



- INFORMATION -



... zur **A**rbeitsgemeinschaft **U**nabhängiger **B**etriebsangehöriger

Unter die Lupe genommen:

Was steckt hinter der **AUB**?



”*Betriebsnah, ideologiefrei, überparteilich, zukunftsorientiert*” sowie, schon des Namens wegen und als Abgrenzung gegen die echten Gewerkschaften, vor allem ”*unabhängig*” nennt sich die **Arbeitsgemeinschaft Unabhängiger Betriebsangehöriger (AUB)** gern. Mitte der siebziger Jahre bei Siemens als Initiative einiger Betriebsräte gegründet, greift sie längst nach Einfluss in anderen Branchen; dabei fällt auf, dass sie Erfolge häufig vor allem in Unternehmen verbucht, die durch arbeitnehmerfeindliche Personalpolitik von sich reden machen.

Das Urteil des Erfurter Bundesarbeitsgerichts, das die Betriebsratswahlen vom März 2002 bei Brose in Coburg für unwirksam erklärte, warf ein ungutes Licht auf die AUB-Bemühungen, im besten Einvernehmen mit der Unternehmensleitung auch hier die für Arbeitgeber oft weniger pflegeleichte IG Metall zu verdrängen. Eine noch am Tag vor der Urteilsverkündung mit der Geschäftsführung getroffene Betriebsvereinbarung war mit Blick auf die Interessen der Beschäftigten nicht nur mehr als bedenklich. Sie verstieß nach Auffassung der IG Metall auch eindeutig gegen das Betriebsverfassungsgesetz (§77,3), das den Gegenstand der Vereinbarung (Arbeitszeit und Entgelt) ausdrücklich Tarifverträgen vorbehält - die ihrerseits auf der Arbeitnehmerseite nur von Gewerkschaften zu schließen sind.

Derartige Vorgänge sind Grund genug, die ”**Unabhängigen**” auf den folgenden Seiten einmal näher unter die Lupe zu nehmen: Woher kommt die selbsternannte ”**Anti-Gewerkschaft**”, wodurch unterscheidet sie sich von denen im Deutschen Gewerkschaftsbund? Was - und wer - steckt hinter ihr? Wo liegen ihre Interessen und Ziele, wie versucht sie diese durchzusetzen und zu erreichen? Und: *Wie unabhängig ist die AUB wirklich?*



”Lass’ Dich nicht zum Affen machen...”

... lautet der Titel einer IG Metall-Broschüre vom November 2002, die einige Informationen zur AUB aus den vorangegangenen Jahren sammelte, aktualisierte und mit neuem Material ergänzte. Hintergrund für die nach wie vor anhaltende Nachfrage nicht nur bei der IG Metall, sondern auch bei anderen im DGB organisierten Gewerkschaften ist die Ausbreitung der AUB in alle Bereiche, zu denen sie nur irgendwie Zugang finden kann - häufig als der jeweiligen Unternehmensführung willkommene Alternative zu den echten Gewerkschaften.



Ist die Gründung eines Betriebsrats und die Aufnahme einer aktiven Interessenvertretung nun einmal trotz allen Widerstands nicht mehr zu unterdrücken, haben manche Manager es immer noch lieber mit der AUB zu tun, als mit konfliktfähigen Vertretern der klassischen Gewerkschaften. Ganz besonders gilt dies für als notorisch arbeitnehmerfeindlich bekannte Unternehmen wie Aldi, Karstadt und WalMart.

Wie aber kommt die AUB dazu, sich Arbeitgebern bei jeder Gelegenheit als stromlinienförmige Alternative anzubieten? Ein Blick auf die Geschichte der "Unabhängigen" zeigt, dass dieses Vorgehen nicht nur Methode hat, sondern schon seit den ersten Gehversuchen gewissermaßen Programm ist:

Woher kommt die AUB?

Mitte der siebziger Jahre begannen Siemens-Mitarbeiter in Erlangen, sich mit tatkräftiger Unterstützung der Chefetage, insbesondere des damaligen Personalchefs Eberhard Koffka, unter der Führung ihres Spitzenkandidaten **Dietrich Ummelmann** zur späteren AUB zusammenzuschließen. Wie ein Großteil ihrer Anhänger stammten die Betriebsräte überwiegend aus den Reihen außer- bzw. übertariflicher Angestellter, schon damals mit dem Ziel, vor allem die Interessen hochqualifizierter Mitarbeiter möglichst im Einvernehmen mit dem Management zu vertreten. Koffka zog mit, frei nach

dem Motto: „Eine Hand wäscht die andere“.

Aggressive Ablehnung der angeblich ideologisch „verblendeten“ und „ferngesteuerten“ IG Metall sowie das erklärte Ziel, die Harmonie mit dem Arbeitgeber in den Vordergrund zu stellen, kamen der Geschäftsführung wie gerufen. Von oben unterstützt und protegiert, wurde Ummelmann 1978 Betriebsratsvorsitzender bei Siemens Erlangen und zog als Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat ein. 1984 wurde er, wenn wundert's, Leitender Angestellter und musste seinen Betriebsratsplatz räumen.

Damit schlug die Stunde seines Nachfolgers: **Wilhelm Schelsky**. Er ist, nach mittlerweile weit über zwanzig Jahren, heute immer noch AUB-Bundesvorsitzender - die Amtszeit von Altbundeskanzler Helmut Kohl hat er damit mühelos überrundet. Unter ihm kam die AUB richtig in Schwung und erweiterte ihren Einflussbereich auf andere Unternehmen. Neben unbestreitbaren Erfolgen in der BR-Arbeit ist dies vor allem auf ihre konsequent arbeitgeberfreundliche Richtung zurückzuführen.

Unternehmern den Rücken stärken

Schon 1986 machte Schelsky diese Haltung in einer Rede vor dem CDU-Parteitag in Mainz unmissverständlich klar. Die Arbeit der traditionellen Gewerkschaften könne den Fortbestand der wirtschaftlichen Entwicklung gefährden, erklärte er in seiner Rede und endete mit einem kuriosen Appell, der ihm das Wohlwollen der Industrieverbände sicherte: „Stärken Sie bitte den Unternehmern den Rücken.“ Dass die Arbeitgeber diese Haltung wo immer möglich nur allzu gern gegen die konfliktbereite Position der Gewerkschaften eintauschen, und dafür auch schon mal Unterstützung leisten, liegt auf der Hand.



1985 wurde die AUB eingetragener Verein, 1986 erfolgte die Anerkennung als Berufsverband, hinzu kommt eine offizielle Eintragung als Lobbyorganisation im deutschen Bundestag. 1989 entstand die Bundesgeschäftsstelle Nürnberg, gefolgt von einem Verbindungsbüro in Bonn und sukzessive eingerichteten Landesgeschäftsstellen in Dresden, Greifswald, Frankfurt usw. Bundesweit zählt die AUB heute nach eigenen Angaben über 20.000 Mitglieder, unabhängige Schätzungen gehen allerdings von deutlich niedrigeren Zahlen aus.

”Gegen Fernsteuerung“

Das Selbstverständnis der AUB beruht seit ihren Anfangstagen vor allem auf einem Credo: Gewerkschaften betrieben eine „ferngesteuerte, oft auch parteipolitische Machtpolitik, die unseren Wünschen am Arbeitsplatz, im Betrieb und Unternehmen nicht gerecht wird“ - so steht es in der Satzung, so wiederholen es die Funktionäre, allen voran Wilhelm Schelsky, bei jeder sich bietenden Gelegenheit. Das Schlagwort von der „ideologiebestimmten Fernsteuerung“ aus fernen „Funktionärszentralen“ ist die Allzweckkeule der AUB, sei es als Abgrenzung von den Gewerkschaften, als Selbstlegitimation oder als Begründung für das kritiklose Abnicken von Arbeitgebervorschlägen.

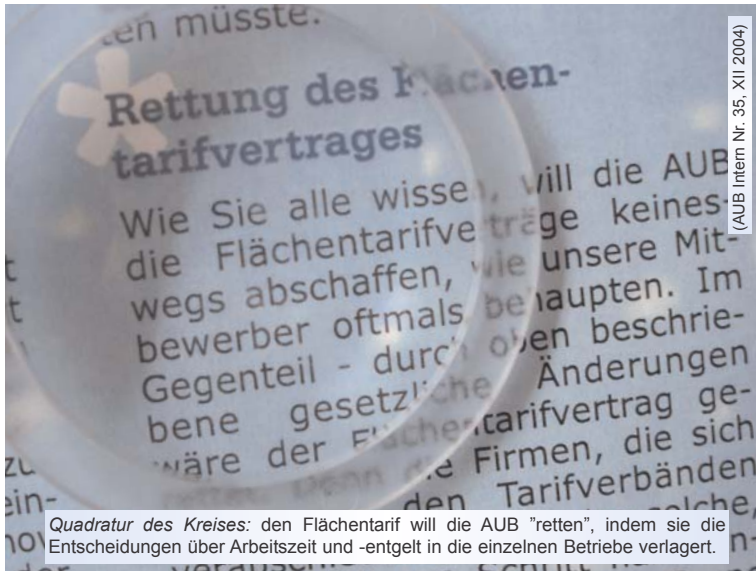
Den DGB-Gewerkschaften wirft die AUB „verkrustete Funktionärsapparate“, Bürokratie, Bevormundung, „kollektive Gleichmacherei“, „parteil politischen Gesinnungsdruck“ und die Ausgrenzung Andersdenkender vor. Sie selbst setzt vor allem stets auf die betriebliche Arbeit vor Ort, ohne übergreifende Organisationsstrukturen. Ihr Dilemma dabei ist allerdings, dass sie selbst in den letzten Jahren eben solche Strukturen aufgebaut hat, wie sie sie zuvor als fundamentalen Fehler anprangerte. So führte sie beispielsweise allein in den letzten zehn Jahren ▶

Tarifambitionen der besonderen Art

die Landesbeauftragten und sämtliche Landesgeschäftsstellen ein, statt sich wie zuvor auf Betriebsgruppen zu beschränken. Mittlerweile gibt es in der AUB längst alles, was eine zentral strukturierte Organisation ausmacht - Bundes- und Landeszentralen, Verwaltungsrat, Vorstand, Mitgliedsbeiträge, zentrale Öffentlichkeitsarbeit und nicht zuletzt einen Bundesvorsitzenden.

Haken bei diesen frommen Wünschen liegt. Würden die Vorstellungen der AUB Wirklichkeit, könnten sich Betriebsräte und Beschäftigte auf einiges gefasst machen. Eine starke Unternehmensführung drängt die Arbeitnehmerinteressen mit der Drohung, man müsse andernfalls aus - für den einzelnen BR schwer überprüfbar - wirtschaftlichen Gründen den ganzen Betrieb schließen,

wie Arbeitszeit und Entgelt in Tarifverträgen statt Betriebsvereinbarungen zu regeln. Dahinter steht die Absicht, eben die von der AUB geforderten Bedingungen zu vermeiden, unter denen die Arbeitgeberseite allzu leichtes Spiel mit den jeweils auf sich allein gestellten Beschäftigten und ihren Betriebsräten hätte. Was dabei herauskäme, liegt auf der Hand.



Quadratur des Kreises: den Flächentarif will die AUB "retten", indem sie die Entscheidungen über Arbeitszeit und -entgelt in die einzelnen Betriebe verlagert.

Dieser AUB-Vorsitzende liebäugelt längst mit einer Funktion, die eigentlich den klassischen Gewerkschaften obliegt, nämlich dem Abschließen von Tarifverträgen. Zuletzt in der Juni-Ausgabe des regelmäßig je nach Zeitgeist überarbeiteten Flyers "Wer wir sind - was wir wollen" kommt zum Ausdruck, was lange Jahre erst verteuert, dann ganz allmählich durch die Hintertür ins eigene Repertoire importiert wurde: "Die AUB setzt sich ein für den Erhalt der Tarifverträge [...]" Immerhin - aber der dicke Hund folgt nicht nur, sondern kommt auch schon vorneweg: "Die AUB will die Mitarbeiter/-innen darin unterstützen, ohne zentrale Vorgaben ihre Arbeitsbedingungen selbst auszuhandeln, zum Beispiel wann und wieviel gearbeitet wird." Den offenkundigen Widerspruch zum Flächentarif versucht man mit dem Hinweis zu glätten, "Nur wenn sich die Betriebspartner nicht einigen können oder wollen, sollen Tarifverträge gelten."

Versuchsballons wie bei Brose...

Ähnlichkeiten zu der bei Brose geschlossenen Betriebsvereinbarung vom Mai 2005 drängen sich auf - und demonstrieren besser als viele Argumente, wo der

mit dem Rücken gegen die Wand und erzwingt so Arbeitsbedingungen nach Gutsherrenart.

Ein Bärendienst auch das sonstige Programm: Ende 1993 veröffentlichte die AUB die so genannten „Leipziger Thesen zur Tarifreform“. Als Anlass sah man unter anderem, dass „Lohn- und Gehaltsstrukturen, die Höhe der Lohnnebenkosten, die

Urlaubsdauer, die Zahl der Feiertage, die Arbeitszeit [...]“ wirtschaftliches Produzieren nicht mehr ermöglichten, anders gesagt: Den Arbeitnehmern ging es nach Ansicht der AUB zu gut, Schelsky wollte „die Tür nach unten aufmachen.“

Hinter diesen Thesen steht die AUB nach wie vor: Im Juli 2002 wettete Schelsky vor MitarbeiterInnen von Fujitsu Siemens Computers (FSC), die IG Metall solle endlich einmal „akzeptieren, dass betriebliche Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung absoluten Vorrang vor Machtspielen von Funktionären haben“. Gemeint war damit der Widerstand gegen Pläne, den tariflich garantierten Urlaub zu kürzen - ohne jede Zusage, die Beschäftigung im Gegenzug auch nur befristet zu gewährleisten.

...platzen aus vielen Gründen

Wie es nun auch bei Brose zu erwarten steht, konnten diese Vorstellungen auch früher schon nicht so recht funktionieren. Das Betriebsverfassungsgesetz sieht nicht ohne Grund vor, wesentliche Punkte

Dessen ungeachtet schimpft die AUB unverdrossen, es sei höchste Zeit, den "Schwarzmarkt" von "illegalen" betrieblichen Einzelvereinbarungen in einen sicheren rechtlichen Rahmen zu überführen. Lautstark ins Horn gleichgesinnter Arbeitgeber stoßend, verschließt sie dabei wie diese fest die Augen vor einer Tatsache, die ihrer Argumentation den Boden unter den Füßen wegzieht: Betriebliche Lösungen auch bezüglich Arbeitszeit und -entgelt sind auf Grund von Öffnungsklauseln nicht nur durchaus möglich, sondern längst praktizierter Alltag - in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften und im Rahmen der Tarifverträge kommen sie immer dann zu Stande, wenn die wirtschaftliche Lage eines Betriebs dies wirklich erfordert.

Betriebliche Lösungen - keine AUB-Erfindung

Beispiele wie der kontrovers diskutierte Ergänzungstarifvertrag vom Sommer 2004 für Siemens' Mobiltelefonwerke zeigen, dass es der IG Metall sehr ernst mit der Aussage ist,



im Zweifel den Fortbestand von Betrieb und Arbeitsplätzen über angeblich unumstößliche Tarifregelungen zu stellen. Dass sie dafür Kritik einstecken musste, sie habe Arbeitszeiterhöhungen Tür und Tor geöffnet, unterstreicht dies um so mehr. ●

Die ganz andere Gewerkschaft

Ein anderes Dilemma der AUB, vor allem, wenn es trotz Schmusekurs einmal nicht zur friedlichen Einigung kommt, ist die Streikfähigkeit: Die AUB möchte seit jeher „Streik und Aussperrung überflüssig machen“ durch angeblich immer

entschädigen will, die wegen eines Arbeitskampfes *anderer* nicht arbeiten können.

„Kooperation statt Konfrontation“

In die selbe Richtung geht die Forderung, „die Identifikation der Mitarbeiter mit ihrem Betrieb dauerhaft zu fördern“, unter der Prämisse „Kooperation statt Konfrontation“. Nun ist dies grundsätzlich sicher uneingeschränkt richtig und beruht zudem auf dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach §2 Betriebsverfassungsgesetz. Den zitiert auch die AUB unermüdlich, um ihren

Schmusekurs zu rechtfertigen. In ihren häufig gestellten Fragen im Internet etwa beantwortet sie den Vorwurf zu großer Arbeitgebernähe mit eben diesem Paragraphen.

Was sie jedoch auch dort großzügig unter den Tisch fallen lässt, sind die im Gesetzestext enthaltene „Beachtung der geltenden Tarifverträge“ und das „Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften“. Dass der Betriebsfrieden nicht immer durch den angeblich ideologieorientierten, prinzipiellen „Konfrontationskurs der Gewerkschaften“ gefährdet ist, sondern nur allzu oft durch unangemessenes, willkürliches Verhalten des Arbeitgebers, zieht die AUB offenbar gar nicht erst in Betracht.

Wie unabhängig ist eigentlich unabhängig wirklich?

Eines der am meisten betonten und wohl wirkungsvollsten Werbemittel der AUB für neue Mitglieder ist der niedrige Beitrag. So zahlen normale Mitglieder nur acht Euro monatlich - das gefällt Niedriglohnempfängern, die auf jeden Cent sehen müssen, ebenso wie Hochqualifizierten, bei denen

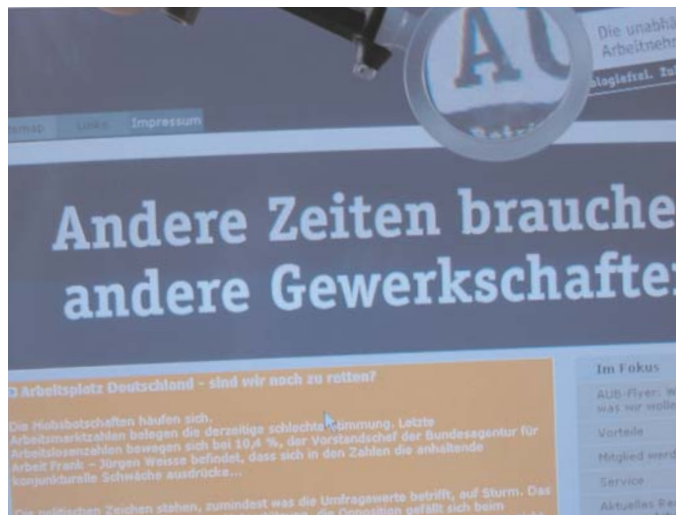
der (prozentual berechnete) Gewerkschaftsbeitrag schon mal in den dreistelligen Bereich wandern kann. Die AUB-Beiträge fließen - trotz stets beteuert dezentralisierter Schwerpunktarbeit vor Ort - in voller Höhe in die Kasse der Nürnberger Bundesgeschäftsstelle.

Um so unklarer ist daher, wie mit Niedrigbeiträgen der oft beträchtliche Aufwand zu bestreiten ist, den AUB-Betriebsgruppen im Betriebsratswahlkampf betreiben. So vermutete im April 2002 die Betriebsratsvorsitzende der Siemens-Niederlassung München, AUB-Bewerber griffen offenbar auf andere Quellen zurück: eine so großzügige Art des Wahlkampfes - die AUB verteilte beispielsweise freigiebig Lose der Lotterie „Bayernlos“ - könne nicht von innen finanziert sein. Sie stellte die Frage, wer der dahinterstehende Sponsor sein mochte, und wo die Unabhängigkeit der AUB bliebe - die doch ihrerseits jede Gelegenheit nutzt, Gewerkschaftern Abhängigkeiten und Fremdsteuerung zu unterstellen. Auf Unterstützung von Unternehmerseite lassen auch andere populäre, aber kostspielige Aktionen der „Unabhängigen“ schließen, etwa Verlosungen oder attraktive Werbebeschenke, aber auch Sponsoring für Sportvereine oder soziale Aktionen.

Dass sich Firmenleitungen eine starke AUB schon mal etwas kosten lassen, leuchtet ein; dass an manchen Siemens-Standorten dafür Mittel oder Sachleistungen fließen, hat selbst Schelsky nie abgestritten. Es wäre auch sinnlos, handelt es sich doch dabei um ein offenes

Geheimnis unter nicht wenigen MitarbeiterInnen.

Bereits 1984 meldete die Leitung der Bremer Niederlassung stolz der Zentrale, es sei ihr gelungen, im Betriebsrat „durch Motivation qualifizierter Mitarbeiter eine bessere Ausgewogenheit im Verhältnis unabhängiger zu organisierten Mitgliedern zu erreichen“.



„konstruktive und betriebsbezogene Politik zum Wohle der Arbeitnehmer und der Betriebe.“ Seit „die andere Gewerkschaft“ (Selbstdarstellung) allerdings ein Auge auf Status und Einfluss einer echten Gewerkschaft geworfen hat, bekennt sich ihre Satzung notgedrungen zumindest pro forma dazu, sich „im Einzelfall auch unter Zuhilfenahme von Arbeitskampfmitteln“ durchzusetzen.

Ein solcher Fall scheint jedoch eher theoretischer Natur. Während der Tarifrunde 2002 schimpfte Schelsky in Nürnberg, der laufende Streik sei „ein absoluter Killer für Konjunktur und Beschäftigung in Deutschland“; die Arbeitgeber wird's gefreut haben.

Auch eine „andere“ Gewerkschaft muss streiken können

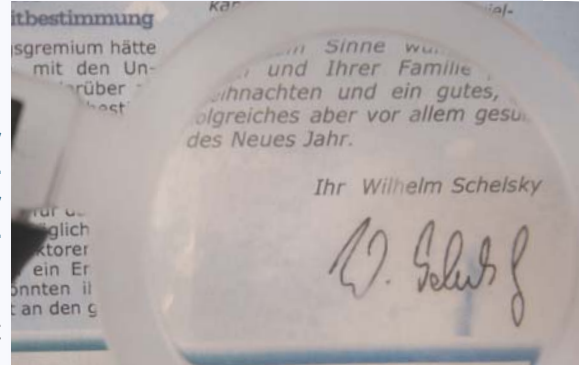
Warum also das offizielle Lippenbekenntnis zum Streik, wenn es so offensichtlich Unbehagen und zwiespältige Gefühle weckt? Das Gesetz verlangt laut Bundesarbeitsgericht von einer tariffähigen Arbeitnehmervertretung auch die Fähigkeit, „bei Tarifverhandlungen auf die Gegenseite einen die Verhandlung beeinflussenden Druck auszuüben“. Dass die AUB Streiks nicht mehr ausschließt, will also kaum viel heißen. So bleibt offen, wie man - theoretisch - streikende Mitglieder finanziell unterstützen würde. Enthalten ist jedoch weiter eine Solidaritätskasse, mit der man Mitglieder



Echter Unternehmergeist...

Consultant. Unternehmer. Arbeitnehmervertreter.

Arbeitgeber wissen, was gut für Arbeitnehmer ist - bestes Beispiel für diese von der AUB gelebte Idee ist die Galionsfigur Wilhelm Schelsky. Er, der nie müde wird, gegen angeblich machtgerige Funktionäre und zentral gelenkte Organisationen zu wettern, sitzt selbst nicht nur der AUB seit nunmehr über zwanzig Jahren vor, sondern erweist sich daneben auch als äußerst umtriebiger Unternehmer: Nach seiner Arbeit als BR-Vorsitzender bei Siemens in Erlangen zog es ihn neben der Tätigkeit als AUB-Chef als selbständigen Unternehmensberater in die Wirtschaft. In der Folge gründete er eine „**Gesellschaft zur Qualifizierung von Führungskräften mbH**“, eine „**Unternehmens-Infrastruktur-Planung GmbH**“, übernahm die Mehrheit der „**Erlanger Sicherheits-Service GmbH**“ und rund 40 Prozent der „**NSG Netzwerk-Service GmbH**“. Als Unternehmensberater, der nach eigener Aussage „alles aus einer Hand“ anbietet, ist er wiederum für Siemens tätig - eine eigentlich konfliktträchtige Kombination, hat doch die AUB ihren stärksten Rückhalt immer noch dort im Konzern. Gegenüber der „Sächsischen Zeitung“ bestätigte Schelsky im Oktober 2001, er „berate auch Unternehmen beim Aufbau von Betriebsräten, habe auch Kontakt zu Siemens-Standorten in Ostdeutschland gehabt“. Wie eine solche Beratung aussehen mag, lässt sich leicht errahnen.



In jüngster Zeit machte besonders die **NSG** durch Praktiken auf sich aufmerksam, die auch Pragmatiker erschrecken: Nach einer unentgeltlichen Anhebung der Arbeitszeit von 37,5 auf 40 Stunden im Jahr 2002 legte man den Beschäftigten im Frühjahr 2005 Zusätze zu ihren Arbeitsverträgen vor. Neben einer weiteren Erhöhung auf 42,5 Wochenstunden sollten sie unterschreiben, dass Überstunden und Mehrarbeit mit dem Grundgehalt pauschal abgegolten sind, der Urlaubsanspruch sich von 30 auf 24 Tage verringert sowie Urlaubs- und Weihnachtsgeld mit der Auszahlung des Grundgehalts abgegolten sind - also de facto entfallen. Besagtes Grundgehalt selbst wurde unter all diesen Vorzeichen das Grundgehalt auch noch gekürzt: "[...] wie bereits mit Ihnen persönlich besprochen verändern sich im gegenseitigen Einvernehmen [...] ab dem 01. April 2005 folgende arbeitsvertragliche Bestandteile: Das Einkommen reduziert sich [...]" Was wie ein reichlich mieser Scherz wirkte, war nüchtern aufgerechnet: Das monatliche Bruttoeinkommen in einem dem Siemens-Team der IG Metall vorliegenden Beispiel verringerte sich um sage und schreibe rund 20 Prozent - und daher: "Um mögliche Härten auszugleichen, gewährt der Arbeitgeber ein Darlehen. [...]"



Ein anderes Beispiel für den in der AUB-Führung servierten Cocktail aus Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen bildet die **ml&s manufacturing, logistics and service** in Greifswald, im Oktober 2002 aus einer Fertigung von Siemens ICN hervorgegangen. Den MitarbeiterInnen wurde die Auslagerung damals vom AUB-Betriebsrat, der sich ohne nennenswerten Widerstand den Vorstellungen der Geschäftsleitung angeschlossen hatte, als Rettung verkauft: Der verantwortliche BR-Vorsitzende und AUB-Landesbeauftragte Klaus Bahl rühmte sich, dass "die Rettung von 250 Arbeitsplätzen am Siemens-Standort Greifswald entscheidend auf das Konto der AUB" gehe. Laut Eintrag beim Handelsregister Stralsund war auch Wilhelm Schelsky mit 16,6 Prozent an der neuen **ml&s** beteiligt; die aktuelle Betriebsratsvorsitzende schließlich, AUB-Vorstandsmitglied Gudrun Haseloh, rückte im November 2004 auf den Posten der 2. stellvertretenden Bundesvorsitzenden auf.

Mit Elan ins eigene Tor

Dynamisch selbstgefällig lässt sich die AUB hin und wieder auch einmal zu einem spektakulären Eigentor hinreißen: Als im Sommer 2002 ein Konflikt zwischen Arbeitnehmern und Management am Münchner Siemens-Standort Hofmannstraße sich so zuspitzte, dass passives Aussitzen den Beschäftigten einfach nicht mehr zu vermitteln war, griff schließlich auch die AUB in die Auseinandersetzung ein - leider nicht gegen den geplanten Stellenkahlschlag, sondern die IG Metall-Mehrheit im Betriebsrat.

Eine Plakataktion, deren genauer Urheber ebenso im Dunkeln blieb wie ihre Finanzierung, diffamierte persönlich den BR-Vorsitzenden und suggerierte reichlich platt, sein Rücktritt wäre gleichbedeutend mit dem Ende der Probleme am Standort.

Polemik allein reicht nicht

Diese Rechnung ging nicht nur daneben, sondern hatte Nebenwirkungen: Die Mehrheit der Beschäftigten, viele AUB-Mitglieder und selbst Teile

der AUB-Fraktion im Betriebsrat stellten sich aktiv hinter ihren BR-Vorsitzenden;



es kam zu Aus- und sogar Übertritten. ●

Faire Verhandlungen, faire Interessenvertretung

Gefährdet legitime Interessenvertretung Arbeitsplätze?

Die Geschäftsleitung und die AUB-Ex-Betriebsratsmehrheit bei Brose in Coburg beharrten auf einer Betriebsvereinbarung, die sie auf die Schnelle durchgedrückt hatten, kurz bevor der Betriebsrat per Gerichtsurteil abgesetzt wurde. Das zeugt nicht nur von zweifelhaftem Stil, sondern auch davon, dass die Geschäftsleitung befürchtete, bei fairen Verhandlungen mit einem konfliktfähigen Betriebsrat ihre Bedingungen weniger leicht zu diktieren.

Per Flugblatt - natürlich ohne namentliche Kennzeichnung - die berechtigte Kritik der IG Metall an der Betriebsvereinbarung als Spiel mit dem Feuer zu diffamieren, erinnert an die Münchner Schmutzkampagne vor drei Jahren (siehe S. 5). So genannte "unabhängige Kandidaten" leiten aus polemischen Unterstellungen die Aufforderung ab, unter neuem Namen einen Betriebsrat wieder zu wählen, der mit dem eben erst abgesetzten Gremium zu großen Teilen identisch ist.

Der ehemalige BR-Vorsitzende Horst Theil drohte für den Fall neuer Verhandlungen für eine neue Betriebsvereinbarung mit dem Beispiel der Kolleginnen und Kollegen in Hallstadt, die sich gegen den glatten Durchmarsch der Sparwünsche des Managements wehren; das könne und wolle man sich für die Mitarbeiter in Coburg nicht erlauben. Diese Argumentation könnte, da schlägt die AUB-Linie unverkennbar durch, genau so gut aus der Chefetage stammen: Sobald jemand aufmuckt, beschwört man schleunigst und ohne zwingenden Bezug zur Wirklichkeit das Schreckgespenst wirtschaftlicher Notwendigkeiten. So etwas bezeichnet man im allgemeinen als Spiel mit den Sorgen der Menschen.

Bei Brose ging diese Taktik bei den Neuwahlen zum Betriebsrat nicht auf. Die Beschäftigten entschieden sich angesichts der zweifelhaften "Empfehlung" der letzten Wahl dieses Mal nicht für eine andere Gewerkschaft, sondern die *echte*. Die darauf folgenden Verhandlungen standen unter anderen Vorzeichen, die beide ihre Berechtigung haben: den Interessen der Belegschaft und den wirtschaftlichen Erfordernissen.

Vom Gegner lernen?

Bevor die Betrachtung der AUB paranoide Züge annimmt, muss man sich natürlich bewusst machen, dass, wie in jeder Organisation, Schwarz-Weiß-Malerei das tatsächliche Bild verzerrt. So haben AUB-Mitglieder ebenso wenig kleine Hörner auf dem Kopf, wie IG Metall-Angehörige weiße Flügel auf dem Rücken. In der praktischen Betriebsratarbeit gibt es zahlreiche Beispiele für konstruktive, sinnvolle und von pragmatischen Zielen geprägte Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Fraktionen.

Dennoch: Will man dem Vormarsch der AUB entgegentreten, muss man sich auch Unbequemes eingestehen. Wo die AUB den Gewerkschaften den Rang abläuft, kann dies außer an wohlwollender Unterstützung durch die Chefetagen im Einzelfall auch daran liegen, dass ihre Vertreter sich überzeugender darstellen. Auch altbewährte Gewerkschafter vermitteln möglicherweise ihre Stärken nicht immer effektiv genug, oder arbeiten zuweilen schlicht an den hochqualifizierten Zielgruppen mancher Branchen vorbei. Das gekonnt gepflegte Image der AUB, für Dynamik, die Überwindung verstaubter Strukturen in der Arbeitswelt und wirtschaftlichen Erfolg zu stehen, kommt bei manchen einfach besser an als traditionelle Ideale der Arbeiterbewegung.

Angestellte mit hohem Qualifikationsniveau identifizieren sich mit dem Unternehmen und ihrer Aufgabe, schätzen freie, selbstverantwortliche und flexible Arbeitseinteilung und gehen aufgrund ihres hohen Selbstbewusstseins grundsätzlich davon aus, potenzielle Konflikte mit Vorgesetzten selbst regeln zu können. Mit solidarisch ausgetragenen Konflikten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern oder übergreifenden gesellschaftspolitischen Hintergründen können sie oft nicht viel anfangen. Typische AUB-Themen wie übertarifliche Gehaltsfindung, Aufstiegschancen oder Informationsmanagement machen sich diesen Umstand geschickt zu Nutze, indem sie die Interessen dieser Gruppe bedienen - hier gilt es, neben der Aufklärung über die AUB als Organisation anzusetzen.

Beitrittserklärung

Ich bin für fair zwischen den Tarifparteien ausgehandelte Flächentarifverträge ohne undurchsichtige Kompromisse - ich trete der IG Metall bei.

Name Vorname Geburtsdatum

Straße, Hausnummer Postleitzahl, Wohnort

Betrieb/Abteilung Standort monatl. Brutto

Einzugsermächtigung

Kontonummer Bankleitzahl Kreditinstitut

Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den von mir nach §5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit einzuziehen. Ich bin darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben personenbezogene Angaben über mich automatisiert verarbeitet. Diese Ermächtigung kann schriftlich mit einer Frist von 6 Wochen zum Quartalsende bei der zuständigen IG Metall-Verwaltungsstelle rückgängig gemacht werden.

Ort, Datum Unterschrift

Bitte ausfüllen und faxen an: 0 89 / 53 29 49 -38