

■ **Ende gut – alles gut.** Nach vielen Hürden schaffte ein Mandant den Aufstieg zum Polizeikommissar. **Seite 2**

■ **Aufnahme erwirkt.** Eine Bodypain-terin begehrte ihre Aufnahme in die Künstlersozialkasse und hatte Erfolg. **Seite 2**

■ **Ein Kampf mit harten Bandagen.** Das Herausdrängen von Betriebsräten aus Amt und Arbeit nimmt weiter zu. **Seite 3**

■ **Privates als Druckmittel.** Betriebsräte können überall in die Mobbing-Mühle geraten, so Dirk Nagel von ver.di. **Seite 4**

Zwischen den Zeilen

## Digitales Brandmal

Vor dem Düsseldorfer Arbeitsgericht stand Ende August der Güte-termin zur Kündigung einer Friseur-Auszubildenden an. Sie hatte auf ihrer Facebook-Seite die Bemerkung gepostet „ab zum Arzt und dann Koffer packen“. Ihr Arbeitgeber warf ihr vor, sie habe ihre Arbeitsunfähigkeit nur vorgetäuscht, um Urlaub zu machen.

Die Fälle häufen sich, bei denen Einträge in sozialen Netzwerken vor den Arbeitsgerichten eine Rolle spielen. Die Folgen der steigenden digitalen Risikobereitschaft vor allem junger Menschen sind unabsehbar, davor warnt die DGB Rechtsschutz GmbH: Selbst wenn im konkreten Fall die Kündigung abgewendet oder ein Vergleich erzielt werden kann, wird die Betroffene noch lange mit ihrer Bemerkung leben müssen. Beispielsweise in zukünftigen Bewerbungsgesprächen. Das ist die eigentlich neue Dimension solcher Fälle. Gegen das digitale „Brandmal“ kann selbst der allerbeste gewerkschaftliche Rechtsschutz nichts mehr ausrichten.

Das Zitat

## Ohne Schnarchen

„Wird [...] geltend gemacht, ein Gericht sei wegen eines in der mündlichen Verhandlung eingeschlafenen Richters nicht ordnungsgemäß besetzt gewesen, müssen konkrete Tatsachen vorge-tragen werden, welche eine Kon-zentration des Richters auf wesent-liche Vorgänge in der mündlichen Verhandlung ausschließen.“

Mit diesen Worten wies der Bundesfinanzhof am 17. Februar 2011 eine Nichtzulassungsbeschwerde ab – wegen fehlender Anzeichen für Schlafen wie tiefes, gleich-mäßiges Atmen oder Schnarchen.

## Vor Rückzahlung bewahrt

Wegen eines nicht tragfähigen Geschäftsmodells forderte die Bundesagentur für Arbeit den Gründungszuschuss zur Selbständigkeit nachträglich zurück – zu Unrecht.

Der Mandant von Michael Pietsch, Jurist bei der DGB Rechtsschutz GmbH in Darmstadt, freute sich, als er im September 2009 von der Bundes-agentur für Arbeit die Zusage für einen Grün-dungszuschuss zur Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit erhielt. Als Multidimensionaler Persön-lichkeitscoach wollte der gelernte Fotograf Men-schen in schwierigen Lebenssituationen professio-nell beraten. 966,30 Euro monatlich für den Zeit-raum von Oktober 2009 bis Juli 2010 sollten den Schritt in die Selbständigkeit erleichtern.

Der Schock folgte mit Auslaufen des Grün-dungszuschusses im Oktober 2010: In einem Auf-hebungs- und Erstattungsbescheid wurde das ver.di-Mitglied aufgefordert, den geleisteten Zu-schuss in Höhe von 3.865,20 Euro zurückzuzah-len. Begründung der Arbeitsagentur: Es wurde rückwirkend geprüft, ob das Geschäftskonzept tragfähig war und der Leistungsempfänger mit sei-ner Selbständigkeit Gewinn erzielt hat. Dies war nicht der Fall. Somit wurde unterstellt, dass dem Mandanten nach vier Monaten hätte bewusst ge-wesen sein müssen, dass die in der Rentabilitäts-vorschau gemachten Daten nicht eingetreten und nicht erzielbar sind. Nach § 60 Sozialgesetzbuch I (SGB I), so das Amt, hätte er diese wesentliche Änderung mitteilen müssen.

„Als ich diesen Widerspruchsbescheid auf den Tisch bekam, war ich irritiert – schließlich hatte die Arbeitsagentur vor Bewilligung des Gründungszu-schusses alle erforderlichen Unterlagen meines Mandanten wie einen Business-Plan erhalten und

die Zahlung bewilligt“, erklärt Jurist Pietsch. „Außerdem bestehe bei einem Gründungzu-schuss keine Verpflich-tung, sich zu melden, wenn die Selbständig-keit nicht so gut anläuft, wie man es geplant hat.“ In dem sich an-schließenden Gerichts-verfahren erging vom Sozialgericht Darmstadt die Auflage, der 44-jährige Kläger solle mit-teilen, wo er sich mit seinem Geschäftsfeld bekannt gemacht hat. „Da war mein Mandant sehr aktiv“, so Michael Pietsch. „Er schaltete Online-Werbung, warb auf Facebook für seine Beratungsdienstleistungen und verteilte Werbeflyer – das konnten wir belegen.“

### Ein verlässliches ‚Startgeld‘ ist wichtig

Schließlich kam es zu keinem Gerichtstermin, und das Amt hob mittels eines Anerkenntnisses im März 2011 die Rückforderung auf. „Ich bin froh, dass darüber keine gerichtliche Ent-scheidung erging. Diese hätte möglicherweise Signalwirkung auf andere Arbeitsagenturen ge-habt, und es hätte plötzlich Schule gemacht,



Foto: Benjamin Schenk

**Jurist Michael Pietsch hält das Vorgehen für bedenklich: „Existenzgründer laufen nunmehr Gefahr, dass neben dem unternehmerischen Risiko auch noch die Bundesagentur für Arbeit lauert und Zuschüsse zurückverlangt.“**

Gründungszuschüsse bei Nichtgelingen des ‚Unternehmens Selbständigkeit‘ zurückzu-fordern“, so die Ein-schätzung von Michael Pietsch. „Der Grün-dungszuschuss ist ein fest zugesagtes ‚Start-geld‘, auf das ich mich verlassen können muss – es geht nicht, dass diese Existenzgrundle-ge von heute auf mor-gen wegbricht.“

## SPRUNG AUS DER ARBEITSLOSIGKEIT

Arbeitslosengeld-Bezieher können bei der Bundesagentur für Arbeit unter gewissen Voraussetzungen einen Gründungszuschuss für die Dauer von max. 15 Monaten beantragen, wenn sie sich selbständig machen und damit ihre Arbeitslosigkeit beenden wollen. Mit dem Zu-schuss, der 2006 die Ich-AG ablöste, sollen in der ersten Zeit nach Exis-tenzgründung Lebensunterhalt und

Sozialversicherung gesichert werden. „Generell sollte der Schritt in die Selbständigkeit gut durchdacht sein“, rät Michael Pietsch, denn vie-len sind die sozialrechtlichen Fol-gen nicht bewusst. „Wichtig ist, vorab zu klären, wie man zukünftig krankenversichert ist, wie die Kinder versichert sind und wie es sich mit der Renten-, Pflege- und Erwerbs-unfähigkeitsversicherung verhält.“

Erfolgreich nach einstweiliger Anordnung

## Ende gut – alles gut

Den Aufstieg vom Polizeihauptmeister zum Polizeikommissar schaffte ein DGB Rechtsschutz-Mandant. Hierfür mussten einige Steine aus dem Weg geräumt werden.

Per einstweiliger Anordnung half Axel Schaefer vom DGB Rechtsschutz-Büro Ludwigshafen im November 2010 einem Polizeibeamten, der von einer Aufstiegsausbildung zum Polizeihauptmeister zum Polizeikommissar zunächst ausgeschlossen wurde (RECHT SO! berichtete). Gründe hierfür waren eine eintägige unverschuldete Arbeitsunfähigkeit und ein Missverständnis mit einem Kollegen während des Kurses. Durch das gerichtliche Eilverfahren konnte der Mandant weiter am Lehrgang teilnehmen, bestand die Lehrgangsprüfung, die Voraussetzung für den Laufbahnaufstieg des Beamten war.

Nun kann sich der Polizeibeamte über seine Beförderung zum Polizeikommissar und seinen Lauf-

bahnaufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst erfreuen. Zunächst wurde diese Beförderung noch vereitelt, da ein Disziplinarverfahren gegen den Beamten lief.

### Ernennungsurkunde nach vielen Hürden

Auch hier unterstützte die DGB Rechtsschutz GmbH den Beamten, denn während des laufenden Disziplinarverfahrens sind Beförderungen generell gesetzlich ausgeschlossen. Und die Ermittlungen wurden nicht – wie es § 62 Bundesdisziplinar-gesetz vorsieht – zügig innerhalb von gesetzlich geregelten sechs Monaten abgeschlossen, sondern vom Dienstherrn verschleppt.

Hiergegen wendete sich die DGB Rechtsschutz GmbH mit der einstweiligen Anordnung. „Die Beklagte verzögerte die Ermittlungen dergestalt, dass der Gang zum Verwaltungsgericht Karlsruhe erneut erforderlich war, um das Verfahren letztlich zu beschleunigen und die Beklagte zu verpflichten, innerhalb einer durch das Gericht zu bestimmenden Frist das Verfahren zum Abschluss zu bringen“, erklärt Axel Schaefer. Schließlich erwiesen sich die Anschuldigungen gegen den GdP-Kollegen als haltlos, so dass das Disziplinarverfahren eingestellt wurde. Unmittelbar darauf erfuhr der Polizist von seiner Beförderung und erhielt seine Ernennungsurkunde zum Polizeikommissar. Jurist Schaefer: „Es ist schön mitzuverfolgen und aktiv dazu beitragen zu können, wie ein Mandant nach vielen Hürden letztendlich zu seinem guten Recht kommt.“

**Der Mandant aus Ludwigshafen freut sich über den gelungenen Laufbahnaufstieg.**



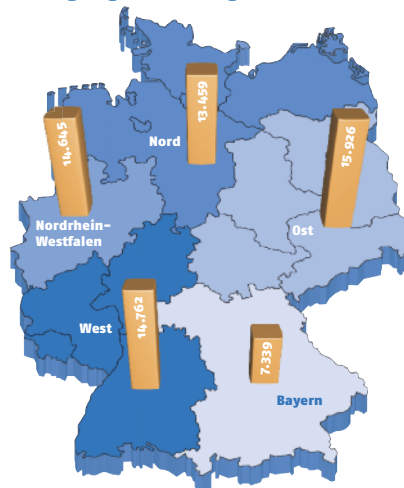
Halbjahresbilanz 2011

## Bisher 66.131 Neuzugänge

Die Bilanz der neu aufgenommenen Rechtsschutzfälle in den ersten sechs Monaten des Jahres 2011 zeigt einen Trend hin zur Fallanzahl des Vorkrisenjahres 2008.

Im ersten Halbjahr des Jahres 2011 hat die DGB Rechtsschutz GmbH 66.131 Fälle neu aufgenommen. Gegenüber dem gleichen Vorjahreszeitraum ist dies ein Rückgang von 6,7 Prozent. Die Hochrechnung signalisiert, dass im Jahr 2011 wieder das Fallzahlen-Niveau des Vorkrisenjahres 2008 erreicht wird – vorausgesetzt, die Konjunktur in Deutschland wächst weiter und die Euro- und Bankenkrise hat keinen negativen Einfluss auf den deutschen Arbeitsmarkt. Bei den Neuzugängen aufgeschlüsselt nach Gewerkschaften gibt es ein Plus von 8,9 Prozent bei der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) und ein Plus von 17,6 Prozent bei der Gewerkschaft der Polizei (GdP). Bei ver.di (+1 Prozent) und der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NCG) (+1,6 Prozent) ist die Fallzahlentwicklung nahezu stabil. Rückgänge verzeichnet die DGB Rechtsschutz GmbH bei der IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) um 7,5 Prozent, bei der IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) um 4,6 Prozent und bei der IG Metall um 12,8 Prozent.

### Fallzahlen 1. Halbjahr 2011 (Neuzugänge nach Regionen)



Künstlersozialkasse

### Aufnahme erwirkt

Dass es sich bei der professionellen Bemalung von Körpern um eine künstlerische Tätigkeit handelt, konnte eine Mandantin der DGB Rechtsschutz GmbH in Münster glaubhaft machen, die die Aufnahme in die Künstlersozialkasse begehrte. Diese aber setzte bis dato Bodypainting mit der handwerklichen Tätigkeit eines Tätowierers gleich und verweigerte die Aufnahme. Auf einem mündlichen Erörterungstermin beim Sozialgericht Münster präsentierte der Jurist Volker Bürger eindrucksvolle Fotos ihrer Arbeiten (oben). Darauf legte die Vorsitzende Richterin der Künstlersozialkasse nahe, die Arbeit der Mandantin als künstlerische anzuerkennen. Kurz darauf erhielt die Bodypainterin eine Aufnahmebestätigung. Bürger: „Zukünftig können sich alle Bodypainter, die auch in die Künstlersozialkasse möchten, darauf berufen.“

### +++ TICKER +++

Namhafte Referenten auf der Fachkonferenz „Aktuelle Entwicklungen im Arbeits- und Sozialrecht“ vom

30. Juni bis 1. Juli in Bonn: Prof. Ulrich Preis (Universität zu Köln, Foto) und Thorsten Beck (Vors. Richter am LAG Hamburg) informierten die interessierten Zuhörer auf der gut besuchten Veranstaltung der DGB Rechtsschutz GmbH und des DGB Bildungswerks.



+++ Roland Grätzer, Teamleiter der Arbeitseinheit Magdeburg, schied zum 1. September aus. Verantwortlich ist seitdem Carola Herrmann. +++ Seit dem 1. August ist Maja Klinger (Teamleiterin der Arbeitseinheit Düsseldorf) auch für die Büros Duisburg und Wesel zuständig. Die zuvor zuständige Teamleiterin Gisela Klein wechselte ins Büro Krefeld. +++ Das Büro Oberhausen ist der Arbeitseinheit Essen zugeordnet worden.

Mehr Infos:



# Ein Kampf mit harten Bandagen

Systematisches Herausdrängen aus Amt und Arbeit nimmt deutlich zu. Bei diesem Mobbing lassen sich manche Unternehmen von Anwälten unterstützen, die unverhohlen damit werben, „unkündbaren“ Mitarbeitern kündigen zu können.

## ERSTE ANZEICHEN

- Üble Nachrede gegen Betriebsratsmitglieder, zum Beispiel im Intranet auf dem virtuellen Schwarzen Brett eines Betriebes
- Betriebsräte werden aufgefordert, sich von der Gewerkschaft zu distanzieren und sie nicht mehr zu Betriebsversammlungen einzuladen.
- Einzelne Betriebsräte werden dazu gedrängt, andere Betriebsräte unter Druck zu setzen und sie zum Rücktritt zu bewegen.
- Gewerkschaftsmitglieder werden angehalten auszutreten.
- Der Betriebsrat wird mit zahlreichen Anforderungen mit kurzen Fristsetzungen seitens der Personalleitung von sachlicher Arbeit abgehalten.
- Die Belegschaft wird gegen den Betriebsrat mobilisiert, zum Beispiel wegen dessen angeblich unternehmensschädlichen Verhalten.
- Es werden Unterschriftenlisten in Umlauf gebracht mit der Forderung nach Neuwahlen des Betriebsrates.

## TIPPS ZUR GEGENWEHR

Bei unzulässigen Arbeitgeber-Methoden muss unverzüglich reagiert werden. Folgendes sofortiges Vorgehen ist ratsam:

- Sofort die anderen Betriebsratsmitglieder, die Belegschaft und die Gewerkschaft informieren und um Unterstützung bitten.
- Die Rechtsberatung der DGB Rechtsschutz GmbH aufsuchen.
- Jeden Schriftverkehr und alle E-Mails aufbewahren, um eine gerichtsverwertbare Dokumentation über die Vorgehensweisen zu haben.
- Ein Gedächtnisprotokoll zu den Ereignissen anlegen.
- Gespräche mit der Unternehmensleitung nur mit Zeugen führen.
- Einen Unterstützerkreis bilden, der an Kunden und Aufsichtsrat des Unternehmens mit der Bitte um Unterstützung herantritt.

Üble Nachrede, Abmahnungen, Hausverbot, Kündigungen aus nichtigen Gründen, Ausspionieren durch Detektive und selbst anonyme Anrufe sind keine Seltenheit: Immer häufiger werden Betriebsräte stark unter Druck gesetzt, um sie aus ihrem Amt oder ganz aus der Firma zu drängen. Die Liste der skrupellosen Mittel gipfelt in Schadenersatzklagen gegen arglose Betriebsräte in Millionenhöhe. „Das ist reiner Psychoterror“, weiß der Jurist Hans-Martin Wischnath, Teamleiter im Büro Göppingen der DGB Rechtsschutz GmbH, „es geht darum, den Menschen Angst einzujagen, damit sie von selbst gehen.“ Der Arbeitsrechtsexperte hat in einem aktuellen Verfahren mit dem bekanntesten dieser ‚Arbeitgeber-Rechtsanwälte‘ zu tun. Der Duisburger Rechtsanwalt Helmut Naujoks leitete als Interessenvertreter der Firma Plattenhardt KG gegen deren Betriebsratsvorsitzenden Erdal Savas und ein Betriebsratsmitglied ein Zustimmungsverfahren im Sinne des § 103 Betriebsverfassungsgesetz ein, um diesen außerordentlich verhaltensbedingt kündigen zu können. Vorwurf: Die Betriebsräte hätten Vorgesetzte bedroht und beleidigt. Angebliche Zeugen: als Mitarbeiter getarnte Detektive, die in Gesprächen mit den Betriebsräten Drohungen und Beleidigungen herausgehört haben wollen. „Mit diesen unhaltbaren Vorwürfen sollen die Betriebsräte verängstigt und der gesamte Betriebsrat auseinandergebracht werden“, kommentiert Hans-Martin Wischnath.

## Mobbing bis zur Erschöpfung

Bei solchen Arbeitsrechtsverfahren geht es nicht um Recht. „Dass die Anschuldigungen rechtlich haltlos sind, ist nicht entscheidend“, erläutert Dietmar Hexel, Mitglied im Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes und stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender der DGB Rechtsschutz GmbH, „sondern der Umstand, dass die Betroffenen infolge des zermürbenden Mobbing so erschöpft sind, dass sie irgendwann aufgeben und der Arbeitgeber sein Ziel erreicht hat.“

Aber nicht immer funktioniert diese perfide Methode. Für einen ehemaligen Betriebsratsvorsitzenden konnte Michael Mey nach zwei Instanzen die Weiterbeschäftigung erreichen und diesem mit einer einstweiligen Verfügung auch den früheren Arbeitsplatz wieder verschaffen. Der Teamleiter im Hagener Büro der DGB Rechtsschutz GmbH beobachtet, dass sich die Fälle willkürlicher Kündigungen von Betriebsräten häufen. „Es ist auffällig, dass mit härteren Bandagen gegen Betriebsräte vorgegangen wird.“ In seinem Fall war der Inhaber eines mittelständischen Betriebes auf eine besonders subtile Methode verfallen: Um den Betriebsratsvorsitzenden in der Firma zu isolieren, stellte er ihn bei weiterlaufender Entlohnung von der Arbeit frei. „Der Arbeitgeber hat es geschickt verstanden, den Betriebsrat auf seine Seite zu ziehen“, beschreibt Michael Mey das Vorgehen, „dieser hat



Foto: Giacomo Carlucci

den Mandanten als Vorsitzenden abgewählt.“ Was zunächst verlockend erschien – Geld ohne Gegenleistung –, entpuppte sich als Entfremdung von Betriebsratskollegen und Belegschaft.

## Sich sofort rechtskundig machen

Der Abgewählte wandte sich an die DGB Rechtsschutz GmbH in Hagen, um die Weiterbeschäftigung einzuklagen – mit Erfolg. Sich sofort rechtskundig machen ist der richtige Weg, bestätigen die Arbeitsrechtsexperten: „Wir können den Betroffenen zu ihrem Recht verhelfen und sie im gesamten Verfahren unterstützen.“ Denn auch die Nervenstärksten geraten in Momente von Zweifel und Resignation, wenn sich Prozesse in die Länge ziehen oder immer wieder neue angestrengt werden. Im Fall der schwäbischen Kabel BW GmbH & Co KG wurden Betriebsräte mit über 100 Verfahren überzogen. Der Anwalt der Unternehmensleitung: Helmut Naujoks. Die betroffenen Betriebsräte sind an die Öffentlichkeit gegangen – auch das empfehlen die Juristen der DGB Rechtsschutz GmbH: „Gleich die lokale Presse informieren, am besten gemeinsam mit der örtlichen Gewerkschaft.“

Arbeitsgericht Stuttgart / Kammer Aalen,  
laufendes Verfahren,  
Az. 27 BV 50/11 11 und 27 BV 51/11  
Landesarbeitsgericht Hamm  
am 4. Februar 2011, Az. 10 Sa 1743/10

**Der Betriebsratsvorsitzende Erdal Savas ist standhaft und versucht mit Hilfe der DGB Rechtsschutz GmbH die unhaltbaren Vorwürfe gegen ihn zu entkräften.**

Mobbing von Interessenvertretern in Unternehmen

# Privates als Druckmittel

Egal ob es der kleine Supermarkt oder ein Weltkonzern ist: Betriebsräte können überall in die Mobbing-Mühle geraten, berichtet Dirk Nagel, ver.di-Gewerkschaftssekretär, Fachbereich Handel, im Bezirk München.



Foto: ver.di Bezirk München

**Dirk Nagel ist Gewerkschaftssekretär bei ver.di im Bezirk München. Hier betreut er bundesweit Handelsunternehmen wie den Möbeldhändler XXXLutz. Zuvor war Nagel in den Bezirken Niederbayern und NRW als Handelssekretär tätig. Nach einer Ausbildung im Handel und Tätigkeit als betrieblicher Interessenvertreter sowie nach einem Studium an der Akademie der Arbeit wurde er Gewerkschaftssekretär.**

**Immer öfter beobachten Juristinnen und Juristen der DGB Rechtsschutz GmbH, dass insbesondere Betriebsräte von ihren Arbeitgebern unter Druck gesetzt werden. Kannst du aus deiner Tätigkeit als Gewerkschaftssekretär für den ver.di-Fachbereich Handel im Bezirk München dies bestätigen?**

Ja, Mobbing gegen Betriebsräte nimmt vor allem in den Unternehmen zu, in denen

Betriebsräte aktiv ihre Mitbestimmungsrechte wahrnehmen. Das reicht vom kleinen privatisierten Edeka-Markt um die Ecke bis hin zu Weltkonzernen wie der Metro-Gruppe mit ihren Töchtern Media Markt und Metro.

**Du betreust auch die Beschäftigten des weltweit zweitgrößten Möbeldhändlers XXXLutz, der insbesondere in Süddeutschland auf Expansionskurs ist und durch rechtswidrige Arbeitsverträge, Dumping-Löhne sowie Missachtung von Arbeitnehmerrechten von sich reden macht. Auch Betriebsräte geraten hier schnell unter Druck. Welche Erfahrungen hast du gemacht und wie läuft ein solches Mobbing ab?**

Im kleinen Edeka-Laden läuft Betriebsräte-Mobbing so ab, dass der Arbeitgeber Mitbestimmungsrechte überhaupt nicht gewährt und gezielte Testkäufe bei Betriebsräten durchführt, um hier fristlose Kündigungen auszusprechen. Da kann ein Jugendlicher, der Zigaretten oder Alkohol kauft, ohne an der Kasse nach seinem Ausweis gefragt worden zu sein, ein Kündigungsgrund sein. Aber – das erlebe ich beim Möbeldhändler XXXLutz – der Weg kann auch übers Portemonnaie führen. So kürzte das Unternehmen die Provision von Betriebsräten, was zu einer Halbierung des Einkommens führte. Erst aufgrund einer Klage wurde die Kürzung zurückgenommen. Und bei Metro in München Pasing gibt es aktuell den Fall, dass der Vorsitzende der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung seinen befristeten Arbeitsvertrag nicht verlängert bekommt, obwohl er in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen werden müsste.

Es ist vor allem psychischer Druck, dem Betriebsräte immer mehr ausgesetzt sind. Ich rate Betriebsräten daher immer dazu, am

Arbeitsplatz möglichst wenig über die private oder finanzielle Situation preiszugeben. Denn wenn da Angriffspunkte sind, werden diese auch genutzt, um Betriebsräte gezielt anzugreifen. Wenn beispielsweise bekannt ist, dass ein Betriebsrat finanzielle Probleme hat, kann man ihn am ehesten am Portemonnaie angreifen – unter Umständen wird das ausgenutzt.

**Bei der Drogeriekette Schlecker hat ver.di jahrelang versucht, eine Besserung der Arbeitsbedingungen und in der Mitbestimmung zu erreichen – mit Erfolg: So hat sich mittlerweile die Geschäftsführung neu aufgestellt, und es werden zunehmend Betriebsratsstrukturen zugelassen. Ist dieses Positivbeispiel übertragbar?**

Ja, allerdings ist es natürlich ein Unterschied, ob wir von der Edeka-Filiale um die Ecke oder von einem Weltkonzern wie XXXLutz reden. Im Fall von Schlecker hat ver.di eine Öffentlichkeitskampagne durchgeführt, verknüpft mit einer Druckkampagne auf den Arbeitgeber. Aber es nützt nicht viel, allein die Missstände im Unternehmen öffentlich zu machen. Vielmehr muss es auch zu innerbetrieblichen Konflikten kommen, damit die dortigen Betriebsräte und Beschäftigten Aktivitäten entwickeln – nur die Imagefrage hätte nicht dazu geführt, dass Schlecker mittlerweile in großem Maße auch streikbeteiligt ist. Da sind wir bei XXXLutz erst am Anfang.

**Welchen Eindruck hast du von den gemobbten Betriebsräten, die du berätst?**

Einen sehr unterschiedlichen. So gibt es Betriebsräte, die sehr aktiv sind und sich zur Wehr setzen, aber es gibt auch Betriebsräte, die fast unsichtbar sind. Bei XXXLutz in der Filiale Dreieich zum Beispiel sind viele Betriebsräte aus dem Unternehmen ausgeschieden – zum Teil sind einige von sich aus gegangen, entnervt nach vielen Gerichtsverfahren. Zum Glück ging hier die Strategie des Arbeitgebers nicht auf: Nachrückende Betriebsrätinnen haben sich nichts gefallen lassen. Trotz erneuter Gerichtsverfahren mit Anträgen zur fristlosen Kündigung sind sie danach erst richtig aktiv geworden. Mit ihnen haben die Betriebsratsaktivitäten hier eine ganz neue Qualität erreicht.

**Inwieweit können Gewerkschaften betroffene Betriebsräte in ihren Rechten bei der Ausübung ihrer gesetzlich legitimierten Tätigkeit unterstützen?**

Einerseits können wir die Betriebsräte juristisch beraten und vertreten. Andererseits

können wir ihnen auch psychologische Unterstützung anbieten. Gerade bei XXXLutz ist dieser Aspekt wichtig, denn viele Betroffene gehen mit ihren Mobbing-Erfahrungen nach Hause und übertragen ihre Sorgen auf die Familie. Des Weiteren können wir als Gewerkschaft natürlich Öffentlichkeit herstellen, und wir verfügen über ein größeres Netzwerk als ein einzelner Betriebsrat. Und ich kann als Gewerkschaftssekretär natürlich viel besser namentlich über Missstände

berichten – mich kann ein Unternehmer verklagen, aber nicht kündigen. Und etwas gegen seinen Arbeitgeber zu sagen ist oft sehr schwer.

*»Es ist vor allem psychischer Druck, dem Betriebsräte immer mehr ausgesetzt sind. Ich rate ihnen, am Arbeitsplatz möglichst wenig über ihre private Situation preiszugeben.«*

Dirk Nagel

## Impressum



**RECHT SO!**  
Der Newsletter der  
DGB Rechtsschutz GmbH

**ISSN 1861-7174**

**Ausgabe 4\_11** (Sept. 2011)

Gedruckte Auflage: 20.200  
Erscheint fünfmal jährlich.  
Nächste Ausgabe: Dezember 2011

**Herausgeber:**  
DGB Rechtsschutz GmbH  
Hans-Böckler-Straße 39  
40476 Düsseldorf

**Verantwortlich:**  
Reinhard Vorbau

**Redaktion:**  
Katja Brittig, Robert Filgner,  
Ulrich Kalhöfer (ran Verlag),  
Sabine Burgschat-Schuller,  
Tatjana Dettie, Michael Mey,  
Hans-Martin Wischnath  
(DGB Rechtsschutz GmbH).

**Grafik & Produktion,**  
**Redaktionsadresse:**  
ran Verlag  
Amsterdamer Straße 228  
50735 Köln  
Telefon: 0221/973 28-0  
E-Mail: redaktion.rechtso@  
ranverlag.de

**Druck:** Gebrüder Kopp, Köln

