

Auf den Druck vorbereiten

KUNSTSTOFFINDUSTRIE Mittelständler, die Betriebsräte beinhart ablehnen, sind weit verbreitet – auch in der IG-BCE-Welt. Die Industriegewerkschaft hält dagegen und unterstützt gezielt Betriebsratsgründer.

Von **SIGRID THOMSEN**, Journalistin in Hamburg



Fotos: Jürgen Seidel

SZENEN EINES ERSCHLIESSUNGS-PROJEKTES: IG-BCE-SEKRETÄRE SPRECHEN MITARBEITER DER FIRMA FERNHOLZ BEIM WECHSEL VON DER NACHT- ZUR FRÜHSCHICHT AUF DEM PARKPLATZ IN MEINERZHAGEN IM SAUERLAND AN; AM MOBILEN KIOSK DIE IG-BCE-SEKRETÄRE ARMANDO DENTE (R.), ANDY SCHEUERMANN, MICHAEL NUSSBAUM UND DER KOLLEGE CUMA GÜR ALS ÜBERSETZER (V.L.): Keine Aktion durch die Hintertür



Knapp 100 000 Beschäftigte hat die IG BCE in der Kunststoffindustrie gezählt. Doch höchstens ein Drittel davon ist organisiert. Viele Unternehmen sind Klein- und Mittelbetriebe, haben 300 bis 500 Beschäftigte und werden vom Inhaber geführt. Da sind Betriebsräte nicht immer willkommen, berichtet Günter Schölzel, Abteilungsleiter Mitbestimmung beim IG-BCE-Hauptvorstand. Nun hat die IG BCE reagiert und acht neue Gewerkschaftssekretäre fit gemacht, um in der Kunststoffindustrie die Gründung von etwa 80 neuen Betriebsräten zu unterstützen. Damit will man eine Branche mit vielen neuen Betrieben „auf der grünen Wiese“ erschließen, deren Zuwachs an Beschäftigten dem an Mitgliedern weit voraus ist, wie Schölzel sagt. „Es ist eine Branche mit einem relativ hohen Anteil an Facharbeitern und Produktion; auch Zulieferer für die Automobilindustrie gehören dazu. Da ist Potenzial.“

Die sechs Männer und zwei Frauen, die sich Ende des Jahres in Kursen über Branchenpolitik, Tarifverträge und Organisationsmethoden auf ihre Aufgabe vorbereitet haben, kommen aus der Betriebsrats- und Jugendarbeit der IG BCE. Je zwei haben sich für das zweijährige Projekt gezielt eine von vier Regionen vorgenommen: Bayern, Baden-Württemberg, Thüringen/Sachsen und Westfalen. Sie sollen sich den Unternehmen sozusagen in friedlicher Absicht nähern und Konflikte annehmen, aber nicht etwa schüren: „Wir wählen verschiedene Zugangsmethoden. Es werden zum Beispiel die Arbeitgeber angeschrieben und um ein Gespräch gebeten. Wenn die keinen Zugang gewähren, stellen wir uns vors Tor und reden mit den Beschäftigten“, sagt Petra Adolph, die das Projekt für den geschäftsführenden Hauptvorstand der IG BCE leitet. Von kurzfristigen Aktionen und öffentlichen Skandalen hält sie nichts: „Dass wir dranbleiben und die Leute begleiten, ist wichtig. Die Projektsekretäre und -sekretärinnen müssen einen kurzen Draht zu unseren Bezirken und Landesbezirken haben.“

ABLEHNENDE ARBEITGEBER Armando Dente weiß, dass mit Konflikten zu rechnen ist. Der westfälische Gewerkschaftssekretär hat 2011/12 in einem Vorprojekt elf Betriebsräte in Thüringens Kunststoffindustrie auf den Weg gebracht – elf von insgesamt etwa 350 neuen Betriebsräten, die seit 2009 im Organisationsbereich der IG BCE gegründet wurden. „Nur etwa 30 von insgesamt mehr als 150 Briefen und Anrufen bei Geschäftsführern haben wirklich zu Gesprächen geführt“, berichtet Dente. „Die meisten Arbeitgeber lehnten Betriebsräte ab. Sie wollen die Kontrolle behalten.“ Den ersten Kontakt mit Beschäftigten hat er deshalb meist auf Firmenparkplätzen geknüpft. „Wir haben uns nach Zeitbudgets für die Familie und Mitsprachemöglichkeiten im Betrieb erkundigt“, erzählt Dente. „Viele hatten zuerst Angst. Wer Interesse an einem Betriebsrat zeigte, wurde dann bei zunächst geheimen Treffen auf den Druck vorbereitet, den so eine Initiative herausfordern kann. Überzeugen ließen sich am ehesten jüngere Kollegen, die gern etwas verändern möchten.“

Druck gab es oft. Wegen angeblichem Arbeitszeitbetrug oder Diebstahl bekamen die neuen Betriebsratsgründer Kündigungen ins

Haus. Bei Betriebsversammlungen mischten Arbeitgebervertreter sich ein oder versuchten gar, die Wahl zu kontrollieren. „In einigen Betrieben hatte ich Hausverbot, aber für die Kolleginnen und Kollegen war ich rund um die Uhr erreichbar“, erinnert sich Armando Dente. „Denn die Kollegen brauchten Schutz.“

Seine Erfahrungen will sich jetzt die Mitbestimmungsoffensive zunutze machen. Den neuen Projektsekretären empfiehlt er, den Zugang zunächst über die Geschäftsführungen zu suchen, auch wenn das selten Türen geöffnet hat: „Wenn man irgendwann auf anderem Weg einen Betriebsrat gegründet hat, ist es von Vorteil, dass man den Kontakt bereits aufgenommen hatte. Aktionen durch die Hintertür sind nicht der Stil der IG BCE. Wir suchen immer einen sozialpartnerschaftlichen Weg“, sagt Dente.

Doch es gibt Betriebe und Konstellationen, in denen der sozialpartnerschaftliche Weg vom Arbeitgeber schlicht blockiert wird. Beim schleswig-holsteinischen Pharmaunternehmen Pohl-Boskamp in Hohenlockstedt wurden Betriebsratsmitglieder mit Verfahren und Verleumdungen traktiert. „Sobald der Betriebsrat aktiv wird, gibt es böses Blut“, berichtet IG-BCE-Mitglied Tobias Klaassen, der das Gremium in den vergangenen vier Jahren führte. „Egal ob es um Gesundheitsschutz, Arbeitszeit oder Fortbildung geht: Die Geschäftsführung will nicht Mitbestimmung, sondern Kontrolle.“

Über den Betriebsrat und einzelne Mitglieder wurden Gerüchte gestreut, freiwillige soziale Leistungen infrage gestellt. Bei Betriebsversammlungen erschien die Personalleitung mit Rechtsanwalt. Die Gewerkschaft galt als Feind. Im Sommer 2013 versuchte die Geschäftsleitung, den gesamten Betriebsrat wegen angeblicher Pflichtverletzungen zu kündigen. Der Arbeitsrichter konnte jedoch keine Verfehlungen feststellen und empfahl Mediation.

Stattdessen kam ein von Beschäftigten unterschriebener Antrag auf Amtsenthebung des Betriebsrats dazu. Diese Stufen der Eskalation sind nicht untypisch für gezieltes Betriebsratsmobbing (siehe Beitrag von Elmar Wigand Seite 15). „Wir hatten es zeitweise mit 16 Verfahren und bis zu 40 Unterlassungsaufforderungen für jeden und jede Einzelne zu tun. Gegen mich sollte eine einstweilige Verfügung erwirkt werden, damit ich nicht mit der Presse spreche, die Vertreterin des DGB hat Hausverbot“, erzählt Ex-Betriebsratsvorsitzender Klaassen. Keines der Verfahren hat die Arbeitgeberin gewonnen. Doch im Nervenkrieg hat sie sich durchgesetzt. Elf von 18 Pohl-Boskamp-Beschäftigten, die 2010 für den Betriebsrat kandidiert hatten, traten im Laufe dieser Amtszeit zurück. Ende Januar 2014 nun traten bei vorgezogenen Neuwahlen vier konkurrierende Listen gegeneinander an. Die Mehrheit stimmte für die Liste „Zurück in die Zukunft“, die der Geschäftsführung angenehm ist. „Die Leute wollen Ruhe“, weiß Klaassen und sagt: „Aber für Rechte muss man manchmal streiten.“ Die Liste der Gewerkschafter stand für „Soziale Gerechtigkeit, Gesundheit und Bildung“. Dafür streitet er weiter. Bei Pohl-Boskamp gibt es für 500 Beschäftigte nicht einmal einen Tarifvertrag. ■