

PSYCHIATRIEKONZERN AMEOS

Geld spielt keine Rolle

Der Psychiatriekonzerne Ameos setzt offenbar alles daran, die gewerkschaftlichen Hochburgen im Unternehmen zu schleifen. Auf »Gut Neuho« im nordrhein-westfälischen Petershagen wird unter anderem die Ergotherapie fremd vergeben. Wohl kein Zufall: In dieser Abteilung sind die zentralen ver.di-Aktivistinnen und Betriebsräte beschäftigt. Ebenso heftig das Vorgehen am Standort Alfeld bei Hildesheim, wo der Betriebsrat nach einer Serie von Kündigungen wahrscheinlich seine Freistellung verlieren wird.

»Gut Neuho« mit 65 Beschäftigten ist die kleinste Klinik des Schweizer Ameos-Konzerns in Deutschland. Aber es ist diejenige mit der kämpferischsten Belegschaft. In jahrelangen Konflikten setzte sie einen Haustarifvertrag in Anlehnung an den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) durch – eine Besonderheit unter den privaten Psychiatrien. 2009 waren die gewerkschaftlich gut organisierten Beschäftigten mehr als zehn Wochen im Streik, 2014 sogar 19 Wochen. Das ermutigte ihre Kolleginnen und Kollegen von Ameos in Osnabrück und Hildesheim, 2014 ebenfalls für eine bessere Entlohnung in den Ausstand zu treten.

Diese Erfahrung machen auch die Beschäftigten im gut 100 Kilometer entfernten Alfeld. In einer regelrechten Entlassungswelle wurden insgesamt fast 110 Beschäftigte aus Reinigung, Technik, Labor, Röntgenabteilung, Schreibdienst und sogar Pflegekräfte auf die Straße gesetzt – ohne die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats und gesetzliche Vorgaben bei der



»Was hier abläuft, schreit zum Himmel. Da wird systematisch und offensichtlich gegen arbeitsrechtliche Regelungen verstoßen. Betriebsräte werden erpresst und genötigt, Mitbestimmungsrechte ignoriert. Aber es passiert nichts. Die Arbeitsgerichtsbarkeit ist solchen Methoden nicht gewachsen. Etwas muss sich grundlegend ändern.«

Kerstin Gattermann-Schrock (42), Betriebsratsvorsitzende des Ameos Klinikums Alfeld

Sozialauswahl ausreichend zu beachten. »Der Arbeitgeber hat nicht eine der Kündigungsschutzklagen gewonnen«, berichtet die Betriebsratsvorsitzende Kerstin Gattermann-Schrock. Mit teilweise sehr hohen Abfindungen sorgte das Management dafür, dass die Betroffenen dennoch nicht an ihren Arbeitsplatz zurückkehrten. Ersetzt wurden sie durch billigere und gewerkschaftlich größtenteils unorganisierte Werkvertrags- und Leiharbeitsbeschäftigte – auf deren Arbeitsbedingungen der Betriebsrat kaum Einfluss nehmen kann.

»Da wurde sehr viel Geld verpulvert – betriebswirtschaftlich macht das überhaupt keinen Sinn«, sagt Gattermann-Schrock. Doch zum einen spart sich das Unternehmen mit der Ausgliederung von Betriebsstellen die hohen Tariflöhne, zu deren Zahlung es per Kaufvertrag verpflichtet ist. Zum anderen erreicht es auf diese Art, dass die Beschäftigtenzahl unter 200 rutscht. Die Folge: Nach der nächsten Betriebsratswahl wird es wohl keine Freistellung mehr geben.

Schon jetzt setzt das Management alles daran, die Handlungsfähigkeit der Interessenvertreter einzuschränken. »Ob bei Umstrukturierungen oder Einstellungen – von ernsthafter Beteiligung im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit kann keine Rede sein«, klagt Gattermann-Schrock. »Ganz abgesehen davon, dass bei jeder Gelegenheit gegen den Betriebsrat und insbesondere meine Person gehetzt wird.« Als der Betriebsrat kürzlich seine Zustimmung zu Dienstplänen verweigerte und vor Gericht zog, reagierte das Management mit offener Erpressung: Beharre die Belegschaftsvertretung auf ihren Rechten, würden Abteilungen geschlossen und 28 Beschäftigte betriebsbedingt gekündigt. Unter diesem Druck machte der Betriebsrat einen Rückzieher. Vor Gericht kam dies offen zur Sprache – ohne Folgen. »Dass so etwas hierzulande möglich ist, hätte ich nicht gedacht«, so Gattermann-Schrock. »Was unsere Demokratie und Mitbestimmung angeht, bin ich tief enttäuscht.«



Roland Thome und seine Kolleginnen und Kollegen der Median-Quellenhofklinik lassen sich nicht einschüchtern

Zusammenstehen gegen die Fertigmacher

VON DANIEL BEHRUZI

Ihre Methoden sind brutal, ihr Vorgehen systematisch: In vielen Betrieben werden Gewerkschafter und Betriebsräte professionell bekämpft. Die Fertigmacher scheren sich weder um Gesetze noch um persönliche Schicksale. Gegen sie hilft nur eins: die Solidarität der Kolleginnen und Kollegen.

Die Praktiken der Gewerkschaftsfeinde

Umstrukturieren. Die Arbeitgeber haben die »unternehmerische Freiheit«, Betriebe so zu strukturieren, wie es ihnen beliebt. Das gibt ihnen etliche Möglichkeiten, Betriebsräte zu schwächen und Tarifverträge zu umgehen. So zum Beispiel in den Servicegesellschaften des Helios-Konzerns: Im Jahr 2012 wurde die Zentrale Servicegesellschaft (ZSG) bei Damp nach einem harten Tarifkonflikt in fünf separate Firmen aufgeteilt. Gleiches geschah bei Helios Service Nord nach einem Warnstreik im selben Jahr.

Betriebsratswahl sabotieren und beeinflussen. Insbesondere in der Zeit zwischen dem ersten Aushang zur Wahl eines Betriebsrats und der Wahl selbst werden die Initiatoren oftmals massiv eingeschüchtert. Auf verpflichtenden Belegschaftsversammlungen und in Einzelgesprächen werden Beschäftigte »bearbeitet«.

Teile der Belegschaft aufhetzen. Um Betriebsräte schon im ersten Jahr ihrer Amtszeit zu zermürben, kommt es in manchen Unternehmen zur Gründung vermeintlicher »Belegschaftsinitiativen«, die zum Beispiel Unterschriften gegen die Interessenvertretung sammeln und mehr oder weniger offen vom Management angeleitet werden. Mitunter werden den Beteiligten finanzielle oder andere Privilegien gewährt.

Überwachen. In manchen Fällen werden Detektive zur Bespitzelung von Gewerkschaftern und Betriebsräten eingesetzt. Sie sammeln Indizien für angebliche Verfehlungen, um Abmahnungen oder Kündigungen zu rechtfertigen. Manchmal gehört es zum Kalkül, dass sie bei ihrer Schnüffelei im Umfeld des Betriebs oder der Wohnung gesehen werden, um die Betroffenen einzuschüchtern. Nicht selten kommt es bei ihnen zu psychosomatischen Erkrankungen.

Quelle u.a.: Werner Rügemeier/Elmar Wigand: Die Fertigmacher. Arbeitsrecht und professionelle Gewerkschaftsbekämpfung, PapyRossa 2014, 238 Seiten, 14,90 Euro. ISBN: 978-3-89438-555-2

»Das ist extrem grausam«

Systematische Bekämpfung von Gewerkschaften hat viele Facetten. Doch Widerstand ist möglich

drei: Was ist unter »Union Busting« zu verstehen?

Elmar Wigand: Die systematische Bekämpfung von Gewerkschaften und Mitbestimmung im Betrieb. Das kann verschiedene Formen annehmen: Von der Identifizierung angeblicher »Minderleister« und unliebsamer Mitarbeiter bis hin zur Zermürbung und Kündigung von Beschäftigten mit besonderem Kündigungsschutz, also Schwangeren, Schwerbehinderten, aber auch Betriebsräten. In der größeren Form geht es bei »Union Busting« auch um die Verhinderung von Streiks bzw. um Streikbruch.

Sie schreiben, dass es eine regelrechte Industrie gibt, die Unternehmen dabei hilft, unliebsame Beschäftigte loszuwerden. Woraus besteht diese? Ich nenne das den »juristisch-betriebswirtschaftlichen Komplex«. Federführend sind Rechtsanwaltskanzleien und Unternehmensberater. Beigeordnet sind sogenannte Human-Resourcespezialisten, Psychologen, Industriesoziologen, welche die Belegschaft etwa mit Umfragen durchleuchten, aber

auch Detektive und Überwachungsspezialisten, die »Indizien« sammeln, um Kündigungen zu rechtfertigen.

Was sind die wichtigsten Methoden und Ziele dieser Arbeitgeber?

Die konkreten Methoden sind abhängig von der jeweiligen Position des Arbeitgebers und von der Frage, wie viel er investieren und welches Risiko er eingehen möchte. Wenn Unternehmen betriebsratsfrei sind und bleiben wollen, setzen sie alles daran, Wahlen zur betrieblichen Interessenvertretung zu verhindern und mögliche Initiatoren einzuschüchtern. Reicht das nicht, wollen sie die Wahl so beeinflussen, dass am Ende ein unternehmensgesteuerter Betriebsrat herauskommt. In anderen Fällen geht es darum, einen gewerkschaftsnahen Betriebsrat zu spalten oder ganz zu »deinstallieren«. Das gefährlichste, was Kollegen passieren kann, ist, dass ein managementgesteuerter »gelber Mob« in der Belegschaft geschaffen wird, der Unterschriften gegen den Betriebsrat sammelt, Verleumdungskampagnen startet und die Stimmung im Betrieb vergiftet.

Welche Auswirkungen hat das bei den Betroffenen?

Manche tragen körperliche und seelische Schäden davon – Depressionen, Burn-out, psychosomatische Erkrankungen. Bei Lebensmittel-Discountern findet sich beispielsweise eine Methode, die wir »sozialer Tod am Arbeitsplatz« genannt haben: Personalleiter verhängen ein Kontaktverbot mit Gewerkschaftern oder Betriebsratsgründern, niemand darf mehr mit ihnen reden. Diese Leute laufen wie unter einer Glaslocke durch den Betrieb und brechen oft binnen weniger Wochen zusammen. Das ist extrem grausam.

Welche Möglichkeiten haben die Betroffenen, sich zur Wehr zu setzen? Entscheidend ist die Verankerung in der Belegschaft. Es darf keinesfalls das Bild entstehen, der Betriebsrat kreise um sich selbst. Und dieser Eindruck entsteht leicht, wenn man sich nur auf einer moralischen oder juristischen Ebene zur Wehr setzt. Wichtig ist es, den Beschäftigten zu vermitteln, dass es bei den Auseinandersetzungen auch um ihre Interessen geht – um Über-

MEDIAN-QUELLENHOFKLINIKEN BAD OYENHAUSEN

Drohung mitten im Streik

Median-Konzern kündigt Schließung des kampfstärksten Betriebs an

Mit Repression kennt sich Roland Thome aus. Der Betriebsratsvorsitzende der Median-Quellenhofklinik in Bad Oyenhausen hat hautnah erfahren, wie es sich anfühlt, auf der Abschlusliste zu stehen. Mehrfach versuchte das Management, den engagierten Beschäftigtenvertreter und Gewerkschafter loszuwerden. Um Vorwände für eine fristlose Kündigung zu konstruieren, engagierte es 2008/2009 sogar eine Detektei, die Thome und seine Familie mehr als 100 Stunden lang beschattete. Doch Thome ließ sich nicht weichkochen, die Arbeitsgerichte entschieden in allen Fällen zu seinen Gunsten. »Das war eine sehr harte Zeit«, erinnert sich der 62-Jährige. »Zum Glück habe ich eine tolle Frau und eine intakte Familie – sonst hätte ich das nicht durchgestanden.«

Inzwischen hat die Median-Spitze offenbar verstanden, dass sie Thome persönlich nicht klein kriegt. Im laufenden Tarifkonflikt greift der Konzern daher zu anderen, nicht weniger heftigen Methoden. Am 8. September teilte er dem Betriebsrat mit, dass die Weser-Klinik – einer der vier Standorte der Quellenhofklinik – zum 30. Juni 2016 geschlossen wird. Im Zuge des seit Mai laufenden Arbeitskampfs hat die Geschäftsleitung bereits eine 40-Betten-Station geschlossen und weitere Betten geräumt. »Dazu gab es keinerlei Notwendigkeit, das dient einzig und allein der Einschüchterung«, ist Thome überzeugt. Er vermutet, dass auch die nahegelegene Klinik am Park Anfang nächsten Jahres geschlossen werden könnte. Hinter-

grund sei die Rolle der Bad Oyenhauser Kliniken als »Speerspitze« der Gewerkschaft in der aktuellen Tarifaussensetzung. Bei den mittlerweile 14 gantztägigen Streiks war die Beteiligung dort stets am größten.

Es ist nicht der erste Versuch, die Kampfbereitschaft der Beschäftigten zu untergraben. Mehrfach wollte der Konzern den Arbeitskampf vom Arbeitsgericht untersagen lassen – letztlich ohne Erfolg. Ein ver.di-Sekretär wurde sogar wegen Hausfriedensbruchs angezeigt, weil er während einer Kundgebung einen Fuß aufs Klinikgelände gesetzt hatte. »Absolut lächerlich!« findet Thome das, lustig aber keineswegs.

Harte Gangart

»Streik ist ein Grundrecht. Es spricht Bände, wenn ein privates Unternehmen solche Methoden nutzt, um die Renditeerwartungen seiner Investoren zu befriedigen«, kritisiert der Gewerkschafter. Seit Median im Oktober 2014 von dem niederländischen Finanzinvestor Waterland übernommen wurde, hat sich die Gangart gegenüber den Belegschaften noch einmal deutlich verschärft. Thome und seine Kollegen sind allerdings fest entschlossen, sich vom angeordneten Stellenabbau nicht einschüchtern zu lassen. Der Betriebsrat hat seit 1996 schon 15 Sozialplanverhandlungen mitgemacht. »Wir werden ihnen dabei jede Menge Steine in den Weg legen«, kündigt Thome an. Zum Tarifkonflikt bei Median: siehe Seite 6



Elmar Wigand ist Mitbegründer der Aktion »Arbeitsrecht.tv« und Redakteur des Blogs www.arbeitsunrecht.de.

Solidarisch gegen »Union Busting«

Beschluss des ver.di-Bundeskongresses

»ver.di muss sich dem Phänomen des Union Busting stärker zuwenden und Konzepte für Öffentlichkeitsarbeit und solidarische Unterstützung erarbeiten«, heißt es in einem Antrag, den der ver.di-Bundeskongress Ende September in Leipzig beschlossen hat. Es soll – möglichst beim DGB – eine zentrale Stelle geschaffen werden, die eine Übersicht erstellt und Gegenstrategien entwickelt. Der Antrag mit dem Titel »Solidarisch gegen Union Busting« geht ursprünglich auf eine Initiative der ver.di-Jugend Hamburg zurück.

Konferenz »Betriebsräte im Visier: Bossip, Mobbing und Co. Was tun?«

Samstag, 17. Oktober, 13 bis 19 Uhr im Gewerkschaftshaus Mannheim, Hans-Böckler-Str. 1

Mit betroffenen Kolleginnen und Kollegen aus verschiedenen Branchen sowie Albrecht Kieser (work watch), Klaus-Dieter Freund (Rechtsanwalt) und vielen anderen. Unterstützung von IG Metall Mannheim, ver.di Rhein-Neckar, work watch Köln.

www.gegen-br-mobbing.de



Wir waren dabei... Für mehr Personal! 162.000 Beschäftigte fehlen

Wir waren dabei... Für mehr Personal! 162.000 Beschäftigte fehlen