

Demokratie-Simulation oder Wie Union Buster die Betriebsverfassung aushöhlen

Pseudo Betriebsräte, Kündigungen, SLAPP und Public Relations

Elmar Wigand

Die Betriebsverfassung unter Beschuss

Um eine anstehende Betriebsratsgründung zu verhindern, installieren Geschäftsführungen gern alternative Gremien. Diese heißen *Ops committee* (operations committees; Betriebsausschüsse; z.B. bei Flink), Instituts-Rat (Hasso-Plattner-Institut), Belegschaftsausschuss (Hertha BSC), Vertrauensräte (Würth),¹ *Staff Board*, oder Vertrauensausschuss.² Der Namen sind viele, der Phantasie keine Grenzen gesetzt. Diese scheinbare Diversität soll den Gremien den Anstrich von kreativer Buntheit und selbst gestrickter Individualität verleihen. Man versucht einen basisdemokratischen Graswurzelcharakter (*Grassroots movement*) zu simulieren, wo es sich doch um standardisierten Kunstrasen (*Astro turf*) handelt, der in der Firma vom Management mit Hilfe aggressiver Dienstleister verlegt wird.

Es handelt sich um ein lukratives Business. Im Zentrum der Gründungsaktivitäten stehen Anwaltskanzleien, die rund 400 Euro pro Arbeitsstunde und mehr abrechnen dürften. Bei Bedarf werden weitere Sub-Unternehmer für PR, Coaching, Ausspähung oder Unterlassungsklagen zu Rate gezogen. So wirbt die deutsche Union Busting-Kanzlei Schreiner+Partner für Belegschaftsausschüsse als Alternative zum Betriebsrat,³ die als renommiert geltende Kanzlei Heuking installierte ein solches Gremium für den kriselnden Berliner »Big city club« Hertha BSC.⁴

Ab 2021 machte die Kanzlei Pusch Wahlig durch aggressive Betriebsratsbekämpfung von sich reden.⁵ Ihr Know-how schöpft sie direkt aus dem »Mutterland« des modernen

1 Zeit-online 2019.

2 Paehler 2024.

3 Schreiner 2023.

4 Heuking 2024.

5 Work Watch 2021.

Union Busting: Pusch Wahlig ist über das internationale Kanzlei-Netzwerk L&E Global mit der drittgrößten Union-Busting-Kanzlei der USA, Jackson Lewis, verbunden; der Kanzlei-Gründer Tobias Pusch leitete nach eigenen Angaben das Brüsseler Büro von L&E Global,⁶ er hat unter anderem in Harvard studiert und steht gleich zwei Ehemaligen-Ver-einen der Elite-Universität in Deutschland vor.⁷ So wundert es nicht, dass seine Schrift-sätze vom Anti-Gewerkschaftsgeist der US-Republikaner durchzogen sind; teils blitzt paranoider Anti-Kommunismus auf.⁸

Was ist ein Betriebsrat? Ein Betriebsrat ist die demokratisch gewählte Interessenver-tretung der Arbeiter und Angestellten eines Betriebes. Seine rechtliche Grundlage ist in Deutschland das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Betriebsräte gibt es in vergleich-barer Form nur in Österreich und den Niederlanden. Sie gehen auf die Arbeiter- und Sol-datenräte zurück, die sich 1918/19 in Deutschland und Österreich gründeten – übrigens auch in Budapest,⁹ Mailand und Turin,¹⁰ und sogar in Portland, Oregon an der US-West-küste –,¹¹ die den 1. Weltkrieg beendeten und die Monarchien in Deutschland und Ös-terreich-Ungarn zu Fall brachten. Die deutschen Betriebsräte sind also, je nach Betracht-ungsweise, eine Errungenschaft der Novemberrevolution oder ein kümmerliches Relikt der gescheiterten sozialistischen Räterepublik.

Gibt es fünf oder mehr ständig beschäftigte Lohnabhängige in einem Betrieb, können sie in Deutschland einen Betriebsrat (BR) gründen, müssen es aber nicht.¹² Genau hier liegt ein Einfallstor für kriminelle Machenschaften: Der Belegschaft wird suggeriert, sie hätte die Wahl, »Nein« zu sagen. In Österreich und den Niederlanden sind Betriebsratswahlen obligatorisch, in Deutschland muss ein Betriebsrat erst aufwändig gegründet werden. Diese Gründungsprozesse nehmen nicht selten Züge von Arbeitskämpfen an und for-dern von den Beschäftigten große Opfer. Union Busting-Kanzleien versuchen BR-Grün-dungen durch Kündigungen, Zermürbungstaktiken, Umstrukturierungen, Drohungen, falsche Versprechungen und andere Methoden zu hintertreiben oder, falls das misslingt, das Gremium möglichst im ersten Jahr seines Bestehens zu zermürben.

Die Behinderung von Betriebsratsarbeit ist nach §119 BetrVG zwar strafbar, jedoch nur mit einem Jahr Höchststrafe bewehrt, was in der strafrechtlichen Bewertung auf einer Stufe mit Beleidigung steht. Es handelt sich faktisch um ein Kavaliersdelikt. Aggressions-bereite Unternehmer und ihre Dienstleister können sich in Sicherheit wiegen und agie-ren dem entsprechend schamlos.

Warum sind Betriebsräte gefürchtet? Ohne Betriebsrat gibt es bei Massenentlassungen keinen Sozialplan. Da Betriebsratsmitglieder besonderen Kündigungsschutz genießen, können Gewerkschaftsmitglieder in der Regel nur in Betrieben mit Betriebsrat offen auf-treten, ohne Kündigung oder Repressalien befürchten zu müssen.

6 Tobias Pusch war von 2011 bis 2016 Aufsichtsratsvorsitzender (Head of Supervisory Board) des in-ternationalen Kanzlei-Netzwerks L & E Global, seit 2016 nur einfaches Mitglied des Gremiums.

7 Tobias Pusch ist als Absolvent der US-Elite-Uni Harvard Vorsitzender der Harvard Alumni Club of Berlin e.V. und des Harvard Scholarship Foundation Germany e.V.

8 Logan 2019: 59–60.

Betriebsräte sind bei Unternehmen auch deshalb unbeliebt, weil sie Mitbestimmungsrechte bei Kündigungen und Einstellungen haben, ebenso in Sachen Arbeitszeiten (Flexibilität, Schichtpläne und Überstunden), weil sie tiefer gehende Einblicke in interne Vorgänge der Firma haben, Gehaltsstrukturen kennen und willkürlicher Bezahlung sowie schikanöser Ungleichbehandlung einen Riegel verschieben können. Sie erkennen Missmanagement und kommen als Whistleblower in Frage, wenn es um kriminelle bzw. undurchsichtige Machenschaften geht.

Betriebsräte können weit reichende Betriebsvereinbarungen bis hin zu Haustarifverträgen abschließen (falls kein gewerkschaftlicher Tarifvertrag existiert). Sie sorgen für die Einhaltung von Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und Datenschutz.

Genaue Zahlen über die Verbreitung von Betriebsräten in Deutschland liegen nicht vor – auch das ist Teil des Problems; denn es zeigt die mangelnde Bereitschaft der Behörden diese demokratische Institution anzuerkennen und zu schützen. Hier könnte ein verpflichtendes Betriebsratsregister nach Vorbild des US-Registers für Gewerkschaftswahlen Abhilfe schaffen.¹³

Wie gründe ich einen Betriebsrat? Das Verfahren ist kompliziert – zu kompliziert, um es als Laie zu beherrschen. Betriebsratsgründer müssen sich daher unbedingt Hilfe von erfahrenen Experten holen. Bevor ein Betriebsrat gewählt wird, muss ein Wahlvorstand gebildet werden. Das ist der Moment des ersten großen Show-downs. Mindestens drei Beschäftigte oder eine beteiligte Gewerkschaft müssen zur Wahl eines Wahlvorstandes einladen. Dieser soll die Betriebsratswahl organisieren, indem er z.B. eine Wählerliste vom Unternehmen anfordert, einen geeigneten Raum anmietet, den Termin bestimmt etc. Gelingt die Wahl eines Wahlvorstandes nicht, was aufgrund von Sabotage und Quertreibereien häufig vorkommt, kann das Arbeitsgericht einen solchen einsetzen.

Sobald Beschäftigte einen Aushang zur Wahl eines Wahlvorstandes machen, erhalten sie ein Jahr Kündigungsschutz, gleiches gilt für Kandidaten einer BR-Wahl. Wer sich notariell bescheinigen lässt, dass er oder sie mit der Vorbereitung einer BR-Wahl befasst ist, hat sechs Monate Kündigungsschutz.

Bei alternativen Gremien handelt es sich im Kern um Pseudo-Betriebsräte, die von der Geschäftsführung entweder vollständig oder größtenteils initiiert, protegiert, finanziert und kontrolliert werden. Oft geschieht das ganz direkt und unverblümt, mitunter geht

9 Cunningham 2004.

10 Workerscontrol.net 2015.

11 Wicks/Thornton 2014.

12 Die Größe eines Betriebsrates wächst mit der Zahl der Beschäftigten. Ab 21 Beschäftigten hat das Gremium drei Mitglieder, ab 51 Beschäftigten sind es fünf usw. Ab 200 Beschäftigten wird ein BR-Mitglied von der Arbeit freigestellt und kann sich Vollzeit um die Belange der Belegschaft kümmern.

13 Auf der Webseite der US-Bundesbehörde für Arbeitsbeziehungen (National Labor Relations Board) lassen sich gewerkschaftliche Anerkennungswahlen recherchieren und erforschen. Die ältesten Fälle datieren derzeit ins Jahr 1978 zurück. Siehe: <https://www.nlr.gov/search/case>.

die Geschäftsführung indirekter vor, um einen Schein zu wahren – zumindest gegenüber Arbeitsgerichten und der außerbetrieblichen Öffentlichkeit (Betriebsintern wissen zumeist alle Lohnabhängigen, die es wissen wollen, recht genau, woher der Wind weht). Die zentrale Botschaft des Manövers lautet zusammengefasst:

»Wir verstehen euer Bedürfnis nach Mitsprache und begrüßen es. Wir kommen euch entgegen. Aber ein Betriebsrat passt nicht zu unserer Firma. Das Betriebsverfassungsgesetz ist zu schwerfällig unmodern, kompliziert, bürokratisch etc. Wir scheuen weder Kosten noch Mühen, um euch dabei zu unterstützen, eine Alternative zu finden. Aber bitte verschont uns um Himmels Willen mit einem Betriebsrat! Dieser kann die Firma schwer beschädigten, wenn nicht gar ruinieren.«

Das Phänomen der Anderen Vertretungsorgane (AVO), wie die Gebilde im industrie-soziologischen Fachjargon heißen, ist schon 2006 und 2010 aus gewerkschaftsnaher Position beschrieben worden,¹⁴ 2008 zudem vom Ökonomen Oliver Stettes aus dem arbeitgebernahen Institut der deutschen Wirtschaft (IW).¹⁵ 2017 widmete sich die Schriftenreihe der Großkanzlei Gleiss Lutz dieser lukrativen Spielart der professionellen Betriebsratsbehinderung.¹⁶ Der Unternehmer-Anwalt Tobias Neufeld (Kanzlei ARQIS) befand 2024 im Handelsblatt, sie lägen im Trend,¹⁷ 2025 schlug wiederum Oliver Stettes aus dem IW mit einer neuen Studie Alarm. Die Quote der Betriebsratsvertretung habe einen historischen Tiefstand erreicht: »Ein potenzieller Grund liegt darin, dass vielerorts bereits andere Vertretungsformen existieren, die die Beschäftigten neben einem Betriebsrat, in der Regel aber an dessen Stelle nutzen, um ihre Interessen gegenüber der Geschäftsführung zu artikulieren.«¹⁸

Während das IW das allmähliche Verschwinden der Betriebsräte in Deutschland nach eigenem Bekunden durchaus alarmierend findet und Ideen entwickelt, wie der Trend umzukehren sei,¹⁹ kommt der Unternehmerverband BDA zu einem entgegengesetzten Schluss. Die Befunde der IW-Studie sind für den BDA Argumente für eine AVO: Die Bestrebungen der Politik für mehr Betriebsräte hätten »in erster Linie zu neuen bürokratischen Vorschriften geführt, auf die Beschäftigte keine Lust haben«, zitiert Die Welt am Sonntag Steffen Kampeter, Geschäftsführer des BDA. »Das Betriebsverfassungsgesetz ist bürokratisch und veraltet«, so Kampeter. »Alternative Beteiligungsformen wie etwa Mitarbeitervertretungen bieten einfachere und zeitgemäße Möglichkeiten, sich in Betrieben einzubringen.« Auch ohne Betriebsrat gebe es

14 Hauser-Ditz/Hertwig/Pries 2006; Hertwig 2010.

15 Stettes 2008.

16 Romero 2017.

17 Neufeld 2024.

18 Stettes 2025.

19 Oliver Stettes hat herausgefunden, dass das Engagement einer Belegschaft pro Betriebsrat mit einer hohen Identifikation mit der Firma und Begeisterung für den Arbeitsplatz korreliert, während bei betriebsratsmüden oder -abgeneigten Belegschaften die Identifikation mit dem Arbeitsplatz auffallend niedrig sei (siehe Stettes 2025).

Mitwirkungsmöglichkeiten. »Es kommt auf einen guten Draht der Beschäftigten zum Arbeitgeber an.«²⁰

Der Jurist Dirk Schreiner wundert sich nicht über den Trend zu »Belegschaftsausschüssen«, deren Einrichtung er und seine Kollegen schließlich auch nach Kräften fördern,

»stellt das Betriebsverfassungsgesetz als weitgehend nicht dispositive Regelung für den Betriebsrat doch in den Augen vieler Wirtschaftsvertreter ein veraltetes, wenig flexibles und hoch bürokratisches und damit teures Modell dar, das außerhalb von Deutschland beispiellos ist. So bezeichnen ausländische Wirtschaftsvertreter und insbesondere Investoren unser deutsches Modell eines Betriebsrats oft als ›silly german feature‹.«²¹

Rechtlich bewegen sich diese Versuche, willkürlich Organe abseits des Betriebsverfassungsgesetzes und damit abseits der rechtsstaatlichen Hoheit zu schaffen, auf sandigem Boden, möglicherweise sogar in der Grauzone zur organisierten Kriminalität (Verabredung zu Straftaten). Sie untergraben den Alleinvertretungsanspruch des Betriebsverfassungsgesetzes – das meint Schreiner mit »nicht dispositive Regelung« –, sie haben keine gültige, plausibel erscheinende Rechtsform, ihnen fehlt eine belastbare Legitimierung durch die einzelnen Beschäftigten, sie sind für ihre Arbeit auf sensible Personendaten der Beschäftigten angewiesen, auf die sie gemäß Datenschutz keinen Anspruch haben. Politisch und soziologisch handelt es sich um autoritäre Gebilde. Der Anwalt Martin Bechert etwa setzte anlässlich einer gegen ihn gerichteten Unterlassungsklage per Verzichtsurteil durch, dass er die sogenannten *Ops Committees*, die der Lieferdienst Flink in Berlin mit Hilfe der Kanzlei Pusch Wahlig installiert hatte, weiterhin als »faschistoides Spitzelsystem« bezeichnen darf.²²

Die Kanzlei Pusch Wahlig zum Beispiel wirbt nicht nur offensiv mit ihrer Expertise in Sachen Pseudo-Mitbestimmung; ihre Tätigkeit ist mittlerweile gut dokumentiert und durch Arbeitsgerichts- und Medienprozesse aktenkundig. Das liegt auch an einer teilnehmenden Beobachtung des Verfassers bei einer gescheiterten Betriebsratsgründung beim Lieferdienst Flink in Berlin im Jahr 2023. Durch Whistleblowing im Fall des Hasso-Plattner-Institutes in Potsdam kamen 2024 brisante Details, Abrechnungen, Verfahrensweisen und Rechtsgutachten ans Licht; die intensive Berichterstattung des Vereins Aktion gegen Arbeitsunrecht zog weitere Kontakte zu Betroffenen und Beteiligten nach sich, die es mit dieser aggressiven Kanzlei und ihren Methoden zu tun hatten. Das Management des Hasso-Plattner-Instituts hat nämlich Ende 2023 erfolgreich eine Betriebsratsgründung verhindert und Anfang 2024 die Belegschaft über einen Pseudo-Betriebsrat am HPI abstimmen lassen, der Konflikte am Arbeitsplatz vermeiden soll. Das anti-demokratische Manöver ließ sich das HPI bis zum Frühjahr 2023 mindestens 200.000 Euro

20 Klauth 2025.

21 Schreiner 2023.

22 Zitat Bechert: »Flink will keinen Betriebsrat, sondern an seinen ›Ops Committees‹ festhalten. Für mich ist das ein faschistoides Spitzelsystem, eine perfide Einrichtung, deren eigentlicher Zweck es ist, die Belegschaft auszuhorchen und gefügig zu machen!« Siehe Lelek 2024.

kosten. Das ging aus internen Unterlagen und Abrechnungen hervor, die der investigativen Medien-Plattform Correctiv und der Aktion gegen Arbeitsunrecht zu gespielt wurden. Wahrscheinlich waren die Kosten weitaus höher.²³ Neben den Einblicken in konkrete Zahlungen für Union Busting-Dienste förderte das Whistleblowing drei Rechtsgutachten zu Tage, die für die Erforschung von Union Busting in Deutschland interessant sind. Sie liegen der Aktion gegen Arbeitsunrecht sowie Correctiv vor. Die angebliche »Gründungsinitiative« des HPI-Institutsrats (intern INRA genannt) bestellte zunächst zwei Rechtsgutachten bei Anwälten von Neuwerk und der Arbeitsrechtskanzlei Hamburg.²⁴ Ein Gutachten zu rechtlichen Problemen beziehungsweise zur generellen Machbarkeit eines alternativen Vertretungsorgans anstelle eines Betriebsrats,²⁵ das andere zu datenschutzrechtlichen Herausforderungen des Manövers.²⁶ Beide kamen zu vernichtenden Urteilen. Auf dieser Grundlage erstellte Tobias Pusch dann ein drittes Gutachten, das auf die anderen aufsetzte und – quod erat demonstrandum (das galt es zu beweisen) – in scholastischer Weise zu dem gewünschten Ergebnis kam. Die Gründung eines Instituts-Rats am HPI sei rechtlich machbar und eigentlich kein Problem.

Folgende Pusch Wahlig-Mandate gegen Betriebsräte, Betriebsratsmitglieder oder Betriebsratsgründungen sind überdies bekannt geworden: für die Lieferdienste Flink und Flaschenpost, die vom gleichnamigen SAP-Milliardär gegründete Privat-Akademie Hasso-Plattner-Institut (HPI) an der Uni Potsdam, den Autoverleiher Sixt, die Start-ups Sumup (alternatives Kartenzahlssystem) und Isar Aerospace (Raumfahrt).²⁷ Lediglich in den beiden letztgenannten Start-ups konnte eine Betriebsratsgründung durchgesetzt werden.²⁸ In den anderen Firmen war die Union-Busting-Strategie der Kanzlei weitgehend erfolgreich – ob sich die Unternehmen durch ihr rabiates Vorgehen auf Dauer allerdings einen Gefallen getan haben, darf bezweifelt werden. Folgende Nebenwirkungen sind indiziert: Vergiftung der Arbeitsbeziehungen, Absinken der Motivation und Mitarbeiterbindung, Schädigung des guten Rufs beziehungsweise des Markenimages.

Im Unterschied zu den USA, wo die Union Busting-Industrie offen und unverblümt als solche auftritt und für ihre Dienstleistung wirbt (als *Union Avoidance*, *Labor Relations Consultants*, *Counter-Organizing*), bleiben die eigentlichen Akteure in Deutschland zumeist unerwähnt. Sie finden weder in den oben zitierten Studien die gebührende Beachtung, ja nicht einmal Erwähnung, ganz gleich ob von gewerkschaftlicher Seite oder aus dem Unternehmerlager, noch bekennen sie sich selbst öffentlich zu ihrem

23 Der federführende Anwalt Tobias Pusch, der sowohl juristisch beratend als auch aktiv moderierend bei so genannten *Townhall-Meetings* im HPI auftrat, berechnete einen Stundensatz von 420,- Euro, seine Kanzlei stellte mindestens 180.000 Euro in Rechnung, wahrscheinlich aber weit mehr.

24 Auch dieses Detail lässt aufhorchen: Warum wurden eigentlich Hamburger Kanzleien beauftragt? Damit sich das Manöver in Berlin nicht herumspricht?

25 Naber 2023.

26 Gast 2023.

27 Pusch Wahlig wurde sogar in einem Arbeitsrechtsstreit für den Präsidenten des Deutschen Bundestags aktiv.

28 Nur bei Sumup konnten die Initiatoren bei der Wahl auch die Mehrheit erringen, bei Isar Aerospace wurde die IG Metall-Liste, welche den Betriebsrat gegen massiven Widerstand der Geschäftsführung erkämpft hatte, von management-nahen bis -gesteuerten Kandidaten marginalisiert.

Geschäft. Frei nach Brechts Dreigroschenoper gilt das ›Prinzip Mackie Messer‹.²⁹ Die eigentliche Motivation wird geleugnet, ist aber klar erkennbar: Nachhaltige arbeitgeber-unabhängige Organisation und Verankerung von Gewerkschaften im Betrieb zu unterbinden und konsequente Interessenvertretung zu verhindern wie sie das Betriebsverfassungsgesetz ermöglicht, wenn es denn von aktiven Betriebsräten und konfliktbereiten Gewerkschaftern konsequent angewandt wird. Stattdessen verkleiden sie ihr im Kern anti-demokratisches, ja kriminelles Ansinnen als rechtsförmig.

In einem presserechtlichen Verfahren wurde zum Beispiel der Verfasser dieser Zeilen gezwungen, eine scharfe Unterscheidung vorzunehmen zwischen den Schriftsätzen der Flink-Justiziarin, die ihn sinngemäß als ›Feind der Gesellschaft‹ bezeichnet hatte, und den Schriftsätzen des externen Flink-Anwalts. Es verhielt sich so, dass die Flink-Justiziarin die Kündigung von unliebsamen Flink-Mitarbeitern und (potentiellen) Betriebsratsgründern übernahm, also individualrechtliche Verfahren, während die Kanzlei Pusch Wahlig die kollektiv-rechtliche Anfechtung von Betriebsratswahlen und andere Manöver vor dem Arbeitsgericht Berlin vertrat. Vor dem Landesarbeitsgericht vertraten dann wiederum Anwältinnen der Kanzlei Pusch Wahlig den Lieferdienst Flink gegen die Versuche des Autors und verhinderten Betriebsratsgründers, eine Wiedereinstellung zu erwirken. Die angebliche Aufgabenteilung zwischen kollektiver und individualrechtlicher Schiene wurde also vor dem LAG aufgegeben.

Die hier in Stellung gebrachte Form der Zergliederung erscheint mir durchaus bedeutsam: Die rechtliche Aufspaltung ist ein großer Vorteil der »optimierten Wertschöpfungskette«, die seit den 1970er-Jahren als das Patentrezept von Wirtschaftsberatern wie McKinsey & Company galt. Im Ernstfall ist es niemand gewesen oder immer jemand anderes. Nicht nur in der Bau-Industrie – man betrachte den Einsturz des Kölner Stadtarchivs beim U-Bahn-Bau –, auch in anderen Skandalen – etwa der Diesel-Betrug durch Bosch, der Cum-ex-Skandal, die Fälle Wirecard und René Benko (Signa) – wird so Verantwortung abgewälzt oder verschleiert und die Beweisführung erschwert: Der Auftraggeber beziehungsweise Generalunternehmer hatte angeblich keine Kenntnis, ein Sub-Unternehmer hat – angeblich eigenmächtig – gegen die Compliance-Regeln verstoßen und so weiter. In der »optimierten Wertschöpfungskette« entsteht ein kriminogenes Gebilde der kaskadierenden Verantwortungslosigkeit, wie es Bert Brecht schon 1929 beschrieben hat: »Und er kann sich nicht erinnern, und man kann nicht an ihn ran: Denn ein Haifisch ist kein Haifisch, wenn man's nicht beweisen kann.«

Die weiteren strategischen Vorteile des Sub-Unternehmer- und Zuliefer-Systems sollen hier nicht unerwähnt bleiben: Durch maximale Zergliederung sinkt die Organisierbarkeit und die betriebsratswahlberechtigte und tariffähige Belegschaft. In der optimierten Wertschöpfungskette kann ein Generalunternehmen massiven Kostendruck nach unten abwälzen, so lange es möglichst viele konkurrierende Sub-Unternehmer gibt, die sich gegeneinander ausspielen lassen. Wenn sich der Markt der Zulieferer allerdings durch Pleiten und Monopolbildung bereinigt hat, kehren sich die Abhängig-

29 »Und der Haifisch, der hat Zähne und die trägt er im Gesicht, und MacHeath der hat ein Messer, doch das Messer sieht man nicht« (Bertolt Brecht, Moritat von Mackie Messer).

keit und der Geldfluss um. Dann können große, unverzichtbare Subunternehmer den Generalunternehmer abhängig machen und ›aussaugen‹, bis dieser kollabiert.³⁰

Ein Start-up-Unternehmen wie der Lieferdienst Flink war so gesehen von Beginn an in einer prekären Situation. Man verbrannte laut Branchenberichten mehr als 1,5 Milliarden US-Dollar an Investoren-Geldern, ohne kaum jemals Gewinn zu machen.³¹ Eigentlich landete das Geld bei Zulieferern, die – ähnlich wie Bosch in der Auto-Produktion – unverzichtbare Module bereitstellen. Diese Module werden auch an die Konkurrenz geliefert. Im operativen Geschäft sind das Dienste wie Googlemaps oder Quinix, also Applikationen, um Routenplanung, Lagerhaltung, Finanzen und Bestellungen, Schichtplanung, interne Kommunikation online über Smartphones und Computer zu organisieren.

Die Auslagerungsmaxime gilt aber auch für die Bereiche Arbeitsrecht, Personal, Werbung und PR. Erstaunlicherweise leisteten sich die milliardenschweren Lieferdienste Flink und Gorillas in Berlin nicht einmal eine eigene PR-Abteilung. Selbst diese leicht zu bewerkstelligende Arbeit wurde ausgelagert. Für Flink war der Lobbyist Boris Radke tätig, der laut Lobbyregister des Bundestags gleichzeitig als *Vice President Corporate Affairs* für das Tourismus-Unternehmen Omio Travel GmbH gearbeitet hat.³² Der medialen Wucht, die eine multi-nationale, social media-affine Riders-Community zeitweilig entfachte – samt Unterstützern aus Gewerkschaften, NGOs und einem links-politischen Umfeld – hatte Flink daher nur wenig entgegen zu setzen.

Motor, Starthilfe oder Bremsklotz...? Die schwierige Rolle der Gewerkschaft

Für den Erfolg oder Misserfolg einer Betriebsratsgründung gibt es zwei strategisch entscheidende Positionen: Erstens einen versierten Arbeitsrechtsanwalt (eine Anwältin), zweitens eine engagierte Gewerkschaftssekretärin (einen Sekretär), die/der dem Konflikt Priorität einräumt, also viel Zeit und starke Nerven mitbringt. Wenn beide Positionen schwach besetzt sind, ist die Überlebenschance der BR-Gründung äußerst gering und der Verbleib der Gründer im Betrieb sehr unwahrscheinlich.

Viele Gewerkschaften oder Gewerkschaftssektionen in Deutschland sind personell überdehnt und organisatorisch ausgehöhlt. Das lesen sie nicht gerne (ich sehe meine Gewerkschaftskollegen beim Lesen dieser Zeilen förmlich rot anlaufen und ins Schwitzen geraten), denn diese Erkenntnis widerspricht zentralen Botschaften der Mitgliederwerbung (»Gemeinsam sind wir stärker«), aber Arbeitskonflikte sind nun mal kein Wunschkonzert und die Gegenseite weiß ziemlich genau um die Schwächen und Lücken der Gewerkschaften – und sie fördert die Überlastung nach Kräften. Das geschieht auch

30 Es gilt die Faustregel: Je mehr ausgelagert wurde, desto weniger Wertschöpfung findet im Unternehmen statt und desto geringer die Profitrate. Wertschöpfung entsteht am Ende nur durch menschliche Arbeit und die kann nicht endlos entwertet werden. Spätestens, wenn sich die Beschäftigten keine Wohnung im Umkreis des Arbeitsplatzes mehr leisten können, setzt Arbeitskräftemangel ein. Ebenso, wenn sich herumspricht, dass die Arbeit und ihre Rahmenbedingungen unerträglich sind.

31 Kipper 2024a; Kipper 2024b.

32 <https://www.lobbyregister.bundestag.de> (»Boris Radke«).

in freundlicher Form, etwa durch die zeitintensive Einbindung der Funktionäre in Aufsichtsräte und zahlreiche Schnittstellen zum Unternehmerlager und zu Arbeitsgruppen und Gremien mit zweifelhaftem Nutzen. Die Schere zwischen Mitgliedern und bezahlten Funktionären geht immer weiter auseinander, das heißt immer mehr Mitglieder sind nötig, um eine Sekretärsstelle zu finanzieren, ebenso ziehen sich Gewerkschaften wie Verdi oder die NGG aus immer größeren Bereichen »der Fläche« zurück. Es existieren inzwischen sowohl territorial als auch industriell große weiße Flecken, in denen die Beschäftigten fast keinerlei Kontakt oder Bezug zu Gewerkschaften mehr haben (der Autor ist in einer ehemals militanten Berg- und Stahlarbeiterstadt groß geworden, eine Hochburg der DKP, die heute keinerlei Gewerkschaftsstruktur mehr hat). Flächendeckende Ausnahmen bilden nach meiner Erfahrung zuverlässig nur die IG Metall und berufsständische Gewerkschaften wie die GDL und die Vereinigung Cockpit. Aber auch sie haben zu kämpfen, wenn es um Auslagerungen, Sub-Unternehmer und Zulieferer geht oder um explizit gewerkschaftsfeindliche, aggressionsbereite Unternehmen.

Betriebsratsgründungen sind zudem außerordentlich zeitaufwendig und emotional intensiv. Daher überfordern sie eine überdehnte Gewerkschaft beziehungsweise überlastete Sekretäre und Sekretärinnen oftmals. Der Fokus vieler Gewerkschaften liegt auf erfolgreichen Kampagnen, um Mitglieder zu gewinnen oder auf dem Abschluss von Tarifverträgen. Betriebsratsarbeit kann ein Einstieg in beides sein, ist aber oft mühselige Kleinarbeit, die viel Energie bindet, ohne schnelle Erfolge zu garantieren. In manchen Fällen, etwa bei der erfolgreichen Gründung eines Lieferando-Betriebsrats in Berlin, kann das Fehlen einer Gewerkschaft durch andere Netzwerke kompensiert werden. Ratsam ist das aber nur, falls eine Gewerkschaft dermaßen dysfunktional aufgestellt ist, dass sie eher hinderlich als hilfreich erscheint. Für erfolgreiche BR-Gründungen ist es außerdem wichtig, Öffentlichkeit herzustellen, eine eigenständige Außenpolitik zu entwickeln, also als Gremium oder Gründungsinitiative Solidarität und gegenseitige Hilfe mit anderen zu entwickeln. Der gute Ruf einer Firma kann durch Union Busting schweren Schaden nehmen. Öffentlichkeit und schlechte Presse können eine Firma erheblich unter Druck setzen.

Für das Netzwerken gilt die Devise: Ich erhalte Solidarität, wenn ich Solidarität anbiete. Dabei ist es wichtig, das Themenspektrum wesentlich breiter anzusetzen, als schwer gängige innerbetriebliche Themen wie Datenschutzverordnungen, Lohngruppen und Schichtpläne. Betriebsräte sind wichtige Säulen der Demokratie. Sie kämpfen für direkte Demokratie im Herzen der kapitalistischen Produktion. Sie können sich daher durchaus in eine Reihe stellen mit anderen, die sich für Menschenrechte, Arbeitsrechte oder Umweltschutz engagieren. Sie sollten breitest mögliche lokale Kontakte knüpfen, aber auch überregionale Netzwerke in jeder Branche aufbauen oder zu interessierten Gruppen bundesweit Kontakt aufnehmen.

Union Busting und Rechtsnihilismus

Doch zurück zu den professionellen Feinden einer arbeitgeber-unabhängigen Organisation. Ich möchte überleiten mit einem Zitat des chinesischen Generals und Philosophen Sun Tzu, dessen Werk »die Kunst des Krieges« aus dem 5. Jahrhundert v. Chr. in

jedem Betriebsratsbüro liegen und regelmäßig konsultiert werden sollte (Manager lesen es auch):

»Wenn du dich und den Feind kennst, brauchst du den Ausgang von hundert Schlachten nicht zu fürchten. Wenn du dich selbst kennst, doch nicht den Feind, wirst du für jeden Sieg, den du erringst, eine Niederlage erleiden. Wenn du weder den Feind noch dich selbst kennst, wirst du in jeder Schlacht unterliegen.«³³

Im Folgenden skizziere ich daher gängige Methoden, Werkzeuge und Prinzipien des Union Busting, wie sie auch im Fall von Flink angewendet wurden, um weiter unten die Besonderheiten der von mir so bezeichneten Methode Pusch Wahlig auszuführen, insbesondere die Installation von Pseudo-Betriebsräten.

- Flooding the zone with shit – Den strategischen Bereich mit Mist fluten

Donald Trumps Vordenker Steve Bannon hat ein strategisches Prinzip formuliert, das Arbeitsrechtsanwälten seit Jahrzehnten dermaßen geläufig ist, dass sie sich längst daran gewöhnt haben. In einem asymmetrischen Konflikt wie der Betriebsratsbehinderung nutzen aggressive Unternehmen alles, was sie kriegen können, um Betriebsratsgründer und ihre Unterstützer systematisch zu überfordern, auszulaugen und deren Kräfte zu binden. Dazu gehören meterdicke Akten, alle möglichen, teils vollkommen absurden Vorwürfe, Konstruktionen, Behauptungen, Unterstellungen. Selbstverständlich auch Abmahnungen, Kündigungen.

- Delay, deny, depose – Verzögern, verweigern, rausschmeißen

Das Verfahren, Betriebsräte zu gründen, ist kompliziert. Zu kompliziert. Es bietet zahlreiche Angriffsfelder der Sabotage und Obstruktion. Die aufreizend langsam mahelnden Mühlen der Arbeitsgerichte tragen dazu bei und Union Buster wissen das zu nutzen – nach dem Prinzip »verzögertes Recht ist nicht gewährtes Recht.«

- Provozieren, zu Fehlern verleiten oder Fehler selbst produzieren

Es gehört zum gut dokumentierten Standard-Prozedere des Union Busting, Wahlversammlungen in einem konzertierten Chaos zu versenken. Die Partei Flink zum Beispiel weigerte sich, den Betriebsratsinitiatoren und ihrem Anwalt Wählerlisten für die Wahl eines Wahlvorstandes auszuhändigen. Ein Antrag auf einstweilige Verfügung scheiterte. Dann wurden angebliche Unregelmäßigkeiten bei der Wahl des Wahlvorstandes genutzt, um die Wahl vor dem Arbeitsgericht anzufechten. Man kann auch Wutbürger bis hin zu fanatisierten Gruppen instruieren, die herumschreien, Chaos verursachen, man kann Leute in Versammlungen schleusen, die dort nicht hin gehören – etwa Führungspersonen. Diese könnten kandidieren. Man kann mehrfach abstimmen und so weiter. Das Betriebsverfassungsgesetz sieht es vor, dass eine beteiligte Gewerkschaft

33 Sunzi o.J.

einen Wahlvorstand per Gerichtsentscheid einsetzen lassen kann, wenn eine Wahl auf der Belegschaftsversammlung, warum auch immer, scheitert. Das ist weder im Fall Flink noch im Fall des HPI geschehen. Und hier stellt sich die Frage, was die verantwortlichen Gewerkschaftssekretäre verleitet hat, einen solchen Kardinalfehler zu begehen.

- Ausspionieren und analysieren

Über Facebook, Instagram, X oder LinkedIn lassen sich Personen-Profile, Netzwerke und persönliche Beziehungen bis hin zu persönlichen Vorlieben, Schwächen und Angriffspunkten herausfinden. Das gilt auch für Telegram- und Whatsapp-Gruppen, zu denen sich aggressive Unternehmen entweder durch Dritte Zugang verschaffen, etwa Detekteien und Guerilla-Marketing-Agenturen, oder auch über management-nahe Beschäftigte. Es gehört zum Standard, dass Meinungsäußerungen, Kritik oder zornige Beschimpfungen, die über solche Kanäle verbreitet werden, für Kündigungsversuche benutzt werden. Es darf auch niemanden überraschen, dass Freunde und Bekannte aus dem Social-media-Umfeld von unliebsamen Beschäftigten ebenfalls mit Hilfe von Kündigungsversuchen, Schikanen oder ganz simpel der Nichtverlängerung ihrer befristeten Verträge aus der Firma befördert werden.

Da die Netzwerke von Kanzleien wie Pusch Wahlig und Jackson Lewis ohne Weiteres bis hin zu ehemaligen Geheimdienstmitarbeitern,³⁴ Wirtschaftsdetekteien und Überwachungsspezialisten reichen, muss damit gerechnet werden, dass auch Ausspähungen auch weit über eine recht simple Social-media-Recherche hinaus versucht werden.

Das klingt abenteuerlich und es ist abenteuerlich, entspringt aber keineswegs paranoiden Phantasien. Im Oktober 2020 veröffentlichte die Webseite *Recode* (heute Vox) ein geleaktes Papier von Amazon, das sich mit der geheimdienstlichen Überwachung der Beschäftigten und Datenanalyse zur Gewerkschaftsabwehr befasste. Amazon widersprach der Veröffentlichung nicht. Ziel eines Programms namens *geoSPatial Operating Console* (SPOC) war es, herauszufinden, welche Beschäftigten sich für Gewerkschaftsthemen interessierten, Kontakte zu Gewerkschaften oder alternativer Arbeiterbewegung unterhielten oder sich in der Nähe von Gewerkschaftslokalen aufhielten. Gleich drei interne Amazon-Abteilungen heuerten demnach Geheimdienstler und Überwachungsspezialisten an: *Labor Relations*, *Global Intelligence Unit* und *Global Intelligence Program*.³⁵

- Denunzieren, verdrehen und beleidigen

Auch hier gilt: Man nimmt, was man kriegen kann. Trägt jemand zufällig oder unbedacht eine Warnweste der syndikalistischen Freien ArbeiterInnen Union Berlin, wird daraus eine »anarchistische Show« oder gar Hass auf die Firma, ja die gesamte Branche abgeleitet. Die Betriebsratsgründung sei nur ein Vorwand, radikale Elemente in die Firma einzuschleusen, um den Liefersdienst zu zerstören.

34 Der Harvard Club Berlin konnte für den 20. Juli 2023 einen »Fireside Chat« (Kamingespräch) mit der ehemaligen Präsidentenberaterin Fiona Hill in den Räumen der Siemens AG in Berlin-Mitte ankündigen. <https://berlin.harvard-club.de/de/fireside-chat-fiona-hill>.

35 Del Rey/Ghaffary 2020; BBC 2020.

- Auf anderen Ebenen angreifen

Der Verein Aktion gegen Arbeitsunrecht erhielt eine Abmahnung von der Landesmedienanstalt NRW, weil das Impressum für die Vereinswebseite und die Radio-Sendung arbeitsunrecht FM angeblich nicht korrekt sei. Misstrauisch machte, dass sich ähnliche Bemerkungen in den Schriftsätzen der Partei Flink fanden. Ein Telefonat mit Behörden konnte den Sachverhalt schnell aufklären – es war nichts dran –, leider blieb die zuständige Person Aufklärung schuldig, wie das Ganze zu Stande kam. Der Hinweis sei entweder anonym erfolgt oder aber nicht mehr nachvollziehbar. Das ist nur ein kleines, fast belangloses Ereignis gewesen, Gegner von Union Busting-Kanzleien des besprochenen Kalibers müssen aber gewarnt sein: Die Konflikt-Zone wird nicht nur mit Mist geflutet, sondern bei Bedarf auch wesentlich weiter definiert, als landläufig zu vermuten.

- SLAPP – Strategic lawsuit against public participation – Strategische Prozessführung gegen öffentliche Beteiligung

Seit 2024 ist in Deutschland ein No-SLAPP-Bündnis aktiv. Der Europäische Rat hat im März 2024 eine Richtlinie erlassen, die auch die Bundesrepublik verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, um finanzstarken Akteuren – zumeist Konzernen, aber auch Familien wie den Hohenzollern oder Selbstoptimierungs-Religionen wie Scientology – darin Einhalt zu gebieten,³⁶ die Meinungsfreiheit und kritische Berichterstattung mittels Unterlassungsklagen, Schadensersatzklagen und anderer juristischer Nachstellungen einzuschränken. Genau dafür steht eine kleine Anzahl spezialisierter Medienkanzleien Gewehr bei Fuß: An vorderster Front die durch Funk und Fernsehen bekannte Kanzlei Schertz Bergmann, gefolgt von Irle Moser (beide Berlin), die Kanzlei Höcker (Köln) für ein konservativ-reaktionäres bis rechtsextremen Spektrum (AfD, Erzbistum Köln und andere), gelegentlich auch Prinz (Hamburg), Bub Gauweiler (München), Redeker Sellner Dahms (Bonn) und andere. Schertz Bergmann und Irle Moser wurden auch im Fall Flink aktiv, um Berichterstattung zu unterbinden. Am Ende zwar weitgehend erfolglos, dennoch kostet eine Verteidigung unter asymmetrischen Bedingungen Zeit, Geld und Mühe, die anderweitig besser investiert gewesen wären.

- §9 KSchG: Zerrüttung provozieren, um wegen Zerrüttung zu kündigen

Auf betrieblicher Ebene waren die Angriffe auf die Meinungsfreiheit jedoch erfolgreich, was auch an mangelndem Schutz durch das Berliner Arbeitsgericht gelegen hat. Hier bestand überraschend viel Verständnis für die fadenscheinigen Behauptungen und juristischen Konstruktionen der Partei Flink: Standardmäßig wird in Deutschland §9 Kündigungsschutz-Gesetz (KSchG) genutzt, um unliebsame Personen per Gerichtsentscheid zu kündigen. So auch durch die Partei Flink. Mindestens zwei Personen aus dem Umfeld der Flink-Betriebsratsgründer wurden vom Unternehmen gekündigt, weil sie öffentlich gegenüber der Presse, in Interviews oder Statements Kritik an Flink, den Arbeitsbedingungen oder an den schmutzigen Methoden der Geschäftsführung und ihrer Dienstleis-

36 Rat der Europäischen Union 2024.

ter geäußert hatten. Sowohl Medienkanzleien als auch Pusch Wahlig arbeiten gern mit eidesstattlichen Erklärungen. Diese verblüffen mitunter. Die Flink-Justiziarin Sarah Erne etwa gab in einem der zahlreichen Verfahren und Nebenkongflikte sogar eine eidesstattliche Falschaussage ab.

Nach Presseanfragen zur Betriebsratsverhinderung am HPI, in denen das Correctiv das HPI-Management mit internen Unterlagen und Rechnungen konfrontierte, begann die Suche nach Schuldigen bzw. nach einem Sündenbock. Die HPI-Buchhalterin Anna B. wurde während der Arbeit ins Kreuzverhör genommen und ca. 40 Minuten, ohne Beistand auf sich allein gestellt, von vier Personen aus dem HPI-Management bedrängt, fühlte sich in die Ecke getrieben und bedroht. Kurz darauf wurde sie fristlos entlassen. Angebliche Aussagen aus diesem unsauberen Verhör wurden ihr später von Tobias Pusch als Kündigungsgründe präsentiert.³⁷

Vor dem Arbeitsgericht Potsdam bemühte Tobias Pusch neben dem beliebten §9 KSchG die so genannte Verdachtskündigung. Sie beinhaltet nicht weniger als die Umkehr des antiken Rechtsgrundsatzes »Im Zweifel für den Angeklagten«. Beschäftigte können auf Verdacht gekündigt werden, auch wenn ihnen eine Tat nicht nachgewiesen werden kann. Die Praxis geht zurück auf die Un-Rechtsprechung aus der Nazi-Zeit, die 1955 vom Bundesarbeitsgericht bestätigt wurde.³⁸ Die Verdachtskündigung wird von aggressiven Arbeitgebern und skrupellosen Juristen als Freifahrtschein verstanden, angebliche Taten zu konstruieren. Dreistigkeit siegt.

Ähnliches gilt für die Idee im Kündigungsschutzgesetz, dass eine »den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer« nicht zu erwarten sei. Somit kann ein Arbeitsgericht ein Arbeitsverhältnis auf Antrag des Unternehmens auflösen. §9 KSchG ermöglicht es Unternehmern und ihren Union Bustern, ein Arbeitsverhältnis gründlich zu zerrütten und damit am Ende eine Kündigung zu erwirken. Auch das ist eine Einladung zur Aggression, die von skrupellosen Juristen gern angenommen wird. Mitunter reicht schon sanfte Kritik am Unternehmer, um Kündigungsversuche nach §9 KSchG zu begründen. Im Potsdamer Verfahren sorgte Tobias Pusch mit der Frechheit für Kopfschütteln, einen Kündigungsversuch nach §9 KSchG mit einem pointierten Schriftsatz des Anwalts zu begründen, in dem er eine Beleidigung gesehen haben wollte (Az. Ka4 Ca 10122/24).

Die Netzwerke Tobias Puschs und der Kanzlei Pusch Wahlig

Tobias Pusch ist Präsident der *Harvard Scholarship Foundation Germany e.V.* und des *Harvard Alumni Club of Berlin e.V.*, der unter der Postadresse seiner Kanzlei firmiert. Diesem gelingt es regelmäßig, beeindruckend bis beängstigend hoch vernetzte Entscheider, Trans-Atlantiker und Multiplikatoren zu internen Formaten wie einem *Fireside chat* (Kamin-Gespräch) einzuladen. Laut Webseite waren unter anderen folgende Personen angekündigt: Gregor Peter Schmitz, Chefredakteur des Stern, Vertrauter des politisch

37 Arbeitsunrecht 2024.

38 RAG, Urteil vom 23. Juni 1934, Az. 318/33 (LAG Köln), ARS Bd. 21: 146. <https://de.wikipedia.org/wiki/Verdachtsk%C3%BCndigung>. Zuletzt aufgerufen am 15.02.2025.

aktiven Investors George Soros, ehemaliger Transatlantik-Koordinator und Leiter des Brüsseler Büros der Bertelsmann-Stiftung, der BlackRock-Ökonom und langjährige wirtschaftspolitische Berater von Bundeskanzlerin Angela Merkel Lars Hendrik Röller, die Verantwortliche für Personal- und Führungskräfteentwicklung der Deutschen Bahn und langjährige McKinsey-Beraterin Karin Krömer, der Staatssekretär im Wirtschaftsministerium und ehemalige Investment-Banker (EQT Partners) Udo Philipp, die Politikwissenschaftlerin und (unter Hillary Clinton) ehemalige Leiterin des Planungstabs im US-Außenministerium Anne-Marie Slaughter und die Präsidenten-Beraterin Fiona Hill. Letzere war Geheimdienst-Analystin unter George W. Bush und Barack Obama, sie beriet zu Beginn dessen erster Amtszeit Donald Trump und war Mitglied des National Security Council (Nationaler Sicherheitsrat der USA).

Tobias Pusch war zudem von 2011 bis 2016 Aufsichtsratsvorsitzender (*Head of Supervisory Board*) des internationalen Kanzlei-Netzwerks L & E Global, in dem Jackson Lewis mit Pusch Wahlig und anderen Kanzleien auf dem Globus verbunden ist (seit 2016 ist er nur noch einfaches Mitglied des Gremiums). Der auf Arbeitsbeziehungen und Union Busting spezialisierte US-Forscher John Logan von der Universität San Francisco zählt Jackson Lewis zu den großen vier Union Busting-Kanzleien der USA, hinter Littler und Ogletree Deakins und vor Fisher Phillips. Öffentlich bekannt wurden unter anderen Mandate für BMW, Apple, Amazon und Starbucks,³⁹ Ikea, aber auch für Museen, gemeinnützige Organisationen und Universitäten. 2021 soll Jackson Lewis einen Umsatz von über einer halben Milliarde US-Dollar gemacht haben.⁴⁰ Logan bewertet Jackson Lewis als »die vielleicht berüchtigtste Anwaltskanzlei des Landes, die sich auf die so genannte ›Gewerkschaftsvermeidung‹ spezialisiert hat«⁴¹ und gibt zu bedenken, dass viele der Union Buster unter republikanischen Regierungen als arbeitsmarktpolitische Beamte oder Berater gedient hätten. »Alumni der früher republikanisch geführten Arbeitsministerien finden sich nun in den drei großen Arbeitsrechtskanzleien – Littler Mendelson, Jackson Lewis, and Ogletree Deakins – und anderen hochrangigen Kanzleien.«⁴²

Die Verbindung von Pusch Wahlig zu Jackson führt an die Ursprünge des modernen Union Busting in den USA: An dessen vorderster Front stehen seit den 1930er Jahren nicht mehr Schläger, Streikbrecher und Pinkerton-Agenten, die mit roher Gewalt und Mafia-Methoden agierten und ihr Geschäft in den 1920ern teilweise so erfolgreich betrieben, dass »die Rote« nahezu ausgerottet waren. Sie wurden verdrängt von »Totschlägern mit Aktenkoffern«: Rechtsanwälten und »Beratern für Arbeitsbeziehungen.« US-Präsident Franklin D. Roosevelt hatte den Gewerkschaften 1935 erstmals zur gesetzlichen Anerkennung verholfen und mit dem *National Labor Relations Board* (NLRB, Bundesbehörde für Arbeitsbeziehungen) eine Behörde mit eigener Gerichtsbarkeit und Ermittlungsbefugnissen geschaffen, die nach langen Jahren staatlicher Verfolgung oder staatlichen Wegschauens gegenüber Gewaltakten für geordnete und gerechte Verhältnisse sorgen sollte. Die moderne Union Busting-Industrie entstand als Reaktion darauf in Chi-

39 Logan 2019: 69; Rock 2023.

40 Rock 2023.

41 Logan 2015.

42 Logan 2019: 59–60.

cago.⁴³ Die Unternehmerschaft Chicagos, an erster Stelle die Versandhauskette Sears Roebuck, finanzierte ab 1939 die Agentur Labor Relations Associates (LRA) zur gezielten Gewerkschaftsbekämpfung mit wissenschaftlichen, juristischen und auch kriminellen Methoden. Sie wurde von Nathan W. Shefferman geleitet, der bizarrer Weise zuvor für das NLRB gearbeitet hatte. Shefferman gilt als der Erfinder von *Sweetheart contracts*, also Gefälligkeitstarifverträgen mit der Transportarbeiter-Gewerkschaft Teamsters und anderen.⁴⁴ Sheffermans LRA wurde in den 1950er Jahren die bekannteste Union Busting-Kanzlei der USA mit 20 Beratern, Büros in Chicago, Detroit, New York und einem Jahresumsatz von 1 Mio. US-Dollar.⁴⁵ Dort arbeiteten in den 1950ern auch die späteren Gründer von Jackson Lewis, Robert Lewis und Louis Jackson.⁴⁶

Die Pseudo-Betriebsräte und Anti-Betriebsratskampagnen der deutschen Union Busting-Kanzleien sind nun eine ziemlich direkte Übertragung der »Vote No committees«, mit welchen US-Union Buster nach der Shefferman-Strategie seit den 1930er-Jahren versuchen, gewerkschaftliche Anerkennungswahlen zu sabotieren.⁴⁷ Das Fortune-Magazin zitierte im Februar 1958 einen Angestellten von LRA. Er beschrieb die Shefferman-Strategie recht simpel: »Wir gehen genauso vor wie die Gewerkschaft. Bloß auf der Seite des Managements. Wir verteilen Flugblätter, reden mit den Beschäftigten und organisieren eine Öffentlichkeitskampagne. Es gibt allerdings einen Unterschied: Gewerkschaftsaktivitäten sind normalerweise ziemlich offen, die von Shefferman und Sears waren geheim und vielleicht manchmal illegal.«⁴⁸

Anwälte und ihre kriminelle Energie ernster nehmen und als eigenständige Konfliktpartei behandeln

Der ehemalige Union Buster Martin J. Levitt, der nach einem Zusammenbruch die Seiten wechselte und fortan Gewerkschaften beriet, sagte in seinen Memoiren »Bekenntnisse

43 Chicago war nicht nur die informelle Hauptstadt der US-Gewerkschaftsbewegung, bekannt als Zentrale der legendären *Industrial Workers of the World* (Big Bill Haywood, Lucy Parsons u.a.) oder Heimat des Organizers *Saul Alinsky*, an dessen *Industrial Areas Foundation* Jahrzehnte später übrigens auch der Harvard-Absolvent Barack Obama ausgebildet wurde. Die *Chicago machine* galt jahrzehntelang als größter Machtpol der Demokratischen Partei. Chicago war auch die Stadt des Mafia-Bosses Al Capone. Die Uni Chicago brachte mit Milton Friedmann den wohl einflussreichsten Vordenker und Propagandisten der neoliberalen Wirtschaftsdeologie hervor.

44 Center for Labor Education & Research, University of Hawaii 1958.

45 Logan 2006.

46 Rock 2023.

47 In den USA gibt es keine Betriebsräte. Hier wählen Belegschaften eine Gewerkschaft. Stimmen über 50 % der Beschäftigten für eine Gewerkschaft, so vertritt sie die gesamte Belegschaft und kann zu Tarifverhandlungen auffordern. Die Hürde ist sehr hoch und die mehrheitsrechtliche »The winner takes it all«-Regelung ist vom demokratischen Standpunkt einigermaßen problematisch, so dass ein großes Einfallstor für die Union Buster existiert.

48 »We operate the exact way a union does,« he said. »But on management's side. We give out leaflets, talk to employes, and organize a propaganda campaign [...] There is, however, one difference: union operations are »generally quite open, those of Shefferman – and Sears – have been covert and perhaps sometimes illegal« (Center for Labor Education & Research, University of Hawaii 1958).

eines Union Busters«⁴⁹, dass er nur dann in Organizing-Kampagnen von Gewerkschaften geschlagen worden sei, wenn er und seine Kanzlei öffentlich geoutet worden wären. Das scheint mir auch in Deutschland geboten. Dazu soll dieser Artikel beitragen.

Die Gefährlichkeit einer Kanzlei wie Pusch Wahlig liegt ihn ihrem hier nur kurz angerissenen Netzwerk, das über die Szene der Wirtschaftskanzleien, elitäre Zirkel, Manager und Lobbyisten bis in Arbeitsgerichte, Ministerien und Medien reicht. Darin unterscheidet sich Pusch Wahlig von anderen Juristen wie Helmut Naujoks oder Dirk Schreiner und seinen Partnern, die in Elite-Zirkeln eher als ›Schmuddelkinder‹ gesehen werden dürften, mit denen man sich besser nicht blicken lässt.

Hier liegt andererseits eine Achillesferse der Kanzlei. Sie versucht beides gleichzeitig zu sein: Einerseits renommiert, zugehörig zu den besseren Kreisen, auf der anderen Seite tritt man – bei Bedarf und durchaus nicht immer – unbarmherzig, skrupellos und gewerkschaftsfeindlich, ja anti-demokratisch auf. In den USA repräsentiert die ins Extrem abgedriftete republikanische Partei dafür eine breite gesellschaftliche Basis, in Deutschland ist dieser Spagat bislang eher schwierig. So durften zum Beispiel Naujoks und Schreiner in manchen Fällen zwar als Berater hinter den Kulissen aktiv werden, vor Gericht jedoch werden sie häufig versteckt. Für die juristische Umsetzung der Fertigmacher- und Rausschmiss-Strategien der Geschäftsführung zeichneten hier als renommiert geltenden Kanzleien, biedere Hausjuristen oder auch unverdächtige Wald- und Wiesenanwälte verantwortlich.

Die Versuche, mit Hilfe von Medienkanzleien gegen Kritiker des Union Busting vorzugehen, zeigen, dass eine Kanzlei wie Pusch Wahlig durch öffentliche Aufmerksamkeit einigermassen verwundbar ist. Neben dem guten Ruf der Kanzleimitglieder geht es auch um Mandate und am Ende natürlich ums Geld. Eine Arbeitsrechtsboutique, die fast automatisch öffentlichen Wirbel verursacht, ist irgendwann nur noch für Firmen attraktiv, die aus Verzweiflung oder völliger Verblendung handeln.

Womöglich erleben wir auch hier bald einen Erdbeben, einen Verfall der traditionellen Ordnung und ihrer Gewissheiten. Die Erosion der Betriebsverfassung ist seit langem im Gange, wie die oben erwähnte Studie des IW und die Reaktionen des BDA belegen. Wir sollten uns – wenn die parlamentarische Mitte noch weiter nach rechts rutscht – auf einen Lobbyisten-Vorstoß gefasst machen, AVOs den Betriebsräten gleich zu stellen. Was für eine demokratische Kultur in Deutschland hingegen dringend notwendig wäre: eine populäre, zupackende, furchtlose Figur wie Senator Robert Kennedy. Der Bruder von John F. Kennedy hat Ende der 1950er Jahre versucht, den kriminellen Union Busting-Sumpf in den USA auszutrocknen und die übelsten und korruptesten Exemplare wie Nate Shefferman aus dem Verkehr zu ziehen. Aber das ist eine andere Geschichte, die ein andermal erzählt werden will.

Literatur

Arbeitsunrecht (2024): Union Busting am HPI in Potsdam: Angebliche Whistleblowerin klagt auf Wiedereinstellung. <https://arbeitsunrecht.de/union-busting-am-hpi-i>

49 Levitt 1993.

- n-potsdam-angebliche-whistleblowerin-klagt-auf-wiedereinstellung/. Zuletzt aufgerufen am 15.02.2025.
- BBC (2020): Union-tracking software proposed by Amazon. <https://www.bbc.com/news/technology-54439797>. Zuletzt aufgerufen am 15.02.2025.
- Center for Labor Education & Research, University of Hawaii (1958): He Invented Sweetheart Contracts. Sears Roebuck Sponsored Rise of Mate Shefferman, Union-Buster, Honolulu Record 10, 35, 27.3.1958. www.hawaii.edu/uho/clear/HonoluluRecord/articles/v10n35/Sears%20Roebuck%20Sponsored%20Rise%20of%20Mate%20Shefferman%20Union%20Buster.html. Zuletzt aufgerufen am 16.02.2025.
- Cunningham, John (2004): Hungary 1919. 133 days of workers' rule. <https://www.workersliberty.org/story/2018-12-07/hungary-1919-133-days-workers-rule>. Zuletzt aufgerufen am 15.02.2025.
- Del Rey, Jason/Ghaffary, Shirin (2020): Leaked: Confidential Amazon memo reveals new software to track unions. <https://www.vox.com/recode/2020/10/6/21502639/amazon-union-busting-tracking-memo-spoc>. Zuletzt aufgerufen am 15.02.2025.
- Gast, Arendt (2023): Gutachterliche Stellungnahme zu datenschutzrechtlichen Fragen im Zusammenhang mit der Bildung einer alternativen Arbeitnehmer:innenvertretung, 20.11.2023.
- Hauser-Ditz, Axel/Hertwig, Markus/Pries, Ludger (2006): Betriebsräte und »Andere Vertretungsorgane«. Verbreitung und Kontext betrieblicher Beschäftigtenvertretungen in der deutschen Privatwirtschaft, Industrielle Beziehungen/The German Journal of Industrial Relations, 13, 4, S. 340–369.
- Hertwig, Markus (2010): Die Praxis »Anderer Vertretungsorgane« – Formen, Funktionen und Wirksamkeit, Nomos.
- Heuking (2024): Heuking-Mandantin Hertha BSC bildet Belegschaftsausschuss. <https://www.heuking.de/de/news-events/aktuelle-meldungen/artikel/heuking-mandantin-hertha-bsc-bildet-belegschaftsausschuss>. Zuletzt aufgerufen am 15.02.2025.
- Kipper, Juliane (2024a): Nächste Finanzspritze für Flink trotz drohender Konsolidierungswelle. <https://www.capital.de/wirtschaft-politik/lieferdienst-flink--frisches-geld-trotz-drohender-konsolidierungswelle-34643102.html>. Zuletzt aufgerufen am 15.02.2025.
- Kipper, Juliane (2024b): Getir und Gorillas geben auf. »Auch für Flink wird es kein Happy End geben.« https://www.n-tv.de/wirtschaft/wirtschaft_startup/Auch-fuer-Flink-wird-es-kein-Happy-End-geben-article24902644.html. Zuletzt aufgerufen am 15.02.2025.
- Klauth, Jan (2025): Zahl der Betriebsräte fällt auf historischen Tiefstand. <https://www.welt.de/wirtschaft/article255160458/Betriebsraete-Zahl-faellt-auf-historischen-Tiefstand.html>. Zuletzt aufgerufen am 15.02.2025.
- Lelek, Christian (2024): Scheinbetriebsräte: Lieferdienst Flink knickt ein. Alternative Betriebsratsstrukturen dürfen als »faschistoides Spitzelsystem« bezeichnet werden. <https://www.nd-aktuell.de/artikel/1185155.meinungsfreiheit-scheinbetriebsraete-lieferdienst-flink-knickt-ein.html>. Zuletzt aufgerufen am 15.02.2025.
- Levitt, Martin Jay (1993): Confessions of a Union Buster, Crown Publications.
- Logan, John (2019): The new union avoidance internationalism, Work Organisation, Labour & Globalisation, 13, 2, S. 57–77.

- Logan, John (2015): IKEA's Double Standard on Workers' Rights, truthout, 18.11.2015. <https://truthout.org/articles/ikea-s-double-standard-on-workers-rights/>. Zuletzt aufgerufen am 15.02.2025.
- Logan, John (2006): The Union Avoidance Industry in the United States, *British Journal of Industrial Relations* 44, 4, S. 651–675.
- Naber, Sebastian (2023): Gutachten zur Errichtung eines ›Institutsrats‹ am Hasso Plattner Institut«, NEUWERK Partnerschaft von Rechtsanwält:innen mbB, 22.11.2023.
- Neufeld, Tobias (2024): Neue Vertretungsformen liegen im Trend. <https://www.handelsblatt.com/finanzen/steuern-recht/steuern/mitarbeiterinteressen-neue-vertretungsformen-liegen-im-trend/100030122.html>. Zuletzt aufgerufen am 15.02.2025.
- Pahler, Alexa (2024): Alternative Arbeitnehmervertretungen – Wie können Arbeitgeber hiervon profitieren? <https://kliemt.blog/2024/09/23/alternative-arbeitnehmervvertretungen-wie-koennen-arbeitgeber-hiervon-profitieren>. Zuletzt aufgerufen am 15.02.2025.
- Rat der Europäischen Union (2024): Anti-SLAPP-Richtlinie: Endgültiges grünes Licht für EU-Gesetz zum Schutz von Journalisten und Menschenrechtsverteidigern. <https://www.consilium.europa.eu/de/press/press-releases/2024/03/19/anti-slapp-final-green-light-for-eu-law-protecting-journalists-and-human-rights-defenders/>. Zuletzt aufgerufen am 15.02.2025.
- Rock, Julia (2023): Fear And Loathing Among The Union Busters, *The Lever*, 31.1.2023. <https://www.levernews.com/fear-and-loathing-among-the-union-busters/>. Zuletzt aufgerufen am 15.02.2025.
- Romero, Sibylle (2017): Alternative Arbeitnehmervertretungen, *Nomos*.
- Schreiner, Dirk (2023): Der Belegschaftsausschuss – die Alternative zum Betriebsrat. <https://www.rae-schreiner.de/der-belegschaftsausschuss-die-alternative-zum-betriebsrat/>. Zuletzt aufgerufen am 15.02.2025.
- Stettes, Oliver (2025): Verbreitung von Betriebsräten und der Wunsch nach Interessenvertretung. Eine Analyse auf Basis der IW-Beschäftigtenbefragung 2024, IW-Report, 1. https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2025/IW-Report_2025-Betriebsraete-und-Interessenvertretung.pdf. Zuletzt aufgerufen am 15.02.2025.
- Stettes, Oliver (2008): Ergebnisse aus dem IW-Zukunftspanel: Betriebsräte und alternative Formen der Mitbestimmung, *IW-Trends*, 3. https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2008/53613/trendso3_08_5.pdf. Zuletzt aufgerufen am 15.02.2025.
- Sunzi (o.J.): Die Kunst des Krieges. <https://archive.org/download/SunTzuDieKunstDesKrieges/SunTzu%20-%20Die%20Kunst%20des%20Krieges.pdf>. Zuletzt aufgerufen am 15.02.2025.
- Wicks, H.M./Thornton, Joe [1919] (2014): Workers and Soldiers Council Organized in Portland. Events of Jan. 9–13, 1919. Published in *The Oregon Socialist Party Bulletin* [Portland], 8, 1, S. 1. www.marxisthistory.org/history/usa/parties/spusa/1919/0113-s-po-portlandcouncil.pdf. Zuletzt aufgerufen am 15.02.2025.
- Workerscontrol.net (2015): Proletarian Power: The Turin Factory Councils 1919–1920. <https://www.workerscontrol.net/theorists/proletarian-power-turin-factory-councils-1919-1920>. Zuletzt aufgerufen am 15.02.2025.

WorkWatch 2024: Sixt GmbH & Co Autovermietung KG. <https://www.work-watch.de/watchlist/sixt-gmbh-autovermietung-kg/>. Zuletzt aufgerufen am 15.02.2025.

Zeit-online (2019): Betriebsratswahl bei Würth: IG Metall sieht Kehrtwende. <https://www.zeit.de/news/2019-06/01/betriebsratswahl-bei-wuerth-ig-metall-sieht-kehrtwende-190601-99-467234>. Zuletzt aufgerufen am 15.02.2025.