



Union Busting und Rassismus bei Magna Seating Köln und Odjica/Serbien

Leserbrief IGAKK Kölner Stadtanzeiger – Langfassung
an Uli Kreikebaum Uli.Kreikebaum@mds.de
zum Artikel vom 16.12.2020: **Betriebsrat rassistisch beleidigt**

Union Busting und Rassismus in Deutschland und weltweit

Immer häufiger kommt es auch in Deutschland vor, dass Unternehmen Betriebsräte und Gewerkschaften mit unfairen Methoden bekämpfen. Sie wenden Gesetze missbräuchlich gegen Arbeitnehmervertreter/innen und/oder Gremien an. Ganze Rechtsanwaltskanzleien haben sich darauf spezialisiert, „Union-Busting“ bzw. Betriebsratsmobbing zu unterstützen oder sogar zu organisieren.

Seit etlichen Jahren arbeitet der (gemeinnützige) Internationale gewerkschaftliche Arbeitskreis Köln (IGAKK e.V.) insbesondere daran, den internationalisierten ‚Busting‘-Strategien von Konzernen etwas entgegenzusetzen. Dazu dient die grenzübergreifende Zusammenarbeit von Arbeitnehmer-Vertretungen. 2019 war eine IGAKK-Gruppe in Serbien, auch bei der ISS Magna. Die serbischen Kollegen haben im Februar 2020 auch das Magna Köln-Niehl besucht. Dasselbe gilt für das Magna-Werk in der mexikanischen Provinz Guanajuato, dessen Gewerkschaftsvertreter von der Sitimm Magna im Dezember 2019 bei Magna in Köln empfangen wurden.

Der weltweit tätige Automobilzulieferer Magna stellt ein besonders perfides Beispiel für Gewerkschafts- bzw. Union-Busting dar. Es wird versucht, Arbeitnehmerrechte global und massiv mit unfairen Mitteln zu beschneiden, auch in Köln. 2017 hat das Magna-Management in Köln zunächst versucht, aktiv einen Betriebsrat zu verhindern und stattdessen ein rechtloses Konstrukt unter dem Titel ‚Fairness-Komitee‘ gebildet. Auch in den weltweiten ‚Magna Globale Arbeitsnormen‘ wird rechtswidrig auf „das Recht des Arbeitnehmers, eine Vertretung auf eigenen Wunsch abzulehnen“ hingewiesen. Damit wird schon in den Magna-Grundsätzen die Spaltung der Belegschaften befördert. Das scheiterte in Köln allerdings am Widerstand in der Belegschaft. Mit an den Haaren herbeigezogenen Gründen wurde dann versucht, den Betriebsratsvorsitzenden Renaldo Bern und ein weiteres Betriebsratsmitglied zu kündigen und den Betriebsrat des Amtes zu entheben. Der Grund für die Bekämpfung des Betriebsrates liegt mitnichten in dessen Fehlverhalten. Der Kölner Betriebsrat arbeitet sehr erfolgreich:

Der Kölner Betriebsrat hat es mit der IG Metall zusammen mit bewirkt, in einer MultiKulti-Belegschaft ein solidarisches Betriebsklima zu schaffen. Politische Konflikte zwischen Ethnien bleiben außen vor. Fast alle Betriebsratsmitglieder waren neu in ihrer Funktion und mussten erst ihre Aufgaben, Rechte und die Beteiligungsprozesse erlernen und Erfahrungen damit sammeln. Der Betriebsrat hat in erstaunlicher Zeit seine Arbeitsfähigkeit hergestellt – mithilfe der IG Metall Köln-Leverkusen: Entsprechend waren die Ergebnisse: Das Entgelt für

Montagearbeiter/innen wurde von 2017 bis heute von 1.850 € auf durchschnittlich 2.800 € erhöht, allerdings immer noch weit unter dem Niveau des Metall-Entgeltrahmenabkommens, welches nebenan bei Benteler oder Ford gilt. Die Montage von Autositzen im Schichtbetrieb zählt zu den belastendsten Arbeiten in der Industrie überhaupt. Der Betriebsrat hat von Anfang an über Gefährdungsbeurteilungen ergonomische und arbeitsorganisatorische Maßnahmen eingefordert, um aus der ‚roten‘ Überlastungssituation an vielen Arbeitsplätzen heraus zu kommen. Die Mitarbeiter/innen müssen ja inzwischen bis 67 Jahre durchhalten. Die Mehrzahl der Arbeitsplätze wurde besser gestaltet, auch heute noch gegen den Widerstand des Managements. Es wurde außerdem eine Erholzeit-Pause von einer halben Stunde durchgesetzt, dann stehen die Bänder still. Zuletzt wurden ca. 50 befristete Mitarbeiter/innen in feste Arbeitsverhältnisse übernommen, ebenfalls teilweise gegen den Willen des Arbeitgebers. Die Aufstockung für die Kurzarbeiter/innen wurde auf 90% vereinbart.

Nur ein starker Betriebsrat und Gewerkschaft, die in der Belegschaft verankert sind, können solche Erfolge erreichen. Für den Unternehmer bedeutet das natürlich – neben einer disziplinierten und leistungsbereiten Belegschaft – auch Mehrkosten.

Der Arbeitgeber hat in Deutschland genügend Möglichkeiten, faire Arbeitsbedingungen auszuhandeln. Die aktuellen Maßnahmen des Kölner Managements halten wir für rechtsmissbräuchlich. Betriebsratsmitglieder werden unter aus der Luft gegriffenen oder nichtigen Anlässen mit Gerichtsverfahren persönlich bedroht. Keines davon hat der Arbeitgeber gewonnen. Aber nicht jedes Betriebsratsmitglied hält dem Druck stand. Für sie geht es nicht um Kostenreduzierung und höhere Renditen sondern darum, als Arbeitnehmer/in eine Familie zu ernähren. Solche Klageverfahren sind für manches Betriebsratsmitglied existenziell. Dass von den Arbeitgebervertreter/innen dabei ethnische Stereotypen verwendet werden, ist moralisch verwerflich: Hier geht es nicht einmal darum, dass Management, Arbeitgeberverband oder deren Anwältin selbst rassistische Vorbehalte hegen; Die Vorwürfe bauen aber darauf, dass rassistische Ressentiments in der Öffentlichkeit oder gar vor Gericht wirksam ihre Zwecke befördern.

Es ist auch davon auszugehen, dass das Kölner Management nicht aus eigenen strategischen Erwägungen heraus zu solch unfairen Kampfmitteln greift: Im serbischen Werk Magna Seating in Odjica beobachten wir eine gleichartige Strategie des Magna-Konzerns: Der Betriebsgewerkschaftsvorsitzende Dalibor A. wird seit fast einem Jahr mit nichtigen und falschen Behauptungen vom Betriebsgelände ferngehalten. Sein Kölner Betriebsrats-Kollege wird – völlig unberechtigt – mit Clan-Kriminalität in Verbindung gebracht, er selber in Serbien – genauso absurd – mit rechtsextremistischen Hooligans.

In Köln wurde die Kündigung inzwischen durch das Arbeitsgericht zurückgewiesen, in Serbien, wo es keine Arbeitsgerichte gibt, musste die Kündigung nach Beratungen mit Regierungsvertreter/innen zurückgenommen werden, auch wegen der umfassenden internationalen Solidarität – beispielsweise aus Köln, organisiert über den IGAKK. Dafür wurde der serbische Werksleiter abberufen.

Wir sind froh über den kleinen Erfolg, es ist aber noch viel internationale Zusammenarbeit von Beschäftigten nötig, um ein derartiges Vorgehen zu skandalisieren oder sogar zu verhindern. Es ist aber erforderlich, dass Betriebsräte und Gewerkschaften in Deutschland und weltweit besser geschützt werden. Hierzulande sollte die Strafverfolgung von missbräuchlicher Anwendung des Arbeitsrechtes ermöglicht werden. International gibt es einen anderen Ansatz: Die Bundesregierung hatte im Koalitionsvertrag ein Lieferkettengesetz angekündigt, welches derzeit auf kleiner Flamme in Ministeriumsstreitigkeiten aufgerieben wird. Wir brauchen zwingend eine Haftung auch deutscher Unternehmen zum Schutz der Arbeitsgesetze in ausländischen Dependancen!

Ali Cicek, Dr. Christoph Lenssen, Kai Beutler, Vorstand IGAKK e.V., Lieserstr. 8, 50937 Köln