

Normalerweise sollen Betriebsräte und Arbeitgeber vertrauensvoll miteinander zusammenarbeiten, so sieht das jedenfalls der Gesetzgeber. In der Praxis kommt es jedoch immer wieder vor, dass Arbeitgeber Betriebsräte nur als Innovationsbremsen und Unruhestifter sehen und am liebsten loswerden würden. Längst hat sich daraus ein ganzer Gewerbezweig entwickelt, der in solchen Fällen die Drecksarbeit für die Arbeitgeber übernimmt. Aber auch Betriebsräte sind nicht wehrlos...

Wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat loswerden will

Eine Betriebsanleitung zur Gegenwehr

Marc Hessling, Rechtsanwalt in Mülheim an der Ruhr | www.kanzlei-hessling.de

Wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat loswerden will – Eine Betriebsanleitung zur Gegenwehr

Von Rechtsanwalt Marc Hessling

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Vorwort | 2 |
| Wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat hasst... | 2 |
| ...dann gibt es Rechtsanwälte und Unternehmensberater, die dem Arbeitgeber gern helfen, den Betriebsrat loszuwerden. | 2 |
| Auch gegen „Betriebsrätefresser“ ist ein Kraut gewachsen | 3 |
| Das typische Vorgehen der Arbeitgeberseite | 4 |
| Eine Geschichte mit Happyend | 7 |
| Gegenstrategien | 8 |
| Null-Toleranz gegenüber Angriffen des Arbeitgebers..... | 8 |
| Wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat mit Maßnahmen und Anträgen geradezu „bombardiert“...? | 9 |
| Betriebsratsmitglieder erhalten massenhaft Abmahnungen..... | 9 |
| Wenn der Arbeitgeberbetriebsratsmitgliedern kündigt... | 10 |
| Anzeige wegen angeblicher krimineller Handlungen..... | 10 |
| Machen Sie Öffentlichkeitsarbeit..... | 11 |
| Holen Sie sich professionelle Hilfe: Gewerkschaft, Rechtsanwälte, Coaches, Unterstützer | 12 |
| Wenn wirklich nichts mehr geht: Strafantrag nach § 119 BetrVG | 13 |
| § 119 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG..... | 14 |
| § 119 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG..... | 15 |
| § 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG..... | 16 |
| Antragsberechtigung..... | 16 |

| | |
|---|----|
| Antragsfrist | 17 |
| Strafhöhe | 17 |
| Und das Erfreulichste zum Schluss | 17 |

Vorwort

Manchmal ist Arbeitgebern jedes, wirklich jedes Mittel recht, wenn es darum geht, Betriebsräte loszuwerden. Hier zeigen wir Ihnen an dem erfolgreichen Beispiel von Betriebsräten der Fastfood-Branche, wie man als Betriebsrat solche Angriffe mit Erfolg abwehren kann.

Das Vorgehen sowohl der Arbeitgeberseite, als auch die vorgestellten Abwehrmaßnahmen sind jedoch auch ohne weiteres auf andere Branchen zu übertragen.

Wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat hasst...

Nicht alle Arbeitgeber sind davon begeistert, wenn er sich im Betrieb mit einem „lästigen“ Betriebsrat herumschlagen muss. Nun, der Arbeitgeber muss den Betriebsrat nicht gleich heiß und innig lieben, das wäre wohl zu viel verlangt. Aber respektieren sollte er ihn. Schließlich hat der Gesetzgeber nun mal gewollt, dass in Betrieben Betriebsräte zur Unterstützung der Arbeitnehmer gebildet werden. Daher ist jeder Arbeitgeber gut beraten, mit „seinem“ Betriebsrat seinen Frieden zu machen. Steuern zahlt schließlich auch niemand gerne, dennoch muss man es machen; so ähnlich verhält es sich auch mit dem Betriebsrat: Wenn es einen Betriebsrat gibt, hat man ihn zu respektieren. Aber so wie es Steuerhinterzieher gibt, gibt es auch Unbelehrbare, die einen Betriebsrat in „Ihrem“ Betrieb nicht dulden wollen und ihn mit allen legalen – und manchmal sogar illegalen – Mitteln bekämpfen.

...dann gibt es Rechtsanwälte und Unternehmensberater, die dem Arbeitgeber gern helfen, den Betriebsrat loszuwerden.

Es gibt sogar einige Rechtsanwälte, die sich auf die Beratung und Vertretung solcher Arbeitgeber spezialisiert haben: Diese bieten zum

Beispiel Seminare mit dem Titel „In drei Jahren ohne Betriebsrat“ an oder geben „Fachbücher“ mit dem Titel „Die Kündigung von Unkündbaren“ oder „Schwarzbuch Betriebsräte“ heraus. Für diese beiden Buchtitel zeichnet beispielsweise der aus zahlreichen Talkshowauftritten bekannte Rechtsanwalt Helmut Naujoks verantwortlich. Zu seinem „Schwarzbuch“ schreibt er auf seiner Internetseite beispielsweise: „SCHWARZBUCH BETRIEBSRATSchattenbosse zwischen Macht und Machtmissbrauch... Es gibt Betriebsräte, die ihre Macht in vielerlei Weise missbrauchen..“ (www.anwaltskanzlei-naujoks.de). Konsequenterweise sieht Naujoks dann auch seine Berufung „...darin, Arbeitgeber vor dem Missbrauch des Betriebsverfassungsgesetzes durch Betriebsratsmitglieder zu schützen. Denn oft missbrauchen Betriebsratsmitglieder das Arbeitsrecht zu ihrem eigenen Vorteil...“ (Zitat aus der Homepage www.anwaltskanzlei-naujoks.de). Dass die Geschäfte solcher Anwälte offenbar gut florieren zeigt sich daran, dass sich Naujoks zum Beispiel einen Kanzleisitz in der noblen Hamburger Elbchaussee leistet, bekanntlich eine der feinsten Hamburger Adressen. Das Nachrichtenmagazin „Der Spiegel“ titelte über Naujoks unlängst einmal „Betriebsrätefresser“ und „Vollstrecker für Bosse“ (Spiegel, 05.04.2012). Naujoks ist dabei nur ein Beispiel für einen ganzen Geschäftszweig, nur dass er es durch eine ausgeprägte Medienpräsenz zu einer gewissen „Prominenz“ gebracht hat, die sogar so weit geht, dass sich selbst in der Online-Enzyklopädie Wikipedia ein eigener Beitrag über ihn finden lässt.

Auch gegen „Betriebsrätefresser“ ist ein Kraut gewachsen

Doch auch diesen Anwälten und Unternehmensberatern, die sich als „Betriebsrätefresser“ betätigen, kann man gehörig den Appetit verderben, denn auch diese Leute wirken keine Wunder, sondern auch sie kochen nur mit Wasser. Oftmals ist es schon der Ruf des „Betriebsrätefressers“, der so machen Betriebsrat sofort in eine Art Schockstarre verfallen lässt. Das ist aber gar nicht nötig, wenn man sich klarmacht, wie simpel und durchschaubar die Strategien von Naujoks & Co eigentlich gestrickt sind. Das zeigt auch die Auseinandersetzung der Betriebsräte gegen einen Burger King-Franchisenehmer, der versuchte, seine Betriebsräte mit Hilfe von Rechtsanwalt Naujoks loszuwerden. Freilich ohne Erfolg, weil die Betriebsräte und die Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten (NGG) gemeinsam mit den Rechtsanwälten der Betriebsräte, zu denen

auch der Autor gehörte, eine kluge Gegenstrategie entwickelten. Am Ende schaffte es der Burger King-Franchisenehmer nicht in einem einzelnen Fall, ein Betriebsratsmitglied zu kündigen. Auch Rechtsanwalt Naujoks wurde das Mandat inzwischen entzogen. Die Arbeitgeberseite hat in den dortigen Fällen nicht davor zurückgeschreckt, Betriebsräten Betrug, Diebstahl und sexuelle Nötigung von Mitarbeiterinnen nachzusagen.

Das typische Vorgehen der Arbeitgeberseite

Das Vorgehen der „Betriebsrätefresser“ ist ganz simpel und der „Spiegel“ nennt es ganz treffend „Eskalation nach Drehbuch“. Wenn man sich dies vor Augen hält, ist es eigentlich recht einfach eine Gegenstrategie zu entwickeln:

1. Zunächst versucht der Arbeitgeber, den Betriebsrat dazu zu bewegen, sich von „der Gewerkschaft“ zu distanzieren: Was will man denn hier in unserem schönen Betrieb mit diesen dämlichen „Störenfried“? Wenn der Betriebsrat darauf nicht eingeht – was er auch niemals tun sollte – verweigert die Geschäftsleitung fortan die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat. Dabei verstößt sie gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit, was der Betriebsrat auch genau so im Betrieb und in der Belegschaft kommunizieren sollte: Machen Sie Aushänge, Betriebsversammlungen und führen Sie viele persönliche Gespräche mit der Belegschaft. Lassen Sie nicht zu, dass der Arbeitgeber langsam aber sicher einen Keil zwischen Sie als Betriebsrat und die Belegschaft treibt. Das geht am besten, durch ausgiebige Kommunikation. Die Kollegen müssen gut darüber informiert sein, was der Arbeitgeber da vorhat: Wer sich als Arbeitgeber einen Rechtsanwalt Naujoks oder einen seiner Kollegen ins Haus holt, der hat nicht vor, der Belegschaft und dem Betriebsrat etwas Gutes zu wollen. Diese Botschaft muss ankommen. Ziehen auch Sie als Betriebsrat sofort einen versierten Rechtsanwalt und die im Betrieb (hoffentlich) vertretene Gewerkschaft hinzu. Alleine werden Sie es wahrscheinlich nicht schaffen, sich gegen die Angriffe zur Wehr zu setzen. Als Betriebsrat beschränken Sie sich – wenn möglich auf die Öffentlichkeitsarbeit im Betrieb. Überlassen Sie es der Gewerkschaft und ggf. ihrem erfahrenen Anwalt, die allgemeine Öffentlichkeit über die Presse und soziale Netzwerke zu aktivieren.

Überlassen Sie diesen Teil der Öffentlichkeitsarbeit Leuten, die darin erfahren sind.

2. In einem zweiten Schritt veranstaltet der Arbeitgeber Mitarbeiterversammlungen, die er als „Angebot zum offenen Dialog“ oder als „Pakt der Vernünftigen“ tarnt. Im Wirklichkeit soll es aber darum gehen, den Betriebsrat Stück für Stück zu demontieren: Hat der nicht schon seit langem nur noch seine eigenen Privilegien im Blick und nicht etwa die Interessen der Firma und der Angestellten? Und ist den hart arbeitenden Kollegen eigentlich klar, wie viel Geld dieser Betriebsrat die Firma kostet - Geld, das schließlich von der Belegschaft erwirtschaftet werden muss und ihr daher am Ende nicht zugutekommen kann? Auch hier hilft nur: gute Öffentlichkeitsarbeit betreiben! Machen Sie im Nachgang der „Mitarbeiterversammlung“ eine sehr ausgedehnte Betriebsversammlung, auf der Sie die Dinge richtig stellen.
3. Schließlich wird initiiert von der Geschäftsleitung durch einige Mitarbeiter, die der Geschäftsleitung hörig sind, eine Unterschriftenliste in Umlauf gebracht, mit der der Rücktritt des Betriebsrats und Neuwahlen gefordert werden, weil angeblich das „Vertrauen“ der Geschäftsleitung zum Betriebsrat zerstört sei und nur Neuwahlen das wieder beheben könnten. Im Übrigen wird dann jeder, der das in der Belegschaft nicht „freiwillig“ unterschreibt, von seinen Vorgesetzten dazu „ermutigt“... Auch hier hilft nur gute Öffentlichkeitsarbeit im Betrieb. Veranstalten auch Sie eine Solidaritätsunterschriftensammlung für den Erhalt des Betriebsrats und gegen die Lügengespinnste, die der Arbeitgeber da aufbaut. Auch Sie können durchaus einzelne Mitarbeiter darauf ansprechen und ermutigen, sich auf die Seite des Betriebsrats zu stellen.
4. Derweil „beschäftigt“ die Arbeitgeberseite den Betriebsrat mit immer neuen Eingaben und Aufforderungen zur Stellungnahme mit immer kürzer werdenden Fristen und der Androhung rechtlicher Konsequenzen. Gleichzeitig wird das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats oft bewusst ignoriert (zum Beispiel ein Einstellungen, Versetzungen, Anordnung von Überstunden etc.). Zeigen Sie hier Null-Toleranz: Verfolgen Sie jeden Verstoß gegen ihre Mitbestimmungsrechte vor dem Arbeitsgericht. Kommunizieren Sie gleichzeitig im Betrieb, dass dies zur Taktik des Arbeitgebers gehört und keineswegs darauf beruht, dass der Betriebsrat ein alter „Streithansel“ ist, so wird es nämlich die Geschäftsleitung versuchsweise darstellen. Übergeben Sie diese Verfahren

unbedingt einem erfahrenen Rechtsanwalt. So bleibt Ihnen nämlich genug Zeit, sich um Ihre eigentlichen Aufgaben zu kümmern: Versuchen Sie, durch Abschluss von erzwingbaren Betriebsvereinbarungen, die Arbeitssituation und das Klima im Betrieb für die Kollegen zu verbessern. Lassen Sie sich von der Arbeitgeberseite nicht lange hinhalten, sondern rufen Sie schnell die Einigungsstelle an. Damit können Sie zeigen, dass Sie es sind, der sich für die Belegschaft einsetzt, trotz aller Widrigkeiten, und niemand sonst! Vergessen Sie auch dabei nicht, eine offensive Öffentlichkeitsarbeit im Betrieb zu pflegen.

5. Im nächsten Schritt sucht der Arbeitgeber gezielt nach Möglichkeiten, den Betriebsrat und seine Mitglieder abzumahnern oder anzuzeigen etwa wegen kleiner Fehler in Reisekostenabrechnungen, angeblicher Beleidigung Vorgesetzter, Schädigung des Betriebsfriedens. Die Mahnschreiben oder Anzeigen werden gern freitags oder samstags zugestellt. Die Betroffenen sollen schließlich kein erholsames Wochenende haben. Gerne werden auch an den Haaren herbeigezogene Schadensersatzforderungen, gern in fünf-, sechs- und siebenstelliger Höhe gegenüber Betriebsratsmitgliedern geltend gemacht und auch auf dem Klageweg verfolgt. All das hat zwar in den aller seltensten Fällen juristisch Aussicht auf Erfolg, aber es hilft, die Betriebsratsmitglieder nach und nach „sturmareif“ zu schießen. Hier hilft nur eine gute gewerkschaftliche, anwaltliche und psychologische Betreuung, um dem Druck standzuhalten. Auch hier gehört eine gute, professionelle und offensive Öffentlichkeitsarbeit dazu. Sorgen Sie bei Gerichtsterminen jedoch möglichst dafür, dass bei den Güteverfahren die Presse nicht anwesend ist. Rechtsanwälte wie Naujoks & Co leben ein ganzes Stück weit von ihrer öffentlichen Präsentation. In Güteverfahren halten sich die meisten Arbeitsrichter mit einer Einschätzung der Rechtslage noch sehr zurück, um im weiteren Verlauf des Verfahrens nicht als befangen zu gelten. Das nutzen Anwälte der Arbeitgeberseite gern aus, um der meist juristisch nicht gebildeten Presse ihre Sicht der Dinge zu vermitteln. Diese kostenlose Werbepattform sollten Sie denen nicht bieten. Besser ist es, die Presse nur über eine Pressemitteilung der Gewerkschaft zu informieren und erst zum Kammertermin vor dem Arbeitsgericht einzuladen. Dann sollten Sie auch dafür sorgen, dass

vor dem Gerichtssaal eine stattliche Anzahl von Solidaritätsdemonstranten steht.

6. Schließlich werden Betriebsratsmitglieder mit rasch aufeinanderfolgenden fristlosen Kündigungen beziehungsweise den dazugehörigen Zustimmungseretzungsverfahren vor dem Arbeitsgericht überzogen und gleichzeitig auch schon mal auf Schadensersatz in Millionenhöhe verklagt. Auch wenn keine der Kündigungen und Schadensersatzklagen vor Gericht Bestand hat und die Betroffenen sämtliche Prozesse in der Regel gewinnen: Man muss schon sehr gute „Nehmerqualitäten“ haben, um angesichts von unzähligen direkt aufeinanderfolgenden fristlosen Kündigungen und existenzgefährdenden Geldforderungen die Nerven zu bewahren und sich nicht gleich freiwillig einen neuen Job zu suchen: Warum tue ich mir das eigentlich an? Das ist auch das eigentliche Erfolgsgeheimnis von Naujoks und seinen Kollegen: Die Leute werden systematisch psychisch fertiggemacht, so dass sie am Ende selber gehen. Nur die Erfahrung zeigt: Es lohnt sich im eigenen Interesse bei der Stange zu bleiben, schließlich will man sich ja auch selbst noch in die Augen sehen können und diese Herrschaften mit solchen Machenschaften nicht davonkommen lassen. Andererseits, wenn die Arbeitgeberseite bald mitbekommet, dass all diese für die Arbeitgeberseite sehr kostspieligen Maßnahmen ohne sichtbaren Erfolg bleiben, dann stellt der Arbeitgeber das Feuer auch bald wieder ein, schließlich ist ein Unternehmer auch ein (guter?) Kaufmann und der will nach einer „Investition“ schließlich „Rendite“ sehen, und wenn da nichts ist, außer einer noch immer bestehenden Betriebsrat und einem Berg gezogener Anwaltshonorar und Gerichtskostenrechnungen, dann kommt auch der übelste Arbeitgeber langsam ins Grübeln...

Und wenn darüber hinaus im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der gute Ruf des Arbeitgebers ganz massiv gelitten hat und sich dies vielleicht auch an rückläufigen Umsätzen und Absatzzahlen bemerkbar macht, dann ist zumeist der Spuk auch ganz schnell wieder vorbei.

Eine Geschichte mit Happyend

In dem eingangs geschilderten Burger King-Fall konnte über eine sehr offensive von der NGG getragene Medienarbeit über Zeitungen, Hörfunk, Fernsehen und soziale Medien erreicht werden, dass der Umsatz deutlich zurückging (schauen Sie sich doch einmal die von der

NGG initiierte Seite „Fair bei Burger King“ bei Facebook an). Schließlich konnte die NGG den bekannten Journalisten Günter Wallraff („Ganz unten“) gewinnen, auch über die Missstände bei dem Burger King Franchisenehmer zu berichten. Dies führte schließlich dazu, dass die Arbeitgeberseite sämtliche Versuche, die Betriebsräte loszuwerden einstellte und Zustimmungsersetzungsanträge und Schadensersatzklagen vor den Arbeitsgerichten zurücknahm. Auch Rechtsanwalt Naujoks, der „Betriebsrätefresser“ ist nicht mehr für diesen Arbeitgeber tätig und hat inzwischen gewiss einen neuen Mandanten gefunden, dessen Betriebsrat hoffentlich diesen Artikel hier liest...

Übrigens – auch das sollte nicht unerwähnt bleiben: Wenn Sie es bis hier hin als Betriebsrat „durchgehalten“ haben, wird der Arbeitgeber, wenn Sie ihm dann anbieten, freiwillig ihren beruflichen Wirkungskreis zu verlagern, nahezu jede beliebige Summe zahlen, die für ihn wirtschaftlich noch halbwegs darstellbar ist.

Gegenstrategien

Einige Gegenstrategien haben sich bewährt, die nachstehend vorgestellt werden sollen:

Null-Toleranz gegenüber Angriffen des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber wird die Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zunehmend mißachten und sich einfach darüber hinwegsetzen: Da werden Neueinstellungen am Betriebsrat vorbei durchgeführt, es werden Mitarbeiter versetzt, ohne des Betriebsrat zu beteiligen, oder es werden neue Arbeitszeiten eingeführt, etc.

Da ist die Versuchung groß, das mit einem Versehen abzutun, dem Arbeitgeber einen „bösen Brief“ zu schreiben und für das „nächste Mal“ irgendwelche Konsequenzen anzudrohen, die dann aber meistens doch nicht folgen... Das einzige, was der Arbeitgeber aus einem solchen Verhalten des Betriebsrats lernt ist: „Die lassen das mit sich machen, da passiert nix“.

Der Betriebsrat sollte sich dann nicht wundern, wenn die Situation für ihn mit der Zeit nicht besser, sondern immer schlimmer wird und der Arbeitgeber immer dreister Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte missachtet.

Da hilft nur eins: Von Anfang an konsequent gegensteuern und Null-Toleranz zeigen. Besser am Anfang der Zusammenarbeit zwischen

Arbeitgeber und Betriebsrat ein paar Mal die Arbeitsgerichte bemühen (Beschlussverfahren, gern auch einstweilige Verfügungsverfahren, die setzen den Arbeitgeber zeitlich optimal unter Druck) oder die Einigungsstelle anrufen.

Auch die dadurch erzeugten nicht unerheblichen Verfahrenskosten helfen oft, beim Arbeitgeber ein Umdenken zu erzeugen.

Wenn der Arbeitgeber versucht den Betriebsrat dann in der Betriebsöffentlichkeit als „kleinkariert“ und „Prozesshansel“ hinzustellen, dann hilft nur eins: offensive Öffentlichkeitsarbeit in der Betriebsöffentlichkeit betreiben, ihn als Rechtsverletzer hinstellen, der Arbeitnehmerrechte missachtet.

Veröffentlicht der Arbeitgeber eine Liste der vom Betriebsrat „verursachten“ Kosten und streicht wohlmöglich noch Leistungen (Weihnachtsgeld etc.), weil der Betriebsrat ja wieder einmal soo teuer war, dann hilft nur Einleitung eines Strafverfahrens nach § 119 BetrVG und Unterlassungsantrag beim Arbeitsgericht stellen.

Wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat mit Maßnahmen und Anträgen geradezu „bombardiert“ ...?

... dann hilft es, wenn sich die Betriebsräte zur Abarbeitung freistellen, wenn sie es nicht ohnehin schon sind. In Betrieben mit Freistellungen kann es jedoch wegen der großen Masse der Anträge, die der Arbeitgeber stellt, unter Umständen erforderlich sein, weitere Betriebsratsmitglieder, bis hin zum ganzen Gremium, freizustellen. Es werden auch sehr lange und viele Betriebsratssitzungen erforderlich sein.

Der Arbeitgeber wird die „Erforderlichkeit“ dessen in Zweifel ziehen, lassen Sie es darauf ankommen. Wenn der Arbeitgeber dem Betriebsrat viel Arbeit beschert, wird er natürlich auch damit leben müssen, dass für die Betriebsratsarbeit mehr Zeit aufgewandt wird.

Merke: Die Betriebsratssitzung dauert so lange, wie es braucht, bis alle Tagesordnungspunkte erledigt sind, und nicht so lange, wie der Arbeitgeber meint, dass das maximal – seiner Ansicht nach – dauern darf.

Betriebsratsmitglieder erhalten massenhaft Abmahnungen

In Situationen, in denen der Arbeitgeber meint, mit massenhaft erteilten Abmahnungen an Betriebsratsmitglieder diese zumindest psychisch unter Druck setzen zu können, kann sehr sinnvoll sein, die davon

betroffenen Kolleginnen und Kollegen durch Freistellungen aus der „Schusslinie“ zu holen. Wer nämlich nicht mehr an seinem Arbeitsplatz arbeitet, kann dort auch keine angeblichen Fehler mehr machen.

Sofern Betriebsratsmitglieder am Arbeitsplatz arbeiten, sollte – soweit dies möglich ist – dafür gesorgt werden, dass die Betriebsratsmitglieder am Arbeitsplatz möglichst mit anderen Betriebsratsmitgliedern zusammenarbeiten. So stehen sie sich gegebenenfalls wechselseitig als Zeugen dafür zur Verfügung, dass es während der Arbeit zu keinen arbeitsvertraglichen Pflichtverletzungen gekommen ist, die eventuelle weitere Abmahnungen rechtfertigen könnten.

Gehen Sie gerichtlich jeweils gegen die Abmahnungen vor.
Gewonnene Prozesse geben Ihnen Selbstsicherheit.

Wenn der Arbeitgeberbetriebsratsmitgliedern kündigt...

Auch das gehört zum Repertoire der psychologischen von Arbeitgebern, wenn sie Betriebsräte und Betriebsratsmitglieder loswerden wollen. Auch hier ist es den Arbeitgebern meistens eher egal, ob sie juristisch die eingeleiteten Verfahren gewinnen können. Es geht ihnen vor allem darum, die betroffenen Kolleginnen und Kollegen zu verunsichern und psychisch zu destabilisieren, um sie so früher oder später zu einer Eigenkündigung zu bewegen.

Wenn der Betriebsrat wegen der beabsichtigten Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes vom Arbeitgeber beteiligt wird, so muss der Arbeitgeber gemäß § 103 BetrVG die Zustimmung zur Kündigung beim Betriebsrat beantragen. Hier muss darauf geachtet werden, dass das betroffene Betriebsratsmitglied an der Abstimmung wegen persönlicher Betroffenheit verhindert ist. Das Ersatzmitglied muss geladen werden.

Hat der Betriebsrat die Zustimmung zur Kündigung verweigert muss der Arbeitgeber ein Zustimmungsersetzungsverfahren vor dem zuständigen Arbeitsgericht einleiten. Das betroffene Betriebsratsmitglied ist mit allen Rechten und Pflichten Arbeitnehmer des Betriebes und Mitglied des Betriebsrates während der gesamten Zeitdauer dieses Verfahrens.

Anzeige wegen angeblicher krimineller Handlungen

Auch das gehört zum üblichen Standardrepertoire von Arbeitgebern wenn sie Betriebsratsmitglieder loswerden möchten: dem Betroffenen Betriebsratsmitglied je nachdem Diebstahl, Unterschlagung, Untreue,

sexuelle Nötigung von Arbeitskolleginnen, oder auch Drogenhandel im Betrieb vorgeworfen und entsprechende Anzeige erstattet.

Der Autor hat es in seiner anwaltlichen Praxis tatsächlich schon einmal erlebt, dass man einem Betriebsratsvorsitzenden in dessen Spind ein Päckchen Kokain geschmuggelt hat, bevor man die Polizei rief dieser die Geschichte erzählte, man habe den Verdacht, dass ein Mitarbeiter im Betrieb mit Drogen handle. Im damaligen Fall ging die Sache nur deshalb aus, weil eine Vorstandssekretärin ein schlechtes Gewissen bekam und den Betriebsratsvorsitzenden rechtzeitig davor warnte, ist die Geschäftsleitung sich Nachschlüssel von seinem Spind hatte anfertigen lassen und ein Päckchen Drogen dort versteckt habe. Damaligen schafft es der Betriebsratsvorsitzende, das Päckchen noch rechtzeitig zu finden und die Toilette herunter zu spülen.

Wenn Sie den Verdacht haben, auch Ihr Arbeitgeber könnte durchaus auf solche Ideen kommen, dann lassen Sie bitte niemals Taschen oder Kleidungsstücke etc. offen und unbeaufsichtigt liegen (die nächste Torkontrolle kommt bestimmt). Sorgen Sie dafür, dass sie möglichst nicht mit einzelnen Personen insbesondere solchen des anderen Geschlechts im Betrieb alleine sind. In Einzelbüros sollte die Tür immer offen bleiben.

Machen Sie Öffentlichkeitsarbeit

Was der Arbeitgeber kann, das kann der Betriebsrat schon lange. Der Betriebsrat sollte daher in solchen Extremsituationen intensive Öffentlichkeitsarbeit betreiben. Dies fängt innerbetrieblich an. Nutzen Sie die Möglichkeit, Betriebsversammlungen zu machen. Die Betriebsversammlung ist die Bühne für den Betriebsrat. Dort können Sie als Betriebsrat für ihre Sicht der Dinge werben. Machen Sie darüber hinaus Aushänge, Info-Stände vor der Betriebskantine etc. halten Sie auf dieser Weise die Belegschaft darüber auf dem Laufenden, auf welche Art und Weise der Arbeitgeber Arbeitnehmerrechte mit Füßen tritt. Information ist an dieser Stelle die beste Möglichkeit der Meinungsmache durch den Arbeitgeber entgegenzutreten.

Sofern die innerbetriebliche Öffentlichkeitsarbeit nicht genug hilft, kann der Betriebsrat auch vorsichtig dazu übergehen, die allgemeine Öffentlichkeit mit einzubeziehen. Dies sollte aber immer erst der letzte Schritt sein. Ein vorschnelles an die Öffentlichkeit bringen von Skandalen könnte auch juristisch als Verstoß gegen den Grundsatz der

vertrauensvollen Zusammenarbeit und als Verstoß gegen die dem Arbeitnehmer obliegenden Treuepflichten gegenüber dem Arbeitgeber gewertet werden.

Die neuere Rechtsprechung sieht es jedoch als möglich an, etwaige Skandale auch der allgemeinen Öffentlichkeit zugänglich zu machen, wenn man zunächst innerbetrieblich vergeblich versucht hat, Abhilfemaßnahmen einzufordern. Dass man einen solchen innerbetrieblichen Versuch unternommen hat, sollte also in jedem Fall nachweisbar und darstellbar sein.

Mit dieser Einschränkung kann sich der Betriebsrat auch an die allgemeine Öffentlichkeit wenden. Geschickter wird es jedoch im Einzelfall sein, wenn er dies der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft überlässt, schon allein deshalb, weil die Gewerkschaft regelmäßig über die besseren Kontakte zur Presse verfügen dürfte. Zudem kann etwa der den Betriebsrat beratende und vertretende Rechtsanwalt dazwischen geschaltet werden, damit man nicht versehentlich etwas „falsches“ sagt. Diese Strategie hat sich auch im „Burger King Fall“ sehr bewährt. Die Einschaltung der allgemeinen Öffentlichkeit ist insbesondere dann recht effektiv, wenn es sich entweder um eine besonders „plakative“ Fallgestaltung handelt, und / oder wenn es sich um ein recht namhaftes Unternehmen handelt. Insbesondere im letzten Fall dürfte die Arbeitgeberseite die Öffentlichkeit außerordentlich fürchten, damit solchen Vorgängen ein immenser Imageschaden einhergehen kann. Im Falle von Burger King führte die intensive Berichterstattung in der Öffentlichkeit zu einem erheblichen Einbruch der Umsätze. Es soll nicht unerwähnt bleiben, dass die allseits bekannte Kanzlei Naujoks sich selbst dazu nicht zu schade war, die Gewerkschaft NGG wegen des Umsatzeinbruchs auf Schadensersatz zu verklagen. Das Verfahren hatte jedoch keine Aussicht auf Erfolg.

Holen Sie sich professionelle Hilfe: Gewerkschaft, Rechtsanwälte, Coaches, Unterstützer

Versuchen Sie in einer solchen Situation, wenn der Arbeitgeber Sie als Betriebsrat mit allen Mitteln „abschießen“ will nicht, sich selbst zu helfen. Sie brauchen die Unterstützung einer starken Gewerkschaft und eines erfahrenen Rechtsanwalts, der so etwas nicht das erste Mal macht. Werden Sie rechtzeitig Gewerkschaftsmitglied und schließen am besten zusätzlich eine Rechtsschutzversicherung ab. Denken Sie

daran, dass eine Rechtsschutzgewährung erst drei Monate nach Abschluss der Versicherung möglich ist. Überlassen Sie der Gewerkschaft und dem Anwalt die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit außerhalb des Betriebs. Dabei muss man nämlich auf der Hut sein, leicht kann man sich dabei ungeschickt ausdrücken und vom Arbeitgeber erfolgreich arbeits- und strafrechtlich belangt werden. Außerdem wird eine Gewerkschaft regelmäßig über die notwendigen Kontakte zur Presse verfügen und im Umgang mit der Presse geübt sein.

Bauen Sie sich einen Unterstützerkreis auf, dazu kann man z.B. auch soziale Netzwerke nutzen. Beziehen Sie auch Verwandte, Freunde, und Bekannte mit ein, denn es ist wichtig, dass Sie auch von Ihrem eigenen sozialen Umfeld unterstützt werden.

Wenn wirklich nichts mehr geht: Strafantrag nach § 119 BetrVG

So weit hinten im Betriebsverfassungsgesetz schaut man selten nach: nach § 119 BetrVG ist das Behindern des Betriebsrates und seiner Mitglieder strafbar. Auch weitere Personengruppen sind vom Schutz des § 119 BetrVG erfasst, so etwa die Jugend- und Auszubildendenvertretung, die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses etc.

Der Strafantrag nach § 119 BetrVG sollte immer nur das allerletzte Mittel sein, es muss allen Beteiligten klar sein, dass danach in aller Regel das Tischtuch endgültig zerschnitten ist.

Zudem sollte es extremen Fällen vorbehalten bleiben, da Staatsanwaltschaften dazu neigen, diese Verfahren gerne wegen „geringer Schuld“ schnell einzustellen, denn diese Verfahren sind auch für die Staatsanwaltschaften sehr unbequem: die Strafbarkeit des Vorgehens erkennt man meist nur, wenn man sich in die juristischen Einzelheiten des Betriebsverfassungsrechts einarbeitet, ein Detailwissen, das kaum ein Staatsanwalt hat. Wenn aber ein Verfahren schnell eingestellt wird – und sei es nur wegen geringer Schuld – so verstärkt dies beim Arbeitgeber den Eindruck, dass er ungestraft machen kann was er will. Daher sollte so ein Verfahren unbedingt „sitzen“. Ansonsten schadet es womöglich mehr, als das es nutzt.

Zu beachten ist, dass nach § 119 BetrVG stets ein Strafantrag erforderlich ist. Strafantragsberechtigt ist unter anderem der Betriebsrat, sowie die im Betrieb vertretene Gewerkschaft.

Der Strafantrag ist innerhalb einer Frist von drei Monaten (§ 77 b StGB) ab Kenntniserlangung von Tat und Täter schriftlich oder zu Protokoll bei einem Gericht, der Staatsanwaltschaft oder der Polizei zu stellen; nach Ablauf der Frist entfällt die Strafverfolgung. Sofern der Strafantrag nicht rechtsmissbräuchlich ist, sind arbeitsrechtliche Sanktionen gegen den im Namen des Betriebsrats handelnden Vorsitzenden oder einzelne Mitglieder unzulässig; ein Auflösungsantrag nach § 23 Abs. 3 BetrVG als Sanktion auf den Strafantrag ist regelmäßig unbegründet.

Bestraft wird in § 119 BetrVG nur das vorsätzliche Handeln; Fahrlässigkeit und der bloße Versuch reichen für eine Bestrafung nicht aus.

§ 119 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG

Geschützt wird im Tatbestand von Nr. 1 die unbeeinflusste Wahl. Der Begriff der Wahl umfasst nicht nur den Wahlablauf und die Stimmabgabe am

Wahltag selbst, sondern auch bereits jede vorbereitende Maßnahme, wie z.B. die Wahl des Wahlvorstands. Die erste Alternative des § 119 BetrVG sanktioniert die Behinderung der Wahl, also den Eintritt einer konkreten Gefährdung, die zweite Alternative bestraft die Beeinflussung der Wahl durch Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung bzw. Versprechungen von Vorteilen und damit die Herbeiführung einer veränderten Stimmabgabe oder Kandidatur.

Eine Behinderung der Wahl liegt vor, wenn eine Handlung oder ein Unterlassen gegeben ist, das zu einem ungewöhnlichen Ablauf des Wahlvorgangs führt. Eine unzulässige Handlung liegt z.B. vor, wenn Wahlvorschläge vernichtet oder die Wähler am Betreten des Wahllokals gehindert werden. Um eine pflichtwidrige Unterlassung handelt es sich, wenn z.B. Wahlräume nicht zur Verfügung gestellt oder die zur Aufstellung von Wählerlisten notwendigen Angaben und Unterlagen vorenthalten werden.

Eine unzulässige Wahlbeeinflussung wiederum ist gegeben, wenn ein gewährter Nachteil oder Vorteil bei objektiver Betrachtung geeignet ist, die freie Willensbildung der Wahlberechtigten auszuschließen oder zu erschweren. Zur freien Willensbildung gehört unter anderem die Freiheit, nicht zur Wahl zu gehen, mit der Folge, dass auch bei dieser Entscheidung kein unzulässiger Druck ausgeübt werden darf (BAG, Urteil vom 06.12.2000, in: AP Nr. 48 zu § 119 BetrVG 1972).

Unzulässig ist somit alles, was den gewöhnlichen Ablauf des Wahlvorgangs stört und in anstößiger Weise die Stimmabgabe oder das Wahlergebnis beeinflussen kann. Eine nach § 119 Abs. 1 Nr. 1 Alt. 2 i. V. m. § 20 Abs. 2 BetrVG strafbare Beeinflussung der Wahl des Betriebsrats ist gegeben, wenn der Arbeitgeber es einer Wahlvorschlagsliste durch eine „Finanzspritze“ möglich macht, sich im Zusammenhang mit der Wahl nachhaltiger als sonst möglich zu präsentieren, und wenn dabei die finanzielle Unterstützung der Kandidaten durch den Arbeitgeber verschleiert wird (BGH von 13.09.2010 - Az. 1 StR 220/09).

Strafbar ist damit z.B. die Verhinderung von Betriebsversammlungen zur Bestellung eines Wahlvorstands durch falsche Angaben oder durch tatsächliche Verhinderung (BayObLG München, Urteil vom 29.07.1980 – Az: RReg 4 St 173/80 –).

txt. Ebenfalls strafbar macht sich, wer einen Wahlberechtigten etwa unter Androhung von Sanktionen von der Wahl abhält. Wahlpropaganda fällt allerdings nicht hierunter und bleibt zulässig (LAG Köln, Beschluss vom 15.10.1993 – Az: 13 TaBV 36/93 –).

§ 119 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG

Nr. 2 stellt die Behinderung oder Störung der Tätigkeit eines betriebsverfassungsrechtlichen Gremiums (Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat, JAV, GJAV, Bordvertretung oder Seebetriebsrat, Einigungsstelle, Wirtschaftsausschuss) unter Strafe. Unzulässige Eingriffe in die Geschäftsführung dieser Gremien sind daher genauso verboten wie eine Behinderung oder Verhinderung der Ausübung ihrer Amtstätigkeit. Die Behinderung der Amtstätigkeit kann auch in einem Unterlassen liegen, z.B. in der beharrlichen Weigerung, mit dem Betriebsrat zusammenzuarbeiten (DKK/Trümner Rn 12) oder die Kosten für die Betriebsratstätigkeit zu tragen (§ 40 BetrVG).

Weitere Beispiele für § 119 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG:

- Verweigerung der Anhörung des Betriebsrats bei der Einstellung neuer Mitarbeiter
- Verbot gegenüber Arbeitnehmern, sich an den Betriebsrat zu wenden
- Erteilung von Hausverboten für Betriebsrats- oder Wahlvorstandsmitglieder
- Aufforderung an den Betriebsrat, zurückzutreten, um zu vermeiden, dass Zulagen gestrichen werden

- Aushang mit der Empfehlung, eine Betriebsversammlung nicht zu besuchen
- Verhinderung oder Unterbrechung von Telefonaten des Betriebsrats
- Verhinderung der Teilnahme von Gewerkschaftsvertretern trotz Vorliegen eines Beschlusses gemäß § 31 BetrVG

Nicht von der Regelung des § 119 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG erfasst werden Maßnahmen, die einzelne Mitglieder eines Betriebsverfassungsorgans selbst ergreifen, um in ihrem eigenen Gremium für Unruhe zu sorgen; in diesen Fällen kommt § 23 Abs. 1 BetrVG zum Zuge.

§ 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG

Strafbar macht sich nach Nr. 3, wer ein Mitglied oder Ersatzmitglied eines der in Nr. 3 genannten betriebsverfassungsrechtlichen Gremien wegen seiner Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt.

Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat werden in dieser Vorschrift nicht genannt. Der Schutz besteht, um die innere Unabhängigkeit der betriebsverfassungsrechtlichen Organe sicherzustellen.

Vom Schutz umfasst sind das Versprechen oder die Leistung von Vorteilen in Erwartung eines bestimmten Verhaltens als Gremiumsmitglied und die Androhung oder Zufügung von Nachteilen wegen eines bestimmten Verhaltens.

Die Benachteiligung oder Begünstigung muss sich auf die persönliche Rechtsstellung des Amtsinhabers beziehen.

So kann es z.B. strafbar sein, die Mitglieder des Betriebsrats zu zwingen, ihre Sitzungen außerhalb der üblichen Arbeitszeit und unter Verzicht auf eine entsprechende Vergütung durchzuführen (AiB 01, S. 182).

Bestraft werden soll nur der Leistende, nicht das begünstigte Mitglied selbst. Der Begünstigte muss jedoch mit einer Amtsenthebung wegen grober Pflichtverletzung nach § 23 Abs. 1 BetrVG rechnen.

Antragsberechtigung

Polizei oder Staatsanwaltschaft ermitteln nicht von sich aus bei der Möglichkeit betriebsverfassungsrechtlicher Straftaten, sondern nur auf Antrag. Der Antrag kann schriftlich zur Niederschrift bei der Polizei, Staatsanwaltschaft oder bei Gericht gestellt werden.

Antragsberechtigt für eine Strafanzeige gemäß § 119 Abs. 2 BetrVG sind:

- Betriebsrat
- Gesamtbetriebsrat
- Konzernbetriebsrat
- Wahlvorstand
- Bordvertretung oder Seebetriebsrat
- Arbeitgeber
- eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft

Die Vorsitzenden des Betriebsrats, des Wahlvorstands etc. können einen Strafantrag nur aufgrund eines Beschlusses des Betriebsverfassungsorgans, das sie jeweils vertreten, stellen. Einzelnen Betriebsratsmitgliedern fehlt die Antragsbefugnis.

Ein Strafantrag nach § 119 Abs. 2 BetrVG berechtigt den angezeigten Arbeitgeber grundsätzlich nicht zur fristlosen Kündigung. Die Ausnahme wäre, wenn der Strafantrag rechtsmissbräuchlich erfolgt.

Antragsfrist

Der Antrag muss innerhalb von drei Monaten nach Kenntnisnahme von dem Verstoß erfolgen, danach ist er nicht mehr möglich. Kenntnis ist dann anzunehmen, wenn ein vernünftiger Mensch aufgrund gewisser Tatsachen einen sicheren Schluss auf Tat und Täter ziehen kann. Der Antragsteller kann seinen Antrag bis zur Rechtskraft des Urteils zurücknehmen.

Die Verjährungsfrist beträgt drei Jahre gemäß § 78 Abs. 3 Nr. 5 StGB.

Strafhöhe

Die Tat kann mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe geahndet werden.

Für die Höhe einer Geldstrafe gilt ein Rahmen zwischen fünf und 360 vollen Tagessätzen (1 bis 5.000 Euro).

Und das Erfreulichste zum Schluss

Ein Betriebsratsvorsitzender von „Burger King“ hatte schließlich an all diesen Auseinandersetzungen derart viel Spaß gefunden, dass er sich nun entschied, Gewerkschaftssekretär bei der NGG zu werden. Auch das ist eine Möglichkeit, mit dem Druck, den die Arbeitgeberseite versuchte aufzubauen, positiv umzugehen. So gesehen war das viele

Geld, das der Arbeitgeber dafür investieren musste, diesen Betriebsratsvorsitzenden loszuwerden, doch nun wirklich gut investiert. Ob allerdings der Arbeitgeber das genauso sieht, darf bezweifelt werden.

Marc Hessling
Rechtsanwalt

§ ANWALTSBÜRO HESSLING

Rechtsanwalt Marc Hessling

Friedrichstraße 28

45468 Mülheim an der Ruhr

Tel.: 0208 – 437 2358

Fax: 0202 – 437 8204

mail@kanzlei-hessling.de

www.kanzlei-hessling.de