

dass Unternehmensnamen mit einem Pseudonymen versehen und Namen von Personen geschwärzt wurden. Direkte Zitate in den Fallberichten lassen sich über entsprechende Kürzel bestimmten Akteursgruppen zuordnen: Betriebsratsvorsitzender (BRV), Betriebsrat (BR), Gewerkschaftssekretär (GWS), gewerkschaftlich aktive Beschäftigte (GAK), Unterstützungsnetzwerk (NGO).

Um eine hinreichende Anonymisierung sicherstellen zu können, musste mitunter auf detaillierte Angaben zu Strukturmerkmalen der Betriebe verzichtet werden. Ziel dieser Vorgehensweise ist es, Rückschlüsse auf Personen und Betriebe in jedem Fall zu vermeiden oder zumindest erheblich zu erschweren, um Interviewpartner nicht in Schwierigkeiten zu bringen. Relevante Daten und Zusammenhänge sind davon jedoch nicht betroffen.

4.1 Der Fall *Hubel* – Ausdauernder Organisationsprozess auf mitbestimmungsfeindlichem Terrain

4.1.1 Der Betrieb

Bei dem Fallbetrieb handelt es sich um ein Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes mit rund 300 Beschäftigten im Osten Deutschlands. *Hubel* wurde nach der Wiedervereinigung von einem westdeutschen Unternehmen aufgekauft. Die Entwicklungen und negativen Erfahrungen der Nachwendezeit wirkten bei den Beschäftigten noch lange nach. Das Wissen der Beschäftigten um die Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes in der industriell dünn besiedelten Region überlagerte bis in die 2000er-Jahre hinein die negative Entwicklung der eigenen Arbeitsbedingungen. Diese zeichneten sich mehr und mehr durch zunehmenden Arbeits- und Leistungsdruck bei verringerter Personalanzahl und geringem Entgelt aus. Der Großteil der Beschäftigten ist in der Produktion tätig und übt körperlich stark belastende Tätigkeiten aus, was in den letzten Jahren zu einem ansteigenden Krankenstand und Eigenkündigungen von Mitarbeitern führte. Zudem wuchs die Unzufriedenheit der Beschäftigten mit dem Unternehmen aufgrund nicht realisierter Lohnerhöhungen. Seit 2017 führt ein weltweit agierender Konzern die unternehmerischen Geschicke von *Hubel* und weiteren Unternehmensstandorten in Deutschland.

4.1.2 Chronologie des Konflikts

Gründung eines Betriebsrats und die Anfänge gewerkschaftlicher Organisation

Aus Angst, die Gewerkschaft würde Mitbestimmungsstrukturen etablieren, organisierte die Geschäftsleitung Anfang der 1990er-Jahre eine Betriebsratswahl. Sie sorgte dafür, dass Beschäftigte sich aufstellen ließen, die vorrangig im Interesse des Arbeitgebers agierten. Laut Aussagen der Befragten war die Mitbestimmungskultur davon über viele Jahre hinweg geprägt. Teile des Betriebsrats versorgten den Arbeitgeber mit den Ergebnissen aus den Betriebsratsitzungen. Betriebsversammlungen nutzten die Betriebsräte nicht, um mitbestimmungspflichtige Themen zu besprechen, sondern, um der Geschäftsleitung eine Plattform für die Darstellung ihrer Sichtweise zu gewähren. Den wenigen sich kritisch äussernden Personen im Betriebsrat drohte der Arbeitgeber mit dem Verlust ihres Arbeitsplatzes oder Verschlechterung der Arbeitsbedingungen. Im Gegenzug protegierte die Geschäftsleitung die Mitglieder der Arbeitgeberfraktion, aber auch einzelne Beschäftigte aus der unteren und mittleren Führungsebene, indem sie ihnen u.a. höhere Löhne zahlte als anderen Beschäftigten mit vergleichbarer Tätigkeit. Andere Betriebsratsmitglieder konnten auf eine Versetzung auf einen Arbeitsplatz mit geringerer Arbeitsbelastung hoffen.

Gewerkschaftliche Einflüsse hielt der Arbeitgeber von Anfang an vom Betrieb fern. Laut Aussagen der Interviewten vermittelten der damalige Betriebsrat und Arbeitgeber gegenüber der Belegschaft den Eindruck, dass die Gewerkschaft nur an den Mitgliedsbeiträgen interessiert sei. Neben der negativen Darstellung der IG Metall war auch die Arbeitsmarktsituation mit dafür verantwortlich, dass die Beschäftigten (lange Zeit) nicht den Mut fassten, den bestehenden Betriebsrat kritisch zu hinterfragen bzw. die Gewerkschaft zu kontaktieren. Die Übernahme des Betriebes durch eine neue Gesellschaft wurde von den Beschäftigten damals als positiv wahrgenommen, da so die Arbeitsplätze in der für zahlreiche Betriebe kritischen Nachwendezeit gesichert wurden. Die geringeren Entgelte im Vergleich zum westdeutschen Standort rechtfertigte die Geschäftsleitung mit dem Hinweis auf das für Ost-Verhältnisse gute Entgeltniveau und versprach gleichzeitig eine Angleichung an die Verhältnisse in den westdeutschen Standorten. Diese Argumentation war in der Belegschaft verfänglich, weil die Löhne um jährlich 30 bis 60 Pfennig angehoben wurden. Einen ersten Riss bekam das Verhältnis zur Geschäftsleitung, als die Mitarbeiter

einen Einkommensunterschied zwischen den deutschen Standorten feststellten. An diesem Punkt setzte die Arbeit der zuständigen Gewerkschaft an und konnte erste Mitglieder gewinnen. Dadurch schaffte zur Betriebsratswahl Ende der 1990er-Jahre dann erstmals ein Gewerkschaftsmitglied den Sprung in den Betriebsrat. Somit war ein erster Schritt gemacht, gegen die gewerkschaftsfeindliche Stimmung im Unternehmen anzugehen. Versuche des verantwortlichen Gewerkschaftsfunktionärs, vor dem Betrieb für die IG Metall zu werben, scheiterten bis dahin jedoch. Anfang der 2000er-Jahre nahmen der heutige Betriebsratsvorsitzende und ein anderer Beschäftigter Kontakt zu einem Gewerkschaftssekretär der IG Metall auf. Zusammen mit ihm und einigen wenigen Gewerkschaftsmitgliedern betrieben sie in einmal monatlich konspirativ einberufenen Treffen über den Ausbau gewerkschaftlicher Strukturen.

»Betriebsratsarbeit mit Gewerkschaftsarbeit im Betrieb zu verknüpfen, ist wichtig, um den Einzelnen zu stärken und um zu zeigen, du bist hier nicht alleine. Das musst du nicht alleine lösen.« (GWS Hubel)

In der betrieblichen Öffentlichkeit hielten sich die gewerkschaftlich Aktiven zurück aus Angst vor Repressionen der Geschäftsleitung und deren Mitstreiter. Trotz der Befürchtungen, die Werkleitung könnte gegen gewerkschaftlich organisierte Betriebsratsmitglieder vorgehen, stellten sich der heutige Betriebsratsvorsitzende und ein weiteres Gewerkschaftsmitglied für die kommende Betriebsratswahl auf. Der damalige Betriebsratsvorsitzende war mit dessen Kandidatur nicht einverstanden und drohte ihm mit arbeitsdisziplinarischen Konsequenzen. Der Abteilungsleiter setzte die Drohung um und sprach ihm laut eigenen Aussagen mehrere Abmahnungen aus, gegen die sich der heutige Betriebsratsvorsitzende mit Rechtsbeistand erfolgreich wehrte. Er blieb Betriebsratskandidat und zog mit dem anderen Gewerkschaftsmitglied als Nachrücker in den Betriebsrat ein. Trotz ihrer Minderheitenposition traten sowohl die drei IG Metall-Betriebsräte als auch die betrieblich Aktiven in der Betriebsöffentlichkeit auf, suchten das persönliche Gespräch mit den Beschäftigten und diskutierten über die Arbeit des Betriebsrates, der immer noch mehrheitlich mit Beschäftigten besetzt war, die eher im Interesse des Unternehmens agierten. Inhalte der Gespräche waren u. a. die ungleiche Bezahlung sowohl unter den Standorten als auch unter den Mitarbeitern an einem Standort sowie Überstunden. Ein weiterer Baustein neben der direkten Kommunikation mit Beschäftigten war

die Öffentlichkeitsarbeit im Betrieb. Zur Betriebsratswahl entwarf die Gewerkschaftsfraktion Flyer, auf denen sie u. a. auf die Vorteile der Regelungen eines Tarifvertrages im Vergleich zum Arbeitsvertrag hinwiesen und darauf aufmerksam machten, dass durch den Tarifvertrag die ungleiche Bezahlung verbessert werden könne. Als positives Beispiel für gewerkschaftlich und tariflich organisierte Betriebe verwies die IG Metall auf weitere verarbeitende Unternehmen der gleichen Branche, die nach einem Arbeitskampf die Tarifbindung durchsetzen konnten. Darüber hinaus vermittelte die Gewerkschaft den Aktiven Grundlagen zum Betriebsverfassungsgesetz, zur Gewerkschaftsarbeit und zur Kommunikation mit Beschäftigten.

Der enge und permanente Austausch mit dem Gewerkschaftssekretär sowie die regelmäßig stattfindenden persönlichen Gespräche mit den Beschäftigten waren elementar für den sukzessiven Auf- und Ausbau der gewerkschaftlichen Strukturen.

»Hier gibt es einen ganz engen Kontakt zwischen Betriebsrat und den gewerkschaftlichen Betreuern in der Branche. Und das hat nicht mit Feierabendseminaren geendet, sondern das Handy war immer bereit, ob es Wochenende oder Feiertag war.« (BRV *Hubel*)

Trotz der ansteigenden Präsenz in der Betriebsöffentlichkeit und Agitationen gegen die Ungerechtigkeiten ergaben die Bemühungen der Gewerkschaftsfraktion zur darauffolgenden Betriebsratswahl nicht die Mehrheit im Betriebsrat. Die Gewerkschaftsfraktion erhielt vier Sitze und damit einen weniger als die Fraktion, die laut Aussagen der Interviewten eher im Interesse des Unternehmens arbeitete. Im Vorfeld der Wahl machten die Kandidaten beider Listen intensive Werbung in Form von Öffentlichkeitsarbeit, u. a. durch Flyer.

Wegen ihrer Minderheitenposition im Betriebsrat konnte die Gewerkschaftsfraktion ihre Beschlüsse zwar nicht durchsetzen, gleichwohl gewann die IG Metall aber zunehmend an Vertrauen in der Belegschaft und Mitstreiter, mit denen sie Mitte der 2000er-Jahre einen Vertrauenskörper bildete. Der Vertrauenskörper bestand zur Gründung aus circa sechs bis acht engagierten Gewerkschaftern. Durch sie erreichte die Gewerkschaftsfraktion des Betriebsrats größere Teile der Belegschaft und verstärkte ihr Engagement im Betrieb. Auf dieser Basis strebten die Gewerkschaft und die Gewerkschaftsfraktion eine verstetigte Kommunikation mit der Belegschaft an. Ziel war es, zur kommenden Betriebsratswahl die Mehrheit im Betriebsrat zu erlangen.

Übernahme und Etablierung der Mehrheit durch die Gewerkschaftsfraktion im Betriebsrat

Die wirtschaftliche Lage des Unternehmens verschlechterte sich Ende der 2000er-Jahre. Durch die Auswirkungen der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise geriet *Hubel* in eine finanzielle Notlage. Infolgedessen setzte die Geschäftsleitung einen Lohnverzicht durch, was der damalige Betriebsratsvorsitzende nicht verhinderte. In der Belegschaft stieß die Lohnkürzung auf großes Unverständnis und Widerstand, den die Werkleitung u. a. damit brach, dass sie den Beschäftigten mit einer Änderungskündigung drohte, wenn sie der Lohnkürzung nicht zustimmen würden. Dies zeigte zwar Wirkung – ein Großteil der Beschäftigten stimmte zu –, aber der Unmut in der Belegschaft war enorm und die Stimmung angespannt. Zwei Jahre erhielten die Beschäftigten weniger Lohn. Vor diesem Hintergrund erklärte die Gewerkschaft der Belegschaft auf Betriebsversammlungen, dass die Geschäftsleitung ihr Versprechen, die Löhne an das (höhere) Entgeltniveau der anderen Standorte anzugleichen, nicht hielt.

Die Lohnkürzung brachte das Fass schließlich zum Überlaufen. Die Deutungshoheit der Werkleitung erlitt einen Schlag, die gewerkschaftliche Orientierung der Beschäftigten nahm zu und die IG Metall gewann große Teile der Belegschaft für die Mitgliedschaft. Über zwei Drittel der Beschäftigten waren organisiert. Die Geschäftsleitung spürte die zunehmend wohlwollende Stimmung gegenüber der IG Metall und forcierte ihre Bemühungen, die Mitglieder der Gewerkschaftsfraktion im Betriebsrat einzuschüchtern. Davon besonders betroffen war der heutige Betriebsratsvorsitzende. Gegen ihn wurden durch Unterstützung von externen Beratern auf Unternehmensseite Beweise fingiert, um ihn fristlos zu kündigen. Mithilfe des DGB-Rechtsschutzes wehrte sich der Angeklagte erfolgreich gegen die Vorwürfe. Die von der Geschäftsleitung angebotene Abfindung lehnte er ab. Weil die Kündigung somit nicht rechtens war, stärkte das Verfahren die Position der IG Metall. Viele Beschäftigte interessierten sich für das Verfahren.

»Da ist immer der Fall des heutigen Betriebsratsvorsitzenden gewesen, wo sie [die Belegschaft] gesehen haben, da hat sich jemand gewehrt und der hat Recht gekriegt. Der hat den Mut, wieder in diesen Betrieb reinzugehen, wo der Arbeitgeber eigentlich versucht hat, den loszuwerden. Das hat bei einigen damals dann schon klick gemacht, nicht bei allen, aber bei einigen, was auch in der Organisation spürbar gewesen ist.« (GWS *Hubel*)

Die erzeugte »Aufbruchsstimmung« hielt bis zur kommenden Betriebsratswahl an und sorgte dafür, dass die Gewerkschaftsfraktion im Vergleich zur vorherigen Wahl einen Sitz mehr als die andere Liste bekam. Das Mehrheitsverhältnis im Betriebsrat änderte sich, wenn auch nur knapp, zugunsten der Gewerkschaftsfraktion, wodurch sie einige Betriebsvereinbarungen zu den Themen Arbeitsschutz und Pausenregelung umsetzen konnte.

Die gescheiterte Tariffbewegung

Die relevantesten Themen, die in der Belegschaft den größten Unmut auslösten, waren die im Vergleich zu den Weststandorten geringere Bezahlung und individuelle Bevorzugung bzw. Benachteiligung einzelner Beschäftigter am Standort. Beseitigt werden sollten diese Ungerechtigkeiten mit der Durchsetzung eines Tarifvertrags. Dessen Thematisierung nahm seit Beginn des Aufbaus interessenpolitischer Strukturen im Betrieb eine zentrale Rolle ein. Die Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder erhöhte sich nach der erfolgreichen Betriebsratswahl langsam weiter. Als die eindeutige Mehrheit der Beschäftigten gewerkschaftlich organisiert waren, forderte die IG Metall den Arbeitgeber schließlich zu Verhandlungen um einen Haustarifvertrag auf. Im Vorfeld formulierte und entwickelte sie zusammen mit den gewerkschaftlich Aktiven bzw. Vertrauensleuten im Betrieb eine konkrete Tarifforderung, die auf einer Mitgliederversammlung zu 100 Prozent beschlossen wurde. Bezüglich der Ausgestaltung der Tarifforderung orientierten sie sich Tarifverträgen von tarifgebundenen Unternehmen der gleichen Branche. Mit deren Gewerkschaftsmitgliedern standen die gewerkschaftlich Aktiven von *Hubel* auch im permanenten Austausch.

Auch in diesem Konflikt versuchte der Arbeitgeber, die Beschäftigten mit taktischen Mitteln auf seine Seite zu ziehen und von der Gewerkschaft fernzuhalten. In den Verhandlungen stellte sich der Arbeitgeber quer und forderte Tarifgespräche statt Tarifverhandlungen. Auf Betriebsversammlungen versprach der Arbeitgeber Lohnerhöhungen für die Beschäftigten, wenn sie sich nicht an Aktionen für den Tarifvertrag beteiligten. Als Reaktion auf die Blockadehaltung des Arbeitgebers führte die IG Metall mehrere Warnstreiks und einen 48-Stunden Streik mit hoher Teilnahmebereitschaft (mehr als die Hälfte der Beschäftigten nahmen teil) durch. Als die Warnstreiks den Arbeitgeber nicht zum Einlenken brachten, leitete die IG Metall die Urabstimmung über einen unbefristeten Streik ein, die positiv ausfiel. Während des unbefristeten Streiks versuchte der Arbeitgeber, die

Produktion am Laufen zu halten, indem er Beschäftigte als Streikbrecher einsetzte und deren Einsatz mit einer »Streik-Prämie« vergütete. Bereichsleiter und Schichtführer drohten wiederum den Beschäftigten mit Lohnkürzungen, würden sie sich am Streik beteiligen. Mithilfe verschiedener Maßnahmen versuchte der Arbeitgeber, die Produktion am Laufen zu halten und den Streik auch von außen zu behindern bzw. abzubrechen. Trotz der teilweise massiven Behinderungsversuche des Arbeitgebers blieb die Streikbeteiligung auch beim Übergang zum unbefristeten Streik konstant hoch.

Letztlich kam es dazu, dass die IG Metall – trotz der stabilen Streikfront und des Willens der Streikenden, den Tarifvertrag durchzusetzen – den Streik unterbrach und die Verhandlungen aussetzte. Unter anderen verknüpfte die IG Metall mit dem sich abzeichnenden Eigentümerwechsel die Chance, in aussichtsvollere Tarifverhandlungen zu treten. Die Belegschaft empfand den Abbruch als Niederlage und war enttäuscht, weshalb es im ersten Moment verwundert, dass die IG Metall keine signifikanten Einbrüche in den Mitgliederzahlen verzeichnete.

»Erfolg besteht nicht nur immer darin, einen Tarifvertrag durchzusetzen und Punkt. Erfolg ist für mich zu sehen, dass die Menschen Schritt für Schritt selbstbewusster werden. Schritt für Schritt ihre Interessen wahrnehmen. Erfolg ist für mich, dass wir die Kollegen mit einbinden, dass die Kollegen, und das ist der größte Erfolg, auch in der Gewerkschaft bleiben, auch wenn es schwierig wird, weil man das sachte, behutsam, aber auch mit klaren Informationen und Aussagen vorbereitet und durchgeführt hat, sodass es zu keinen Enttäuschungen kam, weil man das vorher als Variante dargestellt hat.« (GWS Hubel)

Die IG Metall verhandelt seit dem Verkauf an eine Unternehmensgruppe weiterhin mit dem neuen Arbeitgeber um einen Haustarifvertrag und konnte für die Beschäftigten bereits einige Verbesserungen erzielen (Sonderzahlungen, mehr betriebliche Urlaubstage, Zuschläge für Nacht- und Wochenendarbeit), jedoch besteht nach wie vor keine Tarifbindung.

4.1.3 Einordnung

Der Fall *Hubel* steht exemplarisch für einen strategisch-nachhaltigen, jedoch auch mühsamen gewerkschaftlichen Organisationsprozess. Durch ihn ist es der IG Metall, dem Betriebsrat und den Vertrauensleuten erst

über einen langen Zeitraum gelungen, als durchsetzungsfähige Akteure im Betrieb wahrgenommen zu werden und die Mehrheit im Betriebsrat zu stellen. Trotz erfolgreicher Übernahme der gewerkschaftlichen Mehrheit im Betriebsrat ist es weder zu einer Tarifbindung noch zu einer damit verbundenen erhofften Lohnerhöhung gekommen. Begründet werden kann dies mit den massiven Praktiken der Arbeitgeberseite, die sich dabei weder auf einen bestimmten Zeitpunkt noch ausschließlich auf eine bestimmte Art von Maßnahmen beschränkten. Sie traten in unterschiedlichen Ausprägungen, verteilt über viele Jahre auf. In der Förderung von arbeitgebernahen Betriebsräten, der Kündigung eines gewerkschaftsnahen Betriebsrats und dem strategischen und scheinbar vorsätzlichen Hinauszögern von Tarifverhandlungen sowie Streikbruch lassen sich die zentralen Arbeitgebermethoden ausmachen. Sie lassen auf eine mitbestimmungsfeindliche Haltung des Arbeitgebers schließen und sind somit eher zu Typ 3 (strategisch geplante Verhinderung von Mitbestimmung) unserer Typologisierung der Maßnahmen der Arbeitgeberseite (vgl. Kapitel 5) zuzuordnen.

Als Reaktion auf die Arbeitgeberfraktion im Betriebsrat sorgte der zuständige Gewerkschaftssekretär mit einer Handvoll aktiver Beschäftigter für einen nachhaltigen Organisationsprozess von Gewerkschaftsmitgliedern im Betrieb, sodass der Aktivenkreis – jedoch über einen Zeitraum von mehr als zehn Jahren – kontinuierlich wuchs und die Mitgliederzahlen der IG Metall stiegen.

»Das ist keine Geschichte gewesen, die man mal so nebenbei machen konnte. Das war von vornherein klar. Wir müssen intensiv mit Personen und mit Material da rein. Und das bedeutet, dass du den Kontakt nicht nur über acht Stunden, von 8 bis 16 Uhr, halten kannst, sondern du musst auch bereit sein, das Ohr hinzuhalten und mit Rat und Tat, ob das Aktionen sind, ob das Vertrauensleuteversammlungen sind, die wir durchführen, ob das Seminare sind mit den Vertrauensleuten oder Branchenseminare, beizustehen.« (GWS Hubel)

Nachdem Ende der 1990er-Jahre erstmals ein Gewerkschaftsmitglied in den Betriebsrat eingezogen war, dauerte es noch viele Jahre, bis die Gewerkschaftsfraktion die Mehrheit im Gremium bildete. Seitdem zeichnet sich der Betriebsrat dadurch aus, die Interessen der Belegschaft, und somit fraktionsinterne Beschlüsse, gegen den teilweise eher im Interesse des Arbeitgebers agierenden restlichen Teil des Gremiums durchzusetzen. Die Gewerkschaftsfraktion wies von da an eine hohe Konfliktfähigkeit auf, weil

sie sich trotz der Sanktionen und Behinderungsversuche der Geschäftsleitung und ihren Mitstreitern nicht spalten ließ. Durch den stetigen Ausbau des Aktivenkreises nahm der Einfluss im Betrieb zu und unterminierte den Einfluss der Werkleitung und ihrer Führungskräfte. Augenscheinlich wird das gestiegene Selbstbewusstsein der Gewerkschaftsmitglieder durch das öffentliche Tragen und Verwenden von Gewerkschaftsutensilien im Betrieb, um zu vermitteln, sich das willkürliche Handeln des Unternehmens nicht mehr gefallen zu lassen und die Gewerkschaft als starken sowie legitimierten Akteur anzuerkennen.

»Da gibt es jetzt immer mehr Kollegen von den Vertrauensleuten, die den Mund aufmachen, die aufstehen und Fragen oder kritische Äußerungen stellen, was überhaupt nicht denkbar war! So hat es sich entwickelt.« (BRV *Hubel*).

Kennzeichnend für die Arbeitnehmerpraktiken in diesem Fallbetrieb ist die kontinuierliche, beharrliche und auf Partizipation und Nachhaltigkeit angelegte Mitgliedergewinnung. Die Nachhaltigkeit ist besonders daran zu erkennen, dass nach der gescheiterten Tarfbewegung ein zu erwartender Mitgliederrückgang ausblieb, weil die Gewerkschaftsmitglieder mit realistischen Erwartungen vorgingen. Eine Schlüsselrolle nimmt dabei der zuständige Gewerkschaftssekretär aufgrund seines beständigen Engagements ein. Er vermittelte den Beschäftigten in einem langfristigen Prozess, dass das Engagement jedes Einzelnen die zentrale Voraussetzung für das Vorantreiben von Zielen ist, gleichwohl Rückschläge möglich sind. Mit der Betonung auf die gemeinsame Zusammenarbeit ging dabei stets einher, keine Versprechungen zu machen und transparent zu sein. Der aktuelle Betriebsratsvorsitzende ist bis heute eine betriebliche Identifikationsfigur, was besonders durch seine Standfestigkeit bei der juristischen Auseinandersetzung hinsichtlich seiner fristlosen Kündigung deutlich wurde.

Auf betrieblicher Ebene konnten Erfolge erzielt werden. Aufgrund von starker Gegenwehr des Arbeitgebers kam es bisher jedoch zu keiner Tarifbindung bei *Hubel*. Nichtsdestotrotz sind die Beschäftigten nach wie vor bereit, weiter für einen Tarifvertrag zu kämpfen und lassen sich aufgrund stabiler und transparenter Gewerkschafts- und Betriebsratsarbeit weniger von Aktionen des Arbeitgebers einschüchtern.