franchising, der Scheinselbständigkeit sowie vergleichbare Methoden wurden nicht zuletzt anschließend mithilfe der in Punkt 12 genannten Netzwerke verfeinert und verallgemeinert.

5. **Kampf gegen Low Performer: Mobbing, Bossing, Schikanen**
 Personalleitungen und Human-Ressources-Berater haben seit ungefähr 15 Jahren den Kampf gegen „Low Performer“ (sog. Minderleister) auf ihre Fahnen geschrieben. Die in diesem Zusammenhang entwickelten Methoden verleiten nicht wenige Führungspersonen und Personalverantwortliche zu schikanösem Verhalten gegenüber Untergebenen. In manchen Unternehmen und Branchen speziell im Niedriglohnssektor kommt ein Generalverdacht gegen mutmaßlich oder potentiell delinquente Beschäftigte hinzu, der sich in intensiver und extensiver Überwachung spiegelt. Zahlreiche Betriebsratsgründungen und Konflikte um etablierte Betriebsräte gehen darauf zurück, dass Arbeitnehmervertreter sich schützend vor ihre Kollegen stellen, die nach o.g. Vorgaben verdächtigt oder unter Druck gesetzt werden. Hinter Betriebsratsneugründungen steht häufig die Hoffnung der Belegschaft auf Schutz durch Interessenvertretung, gewerkschaftlichen Beistand und geltendes Recht.

6. **Betriebsratsfreie Zonen schaffen und sichern**
 Eine wesentliche Bestrebung von Union Busting in Deutschland besteht darin, Betriebe und Konzerne zu betriebsratsfreien Zonen zu machen, oder einen betriebsratsfreien Status quo zu wahren. Diese Stoßrichtung gegen Betriebsräte ergibt sich erstens aus dem besonderen Kündigungsschutz, den gewählte Betriebsratsmitglieder in Deutschland durch das BetrVG genießen, sowie aus ihren Möglichkeiten, die unternehmerische Gestaltungsfreiheit im Alltag zu begrenzen. Zweitens sind in Betriebsratsgremien zumeist auch profilierte und erfahrene Vertreter von Arbeitnehmerinteressen zu finden, die im Konfliktfall als ernst zu nehmende Gegenspieler der Geschäftsleitung und Organisatoren von Widerstand auftreten können.

7. **Umkämpfte Betriebsratsmehrheiten und Andere Vertretungsorgane**
 Wenn die Gründung eines Betriebsrats nicht zu verhindern ist oder nicht opportun erscheint, steht häufig die Wahl von management-gesteuerten Betriebsräten oder die Organisierung einer management-gesteuerten Mehrheit in Wahlvorständen und Betriebsräten auf der Agenda der Union Buster. Oft gerät ein Betriebsrat erst dann unter Beschuss, wenn er sich aktiv für Arbeitnehmerbelange und gegen bestimmte Methoden zur Wehr setzt. In solchen Fällen zeigt sich deutlich, dass das bloße Vorhandensein eines Betriebsrats zunehmend wenig über die Qualität der betrieblichen Mitbestimmung aussagt. Die Übergänge zwischen arbeitnehmerorientierten und unternehmenshörigen Betriebsräten beziehungsweise anderen Formen der Belegschaftsvertretung – z.B. Andere Vertretungsorgane (AVO) - sind oft fließend. Unternehmensleitungen arbeiten häufig gezielt darauf hin, die Zusammensetzung der Betriebsräte in ihrem Sinne schrittweise zu verändern.

8. **Rechts-Nihilismus**
 Zur Strategie der Union Buster gehört es, gezielt Kündigungsgründe zu inszenieren; ebenso gehören dazu fristlose Kündigungen, die im Bewusstsein ausgesprochen werden, dass sich die Begründung vor den Arbeitsgerichten gar nicht halten lässt. Damit werden Fakten geschaffen: Die betroffenen Beschäftigten, Betriebsräte und Betriebsratsgründer werden für Monate aus dem Betrieb entfernt. Oft enden die Konflikte mit Abfindungen. Die nach Betriebsverfassungsgesetz geltende Strafbarkeit von Betriebsratsverhinderung und – behinderung ist vermutlich eine der am seltensten durchgesetzten rechtlichen Sanktion überhaupt. Ein allgemeines Unrechtsbewusstsein und die Kenntnis von Rechten weichen in bestimmten Branchen und Beschäftigungsformen einem sich ausbreitenden Rechts-Nihilismus.

9. **Explizite Union Buster und etablierte Kanzleien**
 Nur eine Minderheit mittelständisch orientierter Anwaltskanzleien und Berater wirbt explizit mit gezielter und rücksichtsloser Bekämpfung von Betriebsräten und Gewerkschaften in der Grauzone zum Rechtsbruch bzw. Rechtsmissbrauch. Diese bilden die kleine „schmutzige“ Spitze eines großen Eisbergs, dessen größerer Teil aus Dienstleistern besteht, die ihre Aktivitäten öffentlich unter das Prinzip der betrieblichen Effektivität und der Rechtsförmigkeit stellt. Seit den 1990er Jahren haben führende Wirtschaftskanzleien in den USA Methoden des

Union Busting in ihr Portfolio aufgenommen. Das gleiche gilt für ihre Ableger in Deutschland sowie für deutsche Großkanzleien, die seit dem Jahr 2000 eigene Arbeitsrechtsabteilungen aufgebaut haben. Die gezielte Bekämpfung von Gewerkschaften und Betriebsräten wird von ihnen nach außen hin nur in moderaten Tönen angedeutet; es lässt sich aber anhand von zahlreichen Fällen nachweisen, dass auch sie bei Bedarf Union Busting Methoden verwenden.

10. Angriff auf Meinungsfreiheit und kritische Berichterstattung

Union Busting bedroht auch die Presse- und Meinungsfreiheit. Zu den bewährten Methoden gehören Einschüchterungsversuche sowie Kündigungen gegen Betriebsräte und Gewerkschafter aufgrund von Meinungsäußerungen in der betrieblichen Öffentlichkeit. Ferner erfolgen standardmäßig Kündigungen, die mit (teilweise nur vermuteten) Aussagen gegenüber der Presse und der Öffentlichkeit begründet werden.

Spezialisierte Medienanwälte unterdrücken und erschweren kritische Medienberichte mittels Abmahnungen, Gegendarstellungen, Unterlassungserklärungen. Oft werden hier ebenfalls unsubstantiierte oder mutwillig konstruierte Argumente vorgetragen und Petitionen aufgebaut (analog zu Punkt 8). Das Segment der Litigation-PR-Agenturen baut Kontakte zu Journalisten und Prozessberichterstattern auf, um Einfluss zu nehmen. Insbesondere Firmen, die durch ihre Arbeitsbedingungen und mitbestimmungsfeindliche Methoden in Verruf geraten sind oder geraten könnten, arbeiten verstärkt an einem Image als sozial verantwortliche Unternehmen (Corporate Social Responsibility, CSR).

11. Das Arbeitsrecht an den Hochschulen wird privatisiert

Selbst konservative Arbeitsrecht-Wissenschaftler wie Hans Carl Nipperdey verstanden in den ersten Jahrzehnten der Bundesrepublik das Arbeitsrecht tendenziell als Schutzrecht für Arbeitnehmer. Diesem klassischen Prinzip folgt heute nur noch eine Minderheit, die zudem öffentlich unwirksam bleibt. Das Lager jener Arbeitsrechtler, die das Interesse der Arbeitgeber auf Schutz ihres Eigentums und ihrer unternehmerischen Freiheit in den Vordergrund stellen, nimmt heute eine dominante Position ein. Das Arbeitsrecht ist in dieser Rechtsauffassung nur mehr ein Teil bürgerlichen Rechts oder des Wirtschaftsrechts. Konzerne und Arbeitgeberverbände finanzieren heute Universitäts-Institute für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen. Arbeitgebernahe Anwälte haben immer häufiger Lehraufträge an Universitäten, privaten ebenso wie staatlichen.

12. Union Busting als Teil professioneller Netzwerke in Deutschland

In der Bundesrepublik Deutschland haben sich im Laufe des letzten Jahrzehnts unterschiedlich miteinander verbundene Netzwerke herausgebildet, in denen spezialisierte Akteure ihre Dienstleistungen entwickeln und den Unternehmensleitungen dauerhaft anbieten. Dazu gehören Universitäten, an denen Juristen und Betriebswirtschaftler ausgebildet werden, kleine und große Anwaltskanzleien deutscher wie US-amerikanischer Provenienz, Unternehmensberater, Medienrechtskanzleien, PR-Agenturen, Stiftungen, Wirtschaftsdetekteien, arbeitgeberfinanzierte Universitätsinstitute, Labor Relations- und Human Resources-Einrichtungen, „gelbe“ Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände

13. Risiko-Situationen

In bestimmten Situationen werden Methoden des Union Busting besonders häufig eingesetzt. Das gilt für Unternehmensaufkäufe durch Private Equity-Investoren. Diese setzen von vornherein auf einen Weiterverkauf oder einen Börsengang. Sie können den Preis nicht nur durch drastische Kostensenkungen, sondern auch durch ein betriebsratsfrei gemachtes Unternehmen wesentlich in die Höhe treiben. Ähnlich ist es vor Insolvenzen und geplanten Schließungen, um Sozialpläne, Abfindungen, Transfergesellschaften etc. möglichst zu begrenzen oder zu vermeiden. Auch Mittelstandspatriarchen können im Konfliktfall eine enorme betriebsrats- und gewerkschaftsfeindliche Aktivität entfalten. Schließlich sind auch Privatisierungen öffentlicher Unternehmen und Dienstleistungen Risiko-Situationen für Beschäftigte, Gewerkschafter und Betriebsräte.

[Kasten:]

Definition des Union Busting für die vorliegende Studie

Union Busting ist die gezielte Anwendung und modulare Kombination von Praktiken, die geeignet sind, arbeitgeberunabhängige Organisation und Interessenvertretung in einem Betrieb, einer Branche, einer Gesellschaft zu zerschlagen, auszuhebeln oder im Entstehen zu be- und verhindern.

Union Busting wird sowohl betrieben, um den erreichten Status quo an Kollektivität, Mitbestimmung und Arbeitsrechten anzugreifen wie auch Organisierungsbemühungen von Beschäftigten möglichst im Keim zu ersticken. Dazu gehören sehr häufig auch Maßnahmen gegen einzelne Meinungsführer aus der Belegschaft, insbesondere Mitglieder von Vertretungsorganen oder Gewerkschaften, mit dem Ziel diese zu diskreditieren, zu isolieren, zu entlassen. Hinzu kommen direkte und indirekte Maßnahmen, um die Organisierbarkeit von Beschäftigten zu erschweren und die Legitimität etwa von Streiks, Betriebsräten oder der Gewerkschaften insgesamt infrage zu stellen. Ziel der Anstrengungen ist die größtmögliche unternehmerische Gestaltungsfreiheit bei der Nutzung menschlicher Arbeit.

Zum Union Busting gehören im weiteren Sinne Methoden der Stimmungsmache, der Beeinflussung von Gesetzgebung, Strafverfolgung und Rechtsprechung sowie der Etablierung von Überzeugungssystem und Verhaltensmustern.

Union Busting geht oft Hand in Hand mit Versuchen, eine Belegschaft nach betriebswirtschaftlichen Lehren zu optimieren und Individuen zu identifizieren und auszusondern, die im Raster der Verantwortlichen und ihrer Berater wahlweise als zu teuer, zu langsam, unflexibel, unangepasst oder delinquent erscheinen.

Wir haben uns – aus Platzgründen und zum besseren Verständnis – auf eine enge Definition des Union Busting entlang kollektiver Organisation und Interessenvertretung in Betrieben und Branchen konzentriert, also im Wesentlichen auf die oben kursiv gedruckte Passage. Alternativen und Gegenstrategien waren nicht Thema der vorliegenden Studie, sollen aber die Konsequenz sein.

[Ende Kasten]

III. Union Busting in den USA und in Deutschland

Der Begriff Union Busting kommt aus den USA. Er bedeutet wörtlich "Gewerkschaftszerschlagung", im selben Zusammenhang ist auch von Union Avoidance (Gewerkschaftsvermeidung), Counter Organizing (Gegen-Organisation) oder Union Prevention (Gewerkschaftsvorbeugung) die Rede.³

Union Busting in den USA

Unter diesen Etiketten firmiert in den Vereinigten Staaten eine Industrie, die seit den 1970er Jahren ein rapides Wachstum verzeichnet. Zu ihr gehören vor allem spezialisierte Anwaltskanzleien, Institute für Arbeitsbeziehungen (Labor Relations Institutes) und zahlreiche kleine Beraterfirmen.

In den 80er Jahren waren mehr als 1.500 Union Busting Consultants tätig. Die Unternehmen ließen sich das Union Busting in den 1990er Jahren etwa eine Milliarde Dollar jährlich kosten (Logan 2002, 198).

3

³³ In den USA gibt es keine Betriebsräte. Eine Gewerkschaft muss in einem Betrieb eine bestimmte Zahl Unterstützungsunterschriften zusammenbringen. Dann kann sie sich per zur Wahl als Vertreterin der Belegschaft anerkennen lassen. Erhält eine Gewerkschaft bei der Anerkennungswahl die Mehrheit der Stimmen, vertritt sie fortan die gesamte Belegschaft. Sie hat dann das Recht, mit der Geschäftsleitung eine Art Haustarifvertrag zu verhandeln (collective bargaining).

Das Union Busting hat in den Vereinigten Staaten eine lange Tradition, die bis zur Gründung der Pinkerton-Agentur⁴ im Jahre 1850 in Chicago zurück reicht. Hier entstand ein breit gefächertes Dienstleistungsunternehmen, das in Deutschland vor allem durch Westernfilme populär geworden ist.⁵ Weniger bekannt ist, dass Pinkerton zum Schrecken der amerikanischen Arbeiterschaft wurde, weil die Agentur eine schlagkräftige Streikbrecher-Armee aus Schlägern und Pistoleros unterhielt sowie ein Netz aus Spionen und V-Leuten, die in Betriebe und Gewerkschaften eingeschleust wurden (Smith 2003, 75).

Von Totschlägern zu Aktenkoffern

Die erste systematische Betrachtung gewerkschaftsfeindlicher Methoden aggressiver Unternehmer-Vereinigungen entstand bereits 1917. Die Darstellung des Ökonomen Robert Franklin Hoxie, der an der Universität Chicago lehrte und Mitglied der staatlichen Kommission für Arbeitsbeziehungen war, wurde als Hoxies Liste bekannt (Hoxie 1921). Die Zeitschrift *The Nation* veröffentlichte 1937 die sogenannte Mohikanertal-Formel (engl.: Mowhawk Valley Formula), die in Unternehmerkreisen kursierte – eine macchiavellistische Handlungsanweisung in zehn Punkten, wie die Macht von Gewerkschaften im Streikfall mit aller Härte zu brechen sei (Stolberg 1937).

Robert Michael Smith hat eine Geschichte des kommerzialisierten Streikbruchs und Union Busting in den Vereinigten Staaten geschrieben. Sie geht bis in die Anfänge in den 1870er Jahren zurück und beschreibt die aufschlussreiche, mitunter atemberaubende Entwicklung der Branche (vgl. Smith 2003). Der Brite John Logan, inzwischen Professor an der San Francisco State University, geht auf die Entwicklung seit den 1950er Jahren ein und richtet sein Augenmerk auf aktuell am Markt aktive Firmen und Agenturen (Logan 2002 und 2006). Er macht deutlich, dass der historische Niedergang der US-Gewerkschaften – im Jahre 2006 waren nur noch 7,9 Prozent der Beschäftigten im Privatsektor Gewerkschaftsmitglieder – wesentlich durch die Union Busting-Profis mitverursacht wurde (vgl. Bronfenbrenner/Juravic 1994).

Kate Bronfenbrenner, Leiterin der Industrial Labor School der Universität Cornell (Ithaca, Upstate New York), erforscht seit Anfang der 1990er Jahre Methoden und Strategien von Unternehmern gegen Gewerkschaftswahlen in US-Betrieben. Mit ihrer Studie zur Auswirkung von Arbeitgeber-Opposition auf den Ausgang von Wahlen zur Gewerkschaftsanerkennung machte sie erstmals aggressive Methoden des Unternehmerlagers in einer systematischen Weise zugänglich (ebd.).

Ein Jahr zuvor hatte Martin Jay Levitt seine autobiografischen „Bekanntnisse eines Union Busters“ veröffentlicht. Levitt begann seine Karriere Ende der 1960er Jahre beim damaligen Marktführer Sheridan Associates und hatte sich in den 1970er als selbständiger Anti-Gewerkschafts-Berater im Hotel- und Gaststättengewerbe einen Namen gemacht. Ende der 1980er Jahre - nach einem körperlich-seelischen Zusammenbruch - wechselte Levitt die Seiten und arbeitete fortan als Berater für den Gewerkschaftsverband AFL-CIO. Sein Buch, das in seiner Erzählstruktur die Beichte eines zum Paulus gewandelten Saulus ist, bietet einen plastischen und detailreichen Innenblick in Muster, Taktiken, Denkweisen und Verhaltensformen der amerikanischen Union Buster (vgl. Levitt 1993). Kurz darauf meldete sich auch sein Ziehvater John Sheridan zu Wort, der in Levitts Buch eine äußerst schlechte Figur macht, und gewährte Einblicke in sein Geschäft. Laut Sheridan gestaltete sich die Konjunktur für Union Busting Agenturen Anfang der 1990er Jahre in den USA schwierig, weil Personalabteilungen großer Unternehmen sowie Full-Service-Wirtschaftskanzleien mittlerweile ihre Methoden erlernt und adaptiert hätten (Moberg 1992). Die Studien von Kate Bronfenbrenner in den folgenden Jahrzehnten zeigen aber, dass die Union Buster keine allzu große Angst um ihre Geschäftsgrundlage haben mussten.

Erneute Zunahme von Unternehmer-Kampagnen seit 2000

Die Bedingungen, unter denen amerikanische Gewerkschaften, insbesondere in der Privatwirtschaft versuchen müssen, sich zu behaupten, sind ungleich härter als in Deutschland. Wer allerdings die

4

⁴⁴ Pinkerton's National Detective Agency, 1999 vom schwedischen Sicherheitskonzern Securitas aufgekauft. http://www.securitas.com/Global/Germany/documents/de/flyer_geschichte.pdf, abgerufen am 01.02.2013

5

⁵⁵ Pinkerton Agenten wurden u.a. auf Banditen wie Jesse James, die Reno-Gang und Butch Cassidy und Sundance Kid angesetzt.

dortigen Konflikte zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern erforschen will, hat es in den USA wesentlich leichter.

Seit 1935 unter Franklin D. Roosevelt das sog. Wagner-Gesetz (Wagner Act; genauer: National Labor Relations Act, NLRA) verabschiedet wurde, gibt es eine Bundesbehörde für Arbeitsbeziehungen (National Labor Relations Department). Sie unterhält vor Ort Räte für Arbeitsbeziehungen (National Labor Relation Boards, NLRB). Diese sollen über die Wahrung von gewerkschaftlichen Rechten wachen, faire Bedingungen herstellen; sie sind mit einer eigenen Gerichtsbarkeit und juristischen Durchsetzungsmöglichkeiten ausgestattet.⁶ Hier müssen Wahlen zur Anerkennung von Gewerkschaften angemeldet werden, hier können Rechtsverstöße und unfaire Praktiken vorgebracht, untersucht und ggf. bestraft werden. Aus dieser zentralen Funktion ergibt sich ein umfangreiches Datenmaterial, das - begünstigt durch vergleichsweise weitreichende Rechte zur Informationsfreiheit - von Forschern genutzt werden kann.

So haben John Schmitt und Ben Zipperer die Entwicklung illegaler Entlassungen während mehrerer Kampagnen gegen Gewerkschaftswahlen untersucht. Sie konnten auf belastbares Datenmaterial seit 1974 und vorhergehende Studien zurückgreifen, für Einzelaspekte war sogar eine Betrachtung ab 1951 möglich. Die Autoren kommen zu folgenden Schlüssen: *„Beginnend mit dem Ende der 1970er, aber vor allem seit den frühen 1980er-Jahren, fingen amerikanische Arbeitgeber an, als Strategie zur Untergrabung von Gewerkschaftsvertretungs-Kampagnen systematisch und weitverbreiteten Gebrauch von illegalen Entlassungen zu machen. [...] Von diesem Höhepunkt in den frühen 1980ern fiel die Rate sanft in den 1990ern, auch wenn sie verglichen mit früheren Maßstäben hoch blieb. Ab 2000 jedenfalls sprang die Rate von illegalen Entlassungen scharf nach oben“* (Schmitt / Zipperer, 17). Die Autoren gehen davon aus, dass Gewerkschaftsaktivisten oder Organizer im Betrieb eine 15- bis 20prozentige Aussicht auf Entlassung haben, wenn es zu einer Kampagne für die Anerkennung einer Gewerkschaft kommt (ebd.).

Kate Bronfenbrenner untersuchte den Einzelaspekt der Drohung mit Unternehmensschließung als Reaktion auf gewerkschaftliche Organisationsprozesse. (Bronfenbrenner 1996). Die Juristin Elizabeth J. Masson untersuchte die problematische Rechtsgrundlage von als verpflichtend angeordneten Belegschaftsversammlungen (captive audience meetings), die von Unternehmern zur Untergrabung von gewerkschaftlichen Organisationsprozessen inszeniert werden (Masson).

Dramatische Lage für Gewerkschaften in der Privatwirtschaft

In ihrer Studie „No holds barred“ (dt.: Ohne Rücksicht auf Verluste) untersuchte Bronfenbrenner den Einsatz von Methoden, die bei Kampagnen gegen die Anerkennung einer Gewerkschaft im Unternehmen eingesetzt werden. Die Wissenschaftlerin konnte auf Daten zu 1.004 NLRB-Anerkennungs-Wahlen zwischen dem 01.01.1999 und dem 31.12.2003 zurückgreifen. Davon hat sie 562 Kampagnen tiefergehend untersucht und kommt zu folgendem drastischen Befund: *„Unser Arbeitsrechtssystem ist kaputt“* (Bronfenbrenner 2009, 26).

[Kasten:]

[Kasten Überschrift:]

Ohne Rücksicht auf Verluste

Die Forscherin Kate Bronfenbrenner schreibt im Jahr 2009 über Arbeitgeber-Strategien in den USA gegen Wahlen zur Gewerkschaftsanerkennung im Betrieb:

- *„In 96% der Fälle startete der Arbeitgeber eine Anti-Gewerkschaftskampagne*
- *In 89% der Fälle hielt er als verpflichtend angeordnete Belegschaftsversammlungen ab; in 53% der Fälle waren es mehr als 5 Versammlungen*
- *In 75% der Fälle wurden externe Berater hinzu gezogen*
- *In 74% der Fälle wurden Anti-Gewerkschaftsflugblätter verteilt; in 61% der Fälle waren es mehr als 5 verschiedene.“* (Bronfenbrenner 2009, 11)

6

⁶⁶ Die Realität dieser Räte ist allerdings ernüchternd. Amerikanische Quellen sprechen von einer systematischen Aushöhlung und Unterfinanzierung des NLRB und seiner ursprünglichen Möglichkeiten. (siehe Logan 2011a).

Sie kommt daher zu drastischen Schlüssen über den Zustand der regulierten Arbeitsbeziehungen in den USA:

- *„Die Zeiten werden härter. Die Kampagnen, in denen 10 oder mehr Maßnahmen eingesetzt wurden, haben sich im Vergleich zu früheren Untersuchungen mehr als verdoppelt. Das Wesen der Gegenmaßnahmen wandelt sich hin zu Zwangs- und Bestrafungstaktiken, die darauf zugeschnitten sind, Gewerkschaftsaktivitäten intensiv zu überwachen und abzustrafen.*
- *Der Einsatz von Beratern und als verpflichtend angeordneten Belegschaftsversammlungen (captive audience meetings) und Einzelgesprächen mit Vorgesetzten blieb in den letzten 20 Jahren relativ konstant, aber der Einsatz von Zwangs- und Vergeltungsmaßnahmen hat zugenommen.*
- *Gleichzeitig hat die Bereitschaft der Arbeitgeber abgenommen, Zuckerbrot zu verteilen wie außerplanmäßige Lohnerhöhungen, Personalwechsel, Versprechen von Verbesserungen, Bestechung, Gefälligkeiten, Events, Weiterbildungsprogramme.⁷*
- *Maßnahmen, die früher typisch für aggressive Arbeitgeber wie Walmart waren, sind nicht länger einem besonders extremen anti-gewerkschaftlichen Spektrum des Arbeitgeberlagers vorbehalten.*
- *Die Kombination von Deregulierung, investorenfreundlichen Handels- und Investment-Regeln, unterfinanzierten und zahnlosem Arbeits-Aufsichts-Behörden scheint Arbeitgeber ermutigt zu haben, sich zunehmend über das Bundesgesetz für Arbeitsbeziehungen hinweg zu setzen.*
- *Es gibt keine Bußgelder oder Strafverfahren und keine gesonderten Strafen für Wiederholungstäter.*

(Bronfenbrenner 2009, 24-26)

[Kasten Ende]

John Logan hat die Entwicklung der Arbeits-Aufsicht NLRB analysiert: Seit ihrer Einrichtung während des New Deal in der 1930er Jahren unter Präsident Franklin Roosevelt wurde sie schrittweise zurückgebaut, sowohl personell als auch durch Entzug von Kompetenzen. Unter Präsident Ronald Reagan wurden unter dem Motto „Kampf gegen die Korruption“ den Gewerkschaften erstickende bürokratische Berichtspflichten auferlegt. Den Unternehmern wurden solche Pflichten nicht auferlegt. Unter Präsident George W. Bush wurde diese Praxis weiter verschärft, in der Amtszeit von Barack Obama läuft sie unverändert weiter. Dass Obama hier nichts tut, obwohl er seine Wahlsiege auch den Gewerkschaften verdankt, verstärkt die Resignation in der Arbeiterschaft (Logan 2011).

Forscher wie Logan, Bronfenbrenner und andere kamen deshalb Ende der 1990er Jahre zu der Feststellung: Die Gewerkschaften müssen sich reorganisieren, etwa durch Organizing und gezielte Aktionen gegen Union Busting, oder sie werden schon auf mittlere Sicht noch unbedeutender werden als sie jetzt schon geworden sind (vgl. Bronfenbrenner / Friedman 1998).

Darstellungen von Union Busting in Deutschland

Wir stellen zunächst Veröffentlichungen in Deutschland vor, in denen der Kampf von Unternehmensleitungen gegen Gewerkschaften und insbesondere gegen Betriebsräte thematisiert wurde. Der Begriff Union Busting oder ein entsprechender deutscher Begriff wurden lange Jahre nicht verwendet, es lag auch kein Augenmerk auf dem Spektrum an professionellen Dienstleistern und proaktiven Beratern, die von den Unternehmensleitungen herangezogen wurden, sowie unternehmensinternen Stabsstellen, die eigens heraus gebildet wurden.

1987 veröffentlichte das Rheinische Journalistenbüro eine Sammlung von Reportagen über Fälle aggressiver Betriebsratsverhinderung. Der kleine Band bringt Beispiele bei BMW, beim WAZ-Zeitungskonzern (Essen), beim damals größten deutschen Schnittblumenbetrieb Buhk (Hamburg), bei der Gebäudereinigungsfirma Schäfer (Neukirchen-Vluyn), bei der Hühnerfarm Pohlmann (Neuenkirchen-Nellinghof) und bei McDonalds (vgl. Rheinisches Journalistenbüro 1987).

1991 gab der Politikprofessor Bodo Zeuner eine Sammlung über Betriebsrats-Bekämpfung in deutschen Unternehmen heraus. Es handelte sich um die Berliner Niederlassungen von Ford,

7

⁷⁷ Das amerikanische Pendant zum deutschen Wortbild „Zuckerbrot und Peitsche“ ist „Carrots and Sticks“ - wörtlich Karotten und Ruten, also Mittel, mit denen man einen Esel zum Laufen bringen kann.

Monheim (Schokoladenindustrie), BMW, Siemens und Bosch sowie um VW in Salzgitter und Hoechst in Frankfurt-Griesheim. Er stellte anhand der konkreten Fälle die mangelnde Geltung von Recht im Bereich des Arbeitslebens fest: Selbst wenn Arbeitsgerichte Beschäftigten etwa nach einer Kündigung Recht geben, heißt das meist nicht, dass die Beschäftigten wieder eingestellt werden oder gesetzlich geschützt eine Wahl zum Betriebsrat durchführen können. Die Macht der Privateigentümer sei und bleibe das regelnde Prinzip, Arbeitsrecht und Betriebsverfassungsgesetz gelten erst in zweiter Linie (vgl. Zeuner 1991).

Diese kritisch-analytischen Ansätze verloren sich im Trubel der „Wende-Zeit“. Auch die westlichen Gewerkschaften wurden von in der öffentlichen Wahrnehmung als Verlierer des Zusammenbruchs der sozialistischen Staaten gehandelt. Für die genannten Autoren waren, wie schon erwähnt, die professionellen Dienstleister beim Kampf der Unternehmensleitungen gegen Gewerkschaften und Betriebsräte noch kein Thema; man erwähnte zwar häufig nebenbei, dass da auch „Anwälte“ beteiligt waren und zahlreiche Abmahnungen verschickten. Aber kein einziger Anwalt wurde beim Namen genannt. Aggressive Arbeitsrechts-Professoren wie Bernd Rütters, die den Unternehmensvorständen jahrzehntelang wissenschaftlich und medial zu Hilfe kamen, wurden nicht als zum Problem gehörig verstanden und wurden nicht erwähnt (Rütters 2002 und 2006).⁸ Auch die bis in die 80er Jahre wirkenden und weit verbreiteten Methoden der Gewerkschaftsniederhaltung, die nach dem „Harzburger Modell“ gestrickt waren, blieben ausgeblendet. Diese modellhafte Praxisanleitung wurde in der von Konzernen finanzierten „Akademie für Führungskräfte der Wirtschaft“ in Bad Harzburg gelehrt. Sie hatte bis in die 80er Jahre in deutschen Unternehmen weite Verbreitung, ohne wissenschaftlich und publizistisch eine gebührende Beachtung zu finden.⁹

Warnsignale aus Ostdeutschland

Der Thüringer ver.di-Sekretär Angelo Lucifero berichtete im Jahr 2002 von Methoden, eine BR-Gründung zu verhindern und - aufgrund mangelnden Erfolgs - anschließend einzelne BR-Mitglieder systematisch zu zur Aufgabe zu bringen: *„In einer Tochterfirma des HELIOS-Klinikums Erfurt, der Klinikum Erfurt Reinigungs GmbH, wurde 2001 erstmals versucht, einen Betriebsrat zu wählen. Die Wahl wurde mehrfach durch die Geschäftsführung angefochten, Wahlvorstandsmitglieder wurden gekündigt; es erfolgten Zwangsversetzungen und reihenweise Abmahnungen. Nachdem der Betriebsrat dann doch rechtskräftig ins Amt kam, wurde durch die Geschäftsführung rechtswidrig eine Bewachungsfirma beauftragt, ein unangenehmes Betriebsratsmitglied zu bespitzeln. Über mehr als zwei Wochen wurde minutiös dokumentiert, wo sich Frau H. aufgehalten und was sie getan hat. Auf der Basis dieser Bespitzelungsprotokolle kam wegen ungenügender Arbeitsleistung und – dokumentierung die fristlose Kündigung.“*¹⁰

Lucifero beschreibt hier auf komprimierte Weise eine übliche Methode, die in Ostdeutschland demnach schon früh entdeckt wurde. Weiter berichtet er, bei den Betriebsratswahlen 2001 sei unternehmerseitig häufig versucht worden, die Bildung von Betriebsratsgremien zu verhindern bzw. in ihrem Sinne zu beeinflussen.

Aus heutiger Sicht ist es erstaunlich, wie klar Lucifero damals die Methodik erkannte, und gleichermaßen erschreckend, wie wenig seine frühe Warnung auf Seiten der Gewerkschaftsbewegung offenbar bewirkte. Eine systematische Beschäftigung mit der Problematik, die den Grundstein für die Entwicklung von Gegenstrategien hätte legen könnte, blieb aus. Ein Jahr später bereits findet sich allerdings eine detaillierte Beschreibung eines einschlägigen Union Busting Seminars im Netz.

Die Methodik liegt seit 2003 offen

2003 protokollierte ein anonymer Gewerkschafter das Seminar „In Zukunft ohne Betriebsrat“ (BR), das die Kanzlei Schreiner + Partner mit Sitz in Attendorn damals regelmäßig für Manager und

8

⁸⁸ Rütters wurde auch von Medien wie der Frankfurter Allgemeinen Zeitung regelmäßig als Kommentator herangezogen.

9

⁹⁹ Zum „Harzburger Modell“ siehe den Abschnitt über ALDI im Kapitel „Vorreiter“.

10

¹⁰¹⁰ Angelo Lucifero: Bespitzelung und Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes.

<http://labournet.de/branchen/dienstleistung/gw/helios.html> vom 03.05.2002, abgerufen am 31.01.2013.

Unternehmer abhielt und auch heute noch in vergleichbarer Form abhält. Darin werden vier Königswege skizziert, wie man eine betriebsratsfreie Zone schaffen kann:

A: Durch die **Bildung kleinerer Unternehmenseinheiten** kann dem bestehenden BR die Basis entzogen werden.

B: Gegen den bestehenden BR nach Betriebsverfassungs-Gesetz können **alternative Belegschaftsausschüsse** initiiert werden, Ziel: den BR durch loyale Vertretungen ersetzen.

C: Die **Konfrontationsstrategie**: den gesamten BR oder einzelne BR-Mitgliedern wegen „grober Verstöße“ gegen das BetrVG gemäß § 23 Abs. 1 vor Gericht bringen; Kündigung einzelner BR-Mitglieder mithilfe des Zustimmungseretzungsverfahrens vor dem Arbeitsgericht. Auch wenn das Gericht die Klagen zurückweist, wird der BR beschäftigt und zermürbt.

D: Die **Wahlbeeinflussungsstrategie**: Einflussnahme auf die Wählerliste: Wer darf wählen und wer darf gewählt werden, leitende Angestellte eingeschlossen. Etablierung einer arbeitgeberfreundlichen Liste. Einflussnahme über die Geschlechterquote: Suche nach geeigneten (beeinflussbaren) Kandidatinnen. Wahl aus formalen Gründen anfechten.¹¹

Rechtsanwalt Naujoks sorgt für Wirbel

Erst ab etwa 2007 wurde das Thema allmählich von überregionalen Medien entdeckt. Auslöser war zunächst der Rechtsanwalt Helmut Naujoks: Schockierende Fälle gezielter Bekämpfung von Betriebsräten drangen zunächst an die lokale, dann an eine bundesweite Öffentlichkeit. Durch Naujoks' unverblümtes Auftreten wurde eine Systematik erkennbar, die nicht mehr über besondere Neigungen einzelner Vorgesetzter erklärbar war.

Uwe Ritzer titelte 2007 in der Süddeutschen Zeitung: „Ein Mann für besondere Fälle – Der Rausschmeißer“. Es ist die Rede von „systematischem Psychoterror“. Die Stuttgarter ver.di-Sekretärin Christina Frank nannte Naujoks „einen brutalen Betriebsratskiller, dem jedes Mittel recht ist“.¹² Das Interesse der Süddeutschen Zeitung wurde auch geweckt durch den zähen Widerstand von Seiten einer engagierten Arbeitnehmerin, Andrea Widzinski, die von Naujoks nach elf Jahren Betriebsrats Tätigkeit in der Volksbank Ludwigsburg zur Aufgabe gebracht werden sollte.

Der Schriftsteller Günter Wallraff, der seit den 60er Jahren Reportagen aus der Arbeitswelt veröffentlichte, nahm ab 2008 ebenfalls solche professionellen Praktiken aufs Korn. Mit seinen „Expeditionen ins Landesinnere“ machte Wallraff eine größere Öffentlichkeit mit dem Wirken der deutschen Union Busting-Berater und Rechtsanwälte Naujoks und Dirk Schreiner bekannt (vgl. Wallraff 2009). Der Kölner Autor Albrecht Kieser beschrieb, oft in Zusammenarbeit mit Wallraff, ausgehend von Naujoks in Radio-Features und TV-Reportagen seit 2008 einzelne Fälle. Auch wenn Kieser und Wallraff für sich den Begriff Bossing entwickelten (Mobbing durch den Boss), um die festgestellten Methoden zu benennen, beschreiben sie einige wichtige Aspekte unseres Themas.¹³ Nicht zu unterschätzen für die Schaffung öffentlicher Wahrnehmung des Problemfelds waren ferner die Arbeiten investigativer Journalisten der TV-Magazine frontal21, Monitor, stern TV und RTL explosiv sowie der dritten ARD-Programme (NDR fakt, WDR Markt u.v.a.), die sich ebenfalls seit etwa 2008 stärker mit der Unterdrückung von Betriebsräten und Gewerkschaftsmitgliedern befassen. Insbesondere im Bereich der Supermarkt- und Discounterketten regte es sich im gewerkschaftlichen Umfeld. Die Hans-Böckler-Stiftung veröffentlichte eine Monografie von Sarah Bormann zum Drogerie-Discounter Schlecker. Darin werden mitbestimmungsfeindliche Strategien analysiert (Bormann 2007). Der ver.di-Bezirk Rhein-Neckar veröffentlichte 2010 eine umfangreiche Broschüre, in der die Schlecker-Kampagne 1994/1995 der Vorgänger-Gewerkschaft HBV dargestellt und analysiert wurde (ver.di Rhein-Neckar 2010). Die von der Gewerkschaft ver.di heraus gegebenen

11

¹¹¹¹ Anonymus: „In Zukunft ohne Betriebsrat“. Praxisseminar Schreiner. Protokoll eines ver.di-Mitarbeiters, der undercover teilnahm, Ort und Zeit unbekannt. Labournet 10.9.2003. www.labournet.de/archiv/gewerkschaft/btrvg/ohnebr.pdf

12

¹²¹² Uwe Ritzer: Ein Mann für besondere Fälle – Der Rausschmeißer, Süddeutsche Zeitung 13. 7. 2007

13

¹³¹³ Brennpunkt Betrieb: „Bossing als politisches Konzept“, <http://www.work-watch.de/bossing-als-gesellschaftspolitisches-konzept/>, abgerufen am 26. 6. 2013; in den USA wird statt Bossing der Begriff „Harrasement“ für systematische Schikanie von Untergebenen verwendet (vgl. Bronfenbrenner 2009, 1 und 19)

Schwarzbücher über den Discounter Lidl in Deutschland und Europa vermittelten genauere Einblicke in rabiante, vielfach gesetzwidrige Strategien (ver.di 2004 und 2006). Hinzu kamen autobiografische Konfliktgeschichten der Lidl-Betriebsrätin Ulrike Schramm-de Robertis (2010) und des ausgestiegenen ALDI-Managers Andreas Straub (2012).

In etwa zeitgleich zu unserer Arbeit hat das Forscherteam Heiner Dribbusch und Martin Behrens vom Wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung mit einer Umfrage unter DGB-Gewerkschaften begonnen. Sie gehen einer ähnliche Fragestellung wie unsere Studie nach, verfolgen aber eine andere Methode. Die beiden haben einen Multiple-Choice-Fragebogen an Gewerkschafts-Sekretariate geleitet und somit in lokalen Gliederungen verschiedene Methoden der Betriebsratsverhinderung und -zerschlagung abgefragt und anonymisiert ausgewertet (Behrens / Dribbusch 2012).

Die Verwendung des Begriffs Union Busting in Deutschland

Die Gewerkschaft Nahrung Gaststätten Genuss hat unseres Wissens erstmals den Begriff Union Busting in einem deutschen Text verwendet: „Die aus der amerikanischen Sozialpolitik bekannte Strategie des ‘Union busting‘ soll auch in Deutschland salonfähig gemacht werden.“ (NGG 1999,3) Im Jahr 2000 findet sich die detaillierte Beschreibung eines Falls von Union Busting in einer Fabrik von Mercedes-Benz im US-Bundesstaat Alabama in der linksgewerkschaftlichen Zeitung express aus Frankfurt a.M. Es ging um die erfolgreiche Zerschlagung einer Organisierungskampagne der United Automobile Workers (UAW, Vereinigte Automobilarbeiter-Gewerkschaft) durch einen Union Busting-Berater und spezielle arbeitgeberfinanzierte Organisationen und Institute:

„Insbesondere die Economic Development Partnership of Alabama, eine privat organisierte landesweite Organisation, unterstützt Unternehmen bei der Verhinderung gewerkschaftlicher Organisierung und betrieblicher Mobilisierung und gründete dazu eine ‚Right to work-Stiftung‘.¹⁴ Diese Gruppe schaltet sich mittlerweile offen in die Auseinandersetzungen im Mercedes-Werk ein – mit der Begründung, es gebe aufgrund der Neutralität des Managements niemanden mehr, der noch die Belange der Beschäftigten gegenüber der UAW vertrete.

Jay Cole, ein eigens angeheuerter Berater mit Erfahrungen in der Unterbindung gewerkschaftlicher Organisierungskampagnen in den Südstaaten, soll die Interessen der Stiftung auch im Werk vertreten. Coles Strategie besteht darin, die ‚gewerkschaftliche‘ Opposition gegen die UAW, die sich den Namen ‚Informationskomitee der Team-Mitglieder‘ gegeben hat, zu stärken. Seine Rechnungen zahlt die Oppositionsgruppe, die wiederum Geld von der Stiftung bzw. der lokalen Geschäftswelt erhält. Ein Teil von Coles ‚Beratertätigkeit‘ besteht darin, für die mediale Verbreitung einer Anti-UAW-Kampagne zu sorgen.“¹⁵

Dieselbe Zeitung veröffentlichte ferner den Bericht des Gewerkschafts-Campaigners Jeffrey Raffo. Er beschrieb einen erbitterten Konflikt im US-Bundesstaat Indiana beim Katalogversand Brylane, der seit 1999 zum französischen Konzern Pinault-Printemps-Redoute gehörte (bekannt durch Marken wie Gucci, Yves Saint-Laurent). Die etwa 1.000 Beschäftigten, überwiegend Frauen, versuchten vergeblich, die Anerkennung ihrer Gewerkschaft mithilfe gesetzlich vorgeschriebener und garantierter Wahlen zu erreichen:

„Die Belegschaft erhielt vom Management vier Briefe gegen die Bildung einer Gewerkschaft allein in der ersten Woche. Sogar ein Video mit antigewerkschaftlichen Argumenten wurde ausgeteilt. Supervisoren, die nach dem US-amerikanischen Recht keine Gewerkschaftsmitglieder sein dürfen, wurden trainiert, um gegen die organisierenden KollegInnen zu arbeiten. Einem Arbeiter, der Flugblätter verteilte, wurde mit Entlassung gedroht. Ein Supervisor drohte, ‚einen Revolver an die Schläfe‘ eines organisierenden Mitarbeiters zu halten, ‚um ihn zum Schweigen zu bringen‘. Die Beteiligung an antigewerkschaftlichen Betriebsversammlungen war obligatorisch – mit Ausnahme der

14

¹⁴¹⁴ Right to work: Der Begriff beteuert ein Recht auf Arbeit, ist aber irreführend. Gemeint ist das Recht, trotz Streikaufrufs zu arbeiten und gewerkschaftsfrei zu bleiben. Die entsprechende Gesetzgebung, die gegenwärtig in 24 US-Staaten gilt, heißt ‚Right to Work Law‘. Vgl. Richard Kahlenberg / Moshe Marvit: „Right to Work“ isn’t a Civil Right. But Unionizing should be („Recht auf Arbeit“ ist kein Bürgerrecht, aber gewerkschaftliche Organisierung sollte ein solches Recht sein), New Republic, 13.12.2012

15

¹⁵¹⁵Jeff Ball: Gehe zurück auf Null? Zur Organisierungskampagne der UAW in Alabama, Wall Street Journal, 31. Januar 2000, erschienen in: express - Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit Nr.2/2000

25 Prozent lateinamerikanischer MitarbeiterInnen, die getrennt zu gesonderten Versammlungen gezwungen wurden, wo das Management auf Entlassungen und Abschiebung anspielte. Brylane musste diese unsaubere Strategie nicht allein entwickeln. Ice-Miller, eines von vielen antigewerkschaftlichen Beratungsunternehmen (so genannten „union busters“), wurde eigens dafür eingestellt. Auf ihren Websites bieten solche Unternehmen Serviceangebote wie „unionfree maintenance training“ und „vulnerability audits“ an. Ice-Miller machte die Kampagne gegen die organisierenden ArbeiterInnen auf Befehl des Brylane Managements zur ersten Priorität der Firma“.¹⁶

Dieser Blick war in Deutschland neu: Die Fälle von Brylane und Mercedes-Benz in den USA schildern erstmals Union Busting mit detaillierter Nennung der Akteure und ihrer Rolle. Meist richteten sich Aufmerksamkeit und Interesse in Deutschland auf skandalöse Arbeitsbedingungen einzelner Betriebe oder Branchen, oder aber auf generelle Kategorien, Systeme oder Diskurse wie Prekarität, Neoliberalismus oder Postfordismus.

IV. Die Arbeitsmethoden dieser Studie

Für konkrete Union Busting-Konflikte in den Betrieben haben wir in Deutschland im Vergleich zu den USA eine schwierige Datenlage. Das deutsche Betriebsverfassungs-Gesetz (BetrVG) kennt keinerlei Meldepflicht, geschweige denn eine Behörde, die mit der Überwachung und Durchsetzung fairer Verhaltensformen betraut wäre.

Daher müssen sich unsere empirischen und statistischen Möglichkeiten - im Unterschied zu den oben dargestellten Arbeiten der US-Forscher wie Kate Bronfenbrenner, John Logan und anderen - zunächst bescheiden ausnehmen. Zusätzlich zur Auswertung der obengenannten Literatur aus den USA und aus Deutschland haben wir folgende Informationsmöglichkeiten genutzt:

Inhaltsanalyse öffentlicher Medien: Seit Mitte 2011 haben wir Zeitungs-, Hörfunk-, Buch- und TV-Sendungen und gewerkschaftliche Veröffentlichungen gesammelt, die vor allem folgende Konflikte zum Thema haben: Verhinderung von Betriebsratswahlen, Kündigung von etablierten Betriebsräten und bekannten Gewerkschaftern, Arbeitnehmer-Klagen gegen Verdachts- und Bagatellkündigungen und ähnliche Methoden, die in einschlägigen Ratgebern empfohlen werden, geplante und durchgeführte Streiks. Diese haben wir nach beteiligten Akteuren auf Seiten der Arbeitgeber, Konfliktverläufen, erkennbaren Methoden ausgewertet. Häufig haben wir telefonisch nachrecherchiert.

Die Veröffentlichungen finden sich in Lokalmedien, überregionalen Medien, Gewerkschaftsmedien, Blogs, Webmagazinen und Fachliteratur. Hinzu kamen Experteninterviews mit Anwälten, Gewerkschaftssekretären und Publizisten.

In einer Datenbank haben wir über 75 Fälle von Union Busting in einzelnen deutschen Unternehmen erfasst, die durch die genannten Veröffentlichungen dokumentiert sind. Die Sammlung ist keineswegs vollständig, im Gegenteil. Viele Fälle schlummern in einem digitalen Dornröschenschlaf.¹⁷

Qualitative Interviews mit Betroffenen: Wir haben als vertiefenden Schritt 12 qualitative Leitfaden-Interviews mit Betroffenen von Betriebsratsverhinderung oder Betriebsratsbekämpfung bzw. -zerschlagung geführt und ausgewertet. Die qualitative Methode haben wir einerseits gewählt, weil eine quantitative Analyse aufgrund der obengenannten Probleme nicht angemessen erschien. Sie bietet zudem eigene Möglichkeiten. Über die Befragung der Betroffenen lassen sich verschiedene Dimensionen der Problematik erkennen, die sich in den Medien kaum wiederfinden: Ursprung und Verlauf der Konflikte, Motive der Akteure, Muster und Abweichungen, emotionale Tiefe.

16

¹⁶Jeffrey Raffo: Der Duft der weiten Welt. Von Brylane über Yves St. Laurent und Gucci zurück, express-Zeitschrift für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit 4/2003, www.orka-web.de/Weiterlesen/DerDuftDerWeitenWelt.pdf, abgerufen am 16.1.2013. unionfree maintenance training = Schulung, wie man einen Betrieb dauerhaft gewerkschaftsfrei hält; vulnerability audits = Betriebsanalyse hinsichtlich der Anfälligkeit der Beschäftigten für Gewerkschaften und gewerkschaftliche Themen.

17

¹⁷Viele Lokalzeitungen sind online nicht einsehbar und für Suchmaschinen nicht erreichbar, da sie keine Kapazitäten für Online-Archivierung und -Präsentation (mehr) haben, oder weil sie inzwischen sog. Paywalls (Bezahlschranken) eingeführt haben.

Netzwerkrecherche: Insbesondere für die Union Busting-Dienstleister wie die marktbeherrschenden Anwaltskanzleien, PR-Agenturen, Wirtschaftsdetekteien, Stiftungen, Arbeitsrechts-Institute waren die öffentlichen Medien nicht ergiebig. Deshalb haben wir hier vornehmlich andere Quellen erschlossen: Webauftritte und Selbstdarstellung der Akteure und ihrer vielfältigen Zusammenschlüsse, national wie international; Fachbücher und Fachartikel in der vielfältigen Medienlandschaft der unternehmensnahen Beraterszene .

Arbeitsgerichte und Websites: Zusätzliche, außerhalb der großen Öffentlichkeit zugängliche Informationen und Einschätzungen haben wir folgenden Quellen entnommen:

- Urteile von Arbeitsgerichten, von lokalen und regionalen Arbeitsgerichten über Landesarbeitsgerichte bis zum Bundesarbeitsgericht (BAG)
- Hinweise über den Weblog <http://arbeitsunrecht.de> , den wir Anfang 2012 eingerichtet haben
- Hinweise von Albrecht Kieser und Günter Wallraff, die die Webseite www.work-watch.de betreiben
- Laufende Berichterstattung über Forschungen, Konferenzen und aktuelle Auseinandersetzungen in den USA auf der Seite www.americanrightsatwork.org
- Meldungen aus weiteren Portalen wie www.labournet.de, www.nachdenkseiten.de und Blogs, die von Gewerkschaften und einzelnen Betriebsräten unterhalten werden.

V. Veränderung der Rahmenbedingungen

In den 80er Jahren des 20. Jahrhunderts begannen Regierungsparteien und Unternehmerverbände in Deutschland, den Nachkriegskonsens des „rheinischen Kapitalismus“ zu kündigen. Die Europäische Union und vor allem die Europäische Kommission taten sich durch Vorgaben etwa zur Privatisierung öffentlicher Unternehmen und zur Deregulierung des Arbeitsmarktes sowie durch einseitige Förderung von Investoreninteressen hervor. Durch die langfristige Umgestaltung der Arbeitsbeziehungen eröffneten sich auch neue Betätigungsfelder für professionelle Gegner von Gewerkschaften und arbeitgeber-unabhängiger Belegschaftsvertretungen. Im Unterschied zu frontal konfrontativen Union Busting-Praktiken in den USA, sind gewerkschaftsfeindliche Strategien in der EU und in der Bundesrepublik eher indirekter Natur. Durch gravierende schrittweise Veränderungen der Rahmenbedingungen gelang es, Gewerkschaften in ihrem Handlungsspielraum einzuschränken, die Arbeit und die Gründung von Betriebsräten ebenso zu erschweren wie die Organisierbarkeit von Belegschaften. Nicht zuletzt verschlechterte sich der arbeitsrechtliche Status von Beschäftigten .

Bundesregierungen seit 1982

In der Bundesrepublik Deutschland ging es weniger heftig zu als bei Ronald Reagan in den USA und Margret Thatcher in Großbritannien. Otto Graf Lambsdorff (FDP), wie Reagan und Thatcher Anhänger der Lehre August von Hayeks, des Begründers des Neoliberalismus, veröffentlichte 1982 das „Lambsdorff-Papier“. Lambsdorff war Wirtschaftsminister in der von Helmut Schmidt (SPD) geführten Bundesregierung. Die FDP stieg aus der Regierung aus und bildete 1982 eine neue Bundesregierung mit CDU und CSU unter Kanzler Helmut Kohl.

Auch wenn es in der Bundesrepublik gemäßiger zugeht, so löste auch hier ein Streik den Einstieg in die neoliberale Praxis aus. Die IG Metall war mit ihrem Streik 1978/79 für die 35 Stunden-Woche nach Meinung der Unternehmer zu weit gegangen. Lambsdorff war klug genug, die Gewerkschaften nicht frontal anzugreifen. Vielmehr wiederholte er die Hayek'schen Standardargumente, mit denen zugleich die Gewerkschaften geschwächt werden sollten: Freiheit des Einzelnen! Keine Eingriffe des Staates in die Wirtschaft! Auch bei den Konkretisierungen bediente er sich aus der neoliberalen Schublade: Flexibilisierung der Arbeitszeit. Keine Beschränkung der Wochenarbeitszeit auf 48 Stunden. Kürzung des Arbeitslosengeldes nach Höhe und Bezugsdauer. Lockerung des Kündigungsschutzes. Senkung der Unternehmens- und Vermögensteuer, Anhebung der Mehrwertsteuer. Eigenbeteiligung der Versicherten in den Sozialsystemen. Anhebung des Renteneintrittsalters. Verkauf öffentlicher Unternehmen. Aufgabenkonzentration beim Zentralstaat (Lambsdorff 1982).

CDU, CSU und FDP regierten von 1982 bis 1998, sechzehn Jahre lang, viermal hintereinander bildeten sie ohne Unterbrechung eine Regierung. Sie stellten den Staat durch die Privatisierungen von öffentlichen Unternehmen und Dienstleistungen (Post, Bahn und andere Bundesunternehmen, Medien, Energie, Stadtwerke) direkter als zuvor in die Dienste privater Investoren. Bei den Entscheidungen

über den schnellen Ausverkauf der ehemaligen DDR-Betriebe unter dem Motto „Privatisieren geht vor Sanieren“ wurden Gewerkschaften und Betriebsräte ausgeschlossen. Löhne in Ostdeutschland sind bis heute niedriger als in der alten BRD. Die Treuhandanstalt stellt auch den Beginn des nachhaltigen Einsatzes von US-Investmentbanken und Beratern dar (Rügemer 2008, 38 ff.).

Ironischerweise jedoch setzte erst die 1998 aus SPD und Grünen gebildete Bundesregierung unter Kanzler Gerhard Schröder die auf die Arbeitsbeziehungen und die Sozialsysteme bezogenen Forderungen aus dem Lambsdorff-Papier um. Das Programm hieß nun Agenda 2010. Darin sind nicht nur deutliche Steuersenkungen für Unternehmen enthalten, sondern insbesondere die für die Arbeitsverhältnisse unmittelbar wichtigen Hartz-Gesetze I (Leiharbeit), II (Minijobs), III (Neuorganisation des Arbeitsamts: Arbeitsagentur, Jobcenter) und IV (Arbeitslosengeld). Die damit verbundenen Praktiken erschweren bis heute die gewerkschaftliche Organisierbarkeit der Beschäftigten und die Bildung von Betriebsräten.

Die nachfolgenden Regierungen aus CDU/SPD und CDU/CSU/FDP unter Kanzlerin Angela Merkel waren mit diesen Regelungen zunächst zufrieden. Obwohl sie den Abbau von Bürokratie hinsichtlich der Unternehmen befürworten, bauten sie die ausufernde Bürokratie zur Verwaltung von Arbeitslosen weiter aus, etwa bei dem neu eingeführten „Bildungs- und Teilhabepaket“: Hier müssen für Minibeträge alle halbe Jahre und in jedem Einzelfall umfangreiche Formulare ausgefüllt und mit zahlreichen Belegen versehen werden. Unter der Regie von Arbeitsministerin Ursula von der Leyen wurden die Regularien weiter zulasten der Arbeitslosen verschärft, etwa durch die Streichung des Beitrags für die Rente. Seit 2005 setzen die Regierungen die Bundesagentur und insbesondere die Jobcenter unter ständigen Kürzungszwang und haben bis 2011 insgesamt 20 Milliarden Euro an Arbeitslosenbeiträgen in den Bundeshaushalt zwecks allgemeiner Schuldentilgung umgeleitet (Adamy 2012, 20). Die Bundesregierung weist die Jobcenter sogar an, auch Sanktionen als Sparinstrument einzusetzen. Die Zahl der Sanktionen nahm in den letzten Jahren um durchschnittlich 100.000 pro Jahr zu, sie betrug 2012 über eine Million (Lieb/Berger 2013).

Arbeitsagentur und Jobcenter

Für die Neuorganisation der Arbeitsbeziehungen berief die SPD/Grüne Bundesregierung die Unternehmensberater McKinsey und Roland Berger Consultants in die Hartz-Kommission. Den Beratern wurde weitgehend freie Hand gelassen. Für die nachfolgende Umgestaltung der Bundesagentur für Arbeit und der Jobcenter erhielten diese Berater weitere Aufträge. Allein Berger erhielt von 2002 bis 2004 für sechs teilweise nicht öffentlich ausgeschriebene Beraterverträge 12,36 Millionen Euro Honorar.¹⁸ Des Weiteren wurden noch Ernst & Young, Bearing Point, IBM und Accenture beauftragt. Die Berater bleiben im Dauereinsatz, so etwa Accenture für die Weiterentwicklung der „Jobbörse“.¹⁹ Für den „virtuellen Arbeitsmarkt“ war ursprünglich ein Honorar von 65 Millionen Euro vereinbart, bis 2008 erhielt Accenture allerdings 165 Millionen Euro.²⁰

Die Verwendung der implementierten Begriffe „Job“ und „Agenda 2010“ gehen auf die Praxis der Volkswagen AG zurück. Arbeit bisheriger Art sei in Deutschland mit 2000 Seiten an Rechten und Regelungen eingesperrt und stehe einer Anpassung an die gewandelten globalen Verhältnisse bis zum Jahre 2010 entgegen, so der Arbeitsdirektor des Konzerns, Peter Hartz (Hartz 2001, 13 und 18). Der Begriff „Job“ drückt somit nach US-Vorbild die rechtliche, moralische und finanzielle Entwertung der bisherigen Lohnarbeit aus.

Aufsicht über die Jobcenter hat die Arbeitsagentur. Beide trugen und tragen dazu bei, dass die Unternehmen in der Bundesrepublik Deutschland über den größten, flexibelsten und staatlich hochsubventionierten Niedriglohnsektor in Europa verfügen. Das Existenzminimum nach dem Arbeitslosengeld II stellt den staatlich verordneten, inoffiziellen Mindestlohn dar, der allerdings durch verschiedene Maßnahmen noch unterboten werden kann. Damit wurde übrigens das wirtschaftliche

18

¹⁸¹⁸ Gerster-Behörde heuerte gleich fünf Beraterfirmen an, Handelsblatt 16.1.2004

19

¹⁹¹⁹ Accenture hilft Bundesagentur für Arbeit bei der Weiterentwicklung der „Jobbörse“, Pressemitteilung Accenture 4.9.2009

20

²⁰²⁰ Silicon.de/management/arbeitsagentur_skandal_wie_konnte_es_soweit_kommen.htm, abgerufen 7.3.2012

Ungleichgewicht in der EU verschärft und die Euro-Krise mitverursacht, deren Folgen den Unternehmen und Beschäftigten der Bundesrepublik auf die Füße fallen.²¹

Die Jobcenter sind maßgebliche Lieferanten für die Leiharbeitsbranche, für Minijobs und für prekäre Arbeitsverhältnisse (Adamy 2012, 11f). „Die Anzahl erfolgreicher Stellenbesetzungen in Leiharbeit hat sich seit 2007 mehr als verdreifacht, während erfolgreiche Stellenbesetzungen in reguläre Arbeit mit 39 Prozent bescheiden ausfallen“, stellt der Vorsitzende des Hauptpersonalrats in der Bundesagentur für Arbeit fest (Einsiedler 2012, 4). Ebenso zwingen die Jobcenter Arbeitslose unter Androhung von Sanktionen, Ein Euro-Jobs anzunehmen. Das sind zum Teil Arbeitsplätze, auf denen die Arbeitslosen ohne Arbeitsvertrag 20 bis 30 Stunden wöchentlich arbeiten müssen: vertragslose Arbeit, Zwangsarbeit. Dies ist legal, denn nach § 10 Sozialgesetzbuch II ist den Empfängern von Arbeitslosengeld II jede angebotene Arbeit zumutbar. Ebenso vermitteln die Jobcenter unbezahlte Praktikumsplätze und unbezahlte „Erprobungsphasen“ etwa in gewinnträchtige und steuerumgehende Großunternehmen wie Google.²²

Die subventionierten Unternehmen zeigen sich dafür gerne erkenntlich. So verlieh der Bundesverband der Systemgastronomie (BdS) seinen Preis 2012 für besondere Verdienste an die Bundesagentur für Arbeit. „Von ihr haben wir in den letzten Jahren enorme Flexibilität und Unterstützung erfahren“, so Stefan Kost, BdS-Vizepräsident. In der Jury saßen u.a. Vertreter von McDonalds, Burger King, Nordsee und der PR-Agentur Lottmann.²³

Die Jobcenter verstoßen bei ihrer Arbeit auch gegen geltendes Recht. Im Jahre 2012 erteilten sie über eine Millionen Sanktionen, das bedeutet die teilweise oder vollständige Kürzung des Arbeitslosengeldes II. Nur ein kleiner Teil davon betraf Arbeitslose, die eine angebotene Arbeit nicht annahmen; vielmehr boten zu 70 Prozent Meldeversäumnisse entsprechenden Anlass.²⁴ Dabei ist zu berücksichtigen, dass Einladungen zu Gesprächen in Jobcentern oft erst kurzfristig oder verspätet eintreffen. Fast die Hälfte aller Widersprüche gegen solche Sanktionen ist erfolgreich.

Wenn der Regelsatz des Arbeitslosengeldes II das existenzielle Minimum für das menschliche Überleben darstellt, ist zudem zu fragen, ob eine teilweise oder sogar vollständige Streichung überhaupt mit dem Arbeitslosengesetz oder dem Verfassungsgebot der Menschenwürde vereinbar ist.²⁵

Arbeitgeberverbände

Die traditionellen Arbeitgeberverbände wie BDI und BDA haben sich immer nur missmutig mit dem Einfluss von Gewerkschaften und Betriebsräten abgefunden. Sie wollten – mit und ohne Hilfe des Staates – freie Zusammenschlüsse von Beschäftigten zurückdrängen. In einem deregulierten Arbeitsmarkt gelingt ihnen dies gegenwärtig immer besser. Auch mit Hilfe neuer Arbeitgeberverbände, die für Niedriglohnsektoren gegründet wurden, wie wir im Folgenden darstellen.

BDI, BDA, American Chamber of Commerce in Germany

Durch Tarifflicht unterlaufen immer mehr Arbeitgeber flächendeckende Tarifverträge. Man setzt auf Haustarifverträge. Vorangetrieben werden dezentrale, einzelbetriebliche „Bündnisse für Arbeit“. Dabei geht es im Wesentlichen um die Senkung der Arbeitseinkommen und die Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen. In immer mehr Betrieben und herrschen jahrelang tariflose Zustände, weil sich die Unternehmensleitungen weigern, in Tarifverhandlungen einzusteigen. Im Jahr 2012 galt nur noch für 60 Prozent der Beschäftigten im Westen und 48 Prozent im Osten ein Tarifvertrag. 1998 waren es noch 76 bzw. 63 Prozent. Von diesen Beschäftigten haben aber momentan nur etwa die eine Hälfte ein

21

²¹²¹ Was heute in der Euro-Zone geschieht, war voraussehbar. Interview mit Wolfgang Däubler, junge welt 8.9.2012

22

²²²² Lutz Hausstein: In Gesetz gegessene Verfassungswidrigkeit, nachdenkseiten.de 28.11.2012

23

²³²³ www.themenportal.de/gastronomie/and-the-winner-is-22036, abgerufen 5.10.2012

24

²⁴²⁴ Sanktionen gegen Hartz IV-Bezieher auf Rekordhoch, Die Welt 10.4.2013

25

²⁵²⁵ Hausstein siehe Fußnote 20

Flächentarifvertrag, z.B. für die Metallbranche. Die andere Hälfte verteilt sich auf Haus- und andere begrenzte Verträge.²⁶

Aber auch auf andere Weise soll die Kollektivität der Lohnabhängigen geschwächt werden. 2004 veröffentlichten BDI und BDA ihr Konzept „Mitbestimmung modernisieren“. Es war von einer Kommission erarbeitet worden, in der auch mehrere externe Berater Mitglied waren, so Professor Volker Rieble vom Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (ZAAR) an der Universität München. Modernisierung klingt vielleicht gut, aber es geht hier um „Entbürokratisierung und Beschleunigung“ der bisherigen Mitbestimmungsverfahren. So soll die Unternehmensleitung erstmal Entscheidungen ohne den Betriebsrat fällen können, der Betriebsrat könne ja anschließend die Entscheidung gerichtlich überprüfen lassen. Im Einzelnen heißt es weiter: Individuelle Arbeitsverträge seien besser als Kollektivverträge. Mindestlöhne und bisheriger Kündigungsschutz werden abgelehnt, Leiharbeit und staatliche Aufstockung von Niedriglöhnen („Kombilöhne“) werden befürwortet (BDA/BDI 2004).

Sehr im Hintergrund hält sich der amerikanische Arbeitgeberverband in Deutschland, die American Chamber of Commerce in Germany (AmCham). Sie rühmt sich als „größte bilaterale Wirtschaftsvereinigung in Europa“, die „im regelmäßigen Austausch mit Entscheidungsträgern in Berlin und Brüssel“ stehe. Mitglieder sind nicht nur US-Unternehmen wie McDonald's, Citigroup, Accenture, Dow, UPS, der Private Equity-Investor Cerberus und der Wirtschaftsprüfer Price Waterhouse Coopers, sondern etwa auch Siemens, Deutsche Telekom und Daimler, weil US-Aktionäre hier eine wichtige Rolle spielen. Aber auch große deutsche Familienunternehmen wie Tengelmann sind Mitglied.²⁷

Im Forderungskatalog „10-Punkte für einen beschäftigungsfreundlichen Arbeitsmarkt“ von 2009 heißt es vielfach identisch mit BDI/BDA: Der deutsche Kündigungsschutz sei ein Beschäftigungshemmnis und müsse durch eine Verhandlungsregelung ersetzt werden; die betriebliche Mitbestimmung sei ein Standortnachteil; betriebliche Bündnisse seien besser als flächendeckende Tarifverträge; Bereitschaftszeiten sollen nicht mehr als Arbeitszeit gelten; es dürfe keine Mindestlöhne geben; der Arbeitnehmerdatenschutz dürfe nicht die Erfassung der Leistung und den Datenabgleich behindern. Das AmCham-Social and Labor Relations Committee, das die Erklärung verfasst hat, wird von Gert Schröder geleitet, Direktor von Labor Relations bei UPS Deutschland (American Chamber of Commerce in Germany 2012).

Die US-Unternehmen in Deutschland agieren nicht nur als eine öffentlich kaum sichtbare und zugleich einflussreiche Lobby. Sie sind im Sinne ihrer programmatischen Vorstellungen auch konkret arbeitsrechtlich tätig. US-Unternehmen in Deutschland stellen seit den Hartz-Gesetzen vermehrt deutsche Arbeitsrechtler ein, die im Sinne der genannten Forderungen arbeiten sollen (Mattes 2006).

Neue Arbeitgeberverbände Leiharbeit

Nach den Hartz-Gesetzen und der damit verbundenen Entfristung der Leiharbeitsverträge expandierte die Leiharbeits-Branche. Zwar wurde in der Novelle des Arbeitnehmer-Überlassungsgesetzes 2011 die Leiharbeit neu nur als „vorübergehend“ zugelassen. Aber eine verbindliche Definition, wie lange „vorübergehend“ sein darf, gibt es bis heute nicht. Leiharbeit wurde so zum millionenfachen Dauerzustand: Nicht nur wegen der Nachfrage aus den Unternehmen, sondern auch wegen des erweiterten Angebots durch die Verleiher und einer beständigen Zufuhr neuer Bewerber durch die Jobcenter.

Seit 2004 stieg die Zahl der Leiharbeiter von 300.000 auf 1,35 Millionen im Jahre 2013. Gleichzeitig expandierte die Zahl der Verleihbetriebe von 14.000 auf 18.000. Die prekäre Situation der Leiharbeiter wird u.a. daran deutlich, dass nur gut die Hälfte von ihnen eine sozialversicherungspflichtige Arbeit hat. Etwa die Hälfte der Arbeitsverhältnisse dauert weniger als drei Monate. Zudem gibt die absolute Zahl von 1,35 Millionen nicht das wirkliche Ausmaß der Leiharbeit an, denn viel mehr Menschen sind von ihr im Laufe eines Jahres betroffen: So wurden im 2. Halbjahr 2012 insgesamt 658.000 Leiharbeitsverhältnisse beendet, 481.000 wurden neu geschlossen. (Bundesagentur 2013). Wie es mit den Arbeitsbedingungen im Einzelnen aussieht, wurde inzwischen vielfach dokumentiert, beispielsweise durch das Schwarzbuch Leiharbeit der IG Metall (IG Metall 2012).

26

²⁶²⁶ www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_2257.htm, abgerufen 17.6.2013

27

²⁷²⁷ www.amcham.de/about-us/board-of-directors.html, abgerufen 15.10.2012

Leiharbeit wurde in dieser Form und diesem Umfang zur Normalität. So unterläuft und erschwert sie die Organisierbarkeit von Beschäftigten und die Einrichtung von Betriebsräten erheblich und macht sie in vielen Fällen praktisch unmöglich. Hinzu kommt eine rechtliche und örtliche Aufsplitterung der ausleihenden Unternehmen und der Verleihfirmen. Selbst wenn Tarifverträge bestehen, kann deshalb ihre Umsetzung kaum kontrolliert werden. Sogar ein Weltmarktführer wie die Verleihfirma Randstad kann so die Lohnabrechnungen zulasten der Leiharbeiter manipulieren und den eigenen Beschäftigten dafür Boni bezahlen – ohne dass die Aufsichtsbehörden eingreifen.²⁸ Zu den Leistungen mancher Zeitarbeitsfirmen gehört übrigens auch, kurzfristig Streikbrecher bereitzustellen.

Um sich als eigener Geschäftszweig mit eigenen Tarifen etablieren zu können, haben die Verleiher neue Arbeitgeberverbände gegründet. Sie bilden einerseits notwendige Verhandlungspartner für Gewerkschaften, um Tarifverträge abzuschließen, propagieren, verfestigen und weiten aber andererseits die Leiharbeit zu prekären Bedingungen aus. Die Leiharbeit als solche verringert in der Praxis die Kontrolle von Tarifverträge durch Betriebsräte und erschwert durch eine Fraktionierung der Betriebswelt die gewerkschaftliche Organisation.

Entsprechende Verbände sind der Bundesverband der Dienstleistungsunternehmen (BVD), der Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP), die Interessengemeinschaft Zeitarbeit (IGZ) und der Bundesverband Zeitarbeit Personaldienstleistungen (BZA). Die Mittelstandsvereinigung Zeitarbeit (MVZ) und die Interessengemeinschaft Nordbayerische Zeitarbeitsunternehmen (INZ) fusionierten zur Arbeitsgemeinschaft Mittelständischer Personaldienstleister (AMP).

Alle Formen der flexiblen Arbeit, die durch die Zeitarbeitsbranche vermittelt werden, seien der eigentliche Wachstumsmotor der globalen Wirtschaft: So präsentiert sich die Branche international. Sie bietet Dienste im „vollen Spektrum der Human Resources“ an. Die Boston Consulting Group (BCG) hat im Auftrag der internationalen Leiharbeits-Verbände CIETT (International Confederation of Private Employment Agencies) diese Vision entwickelt und durch aktuelle Beispiele aus zahlreichen Staaten zu belegen versucht. CIETT vereinigt 46 nationale Arbeitgeberverbände, hat 741.000 Festangestellte und verleiht nach eigener Darstellung im täglichen Jahresdurchschnitt 9 Millionen Mitarbeiter. CIETT hat Beobachterstatus bei der Europäischen Kommission und ihren verschiedenen Institutionen, ebenso bei der ILO, bei OECD und Weltbank (Boston Consulting Group 2011).

Neuer Arbeitgeberverband für Werkverträge

Die Arbeitgeber können selbst die niedrigen Standards der Leiharbeitsbranche noch weiter unterbieten, nämlich durch Werkverträge. (Zu den Werkverträgen siehe auch den Abschnitt über das ZAAR im Kapitel „Akteure und Dienstleister“). Zunächst hatten Leiharbeitsfirmen Tochterfirmen gegründet, um Leiharbeiter im Rahmen von Werkverträgen anzubieten. Auch Unternehmen selbst gründeten eigene Werkvertrags-Tochterfirmen. Das führte berechtigterweise zu der Kritik, es handle sich um Schein-Werkverträge. So suchte die Branche nach formalen und juristischen Auswegen. Werkverträge sind heute nicht nur im Dienstleistungsbereich, sondern auch in traditionellen Industriebereichen wie der Autoindustrie verbreitet (Koch 2012; DGB Bayern 2012). Mithilfe von Werkverträgen werden zum Beispiel in Supermärkten einfache Lager-, Einfüll- und Umbauarbeiten, Markteinrichtung, Inventur und Kassenservice erledigt. Das Weisungsrecht gegenüber den Mitarbeitern hat nicht wie bei Leiharbeitern der Supermarkt, sondern die Werkvertragsfirma. Sie bietet ein „Werk“ an – z.B. das Einräumen von Warenregalen -, das sie selbständig erledigt. Für die Werkvertragler gelten nicht nur andere Tarife als für die regulären Supermarkt-Mitarbeiter, sondern auch andere als für Leiharbeiter.

Zur Illustrierung, wie durch Werkvertragskonstruktionen gesetzliche und tarifliche Standards umgangen werden, kann das Beispiel Rossmann dienen. Die Einzelhandelskette ließ die Waren in die Regale durch eine Firma namens Instore Solution Services GmbH (ISS) nachfüllen. Als Kritik an den niedrigen Stundenlöhnen aufkam, erklärte die Geschäftsführung von Rossmann: Wir haben keinen Einfluss auf die Löhne und Gehälter, die Personalhoheit liegt bei ISS. Die Wirklichkeit sieht natürlich auf den zweiten Blick anders aus: ISS wurde von Rossmann selbst gegründet, Rossmann ist neben dem Geschäftsführer über die Rossmann Beteiligungs GmbH der einzige Anteilseigner. Die ISS habe auch einen gültigen Tarifvertrag, so der Rossmann-Sprecher: Auch das ist formal korrekt. Der

Tarifvertrag wurde aber mit der „christlichen“ Gewerkschaft DHV abgeschlossen, deren Gewerbe bekanntlich darin besteht, Niedrigstlöhnen in Absprache mit den Unternehmenschefs zuzustimmen (Doelfs 2012). (zum DHV siehe den Abschnitt „Gelbe Gewerkschaften“)

Rossmann wollte diese hauseigene Praxis, die auf öffentliche Kritik stieß, deshalb auf breitere Füße stellen. Auch andere Unternehmen, die bei sich solche Umgehungspraktiken entwickelt hatten, standen vor diesem Problem. Sie gründeten 2010 einen neuen Arbeitgeberverband der Werkvertragsanbieter: Instore und Logistik e.V. (ILS). Zu den 17 Mitgliedsfirmen zählen u.a. die Rossmann-Tochter ISS, die Service Innovation Group (SIG) mit der Tochterfirma Retail Instore Logistics, die COMBERA Handels Service GmbH, die 4Uwork GmbH, die TEAMWORK – Die Büttgen GmbH und die Trade Log Instore Services GmbH. Nach eigenen Angaben vermitteln die Mitgliedsfirmen zusammen 50.000 Werkvertrager mit mehrheitlich geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen.

Diese Praktiken wurden zunächst in Supermärkten entwickelt. Doch inzwischen bieten die Werkvertragsfirmen ihre Dienste auch für Baumärkte und den Textileinzelhandel, für Leergutsortierung, Parkplatz- und Tankstellen-Betreuung an. Mit der Gründung eines eigenen Arbeitgeberverbandes und der Ausrufung eines eigenständigen Gewerbes soll der Vorwurf entkräftet werden, es handle sich um Schein-Werkverträge und Lohndumping.

Damit reagierte die Branche auch auf ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen, wonach es sich beim Wareneinräumen in Supermärkten nicht um einen eigenen Wirtschaftszweig handle und die Beschäftigten nach den Tarifen bezahlt werden müssten, die auch für die übrigen Beschäftigten gelten.²⁹

Die rechtliche Konstruktion auf der Arbeitgeberseite kommt erst durch „gelbe“ Gewerkschaften so richtig zum Tragen: Laut Tarifvertrag mit dem DHV gelten seit Oktober 2012 Stundenlöhne von 6,12 Euro (Ost) und 6,63 Euro (West), während die vergleichbaren Löhne im Einzelhandel fast doppelt so hoch sind. Diese Hungerlöhne gelten nur deshalb nicht als sittenwidrig, weil der Arbeitgeberverband ILS den Tarifvertrag mit dem DHV vorweisen kann.

Europäische Union

Die Europäische Union (EU) verfolgt seit Gründung 1954 als Europäische Wirtschaftsgemeinschaft (EWG) das vorrangige Ziel, für private Unternehmen die günstigsten Bedingungen zu schaffen und staatliche Unternehmen und Dienstleistungen zu privatisieren. Arbeitnehmerrechte rangieren an zweiter und dritter Stelle. Sie werden zwar ansatzweise an manchen Stellen manifest, etwa in der Europäischen Sozialcharta, der Charta der Grundrechte und in einzelnen Urteilen des Europäischen Gerichtshofes (EUGH). Die Haupttendenz der Urteile geht allerdings in die entgegengesetzte Richtung (Stumpf/Büchting 2008).

Seit Inkrafttreten der Dienstleistungsfreiheit 1993 fördert die EU Werkverträge als normales Arbeitsverhältnis, verbunden mit Lohndumping über ausländische Bauunternehmen. Laut ihrem „Grünbuch. Ein moderneres Arbeitsrecht für das 21. Jahrhundert“ will die Europäische Kommission das Arbeitsrecht so verändern, um eine „bessere Anpassungsfähigkeit der Arbeitnehmer an die Globalisierung“ zu erreichen, die EU solle die „wettbewerbsfähigste Region der Welt“ werden. Es soll den Arbeitnehmern deshalb ein „erfolgreiches Wechseln zwischen fester und prekärer Beschäftigung“ ermöglichen. (Europäische Kommission 2006, 2 ff.) Auf die Arbeitsrechtsstandards nach dem UNO-Sozialpakt und der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) werden mit keiner Silbe erwähnt. Der DGB kritisierte deshalb, die Kommission „missachtet die Schutzfunktion des Arbeitsrechts und auch die von Tarifverträgen“.³⁰

In der von der EU geförderten Unternehmens- und Investorenpraxis spielen Arbeitsrechte nach den Standards der Allgemeinen Menschenrechte (UNO-Sozialpakt) und der Internationalen Arbeitsorganisation ILO keine Rolle. Ohne frontal gegen Gewerkschaften vorzugehen, wird ihre Basis geschwächt, werden Arbeitsrechtsstandards nach unten angenähert.

Die EU fördert dies auch durch praktische Maßnahmen. So förderte etwa die Europäische Bank für Wiederaufbau und Entwicklung die Expansion von Handelsketten wie Lidl in Osteuropa, obwohl Lidl

29

²⁹29 Landesarbeitsgericht Bremen 3Sa 69/08, 28.8.2008

30

³⁰30 DGB: Grünbuch Arbeitsrecht: Arbeitsrecht für das 21. Jahrhundert? Stellungnahme 21.2.2007

z.B. in Polen zahlreiche Arbeitsgesetze massiv verletzte; die EU intervenierte nicht.³¹ Das Enterprise Europe Network gehört zur Exekutivagentur für Wettbewerbsfähigkeit und Innovation (EACI), einer Einrichtung der Europäischen Kommission. Das Network gibt Arbeitgebern Tipps, wie man das in einzelnen Mitgliedsstaaten geltende Arbeitsrecht unterlaufen kann, z.B. dadurch, dass niedrigbezahlte tschechische Arbeiter bei Industrie- und Handelskammern in Deutschland als selbständige Unternehmer angemeldet werden.³² Die EU fördert die Errichtung von Sonderwirtschaftszonen (SWZ) in den neuen Mitgliedsstaaten, z.B. in Polen. In den SWZ praktizieren die internationalen Investoren wie VW, MAN, Bosch-Siemens, Lidl, Samsung, LG und Sharp ein extremes Regime mit prekären Arbeitsverhältnissen, Niedrigstlöhnen, Doppelschichten; Gewerkschaftsaktivisten und Streikende werden entlassen.³³

Der DGB weist darauf hin, dass mit dem Euro-Plus-Pakt und dem Fiskalpakt die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften europaweit geschwächt wird. Mit dem „Mechanismus gegen makroökonomische Ungleichgewichte“ wurden Obergrenzen für die Lohnstückkosten festgelegt: „Steigen die Löhne in einem Land nach Ansicht der EU-Kommission zu schnell und unternimmt die jeweilige Regierung nichts dagegen, drohen hohe Geldstrafen.“³⁴ Die EU treibt diese Entwicklung bereits seit Jahren voran, nimmt aber die „Euro“- bzw. „Staatsschulden“-krise zum Anlass, noch schärfer vorzugehen (Clauwert/Schömann 2012). Auch die IG Metall kommt zu dieser Einschätzung: Die Europäische Union nutzt die Krise, um in der EU „die verfassungsrechtlich garantierte Tarifautonomie ... sowie kollektive Arbeitnehmerrechte einzuschränken... und die Gewerkschaften zu schwächen.“³⁵

VI. Vorreiter-Branchen in der Bundesrepublik Deutschland

Wir haben uns die Frage gestellt, wann bestimmte Entwicklungen, die wir heute als tiefgreifende Veränderungen der Arbeitswelt begreifen, angefangen haben, wer die ersten waren, die sie konkret eingesetzt haben. Dabei stellte sich heraus, dass sich einzelne Konzerne als Vorreiter betätigten, ohne auf neue Gesetze zu warten. Sie erklärten ihre Betriebe zur „betriebsratsfreien Zone“ und führten eigenmächtig verschiedene Formen der Niedriglöhnerei ein. Sie unterliefen arbeitsrechtliche Standards. Diese Praktiken wurden schrittweise in den betreffenden Branchen übernommen. Neben US-Konzernen wie McDonalds und UPS waren daran auch deutsche Familienunternehmen wie ALDI beteiligt. Schon in den 70er Jahren des 20. Jahrhunderts begannen sie in der Bundesrepublik als betriebsrats- und tarifvertragsfeindliche Unternehmen. Mitten im „rheinischen Kapitalismus“ setzten sie - von Regierungen und Staatsanwälten ungehindert – in ihrem Bereich das für das bundesdeutsche Modell typische Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer außer Kraft und prägten schrittweise eine andere Unternehmenskultur.

Billigflaggen

Nach dem 2. Weltkrieg nutzten deutsche Reedereien die Möglichkeit, ihre Schiffe in Kleinststaaten wie Liberia, Panama, Bermuda und Cayman Islands zu registrieren. Gebühren und Steuern waren dort extrem niedrig, es gab kaum Tarifverträge; Sicherheits- wie Arbeitsschutzbestimmungen bestanden nicht beziehungsweise wurden nicht kontrolliert. Das richtete sich nicht zuletzt gegen die hohe Streik- und Organisationsfähigkeit, die Seeleute und Hafentarbeiter erkämpft hatten.

31

³¹³¹ Schwarzbuch Lidl in Europa, Mitteilung von ver.di, Berlin Mai 2006

32

³²³² Werner Balsen: Skandalöse Erfolgsgeschichte. Wie eine EU-Einrichtung hilft, das deutsche Arbeitsrecht zu umgehen, Frankfurter Rundschau 25.6.2010

33

³³³³ Tomasz Konicz: Europa als Sonderwirtschaftszone, in: DGB/Gegenblende 17.10.2012

34

³⁴³⁴ DGB: EU-Kommission will europaweit Löhne senken, klartext 42/2012, 6.12.2012

35

³⁵³⁵ Im Schatten der Krise: Angriff auf die Tarifvertragssysteme in Europa, Pressemitteilung der IG Metall 25.7.2013

Neben der Ausflagung bedienten sich die Reedereien der Möglichkeit, ausländische Seeleute etwa von den Philippinen, aus Pakistan und von den Gilbert und Ellice Islands billigst und weithin rechtlos anzuheuern. Die Reedereien unterhielten dort eigene Rekrutierungsstellen. Bei Streiks wurden häufig ganze Besatzungen durch „Gefälligkeitsbesatzungen“ beziehungsweise „Streikbrecher-Crews“ ausgetauscht (Geffken 1979, 71 ff.).

Obwohl seit den 50er Jahren die Gewerkschaft Internationale Transportarbeiter-Föderation (ITF; dazu gehörte auch die deutsche Gewerkschaft ÖTV, heute ver.di) Streiks organisierte, Schiffe in Häfen festhielt und immer wieder Tarifverträge erzwingen konnte, war die Ausflagung nicht zu bremsen. Seit Beginn der 70er Jahre des 20. Jahrhunderts wurde sie zum internationalen Standard. Die Reedereien heuerten für kleines Geld asiatische Mannschaften an ebenso wie Techniker, die in den Konsulaten der Billigflaggen-Staaten Patente kaufen konnten, ohne einen Abschluss vorweisen zu müssen.

Die aus der Fusion der Reedereien Bremer Lloyd und Hapag 1971 hervorgegangene Hapag-Lloyd – damals die größte Reederei der Welt – forcierte diese Entwicklung in Deutschland. Der Verband der Deutschen Reeder (VDR) änderte 1973 seine Satzung und konstituierte sich als freiwillige Tarifgemeinschaft. Die Reeder setzten sich dafür ein, dass Gewerkschaftsvertreter in den Häfen keine Schiffe betreten durften, dass aber „Arbeitswillige“ jederzeit Zugang hatten. Seeleute wurden aufgefordert, die ÖTV zu verlassen oder ihr nicht beizutreten (Geffken 1979, 87). Die Bundesregierung unter Kanzler Helmut Kohl initiierte 1989 in Deutschland ein Zweitregister: Danach dürfen deutsche Handelsschiffe die deutsche Flagge führen und trotzdem die Besatzungen außerhalb des deutschen Arbeits- und Tarifrechts beschäftigen.

Laut ITF gibt es heute 34 Billigflaggen-Staaten. So ist heute Panama der Standort der größten Handelsflotte der Welt. 3.548 von insgesamt 3890 Schiffen deutscher Eigentümer sind ausgeflaggt. Die größte deutsche Flotte fährt unter Liberia-Flagge, die zweitgrößte unter Antigua.³⁶ Die Methode des Ausflaggens ist heute zudem in weiteren Bereichen üblich, z.B. bei LKW-Speditionen und bei Flugzeugen.

Discount- und Handelsketten

1962 strukturierten ALDI Nord und ALDI Süd der Gebrüder Albrecht ihre Supermärkte nach dem Discount-Prinzip um (ALDI = Albrecht-Discount): Konzentration auf wenige, aber häufig verkaufte Waren; kleine und schmucklose Verkaufsräume; hohe Mengenrabatte bei den Lieferanten; niedrige Verkaufspreise. Beide ALDI-Konzerne sind gesellschaftsrechtlich hoch verschachtelt, betreiben mehrere steuersparende Stiftungen mit extremer Geheimhaltung. Diese Struktur ist für die Branche insgesamt typisch (Schramm - de Robertis 2010, 69).

Zur Methode des rigorosen Kostenparens gehört bis heute auch das möglichst geringe Personal – die Mehrzahl in Teilzeit - mit Allroundeinsatz, hoher Arbeitsdichte, rigoroser Überwachung und unvergüteten Überstunden. Schon in den 70er Jahren führte ALDI bei seinen Mitarbeitern den Status „Geringverdiener“ ein: maximal 410 DM pro Monat. Gezielt werden nicht nur die „regulär“ Beschäftigten, sondern auch Azubis, ältere Filialleiter und untere Manager verschlissen und schnell hinausgemobbt, um Kosten zu sparen (Straub 2012, 188). Die Verantwortlichen, die ihre Filiale betriebsratsfrei halten und auch dadurch die Betriebskosten senken, werden belohnt.

Das ALDI-System war keine spontane Erfindung der Albrecht-Brüder. Vielmehr übernahmen sie zunächst das „Harzburger Modell“. ³⁷ Es wurde seit 1962 von der Akademie für Führungskräfte der Wirtschaft in Bad Harzburg verbreitet. Die Akademie war 1956 von Prof. Reinhard Höhn gegründet worden. Der promovierte Staatsrechtler war als SS-Oberführer in der Verwaltung der von der Wehrmacht besetzten Gebiete tätig. Das Harzburger Modell sollte NS-autoritäre Führerpraktiken ablösen. „Delegation von Verantwortung“ und „Führen im Mitarbeiterverhältnis“ waren die Stichworte. Mitbestimmung wurde prinzipiell abgelehnt.

In seinem Standardwerk legte Höhn dar, dass die Aufgaben der Mitarbeiter so eng und präzise wie möglich definiert werden und mit den Methoden der Führung abgestimmt sein müssen (Höhn 1979).

36

³⁶36 Auskunft von Franziska Heine, ver.di-Vorstandsverwaltung 3.12.2012

37

³⁷37 Konzern im Kontrollrausch, Der Spiegel 18/2012, S. 65

Die Bundeswehr und viele Unternehmen übernahmen das Modell.³⁸ In der Nachkriegszeit bis zum Ende der 80er Jahre beriefen sich so manche Unternehmer darauf, dass sie „Menschenführung“ in der Wehrmacht gelernt hätten (Rheinisches Journalistenbüro 1987, 83 und 235). Seit den 90er Jahren orientiert sich ALDI an US-Managementkonzepten und benannte sein eigenes Konzept um in ALDI Management System (AMS).

ALDI Süd blieb bis 2010 mit 1.500 Filialen vollständig betriebsratsfrei. Als in München der erste Versuch an der Wahlbehinderung durch die Geschäftsleitung scheiterte, hatten die Beschäftigten Angst, ihre selbstverständlichen Rechte weiter wahrzunehmen.³⁹ Seit in den 80er Jahren die Versuche zur Gründung von Betriebsräten zunahm, beauftragte ALDI Nord professionelle Union Buster. So finanzierte ALDI Nord auf Beschluss seines Verwaltungsrats die gelbe Gewerkschaft Arbeitsgemeinschaft Unabhängiger Betriebsangehöriger (AUB). Sie war heimlich vom Siemens-Vorstand als Alternative zur IG Metall aufgebaut worden. ALDI Nord übernahm verdeckt jahrelang die Personalkosten eines AUB-Referenten, der die bei ALDI exklusiv vertretenen AUB-Betriebsräte schulte. Bei der heimlichen Umwegfinanzierung half eine Essener Kanzlei.⁴⁰

Als Gutachter zog ALDI Prof. Volker Rieble vom Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (ZAAR) bei, der darlegte, dass die Bestechung von Betriebsräten und Gewerkschaftsvertretern „nicht von vornherein strafbar“ sei.⁴¹ Eine Kanzlei half bei der Vorbereitung von falschen Zeugenaussagen vor dem Arbeitsgericht, so wurde unwidersprochen berichtet (Straub 2012, 121 f.). Die Ulmer Kanzlei Urwantschky Dangel Borst & Partner sowie die Essener Kanzlei Schmidt von der Osten Huber sind darauf spezialisiert, ALDI-Mitarbeiter, die man loswerden will, nicht zu kündigen, sondern zu Aufhebungsverträgen zu drängen.⁴² Detekteien führen getrickste Testkäufe durch und bauen verdeckte und ungenehmigte Überwachungskameras ein.

Andere, später gegründete Discounter und Konkurrenten wie Lidl, Netto und Schlecker (ging 2012 in die Insolvenz) sind für vergleichbare Praktiken bekannt (Verdi 2004 und 2006, Bormann 2007). Die 1994 von der Supermarktkette Tengelmann (Tengelmann, Kaiser's) gegründete Handelskette KIK (Abkürzung für Kunde ist König), inzwischen Deutschlands größter Textildiscounter, hat die niedrigen arbeitsrechtlichen Standards und die Mitbestimmungsfeindschaft der Branche um eine weitere Stufe unterboten. So beauftragte KIK die Auskunft Creditreform, um viermal im Jahr die finanziellen Verhältnisse des Bestandspersonals zu überprüfen und gegebenenfalls Entlassungen vorzunehmen oder die Situation anderweitig auszunutzen.⁴³ Bei KIK mit 3.200 Filialen bestand 2010 kein einziger Betriebsrat (Schramm – de Robertis 2010, 52).

Durch die internationale Expansion der deutschen Discounter sorgen sie in ihren tausenden von Filialen in den neuen Märkten insbesondere Ost- und Südeuropas für ähnliche oder noch schlimmere Zustände als in Deutschland. In den USA, dem Heimatland des extrem mitbestimmungsfeindlichen Weltmarktführers Walmart, treffen sie ohnehin auf vertraute Praktiken (Bianco 2006).

Nicht nur die eigenen Beschäftigten werden bei Löhnen, Arbeitsverhältnissen und Mitbestimmung unter Druck gesetzt, sondern auch die Beschäftigten der zahlreichen Lieferanten, die z.T. exklusiv für die Discounter arbeiten. So haben ALDI und Lidl hunderte Zulieferer allein in Deutschland:

Bäckereien, Schlachtbetriebe, Molkereien, Blumenhändler...; hier geht es oftmals noch schlimmer zu, da sie nicht im Blick der Öffentlichkeit stehen (Wallraff 2008). In noch schärferem Maße gilt dies für die Lieferanten in den Niedrigstlohnstaaten Asiens wie China, Bangladesch und Pakistan, hier werden die Lieferanten mit extrem niedrigen Dumping-Werklöhnen gegeneinander ausgespielt und erpresst (Bianco 2006).

38

³⁸³⁸ Führungsmodell mit Problemen, Der Spiegel 35/1989

39

³⁹³⁹ Die Aldi-Süd-Revolution: ein Betriebsrat, Süddeutsche Zeitung 17.5.2010

40

⁴⁰⁴⁰ ALDI hat heimlich Gegenorganisation zu Verdi gefördert, Süddeutsche Zeitung 11.5.2010

41

⁴¹⁴¹ Aldi wehrt sich, Süddeutsche Zeitung 17.5.2010

42

⁴²⁴² Konzern im Kontrollrausch, Der Spiegel 18/2012, S. 69

43

⁴³⁴³ Discounter KIK: Jagd auf arme Mitarbeiter, Panorama/NDR 22.7.2010

Aldi und Lidl traten 2007 und 2008 der Business Social Compliance Initiative (BSCI) bei und verpflichteten sich zu fairen Arbeitsbedingungen; dies gilt allerdings nur für ihre asiatischen Lieferanten, nicht in Deutschland. Doch die Kontrolle ist mangelhaft. Auch ein von KIK inzwischen beschlossener „Verhaltenskodex“ hat an den Praktiken so gut wie nichts geändert.⁴⁴

Durch gewerkschaftliche Kampagnen insbesondere von ver.di zur Gründung von Betriebsräten bei Lidl und Schlecker sind die Discounter unter Druck geraten. Den offenen Anspruch, betriebsratsfrei zu bleiben, haben sie wie ALDI aufgegeben. Bei ALDI Nord bestehen zahlreiche Betriebsräte, diese werden jedoch fast ausschließlich durch die gelbe Gewerkschaft AUB gestellt; bei ALDI Süd bestehen so gut wie keine Betriebsräte.

Bei Lidl konnten bisher in über 3.000 deutschen Filialen nur knapp 10 Betriebsräte gegründet werden; Lidl hat als vermeintliche Alternative die Stelle eines Ombudsmannes eingerichtet.⁴⁵ Bei Media Markt, zur Handelsgruppe Metro gehörend, gibt es in 236 Niederlassungen mit 17.000 Mitarbeitern nur zwei Betriebsräte.⁴⁶ Bei REWE gibt es nach Angaben der ARD-Sendung „Der REWE-Check“ nur in ein bis zwei Prozent der Filialen einen Betriebsrat.⁴⁷

Systemgastronomie

McDonald's, 1940 in den USA gegründet, ist heute mit 32.000 Restaurants in über 100 Staaten die umsatzstärkste Fastfood-Kette der Welt. Die ersten europäischen Niederlassungen gründete der Konzern 1971 in den Niederlanden und in der Bundesrepublik Deutschland. McDonald's Deutschland Inc. hat den rechtlichen Sitz in der größten Finanzoase der Welt, im US-Bundesstaat Delaware (Royle 2002, 86).

Um niedrige Löhne, Teilzeit und Folgsamkeit bei den Beschäftigten durchzusetzen, zeigt sich der Konzern anpassungsfähig. Zunächst wurden Aussiedler bevorzugt, später Studenten, Ausländer aus fernen Ländern, dann auch Empfänger von Arbeitslosengeld II. Damit werden die unsichere Lebenslage, mangelnde Kenntnisse der Sprache und der Rechte ausgenutzt. Aktivitäten und Verhaltensweisen sind weltweit normiert: Die Armbewegung beim Salzen der Fritten, das Lächeln bei Nachfragen, das In-die-Augen-Blicken beim Erstkontakt mit dem Kunden in der Filiale.

„McDonald's ist grundsätzlich ein gewerkschaftsfreies Unternehmen und will das auch bleiben“ – so das öffentliche Bekenntnis (Nolting 2004, 12). Rechtswidrige Kündigungen, erpresste Aufhebungsverträge für Betriebsratsaktivisten waren in der Bundesrepublik während der ersten drei Jahrzehnte nach Gründung eher die Regel als die Ausnahme (NGG 1999, 5 – 25). Bis Ende der 90er Jahre brachte der Konzern in Deutschland immer wieder hohe Summen auf, um Beschäftigte, die einen Betriebsrat oder gar einen Gesamtbetriebsrat für die Filialen einer Stadt gründen wollten, durch Abfindungen herauszukaufen. Die Angebote lagen zwischen 5.000 und 200.000 DM. In Köln stand 1995 die Gründung eines Gesamtbetriebsrates aller Kölner Filialen bevor. Da machte McDonald's ein Angebot: Gleichzeitig unterzeichneten 46 Beschäftigte, darunter 8 Betriebsräte, für Beträge zwischen 5.000 und 90.000 DM Aufhebungsverträge.⁴⁸

Danach bemühte sich McDonald's, Beschäftigte und Filialleiter eigener Wahl in die Betriebsräte zu bugsieren, teilweise mithilfe der Scheingewerkschaft Union Ganymed. Ganymed, ein Nachfolger des Deutschen Handlungsgehilfenverbands (DHV), Mitglied im Christlichen Gewerkschaftsbund (CGB), hatte schon damals nur 1.500 Mitglieder.

Eine andere Methode, um Tarifbindung zu umgehen und Gründungen von Betriebsräten und vor allem von Gesamtbetriebsräten zu erschweren, war die verstärkte Einführung des Franchise-Systems, also das Verpachten der Lizenz zum Betreiben von McDonald's-Filialen an ehemalige Filialleiter oder andere Kleinunternehmer. Inzwischen betreibt McDonald's nur noch etwa 15 Prozent der deutschen Filialen direkt.

44

⁴⁴⁴⁴ Die KIK-story: die miesen Methoden des Textildiscounters, Panorama/NDR 7.4.2010

45

⁴⁵⁴⁵ Auskunft zu ALDI und Lidl von Ulrich Dalibor, Leiter der Fachgruppe Einzelhandel in ver.di, 6.12.2012

46

⁴⁶⁴⁶ Media Markt: Konflikt mit Verdi. Betriebsratsfreie Zone, Süddeutsche Zeitung 17.2.2011

47

⁴⁷⁴⁷ Der REWE-Check, ARD 7.1.2013, 20.15 – 21.00 Uhr

48

⁴⁸⁴⁸ Rolf Langenhuisen: McDonald's kauft sich von Betriebsräten frei, Kölner Express 7.12.1995

Fast zwei Jahrzehnte lang weigerte sich McDonald's in Deutschland, in Verhandlungen über einen Tarifvertrag einzutreten. Dann gründete McDonald's 1988 den passenden Arbeitgeberverband selbst: den Bundesverband der Systemgastronomie (BdS). Als Geschäftsführer engagierte man Thomas Heyll, der zuvor Sekretär der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV, heute ver.di) gewesen war.⁴⁹ Den Verband, dem die wichtigsten Systemgastronomie-Ketten angehören, dominiert McDonald's bis heute. Der BdS betreibt vielfältige Lobbyarbeit. So lädt er Arbeitsrichter zu einem eintägigen Praktikum (food court) in ein Mitgliedsrestaurant ein, ebenso Bundestagsabgeordnete.⁵⁰ McDonald's ist Mitglied in der Amerikanischen Handelskammer in Deutschland und trat beim CDU-Parteitag 2012 als Co-Sponsor auf.

1989 schloss der BdS einen ersten Tarifvertrag mit der Gewerkschaft Nahrung, Genuss und Gaststätten. Als die NGG mehr verlangte, erpresste McDonalds die Gewerkschaft erfolgreich damit, dass man sonst zu Union Ganymed als Tarifpartner wechsele. Die NGG gab nach (Royle 2002, 96). Aber auch diese Vereinbarungen auf niedrigem Niveau werden bis heute häufig nicht eingehalten, z.B. die Gehaltserhöhung nach einem Jahr und die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.⁵¹ Noch 1999 fanden sich auf einem liegengelassenen Personalzettel eines Filialleiters folgende Charakteristika von Beschäftigten: „Sie ist eine Nutte von der Gewerkschaft“; „arbeitet eng mit Arschloch von der NGG zusammen“ (NGG 1999, 11).

Nach ähnlichen, inzwischen meist abgemilderten Methoden arbeiten heute einige Dutzend Gastronomieketten. Die meisten sind Mitglied im BdS. Er betont heute, dass alle Mitglieder sich an die mit der NGG abgeschlossenen (niedrigen) Tarifverträge halten – aber Betriebsräte sollen möglichst draußen bleiben, sodass die korrekte Anwendung der Verträge nicht gewährleistet ist. In wie vielen Filialen von McDonald's, Burger King usw. heute in Deutschland Betriebsräte existieren, ist nicht bekannt, so die NGG.⁵²

Paket- und Briefzustelldienste

United Parcel Service (UPS), 1907 in den USA gegründet und seit 1919 unter dem Firmennamen UPS firmierend, ist mit 400.000 Mitarbeitern der weltweit größte Paketzusteller. 1976 eröffnete er seine erste Niederlassung außerhalb der USA, und zwar in der Bundesrepublik Deutschland (Neuss/Rhein). Sie ist mit europaweiten Aufgaben die größte UPS-Niederlassung außerhalb der USA.

UPS hat durch outsourcing ein flächendeckendes System des Lohndumping geschaffen; die früheren Angestellten sind entweder scheinselfständige Unternehmer, die ihr Transportfahrzeug selbst finanzieren müssen, oder die Fahrer sind bei Subunternehmen angestellt, die häufig weitere Subunternehmer beauftragen. Die Einkommen liegen hier bis zu 30 Prozent niedriger als bei den wenigen noch „regulären“ Arbeitsplätzen.

Inzwischen gibt es in den 73 Regionalstandorten immerhin 22 Betriebsräte.⁵³ Dabei fördert UPS allerdings „gelbe“ Betriebsratslisten wie „Die Arbeiterunion“, die von einem Manager, von Supervisoren und Personalreferenten geführt werden.⁵⁴ Im Gesamtbetriebsrat sind die „Gelben“ in der Mehrheit. Bei Betriebsratsmitgliedern, die der Gewerkschaft ver.di angehören, sucht die Geschäftsleitung nach Kündigungsgründen.⁵⁵

49

⁴⁹⁴⁹ Jakob Moneta: Gegen „Kapitalismus ohne Gewerkschaften“, SoZ – Sozialistische Zeitung Nr 17 vom 19.8.1999, Seite 6, www.vsp-vernetzt.de/soz/991706.htm, abgerufen 29.3.2012

50

⁵⁰⁵⁰ www.bundesverband-systemgastronomie.de, gelesen 24.10.2012

51

⁵¹⁵¹ Johannes Schulten: Ja keine Mitbestimmung, junge Welt 6.11.2011

52

⁵²⁵² Auskunft der NGG-Hauptverwaltung Hamburg 28.11.2012

53

⁵³⁵³ Auskunft von Franziska Heine, ver.di-Vorstandsverwaltung 3.12.2012

54

⁵⁴⁵⁴ Dave Candle: Skandalöse Rechtswidrigkeiten gegen ver.di-Betriebsräte durch Mitglieder der UPS-Geschäftsleitung, www.netzwerkit.de/projekte/galeere/ffim/document.2005-06-12, zuletzt geändert am 24.8.2008, abgerufen 25.10.2012

55

⁵⁵⁵⁵ Ver.di Stuttgart: Schwerbehindertenvertreter wird schikaniert, Pressemitteilung 11.09.2012; Daniel Behruzi: Erneut Stress bei UPS, junge welt 18.10.2012

Der Deutschlandchef der UPS-Abteilung Labour Relations, Gert Schröder, ist zugleich Vorsitzender des Komitees „Social and Labour Affairs“ in der Amerikanischen Handelskammer in Deutschland. Das Komitee entwickelt Forderungen zur Deregulierung der Arbeitsverhältnisse und ist als Lobby gegenüber der Politik in Berlin und Brüssel tätig.⁵⁶ Es organisiert Seminare zum Arbeitsrecht in Zusammenarbeit mit der Kanzlei Freshfields, die zugleich ein Rechtsvertreter von UPS ist. Nach UPS kamen weitere Unternehmen auf den Markt, übernahmen die Methoden und entwickelten sie weiter. Das Sub-Sub-Unternehmersystem wurde am aggressivsten von Hermes (Otto Group) ausgebaut: Für niedrige Werklöhne vergibt Hermes die Auslieferungsaufträge an Satellitendepot-Betreiber; diese vergeben die Aufträge an Subunternehmer, die wiederum weitere Subunternehmer beauftragen. Kein Auslieferer steht in einem Rechtsverhältnis zu Hermes. So können Tarifverträge und Sozialversicherungspflichten umgangen werden.⁵⁷ Der globalisierte Paketzusteller-Markt in Deutschland wird heute neben UPS von vier Konzernen beherrscht: DHL (Deutsche Post), Hermes, DPD (gehört zu La Poste, Frankreich) und GLS (gehört der britischen Royal Mail). Weitere größere Unternehmen sind TNT und Fed Ex. Bei trans-o-flex hat 2007 ein Private Equity-Investor die Niederlassungen in selbständige GmbHs umgewandelt und so die Betriebsräte wie auch den Konzernbetriebsrat ausgehebelt (Rügemeier 2007).

Schlachtbetriebe

In den 80er Jahren begannen Schlachtbetriebe, aus Beschäftigten selbständige Ausbeiner und Fleischzerleger zu machen. Diese hatten zwar ihr eigenes Werkzeug, aber es handelte sich um eine Scheinselbständigkeit: Sie hatten nur einen Arbeitgeber und handelten nach dessen Anweisungen. Sie erhielten Werkverträge. Auch kommunale Schlachthöfe bedienten sich solcher Praktiken. Nach dem Zusammenbruch der sozialistischen Staaten wurde diese Art Scheinselbständigkeit schlagartig weiter ausgebaut. Vermittler und Schleuser machten aus rumänischen und bulgarischen Leiharbeitern selbständige Subunternehmer. Das erspart den Schlachtbetrieben die Sozialabgaben, und nebenbei verlieren die Gewerkschaften die Basis der Organisierbarkeit.

Das Muster der beim Schlachtbetrieb direkt angestellten Scheinselbständigen wurde durch ein neues System abgelöst, zunächst durch Leiharbeiter, inzwischen durch Werkvertrager. In den Schlachthöfen arbeiten nur noch 20 Prozent Festangestellte, 5 Prozent Leiharbeiter und 75 Prozent Werkvertrager. Nach Angaben der Gewerkschaft NGG sind gegenwärtig oft nur noch ein Fünftel der Beschäftigten bei den Schlachthöfen in Deutschland selbst angestellt. Die Werkvertrager sind mit meist 7,50 Euro Stundenlohn nicht nur niedriger bezahlt als Leiharbeiter, sondern sind auch hinsichtlich Arbeitsbedingungen, Arbeitsschutz und Beschäftigungssicherheit schlechter gestellt (Klein-Schneider / Beutler 2013, 144).

Unternehmen in verschiedenen EU-Staaten liefern im Werkvertragsgeschäft jeweils spezielle Dienste, die der Auftraggeber je nach Bedarf miteinander kombinieren kann: So wirbt ABATOR im polnischen Glogow die Arbeitskräfte an, das niederländische Unternehmen Groenflex besorgt den Transport nach Deutschland und die Unterkünfte. In Kooperation mit den deutschen Unternehmen MK Meatproduction und maiale werden die Werkvertrager dann z.B. an den Schlachtbetrieb Gustoland in Oer-Erkenschwick (Westfleisch, 1.200 Mitarbeiter) vermittelt (Dietenberger 2012,10). Das rumänische Unternehmen Salamandra liefert sowohl für REWEs Fleisch-Tochterunternehmen Brandenburg wie auch für den Marktführer Vion untertariflich bezahlte Werkvertrager aus Rumänien.⁵⁸

Die Hans Böckler-Stiftung ließ die Arbeitsbedingungen untersuchen: Die Werkvertrager aus Polen, Bulgarien, Lettland, Serbien, Ungarn und sogar Korea „schufteten für einen Euro und weniger die Stunde“. Die Stundenlöhne werden oft noch weiter abgesenkt, weil Akkordvorgaben schwer zu erfüllen sind: Pro geschlachtetes Schwein gibt es 1,02 Euro. Die Arbeitszeiten werden bei Bedarf auf bis zu 14 Stunden pro Tag ausgedehnt. Als bei einem Werkvertragsunternehmen ein Betriebsrat gegründet werden sollte, kündigte Danish Crown den Vertrag und holt sich seitdem die Schlachter über eine neue Werkvertragsfirma (Doelfs 2013)

56

⁵⁶⁵⁶ www.amcham.de/public-affairs/social-labor-affairs.html, abgerufen 2.11.2012

57

⁵⁷⁵⁷ Das Hermes-Prinzip, ARD 3.8.2011; Monitor 27.1.2011

58

⁵⁸⁵⁸ www.rosenheim-bayern.ngg.net, abgerufen 7.1.2013; Der REWE-Check, ARD 7.1.2013

Ausländische Schlachtkonzerne wie Tulip und Danish Crown haben sich wegen der für sie günstigen Arbeitsverhältnisse in Deutschland angesiedelt beziehungsweise haben deutsche Schlachthofketten wie Moxsel, Nordfleisch und Südfleisch aufgekauft. Danish Crown etwa hat sich einen Schlachthof in Essen einverleibt: Von den 1.200 Mitarbeitern kommen jetzt 1.000 als Niedriglöhner über Werkverträge vornehmlich aus Osteuropa.⁵⁹ Von den 6000 Mitarbeitern der Schlachtkette Tönnies sind lediglich 2.400 beim Unternehmen angestellt.⁶⁰ Marktführer in Deutschland ist Vion Food Group mit Sitz in den Niederlanden.

Wesentliche Mit-Antreiber dieser Entwicklung waren und sind Discounter wie ALDI und Supermarktketten wie Edeka.⁶¹ Zudem wurde die Bundesrepublik auf Kosten anderer EU-Staaten inzwischen zum führenden Fleischexportland entwickelt: Hier wird weit mehr Fleisch geschlachtet als Fleisch konsumiert wird. Von 6,8 Millionen Tonnen Schlachtfleisch 2011 wurden 2,8 Millionen exportiert, das sind etwa 40 Prozent (Verband der Fleischwirtschaft 2011/12, 40). Der Export in mittlerweile 120 Länder – darunter nach Russland, China, Südkorea, Japan - wird über „German Meat“ koordiniert.⁶²

Eine neue Unternehmenskultur

Die genannten Vorreiter haben schon lange vor entsprechenden staatlichen Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen neue Standards in der Praxis durchgesetzt. Das waren zunächst Insellösungen, die lange Zeit als Ausnahmen galten. Dazu gehörten als unmittelbare Maßnahmen gegenüber den Beschäftigten die systematisch ausgeweitete und niedrig bezahlte Teilzeitarbeit, Scheinselbständigkeit und Konzepte autoritärer Personalführung.

Dazu gehörten weiter die Ablehnung von Tarifverträgen, die Bekämpfung und Bestechung von Betriebsräten, die massive Be- und Verhinderung von Betriebsratsgründungen, schließlich auch die Finanzierung und Neubelebung „gelber“ Gewerkschaften und der Aufbau eigener Arbeitgeberverbände.

Wir haben Vorreiter in der Geschichte der Bundesrepublik seit den 70er Jahren dargestellt. Solche Vorreiter traten immer wieder auf, etwa wenn neue Branchen entstanden oder Branchen sich umstrukturierten oder noch billigere Geschäftsmodelle aufkamen. Der Metro-Gründer Otto Beisheim schlug mit seinen nach us-amerikanischen Vorbildern konzipierten Cash&Carry-Märkten bereits 1964 eine Schneise in die gesetzlich geschützten Ladenöffnungszeiten im Einzelhandel.⁶³ Der Reutlinger Speditionsunternehmer Willi Betz stieg 1994 durch die Übernahme des ehemaligen bulgarischen Staatskonzern Somat zum größten Spediteur Europas auf; sein Unternehmen begründete mit z.T. kriminellen Methoden wie Steuerhinterziehung und Bestechung eine „rabiante Ausbeutungspraxis“ die von „brutalem Sozialdumping“⁶⁴ geprägt war (Scholz 2008).⁶⁵ Weitere Vorreiter im Bereich der Werkverträge – wir haben die Schlachthöfe genannt – sind heute in den Branchen Bau, Krankenhäuser, Versandhandel (Amazon) usw. tätig (DGB Bayern 2013, S. 17 – 41).

VII. Direkte Maßnahmen gegen Betriebsräte

Für die folgende Darstellung haben wir intensive Interviews mit amtierenden ebenso wie mit z.T. mehrfach gekündigten Betriebsratsmitgliedern und Initiatoren von (gescheiterten)

59

⁵⁹59 Sauerei im Schlachthof, Süddeutsche Zeitung 15.11.2010

60

⁶⁰60 Der Fleischkrieg, Süddeutsche Zeitung 17.5.2010

61

⁶¹61 Und bist du nicht billig..., Die Zeit 7.4.2004

62

⁶²62 www.germanmeat.org, abgerufen 15.11.2012

63

⁶³63 Metro-Gründer: Otto Beisheim ist tot, spiegel online, 18.02.2013, abgerufen am 31. 08.2013.

64

⁶⁴64 Ein bizarrer Krieg, Der Spiegel 34/1999

65

⁶⁵65 Spediteure: Abzocke per Satellitennavigation, Der Stern, 27. 09. 2006

Betriebsratsgründungen geführt. Kursiv gesetzte Textteile sind als originale Aussagen aus den Interviews entnommen; sie wurden sprachlich überarbeitet, um den Lesefluss und das Verständnis zu verbessern. Wir haben sie anonymisiert, da die Betroffenen andernfalls negative Konsequenzen zu befürchten hatten.

Die Bekämpfung bestehender Betriebsräte folgt anderen Gesetzmäßigkeiten als die Verhinderung einer Betriebsratsgründung. Wenn man es in kriegerischen Metaphern ausdrücken möchte, wäre die Deinstallation eines etablierten BR mit einem zermürbenden Grabenkrieg zu vergleichen, während die Verhinderung einer Neugründung im Extremfall einer Strafexpedition zur Bekämpfung von Rebellen gleich kommt. Wir betrachten sie daher getrennt

Ein besonderes Augenmerk verdienen neu gegründete Betriebsräte, die – wie in unserem Fall die Systemgastro Niedersachsen - in sich (noch) nicht gefestigt sind. Sie müssen sich ihr Standing und das dafür nötige Wissen erst erarbeiten und stehen daher nicht selten unter starkem Druck, wenn die Betriebsratsgründung gegen den erklärten Willen der Unternehmensleitung erfolgt ist.

[Als Kasten einfügen:] Verbreitung von Betriebsräten: 22% aller Betriebe, weniger als die Hälfte aller Beschäftigten

Es gibt keine genauen Zahlen zur Verbreitung von Betriebsräten (BR) in Deutschland, sondern nur repräsentative Schätzungen. Die bislang umfangreichste Studie, die sog. BISS-Studie, gibt Auskunft über den Stand der Mitbestimmung im Jahr 2005 (Hauser-Ditz 2008). Sie geht von 110.000 BR-Gremien in Deutschland aus. Detlef Ullenboom fasst den Stand der Erkenntnisse im Jahr 2009 wie folgt zusammen: Nur 22% aller deutschen Betriebe besitzen eine Interessenvertretung nach Betriebsverfassungsgesetz. Die BISS-Studie berücksichtigt dabei nur Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten. In Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten liegt die BR-Quote allerdings bei über 90 %. In solchen Betrieben arbeiteten im Jahr 2005 immerhin 20,3% aller abhängig Beschäftigten.⁶⁶ Andere Vertretungsorgane (AVO), die keine gesetzlichen Rechte haben, repräsentieren immerhin geschätzte elf Prozent aller Beschäftigten in Betrieben mit mehr als zehn Arbeitnehmern, vor allem in der Dienstleistungsbranche (Ullenboom 2009, Hauser-Ditz 2009).

Eine Auswertung des IAB-Betriebspanels⁶⁷ ergab, dass im Jahr 2011 schätzungsweise 44 % der Beschäftigten in der Privatwirtschaft Westdeutschlands und 36 % Ostdeutschlands über einen Betriebsrat verfügten. Die Forscher gehen von einem „abnehmenden Deckungsgrad“ aus und weisen auf „ausgedehnte betriebliche Vertretungslücken“ und „weiße Flecken in der Tarif- und Mitbestimmungslandschaft“ hin (vgl. Ellguth/Kohaut 2011). **[Kasten Ende]**

A. Die Bekämpfung von etablierten Betriebsräten

Hinter Angriffen auf Betriebsräte steht ein Angriff auf die Macht und Verankerung von Gewerkschaften. Auch wenn Gewerkschaften und Betriebsräte in Deutschland formal voneinander getrennt sind, gilt die Regel: Nur wo ein Betriebsrat existiert, können Arbeiter und Angestellte dauerhaft offen als Gewerkschaftsmitglieder im Betrieb auftreten; und nur dort gelingt es Gewerkschaften, sich langfristig in der Belegschaft zu verankern. Grund ist vor allem der besondere Kündigungsschutz für Betriebsratsmitglieder sowie die Förderung ihrer Aktivitäten z.B. durch Fortbildung, Büros etc.

Wir haben 40 Fälle von Angriffen auf gewählte und anerkannte Betriebsräte gefunden, die durch Presseveröffentlichungen gut dokumentiert sind. Mit fünf Opfern dieser Angriffe haben wir Leitfaden-Interviews geführt. Einmal handelte es sich um einen neu gegründeten Betriebsrat in der Systemgastronomie, der direkt nach Amtsantritt unter starken Druck durch das Management geriet;

⁶⁶

⁶⁶⁶⁶ Beschäftigtenanteile nach Betriebsgröße 1994 bis 2005 in Deutschland, IAB-Kurzbericht 23/2008

⁶⁷

⁶⁷⁶⁷ Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative Arbeitgeberbefragung, die im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung jährlich durchgeführt wird und nach dessen Angaben knapp 16.000 Betriebe umfasst. Das IAB ist eine Dienststelle der Bundesagentur für Arbeit.

ein Betriebsrat entstand 2002 in einem neu gegründeten Unternehmen und erhielt 2006 eine gewerkschaftliche Mehrheit. Dreimal waren es fest etablierte Gremien, die z.T. seit den 1980er oder 1990er Jahren bestanden und eine lange persönliche Kontinuität besaßen.

Betrieb ⁶⁸	Betroffene ⁶⁹	Gewerkschaft	Mitarbeiterzahl	Gründung des BR
Systemgastro Niedersachsen	Karla G.	NGG	>20	2010
Briefzusteller	Siegmar Q.	ver.di	>300	2002
Systemgastro Hessen	Nouri O. / Tanja T.	NGG	>50	vor 1994
Paketdienst- Zentrale	Adnan T.	ver.di	>2.400	vor 1992
Chemie-Betrieb	Ingolf U.	IGBCE	>500	vor 1980

Die Aggression des Unternehmens richtete sich im Fall des neu gegründeten BR der Systemgastro Niedersachsen sowohl gegen die Person der BR-Vorsitzenden als auch gegen das Gremium an sich („Wir brauchen keinen Betriebsrat“). In den anderen Fällen versuchte das Unternehmen mit verschiedenen Methoden, günstige Mehrheiten im Betriebsrat zu organisieren. Gegen bestimmte BR-Mitglieder wurde mit konstruierten Kündigungen und anderen Zermürbungstaktiken vorgegangen. Die BR-Gremien wurden hierbei nicht grundsätzlich in Frage gestellt, sondern im Fokus standen entweder der Einfluss der Gewerkschaft („Betriebsrat ist fremdgesteuert“, „Wir sind eine Familie und brauchen hier keine Roten“) oder besonders exponierte Arbeitnehmervertreter („Betonkopf“, „Hardliner“, „unbelehrbarer Ideologe, der das Unternehmen gegen die Wand fährt“).

Konfliktverlauf

Im Fall von Systemgastro Niedersachsen ist eine ausgefeilte Dramaturgie der beständig gesteigerten Eskalation zu beobachten, beginnend mit der Verweigerung, Fortbildungsseminare für den BR zu zahlen, endend mit persönlicher Bspitzelung in den privaten Bereich hinein und einem 7,5-stündigen „Personalgespräch“, das tatsächlich ein Kreuzverhör war und als dessen Folge die Betroffene eine teilweise Gesichtslähmung davon trug, die bis heute andauert. *„Eigentlich war das von Anfang an schwierig. Vom ersten Tag an. Bei uns war das nie harmonisch. 2010 haben wir uns gegründet und von da an mussten wir uns um jeden Zettel streiten.“* (Karla G.)

Die Basis des Betriebsrats, die bei Gründung 17 von 21 Wahlberechtigten betragen hatte, die meisten bei der NGG organisiert, schmolz durch intensive Bearbeitung der Belegschaft mittels verschiedener Methoden auf zwei bis drei Personen, die zudem völlig verängstigt waren: *„Die anderen haben sich nicht offen zu erkennen gegeben im Betrieb, dass sie noch hinter mir stehen. Nur mal ein Briefchen oder Zettelchen oder so.“* (Karla G.) Die BR-Vorsitzende wurde abseits der Arbeit bspitzelt, teilweise durch ihre eigenen Kollegen, und mittels juristischer Finten mehrfach fristlos gekündigt.

Der 2002 gegründete Betriebsrat im Briefzusteller-Unternehmen erlebte ein turbulentes Auf und Ab. Siegmund Q. beschreibt die wechselhafte Geschichte des Gremiums, dem er seit 2006 angehört: *„2002 war der BR arbeitgebergesteuert ohne Ende. 2006 bekamen wir als ver.di drei von elf Mandaten. Wir haben in den zwei Jahren geschafft, dass fünf oder sechs Leute zu ver.di gewechselt sind, konnten dann die Neuwahl initiieren und dann gab es einen reinen ver-di-Betriebsrat. 2011 gab es dann wegen Auflösung des Betriebsrates wieder eine Wahl und dann war ver.di wieder im Hintertreffen mit nur 3 Plätzen.“*

Im Chemie-Betrieb hatte die neue Personalleitung die jahrelang sicheren Mehrheitsverhältnisse im Betriebsrat ebenfalls gedreht. *„Am Tag nach der Wahl hat die Personalleitung im Betriebsrat interveniert: Ihr habt eine Verantwortung für den Betrieb. Wenn ihr den Ingolf als Vorsitzenden wählt, dann geht der Betrieb den Bach runter.“* (Ingolf U.)

Ingolf U. hatte mit Abstand die meisten Stimmen erhalten. Als der BR bei seiner konstituierenden Sitzung seinen Vorsitzenden wählte, war er der einzige Kandidat. In der geheimen Wahl unterlag er aber mit sechs zu sieben Stimmen. Schließlich wurde er u.a. wegen Beleidigung, Verstoß gegen das

68

^{68/68} Phantasienamen, anonymisiert.

69

^{69/69} redaktionell geändert.

Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit zuerst mehrfach abgemahnt, dann mit Zustimmung des BR fristlos gekündigt. Er konnte sich dagegen erfolgreich zur Wehr setzen und Ende 2012 nach gut einem halben Jahr wieder an seine angestammte Wirkungsstätte zurückkehren.

Im Fall der Systemgastronomie Hessen berichtet Nouri O., dass die gewerkschaftlich gut organisierte Belegschaft während seiner Zeit als Vorsitzender seit 1994 etwa 28 Filialleiter verschlissen habe: *„Die Geschäftsleitung hatte denen gesagt: Das ist deine Aufgabe, den Betriebsrat hier rauszukriegen. Natürlich haben sie es nicht geschafft. Die mussten wieder gehen.“* Diese relative Macht war allerdings teuer erkaufte. Nouri O. fühlte sich schon seit Mitte der 1990er Jahre unter verstärkter Beobachtung der Personalleitung. Er war offenbar so wachsam, dass er keine offene Flanke bot. 2011 setzte die Geschäftsleitung schließlich renommierte Rechtsanwälte sowie Detekteien ein, um den Betriebsrat zu zerschlagen. Die Auseinandersetzung lief über ein Jahr und endete mit Abfindungen. Nicht nur der Betriebsrat, sondern die Mehrheit der Belegschaft wurde somit erfolgreich aus der Filiale entfernt.

Ursprünge der Konflikte

Ein Betriebsrat wird nur in seltenen Fällen bekämpft, weil er prinzipiell unerwünscht ist, sondern weil er konkrete Verbesserungen erstreiten kann bzw. der unternehmerischen Gestaltungsfreiheit oder auch Willkür Grenzen setzt. Die häufigsten Konflikte entzündeten sich laut Auskunft der Interviewpartner an Fragen der Flexibilität, Arbeitszeiten, Arbeitsorganisation und des Arbeitsklimas. Hinzukommen tarifliche Belange wie niedriger Lohn und willkürliche Lohnunterschiede.

Ein häufiges Thema waren Überstunden. Hier gehen die Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern deutlich auseinander. Auf die Frage nach den Erfolgen seiner Betriebsratstätigkeit beim Briefzusteller antwortet Siegmund Q.: *„Wir haben ein paar Betriebsvereinbarungen rausgeholt: Arbeitszeitkonto, alle Überstunden sind freiwillig zu leisten. Bei über 25 Plusstunden muss sich der Vorgesetzte mit dem Arbeitnehmer verständigen, wann diese Stunden abgebaut werden. Über 50 Überstunden darf keiner machen. Da dreht die Geschäftsleitung schon seit 2 oder 3 Jahren dran.“* (Briefzusteller)

In der Systemgastro Niedersachsen war eine Flut von Überstunden offenbar der Hauptgrund für die Gründung eines Betriebsrats: *„Gerade auch am Grill. Die haben 220 bis 240 Stunden im Monat gearbeitet. Eine Betriebsvereinbarung über die Arbeitszeiten und den Urlaub wollten wir.“* (Karla G.)

In der Paketedienstzentrale ging die Überstundenfrage noch weiter. Hier gehörte es zur Unternehmenspolitik, Neuanstellungen zunächst mit befristeten Verträgen und geringen Wochenstundenzahlen auszustatten. Um auf einen akzeptablen Monatslohn zu erhalten, waren diese Arbeiter auf exzessive Überstunden angewiesen. Für das Unternehmen bedeutete das einerseits ein Reservoir an Flexibilität, andererseits konnte die Personalleitung Angestellte mit der Gewährung von Überstunden belohnen oder durch deren Entzug bestrafen. Dabei agierte das Unternehmen laut Adnan T. offenbar auch außerhalb gesetzlicher Regelungen: *„2010 haben wir festgestellt, dass der Arbeitgeber die Mitarbeiter dort, wo die Flugzeuge sich bewegen, teilweise über 15, 17 Stunden hat arbeiten lassen, sie haben aber auf der Stechkarte nur 10 Stunden eingetragen, und die restlichen sechs, sieben Stunden wurden auf ein Schmierblatt notiert, und die Mitarbeiter haben das als Gutschrift irgendwann mal erhalten.“* (Paketdienst-Zentrale)

Häufig trafen wir auf ein Zusammentreffen von niedrigen Löhnen und mangelndem Respekt durch Vorgesetzte. Neben einer Flut an Überstunden verschärfte ein neuer Betriebsleiter mit seinem cholерischen Führungsstil in der Systemgastro Niedersachsen das Klima: *„Der hat nur rumgestanden und rumgebrüllt. Normalerweise kannten wir das, dass die auch mal selbst mit anpacken.“* (Karla G.)

In der Paketedienst-Zentrale führte die diskriminierende Behandlung von Krankenrückkehrern zu ernstesten Konflikten zwischen Betriebsrat und Personalmanagement: *„Der Arbeitgeber hat alle, die länger krank gewesen waren oder aus einer Krankheit zurückkamen, an einem Band versammelt und da arbeiten lassen wie auf einem Schauplatz: das ist hier das Krankenband, die Behinderten und so.“* (Adnan T.)

Kampf-Felder und Methoden

Die Union Busting Strategien, die von Management und Beratern implementiert werden, sind modular zusammen gesetzt und so an die speziellen Gegebenheiten des jeweiligen Betriebs und der Branche angepasst. Sie variieren auch im Grad der eingesetzten Härte gegenüber Einzelnen sowie in der einkalkulierten Rechtsübertretung und –missachtung. Im Folgenden schildern wir häufig auftretende Bestandteile einer Gesamtstrategie.

Vom Management geförderte Oppositionsgruppen: In den USA gründen Union Buster sogenannte Vote No Committees in Betrieben, in denen eine Gewerkschaftswahl bevor steht. In Deutschland gibt es ähnliche Formen. Es handelt sich um Initiativen, die scheinbar aus der Belegschaft kommen, aber zumeist von Personalleitung und Vorgesetzten angestoßen werden. Berater gewährleisten das Coaching und Briefing der führenden Köpfe; nicht selten erhalten die beteiligten Angestellten finanzielle Zuwendungen oder Privilegien. Mit Hilfe dieser Gruppen wird im Betrieb Stimmung gegen den Betriebsrat bzw. die Gewerkschaft gemacht. Das kann eine Initiative sein, die offen gegen den BR auftritt und seine Abwahl fordert, nach dem Motto „Betriebsrat ja, aber nicht diesen“. Die Initiative kann auch auf die Aufstellung einer „gelben“ Liste zur BR-Wahl zielen oder bis zur Gründung einer „gelben“ Hausgewerkschaft oder eines Alternativen Vertretungsorgans wachsen (siehe dazu den Abschnitt „gelbe Gewerkschaften“ im Kapitel „Akteure und Dienstleister“).

Im Fall von Systemgastro Niedersachsen konnte diese Strategie auf einer Kerngruppe von vier überzeugten BR-Gegnern und Freunden der Geschäftsleitung aufbauen. Beliebtes Mittel sind Unterschriften-Sammlungen, die für die Absetzung des amtierenden BR, dessen Rücktritt oder Neuwahlen plädieren. *„Die Betriebsleitung hat den Protestbrief gegen den BR zirkulieren lassen. Auch Ausländer haben unterschrieben, die das eh nicht lesen konnten. Ich habe die später angerufen und die haben gesagt: Ich wusste nicht, was in dem Brief stand.“* (Systemgastro Niedersachsen)

Kampf um Einzelne: Die Geschäftsleitungen versuchen, einzelne Mitglieder des BR umzustimmen oder herauszubrechen, z.B. durch Abwerbung, Beförderung, Ködern mit Privilegien. So kann entweder eine Mehrheit im Gremium gekippt werden, oder das Gremium selbst mangels Ersatzkandidaten zur Auflösung gebracht werden. *„Nach zwei Jahren hat der Arbeitgeber einige Betriebsräte befördert zum Supervisor Manager, die dann ihr Amt niedergelegt haben.“* (Paketdienst-Zentrale). *„Da gab es einen Kollegen, der wollte schon lange versetzt werden und einen Tag nachdem das geklappt hatte, ist der aus dem Betriebsrat ausgestiegen.“* (Briefzusteller)

Im Chemie-Betrieb ging die Lenkung der BR-Mehrheit durch die Geschäftsleitung ziemlich weit: *„Nach der Wahl kam ein Schreiben der Geschäftsleitung an den Betriebsrat, mich in meiner Arbeit zu mäßigen. Ich hab dann versucht, im Betriebsrat zu erreichen, dass das zurückgewiesen wird. Das wurde abgelehnt. Daraufhin habe ich eine persönliche Stellungnahme im Betrieb verteilt. Ich kriegte zwei Abmahnungen.“* (Chemie-Betrieb) Ingolf U. hat dagegen geklagt und gewonnen. Das hat ihn nicht davor bewahrt, später aus ähnlichen Gründen fristlos entlassen zu werden - was ebenfalls vor Gericht keinen Bestand hatte.

Maulkorb - Kündigungen wegen Interviews und betriebsinterner Äußerungen: Die Bemühungen, BR-Mitglieder wegen öffentlicher oder halböffentlicher Äußerungen zu belangen, gehören zum Standardrepertoire. Hier wird das Betriebsratsmitglied in seinem Recht angegriffen, in einem demokratischen Diskurs seine Meinung zu äußern. Häufige Begründungen sind: Beleidigung der Geschäftsführung, Geschäftsschädigung („Kunden springen ab“), Geheimnisverrat, Verstoß gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit im BetrVG. Dass diese Konstruktionen in den meisten Fällen vor Gerichten scheitern, hindert die Strategen nicht daran, sie beständig zu verwenden. *„Wir hatten im September eine Betriebsversammlung. Danach wurde mir unterstellt, ich hätte die Belegschaft aufgewiegelt, den Betriebsfrieden zu stören.“* (Chemie-Betrieb)

Karla G. erhielt eine von mehreren fristlosen Kündigung durch Systemgastro Niedersachsen, weil sie angeblich mit der Presse gesprochen und negative Berichterstattung herbei geführt hätte. Häufig anzutreffen ist auch das Szenario, Kollegen seien von Gewerkschaftern bedroht oder eingeschüchtert worden – Grundlage kann ein offenes Gespräch unter Kollegen sein, ob man nicht am Streik teilnehmen wolle.

Eindringen in die Privatsphäre: Das Übergreifen der betrieblichen Konflikte in die Privatsphäre der Betroffenen - Freizeit, öffentlicher Raum, Wohnumfeld, Familie - gehört zu den verheerendsten Effekten des Union Busting. Hierfür werden Detekteien oder – in großen Unternehmen - spezialisierte Abteilungen eingesetzt, die Einzelne offen observieren und verfolgen. Mitunter auch im direkten Wohnumfeld. Es gibt Schilderungen von Detektiven, die in das Kinderzimmer eines Betroffenen gespäht haben oder sich in der Tiefgarage eines Wohnhauses zu schaffen machten. Es gehört zum Kalkül, dass sie dabei gesehen werden. Folgen bei den Betroffenen sind z.B. Schlafstörungen und zeitweilige Arbeitsunfähigkeit, in einigen Fällen seelische, psychosomatische oder physische Erkrankungen (Depressionen, Verfolgungswahn, Gesichtslähmung, Herzinfarkt, Schlaganfall etc.). Zu den Gepflogenheiten der Zunft gehört es, die üblichen Abmahnungen und Kündigungen meist zum Wochenende zu zustellen, gern per Eilboten mit persönlicher Übergabe. So dringt das belastende Schriftwerk in Freizeit und Familie, zumal die Betroffenen am Wochenende keine Gelegenheit haben, sich über Anwälte oder Gewerkschaften Hilfe und Beratung zu holen.

Die BR-Vorsitzende Karla G. wurde von einem externen Mitarbeiter bearbeitet, der in Diensten der Personalleitung stand. Sie arbeitet in einem Nebenjob in einer Kneipe, als sie plötzlich Besuch bekam: *„Das war donnerstags und freitags, während ich im Bürgerkeller arbeitete. Da sagten mir Gäste: Da draußen fährt so ein Spinner ohne Licht rum, mit Berliner Kennzeichen. Jedenfalls ist dann einer rausgegangen und hat den angehalten und hat gefragt, ob er ihm helfen könnte. Dann kam er rein und meinte: ‚Ach Karla, können wir mal nach hinten gehen?‘ Und ich bin auch noch weg von den Gästen, ich blöde Kuh, weil ich keinen Aufruhr wollte. Und dann hatte er wieder dieses Schreiben in der Hand und meinte, ob ich mir das jetzt überlegt hätte, zurück zu treten.“* (Systemgastro Niedersachsen)

Die Wahl des richtigen Zeitpunktes: Wenn eine professionelle Konfliktführung stattfindet, wird auch der Zeitpunkt der Aktionen strategisch gewählt. Bereits aus den wenigen Interviews ergab sich eine deutliche Häufung. Karla G. erzählt: *„Im Oktober war ich in Urlaub und da hat mir ein Assistent vorher den Tipp gegeben: ‚Stell Dir vor, Du hast eine total beliebte Betriebsratsvorsitzende und Du kommst nicht zwischen Belegschaft und Betriebsrat. Was würdest Du machen, wenn die in Urlaub geht?‘ Eine Versammlung, habe ich gesagt. Bingo! Also habe ich die zwei Tage vor dem Urlaub nachts noch den Betriebsrat zusammen geholt und habe denen gesagt: Die Geschäftsleitung wird versuchen, Euch unter Druck zu setzen. Ich war zwei Stunden in der Luft. Da bekam ich schon die SMS, dass in der Woche danach Betriebsversammlung ist und Anwesenheitspflicht für alle.“* (Systemgastro Niedersachsen)

Ähnlich ist die Situation, wenn die zuständigen Gewerkschaftssekretäre in Urlaub gehen. In Göttingen hat der Discounter netto 2012 mehrere Filialen, in denen gewerkschaftliche Organisation feststellbar war, handstreichartig schließen lassen, als die ver.di-Sekretärin Katharina Wesenick im Urlaub war. Risikobelastet ist außerdem ein Wechsel eines erfahrenen Gewerkschaftssekretärs durch Rente oder Versetzung.

B. Die Verhinderung von Betriebsratsgründungen

Bei einem internen Workshop der IG Metall stellte ein Gewerkschaftssekretär im November 2012 folgende Beobachtung in den Raum: *„Die Gründung eines Betriebsrats kommt heutzutage in vielen Fällen einem Arbeitskampf gleich - und der Konflikt wird von Arbeitgeberseite auch genauso geführt.“* Eine weitere Teilnehmerin, die im IG-Metall-Projekt Betriebe ohne Betriebsräte (BOB) tätig ist, sagte: *„Wenn Du versuchst einen Betriebsrat neu zu gründen, dann kämpfst Du quasi im Feindesland.“*

Der älteste der von uns untersuchten Fälle stammt aus dem Jahr 2000. Er fand in einer mittelständischen IT-Firma statt, die von einem ausländischen Investor gekauft wurde und nun profitabel aufgestellt und in ein europäisches Konsortium integriert werden sollte. Drei Fälle stammen aus den Jahren 2011/2012. Zwei davon handeln in Supermärkten, einer in einem mittelständischen Metallbetrieb.

Eine Sonderstellung nimmt der Fall eines Briefzustellers ein, der seit nunmehr dreieinhalb Jahren die Gründung einer demokratischen Mitbestimmung mit ganz eigenen Methoden verhindert. Das Unternehmen wird ständig umgebaut, so dass bislang keine verwertbare Wählerliste vorlag. Jeden Erfolg von Betriebsratsinitiatoren und Gewerkschaft vor Gericht konterte das Unternehmen mit einem weiteren Umbau seiner Struktur, mit Umbenennungen, Rechtsformänderungen etc., die wieder neue

Klagen auf Herausgabe einer Wählerliste nötig machten. Hier wird der oben beschriebene Rechtsnihilismus in einer (scheinbar) absurden Weise auf die Spitze getrieben.

Wir gehen nach derselben Darstellungsmethode vor wie im Abschnitt „Bekämpfung bestehender Betriebsräte“.

Betrieb ⁷⁰	Betroffene ⁷¹	Gewerkschaft	Mitarbeiterzahl	versuchte BR-Gründung
Zweigelt+Partner (IT-Firma)	Kalle K.	ver.di	>100	2000
Briefzusteller XLS	Manfred W.	ver.di	>60	2008
Discounter Hessen	Olga B. / Milutin P.	-keine-	>20	2011
Supermarkt Karo	Hubert H.	ver.di	>50	2011
Callcenter CBA	Rico S. / Robert T.	ver.di	>300	2012
Schaltkästen Hinz	Rudi K.	IG Metall	>500	2012

Konfliktverläufe

Auch in der Verhinderung von Betriebsratsgründungen zeigt sich, dass manche Arbeitgeber und ihre Berater mit einer großen Bandbreite an modular eingesetzten Methoden auf Individuen und Belegschaften einwirken. Mitunter entwickeln sie viel Phantasie, um ihre Möglichkeiten zu vergrößern und Schwachpunkte der abhängig Beschäftigten auszunutzen.

In den meisten von uns untersuchten Fällen waren die Unternehmenschefs und ihre Dienstleister bei der Verhinderung der Betriebsratsgründung erfolgreich. Der Discounter Hessen wählte als Mittel willkürliche Versetzungen von BR-Initiatoren, so dass diese unzumutbare, mit ihrer familiären Situation nicht vereinbare Fahrt- und Dienstzeiten zu erdulden hatten, z.B. 54 Busstationen An- und Abfahrt plus Spätschicht für eine alleinerziehende Mutter; zwei Wochen Montage im Ausland für einen teilerziehenden Vater. Die Geschäftsleitung gründete einen gelben BR, während eine BR-Initiatorin im Urlaub war. Im neuen Betriebsrat fanden sich plötzlich Vorgesetzte, die unsere Interviewpartnerin zuvor schikaniert und damit erst den Grund für die BR-Gründung geliefert hatten. Die beiden Supermärkte (Discounter Hessen, KARO) wandten eine Methode an, die wir „sozialer Tod“ nennen: Dazu gehört der gezielte Entzug menschlicher und kollegialer Wärme bei der Arbeit und „Mobbing“ durch Vorgesetzte und Kollegen: Häme, Vorwürfe, Verhöre, schlechtes Gerede, Gerüchte, Schikanen (siehe Punkt C., S. 38). Diese Methoden sind aus Unternehmenssicht äußerst effizient und hatten in den recherchierten Fällen das „freiwillige“ Ausscheiden ohne Kündigung zur Folge, nicht zuletzt aufgrund der psychischen und körperlichen Auswirkungen dieser Methoden. In einem Fall akzeptierte eine Mitarbeiterin einer Discounter-Filiale nach längeren Auseinandersetzungen und körperlichen Zusammenbrüchen eine Abfindungsregelung. Ein BR-Mitinitiator in einer Filiale der Supermarktkette KARO ging auf ein Versetzungsangebot ein; nach einem halben Jahr wurde er von seiner neuen Arbeitsstelle - entgegen den Versprechungen - betriebsbedingt gekündigt, mit Zustimmung des dortigen Betriebsrats, der als unternehmenshörig gilt. Auch Callcenter CBA blieb betriebsratsfrei. Hier war bereits drei Jahre zuvor eine BR-Gründung gescheitert. Das patriarchalisch herrschende Gründerpaar hatte damals versucht, durch die Installation eines alternativen Vertretungsorgans (AVO) einer erneuten Betriebsratsgründung vorzubauen. Die angeschlagene IT-Firma Zweigelt+Partner inszenierte eine aufwändige Firmenversammlung, um die angekündigte Gründung eines BR zu verhindern. Bei dieser Versammlung trennte das Management die Belegschaft in zwei etwa gleich große Gruppen, um der einen Gruppe sogleich die kollektive Kündigung mitzuteilen, was zu tumultartigen Szenen führte. Die Restmannschaft – 60 von 120 Mitarbeitern - konnte der Firma später trotzdem einen Betriebsrat aufzwingen. Die Firma überdauerte das Platzen der Internet-Blase allerdings nur knapp zwei Jahre. Beim Briefzusteller XLS ließ sich der BR-Initiator in eine juristische Auseinandersetzung verwickeln, die seit Februar 2010 andauert und um die Aushändigung einer verwertbaren Wählerliste kreist. Sie liegt inzwischen vor

⁷⁰

⁷⁰⁷⁰ Phantasienamen, redaktionell geändert.

⁷¹

⁷¹⁷¹ anonymisiert + redaktionell geändert.

dem Bundesarbeitsgericht (7 ABR 53/12) . Die Besonderheit war hier: Der Aktivist blieb beruflich offenbar völlig unbehelligt.

Den oben geschilderten Niederlagen bei Betriebsratsgründungen steht nur ein erfolgreicher Versuch gegenüber. Dieser BR hat bis heute Bestand. Der Metallbetrieb Schaltkästen Hinz ging zunächst mit gezielten Kündigungen gegen die BR-Initiatoren vor. Doch das Unternehmen musste nach langem Kampf, den die IG Metall sowohl in der betrieblichen wie regionalen Öffentlichkeit als auch auf gerichtlichem Wege gegen den Firmenpatriarchen führte, einen Betriebsrat akzeptieren: Den ersten in der jahrzehntelangen Geschichte des Unternehmens. Der Sieg war teuer erkaufte: Von drei gekündigten Initiatoren der BR-Gründung kehrte keiner in den Betrieb zurück. Zwei fanden neue Arbeit, ein Arbeiter blieb aufgrund von Depressionen dauerhaft arbeitsunfähig.

Motive von BR-Initiatoren

In den von uns untersuchten Fällen sind die BR-Initiatoren schon lange in der Firma; sie sind sowohl bei Kollegen als auch Vorgesetzten und Kunden angesehen. Sie sind häufig mit zusätzlichen Kompetenzen ausgestattet, die in ihrer Position nicht zur Entfaltung kommen: Eine Hotelfachfrau mit jahrelanger Berufserfahrung, die nun als Kassiererin arbeitet. Ein politisch aktiver Studienabbrecher im Callcenter. Ein Facharbeiter, der als Leiharbeiter schon sämtliche Betriebe der Konkurrenz kennen gelernt hat und ständig zu den Besten seiner Abteilung gehörte. Ein in die Pleite gegangener Kurier-Unternehmer, der nun als lohnabhängiger Briefzusteller arbeitet. Ein erfahrener Hausbesitzer in der IT-Branche. Hinter dem Wunsch, ein demokratisches Mitbestimmungsorgan ins Leben zu rufen haben wir verstärkt Motive gefunden, die in der als mangelhaft empfundenen Arbeitsorganisation, dem Führungsstil und der Firmenkultur liegen. Die Initiatoren von Betriebsratsgründungen sind häufig von Form und Inhalt der Arbeit unterfordert. Sie fühlen sich von ihren Vorgesetzten unterbewertet (finanziell, menschlich oder auch in ihrer Position in der Hierarchie) und verfügen über Ressourcen und Netzwerke, um über den Tellerrand zu schauen. Viele von Ihnen besitzen Selbstbewusstsein, Produzentenstolz, was sie zur Kollision mit willkürlichen gar schikanösen Vorgesetzten bringt. Sie haben außerdem weniger Angst als viele Kollegen, sondern eine Gewissheit, bei Entlassung wieder etwas anderes zu finden,

Motive der Beschäftigten

Die Motive, welche zur Gründung von Betriebsräten anspornen, ähneln weitestgehend den Motiven für Konflikten mit etablierten Betriebsräten: Niedriglohn und Lohndumping, exzessive und willkürliche Überstunden (siehe Punkt VII. A.3.).

In den Interviews mit BR-Gründern stießen wir auf einige Besonderheiten, die wir für erwähnenswert halten.

Gerade in Discountern und Supermärkten scheint eine regelrechte Hire and Fire-Kultur in Bezug auf langjährige Mitarbeiter zu herrschen. Hubert H. sagt dazu: *„Leute, die zu teuer werden, fliegen als erste, auch z.B. wenn man eine Führungskraft ist und schon ein paar Jahre da ist. Das war in meinem Fall auch so. Die ganz hohen Führungskräfte können kosten, was sie wollen. Nur alle, die im Verkauf sind, müssen muss ganz billig sein.“* (Supermarkt KARO)

Ein wesentlicher Ansporn für den Versuch, einen Betriebsrat zu gründen, geben schikanöse und willkürliche Führungspersonen. Beim Supermarkt KARO gab es einen Vorgesetzten, der als Choleriker bekannt war: *„Der machte seinen Rundgang. Also erst zu Obst und Gemüse, Frischekontrolle. Wir hatten zwei Krankmeldungen, also waren wir noch nicht richtig fertig. Da hat er schon gemeckert, dass da noch Paletten standen. Und dann hat er Himbeeren gefunden, die verschimmelt waren und hat die mir dann vor den Kunden vor die Füße geschmissen. Der hat auch dem Leiter der Warenannahme ein Paket Margarine hinterher geworfen, eine Palette umgekippt, die schräg stand.“* (Hubert K.)

Die Beschäftigten bei Schaltkästen Hinz hatten besonders unter Personalgesprächen im Büro zu leiden, wie Rudi K. schildert: *„Die greifen sich einen raus. Meistens einen Schwachen, der wird dann ins Büro gerufen, angeblich zu einem Vier-Augen-Gespräch. Da sitzen dann aber vier Leute und dann wird massiv Druck gemacht.“* (Schaltkästen Hinz)

Neben der Übernahme einer lokal gewachsenen Firma durch einen internationalen Investor gibt es eine zweite Sollbruchstelle, die beständig Konflikte hervorruft: Der Übergang vom Vater auf den Sohn (wahlweise Mutter oder Tochter) in einer patriarchalischen Firmenkultur. Rudi K. formuliert es so: *„Seit der Junior am Hebel ist, ist der Laden den Bach runter gegangen. Kann sehr gut reden und verkaufen. Aber mit der Menschenführung - die stimmt gar nicht. Meines Erachtens ist der auch einfach mit der Firma überfordert.“* (Schaltkästen Hinz)

Der Wendepunkt: Jetzt gründen wir einen Betriebsrat

In sämtlichen Fällen ist der Punkt klar markiert, an dem die einzelnen Initiatoren für sich entscheiden, das Risiko einer Betriebsratsgründung einzugehen. Beim Metallbetrieb Schaltkästen Hinz hatte dieser Schritt eine lange Vorlaufzeit. Es wurden sogar recht deutliche Versuche unternommen, die Geschäftsführung zur Kursänderung zu bewegen: *„Im Sommer 2010 hat ein Mitarbeiter einen handschriftlichen Brief geschrieben, hat all die Probleme angesprochen, von A – Z. Hat es gut formuliert, aber knallhart geschrieben und den Brief haben über 90 Leute unterschrieben. Den haben wir dem Chef persönlich zugestellt. Der hat ihn nicht beachtet. Die ersten drei, die unterschrieben haben, die hat er zu sich bestellt. Und hat die gefragt, was das sollte und hat die mehr oder weniger abgewatscht. Da kam der Entschluss, wir gründen einen Betriebsrat.“* (Schaltkästen Hinz)

In den beiden von uns untersuchten Supermärkten sind die BR-Initiatoren aktiv geworden, um sich selbst vor Kündigungen oder Repressalien zu schützen. Der Discounter Hessen beschuldigte plötzlich Mitarbeiter der Filiale des systematischen Diebstahls und begann sie erst zu bespitzeln, dann Einzelne zu versetzen. Hier geschah die Initiative zur BR-Gründung auf Anraten eines Anwalts. Die Kassiererin Olga B. schildert den Vorgang so: *„Am 4. Januar ist mir mitgeteilt worden, dass wir verdächtig sind. Also erst Milutin, dann ich und dann noch einer. Und dann haben die mich versetzt in eine Filiale im Industriegebiet. Da habe ich zu dem Filialleiter gesagt: `Das mache ich nicht mit. Da sind Sie bei den anderen mit durchgekommen. Aber bei mir nicht. Ich werde dagegen kämpfen, dass Sie mich hier als Diebin darstellen. Ich habe jetzt 5 Jahre alleine gekämpft, alleinerziehend. Ich war nie krank. 9 Jahre keinen einzigen Tag Krankenstand.“* (Discounter Hessen)

Die Übernahme ihres regionalen Unternehmens durch einen internationalen Konzern brachte die Kollegen des Briefzustellers XLS auf die Idee, dass sie etwas unternehmen sollten: *„Vorher war es so: Der Chef im eigenen Haus hatte immer ein offenes Ohr. Es war uns klar, dass das beim Briefzusteller XLS nicht der Fall sein wird. Deswegen haben wir gesagt, wir gründen einen Betriebsrat.“* (Manfred W.)

Methoden gegen die BR-Gründung

Unternehmensleitung und Personalmanagement griffen auch bei der Verhinderung von Betriebsratsgründungen auf eine wechselnde Methoden-Mischung zurück, die der Situation und der Firmenkultur entsprechend modular angepasst wurde.

Schikanöse Versetzungen: Eine Methode, besonders um Familienväter und -mütter unter Druck zu setzen, ist die gezielte Versetzung an einen nur schwer und aufwendig erreichbaren Ort. Vor Gericht offenbart der Discounter Hessen in dieser Frage seinen Zynismus: *„Und dann hat mein Anwalt gefragt: ‚Wisst Ihr denn überhaupt, wie die Frau B. mitten in der Nacht nach Hause kommt? Die hat noch ein Kind zu Hause.‘ Da hat der Verkaufsleiter gesagt: ‚Das ist hier keine emotionale Party. Vor Mitternacht wird sie es ja wohl nach Hause schaffen.“*

Mit der Methode der schikanösen Versetzung schaffte es auch ein niederrheinischer Gerüstbauer, einen Arbeiter, der keinen Führerschein besaß, zum Rückzug von der BR-Gründung zu bewegen. Mit öffentlichen Verkehrsmitteln war der neu zugewiesene Arbeitsplatz für den Familienvater nur mit mehreren Stunden täglicher Fahrtzeit zu erreichen.⁷²

Die Firma Schaltkästen Hinz kam auf die Idee, Initiatoren der BR-Wahl auf Montage ins Ausland zu versetzen: *„Ich sage: ‚Ich kann nicht auf Montage gehen, ich muss mich um meine Tochter kümmern.‘ Meine Freundin geht Vollzeit arbeiten. Die bringt das Kind morgens in den Kindergarten, ich gehe es mittags holen. Weil wir Gleizeit haben, habe ich um 6 Uhr angefangen, um 15.00 Uhr war ich fertig*

72

⁷² Interview mit IG BAU-Sekretär Reinhard Steffen.

und um 15.30 das Kind holen. Das hat immer gut gepasst. Die Antwort war: ‚Du arbeitest hier, nicht Deine Familie.‘“

Angedrohte Schließung / gezielte Falschinformation: Je nach konjunktureller Lage oder Arbeitslosigkeit in der Region kann die Drohung mit Betriebsschließung eine große Wirkung entfalten. Das ist in Ostdeutschland noch leichter als in Westdeutschland: *„Das hat er auch gesagt: ‚Wenn es jetzt einen Betriebsrat gibt, hat er keinen Spaß mehr an der Investition.‘ Aber die feigen Kollegen haben dann nicht den Chef angegriffen, sondern den Mirko: ‚Wenn Du den BR gründest, kannst Du dann damit leben, 300 Arbeitsplätze zu vernichten?‘“* (Callcenter CBA)

Dabei kann es sich ohne weiteres um gezielt gestreute Falschinformationen handeln.

Die CBA-Belegschaft zeichnete sich durch eine erhöhte Anfälligkeit für offensichtlich haltlose Desinformation aus: *„Da wurde auch ständig von allen behauptet: ‚Wenn ein Betriebsrat kommt, dann muss der jede einzelne Überstunde absegnen.‘ Ich habe denen gesagt, dass das Quatsch ist. Trotzdem sind auch Leute, die studieren, übelst ausgerastet, weil sie meinten, da würde ihnen jetzt ein Betriebsrat reinfunkeln.“* (Callcenter CBA)

Kate Bronfenbrenner untersuchte die Zunahme von angedrohten Unternehmensschließungen im Zuge von Wahlen zur Gewerkschaftsanerkennung in den USA bereits 1996 in einer eigenen Studie und kam zu der Erkenntnis, dass diese stark zugenommen hatten - insbesondere durch neue Möglichkeiten, Unternehmensteile nach Mexiko zu verlagern, die sich US-Konzernen ab 1992 durch die Freihandelszone NAFTA boten (Bronfenbrenner 1996).

Alternatives Vertretungsorgan: Im besagten Callcenter CBA stießen wir auf ein alternatives Vertretungsorgan (AVO). Es wurde vier Jahre zuvor eingerichtet, um eine bereits damals erfolgte Abwehr eines Betriebsrats dauerhaft abzusichern. Die Strategie scheint bis heute erfolgreich. In dieser AVO-Variante werden von den Arbeitsteams, den unteren Gliederungen am Arbeitsplatz, sogenannte Vertrauensleute gewählt. Sie haben in keiner Weise etwas mit der gewerkschaftlichen Tradition des Vertrauensleutekorpers zu tun. Ein Interviewpartner war Teil dieses recht simpel gestrickten AVO: Callcenter-Agent. Rico S. berichtet: *„Die Sitzungen waren immer nach Schema: Die Firmengründer erzählen, was es Neues gibt. Das waren totale Jubelarien. Die Leute wurden nach Strich und Faden verarscht. Manchmal wurde auch über neue Projekte erzählt, z.B. ein Call-Center auf Malta. Mich als kleines Call-Center-Mäuschen hat das überhaupt nicht interessiert. Immer am Ende eines Vertrauensleute-Meetings gab es Fragen aus der Belegschaft. Das waren ganz banale Geschichten über Brötchen, Toiletten, solche Sachen. Es ging nie um Lohn. Ganz selten mal um Feiertage.“* (Callcenter CBA)

Einzelgespräche und Kreuzverhöre im Büro: Eine klassische Methode des Union Busting sind wiederholte Einzelgespräche mit direkten Vorgesetzten im Büro (vgl. Levitt 1993). Diese können sich in der heißen Phase einer BR-Gründung mehrfach wöchentlich ereignen. Mitunter werden spezialisierte Kräfte aus dem mittleren bis oberen Management hinzu gezogen, die das Spiel „Guter Bulle – böser Bulle“ beherrschen. Die Geschäftsleitung macht sich auf verschiedenen Wegen, auch über Auskunfteien wie Creditreform, über ihre Mitarbeiter kundig um wunde Punkte zu finden. *„Da hat der Filialleiter für alle Pizza ausgegeben. Und danach wurde jeder einzelne Mitarbeiter von der Bereichsleitung ins Büro geholt: ‚Sind Sie für oder gegen einen Betriebsrat?‘ Zwei haben mir davon erzählt. Der eine hat gesagt, das hört sich gut an, der wurde gleich auf eine Liste geschrieben und der andere, der hat auch gesagt, das hört sich gut an. Und ein oder zwei Tage später hat der Bereichsleiter ihn auf seinem Handy angerufen: ‚Herr Soundso, sind Sie für den Betriebsrat?‘ Hat er gesagt: ‚Ja, eigentlich schon.‘ Hat der Bereichsleiter gesagt: ‚Nein, Sie sind dagegen. Sonst wird das Konsequenzen für Sie geben.‘ Der eine hat eine Freundin, der andere hat ein Kind, der dritte hat Schulden. Das wissen die. Die informieren sich im Vorfeld über jeden Mitarbeiter, wo sie ihn angreifen können.“* (Discounter Hessen)

Verpflichtend angeordnete Belegschaftsversammlungen: In den wenigen Wochen zwischen dem ersten Aushang zur Wahl eines Wahlvorstands bis zur eigentlichen Betriebsratswahl werden die Belegschaft oder Teile der Belegschaft häufig nach der Arbeit oder auch während der Arbeitszeit zusammen getrommelt und gezielt beeinflusst. Mal können solche Versammlungen bedrohlichen Charakter annehmen. Der Chef (die Chefin) oder leitende Angestellte drohen mit Entlassungen,

brüllen herum etc. Mal können solche Treffen eine Form von therapeutischen Gruppengesprächen oder Selbsthilfegruppen annehmen, bei denen der Chef (die Chefin) sich zutiefst getroffen zeigt, Besserung gelobt, zur Kritik ermuntert und treu ergebene Mitarbeiter mit Engelszungen auf ihre gewerkschaftlich organisierten Kollegen einreden. Der Callcenter-Agent Rico S. berichtet von einem solchen Treffen: „*Es hieß: ‚Wir wollen einiges verbessern, wir machen ein Team-Meeting, dann wollen wir mal über den Betriebsrat reden‘. Leider war von uns Initiatoren nur der Marcel dabei, also jemand der sehr ungern vor Leuten redet. Der saß da mit fünfzehn Mitarbeitern und dem Projektleiter und dann wurde halt alles gegen den Betriebsrat gedreht und Gerüchte erzählt: Nur weil hier drei Studenten, die in ihrem Leben noch nie richtig gearbeitet haben, einen Betriebsrat gründen wollen, haben wir bei Ausschreibungen gleich 15 bis 16 Projekte verloren.*“ (Callcenter CBA)

Da die Zeit zwischen dem ersten Aushang zur Wahl eines Wahlvorstandes und der eigentlichen Betriebsratswahl knapp bemessen ist, wird dieses Mittel häufig angewandt, mitunter mehrmals pro Woche und in Kombination mit Einzelgesprächen. Auch werden die Gesprächsgruppen gezielt zusammen gestellt und umfassen manchmal nur ausgewählte Teile der Belegschaft. Die Methode stammt ebenfalls aus den USA (vgl. Levitt 1993), ist dort das am häufigsten verwendete Mittel und wird im Fachbegriff *Captive audience meeting* genannt (Bronfenbrenner 2009, 10). Die Juristin Elizabeth J. Masson hat diesen Versammlungen eine eigene Studie gewidmet (Masson 2004). Die Methode stellt einen deutlichen Verstoß gegen §119 des BetrVG dar, wird aber bislang kaum zur Anzeige gebracht, verfolgt oder geahndet.

Gezielte Sabotage und inszeniertes Chaos bei Wahlversammlungen: Nach dem BetrVG gründet sich ein Betriebsrat durch zwei Versammlungen. Bei der ersten wählt die Belegschaft einen konstituierenden Wahlvorstand, bei der zweiten wählt sie Kandidaten oder Listen in den Betriebsrat. In einigen Fällen steht die Sprengung dieser Versammlungen durch gezielte Inszenierung und Dramaturgie auf dem Programm. Hier stach der Metallbetrieb Hinz durch besonderen Aufwand und sorgfältige Planung hervor. Es wurden uns folgende Maßnahmen berichtet, um die Wahlversammlung in einem inszenierten Chaos zu versenken: Führungspersonen, die nicht wahlberechtigt waren, nahmen teil; sie weigerten sich trotz eindeutiger Aufforderung des Wahlvorstands, der per BetrVG in diesem Moment das Hausrecht besaß, den Raum zu verlassen. Es kandidierten – ebenfalls entgegen der Bestimmungen im BetrVG - Führungspersonen. Managementhörige Angestellte postierten sich strategisch geschickt im Raum, sie machen Lärm, Stimmung, mitunter Tumult, um einen Abbruch zu erwirken. Der Metallbetrieb Hinz hatte für die Wahlveranstaltung einer Lautsprecheranlage aufgebaut, die durch eigenes Personal bedient wurde. Die Redner aus der IG Metall wurden leise gedreht, die Gegner einer BR-Gründung wurden entsprechend lauter gepegelt. Im Publikum stand ein Stimmungsmacher der BR-Gegner, der mit einem eigenen Mikrofon ausgestattet war. Von einem Chemie-Betrieb aus dem Münsterland wurden uns ähnliche Vorfälle während einer Wahlversammlung berichtet. Hier bestand der dringende Verdacht, dass managementhörige Angestellte im allgemeinen Chaos mehrfach gewählt hätten. Zudem notierten Führungspersonen und Gehilfen ganz offen, wenn Angestellte Bemerkungen pro Betriebsrat machten.

Das inszenierte Chaos und die gezielte Sabotage der Wahlversammlungen ist aus einem weiteren Grund perfide: Die so erzeugten Unregelmäßigkeiten können zur Grundlage für eine aussichtsreiche juristische Anfechtung der Wahl dienen.⁷³

C. Besonderheiten und außergewöhnliche Härte

In dem folgenden Abschnitt betrachten wir heraus stechende, teils schockierende Methoden des Union Busting, die umso bedeutsamer erscheinen, als sie in der US-amerikanischen Literatur unseres Wissens bislang nicht beschrieben wurden. Es stellt sich insbesondere bei zwei unten aufgeführten Punkten die Frage, wo ihre historischen Wurzeln sind. Die Methode „sozialer Tod am Arbeitsplatz“ erinnert zum einen an Berichte aus der japanischen Unternehmenskultur (vgl. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2010, 5) zum anderen an das Mittel der sozialen Deprivation

73

⁷³⁷³ Auch der Autoteile-Händler A.T.U. sorgte an den Standorten Werl und Weiden laut Presse auf ähnliche Weise für Furore. Siehe: „Unruhe bei A.T.U. um Betriebsrat und ‚Gerüchte‘“, Soester Anzeiger vom 20.1.2013, sowie: „A.T.U.-Betriebsratswahl geplatzt“, <http://www.oberpfalznetz.de/service/0-446,1,0.html> vom 9. 11. 2012, abgerufen am 26. 6. 2013.

(Isolationshaft), das aus den Gefängnisssystemen verschiedener Staaten seit dem 19. Jh. bekannt ist. Die von uns „Shock and Awe“ genannte Methode überrascht durch ihren zu Grunde liegenden Rechtsnihilismus, der sowohl den Straftatbestand der Nötigung als auch eine perfide und langfristig geplante Inszenierung beinhaltet, die auf konstruierten Prämissen beruht.

Der soziale Tod am Arbeitsplatz

Gemeint ist ein von der Geschäftsleitung angeordneter und von Vorgesetzten überwachter Entzug sozialen, kollegialen Umgangs und menschlicher Wärme. Die Opfer wurden formell weiter im Betrieb belassen, jedoch wurde den Mitarbeitern unter Strafe verboten, mit ihnen zu sprechen. Bei Zuwiderhandlungen mussten die Beschäftigten zu eindringlichen Gesprächen im Personalbüro erscheinen, und über die Inhalte ihrer Konversationen mit der Zielperson Auskunft geben. Jeder Schritt der fokussierten Personen wurde kontrolliert, protokolliert, mitunter offen beobachtet. Unser Interviewpartner Hubert H. wurde dadurch so unter Druck gesetzt, dass er einer Versetzung zustimmte - wodurch die BR-Wahl mangels Kandidaten nicht mehr möglich war. Eine andere Interviewpartnerin brach nach einigen Wochen und zusätzlicher Anwendung weiterer Methoden mit Lähmungserscheinungen zusammen. Die Kassierein Olga M. berichtete: *„Montag habe ich in die neue Filiale gemusst und da haben die mich alle angeguckt, die haben alle über mich Bescheid gemusst, dass ich die Diebin bin. Die haben mich morgens vor der Tür draußen gelassen, die haben mich nicht in den Laden rein gelassen. Die haben drinnen gesessen und Kaffee getrunken. Ich habe keinen Spind-Schlüssel bekommen, meine Tasche lag offen auf dem Boden rum. Kleidung oder Essen, das ich gekauft habe, da haben sie reingespuckt oder das weggeschmissen. Da ist die Bezirksleiterin vorbeigekommen mit Törtchen und alle haben sich zusammen hingesetzt und ich habe kassiert. Keiner hat mit mir gesprochen.“* (Discounter Hessen)

Ganz ähnlich erging es Hubert H. beim Supermarkt KARO: *„Ich wurde von dem Tag an nur bespitzelt, wurde beobachtet, mit wem ich gesprochen hatte. Die Leute, mit denen ich gesprochen hatte, die mussten dann hoch zur Leitung und berichten, was wir besprochen haben. Der Hausdetektiv hat mich beobachtet, wo ich war. Ich war das rote Tuch, der Buhmann, der mit dem Schreiben von ver.di kam, dass wir jetzt einen Betriebsrat gründen.“*

Gudrun Z., eine Kassiererin und gewerkschaftliche Vertrauensperson, berichtet: *„Die Tür war noch nicht hinter mir zu, da wurde ich angeschrien von einer Kollegin, die die Filialleitung gemacht hat. Es hat niemand mehr mit mir gesprochen im Laden. Ein halbes Jahr habe ich gedacht, ich schaffe es. Aber es ging nicht. Es war ja nachher keiner mehr im Laden, der mit mir gesprochen hat. Weder ‚Guten Morgen‘ noch ‚Auf Wiedersehen‘“. Die Methode ist gleichermaßen effektiv wie unmenschlich: *„Also, ich hatte einen richtigen Brechreiz, wenn ich auf Arbeit musste. Ich bin, bevor ich los bin, fünf- bis sechsmal auf Toilette. Ich hatte Durchfall, ich hatte Nasenbluten bis zum geht nicht mehr.“* (Discounter Niedersachsen)*

Psychiatisierung: „Sie sind krank“:

In den Schilderungen von Olga B. findet sich ein wiederkehrendes Motiv, das auch in Gesprächen mit etablierten Betriebsräten zu finden war, die systematisch bekämpft wurden: Die Psychiatisierung. Den Betroffenen wird suggeriert, sie seien krank, ihr Widerstand sei pathologisch, neurotisch, Folge einer Persönlichkeitsstörung. Die Kassiererin beschreibt, wie ein solcher Vorgang auf sie wirkte: *„Und dann sind der Verkaufsleiter und die Betriebsleiterin gekommen und haben zu mir gesagt: ‚Sie sind krank. Sie müssen in die Psychiatrie. Alle Leute hassen Sie. Sie sollten unbedingt ärztliche Hilfe annehmen.‘ Ich war schockiert, ich war sprachlos.“* (Discounter Hessen)

Tatsächlich gehen die erforschten Union Busting Konflikte recht häufig mit einer zeitweiligen Arbeitsunfähigkeit aus seelischen oder psycho-somatischen Gründen einher. Meist nimmt der Druck noch zu, wenn die Betroffenen nach Ablauf der Krankschreibung wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren. Die Krankheit wird von aggressiven Arbeitgebern und Beratern als Zeichen der Schwäche gewertet, als Indikator für einen Erfolg ihrer Gesamtstrategie. Aus diesem Grund ist es aus unserer Sicht problematisch, wenn Ärzte angeschlagenen Beschäftigten im akuten Konfliktfall eine Auszeit per Krankschreibung ermöglichen wollen. Die gewonnene Zeit weiß der Arbeitgeber meist besser zu nutzen.

Einem gesellschaftlichen Trend folgend werden Sozialtechniken wie Mediation, Supervision und Coaching vermehrt im Zusammenhang mit Arbeitskonflikten eingesetzt. Sie können im Zusammenhang mit Union Busting-Konflikten ebenfalls dazu dienen, die Betroffenen zu psychiatrisieren, und den Konflikt von einer kollektiven und im Kern wirtschaftlichen Auseinandersetzung zu einer individuellen oder zwischenmenschlichen Angelegenheit umzukodieren. Diese Sozialtechniken sind daher – im geschilderten Rahmen - mit äußerster Vorsicht zu behandeln, wenn nicht gar grundsätzlich abzulehnen.

Shock & Awe - Schrecken und Ehrfurcht

Wir sind auf drei Fälle gestoßen⁷⁴, in denen Unternehmen mit einer generalstabsmäßigen Planung, Vorbereitung und Durchführung gegen ganze Belegschaften vorgegangen sind. Das Muster weist große Ähnlichkeit mit einer Taktik der psychologischen Kriegsführung auf, die Shock and Awe (S&A, Schrecken und Ehrfurcht) genannt wird.⁷⁵ Die Begrifflichkeit fand als Beschreibung für das us-amerikanische Vorgehen im Irak-Krieg Eingang in den deutschen Wortschatz. Als Erfinder der Strategie gilt jedoch der deutsche Oberstleutnant Georg Bruchmüller, der mit massiertem und überraschendem Artilleriebeschuss im Ersten Weltkrieg zwei spektakuläre Frontdurchbrüche erzielen konnte.⁷⁶ Ziel des S&A ist es, durch eine massierte, konzentrierte und überraschende Aktion den Gegner so zu bearbeiten, dass er zu keiner nennenswerten Gegenwehr mehr in der Lage ist und in Angststarre verfällt (vgl. Klein 2007, 75 ff.). Wir betrachten die S&A-Methode gesondert, weil diese drastische Form in Deutschland bisher möglicherweise nur in Ausnahmen praktiziert wird. Der folgende Abschnitt ist – ausgehend von einem Gruppeninterview mit Betroffenen, sowie zwei weiteren Interviews - im Stile eines Drehbuchs verfasst. Tatsächlich ist beim Handeln der verschiedenen Akteure und Akteursgruppen auf Seiten des Arbeitgebers eine sorgfältige Inszenierung des Ereignisses erkennbar.

An einem vorher verabredeten Tag, zu einem vorher verabredeten Zeitpunkt, wird der Betrieb von einem größeren Team umzingelt, Security-Leute verschließen die Türen, die Arbeit wird zum Stillstand gebracht. Der Betrieb wird in eine Art privates Polizeirevier verwandelt, Verhörraum und Wartezonen werden abgetrennt. Nouri O., langjähriger Betriebsratsvorsitzender berichtet: *„Da kamen sie rein, der Anwalt und der Personalleiter, es war wie ein Überfall. In diesen Nebenräumen haben sie Videogeräte, Laptops und Drucker aufgebaut und haben diese Räume umfunktioniert in eine Art Verhörraum. Der Personalleiter und der Anwalt sagten mir: Schalten Sie Ihr Handy aus! Sie dürfen nicht vom Betriebsratsbüro aus telefonieren. Ich war sprachlos, ich wusste gar nicht, was ich machen sollte, ich war wie gelähmt, da laufen dir 1000 Dinge im Kopf herum. Ich wollte zu Norbert rüber und fragen, was wir machen? Da sagt der Anwalt: ‚Herr O., gehen Sie bitte an Ihre Stelle zurück! Bleiben Sie da, wo Sie sind!‘ Ich hab gesagt: ‚Was Sie hier machen, das ist Freiheitsberaubung!‘ Da hat er mich nur angegrinst.“*

Das eingesetzte Personal durchsucht private Spinde und Taschen. Es ergehen Verbote in polizeilichem Stil: Niemand geht raus, keine Gespräche, keine Telefonate. In separaten Räumen werden die Beschäftigten einzeln von Anwälten, Personalleitern und Innerer Revision ins Kreuzverhör genommen. Diese präsentieren als Belastungsmaterial Überwachungsprotokolle, mitunter DVDs mit Ausschnitten aus Überwachungsvideos. Nouri O. wurde es verwehrt, einen Beistand zu den Verhören mitzunehmen: *„Da hat er gesagt: Herr O., Sie sind doch Betriebsrat, Sie brauchen doch keinen Zeugen. Ich hab gesagt: Doch, ich brauche jemanden, sonst führe ich mit Ihnen keine Gespräche. Richtig wütend sagt er: ‚Wir wollten Ihnen nur einen Gefallen tun! Wenn Sie das nicht wollen, dann müssen wir gegen Sie Strafanzeige wegen Eigentumsdelikten erstatten.‘ Hab ich gesagt: Ja, dann machen Sie es.“*

74

⁷⁴ Die Fälle datieren auf Mai 2008, Januar 2011, November 2011, resultierende Arbeitsgerichts- und Strafprozesse endeten 2010, 2012 und 2013. Die Fälle sind durch Prozessbeobachtung, Hintergrundgespräche, in einem Fall durch ein Gruppeninterview mit drei Betroffenen, dokumentiert.

75

⁷⁵ Constanze Stelzenmüller: Schock und Entsetzen, Die Zeit 13/2003

76

⁷⁶ Michael Sontheimer: Der Krieg im Reich – Wir haun ein Loch hinein, SPIEGEL SPECIAL 1/2004, 20.03 2004

Die Angestellten werden z.T. über eine Stunde unter Bewachung festgehalten. In einem Fall gibt es zwei Zusammenbrüche: eine Herzattacke und einen Nervenzusammenbruch, über den die Angestellte Tanja T. berichtet: *„Ich hab Panik gekriegt, und dann hab ich irgendwann keine Luft mehr gekriegt, Kopfschmerzen bekommen, ich wollte schon wegen gesundheitlicher Gründe meine Tabletten nehmen. Ich bin aufgestanden und wollte Wasser holen. Auf einmal ist der Ratkowski aufgesprungen und Marco P. hat zu mir gesagt: ‚Wo gehen Sie hin? Wenn Sie jetzt rausgehen ist das Arbeitsverweigerung!‘ Und dann hat er mich so angepackt an den Ellbogen und hat mich wie ein Stück Scheiße weggeschoben. Und dann ist der Max aufgestanden, ein Kollege. Ich hab dann meine Tablette genommen, Wasser getrunken. Und dann ist ein Kollege umgefallen, und die andern haben dann angefangen zu schreien. Dann sind der Personalleiter und der Anwalt gekommen mit Kuli und Zettel.“*

Langjährige Mitarbeiter werden wie Kriminelle behandelt, sie glauben in einen schlechten Film geraten zu sein. *„Wir sind da rein, die haben die Tür zugemacht, die haben sich hingesetzt. Einer war sehr nett zu mir. Aber der andere war ganz böse – guter Bulle, böser Bulle – und dann hat er mit mir so geschrien, dem ist Schaum runter gekommen, vor dem Mund. Hat er zu mir gesagt: Da und da haben Sie eine Karotte gegessen, da und da haben Sie eine Olive gegessen, da und da haben Sie eine Pommes gegessen. Eine Pommes! Ich guck den an, ich denke: Der spinnt! Ich hab gefragt, ob er mich verarschen will oder was?!“*

Doch der Anwalt präsentiert großzügig einen Ausweg: Sie können einen Aufhebungsvertrag unterschreiben. Er holt ihn aus der Aktentasche, legt ihn auf den Tisch. Jetzt. Ansonsten drohen Strafanzeigen mit unabsehbaren Folgen. *„Und dann haben die gesagt: Wer selber seine Kündigung schreibt, kriegt sechs, sieben Monate Geld, kriegt ein gutes Zeugnis und damit hat es sich erledigt. Auf jeden Fall hab ich das nicht unterschrieben. Er hat dann zu mir gesagt, ich kriege nirgendwo in Europa einen Job, und die Polizei kommt zu mir nach Hause, untersucht mein Haus. Nach einer Stunde haben die mich rausgelassen und er hat zu mir gesagt, ich solle meinen Spind leer machen.“* Mehrere Mitarbeiter unterschreiben in einem ersten Impuls. Wir haben von drei Fällen erfahren, weil die Betroffenen nach einer Zeit der Benommenheit zur Gegenwehr übergegangen sind. Das geschah immer juristisch, auf dem Klageweg, mitunter haben sie sich in der Hoffnung auf Unterstützung an Journalisten gewandt, an eine Gewerkschaft oder eine Ortsgruppe der Partei Die Linke. In einem Fall wurde eine Solidaritätsgruppe gebildet.

Bestandteile des Musters

In keinem der Schock & Awe-Fälle waren die bisher bekannten, expliziten Union Busting-Anwälte und Berater beteiligt, in zwei Fällen aber renommierte Kanzleien aus dem mittleren bis gehobenen Marktsegment. In einem Fall übernahm eine regionale Gliederung des Unternehmerverbands die Rechtsvertretung. Immer dabei waren verdeckte Ermittler, entweder aus Detekteien oder einer Unternehmens-Stabsstelle, der Inneren Revision. In zwei Fällen wurde die Polizei zum Tatort gerufen, um gegen Beschäftigte zu ermitteln und - so ihre unfreiwillige Rolle ihm Drehbuch der Akteure - die Drohkulisse zu verstärken. In einem Fall wurde die Polizei von der Belegschaft gerufen, um gegen Freiheitsberaubung und Nötigung vorzugehen und zu ermitteln. Detektive und verdeckte Ermittler beschatteten im Vorfeld die Belegschaft und Betriebsräte insgeheim. Einmal hat der Arbeitgeber eine ganze Armada an Waffengattungen aufgeboten: Interne Revision, deutschlandweite Personalchefs, eine renommierte Anwaltskanzlei, verschiedene Detekteien, Security, eine PR-Agentur.

In allen Fällen haben die Unternehmen ihr strategisches Ziel erreicht, auch wenn sie vor Gericht mitunter empfindliche Niederlagen einstecken mussten, etwa die Wiedereinstellung kriminalisierter Mitarbeiter. Die Betroffenen empfanden es dann zwar als Genugtuung und späten Sieg, von staatlicher Seite Recht zu bekommen. Da dieses Recht aber Monate, gar Jahre später gewährt wurde, kehrten sie in ein völlig verändertes, vom Arbeitgeber nach seinen Wünschen umgestaltetes und diszipliniertes Umfeld zurück.

VIII. Private Akteure und Dienstleister

Die heutigen Unternehmensleitungen sind in der Regel mit den Möglichkeiten der tiefgreifenden neoliberalen Umstrukturierung überfordert. Sie ist begleitet von einer Ausweitung an Bürokratie, Gesetzen, Vorschriften, neuen Gremien im nationalen wie internationalen Bereich. Das gilt auch für den Bereich der Arbeitsverhältnisse, wenn wir uns allein die hochkomplizierten Regelwerke der Hartz

Gesetze I bis IV, verbunden mit laufend neuen Anordnungen, Gesetzesänderungen und Gerichtsurteilen vergegenwärtigen. Dazu kommen neue Managementkonzepte, eine sensible Öffentlichkeit, Gewerkschaften, Betriebsräte, Medien: Welcher Unternehmer kann in diesem ständig in Bewegung befindlichen Globalisierungs- und Deregulierungs-Dschungel noch allein sicher seinen Gewinn einfahren und alle Möglichkeiten der Lohnsenkung ausschöpfen?

Allein der Trend zur Flexibilisierung der Arbeit hat, wie der DGB Bayern im Einzelnen dokumentiert, zur „Ausbreitung einer spezialisierten Management- und Rechtsberatungsindustrie“ geführt (DGB Bayern 2013, 7). Zur Durchsetzung aller bisher geschilderten Praktiken stehen deshalb zahlreiche Akteure und Dienstleister zur Verfügung. Sie agieren auf allen Ebenen, auf der staatlichen, wissenschaftlichen, medialen, rechtlichen Ebene, auf nationaler, europaweiter und internationaler Ebene. Sie agieren aber auch – und dies macht die neue Bedeutung gegenüber früheren Formen des Lobbyismus aus – auf der dezentralen Ebene. Sie sind gleichzeitig und als Wiederholungs- und Dauerdienstleister in zehntausenden von Betrieben und betrieblichen Konflikten im Einsatz.

Gegen die Umstrukturierung der Arbeitsverhältnisse gibt es in den meisten Betrieben mehr direkte und indirekte, aktive und passive Widerstände als öffentlich eingestanden wird. Die Umstrukturierung spielt nicht nur an vielen Orten gleichzeitig, sondern sie ist zudem eigentlich nie zuende, denn nach der gegenwärtig herrschenden Lehre soll die Verbilligung und Entrechtung der lohnabhängigen Arbeit immer noch ein Stück über den einmal erreichten Zustand hinaus weitergetrieben werden.

Deshalb konnten die professionellen Dienstleister der Union Busting-Branche auch in der EU und in der vereinigten Bundesrepublik Deutschland ein dauerhaftes und umfangreiches Geschäftsfeld etablieren. Sie gehören in unterschiedlicher Weise selbst zum Unternehmensmilieu und werden in bestimmten Fällen auch von sich aus, ohne ausdrücklichen Auftrag, tätig. Sie bilden öffentlich bisher wenig beachtete Netzwerke, die vielfach ohne besondere Absprache den gleichen Prinzipien folgen, die aber an einigen Knotenpunkten eine intensive Selbstverständigung organisieren.

Bei diesen Dienstleistern geht es nicht nur um Rechtsanwälte, sondern um ein großes Spektrum, das alte und neue „gelbe“ Gewerkschaften und Unternehmensstiftungen ebenso umfasst wie Medienkanzleien, PR-Agenturen, Unternehmensberater und Wirtschaftsdetekteien. Eine besondere Rolle spielen staatliche und halbstaatliche Institutionen, die privatwirtschaftlichen Maximen verpflichtet sind.

Rechtsanwälte und Wirtschaftskanzleien

Kate Bronfenbrenner registriert für die USA zwischen 1993 und 2003 einen leichten Rückgang in der Beteiligung externer Management-Berater bei der systematischen Bekämpfung von Gewerkschaften (2009b, 13).⁷⁷ Offenbar, so schließt sie, sind viele Arbeitgeber in ihren Oppositions-Strategien mittlerweile raffiniert genug (im Original: sophisticated), gewerkschaftliche Verankerung in ihrem Unternehmen zu vereiteln, ohne auf externe Dienstleister zurück greifen zu müssen. Dennoch liegt die Beteiligung externer Berater laut Bronfenbrenner in den USA bei über 70% (ebd.).

John Logan kommt in seiner Beschreibung der jüngeren Entwicklung in den USA zu ähnlichen Beobachtungen: *„Die meisten großen Wirtschaftskanzleien bieten inzwischen Gewerkschaftsvermeidung und Anti-Organizing Beratung als Teil ihrer juristischen Dienstleistungen an, und die meisten Arbeitgeber haben die Taktiken für sich adoptiert, welche von den Beratern von 1950 bis 1980 vorangetrieben und entwickelt wurden. In den frühen 1990ern erklärte ein prominenter Berater, John Sheridan, dass eine Menge Unternehmen nunmehr keine Berater nutzten: „Sie sind selbst abgebrühter (im Original: tougher) geworden.“* (Logan 2002, 213 u. Moberg)

Ein direktes Eindringen führender US-amerikanischer Union Busting Kanzleien und Berater wie Seyfarth Shaw, Jackson Lewis, Burke Group u.a. (vgl. Logan 2006) in den deutschen Markt ist nicht feststellbar. In Deutschland heuert zudem nur ein geringer Teil der Unternehmer die Dienstleistungen expliziter Union Busting Berater als federführende Strategen an - eine Erkenntnis, die die Opfer jener Strategien einerseits kaum trösten dürfte und andererseits die große Mehrheit der Beschäftigten nicht beruhigen sollte. Union Busting Know-how gehört heute auch in Deutschland zum Repertoire großer wie kleiner Kanzleien. Es kursiert in Ratgebern, Newslettern, Lose-Blattsammlungen, Seminaren,

77

7777 Beteiligung von angeheuerten Management-Beratern bei Kampagnen zu NRLB-Wahlen: 1986-87: 72% | 1993-95: 82% | 1998-99: 76 % | 1999-2003 75%

Fachzeitschriften, Kongressen verschiedenster auch gemeinhin als seriös geltender und etablierter Anbieter (siehe Abschnitt IX. Netzwerke). Auf diese Weise bilden sich Juristen und Teile des Managements sowie beigeordneter Unternehmens-Stabsstellen beständig weiter.

Der erhöhte rechtliche Aufwand, den Unternehmen mithilfe von Anwälten heute gegenüber Beschäftigten und Betriebsräten treiben, hat inzwischen außerdem zu einer drastischen Veränderung der Arbeitsverhältnisse und vertraglicher Regelungen geführt, die zudem nicht selten außerhalb geltender Gesetze liegen. So stellt der Arbeitsrechtler Professor Peter Schüren, Direktor des Instituts für Arbeits-, Sozial- und Wirtschaftsrecht an der Universität Münster fest: Immer mehr Arbeitsverträge sind rechtswidrig. Da werde vereinbart, dass Überstunden „freiwillig zu leisten“ sind und nicht bezahlt werden. Es gibt nur Lohn, „wenn ein täglicher Mindestumsatz erreicht wird.“ Weil die Arbeitgeber wüssten, „dass sich kaum jemand wehrt“, stellen sie die seltenen Kläger mit einer Abfindung ruhig und „machen bei den anderen weiter“ (Schüren 2012).

Explizite Union Busting-Berater

Die in Deutschland gegenwärtig prominenteste Figur unter den expliziten Gewerkschafts- und Betriebsratsgegnern ist der Rechtsanwalt Helmut Naujoks. Manchen ist auch die Kanzlei Schreiner + Partner ein Begriff. Obwohl die Fälle der beiden regelmäßig einige Aufmerksamkeit erregen, fallen Naujoks und Schreiner durch das Raster der juristischen Fachpresse. In führenden Branchen-Portalen wie juve.de oder Legal Tribune Online (lto.de) werden sie nicht erwähnt, ebenso fehlt ihnen Zugang zu den wichtigsten Fachzeitschriften wie Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA), Arbeit und Arbeitsrecht (AuA), personalmagazin (Haufe Verlag), Der Betrieb, Arbeitsrecht Aktuell, BetriebsBerater. Arbeits-Rechts-Berater (ArRB). Ihre Bücher erscheinen im Eigenverlag oder unter unbekanntem Labels.

Dass sie im etablierten Juristenmilieu nicht wahrgenommen oder bewusst ignoriert werden, dürfte folgende Gründe haben: Sie schaffen sich durch ihren aggressiven Stil bei mittelständischen Unternehmen einen eigenen Markt. Sie verletzen eine Grundregel der etablierten Branche: Geräuschlosigkeit und dezentes Auftreten. Sie haben nicht an Elite-Universitäten studiert und können weder ein Studium im Ausland noch den begehrten Titel LL.M. (Legum Magister, Master of Laws) hinter ihrem Nachnamen vorweisen. Niemand sonst wirbt so offen mit der Bekämpfung von Betriebsräten und „Minderleistern“.

Helmut Naujoks

Er ist bekannt durch regelmäßige Auftritte in Talkshows, skandalisierende TV-Features und Presseberichte. Er wurde „Betriebsrätefresser“, „Vollstrecker für Bosse“, „ausgebuffter Profi-Bösewicht“⁷⁸, „des Teufels Advokat“⁷⁹ und „Anwalt des Schreckens“ genannt (Wallraff 2009, 269 ff.). Dieser Ruf scheint ihm persönlich nichts auszumachen und seinem Geschäft nicht abträglich zu sein. Auf seiner deutschsprachigen Website gibt er an: „Seit Gründung unseres Unternehmens Anfang 2000 verstehen wir uns im Arbeitsrecht als Gegenpart zu gewerkschaftsorientierten Betriebsratsschulungen. Wir gehörten zu den Ersten auf dem Markt, die die rechtliche Problematik ‚Kündigung von Unkündbaren‘ thematisiert haben.“⁸⁰

Dabei stieß er anfangs auch in etablierten Kreisen auf offene Begeisterung. So schrieb das Unternehmernmagazin „Impulse“ (damals Gruner + Jahr) im April 2002: „Tipps vom Profi – Alteingesessene Faulenzer, Alkoholiker, geschickte Simulanten und ähnliche ‚Problemfälle‘ gelten als praktisch unkündbar. Ein Irrtum, wie Helmut Naujoks mit seinem Rechtsratgeber ‚Kündigung von Unkündbaren‘ jetzt belegt. Auf 300 Seiten analysiert der erfahrene Duisburger Rechtsanwalt

78

⁷⁸⁷⁸ Christian Esser u. Alena Schröder: Vollstrecker für Bosse – Der Betriebsrätefresser, Spiegel.de vom 05.04.2012, abgerufen am 28. 06. 2013.

79

⁷⁹⁷⁹ Des Teufels Advokat, http://www.terz.org/texte/texte_1010/naujoks.html , 30. 09. 2010, abgerufen am 9. 12. 2012

80

⁸⁰⁸⁰ <http://www.fachseminare-naujoks.com/>, abgerufen am 14. 04. 2011

anschaulich die wichtigsten einschlägigen Urteile der Arbeitsgerichte. Dazu liefert er griffige Checklisten sowie psychologische Hinweise für den Umgang mit schwierigen Mitarbeitern und Querulanten.“⁸¹

Im Jahr 2006 entdeckte die Wirtschaftswoche ihre Begeisterung für Naujoks' Konzepte, die er in einem Interview ausbreiten durfte: „Frage: ‚Sozialpläne sind das eine. Dank ihnen müssen oft die Leistungsträger gehen. Wie aber wird man schwer kündbare Minderleister los?‘

Antwort Helmut Naujoks, Fachanwalt für Arbeitsrecht: ‚Drei Strategien sind möglich. Erstens: Der Arbeitgeber kündigt dem Mitarbeiter verhaltensbedingt. Das gelingt oft. [...] Zweitens: Der Arbeitgeber geht mit aller Härte vor. Er kündigt ebenfalls verhaltensbedingt und reicht zudem eine Schadensersatzklage ein. Wer als Arbeitnehmer grob fahrlässig Fehler begeht und dem Arbeitgeber Schaden zufügt, haftet. [...] Drittens: betriebsbedingte Kündigung. Sie ist oft Erfolg versprechender. Beispiel: Ein Einzelhändler fusioniert mit einer Firma, deren Filialleiter als Minderleister bewertet werden. Das Aufgabenfeld ‚Filialleiter‘ wird gestrichen. Die Geschäftsleitung übernimmt künftig die Aufgaben und kündigt den Minderleistern.“⁸²

Naujoks' Zugang zu Publikumszeitschriften wie Impulse und Wirtschaftswoche ist seit längerem passé. In seinem Buch „Die Kündigung von 'Unkündbaren'“ schreibt er zu seinem Werdegang: „Für die Arbeitsgemeinschaft Selbstständiger Unternehmer (ASU) und deren rund 6.500 Mitgliedern hat er die Broschüre ‚Austritt aus dem Arbeitgeberverband‘ erstellt.“ Ferner gibt er Tätigkeiten für die Fachhochschule für Ökonomie & Management/Management Akademie in Essen an und für den Bundesverband vhw und dessen Landesverbände, deren Behördenleiter er schulte. (Naujoks 2002, 301) Naujoks hat nach eigenen Angaben in Bochum Jura studiert und „einige Jahre bei einer großen Rechtsanwaltskanzlei in Düsseldorf gearbeitet“ (ebd.). Günter Wallraff trat ihm einmal – getarnt als hilfeschuchender Unternehmer – gegenüber. Er beschreibt Naujoks als „von einem aggressiven, fast lustbetonten Vernichtungswillen beseelt“, wenn er von seinen Erfolgen berichtet (Wallraff 2009, 315). Die Süddeutsche Zeitung schreibt 2007 von einer Tagesgebühr von 995 Euro plus Mehrwertsteuer für ein Naujoks-Seminar.⁸³ Die Honorare für Rechtsvertretung und Union Busting-Beratung sind im Einzelnen unbekannt. Wallraff schreibt, dass der Konflikt bei Kabel BW Naujoks ca. 700.000 Euro eingebracht habe. Naujoks' Stundensatz läge bei 350 Euro (ebd.).

Hier eine kurze Aufstellung von Firmen, als deren Anwalt Naujoks laut Presse und Eigenrecherche an Union Busting-Konflikten beteiligt war: Volksbank Ludwigsburg, BTE-Biegetechnik-Engineering, Kabel BW, Klüh (Sub-Unternehmer von Air Berlin am Flughafen Düsseldorf), Josef Weiss Plastic GmbH.⁸⁴ Plattenhard KG⁸⁵ ⁸⁶, Doppstadt (Wallraff 2009, S. 284 ff.), Textilveredelung Dreiländereck (DLE, vormals Brennet)⁸⁷, Saxas, Nocado⁸⁸, Cornelius Schuler GmbH (als Caterer im Berliner Zoo), HatiCon GmbH, Burger King (Yo-Ki Holding)⁸⁹.

81

⁸¹⁸¹ <http://www.anwaltskanzlei-naujoks.de/index.php/presse.html>, abgerufen am 9. 12. 2012.

82

⁸²⁸² Fragen der Arbeitgeber, WirtschaftsWoche Nr. 30, 24. 07.2006, Seite 89, Quelle: <http://www.anwaltskanzlei-naujoks.de/index.php/presse.html>, abgerufen 9. 12. 2012.

83

⁸³⁸³ Uwe Ritzer: Ein Mann für besondere Fälle – Der Rausschmeißer, Süddeutsche Zeitung 13. 07 2007

84

⁸⁴⁸⁴ Des Teufels Advokat, http://www.terz.org/texte/texte_1010/naujoks.html, 30. 09. 2010, abgerufen 9. 12. 2012

85

⁸⁵⁸⁵ Betriebsrats-Mobbing – Die Kündigungshelfer, Magazin Mitbestimmung 6/2012, http://www.boeckler.de/40333_40400.htm

86

⁸⁶⁸⁶ Bspitzelung bei Plattenhardt – Betriebsräte kriminalisiert, Metallzeitung 6/2011, S. 29

87

⁸⁷⁸⁷ Barbara Schmidt: Textilveredelung Dreiländereck (DLE)- Streit spitzt sich zu – Insolvenz steht im Raum, Badische Zeitung, 15. 09. 2012

88

⁸⁸⁸⁸ Spalten, brechen und zermürben, Metallzeitung 1/2009, S. 14-15

89

⁸⁹⁸⁹ Stefan Sauer: Schreckensherrschaft bei Burger King, Kölner Stadt-Anzeiger, 18. 06. 2013

Dabei handelt es sich vermutlich nur um die Spitze eines Eisbergs. Naujoks arbeitet u.a. mit folgenden Dienstleistern zusammen: Detektei Meng (Mannheim), Medienkanzlei Prinz Neidhardt Engelschall (Hamburg), Strafrechtler Sven Thomas (Düsseldorf) (Wallraff 2009, 311 ff.).

Dr. Schreiner + Partner GbR

„Mehrere tausend Führungskräfte besuchten bereits seine Seminare“, gibt die Website des Unternehmens über das Wirken des Dr. Dirk Schreiner nüchtern an.⁹⁰ Schreiner + Partner sind der eindeutige Marktführer im expliziten Segment. Die Kanzlei hat (Stand Juni 2013) ein Team aus fünfzehn Anwälten aufzuweisen⁹¹, die als Referenten und Berater deutschlandweit tätig sind. Unter ihnen haben Tore Raulfs und Britta Heilf den Status von Partnern. Die Kanzlei unterhält neben dem Stammhaus in Attendorn Büros in Köln, München, Hamburg und Dresden. Neben Fortbildungen und Union Busting-Beratung, die im Einzelfall nur schwer nachweisbar sind, übernehmen Schreiner + Partner auch Mandate für Unternehmer. Daneben gibt die Kanzlei ein ständig aktualisiertes „Praxis-Handbuch“ und einen „Praxis-Brief“ heraus.

Die Kosten für ein Seminar bei Schreiner + Partner sind niedriger als bei Naujoks. Das eintägige Seminar „Grenzen des Betriebsrats – so weisen Sie ihren Betriebsrat in die Schranken“ wird in einer Art Roadshow z.T. mehrfach im Monat in ganz Deutschland – von München bis Hamburg, von Köln bis Dresden - angeboten und kostet laut Website 795,- EUR plus MwSt.

Die Kanzlei bietet weitere Seminare an: „Effektive Strategien im Umgang mit schwierigen Betriebsräten. So reagieren Sie richtig auf blockierende, übereifrige oder fremdgesteuerte Betriebsräte. So wehren Sie sich erfolgreich gegen die gängigen Gewerkschafts- und Betriebsratsstrategien.“ Für die Mehrheit der Arbeitnehmer in Deutschland dürfte schwer nachvollziehbar sein, warum ein Angebot mit folgendem Titel in einem demokratischen Rechtsstaat bzw. einer sozialen Marktwirtschaft möglich sein soll, klingt es doch wie die Anleitung und Hilfestellung zum Rechtsbruch: „Die Kündigung ‚störender‘ Arbeitnehmer - So gestalten Sie kreativ Kündigungsgründe.“⁹²

Die Beteiligung von Schreiner + Partner wurde in folgenden Fällen publik: Borregaard (Karlsruhe), aktiv Gebäudereinigung (Kamp-Lintfort), Wohnwelt Pallen (Würselen). Die Solarfirma HatiCon GmbH aus Ostdeutschland heuerte gleich beide an: Schreiner + Partner und Naujoks⁹³. Gerade weil sie geräuschloser arbeiten als ihr prominenterer Mitbewerber, schätzen wir Schreiner + Partner als wirkungsvoller und gefährlicher ein.

BWRmed!a / Verlagsgruppe Rentrop

Union Busting reinen Wassers enthalten die Angebote des Verlages BWRmed!a mit Sitz in Bonn und der angeschlossenen BWRmed!a - Akademie. BWRmed!a hat nach eigenen Angaben 25 Mitarbeiter⁹⁴ und gehört zur Verlagsgruppe Rentrop, unter deren Dach neben dem VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG auch die Prisma Werbeagentur GmbH und Presse Service Bonn GmbH & Co. KG geführt werden.

Die Akademie kündigte für den 10. - 11. September 2013 in Hamburg ihre jährlich stattfindenden „Arbeitbertage zum Brennpunkt Betriebsrat“ an.⁹⁵ Dort sollten Arbeitgeber und Personalleiter auf die bevorstehenden BR-Wahlen 2014 vorbereitet werden. Prof. Dr. jur. Burkhard Boemke (Uni

90

⁹⁰⁹⁰ <http://www.rae-schreiner.de/anwaelte/vita/mitarbeiter/schreiner/>, abgerufen 11. 12. 2012

91

⁹¹⁹¹ <http://www.rae-schreiner.de/anwaelte/>, abgerufen 28. 06. 2013

92

⁹²⁹² <http://www.schreiner-praxisseminare.de/seminare/>, abgerufen 11. 12. 2012

93

⁹³⁹³ Elmar Wigand: Betriebsratskiller und Detektive – Eine Solarfirma gegen Betriebsräte und IG Metall, Neues Deutschland, 03.08.2013

94

⁹⁴⁹⁴ <http://www.bwr-media.de/ueber-uns/>, abgerufen 19. 12. 2012

95

⁹⁵⁹⁵ BWRmed!a Akademie: Arbeitbertage zum Brennpunkt Betriebsrat 2013, <http://www.arbeitbertage.de/programm.pdf>, abgerufen 28. 06. 2013.

Leipzig) wurde für den 10. September 2013 angekündigt mit dem Vortrag: „So bekommen Sie den Betriebsrat, den Sie sich wünschen“. Darin: „Abbruch der Betriebsratswahl: So stoppen Sie die Wahl per einstweiliger Verfügung“ und „Wenn Ihnen der gewählte Betriebsrat nicht passt: Wahlanfechtung als Rettungsanker“. Einen Tag später sollte Boemke fortfahren mit dem Referat: „Kündigung der ‚Unkündbaren‘: So trennen Sie sich selbst von Betriebsratsmitgliedern & Co.“ Ein Jahr zuvor - im Oktober 2012 im NH Hotel Hamburg-Horn - stellte der Jura-Professor folgende Methode vor: „Mitbestimmung im Arbeitskampf: Streikbrecher-Einsatz auch ohne Beteiligung des Betriebsrats“.⁹⁶ Möglichkeiten zur „Kündigung der Unkündbaren“ erläuterte damals auch Dr. Eckard Schwarz: "Ordentliche Kündigung ausgeschlossen? – Erfahren Sie, wann von diesem Grundsatz in der Praxis abgewichen werden darf und was man dabei beachten sollte. Die außerordentliche Kündigung von Betriebsratsmitgliedern – In diesen Fällen dürfen Sie die ‚Reißleine‘ ziehen." Für die Hamburger Arbeitgebertage 2012 war mit Dr. Mathias Kühnreich auch ein Düsseldorfer Partner der Kanzlei Buse Heberer Fromm angekündigt. Er hatte damals schon die turnusgemäßen BR-Wahlen im Blick. Sein Referat hieß: "Was Sie jetzt mit Blick auf die Betriebsratswahl 2014 tun sollten - Das optimale Wahlergebnis für Sie als Arbeitgeber: Betriebliche Strukturen geschickt gestalten und Freistellungsgrenzen beachten." Ständiges Thema und integraler Bestandteil des Diskurses ist bei den Arbeitgebertagen auch der Kampf gegen sog. Minderleister (Low Performer). Mit dem Anwalt Rolf Dohm konnte BWRmed!a einen Ford Manager im Personalwesen als Referenten gewinnen, der zugleich ehrenamtlichen Richter am Arbeits- und Landesarbeitsgericht ist.⁹⁷ Die vielfältigen Online-Aktivitäten des Verlages sind oft reißerisch, mitunter bizarr. So wurde im Februar 2013 ein kostenpflichtiger Download beworben: "Arbeitsrecht für Männer. kühn - kompetent - kreativ. So mahnen richtige Männer ab: Mit dem brandneuen Abmahnungs-Notfall-Koffer!"⁹⁸

Michael T. Sobik

Zum Konsortium des genannten VNR Verlages gehören diverse Webseiten wie arbeitgeber.org. Deren Chefredakteur Michael Sobik hält zahlreiche - zumeist kostenpflichtige - Tipps bereit: „Übertriebene Betriebsratsarbeit: Was Sie tun können, wenn sich Betriebsräte ständig abmelden.“⁹⁹ Sobik arbeitet in der Hamburger Personalabteilung der HanseMercur Versicherungsgruppe.¹⁰⁰ Er ist auch Chefredakteur der Loseblattsammlung „ArbeitGeberRechte Betriebsrat“ und des „Praxishandbuch Betriebsverfassungsrecht für Arbeitgeber“. Letzteres Werk bewirbt er mit folgendem Zitat: „Zentrales Thema der neuesten Aktualisierungslieferung von [Praxishandbuch Betriebsverfassungsrecht für Arbeitgeber](#) sind die so genannten ‚Unkündbaren‘ und die Low Performer. Auch diese Personenkreise genießen keinen grenzenlosen Schutz und Kündigungen sind – entgegen allen Gerüchten – möglich und erlaubt! Aber Vorsicht! Speziell hier wird Ihr Betriebsrat besonders sensibel und allergisch reagieren. Gehört er doch selbst zu diesem Personenkreis, der vermeintlich unendlichen Schutz vor dem ‚bösen‘ Arbeitgeber genießt! Ihr Erfolgsrezept sollte eine gute und präzise Vorbereitung sein.“¹⁰¹

Etablierte Anwälte und Kanzleien

Die Mehrheit der Arbeitsrechts-Juristen, die sich ausdrücklich auf die Vertretung von Unternehmensleitungen insbesondere großer und international tätiger Konzerne konzentrieren, treten in ihrer Außendarstellung nicht annähernd so aggressiv auf wie Naujoks, Schreiner + Partner und

96

⁹⁶⁹⁶ http://www.bwrmedia-akademie.de/shop/product_info.php/info/p294_Tagungsunterlagen-zu-den-Arbeitgebertagen-zum-Brennpunkt-Betriebsrat-2012.html, abgerufen 19. 12. 2012

97

⁹⁷⁹⁷ Fordreport, Februar 2012, S. 22

98

⁹⁸⁹⁸ <http://news.bwr-media.de>, abgerufen am 05.02.2013

99

⁹⁹⁹⁹ <http://arbeitgeber.org/>, abgerufen 25.01.2013

100

¹⁰⁰¹⁰⁰ Stellenanzeige Online Marketing Manager/in, <http://onlinemarketingjobs.de/jobs/online-marketing-managerin-hansemercur-versicherungsgruppe-hamburg>, abgerufen am 29.06.2013

101

¹⁰¹¹⁰¹ <http://www.business-best-practice.de/experten/index.php?meinung=5708>, abgerufen am 25.01.2013

ähnliche. Sie haben dafür aber in der Breite einen ungleich größeren Aktionsradius und einen wesentlich größeren Einfluss bis in die höchstrichterliche Urteilebene. Anhand publik gewordener Fälle und Prozessberichte lässt sich nachweisen, dass auch etablierte Anwälte Kanzleien bei Bedarf auf Union Busting-Methoden zurückgreifen können.

Dr. Jan Tibor Lelley

Der nach unserer Auffassung extremste Union Busting-Fall der letzten drei Jahre geschah in Deutschland unter dem Mandat der Kanzlei Buse Heberer Fromm, deren Arbeitsrechtsabteilung Dr. Jan Tibor Lelley LL.M leitete. Dabei wurde massiv gegen NGG-Mitglieder und Betriebsräte der Steakhauskette Maredo vorgegangen (siehe das Konfliktporträt Maredo im Anhang).

Lelley taucht mit Interviews und eigenen Beiträgen regelmäßig in renommierten Publikumszeitschriften und Fachblättern auf, auch in der FAZ.¹⁰² Er hat wie viele andere Anwälte der etablierten Kanzleien in den USA studiert und ist international bestens vernetzt; er ist Mitglied der Employment Law Alliance, des nach seinen Angaben weltweit größten Netzwerks von Arbeitsrechtlern. Sein Werk „Compliance im Arbeitsrecht“ ist in einem renommierten Verlag erschienen (Lelley 2010) und steht in den Bibliotheken von juristischen Fakultäten.

Wenn man die konkrete Bekämpfung von Maredo-Betriebsräten in Frankfurt und Osnabrück unter seiner Federführung im Blick hat, lesen sich die gedämpften Formulierungen in diesem Buch ganz neu. Lelley hat das Thema Compliance in zweierlei Hinsicht aufbereitet: Wirtschaftskriminalität ist für ihn nicht länger nur die Veruntreuung und Bestechlichkeit durch Manager und leitende Angestellte. Er nimmt auch einfache Beschäftigte bis Niedriglohnarbeiter sowie Betriebsratsmitglieder als potentielle Wirtschaftskriminelle in den Fokus. Außerdem bedeutet Compliance in diesem Zusammenhang: Wie erreiche ich als Arbeitgeber mein Ziel, ohne allzu sehr oder nachweisbar mit Gesetzen in Konflikt zu geraten? Lelley entwirft – ähnlich wie Dirk Schreiner und Helmut Naujoks, aber wesentlich gediegener – Szenarien und Winkelzüge, wie Beschäftigte und Betriebsräte optimal überwacht, durchgecheckt, abgemahnt und gekündigt werden können.

Das Wort Gewerkschaft vermeidet er in seinem Buch. Über twitter.com, dessen Möglichkeiten Lelley intensiv nutzt, lässt sich jedoch nachvollziehen, dass wir es offenbar mit einem ideologisch motivierten Gegner von Gewerkschaften zu tun haben. Dort verbreitet er regelmäßig hämische bis zynische Kurznachrichten wie diese: „Bertin [Eichler](#) von der [IG Metall](#), Kassierer einer korrupten Gegenmacht?“ (11. Jan. 2013), „Nicht bezahlen, sondern arbeiten, [Michigan Gewerkschaften](#)“ (15. Dez. 2012), „Stalinisten-Ergebnis für Gewerkschafts-Boss: Bzirske bei ver.di wiedergewählt.“ (5. Okt. 2012).¹⁰³

Thomas Ubber (Allen & Overy)

Der unangefochtene Star der als seriös geltenden deutschen Arbeitsrechts-Branche heißt Thomas Ubber. Er wechselte Anfang 2011 mit seinem dreiköpfigen Team von Hogan Lovells zu Allen & Overy.¹⁰⁴ In der folgenden Zeit fledderte die Kanzlei ihren Konkurrenten durch weitere Abwerbungen, so den Leiter des Frankfurter Büros Hans-Peter Löw.¹⁰⁵ In diesem Marktsegment kämpfen die Kanzleien mit harten Bandagen gegeneinander. Große Wirtschaftskanzleien wie Allen & Overy unterhalten mittlerweile in ihren deutschen Niederlassungen Arbeitsrechts-Abteilungen mit 40 und mehr Anwälten.

Ubber stieg erst zum deutschen, dann sogar zum weltweiten Leiter der Arbeitsrechtsabteilung von Allen & Overy auf – einer von vier weltweit marktbeherrschenden Wirtschaftskanzleien. Dem

102

¹⁰²¹⁰² Nachgefragt bei - Jan Tibor Lelley, Frankfurter Allgemeine Zeitung, 13.01.2001, <http://www.seiten.faz-archiv.de/FAZ/20010113/fd120010113664812.html>, abgerufen am 28. 06. 2013.

103

¹⁰³¹⁰³ <https://twitter.com/JanTiborLelley>, abgerufen 26. 01. 2013 (Hashtags wurden entfernt, die Schreibweise Bzirske statt Bsirske ist Original Lelley); damals hatte der account 412 Follower.

104

¹⁰⁴¹⁰⁴ Arbeitsrechts-Coup: Allen & Overy holt Hogan Lovells-Partner Thomas Ubber, <http://juve-verlag.at/nachrichten/namenundnachrichten/2011/01/arbeitsrechts-coup-allen-overly-holt-hogan-lovells-partner-thomas-ubber>, vom 21. 01. 2011, abgerufen 12. 12. 2012

105

¹⁰⁵¹⁰⁵ <http://blog.wiwo.de/management/2011/04/30/top-arbeitsrechtler-low-geht-zu-allen-overly/>, Claudia Tödtmann am 30. April 2011, abgerufen 13. 12. 2012

ursprünglichen Sinn des Wortes Union Busting – Gewerkschaftszerschlagung – kommen Thomas Ubbers Aktivitäten einigermaßen nahe. Seine Versuche, Schadensersatzforderungen gegen Gewerkschaften wegen Streiks in Deutschland juristisch durchzusetzen, können vergleichsweise kleine Organisationen wie die GdL und GdF angesichts ihrer begrenzten Mittel buchstäblich die Existenz kosten.

Zudem versucht Ubber, Streiks auf juristischer Ebene zu verbieten und Präzedenzurteile vor höchsten Gerichten zu erzielen, die fatale Auswirkungen für die gesamte gewerkschaftliche Landschaft hätten. Seine Kanzlei ist maßgeblich an Vorstößen beteiligt, über gesetzliche Regelungen zur „Tarifeinheit“ berufsständische Gewerkschaften wie auch den Marburger Bund zu marginalisieren. Allen & Overy vertritt vor allem Konzerne wie die Deutsche Bahn, Lufthansa und Fraport.

Weitere Schlaglichter aus der Branche

Die – neben Gleiss Lutz - größte deutsche Wirtschaftskanzlei heißt **CMS Hasche Sigle**. Ihre Arbeitsrechtsabteilung besteht gegenwärtig aus über 80 Anwälten. Sie hatte zwei Mandate in eklatanten Union Busting-Fällen. Der Paket-Dienstleister UPS, der aktive ver.di-Betriebsräte in Deutschland seit geraumer Zeit massiv bedrängt und in Betriebsratswahlen eingreift, wurde am Standort Köln-Bonn von Dr. Volker Bissels vertreten.¹⁰⁶ Um die knappe Mehrheit im Betriebsrat zu kippen – so die Interpretation von Beobachtern, der wir uns anschließen –, wurde im Jahr 2012 z.B. dem Mitglied Erdener I. krankheitsbedingt gekündigt. Die ver.di-Betriebsgruppe hatte in dem Gremium in Koalition mit einer weiteren Liste eine knappe Mehrheit von 10 zu 9 Stimmen.¹⁰⁷ Als der notorische Gewerkschaftsfeind Fil Filipov, Manager des US-Baumaschinen-Konzerns Terex, kurzerhand den gesamten IG Metall-Betriebsrat der Tochterfirma Atlas in Delmenhorst per Gerichtsentscheid aufheben lassen wollte,¹⁰⁸ wurde er von der CMS-Anwältin Dr. Gerlind Wisskirchen vertreten.¹⁰⁹

Wir sind von ver.di-Sekretären aus NRW besonders auf Martin Krömer aus der Kanzlei **Ruge Krömer**, Hamburg, aufmerksam gemacht worden. Mit dessen tatkräftiger Hilfe gelang es dem niederländischen Konzern TNT Post, Betriebsratsgründungen in NRW nahezu vollständig zu unterbinden.¹¹⁰ „Er tritt auf wie ein König, von oben herab, arrogant“, war der persönliche Eindruck einer Gewerkschafterin, der von zahlreichen Personen bestätigt wurde. Unter der Rubrik „Urteile“ hält seine Kanzlei ausgewählte Fälle zur Nachahmung bzw. Vermeidung von Fehlern auf der Firmenwebsite parat: Kündigung leistungsschwacher Mitarbeiter, Kündigung eines Schwerbehinderten, Blitzaustritt aus dem Arbeitgeberverband, krankheitsbedingte Kündigung.¹¹¹

Alexander Ulrich von der Kanzlei **Kliemt & Vollstädt**, Düsseldorf, vertrat in einem regional bekannt gewordenen Fall das mittelständische Wuppertaler Unternehmen EDE. Die Westdeutsche Zeitung, die regelmäßig über den Fall berichtete, schrieb: „Im Fall der EDE-Betriebsrätin hatte es eine knappe Kampfabstimmung gegeben. Mit 7:6 Stimmen wurde seinerzeit die Entlassung der langjährigen

106

¹⁰⁶¹⁰⁶ <http://www.cms-hs.com/Alexander-Bissels>, abgerufen 13. 12. 2012

107

¹⁰⁷¹⁰⁷ Gespräch mit Mitgliedern des Betriebsrats am 18.10.2012.

108

¹⁰⁸¹⁰⁸ Filipov will Betriebsrat auflösen lassen, Weserkurier, 23. 07. 2012, http://www.weser-kurier.de/region/delmenhorst_artikel,-Filipov-will-Betriebsrat-aufloesen-lassen-_arid,143318.html, abgerufen 13. 12. 2012.

109

¹⁰⁹¹⁰⁹ Information durch Expertengespräch und Prozessbeobachtung.

110

¹¹⁰¹¹⁰ Elmar Wigand: Verwirrspiel um Wählerlisten – Eine verhinderte Betriebsratsbildung bei TNT, Neues Deutschland, 10.08. 2013

111

¹¹¹¹¹¹ <http://www.ruge-kroemer.de/index.php?id=122&language=1>, abgerufen 12. Dez. 2012.

Vorsitzenden beschlossen.“¹¹². Sie wurde laut Presse mit vier Kündigungen, mehreren Abmahnungen und Hausverbot überzogen, die z.T. nach langwieriger Beweisaufnahme vor Gericht kassiert wurden. Unter den eingesetzten Maßnahmen stach eine Hausdurchsuchung wegen angeblichen Waffenbesitzes hervor, die auf eine Anzeige von Seiten unternehmerfreundlicher Betriebsratsmitglieder zurückging. Laut Polizei wurden keine Waffen gefunden.¹¹³ „Die Frau macht geltend, sie sei in mindestens 25 Fällen – unter anderem durch die aus ihrer Sicht rechtswidrigen Kündigungen und mehrere unberechtigte Abmahnungen – und wegen ihrer Weltanschauung diskriminiert worden. Zudem habe man sie unter Druck gesetzt, damit sie den Betriebsratsvorsitz niederlege. Als Folge des angeblichen monatelangen Mobbings seien bei ihr massive gesundheitliche Beeinträchtigungen aufgetreten.“ Das Arbeitsgericht konnte allerdings keine Beweise für eine Diskriminierung erkennen.¹¹⁴ Ulrich kam über die Kanzlei TaylorWessing, davor Clifford Chance, zum über 40 Juristen umfassenden, bundesweit tätigen Team von Kliemt & Vollstädt.

Unternehmens-Stiftungen

Die Gesellschaftsform der Stiftung hat ein äußerst positives, weil wohltätiges Image. Auch zahlreiche Unternehmen gründen staatlich geförderte Stiftungen. Damit umgehen sie Steuern (z.B. ALDI, Bertelsmann) und fördern mitunter karitative, wissenschaftliche und künstlerische Projekte (z.B. Deutsche Bank, BMW/Quandt, McKinsey, Price Waterhouse Coopers). Einige Stiftungen sind zugleich als Lobbyisten im Bereich Arbeitsrecht tätig. Das wachsende Segment des Lobbyismus ist seit einigen Jahren Objekt kritischer Analysen und bürgerrechtlicher Initiativen¹¹⁵; wir greifen hier nur solche Aktivitäten auf, mit denen Stiftungen auf politische Parteien und auf die Öffentlichkeit Einfluss zu nehmen versuchen, um das Arbeits- und Streikrecht im Interesse von Arbeitgebern zu verändern.

Bertelsmann-Stiftung

Die Bertelsmann-Stiftung besitzt den Großteil der Aktien des Bertelsmann-Konzerns. Nachdem sie von der NRW-Landesregierung unter Ministerpräsident Johannes Rau (SPD) 1977 als gemeinnützig anerkannt wurde, kann der größte europäische Medienkonzern seine Steuern erheblich verkürzen. Dafür finanzierte der Konzern die Stiftung bis 2012 mit einer Milliarde Euro, der Jahresetat 2012 betrug 111 Millionen Euro. Gegenwärtig beschäftigt sie 328 Mitarbeiter und 19 Führungskräfte und unterhält Büros in Washington und Brüssel (Bertelsmann 2013, 83 – 86). Schon Anfang der 2000er Jahre war sie zum mächtigsten Einflüsterer deutscher Regierungen, Ministerien, Kommunen und Parteien aufgestiegen (Böckelmann / Fischler 2004).

Die Stiftung war nicht in der Hartz-Kommission vertreten, wollte und sollte aber bei der Deregulierung des Arbeitsmarktes mitwirken. Deshalb gründete das von der Stiftung schon länger beratene Bundesarbeitsministerium (BMA) unter Wolfgang Clement im Jahre 2002 zusammen mit der Stiftung den Arbeitskreis „Reform der Arbeitslosen- und Sozialhilfe“. Das Gremium war nicht im Ministerium angebunden, sondern bei der Stiftung.

Der Arbeitskreis, in dem u.a. Martin Kannegießer vom Arbeitgeberverband Metall Mitglied war, propagierte eine Art Zwangsarbeit für Arbeitslose (workfare) nach dem Muster des US-Staates Wisconsin. Der Arbeitskreis tagte nichtöffentlich. Die Stiftung organisierte die wissenschaftliche Expertise und Auslandsreisen. Hauptergebnis waren die Vorschläge zur Abschaffung der bisherigen Form der Arbeitslosenhilfe und zum Leistungsabbau in der Arbeitslosenversicherung, kaschiert unter dem harmlos klingenden Motto „Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe“. Der Arbeitskreis präsentierte seine Vorschläge unter dem Namen der schnell gegründeten „Kommission von unabhängigen Sachverständigen“, die danach in das Konzept der Hartz-Kommission integriert wurden. So kamen die verschärften Zumutbarkeitsregeln bei der Arbeitsaufnahme, die stärkere

112

¹¹²¹¹² Andreas Spiegelhauer: Entlassene EDE-Betriebsrätin: Segeltour war rechtens, Westdeutsche Zeitung 01. 03. 2011

113

¹¹³¹¹³ EDE-Betriebsrätin klagt gegen Kündigung, Westdeutsche Zeitung 15. November 2010

114

¹¹⁴¹¹⁴ EDE-Betriebsratschefin: Klage auf Schadensersatz abgewiesen, Westdeutsche Zeitung 1. 03.2012

115

¹¹⁵¹¹⁵ Etwa durch den Verein Lobbycontrol e.V. siehe: www.lobbycontrol.de und www.lobbypedia.de

Einbeziehung der Vermögen, verkürzte Anwartszeiten und neue Möglichkeiten zu Sanktionen und Zwangsarbeit in die Hartz-Gesetze (Hassel / Schiller 2010).

Arbeitsministerin Ursula von der Leyen setzte die enge Zusammenarbeit mit der Stiftung fort. Mit 1,35 Millionen Euro finanziert das Ministerium das Bertelsmann-Projekt „Gesellschaftliche Verantwortung im Mittelstand“. Die Stiftung koordiniert in Absprache mit dem Ministerium zudem 73 Projekte des Europäischen Sozialfonds in Deutschland.¹¹⁶

2007 veröffentlichte die Stiftung den in ihrem Auftrag erstellten Entwurf eines einheitlichen Arbeitsvertrags-Gesetzes. Darin sollen die zwei Dutzend verstreuten Arbeitsgesetze (Kündigungsschutz, Arbeitszeit, Schwangerschaft, Behinderte...) zusammengefasst werden. Die Vorschläge entsprechen Unternehmerwünschen: Binnenflexibilisierung (erleichterte Vertragsänderung bei „dringenden betrieblichen Gründen“), erweiterte Änderungsvorbehalte in Arbeitsverträgen, erleichterte Kündigungen und Befristungen, Abfindungsregelungen statt arbeitsrechtlicher Auseinandersetzungen (Schubert 2009, 70 ff.).

Carl Friedrich von Weizsäcker-Stiftung

In Geschäftsführung und Vorstand dieser Stiftung – sie ist nach dem Atomphysiker Carl Friedrich von Weizsäcker benannt - sind neben Theologieprofessoren vor allem pensionierte Vertreter von Unternehmen wie Aral und Messerschmidt Bölkow Blohm vertreten.¹¹⁷ Sie hat das Ziel, die „Ethik der Moderne“ zu erarbeiten. Das bezieht sich auch auf den Stiftungs-Schwerpunkt „Zukunft der Arbeit“.

Leiter dieses Bereichs ist Frank Meik vom Bonner Institut für die Zukunft der Arbeit (IZA).

Die Stiftung organisiert Konferenzen, Expertengespräche und Gutachten. Dabei führt sie führende Mitarbeiter anderer Stiftungen sowie von Instituten, Kanzleien und Universitäten zusammen. So veröffentlichte sie im März 2012 einen Gesetzesvorschlag: Danach sollen Streiks in Bereichen der Daseinsvorsorge eingeschränkt werden (Franzen u.a. 2012). Anlass war der Streik von Fluglotsen und Bodenpersonal am Flughafen Frankfurt und anderen Flughäfen.

Den Begriff der Daseinsvorsorge fassen die Autoren des Gesetzentwurfs extrem weit: Flug- und Schienenverkehr, medizinische Versorgung, Telekommunikation, Bildungswesen, Versorgung mit Energie und Wasser, Entsorgung, Zahlungsverkehr, Landesverteidigung und innere Sicherheit sowie Feuerwehr und Bestattung gehören dazu. Streiks sollen mindestens vier Tage vorher angekündigt werden; mindestens die Hälfte der Beschäftigten müsse in einer Urabstimmung für den Streik gestimmt haben, damit er zulässig ist. Schließlich sollen Spartengewerkschaften nur dann streiken dürfen, wenn die erhobenen Tarifforderungen auf mindestens 15 Prozent der Arbeitsverhältnisse in dem betroffenen Unternehmen oder der Branche zutreffen.

Im Vorfeld des Gesetzentwurfs hatte die Stiftung das Institut für Demoskopie Allensbach mit einer Umfrage beauftragt, wonach zwei Drittel der Befragten sich für solche Einschränkungen ausgesprochen haben sollen.¹¹⁸ Für das Gutachten holte die Stiftung Professoren verschiedener Universitäten zusammen: Martin Franzen (München), Gregor Thüsing (Bonn) und Christian Waldhoff (Berlin).

Arbeitgeberfinanzierte Universitäts-Institute

In der klassischen Auffassung war Arbeitsrecht ein Schutzrecht für Arbeitnehmer. Die Vertreter dieser Richtung an den Universitäten sind inzwischen fast vollständig abgelöst durch Professoren, die Arbeitsrecht als Teil des Privatrechts und als Kampfrecht im Interesse der Unternehmensseite verstehen. Verstärkt wird diese Ausrichtung durch zahlreiche Anwälte, die als Unternehmensanwälte tätig sind und Lehraufträge an öffentlichen und privaten Hochschulen bekommen. Dadurch wandelt sich auch die Auffassung beim Nachwuchs der Arbeitsrichter. Es handelt sich um eine „gefährliche Entwicklung, in der sich das Privatrecht das Arbeitsrecht zurückholt“ (Rehder 2011). Die Spitze dieser Entwicklung bilden die von Konzernen und Arbeitgeberverbänden mehr oder weniger verdeckt finanzierten Universitäts-Institute.

116

¹¹⁶¹¹⁶ Geldsegen für Gütersloh, Handelsblatt 17.8.2012

117

¹¹⁷¹¹⁷ www.cfvw.org/stiftung, abgerufen 20.11.2012

118

¹¹⁸¹¹⁸ Carl Friedrich von Weizsäcker-Stiftung: Pressemitteilung 19.3.2012

Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (ZAAR)

2003 gründeten der Verband der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie, der Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg und der Bundesarbeitgeberverband Chemie die Stiftung für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (StAR). Sie zahlten aus ihrem Arbeitskampf-Fonds 55 Millionen Euro als Stammkapital ein. Die bayerische Regierung anerkannte die Stiftung trotz der einseitigen Interessengebundenheit als gemeinnützig.¹¹⁹ Sie finanziert seit 2004 das Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (ZAAR). Das ZAAR ist, obgleich privat finanziert, ein Institut der Universität München.

Volker Rieble, Abbo Junker und Richard Giesen wurden von der Universität zu Professoren und Lehrstuhlinhabern ernannt, wurden sofort beurlaubt und werden wie das Institut mit 17 Mitarbeitern und zwei Dutzend Hilfskräften von der Stiftung bezahlt. Sie bezeichnen sich weiter als Professoren der Universität. Zum Forschungsdirektorium des ZAAR gehört noch der Arbeitsrechtler Professor Martin Franzen, der von der Universität bezahlt wird.¹²⁰ Die Arbeitgeber nutzen so das wissenschaftliche Image der Universität.

Geschäftsführender Direktor des ZAAR ist Rieble. Er zündelt an allen Ecken des klassischen Arbeitsrechts. Insbesondere die Frankfurter Allgemeine Zeitung öffnet ihm regelmäßig ihre Spalten. Dort polemisiert er gegen „lügende“ und „pöbelnde“ Arbeitsrichter sowie gegen deren „Machtanmaßung“ (FAZ 20.11.2010, 2.4.2009, 2.8.2008). Er hält Mindestlöhne für „schizophren“ (FAZ 8.11.2008). Er beklagt die „Übermacht des Kollektivs“ durch die Gewerkschaften und Betriebsräte (FAZ 8.8.2009). Er polemisiert gegen die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS): Die Razzien der „Arbeitspolizei“ seien verfassungswidrig (FAZ 10.7.2009). Unter der Überschrift „Mehr Spaß ohne Tarif“ bezeichnet er Tarifverträge als Krankheit, die man „schwer wieder loswird“ (FAZ 27.3.2010).

Der angriffslustige ZAAR-Professor kommt regelmäßig zu dem Befund, dass Arbeitnehmer von den Arbeitsgerichten zu gut behandelt würden. So bezeichnete er die Berliner Kassiererin „Emmely“ als „notorische Lügnerin“, ihre „Rechtsverfolgungsstrategie“, die den Gang bis zum Bundesarbeitsgericht (BAG) beinhalte, beruhe „auf Lug und Trug“.¹²¹ Seit das BAG die Kündigung der streitbaren Kaisers-Kassierin aufgrund einer Bagatelle als unverhältnismäßig zurückwies (*Az.* 2 AZR 541/09), polemisiert Rieble gegen das Urteil: Es führe zu Unsicherheit bei den Arbeitgebern, denn es gebe nun „keine absoluten Kündigungsgründe“ mehr.¹²² Die Entscheidung des BAG zur Tariffähigkeit der Christlichen Gewerkschaft CGZP hält er für rechtswidrig.¹²³

Das ZAAR betreibt eine eigene Schriftenreihe und einen eigenen Verlag. Zu seinen Veröffentlichungen gehört der Leitfaden „Rechtsschutz gegen Mindestlohn“. Das ZAAR gibt die „Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht“ heraus. Es veranstaltet Konferenzen und jährliche Kongresse, bei denen als Referenten Vertreter der „christlichen“ Gewerkschaften ebenso auftreten wie Vertreter der Deutschen Bank wie auch Vertreter der großen Arbeitsrechts-Kanzleien, so Gleiss Lutz und Noerr Stiefenhofer.

Bei der Tagung „Freie Industriedienstleistungen als Alternative zur regulierten Zeitarbeit“ 2011 stellte das ZAAR ein neues Rechtskonstrukt vor. Damit soll das seit 2009 geltende Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ für Leiharbeiter (equal pay) unterlaufen werden. Teilnehmer der teuren und gutbesuchten Konferenz waren Vertreter u.a. von Bosch, BASF, BMW, Deutsche Bahn, Manpower, Randstad, Metro, Porsche, Siemens und die arbeitsrechtlichen Topkanzleien.¹²⁴

119

¹¹⁹¹¹⁹ Werkverträge: Das nächste Lohndumping-Modell der Arbeitgeber, Monitor 2.2.2012

120

¹²⁰¹²⁰ ZAAR-Tätigkeitsbericht 2009, S. 7 f.

121

¹²¹¹²¹ Rechtsprofessor nennt Emmely „notorische Lügnerin“, Der Tagesspiegel 16.7.2009

122

¹²²¹²² Bloß kein Urteil, Frankfurter Allgemeine Zeitung 31.12.2011

123

¹²³¹²³ Volker Rieble: Tariflose Zeitarbeit? Betriebsberater 35/2012, 27.8.2012

124

¹²⁴¹²⁴ Werkverträge: Das nächste Lohndumping-Modell der Arbeitgeber, ARD/Monitor 2.2.2012; www.igmetall.de

Rieble ist nicht nur beamteter Universitätsprofessor, sondern geht nach eigenen Worten, wie andere solche Professoren auch, zusätzlich einer „freiberuflichen Nebentätigkeit“ nach. Das gilt nicht nur für seine regelmäßigen Kolumnen in der FAZ. Er tritt auch häufig als Gutachter für Unternehmen und Anwälte auf, so für ALDI und für den Betriebsratsjäger Naujoks. Die Arbeitgeber benannten Rieble als Schlichter im Fluglotsenstreik 2012. Er sieht sich laut Interviewaussagen offensichtlich als Teil einer „Mitbestimmungsvermeidungsindustrie“ und fühlt sich getragen von einer „Riesenfluchtbewegung vor der drohenden paritätischen Mitbestimmung“.¹²⁵

Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA)

Nach der Privatisierung der Bundespost ernannte die Bundesregierung 1990 Klaus Zumwinkel zum Geschäftsführer. Er war zuvor Mitglied in der Welt-Geschäftsführung von McKinsey. Mithilfe von McKinsey und der US-Investmentbank Morgan Stanley organisierte er die Umstrukturierung der Post zu einem privaten Weltkonzern und im Jahre 2000 schließlich den Börsengang der Deutsche Post World Net AG. Deren Vorstandschef blieb er bis 2008. Auch nach seinem vorzeitigen Abgang als verurteilter Steuerhinterzieher blieb Zumwinkel Mitglied im Aufsichtsrat der Deutschen Telekom, der Allianz, der Lufthansa, der Postbank AG sowie von Morgan Stanley Deutschland und Quelle/Arcandor.

Nach der Privatisierung gründete er 1997 die Deutsche Post-Stiftung. Diese finanziert seitdem das Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA). Es hatte zunächst die Aufgabe, die Umstrukturierung der Arbeitsbeziehungen der privatisierten Post zu unterstützen. Es ist wie das ZAAR rechtlich eingebunden in die Universität Bonn. So umgibt sich auch dieses Institut mit dem angemäßen Image einer staatlichen wissenschaftlichen Einrichtung. Es bezeichnet sich fakenwidrig als „unabhängig“. Präsident der Poststiftung wie auch des IZA war und ist Zumwinkel. Instituts-Direktor Klaus Zimmermann, ein bekennender Neoliberaler, war bis 2011 gleichzeitig Chef des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW).

Das IZA spielte in der Vorbereitung der Hartz-Gesetze eine wichtige Rolle. Drei IZA-„Fellows“ (Mitarbeiter) waren Mitglieder der Hartz-Kommission: Hanns Eberhard Schleyer, Norbert Bensel und der Kommissionsvorsitzende, Professor Günther Schmid.¹²⁶ Hilmar Schneider, Leiter der Abteilung Arbeitsmarkt im IZA, arbeitete in dem von der Bertelsmann-Stiftung und dem Arbeitsministerium parallel zur Hartz-Kommission gegründeten Arbeitskreis mit, der die Deregulierung des bisherigen Arbeitslosengeldes vorbereitete (Schneider 2004). (Siehe den Abschnitt über die Bertelsmann-Stiftung)

Das IZA führt die Agenda 2010 mit der Agenda 2020 fort.¹²⁷ In diesem Rahmen schlägt das Institut vor, den gesetzlichen Kündigungsschutz zu streichen und durch ein Abfindungsmodell zu ersetzen¹²⁸ – wie es auch der Entwurf des Arbeitsvertrags-Gesetzes der Bertelsmann-Stiftung vorsieht. Auflösung des Standard-Arbeitsverhältnisses, mehr Arbeitsplätze für Geringqualifizierte, Arbeitspflicht für alle Hilfeempfänger (workfare), Lohnflexibilität, flexiblere und längere Arbeitszeiten, mehr Flexibilität für Hochqualifizierte, Anhebung des Renteneintrittsalters, Formation und Akkumulation von Humankapital – das sind Stichworte aus dem Forschungsprogramm.¹²⁹

125

¹²⁵¹²⁵ „Der Arbeitgeber ist dem Richter ausgeliefert“, Interview mit Prof. Volker Rieble, impulse 2/2012, www.impulse.de/recht-steuern/der-arbeitgeber-ist-dem-richter-ausgeliefert, abgerufen 22.8.2013

126

¹²⁶¹²⁶ Helga Spindler: Stunde der Technokraten, junge welt 22.2.2012

127

¹²⁷¹²⁷ Zur Agenda 2010 der SPD/Grünen Regierung unter Bundeskanzler Gerhard Schröder gehörten seit 1999 die Hartz-Gesetze I bis IV, die Steuervorteile für Kapitalgewinne, die Deregulierung des Finanzsystems und die Öffnung der deutschen Unternehmen für internationale Investoren.

128

¹²⁸¹²⁸ Welt online 25.8.2012

129

¹²⁹¹²⁹ Vgl. die Zusammenstellung „Propagandastudie des IZA für die INSM“ von Wolfgang Lieb, nachdenkseiten 18.12.2007, abgerufen 10.12.2012; siehe auch die Liste der IZA-Forschungsberichte seit 1999: www.iza.org/en/webcontent/publications/reports

Direktor Zimmermann schlägt den Renteneintritt mit 70 Jahren vor.¹³⁰ Hilmar Schneider schlug auf einer Tagung der Hanns Martin Schleyer-Stiftung eine „Arbeitslosen-Auktion“ vor. Damit könnten Billiglöhner an den Mann gebracht werden: „Da kann jeder bieten, ob Unternehmen oder Privathaushalt. Wer zum Beispiel Leute braucht, die ihm den Keller entrümpeln, gibt an, welchen Stundenlohn er dafür zu zahlen bereit ist.“¹³¹

Den Arbeitsmarktteil der Agenda 2020 möchte das IZA in Abstimmung mit der Bundesregierung europaweit durchsetzen; Zimmermann lobte in Anwesenheit von Finanzminister Wolfgang Schäuble bei einer Konferenz in Schweden das deutsche Vorbild: „Deutschland blickt zurück auf die größte Arbeitsmarkt- und Sozialreform seiner Nachkriegsgeschichte, deren Konzept vor zehn Jahren vorgestellt wurde.“¹³²

Das IZA erstellt einen großen Teil seiner Gutachten für das Bundesarbeitsministerium, für die Bertelsmann-Stiftung, für die Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM), den Deutschen Industrie- und Handelskammertag u.ä. Viele Initiativen der Bundesregierung gehen auf Vorschläge des Instituts zurück. So unterstützt es gegenwärtig die Initiative von Bundeswirtschaftsminister Rösler zur Anwerbung von Fachkräften aus EU-Krisenstaaten.

Das Institut berät Regierungen in aller Welt, auch die Europäische Kommission und die Weltbank. Das Institut versteht sich als international vernetzter Think Tank (Denkfabrik). „Rund 1.200 renommierte Ökonomen aus mehr als 45 Ländern sind Teil des weltweiten IZA-Forschungsnetzwerks.“¹³³ Es hält enge Verbindungen zu etwa 100 sogenannten Research Fellows und Policy Fellows; das sind oder waren aus Deutschland z.B. Martin Kannegießer (Gesamtmetall), Florian Gerster, (Ex-Chef der Bundesagentur für Arbeit), Dirk Niebel (FDP, Entwicklungshilfeminister), Professor Rürup (Vorstand der Maschmeyer Rürup AG), Thilo Sarrazin (Ex-Bundesbank), Nikolaus Piper (Süddeutsche Zeitung) und Heinz Buschkowsky (Bezirksbürgermeister Berlin-Neukölln). Das IZA vergibt Forschungsstipendien und jährlich einen mit 50.000 Euro dotierten Preis auf dem Gebiet der Arbeitsökonomie.

Medienkanzleien und Public Relations-Agenturen (PR)

Je ungerechter die gesellschaftlichen und Arbeitsverhältnisse sind und je undurchsichtiger sie gemacht werden, desto wichtiger erscheint ein professionelles Medien-Management. Dem widmen sich großflächig arbeitende Medien-Initiativen wie die Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM). Solche Initiativen nennen sich „Bürgerinitiativen“, obwohl sie von Unternehmern und Arbeitgeberverbänden finanziert werden. Sie simulieren die „Stimme des Volkes“ Sie produzieren eigene Veröffentlichungen, oft in „Medienpartnerschaften“ mit „konservativen“ Leitmedien (Frankfurter Allgemeine Zeitung, Handelsblatt, Die Welt, Wirtschaftswoche u.a.), aber sie üben gleichzeitig hinter den Kulissen Druck auf die Medien aus, insbesondere auf die öffentlich-rechtlichen TV-Sender. Diese Aktivitäten sind gut erforscht (Speth 2004 und 2006, Lieb 2007). Wir konzentrieren uns auf die weniger bekannten Aktivitäten von Medienkanzleien und PR-Agenturen, die im direkten Auftrag von Unternehmern gegen Betriebsräte und Beschäftigte vorgehen.

Medienkanzleien

Seit der Jahrhundertwende haben sich spezialisierte Medienkanzleien herausgebildet, die die „Persönlichkeitsrechte“ von Unternehmen verteidigen. Auch Unternehmen sollen wie Bürger vor Falschdarstellung, Verleumdung, Ruf- und Geschäftsschädigung geschützt werden. Dabei warten die Unternehmen nicht mehr ab, was über sie berichtet wird, um dann gegebenenfalls einen Anwalt zu beauftragen, der eine Klage gegen die Betriebsräte oder Autoren verfasst. Heute werden Medienkanzleien bereits beauftragt, wenn z.B. ein Konflikt mit dem Betriebsrat entstanden ist und die Veröffentlichung in diversen Medien „droht“. In der Branche gilt das *Verhindern* von kritischen

130

¹³⁰130 Ein Mann sieht grün. Der Arbeitsökonom Klaus Zimmermann, Süddeutsche Zeitung 8.1.2013

131

¹³¹131 Meistbietend: Arbeitslose zu versteigern, Focus Money Online 14.2.2006, abgerufen 3.12.2012

132

¹³²132 IZA-Experten fordern europaweite Initiative für flexibleren Arbeitsmarkt,

www.iza.org/de/webcontent/news/index_html#393, abgerufen 20.11.2012

133

¹³³133 www.iza.org/de, gelesen 3.12.2012

Berichten als „Königsdisziplin“. Auf Englisch heißt das agenda cutting – von der Tagesordnung streichen.¹³⁴

Mit dieser Dienstleistung wirbt der Mitbegründer der Berliner Medienkanzlei **Schertz Bergmann**, Dr. Christian Schertz. Es sei möglich, „eine (Medien-)Kampagne entweder bereits am Anfang im Keim zu ersticken oder im besten Falle noch im Recherchestadium zu verhindern“ (Schertz 2004). Die Kanzlei vertritt vorzugsweise Unternehmensvorstände, z.B. Daimler, Karstadt/Berggruen, Springer, Bank Oppenheim und Maredo (Siehe im Anhang den Abschnitt über Maredo).

Die Kölner Medienkanzlei **Höcker** arbeitet nach ähnlichem Muster. Gründer Ralf Höcker ist Professor für Marken- und Medienrecht an der Cologne Business School. An der Europäischen Fachhochschule Brühl lehrt er Handels-, Gesellschafts- und Arbeitsrecht. Wie Schertz Bergmann gehört es zum Handwerkszeug, bei Nebensachen einzuhaken. So vertrat Höcker die Großbäckerei Weinzheimer gegen den Journalisten Günter Wallraff. Der hatte zahlreiche Missstände veröffentlicht. Höcker griff sich die Darstellung Wallraffs heraus, wonach sich die Beschäftigten an heißen Blechen die Hände verbrannt haben. Höcker argumentierte: „Verbrennungen kommen in Bäckereien typischerweise vor... Wallraffs Schilderungen wären also sehr unspektakulär gewesen, wenn er nur wahrheitsgemäß berichtet hätte, dass es auch in der Bäckerei unseres Mandanten zu solchen bäckereitypischen Unfällen kam.“ Im Vergleich vor Gericht heißt es deshalb: Wallraff darf nicht mehr berichten, „alle“ Beschäftigten hätten sich die Hände verbrannt, sondern nur noch „fast alle“. ¹³⁵ Anwalt Höcker, der namens seines Mandanten auf den feinen Unterschied zwischen „alle“ und „fast alle“ so großen Wert legt, diffamierte nach dem gerichtlichen Vergleich den Autor ganz allgemein und grundsätzlich: „Günter Wallraff stellt in seinen angeblichen Enthüllungsreportagen falsche und maßlos übertriebene Behauptungen auf. Damit macht er ... seine Bücher spektakulärer und kann sie besser verkaufen.“¹³⁶ Inzwischen vertritt Höcker u.a. die Niederlassung von Amazon in Deutschland, die sich wegen bekannt gewordener arbeitsrechtlicher Verstöße verteidigen muss.

PR - Agenturen

Die Öffentlichkeit ist sensibler geworden. Der Wert eines Unternehmens, die Verkäuflichkeit seiner Produkte hängen heute mehr denn je vom öffentlichen Image ab. Deshalb müssen heute vom Pförtner über die Beschäftigten bis zum Topmanager heute gegenüber der Öffentlichkeit „alle mit einer Stimme sprechen“, englisch heißt das „one voice policy“. Und die Stimme soll schön und positiv sein. Dafür sorgen PR-Agenturen. Die biedere „Öffentlichkeitsarbeit“ alter Art, die z.B. im Verschicken von Pressemitteilungen bestand, reicht heute nicht mehr aus. Heute organisieren PR-Profis vor allem im Konfliktfall die „strategische Kommunikation“. Sie präsentiert nach außen eine glänzende Story und wirkt nach innen autoritär; so dürfen Beschäftigte und vor allem Betriebsräte nur dann an die Öffentlichkeit gehen, wenn der Unternehmensvorstand ihnen das erlaubt.¹³⁷

PR-Agenturen gestalten die strategische Kommunikation der Unternehmensleitungen, spätestens wenn etwa eine Übernahme bevorsteht, wenn Entlassungen unverhofft bekannt werden und Konflikte mit dem Betriebsrat entstehen. Die Agenturen sollen dann inner- und außerbetrieblich dafür sorgen, dass das Unternehmen öffentlich trotzdem gut dasteht.

Die enge Beziehung zwischen dieser Art PR mit der gegenwärtig vorherrschenden Politik kann bis zur Identität gehen. Sebastian Turner ist Chef der PR-Agentur **Scholz & Friends**. Sie gestaltete zum Beispiel den Auftritt der vom Arbeitgeberverband Gesamtmetall finanzierten Initiative Neue Soziale

134

¹³⁴¹³⁴ Thomas Leif: In der Branche gilt das Verhindern von kritischen Berichten als Königsdisziplin, www.carta.info/45925, abgerufen 16.7.2012

135

¹³⁵¹³⁵ Niederlage für Günter Wallraff, www.hoecker.eu, Pressemitteilung 12.1.2012

136

¹³⁶¹³⁶ Niederlage für Günter Wallraff, www.hoecker.eu, Pressemitteilung 12.1.2012

137

¹³⁷¹³⁷ Public Relations: An der Leine der PR. PR wird in Deutschland immer autoritärer, Financial Times Deutschland 6.12.2012

Marktwirtschaft (INSM), Turner war Gründungsmitglied der INSM. 2012 stellte sich Turner als Kandidat der CDU in Stuttgart zur Wahl des Oberbürgermeisters.¹³⁸

Bei der Agentur **Great Place to Work** können sich Unternehmen bewerben, um die Auszeichnung als „Beste Arbeitgeber“ zu bekommen. Die Agentur wurde 1991 in den USA gegründet und hat inzwischen Niederlassungen in 45 Staaten, seit 2001 auch in Deutschland. In jedem Staat veröffentlicht die Agentur jährlich eine Liste mit den „Besten Arbeitgebern“. Die Kriterien für die Auszeichnung lauten Glaubwürdigkeit (offene Kommunikation und kompetente Führung), Respekt (Fürsorge & Balance), Fairness (Gerechtigkeit – keine Diskriminierung), Stolz (Stolz auf eigene Tätigkeit und auf die Leistungen des Unternehmens) und Teamgeist (an einem Strang ziehen). 2012 erhielten in Deutschland diese Auszeichnung u.a. REWE West, TUJA Zeitarbeit, Adolf Würth GmbH und accenture.¹³⁹ Als im Softwarekonzern SAP der Kampf um die Gründung eines Betriebsrats tobte, holte sich der Vorstand die Auszeichnung als „Bester Arbeitgeber“.¹⁴⁰

Gelbe Gewerkschaften

1899 verklebten Streikbrecher in der französischen Stahlfabrik in Le Creusot die Fabrikfenster mit gelben Streifen, unternehmerfreundliche Gruppen druckten gelbe Plakate, um sich von „den Roten“ abzugrenzen. Seitdem werden als „gelbe“ Gewerkschaften und Betriebsräte solche bezeichnet, die unter gewerkschaftlicher Tarnkappe mehr oder weniger direkt die Interessen der Unternehmensleitung vertreten. Sie stellen dem Arbeitskampf der Gewerkschaften die Betriebsfamilie entgegen. Sie stimmen Tarifverträgen mit niedrigeren Löhnen und schlechteren Arbeitsbedingungen zu.

Christliche Gewerkschaften

Seit Beginn der Bundesrepublik spielen vor allem christlich firmierende Gewerkschaften diese Rolle. Sie waren und sind im Christlichen Gewerkschaftsbund CGB zusammengeschlossen. Dazu gehören etwa die christliche Metallarbeiter-Gewerkschaft CGM und der Deutscher Handels- und Industrie-Angestellten Verband DHV – heute firmierend als DHV die Berufsgewerkschaft -, auch die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen GÖD, der Verein katholischer deutscher Lehrerinnen VKDL, medonet und Union Ganymed. Insgesamt gehören heute 16 Einzelgewerkschaften zum CGB. Sie spielten in den letzten Jahrzehnten eine immer geringere Rolle. Die Mitgliederzahlen sind im Vergleich zu den DGB- und Spartengewerkschaften immer weiter abgesunken und sind heute äußerst gering.

Mit der Ausbreitung prekärer Arbeitsverhältnisse wurden diese gelben Gewerkschafts-Simulanten aus ihrem jahrzehntelangen Schläferdasein geholt. Plötzlich wurden zudem neue christliche Gewerkschaften gegründet wie die Christliche Gewerkschaft Postservice und Telekommunikation (CGPT) und die Christliche Gewerkschaft für Zeitarbeit und Personalservice-Agenturen (CGZP). Arbeitgeber bedienen sich ihrer gerne. Sie haben mit ihnen im Bereich Wach- und Schließdienste, Krankenkassen (Barmer Ersatzkasse, Deutsche Angestellten-Krankenkasse), Banken und Versicherungen (BHW, Allianz, Gothaer, HDI), Handelskonzerne (Metro, REWE), Münchner Flughafen Franz-Josef Strauß, Zustelldienste (TNT) und Gesundheitswesen (Rotes Kreuz) Tarifverträge abgeschlossen.

Wegen niedriger Mitgliederzahlen hat aufgrund einer Klage von ver.di das Bundesarbeitsgericht (BAG) 2010 geurteilt, dass die mit Arbeitgeberhilfe neu gegründete Christliche Gewerkschaft für Zeitarbeit und Personalservice-Agenturen (CGZP) nicht tariffähig ist.¹⁴¹ 2012 stellte das Arbeitsgericht Bonn aus denselben Gründen die Tarifunfähigkeit des Arbeitnehmerverbands land- und

138

¹³⁸¹³⁸ Wolfgang Lieb: Clement übernimmt Vorsitz des INSM-Kuratoriums, www.nachdenkseiten.de 6.7.2012

139

¹³⁹¹³⁹ www.greatplacetowork.de, abgerufen 5.1.2013. Zu accenture siehe den Abschnitt zu Staat/Jobcenter.

140

¹⁴⁰¹⁴⁰ SAP Annual Report 2006, A. 37 f.

141

¹⁴¹¹⁴¹ Bundesarbeitsgericht 14.12.2010. Az. ABR 19/10

ernährungswirtschaftlicher Berufe (ALEB) ebenfalls fest.¹⁴² Auch der erst 2008 gegründeten Vereinigung im Gesundheitsbereich medsonet, Mitglied im CGB, sprach das BAG 2013 die Tariffähigkeit ab.¹⁴³

Heimlicher Aufsteiger DHV

Allerdings ist der DHV der heimliche Gewinner unter den christlichen Schläfern. Dem DHV, der inzwischen auch die Nachfolge der CGZB angetreten hat, hat das Arbeitsgericht Hamburg seit 1956 in vier Urteilen die Tariffähigkeit zuerkannt, Kläger waren unter anderen das Land Hessen und die IG Metall. Zwei neuerliche Verfahren aufgrund von Klagen der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di hängen beim BAG; sie beziehen sich allerdings nur auf die Bereiche Privatkliniken und den Blutspendedienst des Deutschen Roten Kreuzes DRK.

In den Jahren 2003 bis Ende 2012 hat es der DHV geschafft, nicht weniger als 916 einzelbetriebliche und regionale Tarifverträge mit diversen Arbeitgebern und Arbeitgeberverbänden abzuschließen. Schwerpunkte sind der öffentliche Dienst, insbesondere Sozialversicherungen, Krankenkassen und Kommunen, dann der Fach-, Groß- und Einzelhandel, die Metall- und Elektroindustrie, die Holzverarbeitende Industrie, Banken und Versicherungen, im Gesundheitswesen vor allem Privatkliniken, schließlich Speditionen und Zeitarbeitsunternehmen (Bundesregierung 2013,5). Wenn es in einem Unternehmen zunächst keine DHV-Mitglieder gibt und trotzdem ein Tarifvertrag geschlossen werden soll, hilft die Geschäftsleitung schon mal nach. Sie zahlt Beschäftigten eine Prämie von 650 Euro, wenn sie in den DHV eintreten. Bei der Gründung einer DHV-Betriebsgruppe hilft der Arbeitgeber schon mal mit einer monatlichen „Verantwortungszulage“ von 50 Euro nach. Dann fällt es dem DHV leichter, einem Tarifvertrag zuzustimmen, wonach die Löhne niedrig sind, Weihnachts- wie Urlaubsgeld gestrichen werden und für Nacharbeit keine Zuschläge gezahlt werden.¹⁴⁴

Arbeitsgemeinschaft unabhängiger Betriebsangehöriger AUB

Ende der 70er Jahre gründete und finanzierte der Vorstand der Siemens AG selbst eine gelbe Gewerkschaft: Die Arbeitsgemeinschaft unabhängiger Betriebsangehöriger (AUB). Das ging vom Standort Erlangen aus, aber die AUB wurde über die Jahre von Siemens mit mindestens 50 Millionen Euro gefördert und wurde konzernweit als Alternative und Konkurrenz zur IG Metall aufgebaut. Als erste Arbeitnehmervertretung im Siemens-Konzern unterzeichnete AUB einen Vertrag zur Arbeitszeitflexibilisierung mit unbezahlter Mehrarbeit und Lohnverzicht. Siemens habe damit unter dem Strich viel Geld gespart, sagte ein Ex-Manager vor Gericht aus.¹⁴⁵

Schließlich anerkannten auch andere Konzernvorstände wie Lufthansa, DaimlerChrysler und Karstadt für Teilbereiche die AUB als Tarifvertragspartner an. Die Mitgliederzahl ist vergleichsweise gering, die Zahl der AUB-Betriebsräte im Verhältnis dazu ungewöhnlich hoch. 2007, als der langjährige AUB-Vorsitzende Wilhelm Schelsky wegen Bestechlichkeit und Steuerhinterziehung verurteilt wurde, hatte AUB 32.000 Mitglieder, davon waren 19.000 Betriebsrats-Mitglieder.¹⁴⁶

Nach der Verurteilung von Schelsky arbeitet AUB weiter und findet immer wieder Unternehmen, die sich ihrer bedienen. So stellt AUB gegenwärtig praktisch alle Betriebsräte bei ALDI Nord. In der deutschen Niederlassung des südkoreanischen Konzerns Hyundai (Rüsselsheim) bedient sich die Chefetage der AUB, um die Amtsenthebung des bestehenden Betriebsrats zu fordern.¹⁴⁷

Gewerkschaft der neuen Briefzustelldienste (GNBZ)

142

¹⁴²¹⁴² Arbeitsgericht Bonn 31.10.2010 Az. 4 BV 90/12

143

¹⁴³¹⁴³ BAG: Beschluss vom 11.6.2013 Az. 1 ABR 33/12

144

¹⁴⁴¹⁴⁴ Gekaufte Pseudogewerkschaften, Report Mainz 7.4.2008

145

¹⁴⁵¹⁴⁵ Wie Siemens Geld sparte, Frankfurter Rundschau 25.9.2008

146

¹⁴⁶¹⁴⁶ Süddeutsche Zeitung 17.4.2008, 18.10.2008, 8.12.2008

147

¹⁴⁷¹⁴⁷ Abriss-Birne Hyundai – Bossing aus Prinzip. www.workwatch.de 19.12.2012, abgerufen 11.2.2013

Auch der Medienkonzern Springer gründete eine gelbe Gewerkschaft. Sie hatte allerdings weit weniger „Erfolg“. Bevor in Deutschland 2008 die Briefzustellung privatisiert wurde, wurde als Konkurrenz zur Deutsche Post AG das private Briefzustellunternehmen PIN gegründet. Springer erwarb 2007 die Mehrheit. Man wollte der Post mithilfe von Niedriglöhnen das Briefgeschäft abjagen. Post AG und die Gewerkschaft ver.di hatten sich auf einen Mindesttariflohn für Briefträger von 9,80 Euro geeinigt. PIN zahlte etwa 6 Euro. Das Geschäftsmodell war bedroht, wenn der Bundestag einen verbindlichen Mindestlohn beschließen würde.

Deshalb wurde unter Führung von PIN/Springer zusammen mit anderen Verlagen wie dem WAZ-Konzern und dem Zustelldienst TNT ein neuer Arbeitgeberverband gegründet: Arbeitgeberverband Neue Brief- und Zustelldienste (AGV-NBZ). Um die gewünschten niedrigeren Löhne aushandeln zu können, gründeten dieselben Akteure gleich noch die passende Gewerkschaft dazu: Gewerkschaft der Neuen Briefzustelldienste (GNBZ). Als Vorsitzender des Arbeitgeberverbandes fand sich der Ex-Chef der Bundesagentur für Arbeit, Florian Gerster. Als Vorsitzenden der Gewerkschaft installierte man einen Tengelmann-Manager.

Die Kölner Kanzlei Axer brachte die Gründung in die passende juristische Form; dazu gehörte auch die heimliche Weiterleitung der PIN-Gelder für das Gehalt des neuen Gewerkschaftschiefs. Für die Beratung bei der Gewerkschaftsgründung stellte Axer PIN ein Honorar von 900.000 Euro in Rechnung.¹⁴⁸ Eine gelbe Gewerkschaft ließ man sich also durchaus etwas kosten. Gegen den „drohenden“ Beschluss des Gesetzgebers für einen Mindestlohn im Bereich Briefzustellung ließ die Pseudogewerkschaft GNBZ ihre schlechtbezahlten Briefträger vor dem Bundestag demonstrieren. Doch das Landesarbeitsgericht Köln sprach der GNBZ 2009 die Tariffähigkeit ab, der Widerspruch vor dem Bundesarbeitsgericht wurde zurückgezogen.¹⁴⁹

Andere Vertretungsorgane (AVO)

Andere Vertretungsorgane (AVO) werden verschiedentlich auch Alternative Vertretungsorgane genannt. Gelegentlich treten sie als Runde Tische, Belegschaftsausschüsse, Vertrauenspersonen oder als Belegschaftssprecher auf. Diese Belegschaftsvertretungen werden nicht nach dem Betriebsverfassungsgesetz gebildet, sondern bestehen aufgrund unterschiedlicher Vereinbarungen mit der Unternehmensleitung. Solche Vertretungen haben keine gesetzlichen Rechte, sondern sind auf Konsens und letztlich das Wohlwollen der Unternehmensleitung angewiesen, die häufig die Zusammensetzung der AVO bestimmt. Kontakte zu den klassischen Gewerkschaften lehnen sie häufig ab, aber nicht immer. Man kann sie nicht unterschiedslos unter „gelbe“ Listen fassen. Meist handelt es sich um gemeinsame Gremien aus Vertretern der Belegschaft und der Unternehmensleitung; in weniger als der Hälfte der Betriebe werden die Belegschaftsvertreter von der Belegschaft formal gewählt. AVO tagen wesentlich seltener und schließen wesentlich seltener Vereinbarungen ab als Betriebsräte. Die AVO treffen sich häufiger mit der Unternehmensleitung als untereinander. In der Gewerkschaftspresse werden die AVO häufig als „Betriebsrat light“ bezeichnet (Hauser-Ditz u.a. 2009, 70-77).

AVOs sind heute weit verbreitet. In den Betrieben ab zehn Beschäftigten gibt es in 57 Prozent überhaupt keine Belegschaftsvertretung, 20 Prozent haben einen Betriebsrat; in 23 Prozent der Betriebe bestehen AVOs. Sie repräsentieren etwa 11 Prozent aller Beschäftigten. (Stand 2009) Die AVO konzentrieren sich zwar in kleinen und mittelständischen, auch neugegründeten Unternehmen, etwa in der Nürnberger Wurstfabrik des Präsidenten des FC Bayern München, Uli Hoeneß – der ausgiebige Einsatz von Leiharbeitern findet deshalb keinen Widerstand.¹⁵⁰ Aber auch große Familienunternehmen mit mehreren tausend Mitarbeitern nutzen AVO. Beispielsweise hat die Würth-Gruppe (Adolf Würth GmbH & Co KG) des „Schraubenkönigs“ Reinhold Würth mehrere Tausend Mitarbeiter in Deutschland und 66.000 weltweit. Einen Betriebsrat gibt es nirgends, die Eigentümerfamilie wehrt sich dagegen grundsätzlich. Der gegenwärtige Firmenpatriarch Reinhold Würth hat 1983 einen „Vertrauensrat“ gegründet und mit ausgesuchten Mitarbeitern besetzt. Dieser Vertrauensrat besteht bis heute. Im Konzern besteht deshalb auch kein Tarifvertrag. Während die

148

¹⁴⁸148 Springers grüne Hölle, Stern 16/2008, S. 142 ff.

149

¹⁴⁹149 LAG Köln 20.5.2009, Az. 9 Ta BV 105/108

150

¹⁵⁰150 „Ein klarer Fall von Selbstgerechtigkeit“, Neues Deutschland 23.4.2013

Konzernleitung jährlich in anonymisierten Umfragen regelmäßig eine „hohe Mitarbeiterzufriedenheit“ feststellt, trauen sich, so die Einschätzung der örtlichen IG Metall, die Beschäftigten aus Angst nicht, einen Tarifvertrag zu fordern.¹⁵¹

Nicht wenige Unternehmensleitungen haben ihre grundsätzliche Ablehnung von Betriebsräten aufgegeben. Gleichzeitig wollen so manche Mitarbeiter heute mit Betriebsräten und traditionellen Gewerkschaften nichts zu tun haben. Da kommt eine AVO gelegen. So bemühen sich die Chefs, einen Betriebsrat, den sie nicht verhindern konnten, zwar bestehen zu lassen, aber nach dem Vorbild AVO umzumodeln und zu schwächen. So heißt es in der vertraulichen Anweisung des Textildiscounters H&M für das Management zum Umgang mit dem Betriebsrat: „Die Auseinandersetzung mit Betriebsräten als Investment begreifen... Hyperaktive im Zaum halten. Die für uns geeigneten Kandidaten erreichen. Kosten für die Betriebsratsarbeit verringern.“ (Kieser 2012, 46) H&M lehnt also Betriebsräte nicht ab, sondern versteht ihre Zusammensetzung und Arbeitsweise als sportliche Herausforderung.

Unternehmensleitungen haben somit Techniken entwickelt, um die Zusammensetzung von Betriebsräten schrittweise zu ihren Gunsten zu verändern, Berater helfen dabei. Die internen Auseinandersetzungen zwischen den Betriebsrats-Mitgliedern haben auch deshalb stark zugenommen – zur Freude der Manager und Eigentümer (Hocke 2012). Der Software-Konzern SAP, der seit seiner Gründung bis 2006 eine führungsloyale Mitarbeitervertretung hatte, hat es auch nach der Wahl eines Betriebsrats geschafft, diesen durch eine Mehrheit von Vertretern einer christlichen Gewerkschaft und anderer gelber Listen führungsloyal zu halten. (Siehe im Anhang den Abschnitt zu SAP)

Wirtschaftsdetekteien und Überwachungsspezialisten

„Wer sucht, der findet“, heißt ein kluges Sprichwort, mit dem die Kanzlei Dr. Schreiner + Partner auf ihren Internetseiten wirbt.¹⁵² Wellen von Abmahnungen und Kündigungen gegen einzelne Personen brauchen Indizien und Anhaltspunkte, die vor Gericht als Beweise präsentiert werden können. Um diese zu beschaffen, arbeiten Wirtschaftsdetekteien und Überwachungsspezialisten eng mit Personalabteilungen zusammen, häufig werden sie durch externe Rechtsanwälte beauftragt. Sie sind ein ständiger Begleiter von aggressiven Maßnahmen gegen Betriebsräte (siehe Punkt VII.). Ihre Aufgaben sind vielfältig: Personalcheck bei Neueinstellungen; Einbau und Auswertung von Videoüberwachung; Ermittlung von Konto- und Adressdaten; Einschleusen von verdeckten Ermittlern, die als Werkstudenten, Praktikanten oder neu eingestellte Mitarbeiter ausgegeben werden; Testkäufe (Mystery Shopper), um das Verhalten z.B. von KassiererInnen zu ermitteln (Schnelligkeit, Aufmerksamkeit bei Diebstählen, Freundlichkeit zu den Kunden auch in Stress-Situationen), Beobachtung von Mitarbeitern bei Dienstgängen wie auch in ihrem Privatleben.

Inszenierte Beweise

Detektive werden vor allem gegen Beschäftigte eingesetzt, die man aus verschiedenen Gründen loswerden will: Betriebsratsgründer, aktive Betriebsratsmitglieder, „zu teure“ Mitarbeiter. Die Steakhaukette Maredo beauftragte gleichzeitig drei Firmen: Eine Detektei installierte die heimliche Videoüberwachung, die zweite Detektei schleuste einen verdeckten Ermittler ein, eine dritte Firma beschaffte Sicherheitsleute. (Siehe im Anhang den Abschnitt zu Maredo) In den allermeisten Fällen, die bekannt wurden, wurde der Betriebsrat nicht um Zustimmung zu entsprechenden Überwachungs- und Bespitzelungsmaßnahmen gefragt, manchmal wurde deren Zustimmung wurde fälschlicherweise behauptet.¹⁵³

Detektive werden eingesetzt, um inszenierte Diebstähle – etwa durch untergeschobene Kuchenstücke – „aufzudecken“ (Wigand 2009). Detektive geben als Testkäufer angebliches Fundgeld bei der Kasse ab. Da die Kassiererin nach Meinung des Filialleiters das Geld nicht schnell genug abgab, kündigte er

151

¹⁵¹¹⁵¹ Stuttgarter Zeitung 11.9.2012; Spiegel online 12.9.2012; Die Welt 12.9.2012

152

¹⁵²¹⁵² <http://www.rae-schreiner.de/philosophie/>, abgerufen am 31.08.2013

153

¹⁵³¹⁵³ Überwachte Mitarbeiter. Das Spitzelsystem bei Penny und REWE, Frontal21 30.4.2013

ihr wegen Diebstahls.¹⁵⁴ So manche „Beweise“ haben rechtsstaatlich keinen Bestand. So suchte der Autozulieferer Plattenhardt nach Belegen, um den Vorsitzenden des Betriebsrats zu kündigen. Der verdeckte Ermittler einer Detektei notierte aus einem angeblich belauschten Gespräch, die Zielperson habe einen Kollegen aufgefordert, das Büro des Personalleiters in die Luft zu sprengen. Rechtsanwalt Helmut Naujoks begründete damit die fristlose Kündigung. Das Arbeitsgericht akzeptierte die Begründung nicht, auch weil der Name der Detektei nicht genannt wurde und der Detektiv vor Gericht nicht erschien. Das Unternehmen musste die Kündigung zurücknehmen (Kraft 2012).

„Frauen als Detektive sind unauffälliger“

Es gibt in Deutschland unter den 1.400 Detekteien etwa 100, die vorwiegend im Auftrag von Unternehmen arbeiten.¹⁵⁵ Das reicht von zwei-Mann-Firmen bis zu international tätigen Detekteien mit mehreren Niederlassungen im In- und Ausland. So hat etwa EAAP, die bei der Steakhauskette Maredo den verdeckten Ermittler einschleuste, 13 Niederlassungen in Deutschland und weitere in Österreich, Liechtenstein, Ungarn, Italien und der Schweiz.¹⁵⁶

Der Bundesverband Deutscher Detektive (BDD) teilt mit, „dass Rechtsanwälte bei ihrer anwaltlichen Tätigkeit zunehmend mit fach- und sachkundigen Detektiven vertrauensvoll zusammenarbeiten.“¹⁵⁷ Um das Image der Wirtschaftsdetektive zu verbessern, organisiert die Industrie- und Handelskammer (IHK) Münster Seminare. Der Chef einer Detektei, Anwälte und Kommunikationstrainer sind als Referenten tätig. Nach einem Jahr bekommen die Seminarteilnehmer das Diplom „Privat- und Wirtschaftsermittler/-in IHK“. Hier werden neuerdings vermehrt Frauen gesucht: „Frauen sind unauffälliger, niemand rechnet damit, dass sie Detektive sind. Leider gibt es zu wenig Frauen in unserem Beruf“, so der BDD-Sprecher Josef Riehl.¹⁵⁸

Manche Detekteien werden kurzfristig engagiert, andere haben ein über viele Jahre laufendes Dauermandat. So beauftragte die Deutsche Telekom die Detektei Argen während eines Jahrzehnts für diverse „Aufklärungen in rechtlichen Grauzonen“; dazu gehörten Bewegungsprofile und Kontodaten.¹⁵⁹ Die Detektei Argen wurde in diesem Fall von der Detektei Network Deutschland als Subunternehmer engagiert.¹⁶⁰

Die Deutsche Bahn entwickelte unter ihrem langjährigen Vorstandsvorsitzenden Hartmut Mehdorn einen „Schnüffelwahn“. Um aus dem Staatsunternehmen einen wettbewerbsfähigen global player zu machen, setzte der Konzern gleichzeitig sechs Detekteien ein. Sie sollten, so der Ausdruck Mehdorns, die „Luschen“ herausfinden, die man „rausschmeißen“ müsse. Zu den beauftragten Detekteien gehörten - wie im Fall Telekom - Argen und Network Deutschland, dann noch Detec Tronic Consulting und die Branchengröße KDM.¹⁶¹ Die Deutsche Bahn-Abteilung Konzernsicherheit arbeitete mit Bernd Bühner, der von der Detektei Control Risks Deutschland (Zentrale London) kam, und mit Bühners eigener Firma Private Risks Advisor zusammen. Zum Überwachungsteam gehörte

154

¹⁵⁴¹⁵⁴ Die Chefs wollen alles wissen, Stern 15.4.2008

155

¹⁵⁵¹⁵⁵ Vgl. die Mitgliederliste des Bundesverbandes der Deutschen Detektive (BDD), www.bdd.de, abgerufen 5.3.2012

156

¹⁵⁶¹⁵⁶ www.detektei-eaap.de, abgerufen 10.1.2013

157

¹⁵⁷¹⁵⁷ Zusammenarbeit zwischen Rechtsanwälten und Detektiven, www.bdd.de/presse/10.2.2012, abgerufen 5.3.2012

158

¹⁵⁸¹⁵⁸ Besserer Durchblick für Detektive, Kölner Stadt-Anzeiger, 17.2.2012

159

¹⁵⁹¹⁵⁹ Ausspähaffäre: Telekom beschäftigt seit zehn Jahren umstrittene Detektei, Spiegel Online, 27.2.2009

160

¹⁶⁰¹⁶⁰ Die Zentrale der Detektei Network Deutschland ist verwaist, Hamburger Abendblatt 4.6.2008, abgerufen 24.1.2013

161

¹⁶¹¹⁶¹ Der böse Geist, stern 1.3.2009, abgerufen 24.1.2013

eine „attraktive junge Juristin“. Man ließ auch ein ver.di-Mitglied im Aufsichtsrat überwachen, das den massiven Stellenabbau öffentlich kritisiert hatte.¹⁶²

Als der Siemens-Vorstand in den Jahren 2002 bis 2004 insgesamt 1.700 Beschäftigte entlassen wollte, wehrten sich im Betriebsrat besonders zwei Mitglieder, die gleichzeitig Mitglied der DKP waren oder mutmaßlich sein sollten. Die Siemens-Security beauftragte eine Berliner Detektei, um sie außerhalb des Unternehmens beobachten zu lassen. Das Honorar bezahlte der Konzern aus einer schwarzen Kasse.¹⁶³

IX. Netzwerke

Die Teilbereiche, in denen in Deutschland Union Busting Know-how kursiert (Arbeitsrecht, Unternehmensberatung, Personalmanagement / Human Resources), sind auf vielfältige und intensive Weise vernetzt. Die Analyse dieser Netzwerke würde einer eigenständigen Forschung bedürfen, ihre Struktur soll hier dennoch angerissen werden, weil sie zum Verständnis der Branche und ihrer Mechanismen wichtig ist.

Viele der oben geschilderten Akteure haben an Uni-Fakultäten der Rechtswissenschaften oder Betriebswirtschaftslehre (BWL) studiert, manche dürften sich persönlich bereits aus Studienzeiten kennen, nicht wenige auf Kontakte und elitäre Verbindungen zurück greifen, die bereits seit jenen Tagen etabliert wurden (Alumni-Vereinigungen u.ä.). Zudem gibt es einen regen personellen Austausch durch Jobwechsel zwischen den verschiedenen Wirtschaftskanzleien, unter den diversen Unternehmensberatern sowie dem Management von Unternehmen, was zu einer weiteren Integration einer Szene durch persönliche Kontakte führt.

Wichtige Knotenpunkte im Netzwerk sind zahlreiche meist jährlich abgehaltene Veranstaltungen. Wirtschaftskanzleien, die große Abteilungen für Arbeitsrecht unterhalten, veranstalten Kongresse, Fortbildungen und Konferenzen. Die Kanzlei Kliemt & Vollstädt hat in ihrer Abteilung für Arbeitsrecht gegenwärtig über 40 Anwälte. Zu den Referenten ihrer Konferenz „Arbeitsrecht 2013“ am 26./27.2.2013 in Berlin gehörten neben den Professoren Franzen (ZAAR) und Thüsing (IZA), Vertreter der Kanzleien Gleiss Lutz und CMS Hasche Sigle sowie der Wirtschaftsprüfungsfirma KPMG, eine Richterin des Bundesarbeitsgerichts und Vertreter der Deutschen Bahn, der Rechtsanwaltskammer Köln und des Bundesarbeitsministeriums.¹⁶⁴ CMS Hasche Sigle organisiert ebenfalls einen jährlichen Arbeitsrechtskongress, 2013 war es der zwölfte.¹⁶⁵

Zu solchen Veranstaltungen wird die gesamte Bandbreite der Szene eingeladen: Anwälte der konkurrierenden Kanzleien, Wissenschaftler diverser Universitäten und Institute, Mitarbeiter von Stiftungen, Vertreter christlicher Gewerkschaften, dazu Manager von Konzernen und von Verleih- und Werkvertragsfirmen, aber auch Arbeitsrichter und Mitarbeiter von Ministerien. Bei solchen Konferenzen stellen die Referenten beispielsweise neue juristische Konstruktionen zur Umgehung der Leiharbeitsregularien durch Werkverträge vor.

Arbeitsrechtler, PR-Agenturen, Medienkanzleien, Institute, Wirtschaftsdetekteien usw. haben ihre Fachpublikationen, Zeitschriften, Akademien, Fortbildungsmaßnahmen und Newsletter. (Für den Bereich Arbeitsrecht haben wir die maßgeblichen Fachzeitschriften in Punkt VIII, S. 42 aufgeführt.) Juristische Verlage und Fortbildungseinrichtungen engagieren für ihre Seminare Praktiker aus den betreffenden Ressorts. Hier lernen auch Personalverantwortliche ihr Handwerkszeug. Der größte juristische Verlag in Deutschland, C.H.Beck, veranstaltet u.a. Seminare zum Arbeitsrecht, bei denen

162

¹⁶²¹⁶² Im Auftrag der Deutschen Bank, Frankfurter Allgemeine Zeitung 19.9.2009

163

¹⁶³¹⁶³ Siemens und die Detektive, Der Spiegel 21.4.2008

164

¹⁶⁴¹⁶⁴ www.kliemt.de/veranstaltungen-aktuell.html, abgerufen 26.3.2013

165

¹⁶⁵¹⁶⁵ www.cms-hs.com/veranstaltungen, abgerufen 20.7.2013

die Referenten aus dem bereits skizzierten Umkreis kommen,¹⁶⁶ ebenso organisiert die BWRmed!a Akademie jährlich „Arbeitgeberstage zum Brennpunkt Betriebsrat“ (siehe S. 43 f.)¹⁶⁷

Zahlreiche Arbeitsrechtler, die in hauptberuflich in Kanzleien angestellt sind, haben zugleich Lehraufträge an Universitäten und Fachhochschulen – öffentlichen wie privaten. Universitäre Arbeitsrechtler sind Mitglieder in Beiräten von Ministerien, Zeitschriften und Stiftungen. Michael Kliemt, Gründer der Kanzlei Kliemt & Vollstädt, wurde von der Universität des Saarlandes zum Honorarprofessor ernannt.¹⁶⁸ Klaus-Stefan Hohenstatt von der Kanzlei Freshfields hat einen Lehrauftrag an der Bucerius Law School, Hamburg.¹⁶⁹ Marion Bernhardt von CMS Hasche Sigle hat sogar mehrere Lehraufträge, z.B. an der Humboldt-Universität Berlin.¹⁷⁰ Heinrich Klosterkemper von Gleiss Lutz, der Kanzlei mit der laut Eigendarstellung vermutlich größten Abteilung für Arbeitsrecht in Deutschland, zugleich Mitglied verschiedener Ausschüsse der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und ehrenamtlicher Richter am BAG, hat einen Lehrauftrag an der Universität Düsseldorf.¹⁷¹

Institute wie das IZA organisieren nicht nur Konferenzen, sondern beraten auch Unternehmen, Ministerien, die Bundesregierung, Arbeitgeberverbände, die Europäische Kommission und die Weltbank. Die mit viel Geld ausgestattete Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft vergibt zahlreiche Gutachteraufträge an Mitglieder ihres Netzwerks.

Bestens verdrahtet

Nehmen als Beispiel die schon dargestellte Carl Friedrich von Weizsäcker-Stiftung (S. 48 f.) heraus: Sie beauftragte die Professoren Franzen, Thüsing und Waldhoff, um einen Gesetzesvorschlag für die Einschränkung von Streiks zu erstellen. Martin Franzen arbeitet am Münchner Institut für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (ZAAR). Gregor Thüsing war Vorstandsassistent im Bertelsmann-Konzern, bevor er Direktor des Instituts für Arbeitsrecht an der Universität Bonn wurde; er verbindet Arbeitsrecht mit Kirchenrecht und fungiert als stellvertretender Vorsitzender des Gemeinsamen Kirchlichen Arbeitsgerichts. Christian Waldhoff war Direktor des kirchenrechtlichen Instituts der Universität Bonn und lehrt seit 2012 an der Humboldt-Universität Berlin. Er ist Mitglied im wissenschaftlichen Beirat des Bundesministeriums der Finanzen und berät die Deutsche Bischofskonferenz. Allein an dieser kurzen Schilderung wird ein umfangreiches Geflecht mit weiteren Knotenpunkten sichtbar.

Zu den Netzwerken gehören auch arbeitgebernahe Publikationen. Die Manager-Zeitschrift impulse (ehemals Gruner + Jahr) öffnet ihre Kommentar-Reihe „Recht so“ Arbeitsrechtlern prominenter Kanzleien, so Thomas Ueber von Allen & Overy („Wie sich Firmen gegen Streiks wehren können“), Wolfgang Lipinski von Beiten Burkhardt („Wann Kettenbefristungen zulässig sind“) und Charlotte Beck von Gleiss Lutz („Was Kunden von Zeitarbeitsfirmen jetzt beachten müssen“).¹⁷² Prof. Volker

166

¹⁶⁶¹⁶⁶ www.beck-seminare.de, abgerufen 20.7.2013

167

¹⁶⁷¹⁶⁷ www.arbeitgeberstage.de/programm.php, abgerufen 20.7.2013

168

¹⁶⁸¹⁶⁸ www.kliemt.de/kliemt.html, abgerufen 26.3.2013

169

¹⁶⁹¹⁶⁹ www.freshfields/profiles/klaus-stefan-hohenstatt, abgerufen 20.7.2013

170

¹⁷⁰¹⁷⁰ www.cms-hs.com/marion-bernhardt, abgerufen 20.7.2013

171

¹⁷¹¹⁷¹ www.gleisslutz.com/de/anwaelte, abgerufen 20.7.2013

172

¹⁷²¹⁷² www.impulse.de/recht-steuern/Recht-so, abgerufen 19.3.2013

Rieble (ZAAR) schreibt regelmäßig in der FAZ¹⁷³ und ist ein häufig zitierter Experte im Wirtschaftsteil der Süddeutschen Zeitung.¹⁷⁴

Internationale Kontakte

Renommiertere Akteure legen außerdem größten Wert auf internationale Vernetzung. Das IZA versammelt eine weltweite Community aus hunderten von Ex-Politikern, Arbeitgeberfunktionären und Wissenschaftlern um sich und vergibt Preise für Nachwuchskräfte. Arbeitsrechtler von Großkanzleien sind Mitglieder von weltweiten oder europäischen Netzwerken wie der 1947 gegründeten International Bar Association¹⁷⁵, des Worklaw Network (z.B. Gerlind Wisskirchen | CMS Hasche Sigle¹⁷⁶), der Employment Law Alliance (z.B. Jan Tibor Lelley | Buse Heberer Fromm¹⁷⁷), oder der European Employment Lawyers Association (z.B. Alexander Ulrich | Kliemt & Vollstädt). Mittelständische Kanzleien haben sich bei den Cross Border Business Lawyers zusammengetan. Die international aktiven Großkanzleien und Unternehmensberater bilden internationale Arbeitsgruppen ihrer Arbeitsrechtler.

Eine ähnlich intensive Vernetzung ist auch in den für unser Thema relevanten Branchen Human Resources (Personalleiter), Unternehmensberater und Detekteien feststellbar.

1.400 deutsche Unternehmen, darunter die wichtigsten Konzerne wie die Telekom, haben sich in der Human Resources Alliance zusammengetan. Die Personalmanager und –Wissenschaftler sind z.B. in der Deutschen Gesellschaft für Personalführung und dem Bundesverband der Personalmanager zusammengetan. Die Society for Human Relations Management versucht globale Trends zu setzen.

Die Vermittler von Leiharbeitern und Werkvertragslern haben sich nicht nur in den genannten neuen Arbeitgeberverbänden in der Bundesrepublik zusammen geschlossen, sondern verständigen sich in der International Confederation of Private Employment Agencies (CIETT) und wirken darüber als Lobbyisten in Brüssel und Berlin.

X. Schlussworte und Ausblick

Diese Arbeit ist explorativ. Sie hat den Anspruch, für den deutschen Sprachraum ein neues Feld zu erschließen. Wir hoffen, dass unser Beitrag für die Forschung darin besteht, einen Begriff von Union Busting in Deutschland zu begründen, mit dem aggressive Arbeitgeberstrategien gegen Mitbestimmung und arbeitgeber-unabhängige Organisation besser verstanden werden können.

Die Betrachtung der angewandten Union Busting-Methoden und der zu Grunde liegenden Strategien macht deutlich, dass eine einseitige Fixierung auf den Rechtsweg und die Verhandlung vor Arbeitsgerichten, wie sie in Konfliktfällen zur Routine vieler Betriebsräte und Gewerkschaften gehört, heute in vielen Fällen von Betriebsrats-Bashing nicht mehr zielführend sein kann, da sie dem Union Busting-Kalkül der Arbeitgeber und ihrer professionellen Helfer entspricht: Druck aufbauen, Zeit gewinnen, Konflikte und Protagonisten aus dem Betrieb hinausbefördern. Hinzu kommen z.T. monatelange Wartezeiten bis zum Gerichtstermin. Dass viele der vorgetragenen juristischen Argumente arbeitsgerichtlich von vorneherein keine Aussicht auf Erfolg haben, ist für die Strategie der Union Buster sekundär.

173

¹⁷³173 z. B. Richard Giesen / Volker Rieble: Zeitarbeit im Zangengriff, FAZ, 22.07.2011

174

¹⁷⁴174 z. B. Ulrike Haas: Streit zwischen Betriebsrat und IG Metall - Gericht löst Betriebsrat auf, Süddeutsche Zeitung, 25.07.2013

175

¹⁷⁵175 http://www.ibanet.org/About_the_IBA/intro_german.aspx, abgerufen am 31.08.2013

176

¹⁷⁶176 http://www.xing.com/profile/Gerlind_Wisskirchen, abgerufen am 31.08.2013

177

¹⁷⁷177 <http://www.buse.de/rechtsanwaelte-steuerberater/rechtsanwaelte-steuerberater-details/lawyer/dr-jan-tibor-lelley-ilm-rechtsanwalt.html>, abgerufen am 31.08.2013

Für die betroffenen Arbeiter und Angestellten geht es in der Regel um sehr viel. Nicht selten sind sie in ihrer privaten, wirtschaftlichen, gesundheitlichen und familiären Existenz bedroht. Auch viele Gewerkschaftssekretäre erfahren immer wieder, dass sie die Probleme „ihrer Arbeiter“ ungelöst mit nach Hause nehmen, auch sie sind von Burn-out und Depressionen bedroht. Ferner hat die zuständige Gewerkschaft als Organisation in den genannten Konflikten einiges zu verlieren. Wenn man bedenkt, dass es sich bei den betroffenen Betriebsratsmitgliedern zumeist um (lokale) Multiplikatoren handelt, kann ein eventuelles Versagen der Gewerkschaft hier auch über den Einzelfall hinaus nachhaltigen Schaden anrichten. Gewerkschafter, Betriebsräte und aktive Beschäftigte sollten deshalb vorab auf die heute praktizierten Praktiken und auf Worst Case-Szenarios vorbereitet werden, damit sie im Ernstfall nicht überrascht sind und im Vorfeld keine taktischen Fehler machen oder zu Nachlässigkeiten verleitet werden.

Es erscheint uns geboten, den vielschichtigen, modular zusammen gesetzten Angriffen aggressiver Arbeitgeber und ihrer Dienstleister eine adäquate Strategie entgegen zu setzen. Erfolgreiche Beispiele zeigen, dass neben dem rechtlichen Weg verschiedene Öffentlichkeiten angesprochen und aktiviert werden müssen: betrieblich, lokal, überregional; nach Diskursen betrachtet: gewerkschaftlich, bürgerrechtlich, unternehmens- und markenkritisch.

Die Straf- und Sanktionslosigkeit, mit der direkte Vorgesetzte, Personalmanager sowie externe Berater derzeit in Deutschland vorgehen können, ist geeignet, das Ansehen eines Rechtsstaats und seiner Organe bei Opfern, Kollegen und Angehörigen nachhaltig zu unterhöhlen. Es stellt sich die dringende Frage, warum eindeutige, geplante und regelmäßige Verstöße gegen das BetrVG (hinzukommen andere Straftatbestände) derzeit weder verfolgt noch geahndet werden.

Unsere Forschung hat zu guter Letzt auch einen positiven Befund. Die Sensibilität für Ungerechtigkeiten am Arbeitsplatz und skandalöse Arbeitsbedingungen hat in den letzten Jahren spürbar zugenommen. Ein deutliches Indiz war die große Publikumsresonanz, die investigative Reportagen aus der Arbeitswelt allein im Jahr 2013 erzielen konnten. Als hervorragende Beispiele unter vielen seien die Berichterstattung der ARD über Leiharbeit beim Online-Versand Amazon¹⁷⁸ genannt oder Beiträge etwa in der Süddeutschen Zeitung, die das traurige Los von Werkvertragsarbeitern thematisierten, die in der Meyer-Werft Papenburg beschäftigt waren.¹⁷⁹ Dadurch gerieten die betreffenden Unternehmen z.T. unter großen öffentlichen Druck. Auf einer lokalen und regionalen Ebene haben solche und ähnliche Berichte inzwischen einen festen Platz im Themenmix von Zeitungen und TV-Magazinen.¹⁸⁰ Darauf lässt sich aufbauen.

Ohne eine systematische Analyse und Begriffsbildung müssen die beständig auftauchenden Skandale aus der Arbeitswelt aber als zufällige Aneinanderreihung von Einzelereignissen erscheinen und letztlich unverstanden bleiben. Wir hoffen daher, dass auch die von uns geschilderten Methoden, Strategien und vielfältig vernetzten Akteure des Union Busting in Deutschland eine verstärkte Beachtung finden.

Wir danken der Otto Brenner Stiftung, dass sie die vorliegende Studie ermöglicht hat.

XI. Literatur

(Zeitungsartikel und andere kleinere Beiträge werden in den Fußnoten genannt und sind hier nicht enthalten)

178

¹⁷⁸¹⁷⁸ Ausgiefert! Leiharbeiter bei Amazon, ARD-Sendung, 29:03 min., ausgestrahlt am 13.02.2013 um 22:45 Uhr. Mit diesem Beitrag konnte die Online-Streaming-Plattform der ARD (www.ardmediathek.de) seinerzeit einen neuen Rekordwert an Zugriffen verbuchen. Bereits am 18.02.2013 war er 1,2 Millionen Mal aufgerufen worden. Quelle: <http://www.shortnews.de/id/1010579/amazon-enthuellungsreportage-bringt-ard-mediathek-rekordzugriffe>, abgerufen am 31.08.2013

179

¹⁷⁹¹⁷⁹ Arbeitsbedingungen auf Werften: Problematische Werkverträge, Süddeutsche.de, 18.07. 2013, abgerufen am 31. 12. 2013.

180

¹⁸⁰¹⁸⁰ Wir sammeln entsprechende Veröffentlichungen seit Februar 2013 in einer Presseschau auf unserem Blog <http://arbeitsunrecht.de>.

- Adamy, Wilhelm (2012): Hartz IV – Bürger in der Armutsfalle? Präsentation 29.6. bei attac Brühl
- AFL-CIO (1998): Organizing to Win. Vorwort von Kate Bronfenbrenner. Washington, abrufbar über DigitalCommons@ILR
- American Chamber of Commerce in Germany (2012): 10 Punkte für einen beschäftigungsfreundlichen Arbeitsmarkt, www.amcham.de/public relations, abgerufen 15.10.2012
- Anonymus (2003): „In Zukunft ohne Betriebsrat“ - Praxis-Seminare Schreiner, Protokoll eines ver.di-Mitarbeiters, der undercover teilnahm. www.labournet.de, 10. September 2003, www.labournet.de/archiv/diskussion/gewerkschaft/btrvg/ohnebr.pdf
- Arndt, Fritz (2009): Spalten, brechen und zermürben. Arbeitgeberanwalt Helmut Naujoks, metallzeitung 1, S. 14/15.
- Artus, Ingrid (2011): Prekäre Kämpfe – Herrschaft, Integration und Widerstand im Dienstleistungsbereich, in: Komitee „Solidarität mit Emmely“ (Hg.): Gestreikt. Gekündigt. Gekämpft. Gewonnen – Die Erfahrungen der Emmely-Kampagne. Neu Ulm, S. 120 ff.
- Bacon, David (1996): The new face of Unionbusting. <http://dbacon.igc.org/Unions/02ubust0.htm>, abgerufen 20. 12. 2012
- BDA/BDI (2004): Mitbestimmung modernisieren! Berlin. www.bda-online.de/Mitbestimmung_modernisieren.pdf, abgerufen 10.8.2012
- Behrens, Martin / Dribbusch, Heiner (2012): Wie man Betriebsräte abblitzen lässt, Mitbestimmung Nr. 6
- Diess.: Umkämpfte Mitbestimmung (2011), Böckler Impuls 11
- Berliner Senat (2007): Antwort auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Elisabeth Paus (Bündnis 90/Die Grünen), Abgeordnetenhaus Berlin, Drucksache 16/11161 vom 9.10.2007
- Berliner Senat (2011): Antwort auf eine Kleine Anfrage des Abgeordneten Dr. Wolfgang Albers (Die Linke), 8.6.2011, Abgeordnetenhaus Berlin, Drucksache 16/15377, S. 2
- Bertelsmann-Stiftung (2012): Jahresbericht, Gütersloh 2013
- Betriebsrat Charité Facility Management (CFM) (2012): Schwarzbuch Charité. Berlin
- Bianco, Anthony (2007): Wal Mart - The Bully of Bentonville. New York
- Böckelmann, Frank / Hersch Fischler (2004): Bertelsmann. Hinter der Fassade des Medienimperiums. Frankfurt/Main
- Bormann, Sarah (2007): Angriff auf die Mitbestimmung, Unternehmensstrategien gegen Betriebsräte – der Fall Schlecker. Düsseldorf/Berlin
- Boston Consulting Group (2011): Adapting to Change. How private employment services facilitate adaption to change, better labour practices and decent work. Brüssel
- Bronfenbrenner, Kate / Juravich, Tom (1994): The Impact of Employer Opposition on Union Certification Win Rates: A Private/Public Sector Comparison, Cornell University ILR Collection, Ithaca
- Diess. (1994): The Impact of Employer Opposition to Union Certification Win Rates. A Private/Public Sector Comparison. Ithaca
- Bronfenbrenner, Kate (1996): Final Report: The Effects of Plant Closing or Threat of Plant Closing on the Right of Workers to Organize, Cornell University ILR Collection, Ithaca
- Bronfenbrenner, Kate u.a. (1998): Organizing to win. New Research on Union Strategies. Ithaca

- Dies. (2009a): A War Against Workers Who Organize. Washington Post 3.6.
- Dies. (2009b): No holds barred - The Intensification of Employer Opposition to Organizing, www.americanrightsatwork.org/dmdocuments/ARAWReports/noholdsbarred.pdf, Washington
- Franz-Josef Brüggemeier, Franz-Josef (2010): Geschichte Großbritanniens im 20. Jahrhundert. München
- Bundesagentur für Arbeit (2013): Zeitarbeit in Deutschland – aktuelle Entwicklungen. Nürnberg
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2010): Wenn aus Kollegen Feinde werden. Ratgeber zum Umgang mit Mobbing. Dortmund 6. Auflage
- Bundesregierung (2012): Antwort auf die Kleine Anfrage der Fraktion Die Linke zum DHV, Bundestagsdrucksache 17/11967, 20.12.
- Charité-Solidaritätskomitee (2011): Schwarzbuch CFM. Über den Kampf für einen Tarifvertrag in einem Dienstleistungsunternehmen. Erstellt mithilfe von ver.di Berlin. Berlin September
- Clauwert, Stefan und Isabelle Schömann (2012): Arbeitsrechtsreformen in Krisenzeiten – eine Bestandsaufnahme in Europa. Working Paper 2012.04 Europäisches Gewerkschaftsinstitut. Brüssel
- DGB Bayern: Werkverträge in Bayern. Das neue Lohndumping-Instrument. München, August 2013
- Dietenberger, Manfred (2012): Dienstleistung überall. Osteuropäische Werkvertragsarbeiter in Oer-Erkschwick, Lunapark21 Nr. 20
- Doelfs, Guntram (2012): 1.02 Euro pro Schwein, www.boeckler.de/41784_41843.htm, abgerufen 11.1.2013
- Einsiedler, Eberhard (2012): Perspektive Qualität, Nürnberg Oktober 2012, www.nachdenkseiten.de 8.12.2012.
- Ellguth, Peter / Susanne Kohaut (2011): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2011, WSI-Mitteilungen 4, S. 297 – 305
- Europäische Kommission: Grünbuch Arbeitsrecht. Ein moderneres Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts. Brüssel 22.11.2006
- FDP (2006): Antrag auf Änderung des Betriebsverfassungs-Gesetzes, Bundestagsdrucksache 16/967
- Franzen, Martin / Thüsing, Gregor / Waldhoff, Christian (2012): Gesetzentwurf „Arbeitskampf in der Daseinsvorsorge“, im Auftrag der Carl-Friedrich von Weizsäcker Stiftung, 2012, www.cfvw.org/stiftung/projektbereich-zukunft-der-arbeit/arbeitskampf, abgerufen 30.3.2012
- Geffken, Rolf (1979): Seeleutestreik und Hafenboykott. Marburg
- Gerber, Astrid (Hrg.) (2012); JUVE-Handbuch 2011/2012. Wirtschaftskanzleien, Rechtsanwälte für Unternehmen. Köln
- Hartz, Peter (2001): Job Revolution. Wie wir neue Arbeitsplätze bekommen können. Frankfurt/Main
- Hassel, Anke / Christof Schiller (2010): Die politische Dynamik von Arbeitsmarktreformen in Deutschland am Beispiel der Hartz IV-Reform. Hans Böckler-Stiftung
- Hauser-Ditz u.a. (2009): Andere Vertretungsorgane als Herausforderung für Betriebsräte?, WSI-Mitteilungen 2, S. 70 ff.
- Hocke, Simone (2012): Konflikte im Betriebsrat als Lernanlass. Wiesbaden
- Höhn, Reinhard (1979): Stellenbeschreibung und Führungsanweisung. Bad Harzburg (10. Auflage)
- Hoxie, Robert Franklin u.a. (1921): Trade Unionism in the United States, New York
- IG Metall (2012): Schwarzbuch Leiharbeit. Frankfurt/Main

- Institut Zukunft der Arbeit (2012): Experten fordern europaweite Initiative für flexiblen Arbeitsmarkt, www.iza.org/de/webcontent/news/index_html#393, abgerufen 20.11.2012
- Johansson, Erin (2012): Scholars and practitioners come together to advance worker organizing, www.americanrightsatwork.org, abgerufen 19.6.2012
- Kittner, Michael (2010): Kommen die „Gelben“ zurück?, in: Dieterich, Thomas u.a.: Individuelle und kollektive Freiheit im Arbeitsrecht, Baden-Baden
- Kieser, Albrecht (2012): Union Busting in Deutschland, Sozialismus 5, S. 46
- Klein-Schneider, Hartmut / Kai Beutler (2013): Werkvertragsunternehmen: Outsourcing auf dem Betriebsgelände, WSI-Mitteilungen 2, S. 144 ff.
- Koch, Andreas: Werkverträge in der Arbeitswelt. OBS-Arbeitspapier Nr. 2, Frankfurt/Main 2012
- Komitee „Solidarität mit Emmely“ (Hrg.) (2011): Gestreikt. Gekündigt. Gekämpft. Gewonnen. Die Erfahrungen der „Emmely“-Kampagne. Neu-Ulm
- Kraft, Andreas (2010): Die Kündigungshelfer, Magazin Mitbestimmung 6
- Kronig, Ralf (2012): SAP –viele Burnout-Fälle, der Arbeitsdruck belastet immer mehr Beschäftigte, gute arbeit 7-8, S. 39-41
- Lambsdorff, Otto Graf (1982): Konzept für eine Politik zur Überwindung der Wachstumsschwäche und zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, abrufbar auf der Website der Friedrich Naumann-Stiftung (FDP) www.fnst.de
- Leif, Thomas (2012): In der Branche gilt das Verhindern von kritischen Berichten als Königsdisziplin, www.carta.info/45925, abgerufen 16.10.2012
- Lelley, Jan Tibor (2010): Compliance im Arbeitsrecht – Leitfaden für die Praxis, Köln
- Levitt, Martin Jay (1993): Confessions of a Union Buster, New York
- Lewis, Robert / Krupman, William (1997): Winning NLRB Elections – Avoiding Unionisation Through Preventive Employee Relations Programs. Chicago
- Lieb, Wolfgang (2007): Propagandastudie des IZA für die INSM, www.nachdenkseiten 18.12.
- Ders. / Jörg Berger (2013): Dichtung und Wahrheit der Bundesagentur für Arbeit. www.nachdenkseiten.de 17.6.
- Logan, John (2002): Consultants, lawyers, and the 'union free' movement in the USA since the 1970s, Industrial Relations Journal 3, S. 197 - 213
- Ders. (2006): The Union Avoidance Industry in the United States, British Journal of Industrial Relations 3, S. 651 – 675
- Ders.: (2011a) Testimony on Union Transparency and Accountability under the Bush and Obama Office of Labor Management Standards (OLMS), www.edworkforce.house.gov/uploadfiles/03.31.11_logan.pdf
- Ders. (2011b): Unions – reorganize or die, Guardian (UK) 11.3.
- Masson, Elizabeth J. (2004): Captive Audience Meetings in Union Organizing Campaigns: Free Speech or Unfair Advantage?, Hastings Law Journal Vol. 56 / Nr. 1 November
- Mattes, Till (2006): Alternative mit Zukunft. Deutsche Juristen bei US-Firmen, azur Mai-Oktober, S. 91 ff.
- McCatin, Joseph (2011): Collision Course. Ronald Reagan, the Air Traffic Controllers and the Strike that Changed America. Oxford University Press
- Moberg, David (1992): Union Buster, Chicago Reader 23. 07.

- Moneta, Jakob (2009): Gegen „Kapitalismus ohne Gewerkschaften“, Sozialistische Zeitung 19.8.
- Naujoks, Helmut (2001): Die Kündigung von „Unkündbaren“: Rechtsratgeber für schwierige Kündigungsfälle, Verlag Management + Karriere
- Ders. (2010): Schwarzbuch Betriebsrat: Schattenbosse zwischen Macht und Machtmissbrauch, Verlag Management + Karriere
- NGG (1983): Kritisch betrachtet: McDonald's. Hamburg
- Dies.: (1999): McDonald's - kritisch betrachtet. Hamburg
- Dies.: (2012): Wenig Rechte, Wenig Lohn – Wie Unternehmen Werkverträge (aus)nutzen. Hamburg
- Nolting, Nils (2004): Betriebsratsarbeit im Niedriglohnssektor. Eine Fallstudie in der Systemgastronomie (McDonald's), Sozialforschungsstelle Dortmund, Dortmund
- Rehder, Britta (2011): Verschwindet das Arbeitsrecht?, Magazin Mitbestimmung 1/2
- Rheinisches Journalistenbüro (1987): Unternehmermethoden gegen Betriebsratswahlen. Reportagen aus Grauzonen der Arbeitswelt, Reinbek
- Richter, Wolfgang / Vellay, Irina (Hrg.) (2008): Workfare – Ein Standortfaktor für Europa? Nationale Umsetzungen der Lissabon-Strategie. Universität Dortmund
- Royle, Tony / Towers, Brian (Hrg.) (2002): Labour relations in the global fast-food industry, London
- Rügener, Werner (1986): Strukturveränderungen in der Lebens- und Arbeitssituation abhängig Beschäftigter in den USA, WSI-Mitteilungen 6, S. 394 – 399
- Ders. (2005): Die Plünderer sind da, metall 5, S. 14 – 17
- Ders.: (2008) Privatisierung in Deutschland. Eine Bilanz. Münster
- Ders.: (Hrg.) (2009): ArbeitsUnrecht. Anklagen und Alternativen. Münster
- Rüthers, Bernd (2002): Vom Sinn und Unsinn des geltenden Kündigungsschutzrechts, Neue Juristische Wochenschrift, S. 1601 – 1609
- Ders. (2006): Der geltende Kündigungsschutz – Beschäftigtenbremse oder Scheinproblem? Neue Juristische Wochenschrift, S. 1640 - 1641
- SAP (2006): Annual Report, Walldorf 2007; SAP (2008): Annual Report, Walldorf 2009; SAP (2011): Annual Report, Walldorf 2012; SAP (2011a): Compensation Report, Walldorf 2012
- Schertz, Christian (2004): Wie Sie die Persönlichkeitsrechte Ihrer Organisation nutzen, Der Pressesprecher, S. 42 ff.
- Schmitt, John / Zipperer, Ben (2007): Dropping the Ax: Illegal Firings During Union Election Campaigns, Center for Economic and Policy Research, Washington
- Schneider, Hilmar u.a. (2004): Reform der Arbeitslosenversicherung. Hrg. von der Bertelsmann-Stiftung
- Scholz, Thomas (2008): Zwischen Knast und Knete – der raue Alltag in der Logistikbranche, Radiofeature SWR2 Wissen, ausgestrahlt am 18.02.2008 um 8.30 Uhr
- Schramm-de Robertis, Ulrike (2010): Ihr kriegt mich nicht klein. Eine Discounter-Angestellte kämpft um ihre Rechte. Köln
- Schreiner, Dirk (o.J., fortlaufend): Grenzen des Betriebsrats. Praxis-Handbuch, fortlaufend ergänzt. Eigenverlag Schreiner, Finnentrop-Heggen

- Schubert, Michael (2009): Der Bertelsmann-Entwurf zum Arbeitsvertragsgesetz, in: Werner Rügemer (Hrg): ArbeitsUnrecht. Münster, S. 70 – 77
- Schüren, Peter (2012): “Alle wissen, es ist illegal. Aber kaum einer wehrt sich“, die tageszeitung 29.12.
- Shefferman, Nathan W. / Kramer, Dale (1961): The man in the middle, New York
- SMH Security Management (2008): Tätigkeitsbericht 7.4. – 14.5.2008, Köln, Observation eines Betriebsgeländes der AWB Köln GmbH & Co KG
- Smith, Robert Michael (2003): From Blackjacks To Briefcases - A History of Commercialized Strikebreaking and Unionbusting in the United States, Athens
- Speth, Rolf (2004): Die politischen Strategien der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM), Düsseldorf (Hans Böckler-Stiftung)
- Ders.(2006): Die zweite Welle der Wirtschaftskampagnen. Von „Du bist Deutschland“ bis zur „Stiftung Marktwirtschaft“, Düsseldorf (Hans Böckler-Stiftung)
- Stolberg, Benjamin (1937): Vigantilism, The Nation, Vol 145, 7, 14.8., S. 166 - 168
- Strack, Guido (2011): Whistleblowing, Düsseldorf 2011 (Hans Böckler-Stiftung)
- Straub, Andreas (2012): ALDI – Einfach billig. Vorwort von Günter Wallraff, Reinbek
- Stumpf, Felix / Markus Büchting (2008): Arbeitnehmerrechte im Sinkflug. Wie der Europäische Gerichtshof die Gewerkschaftsmacht aushebelt, Blätter für deutsche und internationale Politik 6, S. 83-90.
- Ullenboom, Detlef (2009): Mitbestimmung in Betrieb und Unternehmen: Ausgewählte Daten aus fünf Studien, www.boeckler.de/pdf/mbf_daten_aus_studien_ullenboom.pdf, Düsseldorf Juni
- Vellay, Irina (2009): Vertragslose Arbeit – Workfare, in: Werner Rügemer: ArbeitsUnrecht. Münster, S. 51 ff.
- Verband der Fleischwirtschaft VDF (2012): Jahresbericht 2011/12; www.germanmeat.org, abgerufen 21.11.2012
- Ver.di (2004): Schwarzbuch Lidl, Berlin
- Dies. (2006): Schwarzbuch Lidl Europa, Berlin
- ver.di Rhein-Neckar (2007): Die Schlecker-Kampagne 1994 – 1995. Gewerkschaft als soziale Bewegung. Mannheim
- Wallraff, Günter (2008): Unser täglich Brötchen, Die Zeit 1.5.
- Ders (2009).: Aus der schönen neuen Welt. Expeditionen ins Landesinnere, Köln
- Ders. / Pagonis Pagonakis (2011): Das Recht des Stärkeren, ZDF 22. 6.
- Walmart (1997): Wie bleiben wir gewerkschaftsfrei? Handbuch für das Management. Vertraulich. Deutsche Übersetzung. Windsor/Amsterdam/Wuppertal
- Wigand, Elmar (2009a): Warum der Betriebsrat sich im Dienst die Taschen zunäht, in: Rügemer, Werner (Hrg.): Arbeitsunrecht, Münster, S. 84-91
- Ders. (2009b): Das System Transnet. Warum seit einer Generation nicht mehr gestreikt wurde. BIG Business Crime 1
- Zeuner, Bodo (1991): Arbeits-Unrecht. Geschichten über Bürgerrechte im Betrieb. Hamburg

Anhang: Exemplarische Konfliktporträts

Maredo - Sechs externe Dienstleister gegen NGG und Betriebsräte

Das Management der Steakhauskette Maredo ist ab dem November 2011 mit einer breiten Palette von Methoden frontal und aggressiv gegen gewerkschaftliche Betriebsräte vorgegangen. Der Frankfurter Anwalt der Betroffenen, Armin Franzmann, sah eine neue Qualität in diesem Fall, der in der perfiden Brutalität des Vorgehens bestehe.¹⁸¹

Zur Strategie gehörte neben Bespitzelung, Überwachung und Kriminalisierung der Belegschaft samt Schock and Awe Aktion auch die systematische Beeinflussung und Verhinderung von Berichterstattung, für die in die u.a. ein PR-Berater von Angela Merkel und die Medienanwälte von Günter Jauch engagiert wurden.

Die Maredo Restaurants Holding GmbH ist ein Unternehmen aus dem Segment der Systemgastronomie mit Sitz in Düsseldorf. Die Kernidee: Rindfleisch aus Südamerika. Die 1973 gegründete Kette gibt 2013 eine Zahl von 57 Restaurants in Deutschland und drei in Österreich mit ca. 1.800 Mitarbeitern in „Service, Grill, Küche, Verwaltung“ an. Pro Jahr werden nach eigenen Angaben etwa 7,6 Millionen Gäste bedient. Im Vergleich zur Zahl der Gäste kann der Netto-Umsatz nicht beeindrucken: Für das Geschäftsjahre 2007/2008 wird er auf rund 99 Millionen Euro beziffert.¹⁸² Maredo wurde, laut Handelsblatt, im Jahr 2005 vom Frankfurter Finanzinvestor Equity Capital Management (ECM) übernommen¹⁸³, dem neben diversen mittelständischen Industriebetrieben auch die Bäckereikette Kamps und der Tiefkühl-Heimservice Eismann gehören. Der Maredo-Deal geschah im Rahmen eines Management Buy-outs (MBO). 2008 wechselte die Kette in den ECM-Fonds German Equity Partners III.¹⁸⁴ ECM schreibt: „Das Maredo Management-Team hat im Rahmen dieses MBO seine Gesellschaftsanteile auf 15% aufstocken können.“¹⁸⁵ Dieses Team bestand aus dem geschäftsführenden Gesellschafter Uwe Büscher, der Marketingdirektorin Rita Hans und dem Finanzdirektor Dietrich Etzler.¹⁸⁶ Maredo ist Mitglied im Unternehmerverband Dehoga.

Widerstandsnest Frankfurter Freßgass

Die Belegschaft der Maredo-Filiale in der Frankfurter Freßgass war in der traditionell betriebsratsfeindlichen Systemgastronomie eine große Ausnahme. Die Frankfurter Filiale hatte seit über zwanzig Jahren eine gewählte Arbeitnehmervertretung, die - laut Auskunft ihrer langjährigen Mitglieder - in den Anfangsjahren stark zu kämpfen hatte, dann aber in relativ eingespielter Weise die Interessen der Arbeitnehmer vertreten konnte - bis sich der Wind im Jahr 2011 drehte. Eine Betriebsratswahl wurde von Maredo angefochten, eine Neuwahl allem Anschein nach sabotiert. Als die NGG-Tarifkommission mit Mitgliedern aus der Freßgass-Belegschaft auch noch auf den derzeit kampffreudigeren Kurs der DGB-Gewerkschaften einschwenkte, stand demnach Ärger ins Haus: „Wir wollten mindestens 8,50 Euro Mindestlohn und sechs Prozent Lohnerhöhung“, so Michael Weißenfeldt im Interview mit der gewerkschaftsnahen Zeitung express aus Frankfurt. „Die Arbeitgeber in der Dehoga lachten uns aus, boten nichts für das Jahr 2011 und 1,5 Prozent für 2012.“

181

181181 Daniel Behruzi: Ein Jahr Maredo-Konflikt, junge Welt 28.11.2012

182

182182 ECM: Maredo, http://www.ecm-pe.de/deutsch/gep_III/content_03.htm, abgerufen am 28.06.2013.

183

183183 Minusgeschäft für Barilla. Bäckereikette Kamps geht an Finanzinvestor, Handelsblatt.com 12. 08. 2010

184

184184 ECM: Maredo, http://www.ecm-pe.de/deutsch/gep_II/content_07.htm, abgerufen am 28. 06. 2013.

185

185185 ECM: Maredo, http://www.ecm-pe.de/deutsch/gep_III/content_03.htm, abgerufen am 28.06.2013.

186

186186 Maredo: Zweiter MBO – Exanationsstrategie wird fortgesetzt, http://www.cafe-future.net/gastro/branchennews/pages/Maredo-Zweiter-MBO-Expansionsstrategie-wird-fortgesetzt_14516.html vom 15.05. 2008, abgerufen am 28. 06. 2013.

Die dritte Tarifrunde war für kurz vor Weihnachten anberaumt. Da waren wir schon drei Wochen aus dem Weg geräumt, ebenso wie die BR-Vorsitzende Jacqueline F. aus Osnabrück.¹⁸⁷

Eine zweite Maredo-Filiale mit Betriebsrat gab es in Osnabrück; daneben sollen noch weitere Filialen mit gewählter Interessenvertretung existiert haben. Weder konnte die Gewerkschaft NGG deren Existenz bestätigen noch haben sie durch Erfolge oder Konflikte auf sich aufmerksam gemacht.

Shock and Awe

Am 26. November 2011 kam es zum Showdown. In der Frankfurter Freßgass-Filiale ging plötzlich das Licht aus, ein Sicherheitsunternehmen besetzte die Ausgänge. Mehrere Mitarbeiter, die später Anzeige wegen Nötigung und Freiheitsberaubung stellten, seien über eine Stunde lang im verschlossenen, abgedunkelten Restaurant festgehalten worden.¹⁸⁸ Mit der Androhung von Anzeigen wegen Diebstahls soll eine Abordnung der Maredo-Geschäftsleitung mit Unterstützung eines Rechtsanwalts versucht haben, einen Großteil der Belegschaft zum Unterschreiben einer Kündigung bzw. eines Aufhebungsvertrags zu bringen. Laut Maredo haben 13 Mitarbeiter diese Möglichkeit genutzt. Gegen 19 Unbeugsame wurden Strafanzeigen gestellt. Eine Detektei war hinter dem Rücken des BR mit intensiver Videoüberwachung beauftragt worden. Es wurde offenbar, dass Maredo über Wochen Spitzel als Angestellte getarnt in der Filiale arbeiten ließ, um Beweise oder Indizien für angebliche Verstöße der Belegschaft zu sammeln, darunter, so schreibt der Frankfurter Prozessbeobachter Daniel Behruzi, der angeblich kostenlose Genuss von Apfelschorle und der Verzehr von Baguette-Brotkranten – vor Gericht stritt man sich, ob die Speisen korrekt bonniert wurden oder nicht.

Vom Arbeitgeber wurde hier eine Art Mega-Bagatell-Kündigung in Stellung gebracht. Aus vielen Petitessen wurde eine Art kriminelle Wiederholungstat konstruiert. Das hier in grotesker Weise zu Wirtschaftskriminalität aufgebauschte Spannungsfeld wird in vielen Firmen kulant geregelt.

Wie konzertiert und geplant das Vorgehen von Maredo gegen Gewerkschafter und Betriebsräte war, zeigt sich an dem Umstand, dass die BR-Vorsitzende in der Maredo-Filiale Osnabrück, Jaqueline F., im selben Zeitraum unter massiven Druck durch verschiedene Union Busting Methoden geriet und gleich mehrfach fristlos gekündigt wurde.¹⁸⁹

Die von Maredo gewählte Frontal-Strategie war allerdings nicht ohne Risiko. Betroffene, Freunde und Gewerkschafter gründeten ein Maredo-Solidaritätskomitee. Im April 2012 fand ein bundesweiter Protesttag vor Maredo-Filialen statt,¹⁹⁰ der am 16. Juni 2012 wiederholt wurde. Beim Termin der Betriebsrätin Jaqueline F. vor dem Arbeitsgericht Osnabrück am 19. April 2012 platzte der Saal aus allen Nähten. Am 8. Mai 2012 vor dem Arbeitsgericht Frankfurt war der Andrang so groß, dass die vierstündige Verhandlung ins Audimax des Gerichtsgebäudes verlegt werden musste. Die geschassten Betriebsräte und Kollegen demonstrierten über eineinhalb Jahre jeden Samstag in der hoch frequentierten Frankfurter Freßgass vor ihrer Filiale gegen die Methoden ihres Arbeitgebers.

Im Juni 2013 schlossen die betroffenen Maredo-Angestellten einen Vergleich mit dem Unternehmen. Über die Höhe der Abfindungen und die Dauer der Freistellung bei Lohnfortzahlung durften sie keine Aussagen machen. Keiner kehrt in die Filiale zurück. Eine umsatzstarke, traditionsreiche Maredo-Filiale und jahrzehntelange NGG-Bastion war somit erfolgreich geschleift.

Maredo setzte zahlreiche Profis ein, um den Konflikt vorzubereiten und zu führen und die zu erwartende öffentliche Empörung zu beherrschen:

Arbeitsrecht: Buse Heberer Fromm

Den Kern des Verfahrens, also die Formulierung von Strafanzeigen und Abmahnungen gegen Mitarbeiter, steuerte im Fall Maredo die international tätige Anwaltskanzlei Buse Heberer Fromm. Die Federführung der Maredo-Verfahren lag beim Essener Sozios Dr. Jan Tibor Lelley. Sein Ziel war es,

187

187187 Goldgräbermanieren bei Maredo - Interview mit Betriebsrat Michael Weißenfeldt, express Frankfurt, 12. April 2012

188

188188 Michael Brächer: Freiheitsberaubung. Schwere Vorwürfe gegen Steakhaus-Kette Maredo, Handelsblatt vom 5. 12. 2011.

189

189189 Daniel Behruzi: Steakhauskette Maredo legt nach, junge Welt 23.02.2012

190

190190 Daniel Behruzi: Keine Ruhe bei Maredo, junge Welt 23.04.2012

durch die Shock and Awe-Aktion am 26. 11. 2011 möglichst viele Unterschriften unter vorbereitete freiwillige Aufhebungsverträge zu bekommen. Den Fall des Betriebsrats in Osnabrück erledigte RA Jürgen Masling, ferner war die Anwältin Bianca Brier beteiligt.¹⁹¹

Jan Tibor Lelley war mindestens seit 2005 für Maredo aktiv. Schon 2006 versuchte Lelley im Auftrag von Maredo, Mitarbeiter mit Hilfe von Diebstahlsvorwürfen los zu werden. So berichtete der Bonner General-Anzeiger, dass ein seit 17 Jahren bei Maredo beschäftigter Mann fristlos gekündigt wurde, weil er ein Kölsch getrunken haben soll, ohne zu bezahlen. Das Gericht gab der Klage des Angestellten auf Wiedereinstellung statt. Der Artikel nannte einen weiteren Fall, in dem es um Knoblauchbrot gegangen sein soll.¹⁹² Im Jahr 2005 scheiterten Lelley und Maredo vor einem Hamburger Gericht mit dem Versuch, einen Angestellten mit der Methode der Druckkündigung fristlos zu entlassen. Damals erklärten drei Angestellte schriftlich, sie würden sich gezwungen sehen, das Unternehmen zu verlassen, wenn die betreffende Person weiter am Arbeitsplatz bliebe. Auch dieses Verfahren blieb vor Gericht erfolglos.¹⁹³

Überwachung, Informationsbeschaffung: EAAP und Joseph Roth

Die Vorwürfe des Arbeitgebers stützen sich auf Ermittlungen der Münchner Wirtschaftsdetektei EAAP, die unter anderem Mitarbeiterüberwachung zu ihren Spezialgebieten zählt.¹⁹⁴ Ferner steuerte das Mainzer Euroteam Josef Roth Erkenntnisse bei.¹⁹⁵ Das jedenfalls geht aus den Prozessterminen und -akten hervor. Beide sind im Bundesverband Deutscher Detektive e.V.

Klassische PR: Faktenkontor

Die Hamburger Agentur Faktenkontor führte im Oktober/November 2011 eine Umfrage durch, auf deren Grundlage sie im Februar 2012 das Siegel „Berlins beste Arbeitgeber“ an Maredo verlieh – ein Zertifikat, das Maredo umgehend per Pressemitteilung verbreitete.¹⁹⁶ Auf schriftliche Nachfrage erläuterte Jörg Forthmann von Faktenkontor das Vorgehen: Prof. Werner Sarges von der Helmut-Schmidt-Universität - „einer von Deutschlands führenden Personaldiagnostikern“- habe die Umfragemethode, bestehend aus drei Blöcken, entwickelt und durchgeführt. Dabei seien 24 Unternehmen in Berlin befragt worden, Maredo sei auf Platz 10 gelandet, dem letzten Platz, der noch zur Qualifizierung „Berlins beste Arbeitgeber“ berechtigt. Die Fragebögen an das Personal wurden von Vorgesetzten ausgeteilt und wieder eingesammelt, bevor sie an Faktenkontor geschickt wurden. Es nahmen, laut Faktenkontor, acht Führungskräfte und 43 Mitarbeiter teil. Die Maßnahme soll Maredo 3.900 Euro gekostet haben. Der Zeitraum der Untersuchung – in der Nähe des Showdowns in Frankfurt - könnte darauf hin deuten, dass die Maßnahme im Rahmen konzertierter Aktionen gebucht wurde, um im Bedarfsfall eine positive Meldung zur Mitarbeiterzufriedenheit generieren zu können. Faktenkontor legt Wert auf folgende Feststellung: „Die Teilnahme am Wettbewerb hat keinen Zusammenhang zum Vorgehen von Maredo gegen Betriebsräte; hiervon erfahren wir erstmalig durch Ihre Anfrage. Es gibt keine weiteren Aufträge, die Maredo an Faktenkontor vergeben hat.“

Litigation-PR, Agenda-Cutting: Michael Cramer

Michael Cramer kann als einer der großen in der Berliner PR-Szene gelten. So durfte er am 26. September 2012 an der Seite von Angela Merkel eine Neuerung im Polit-Business gestalten, die man

191

191191 Solidaritätskomitee: Überwachen, bespitzeln, entlassen. BIG Business Crime Nr.1 2013, S. 40

192

192192 Lisa Imhoffen: Kellner siegt im Streit um Kölsch, General-Anzeiger Bonn 12.05.2006

193

193193 Maredo: Schlappe vor Gericht, Hamburger Abendblatt 24.02.2005

194

194194 <http://www.detektei-eaap.de/wirtschaftsdetektei/mitarbeiterueberwachung.html>

195

195195 <http://www.bdd.de/mitglieder/mitgliederkategorien/mitglieder-nach-postleitzahlen2/105-mitgliederbbnationalplz5/197-197josefroth>

196

196196 <http://www.maredo.de/maredo-gruppe/aktuelles/details/article/maredo-ausgezeichnet-als-bester-gastronom.html>, abgerufen am 10.02.2013

aus dem US-Wahlkampf abgeschaut hatte: Die so genannte Tele-Townhall der CDU¹⁹⁷. Mitglieder fragen, die Kanzlerin antwortet.¹⁹⁸

Michael Cramer war zuvor Chefredakteur der ARD-Talkshow Sabine Christiansen und Sat.1-Newschef. Seine Agentur Alt/Cramer kümmerte sich 2012 auch um die Prozessberichterstattung im Fall Maredo. Mitarbeiter verteilten Presseunterlagen bei Gerichtsterminen, bauten Kontakte zu Journalisten auf, die am Fall dran waren. Der Medienprofi Cramer verfügt über gute Kontakte zum Unternehmervverband Dehoga, dem auch Maredo angehört. Das Dehoga-Jahrbuch 2010 vermerkt ihn mit einen Vortrag, in dem er „die Kommunikationsmechanismen der Presse im Zusammenhang mit der Mehrwertsteuersenkung für Übernachtungen“ analysiert.¹⁹⁹ Es ging um den sog. Mövenpick-Skandal, der die Regierung Merkel, vor allem den Koalitionspartner FDP, Anfang 2010 in Bedrängnis brachte.²⁰⁰ Mit seinen Kontakten in die Sender Sat.1 und ARD konnte Michael Cramer freien Mitarbeitern und kleinen Produktionsfirmen, die auf Aufträge angewiesen sind, durchaus gefährlich werden – so befürchteten diese Mitarbeiter und deren Firmen. Alt/Cramer wollte konkrete Interventionen gegenüber freien Mitarbeitern von RTL-Explosiv und ZDF-Wiso sowie dem Handelsblatt auf schriftliche Anfrage weder bestätigen noch dementieren.

Der Journalist Michael Brächer, der im Handelsblatt am 5. Dezember 2012 den ersten umfassenden Bericht über den Maredo-Einsatz in der Freßgass veröffentlichte,²⁰¹ wurde am Nachmittag des 1. Dezember 2012 von Michael Cramer angerufen: „Der Anruf war aus zwei Gründen bemerkenswert: Zum einen hat Herr Cramer einen rauen Tonfall an den Tag gelegt und wetterte, dass ihm derart unprofessionelles Verhalten in seiner Karriere noch nie untergekommen sei. Dabei hatte ich zuvor lediglich per Mail einige Fragen zu dem Vorfall in der Maredo-Filiale in Frankfurt gestellt. Ich fühlte mich spontan durchaus bedroht. Zum anderen gab er offen zu, dass er bei dem Einsatz in der Filiale selbst zugegen gewesen sei. Er wollte damit wohl belegen, dass er besser wisse als meine Quellen, was sich dort abgespielt habe. Dieses Gebaren finde ich allerdings mehr als fragwürdig.“²⁰²

Wir halten fest: Michael Cramer ruft Journalisten an, um sie aufgrund ihrer kritischen Berichterstattung zu bedrängen. Er war bei der Überfallaktion auf die Maredo-Filiale in der Frankfurter Freßgass persönlich zugegen. Embedded Public Relations (eingebettete PR) könnte man diese außergewöhnliche Betätigung wohl nennen.

Vorgehen gegen kritische Berichterstattung: Schertz Bergmann

Am 12. Dezember 2011 sendete RTL in der Prime Time-Sendung „explosiv“ einen Beitrag, der die Vorkommnisse in der Freßgass auf einer Länge von 5:31 Minuten darstellte. Die Kanzlei Schertz Bergmann erwirkte daraufhin eine einstweilige Verfügung dagegen, den Beitrag zu wiederholen oder das darin enthaltene Material weiter zu verwenden. Am Landgericht Köln waren zwei Verfahren Maredo ./. RTL anhängig. Eins endete im Februar 2012 mit der Rücknahme des Antrags, das andere am 19. März 2012 mit einem Vergleich. RTL konnte eine Gegendarstellung vermeiden.²⁰³ Der Sender hüllt sich in Schweigen, welche Zugeständnisse er Maredo gemacht hat; Schertz Bergmann spricht davon, dass „insgesamt sieben Kernbehauptungen als falsch gerichtlich verboten worden“ seien.

197

197197 Tele-Townhall. Mitglieder fragen - Angela Merkel antwortet, http://www.cdu.de/portal2009/26423_34977.htm 26.09.2012, abgerufen am 10. 02.2013

198

198198 Hier zu sehen: <http://www.youtube.com/watch?v=nkEBFe49BHo>, abgerufen am 10. 02. 2013

199

199199 http://www.dehoga-bundesverband.de/fileadmin/Inhaltsbilder/Publikationen/Jahrbuecher/DEHOGA_Jahrbuch_2010_klein.pdf, Seiten 87-88

200

200200 Florian Gathmann und Veit Medic: Debatte um FDP-Spende: Hohn und Spott für die "Mövenpick-Partei", spiegel-online.de 19.01.2010

201

201201 Michael Brächer: Freiheitsberaubung. Schwere Vorwürfe gegen Steakhaus-Kette Maredo, Handelsblatt vom 5. 12. 2011

202

202202 Aussage von Michael Brächer

203

203203 Quellen: Gespräche mit RTL-Justiziar Hanno Panten und dem Pressesprecher des Landgerichts Köln

Bei RTL gibt man sich zufrieden mit dem Vergleich. Explosiv hat seither allerdings nicht mehr über Maredo berichtet; das RTL-Mittagsmagazin „Punkt 12“ wollte - so hörte man aus dem Sender - aber weiter am Ball bleiben.

Das ZDF-Magazin WiSo hat nicht über den Fall Maredo berichtet. Bereits in der ersten Jahreshälfte 2012 wurden Interviews mit Maredo-Mitarbeitern geführt, ein konkreter zeitnaher Sendetermin wurde genannt und wieder verworfen. Ein umfangreicher Beitrag soll in der Schublade geblieben sein. Der Blog Maredo-Solidarität berichtete am 21. März 2012: „Die Geschäftsleitung von Maredo hat mit juristischen Drohungen verhindern können, dass das ZDF in WISO am Montag, so wie angekündigt, über den Skandal bei Maredo berichtet.“²⁰⁴ Alt/Cramer soll auch hier Medienvertreter bearbeitet und mit dem Verweis auf den Fall RTL-explosiv argumentiert haben.

Der Osnabrücker Bürgerfunksender osna 104,8 berichtete am 10. März 2012 über einen Gerichtstermin der Maredo-Betriebsrätin Jaqueline F. Auch sie war - mit einer anderen juristischen Konstruktion als in Frankfurt - von Maredo gekündigt worden. Die Nachrichten enthielten den O-Ton eines lokalen Mitglieds der Gewerkschaft Nahrung Gaststätten Genuss (NGG), sie erschienen außerdem auf der Internetseite des Radios. Etwa eine halbe Stunde nach Ausstrahlung erhielt der Sender einen Anruf. Daraufhin nahm der Sender den Beitrag aus dem Programm und die Meldung von der Homepage. Einen Tag später erhielt die freie Mitarbeiterin Silvia Buttler einen weiteren Anruf. Frau Buttler: „Es wurde mit Klage gedroht und Frau F. als Kriminelle hingestellt. Der Sender wurde erstmal vorsichtig, da dieser keine eigene Rechtsabteilung besitzt. Ich machte dann aber eine Bürgerrundfunk-Sendung mit Frau F. am 19. März 2012. Den Namen Maredo erwähnten wir nicht.“ Osna 104,8 arbeitet in weiten Teilen ehrenamtlich. Die Redaktion verfügt über wenig Mittel. Der genaue Ursprung des Anrufes aus der Hauptstadt wurde in der alltäglichen Hektik nicht dokumentiert. Redaktionsleiter Andreas Menke: „Uns als gemeinnütziger Verein mit haftendem Vorstand hat das überfordert. Wir können uns keine Redakteure leisten, die lange recherchieren.“ So wurde die Maredo-Berichterstattung vorsorglich zurück gefahren.

Maredo-Management: Briefe an Politiker und Betriebsräte

In weiteren Fällen wurde Maredo aktiv, um kritische Zeitgenossen in verschiedener Form zu beeindrucken. So erhielt die Politikerin der Partei Die Linke, Janine Wissler, am 24. Februar 2012 Post, weil die Frankfurter Rundschau am selben Tag berichtet hatte, dass Wissler an einer Solidaritätsaktion für die entlassenen Maredo-Mitarbeiter teilnehmen wollte. Darin beschuldigt Maredo die betroffene Frankfurter Belegschaft und ihre Gewerkschaft mit deutlichen Worten: „Die NGG schützt Diebe und Betrüger, statt sich klar von diesen Menschen zu distanzieren.“ Gleichzeitig wird das Gespräch mit der Politikerin angeboten.²⁰⁵

Einen Brief mit ähnlichen Textbausteinen erhielt Thorsten Schäfer-Gümbel, Fraktionsvorsitzender der SPD im hessischen Landtag. Dieser hatte auf Facebook offenbar den Aufruf „Maredo Solidarität“ unterstützt. Neben dem oben zitierten Satz bringt Maredo folgende Vermutung in Stellung: „Hier wollen sich offenbar Funktionäre auf Kosten eines Unternehmens profilieren.“ Gemeint waren Gewerkschafter der NGG. Weiter: „1.700 ehrliche Mitarbeiter verstehen die Welt nicht mehr, wenn sich Politiker und Prominente wie Sie auf die Seite derer stellen, die gegen Gesetze verstoßen haben und nun mit öffentlichen Diffamierungen versuchen, das Unternehmen weiter zu schädigen. [...] Wir fordern Sie dazu auf, sich von diesen Machenschaften zu distanzieren und Ihre Solidaritätsbekundung zurückzunehmen.“²⁰⁶ Schäfer-Gümbel ließ sich davon jedoch nicht beeindrucken und blieb bei seiner Solidaritätserklärung.

Der wegen angeblichen Diebstahls fristlos gekündigte Maredo-Betriebsrat Michael Weißenfeldt erhielt am 24. April 2012 per Boten Post von Maredo-Regionalleiter Joachim Amend. Das siebenseitige Schreiben beschäftigt sich detailliert mit zwei Interviews, die Weißenfeldt in zwei linken bzw. gewerkschaftsnahen Zeitungen (express - Zeitung für sozialistische Betriebspolitik / Frankfurt und Der

204

²⁰⁴²⁰⁴ <http://maredosolidaritaet.blogspot.de/2012/03/21/maredos-druck-auf-zdf-vorerst-erfolgreich-kundgebung-am-samstag/> vom 21. 03 2012, abgerufen am 28. 06. 2013.

205

205205 Brief liegt den Autoren vor

206

206206 Brief liegt den Autoren vor

Funke / Wiesbaden) gegeben hatte und kommt zu dem Schluss, Weißenfeldt habe mehrfach strafrechtlich relevante Aussagen getätigt, die Maredo u.a. verleumden würden.

Fazit: Kostspielig, riskant, leider erfolgreich

Der Fall kann in mehreren Aspekten als Musterbeispiel für eine modulare Union Busting Strategie gelten. Die Schock and Awe Aktion am 26. 11. 2011 sucht in Deutschland bislang ihresgleichen. Mit Jan Tibor Lelley, Jürgen Masling (Buse Heberer Fromm), dem Kanzler-Berater Michael Cramer, den Top-Anwälten Christian Schertz und Simon Bergmann und der Wirtschaftsdetektei EAAP wurde ein beeindruckendes Netzwerk aktiviert. Hierin zeigt sich, wie wichtig einem Finanzinvestor ein betriebsratsfreies Unternehmen sein kann. Maredo hat sich die Entledigung von gewerkschaftlich aktiven Betriebsräten einiges kosten lassen.

Die gezielte Kündigung einzelner Gewerkschafter bis hin zur Kriminalisierung einer ganzen Belegschaft wären eigentlich leicht zu durchschauen als Vergeltungsmaßnahme gegen engagierte gewerkschaftliche Tätigkeit. Der Frankfurter Arbeitsrichter Martin Becker war dazu offenbar nicht in der Lage. Dass seine Urteile vor einem Landesarbeitsgericht Bestand gehabt hätten, bezweifelt nicht nur der NGG-Anwalt Martin Franzmann. Dass aus dem Betriebsrats-Bashing bei Maredo kein bundesweiter Skandal wurde, zeigt, dass die gewählte Gesamtstrategie des Unternehmens inklusive Medienbeeinflussung und Agenda-Cutting durchaus erfolgreich war. Die NGG muss sich fragen lassen, ob sie nicht bundesweit - vielleicht auch mit der Unterstützung anderer Gewerkschaften - öffentlich gegen Maredo und den Finanzinvestor ECM hätte vorgehen müssen, auch um zukünftigen Fällen vorzubeugen. Die zentrale City-Lage mit hohem Fußgängerverkehr der meisten deutschen Maredo-Filialen bot Möglichkeiten, öffentlichen Druck auf die Marke Maredo zu erzeugen, die nur in Frankfurt a.M. ausgeschöpft wurden.

SAP: „Besondere Unternehmenskultur“

Aufsichtsrat und Vorstand des Softwarekonzerns SAP wehrten sich lange grundsätzlich gegen die Wahl eines Betriebsrates. Sie beriefen sich auf eine „besondere Unternehmenskultur“, die für die kreative IT- und Software-Branche typisch sei. Diese Kultur sei geprägt durch die konfliktlose Harmonie zwischen allen Beschäftigten und der Leitung („Konsenskultur“). Der Standardspruch des Firmengründers Dietmar Hopp lautete: „Wer einen Betriebsrat gründet, der fliegt.“ Deshalb war SAP bis 2006 der einzige deutsche DAX-Konzern ohne Betriebsrat.²⁰⁷

Einen gesetzlichen Betriebsrat wollte die Konzernleitung auf keinen Fall. Sie berief 8 Beschäftigte in den Aufsichtsrat, die zugleich als Arbeitnehmervertretung (ANV) galten. Diese „gelbe“ (= vorstandshörige, von der Belegschaft nicht gewählte) ANV wurde von der Konzernleitung auch als „informeller Betriebsrat“ bezeichnet. Zu den 8 Auserwählten gehörten auch leitende Angestellte. Im Aufsichtsrat kassierten sie 2006 neben ihren eher hohen Gehältern und Boni zusätzlich Tantiemen zwischen 102.000 und 152.000 Euro pro Jahr - nicht zu vergessen die Aktienoptionen; 2011 waren es für die gleichen Mitglieder des Betriebsrats, die auch im Aufsichtsrat waren, zwischen 160.000 und 228.000 Euro (SAP Annual Report 2008, 79; SAP Annual Report 2011, 59).

Widerstände in Belegschaft und Vorstand

Weltweit hat SAP 65.000 Beschäftigte (Stand Ende 2012). Nach der Zahl der Beschäftigten in Deutschland –17.000 in der Zentrale Walldorf und in einigen Nebenstandorten – besteht Anspruch auf 39 Mitglieder des Betriebsrats mit dreizehn Freigestellten. Drei Mitglieder der IG Metall wollten 2006 einen Betriebsrat nach Betriebsverfassungs-Gesetz gründen.²⁰⁸ Die Konzernleitung verweigerte die Zustimmung und machte Stimmung gegen einen Betriebsrat, der von außen „fremd gesteuert“ werde. Gründer und Großaktionär Dietmar Hopp drohte mit dem möglichen Abzug der Konzernzentrale aus Walldorf. In keiner Branche sei eine Sitzverlagerung ins Ausland so schnell möglich wie in der Softwarebranche.

207

^{207/207} Zur Chronologie und zu den Auseinandersetzungen bei der Betriebsratsgründung siehe „Betriebsratswahl bei SAP“, www.nci-net.de/Archiv/Historie/2006-SAP-BR-Wahl/SAP-BR.html, abgerufen 28.6.2012

208

^{208/208} www.boeckler.de/pdf/magmb_2006_11_Girndt.pdf

Die versuchte Verhinderung eines Betriebsrats ist, was wenige wissen, strafbar: „Mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer die Wahl des Betriebsrats behindert oder durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflusst.“ (Betriebsverfassungsgesetz § 119 Absatz 1) Strafbar ist also auch, wenn die Konzernleitung einen Betriebsrat dadurch zu verhindern versucht, dass mit Sitzverlagerung gedroht und statt eines gesetzlichen Betriebsrats auf eine selbst ausgesuchte Arbeitnehmervertretung verwiesen wird. Auch die damit in unmittelbarem Zusammenhang stehenden Tantiemen dürften als Vorteilsgewährung unter Strafe stehen. Bisher werden aber die Klagemöglichkeiten nicht ausgeschöpft.

Bei einer Betriebsversammlung am Standort Walldorf am 30.6.2006 sprachen sich 91 Prozent der Anwesenden gegen den von den drei Betriebsratsgründern vorgeschlagenen Wahlvorstand aus – wenige Tage zuvor hatte Hopp mit der Sitzverlagerung gedroht.²⁰⁹ Daraufhin beantragten die drei IG Metalller entsprechend dem Betriebsverfassungsgesetz beim Arbeitsgericht die Einsetzung eines Wahlvorstands.

Politiker, Wissenschaftler, Arbeitgeberfunktionäre toben

Im Unternehmertum der Bundesrepublik brach ein Sturm der Entrüstung los. Der CDU-Bundestags-Abgeordnete des Wahlkreises, Karl Lamers (CDU), sprach sich „entschieden gegen einen SAP-Betriebsrat“ aus. BDA-Präsident Hundt forderte die Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes.²¹⁰ Die FDP-Bundestagsfraktion stellte im Bundestag den Antrag auf Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes: Es müssten mindestens 25 % aller wahlberechtigten Arbeitnehmer der Wahl eines Betriebsrats zustimmen. Dies würde die „Selbstbestimmung der Arbeitnehmer stärken“. Nur 500 der SAP-Wahlberechtigten hätten die Einsetzung eines Wahlvorstands unterstützt, somit wären 91 Prozent der Wahlberechtigten dagegen. Die FDP hatte sich zuvor allerdings nicht daran gestört, dass die bisherigen 8 Belegschaftsvertreter überhaupt nicht von der Belegschaft gewählt worden waren (FDP 2006). Der Arbeitsrechtler Prof. Volker Rieble (ZAAR) unterstützte die Konzernleitung und riet ihr, bis zum Verfassungsgericht zu gehen.²¹¹ (zu Prof. Rieble siehe den Abschnitt über unternehmerfinanzierte Universitätsinstitute)

Gelbe Listen

Doch die Konzernleitung und ihre loyale Arbeitnehmervertretung wartete das unvermeidliche Urteil des Arbeitsgerichts nicht ab. Sie machten eine Kehrtwendung: Plötzlich stimmten sie einem Betriebsrat zu. Die Versammlung zur Wahl des Wahlvorstandes konnte stattfinden. Aus den Reihen der 3.233 anwesenden Wahlberechtigten wurde ein Wahlvorstand gewählt. Die drei gewerkschaftlichen Initiatoren wurden allerdings nicht gewählt, sondern vier Mitglieder der vom Arbeitgeber ausgewählten Arbeitnehmervertretung, die auch im Aufsichtsrat vertreten waren. Die Wahl des Betriebsrats erfuhr plötzlich großes Interesse. 400 Kandidaten bewarben sich. Neben der IG Metall-Liste Pro Betriebsrat traten neun mehr oder weniger gelbe Listen an, die zum Teil schnell gegründet worden waren. Sie hießen Menschen statt Ressource, Die Unabhängigen, Der Mensch im Mittelpunkt, TEAM, Wir für Dich, Kommunikation statt Konfrontation, ABS (Aktiv im Betriebsrat SAP), MUT (Menschenverstand Unternehmenskultur Transparenz), Weniger ist mehr. Die Wahlbeteiligung lag bei 65 Prozent. Fünf gelbe Listen konnten Vertreter in den 37köpfigen Betriebsrat entsenden, ProBetriebsrat entsandte drei Vertreter. MUT und Wir für Dich bilden die Mehrheits-Koalition.²¹² Das „Verdienst“ dieses Betriebsrats besteht unter anderem darin, dass kein Tarifvertrag besteht.

209

²⁰⁹209 Der etwas andere Betriebsrat, Süddeutsche Zeitung 5.12.2008

210

²¹⁰210 Die gesammelten Stellungnahmen siehe www.sapler.igm.de/news/meldung.html?id=7737, abgerufen 19.6.2012

211

²¹¹211 SAP denkt an Gang nach Karlsruhe, Handelsblatt 9.3.2006

212

²¹²212 Betriebsrat: 9 von 10 wollten ihn nicht, www.sapler.igm.de/news/meldung.html?id=8870, abgerufen 22.6.2012

Im Mai 2012 kandidierte für die Wahl der Arbeitnehmer-Vertreter im Aufsichtsrat erstmals auch eine gewerkschaftliche Liste. Sie wurde von IG Metall und ver.di gemeinsam gebildet: „Pro Mitbestimmung & upgrade. Es ist Zeit“. Einer ihrer Kandidaten brachte die erforderlichen Stimmen zusammen. Daneben kandidierten als gelbe Listen die Kleinst- und branchenfremden Gewerkschaften DBV (Deutscher Bankangestellten-Verband), CGM (Christliche Gewerkschaft Metall) und VRFF (Vereinigung der Rundfunk-, Film- und Fernsehschaffenden). Das gewerkschaftliche Mitglied im Aufsichtsrat gibt 90 Prozent seiner Tantiemen an die Hans Böckler-Stiftung ab. Die Tantiemen für die Belegschaftsvertreter im Aufsichtsrat im Jahre 2011 betrugen zwischen 170.000 und 201.000 Euro (SAP 2011a, 59).

Besondere Vergünstigungen

Die Konzernleitung hatte schon in den Vor-Betriebsrats-Zeiten mit korrumpierenden Mitteln gearbeitet. Dafür stehen die hohen Aufsichtsrats-Tantiemen für Mitglieder der Arbeitnehmervertretung. Nach der Wahl des Betriebsrats fand die Leitung weitere Formen der Vorteilsnahme: Der Vorstand und die Dietmar Hopp-Stiftung spendeten mehrere Millionen an zwei gemeinnützige Vereine. Der erste wurde im Zusammenhang mit der ersten BR-Wahl gegründet: Family@SAP e.V. Zwei arbeitgeberfreundliche Belegschaftsvertreter – beide Mitglieder im Betriebsrat, eine dessen stellvertretende Vorsitzende - betreiben den Verein. Er organisiert u.a. Kinder-Ferienverschickung.

Die beiden arbeitgebernahen Frauen aus dem Betriebsrat gründeten 2010 den nächsten Verein family&kids@work gemeinnützige UG („Haus der kleinen Füße“), einen Kindergarten für 100 Kinder. SAP spendete ein Grundstück mit 6.000 Quadratmetern Garten und eine Bobbycar-Rennstrecke. Die Dietmar Hopp-Stiftung übernahm die Baukosten von 5 Millionen Euro. Der Kindergarten ist mit 30 MitarbeiterInnen auch personell gut bestückt (SAP 2011, 31). In diesen Kindergarten dürfen auch einige Kinder von SAP-Beschäftigten, die nach einem Punktesystem ausgesucht werden. Der Spendensegen ging weiter: Für den Verein der beiden vorstandsloyalen Frauen spendeten der Konzern 2,5 Millionen Euro für ein Grundstück neben dem SAP-Headquarter und die Dietmar Hopp-Stiftung 2012 wieder 5 Millionen für die Baukosten eines weiteren Kindergartens für wieder 100 Kinder („Haus der kleinen Hände“).²¹³

Genau platziert im Konfliktjahr wurde SAP 2006 zum „besten Arbeitgeber“ gewählt. Den Preis vergab die Unternehmens-PR-Agentur „Great Place to Work“. Sie bewertet Unternehmen nach den Kriterien Verantwortung, Stolz und Teamgeist. Dafür investieren die Unternehmen sechsstellige Geldbeträge. Die 1991 in den USA gegründete und weltweit tätige Agentur betreibt seit 2002 eine Niederlassung in Deutschland. SAP widmete der Auszeichnung viel Platz in ihrem Geschäftsbericht (SAP 2006, 37).

Anwaltskanzleien

Der Vorstand engagiert für die Auseinandersetzung mit Gewerkschaftern die Top-Arbeitsrechtler der Republik, die ausschließlich Arbeitgeberinteressen vertreten. So vertrat die Großkanzlei Gleiss Lutz SAP vor dem Arbeitsgericht Mannheim gegen die drei Mitglieder IG Metall, die 2006 die Einsetzung eines Wahlvorstands für die Betriebsratswahl gerichtlich erzwingen wollten. Der Anwalt der Kanzlei, Jobst-Hubertus Bauer, riet zu einer möglichst langen juristischen Auseinandersetzung. SAP solle durch alle Instanzen bis zum Bundesarbeitsgericht gehen. Und auch gegen dessen Urteil könne man gegebenenfalls auch noch Verfassungsbeschwerde einlegen. So könne SAP die Wahl des Betriebsrats mehrere Jahre zumindest verzögern.²¹⁴ Wie bereits geschildert, verwarf der SAP-Vorstand diese Strategie, weil er die Öffentlichkeitswirkung einer solchen langen Auseinandersetzung fürchtete. Die drei Mitglieder der gewerkschaftlichen Liste „ProBetriebsrat“ wollten 2007 den Mitarbeitern das SAP-Gehaltssystem („Das Gehaltssystem 2007 – zur Zielgehälter- (Z)Systeme“) zur Kenntnis geben. Der Vorstand wollte dies durch eine einstweilige Verfügung verhindern. Er ließ sich in diesem Fall von der Kanzlei Hogan Lovells vertreten, die er schon als Berater bei der Bildung des Betriebsrats herangezogen hatte. Das Gericht wies in erster Instanz den Antrag ab. SAP ließ durch Hogan Lovells Berufung einlegen. Einen Tag vor der Berufungsverhandlung zog der Vorstand die Berufung zurück.

213

²¹³213 Mannheimer Morgen 23.5.2012

214

²¹⁴214 SAP denkt an Gang nach Karlsruhe, Handelsblatt 9.3.2006; www.nci-net.de/Archiv/Historie/2006-SAP-BR-Wahl/SAP-BR.html, abgerufen 28.6.2012

Human Resources

SAP unterhält eine Personal-Abteilung, genannt Global Labour Relations (GLR). Hier sind 800 Mitarbeiter beschäftigt. Über 30 dieser Mitarbeiter, hauptsächlich Juristen, sind allein damit befasst, die Beziehungen zwischen dem Konzernvorstand und den Beschäftigten-Vertretungen zu koordinieren.

Die direkte Einwirkung auf den Betriebsrat wird ergänzt durch die Einwirkung auf die Beschäftigten, wobei dies der Mitbestimmung weitgehend entzogen wird. Die für einen Milliardenbetrag von SAP aufgekaufte Firma SuccessFactors soll ab 2013 jährliche Assessments (Leistungsmessungen) aller 65.000 Beschäftigten durchführen. Dabei hilft eine Matrix: Auf der x-Achse wird die Performance abgebildet, auf der y-Achse das Potential. Die Getesteten werden dann in Stars, Emerging Stars (kommende Stars), Experienced Professionals (erfahrene Profis), Low Performer (Minderleister) u.ä. eingeteilt und mit Empfehlungen versehen: Needs Coaching (braucht Coaching), Questionable Fit (Tauglichkeit zweifelhaft), Counsel Out (Aussortieren) u.ä. Für die meist jährlichen Assessments (Leistungstests) werden auch externe Coaches hinzugezogen. Gewerkschafter bei SAP weisen auf einen direkten Zusammenhang zwischen den geschilderten Methoden und einem hohen Krankenstand einschließlich Burn Out hin (Kronig 2012, S. 39 ff.).

Klinikum Charité: Roland Berger leitet die „Umstrukturierung“

Öffentliche Arbeitgeber setzen bei Privatisierungen vielfach eine große Zahl an Beratern ein. Sie agieren zugleich als private Unternehmen und als Lobbyisten der Investoren. So war es auch bei der „Umstrukturierung“ des größten europäischen Universitäts-Klinikums, der Berliner Charité.

Mindestens 27 Beratungsfirmen

2004 erstellte die Unternehmensberatung Roland Berger Consultants im Auftrag des Berliner Senats das Gutachten „Charité 2010“. Damit bekam Berger auch den Auftrag, die gesamte Privatisierung von über einhundert Klinikumseinheiten zu überwachen. Dafür erhielt Berger bis 2007 ein Gesamthonorar von 17,2 Millionen Euro (Berliner Senat 2007).

Neben Beratungsfirmen für Sach-, Organisations-, rechtliche und technische Fragen beauftragte der Senat in Absprache mit Berger zahlreiche weitere Berater und Gutachter, die sich mit folgenden Bereichen beschäftigten: Mit dem Outsourcing von Dienstleistungen, mit Personalstruktur und Personalmanagement, mit Personalentwicklungs-Maßnahmen, mit Arbeitsabläufen, mit den Schnittstellen zwischen pflegerischem und nichtpflegerischem Bereich, mit Change Management Personal, mit Personalcoaching, mit den Möglichkeiten der Altersteilzeit, mit dem Verhalten der Leitung gegenüber dem Personalrat, schließlich auch mit Unternehmenskommunikation und Public Relations. Im Vordergrund standen dabei die Hebung von „Effizienzpotentialen“ und natürlich Kostensenkung. Insgesamt kostete diese externe Beratung bis Mitte 2007 insgesamt 37,5 Millionen Euro.

Neben Berger wurde etwa die US-Wirtschaftsprüfungsfirma Deloitte & Touche beauftragt, ebenso die Berliner Personaldienstleistungs-Gesellschaft BPG, die die Möglichkeit erkundete, wie Leiharbeiter die bisherigen Beschäftigten ersetzen können. Die Kanzlei wms gutachtete für 436.000 Euro zu „Konzepte der Personalentwicklung, Altersteilzeit, Altersversorgung“; Kanzleimitglied und Kündigungsexperte Dr. Peter Meyer wirbt mit seiner Promotion zum Thema „Die ordentliche Kündigung von Arbeitsverhältnissen im öffentlichen Dienst der neuen Bundesländer nach dem Einigungsvertrag“.²¹⁵ Die Firma BPS gutachtete für 113.000 Euro zu Rhetorik und Führungsverhalten des Managements. Der PR-Berater Matthias Koch, Dozent an der Quadriga Hochschule Berlin, gab für 48.000 Euro Empfehlungen für den Aufbau der Charité-PR-Abteilung.²¹⁶ Die Agentur Delphi Consulting suchte für 168.000 Euro nach neuen Führungskräften (Executive Research). Es handelt

215

²¹⁵²¹⁵ www.weinmann-meyer.de/meyer-d.html, abgerufen 1.2.2013

216

²¹⁶²¹⁶ Quadriga bildet PR-Führungskräfte für Unternehmen und Verbände aus; getragen wird die Hochschule von großen Unternehmen und ihrer Lobby in Deutschland: BDI, BASF, BMW, Deutsche Bank, Commerzbank, Goldman Sachs, Siemens, Springer usw., www.quadriga.de/Kuratorium, abgerufen 1.2.2013

sich um mindestens 27 Beratungsfirmen; für 11 Millionen an Honoraren nennt der Senat keine namentlichen Empfänger, sondern nur „diverse“ Empfänger ohne Namensbezeichnung.

Ausgliedert: Charité Facility Management (CFM)

Eine Privatisierungsmaßnahme ist die Ausgliederung der nichtpflegerischen und nichtmedizinischen Dienstleistungen. Sie wurden in der Charité Facility Management GmbH (CFM) zusammengefasst. Die Charité hält 51 Prozent der CFM, die restlichen 49 Prozent hält das Konsortium VDH. Es besteht aus drei privaten Dienstleistern, die für ihre Niedriglöhne bekannt sind: VAMED, Dussmann und Hellmann Worldwide Logistics.²¹⁷

Die mehrheitlichen 51 Prozent für die öffentliche Hand sind allerdings Kosmetik, denn die private Seite hat die Mehrheit im Aufsichtsrat und leitet das Management. Der umfangreiche Vertrag in 37 Ordnern ist nur sehr begrenzt zugänglich (Charité-Solidaritätskomitee 2011, 10 ff.). Die Berater für das Outsourcing erhielten 2,495 Millionen Euro Honorar, wobei die Anteile für Berger nicht extra ausgewiesen und deshalb in dieser Summe nicht enthalten sind.

CFM besteht aus zahlreichen kleinen Einzelunternehmen, die für jeweils folgende Bereiche gegründet wurden: Krankentransport, Haus- und Medizintechnik, Handwerker, Heizung, Lüftung, Sanitär, Hausmeister, Reinigung, Wäschedienst, Ver- und Entsorgung, Lagerlogistik, Küche, Gärtnerei, Sicherheitsdienst, Post und Telefon und noch einige weitere. CFM hat etwa 2.600 Mitarbeiter. Etwa eintausend ehemalige Beschäftigte der Charité konnten gegen heftigen Widerstand erreichen, dass ihr Arbeitsverhältnis mit der Charité erhalten blieb, sie sind seitdem im Rahmen eines Gestellungsvertrags bei der CFM beschäftigt; gegenwärtig sind es noch etwa 700. Die neu eingestellten etwa 1.800 Mitarbeiter wurden und werden zu weit schlechteren Bedingungen eingestellt. Der Anteil der Leiharbeiter und der Teilzeitarbeitsplätze wurde stetig erweitert, alle Arbeitsverträge sind individuell abgeschlossen und befristet.

Elf Leiharbeitsfirmen, kein Tarifvertrag

CFM lässt sich Leiharbeiter von 11 verschiedenen Leiharbeitsfirmen liefern: ZeAb Personaldienst, Allzeitarbeit, Manpower, AB Zeitpersonal, Randstad, TUJA, Creativ, Trenkwalder, SEMO, Buhl Gastronomie Service und DACAPO (Berliner Senat 2011b, 2). Die Fluktuation der Beschäftigten ist hoch.

Der Leistungsvertrag der CFM mit der Charité schreibt eine jährliche „Einsparung“ von 10 Millionen Euro vor. Das ergibt einen ständigen Druck in Richtung Leistungsverdichtung und Lohnhöhe. Da soll eine gelbe Arbeitnehmerorganisation mithelfen. Die Geschäftsleitung unterstützt die Liste „Frischer Wind“.²¹⁸ Trotz zahlreicher Verhandlungsangebote seitens der Gewerkschaft ver.di und dann mehrerer Streiks besteht bis heute (Juni 2013) kein Tarifvertrag.

Hinweise zu den Autoren

Werner Rügemer, Dr. phil., lebt in Köln. Publizist, Berater, Lehrbeauftragter an der Universität zu Köln. Mitglied in ver.di und Business Crime Control (BCC) und im wissenschaftlichen Beirat von attac. Buchveröffentlichungen u.a.: arm und reich (2003) / Privatisierung in Deutschland – eine Bilanz (2008) / „Heuschrecken“ im öffentlichen Raum. Public Private Partnership – Anatomie eines globalen Finanzinstruments (2011) / Ratingagenturen – Einblicke in die Kapitalmacht der Gegenwart (2012). Als Herausgeber: ArbeitsUnrecht. Anklagen und Alternativen. Münster 2009

217

²¹⁷217 VAMED gehört mehrheitlich zum Medizinkonzern Fresenius.

218

²¹⁸218 Verdi gegen den frischen Wind, Tagesspiegel 19.4.2010. Die Liste „Frischer Wind“ ist gegenwärtig mit drei Mitgliedern im Betriebsrat vertreten.

Elmar Wigand, BA Film, lebt in Köln und arbeitet als Autor, Referent und Online-Konzeptioner. Er hat den Kongress Arbeitsunrecht in Deutschland (14. März 2009) mit Werner Rügemer organisiert und war für Aufbau und Launch des lobbykritischen Online-Lexikons lobbypedia verantwortlich, das 2012 den Grimme Online Award gewann. Verantwortlich für www.arbeitsunrecht.de