

Nicht mit uns

« Zurück | Vorwärts » 29. August 2012 by Redaktion



Drei Jahre lang gelang es den Beschäftigten von PET-Recycling in Bremerhaven nicht, einen Betriebsrat zu wählen. Dabei ist die Sachlage klar: Wer eine Betriebsratswahl behindert, begehrt eine Straftat. Gleiches gilt für denjenigen, der den Betriebsrat in seiner Arbeit behindert oder stört. Das besagt Paragraph 119 des Betriebsverfassungsgesetzes.

Es drohen bis zu einem Jahr Gefängnis oder eine Geldstrafe. Der Geschäftsführung von PET-Recycling war das egal: Sie kündigte den zur Mitbestimmung aufgestellten Mitarbeitern einfach kurzerhand vor dem angesetzten Wahltermin: fristlos und aus fadenscheinigen Gründen – wegen des Verrats von Betriebsgeheimnissen oder angeblichen Alkoholtrinkens am Arbeitsplatz.

Den Beschäftigten platzte der Kragen. Gemeinsam mit IG-BCE-Sekretär Markus Ditzler hielten sie ihre Wahlversammlung kurzerhand vor dem Werktor ab (kompakt berichtet) und bestimmten ihre drei Betriebsräte per Briefwahl. »Jeder Einschüchterungsversuch hat die Leute nur noch enger zusammengeschweißt«, sagt Ditzler.

Aber längst bekämpfen manche Arbeitgeber nicht nur angehende Betriebsräte. Gerade nach einem Wechsel in der Geschäftsführung möchte mancher zusammenarbeiten, so wie es im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehen ist.

In solchen Fällen bedienen sich einige Arbeitgeber perfider Methoden und skrupelloser Anwälte, die spezialisiert sind, unliebsame Mitarbeiter loszuwerden. Erstmals öffentlich machte diese Praxis Enthüllungsjournalist Günter Wallraff. In der ZDF-Sendung »Das Recht des Stärkeren« berichtete er vom Beispiel eines ehemaligen Betriebsratsvorsitzenden, der sich kurz nach Amtsantritt des neuen Chefs mit Repressalien konfrontiert sah – offensichtlich mitnitiert von Rechtsanwalt Helmut Naujoks.

Der sagt von sich, er vertrete konsequent und ausschließlich Arbeitgeberinteressen und behauptet, dass Betriebsratsmitglieder das Arbeitsrecht oft zu ihrem eigenen Vorteil missbrauchten. »Kündigen von Unkündbaren« – damit wirbt der selbsternannte Anwalt der Arbeitgeber und in Seminaren und Ratgebern für Chefs und Personaler gibt er die juristischen Tricks und Kniffs für die Kündigungen von Betriebsräten, Schwangeren, Behinderten weiter.

Im Fall des von Wallraff zitierten Betriebsratsvorsitzenden sah das so aus: Boten stellten ihm wiederholt Kündigungen und Schadenersatzforderungen zu – an seine Privatadresse und stets samstags morgens. Seine Stellvertreterin schikanierte man mit bis zu 150 Arbeitsgerichtsverfahren: wegen dubioser Abmahnungen, willkürlicher Kündigungen und aus der Luft gegriffener Schadenersatzklagen.

Obwohl die Gerichte stets im Sinne der Betriebsrätin entschieden, erlebt sie den gewaltigen Druck der Verfahrenslut als »psychische Vergewaltigung«. »Solche Arbeitgeber versuchen Betriebsräte weichzukochen und sie zur Aufgabe mittels Kündigung oder Aufhebungsvertrag zu bewegen«, sagt Anwalt Klaus Michael Alenfelder.

Entscheidend sei in einem solchen Fall, dass der Betroffene nicht vorschnell handelt – etwa mit empörten Postings im Internet oder Beleidigungen. Ebenso wichtig sei es, die restlichen Betriebsräte auf der eigenen Seite zu wissen. »Man muss damit rechnen, dass der Arbeitgeber die Betriebsratskollegen beeinflusst«, sagt Alenfelder. Sei es durch subtilen Druck oder »kleine Geschenke« wie Gehaltserhöhungen. »Selbst, wenn die Betriebsräte sonst unterschiedlicher Meinung sind, müssen sie jetzt zusammenhalten«, appelliert Alenfelder.

»Ein Angriff auf einen von ihnen ist ein Angriff auf alle.« Immer mehr Fälle von Betriebsrätemobbing landen auf dem Tisch des Anwalts. Gleichzeitig sprießen im Internet immer neue Internetseiten, Newsletter und Seminarangebote mit obskure Empfehlungen für Arbeitgeber aus dem Boden.

Die Seite www.arbeitgeber-betriebsrat.de verspricht beispielsweise, »dem Betriebsrat rechtssicher seine Grenzen aufzuzeigen«, etwa hinsichtlich »Schulungstourismus«. Diese Angebote stoßen vor allem bei klein- und mittelständischen Betrieben auf Interesse.

Norbert Schuster, Arbeitsrechtsexperte der IG BCE, bestätigt: »Die Ideologie, dass man Betriebsräte bekämpfen muss, ist gerade dort weiter verbreitet als man glaubt.« Hilfe finden Betriebsräte beim zuständigen IG-BCE-Bezirk.

Wenn der Arbeitgeber eine Betriebsratswahl durch Kündigung der Wahlvorstände beziehungsweise Wahlbewerber unterläuft, hat die Gewerkschaft sogar ein eigenständiges Antragsrecht beim Amtsgericht. »So können wir solche Machenschaften sanktionieren lassen«, sagt Schuster. Letztlich müsse man aber weniger bei ausgebufften Anwälten als vielmehr direkt bei den Arbeitgebern ansetzen: »Zu verurteilen sind diejenigen, die derartige menschenverachtende Strategien einkaufen.«

Axel Stefan Sonntag

Was Betriebsräte tun können

Gewerkschaft informieren: Melden Sie Probleme sofort Ihrer Gewerkschaft. Die Gewerkschaftssekretäre und der IG-BCE-Rechtsschutz kennen die Tricks der Arbeitgeber und wissen, was im einzelnen Fall zu tun ist. Gegen Kündigungen sollte umgehend Klage eingereicht werden.

Stärke zeigen: Skrupellose Anwälte erreichen ihre Ziele nur, wenn sie es mit schwachen Betriebsräten zu tun haben. Tun Sie sich zusammen, treten Sie nur gemeinsam mit Ihren Kollegen auf.

Erfolge kommunizieren: Rechnen Sie damit, dass der Arbeitgeber Mitarbeiterversammlungen einberuft, um die Kosten des Betriebsrats zur Debatte zu stellen. Informieren Sie deshalb noch offensiver über erfolgreiche Betriebsvereinbarungen und erstrittene Schichtmodelle.

Sauber kommunizieren: Achten Sie darauf, dass man Ihnen nichts nachweisen kann. Verfassen Sie E-Mails zurückhaltend. Regeln Sie Dinge mündlich, dann mit einem Kollegen als Zeugen. Protokollieren Sie im Nachhinein. Vorsicht bei Interviews mit Journalisten, die über Missstände berichten. Das ist erfreulich, bietet dem Arbeitgeber aber schnell eine Angriffsfläche (Rufschädigung).

Penibel abrechnen: Richten Sie sich darauf ein, dass man jede Ihrer Spesenabrechnungen akribisch prüft – um Sie wegen Betrugs fristlos zu entlassen. Runden Sie nicht auf und kopieren Sie Belege.

Details bedenken: Wenn Sie an einem Streik in Ihrem Betrieb teilnehmen, achten Sie darauf, diesen in keinsten Weise zu fördern – auch nicht, indem Sie den Streikenden Sachmittel des Betriebsrats (zum Beispiel den Kopierer) zur Verfügung stellen.

Facebook Twitter Email RSS 0

Keine Kommentare zu ‚Nicht mit uns‘

Name (erforderlich):

Email (erforderlich):

Webseite:

Ihr Kommentar (erforderlich):

Abschicken