



Schwarzwälder Bote, FDS ☐, Horb ☐, Schramb. ☐, Calw ☐, Nagold ☐
 Südwestpresse ☒
 Schwäbische Zeitung ☐
 Sonstige ☐

Datum: 11.03.2010

Leid und Willkür in Firmen

Betriebsrätinnen berichten von Behinderungen, Mobbing und Einschüchterung

Mutige und couragierte Frauen melden sich bei der traditionellen Zusammenkunft bei der IG Metall am Internationalen Frauentag zu Wort. Was dabei auf dem Podium zur Sprache kam, ließ selbst erfahrene Betriebsrätinnen und langjährige Gewerkschafterinnen stocken.

MONIKA SCHWARZ

Freudenstadt. Denn wer derlei noch nicht am eigenen Leib erfahren hat, musste schlichtweg entsetzt und sprachlos sein.

Die Betriebsratsvorsitzenden Oxana Rosse (Firma Volz, Horb), Nursel Türk (Firma Benning, Nagold), Gabriele Wegerich (Firma Bippus, Oberndorf) und die Betriebsrätin Birgit Gaupp (Firma Ernting, Freudenstadt) schilderten, was sie bewegen hat, als Betriebsrätin zu kandidieren, welche Steine ihnen dabei in den Weg gelegt wurden, wer sie unterstützt und was letztendlich durch ihr Engagement erreicht wurde oder in Zukunft erreicht werden soll.

Moderiert wurde das Gespräch von Dorothee Diehm, IG Metall-Gewerkschaftssekretärin (vergleiche hierzu unseren gestrigen Bericht). Anm.d.Red.: Um die Frauen vor möglichen Repressalien in ihren Betrieben zu schützen, wird im Folgenden darauf verzichtet, die Aussagen den einzelnen Aktivistinnen zuzuordnen.

Bei der Frage nach dem Grund für eine Kandidatur kamen die Podiumsgäste dann auch sehr schnell auf die Missstände in ihren Betrieben zu sprechen. Eine der Frauen

berichtete davon, dass im Betrieb teilweise bis zur totalen Erschöpfung gearbeitet werden musste. Vereinzelt seien die Frauen sogar zusammen gebrochen. Mütter mit kleinen Kindern und Betreuung Problemen seien von heute auf morgen vor die Wahl gestellt worden, anstatt halbtags am Vormittag künftig im Schichtbetrieb mitzuarbeiten oder gleich zu gehen.

Bei der Entlohnung herrscht(e) teilweise ein Willkürsystem. Festzumachen an deutlicher Unterbezahlung. Die Chefs redeten sich banal mit den Worten heraus: „Wir haben kein Geld“. Eine der Frauen hatte endgültig die Nase voll, als ihr Chef bei einer Betriebsversammlung verkündete, dass die Belegschaft der Krise wegen künftiger auf Weihnachts- und Urlaubsgeld verzichten müsse. Kurz zuvor hatte der Werksleiter noch betont, dass es dem Betrieb trotz der Krise gut gehe. „Da hat es mir dann gereicht.“

Auch das allgemein schlechte Betriebsklima wirkte im Einzelfall

als Triebfeder für eine Betriebsratsgründung. Dass „Chef-freundliche“ Mitarbeiter gerne von oben mit Macht ausgestattet werden und diese dann auch ausüben dürfen, ist kein Einzelfall. Genauso wenig wie die schlechten Umgangsformen einzelner Vorgesetzter. „Unser Chef brüllt eigentlich nur“, sagte eine der Frauen. Sie muss sich von ihm wiederholt persönliche Beleidigungen der untersten Schulblase anhören.

Dass die besagte Firma einen sehr schlechten Ruf hat, wurde ihr mal von Bekannten gesagt. Doch es sei aber noch deutlich schlimmer gekommen. Zur Eskalation führte dort der Entschluss der Betroffenen, sich organisiert zu wehren – der Chef reagierte hierauf mit einer Kündigung. Doch diese hielt einem Gerichtsverfahren nicht stand.

Jetzt darf die Frau zwar weiterarbeiten, sie wird aber häufig zum Schneeschippen und ähnlichen, einfachen Arbeiten eingesetzt. Ihr Lohn liegt deutlich unter dem ur-

springlich vereinbarten. Eine Frau berichtete, dass die Belegschaft mittlerweile stark eingeschüchtert ist. Viele hätten Angst, sich zu engagieren. Die Drohung mancher Chefs, den Standort zu verlassen und die Angst, den eigenen Arbeitsplatz zu verlieren, unterminieren manche der gesteckten Ziele, so die Frauen übereinstimmend. Während in einem Fall der Chef nach Bekanntwerden der Betriebsratsinitiative lediglich „mürrisch“ reagiert hat, wurden andere von Seiten der Geschäftsleitung massiv behindert und eingeschüchtert. „Die Unterstützer der Nicht-gewerkschaftlichen Liste durften während der Arbeit Unterschriften sammeln, sie wurden sogar freigestellt, uns wurde all das strikt untersagt“, erzählt eine Kandidatin für die kommenden Wahlen.

Von positiven Reaktionen auf der Chefetage berichtete niemand.

Dass in Anbetracht dieses Hindernislaufs die arbeitnehmerrechtlichen Erfolge bislang eher dürftig ausfallen, verwundert nicht. Einen solchen Hürden-Parcours besteht man eigentlich nur mit Hilfe von Weiterbildungen in der Betriebsratsarbeit, sagte Dorothee Diehm.

Unterstützung erfahren die Betriebsrats-Frauen wenigstens innerhalb ihrer Familien, durch Freunde und nicht zuletzt durch die Gewerkschaft. „Gibt es denn auch positive Effekte der betriebsdemokratischen Arbeit?“, wollte Diehm in ihrer Schlussfrage wissen.

„Ich habe wieder Selbstachtung bekommen und gemerkt, wozu ich eigentlich imstande bin. Ich bin definitiv an der Sache gewachsen“, lautete Birgit Gaupps Antwort.

Aktienpooling bei Homag AG

Schopfloch. Die Homag-Aktionäre der Familie Schuler sowie die Erich und Hanna Klessmann Stiftung haben der Homag Group AG offiziell mitgeteilt, dass sie ihren Aktienbesitz „gepoolt“ haben. Die „poolenden“ Partner sind langjährige Aktionäre und verfügen gemeinsam über rund 24 Prozent der Aktien an der Gesellschaft. Eine offizielle Stimmrechtsmitteilung ist der Homag Group AG noch nicht zugegangen. Die Deutsche Beteiligung AG und die von ihr verwalteten Pa-

rallelfonds halten 33,1 Prozent der Anteile der Homag Group AG. Die restlichen Aktien befinden sich im so genannten Freefloat. Mit dem Aktienpooling der Familie um den Firmengründer Gerhard Schuler und der Klessmann Stiftung bildet sich damit ein Verbund langjähriger Aktionäre. Dieser will neben dem zweiten Großaktionär, der Deutsche Beteiligung AG, für Stabilität und Kontinuität auf der Anteilseignerseite sorgen.



Oxana Rosse, Nursel Türk, Gabriele Wegerich und Birgit Gaupp (von links) erzählten der Gewerkschaftssekretärin Dorothee Diehm (rechts außen) und den Zuhörerinnen beim IG Metall-Frauenabend von den Behinderungen ihrer Betriebsarbeit.

Bild: mos