



BGHP-Betriebsratsberater – Update Arbeitnehmerrecht – Wahl-Spezial

## **Wahlbehinderung durch den Arbeitgeber – Zwei Negativbeispiele**

Ein Beitrag von  
Rechtsanwalt Stephan Puhlmann und  
Rechtsanwalt David-S. Schumann



In den meisten Fällen läuft die Wahl eines Betriebsrates ohne größere Probleme ab. In Einzelfällen kann es aber immer wieder zu Störmanövern des Arbeitgebers kommen, der versucht die Wahl eines Betriebsrates zu erschweren oder gar zu verhindern. Von solchen Fällen und was dann getan werden kann, handeln die folgende Beispiele.

## **I. Der isolierte Wahlvorstand**

Das erste Beispiel spielt im Bereich der Computerspieleindustrie. Ein kleines Familienunternehmen mit knapp 100 Mitarbeitern verkauft Spielekonsolen. Ein Betriebsrat besteht nicht. Im Betrieb finden sich verschiedene Kollegen, die das ändern wollen. Gesagt – getan: Es wird ein drei köpfiger Wahlvorstand gebildet, der eine Betriebsratswahl einleiten soll.

### **Wie ging der Arbeitgeber vor?**

Der Wahlvorstand fordert beim Arbeitgeber Information über die Mitarbeiter an, um eine Wählerliste erstellen zu können. Der Arbeitgeber kommt seiner gesetzlichen Informationspflicht jedoch nicht nach. Stattdessen zweifelt er an, dass die Sitzungen des Wahlvorstands erforderlich sind und moniert angebliche fehlerhafte Abmeldungen. Es folgen Abmahnungen und anschließend fristlose Kündigungen von mehreren Wahlvorstandsmitgliedern. Parallel wird ein Mitglied des Wahlvorstands vom Arbeitgeber „bearbeitet“: Die übrigen Mitglieder des Wahlvorstandes seien alles „Radikale“; er solle sich nicht vor deren Karren spannen lassen. Gleichzeitig macht der Arbeitgeber Stimmung gegen den Wahlvorstand im Betrieb: „Ein Betriebsrat sei überflüssig und teuer. Man sei doch eine große Familie und könne evtl. Probleme auch gut ohne einen Betriebsrat lösen.“

### **Hatte der Arbeitgeber Erfolg?**

Die Zermürbungstaktik des Arbeitgebers hat schließlich Erfolg. Der Wahlvorstand verliert an Rückhalt in der Belegschaft. Viele sind von den Streitereien und den daraus resultierenden vielen Sitzungen des Wahlvorstandes genervt. Sie wollen endlich wieder Ruhe im Betrieb. Das Ergebnis: Ein Mitglied des Wahlvorstandes tritt zurück. Die beiden übrigen Mitglieder werden fristlos gekündigt, ebenso wie zwei weitere Ersatzmitglieder. Im Rahmen der Kündigungsschutzklagen wird zwar klar, dass die Kündigungen rechtswidrig erfolgten, aber die Betroffenen haben mittlerweile keine Kraft mehr. Sie beenden die Arbeitsverhältnisse gegen eine gute Abfindung.



## **Was ist die Moral von der Geschichte?**

Der Wahlvorstand wurde so zerschlagen und der Arbeitgeber konnte die Wahl eines Betriebsrats erfolgreich verhindern. Ein zentrales Element des Scheiterns war hier, dass der Wahlvorstand es nicht wirklich geschafft hatte, die Belegschaft auf seine Seite zu ziehen und klar zu machen, dass ein Betriebsrat wichtig und notwendig ist. Wenn es der Arbeitgeber erfolgreich schafft den Betriebsrat oder auch den Wahlvorstand im Betrieb zu isolieren, dann fehlt häufig die Kraft und der Durchhaltewille, den man benötigt, um den Angriff des Arbeitgebers erfolgreich zurückzuschlagen.

## **Wie kann sich der Wahlvorstand gegen solche Wahlbehinderungen wehren?**

Das Wichtigste zuerst. Der Wahlvorstand ist in solchen Fällen nicht auf sich allein gestellt. Nach § 20 BetrVG trägt der Arbeitgeber die erforderlichen Kosten der Betriebsratswahl. Dazu gehört auch die Hinzuziehung eines Anwalts, soweit dies erforderlich ist, bspw. weil der Arbeitgeber sich weigert die zur Erstellung einer Wählerliste notwendigen Informationen zur Verfügung zu stellen. Im Zweifelsfall kann der Wahlvorstand die Informationen per einstweiliger Verfügung durch das Gericht erlangen.

Die Behinderung einer Betriebsratswahl durch den Arbeitgeber oder auch andere Personen stellt darüber hinaus nach § 119 BetrVG eine Straftat dar, die mit bis zu einem Jahr Gefängnis geahndet werden kann.

Mindestens genauso wichtig ist aber der Rückhalt in der Belegschaft. Wenn der Arbeitgeber erfolgreich Stimmung gegen die Wahl eines Betriebsrates macht und der Wahlvorstand keine Unterstützung innerhalb der Belegschaft organisieren kann, helfen auch die rechtlichen Möglichkeiten nur sehr bedingt. Gibt es Behinderungsversuche, sollte der Wahlvorstand diese offensiv unter den Kolleginnen und Kollegen kommunizieren, sich anwaltliche Hilfe holen sowie ggf. die im Betrieb vertretene Gewerkschaft um Unterstützung bitten.

Weiterhin ist es wichtig, bereits im Vorfeld der Wahl eine Pro-Betriebsrat-Stimmung im Betrieb zu schaffen. Die Initiatoren der Wahl sollten deutlich machen, dass die Belegschaft mit einem Betriebsrat als deren kollektive Interessensvertretung viel besser dran ist als ohne Betriebsrat. Der Wahlvorstand sollte darüber hinaus versuchen, klar zu machen, dass die Störmanöver vom Arbeitgeber ausgehen, weil dieser versucht, den gesetzlich gewollten Normalzustand zu umgehen (§ 1 BetrVG: In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, werden Betriebsräte gewählt).



## II. Im Keim erstickt

Arbeitgeber beauftragen vermehrt Anwaltskanzleien, die darauf spezialisiert sind, Betriebsratswahlen und die gewerkschaftliche Organisierung systematisch zu bekämpfen. Dabei wenden diese „Betriebsratsfresser“ unterschiedlichste Methoden an. Das Repertoire reicht von Abmahnungen, demütigenden Personalgesprächen, Bespitzelung durch Detektive oder gar Kollegen und Kolleginnen bis hin zu Kettenkündigungen von aktiven Gewerkschafter\*innen, Wahlvorstandsmitgliedern und Wahlbewerber\*innen oder gar offenen Bedrohungen. Ein Beispiel, wie ein Unternehmen eine Betriebsratswahl effektiv verhinderte, soll diese Methoden verdeutlichen.

### Wie war die Ausgangssituation?

Das Geschehen spielte sich in einem Unternehmen aus dem Bereich der Elektroindustrie mit ca. 500 Mitarbeitern ab. Dieses Start-Up mit nur einem Standort hatte keinen Betriebsrat. Gegründet wurde es von vier Studenten. Innerhalb von wenigen Jahren stieg es zu einem der führenden Hersteller von Breitbandendgeräten in Deutschland und Europa auf. Das Unternehmen bestand im Wesentlichen aus vier großen Abteilungen: der Entwicklung, dem Vertrieb, der Verwaltung und dem hauseigenen technischen Support für die Firmen- und Privatkunden. Die Produktion erfolgte in einem anderen Unternehmen.

### Wo lagen die Probleme?

Im technischen Support arbeiteten zu dieser Zeit ca. 150 Beschäftigte. Darunter viele Student\*innen oder Beschäftigte, die ihr Studium abgebrochen hatten bzw. keine Ausbildung besaßen oder auch aus ganz anderen Berufssparten kamen. Sie waren also aufgrund ihrer schwachen Stellung äußerst anfällig für Erpressungen. Gleichzeitig verspürten viele von ihnen trotz Niedriglohns Dankbarkeit und Loyalität gegenüber dem Unternehmen. Hier schloss sich eine kleine Gruppe von Beschäftigten zusammen, um eine Betriebsratswahl einzuleiten. Auslöser waren eine Vielzahl von Problemen, insbesondere Kettenbefristungen und eine willkürlich handelnde Geschäftsführung. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad in diesem Unternehmen war jedoch insgesamt ziemlich niedrig: Bei 500 Mitarbeitern gab es lediglich ein Dutzend offen auftretende Gewerkschafter\*innen. Die meisten von ihnen arbeiteten im Support.

In der kleinen Kerngruppe, zu der sowohl Gewerkschafter\*innen als auch nicht organisierte Beschäftigte gehörten, wurde bereits seit mehreren Monaten darüber diskutiert, ob man mit Hilfe der Gewerkschaft ver.di oder der IG Metall einen Betriebsrat gründen sollte.



Die Diskussionen fanden zunächst konspirativ in Gaststätten oder Privatwohnungen, später aber auch oft offen in den Pausenräumen statt. Es gab viele Beschäftigte innerhalb des technischen Supports, die einen Betriebsrat befürworteten, einige standen einem Betriebsrat aber auch kritisch und manchmal sogar offen feindlich gegenüber. Eines der Hauptprobleme der Gründergruppe war, dass sie zwar große Unterstützung im technischen Support hatten, zu den anderen Abteilungen bestand hingegen nur wenig Kontakt und man war sich ihrer Unterstützung nicht allzu sicher.

## **Was kann schiefgehen?**

Die Unternehmensführung bekam Wind von der Vorbereitung, einen Betriebsrat zu gründen. Ursächlich dafür waren sowohl ein zu offenes Auftreten im Betrieb als auch Verrat durch einige Eingeweihte, die sich dadurch Vorteile erhofften. Nachdem sich die Kerngruppe entschlossen hatte, mit Hilfe der IG Metall die Wahl durchzuführen, wandte sich die Gewerkschaft an die Geschäftsführung und teilte ihr mit, dass sie beabsichtige, einen Betriebsrat im Unternehmen zu gründen. Daher wolle sie eine Betriebsversammlung zur Wahl eines Wahlvorstandes einberufen. Die Unternehmensführung reagierte umgehend mit Gegenmaßnahmen.

Sie beantragte beim Arbeitsgericht zunächst den Erlass einer einstweiligen Verfügung gegen die Betriebsversammlung. Gleichzeitig wies sie ihre leitenden Angestellten an, Einzelgespräche mit allen ihnen bekannten Gewerkschaftern zu führen. Ziel war es, diese auszufragen und unter Druck zu setzen, von der Entscheidung, einen Betriebsrat zu gründen, Abstand zu nehmen.

Die IG Metall und der Arbeitgeber einigten sich daraufhin, dass die Betriebsversammlung um eine Woche verschoben werden sollte. Das Unternehmen nahm dann den Antrag bei Gericht zurück. Die Arbeitgeberseite hatte gegenüber der IG Metall argumentiert, sie wolle zunächst eine eigene Mitarbeiterversammlung einberufen und dort mit den Beschäftigten offen über einen Betriebsrat diskutieren. Die IG Metall akzeptierte das Anliegen. Wohl auch, weil sie nicht sofort die gerichtliche Konfrontation mit dem Arbeitgeber suchen wollte und alle auf Gewerkschaftsseite Beteiligten noch hofften, dass die Wahl des Betriebsrats ohne größeren Konflikt über die Bühne gehen könne. Dieses Vertrauen wurde nur kurze Zeit später schwer enttäuscht. Man war der Arbeitgeberseite buchstäblich in die Falle gegangen.



## **Wie reagierte die Arbeitgeberseite?**

Denn dann ging es Schlag auf Schlag weiter: Als nächstes erhielten alle im technischen Support beschäftigten Kolleginnen und Kollegen per Bote ein Schreiben, in dem ihnen mitgeteilt wurde, dass sie nunmehr aufgrund eines Betriebsüberganges nach § 613a BGB nicht mehr für das ursprüngliche Unternehmen, sondern für eine neu gegründete GmbH arbeiten würden.

Als weitere Gegenmaßnahme etablierte die Geschäftsführung eine „gelbe Liste“, die im Intranet des Unternehmens massiv Stimmung gegen eine Betriebsratswahl machte. Zum Entsetzen der Befürworter des Betriebsrats übernahm einer der Gewerkschafter und bereits von allen als zukünftiges Betriebsratsmitglied angesehener Kollege die Federführung beim Kampf gegen den Betriebsrat. Ein solcher sei nicht notwendig, wäre viel zu schwerfällig, würde zu viel Geld kosten und das familiäre Klima im Unternehmen vergiften. Daher reiche es aus, so die Gegner, wenn man beispielsweise eine Mitarbeitervertretung etabliere, deren Spielregeln man gemeinsam ausarbeiten könne.

Die Mitglieder der Kerngruppe standen nunmehr vor dem Problem, dass sie im Mutterunternehmen nicht mehr ausreichend Unterstützer für einen zweiten Wahlvorstand fanden, da sich die Mehrzahl von ihnen nach dem Betriebsübergang in der neu gegründeten GmbH wiederfanden. Somit sahen sie nur noch die Möglichkeit, eine Wahl in dem ausgelagerten Betriebsteil durchzuführen.

Als die verantwortliche Gewerkschaftssekretärin daraufhin Einladungen für eine Wahlversammlung in der neu gegründeten GmbH verteilen wollte, wurde sie prompt von mehreren leitenden Angestellten umringt und des Geländes verwiesen.

Auf einer dann durch die Geschäftsführung anberaumten Versammlung aller Mitarbeiter des Supports kündigte ein Geschäftsführer des Hauptunternehmens schließlich an, dass die Belegschaft natürlich das Recht habe, einen Betriebsrat zu gründen. Das Unternehmen hingegen habe dann aber natürlich auch das Recht, den technischen Support ausüben zu lassen, von wem immer es dies wünsche. Dies war eine klare Drohung, den gesamten Support abzuwickeln, sollte es zu einer Betriebsratswahl kommen. Eine offene Behinderung der Betriebsratswahl i.S.d. § 119 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.



## **Was war die Konsequenz?**

Einzelne Gewerkschafter kippten schließlich um. Sie erhielten Abfindungen und verließen das Unternehmen oder wechselten die Seite der „gelben Gegner“ des Betriebsrats. Die Beschäftigten waren derart eingeschüchtert durch das Verhalten und die Drohungen der Geschäftsführung, dass die Kerngruppe, die den Betriebsrat gründen wollte, nach Rücksprache mit der Gewerkschaft zu dem Ergebnis kam, es gäbe eine 50-prozentige Chance, dass das Unternehmen die neu gegründete GmbH abwickeln würde. Dies stellte alle vor ein Problem: Sollte man die Jobs von 150 Leuten riskieren? Die Unterstützung für den Betriebsrat sank rapide. Daher entschloss sich die Kerngruppe schließlich, von einer Wahl eines Betriebsrats abzusehen, um nicht zu riskieren, dass es zur Betriebsstilllegung des technischen Supports kommt. Stattdessen wurden sowohl im Hauptunternehmen als auch im ausgelagerten Support zahllose Mitarbeitervertretungen etabliert, die zwar die Beschäftigten psychologisch betreuen, aber weit entfernt davon sind, mitbestimmen zu können, da ihnen jegliche rechtliche Basis fehlt. Noch heute, Jahre später, existiert kein Betriebsrat.

## **Was lässt sich daraus lernen?**

Nur gemeinsam können die Beschäftigten Kraft entwickeln. Ein intensiver Austausch und eine gute Vernetzung mit (betroffenen) Betriebsräten und Gewerkschafter\*innen ist eine gute Voraussetzung, offensichtliche Fehler im Vorgehen zu vermeiden und von den Erfahrungen anderer zu lernen.

Die Kerngruppe sollte nicht allzu groß sein. Klein ist zwar nicht immer fein, aber gibt es zu viele „Mitwisser“ bzw. wird im Unternehmen auf den Arbeitsplätzen oder in den Pausenräumen zu offen über die Wahl eines Betriebsrats diskutiert, läuft man Gefahr, dass die Arbeitgeberseite Kenntnis erlangt und gewarnt ist. Dann ermöglicht man dem Arbeitgeber, wie dieses Beispiel gezeigt hat, sich rechtzeitig aufzustellen und Gegenmaßnahmen einzuleiten.

Engagierte Gewerkschafter\*innen oder Betriebsratsmitglieder sollten sich dafür interessieren, wer denn die eigenen Personalleiter schult bzw. welche „Coaches“ für „Inhouse“-Seminare in die Firma kommen. Es lohnt sich auch, die Vorgeschichte von Rechtsanwaltskanzleien und Unternehmensberatern zu recherchieren, damit man selbst früh genug weiß, wer der Gegner sein könnte.



(Die Artikel und viele weitere Informationen rund um die Betriebsratswahlen stehen online auf unseren Informationsseiten „Betriebsratsberater-Berlin“ unter der Rubrik „Wahl-Spezial“ unter <http://www.betriebsratsberater-berlin.de/Wahl-Spezial>)

## Autoren:

I. Der isolierte Wahlvorstand: Stephan Puhlmann, Rechtsanwalt

II. Im Keim erstickt: David Schumann, Dipl.-Ing. (FH), Rechtsanwalt

Berger Groß Höhmann & Partner Rechtsanwälte  
Danziger Str.56 / Ecke Kollwitzstraße  
10435 Berlin / Prenzlauer Berg

Telefon: 030 / 440 330-29

Telefax: 030 / 440 330-22

E-Mail: [puhlmann\(at\)bg hp.de](mailto:puhlmann(at)bg hp.de)

[www.bg hp.de](http://www.bg hp.de)

Telefon: 030 / 440 330-23

Telefax: 030 / 440 330-22

E-Mail: [schumann\(at\)bg hp.de](mailto:schumann(at)bg hp.de)