„In manchen Bereichen herrschen frühkapitalistische Zustände“

Projekt „Fair im Betrieb NRW“

Mobbing, haltlose Kündigungen, Androhung von Regressforderungen – um die Interessenvertretung durch Betriebsräte und Gewerkschaften zu unterbinden oder einzuschränken, richten sich manche Arbeitgeber immer wieder gegen Betriebsratsgremien oder einzelne engagierte Beschäftigte. In solchen Fällen berät und unterstützt seit dem 1. Mai 2015 das von Arbeit und Leben NRW initiierte Projekt „Fair im Betrieb NRW“ betroffene Personen, wenn nötig, durch öffentlichkeitswirksame Aktionen. „Fair im Betrieb NRW“ ist ein Kooperationsprojekt von Arbeit und Leben NRW und der Günter-Wallraff-Stiftung, das auf Erfahrungen von „Brennpunkt Betrieb“ und „Work-Watch“ basiert. „Fair im Betrieb NRW“ wird durch das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert und im Rahmen der Landesinitiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ begleitet. Ein Interview mit der Bildungsreferentin Susan Paeschke und dem Journalisten Günter Wallraff.

G.I.B.: Frau Paeschke, Sie leiten das Projekt „Fair im Betrieb NRW“, das im Rahmen der Initiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ seit Mai des vergangenen Jahres aktiv ist. Worum geht es bei dem Projekt?
Susan Paeschke: Hauptgegenstand des Projekts ist, die Mitbestimmung im weitesten Sinne zu schützen sowie betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretungen bei ihrer Arbeit zu unterstützen, wenn sie aufgrund ihres Engagements vom Arbeitgeber massiv und gezielt attackiert werden – bis hin zur sozialen und beruflichen Vernichtung der Person.

Zu erkennen ist oft eine subtile, methodisch angelegte Eskalationsstrategie, die wie nach einem Drehbuch schrittweise abgearbeitet wird.

Anlass für die teils aggressiven Reaktionen mancher Unternehmen sind oft ganz legitime, für manche Arbeitgeber aber unbequeme Fragen und Verhaltensweisen von Betriebsrats- und Belegschaftsmitgliedern, die zum Beispiel mehr Transparenz im betrieblichen Lohnsystem fordern oder sich für bessere Arbeitsbedingungen einsetzen. Anlass kann aber auch eine neue Unternehmensstrategie sein, die nicht mehr zum Betriebsrat, oder ein neuer Betriebsrat, der nicht zur Geschäftsleitung passt.

In solchen Fällen kommt es immer wieder vor, dass unliebsame Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit falschen Anschuldigungen kriminalisiert, zermürbt und auf Dauer aus dem Unternehmen gedrängt werden. Dahinter steckt oft System, das auch als „Bossing“ oder „Union-Busting“ bezeichnet wird. Gemeint ist damit der zielgerichtete Einsatz von Mobbingmethoden durch Vorgesetzte, Personalabteilungen oder Geschäftsführungen.

Dabei bedienen sich Arbeitgeber spezialisierter Anwaltskanzleien und Detekteien, die in Grauzonen agieren und auch vor drastischen Maßnahmen nicht zurückschrecken. Zu erkennen ist oft eine subtile, methodisch angelegte Eskalationsstrategie, die wie nach einem Drehbuch schrittweise abgearbeitet wird. Das reicht von der sozialen Isolierung über die Zermürbung und das Verbreiten von Angst und Schrecken bis hin zum gezielten Rechtsbruch.

Ohne professionelle Unterstützung ist es für Betroffene fast unmöglich, diesem Vorgehen wirkungsvoll entgegenzutreten. Daran soll unser Projekt etwas ändern. Ziel ist, Betriebsräte sowie Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretäre für das Thema zu sensibilisieren und zugleich ein helfendes Netzwerk aus Rechtsanwälten, Richtern und Staatsanwaltschaften, aber auch aus Ärzten, Psychotherapeuten und Journalisten aufzubauen.

G.I.B.: Sie sprechen von „Eskalationsstrategie“. Wie sehen die einzelnen Stufen dieser Eskalation aus?
Susan Paeschke: Wer als Gegner der Unternehmensleitung oder Geschäftsführung zur Strecke gebracht werden soll, wird zunächst im Betrieb gezielt schlecht

Susan Paeschke,
Fair im Betrieb NRW

Günter Wallraff,
Journalist und Autor

gemacht, wird mit Lügen, übler Nachrede oder Unterstellungen überzogen. Manchmal werden auch gezielt Praktikantinnen eingestellt, die Gerüchte einer sexuellen Nötigung streuen sollen. Zudem wird die inhaltliche Zusammenarbeit mit den Betroffenen erschwert oder komplett verweigert. Wenn möglich, wird der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin auch räumlich isoliert. Gleichzeitig werden die anderen Beschäftigten von ihren Vorgesetzten oder der Personalleitung genötigt, sich von den unliebsamen Mitarbeitern zu distanzieren, ansonsten sei ihr eigener Arbeitsplatz bedroht. Mitunter werden auch nach dem Prinzip „teile und herrsche“ andere Betriebsratsmitglieder gegen Betroffene aufgebracht, sodass sich der Betriebsrat selbst zerlegt.

Prinzip ist, sich Einzelpersonen herauszugreifen und fertig zu machen. In mitunter anonymen Aushängen und Briefen werden Betroffene diffamiert. Sie sind dann fast nur noch damit beschäftigt, sich gegen die Angriffe zu wehren, sodass sie ihrer eigentlichen Arbeit kaum mehr nachkommen können oder nur unter großem Aufwand, was wiederum oft in psychischer Erschöpfung endet.

In einem nächsten Schritt folgen Abmahnungen oder auch fristlose Kündigungen, die per Einschreiben und gern am Freitag oder Samstag zugestellt werden, damit die Betroffenen auch am Wochenende nicht zur Ruhe kommen. Kommt es – weitere Stufe – zum Prozess, lässt sich das Unternehmen meist von spezialisierten Rechtsanwälten vertreten. Den Betroffenen wird dann vorgeworfen, ihr Verhalten habe dem Unternehmen geschadet, deshalb seien sie zur Zahlung von Schadenersatz verpflichtet, wobei oft astronomische Summen genannt werden. Meist sind es völlig haltlose Vorwürfe, doch sie erreichen das strategische Ziel: Angst und Schrecken zu verbreiten!

Die Daumenschrauben werden immer weiter angezogen. So scheuen manche Bossing-Betriebe auch vor gezieltem Rechtsbruch nicht zurück, manipulieren Computer, platzieren gezielt Gegenstände aus dem Firmeneigentum oder Pfandbons in den Taschen des Betroffenen und bezichtigen ihn des Diebstahls oder präsentieren gekaufte Zeugen, die angeblich beobachtet haben, wie der Betroffene einen Spind aufgebrochen hat. Oft suchen auch unerlaubt eingesetzte Detektive nach Fehlern oder observieren den Betroffenen halbverdeckt, verfolgen ihn wie ein Schatten und schaffen mit der permanenten Überwachung ein beängstigendes Klima der Verunsicherung.

So scheuen manche Bossing-Betriebe auch vor gezieltem Rechtsbruch nicht zurück, manipulieren Computer, platzieren gezielt Gegenstände aus dem Firmeneigentum oder Pfandbons in den Taschen des Betroffenen.

Nicht selten endet die Eskalation mit dem psychischen oder physischen Zusammenbruch des Betroffenen, mit der Kündigung oder einem Aufhebungsvertrag inklusive Schweigegebot – unter Androhung von Regressforderungen. Das soll Betroffene daran hindern, sich an die Öffentlichkeit zu wenden. Leider zeigen Staatsanwaltschaften nur ein geringes Interesse, Rechtsbrüche im Arbeitsleben zu verfolgen und aufzuklären. Das verschafft den entsprechenden Unternehmen faktisch Immunität und trägt zur Duldung rechtsfreier Räume in Betrieben bei.

Das alles zeigt: Hinter Bossing und Union-Busting steckt enorme Energie, stecken inhumane Kaltschnäuzigkeit und viel Geld für Privatdetektive und Anwaltskanzleien. Hier sind den Gemeinheiten keine Grenzen gesetzt. Der Begriff Union-Busting kommt übrigens aus den USA, wo Unternehmen selbst vor Mord nicht zurückgeschreckt haben, um Gewerkschaftsvertreter aus den Firmen rauszuhalten. Doch auch in Deutschland ist, wie die regelmäßigen Betriebsrätebefragungen der Hans Böckler Stiftung beweisen, eine Zunahme solcher Fälle zu verzeichnen, doch die Intensität von Bossing und Union-Busting kommt in Statistiken überhaupt nicht an. Dazu bräuchten wir tiefergehende Studien.

G.I.B.: Zeichnen sich Bossing-Betriebe durch bestimmte Charakteristika aus?

Susan Paeschke: Es gibt die klassischen Union-Buster, die gleich die ganz großen Geschütze auffahren, sobald das Wort Betriebsrat oder Gewerkschaften fällt. Die Firma „Bauhaus" ist bekannt dafür. Sie hat 2009 das Wort „betriebsratsverseucht" kreiert, das Unwort des Jahres, und will betriebliche Interessenvertretungen unter allen Umständen verhindern.

Wer alleine ist, ist schwach. Daher ist das oberste Gebot in solch einem Fall, Öffentlichkeit herzustellen.

Daneben gibt es Firmen, vor allem Familienunternehmen, die eine Betriebsratsgründung als Majestätsbeleidigung ansehen. Sie konnten immer nach Gutdünken schalten und walten und sehen mit der Einrichtung eines Betriebsrats ihre Allmacht bedroht. Dass plötzlich auch die Beschäftigten ein Wort mitreden können, wollen sie nicht akzeptieren, obwohl sie ja angeblich immer alles für ihre Leute getan haben. Doch gerade bei ihnen lässt sich meist noch etwas über Gespräche und Vermittlung erreichen.

Eine dritte Gruppe bilden Unternehmen, die ökonomisch mit dem Rücken zur Wand stehen und jede Form der Mitbestimmung als hinderlich betrachten bei ihrer Strategie, Geschäftsbereiche auszulagern oder sozialversicherungspflichtige in prekäre Beschäftigungsverhältnisse umzuwandeln. Dabei würde ein Betriebsrat nach ihrer Ansicht nur stören.

G.I.B.: Wie sieht „Bossing" im konkreten Fall aus? Können Sie uns einige Beispiele aus Ihrer Projektpraxis nennen?

Susan Paeschke: Viele könnte ich nennen. Ein Seniorenzentrum zum Beispiel versucht, seine drei Betriebsratsmitglieder loszuwerden, nachdem die sich gegen die Einführung schlechterer Arbeitszeitmodelle zur Wehr gesetzt hatten. Als das Unternehmen merkte, dass es den Betriebsrat nicht kaufen konnte, hat es ihm offen den Krieg erklärt. Die Vorwürfe gegen die betriebliche Interessenvertretung gingen durch die Presse: Da war ein Heimbewohner plötzlich verschwunden und von der Polizei aufgegriffen worden. Als die ihn zurückbrachte, hat niemand die Türen geöffnet und auch auf das „Anpiepen" der zuständigen Personen hat niemand reagiert – ein dienstlicher Fehler, der Grund für eine fristlose Kündigung war. Mithilfe mehrerer Gutachten hat sich jedoch schnell herausgestellt, dass die Pieper-Anlage schon seit Jahren kaputt ist. Inzwischen hat der Betriebsrat eine zweite Kündigung erhalten und auch Hausverbot. Er sollte aus dem Betriebsrat ausgeschlossen werden, weil er angeblich eine Mitarbeiterin belästigt hat. Dafür wurden falsche Zeugen aufgeboten. Die Strafanzeige ist eingestellt worden. Hier ermittelt inzwischen die Staatsanwaltschaft wegen eidesstattlicher Falschaussage. Der Stellvertreterin des Betriebsrats ist übrigens ebenfalls gekündigt worden und ein weiteres Betriebsratsmitglied hat eine Strafanzeige wegen Diebstahls bekommen.

Ein anderer aktueller Fall ist eine Unternehmensgruppe mit mehreren Altenheimen. Hier hat uns der Hilferuf einer Gewerkschaftsvertreterin ereilt. Zwei Haustechniker, die als Betriebsräte des Seniorenheims fungieren, werden schon seit zwei Jahren mit Abmahnungen traktiert und – Zufall oder Strategie – zum Jahresende soll laut Vorstandsbeschluss die Haustechnik ausgegliedert werden, sodass allen vier Haustechnikern gekündigt wurde, darunter den beiden Betriebsräten. Weil hier eine ganze Abteilung schließt, greift das Sonderkündigungsrecht für Betriebsräte nicht, sagt der Anwalt des Unternehmens. Darüber wird gerade verhandelt. In einem anderen Haus der Unternehmensgruppe unterstellen sie einer Betriebsrätin, ihre Betriebsratsarbeit mit Absicht abends nach ihren Schichten und am Wochenende erledigt zu haben, um sich so Zuschläge in Höhe von 50 Euro zu erschleichen, was eine fristlose Kündigung rechtfertige.

Günter Wallraff: Ich habe mich auch intensiv mit dem Fall befasst und bin zu dem Ergebnis gekommen, dass man den Firmeneigentümer öffentlich noch viel stär-

ker kennzeichnen müsste. In den von ihm übernommenen Heimen wird wirklich an allem gespart. In diesem Zusammenhang hatte ich mir erlaubt, verkleidet natürlich, ein Testessen zu machen und wurde dazu in einem separaten Raum mit diesem Fraß abgespeist.

G.I.B.: Was können Betroffene tun, um sich erfolgreich gegen Schikanen und Diskriminierung zu wehren? Welche Gegenstrategien gibt es und welche Unterstützungsmöglichkeiten bieten Sie an?

Susan Paeschke: Jeder Fall ist anders, auch wenn das dahintersteckende Prinzip fast immer dasselbe ist. Zunächst müssen wir beurteilen, ob es überhaupt ein Fall für uns ist. Dazu nehmen wir uns Zeit. Ein Erstgespräch mit Betroffenen dauert oft vier Stunden. Bei reinen Mobbingfällen vermitteln wir Betroffene an andere professionelle Hilfeeinrichtungen. Ist es aber ein Fall für uns, analysieren wir zunächst Stand und Entwicklung des Konflikts. Dazu haben wir ein Netzwerk aufgebaut, an das wir vermitteln können, wenn jemand einen Anwalt oder eine psychosoziale Begleitung braucht. Im Münsterland hat sich sogar eine erste Selbsthilfegruppe zu dem Thema gebildet.

Vor allem müssen wir die Isolation der Betroffenen durchbrechen, denn: Wer alleine ist, ist schwach. Daher ist das oberste Gebot in solch einem Fall, Öffentlichkeit herzustellen. Doch dieses Mittel müssen wir gut dosieren, denn so ein Konflikt zieht sich meist über einen längeren Zeitraum hin, und da brauchen wir die Option, immer noch mal eine Schüppe drauflegen zu können. Zudem nützt es den Beschäftigten nichts, wenn ein Konflikt in Presse und Fernsehen zwei, drei Tage lang für Aufsehen sorgt, dann aber rasch vergessen wird. Größte Herausforderung für uns aber ist, Bossing und Union-Busting gerichtsfest nachzuweisen, denn vieles ist hart an der Grenze des Rechts oder lässt sich nur schwer beweisen.

Manchmal macht es Sinn, Schlüsselfiguren im Unternehmen anzusprechen, um einen Klärungs- und Vermittlungsversuch zu starten oder auch die Landesschlichterin einzuschalten. Das hilft den Betroffenen, hat aber noch einen weiteren Vorteil: Der Arbeitgeber merkt, dass jetzt jemand von außen auf die Firma schaut und da ist es für uns sicherlich nützlich, dass es sich bei uns um ein Projekt des Arbeitsministeriums NRW handelt.

Günter Wallraff: Ja, die Suche nach einem Kompromiss muss immer am Anfang stehen. Ein Beispiel dafür ist unser Vorgehen bei einem Unternehmen, in dem jüngere Beschäftigte einen Betriebsrat gründen wollten, doch der patriarchalische Erbe des Unternehmens wollte absolut nicht einsehen, dass das nach dem Gesetz möglich ist. Sofort begannen die Schikanen und die Drohung mit Entlassungen. Wir haben es geschafft, den Inhaber, den Prokuristen und den gemobbten Betriebsrat in unsere Räumlichkeiten zu holen. Das war eine mühselige Geschichte. Immerhin war es gelungen, die zwischenzeitliche Gehaltskürzung für den Betriebsrat rückgängig zu machen, doch plötzlich ist alles wieder schlimmer als vorher. Dem Betriebsrat ist unter dem Vorwand einer längeren Erkrankung gekündigt worden, weil er so oft krank war. Ebenso vier weiteren, die sich für Kollegen stark gemacht hatten. Also schien alles vergebliche Liebesmüh. Trotzdem versuche ich jetzt noch einmal, alle an einen Tisch zu holen. Bei dem Unternehmen hatte ich den Eindruck, dass der jüngere Betriebsrat zu sehr auf Konfrontation aus war. Hier wäre eine Beratung eines erfahrenen Gewerkschaftskollegen von Nutzen gewesen, der nicht gleich mit Gerichtskonfrontation droht, sondern versucht, die Gegenseite für seine Überzeugung zu gewinnen. Wir versuchen immer, zunächst ohne Veröffentlichung eine einvernehmliche Lösung zu finden. Wenn aber gar nichts mehr geht, kann der Gang an die Öffentlichkeit das letzte Druckmittel sein.

Wir haben es geschafft, dass sich der Deutschland-Chef von „Burger King“ später sogar öffentlich entschuldigte, da der Umsatz um fast ein Drittel einbrach.

G.I.B.: Sie, Herr Wallraff, haben bereits 2012 die Initiative „Work-Watch“ ins Leben gerufen, die sich ebenfalls mit den Themen „Bossing“ und „Union-Busting“ auseinander gesetzt hat. Was sind die wichtigsten Erfahrungen aus dieser Initiative?

Günter Wallraff: Zunächst ist festzustellen, dass sich das wachsende Ausmaß an Bossing und Union-Busting einreiht in gesamtgesellschaftliche Fehlentwicklungen, die sich seit Jahren beobachten lassen. Es ist ein Riss in der Gesellschaft entstanden, das Ausmaß der Abgehängten erreicht mehr als 25 Prozent aller Menschen in unserem Land. Die Aufstiegschancen haben sich reduziert, stattdessen grassieren Abstiegsängste. Selbst Konservative kommen nicht mehr daran vorbei zu sagen, der Riss in Deutschland zwischen Arm und Reich ist extremer als in anderen Ländern. Während wir uns früher an skandinavischen Sozialstandards orientiert haben, nähern wir uns heute immer mehr amerikanischen Verhältnissen. In bestimmten Bereichen ist der Abbau sozialer Standards und gewerkschaftlicher Rechte in vollem Gange. Seit Beginn meiner ersten Veröffentlichungen in den 1960er Jahren, seit den Fabrik- und Industriereportagen, befasse ich mich mit dieser Entwicklung, das ist eine Konstante meiner Arbeit, aber auch meines sozialen Engagements, bei dem ich immer auf der Seite der Schwächeren stehe.

Hinzu kommt das Problem der Beweisbarkeit. Einmal ist uns ein glasklarer Nachweis gelungen. Da hatte eine Anwaltskanzlei eine Rechnung gestellt für die strategische Entfernung des Betriebsrats.

Jetzt zur Initiative und zu unserer Kooperation mit „Fair im Betrieb“: Während „Work-Watch“ sich eher auf Einzelfälle konzentriert, gibt es bei „Fair im Betrieb“ Kontinuität auch im Sinne einer Systematisierung. Der Schwerpunkt unserer Tätigkeit liegt in NRW, aber das dürfen wir nicht so eng sehen. Wenn etwa ein Fall in der Filiale einer Textilkette auftritt, müssen wir gleich die deutschlandweiten Strukturen des Unternehmens in den Blick nehmen. Insofern ergänzen wir uns gut, weil „Work-Watch“ bundesweit aufgestellt ist.

Aber so sehr wir uns bemühen, es reicht hinten und vorne nicht. Es ist einfach eine Elendsschwemme, es nimmt überhand. Eigentlich bräuchte es – unabhängig von unseren Bemühungen – einer Stiftung, einer Dachorganisation, in der zehn, zwanzig Menschen, darunter Sozialarbeiter, Therapeuten und Seelsorger, die Sache in die Hand nehmen, koordinieren und unsere „task force“ viel schlagkräftiger fortführen.

Rechtsschutzexperten der Gewerkschaften sagen, dass sich die Fälle häufen. Sie sind bemüht, kommen aber nicht hinterher. Ein Gewerkschaftssekretär der 50 Betriebe betreut, kann nicht nebenbei einen gravierenden Fall von Bossing recherchieren und vor Gericht meist durch mehrere Instanzen dann auch erfolgreich durchfechten.

Die IG Metall hat als erste ein Modell aus den USA übernommen, das vorsieht, zunächst kleine Zellen von drei Eingeweihten zu bilden und erst, wenn sich die Mehrheit der Kollegen gewerkschaftlich organisiert hat, Betriebsratswahlen durchzuführen und an die Öffentlichkeit zu gehen. Auch in Deutschland kommt es immer öfter vor, dass, – wenn es sich nicht gerade um die großen Konzerne oder um gewachsene Strukturen handelt –, eine gewerkschaftliche Betätigung mit Schwierigkeiten verbunden ist. Ich will nicht verallgemeinern, aber in manchen Bereichen herrschen frühkapitalistische Zustände.

Beim DGB-Jahrestreffen mit Vorständen aller Einzelgewerkschaften habe ich die Gründung eines mobilen Einsatzkommandos vorgeschlagen, wo der beste Arbeitsrechtler, ein Öffentlichkeitsarbeiter, ein Journalist und ein Therapeut besonders eklatante Fälle bearbeiten und regelmäßig an die Öffentlichkeit bringen. Der DGB war sehr dafür, verwies dabei aber auf die Einzelgewerkschaften, die wiederum auf den DGB zurückverwiesen.

Der vormalige NRW-Arbeitsminister Guntram Schneider und Felix von Grünberg hatten eine gute Idee. Sie sagten: Wir brauchen ein Gremium aus Pensionären, die aufgrund ihres Amtes und Ansehens Gewicht haben und sich von Fall zu Fall einmischen können. Der ehemalige evangelische Landespräses Nikolaus Schneider und Norbert Blüm sind dazu bereit. Ich versuche jetzt noch, den ehemaligen Bundesminister Gerhard Baum für die Sache zu gewinnen.

G.I.B.: Kanzleien organisieren sich gegen solche Gegenstrategien. Hat sich da ein „Unrechts-Geschäftsmodell“ entwickelt?

Günter Wallraff: Manche Anwaltsbüros arbeiten bis heute mit der Masche, Menschen jenseits des Rechts oft mit systematischem Psychoterror aus Betrieben zu entfernen. Besonders hervorgetan haben sich hier die Brutalos vom Dienst Helmut Naujocks und die Anwälte vom Büro Schreiner. Es annonciert im Internet: „Wir machen nicht alles, was Recht ist. Das Recht des Stärkeren liegt in der Natur einer jeden Sache, es gewinnt, wer Taktik und Technik am besten beherrscht.“ Urheber dieses Prinzips ist Naujocks, zu dessen Praxis Schreiner anfangs gehörte, bevor er sich selbstständig gemacht hat.

In einer Live-Sendung bei Anne Will habe ich zu Naujocks gesagt: Herr Naujocks, Sie sind gemeingefährlich, Sie haben Menschen berufsunfähig gemacht und traumatisiert, also faktisch vernichtet. Sie sind gemeingefährlich im doppelten Sinne des Begriffs: hundsgemein und gefährlich. Es ist schrecklich, was Sie Menschen angetan haben. Sie muss man aus dem Verkehr ziehen. Er rühmte sich sogar: Da wo die Arbeit der anderen Anwälte aufhöre, fange die seine an. Er kriege jeden raus.

Dann gibt es Anwälte, die nur noch einschüchtern, um vor allem kritische Veröffentlichungen zu verhindern. Dabei sind Veröffentlichungen im Extremfall ein probates Mittel. Bei „Burger King“ hatten wir damit Erfolg. Das Unternehmen hatte mehrere Dutzend Betriebsräte und gewerkschaftlich aktive Kollegen rausgemobbt. Da liefen langwierige Prozesse. Wir haben es geschafft, dass sich der Deutschland-Chef von „Burger King“ später sogar öffentlich entschuldigte, da der Umsatz um fast ein Drittel einbrach. Die Kollegen mussten, mit einer Ausnahme, wieder eingestellt werden.

Wenn es um gravierende Missstände geht, hat die Öffentlichkeit das Recht, darüber informiert zu werden. Dieser Erfolg strahlt bis heute aus. Auf das „Lex Wallraff“ in der Justizgeschichte berufen sich kritische Journalisten bis heute.

Die rechtliche Auseinandersetzung mit diesen Unternehmen kostet sehr viel Geld. Das hält viele Fernsehsender davon ab, darüber zu berichten. Sie wollen kein Risiko eingehen. Doch RTL hat einen sehr kompetenten und engagierten Anwalt, der kämpft, und sagt: Wir gehen notfalls bis zum Bundesgerichtshof oder, wenn’s sein muss, zum europäischen Gerichtshof. Bei RTL habe ich den erforderlichen Freiraum. Eigentlich müssten private und öffentlich-rechtliche Sender sich juristisch zusammentun und in Angelegenheiten von öffentlichem Interesse gemeinsam Öffentlichkeit herstellen.

G.I.B.: Im Unterschied zu Amerika haben wir in Deutschland ein Betriebsverfassungsgesetz, das ausdrücklich eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat verlangt. Arbeitgeber, die ihren Betriebsrat mobben und schikanieren, machen sich strafbar. Eine strafrechtliche Verfolgung findet aber so gut wie gar nicht statt. Woran liegt das?

Susan Paeschke: Ja, § 119 des Betriebsverfassungsgesetzes sagt eindeutig, dass Behinderungen von Betriebsräten ein Straftatbestand sind. Das Fatale daran ist, dass es ein Antragsdelikt ist, das heißt, irgendwer muss einen Antrag stellen. Doch solche Angelegenhei-

ten sind für Anwälte meist wenig lukrativ. Das Ganze gilt als Bagatelldelikt und bringt trotzdem eine Menge Arbeit, denn oft handelt es sich um Prozesse, die sich über Jahre hinziehen. Selbst wenn sich ein Anwalt die Arbeit macht, brechen Betroffene vorher ein, kündigen, vergleichen sich oder werden krank. Genau das ist ja auch ein Teil der Strategie. Besser wäre es, wenn Staatsanwälte von sich aus ermitteln müssten, um so Betroffenen einen Teil der Last abzunehmen.

Hinzu kommt das Problem der Beweisbarkeit. Einmal ist uns ein glasklarer Nachweis gelungen. Da hatte eine Anwaltskanzlei eine Rechnung gestellt für die strategische Entfernung des Betriebsrats. Das ist natürlich ein eindeutiges Beweismittel, aber wenn man nicht zufällig jemanden in der Buchhaltung sitzen hat, der so ein Papier für uns kopiert, kann man so etwas nicht beweisen.

Professor Schüren von der Universität Münster und der Arbeitsrechtler Professor Wolfgang Däubler sind die einzigen, die das Problem immer wieder thematisieren. Sie sagen, die Staatsanwälte müssten hier erst mal aufgeklärt werden und die Regierungen müssten den Staatsanwälten ein Schwerpunktressort schaffen, damit sie die Schuldigen auch verfolgen – bis hin zu abschreckenden Urteilen. Das ist bisher nicht passiert. Das Thema Betriebsverfassungsgesetz spielt bei der Juristenausbildung überhaupt keine Rolle. Folglich kommt es nicht zur strafrechtlichen Verfolgung. Selbst die Anwaltskammern rufen ihre schwarzen Schafe nicht zurück. Sie wiegeln ab und sprechen von Einzelfällen.

Auch bei der Polizei ist das Thema offensichtlich unbekanntes Terrain. Selbst wenn ein Betriebsrat einen störenden Arbeitgeber von einer Betriebsversammlung ausschließen will und die Polizei ruft, um sein Hausrecht durchzusetzen, weiß die Polizei oft nicht, wie sie sich verhalten soll. Man müsste in die Ausbildung von Juristen und Polizisten ein Modul zum Thema „Betriebsverfassung“ integrieren.

G.I.B.: Frau Paeschke, haben Sie schon weitere Pläne? Was sind die nächsten Aktivitäten des Projekts „Fair im Betrieb NRW“?

Susan Paeschke: Weil das Thema an Brisanz gewinnt, werden wir in diesem Jahr die politisch-wissenschaftliche Diskussion darüber ausweiten. Zwei Termine stehen bereits fest. Wir werden vermutlich mehr Netzwerktreffen durchführen als geplant, weil der Bedarf steigt, und wir werden anfangen, die Fälle zu katalogisieren, um Muster herauszufinden und Gegenstrategien zu sammeln.

Ein Aspekt dabei ist die Herstellung von Öffentlichkeit und von Solidarität: Wie können Betroffene ihr Gremium oder ihre Belegschaft wieder hinter sich bringen? Was ist zu tun, damit der Kontakt nicht abreißt? Wie ist vorzugehen, um Isolation zu vermeiden. Wir wollen dahinter liegende Strukturen und Strategien aufdecken. Dazu gehen wir auf Betriebsversammlungen. Idealerweise ist dann auch die Chefetage anwesend. Darüber hinaus organisieren wir Solidarität von außen.

Vor Gerichtsverhandlungen versuchen wir, engagierte Personen zu gewinnen, die an den Verhandlungen teilnehmen, um zu signalisieren: Wir stehen hier zusammen. Darüber hinaus vernetzen wir Betroffene in den Regionen miteinander, damit sie sich gegenseitig unterstützen können.

G.I.B.: Herr Wallraff, wird die von Ihnen kreierte Methode der verdeckten Recherche immer noch angewandt? Spielt sie im kritischen Journalismus auch heute noch eine wichtige Rolle?

Günter Wallraff: Am Anfang meiner Arbeit war ich der einzige, der diese Methode anwandte. Damals wurde mir vorgeworfen, das sei kriminell, Betrug, Täuschung. Mitunter wurde mehr über die Methode gestritten als über die Inhalte, an die man jedoch nur über diese Methode herankommen konnte.

Als ich die Zustände bei der „Bild-Zeitung“ undercovermäßig – „Esser wie Messer“ – sichtbar machte, hat der Springer-Konzern zunächst erreicht, dass die Methode fast kriminalisiert wurde. Ein Hamburger Richter sprach im Prozess, den „Bild“ gegen mich angestrengt hatte, vom Tatbestand des Einschleichens, doch den gibt es in keinem Gesetzbuch. Der Richter

war ganz klar befangen. Er verkehrte privat im Hause Springer, seine einzige Tochter wurde Bildzeitungs-Redakteurin und später hat er seinen Job als Leiter der Pressekammer aufgegeben und mit dem Sohn des damaligen Chefredakteurs Prinz eine eigene Kanzlei gegründet.

Das alles lastete fast wie ein Berufsverbot auf mir. Im Laufe von über einem Dutzend Verfahren mussten einige Passagen des Buches immer wieder geändert werden. Die Prozesskosten beliefen sich auf über 250.000 DM. Irgendwann bot der Springer-Konzern an: Wir zahlen die Gerichtskosten, wenn das Buch nicht weiter erscheint. Zum Glück war die Auflage so hoch, dass ich mir den Prozess leisten konnte, bis hin zum Bundesgerichtshof, und der gab mir Recht. Sein Urteil bestätigte das Bundesverfassungsgericht und lautete: Wenn es um gravierende Missstände geht – es müssen keine kriminellen Zustände sein –, dann hat die Öffentlichkeit das Recht, darüber informiert zu werden. Dieser Erfolg strahlt bis heute aus. Auf das „Lex Wallraff" in der Justizgeschichte berufen sich kritische Journalisten bis heute.

Einzelne Anwälte indes versuchen in letzter Zeit, dieses Grundsatzurteil auszuhebeln, indem sie die Methode juristisch kriminalisieren wollen. Davon weiß die Öffentlichkeit kaum etwas. Wir bräuchten einen kompetenten Journalisten oder auch renommierten Medienrechtler, der mal die Versuche aufzeigt, die Methode juristisch zu verbieten. Sollte ein Grundsatzurteil im Sinne dieser Anwälte erfolgen, dann blieben besagte Machenschaften der Öffentlichkeit verborgen. An das Thema „verdeckte Recherchen" wagt sich selbst der „Spiegel" nicht mehr ran, vielleicht weil sie von eben diesen Anwälten prozessual schon oft gebeutelt worden sind.

G.I.B.: Herr Wallraff, seit nunmehr 50 Jahren prangern Sie mit Ihrem Enthüllungsjournalismus Diskriminierung, Ausbeutung und Unrecht an. Gibt es so etwas wie eine zentrale Botschaft oder Erkenntnis, die Sie nach all den Jahren formulieren könnten?
Günter Wallraff: Es lohnt sich! Mit Beharrlichkeit können auch einzelne das Bewusstsein vieler sensibilisieren, öffentliche Aufmerksamkeit herstellen und sogar Veränderungen erreichen. Gerade heute, wo sich in manchen Bereichen frühkapitalistische Zustände breit machen, ist soziales Engagement in der Gesellschaft und in den Betrieben nötiger denn je.

DAS INTERVIEW FÜHRTEN
Manfred Keuler
Tel.: 02041 767-152
m.keuler@gib.nrw.de
Arnold Kratz
Tel.: 02041 767-209
a.kratz@gib.nrw.de
Paul Pantel
Tel.: 02324 239466
paul.pantel@arcor.de

KONTAKTE
Susan Paeschke
Arbeit und Leben DGB/VHS NW
Fair im Betrieb NRW
Mintropstr. 20
40215 Düsseldorf
Tel.: 0211 9380055
paeschke@aulnrw.de

Günter Wallraff
Günter Wallraff-Stiftung
50823 Köln
buerokontakt@guenter-wallraff.com