

Union Busting

Bin ich betroffen

Der Arbeitskreis (AK) Union-Busting der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) München hat eine Checkliste erstellt, die für das Thema Unionbusting sensibilisieren soll. Sie kann als Unterstützung dienen, um die Arbeitsbedingungen im eigenen Betrieb zu untersuchen und zu hinterfragen, Vorkommnisse einzuordnen und langfristige Strategien der Arbeitgeber*innen zu erkennen. Der Zweck ist nicht der einer statistischen Erhebung, sondern der genau hinzusehen und gegebenenfalls tätig zu werden. Es geht um die Frage: „Ist mein Betrieb möglicherweise von Union-Busting betroffen?“ Abgefragt werden einzelne Maßnahmen und Praktiken, die bei Union-Busting häufig angewendet werden, allerdings auch in anderen Zusammenhängen, wie etwa bei Mobbing oder Bossing vorkommen. Außer zum Selbsttest ist der Bogen auch dazu gedacht, die Häufigkeit von Methoden des Union-Bustings im Bereich Erziehung und Wissenschaft besser abschätzen zu können. Deshalb sind wir daran interessiert möglichst viele ausgefüllte Checklisten zurück zu bekommen. Darüber hinaus freuen wir uns über Rückfragen und Verbesserungsvorschläge, gerne auch einfach: „Hilfe bei uns läuft was schief, aber ich komme mit dem Fragebogen nicht weiter!“.

Hinweise zu Checkliste

Es kommen u.a. folgende Abkürzungen mit der entsprechenden Bedeutung vor:

- BR = Betriebsrat
- PR = Personalrat
- Lob = Leistungsorientierte Bezahlung

Beim Ausfüllen ist zu beachten, dass in den Bewertungstabellen die Eingaben mit 0 bis 4 Punkte zu rechnen sind. Die jeweilige Auftretenshäufigkeit eines Faktums ist wie folgt bewertet:

- 0 = nie
- 1 = selten
- 2 = häufig
- 3 = sehr häufig

Zum Beispiel:

6 x nie = 0 oder 11 x selten = 11 oder 7 x häufig = 14 oder 4 x sehr häufig = 12

Anhand der Summe erfolgt zum Abschluss eine grobe Einordnung des Geschehens mit einigen Tipps. Die Auswertung ist nicht als hundertprozentiges Ergebnis zu werten, sondern soll Anregungen liefern und als grobe bzw. mögliche Einordnung der Situation im Betrieb dienen. Die zusätzlichen Abfragen beinhalten einfache Felder zum Ankreuzen dessen was zutrifft und Textfelder für Schrift und Zahl.

Euer AK-Union-Busting

CHECKLIST UNION-BUSTING



1. Gibt es im Betrieb Maßnahmen wie:

Vorkommen	nie	selten	häufig	sehr häufig
Abmahnung				
Benachteiligung bei der Bezahlung trotz gleicher Tätigkeit (z.B. Lob, Eingruppierung)				
unfreiwillige oder willkürliche örtliche Versetzung				
willkürliche inhaltliche Arbeitsveränderung				
wiederholte Arbeitszeitveränderungen von Seiten des Arbeitgebers				
Über- oder Unterforderung				
persönliche Schikane durch Kolleg*innen				
Schikane durch Vorgesetzte				
Konstruierte Vorwürfe:				
Bespitzelung am Arbeitsplatz				
Bespitzelung im Privaten				
gehäufte Telefonkontakte außerhalb der Arbeitszeit				
Isolation von den Kolleg*innen				
Kündigung				
Ausgründungen in Mitbestimmungsfreie Strukturen (z.B. Werkverträge)				
Andere:				
Summe				



Zusätzliche Informationen:

Handelt es sich bei den Betroffenen vor allem oder nur um:

BR/ PR Mitglieder	<input type="checkbox"/>
Jugend- und Auszubildendenvertretung	<input type="checkbox"/>
kritische Mitarbeiter*innen	<input type="checkbox"/>
Mitglieder der Betriebsgruppe	<input type="text"/>
Schwerbehindertenvertreter*innen oder ähnliche gewählte Interessensvertreter*innen	<input type="checkbox"/>
Maßnahmen gegen entstehende/bestehende Selbstorganisation	<input type="checkbox"/>
Sind mehrere Angestellte von solchen Maßnahmen betroffen? Wieviele?	<input type="text"/>
Weitere Unterscheide von den Nicht-Betroffenen?	<input type="text"/>

Zusätzliche Informationen

Angaben zum Betrieb:

städtischer Betrieb	<input type="checkbox"/>
freier Träger	<input type="checkbox"/>
andere Form	<input type="text"/>
Wie viele Mitarbeiter*innen	<input type="text"/>
Ich wünsche Kontakt zum AK Union-Busting	<input type="checkbox"/>
Email: <input type="text"/>	Tel.Nr.: <input type="text"/>



2. Gab/gibt es Maßnahmen gegen entstehende oder bestehende Mitbestimmungsorgane

Vorkommen	nie	selten	häufig	sehr häufig
Versuche Mitarbeiter*innen Initiativen zu verhindern?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trennung kritischer Teams?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterbindung von Mitbestimmungswünschen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterbindung von Belegschaftsinitiativen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beeinflussung des Wahlvorstandes von Arbeitgeberseite (z.B. Einwirkung auf die Zusammensetzung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ver- und/oder Behinderung des Wahlvorstandes (z.B. Einschüchterung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einschüchterung von Kandidat*innen für den BR/PR	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unternehmergesteuerte Wahlliste(n)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kündigung von Kandidat*innen für den BR/PR	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wahlanfechtung durch den Betrieb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
aktive Suche nach und/oder provozieren von Gründen zur Wahlanfechtung z.B. durch Verzögerung der Herausgabe von Wahllisten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gründung eines alternativen Vertretungsorgans von Arbeitgeberseite	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stimmungsmache gegen ein BR/PR-Gremium (z.B. Gründung einer Anti-BR/PR-Initiative)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nicht Einhaltung der Informationspflicht (nicht rechtzeitig und/oder nicht umfassend)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hausbesuche bei BR/PR-Mitgliedern oder Kandidat*innen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verweigerung der Kostenübernahme von BR/PR-Schulungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verweigerung eines BR- oder PR-Büros und/oder von Arbeitsmaterialien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Behinderung der Arbeit des BR/PR	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitgeber*in streut gezielt Falschinformation über den BR/PR	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BR- oder PR-Mitglieder zum Rücktritt gedrängt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

CHECKLIST UNION-BUSTING



Vorkommen	nie	selten	häufig	sehr häufig
Führungspersonal als BR/PR installiert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BR/PR-Mitglieder durch Beförderung entfernt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BR/PR-Gremium oder einzelne Mitglieder mit Vergünstigungen bestochen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BR/PR-Gremium bedroht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unternehmergesteuerte Belegschaftsinitiative gegründet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beantragung der Auflösung des BR/PR beim Arbeitsgericht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gezielte Umstrukturierung / Aufspaltung des Unternehmens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schließung einzelner Standorte oder Bereiche (z.B. wegen kämpferischen BR/PR)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Drohung mit Konsequenzen (Schließung von Werken oder Abteilungen / Versetzungen, Streichung von Boni, Vergünstigungen etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausgründungen in Mitbestimmungsfreie Strukturen (z.B. Werkverträge)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere Maßnahmen:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Summe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Erreichte Punkte

	<i>Summierte Vorkommen</i>	<i>sehr häufig</i>
1. Maßnahmen im Betrieb		<input type="checkbox"/>
2. Maßnahmen gegen Mitbestimmungsorgane		<input type="checkbox"/>
	Summe	<input type="checkbox"/>
	Gesamtzahl	<input type="checkbox"/>

Auswertung:

Die Auswertung ist nicht als hundertprozentiges Ergebnis zu werten, sondern soll Anregungen liefern und als grobe bzw. mögliche Einordnung der Situation im Betrieb dienen.

Betriebe die 01 bis 50 Punkte erreichen:

In diesem Betrieb scheint mit Abstufungen alles in Ordnung zu sein, bis auf wenige Konflikte, respektiert die Betriebsführung die Interessen und Rechte ihrer Mitarbeiter*innen. Die vereinzelt Konflikte stehen in keiner sichtbaren Wechselwirkung, die als systematisches Vorgehen des Unternehmens gegen störende Mitarbeiter*innen verstanden werden kann. Nicht jede ungute Situation darf als Union Busting interpretiert werden. Es gibt immer auch noch persönliche Animositäten zwischen Mitarbeiter*innen untereinander oder mit den Vorgesetzten. Genauso sollten berechnete Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis, Missverständnisse oder Gemütsschwankungen nicht gleich als Generalangriff fehlinterpretiert werden. Trotzdem gibt es selbst hier keinen Grund sich zufrieden zurückzulehnen und das Thema als abgehakt zu betrachten. Die Lage muss gesichert und ausgebaut werden, dazu gehört, dass sich die engagierten Kolleg*innen ständig schulen, dass Rechte fixiert werden (Betriebs-/Dienstvereinbarungen), dass über das Vorschlagsrecht des Personal-/Betriebsrats weitere Verbesserungen angestoßen werden, dass die Aktiven sich ständig des Rückhalts der Belegschaft versichern und dass dort Bewusstsein und Organisationsgrad gestärkt wird.

Das ist keine Beschäftigungstherapie sondern bitter notwendig. Eine schwache Belegschaft lädt förmlich dazu ein mit einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen das Geschäftsergebnis zu verbessern. Doch auch ein Personal- und Agendawechsel in den Führungspositionen oder sozio-ökonomische Turbulenzen können schlagartig alles ändern. Und dann gilt es zu allem bereit zu sein.

Betriebe mit 50 bis 100 Punkte

In Betrieben mit einer derartigen Punktezahl scheint es ernsthafte Anzeichen für ein systematisches Vorgehen der Geschäftsleitung und ihrer Helfershelfer gegen Kolleg*innen zu geben. In der Regel geht es hierbei weniger um Personen, die in der Belegschaft durch ihr Verhalten auffallen als vielmehr um jene, die den Betriebsablauf stören. Das kann aufgrund einer verringerten Leistungsfähigkeit (Low Performer) sein oder weil sie verbriefte Rechte einfordern und Mißstände kritisieren. Alleine schon die Tatsache, dass Kolleg*innen außerhalb der Arbeitsabläufe miteinander kommunizieren und sich organisieren, kann zur Identifikation als Störer ausreichen.

Ein andres Ziel können Mitbestimmungsorgane und Betriebsgruppen sein. Sie werden schon als Gefahr und nicht mehr nur als Störung wahr genommen. Die Konsequenz ist, dass sie immer wieder mit Boykottmaßnahmen und Sabotage zu kämpfen haben oder einfach ignoriert werden und so immer weniger ihren eigentlichen Aufgaben nachgehen können.

In einer solchen Situation, also mit einem erhärteten Anfangsverdacht, ist es wichtig, dass sich die Betroffenen vernetzen. Ein solches Netzwerk schafft die Möglichkeit des Austauschs wodurch Isolation durchbrochen und Eigenwahrnehmung gegenüber Fremdwahrnehmung abgeglichen wird. In der gemeinsamen Diskussion lässt sich das Ausmaß der beschäftigtenfeindlichen Maßnahmen besser überblicken und bewerten. Kolleg*innen können sich darüber gegenseitig den Rücken stärken und kollektive Gegenmaßnahmen entwickeln. Wenn noch nicht bei den ersten Anzeichen geschehen,

dann sollte spätestens jetzt eine Art Tagebuch begonnen werden, in dem alle zweifelhaften Vorkommnisse protokolliert werden. Das hilft ebenfalls bei der Einschätzung der Situation und in der Diskussion mit Dritten. Auch hier haben die Mitbestimmungsorgane und Betriebsgruppen eine zentrale Bedeutung. Gerade gewerkschaftliche Gruppen und organisierte Kolleg*innen können hier über ihre Organisationen Unterstützung bieten. Aber auch Schwerbehindertenvertreter*innen oder andere gewählte Interessensvertreter*innen können eine wichtige Rolle spielen.

Letztlich ist es an diesem Punkt bereits zu spät für ein „Wehret den Anfängen“, hier hilft nur organisierte Gegenwehr. Im besten Fall führt eine derartig organisierte Gegenwehr ohne weiter zu eskalieren zum Zurückrudern der Betriebsleitung.

Betriebe die 100 bis 141 Punkte erreichen

Bei Betrieben mit derart vielen Indizien ist davon auszugehen, dass Union Busting eine Strategie des Managements ist. Auch hier gelten natürlich die gleichen Gegenmaßnahmen wie in Situationen niedriger Intensität. Auf dieser Eskalationsstufe sind die Maßnahmen allerdings extrem ernst zu nehmen, konsequent durchzuführen und zusätzlich abzusichern. Letzteres bedeutet, dass jede Handlung und jede Feststellung bezeugt, bzw. belegt werden muss. Für das weitere Vorgehen sind ein ganzes Bündel an Maßnahmen nötig, die der Praxis der Betriebsleitung erfolgreich begegnen können. Am Anfang sollte auf jeden Fall das Aufsuchen professioneller Hilfe stehen, denn selbst als erfahrene Mitglieder des Personal-/ Betriebsrats, Aktivist*in oder Gruppierung ist es nicht einfach in dieser speziellen Situation zu bestehen. Erste Adresse sind hier die zuständigen Gewerkschaften oder allgemein der DGB. Aber auch politisch versierte Fachanwälte können hier weiter helfen. Alleine das Heranziehen externen Sachverständs reicht jedoch in der Regel nicht aus, da sich die Angriffe permanent im Betriebsalltag ereignen und da sofort reagiert werden muss. Eine Möglichkeit wäre eine spezielle Schulung der Aktiven und im Feuer stehenden Kolleg*innen. Auch dafür sind die Gewerkschaften die erste Adresse. Allgemein, aber vor allem in konkreten Konfliktfällen ist es nun angeraten immer einen einschlägigen Rechtsbeistand zu Rate zu ziehen. Optimal ist eine gute, juristische und kontinuierliche Begleitung. Flankiert durch diese kann dann offensiv gegen Rechtsverstöße vorgegangen werden. Erfahrungen belegen, dass neben einem starken Rückhalt in der Belegschaft das wesentlichste der Aufbau einer intensiven Solidaritätsarbeit und einer ambitionierten Öffentlichkeitsarbeit ist. Sie wirken imageschädigend für den Betrieb (was oft schon zum Einstellen der eingesetzten Maßnahmen führt) und können staatliche wie gesellschaftliche Institutionen zum Handeln bewegen.

Darüber hinaus muss klar sein, dass es jetzt für zweifelhafte Rücksichtnahmen längst zu spät ist. Vergleichsangebote der gegnerischen Seite sind mit äußerster Skepsis zu betrachten, wenn nicht von vorne herein abzulehnen. Verbriefte Rechte sind keine Verhandlungsmasse!

Zum Schluss kann es nicht Schaden sich ausführliche Informationen über die Gegner zu besorgen und diese auch gegen sie einzusetzen. Die Sozialpartnerschaft und Verpflichtung zur Wahrung des Betriebsfriedens wurden aufgekündigt als das Unternehmen den Weg des Union Bustings beschritten hat.

Übrigens sehr viele der obigen Maßnahmen, im Besonderen den Rechtsbeistand, muss der Betrieb, finanzieren. Gewerkschaften können hier nicht nur durch Informationen, ihren Sachverstand und in finanzieller Hinsicht helfen, sondern auch durch personelle Unterstützung z.B. beim Aufbau einer Solidaritätskampagne.

CHECKLIST UNION-BUSTING

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
München



Vielen Dank für Euer Interesse,
wir freuen uns über vielfältige Rückmeldungen und ausgefüllte Checklisten.

Weitere Informationsmöglichkeiten und Kontakt

www.gew-muenchen.de/aktive/ak-union-busting

GEW München

Schwanthalerstraße 64, 80336 München

info@gew-muenchen.de

AK Union-Busting

Jeden 3. Mittwoch im Monat im GEW-Besprechungsraum DGB-Haus, Schwanthalerstr. 64