

GESCHICHTE WIRD GEMACHT

Von Bismarck bis Deliveroo: Wie Union Busting Mitbestimmung verhindert

00:00:00 **Isabella Paape:** Ich war total schockiert. Also das zieht einem von einer Sekunde auf die andere den Boden unter den Füßen weg.

00:00:11 *Musik und Protestrufe*

00:00:26 **Maria Popov:** Hey, ich bin Maria und ihr hört „Geschichte wird gemacht“. Und in dieser Folge erzählen wir euch die Geschichte von Isabella Paape. Sie ist 61 und hat 15 Jahre lang als Sachbearbeiterin bei Siemens Energy gearbeitet. Die letzten zehn Jahre davon war sie außerdem Teil des Betriebsrats.

00:00:44 **Isabella Paape:** Am meisten interessiert mich immer, wie die Kolleginnen und Kollegen denken. Da kommen natürlich einige mit Problemen, die man anpacken und lösen muss, aber etliche haben auch Ideen, wie man bestimmte Sachen gestalten könnte. Und das macht eigentlich am meisten Spaß, sich darüber auszutauschen und zu versuchen, dann diese Ideen in den Betriebsrat einzubringen und ans Management ranzutragen.

00:01:11 **Maria Popov:** Im November letztes Jahr bekommt Isabella Paape dann die Nachricht, die ihr den Boden unter den Füßen wegzieht: Siemens Energy kündigt ihr fristlos. Den Grund dafür teilt ihr der Arbeitgeber nicht mit.

00:01:22 **Isabella Paape:** Das ging auch über Wochen so, dass kein Grund genannt wurde, obwohl ich mehrmals nachgefragt habe, sowohl im Betriebsrat als auch bei der Geschäftsleitung, was mir eigentlich vorgeworfen wird. War mir klar, dass ich nichts Schwerwiegendes angestellt haben kann, aber man fängt selber an zu überlegen, könnte irgendetwas dazu geführt haben, aber mir ist beim besten Willen nichts eingefallen.

00:01:45 **Maria Popov:** Mit dieser Kündigung verliert Isabella Paape nicht nur ihren Job und damit ihre finanzielle Sicherheit, sondern auch den Zugang zu dem Ort, an dem sie sich seit Jahren engagiert.

00:01:54 **Isabella Paape:** Ich habe mich dann auch entschlossen, an die Öffentlichkeit zu gehen, weil die Betriebsratswahlen bevorstanden und ich diese Kündigung, die mir nicht gerechtfertigt erschien, nicht nur als Angriff auf die Betriebsratsarbeit gesehen habe, sondern auch als Versuch, auf diese Betriebsratswahlen Einfluss zu nehmen. Und das war für mich vollkommen unakzeptabel, weil das für mich ein ganz wichtiger Baustein der demokratischen Verhältnisse hierzulande ist.

00:02:24 **Maria Popov:** Wie genau eine Betriebsratswahl abläuft, das schauen wir uns später an. Wichtig ist an dieser Stelle erst mal: Eine Frau setzt sich über ein Jahrzehnt für mehr Mitbestimmung in ihrem Betrieb ein. Sie spricht Probleme an und unterstützt Kolleg*innen. Und dann – zack – wirft der Arbeitgeber sie von einem Tag auf den nächsten raus, ohne einen Kündigungsgrund anzugeben. Und das auch noch kurz vor der Betriebsratswahl.

00:02:48 *Musik*

00:02:51 Wenn Arbeitgeber versuchen, die Arbeit von Gewerkschaften und Betriebsräten zu behindern, dann spricht man von Union Busting, auf Deutsch: „Gewerkschaftszerschlagung“. Union Busting ist in Deutschland eigentlich verboten, trotzdem gibt es Fälle, in denen die Mitbestimmung im Betrieb blockiert oder sogar

komplett verhindert wird. Wo liegen die Ursprünge von Union Busting? Was ist, wenn nicht nur der Arbeitgeber, sondern ein Staat versucht, Gewerkschaften bei ihrer Arbeit zu behindern – wie es bis heute in anderen Ländern passiert? Und was könnt ihr machen, wenn ihr einen Betriebsrat gründen wollt, aber euer Arbeitgeber euch das Leben schwer macht? Das klären wir in dieser Folge.

00:03:28 *Musik*

00:03:31 Aber erst mal wieder zurück zu Isabella Paape. Nach ihrer fristlosen Kündigung im November 2025 ist sie natürlich total erschüttert. Aber ihre Kolleg*innen von Siemens Energy sagen: Wir stehen hinter dir!

00:03:44 **Isabella Paape:** Ich bin bestärkt worden darin, diese Kündigung nicht hinzunehmen, also von Kolleginnen und Kollegen und das war für mich ganz wichtig, dass so viele Menschen gesagt haben, du hast nichts falsch gemacht und wir brauchen dich. Das ist ganz wichtig, dass man schnell diese Unterstützung bekommt, also diese Rückenstärkung.

00:04:08 **Maria Popov:** Und auch aus ihrer Gewerkschaft, der IG Metall, bekommt Isabella Paape Support.

00:04:14 **Isabella Paape:** Ich bin ja schon sehr lange in der Gewerkschaft auch aktiv und habe viele Kolleginnen und Kollegen, auch erfahrene Betriebsratskolleginnen. Und da habe ich sofort Kontakt aufgenommen. Und weil ich wusste, das ist jetzt eine Situation, die kann ich nicht alleine bewältigen und ich würde sogar sagen, das kann eigentlich niemand. Da braucht man Hilfe.

00:04:41 **Maria Popov:** Sie weiß nicht, warum ihr gekündigt wurde, man sagt es ihr nicht. Dabei muss bei einer fristlosen Kündigung spätestens auf Nachfrage der Grund genannt werden. Isabella Paapes Gefühl ist, dass es mit ihrem Engagement im Betriebsrat zu tun haben könnte.

00:04:56 **Isabella Paape:** Das hängt damit zusammen, glaube ich, dass wir versucht haben, das Wort Beteiligung, das mal mit anderem Leben zu füllen oder uns zu überlegen, was müsste denn von unserer Seite aus passieren, damit das ernst genommen wird. Und wir sind draufgekommen, das ist auf jeden Fall Information. Also Beteiligung ohne Information ist alles Pseudo.

00:05:19 **Maria Popov:** Darum organisiert Isabella Paape zusammen mit dem Rest des Betriebsrats Infoveranstaltungen zu Themen, die im Betrieb wichtig sind.

00:05:26 **Isabella Paape:** Wie lese ich meinen Entgeltzettel und wie kann ich die Lohnsumme berechnen? Bis hin zu: Was steht eigentlich in unserer Betriebsvereinbarung über mobile Arbeit oder wie ist die Altersteilzeit bei uns im Betrieb geregelt? Und wir haben versucht, Formate zu generieren, in denen man sich sozusagen gegenseitig informiert und stützt. Die eine weiß das, der andere weiß das. Interessant ist auch, wenn man einen großen Kollegenkreis mit Migrationshintergrund hat, wie das bei Siemens Energy hier der Fall ist, dass man dann auch Informationen bekommt, wie läuft das eigentlich in anderen Ländern oder wie sehen Kolleginnen aus Indien oder aus Pakistan denn unsere Mitbestimmung?

00:06:09 **Maria Popov:** Die Infoveranstaltungen tragen dazu bei, dass einige Kolleg*innen merken: Manche Abläufe und Regelungen im Betrieb könnten noch besser werden. Aber beim Arbeitgeber scheint dieses Feedback nicht so gut anzukommen.

00:06:20 **Isabella Paape:** Mein Eindruck war, dass die Geschäftsleitung versucht hat, das zu stoppen. Also das hat sich auf meine Person ein bisschen konzentriert. Ich habe also mehrere Abmahnungen erhalten, musste Beiträge wieder löschen und zuletzt eben dann habe ich im Juni eine fristlose Kündigung erhalten, der hat der Betriebsrat nicht zugestimmt, deswegen konnte die nicht umgesetzt werden. Und im November dann die zweite fristlose Kündigung, der der Betriebsrat oder Teile des Betriebsrats zugestimmt haben. Und das war dann eben sozusagen das Aus für mich im Betrieb.

00:06:59 *Musik*

00:07:02 **Maria Popov:** Einschüchterungsversuche von Arbeitgeber*innen sind keine neue Entwicklung.

00:07:07 **Ingrid Artus:** In den USA ist die Detektei Pinkerton bekannt geworden. Mitte des 19. Jahrhunderts, ja bis eigentlich Mitte des 20. Jahrhunderts waren die so die bekanntesten Union Buster.

00:07:18 **Maria Popov:** Das ist Ingrid Artus. Sie ist Professorin für Soziologie an der Uni Erlangen und forscht zu den Gewerkschaften, Betriebsräten und zu Arbeitsrecht. Und die ersten Aufzeichnungen, in denen der Begriff Union Busting genannt wird, die hängen eben mit dieser Pinkerton Agentur zusammen. Das war ein privater Sicherheitsdienst, der auch Privatdetektive beschäftigt hat.

00:07:39 **Liedtext:** Well let me introduce myself, Jack Schiesten is my name. I'm a management consultant, Union bustin' is my game. I'm a master of the conjob, I'm an expert at the hoax and I make my livin' stealin' bread from the mouths of workin' folks. I'm a Union Buster, the boss's trusty aide, I help keep their employees overworked and underpaid. He's a Union Buster, the boss's trusty aide, He helps keep their employees overworked and underpaid.

00:08:17 **Maria Popov:** So singt es der Folksänger Joe Glazer in dem Song „Union Buster“, der 1909 zum ersten Mal in einer Sammlung von Arbeiterliedern aufgetaucht ist: „Ich bin ein Union Buster, der Berater, dem die Bosse vertrauen. Ich helfe ihnen dabei, dass ihre Angestellten überarbeitet und unterbezahlt bleiben.“

00:08:36 **Ingrid Artus:** Da gibt es auch interessante Literatur von Mitgliedern. Also „Ich war ein Union Buster“, die das auch erzählen, was sie da gelernt haben bei Pinkerton. Also vor allem es ging um die organisierte Zerschlagung von Streiks, in aller Regel, oder die Verhinderung von Streiks. Mit Baseballschlägern bis hin zu Waffen. Also da haben dann Pinkerton-Angestellte gegen die Streikenden wirklich sich Schlachten geliefert, geradezu. Also das wäre eine Extremform von Union Busting natürlich dann.

00:09:08 **Maria Popov:** Ab Mitte des 19. Jahrhunderts entwickelt sich Union Busting in den USA also parallel zu den Gewerkschaften.

00:09:15 **Ingrid Artus:** Das ist also eigentlich auch ein bisschen typisch für so liberale Länder, dass nicht der Staat diese Ordnungsmacht oder diese Ordnungsaufgaben übernimmt, sondern dass die Unternehmer da quasi

selbstständig ihre Waffen, wenn man so will, auch schmieden und dann eben privatwirtschaftlich gibt es dann, wenn man so will, das Outsourcing, die Gewerkschaftsbekämpfung.

00:09:37 **Maria Popov:** Gleichzeitig gibt es nicht nur Union Busting durch private Unternehmen, in manchen Ländern versuchen auch Politiker*innen, die Arbeit der Gewerkschaften zu verhindern – bis heute.

00:09:46 **Ingrid Artus:** Kolumbien ist berühmt dafür, dass paramilitärische oder auch staatliche Gruppen, das weiß man immer nicht so genau, Gewerkschafter auch erschießen.

00:09:55 **Maria Popov:** So gefährlich sind die Zustände in Deutschland für Betriebsrät*innen und Mitglieder der Gewerkschaften zum Glück nicht. Aber der Fall von Isabelle Paape zeigt: Auch in Deutschland kommt es vor, dass Arbeitgeber versuchen, Mitbestimmung im Betrieb zu blockieren. Durch ihre Kündigung verliert Isabella Paape im November 2025 das Recht darauf, den Betrieb zu betreten und den Zugang zu digitalen Netzwerken wie dem Intranet. Und das ist ein großes Problem.

00:10:23 **Isabella Paape:** Wir standen vor den Betriebsratswahlen bei Siemens Energy und das war zunächst mal meine Hauptsorge, weil ich von einer Minute auf die andere praktisch aus dem Betrieb ausgeschlossen war. Nicht nur physisch der Zugang, sondern mir wurden ja auch Laptop, Smartphone, alle digitalen Zugangsmittel abgenommen. Und da ich Spitzenkandidatin auf einer Liste war, ist das eine Katastrophe.

00:10:51 *Musik*

00:10:54 **Maria Popov:** In Deutschland hat jeder Betrieb mit mehr als fünf Mitarbeiter*innen das Recht, einen Betriebsrat zu wählen. Der Betriebsrat wird alle vier Jahre gewählt. Wie viele Mitglieder er hat, hängt von der Größe des Betriebs ab. Wer Teil des Betriebsrats ist, hat einen besonderen Kündigungsschutz. Das heißt, sogenannte ordentliche Kündigungen – zum Beispiel, weil die Geschäftsführung mit der Mitarbeiter*in unzufrieden ist – sind nicht erlaubt. Außerordentliche Kündigungen sind aber möglich, zum Beispiel wenn jemand das Unternehmen beklaut hat. Der Kündigungsschutz gilt auch noch ein Jahr lang, wenn man den Betriebsrat verlässt oder abgewählt wird. Der Betriebsrat wird entweder direkt oder über Listen gewählt. Das heißt: Entweder gibt man seine Stimme direkt der Person, von der man gerne vertreten werden möchte, oder man gibt seine Stimme einer Liste, auf der sich mehrere Menschen aus dem Betrieb zusammengetan haben. Bei einer Listenwahl bekommen die einzelnen Listen entsprechend ihres Stimmanteils dann Mandate im Betriebsrat. Dass Isabella Paape ihre Kolleg*innen vor der Wahl nicht mehr digital erreichen kann, ist ein großes Problem für sie und ihre Listenmitglieder.

00:12:02 **Isabella Paape:** Das ist ein Riesennachteil, weil also von 7.500 Beschäftigten sind etwa 2.000 höchstens am Standort. Und die anderen kann man wirklich nur digital erreichen, weil sie eben im Homeoffice sind oder, das kommt ja auch dazu, Europa- und sogar weltweit in Einsätzen. Und ich bin nach wie vor davon überzeugt, dass uns das bei den Wahlen schon stark behindert hat.

00:12:29 **Maria Popov:** Trotz der schwierigen Bedingungen wird Isabella Paape wiedergewählt. Ihre Liste gewinnt sogar ein Mandat dazu.

00:12:36 **Isabella Paape:** Das ist unter den Umständen großartig, weil die Befürchtung natürlich war, durch meine Kündigung, dass wir gar keine Stimmen mehr bekommen. Ich sage jetzt mal, wer wählt schon eine Betriebsrätin, die gekündigt ist und von der man gar nicht weiß, was sie angestellt hat und ob sie jemals wiederkommt. Das war schon eine massive Schwierigkeit für uns.

00:13:00 **Maria Popov:** Damit hat Isabella Paape schon eine riesige Hürde nach ihrer Kündigung genommen. Die zweite steht ihr aber noch bevor: die Gerichtsverhandlung am 16. April 2026, bei der entschieden wird, ob sie in den Betrieb zurückkehren darf. Dort, vor Gericht, wird sie auch endlich ihren Kündigungsgrund erfahren.

00:13:21 *Angespannte Musik*

00:13:23 **Isabella Paape:** Ich war mir sicher, dass die Kündigung nicht rechtswirksam ist, trotzdem war ich nervös, weil es gibt ja diesen alten Spruch „vor Gericht und auf hoher See“, sodass, ja, ein bisschen Unsicherheit doch da ist, wie das ausgeht.

00:13:44 **Maria Popov:** Bevor wir klären, was Isabella Paape vor Gericht erlebt hat und ob ihre Kündigung zurückgezogen wurde, schauen wir erst mal, wieso wir in Deutschland überhaupt das Recht haben, in unseren Betrieben mitbestimmen zu dürfen. Denn Union Busting hat sich, wie Ingrid Artus schon sagte, oft parallel zu Mitbestimmungsrechten entwickelt.

00:14:03 *Musik*

00:14:07 Ab den 1870ern gab es unter Otto von Bismarck eine Art staatliches Union Busting. Damals wurden die sogenannten Sozialistengesetze erlassen. Sie haben sozialistische Vereine und Versammlungen verboten. Dazu gehörten auch Gewerkschaften. Um die Arbeiter*innen ein bisschen zu besänftigen, hat Bismarck damals einige der Forderungen der Gewerkschaften übernommen, indem er z.B. eine Krankenversicherung oder die Rente einführt. Seine Versuche, die SPD und die Gewerkschaften dadurch aufzuhalten, haben aber nicht geklappt. Und wenige Jahrzehnte später, nach dem ersten Weltkrieg, gab es dann einen großen Umbruch in Deutschland.

00:14:47 *Büxensteinlied*

00:14:53 **Ingrid Artus:** Die Geburtsstunde der betrieblichen Mitbestimmung kann man sagen ist 1918, wie so viel ist 1918, also ein Zeitpunkt nach dem Ersten Weltkrieg, als die Gewerkschaften sich in einer Machtposition befunden haben. 1917 war ja die Sowjetunion auch entstanden. Das heißt, nebenan gab es ein Regime, was wirklich die Produktionsmittel enteignet hat. Also es war auch eine echte Bedrohung in Deutschland für das deutsche Kapital. Und in der Situation ist die SPD auch an die Macht gekommen, ist ja Deutschland auch demokratisch geworden und ist erstmals akzeptiert worden, auch von der Kapitaleseite, dass es eine betriebliche Interessenvertretung gibt, die auch schon Betriebsräte hießen.

00:15:37 **Maria Popov:** Anfang November 1918 kommt es in Wilhelmshaven zum Matrosenaufstand. Obwohl das Ende des 1. Weltkriegs schon abzusehen ist, soll die Flotte zu einer letzten Schlacht gegen England auslaufen. Die Matrosen haben keine Lust, sinnlos ihr Leben in Gefahr zu bringen und meutern. Es kommt zu Aufständen in Kiel, bei denen Demonstrant*innen erschossen werden. Die revolutionäre Stimmung breitet sich in ganz Deutschland aus. Über die Novemberrevolution und ihre Auswirkungen haben wir in der Folge

„Gamechanger Tarifvertragsgesetz“ genauer gesprochen. Den Link dazu findet ihr in den Shownotes. Überall bilden sich in dieser Zeit Soldaten- und Arbeiterräte, in denen sich die Kommunen selbst verwalten. Obwohl die Räte alle lokal organisiert sind und kein einheitliches Programm haben, setzen sie sich fast alle für ein Ende der Monarchie ein.

00:16:29 **Ingrid Artus:** Es gab damals diese radikale Rätebewegung, die ja eben auch in der Fast-Revolution 1918, naja, im Grunde die alternative Kraft war, die die Betriebe hätte übernehmen wollen.

00:16:43 **Maria Popov:** Dieser radikale Teil der Rätebewegung will, dass die Weimarer Republik sozialistisch organisiert werden soll. Sie fordern die Einführung einer Räterepublik, wie es sie damals auch in der Sowjetunion gibt. Das heißt: Statt eines Parlaments gibt es direkt gewählte Räte, die gemeinsam politische Entscheidungen verwalten. Die Räte sind sowohl die Legislative, die Exekutive und die Judikative. Eine Gewaltenteilung gibt es also nicht. Doch die Mehrheit der Mitglieder in den Gewerkschaften ist damals gegen eine Räterepublik. Sie wollen eine repräsentative Demokratie und sind stolz auf die Erfolge, die sie mit den Arbeitgebern ausgehandelt haben – insbesondere im Stinnes-Legien-Abkommen.

00:17:24 *Musik*

00:17:29 **Maria Popov:** Das Stinnes-Legien-Abkommen ist nach dem Gewerkschafter Carl Legien und dem Arbeitgebervertreter Hugo Stinnes benannt und wurde 1918 zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden ausgehandelt. Mit ihm wurde der Arbeitstag auf acht Stunden festgelegt und die Anerkennung der Gewerkschaften gesichert und die Einführung von Tarifverträgen beschlossen. In unserer Folge über den Achtstundentag haben wir uns die Verhandlungen damals genauer angeschaut und auch den Link findet ihr natürlich in den Shownotes.

00:17:57 **Ingrid Artus:** Der Betriebsrat, der dann gesetzlich installiert worden ist im sogenannten Betriebsrätegesetz 1920, war ein anderer als diese radikalen Betriebsräte oder die Rätebewegung, wie es sie in der Sowjetunion eben zeitgleich gab. Sondern es wurde das Recht eingeführt, dass die Beschäftigten eben eine Vertretung wählen dürfen, die relativ limitierte Rechte damals noch hatte, nämlich Mitwirkungsrechte, die gefragt werden musste und auch informiert werden musste von der Geschäftsleitung. Darüber, wie die Arbeitsbedingungen aussehen. Also im Grunde eine Instanz, die zumindest das Recht hat, die Beschäftigten zu vertreten, gehört zu werden und ein bisschen mitzusprechen.

00:18:40 **Maria Popov:** Mit dem Betriebsrätegesetz von 1920 wird dann zum ersten Mal eine Trennung von Gewerkschaften und Betriebsräten beschlossen. Die gilt bis heute. Gewerkschaften sind in Deutschland nicht für einzelne Betriebe aktiv, sondern für ganze Branchen. Gleichzeitig haben Betriebsräte zwar das Recht, bei bestimmten Entscheidungen ihres Arbeitgebers mitzureden, aber sie dürfen nicht ohne die Gewerkschaften zum Streik aufrufen.

00:19:05 **Ingrid Artus:** Also im Grunde ist es eine Befriedung der Betriebsräte, steckt da dahinter, dass es diese relativ strikte Trennung gibt von Betriebsräten, die die gesetzlichen Grundlagen in den Betrieben haben für Mitbestimmung, und Gewerkschaften, die auf überbetrieblicher Ebene Streikrecht haben und nur die Gewerkschaften haben das Streikrecht. Deswegen war die Verabschiedung dieses Betriebsrätegesetzes im Grunde, naja, es war eben genau das, was die radikalen Kräfte, die kommunistischen Kräfte damals schon nicht haben wollten.

00:19:40 *Angespannte Musik*

00:19:44 **Maria Popov:** Die radikale Betriebsrätebewegung will das Gesetz nicht hinnehmen. Am 13. Januar 1920 rufen die Unabhängige Sozialdemokratische Partei und die KPD zu einer Demonstration vor dem Reichstagsgebäude auf. Etwa 100.000 Menschen versammeln sich damals, um gegen das Betriebsrätegesetz zu demonstrieren. Die Stimmung ist aufgeheizt. Für die Mitglieder der USPD und der KPD zerbricht mit dem Gesetzesentwurf ihr Traum von einer Deutschen Räterepublik. Der preußische Innenminister hat die Sicherheitspolizei aufmarschieren lassen, eine paramilitärische Truppe. Und die beginnt, auf die Demonstrierenden zu schießen. Panik bricht aus. Am Ende des Tages sind laut offiziellen Angaben 105 Menschen verletzt, 42 wurden getötet. Und trotzdem, im Februar 1920 tritt das Betriebsrätegesetz in Kraft. Es besagt, dass in allen Betrieben mit mehr als 20 Angestellten Betriebsräte geschaffen werden sollten.

00:20:48 **Ingrid Artus:** Das ist der Ursprung dieses dualen Systems industrieller Beziehungen, wie es bei uns existiert. Und wie es sich bewährt hat, muss man sagen. Also es hat ja auch Vorteile, wenn das Streikrecht sozusagen in zentraler Hand liegt und man es dann auch strategisch einsetzen kann für, ich sage mal, die großen Kämpfe und es dann nicht so die Konkurrenz gibt auch zwischen betrieblichen Strömungen und gewerkschaftlichen, wie man es in manchen Ländern hat wie Frankreich, wo sozusagen das Streikrecht stärker ist auf der einen Seite, jeder darf es benutzen, ständig für alles. Da wird dann auch mehr gestreikt, aber es ist sozusagen nicht so strategisch einsetzbar für die mehr zentralen Konflikte.

00:21:29 **Maria Popov:** 1934 werden die Betriebsräte durch die Nazis wieder aufgelöst. Auch wenn man es damals nicht so genannt hat: Auch das ist Union Busting. Die Gewerkschaften wurden zerschlagen, um ein totalitäres System aufbauen zu können.

00:21:45 *50er Jahre Klaviermusik*

00:21:50 **Ingrid Artus:** Nach dem Zweiten Weltkrieg sind die Rechte des Betriebsrats dann noch mal gestärkt worden im Betriebsverfassungsgesetz, wie wir es heute haben.

00:21:57 **Maria Popov:** 1972 wird das Betriebsverfassungsgesetz erlassen. Es regelt, dass Mitarbeiter*innen in Betrieben mit fünf oder mehr Angestellten das Recht haben, einen Betriebsrat zu gründen. Außerdem bekommen Betriebsräte mehr Rechte.

00:22:11 **Ingrid Artus:** Der Betriebsrat hat drei Arten von Rechten, nämlich Informationsrechte, Mitwirkungsrechte und Mitbestimmungsrechte. Das sind so drei unterschiedlich starke Waffen, sage ich jetzt mal. Informationsrechte, das ist die schwächste Kategorie, hat er zum Beispiel bei wirtschaftlichen Angelegenheiten. Also, dass man überhaupt weiß, ob der Unternehmer Profit macht und in welchem Ausmaß. Dann hat er eben Mitwirkungsrechte, da darf er dann seine Meinung äußern und er muss gefragt werden, bevor eine bestimmte Maßnahme in Kraft tritt.

00:22:46 **Maria Popov:** Bei Mitwirkungsrechten muss der Betriebsrat nur vom Arbeitgeber angehört werden. Es braucht nicht zwangsläufig seine Zustimmung zu Entscheidungen.

00:22:54 **Ingrid Artus:** Und schließlich die echten Mitbestimmungsrechte. Das ist eine scharfe Waffe tatsächlich. Das heißt, da muss der Betriebsrat zustimmen und wenn er nicht zustimmt, kann diese Maßnahme eigentlich nicht eingeführt werden. Ja, das ist zum Beispiel die Überstunden, Arbeitszeitgestaltung oder auch alle Formen von Leistungslohn.

00:23:11 *Musik*

00:23:13 **Maria Popov:** Wenn ihr mehr darüber wissen wollt, wie Mitbestimmung ab den 50er Jahren in den Betrieben eingeführt wurde und welche Erfolge die Gewerkschaften in dieser Zeit erkämpft haben, hört doch mal in unsere Folge „Mitbestimmtes Arbeiten“ rein und natürlich ist auch die in den Shownotes verlinkt. Und während die Rechte der Arbeitnehmer*innen einerseits gestärkt werden, gibt es andererseits auch immer wieder Unternehmen, die versuchen, die Betriebsratsgründungen zu verhindern und ihre Angestellten unter Druck zu setzen.

00:23:40 **Ingrid Artus:** Die Hauptwaffe ist Kündigung oder zumindest das, was dann ja relativ massiv ist, Kündigung von Gewerkschaftsaktivisten, -aktivistinnen oder unbequemen Betriebsratsmitgliedern oder von Menschen, die Betriebsräte gründen wollen.

00:23:54 **Maria Popov:** Manche Arbeitgeber*innen setzen auch auf psychischen Druck.

00:23:58 **Ingrid Artus:** Ich kenne Fälle, da werden dann unbequeme Gewerkschafter*innen allein weit entfernt von der Belegschaft an einen Schreibtisch gesetzt, also wenn man sie nicht kündigen kann, und kriegen nichts zu tun. Dass man ihnen ihre Machtlosigkeit vor Augen führt, bis hin zu natürlich dann auch Drohungen im öffentlichen Raum des Betriebs, dass man die Belegschaft informiert, dieser Mensch oder diese Menschen schädigen unseren Betrieb und wenn das so weitergeht, dann machen wir nicht mehr genügend Profit, dann könnt ihr alle kein Weihnachtsgeld bekommen.

00:24:31 **Maria Popov:** Ab den 1990ern wird dafür auch in Deutschland der Begriff „Union Busting“ verwendet.

00:24:36 **Ingrid Artus:** Die Diskussion um Gewerkschaftszerstörung oder das, was wir heute Union Busting nennen, ist ein bisschen älter. Die ist schon in den 70er, 80er Jahren aufgekommen. Also es gibt da frühe Arbeiten, beispielsweise auch vom Günther Wallraff über eben massive Formen der Gewerkschaftsbekämpfung.

00:24:55 **Maria Popov:** Bei McDonalds wurde zum Beispiel in den 1980ern stark gegen Betriebsräte vorgegangen. 1989 hatten nur sieben von fast 300 Filialen einen Betriebsrat. Und wer es geschafft hatte, in den Betriebsrat gewählt zu werden, wurde oft gekündigt und bekam Hausverbot. Allerdings gibt es wenige Zahlen aus dieser Zeit, mit denen man vergleichen könnte, ob das Problem von Union Busting schlimmer geworden ist.

00:25:19 **Ingrid Artus:** Ich glaube, es ist ein Stück weit professioneller geworden seit den letzten 20, 25 Jahren. Es gibt zum Beispiel spezialisierte Anwaltskanzleien, die auch mit solchen Seminartiteln werben, „Wie werde ich meinen Betriebsrat los“ oder „Im nächsten Jahr ohne Betriebsrat“.

00:25:38 *Musik*

00:25:41 **Maria Popov:** Wenn Menschen prekär arbeiten, zum Beispiel weil sie wenig verdienen und überwiegend befristete Verträge haben, ist es für die Unternehmen noch mal leichter, Mitbestimmung zu verhindern.

00:25:50 **Sarah Henkes:** Ich bin Sarah, Sarah Henkes. Ich bin mittlerweile seit 2019 Gewerkschaftssekretärin bei der Gewerkschaft NGG und mittlerweile arbeite ich in der Region Rosenheim-Oberbayern. Und bevor ich zur NGG gekommen bin, habe ich während meines Studiums bei Deliveroo als Fahrradkurierin gearbeitet.

00:26:10 **Maria Popov:** Die NGG ist die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten. Während ihres Studiums kommt Sarah über einen Freund zum Essens-Lieferdienst Deliveroo.

00:26:19 **Sarah Henkes:** Da ich auch noch im Studium ein bisschen Geld brauchte, habe ich mich dann dafür auch entschieden, das zu machen, weil das relativ flexible Arbeitszeiten mit sich bringt.

00:26:27 **Maria Popov:** Als sie 2017 für Deliveroo Essen ausliefert, macht Sarah Henkes das auf ihrem eigenen Fahrrad. Die App, die ihr die Aufträge zuteilt, hat sie auf ihrem privaten Handy installiert. Vom Unternehmen bekommt sie nur einen Rucksack und eine Jacke.

00:26:41 **Sarah Henkes:** Ich war da in Teilzeit angestellt. Es gab aber auch welche, die als sogenannte Soloselbstständige dort angestellt waren und die dann pro Auftrag bezahlt worden sind.

00:26:50 **Maria Popov:** Ihr Arbeitsvertrag ist damals auf sechs Monate befristet. Sarah Henkes merkt schnell: die Arbeit als Fahrradkurierin, die geht ganz schön an die Substanz.

00:26:59 **Sarah Henkes:** Die Arbeit täglich hat inhaltlich einmal erst mal schon Spaß gemacht, aber man war halt immer sehr gestresst, weil man, wenn man dann zum Beispiel längere Pausen hatte, wurde man angerufen, warum stehst du jetzt, weil wir halt im Hintergrund in dem privaten Handy ja immer eine App haben mussten, die uns getrackt hat, die mitbekommen hat, was passiert ist und ich kann mich sogar noch daran erinnern, ich habe an meinem zweiten Arbeitstag in der Nacht einen Unfall gehabt und wurde dann trotzdem gebeten, dass ich diese Lieferung noch ausliefere.

00:27:33 **Maria Popov:** Ihr Fahrrad bleibt damals an einem Poller hängen und Sarah steht also im Dunkeln neben ihrem Fahrrad. Sie ist geschockt und hat außerdem Schmerzen. Trotzdem macht sie das, was ihr Arbeitgeber ihr sagt.

00:27:43 **Sarah Henkes:** Naja in dem Moment ist mir durch den Kopf gegangen, okay, ich bin noch in der Probezeit, ich muss das jetzt hier machen, aber ich war schon irgendwie sauer und wollte mich auch eigentlich eher um meine Gesundheit in dem Moment kümmern, weil ich mir auch wehgetan habe.

00:27:55 **Maria Popov:** Und solche Erfahrungen macht nicht nur Sarah Henkes. Auch viele andere Kolleg*innen bei Deliveroo sind unzufrieden mit den Arbeitsbedingungen.

00:28:01 **Sarah Henkes:** Dann gab es Kolleginnen, die auf mich zugekommen sind, an meinem allerersten Arbeitstag auch abends, weil man sich abends dann immer auch an bestimmten Orten in der Stadt getroffen hat

und mit den Kollegen vernetzt hat und meinten, dass sie gerne einen Betriebsrat gründen wollen würden und ob ich denn auch schon bei der Gewerkschaft dabei wäre und ich dachte so, nein, aber wieso eigentlich nicht?

00:28:24 **Maria Popov:** Noch vor Ort schickt Sarah Henkes über ihr Handy den Mitgliedschaftsantrag an die NGG. Für den Betriebsrat kandidieren kann sie zu dem Zeitpunkt aber noch nicht.

00:28:33 **Sarah Henkes:** Dadurch, dass ich ja gerade noch in der Probezeit war, konnte ich mich weder in den Wahlvorstand aufstellen lassen noch zur Betriebsrätin, weil dann war klar, dann wird mein Arbeitsvertrag sowieso nicht verlängert oder in der Probezeit wegen irgendwelchen Kündigungen.

00:28:46 **Maria Popov:** Dem Arbeitgeber entgeht das Engagement von Sarah Henkes und ihren Mitstreiter*innen aber nicht.

00:28:51 **Sarah Henkes:** Wir haben dann aber mitbekommen, dass Kollegen zum Beispiel Drohanrufe vom CEO bekommen haben. Also da wurde relativ viel Druck ausgeübt. Dann war alleine schon das erste Treffen, weil, um einen Betriebsrat zu gründen, braucht man eine Wahlversammlung. Und in dieser Wahlversammlung muss der Wahlvorstand gewählt werden.

00:29:09 **Maria Popov:** Normalerweise findet die Wahlversammlung vor Ort im Betrieb statt.

00:29:13 **Sarah Henkes:** Da hat der Arbeitgeber auch versucht, alle möglichen Dinge zu bringen, das irgendwie zu verhindern, zu gucken, dass der Raum gewechselt wird, dass da nicht die Leute hinkommen, dass die Menschen nicht informiert werden. Weil, das muss man halt auch sagen, wir hatten ja keinen Ort mit einem schwarzen Brett, wo wir jeden Tag hingefahren sind. Und es gab zwar so ein Office, aber das Office habe ich ja nicht jeden Tag gesehen. Und so einen digitalen Raum in der App oder sowas, wo wir uns hätten austauschen können, darüber, das gab es zwar mal, so einen Chat, aber das hat der Arbeitgeber dann auch ganz schnell gelöscht.

00:29:46 **Maria Popov:** Aber die Mitarbeiter*innen bei Deliveroo lassen sich davon nicht aufhalten.

00:29:52 **Sarah Henkes:** Das war so das Wichtigste, dass wir quasi abends uns immer so einen Treffpunkt hatten, wo die meisten, wenn dann Feierabend war, sich noch mal getroffen haben, auch wenn es kalt war. Was halt auch einfach daraus entstanden ist, dadurch, dass wir unser eigenes Arbeitsmittel mitbringen mussten, waren wir ja auch darauf angewiesen, dass die Sachen top in Schuss sind. Und da waren wir natürlich dann auch untereinander immer darauf bedacht, den anderen zu helfen, sich auszuhelfen, zu reparieren und sich auszutauschen: Was ist denn an dem Tag passiert und wie können wir dann quasi uns noch unterstützen gegenseitig?

00:30:19 **Maria Popov:** Von der Gewerkschaft bekommen Sarah Henkes und ihre Kolleg*innen damals viel Unterstützung.

00:30:24 **Sarah Henkes:** Eine Kollegin aus dem Kölner Büro von der NGG damals hat uns dann auch sehr eng begleitet. Was super war, halt auch, da merkt man halt auch, dass Gewerkschaftsarbeit nicht dieses 9-to-5 ist,

sondern auch sich abends mit uns getroffen hat, außerhalb der normalen Büroöffnungszeiten, uns wirklich gut unterstützt hat.

00:30:42 **Maria Popov:** Und so kommt es Anfang 2018 bei den Kölner Deliveroo-Kurieren zur Betriebsratswahl.

00:30:48 **Sarah Henkes:** An den Tag der Wahl, da erinnere ich mich noch sehr gut, da gab es dann das Büro im Office, also quasi, die haben uns ein Zimmer gestellt, aber der Arbeitgeber ist ständig gucken gekommen. Wer kommt denn da rein, hat sich Notizen gemacht und das gibt ja auch Druck auf diejenigen, die wählen kommen. Weil, wenn es eine Liste gibt, wer war denn jetzt alles da, dann sind das vielleicht auch die Ersten, die dann auf der Abschlussliste wieder stehen.

00:31:10 **Maria Popov:** Der Arbeitgeber versucht, ein Klima der Angst zu erzeugen.

00:31:14 **Sarah Henkes:** Die Stimmung war sehr aufgeladen und weil wir auch schon sehr viel Angst hatten, dass das komplett schief läuft, haben wir vorher einen sogenannten Flashmob gemacht. Wir sind auf die Straße gegangen, wir haben auch andere Fahrradkuriere dazu eingeladen, die Presse ist dazu gekommen, ich glaube, damals war das in Köln der WDR. Und wir haben ein großes Bettlaken genommen und haben dort „Liefere am Limit“ draufgeschrieben. Das war so die Geburtsstunde auch von diesem Slogan.

00:31:40 **Maria Popov:** Das Bettlaken hat Sarah Henkes immer noch. Sie bewahrt es in ihrem Büro bei der NGG auf.

00:31:45 **Sarah Henkes:** Und dort haben wir dann angefangen, die Öffentlichkeit darauf zu informieren, weil wir gemerkt haben, wenn wir das nicht tun und nicht den Druck von außen nutzen, dann wird immer mehr Druck auf uns abgelastet und dann verschwindet das vielleicht im Stillen.

00:32:01 **Maria Popov:** Zu diesem Zeitpunkt starten die Mitarbeiter*innen von Deliveroo die Kampagne „Liefere am Limit“. Sie legen eine Facebookseite an und vernetzen sich dort mit Fahrer*innen von anderen Lieferdiensten. Doch der Arbeitgeber schaut genau hin, wer sich für einen Betriebsrat einsetzt.

00:32:17 **Sarah Henkes:** Leider gab es bei uns natürlich nur befristete Angestellte und das war die größte Hürde und das größte Hindernis, da wir dann versucht haben, Entfristungsklagen rauszugeben für alle, die im Betriebsrat waren.

00:32:28 **Maria Popov:** Aber der Arbeitgeber bietet den Menschen im Betriebsrat einen Deal an: ihr bekommt eine Abfindung, dafür besteht ihr nicht mehr darauf, dass eure Verträge entfristet werden.

00:32:37 **Sarah Henkes:** Die Menschen, die das machen, sind entweder Studenten oder Menschen, die sowieso in prekären Lebenslagen unterwegs sind und für die sind dann auch mal 3.000 Euro sehr viel Geld auf einmal. Und da sind gar nicht so hohe Summen geflossen, aber natürlich ist es dann angenommen worden und unser Betriebsratsvorsitzender, der hat das nicht gemacht, hat aber leider auch nicht gewonnen und auch sein Arbeitsvertrag ist dann am Ende ausgelaufen.

00:32:58 **Maria Popov:** Danach gibt es nur noch Soloselbstständige bei Deliveroo. Feste Arbeitsverträge werden nicht mehr rausgegeben. Und auch der Vertrag von Sarah Henkes läuft aus. Sie ist zwar kein Mitglied des Betriebsrats, aber sie spricht mit Medien und gibt Interviews über die Arbeitszustände bei Deliveroo.

00:33:14 **Sarah Henkes:** Tatsächlich hat das sogar Kreise gezogen, dass ich meine andere Arbeit auch verloren habe, weil die gesehen haben, dass ich, ich habe bei einem Personalvermittler gearbeitet noch zusätzlich in Teilzeit, und die gesehen haben, dass ich da natürlich in die Presseöffentlichkeit geraten bin. Und da war mir dann irgendwann klar, dass ich einen Weg gewählt habe, der wahrscheinlich mir relativ viele Berufe irgendwann versperren wird und habe mir sehr genau Gedanken gemacht. Ich war aber so empowert und so sauer über die ganze Geschichte, dass ich gesagt habe, ich will das weitermachen.

00:33:44 **Maria Popov:** Sarah Henkes macht weiter Pressearbeit für „Liefern am Limit“. Sie schreibt ihre Masterarbeit über prekäre Arbeit auf Plattformen und forscht zu Lieferdiensten. Und sie bekommt einen Job bei der NGG. Dort berät sie heute als Gewerkschaftssekretärin Menschen, die selbst einen Betriebsrat gründen wollen.

00:34:00 **Sarah Henkes:** Mein Arbeitsalltag jetzt besteht darin, genau diese Erstgespräche, wenn Kolleginnen und Kollegen bei uns im Büro auch mal anrufen und sich darüber informieren, wie können wir denn unsere Arbeitsbedingungen verbessern, was muss ich tun, um einen Betriebsrat zu gründen, mich mit ihnen zu treffen und sie genau darüber aufzuklären, was für Risiken da nämlich bestehen.

00:34:23 **Maria Popov:** Union Busting begegnet ihr auch heute noch ständig in ihrer Arbeit.

00:34:26 **Sarah Henkes:** Das Erste, was Arbeitgeber machen, ist, wenn die das mitbekommen, die versuchen die Leute dort entweder zu kündigen, die suchen die wildesten Gründe, schauen den Leuten genau auf die Finger, versetzen Menschen, weil das ist nämlich auch etwas, wenn man sich gut vernetzen kann, dann hat man es leichter. Und wenn man dann zum Beispiel jemanden, der da Redensführer sein könnte, in eine andere Abteilung oder in eine Außenstelle, in ein Außenlager versetzt, dann haben die ja gar nicht mehr die Möglichkeit, sich so zu vernetzen. Und auch wenn wir als Gewerkschaft draußen stehen, ich habe schon erlebt, dass die Polizei gerufen worden ist, ob sie uns da entfernen können. Weil sie natürlich dann auch Angst haben, wenn wir da als Gewerkschaft auftreten, dass die Leute da gut informiert sind.

00:35:06 *Musik*

00:35:10 **Maria Popov:** Am 16. April 2026 steht Isabella Paape mit ihrer Anwältin vor dem Gerichtssaal, in dem über ihre Kündigung verhandelt wird.

00:35:19 **Isabella Paape:** Wir sind kaum zur Türe reingekommen, weil der Saal schon so gefüllt war mit Publikum. Das war für mich, ja, also das total bewegend und auch, muss ich sagen, rückenstärkend und ab da war ich ruhig.

00:35:38 **Maria Popov:** Die Gerichtsverhandlung dauert nicht lange.

00:35:41 **Isabella Paape:** Es war relativ klar, dass die Geschäftsleitung weiter darauf besteht, dass meine Kündigung durchgesetzt werden muss und ich nicht mehr zurückkehren darf in den Betrieb. Und meine Ansicht war auch klar, ich will keinem Vergleich zustimmen, ich will mich auch nicht rauskaufen lassen. Ich habe mir das überlegt, kann man das mit Geld machen? Also kann ich Geld annehmen und dann bin ich weg? Ich hätte mich selber nicht mehr anschauen können im Spiegel, weil ich habe ja nichts gemacht. Also ich habe meine Arbeit ordentlich gemacht, ich habe nichts angestellt. Wieso sollte ich mich einfach vor die Tür stellen lassen?

00:36:19 **Maria Popov:** Außerdem hat Isabella Paape auch die Sorge, was für ein Signal so ein Vergleich öffentlich gesendet hätte.

00:36:25 **Isabella Paape:** Wenn wir Betriebsräte, die der Geschäftsleitung nicht so gut in den Kram passen, rauskaufen lassen, also auch mit so einer öffentlichen Wirkung, das wäre wirklich eine Katastrophe gewesen aus meiner Sicht. Denn dann braucht man gar keinen Betriebsrat mehr, wenn da nur noch Leute drinsitzen, die eben nicht wagen, mal einen Konflikt auch anzusprechen oder kritische Bemerkungen zu machen.

00:36:51 **Maria Popov:** Vor Gericht erfährt Isabella Paape dann auch endlich den Grund für ihre fristlose Kündigung. Sie hatte eine Veranstaltung zur betrieblichen Altersvorsorge geplant. Der Arbeitgeber wollte nicht, dass diese Veranstaltung stattfand, daraufhin musste Isabella Paape sie absagen. Das machte sie über das Intranet. Der Arbeitgeber gab vor Gericht an, die Informationen aus der Absage seien nicht ordnungsgemäß kommuniziert worden, dadurch hätte sie das Ansehen des Arbeitgebers geschädigt. Kurz gesagt: Dem Arbeitgeber gefiel die Formulierung in diesem Post nicht.

00:37:24 **Isabella Paape:** Als dass das erste Mal so zur Sprache kam in einem der Verfügungsverfahren, hat der Richter auch der Geschäftsleitung gesagt, also wissen Sie, so die einschlägigen Gründe für eine fristlose Kündigung wie Diebstahl oder den Geschäftsführer verhauen, das kann ich hier gar nicht sehen. Also das war natürlich schon der Wink mit dem ganzen Zaun, dass das nicht reicht.

00:37:47 **Maria Popov:** Für Isabella Paape steht trotz allem fest: sie möchte weiter bei Siemens Energy arbeiten und ihr Amt als wiedergewählte Betriebsrätin wahrnehmen.

00:37:55 **Isabella Paape:** Dann hat sich das Gericht zurückgezogen zur Beratung und das war für mich gut, dass dann auch tatsächlich noch Kolleginnen und Kollegen und Interessierte aus dem Publikum dageblieben sind. Und es waren sogar zwei Betroffene angereist, eine aus Baden-Württemberg und eine aus Rheinland-Pfalz. Das hat mich also umgeworfen, dass Leute so weite Anfahrten auf sich nehmen, um mir den Rücken zu stärken.

00:38:22 **Maria Popov:** Gemeinsam warten sie auf die Urteilsverkündung. Und dann ist es soweit.

00:38:28 **Isabella Paape:** Der Richter hat sich dann also ganz klar ausgedrückt. Also gleich der erste Satz war, dass die Kündigung nicht rechtswirksam erfolgte und dann kamen eben noch die Gründe der Überlegungen des Gerichts. Das war sehr, sehr klar und dafür bin ich dankbar.

00:38:48 **Maria Popov:** Isabella Paape ist inzwischen wieder an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt. Sie ist glücklich darüber, dass sie Recht bekommen hat und freut sich darauf, wieder im Betriebsrat zu arbeiten.

00:38:58 **Isabella Paape:** Ich habe mich wirklich, wirklich sehr gefreut, wieder zurückkehren zu können und die Kolleginnen und Kollegen zu begrüßen. Und ich bin immer noch nicht durch mit den Gesprächen, wen ich noch begrüßen möchte auch. Und es kommen auch viele Kolleginnen und Kollegen zu mir, die mir gratulieren, die sich freuen, dass ich wieder da bin, die sich per E-Mail, per Telefon melden oder persönlich vorbeikommen. Das ist wirklich großartig. Und die Geschäftsleitung hat mir signalisiert, wir versuchen eine Art Neustart. Das finde ich gut. Und ich bin da also völlig offen.

00:39:39 **Maria Popov:** Isabella Paape kämpft weiter für Mitbestimmung. Genau wie Sarah Henkes von der NGG. Allen Menschen, die überlegen, einen Betriebsrat zu gründen, möchte sie folgendes mitgeben:

00:39:51 **Sarah Henkes:** Ich würde denen sagen, dass es da draußen uns als Gewerkschaften gibt, die euch ganz stark dabei unterstützen, dass wenn man sich zusammentut mit vielen Menschen, dass man dann auch stark was erreichen kann, dass es Gott sei Dank mittlerweile auch noch neuere Gesetzgebungen gibt, die auch die Kündigungsschutzrechte ein bisschen ausgeweitet haben, dass, wenn man es clever angeht, man wirklich was für sich erreichen kann. Und dass der Weg zwar nicht der sanfteste Weg ist, aber am Ende der bessere Weg ist, um für sich und die Kollegen was zu erreichen.

00:40:25 **Maria Popov:** Die Soziologin Ingrid Artus findet, dass es noch weitreichendere Mitbestimmungsregelungen in den Betrieben braucht, um Union Busting vorzubeugen und am besten ganz zu verhindern.

00:40:35 **Ingrid Artus:** Also im Moment ist es ja legitim, auch dass profitable Unternehmen im Extremfall geschlossen werden, weil, weiß ich nicht, in der Türkei ist es vielleicht noch profitabler, wenn diese Produktion stattfindet. Also das ist unter einem sozialen Aspekt, auch unter einem mitbestimmungspolitischen Aspekt und einem demokratischen Aspekt eigentlich unhaltbar, dass die Beschäftigten, die alltäglich und auch vielleicht schon 30 Jahre lang in einer Fabrik arbeiten, null Mitbestimmungsrechte haben über die Unternehmensführung in solchen Fällen. Und das finde ich eigentlich einen demokratischen Notstand.

00:41:11 *Musik*

00:41:15 **Maria Popov:** Auch wenn der Begriff Union Busting erst seit den 1990ern in Deutschland verwendet wird, ist das Phänomen deutlich älter. Parallel zu der Entstehung der Gewerkschaften gab es überall auf der Welt Versuche, Mitbestimmung zu verhindern. Manchmal durch private Unternehmen, wie die Detektei Pinkerton im 19. Jahrhundert in den USA. Manchmal durch die Regierungen, wie z.B. in Kolumbien. Und manchmal auch direkt durch den Arbeitgeber selbst. Doch auch wenn Einschüchterungsversuche, Drohanrufe oder Kündigungen Angst machen und an die Substanz gehen, lohnt es sich, gemeinsam für Mitbestimmung zu kämpfen. Gleichzeitig braucht es politische Maßnahmen, um besonders prekär beschäftigte Menschen zu schützen und bei ihrem Engagement im Betriebsrat zu unterstützen. Wenn ihr jetzt überlegt, einen Betriebsrat zu gründen, findet ihr in den Shownotes Informationen dazu. Und wenn ihr selbst von Union Busting betroffen seid, findet ihr bei den Gewerkschaften und beim Verein Workwatch Hilfe.

Das war „Geschichte wird gemacht“. Abonniert den Podcast, um keine Folge zu verpassen. Und wenn euch dieser Podcast gefällt, freuen wir uns über eine Bewertung. Und wenn ihr jetzt noch mehr Lust auf Geschichts-Podcasts habt, empfehlen wir euch „Geschichte ist Gegenwart“ von der Körber-Stiftung. Darin geht es um die Frage, wie uns Geschichte hilft, die Gegenwart besser zu verstehen. Mit Leuten aus Wissenschaft, Kultur und

Zivilgesellschaft schaut der Podcast auf unsere Erinnerungskultur und geschichtspolitische Trends: lokal, national, international. Z.B. in der Sonderreihe Erinnerungskämpfe, moderiert von Hadija Haruna-Oelker. Dort geht es um das Zusammenspiel von Zugehörigkeit, Identität und Werten: Wer bestimmt, was als „deutsch“ gilt? Wer gehört dazu – und wer bleibt außen vor? Hört rein! Den Podcast findet ihr überall, wo es Podcasts gibt, und über den Link in den Shownotes.

„Geschichte wird gemacht“ ist eine Produktion von hauseins im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung. Ich bin eure Host: Maria Popov. Redaktion: Katharina Alexander für Hauseins und Amanda Witkowski für die Hans-Böckler-Stiftung. Produktionsleitung: Stefanie Groth. Schnitt und Sounddesign: Joscha Grunewald. Tschüss und bis zum nächsten Mal.

00:43:34 *Musik*