

Zum Gebrauch dieses Buches

Nur wenige werden sich die Mühe machen, dieses Buch in einem Zug von vorne bis hinten durchzulesen. Es handelt sich um eine Sammlung, die einerseits wie ein Lesebuch durchstöbert werden kann, andererseits wie ein Lexikon immer bei Bedarf wieder zur Hand genommen zu werden sollte.

Für den Einstieg empfehlen wir das Vorwort und die ersten vier Kapitel sowie die Konflikt-Studien rund um betriebliche Auseinandersetzungen (ab Seite 194). Sehr süffig zu lesen sind außerdem die eingestreuten Porträts besonders unsympathischer FertigmacherInnen. Sie haben uns beim Schreiben fast schon Vergnügen bereitet.

Das wohl wichtigste Werkzeug aber steht ganz am Ende: Das Register der Personen und Unternehmen. Selbst wir als Autoren schauen immer wieder dort hinein, um uns Zusammenhänge und Fakten erneut zu vergegenwärtigen.

Was in dieser Auflage neu ist

Wir haben mehrere Kapitel aktualisiert, mitunter ganze Passagen hinzu gefügt. Das Register ist um etwa fünfzig Einträge gewachsen.

Hinzugekommen ist eine Fallstudie zum Konflikt beim Automobilzulieferer DURA Automotive Systems aus dem sauerländischen Plettenberg.

Vorwort zur 3. Auflage

»Das Bekannte überhaupt ist darum,
weil es *bekannt* ist, nicht erkannt.«¹

Erschrecken Sie bitte nicht, wenn wir dieses Buch mit einem Zitat eines schwer zu lesenden Philosophen aus dem Jahre 1807 beginnen. Auch wenn er uns nicht viel bedeutet, können wir Georg Wilhelm Friedrich Hegel hier nur zustimmen: Der erstaunliche Unterschied zwischen dem, was allseits bekannt ist, und dem, was erkannt ist, kann gravierend sein. Das trifft ganz sicher auch auf den Inhalt dieses Buches zu.

Dass in Deutschland unliebsame Beschäftigte systematisch fertig gemacht werden, weiß seit den 1990er Jahren im Grunde jeder tüchtige Gewerkschaftssekretär – solange er sich abseits der verbliebenen Gewerkschaftsbastionen um Tuchfühlung zur betrieblichen Basis bemüht. Ebenso wissen gewerkschaftsnahe Rechtsanwälte aus eigener Praxis, welche dramatische Ausmaße innerbetriebliche Konflikte rund um Mitbestimmungsthemen, substanzlose Abmahnungen und fingierte Kündigungen annehmen können.

Deutlich unbekannter ist das Phänomen unter deutschen Sozialforschern, Uni-Dozenten, Richtern, Staatsanwälten und Journalisten. Hier herrscht die Tendenz vor, Betriebsratszermürbung als unzusammenhängende Reihe bedauerlicher Einzelfälle zu sehen. Die Systematik dahinter wird ebenso ausgeblendet wie die weit verzweigten Netzwerke der Union Buster in neoliberalen, transatlantischen Eliten.

1 G.W.F. Hegel (1807): Phänomenologie des Geistes, Vorrede, in: www.marxists.org/deutsch/philosophie/hegel/phaenom/vorrede.htm, abgerufen 14.11.2016.

Dennoch ist das systematische Fertigmachen von Betriebsräten und engagierten Gewerkschaftern im Jahr 2017 als bekannt vorauszusetzen. Denn es ist für alle, die es wissen wollen, gut dokumentiert. Neben der Website *www.arbeitsunrecht.de*, die vom Verein aktion./.arbeitsunrecht betrieben wird, gehört dieses Buch seit 2014 zu den wichtigsten Quellen für alle, die die Schattenseiten des vermeintlichen Wirtschaftswunderlands Deutschland kennenlernen wollen.

Dabei haben wir versucht, – im Sinne Hegels – einen Schritt weiter zu gehen: Wir wollten das allseits Bekannte eben nicht nur dokumentieren und sammeln, bejammern und beklagen, sondern das Wesentliche herausarbeiten, die dem Phänomen zu Grunde liegenden Strukturen und Netzwerke *erkennen*, die Akteure, ihre Methoden und Interessen offenlegen. Wir verfolgen damit ein klares Ziel: einen Beitrag zur effektiven Gegenwehr zu leisten.

Vom verdeckten Krieg in den Betrieben

Hegel schrieb 1807 weiter: »Es ist die gewöhnlichste Selbsttäuschung wie Täuschung anderer, beim Erkennen etwas als bekannt vorauszusetzen, und es sich ebenso gefallen zu lassen; mit allem Hin- und Herreden kommt solches Wissen, ohne zu wissen, wie ihm geschieht, nicht von der Stelle.«²

Wir sind zu der Erkenntnis gelangt, dass in deutschen Betrieben ein verdeckter, schmutziger Krieg stattfindet, zu dessen wesentlichen Bestandteilen Unwissenheit, Desinteresse, kleinteilige Beschränkung und Desorientierung gehören. Man stelle sich eine Kriegspartei vor, die keine Informationen über ihren Gegner sammelt, weder seine Waffengattungen oder Truppenstärken erforscht, noch seine Pläne, Strategien und Methoden studiert. Wie soll sie das eigene Terrain verteidigen? Wie kann ihr ein Ausbruch aus tödlicher Umzingelung gelingen? Man stelle sich ferner eine Truppe vor, die sich trotz vehementer Angriffe und schwerer Verluste nicht recht im Klaren ist, ob sie sich überhaupt im Krieg befindet. Und falls doch, was für ein Art von Krieg das eigentlich sein könnte ...

2 Ebd.

Dieses Buch soll zum gewerkschaftlichen Neuanfang beitragen. Es erkundet das unbekanntes Terrain des Union Busting und die in ihrer strategischen Bedeutung unerkannten Hilfstruppen eines aggressiven Unternehmertums – zuvorderst sind dies Wirtschaftskanzleien, spezialisierte Arbeitsrechtler, dann auch PR-Agenturen und Medienkanzleien, unternehmensfinanzierte Universitätsinstitute und Stiftungen sowie Unternehmensberater. Sie zu erkennen, scheint uns unerlässlich, um eine angemessene Strategie zu entwickeln und im Notfall auf das Schlimmste vorbereitet zu sein.

Und sie bewegen sich doch...

Immerhin haben die größten deutschen Gewerkschaften, IG Metall und ver.di, im Jahr 2015 auf Gewerkschaftstagen Beschlüsse verabschiedet, etwas gegen die professionelle Zermürbung von Gewerkschaftsaktivisten und Betriebsräten zu unternehmen. Der DGB hat daraufhin zusammen mit der DGB Rechtsschutz GmbH die Website *www.stopunionbusting.de* eingerichtet, die im Sommer 2016 online ging. Der von uns in die politische und juristische Debatte eingeführte Begriff »Union Busting« ist somit hoffähig geworden. Wir werten das als Erfolg. Dadurch vergrößert sich die Chance, einen gesellschaftlichen Diskurs um Unternehmerkriminalität in Arbeitsbeziehungen zu etablieren.

So lobenswert die DGB-Kampagne »Stop Union Busting!« grundsätzlich ist, gibt es leider derzeit noch grundlegende Fehler in ihrer Ausrichtung, die hoffentlich bald behoben werden:

1. *Keine Hilfe?* Auf der Website *www.stopunionbusting.de* lesen wir tatsächlich: »Wenden Sie sich bitte immer zuerst an die örtliche Verwaltungs- oder Geschäftsstelle Ihrer Gewerkschaft. Eine Online-Rechtsberatung ist ebenso wie telefonische Auskünfte nicht möglich.« Das ist mehr als enttäuschend, es ist ein strategischer Fehler. Zu den Entstehungsbedingungen von Union Busting gehört nicht zuletzt auch eine Überlastung, Überdehnung und Ausdünnung gewerkschaftlicher Strukturen an der Basis. Wie kann der DGB aber das Thema aufgreifen, ohne eine direkte Anlaufstelle anzubieten? Der Rückverweis auf ohnehin überlasteten Strukturen vor Ort macht ratlos.

2. *Die Mobbing-Falle.* Hardcore-Juristen wie Helmut Naujoks und Dirk Schreiner betrieben ihr Handwerk seit 2001 ohne größere Gegenwehr. Wie konnten sie beinahe unentdeckt bleiben und ihr Business flächendeckend ausbauen? Der Diskurs um Mobbing hat das Thema unseres Erachtens nach überlagert. Die gezielte Zermürbung von Betriebsräten wurde – auch mit Hilfe einer gut geölten Mediations-Industrie – lange Jahre erfolgreich als zwischenmenschliches, atmosphärisches Problem umgedeutet.

Obwohl wir diesen Zusammenhang ausführlich dargestellt haben, empfiehlt die DGB-Kampagne Betroffenen, ein Mobbing-Tagebuch zu führen. Wir halten das für höchst problematisch bis gefährlich. Sobald Betroffene anfangen, sich selbst als Mobbing-Opfer wahrzunehmen, können sie auf eine Rutschbahn in die Depression oder andere seelisch bedingte Erkrankungen geraten. Auch enden entsprechende Mobbing-Verfahren vor Gericht, für die ein solches Tagebuch wohl dienen soll, selten erfolgreich.

Das einzige Rezept gegen Union Busting ist Organisation mit und in der Belegschaft – entlang konkreter Anliegen. Und als Prophylaxe gegen Burn-out und Depressionen kann das Engagement in einem lokalen Solidaritätskomitee Wunder wirken.

3. *Die Verengung auf Betriebsräte.* Die DGB-Kampagne setzt Union Busting mit Betriebsratsbekämpfung gleich. Das ist verkürzt. Betriebsräte sind deshalb im Fadenkreuz, weil sie weitgehenden Kündigungsschutz genießen, und sie sind meistens auch nur dann im Kreuzfeuer, wenn sie Anzeichen erwecken, dass sie ihre geschützte Stellung auch konsequent für die Belange der Belegschaft nutzen wollen. Ziel der Fertigmacher ist die Absenkung des Lohnniveaus und die Erhöhung von Flexibilität und Verfügbarkeit der menschlichen Arbeit. Die Bekämpfung von Betriebsräten ist nur ein Mittel, um dieses Ziel zu verfolgen.

Wenn wir Union Busting auf die Verhinderung und Zermürbung von Betriebsräten beschränken, laufen wir Gefahr, einerseits große Teile der Realität aus dem Blick zu verlieren und andererseits ein grundlegendes Vorurteil zu bestätigen, das viele ArbeiterInnen immer noch gegenüber Gewerkschaften hegen: Sie kümmer-

ten sich nur um ihre bevorzugten Bereiche, also die Stammebelegschaften der Großindustrie und den Öffentlichen Dienst, weil von dort üppige Mitgliedsbeiträge fließen, mit denen sie anscheinend ihren wohlgenährten Apparat finanzieren wollten. Alle Beschäftigten, die für Niedriglohn schufteten müssen, seien ihnen völlig egal. Die Propaganda des Neoliberalismus haut seit den Tagen des Chicagoer Wirtschaftsprofessors Milton Friedman genau in diese Kerbe.

4. *Politische Zusammenhänge herstellen.* Die deutschen Gewerkschaften sind im politischen Streit um die Freihandels-Abkommen TTIP und CETA³ lange den Vorgaben der Europäischen Kommission und der Bundesregierung gefolgt. Eine Verbindung zwischen der Bekämpfung von Betriebsräten, Tarifverträgen, gewerkschaftlicher Organisation und transatlantischen Fusionen, Aufkäufen und Firmen-Zerschlagungen wurde nur selten gezogen. Dabei kann man die meisten Grausamkeiten auf betrieblicher Ebene nur mit Blick auf diese globalen Rahmenbedingungen begreifen.

Mit aktion./arbeitsunrecht haben wir deshalb im Januar 2014 eine Unterschriftensammlung ins Leben gerufen, um die Kampagne gegen das Transatlantische Handels- und Investitionsschutz-Abkommen (TTIP) zu unterstützen und um diesen Aspekt zu erweitern: Weil es Arbeitsrechte gefährdet. Insbesondere DGB und IG Metall hatten sich auf eine Versicherung der Bundesregierung verlassen, derzufolge der TTIP keine Gefahr darstelle, weil die acht Kernnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) berücksichtigt würden.

Wir konnten nachweisen, dass die Kernnormen sich im Vertrag keineswegs wiederfinden und ihre Umsetzung mit dem Verhandlungspartner USA wegen dessen Gesetzeslage ohnehin nicht funktionieren würde. Mit einer Delegation von 40 Personen haben wir am 29. Januar 2015 Brüssel bereist – inmitten der

3 Transatlantic Trade and Investment Agreement (TTIP, Transatlantisches Handels- und Investitions-Abkommen; Das Comprehensive Economic and Trade Agreement (CETA, Umfassendes Wirtschafts- und Handelsabkommen, auch als Canada – EU Trade Agreement gelesen).

Terrorwarnstufe Rot – und 5.493 Unterschriften an Maria Åsenius übergeben, Kabinetts-Chefin der EU-Handelskommissarin Cecilia Malmström.⁴

In manchen Gewerkschaften hat sich die Position, die wir vertreten, schrittweise durchgesetzt, insbesondere während der Auseinandersetzungen um das Freihandelsabkommen mit Kanada (CETA), die im September 2016 einen Höhepunkt erreichten.

Es würde auch der DGB-Initiative »Stop Union Busting!« gut zu Gesicht stehen, hier Zusammenhänge zu erläutern. Denn genauso wenig, wie Kinder vom Klapperstorch gebracht werden, brechen aggressive Management-Manöver per Zufall über Betriebe und ihre Belegschaften herein. Sie stehen in einem größeren Zusammenhang, den es zu verstehen gilt.

Die etablierte Sozialwissenschaft und ihre Probleme

In der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung und ihrem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) vermeidet man den Begriff »Union Busting« bis heute. Dort verwendet man einen Teil der Ressourcen auf die Erforschung von »Managementopposition« gegen Betriebsratsgründungen.⁵ Die beiden damit befassten Autoren halten »aggressive Arbeitgeber« beharrlich für ein vormoderne Phänomen »inhabergeführter Betriebe« des Mittelstands.⁶ Hinter diesem falschen Glauben steht vermutlich die Hoffnung, dass auch diese vermeintlich rückständigen Industrie-Patriarchen irgendwann von den Vorzügen einer »modernen« sozialpartnerschaftlichen Mitbestimmung im Sinne Hans Böcklers bekehrt werden. Das ist mit Blick auf vehemente Betriebsrats- und Gewerkschaftsbekämpfung in Großbetrieben wie Edeka, McDonald's, SAP, Median-Kliniken, Meyer-Werft, Playmobil oder Amazon völlig illusorisch. Vermutlich hängt diese Verengung des Blicks auch mit der angewandten Methode

4 <https://arbeitsunrecht.de/ttip-besuch-bei-der-eu-kommission/>, 29.1.2015

5 Martin Behrens/Heiner Dribbusch: Arbeitgebermaßnahmen gegen Betriebsräte: Angriffe auf die betriebliche Mitbestimmung, WSI-Mitteilungen 2/2014, S. 140-148, in: www.boeckler.de/wsimit_2014_02_behrens.pdf

6 Aggressive Arbeitgeber, Böckler Impuls 17/2016, Seite 7.

zusammen: Behrens und Dribbusch bevorzugen anonyme Multiple-Choice-Fragebögen, die sie an hauptamtliche Sekretäre von Industriegewerkschaften verteilen.

So verdeckt das allzu Bekannte auch hier beständig das zu Erkennende: Wenn solche Forschungen ergeben, dass nur in 50 Prozent der Fälle spezialisierte Kanzleien und externe Berater an Betriebsratsverhinderungen beteiligt waren, so mag das stimmen oder nicht, lenkt aber vom Problem nur ab.

Die meisten Gewerkschaftssekretäre kümmern sich leider bis heute nicht um Anwälte und Berater, die im Dienste der Unternehmer aktiv sind. Viele halten Unternehmerverbände und IHK immer noch für die ausschließlichen Gegenspieler der Gewerkschaften. Zudem operieren Union-Busting-Kanzleien wie Schreiner + Partner verdeckt und geben ihr Wissen in internen Schulungen an Geschäftsführer, Manager und Personal weiter, ohne selbst öffentlich sichtbar in Erscheinung treten zu müssen.

Die WSI-Ergebnisse legen eher die Beschränktheit einer Methodik offen, die auf Fragebögen basiert, Zahlen, Statistiken und Diagramme zum Fetisch erklärt und eine qualitative Untersuchung der Realität durch Interviews, Befragungen und investigative Recherche systematisch vernachlässigt. Diese fehlenden Elemente hoffen wir zu liefern.

Kritische Berichterstattung im Fadenkreuz

Damit Sie dieses Buch in der vorliegenden Form lesen können, war auch juristischer Aufwand nötig. Die SAP-Managerin Christiane Kuntz-Mayr zog gegen uns und unseren Verlag zu Felde, um ihr wenig schmeichelhaftes Porträt (s. S. 162 f.) zu verbessern und besonders kritische Aussagen zu unterbinden. Wir konnten diese Maulkorbversuche im Wesentlichen abschmettern; nicht zu vermeidende Sprachkorrekturen betrafen am Ende nur Kleinigkeiten. Dennoch sind solche Verfahren nervenaufreibend und zudem nicht ganz billig. Besonderer Dank gilt an dieser Stelle unserem hervorragenden Medienanwalt Eberhard Reinecke (Kanzlei Schön & Reinecke, Köln), der uns in diesem Fall gegen die Promi-Kanzlei Prinz Neidhardt Engelschall zum Erfolg verholfen hat.

Einen weiteren, vermutlich wichtigeren Erfolg konnten wir mit Eberhard Reinecke gegen die Kanzlei Bub Gauweiler und deren Hamburger Anwalt Michael Philippi verbuchen: Wir hatten in unserem Blog www.arbeitsunrecht.de über die systematische Zermürbung eines frisch gewählten Betriebsratsgremiums beim Duftmittelhersteller Firmenich in Kerpen bei Köln berichtet. Dabei waren wir zu dem Schluss gelangt, dass die Personalmanagerin Britta Maria Janssen auf kriminelle Weise gehandelt habe.⁷

Wir blieben bei dieser Darstellung, auch wenn Janssen weder eine Anklage, noch eine Verurteilung befürchten musste. Denn erstens bleibt ein Dieb ein Dieb, auch wenn kein Ladendetektiv oder Wachtmeister ihn dingfest macht. Zweitens gehört die Nichtverfolgung von Arbeitgeberkriminalität in Arbeitsbeziehungen, also die haarsträubende Untätigkeit der Staatsanwaltschaften, zum Kern unserer Berichterstattung und Kritik. Das Landgericht Köln unter Vorsitz von Dirk Eßer da Silva gab uns vollumfänglich Recht,⁸ so dass in Zukunft auch harsche Kritik an Gesetzesverstößen, Vergehen und Verbrechen von Unternehmern am Arbeitsplatz durch die Presse- und Meinungsfreiheit gedeckt sind.

Wir möchten in diesem Sinne alle Gewerkschafter und Publizisten ermutigen, dieses Recht der freien Meinungsäußerung auch nach Kräften zu nutzen!

Gangart verschärft sich weiter

In den ersten beiden Auflagen hatten wir geschrieben: »Ein direktes Eindringen führender US-amerikanischer Union-Busting-Kanzleien und -Berater in den deutschen Markt war bislang nicht feststellbar.« Diesen Satz müssen wir nun revidieren.

So erwarb die größte auf Arbeitsrecht spezialisierte Kanzlei der Welt, Littler Mendelson aus San Francisco, Ende 2015 die deutsche

7 Jessica Reisner: Fall Firmenich vor Kölner Landgericht, in: www.arbeitsunrecht.de/fall-firmenich-vor-koelner-landgericht/, 25.2.2016.

8 Landgericht Köln Az 28 O 263/15 vom 9.3.2016.

Arbeitsrechtsboutique Vangard⁹ (mehr auf Seite 84f.). Andererseits schaltete sich die älteste und vielleicht mächtigste Wirtschaftskanzlei der Welt plötzlich direkt in eine Betriebsratserschlagung ein: Freshfields übernahm die juristische Umsetzung für den Verkauf und die Schließung von Filialen der Baumarktkette OBI (Tengelmann) in Sömmerda und Augsburg. Es war kein Zufall, dass es sich just um die Filialen handelte, in denen der Gesamtbetriebsratsvorsitzende und seine Stellvertreterin arbeiteten. Sie sollten offensichtlich kalt entsorgt werden.¹⁰ Währenddessen haben die deutschen Niederlassungen von Hogan Lovells, DLA Piper, Allen & Overy und anderen ihre Abteilungen für Arbeitsrecht weiter ausgebaut. Die Münchner Filiale der PR-Agentur Brunswick Group wurde vom US-Investor Patriarch Partners für den Konflikt mit DURA Automotive Systems im sauerländischen Plettenberg engagiert (mehr auf Seite 237 ff.).¹¹

Das mutwillige Schleifen von Filialen

Die willkürliche und schockartige Schließung ganzer Filialen ist in den USA und Kanada seit langem vom marktführenden Einzelhandels-Discounter Walmart bekannt.¹² In Deutschland hatten sich Franchise-Ketten wie McDonald's¹³, aber auch die Edeka-Discount-Kette Netto¹⁴ bereits in Einzelfällen dadurch hervorgerufen, dass sie

-
- 9 Werner Rügemer: Littler – Betriebsräte legal bestechen!, in: www.arbeitsunrecht.de/littler-betriebsraete-legal-bestecken/, 3.2.2016.
- 10 www.aktion.arbeitsunrecht.de/de/freitag13/Januar2017/obi, abg. 16.11.2016.
- 11 Werner Rügemer: Dura: US-Investorin fliegt Werkvertragsarbeiter ein, in: www.arbeitsunrecht.de/dura-us-investorin-fliegt-werkvertragsarbeiter-ein, abgerufen 8.11.2016.
- 12 Katherine Griffiths: Wal-Mart Crushes Union By Closing Store, The Independent, 11.5.2005; Julie Gutman Dickinson: Walmart's War Against Unions – and the U.S. Laws That Make It Possible, in: www.huffingtonpost.com, 5.8.2013; Aimee Picchi: Union: Walmart shut 5 stores over labor activism, cbs news, 20.04.2015, in: www.cbsnews.com/news/union-walmart-shut-5-stores-over-labor-activism/, Websites abgerufen 16.11.2016.
- 13 Charlotte Schmitz: McDonald's verbrät Betriebsrat, in: [neues deutschland](http://neues.deutschland), 16.01.2001.
- 14 Elmar Wigand: Netto-Filialen mit Vertrauensleuten überfallartig geschlossen, in: www.arbeitsunrecht.de, 17.8.2012.

profitable Filialen als Vergeltungsmaßnahme gegen Betriebsratsgründungen oder gewerkschaftliche Organisierung kurzerhand dicht machten. Die Botschaft an die restliche Belegschaft war klar: »Wir haben euch in der Hand, wir machen keine Gefangenen, seid auf der Hut, habt Angst um euren Arbeitsplatz! Finger weg von Gewerkschaften!«

Es mehren sich die Anzeichen, dass es sich inzwischen um einen neuen Trend im deutschen Union Busting handelt. Im Jahr 2015 tat sich die aggressiv expandierende österreichische Möbelkette XXXLutz durch diese Brachialmethode hervor.¹⁵

Der größte deutsche Reha-Konzern Median-Kliniken GmbH, der im Oktober 2014 vom niederländischen Finanzinvestor Waterland gekauft wurde, schleifte im Juni 2016 entgegen aller betriebswirtschaftlichen Notwendigkeit eine ganze Klinik. Federführend bei diesem Manöver war die Münchner Kanzlei Beiten Burkhardt. Die Weserlinik in Bad Oeynhausen war zwar profitabel, wurde aber verzichtbar, weil dort ein konflikterprobter Betriebsratsvorsitzender aktiv war, der seit 2008 selbst schmutzigsten Zermürbungsversuchen widerstanden hatte,¹⁶ und weil die Belegschaft zu den wichtigsten Streik-Bastionen der Gewerkschaft ver.di im Konzern gehörte. Waterland wollte aus der Tarifbindung aussteigen und zu diesem Zweck ein Exempel statuieren. Das darf offenbar auch eine Stange Geld kosten.

Am 31.10.2016 machte der Unternehmer Wolfgang Palm aus Aalen-Neukochen die Fabrik Wellpappe Gelsenkirchen dicht und setzte rund 100 Beschäftigte vor die Tür,¹⁷ nachdem er den Betrieb durch Entzug von Investitionen offenbar systematisch heruntergewirtschaftet und konkurrierende Standorte innerhalb seines weit verzweigten Konsortiums aufgebaut hatte, die die Aufträge der Gelsenkirchener

15 »Wie Verbrecher vom Hof gejagt« – XXXLutz: Möbelgigant hintergeht Mitarbeiter, in: www.focus.de, 9.2.2016, abgerufen 13.2.2017.

16 Nicole Bliesner: Median-Kliniken unter Spitzelverdacht, *Mindener Tageblatt*, 7.2.2009.

17 Kein Geld für Wellpappe-Belegschaft, in: www1.wdr.de/nachrichten/ruhrgebiet/insolvenz-wellpappe-gelsenkirchen-100.html vom 4.11.2016, abgerufen 16.11.2016.

übernehmen sollten. Als Grund für dieses aufwändige Ausbluten und Plattmachen soll der schwäbische Unternehmenserbe intern angegeben haben: Er habe keine Lust mehr auf den renitenten Betriebsrat samt Gewerkschaft IG Metall. Dass Wolfgang Palm seit 2010 mit dem Bundesverdienstkreuz dekoriert ist, brachte die Arbeiter und ihre Angehörigen zusätzlich auf die Palme. Sie starteten eine Petition an das Staatsministerium Baden-Württemberg und den Bundespräsidenten, um dies zu korrigieren und Palm die Auszeichnung aberkennen zu lassen.

Solche notdürftig und fadenscheinig mit betriebswirtschaftlicher Notwendigkeit bemäntelten Akte ökonomischen Terrors verstoßen nicht nur gegen das deutsche Grundgesetz, das in Artikel 14, Absatz 2 besagt: »Eigentum verpflichtet. Sein Gebrauch soll zugleich dem Wohle der Allgemeinheit dienen.« Sie zeugen von einer Arroganz, die Wut, ja blanken Hass bei den Betroffenen und ihren Angehörigen schüren muss.

Gerechte Wut und kreativer Widerstand

Die Herausforderung der kommenden Jahre wird es sein, eine Antwort auf Willkürmaßnahmen asozialer bis krimineller Unternehmer zu finden. Es gilt, sowohl ihre Methoden als auch ihren unrechtmäßig angehäuften Reichtum zu dokumentieren und gesellschaftlich zu ächten – und dabei gerechte Wut statt blinden Hass zu erzeugen sowie kreativen Widerstand statt Resignation und Zynismus.

Eine Anregung, wohin Wut und Widerstand sinnvoller Weise gelenkt werden könnten, findet sich wiederum im Grundgesetz: Artikel 14, Absatz 3 regelt die Enteignung von verantwortungslosen Unternehmern.

*Elmar Wigand & Werner Rügemer,
Köln im Februar 2017*