

Dr. Andreas Priebe

Straf- und Bußgeldvorschriften im Betriebsverfassungsgesetz

Ein Arbeitspapier der Hans-Böckler-Stiftung

Auf einen Blick ...

- § 119 BetrVG: Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane und ihre Mitglieder
- § 120 BetrVG: Verletzung von Betriebsgeheimnissen
- § 121 BetrVG: Bußgeldvorschriften

Gliederung

1. Einführung

2. § 119 BetrVG – Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane und ihre Mitglieder

2.1. Allgemeines

2.2. Tatbestände

2.2.1. Schutz der Wahl (§ 119 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG)

2.2.2. Schutz der Amtsführung (§ 119 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG)

2.2.3. Schutz der Tätigkeit (§ 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG)

2.3. Strafverfahren

3. § 120 BetrVG – Verletzung von Betriebsgeheimnissen

4. § 121 BetrVG – Bußgeldvorschriften

4.1. Allgemeines

4.2. Tatbestände

4.3. Ordnungswidrigkeitsverfahren

5. Straftatbestände außerhalb des BetrVG

6. Hinweise für die Betriebsratsarbeit

7. Muster für einen Strafantrag (Wahlbehinderung)

8. Gesetzestext

9. Literatur

1. Einführung

Verstöße gegen die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) durch den Arbeitgeber und die Geschäftsführung gehören in vielen Betrieben zum Alltag: Immer wieder werden die Rechte der Betriebsräte und der anderen betriebsverfassungsrechtlichen Organe nicht beachtet oder deren Arbeit sogar aktiv behindert – auch Wahlbehinderungen und -beeinflussungen sind nicht selten.

Dabei bestimmt das BetrVG eindeutig:

§ 20 Wahlschutz (...)

- (1) *Niemand darf die Wahl des Betriebsrats behindern. Insbesondere darf kein Arbeitnehmer in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden.*
- (2) *Niemand darf die Wahl des Betriebsrats durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflussen.*
- (3) (...)

§ 78 Schutzbestimmungen

Die Mitglieder des Betriebsrats (...) dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden. Sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

Selbst vielen Betriebsräten ist es nicht bekannt, dass das BetrVG in den §§ 119-121 mehrere Straf- und Bußgeldvorschriften enthält: Der Gesetzgeber wertet eine Reihe von Verstößen gegen das BetrVG als Straftaten und bedroht sie mit Freiheits- oder Geldstrafe. Minder schwere Verstöße sind als Ordnungswidrigkeiten mit Geldbußen bewährt.

Dieses Arbeitspapier gibt einen ersten Überblick über das „betriebsverfassungsrechtliche Strafrecht“ und zeigt den betrieblichen Arbeitnehmervertretern, wie sie sich notfalls gegen rechtswidrige Behinderungen ihrer Arbeit mit den Mitteln des Strafrechts und des Ordnungswidrigkeitenrechts zur Wehr setzen können. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf der Darstellung der §§ 119 und 121 BetrVG, die primär dem Schutz des Betriebsrats und anderer betriebsverfassungsrechtlicher Organe vor Maßnahmen des Arbeitgebers dienen – § 120 BetrVG, der die Verletzung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen und die Verletzung bestimmter persönlicher Geheimnisse von Arbeitnehmern hauptsächlich durch den Betriebsrat und ihm zuzurechnende Personen unter Strafe stellt, wird im Rahmen dieses Arbeitspapiers nur am Rande behandelt.

2. § 119 BetrVG - Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane und ihre Mitglieder

Mit § 119 BetrVG schützt der Gesetzgeber die Wahl des Betriebsrats und anderer betriebsverfassungsrechtlicher Organe, deren Amtsführung und die Tätigkeit der Arbeitnehmervertreter in diesen Organen. Dazu stellt er bestimmte Verstöße des Arbeitgebers, aber auch anderer Personen gegen die Vorschriften der §§ 20 und 78 BetrVG unter Strafe: Verstöße können mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft werden.

2.1. Allgemeines

Bei § 119 BetrVG handelt es sich um ein Vergehen, nicht um ein Verbrechen. Verbrechen sind Straftaten, auf die mindestens eine Freiheitsstrafe von einem Jahr oder mehr steht; Vergehen sind solche Straftaten, die im Mindestmaß mit einer geringeren Freiheitsstrafe oder mit Geldstrafe bedroht sind (vgl. § 12 StGB). Diese Einordnung als Vergehen hat Konsequenzen: Gem. § 23 Abs. 1 StGB ist nämlich der Versuch eines Vergehens nur dann strafbar, wenn der Gesetzgeber dieses ausdrücklich festgelegt hat – dies ist bei § 119 BetrVG nicht der Fall. Deshalb bleibt derjenige, der beispielsweise den Versuch unternimmt, die Betriebsratswahl zu behindern, straflos. Da es sich bei § 119 BetrVG um ein sog. Tätigkeitsdelikt handelt ist es andererseits aber auch nicht erforderlich, dass eine Beeinflussung, Behinderung usw. tatsächlich eintritt – es reicht aus, dass der Arbeitgeber Tätigkeiten entfaltet, die als Beeinflussung, Behinderung usw. zu bewerten sind.

Beispiele:

- *Der Arbeitgeber will die Betriebsratswahl behindern und bittet den Personalleiter, entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Dieser lehnt mit Hinweis auf das BetrVG ab, so dass es zu keiner Behinderung der Betriebsratswahl kommt. In diesem Fall handelt es sich um einen nicht strafbaren Versuch des Arbeitgebers, die Betriebsratswahl zu behindern.*
- *Der Arbeitgeber verweigert dem Betriebsrat die Nutzung von Räumlichkeiten zur Durchführung der Betriebsratswahl - die Wahl findet daraufhin neben dem Werksgelände in einem Zelt der IG Metall statt und wird ordnungsgemäß durchgeführt. In diesem Fall hat der Arbeitgeber die Wahl behindert – auch wenn sie letztendlich erfolgreich durchgeführt wurde.*

Nach den Bestimmungen des StGB ist nicht nur derjenige Täter, der die Straftat selbst begeht, sondern auch derjenige, der eine Straftat durch einen anderen begehen lässt.

Beispiel:

- *Ein Arbeitgeber behindert die Betriebsratswahl nicht persönlich, sondern beauftragt seinen Personalleiter, die Wahlen zu behindern. Dieser ergreift entsprechende Maßnahmen. In diesem Fall können beide bestraft werden.*

Auch derjenige, der einen anderen anstiftet oder hilft, eine Straftat gemäß § 119 BetrVG zu begehen, kann sich wegen Anstiftung (§ 26 StGB) oder Beihilfe (§ 27 StGB) strafbar machen.

Weiterhin ist zu beachten, dass sich nur derjenige strafbar macht, der vorsätzlich die Taten, die in § 119 BetrVG unter Strafe gestellt sind, begeht – fahrlässiges Handeln ist nicht strafbar.

Beispiel:

- *Der Betriebsrat fordert vom Arbeitgeber die Liste der wahlberechtigten Arbeitnehmer an. Der Arbeitgeber stellt die Liste zusammen – sie bleibt dann aber versehentlich auf dem Schreibtisch einer Mitarbeiterin liegen. Dadurch verzögert sich die Organisation der Betriebsratswahl.*

2.2. Tatbestände

§ 119 BetrVG schützt die Wahl und die Tätigkeit des Betriebsrats und anderer betriebsverfassungsrechtlicher Organe in drei verschiedenen Tatbeständen.

2.2.1. Schutz der Wahl (§ 119 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG)

§ 119 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG stellt die Wahlbehinderung und die Wahlbeeinflussung unter Strafe. Er dient somit dem Schutz der in § 20 BetrVG verankerten Grundsätze.

Unter **Wahlbehinderung** fällt jede Beeinflussung der Wahlen – unzulässig ist jede Beeinflussung durch die Zufügung oder Androhung von Nachteilen bzw. durch das Gewähren oder Versprechen von Vorteilen, um die Stimmabgabe und das Wahlergebnis zu beeinflussen.

Beispiele:

- *Der Arbeitgeber stellt die für die Vorbereitung und Durchführung der Wahl erforderlichen Räumlichkeiten, Unterlagen (z.B. Wählerlisten) und Hilfsmittel (z.B. Kopiergerät zur Herstellung von Wahlzetteln) nicht zur Verfügung*
- *Der Arbeitgeber weigert sich, den Mitgliedern des Wahlvorstandes die für ihre Tätigkeit erforderliche Freizeit zu gewähren*
- *Der Arbeitgeber bestellt die Mitglieder des Wahlvorstandes zu persönlichen Gesprächen ein, fordert sie auf, keinen Betriebsrat zu gründen, mahnt sie ab und legt ihnen nahe, doch besser selbst zu kündigen*

Eine **Wahlbeeinflussung** liegt dann vor, wenn nicht die Wahl als solche behindert wird, sondern wenn versucht wird, das Ergebnis der Wahl in eine ganz bestimmte Richtung zu lenken – jede sachwidrige Einflussnahme ist strafbar.

Beispiele:

- *Der Arbeitgeber droht in einer Betriebsversammlung den Mitarbeitern mit Kündigungen oder dem Verlust von finanziellen Vorteilen, wenn sie bestimmte Kollegen in den Betriebsrat wählen*
- *Ein Arbeitgeber fordert Mitarbeiter mit dem Hinweis, sie seien leitende Angestellte, auf, gegen ihre Eintragung in die Wählerliste beim Wahlvorstand Einspruch einzulegen*
- *Leitende Angestellte sammeln im Betrieb Unterstützungsunterschriften für eine bestimmte Vorschlagsliste*

2.2.2. Schutz der Amtsführung (§ 119 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG)

§ 119 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG sanktioniert die Behinderung oder Störung der Tätigkeit der Betriebsräte und der anderen betriebsverfassungsrechtlichen Organe – er dient damit der Umsetzung der in § 78 Abs. 1 BetrVG genannten Grundsätze: Verboten ist jeder unzulässige Eingriff in die Tätigkeit und die Geschäftsführung des Betriebsrats.

Beispiele:

- *Der Arbeitgeber weigert sich, die zur ordnungsgemäßen Durchführung der Betriebsratsarbeit notwendigen Kosten zu tragen oder die erforderlichen Mittel zur Verfügung zu stellen*
- *Der Arbeitgeber empfiehlt den Mitarbeitern, nicht zu einer vom Betriebsrat einberufenen Betriebsversammlung zu gehen*
- *Der Arbeitgeber verhindert, trotz eines entsprechenden Beschlusses des Betriebsrats, die Teilnahme eines Gewerkschaftsvertreters an Sitzungen des Betriebsrats*
- *Strafbar kann auch die beharrliche und dauerhafte Weigerung des Arbeitgebers sein, überhaupt mit dem Betriebsrat zusammen zu arbeiten*

Aber nicht jede Behinderung und Störung der Betriebsratsarbeit stellt einen Straftatbestand dar – es kommt immer auf den Einzelfall an: Versäumt es der Arbeitgeber, den Betriebsrat bei einzelnen Kündigungen zu informieren und anzuhören, so liegt darin nicht unbedingt eine Behinderung der Betriebsratsarbeit – kommt der Arbeitgeber seinen Pflichten aber bewusst nicht nach und missachtet er die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats wiederholt und beharrlich, so kann eine Straftat vorliegen.

2.2.3. Schutz der Tätigkeit (§ 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG)

§ 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG schützt die Tätigkeit der Betriebsratsmitglieder und der Mitglieder der anderen betriebsverfassungsrechtlichen Organe – sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden.

Unter Benachteiligung ist jede Schlechterstellung eines Betriebsratsmitglieds oder eines Mitglieds eines anderen betriebsverfassungsrechtlichen Gremiums im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern zu verstehen, die keine sachlichen Gründe hat, sondern um der Tätigkeit willen erfolgt.

Beispiele:

- *Der Arbeitgeber setzt durch, dass Betriebsratssitzungen ohne Bezahlung in der Freizeit der Betriebsratsmitglieder durchgeführt werden*
- *Betriebsratsmitglieder werden schlechter bezahlt als vergleichbare Arbeitnehmer, ihnen wird eine schlechtere Arbeit zugewiesen, sie werden auf einen schlechteren Arbeitsplatz versetzt oder von Sonderzahlungen ausgeschlossen*

2.3. Strafverfahren

Alle in § 119 BetrVG unter Strafe gestellten Taten sind Antragsdelikte – d.h. sie werden nur auf Antrag der in § 119 Abs. 2 BetrVG genannten Antragsteller verfolgt. Gemäß § 158 Abs. 2 Strafprozessordnung (StPO) muss der Antrag schriftlich oder zu Protokoll bei einem Gericht oder der Staatsanwaltschaft oder schriftlich bei einer anderen Behörde gestellt werden.

Antragsberechtigt sind neben dem Betriebsrat und den weiteren in § 119 Abs. 2 BetrVG genannten Organen auch die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften. Will ein Betriebsrat einen Strafantrag stellen, so hat er hierüber einen Beschluss gemäß § 33 BetrVG herbeizuführen: Hierzu muss der entsprechende Punkt ausdrücklich in der Tagesordnung enthalten sein, und der Beschluss muss ausdrücklich dahin gehen, einen Strafantrag (durch den Betriebsratsvorsitzenden) zu stellen bzw. einen Bevollmächtigten (z.B. einen Rechtsanwalt) damit zu beauftragen. Will eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft einen Strafantrag stellen so ist darauf zu achten, dass ein nach der Satzung vertretungsberechtigtes Organ den Strafantrag stellt bzw. sich der zuständige Gewerkschaftssekretär entsprechend schriftlich bevollmächtigen lässt.

Gem. § 77 Abs. 4 StGB kann grundsätzlich jeder der in § 119 Abs. 2 BetrVG genannten Antragsteller einen Strafantrag stellen.

Die Antragstellung hat binnen einer Frist von drei Monaten zu erfolgen (§ 77b StGB). Die Frist beginnt mit dem Tag zu laufen, an dem der Antragsteller von der Handlung und der Identität des Täters Kenntnis erlangt. Nach Ablauf der Frist ist eine Strafverfolgung nicht mehr möglich. Taten nach § 119 BetrVG verjähren gem. § 78 Abs. 3 Nr. 5 StGB nach drei

Jahren ab Begehung der Tat. Auch nach Ablauf dieser Frist ist eine Verfolgung der Straftat ausgeschlossen.

Die Staatsanwaltschaft hat nach Eingang der Strafanzeige zu prüfen, ob ein begründeter Tatverdacht vorliegt – sie hat hierzu ggf. eigene Ermittlungen durchzuführen. Kommt sie zu dem Ergebnis, dass eine Straftat begangen wurde, leitet sie ein Strafverfahren ein. Anderenfalls stellt sie das Ermittlungsverfahren ein und teilt dies demjenigen, der einen Strafantrag gestellt hat, mit. Der Steller eines Strafantrages kann gegen die Entscheidung der Staatsanwaltschaft Beschwerde einlegen. Hilft die Staatsanwaltschaft der Beschwerde nicht ab, so kann der Strafantragsteller noch ein gerichtliches Klageerzwingungsverfahren durchführen und die Staatsanwaltschaft auf diesem Weg ggf. zwingen, ein Strafverfahren einzuleiten.

Ein Muster für einen Strafantrag befindet sich im Anhang zu diesem Arbeitspapier.

3. § 120 BetrVG - Verletzung von Betriebsgeheimnissen

§ 120 BetrVG stellt die Verletzung bestimmter Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse unter Strafe. Die Vorschrift schützt primär den Arbeitgeber, der gegenüber dem Betriebsrat und anderen Organen und Personen auskunftspflichtig ist davor, dass wichtige Geheimnisse, die er als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet, an die Öffentlichkeit geraten. Daneben ist auch die Offenbarung bestimmter persönlicher Geheimnisse von Arbeitnehmern mit Strafe bedroht.

Eine Verletzung der Geheimhaltungspflichten ist mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder Geldstrafe bedroht. Begeht der Täter den Geheimnisverrat gegen Entgelt oder mit der Absicht, sich zu bereichern oder einen anderen zu schädigen, wird die Tat mit Gefängnis bis zu zwei Jahren oder Geldstrafe bedroht.

Als Täter kommen in betracht: Mitglieder oder Ersatzmitglieder des Betriebsrats, Vertreter einer Gewerkschaft oder Arbeitgebervereinigung sowie Sachverständige, Berater, Auskunftspersonen und Arbeitnehmer, die vom Betriebsrat zur Erfüllung seiner Aufgaben hinzugezogen oder ihm zur Verfügung gestellt werden.

4. § 121 BetrVG - Bußgeldvorschriften

§ 121 BetrVG sanktioniert die Verletzung verschiedener Aufklärungs- und Auskunftspflichten des Arbeitgebers mit der Androhung von Geldbußen – diese können bis zu 10.000 € betragen. Bei § 121 BetrVG handelt es sich um eine Ordnungswidrigkeitsvorschrift – nicht um einen Straftatbestand wie bei § 119 BetrVG. Ordnungswidrigkeiten sind Rechtsverstöße, die nicht als kriminell einzustufen sind, die aber als Unrecht mit Geldbußen geahndet werden können. Das Verfahren zur Durchführung eines Ordnungswidrigkeitsverfahrens ist im Ordnungswidrigkeitengesetz (OWiG) geregelt.

4.1. Allgemeines

Die Sanktionen des § 121 BetrVG kommen in erster Linie in den Fällen in Betracht, in denen der Betriebsrat zwar Informationsrechte, aber keine Mitbestimmungsrechte hat.

Die arbeitgeberseitigen Aufklärungs- und Auskunftspflichten, deren Verletzung mit Bußgeldern geahndet werden kann, sind in § 121 BetrVG abschließend aufgeführt – eine Ausweitung auf die Verletzung anderer Pflichten ist nicht zulässig. Allerdings ist es möglich, dass eine Verletzung anderer, nicht in § 121 BetrVG genannten Pflichten, den Tatbestand des § 119 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG (Schutz der Amtsführung) erfüllt.

Täter ist derjenige, „wer“ die betreffenden Aufklärungs- oder Auskunftspflichten verletzt. Dies ist in erster Linie der Arbeitgeber, es können aber auch vom Arbeitgeber beauftragte Personen wie z.B. der Betriebsleiter oder der Personalleiter sein. Als Täter können gem. § 14 OWiG auch mehrere Personen als Täter belangt werden. Zu beachten ist insbesondere § 30 OWiG: Ist der Arbeitgeber eine juristische Person oder eine Personengesellschaft, so kann das Bußgeld auch gegen die juristische Person oder Personengesellschaft selbst verhängt werden, wenn die Verletzung der Aufklärungs- und Auskunftspflichten beispielsweise vom Geschäftsführer oder einer vertretungsberechtigten Person begangen wird.

Wie auch bei § 119 BetrVG wird in § 121 BetrVG grds. nur vorsätzliches Handeln als Ordnungswidrigkeit geahndet (§ 10 OWiG). Allerdings ist zu prüfen, ob eine fahrlässige Verletzung von Aufsichtspflichten (§ 130 OWiG) in Betracht kommt – nach dieser Vorschrift können Bußgelder z.B. auch gegen Vorstandsmitglieder einer Konzerngesellschaft verhängt werden.

Der Versuch einer Ordnungswidrigkeit kann gem. § 13 Abs. 2 OWiG nur dann geahndet werden, wenn dies in der entsprechenden Vorschrift ausdrücklich so bestimmt ist. Das ist bei § 121 BetrVG nicht der Fall.

Mit Hilfe des § 121 BetrVG können zwar Arbeitgeber sanktioniert werden, die ihren Pflichten nicht nachkommen, jedoch dient die Vorschrift nicht dazu, dem Betriebsrat

unmittelbar die vom Arbeitgeber geschuldeten Informationen zu beschaffen. Vielmehr bestraft § 121 BetrVG in der Vergangenheit liegendes Fehlverhalten des Arbeitgebers.

Geht es dem Betriebsrat darum, den Arbeitgeber zur Erfüllung aktueller Aufklärungs- und Auskunftspflichten zu zwingen, so kann der Betriebsrat dies über ein arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren nach dem Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) erreichen – im Rahmen dieses Verfahrens ist auch die Beantragung einer einstweiligen Verfügung möglich. Daneben kann der Arbeitgeber in bestimmten Fällen auch über § 23 Abs. 3 BetrVG gezwungen werden, seinen Pflichten nachzukommen – hier bedarf es allerdings eines vorangegangenen Gerichtsverfahrens und eines anschließenden „groben Verstoßes“ des Arbeitgebers gegen seine ihm aufgegebenen Pflichten.

4.2. Tatbestände

§ 121 BetrVG nennt insgesamt neun verschiedene Aufklärungs- und Auskunftspflichten, deren Verletzung durch den Arbeitgeber mit Bußgeld bedroht ist. Ordnungswidrig handelt nicht nur derjenige, der seine Aufklärungs- oder Auskunftspflichten nicht erfüllt, sondern auch der, der wahrheitswidrig, unvollständig oder verspätet aufklärt oder Auskunft erteilt. Hierbei ist zu beachten, dass einzelne Aufklärungs- und Auskunftspflichten von einer bestimmten Betriebsgröße oder von der Gründung bestimmter Organe wie dem Wirtschaftsausschuss abhängig sind.

Nach § 121 BetrVG ist die Verletzung arbeitgeberseitiger Aufklärungs- und Auskunftspflichten in Verbindung mit den folgenden betriebsverfassungsrechtlichen Vorschriften mit Bußgeldern bedroht:

- **§ 90 Abs. 1 Satz 1 BetrVG (Unterrichtungs- und Beratungsrechte)**

Der Betriebsrat ist vom Arbeitgeber über die Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Fabrikations-, Verwaltungs- und sonstigen betrieblichen Räumen zu unterrichten. Gleiches gilt für technische Anlagen, Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufe und Arbeitsplätze. Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat die erforderlichen Unterlagen vorzulegen.

- **§ 90 Abs. 2 Satz 1 BetrVG**

Die Unterrichtung durch den Arbeitgeber hat in den soeben genannten Fällen so frühzeitig zu erfolgen, dass Vorschläge und Bedenken des Betriebsrats bei der Planung noch berücksichtigt werden können. Dabei sind insbesondere die Auswirkungen der Maßnahmen auf die Arbeitnehmer zu berücksichtigen.

- **§ 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG (Personalplanung)**

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Personalplanung, über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über sich daraus ergebende personelle Maßnahmen frühzeitig und umfassend unter Vorlage der erforderlichen

Unterlagen zu unterrichten. Die Unterrichtungspflichten beziehen sich auch auf die Auszubildenden.

- **§ 92 Abs. 1 Satz 1 i.V.m. Abs. 3 BetrVG (Gleichstellungsmaßnahmen)**

Die Informationspflicht des Arbeitgebers erstreckt sich auch auf Gleichstellungsmaßnahmen sowie auf Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

- **§ 99 Abs. 1 BetrVG (Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen)**

Vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung oder Versetzung ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Betriebsrat unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen umfassend zu unterrichten und ihm Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

- **§ 106 Abs. 2 BetrVG (Wirtschaftsausschuss)**

Der Arbeitgeber hat den Wirtschaftsausschuss über wirtschaftliche Angelegenheiten des Unternehmens sowie über die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten. Die Unterrichtung hat so frühzeitig zu erfolgen, dass geplante Maßnahmen sinnvoll mit dem Betriebsrat beraten werden können und dieser seine Mitwirkungsrechte tatsächlich wahrnehmen kann.

- **§ 108 Abs. 5 BetrVG (Jahresabschluss)**

Der Arbeitgeber hat den Jahresabschluss dem Wirtschaftsausschuss unter Beteiligung des Betriebsrats zu erläutern.

- **§ 110 BetrVG (Unterrichtung der Arbeitnehmer)**

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmer mindestens vierteljährlich nach Abstimmung mit dem Betriebsrat mündlich oder schriftlich über die wirtschaftliche Lage und die Entwicklung des Unternehmens zu unterrichten.

- **§ 111 BetrVG (Betriebsänderungen)**

Es besteht eine Verpflichtung des Arbeitgebers, den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder ein Teil der Belegschaft zur Folge haben können, zu unterrichten und die geplanten Maßnahmen mit ihm zu beraten.

4.3. Ordnungswidrigkeitsverfahren

Die Verfolgung von Ordnungswidrigkeiten ist – anders als bei § 119 BetrVG – nicht von einem Antrag abhängig – die zuständigen Behörden können von sich aus tätig werden. Allerdings müssen sie Kenntnis von der Ordnungswidrigkeit erlangen, so dass in der Praxis eine Anzeige erforderlich ist. Eine Anzeige kann jeder erstatten – nicht nur der in

seinen Rechten verletzte Betriebsrat, sondern auch jeder Arbeitnehmer. Allerdings sollten Arbeitnehmer größte Vorsicht walten lassen, denn Anzeigen gegen den Arbeitgeber können diesen unter Umständen zu einer fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses berechtigen. Die Anzeige sollte demnach vom Betriebsrat oder einer im Betrieb vertretenden Gewerkschaft erstattet werden. Der Betriebsrat kann, zumindest bei schwierigen Sachverhalten, per Beschluss auch einen Rechtsanwalt mit der Erstattung einer Anzeige beauftragen – der Arbeitgeber hat in diesem Fall die Kosten zu tragen.

Für die Verfolgung der Ordnungswidrigkeiten ist die sachlich und örtlich (vgl. § 37 OWiG) zuständige Behörde zuständig – dies ist z.B. in NRW die regionale Bezirksregierung. Die Anzeige kann dort, aber auch bei der Polizei erstattet werden, die sie dann weiterleitet.

Wird das Ordnungswidrigkeitsverfahren eingestellt, so hat die Behörde dies dem Anzeigenden, ggf. unter Angabe der Gründe, mitzuteilen (vgl. § 46 OWiG i.V.m. § 171 StPO). In diesem Fall hat der Anzeigende die Möglichkeit, eine Aufsichtsbeschwerde gegen die Entscheidung der Behörde einzulegen – zuständig ist hierfür meist das jeweilige Landesinnenministerium.

Auch der Betroffene kann, wenn die Behörde gegen ihn einen Bußgeldbescheid erlässt, gegen diese Entscheidung Einspruch einlegen. In diesem Fall entscheidet das zuständige Amtsgericht über die Ahndung der Ordnungswidrigkeit.

Ordnungswidrigkeiten verjähren zwei Jahre nach der Begehung der Tat (§ 31 Abs. 2 Nr. 2 OWiG).

5. Straftatbestände außerhalb des BetrVG

Die speziellen Straftatbestände des BetrVG schützen den Betriebsrat und die anderen betriebsverfassungsrechtlichen Organe bei ihrer Wahl und in ihrer Tätigkeit. Daneben können bei Behinderungen, Beeinflussungen usw. aber – je nach Tatbegehung – auch andere Straftaten begangen werden. Das Strafgesetzbuch (StGB) enthält zahlreiche Straftatbestände, deren Verwirklichung zu prüfen ist. Beispielsweise seien hier nur genannt:

- § 123 StGB: Hausfriedensbruch
- § 186 StGB: Üble Nachrede
- § 187 StGB: Verleumdung
- § 185 StGB: Beleidigung
- § 206 StGB: Verletzung des Post- und Fernmeldegeheimnisses
- § 240 StGB: Nötigung
- § 241 StGB: Bedrohung

Es würde im Rahmen dieses Arbeitspapiers zu weit führen, auf alle Straftatbestände einzugehen, die im Rahmen der Betriebsratsarbeit durch den Arbeitgeber begangen werden können. Die hier genannten Beispiele sollen aber aufzeigen, dass die Betriebsräte

in ihrer Arbeit dem Arbeitgeber keinesfalls schutzlos ausgeliefert sind, sondern durch den Staat, das Strafrecht und das Ordnungswidrigkeitenrecht in ihrer Tätigkeit geschützt werden.

6. Hinweise für die Betriebsratsarbeit

Die in diesem Arbeitspapier vorgestellten Straf- und Ordnungswidrigkeitstatbestände schützen die Wahl und die Tätigkeit der Betriebsräte und der anderen betriebsverfassungsrechtlichen Organe in den Betrieben: Der Arbeitgeber, der die betriebsverfassungsrechtlichen Rechte der Arbeitnehmervertreter hartnäckig missachtet muss damit rechnen, durch die zuständigen Organe des Staates verfolgt und letztendlich verurteilt zu werden.

Das Strafrecht ist die letzte Auffanglinie der Zivilgesellschaft – es verhindert, dass sich Menschen über geltendes Recht hinwegsetzen und andere in ihren Rechten verletzen.

Das betriebsverfassungsrechtliche Strafrecht soll dafür sorgen, dass auch im Betrieb bestimmte elementare Regeln durch den Arbeitgeber eingehalten werden und verhindern, dass irgendwann keine ordnungsgemäße Vertretung der Arbeitnehmerrechte mehr stattfindet. Das Strafrecht und das Ordnungswidrigkeitenrecht können aber nicht eine vernünftige und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber erzwingen – diese muss in der jeweiligen Unternehmenskultur wachsen und selbstverständlich werden. Mit den Mitteln der Strafjustiz lassen sich betriebliche Konflikte und Probleme kaum lösen.

Deshalb sollte, bevor ein Strafantrag oder eine Anzeige erstattet wird, genau überlegt werden, ob dies wirklich erforderlich ist oder ob es nicht andere, mildere Mittel gibt: Ein Strafverfahren ist ein starker Eingriff in das Leben des Beschuldigten – und die Zusammenarbeit wird nach dem Strafverfahren nicht zwangsläufig einfacher und besser. Deshalb sollte dieser Weg nur begangen werden, wenn es keine anderen Möglichkeiten mehr gibt. Ist das allerdings der Fall, kann das Strafverfahren evt. dazu beitragen, einen für den Betriebsrat nicht mehr haltbaren Zustand zu beenden und den Arbeitgeber in die Schranken zu verweisen.

7. Muster für einen Strafantrag (Wahlbehinderung)

Briefkopf Betriebsrat

Ort, Datum

An die

Staatsanwaltschaft...

...

...

Strafantrag wegen Behinderung der Betriebsratswahl gem. § 119 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG sowie aller weiter in Betracht kommender Delikte

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit stellen wir Strafantrag wegen Behinderung der Betriebsratswahl gem. § 119 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG sowie aller weiteren in Betracht kommenden Delikte gegen den Geschäftsführer der F-GmbH, Herrn G.. Der Betriebsrat hat in seiner Sitzung vom ... beschlossen, diesen Strafantrag zu stellen und mich als Betriebsratsvorsitzenden mit der Stellung beauftragt.

Im Frühjahr 2009 hatte sich in der F-GmbH ein Wahlvorstand zur Erstwahl eines Betriebsrats gebildet. Nachdem unser Geschäftsführer, Herr G., davon erfuhr, bestellte er mich als Mitglied des Wahlvorstandes am ... in sein Büro und forderte mich unter Kündigungsandrohung auf, die geplante Betriebsratswahl abzusagen. Nachdem ich ihm gesagt hatte, dass ich dieser Aufforderung nicht nachkommen würde, berief Herr Geschäftsführer G. am ... eine Betriebsversammlung ein in der er den Arbeitnehmern mitteilte, er wünsche keinen Betriebsrat in der F-GmbH und würde im Falle der Durchführung einer Wahl unverzüglich mindestens 20 Kündigungen aussprechen.

Die Drohungen unseres Geschäftsführers Herrn G. führten dazu, dass mehrere Kandidaten ihre Kandidatur zurückzogen und die Wahlbeteiligung bei den dennoch durchgeführten Betriebsratswahlen am ... sehr gering war.

Auf Grund der genannten Umstände ergibt sich aus Sicht des Betriebsrats der F-GmbH der begründete Verdacht auf eine Behinderung der Betriebsratswahl gemäß § 119 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG durch den Geschäftsführer Herrn G.

Mit freundlichen Grüßen

Betriebsratsvorsitzender

8. Gesetzestext

§ 119 Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane und ihre Mitglieder

(1) Mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer

1. eine Wahl des Betriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats oder der in § 3 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 oder 5 bezeichneten Vertretungen der Arbeitnehmer behindert oder durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflusst,
2. die Tätigkeit des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats, der in § 3 Abs. 1 bezeichneten Vertretungen der Arbeitnehmer, der Einigungsstelle, der in § 76 Abs. 8 bezeichneten tariflichen Schlichtungsstelle, der in § 86 bezeichneten betrieblichen Beschwerdestelle oder des Wirtschaftsausschusses behindert oder stört, oder
3. ein Mitglied oder ein Ersatzmitglied des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats, der in § 3 Abs. 1 bezeichneten Vertretungen der Arbeitnehmer, der Einigungsstelle, der in § 76 Abs. 8 bezeichneten Schlichtungsstelle, der in § 86 bezeichneten betrieblichen Beschwerdestelle oder des Wirtschaftsausschusses um seiner Tätigkeit willen oder eine Auskunftsperson nach § 80 Abs. 2 Satz 3 um ihrer Tätigkeit willen benachteiligt oder begünstigt.

(2) Die Tat wird nur auf Antrag des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats, einer der in § 3 Abs. 1 bezeichneten Vertretungen der Arbeitnehmer, des Wahlvorstands, des Unternehmers oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft verfolgt.

§ 120 Verletzung von Geheimnissen

(1) Wer unbefugt ein fremdes Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis offenbart, das ihm in seiner Eigenschaft als

1. Mitglied oder Ersatzmitglied des Betriebsrats oder einer der in § 79 Abs. 2 bezeichneten Stellen,
2. Vertreter einer Gewerkschaft oder Arbeitgebervereinigung,
3. Sachverständiger, der vom Betriebsrat nach § 80 Abs. 3 hinzugezogen oder von der Einigungsstelle nach § 109 Satz 3 angehört worden ist,
- 3a. Berater, der vom Betriebsrat nach § 111 Satz 2 hinzugezogen worden ist,
- 3b. Auskunftsperson, die dem Betriebsrat nach § 80 Abs. 2 Satz 3 zur Verfügung gestellt worden ist, oder

4. Arbeitnehmer, der vom Betriebsrat nach § 107 Abs. 3 Satz 3 oder vom Wirtschaftsausschuss nach § 108 Abs. 2 Satz 2 hinzugezogen worden ist,

bekannt geworden und das vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden ist, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Ebenso wird bestraft, wer unbefugt ein fremdes Geheimnis eines Arbeitnehmers, namentlich ein zu dessen persönlichen Lebensbereich gehörendes Geheimnis, offenbart, das ihm in seiner Eigenschaft als Mitglied oder Ersatzmitglied des Betriebsrats oder einer der in § 79 Abs. 2 bezeichneten Stellen bekannt geworden ist und über das nach den Vorschriften dieses Gesetzes Stillschweigen zu bewahren ist.

(3) Handelt der Täter gegen Entgelt oder in der Absicht, sich oder einen anderen zu bereichern oder einen anderen zu schädigen, so ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder Geldstrafe. Ebenso wird bestraft, wer unbefugt ein fremdes Geheimnis, namentlich ein Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis, zu dessen Geheimhaltung er nach den Absätzen 1 oder 2 verpflichtet ist, verwertet.

(4) Die Absätze 1 bis 3 sind auch anzuwenden, wenn der Täter das fremde Geheimnis nach dem Tode des Betroffenen unbefugt offenbart oder verwertet.

(5) Die Tat wird nur auf Antrag des Verletzten verfolgt. Stirbt der Verletzte, so geht das Antragsrecht nach § 77 Abs. 2 des Strafgesetzbuches auf die Angehörigen über, wenn das Geheimnis zum persönlichen Lebensbereich des Verletzten gehört; in anderen Fällen geht es auf die Erben über. Offenbart der Täter das Geheimnis nach dem Tode des Betroffenen, so gilt Satz 2 sinngemäß.

§ 121 Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer eine der in § 90 Abs. 1, 2 Satz 1, § 92 Abs. 1 Satz 1 auch in Verbindung mit Absatz 3, § 99 Abs. 1, § 106 Abs. 2, § 108 Abs. 5, § 110 oder § 111 bezeichneten Aufklärungs- oder Auskunftspflichten nicht, wahrheitswidrig, unvollständig oder verspätet erfüllt.

(2) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu zehntausend Euro geahndet werden.

9. Literatur

- Däubler / Kittner / Klebe: Betriebsverfassungsgesetz , 11. Aufl. 2008
- Dieterich u.a.: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 7. Aufl. 2007
- Kraft u.a.: Gemeinschaftskommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, 8. Aufl. 2006
- Pasewaldt: Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane und ihre Mitglieder gem. § 119 BetrVG, ZIS 2/2007
- Richardi: Betriebsverfassungsgesetz, 11. Aufl. 2008
- Schemmel / Slowinski: Notwendigkeit von Criminal Compliance im Bereich der Betriebsratstätigkeit, BB 16/2009 vom 14.04.2009
- Sparchholz / Trümner: Die strafrechtliche Verantwortung von Betriebsratsmitgliedern, HBS-Arbeitspapier 173