

SWR2 Wissen

Betriebsräte – Warum sie heute noch wichtig sind

Von Sofie Czilwik und Christina Spitzmüller

Sendung vom: Samstag, 20. November 2021, 8:30 Uhr

Redaktion: Lukas Meyer-Blankenburg

Regie: Alexander Schuhmacher

Produktion: SWR 2021

Betriebsräte sollen mehr Demokratie ins Unternehmen bringen. Aber ihre Zahl nimmt ab. Dabei zeigen erfolgreiche Beispiele, wie sich ein Betriebsrat für beide Seiten lohnt.

SWR2 Wissen können Sie auch im **SWR2 Webradio** unter www.SWR2.de und auf Mobilgeräten in der **SWR2 App** hören – oder als **Podcast** nachhören:
<https://www.swr.de/~podcast/swr2/programm/podcast-swr2-wissen-100.xml>

Bitte beachten Sie:

Das Manuskript ist ausschließlich zum persönlichen, privaten Gebrauch bestimmt. Jede weitere Vervielfältigung und Verbreitung bedarf der ausdrücklichen Genehmigung des Urhebers bzw. des SWR.

Die SWR2 App für Android und iOS

Hören Sie das SWR2 Programm, wann und wo Sie wollen. Jederzeit live oder zeitversetzt, online oder offline. Alle Sendung stehen mindestens sieben Tage lang zum Nachhören bereit. Nutzen Sie die neuen Funktionen der SWR2 App: abonnieren, offline hören, stöbern, meistgehört, Themenbereiche, Empfehlungen, Entdeckungen ...

Kostenlos herunterladen: www.swr2.de/app

MANUSKRIFT

O-Ton 01: Collage

Artus:

Betriebsräte, Mitbestimmung, ... Das ist kein sexy Thema.

Fischer:

Die Rahmenbedingungen, die die Politik schafft, die sorgt zum Teil dafür, dass Betriebsratsarbeit komplizierter wird.

Behr:

Mit der Begründung, dann sehe ich die Pissbude dahinter nicht mehr, so hat er uns ganz offen genannt.

Kruse:

Wir haben insgesamt, wenn ich richtig gezählt habe, sieben Gerichtsverfahren gehabt.

GF:

Ein Betriebsrat muss von sich aus ein gewisses Interesse haben daran, das Unternehmen fortbestehen zu lassen.

Sprecherin:

Die großen Unternehmen – Volkswagen, Deutsche Bahn oder Siemens - haben welche, doch in vielen kleinen und mittleren Betrieben fehlen sie: Betriebsräte. Auch wenn Deutschland im internationalen Vergleich noch gut dasteht, ihre Zahl nimmt ab. Während Mitte der 90er-Jahre noch 51 Prozent der Beschäftigten in Deutschland in Betrieben mit Betriebsrat gearbeitet haben, sind es heute nur noch 40 Prozent, in den östlichen Bundesländern sogar nur noch 30. Betriebsräte vertreten die Interessen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Arbeitsplatz. Doch ihre Arbeit wird zunehmend erschwert, durch die Politik, durch Unternehmensführungen – und weil viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer offenbar selbst nicht so genau wissen, wozu sie überhaupt einen Betriebsrat brauchen könnten.

Ansage:

Betriebsräte – Warum sie heute noch wichtig sind. Von Sofie Czilwik und Christina Spitzmüller.

Sprecherin:

Hat ein Unternehmen einen Betriebsrat, dann kommt die Unternehmensleitung kaum an ihm vorbei. Betriebsräte müssen über Kündigungen, Entlassungen und allgemein über die Personalplanung informiert werden – und sie können widersprechen, wenn sie Gründe dafür vorlegen. Auch Neueinstellungen oder Versetzungen müssen sie zustimmen. Vor allem aber können Betriebsräte direkten Einfluss auf die Art und Weise nehmen, wie in einem Unternehmen gearbeitet wird: Sie können Vereinbarungen über Homeoffice oder Gleitzeit vorschlagen, sich für geregelte Arbeitszeiten und Pausen einsetzen. Außerdem sind sie dafür zuständig,

Diskriminierung zu verhindern – aufgrund des Alters, Geschlechtes oder der Herkunft. Grundsätzlich haben Beschäftigte in jedem Unternehmen mit mindestens fünf Angestellten das Recht, einen Betriebsrat zu gründen. Aber:

O-Ton 02:

Artus: Sie sollten's nicht alleine tun. Sondern eine Mindestgröße sind eigentlich drei Menschen, darunter gar nicht. Die für sich entschieden haben, wir wollen das in unserem Unternehmen. Zunächst mal heimlich treffen am besten, also ohne allzu viele Kollegen aber auf jeden Fall nicht irgendwelchen Vorgesetzten Bescheid sagen. Sich mal treffen, sich kundig machen über die gesetzlichen Regularien, gemeinsam beschließen, wir tun das und dann an die Gewerkschaft gehen und sich helfen lassen und dann klappt das vermutlich auch.

Sprecherin:

Ingrid Artus ist Professorin für Soziologie an der Universität Erlangen. Sie forscht seit den 90er Jahren zu betrieblicher Mitbestimmung, Tarifpolitik und Arbeitnehmerstreiks, hat etliche Betriebsräte interviewt und deren Gründungen beobachtet. Sie sagt, Betriebsräte seien gelebte Demokratie in Unternehmen – aber das funktioniere häufig nicht ohne Auseinandersetzung mit der Unternehmensführung. Denn für die gelten Betriebsräte oft als Bremser und Blockierer.

Ingrid Artus beobachtet, es habe sich ein regelrechtes System von Rechtsanwaltskanzleien und PR-Agenturen entwickelt, von denen Geschäftsführungen sich beraten ließen, um professionell gegen Betriebsräte vorzugehen. Schätzungsweise jede sechste Neugründung wird beispielsweise vom Arbeitgeber verhindert, obwohl das eine Straftat ist. Das zeigt eine Untersuchung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung. Einen solchen Machtmissbrauch soll das Betriebsverfassungsgesetz verhindern. Ein Chef etwa, der seinen Betriebsrat aktiv behindert, kann für ein Jahr ins Gefängnis wandern. 2021 wurde dieses Gesetz mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz angepasst. Es soll die Arbeit von Betriebsräten erleichtern.

AT 01 Demo (Regie: unter folgende Takes)

Sprecherin:

Trotzdem demonstrieren Beschäftigte in Berlin im Mai 2021 gegen das Gesetz. Unterstützt werden sie an diesem Tag von Politikerinnen wie Jutta Krellmann von der Partei Die Linke.

O-Ton 03:

Krellmann: Dass man gewählte Arbeitnehmervertreter, mit Kündigungen, mit Entzug der Existenzgrundlage entzieht, das ist eine Riesensauerei und das dürfte nicht passieren... Das geht so nicht. (*Applaus*)

Sprecherin:

An diesem Frühlingstag in Berlin wird aber auch klar: Betriebsrats-Politik lockt kaum Menschen auf die Straße. Vielleicht 30 Leute sind auf die Demo gekommen. Selbst

die Organisatoren sagen: Das Thema Betriebsräte sei unsexy. Sven Kruse kann das nicht verstehen. Er erzählt bei der Demonstration von seiner Arbeit als Betriebsratsvorsitzender und ist hörbar nervös.

O-Ton 04:

Kruse (Regie: Kann länger unter folgender Sprecherin bleiben)

Sven Kruse:

Ja, schön, äh, dass ich hier sein kann, danke für die Einladung, mein Name ist...

Frau:

Du musst das ganz gerade halten, damit du von ganz vorne rein, so.

Sven Kruse:

So?

Sprecherin:

Sven Kruse hat sich in seinem Betrieb mit der Geschäftsführung angelegt. Deshalb heißt er nur in diesem SWR2 Wissen so. Er möchte seine Geschichte erzählen, weil sie für ihn zeige, wie viel Gegenwind Betriebsräte in Deutschland auszuhalten hätten. Dabei **gäbe es viel, wogegen ein Betriebsrat sich wehren müsse.**

Forts. O-Ton 04:

Kruse: Sie sind untertariflich bezahlt, das gehört schonmal dazu. Befristung ist ein riesiges Thema bei uns, es wird in der Regel auf die sachgrundlos...

Sprecherin:

Sven Kruse ist Anfang 50, bei seinem aktuellen Arbeitgeber arbeitet er seit zehn Jahren. Für ihn müssten Personen aus der Unternehmensleitung, die Betriebsräte behindern, wirklich so hart bestraft werden, wie es Paragraf 119 im Betriebsverfassungsgesetz vorsieht: mit bis zu einem Jahr Gefängnisstrafe.

O-Ton 05:

Kruse: Paragraf 119 Betriebsverfassungsgesetz muss ein echter Tiger werden.

Sprecherin:

Doch dieser Paragraph kommt so gut wie nie zur Anwendung. Auch nicht in Kruses Fall. Seit 2017 ist er Betriebsratsvorsitzender bei einem sozialen Träger, der behinderte Kinder an Schulen unterstützt. Dieser Vorsitz sei der anstrengendste Job, den er je hatte, sagt Kruse, bereut hat er ihn trotzdem nicht. Den alten Betriebsrat in seinem Unternehmen fand Kruse damals zu lasch, er wollte etwas ändern, stellte sich zur Wahl und gewann. Es folgen Jahre der psychischen Belastungen, acht Gerichtsverfahren, Mobbing, Geldsorgen. Im Videointerview berichtet Sven Kruse von den Schikanen, die direkt mit seiner Wahl zum Betriebsratsvorsitzenden losgehen.

O-Ton 06:

Kruse: Dann kam eben auch sehr schnell, nach wenigen Tagen eigentlich nur, die Nachricht: Nein, der Arbeitgeber zieht vor Gericht und hält die Wahl für ungültig. Und wir waren damit erstmal schachmatt gesetzt.

Sprecherin:

Sein Chef versuchte offenbar, den engagierten neuen Betriebsratsvorsitzenden gar nicht erst starten zu lassen. Um das durchzusetzen, muss eine Betriebsratswahl laut dem Bundesarbeitsgericht Zitat: „den Stempel der Nichtigkeit auf der Stirn tragen“. Ist dies der Fall, war der Betriebsrat de facto nie existent, seine Beschlüsse verlieren rückwirkend ihre Gültigkeit.

O-Ton 07:

Kruse: Unter der Drohung des Arbeitgebers, dass er alle Gelder, die jetzt trotzdem fließen, dann auch im Falle, dass er Recht bekommt vor Gericht, zurückverlangen wird, sind mehrere Betriebsratsmitglieder zurückgetreten – ist auch völlig verständlich, da mache ich den Leuten auch keinen Vorwurf.

Sprecherin:

Der Druck wird einigen Kollegen zu hoch, auch wenn die Lage rechtlich nicht eindeutig ist. In Kruses Fall wären pro Monat rund 1200 Euro aufgelaufen, die er im Fall einer Niederlage vor Gericht womöglich hätte zurückzahlen müssen. Aber es ist nicht nur die finanzielle Daumenschraube, die mehrere Mitglieder zum Rücktritt bewegt – es ist auch der psychische Druck, die Unsicherheit, ob an den Vorwürfen des Arbeitgebers etwas dran ist und man sein Amt womöglich zu Unrecht innehat. Der zweite Schock kommt nur kurze Zeit später. Sven Kruses befristeter Aufstockungsvertrag wird kurz nach der Wahl nicht verlängert. Er verdient nun nur noch 600 Euro netto im Monat, viel zu wenig.

O-Ton 08:

Kruse: Die Behinderung bestand tatsächlich darin, dass ich im Grunde genommen erstmal überlegen musste, wovon ich jetzt meine Miete bezahlen soll.

Sprecherin:

Sven Kruse wehrt sich. Er klagt noch im selben Jahr vor Gericht. Doch erst 2020, nach drei Jahren, bekommt er den fehlenden Lohn nachgezahlt: 14.000 Euro. Für ihn war es trotz allem der richtige Weg. Und für die Geschäftsführung? Auf Anfrage von SWR2 Wissen räumt sie ein, die Betriebsratswahl 2017 für nichtig erklärt zu haben, sei aus heutiger Sicht keine adäquate Reaktion auf die Wahl gewesen. Es sei zu keinem Zeitpunkt darum gegangen, den Betriebsrat im eigenen Haus dauerhaft abzuschaffen.

So, wie Sven Kruses Arbeitgeber, verhalten sich viele Unternehmensleitungen. Das ist durchaus nachvollziehbar. Betriebsratsarbeit kostet die Unternehmen Geld: Während der Betriebsratsarbeit sind Betriebsräte von ihrer eigentlichen Aufgabe freigestellt, sie können sich in Workshops weiterbilden oder sich von Sachverständigen beraten lassen – all das zahlt der Arbeitgeber. Alrun Fischer ist so eine Sachverständige. Sie begleitet Betriebsräte, die in Konflikte mit ihren Geschäftsführungen geraten. Und das passiert häufig.

O-Ton 09:

Fischer: Wir werden in der Regel dann geholt, wenn's ein ungelöstes Problem gibt, also wenn es entweder schon einen Konflikt im Betrieb gibt, wo sich die Betriebsräte nicht mit dem Unternehmen einigen konnten oder wo sie fachliche Fragen haben. Das heißt, dann melden sie sich bei uns, stellen uns vor, worum es geht. Beispielsweise: Es wird ein neues Entgeltsystem eingeführt, die Eingruppierung muss neu durchgeführt werden, und dann begleiten wir sie in diesem Prozess.

Sprecherin:

Wie eine Unternehmung wirtschaftlicher wird, haben Geschäftsführungen oft in einem Management- oder BWL-Studium gelernt. Der Betriebsrat, der meist aus einfachen Arbeiterinnen und Arbeitern besteht, kann mit dieser Fachkompetenz nicht mithalten und weiß auch oft nicht, wie er seine Interessen bei Streitigkeiten durchsetzen kann – anders die Unternehmensleitungen.

O-Ton 10:

Fischer: In der Regel sitzt auf der anderen Seite schon die Werksleitung mit mindestens dem Produktionsleiter und zwei Rechtsanwälten und die haben schon ein Gutachten. Damit sind die Betriebsräte dann konfrontiert und spüren, dass es nicht stimmen kann, wissen: Das ist ungerecht, aber können es nicht unmittelbar begründen oder wissen nicht, welchen Spielraum sie da nutzen können.

Sprecherin:

Dokumente, die dauerhaft vorenthalten werden, oder eine Flut an Informationen, sodass sich die Betriebsräte erstmal durch Aktenberge kämpfen müssen. Anzeigen wegen Arbeitszeitbetrug, wegen Verleumdung, Mobbing im Betrieb, Gerüchte, die gestreut werden. So sollen Betriebsräte müde gemacht werden, sagt Alrun Fischer.

O-Ton 11:

Fischer: Es ist sozusagen an der Grenze zur kriminellen Energie, zum Teil, es ist sehr geschickt gehalten, die wissen auch zum Teil, dass sie ... beispielsweise Betriebsräte mit Anzeigen zu überziehen, ihnen sexuelle Belästigung zu unterstellen, sie zu verleumden, dass mit verschiedenen Methoden versucht wird, Mitbestimmung zu verhindern.

Sprecherin:

Sven Kruse kennt diese Methoden: Sieben Gerichtsverfahren macht er mit dem Betriebsrat in knapp vier Jahren durch, ein achttes wurde gerade zugunsten des Betriebsrats entschieden. Er wird wegen Beleidigung angezeigt, klagt selbst gegen Kündigungen, üble Nachrede oder für mehr Gesundheitsschutz während der Pandemie.

O-Ton 12:

Kruse: Wenn man bedenkt, was das für ein Aufwand ist, muss man auch immer sich fragen, inwieweit nicht der Arbeitgeber dadurch auch einen Vorteil hat. Weil das natürlich Kräfte bindet seitens des Betriebsrats. Und der Arbeitgeber könnte sich vielleicht rational überlegen: Selbst wenn ich die Verfahren verliere, habe ich wenigstens den Betriebsrat beschäftigt und er konnte dann an anderer Stelle eben nicht tätig werden.

O-Ton 13:

Fischer: Wir haben oft erlebt: Die kriegen dann irgendwann juristisch recht, ...

O-Ton 14:

Kruse: Das ist vielleicht einer der Erfolge des Betriebsrats, aber nicht der wichtigste: Wir haben alle diese Verfahren gewonnen.

Forts. O-Ton 13:

Fischer:...trotzdem im Betrieb – sie haben irgendwie den Kontakt verloren oder sie sind ausgebrannt. Sie haben auch keine Kraft mehr, das weiter durchzustehen.

O-Ton 15:

Kruse: Die psychische Überlastung ist auf jeden Fall extrem. Nirgendwo habe ich dermaßen gegen meine Gesundheit arbeiten müssen und mich auch gesundheitlich geschädigt gefühlt durch das, dem ich da ausgesetzt bin, wie in diesem Job.

Sprecherin:

Betriebsräte sollen die Machtverhältnisse in den Betrieben ausgleichen. Das ist die Ursprungsidee, mit der sie in der Weimarer Republik gesetzlich eingeführt werden. Doch von Anfang an sind Betriebsräte nicht wirklich mächtig. Sie haben wenig Mitspracherecht und keine harten Druckmittel. Sie müssen den Betriebsfrieden wahren, dürfen nicht zum Streik aufrufen. Und Alrun Fischer kritisiert vor allem: Wirtschaftliche Entscheidungen bleiben weiterhin in der Hand der Geschäftsführung. Daran hat sich bis heute nichts geändert.

O-Ton 16:

Fischer: Tatsächliche Mitbestimmung im Sinne von 'ich habe richtig mitzuentcheiden', das ist sehr sehr eingeschränkt. Und auf wirklich strategische unternehmerische Entscheidungen bezieht sich das nicht. Wenn ein Unternehmen entscheidet, wir schließen diesen Standort, hat der Betriebsrat nicht mitzuentcheiden.

O-Ton 17:

Artus: Die weitgehende Machtlosigkeit in wirtschaftlichen Angelegenheiten. Das ist so die heilige Kuh.

Sprecherin:

... sagt auch Ingrid Artus, Soziologieprofessorin aus Erlangen. Doch auch wenn sie in wirtschaftlichen Belangen nichts ausrichten könnten, seien Betriebsräte nicht machtlos.

O-Ton 18:

Artus: So ein Betriebsrat kann ganz schön Ärger machen, wenn er das will. Und wenn er sowohl das Wissen hat als auch das Rückgrat, sag ich jetzt mal, um seine gesetzlich verbrieften Rechte wahrzunehmen, das ist schon eine ganze Menge. Aber es gibt sie eben nur in der Minderheit aller Betriebe in Deutschland und das ist das größte Problem, ehrlich gesagt.

Sprecherin:

Ein Grund für die sinkende Zahl an Betriebsräten sei außerdem, dass immer mehr Beschäftigte prekär arbeiten müssten.

O-Ton 19:

Artus: Das einschneidendste Ereignis war die Hartz 4-Gesetzgebung. Das war 2004 und das ist unter SPD-Kanzlerschaft verabschiedet worden. Die hat wirklich der Interessenvertretung viel an Macht genommen. Indem sie Angst verbreitet hat. Vor Arbeitslosigkeit. Vor der Tatsache, dass man auf dem Arbeitsmarkt weniger Rechte hatte als vorher.

Sprecherin:

So sei in vielen Unternehmen eine Zwei-Klassen-Belegschaft entstanden: Die Stammbesellschaft mit verhältnismäßig sicheren Arbeitsverträgen auf der einen Seite und auf der anderen die Randbelegschaft, mit befristeten Verträgen oder auf Abruf und von Subunternehmern engagiert. Ingrid Artus:

O-Ton 20:

Artus: Also die Angst davor seinen Job zu verlieren, weil man sich irgendwie unbeliebt macht im Unternehmen, die ist immens gewachsen, da überlegen sich viele Beschäftigte dreimal, ob sie aktiv werden wollen.

Sprecherin:

Und ein weiterer Punkt sei nicht zu unterschätzen: Die Berufswelt und mit ihr viele Jobprofile würden immer individueller, beobachtet Alrun Fischer.

O-Ton 21:

Fischer: Ich glaub, dass sich eine bestimmte Denkweise fortsetzt oder durchsetzt, so 'ne Vorstellung, man könne seine Interessen alleine vertreten. Es ist also eher uncool, 'ne Interessensvertretung zu haben, sondern man macht das selber oder man bräuchte das auch gar nicht.

Sprecherin:

Ein ganz anderes Problem sieht der Geschäftsführer der Muttergesellschaft von Sven Kruses Betrieb. Sein Eindruck: Arbeitgeber- und Arbeitnehmer kämpfen nicht hauptsächlich gegeneinander, sondern haben einen gemeinsamen Feind: den Fachkräftemangel. Und weil Arbeitgeber – besonders im sozialen Bereich – für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer attraktiver werden müssten, hätten die Betriebsräte ein Problem, denn:

O-Ton 22:

Gesellschafter: Wir besetzen als Arbeitgeber ganz oft klassische Betriebsratsthemen und das macht es dem Betriebsrat schwer, eigene Themen zu finden und zu entwickeln. Und darauf gibt es irgendwie keine richtige Antwort. Was heißt das denn für Betriebsräte? Was sind neue Aufgaben? Ändert sich die Rolle? Wie sieht die Zusammenarbeit aus?

Sprecherin:

Für Vergütung oder Arbeitsbedingungen müssten Betriebsräte aus seiner Sicht in der Regel nicht mehr kämpfen, das machten die Betriebe selbst, weil sie sonst ihre Stellen nicht besetzen könnten. Er erlebe bei den verschiedenen Betriebsräten, mit denen er zu tun habe, dass es dort manchmal eher an Organisation und an Verbindlichkeit scheitere: Wenn Betriebsräte interne Kämpfe führten, keine klaren Visionen hätten oder sich schlecht organisierten, könnten sie der Unternehmensführung gegenüber nicht geschlossen auftreten.

Und doch:

Neben mangelndem Engagement oder internen Querelen – es gibt Betriebsräte, die es ernst meinen mit demokratischer Mitbestimmung, die in geschäftlichen Fragen mitbestimmen und für die Zukunft ihrer Kolleginnen und Kollegen kämpfen wollen.

AT 02 Werkhalle (Regie: unter folgenden Sprecherinnen-Take)**Sprecherin:**

Die Schwäbischen Hüttenwerke in Königsbronn gelten nach mehreren Insolvenzen nicht mehr als rentabel. 2018 ist das Unternehmen offiziell pleite. 162 Beschäftigte stehen vor dem Aus, ein 650 Jahre altes Traditionsunternehmen vor dem Ende seiner Geschichte. Und doch dröhnen und zischen heute wieder die Maschinen in der Fabrikhalle der Gießerei. Zu verdanken hat das Unternehmen das dem Betriebsrat und Leuten wie Werksleiter Fred Behr. Der ehemalige Betriebsratsvorsitzende bleibt vor einer Maschine stehen, die keine Geräusche mehr macht.

AT 03 Behr: Das ist hier ein klassisches Projekt, das wir vor uns haben. Die Investoren davor haben kein Geld hier hinein investiert in die Maschinen. Da ist die Maschine defekt gegangen...

Sprecherin:

Für Fred Behr ist das Unternehmen wie eine Familie. Sein Opa hat hier gearbeitet, sein Onkel, dann er, seine Cousins und seine Söhne. Er hat noch die guten Tage erlebt in dieser Fabrik, als die Gießerei beginnt, ihre riesigen Walzen in die ganze Welt zu exportieren. Jede Papiertüte im Supermarkt kommt praktisch aus einer in Königsbronn hergestellten Walze.

Forts. AT 03 Behr (Regie: nochmal kurz hochziehen)

Sprecherin:

Beim Rundgang durch die Fabrikhalle wird Fred Behr an jeder Ecke an die Krisenzeiten erinnert. Immer noch gehört kein einziger Kran, kein Schmelz- und Glühofen der Gießerei – alles wird geleast.

O-Ton 23:

Behr: Die Hüttenwerke, oder das SHW damals, hat immer gut gewirtschaftet. Wir sind nicht pleite gegangen wegen Geld, sondern wir sind pleite gegangen wegen Missmanagement.

Sprecherin:

Dieses Missmanagement beginnt 2002, als das Land Baden-Württemberg wie so viele Kommunen oder Länder seine Beteiligungen an Unternehmen oder Werken veräußert. Die Gießerei wird Teil einer GmbH, die sich SHW Casting Technologies nennt. Sie eröffnet zwar Fabriken an anderen Orten in Deutschland, in Königsbronn aber werden Stellen gestrichen und Arbeiter entlassen.

O-Ton 24:

Behr: Wenn sie hier nach rechts schauen, der graue Bunker da, ...

Sprecherin:

Fred Behr deutet mit einer Kopfbewegung auf eine graue Wand direkt neben seinem Fenster.

Forts. O-Ton 24:

Behr:... der hat 25 Millionen gekostet. Das ist hier entnommen worden, das Geld. Das haben wir hier verdient. Da haben wir auf Urlaubsgeld verzichtet, auf Weihnachtsgeld verzichtet und das ist jetzt weg, das gehört uns nicht mehr.

Sprecherin:

Der neue Geschäftsführer kann offenbar mit Stahl, mit Eisen, mit dröhnenden Maschinen und rußigen Kitteln nichts anfangen. Er will etwas anderes, etwas Modernes produzieren lassen – und dafür baut er eine neue Fabrikhalle, den Bunker.

O-Ton 25:

Behr: Mit der Begründung: Dann sehe ich die Pissbude dahinter nicht mehr. So hat er uns ganz offen genannt. Die Hüttenwerke Königsbronn waren für ihn einfach nicht zum Überleben gedacht.

Sprecherin:

Nach jeder Insolvenz gibt es einen neuen Geschäftsführer. Und jedes Mal verliert der Betrieb Geld und Mitarbeiter. Vielen Kunden ist das zu unsicher, sie bestellen keine Walzen mehr in Königsbronn. Im Dezember 2018 steht fest: Die Hüttenwerke werden geschlossen.

O-Ton 26:

Behr: Schockstarre, Schockstarre, wenn ich Ihnen das so sag', könnense mir das glauben. Das ist ein Elend, wenn Sie sowas erleben.

Sprecherin:

Dass in Königsbronn immer noch die Öfen glühen, liegt daran, dass sich die Mitarbeiter über Monate dafür eingesetzt haben. Allen voran Fred Behr, der seit den 90er Jahren Betriebsratsvorsitzender ist. Er geht an die Presse, zu Politikern, bittet Promis um Geld. Sogar ein Hungerstreik wird vorgeschlagen. Im Februar 2019 ziehen die Arbeiter der Hüttenwerke aus Protest mit Holzkreuzen durch den Ort, die sie in die Wiese vor das Büro des Insolvenzverwalters rammen – eine Metapher: Hier werden Arbeitsplätze begraben. Doch es hilft alles nichts. Die Mitarbeiter treffen sich ein letztes Mal in der Halle, zum Abschied.

O-Ton 27:

Behr: Und dann steht der, ich seh's heute noch, der Andi Meier, der Kneipenwirt, steht da mit einer Flasche Bier und grinst mich an.

Sprecherin:

Der Abschiedsabend wird der Beginn von etwas Neuem. Andi Meier ist studierter BWLER und setzt einen Businessplan auf.

Die wichtigsten Kunden werden persönlich besucht, in Finnland, Frankreich, Brasilien. Mit seinen Berechnungen, so Andi Meier, könnte das klappen. Der Preis:

O-Ton 28:

Behr: 80 Leute rausschmeißen. Und, da haben wir uns zusammengesessen mit dem Betriebsrat und hat gesagt, wen brauchen wir? Einerseits haben wir schon geguckt, dass wir die Älteren schützen. Und dann haben wir halt 74 Leute ausgewählt und die anderen haben wir eingeladen zum Gespräch und gesagt: Du bist leider nicht dabei.

Sprecherin:

Die jungen Kollegen finden schnell eine andere Arbeit in Unternehmen in der Region oder bei Firmen aus dem Rheinland. Die älteren gehen ohne gute Aussichten und ohne Entschädigungszahlungen. Außerdem dürfen sie, das macht Fred Behr in den Gesprächen deutlich, auf keinen Fall klagen. Jede zusätzliche Belastung brächte das wackelige Gerüst, auf dem das Unternehmen wieder aufgebaut wird, zum Einsturz. Das Einzige, was die ehemaligen Mitarbeiter bekommen, ist ein Versprechen: Wenn es uns besser geht, holen wir euch zurück. Neun der 80 entlassenden Mitarbeitenden sind inzwischen wieder eingestellt.

Damit die Hüttenwerke durch Fehler der Geschäftsführung nicht mehr in Not geraten können, verzichten die Mitarbeiter auf Lohn und gründen eine Gesellschaft bürgerlichen Rechts, über die die Belegschaft 33 Prozent am Unternehmen hält. Und auch wenn sie die Geschicke des Unternehmens nicht mitgestalten können – Übernahmen ohne Zustimmung der Mitarbeiter, das geht nicht mehr!

Seit September 2019 haben die Hüttenwerke Königsbronn einen neuen Geschäftsführer: Heiko Hesemann.

Die Zusammenarbeit, das betonen Fred Behr und Heiko Hesemann immer wieder, sei zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung heute sehr gut.

O-Ton 29:

Hesemann: Ein respektvoller Umgang mit dem Betriebsrat ist für mich Grundvoraussetzung, aber ich zolle dem Betriebsrat natürlich noch 'ne Spur mehr Respekt, weil er das Stemmen und dieses Verhindern der Insolvenz dieser Firma wesentlich unternehmerischer mitgetragen hat.

Sprecherin:

Heiko Hesemann betont, er müsse trotzdem Entscheidungen aus unternehmerischer Sicht treffen. Es ginge nicht darum, sich immer mit den Betriebsräten gut zu stellen. Wenn zum Beispiel Zeitdruck herrsche und ein Auftrag fertig werden müsse, müssten

die Arbeiter auch am Samstag kommen. Das garantiere umgekehrt den Erhalt der Firma. Geben und Nehmen – jeder in seinem Kompetenzbereich, sagt Heiko Hesemann.

O-Ton 30:

Hesemann: Wenn die Belegschaft, ganz salopp gesprochen, wenn das alles Geschäftsführer wären, die wüssten, wie man ein Unternehmen führt, dann wären sie eben Geschäftsführer und nicht Mitarbeiter.

Sprecherin:

Den Hüttenwerken in Königsbronn geht es besser. Ganz über dem Berg, so Fred Behr und Heiko Hesemann, seien sie noch nicht. Und trotzdem ist es ruhiger geworden in Königsbronn. Frank Behr und seine Kollegen und Kolleginnen im Betriebsrat werden für ihren Kampf um ihr Unternehmen ausgezeichnet. Ende 2020 bekommen sie den Deutschen Betriebsräte-Preis.

Sind die Hüttenwerke in Königsbronn ein Vorbild für andere Unternehmen in Deutschland? Das Beispiel könnte zumindest ein Ansporn sein, das Verhältnis zwischen Chefetage und Belegschaft zu überdenken. Die gesetzliche Grundlage dafür existiert bereits mit der Betriebsräteverfassung.

Nach der müssen Arbeitgeber und Betriebsräte „vertrauensvoll“ zusammenarbeiten und sind „dem Betriebsfrieden“ verpflichtet. Wenn beide Seiten mitspielen, kann das fruchtbar sein: Die Belegschaft bringt sich in den Betrieb ein, steht hinter der Firma und kommt gerne zur Arbeit. Das Unternehmen schreibt schwarze Zahlen, kann die Angestellten ordentlich bezahlen und für gute Arbeitsbedingungen sorgen.

Doch sehr oft, das zeigt diese Recherche für SWR2 Wissen, läuft es anders. Geschäftsführungen sehen sich von Betriebsräten bedroht, wollen den Mehraufwand und die Zusatzkosten vermeiden, gehen mithilfe von Rechtsanwälten, Klagen und Kommunikationsagenturen gegen Betriebsräte vor. Viele lösen sich auf – oder es gibt sie zwar auf dem Papier, aber sie nicken einfach nur jede Entscheidung der Unternehmensleitung ab. Betriebsräte, die sich dauerhaft gegen die Firma stellten, bezahlten das oft mit ihrer psychischen Gesundheit, weiß Betriebsratsvorsitzender Sven Kruse aus eigener Erfahrung.

O-Ton 31:

Kruse: Naja, also meine Freunde, meine Familie haben mich immer wieder gefragt: Wir können es nicht mehr mit ansehen, kannst du mal langsam aufhören?

Sprecherin:

Sven Kruse ist ausgelaugt, aber die Behinderungen spornen ihn auch an, sie fordern ihn heraus. Er will verstehen, warum sein Arbeitgeber so gegen die Mitbestimmung der Belegschaft kämpft, er will herausfinden: Wie weit treiben sie es noch?

Und seine Kolleginnen und Kollegen sind dankbar. Arbeitsbedingungen verbessern sich, die vorher niedrigen Sockelverträge sind nun höher. Es gibt inzwischen eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit, eine zu Corona, eine zu psychischen

Belastungen steht kurz vor dem Abschluss, ein Haustarifvertrag ist in Arbeit. Und für all das, meint Sven Kruse, habe sich der Einsatz gelohnt.

Abspann:

SWR2 Wissen – Betriebsräte – Warum sie heute noch wichtig sind. Von Sofie Czilwik und Christina Spitzmüller. Sprecherin: Lina Syren. Redaktion: Lukas Meyer-Blankenburg. Regie: Alexander Schuhmacher.

* * * * *