



# Kapital total

Organisierter Terror gegen Betriebsräte und Gewerkschaften: Union Busting wird in Deutschland zu einer florierenden Dienstleistungsbranche. **Von Ralf Schröder**

**I**m Frühjahr 1892 traten im Stahlwerk Homestead Plants bei Pittsburgh (USA) die Arbeiter in einen Streik, um gegen wiederholte Lohnsenkungen zu protestieren. Die Unternehmenseigner Andrew Carnegie und Henry Clay Frick heuerten daraufhin die Pinkertons an, eine professionelle Streikbrechertruppe, die mit 300 schwerbewaffneten Leuten vor Ort auftauchte. Am 6. Juli begannen die Pinkertons eine Schießerei; bei dem Gefecht kamen zehn Arbeiter und drei der Privatpolizisten ums Leben. Als sich die Streikbrecher zurückziehen mussten, mobilisierte zu deren Schutz der Gouverneur von Pennsylvania seine gesamte Nationalgarde – 8.000 Soldaten. Wenig später endete der Ausstand, die Macht der einst stolzen Stahlarbeitergewerkschaft Amalgamated Association war für immer gebrochen.

Einsätze dieser Art waren für die von dem Detektiv Allan Pinkerton 1850 gegründete Agentur keineswegs Neuland. Das Union Busting, die Zerschlagung oder gezielte Schwächung von Gewerkschaften und Arbeitervertretungen, zählte schon früh zu ihren lukrativsten Dienstleistungen. Mit Pinkertons Pistoleros etablierte sich das Union Busting in den USA als Bestandteil der nationalen Konfliktkultur – wobei sich das Design der Aktivi-

täten den Erfordernissen der Zeit anpasste. Bis in die dreißiger Jahre kommandierte etwa der »Streikbrecherkönig« Pearl Louis Berghoff eine dermaßen große Anzahl von Leiharbeitern, dass auch Großbetriebe aus der Stahl- und Energiebranche die Streiks der regulär Beschäftigten vielfach schlicht aussitzen konnten. Mit Roosevelts New Deal und in den Boomjahren nach dem Zweiten Weltkrieg nahm die Intensität der offenen antigewerkschaftlichen Vorstöße vorübergehend ab.

Der Siegeszug der neoliberalen Religion verhalf dem Handwerk allerdings zu einer neuen Karriere. Eingeläutet wurde sie durch Ronald Reagan persönlich: Der Präsident feuerte 1981 Tausende von streikenden Fluglotsen und verhinderte, dass sie nach dem Ende des Konflikts wieder eingestellt wurden. 2009 berichtete der SWR aus den USA, dass 75 Prozent der dortigen Unternehmen Experten für Gewerkschaftsbekämpfung anheuern, sobald sich die Beschäftigten organisieren wollen. Jede zweite Firma droht für den Fall eines Erfolgs der gewerkschaftlichen Organisation vorsorglich mit Betriebsschließung.

Auch in Großbritannien sind Union Busters seit vielen Jahrzehnten aktiv, allerdings eher verdeckt. 1919 bauten britische Unternehmer die »Economic League« auf, um sozia-

*Rollbackkommando: Polizeieinsatz gegen streikende Bergarbeiter in Warwickshire, Großbritannien, März 1981*

listische und gewerkschaftliche Ideen zurückzudrängen. Seit 1973 verfügte die Organisation über eine *services group*, die vor allem von großen Bauunternehmen finanziert wurde. Aktuell geht es in verschiedenen Untersuchungen und Verfahren um eine von dieser Einheit geführte Personendatenbank, mit deren Hilfe »Unruhestifter« aus den Firmen beziehungsweise der gesamten Branche entfernt wurden. Material für diese Datenbank kam auch von Polizei, Geheimdiensten und rechten Gewerkschaftsleuten – viele der Gekündigten fanden nie wieder eine Arbeitsstelle. Als die nachrichtendienstlichen Aktivitäten der Economic League 1993 erstmals aufflogen und einen Skandal verursachten, wurde die Organisation offiziell suspendiert. 2009 kam heraus, dass zwei Nachfolgeorganisationen die Bespitzelungsaktionen danach fast nahtlos fortgesetzt hatten – und auch bei den Bauprojekten für die Olympischen Spiele 2012 halfen die Schwarzen Listen bei der Sortierung des Personals.

In Deutschland haben die Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit eine ganz eigene Geschichte. In den meisten Großbetrieben

und den Konzernen der Exportindustrie hat sich eine enge und stabile Kooperation zwischen der Unternehmensführung und den Vertretungen der Beschäftigten etabliert. Gleichzeitig wird es andernorts für Arbeitnehmer jedoch immer häufiger zu einer ernsthaften Bedrohung der psychischen, sozialen und materiellen Existenz, an der Gründung eines Betriebsrats oder an gewerkschaftlichen Aktivitäten in einem Unternehmen beteiligt zu sein. Zahlreiche Fälle, die etwa auf den Websites »arbeitsunrecht.de« und »workwatch.de« erfasst sind, zeigen die enormen Aggressionspotentiale, mit denen sich akademische und proletarische Groschenjungs bei Firmenchefs andienen, um Selbstschutzinitiativen der Beschäftigten zu denunzieren, zu unterbinden oder zu bestrafen.

Die Publizisten Werner Rügemer und Elmar Wigand haben zum Thema im Frühjahr eine Studie für die Otto-Brenner-Stiftung der IG Metall erstellt; jüngst ist auf dieser Grundlage ihr Buch *Die Fertigmacher. Arbeitsunrecht und professionelle Gewerkschaftsbekämpfung* erschienen. Den Beginn der Professionalisierung des Gewerbes datieren sie rund 15 Jahre zurück – also in jene Phase, in der sich die Gewerkschaftsbewegung ohne jeden Widerstand ihrer politischen Einflussmöglichkeiten berauben ließ und es der Regierung Schröder/Fischer gestattete, den Arbeitsmarkt gemäß der radikalisierten Ansprüche der Unternehmerschaft zu reformieren.

Das Aktionsarsenal der hiesigen Union Buster ist beträchtlich. Nicht nur im Niedriglohnssektor werden Belegschaften überwacht und bespitzelt, um »Low Performer« (»Minderleister«) dingfest zu machen. Regt sich dagegen oder aufgrund anderer Pressionen Widerstand, werden gegen die Aktivisten, nicht selten Betriebsratsgründer oder Mitglieder bereits bestehender Betriebsräte, Kündigungsgründe inszeniert. Die haben zwar meist vor den Gerichten keinen Bestand, helfen aber regelmäßig, die Widerspenstigen aus der Firma zu entfernen. Oft enden solche Konflikte mit Abfindungen.

Um die Gründung eines Betriebsrats zu verhindern, werden dessen Initiatoren gerne an andere Standorte des Unternehmens versetzt – bei einem Discounter in Hessen musste eine alleinerziehende Mutter plötzlich 54 Busstationen zum neuen Arbeitsplatz zurücklegen, ein teilerziehender Vater wurde zur Montage ins Ausland geschickt. Auch die Methode »sozialer Tod« erweist sich häufig als effizient bei der Isolierung von Aktivisten. Dazu zählen der gezielte Entzug menschlicher und kollegialer Kontakte sowie systematisches Mobbing durch Vorgesetzte und Kollegen. Dieser Mix, täglich verabreicht in Form von Hämme, Vorwürfen, Verhörsituationen, Rufmord, Kontrolle und weiteren Schikanen, führt planmäßig zu psychischen und körperlichen Erkrankungen. Nicht selten scheiden die Betroffenen »freiwillig« aus dem Unternehmen aus. Droht die Entstehung eines Betriebsrats, eta-

blieren Unternehmensführungen bisweilen auch freundlich gesinnte, »gelbe« Gewerkschaften oder alternative Vertretungsorgane (AVO), die über keine gesetzlich verbrieften Rechte verfügen.

In den Netzwerken der professionellen Union Buster tummelt sich allerlei Gesindel, dessen Dienstleistungen je nach Situation modular kombiniert werden – seien es jene von Unternehmensberatern, PR-Agenturen oder einschlägig spezialisierten Schnüfflern. Die wichtigsten Figuren der Szene aber sind eindeutig Juristen, Anwaltskanzleien und Rechtsgelehrte, die ihre akademischen Weihen dafür einsetzen, das Unternehmertum von jeder verbindlichen Rücksicht auf das genutzte Menschenmaterial zu befreien. Schauplatz dieser Bemühungen sind täglich die Säle der Arbeitsgerichte, aber auch jene ideologisch-normativen Spielfelder, auf denen die Fortentwicklung des Rechtswesens stattfindet.

Zum Beispiel Volker Rieble: Er ist Direktor des Zentrums für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (ZAAR), ein von verschiedenen Arbeitgeberverbänden finanziertes Institut der Universität München, und kämpft für eine

## *Der Neoliberalismus ist auch eine Attacke gegen den Intellekt*

Umgestaltung des herkömmlichen Arbeitsrechts. Den Bestandskündigungsschutz will er durch ein Abfindungswesen ersetzen, den Arbeitnehmer müsse man wieder stärker als »Marktteilnehmer« begreifen: »Arbeitsrecht als Schutzrecht setzt notgedrungen immer aufs Kollektiv. Der Arbeitnehmer wird nicht so sehr als Individuum, sondern nur als Bestandteil einer Mitgliedschaft gesehen, die von der Gewerkschaft repräsentiert wird. Damit haben Sie aber letzten Endes immer eine Gleichschaltung der Arbeitsbedingungen, die auf individuelle Aspekte wenig Rücksicht nimmt« – auch dieses Ressentiment vom Grabeltisch macht deutlich, dass Neoliberalismus nicht zuletzt eine Attacke gegen den Intellekt und jede Form von Aufklärung ist. Nach eigener Aussage sieht sich der beamtete Universitätsprofessor, der zudem als Gutachter für Unternehmen und deren Anwälte aktiv ist, als Teil einer »Mitbestimmungsvermeidungsindustrie«.

Zum Beispiel Jan Tibor Lelley, Miteigentümer der auf Arbeitsrecht und Steuerberatung spezialisierten Kanzlei Buse/Heberer/Fromm in Essen. Das aktuell in der Unternehmenskultur höchst beliebte Stichwort Compliance (wörtlich: Regeltreue) dreht er äußerst innovativ gegen die Beschäftigten, etwa indem er auflistet, auf welche Weise sich Betriebsrä-

te strafbar machen können – nämlich beispielsweise durch Urkundenfälschung, etwa bei der Dokumentation von Betriebsratsitzungen, durch Betrug, etwa bei Reisekosten und Überstundenabrechnung, oder durch die Verletzung von Betriebsgeheimnissen. Als »Erpressung«, weil »rechtswidrige Einwirkung auf die Willensfreiheit« von Arbeitgebern, will er die Androhung eines betrieblichen Arbeitskampfes gewertet sehen. Auch sei Bespitzelung kein Thema für Betriebsräte: »Die Überwachung führt höchstens dazu, dass Arbeitnehmer in Kenntnis der Tatsache, dass sie bei ihrer Arbeit überwacht werden, ihren Arbeitspflichten vielleicht sorgfältiger als sonst nachkommen. Sie gestalten ihr Arbeitsverhalten also vertragsgemäß. Das kann nicht zu einem Mitbestimmungsrecht führen.« Bei so viel Engagement für den Durchblick verwundert es kaum, dass Lelley Funktionär bei den Korruptionsbekämpfern von Transparency International ist.

Außer der unmittelbaren Hilfe in Gerichtsverfahren bieten die einschlägigen Anwälte und ihre Kanzleien auch vorbeugende Beratung und Schulung an. Helmut Naujoks, vom »Spiegel« als »Vollstrecker für Bosse« und als »Betriebsrätefresser« bezeichnet, lässt sich auf der Website seiner Kanzlei so porträtieren: »Naujoks vertritt Mandanten nicht nur in Deutschland, sondern er bietet vor allem internationalen Unternehmen bei der Durchsetzung ihrer Arbeitgeberinteressen strategische Lösungswege an.« Bereits 2002 wurde der Anwalt vom Unternehmermagazin »Impulse« für seinen Rechtsratgeber *Kündigung von Unkündbaren* belobigt.

Einschlägig bewandert ist auch die Akademie der Bonner BWR-Media, die in Hamburg regelmäßig »Arbeitgeberstage« abhält. 2013 lautete ein Vortragstitel: »Kündigung der Unkündbaren«: So trennen Sie sich selbst von Betriebsratsmitgliedern & Co.« Ein Newsletter der Akademie versprach vor einigen Monaten Informationen zu folgendem Thema: »Gibt's nicht gibt es nicht: Die Kündigung einer schwangeren Mitarbeiterin«.

In diesem Jahr, Ende September, wurde die Veranstaltung von einer Protestkundgebung begleitet – unter anderem weil dem teilnehmenden Gesocks laut Programm ein Vortrag mit folgendem Inhalt zu Gehör gebracht werden sollte: »Rote Karte für den Betriebsrat: Amtsenthebung macht Weg zur Kündigung frei.« Der Referent war Professor Burkhard Boemke, Direktor des Instituts für Arbeits- und Sozialrecht der Universität Leipzig. Schön, dass dort nach den sozialistischen Irrungen die Freiheit der Wissenschaft wieder in voller Blüte steht. ●

Werner Rügemer / Elmar Wigand: *Die Fertigmacher. Arbeitsunrecht und professionelle Gewerkschaftsbekämpfung*. Papyrossa, Köln 2014, 238 Seiten, 14,90 Euro

Ralf Schröder schrieb in *konkret* 10/14 über den SPD-Vorsitzenden Sigmar Gabriel