

# Behinderung von Betriebsratswahlen

**BOSSING** *Bei manchen Arbeitgebern endet die verfassungsmäßig verbrieft Demokratie am Werkstor – wie hier zwei Beispiele von besonders penetrantem Vorgehen gegen die Gründung von Betriebsräten zeigen. Was aber ist zu tun, wenn der Arbeitgeber sich gegen die Verfassung und Gründung eines Betriebsrats stellt?*

VON PAGONIS PAGONAKIS

**I**n der Theorie klingt es ganz einfach: »In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, werden Betriebsräte gewählt.« So steht es scheinbar selbstverständlich im § 1 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG).

## Theorie und Praxis: Großer Unterschied

In der Praxis machen Mitarbeiter, die einen Betriebsrat gründen wollen, dagegen häufig böse Erfahrungen: In der niederrheinischen Filiale eines europaweit agierenden Tierfutter-Konzerns treten Beschäftigte in eine Gewerkschaft ein und fassen den Entschluss, einen Betriebsrat zu gründen. Kurze Zeit danach versammeln sich 17 Mitarbeiter in einem auswärtigen Ladenlokal, um Näheres zu besprechen. Nur wenige Tage später haben sieben Gewerkschaftsmitglieder die Kündigung im Briefkasten, unter anderem wird ihnen Diebstahl und gravierendes individuelles Fehlverhalten vorgeworfen.

## Mit Repressalien und Lügen ...

Die Lokalpresse berichtet, dass in den Arbeitsgerichtsverfahren einige Beschäftigte nachgeben und das Unternehmen mit Abfindungen verlassen. Daran geknüpft ist offensichtlich die Verpflichtung, Behauptungen zurückzuziehen, dass Betriebsratsaktivitäten der Grund für die Kündigungen seien. Die Mitarbeiter, die das nicht mitmachen, erhalten zum Teil

weitere Kündigungen. Einem wird als Kündigungsbegründung die Initiierung der Presse-Berichterstattung vorgeworfen. Nachdem die Lokalredaktion dies bestreitet, erklären die Unternehmensanwälte, dass man diesen Punkt neu bewerten müsse.

Der DGB-Stadtverbandsvorsitzende findet den ganzen Vorgang ungeheuerlich und wirft dem Konzern vor, dass sein Verständnis von Demokratie und Mitbestimmung am Werkstor ende. Offenbar wolle man sich lieber kurzerhand von Personal trennen, als eine Arbeitnehmervertretung einzurichten.

## ... gegen die Wahl des Betriebsrats

Die Geschäftsleitung dagegen erklärt, dass man zu keiner Zeit von Initiativen zur Gründung eines Betriebsrats gewusst oder diese sanktioniert habe. Vielmehr wolle man solche Vorhaben »selbstverständlich konstruktiv und offen begleiten«.

Am Ende lassen sich fünf Gewerkschafter abfinden und müssen im Gegenzug Stillschweigen bewahren. Ein Betriebsrat wird nicht gewählt.

## Gerichtlicher Kampf um Wählerliste ...

Ein anders gelagerter Vorfall spielt sich bei einem Briefdienstleister in der Nähe von Düsseldorf ab, einem mittelständischen Betrieb mit ungefähr 80 Mitarbeitern. Nach dem Aufkauf durch ein ausländisches Unternehmen und

## DARUM GEHT ES

- 1.** Mitbestimmung und Gründung von Betriebsräten sind ein von der Verfassung garantiertes Grundrecht.
- 2.** Demokratie endet am Werkstor, wenn Arbeitgeber Beschäftigte so unter Druck setzen, dass eine Betriebsratswahl nicht stattfindet.
- 3.** Rasches Handeln ist hier angesagt, wie zum Beispiel das Einberufen einer Betriebsversammlung.

## LINKTIPP

**Gegen Bossing und Union Busting**

Um die Interessenvertretung durch Betriebsräte einzuschränken, richten sich Arbeitgeber immer wieder gegen Betriebsratsgremien oder einzelne Kollegen. Unliebsame Beschäftigte werden mit falschen Anschuldigungen kriminalisiert, zermürbt und auf Dauer aus dem Unternehmen gedrängt. Dahinter steckt System und Arbeitgeber bedienen sich spezialisierter Anwaltskanzleien und Detekteien, die in Grauzonen agieren und vor drastischen Maßnahmen nicht zurückschrecken. Ohne professionelle Unterstützung ist es für Betroffene fast unmöglich, diesem Vorgehen wirkungsvoll etwas entgegenzusetzen. In solchen Fällen unterstützt das von Arbeit und Leben NRW initiierte Projekt »Fair im Betrieb NRW« betroffene Beschäftigte, berät, vermittelt Kontakte und organisiert, wenn nötig, öffentlichkeitswirksame Aktionen zur Unterstützung. Kontakt unter: [www.fair-im-betrieb.de](http://www.fair-im-betrieb.de)

den damit verbundenen Umstrukturierungen beschließen einige Mitarbeiter die Gründung eines Betriebsrats, da sie eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen feststellen. Es kommt zu einem Treffen mit der Geschäftsführung, dem Gebiets- und Depotleiter sowie drei Zustellern. Die berichten anschließend von Einschüchterungsversuchen seitens der Geschäftsführung: Einige Kollegen, darunter auch »unschuldige« würden entlassen, wenn ein Betriebsrat gegründet werden sollte. Zudem biete die Geschäftsführung eine »bessere Kommunikation« an. Da sich aber ein Jahr lang nichts verbessert, nehmen die Zusteller Kontakt zur Gewerkschaft auf, die ihnen erklärt, dass sie zuerst einen Wahlvorstand gründen und die Wählerliste beim Arbeitgeber einfordern müssten.

**... wird nach Jahren zwar gewonnen**

Was scheinbar banal erscheint, wird nun zum Gegenstand von Gerichtsverfahren, die sich über Jahre ziehen. Der Arbeitgeber händigt die Liste nicht aus und kündigt stattdessen den Wahlvorstandsvorsitzenden. Nun beginnt ein jahrelanges Tauziehen um die Wählerliste mit immer neuen juristischen Winkelzügen seitens des Arbeitgebers, bis das Ganze schlussendlich vor dem Bundesarbeitsgericht landet. Dort bekommen die Briefzusteller Recht.

**... dann aber neue Betriebsstruktur**

Als also endlich nach Jahren der Betriebsrat gewählt werden kann, werden plötzlich Zustellungsgebiete neu gezogen: Nun behauptet die Geschäftsführung, dass das gewählte Betriebsratsgremium nicht rechtmäßig sei, da es die veränderte, vergrößerte Belegschaft nicht repräsentiere und leitet eigene Wahlen mit arbeitgebernahen Listen ein. Wieder findet man sich vor Gericht wieder.

**Krasse Fälle, die keine Ausrutscher sind**

Laut einer Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung wird fast jede sechste Betriebsratsgründung von den Arbeitgebern behindert. Die WSI-Forscher hatten 159 hauptamtliche Gewerkschafter aus den Bereichen Metall, Chemie, Nahrung und Gastgewerbe befragt. Mehr als die Hälfte kannte Fälle, in denen Arbeitgeber versucht hatten, Betriebsratswahlen

zu behindern. Insgesamt handelte es sich um 221 Fälle, in einem Drittel dieser Betriebe sei die Wahl letztlich vereitelt worden.<sup>1</sup> Die Dunkelziffer dürfte noch höher sein, da einige Gewerkschaften nicht an der Studie teilnahmen und viele Fälle erst gar nicht bekannt werden.

## »Bossing bei Betriebsratswahlen ist kein Kavaliersdelikt, sondern ein brutaler Angriff auf die demokratisch verfasste Mitbestimmung.«

PAGONIS PAGONAKIS

Die Sozialforscher des WSI ermittelten auch, wie das Repertoire der Arbeitgeberaktivitäten aussieht: Um Betriebsratswahlen zu sabotieren, pflegen Unternehmen demnach vor allem Kandidaten einzuschüchtern, die Bestellung eines Wahlvorstands zu verhindern oder arbeitgebernahe Kandidaten zu unterstützen. In einem Fünftel der betroffenen Betriebe wurde Kandidaten gekündigt. Zu den gängigen Maßnahmen gegen gewählte Gremien gehörten Versuche, Mitglieder zum Rücktritt zu drängen, Kündigungen sowie Auflösungsanträge beim Arbeitsgericht.

**Arbeitgeber statuiert Exempel**

Gerichtsverfahren aber können sich mitunter lange hinziehen und zermürben. Und auch Verfahren gegen Arbeitgeber nach § 119 BetrVG, der die Beeinflussung oder Behinderung von Betriebsratswahlen unter Strafe stellt, sind äußerst selten und scheitern häufig schon bei der komplizierten Antragstellung.

Selbst wenn man dann irgendwann vor Gericht Recht bekommen sollte, ist der Schaden meist eingetreten, die Belegschaft gespalten, mutlos und verängstigt. Genau das sind die

<sup>1</sup> Vgl.: [https://www.boeckler.de/impuls\\_2016\\_17\\_7.pdf](https://www.boeckler.de/impuls_2016_17_7.pdf).

Ziele des Unternehmens: Die Betriebsratswahl zu unterbinden und für künftige Versuche ein abschreckendes Exempel zu statuieren.

### Schnelles Handeln ist gefragt

Was also können Arbeitnehmer tun, wenn sie bei der Durchführung von Betriebsratswahlen behindert werden? Das wichtigste ist: Schnell handeln und dem Treiben des Arbeitgebers nicht untätig zusehen. In den meisten Fällen ist es sinnvoll, einen Betriebsrat mit gewerkschaftlicher Unterstützung zu gründen, nicht zuletzt wegen des Rechtsschutzes. Aber auch um auf Know-how zurückzugreifen, beispielsweise um Formfehler bei der Einleitung der Wahl zu vermeiden, was schnell vom Arbeitgeber ausgenutzt werden kann. Sehen sich die Mitarbeiter, die einen Betriebsrat gründen wollen, dann Angriffen seitens der Unternehmensführung ausgesetzt, sollten sie schnell die Belegschaft alarmieren und versuchen, sich nicht in die Defensive drängen zu lassen.

Der Arbeitgeber versucht, die Deutungshoheit der Vorgänge zu behalten und einen Keil zwischen Betriebsräte und Belegschaft zu treiben. Hier gilt es, die Belegschaft regelmäßig über die eigene Sicht zu informieren, beispielsweise durch Flugblatt-Aktionen, Aushänge am schwarzen Brett und persönliche Gespräche.

### Bossing ist Angriff auf Mitbestimmung

Bossing (systematisches Kaltstellen und Vergaulen aus dem Betrieb durch den Arbeitgeber) und Union Busting (die professionelle und systematische Bekämpfung von Betriebsräten und gewerkschaftlicher Organisation) bei Betriebsratswahlen sind kein Kavaliersdelikt, sondern ein brutaler Angriff auf die demokratisch verfasste Mitbestimmung, oft mit Hilfe spezialisierter Arbeitgeberkanzleien. Deshalb sollten sich Betroffene neben einem guten Anwalt auch die Unterstützung weiterer Bündnispartner suchen. Neben den Gewerkschaften sind in den vergangenen Jahren zahlreiche Initiativen von Betroffenen entstanden, in Mannheim, Köln, im Ruhrgebiet, Hamburg und Berlin. Sie unterstützen und vernetzen Betriebsräte, vermitteln Kontakte und stellen auf Wunsch Öffentlichkeit her. In NRW unterstützt das Projekt »Fair im Betrieb NRW« ([www.fair-im-betrieb.de](http://www.fair-im-betrieb.de)) Kolleginnen und Kollegen, die solchen Angriffen ausgesetzt sind.



Bei Bossing ist schnelles und überlegtes Handeln gefragt, um die Angriffe abzuwehren.

### Fallstricke der Skandalisierung beachten

Demokratie endet eben nicht am Werkstor und deshalb kann auch ein Gang in die Öffentlichkeit und die Skandalisierung des Konfliktes sinnvoll sein. Hier gilt es jedoch, mit Fingerspitzengefühl vorzugehen. Nicht jeder betriebliche Konflikt ist ein Fall für die lokale Tageszeitung oder andere Medien – die öffentliche Aufmerksamkeit ist schnell verfliegen. Viel wichtiger als die Pressearbeit ist es, im Betrieb die Debatte zu führen, warum die Attacken der Geschäftsführung gemeinsam abgewehrt werden müssen.

Die Frage muss deshalb lauten: Was bringt eine Berichterstattung in den Medien? Es stimmt, viele Arbeitgeber fürchten Negativschlagzeilen, weil ihr Image und die Marke darunter leiden. So kann ein Bericht in den Medien den Druck auf den Arbeitgeber tatsächlich erhöhen. Aber es gibt Fälle, in denen das nach hinten losgeht und neue Vorwände für eine Kündigung liefert. Eine Skandalisierung kann im schlimmsten Fall dazu führen, den Rest der Belegschaft gegen sich aufzubringen. Wer an die Öffentlichkeit gehen will, muss diese Risiken kennen, abwägen und sicher sein, dass die Berichterstattung die eigene Position stärkt und den Druck auf den Arbeitgeber erhöht und nicht auf aktive Beschäftigte zurückfällt, die ins Visier geraten sind. ◀



**Pagonis Pagonakis,**  
Journalist und Regisseur, Bildungsreferent bei Arbeit und Leben NRW, Berater bei Fair im Betrieb NRW.