

Als Startseite festlegen

Schlagzeilen

ÜBER UNS DAS MAGAZIN KÖPFE UNTERNEHMEN POLITIK FINANZEN IMMOBILIEN KARRIERE LIFESTYLE VIDEO

Home • Unternehmen • Arbeitsrecht • Daimlers Betriebsrat: Instrumente gegen rechte Unterwanderung

20.02.2018 Offensive bei Autoherstellern

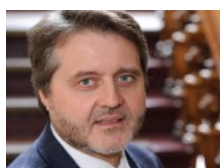
# Sieben Instrumente gegen rechtsextreme Betriebsräte

Ein Gastkommentar von Richard Schütze | 2.082



Sorgt sich: Daimler-Chef Dieter Zetsche.

## Richard Schütze



Richard Schütze berät als Rechtsanwalt und Kommunikations-experte Unternehmen und Manager in schwierigen

Situationen und Krisen.

Daimler-Chef Dieter Zetsche hat die Zeichen der Zeit erkannt und fordert seine Mitarbeiter zu einer hohen Wahlbeteiligung bei den von März bis Mai anstehenden Betriebsratswahlen auf. [Den Spitzenmanager lässt es "nicht kalt"](#), dass eine "national-patriotische Bewegung" in Form neuer rechter Gewerkschaften bei [Daimler](#) und anderen Autoherstellern wie BMW, Opel und Audi Fuß zu fassen sucht.

Dem Pforzheimer ehemaligen kommunistischen Aktivisten und heutigen Propagandisten der Rechten, Jürgen Elsässer, schwebt eine "neue Front zur nationalen und sozialen Befreiung des Volkes" vor. Mit der neuen Gewerkschaftsformation "Zentrum-Automobil" wollen er und der ehemalige "nationale Liedermacher" und Arbeitsrichter Oliver Hilburger, der mit drei Mitstreitern in Daimlers Stammwerk in Untertürkheim Betriebsratsmandate errungen hat, mobil machen. Mit Hilfe von Vernetzungs- und Kampagnenplattformen wie "Compact" will man flächendeckend Mandate in Betrieben gewinnen. Dabei treibt Elsässer den Keil tief in die Belegschaften hinein; für ihn ist klar: "Die Einwanderer der letzten Jahre sind Lumpenpack, das nur schmarotzen und unsere Frauen anmachen will."

Hatte sich die IG Metall, die noch vor wenigen Jahrzehnten die marktwirtschaftlich geprägte Wirtschafts- und Eigentumsordnung in der Bundesrepublik Deutschland überwinden wollte, zu einem eher pragmatisch, denn klassenkämpferisch agierenden Sozialpartner gewandelt, so droht nun die Gefahr, dass mit den neuen Gewerkschaftsbewegungen unvermutet wieder vorrevolutionäre Zustände in den

Betrieben Platz greifen. Umso mehr kommt es darauf an, dass die Unternehmensleitungen zur Stabilisierung der Lage in ihren Betrieben beitragen und dabei die Möglichkeiten des Betriebsverfassungsgesetzes zu nutzen imstande sind.

Für das Management bedeutet dies, sich baldmöglichst ein Bild von dem Wahlkampf in den Betrieben und den dann neu gewählten Betriebsräten zu machen, um eine Strategie für den künftigen Umgang mit den Betriebs- und Personalräten entwickeln zu können. Es gilt, die neuen Betriebsräte auf die Unternehmensziele einzustimmen und zu einer gedeihlichen Zusammenarbeit zu finden.

Nicht zuletzt stehen auch die Reputation der eigenen Firma und die Unternehmenskultur auf dem Spiel. Denn wichtige Themen wie die sich abzeichnende grundlegende Neuausrichtung in der Autoindustrie und die rasch voranschreitende Digitalisierung können Befürchtungen und Unruhe in den Belegschaften mit sich bringen.

Deshalb sollten sieben grundsätzliche Regeln für den Wahlkampf in den Betrieben und dann den Umgang mit den neuen und unter Umständen auch rechtsnationalen Betriebsräten beachtet werden:

### **1. Präsent sein und bleiben - Flagge zeigen im Sinne Ihrer Unternehmenskultur**

Beobachten Sie in möglichst jeder Phase genau, mit welchen Mitteln und welchem Stil der Wahlkampf in ihrem Betrieb geführt wird und achten Sie darauf, dass dabei die gesetzlichen Bestimmungen eingehalten werden. Schreiten Sie - auch im Verbund mit dem amtierenden Betriebsrat - ein, wenn die Menschenwürde verletzt oder diskriminierende und rassistische Äußerungen getätigt werden oder Hetzpropaganda betrieben wird. Nutzen Sie dabei alle Ihnen legitimer Weise zur Verfügung stehenden Mittel von einer Anrufung des Betriebsrates über eine gegebenenfalls auch von Ihnen selbst einberufene eigene Belegschafts- und Informationsveranstaltung bis hin zu juristischen Maßnahmen, zum Beispiel auch mit Eilverfahren und einem vorläufigen Rechtsschutz durch einstweilige Verfügungen.

Demonstrieren Sie von Anfang an, dass in Ihrem Unternehmen klare Regeln gelten.

### **2. Machen Sie sich ein Bild von dem künftigen Betriebsrat in Ihrem Unternehmen**

Schauen Sie sich an, wer in welcher Konstellation und auf welchen Listen für den Betriebsrat in Ihrem Unternehmen kandidiert. Ein auch Ihnen gegenüber starker und kompetent auftretender Betriebsrat, der im Betrieb durchsetzungsfähig ist, kann zwar unbequem, aber als konstruktiver Partner Gold wert sein. Ein eher schwach agierender Betriebsrat wird auf Dauer auch betriebsintern kein Ansehen und keinen Rückhalt genießen; er ist nicht belastbar und kann dem Unternehmen zum Beispiel beim Aushandeln und Durchsetzen von Betriebsvereinbarungen nicht nachhaltig nutzen.



**Gehalts-Ranking:** Hier wohnen die zufriedensten Beschäftigten

### **3. Animieren Sie qualifizierte Mitarbeiter zu einer Kandidatur**

Wo noch die Möglichkeit besteht, sollten Sie qualifizierte Mitarbeiter zu einer Kandidatur für den Betriebsrat animieren. Ermutigen Sie gute und gegebenenfalls auch zunächst unbequem erscheinende

Leute, sich für Ihre Kollegen einzusetzen und machen Sie deutlich, dass in Ihrem Unternehmen eine Kandidatur zum Betriebsrat keine Karrierebremse ist.

Betriebsräte üben wichtige Funktionen aus. Ihr Betriebsrat ist ja nicht nur die gewählte Interessenvertretung Ihrer Belegschaften, sondern nimmt auch Co-Managementfunktionen beim Aushandeln und Durchsetzen von betrieblichen Vereinbarungen wahr. Nicht zuletzt treten Betriebsräte auch in Krisenfällen als PR-Botschafter ihres Unternehmens nach "draußen" in der Öffentlichkeit und in den Medien sowie sogar in politischen Gremien wie Parteigliederungen, aber auch Institutionen der kommunalen Selbstverwaltung auf.

### **4. Unterstützen Sie Ihren Betriebsrat durch geeignete Schulungen**

Ohne sich in die Belange des Betriebsrates einzumischen können Sie gleichwohl

darüber mitbefinden, welche Qualifizierungs- und Schulungsmaßnahmen von den Mitgliedern Ihres Betriebsrates wahrgenommen werden. Stimmen Sie sorgfältig mit Ihrem Betriebsrat von diesem gewünschte oder von Ihnen für gut befundene Schulungsmaßnahmen ab. Seien Sie dabei nicht zu geizig, aber auch nicht zu freigiebig und finden Sie eine gute Balance zwischen den Interessen Ihres Unternehmens und den budgetären Rahmenbedingungen auf der einen und den Anliegen der Betriebsräte auf der anderen Seite. Eine gute Schulung wird von den Betriebsräten auch als eine Art Gratifikation und Wertschätzung des Unternehmens verstanden; eine gewisse Großzügigkeit kann zu guten Leistungen animieren, ohne dass Betriebsräte sich als "eingekauft" und korrumpiert fühlen müssen. Auch hier zahlen Transparenz und gleiche Regeln für alle sich aus.

#### **5. Schenken Sie Ihren Betriebsräten Vertrauen**

Geben Sie den neu gewählten Betriebsräten soweit möglich einen Vertrauensvorschuss. Versuchen Sie, die Ihnen am qualifiziertesten und im Sinne der Unternehmenskultur am besten geeigneten Betriebsräte für eine Mitarbeit in dem zentralen "Wirtschaftsausschuss" zu gewinnen. Bezeugen Sie den Betriebsräten Ihren Respekt für deren Arbeit und geben Sie kompetent und charakterlich geeignet erscheinenden Betriebsräte auch einmal vertrauliche Informationen. So erhalten Sie alsbald einen Eindruck, ob und inwieweit Sie auch künftig Ihrem Betriebsrat in heiklen Situation ver- und etwas zutrauen können.

#### **6. Treten Sie persönlich bei Betriebsversammlungen auf**

Engagieren Sie sich bei Betriebs- und auch Abteilungsversammlungen, die der Betriebsrat als seine eigenen Veranstaltungen einmal im Quartal nach dem Gesetz einberufen muss. Sehen Sie Ihre Redefreiheit bei solchen Anlässen nicht als eine lästige Pflicht oder nur ein Recht, sondern als ein wertvolles Privileg und eine einzigartige Chance an. Stimmen Sie mit dem Gastgeber soweit möglich die Inhalte und den Ablauf dieser zentralen Veranstaltungen ab. Betriebsversammlungen sind Identifikations- und auch Motivationsveranstaltungen und zugleich ein Barometer für die Betriebsatmosphäre. Unternehmensleitungen und Belegschaften bilden eine Schicksalsgemeinschaft; auch wenn es auf einer Betriebsversammlung einmal hoch hergehen sollte, so können Sie hier profunde Informationen im Sinne auch eines präventiven Krisenmanagements erhalten.

#### **7. Bereiten Sie sich gut auf Ihren Auftritt auf Betriebsversammlungen vor**

Ihren Bericht zur Lage des Unternehmens können und sollten Sie inhaltlich und rhetorisch gut vorbereiten. Betriebsversammlungen sind Chefsache und sollten nicht nur der Abteilung Human Resources überlassen werden. Ihrem Auftritt als Spitzenrepräsentant der Unternehmensführung gleich auf der ersten Betriebsversammlung nach den Wahlen kommt eine hohe und wegweisende Bedeutung zu; hier werden wichtige Weichen gestellt und die Unternehmensleitung steht dabei unter starker Beobachtung.

Betriebsversammlungen oder Verhandlungen mit Betriebsräten und Gewerkschaften sowie das Gespräch und die Diskussion mit Mitarbeitern können vor diesem Hintergrund eine große Herausforderung sein und auch sehr stressig verlaufen. Über scheinbare Widersprüche wie beispielsweise Betriebsschließungen oder Standortverlagerungen bei gleichzeitig als hoch angesehenen Gewinnen müssen die Belegschaften informiert werden.

Die Mitarbeiter erwarten von ihrer Unternehmensleitung und von Ihnen als Manager oder auch Inhaber Ihrer Firma eine klare Darstellung der Lage des Unternehmens, eine Orientierung für die wirtschaftliche Zukunft und das weitere Handeln im Betrieb sowie ein solidarisches Miteinander im Rahmen des Möglichen. Sie möchten, dass Sie in der Rolle einer kompetenten Führungspersönlichkeit "sind und bleiben", sich aber auch als verantwortlich handelnder "Kümmerer" und glaubwürdiger Sozialpartner zeigen und erweisen.

*Richard Schütze berät als Rechtsanwalt und Kommunikationsexperte Unternehmen in schwierigen Situationen und Krisen und trainiert Manager für Verhandlungen und rhetorische Auftritte. Der Gastkommentar gibt nicht notwendigerweise die Meinung der Redaktion des manager magazins wieder.*