

Schikanen, Drohungen, Kündigungen - Wie Unternehmer Betriebsratswahlen behindern*

Hans Nakielski, geb. 1953 in Bremen, ist Diplom-Volkswirt und Absolvent der Kölner Schule - Institut für Publizistik. Er arbeitet als freier Journalist und Sozialwissenschaftler. Zusammen mit Werner Balsen und Karl Rössel betreibt er in Köln das Rheinische Journalistenbüro, dessen Themenschwerpunkte im Bereich der Wirtschafts- und Sozialpolitik und in der Berichterstattung über die Dritte Welt liegen.

An einem grauen verschneiten Samstagnachmittag sitzen in einer kleinen Gaststätte im Flensburger Stadtteil Harislee zwölf Männer und eine Frau dichtgedrängt um einen Tisch. Vor sich haben sie Zettel und Namenslisten liegen, als ein jüngerer Mann durch die Tür tritt. Der Neuankömmling, der einen weißen Briefumschlag aus seiner Tasche zieht und damit auf den Tresen klopft, erregt sofort die Aufmerksamkeit der Leute am Tisch. Sie flüstern miteinander. Dann steht einer nach dem anderen betont unauffällig auf, zählt

* Das Rheinische Journalistenbüro hat im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung Behinderungen von Betriebsratswahlen in zahlreichen Unternehmen - von BMW bis WAZ, von Stonsdorfer bis McDonald's - dokumentiert. Die Reportagen sind zusammen mit Hintergrundberichten, etwa zu den gesetzlichen Bestimmungen bei Betriebsratswahlen, zur Geschichte des Betriebsverfassungsgesetzes oder zu den Rechten von Betriebsräten unter dem Titel „Unternehmermethoden gegen Betriebsratswahlen - Reportagen aus Grauzonen der Arbeitswelt“ im Rowohlt Taschenbuch Verlag erschienen (274 Seiten, 12,80 DM).

seine Zeche und stiehlt sich zum Ausgang. Draußen steigen sie in ihre Autos und fahren in großer Eile davon.

Auch der Mann mit dem Briefumschlag verläßt die Kneipe und steigt in sein Auto. Er hat ein festes Ziel: Die Wohnung von Reiner S. Auch der Brief in seiner Hand ist an Reiner S. adressiert. Er bremst vor dessen Haus. Er kungelt. Nichts. Er klingelt Sturm. Nichts. Er sucht die nächste Telefonzelle und läßt das Telefon bei Reiner S. sehr lange läuten. Nichts. Doch er weiß: Der Gesuchte und seine Kumpane können nur in der Wohnung sein. Deshalb formt er Schneebälle und wirft sie mit aller Wucht gegen die Fenster von Reiner S. Nichts.

Tatsächlich hocken die zwölf Männer, allesamt Beschäftigte einer Druckerei namens Interlitho GmbH, und die Frau, die DGB-Rechtssekretärin Ingrid Spieker, bei Reiner Stöcken im Wohnzimmer. Sie sind wieder über Papiere gebeugt. Denn sie wählen einen Wahlvorstand, der die Wahl eines Betriebsrats bei der Interlitho-Druckerei vorbereiten soll.

Reiner Stöcken wird in den Wahlvorstand gewählt. Spät am Abend klingelt bei ihm wieder das Telefon. Diesmal hebt er ab. Sofort erkennt er die Stimme des Mannes mit dem Briefumschlag. Herbert Petersen, der Chef der Interlitho GmbH, sagt nur: „Es liegt ein Schreiben für Sie im Briefkasten!“ Sonst nichts. Tatsächlich: Im Briefkasten liegt der weiße Umschlag. Es ist die Kündigung für den Druckerei-Angestellten, der soeben ordnungsgemäß zum Wahlvorstand bestellt worden war und für den deshalb - genau wie für Betriebsräte und Betriebsratskandidaten - ein besonderer Kündigungsschutz gilt. Die Kündigung des Chefs der Interlitho GmbH (die einige Zeit nach diesen Ereignissen ihre Betriebstore schloß) kam deshalb zu spät. Das bestätigte später auch das Flensburger Arbeitsgericht.

Bei der Gerichtsverhandlung gab der Interlitho-Rechtsanwalt, Karl Heinz Petersen, auch ganz unumwunden zu, daß Reiner Stöcken nur deshalb gefeuert werden sollte, weil er sich bereiterklärt hatte, als Betriebsrat zur Verfügung zu stehen. „Es ist zunächst beabsichtigt gewesen, mit der Kündigung zu warten, um zu sehen, ob sich noch weitere Gründe für die Kündigung ergäben“, heißt es im Gerichtsprotokoll. „Nachdem die Aufforderung zur Betriebsversammlung und zur Bestellung eines Wahlausschusses bekannt geworden ist, ist die Kündigung aber doch schon vollzogen worden...“

Baden-Württemberg: Jeder zehnte Unternehmer versuchte, Wahlen zu beeinflussen

Der Fall „Interlitho“ zeigt, wie Unternehmer oft bis zur letzten Minute versuchen, Wahlen von Betriebsräten in „ihren“ Betrieben zu verhindern. Dabei schreibt das Betriebsverfassungsgesetz schon im ersten Paragraphen eindeutig vor: „In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständig wahlberechtigten Arbeitnehmern... werden Betriebsräte gewählt.“

Doch so einfach diese Gesetzesbestimmung klingt, so schwer ist sie in vielen Firmen durchzusetzen. Zwar weiß niemand genau, in wievielen Betrieben Unternehmer und ihre Gehilfen die Wahl einer gesetzlichen Interessenvertretung zu be- oder verhindern versucht haben. Aus einer Umfrage, die der DGB-Landesbezirk Baden-Württemberg 1982 landesweit bei 1 780 Betriebsräten durchgeführt hat, kann man aber in etwa die Dimension des Problems erahnen. In zehn Prozent aller Betriebe berichteten damals Kolleginnen und Kollegen von Versuchen „des Arbeitgebers oder dessen Beauftragten, die Betriebsratswahl zu beeinflussen.“ Und immerhin 3,5 Prozent der befragten Betriebsräte gaben an, daß bei ihnen sogar „schon einmal versucht wurde, die Wahl eines Betriebsrats zu verhindern.“ Für die beteiligten 1 059 Betriebe aus dem Organisationsbereich der IG Metall ergab darüber hinaus eine Zusatzauswertung, daß diese Wahl-Verhinderungsversuche vor allem in Kleinbetrieben mit bis zu 50 Beschäftigten abgelaufen waren.

Bei diesen Zahlenangaben muß man allerdings berücksichtigen, daß alle Betriebe, in denen die Wahlen so wirksam verhindert wurden, daß nie eine Belegschaftsvertretung zustande kam, bei der Befragung natürlich gar nicht berücksichtigt werden konnten. Der tatsächliche Anteil der Wahlbehinderungen ist deshalb noch weit größer als diese Umfrage-Ergebnisse ausweisen.

Einmischungsversuche der Unternehmer gab und gibt es sowohl bei den turnusmäßig anstehenden Betriebsrats-Neuwahlen als auch bei den Erstwahlen, die in Betrieben ohne Betriebsrat jederzeit durchgeführt werden können. Gerade die erstmalige Wahl eines Betriebsrats wird dabei oft von Unternehmerseite besonders heftig attackiert. So wie etwa bei den Pohlmann-Hühnerfarmen:

Wegen jeder Kleinigkeit zum Arbeitsgericht

Bis zum Herbst 1984 ist Anton Pohlmann in seinen Hühnerfarmen zwischen Holdorf, Visbek und Gassel König. „Eierkönig von Süddoldenburg“ nennen die Leute im Oldenburger Land Bundesdeutschlands größten Legehennen-Unternehmer, in dessen Hühnerställen täglich etwa zwei Millionen Eier - vor allem für die Aldi-Märkte - produziert werden.

Doch seit dem 25. November 1984 fürchtet der König um seine Macht. An diesem Tag lädt nämlich die DGB-Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft (GGLF) die etwa 200 Beschäftigten der Anton Pohlmann GmbH & Co KG in Neuenkirchen-Nellinghof (Kreis Vechta), dem Sitz der Firma, zur Betriebsversammlung. Es wird ein Wahlvorstand bestimmt, der die erste Betriebsratswahl in der Firmengeschichte einleiten soll.

Danach geht alles Schlag auf Schlag: Schon am nächsten Tag entläßt Pohlmann den gerade gewählten Vorsitzenden des Wahlvorstandes. Einige Tage später wird ein weiteres Mitglied dieses Gremiums gefeuert. Die Firma verweigert die Herausgabe der Beschäftigtenliste, die zur Aufstellung des Wählerverzeichnisses gebraucht wird. Und: Im Dezember sind fünf der Pohlmann-

Betriebsteile plötzlich als eigenständige Kommanditgesellschaften im Handelsregister eingetragen. Später gliedert Pohlmann noch weitere Firmen aus seinem Stamm-Unternehmen aus. „Klassenkampf über das Handelsregister“ nennt die GGLF diesen Vorgang. Sie vermutet, Pohlmann wolle die Beschäftigtenzahl in jedem ausgegliederten Betriebsteil unter 21 drücken, damit dort allenfalls nur noch ein Betriebsobmann gewählt werden könne. Dieser hätte dann in der Praxis weniger Mitbestimmungsmöglichkeiten als ein siebenköpfiger Betriebsrat, der gewählt werden müßte, wenn das Eier-Unternehmen als eine juristische Einheit bestehen bliebe.

Die GGLF zieht vor Gericht - und bekommt in nahezu allen Streitfragen Recht: Die entlassenen Wahlvorstands-Mitglieder müssen wieder eingestellt werden. Der Wahlvorstand wird auch nicht - wie von Pohlmann gefordert - per einstweiliger Verfügung aus seinem Amt entlassen. Die Beschäftigtenliste muß herausgegeben werden. Und auch die Betriebsaufspaltung funktioniert nicht so, wie der Unternehmer es sich gewünscht hatte. Das Gericht entscheidet: Bis auf zwei Ausnahmen ist der Hühner-Konzern als „einheitlicher Betrieb“ anzusehen.

Doch der Eier-Unternehmer weigert sich beharrlich, dem Wahlvorstand die Vorbereitung einer Betriebsratswahl zu ermöglichen. Fast für jeden Bleistift muß der Wahlvorstand das Arbeitsgericht bemühen. Insbesondere gibt Pohlmann - trotz der gerichtlichen Auflage - weiterhin keine Informationen über Namen und Anzahl der Beschäftigten heraus. Die Gewerkschaft versucht deshalb, die Herausgabe einer Beschäftigtenliste per Zwangsvollstreckung zu erzwingen.

Bevor Pohlmann Zwangsgelder zahlen muß, stellt er endlich eine vollständige Namensliste zur Verfügung. Am 12. Juni 1986 - über eineinhalb Jahre nach den ersten Bemühungen des Wahlvorstandes - kann somit zum ersten Mal in der Firmengeschichte eine Betriebsratswahl stattfinden. Neben den Kandidaten der Landwirtschaftsgewerkschaft GGLF stellen sich auch Pohlmann-getreue Bewerber zur Wahl - und gewinnen. Von den fünf gewählten Betriebsräten gehören nur zwei der GGLF an. Die anderen drei sind -wie der zuständige Gewerkschaftssekretär Peter Kirschner formuliert - „Stroh-männer“ von Pohlmann. Eine ihrer ersten Handlungen im neuen Betriebsrat besteht darin - gegen die Stimmen der GGLF-Leute - nachträglich der Kündigung eines Wahlvorstandsmitglieds zuzustimmen.

Das Wahlbehinderungs-Schema im Fall „Pohlmann“ ist durchaus typisch. Zuerst wird mit allen Mitteln versucht, die Erstwahl einer betrieblichen Interessenvertretung zu verhindern. Als sich dann aber abzeichnet, daß die Gründung eines Betriebsrats grundsätzlich nicht abgeblockt werden kann, wird versucht, die Wahlen so weit wie möglich hinauszuzögern. Und als dann schließlich doch gewählt wird, stehen zur rechten Zeit auch Kandidaten zur Verfügung, die ganz nach dem Geschmack des Firmeninhabers handeln.

„Den richtigen Leuten zum Sieg verhelfen“

Wie man „den richtigen Leuten zum Sieg“ verhilft, das teilte beispielsweise „impulse“, das „Magazin für den unternehmerischen Erfolg“ seinen Lesern vor Beginn der vorletzten Betriebsratswahlperiode im Heft 2/1984 mit. Um „einem unerwünschten Ergebnis der Wahl entgegenzuwirken“, riet das Magazin, sollten sich auch Firmenchefs auf die Betriebsratswahlen „gründlich vorbereiten“. Und dann empfahl „impulse“ - ähnlich wie auch andere Unternehmerpublikationen - den Chefs die richtige „Strategie für Betriebsratswahlen“. Da hieß es unter anderem: „Suchen Sie selbst geeignete Kandidaten. Ermuntern Sie diese Mitarbeiter, sich zur Wahl zu stellen. Und weisen Sie darauf hin, dies schade keinesfalls der Karriere. Damit vermeiden Sie, daß nur gewerkschaftlich engagierte Leute kandidieren. Besser ist: Ein Mitarbeiter Ihres Vertrauens spricht die Leute an. Denn deren Chancen sind schlecht, wenn sie als der verlängerte Arm des Chefs gelten.“

Bei etlichen Finnen hat man sich offensichtlich an die „impulse“-Strategie gehalten. Auch beim BMW-Werk in Berlin. Die „Aktion Betriebsratswahl“, die dort 1984 eingeleitet wurde, findet heute immer noch ihre Fortsetzung:

„Aktion Betriebsratswahl“ bei BMW Berlin

Vor den Betriebsratswahlen 1984 im Berliner BMW-Werk, wo vor allem die Motorräder der Nobelmarke hergestellt werden, spitzen sich Differenzen zwischen verschiedenen Betriebsräten und gewerkschaftlichen Vertrauensleuten zu. Da gibt es die eine Gruppe, die keinen Konflikt mit der Unternehmensleitung scheut, jede Kündigung und Rationalisierungsmaßnahme konsequent ablehnt und mehr Arbeitsplätze durch Überstundenabbau und 35-Stunden-Woche fordert.

Und da gibt es die anderen, die Anhänger eines konfliktfreien Kurses. Einige von ihnen schließen sich vor der Betriebsratswahl im Frühjahr 1984 zur sogenannten „Mannschaft der Vernunft“ zusammen. In einer aufwendig gestalteten Wahlkampfzeitung verkünden sie auf Samtstoff setpapier ihre „realistischen Forderungen“. Dazu zählen die Einrichtung von Raucherecken ebenso wie die Durchführung eines jährlichen Betriebsfestes für die 1 800 Berliner BMW-Beschäftigten.

Obwohl nach dem Gesetz jede Beeinflussung von Betriebsratswahlen strikt verboten ist, macht auch die BMW-Geschäftsleitung unmißverständlich deutlich, daß sie die „Mannschaft der Vernunft“ favorisiert. Der Berliner Werksleiter geht sogar so weit, die führenden Köpfe des kämpferischen Betriebsratsflügels öffentlich als „unflexible Ideologen“ zu bezeichnen, die „fehl am Platz“ seien. Und er droht damit, freiwillige BMW-Sozialleistungen abzubauen, falls die unbequemen Belegschaftsvertreter wiedergewählt würden.

Die Drohungen der Unternehmensleitung haben Erfolg. Die „Mannschaft der Vernunft“ gewinnt die Wahlen und bekommt alle 15 Betriebsratsman-

date. Doch drei der unterlegenen Kandidaten - die beiden abgewählten Betriebsräte Rainer Knirsch und Peter Vollmer sowie der Vertrauensmann Hans Köbrich - fechten die Wahl an. Hauptgrund: die unzulässige Einmischung des BMW-Werksleiters.

Die Geschäftsleitung schlägt sofort zurück. Den drei Wahlanfechtern - alle Mitglieder der IG Metall - soll fristlos gekündigt werden. Doch sie können nur mit ausdrücklicher Zustimmung der amtierenden Belegschaftsvertretung entlassen werden. Die neugewählten „Vernunft“-Betriebsräte - die ebenfalls bis auf zwei der IG-Metall angehören - geben ihre Zustimmung zur Kündigung ihrer unliebsamen Konkurrenten - ohne Anhörung der Betroffenen.

Die „Vernunft“-Leute handeln auch weiterhin ganz nach dem Geschmack der BMW-Chef etage. Mitten im Arbeitskampf um die 35-Stunden-Woche vereinbaren sie im Mai 1984 mit der Werksleitung, daß die Produktion trotz Streik und Aussperrung bei BMW in wichtigen Bereichen fortgeführt wird. Und sie billigen auch die 19 weiteren Kündigungen, die BMW in Abständen gegen die unbequemen Wahlanfechter ausspricht, als diese einen Kündigungsschutzprozeß nach dem anderen gewinnen. Aufgrund dieser Kettenkündigungen nützen den dreien ihre Erfolge vor Gericht wenig. Sie bleiben arbeitslos, doch sie geben nicht auf.

Durch die Veröffentlichung eines streng vertraulichen Briefes kommt schließlich ans Tageslicht, daß die Kandidatur der „Vernunft“-Mannschaft direkt von der BMW-Konzernzentrale aus gesteuert worden war. Die PR-Abteilung des Auto- und Motorradkonzerns textete und gestaltete die aufwendige Wahlkampfzeitung der „Vernunft“-Leute. Und die Unternehmensleitung finanzierte diese „Aktion Betriebsratswahl“.

Der Fall scheint klar: Wahlmanipulation. Doch der „Vernunft“-Betriebsrat kann zunächst weiter im Amt bleiben und schalten und walten - solange, bis das Wahlanfechtungsverfahren in letzter Instanz vor dem Bundesarbeitsgericht endgültig geklärt wird. BMW und „Vernunft“-Betriebsrat behaupten, Knirsch, Vollmer und Köbrich seien gar nicht berechtigt, die Betriebsratswahl anzufechten. Denn sie seien ja nicht mehr im Betrieb. Erst werden die Wahlanfechter also - wegen ihrer Anfechtung - gekündigt. Dann sollen sie - wegen ihrer Kündigung - die Wahl nicht mehr anfechten dürfen.

Erst im Dezember 1986 - also fast drei Jahre nach der beanstandeten Betriebsratswahl - fällt das oberste bundesdeutsche Arbeitsgericht sein Urteil: Jeder, der zum Zeitpunkt einer Betriebsratswahl wahlberechtigt ist, darf diese Wahl anfechten - ganz gleich, ob er später noch im Betrieb beschäftigt wird oder nicht. Die Wahl der Berliner BMW-Belegschaftsvertretung wird damit endgültig für unwirksam erklärt. Es muß neugewählt werden. Doch die Amtszeit des „Vernunft“-Betriebsrats ist ohnehin fast abgelaufen.

Nachdem BMW alle Kündigungsschutzverfahren in allen Gerichtsinstanzen verloren hat, müssen Anfang 1987 zunächst Peter Vollmer und Hans Köbrich

und später auch Rainer Knirsch wieder in der BMW-Motorradfabrik eingestellt werden. Auch Gürsel Sucsuz, ein türkischer Kollege, der für die drei Wahlanf echter vor Gericht eidesstattliche Erklärungen abgegeben hatte und im Dezember 1986 von BMW entlassen wurde, wird wieder eingestellt. Sucsuz, Knirsch, Vollmer und Köbrich kandidieren auch (wieder) bei den Betriebsrats-Neuwahlen, die Ende Februar 1987 stattfinden. Alle vier werden gewählt. Ihre Liste „Fairness und Demokratie“ erhält 43 Prozent der abgegebenen Stimmen und damit sechs der 15 Betriebsratsmandate.

Doch mit dieser Neuwahl ist die „Aktion“ für BMW offensichtlich immer noch nicht beendet. Im August diesen Jahres erhält Peter Vollmer eine neue, fristlose Kündigung. Insgesamt ist es die 22. Kündigung im Gefolge der Betriebsratswahl von 1984. BMW hatte die Vergangenheit des unbequemen Betriebsrats Vollmer ausforschen lassen. Der Motoren-Konzern wirft dem Maschinenarbeiter jetzt vor, daß er bei seinem Einstellungsgespräch vor acht Jahren ein abgeschlossenes Architekturstudium sowie eine Millionen-Erb-schaft verschwiegen habe.

In einem Flugblatt, das vor den Werkstoren verteilt wird, erläutert Peter Vollmer sein Verhalten: Als Architekt habe er nie arbeiten wollen und von der Erbschaft habe er seit 1972 nichts mehr für seinen Lebensunterhalt verwendet. Vollmer: „Ich wollte lieber direkt mit meiner Hände Arbeit in der Fabrik meinen Lebensunterhalt verdienen und mich für die Interessen der Arbeitnehmer, zum Beispiel als Betriebsrat, einsetzen. . . In den 15 Jahren meines Arbeiterdaseins habe ich Studium und Erbe konsequent verschwiegen. Ich wollte unter Freunden und Kollegen als gleicher unter gleichen leben.“

Das Berliner Arbeitsgericht verwirft im Oktober 1987 auch die Kündigung Nummer 22. Vollmers Vermögensverhältnisse seien Privatsache, urteilt das Gericht. Und bei einer Bewerbung auf eine Stelle als ungelernter Arbeiter müsse nicht unbedingt ein Studienabschluß angegeben werden.

Für die nächste - die 23. Kündigung - muß BMW sich deshalb wohl wieder etwas Neues einfallen lassen.

Behinderungen mit branchentypischen Mitteln

Behinderungen von Betriebsratswahlen gibt es überall in der Bundesrepublik, in Betrieben jeder Branche und jeder Größe. Dabei kämpft jeder Unternehmer mit „seinen“ branchentypischen Mitteln entweder generell gegen die Wahl eines Betriebsrats oder bestimmter unbequemer Betriebsrats-Kandidaten.

Bei dem zum WAZ-Konzern gehörenden Zeitungsverlag Ruhrgebiet (ZVR) unterstellte man etwa einer Redakteurin und Betriebsratskandidatin, die journalistische Sorgfaltspflicht verletzt zu haben und kündigte ihr daraufhin fristlos. Beim Hamburger Privatfernseh-Unternehmen Aktuell Presse Fernsehen (APF) formulierte der Geschäftsführer Gerhard Naeyer einen leiden-

schaftlichen Kommentar gegen die Gründung eines Betriebsrats. Bei der Fast-Food-Kette Mc Donald's war ein spezielles Team aus der Münchner Konzernzentrale damit beschäftigt, überall dort, wo ein Betriebsrat gewählt werden sollte, die Wahlbefürworter unter Druck zu setzen. So wurde etwa in der Oldenburger McDonald's-Filiale denjenigen Beschäftigten, die auf einer Gewerkschaftsliste kandidieren wollten, damit gedroht, daß ihre Erholungspausen drastisch verkürzt würden. Und beim Kaufhaus WOHA in Schwäbisch Gmünd wurde sogar einer Betriebsratswahl-Befürworterin ein Ladendiebstahl unterstellt:

Kaufhaus WOHA: Erste Taschenkontrolle nach 18 Jahren

18 Jahre arbeitete die Verkäuferin Anni K. (49) im Kaufhaus WOHA in Schwäbisch Gmünd. Doch das hatte sie noch nicht erlebt: Taschenkontrolle. Am 17. Mai 1984 wirft der Kaufhaus-Geschäftsführer Jürgen Marquardt höchstpersönlich einen Blick in ihre Handtasche - und entdeckt eine originalverpackte Damenuhr im Wert von 39 Mark. Der Fall scheint klar: Diebstahl.

Die Verkäuferin versteht die Welt nicht mehr. Wie die Uhr in ihre Tasche kam, die die ganze Zeit an einer von ihr nicht einsehbaren Garderobe im ersten Stock des Kaufhauses gehangen hatte, kann sie sich absolut nicht erklären. Schleierhaft ist ihr auch, warum es ausgerechnet am 17. Mai zur bislang ersten und einzigen Taschenkontrolle bei ihr - und lediglich zwei weiteren der rund 80 WOHA-Beschäftigten - kam. Als Grund dafür führt WOHA-Geschäftsführer und -Gesellschafter Jürgen Marquardt später vor Gericht „eine Häufung von Diebstählen“ an. Die „Häufung“ belegt er mit zwei Fällen: Einmal habe eine Verkäuferin einen 35 Pfennig teuren Schokoladenriegel verzehrt und nicht bezahlt. Ein anderes mal seien 60 Mark Wechselgeld zu wenig herausgegeben worden.

Anni K. und die Gewerkschaft, Handel, Banken und Versicherungen (HBV) vermuten denn auch einen ganz anderen Grund für die plötzliche Taschenkontrolle: Zwei Tage vor dem überraschenden Fund der Damenuhr, am 15. Mai 1984, wurde auf einer HBV-Veranstaltung über die Gründung eines Betriebsrats bei der WOHA-Kaufhausfiliale in Schwäbisch Gmünd geredet. Als engagierte Teilnehmerin dabei war auch das Gewerkschaftsmitglied Anni K.

Geschäftsführer Marquardt leugnet später vor Gericht zwar jeden Zusammenhang zwischen der angekündigten Betriebsratswahl, der Taschenkontrolle und der Damenuhr. Er verwickelt sich dabei jedoch in so viele Widersprüche, daß der Richter am Ende auf seine Verteidigung verzichtet und selbst die Staatsanwältin für einen Freispruch von Anni K. plädiert. Anni K. wird nicht nur vom Amtsgericht von jeder Schuld freigesprochen. Auch das Arbeitsgericht gibt ihr Recht: Ihr Arbeitsverhältnis durfte nicht gekündigt werden. Doch die Verkäuferin ist nach all den Vorfällen mit den Nerven am Ende. Im Kaufhaus WOHA will sie auf keinen Fall mehr arbeiten. Sie stimmt deshalb einem Vergleich mit dem Kaufhaus-Unternehmer zu und scheidet mit

einer Abfindung aus dem Betrieb aus. Einen Betriebsrat gibt es aber bei WOHA in Schwäbisch Gmünd auch Jahre später noch nicht.

Früherer und erweiterter Kündigungsschutz notwendig

Wie im Fall von Anni K., so werden oft Betriebsratswahl-Befürworter bereits gekündigt noch ehe ein Wahlvorstand mit seinen besonderen Kündigungsschutz-Rechten - existiert. Die Unternehmer wissen: Je früher sie die Wahl eines Betriebsrats stoppen können, desto besser für sie. Doch niemand darf dafür bestraft werden, daß er die gesetzlich vorgeschriebenen Betriebsräte tatsächlich wählen will, ganz gleich, ob das Wahlverfahren selbst schon eingeleitet ist oder noch nicht. Die DGB-Forderung, daß allen die - auch außerhalb eines Wahlvorstands - „in sonstiger Weise bei der Vorbereitung, Einleitung und Durchführung einer Betriebsratswahl tätig werden“, der besondere Kündigungsschutz zu gewähren ist, muß deshalb dringend verwirklicht werden.

Nicht selten wird schon die Einleitung von Betriebsratswahlen von Unternehmerseite angefochten, weil es im Laufe des komplizierten Wahlverfahrens zu Formfehlern gekommen ist. Bis dann die Arbeitsgerichte entschieden haben und bis dann tatsächlich ein Betriebsrat gewählt werden kann, vergehen Monate, manchmal sogar Jahre. Zeit, die die Firmenchefs gewinnen, um zunächst mal weiterhin ohne Betriebsrat agieren zu können. Künftig sollte deshalb - wie der DGB fordert - das Wahlverfahren nur in Ausnahmefällen vorzeitig ausgesetzt werden können. Nämlich nur dann, wenn so schwere Verstöße gegen die Wahlvorschriften vorliegen, daß gegebenenfalls auch die Nichtigkeit der Wahl festgestellt werden könnte. In der Regel sollte die Wahl eines Betriebsrats aber nur nachträglich, also wenn er bereits im Amt ist, angefochten werden können.

Die Wahl eines Betriebsrats muß jedoch nicht nur gegen willkürliche juristische Eingriffe von Unternehmerseite geschützt, sondern auch vereinfacht werden. Denn durch das überaus komplizierte Wahlverfahren werden immer wieder Fehler gemacht. Insbesondere für die Kleinbetriebe (mit bis zu 20 Arbeitnehmern), wo nur ein Betriebsobmann oder eine Betriebsobfrau gewählt wird, hat der DGB einen ausführlichen Gesetzesvorschlag für ein vereinfachtes Wahlverfahren erarbeitet. Dabei sollen vor allem die sonst üblichen Formalitäten erheblich eingeschränkt und die sonst geltenden Fristen wesentlich verkürzt werden (oder sogar ganz wegfallen). Doch auch in größeren Betrieben könnte die Wahl dadurch erleichtert werden, daß zum Beispiel Arbeiter und Angestellte generell in einem Wahlgang abstimmen.

Betriebsratswahlbehinderungen endlich konsequent verfolgen

„Mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer die Wahl eines Betriebsrats... behindert...“ So steht es in Paragraph 119 des Betriebsverfassungsgesetzes. Doch obwohl es allerorten Fälle von

Betriebsratswahlbehinderungen - fast immer durch Unternehmer und ihre Erfüllungsgehilfen - gibt, läßt sich kaum ein Unternehmer finden, der tatsächlich einmal von Staatsanwälten behelligt oder gar von Richtern verurteilt worden wäre. Die meisten Verfahren werden eingestellt, ohne daß überhaupt ernsthaft ermittelt worden wäre. Und wenn dann doch einmal jemand verurteilt wird, dann allenfalls zu einer geringfügigen Geldbuße. Der DGB fordert, daß jeder, der eine Betriebsratswahl „vorsätzlich“ behindert, grundsätzlich zu einer Freiheitsstrafe verurteilt werden soll und es Geldbußen nur bei „fahrlässigem“ Verhalten gibt.

Härtere Strafen bei Wahlbehinderungen sind sicherlich angebracht. Doch viel notwendiger ist eine konsequente Strafverfolgung. Behinderungen von Betriebsratswahlen dürfen nicht länger als „Kavaliersdelikte“ abgetan werden. Das haben sich wohl kürzlich auch Richter im bayerischen Aichach gedacht. Denn dort verurteilte das Amtsgericht die drei Inhaber der Möbelfirma Segmüller zu insgesamt 120 000 Mark Strafe wegen der Behinderung der Betriebsratswahl. Ein einmaliges Urteil - gegen das (natürlich) Berufung eingelegt wurde.