

B018: Aktiv gegen Mobbing von Betriebs- und Personalräten

Laufende Nummer: 073

Antragsteller/in:	DGB-Bezirk Baden-Württemberg
Empfehlung der ABK:	Annahme in geänderter Fassung als Material zu Antrag B013
Sachgebiet:	B - Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit
Zusammenfassung der Änderungsempfehlungen	Zeile 2 - 5: Streichung

Aktiv gegen Mobbing von Betriebs- und Personalräten

Der DGB-Bundeskongress beschließt:

- 1 Der DGB setzt sich dafür ein, dass:
- 2 • ~~ausreichende politische und organisatorische Kapazitäten im DGB bzw. rechtliche Kapazitäten bei~~
- 3 ~~der DGB Rechtsschutz GmbH bereitgestellt werden, um betroffene Betriebsrätinnen und~~
- 4 ~~Betriebsräte, Betriebsratsgremien sowie Einzelgewerkschaften bei der Gegenwehr gegen BR-Mobbing~~
- 5 ~~wirksam beraten und unterstützen zu können,~~
- 6 • zusammen mit den Einzelgewerkschaften und dem Europäischen Gewerkschaftsbund „Union Busting“
- 7 und BR-Mobbing auf Bundes- und Europaebene thematisiert werden, um gewerkschafts- und
- 8 länderübergreifend gegen diese Entwicklung vorgehen zu können,
- 9 • der Bundesverband der Arbeitgeber sowie die entsprechenden Landesverbände mit aktuellen
- 10 Vorfällen konfrontiert und zur Bekämpfung des BR-Mobbings durch deren
- 11 Mitgliedsfirmen/Branchenverbände angehalten werden,
- 12 • der DGB in seiner Lobbyarbeit darauf hin wirkt, dass das Mittel der „Verdachtskündigungen“ von
- 13 Betriebsrätinnen und Betriebsräten durch den Gesetzgeber unterbunden wird und auch im
- 14 Arbeitsrecht dem Grundsatz der Unschuldsvermutung Vorrang zu geben ist,
- 15 • sich der DGB in seiner Lobbyarbeit für die Bildung von Schwerpunktstaatsanwaltschaften
- 16 einsetzt, wie sie auch im Beschluss des Bundesvorstands vom 12.07.2016 vorgeschlagen werden,
- 17 • Anwaltskanzleien und sog. „Beraterfirmen“, die das BR-Mobbing im Auftrag von
- 18 Unternehmensleitungen organisieren, vom DGB in der Öffentlichkeit wegen ihrer Praktiken nicht
- 19 nur an den Pranger gestellt werden, sondern – wo immer möglich – straf- und zivilrechtlich
- 20 verfolgt werden,
- 21 • in den Medien und Veröffentlichungen des DGB nicht nur über aktuelle Fälle von BR-Mobbing
- 22 bundesweit berichtet wird, sondern auch deren Hintergründe systematisch analysiert werden.

Begründung

Alle verfügbaren Informationen deuten auf eine wachsende Aggressivität von Unternehmen

gegenüber aktiven Mitgliedern von betrieblichen Interessenvertretungen[1] hin. Diese als Betriebsratsmobbing bezeichnete Erscheinung ist ein Teilaspekt des „Union Busting“, d.h. der strategischen Bekämpfung von Gewerkschaften in den Betrieben.

Die 2014 von der Otto- Brenner- Stiftung veröffentlichte Studie zum Thema belegt dies eindrucksvoll. Auch der DGB-Bundesvorstand geht im Rahmen der Offensive Mitbestimmung in seinen Vorschlägen zur Weiterentwicklung der Mitbestimmung auf „union busting“ ein (Beschluss vom 12.07.2016, S. 6f.), bleibt jedoch in den Forderungen noch unkonkret. Im Organisationsbereich von DGB-Gewerkschaften häufen sich Fälle der Ver- und Behinderung von Betriebsratsarbeit. Die bekannt gewordenen Beispiele von BR-Mobbing etwa bei AMG, Enercon, IKEA, Rhenus, Nora, H&M, Bilfinger, Hyundai oder Stopa sind nur die Spitze des Eisbergs. Geschäftsleitungen von Unternehmen unterschiedlicher Größe gingen und gehen systematisch vor, nicht nur um die Bildung von Betriebsräten zu verhindern, sondern auch um engagierte Interessenvertretungen oder einzelne ihrer Mitglieder auszuschalten.

Manchmal geschieht dies mithilfe willfähriger „Belegschaftsvertreter“. Fast immer ziehen „Beraterfirmen“ und auf dieses Geschäftsfeld spezialisierte Anwaltskanzleien à la Naujoks die Fäden im Hintergrund. Dabei wird nicht nur die existenzielle wirtschaftliche, sondern auch die schwere psychische Schädigung der gemobbten Kolleginnen und Kollegen bewusst einkalkuliert. Opfer von Betriebsrats-Mobbing und ihr Umfeld sind ohne umfassende und wirksame Solidarität letztendlich schutzlos. Diese Solidarität schnell, spürbar und mit allen gewerkschaftlichen Mitteln zu organisieren ist eine elementare Aufgabe der DGB-Gewerkschaften und ihrer Gremien.

[1] Die folgenden Ausführungen und Forderungen beziehen sich auf die verschiedenen Formen der Interessenvertretung und ihrer Mitglieder, seien es Betriebsräte, Personalräte oder Mitarbeitervertretungen. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird jedoch in der Folge nur von „Betriebsrätinnen und Betriebsräten“ bzw. ihren Gremien gesprochen.