

6.4 Juristische Arbeitnehmerpraktiken

Das folgende Kapitel widmet sich der Untersuchung der *juristischen* Beschäftigtenpraktiken in den Fallbetrieben. In einem ersten Schritt werden die juristischen Arbeitnehmerpraktiken zusammengetragen und systematisiert. Nach der deskriptiven Auswertung werden die juristischen Arbeitnehmerpraktiken hinsichtlich ihrer Wirkung in der betrieblichen Praxis analysiert.

In Konflikten um die Mitbestimmung greifen Arbeitgeber häufig zu Mitteln, die vonseiten der betroffenen Beschäftigten eine rechtliche Antwort nahelegen oder gar herausfordern. Zuvorderst sind hier Kündigungen und Abmahnungen zu nennen, die der Arbeitgeber gegenüber Betriebsratsmitgliedern oder engagierten Protagonisten im Konflikt ausspricht. Von den Betroffenen werden diese oft zu Recht als illegitim angesehen. Vorliegende Studien verweisen auf Fälle, in denen entweder keine hinreichenden Gründe für Abmahnungen oder Kündigungen vorlagen, oder in denen der Arbeitgeber Kündigungsgründe intentional provozierte und gar fingierte. Auf eine Kündigung reagieren betroffene Beschäftigte meist mit Kündigungsschutzklagen, bei denen sie von gewerkschaftsnahen Anwälten unterstützt werden.

Eine verbreitete Form der Behinderung der Betriebsratsarbeit besteht in der Praxis darin, dass der Arbeitgeber der Verpflichtung zu Information, Beratung oder zur Mitbestimmung nach Möglichkeit ausweicht oder den Vorgang verzögert, sodass der Betriebsrat nur mit großem Aufwand oder nur eingeschränkt seine Rechte und Pflichten wahrnehmen kann. Weigert sich der Arbeitgeber, so kann der Betriebsrat eine Unterlassungsklage einreichen. Wenn die mündliche Aufforderung nicht wirkt, kann über einen Anwalt eine schriftliche Aufforderung erfolgen, die auch die Androhung juristischer Schritte beinhaltet.

Um juristische Praktiken bei Kündigungen differenziert bewerten und Erfolgsfaktoren und Risiken herausarbeiten zu können, soll ihre Wirkung auf verschiedenen Ebenen analysiert werden – obgleich in der betrieblichen Praxis überschneidende Wirkungen zwischen den Ebenen zu verzeichnen sind. Auf einer *formal-juristischen Ebene* lassen sich die Urteile bzw. die Ausgänge, die Dauer und die Besonderheiten der Gerichtsverfahren (Erklärt ein Gericht die Kündigung für rechens? Wird ein Vergleich angeboten? Wird ein Arbeitgeber zur Zahlung von Schmerzensgeld verurteilt? usw.) betrachten. Auf einer *individuell-subjektiven Ebene* kann indes ermittelt

werden, welche Folgen die rechtliche Auseinandersetzung für den betroffenen Arbeitnehmer hatte (Konnte er in den Betrieb zurückkehren? Wurde das Mandat im Betriebsrat erhalten? Kam es zu psychischen oder physischen Erkrankungen?). Auf der *kollektiv-mitbestimmungspolitischen Ebene* wird das Ergebnis des Kampfes um Mitbestimmung im Betrieb untersucht. Hier stehen die Wirkungen auf das jeweilige Konfliktfeld, den Betriebsrat oder die Gewerkschaft im Zentrum.

6.4.1 Spektrum und Systematisierung

Juristische Praktiken auf Arbeitnehmerseite gehörten in fast allen Betrieben unseres Samples zur Gegenstrategie bzw. zum Arbeitsalltag von Betriebsräten. Welche juristischen Praktiken die betroffenen Beschäftigten oder Betriebsräte dabei zum Einsatz brachten, variierte stark mit den Arbeitgeberpraktiken. In allen Fallbetrieben des Samples griffen die Betriebsräte auf vielfältige juristische Praktiken zurück, die in Tabelle 6 dargestellt sind.

Missachtung der Rechte des Betriebsrats: Einigungsstelle, Unterlassungsklage, einstweilige Verfügung und Beschlussverfahren

In der Praxis manifestiert sich die Betriebsratsbehinderung häufig darin, dass der Arbeitgeber die Informations- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates vorsätzlich nicht achtet. In diesen Fällen versucht der Arbeitgeber, die Arbeitsfähigkeit des Betriebsrats zu stören, indem er Informationen nicht rechtzeitig oder unvollständig weitergibt, Anfragen ignoriert oder Termine nicht wahrnimmt. Auch die Arbeitgeberpraxis, die Teilnahme von Betriebsräten an Betriebsratssitzungen oder Schulungen zu verhindern, fällt in dieses Gebiet. Die darauf bezogenen juristischen Maßnahmen auf Arbeitnehmerseite reichen von der reinen Androhung rechtlicher Verfahren, z. B. durch Anwaltsschreiben, bis zur faktischen Nutzung juristischer Maßnahmen, wie der Einigungsstelle, Unterlassungsklagen oder einstweiligen Verfügungen, um den Arbeitgeber zur Einhaltung von Mitbestimmungsrechten zu zwingen.

Im Fall *Wehaga* gab der Arbeitgeber keine Zustimmung zur geplanten Teilnahme des neu gewählten Betriebsrats an gewerkschaftlichen Schulungen. Die Mitglieder sollten stattdessen die Bildungsangebote eines anderen Bildungsträgers besuchen. Nach einer kurzen Auseinandersetzung ent-

schieden sich die Betriebsräte, die Seminare aus eigener Tasche zu bezahlen und konnten somit an der gewerkschaftlichen Schulung teilnehmen.

Bei *Präziso* behinderte der Arbeitgeber den Betriebsrat eher unterschwellig und verdeckt. Die Geschäftsleitung schöpfte zahlreiche betriebsverfassungsrechtlich vorhandene Nischen zuungunsten des Betriebsrats aus. Der Betriebsrat reagierte regelmäßig mithilfe rechtlicher Schritte gegen den Arbeitgeber, z. B. in Form von Unterlassungsklagen oder der Einschaltung der Einigungsstelle. Mit dieser Methode konnte der Betriebsrat einzelne Erfolge erzielen. Dennoch beeinträchtigte die alltägliche Auseinandersetzung die Arbeit des Betriebsrates erheblich. Ein Problem bestand darin, dass Zeit und Ressourcen des Betriebsrats eben in die Auseinandersetzung flossen. Man war einen Großteil der Zeit damit beschäftigt, überhaupt erst die Grundlagen der Interessenvertretungsarbeit (mit juristischen Mitteln) zu erkämpfen. Die inhaltliche Arbeit blieb auf der Strecke.

Tabelle 6: Arbeitgebermaßnahmen und die korrespondierenden juristischen Arbeitnehmerpraktiken in den Fallstudien

Arbeitgeberpraktiken	Praktiken von Arbeitnehmern
Kündigungen (gegen Betriebsratsmitglieder, engagierte Beschäftigte, Gewerkschaftsmitglieder)	Kündigungsschutzklagen mithilfe Gewerkschaft, DGB-Rechtsschutz und/oder spezialisierten Anwälten Strafanzeige nach § 119 BetrVG
Abmahnung	Einspruch beim AG (ansonsten Arbeitsgerichtsverfahren auf Rücknahme/Ungültigkeit der Abmahnung)
Missachtung Mitbestimmungsrechte	Anwaltsschreiben Einigungsstellenverfahren Unterlassungsklagen Einschaltung Datenschutzbeauftragter Strafanzeige nach § 119 BetrVG
»Gelbe« Betriebsräte	Amtsenthebung oder Antrag auf Auflösung nach § 23 BetrVG (Verfahren mit verschiedenen Vorbedingungen)
Hausverbot gegen Gewerkschaft	Einstweilige Verfügung
Amtsenthebungsverfahren gegen den Betriebsrat oder Antrag auf Auflösung	Einspruch beim Arbeitgeber

Quelle: eigene Zusammenstellung

Kündigungsschutzklagen

Die bei Weitem am häufigsten angewendeten juristischen Maßnahmen zielten auf die Abwehr von Kündigungen. In mehr als der Hälfte der Fälle unseres Samples sprach der Arbeitgeber Kündigungen oder Abmahnungen gegen Mandatsträger, einen Wahlvorstand oder Gewerkschaftsmitglieder aus. Auf Beschäftigtenseite reagierten die betroffenen Betriebsräte auf die offensiven Arbeitgeberpraktiken, indem sie die gewerkschaftliche Rechtsberatung nutzten. Um gegen Kündigungen und Abmahnungen vorzugehen und den Arbeitsplatzverlust abzuwehren, wurden entsprechende juristische Schritte eingeleitet.

Auf *formal-juristischer* Ebene lässt sich feststellen, dass die Richter in den meisten Fällen zugunsten der gekündigten Arbeitnehmer entschieden. Die Kündigungen wurden abgewiesen bzw. für unwirksam erklärt. Mitunter führte ein anlaufendes Verfahren auch dazu, dass der Arbeitgeber vor einem Urteilsspruch die Kündigung zurückzog. Die betroffenen Betriebsratsmitglieder wurden daraufhin wieder in den Betrieb aufgenommen. Beispielsweise kündigte der Arbeitgeber von *Wehaga* einem engagierten Betriebsratsmitglied. Die Kündigung wurde seitens des Arbeitsgerichts nicht bestätigt, sodass der Betroffene wieder an seinen Arbeitsplatz zurückkehren konnte.

Ungeachtet der Tatsache, dass gerichtliche Auseinandersetzungen in letzter Instanz meist zugunsten der betroffenen Betriebsratsmitglieder ausfielen, stellen Gerichtsverfahren für die Betroffenen eine enorme psychosoziale Belastung dar. Sie sind generell mit Ungewissheit über den Ausgang der teils jahrelang dauernden Verfahren verbunden. Zudem gehen sie mit gravierenden finanziellen Einbußen aufgrund der nicht gezahlten Löhne einher. Betrachtet man die Fälle also auf einer *individuell-subjektiven* Ebene, so zeigt sich ein differenzierteres Bild, das die formalen Erfolge in den juristischen Konflikten z. T. in den Schatten stellt. So schied das betroffene Betriebsratsmitglied im Fall *Walzer* trotz des gewonnenen Gerichtsprozesses aus dem Betrieb aus, weil die Belastung zu schwer wog.

Strafverfolgung gegen Behinderung der Mitbestimmung

In zwei Fällen versuchten die Betriebsräte, den Arbeitgeber mithilfe des § 119 BetrVG wegen der Behinderung der Betriebsratsarbeit anzuklagen. Schwierig gestaltete es sich dabei, dem Arbeitgeber sein Fehlverhalten nachzuweisen. Nach aktuellem Recht liegt die Nachweispflicht beim Be-

etriebsrat (»Antragsdelikt« statt »Offizialdelikt«). Die hohen Gerichtskosten schrecken die Beschäftigtenseite von der Nutzung des § 119 BetrVG ab. In einem Fall war die Androhung einer Anzeige nach § 119 BetrVG erfolgreich: Sie bewegte die Geschäftsleitung dazu, den Leiter eines Werkes auszutauschen. In der Folge stellte der Arbeitgeber die Behinderungspraktiken gegen den Betriebsrat ein. Eine derartige Abschreckungswirkung fanden wir jedoch selten, was auch auf die Probleme in der Anwendung des § 119 BetrVG zurückzuführen ist.

Proaktive juristische Strategien

Der Großteil der juristischen Beschäftigtenpraktiken in unserem Sample weist einen defensiven Charakter auf, da sie Reaktionen auf Arbeitgeberpraktiken darstellen. Eine Ausnahme bildet der Fall *Howo*, wo der eingeschaltete Jurist den Arbeitgeber mit Einigungsstellenverfahren unter Druck setzte. Im Gesamtkanon der bei *Howo* verfolgten Praktiken erwies sich diese Strategie insofern als erfolgreich, als sowohl ein Betriebsrat als auch die Tarifbindung erkämpft werden konnten. Gleichwohl muss festgehalten werden, dass mit einer derartigen Orientierung auch Risiken verbunden sind. Im Fall *Howo* wird deutlich, dass das Management das proaktive Vorgehen als illegitime Provokation interpretierte, die schließlich auch zur Eskalation des Konflikts beigetragen haben dürfte.

Im Fall *Wehaga* setzte der Betriebsrat im langjährigen Konflikt um Arbeitsbedingungen und Tarifbindung auf eine ähnliche Strategie. Hier kritisierte der Betriebsrat regelmäßig die Personaleinsatz- und Schichtpläne der Geschäftsleitung. Die Einigungsstellenverfahren brachten dem Betriebsrat zwar durchweg Niederlagen, dennoch wurde das Mittel mit dem Ziel weiterverfolgt, den Arbeitgeber zu Zugeständnissen zu bewegen. Zum Zeitpunkt der Untersuchung zeichnete sich allerdings kein Erfolg dieser Strategie ab: Der Arbeitgeber fühlte sich – auch aufgrund der permanenten Kosten, die die Einigungsstellenverfahren verursachten – »drangsalieret«. Die Beziehung zwischen den Betriebsparteien war nachhaltig gestört – und letztlich erhielt der Konflikt damit auch eine starke persönliche Komponente.

Proaktive Strategien können sich auch gegen arbeitgebernahe Interessenvertreter oder Andere Vertretungsorgane (AVOs) richten. Im Fall *Walzer* wurde die Arbeit des Betriebsratsgremiums durch ein Mitglied, das Informationen an das Management weiterleitete und Sitzungen des Betriebsrates

regelmäßig störte, erschwert. Als Reaktion darauf beschloss der Betriebsrat mit Unterstützung einer Anwaltskanzlei, ein Amtsenthebungsverfahren gegen das Mitglied anzustreben. Allerdings scheiterte dieses Verfahren. Reaktion des Arbeitgebers war die fristlose Kündigung des Betriebsratsvorsitzenden.

Insgesamt sind proaktive Strategien durchaus in der Lage, Arbeitgeber unter Druck zu setzen und gewisse Erfolge zu befördern. Sie bergen allerdings die Gefahr, dass der Arbeitgeber den Spieß umdreht: Plötzlich erscheint das Handeln des Betriebsrats, der den Arbeitgeber mit juristischen Mitteln konfrontiert, als überzogen. Auch aufgrund ihrer Machtstellung im Betrieb ist es für Arbeitgeber teilweise ein Leichtes, die Praktiken der Interessenvertretung als überzogen zu brandmarken, auf hohe Kosten zu verweisen und damit das Handeln der Interessenvertretung gegenüber der Belegschaft zu delegitimieren. Im Kampf um die Deutungshoheit und den Rückhalt der Belegschaft bergen proaktive Strategien klare Risiken.

6.4.2 Chancen und Herausforderungen juristischer Strategien im Kampf um die Mitbestimmung

Die bislang beschriebenen Phänomene verdeutlichen bereits, dass juristische Praktiken der Arbeitnehmerseite in vielen Fällen sinnvoll, z. T. sogar unumgänglich sind, wenn es bspw. um den Schutz von Individuen geht. Juristische Strategien besitzen aber auch typische Risiken, die in den Fallbetrieben unseres Samples zum Vorschein kommen.

Die Dauer gerichtlicher Auseinandersetzungen stellt gerade für die Arbeitnehmerseite in Konflikten um die Mitbestimmung ein Problem dar, welches der Arbeitgeberseite in die Hände spielt. In einigen Fallbetrieben (*Möbler, Brama, Vehika, Stoco, Naro*) zogen sich die Gerichtsprozesse über mehr als ein Jahr hin, gemessen an der Zeit zwischen Ausspruch der Kündigung und Urteilsspruch. Bei *Stoco* dauerte der juristische Konflikt acht Jahre, bis das Bundesarbeitsgericht ein Urteil fällte. Der Arbeitgeber weigerte sich beharrlich, die Mitarbeiterliste für die Einberufung einer Wahlversammlung herauszugeben. Der Betriebsrat von *Vehika* berichtete von über 50 Verfahren, u. a. wegen nicht ausbezahlter Löhne an Betriebsratsmitglieder, die zwei Jahre lang vor Gericht verhandelt wurden. Auch wenn wir nicht in allen Betriebsfällen genaue Angaben zur Dauer erheben konnten, kritisierten die Betriebsratsmitglieder und Gewerkschafter die

ausufernden Verhandlungen. Dieser Umstand stellt eine Herausforderung für die Standfestigkeit und die Willenskraft der Betroffenen dar.

Je länger sich Verfahren hinziehen, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass betroffene Beschäftigte oder Betriebsräte aufgeben. Die Dauer der juristischen Auseinandersetzung wirkt auf allen Ebenen zermürbend auf die Betroffenen. Die Arbeitgeber sind sich dieses Umstandes bewusst. Sie zielen intentional darauf ab, die Arbeitnehmer finanziell auszutrocknen, moralisch zu zermürben und einen Schwebezustand zu erzeugen, der die berufliche und Lebensplanung über Monate bis Jahre unmöglich machen soll. Zudem wird ein Gefühl ständiger Verunsicherung erzeugt, es kann immer wieder »was kommen« und sowohl der Einzelne als auch der Betriebsrat geraten unter permanenten Rechtfertigungsdruck. Da Betriebsräte aufgrund des besonderen Kündigungsschutzes in den meisten Fällen außerordentlich und fristlos gekündigt werden, kann die Bundesagentur für Arbeit eine dreimonatige Sperrfrist verhängen (SGB III § 159 Abs.1). Zwar muss der Arbeitgeber, verliert er die Gerichtsverfahren, die ausgebliebenen Lohnzahlungen an den Beschäftigten nachzahlen. Bis aber ein rechtskräftiges Urteil gesprochen ist und Revisionsmöglichkeiten oder Instanzwege ausgeschöpft sind, beziehen die Betroffenen oft über mehrere Monate hinweg kein Einkommen. Sie sind auf Ersparnisse und finanzielle Zuwendungen aus dem privaten Umfeld angewiesen. Die finanzielle Not stellt eine enorme Belastung dar, die viele Betroffene zum Aufgeben zwingt.

»Warum ist es dann doch möglich, Betriebsräte zu kündigen? Aus zwei Gründen. Das eine ist, dass diese Verfahren sich einfach lange hinziehen, das ist etwas, wo selten ein einstweiliger Rechtsschutz zur Verfügung steht. Das heißt, die Betriebsräte sehen dann irgendwann kein Land mehr. Insbesondere, wenn sich das wiederholt, wenn mehrere solche Kündigungen ausgesprochen werden und das geht dann nahtlos in das zweite Problem über: Ein Nervensystem ist eine endliche Ressource. Das wissen die Arbeitgebervertreter. Das hat dann mit Paragraphen gar nichts mehr zu tun. Die wissen einfach, wenn die erste Kündigung den nicht zermürbt, die siebte wird ihn zermürben. Geld spielt keine Rolle.« (Jur-Exp)

Darüber hinaus können sich Verfahren auch auf die Belegschaft negativ auswirken und die interessenpolitische Bewegung schwächen. Bei *Medical* zog sich der Urteilspruch über mehr als ein Jahr und wirkte abschreckend auf die Streikenden. Die Bereitschaft, für die tarifpolitischen Ziele in den Arbeitskampf zu treten, erodierte während dieser Zeit erheblich, sodass

sich die Spaltung der Belegschaft vertiefte und letztlich nur noch eine Rumpf-Bewegung für den Tarifvertrag eintrat.

Da meist aktive Betriebsräte von Kündigungen betroffen sind, bedeutet deren Ausscheiden aus dem Unternehmen eine enorme Schwächung der Interessenvertretung (*Lopag, Naro, Kost*). Bei *Lopag* schied ein gewerkschaftlich organisiertes Betriebsratsmitglied nach jahrelangen Gerichtsverfahren und Mobbingmaßnahmen aufgrund psychischer und physischer Erkrankungen aus.

Gesamtstrategie und sozialer Rückhalt

Die beschriebenen Herausforderungen wurden von Akteuren in einigen unserer Fälle bewältigt. Diejenigen Fälle in unserem Sample, in denen die Betroffenen die juristischen Auseinandersetzungen sowohl in formaljuristischer als auch in individueller Hinsicht überstanden, weisen einige Besonderheiten auf. Im Fall *Hauser* waren die persönliche Stärke und die politische Überzeugung des Betroffenen ein wichtiger Faktor, um die jahrelange juristische Auseinandersetzung zu überstehen (vgl. Kapitel 6.2). Zudem verfügte er über betriebliche Unterstützung und soziale Netzwerke, die ihm finanziell weiterhalfen (vgl. Kapitel 6.5). Er nahm außerdem sein Mandat als Betriebsrat weiterhin wahr, was ihm den Kontakt ins Unternehmen und zur Belegschaft sicherte.

Ob es Betriebsräten und Gewerkschaftern gelingt, bei intensiver Agitation durch den Arbeitgeber gegen Mitbestimmung zu bestehen – d. h. nicht nur den betroffenen Betriebsrat individuell vor der rechtlichen Sanktionierung durch den Arbeitgeber zu schützen, sondern die arbeitgeberunabhängige Interessenvertretung im Betrieb aufrechtzuerhalten und zu festigen – hängt von der Integration juristischer Arbeitnehmerpraktiken in eine mitbestimmungspolitische *Gesamtstrategie* ab. Juristische Beschäftigtenpraktiken sind tendenziell erfolgreicher und weniger anfällig für Risiken, wenn sie in eine betriebs- und gewerkschaftspolitische Strategie eingebunden sind. Der Rückhalt in der Belegschaft ist auch hier ein wichtiger Faktor:

»Also, du musst unbedingt sicherstellen, dass du Mehrheiten in der Belegschaft organisiert bekommst und bewahren kannst oder im Idealfall vielleicht noch ausbauen kannst und das wird durch eine rein juristische Strategie auf keinen Fall gelingen. Also, du musst die Auseinandersetzung politisch führen. Das heißt, du

musst die Leute überzeugen und ihre Herzen gewinnen. Daneben läuft die juristische Abwehrarbeit und idealerweise auch die juristische Begleitung deiner Gegenoffensive.« (Jur-Exp)

Bei *Wehaga* ging die Strategie des Arbeitgebers, durch die Kündigung eines Betriebsratsmitgliedes ein Exempel zu statuieren, nicht auf, weil hier neben juristischen Arbeitnehmerpraktiken auch betriebspolitisch reagiert wurde. Der Betriebsrat initiierte zusammen mit einem regionalen Unterstützungsnetzwerk und der zuständigen Gewerkschaft eine T-Shirt-Aktion, um dem gekündigten Betriebsratsmitglied den Rücken zu stärken und dem Arbeitgeber zu verdeutlichen, dass die Belegschaft sich nicht von dem Einschüchterungsversuch beeinflussen ließ.

Eine ähnliche Strategie nutzten die Aktiven bei *Hauser*, wo Gewerkschaft und Unterstützungsnetzwerk das Gerichtsverfahren gegen das gekündigte Betriebsratsmitglied mit einer medialen Kampagne flankierten. Während des Kündigungsverfahrens setzte das gekündigte Betriebsratsmitglied – ungeachtet der fristlosen Kündigung – seine Arbeit als Betriebsrat fort.

Spezialisierte Anwälte als Erfolgsfaktor

Ein weiterer Erfolgsfaktor ist die Nutzung spezialisierter Juristen auf Beschäftigtenseite. In Kapitel 5 wurden bereits die neue Qualität und Härte im Konflikt herausgestellt, mit der Unternehmen arbeitgeberunabhängige Betriebsräte systematisch schikanieren. Ein Merkmal ist der Einsatz spezialisierter Anwaltskanzleien, die vom Arbeitgeber beauftragt werden, um Betriebsräte unter Druck zu setzen. Die Beauftragung externer Dienstleister vonseiten des Unternehmens stellt eine neue Stufe der Mitbestimmungsbehinderung dar.

Wo die Arbeitnehmerseite sich mit derartigen Mitteln konfrontiert sah, zog sie oftmals selbst spezialisierte Juristen zurate, um für die juristische Auseinandersetzung gewappnet zu sein. Es handelt sich dabei meist um Anwaltskanzleien, die aufgrund ihrer Spezialisierung im kollektiven Arbeitsrecht, insbesondere in der Beratung von Betriebsräten, auf einen breiten Erfahrungsschatz zurückgreifen können. Eine derartige Spezialisierung erscheint hilfreich, weil erst sie den Blick für den politischen Kontext eröffnet. So erschließt sich bei einer Kündigung nicht immer unmittelbar, dass sich dahinter mehr verbirgt als ein individueller Rechtsstreit. Hegt der

Arbeitgeber das Interesse, arbeitgeberunabhängige Mitbestimmung komplett und dauerhaft im Betrieb zu verhindern, so reicht eine rein individuelle Rechtsberatung nicht aus. Auch ist es von Vorteil, wenn Juristen über den individuellen Rechtsschutz hinaus den Austausch mit dem zuständigen Gewerkschaftssekretär und dem Betriebsratsgremium selbst suchen, um die juristische Abwehrmaßnahme mit der betriebspolitischen Strategie abzustimmen.

Die beteiligten Juristen können die Auseinandersetzung dabei maßgeblich – und auf unterschiedliche Weise – beeinflussen. Im Fall *Howe* gelang das Zusammenspiel von betrieblich Aktiven, Gewerkschaft und Rechtsanwalt beinahe vorbildhaft. Der Betriebsrat engagierte einen auf die Gegenwehr von Betriebsrätebehinderung spezialisierten Juristen. Dieser übernahm nicht nur die rechtliche Vertretung der gekündigten Betriebsräte, sondern erarbeitete darüber hinaus zusammen mit dem aktiven Betriebsrat und der Gewerkschaft eine Gesamtstrategie. Diese bestand aus mehreren verzahnten Elementen, wie z. B. Streikmaßnahmen. Zudem wurde aber der Partizipation der Belegschaft ein hoher Stellenwert eingeräumt. Juristische Schritte wie die Beantragung regelmäßiger Einigungsstellentermine zu Themen, die geringes Gewicht hatten (z. B. dem Dienstplan), setzten den Arbeitgeber unter Handlungsdruck. Der dadurch verursachte Aufwand sorgte für stetigen Verdruss aufseiten der lokalen Geschäftsleitung.

Im Fall *Hauser* siegte der gekündigte Betriebsrat zwar letztlich auf ganzer Linie – der Weg dahin war jedoch steinig. Ein Problem war die juristische Beratung, die sich zunächst auf ein klares Ziel einschoss: eine Abfindung, bei der der Betroffene (und heutige Betriebsratsvorsitzende) das Unternehmen verlassen sollte. Diese Option war nicht einmal abwegig, denn die Fronten im Konflikt schienen verhärtet, zudem gab es lukrative Jobangebote anderer Unternehmen, die der Betroffene ohne allzu große Hürden hätte annehmen können. Der Anwalt riet dem Betroffenen, das Abfindungsangebot des Arbeitgebers anzunehmen und das Unternehmen zu verlassen. Allerdings war der gekündigte Betriebsrat fest entschlossen, ins Unternehmen zurückzukehren und die notwendigen Verfahrensschritte durchzustehen. Schlussendlich setzte er sich gegen die Empfehlung seines Rechtsanwalts durch. Der Fall verweist darauf, dass eine Analyse der Gesamtsituation unabdingbar ist, bevor Entscheidungen bezüglich der

Ziele und Maßnahmen getroffen werden. Eine Lösung nach »Schema F« gibt es in diesem Feld nicht.

Dass Abfindungen für Anwälte finanziell lukrativer sind als aufwendige Prozesse, setzt fragwürdige Anreize, Auseinandersetzungen mit einem Vergleich zu beenden. Eine Abfindung kann durchaus im Interesse der Beschäftigten liegen, denn sie kann Betroffene in aussichtslosen Konflikten vor psychischen und sozialen Belastungen schützen. Im Falle *Hauser* hätte dies jedoch womöglich eine Schwächung der arbeitgeberunabhängigen Interessenvertretung zur Folge gehabt.

Gefahren einseitiger juristischer Strategien

Unsere Fallbeispiele illustrieren sehr eindrücklich die Risiken, die entstehen können, wenn sich betroffene Beschäftigte bzw. Betriebsräte auf eine vorrangig rechtliche Abwehrstrategie fokussieren. In einigen Fällen lag die strategische Orientierung des Betriebsrats darauf, die Konflikte mit dem Arbeitgeber ausschließlich mit juristischen Mitteln zu führen. Die Gefahr einer einseitigen Fokussierung besteht darin, die Einbeziehung der Belegschaft als zentrale Legitimitätsquelle zu vernachlässigen und darüber auch angreifbarer gegenüber Verleumdungen durch den Arbeitgeber zu werden. So verweisen Geschäftsleitungen in diesen Fällen häufig auf die hohen Kosten der Gerichtsverhandlungen, für die sie die Betriebsräte verantwortlich machen. Bei *Vehika* ließen sich die arbeitgeberunabhängigen Betriebsräte auf einen juristischen Kleinkrieg mit dem Arbeitgeber ein, ohne eine wirksame Strategie zur Einbindung der Belegschaft entwickelt zu haben. Die Betriebsräte dokumentierten einige hundert arbeitszeitrechtliche Verstöße durch den Arbeitgeber und erzielten vor Gericht immer wieder Erfolge. Gleichwohl verstand es der Arbeitgeber geschickt, die Betriebsratsinitiative als übertriebene Maßregelung durch den Betriebsrat zu verleumden, die sich letztlich gegen die Beschäftigten richte. Er fand damit durchaus Anklang in der Belegschaft. Auf der betrieblichen Ebene verloren die arbeitgeberunabhängigen Betriebsräte an Unterstützung und wurden innerhalb weniger Wahlperioden zu einer Minderheit im Gremium, das schließlich von unternehmensnahen Betriebsräten dominiert wurde, die zuvor systematisch durch die Geschäftsleitung protegiert worden waren. Bis heute hat sich an den Machtverhältnissen nichts geändert.

6.4.3 Schlussfolgerungen und Regelungsbedarf

Gerade weil juristische Arbeitgebermaßnahmen gegen Beschäftigte und Mandatsträger wie Kündigungen und Abmahnungen die Existenz der Betroffenen bedrohen, besitzt die rechtliche Komponente in den Konflikten besonderes Gewicht. Juristische Abwehrpraktiken sind in unseren Fallbetrieben an der Tagesordnung. Sie werden jedoch in sehr unterschiedlichen Varianten angewendet. Gängig sind Kündigungsschutzklagen und das Anrufen der Einigungsstelle. Weniger verbreitet finden sich proaktive juristischen Strategien, die den Arbeitgeber unter Zugzwang setzen sollen. Manche Betriebsräte versteifen sich auf die juristische Abwehr. In diesen Fällen besteht die Gefahr, dass der Konflikt in einen »Kleinkrieg« mündet. Betriebsräte, die sich in der Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber verausgaben, besitzen kaum Zeit und Kraft, sich um die Umsetzung ihrer inhaltlichen Agenda zu kümmern. Arbeitgeber können in einer solchen Situation leicht darauf verweisen, dass der Betriebsrat einerseits keine Vorteile für die Beschäftigten erzielt und zum anderen das Unternehmen durch bürokratischen Aufwand, immense Kosten, die mit Prozessen wie Einigungsstellenverfahren einhergehen, und ein vergiftetes Betriebsklima schwächt. Diese Argumentation ist bei vielen Belegschaften verhänglich. Wenn der Job auf dem Spiel steht, ist die Qualität der Arbeitsbedingungen zweitrangig.

Die rechtliche Stärkung der Beschäftigten in (juristischen) Auseinandersetzungen um die Mitbestimmung steht bereits seit Langem auf der Agenda politischer Forderungen, die Betroffene, Gewerkschaften und NGOs an politische Entscheider richten. Laut Aussagen der interviewten Juristen besteht ein Problem im sehr langwierigen Verfahrensweg, der mitunter zur Überauslastung der Gerichte führen kann, weswegen sich die Auseinandersetzungen wiederum in die Länge ziehen. Die Einrichtung spezialisierter Staatsanwaltschaften, die ausschließlich Verstößen gegen das BetrVG nachgehen, könnte hier Abhilfe schaffen. Bislang wird der § 119 BetrVG als Nebenstrafrecht klassifiziert; Verstöße nach § 119 Abs. 2 BetrVG sind ein »Antragsdelikt«, welches nicht initiativ vonseiten der Staatsanwaltschaft verfolgt werden kann.¹ Dies setzt die Initiative der Betroffenen vo-

1 | »Die Tat wird nur auf Antrag des Betriebsrats, des Gesamtbetriebsrats, des Konzernbetriebsrats, der Bordvertretung, des Seebetriebsrats, einer der in § 3

raus. Eine Umwandlung in ein »Offizialdelikt« würde es den Strafverfolgungsbehörden bereits bei einem Anfangsverdacht ermöglichen, aufgrund der Schwere des Vergehens Ermittlungen aufzunehmen. Dies könnte sich im Übrigen gerade auch abschreckend auf diejenigen Arbeitgeber auswirken, die eher »situative Behinderer« von Mitbestimmung (vgl. Kapitel 5) sind.

Die Abschreckungswirkung ist bislang als eher gering einzuschätzen. Das Risiko einer Verurteilung sowie – im Falle einer Verurteilung – das zu erwartende Strafmaß sind vergleichsweise gering: eine »Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr« oder eine Geldstrafe (§ 119 Abs. 1 BetrVG). Letztlich scheint eine Ursache für die geringe Anzahl von Verurteilungen in der z. T. vagen Formulierung des Gesetzestextes zu liegen. Bestraft wird demnach, wer

»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 [...]« (§ 119 Abs. 1 (1) BetrVG).

Eine präzisere Definition der Tatbestände, die als Behinderung oder »Androhung« gelten, könnte hier Abhilfe schaffen. Dies könnte auch Juristen motivieren, die Strafverfolgung aufzunehmen.

Indes gehen die Meinungen über die Anwendbarkeit und den Nutzen des § 119 BetrVG auch unter Juristen und Verbänden auseinander. Im Gegensatz zu Rufen nach verstärkter Nutzung und Verschärfung des Strafmaßes argumentieren einige Juristen, dass eine Anzeige durch den Betriebsrat im Widerspruch zur Maxime der kooperativen Zusammenarbeit im Betrieb stünde, wie sie in § 2 BetrVG vorgesehen ist. Demgegenüber wird eingewendet, dass der Anwendung des § 119 BetrVG in der Regel eine deutliche Verletzung des Kooperationsgebots durch den Arbeitgeber vorausgeht.

Ein erweiterter Kündigungsschutz für Beschäftigte, die eine Betriebsratswahl planen, wird von einigen Juristen gefordert. Zwar unterliegen Betriebsräte und Kandidaten einem besonderen Kündigungsschutz (§ 9 KSchG)

Abs. 1 bezeichneten Vertretungen der Arbeitnehmer, des Wahlvorstands, des Unternehmers oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft verfolgt.« (§ 119 BetrVG [2]).

und sind nur unter außerordentlichen Gründen kündbar. Für Mitglieder des Wahlvorstands, der die Betriebsratswahl vorbereitet, gilt indes nur ein einfacher Kündigungsschutz. Dieser Umstand wird von einigen Arbeitgebern ausgenutzt, um engagierte Beschäftigte unter Druck zu setzen und von der Betriebsratswahl abzuhalten. Ein verbesserter Kündigungsschutz von Mitgliedern des Wahlvorstandes wäre damit angezeigt.

Da die Gewerkschaften in der Regel wichtige Akteure im Hinblick auf die juristische Unterstützung betroffener Beschäftigter oder Betriebsräte sind, liegt der Schluss nahe, dass die gewerkschaftlichen Ressourcen und Kompetenzen in dieser Hinsicht zu stärken wären. Dies könnte bspw. die Einrichtung einer Taskforce beinhalten, die sich auf entsprechende Herausforderungen spezialisiert und sich auch mit lokalen Geschäftsstellen der Gewerkschaften, in denen Fälle von Mitbestimmungsbehinderung aufschlagen, vernetzen.

Wenngleich die rechtliche Stärkung notwendig erscheint: Sie sollte nicht den Fokus der Akteure verengen. Juristische Verfahren gehen zwar meist zugunsten der Arbeitnehmer aus, doch die Erfolge vor Gericht sind kein Indikator für den Ausgang des »Kampfes um Mitbestimmung« im Betrieb. Ein Gewinn für den Betriebsrat kann mit individuellen Belastungen einhergehen, die die Betroffenen dazu bewegen, das Konfliktfeld zu räumen – ihrer psycho-sozialen Gesundheit wegen. Umgekehrt kann ein juristischer Konflikt zur Spaltung der Belegschaft und zur Schwächung der kollektiven Identität führen. Juristische Arbeitnehmerpraktiken sollten daher Element einer betriebs- und gewerkschaftspolitischen Gesamtstrategie sein, die sowohl den rechtlichen Erfolg als auch die kollektiven Ziele und individuellen Voraussetzungen (Stärke der Akteure, soziale Situation, Netzwerke usw.) berücksichtigt. Bewährt haben sich spezialisierte Anwälte bei aggressiven Arbeitgeberpraktiken, weil sie Erfahrung im Umgang mit betrieblichen Konflikten haben, in denen der Arbeitgeber Mitbestimmung verhindern will. Sie zielen bei ihrer Beratung darauf ab, juristische Arbeitnehmerpraktiken in eine betriebspolitische Strategie einzubetten. Auch für juristische Maßnahmen gilt daher, was bereits in den vorangegangenen Kapiteln deutlich wurde: Der Rückhalt in der Belegschaft ist für einen langfristigen mitbestimmungspolitischen Erfolg unerlässlich. Der »Kampf um die Mitbestimmung« entscheidet sich nicht vor Gericht, sondern im Betrieb.