

Behinderung der Betriebsrätstätigkeit

Ein Fall für den Staatsanwalt



Häufig ist dem Arbeitgeber nicht bekannt, daß er sich strafbar machen kann, wenn er den Betriebsrat bei der Ausübung seiner Tätigkeit behindert.

Betriebsverfassungsgesetz, Kündigungsschutzgesetz, Tarifvertragsgesetz ... — Mitwirkungs-, Beschwerde-, Unterrichtsrechte ... — das Fundament für die Parität der Kräfte von Arbeitnehmern und Arbeitgeber im Betrieb scheint ausgewogen und detailliert.

Doch was passiert, wenn sich der Arbeitgeber nicht an das Gesetz gebunden fühlt? Was, wenn der Arbeitgeber die Institution Betriebsrat am liebsten abschaffen möchte und sie deshalb, wo es nur geht, behindert? Sitzt der Arbeitgeber dann doch am längeren Hebel? Stellt sich jetzt wieder das alte kräftemäßige Ungleichgewicht zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgeber ein?

Wie kann sich der Betriebsrat wehren, wenn eine vertrauensvolle „Zusammen“arbeit seitens des Arbeitgebers nicht mehr gegeben ist, sämtliche Einigungsversuche durch den Betriebsrat am Arbeitgeber scheiterten, dieser den Betriebsrat blockiert, behindert, unter psychischen Druck setzt, nicht informiert? Eine solche Behinderung der Betriebsratsarbeit kann, wenn sie eine gewisse Qualität erreicht, ein Fall für den Staatsanwalt sein. Der folgende Beitrag will die Schaltstelle, die vom Arbeitsrecht in das Strafrecht führt, den § 119 BetrVG, systematisch erläutern und an Hand der Rechtsprechung veranschaulichen.

Ein Fall aus der Praxis

Seit 1972 findet § 119 BetrVG in seiner heutigen Fassung Anwendung. In einem

Urteil des Amtsgerichts Aichach vom 29. 10. 1987 heißt es:

„Die Angeklagten haben sich eines gemeinschaftlichen Vergebens der Behinderung einer Wahl eines Betriebsrats gemäß §§ 119 I Ziff. 1, II BetrVG, 25 II StGB schuldig gemacht. Sie haben gemeinschaftlich handelnd die Wahl eines Betriebsrats behindert, indem sie

(A) den Beauftragten der Gewerkschaft Holz- und Kunststoff, Herr ... in der Zeit vom 11. 9. 1986 bis zum 24. 10. 1986 den Zugang zum Betrieb verweigerten und

(B) Herrn ... am 17. 6. 1986 kündigten und mit diesem am 21. 10. 1986 einen Aufhebungsvertrag abschlossen und

(C) Herrn ... als Beauftragten der Gewerkschaft Holz- und Kunststoff am 30. 10. 1986 des Hauses verwiesen und ihm den Zutritt zu den Versammlungsräumen der Betriebsversammlung verweigerten.

Nach Auffassung des Gerichts liegt eine einheitliche Handlung vor, die Angeklagten haben bewußt die Wahl eines Betriebsrats bei der Firma ... verhindert, Strafantrag wurde seitens der Gewerkschaft Holz- und Kunststoff vertr. d. d. Hauptvorstand form- und fristgerecht — am 28. 11. 1986 gestellt.“

In der Friedberger Allgemeinen wurde am 30. 10. 1987 berichtet:

„Die drei Geschäftsführer einer Friedberger Möbelfirma mußten sich gestern wegen Behinderung einer Betriebsratswahl vor dem Aichener Amtsgericht verantworten. Die Brüder haben sich schuldig gemacht, so Richter ..., da sie Vertretern der Gewerkschaft den Zutritt zur Betriebsversammlung verweigert haben. Die haben laut Gesetz das Recht, bei einer Wahlversammlung anwesend zu sein und diese zu leiten, wenn in dem

Betrieb mindestens ein Arbeitnehmer gewerkschaftlich organisiert ist. Die Möbelfirma hat bis heute keinen Betriebsrat.“

In einer Presseerklärung vom 19. 10. 1999 der heute für den Betrieb zuständigen Gewerkschaft hbv heißt es:

„Im April 1998 legitimiert sich die Gewerkschaft hbv als eine im Betrieb vertretene Gewerkschaftsorganisation und will die Einladung zu einer Betriebsversammlung außerhalb der Arbeitszeit aushängen. Die Geschäftsleitung verweigert dies. Das Arbeitsgericht Augsburg entschied am 27. 4. 1999, dass das Zugangsrecht zum Aushang einer Einladung zu einer Betriebsversammlung zur Wahl eines Wahlvorstands zur Betriebsratswahl für die Gewerkschaft hbv besteht ... Das Arbeitsgericht Augsburg bestellt im September 1998 einen Wahlvorstand aus externen Mitgliedern ... Das Landesarbeitsgericht entscheidet am 2. 6. 1999 und bestätigt die Entscheidung des Arbeitsgerichts Augsburg zu Gunsten der Gewerkschaft hbv. Im Juni 1999 versucht die Geschäftsleitung der Firma ... die aussichtslose Nichtzulassungsbeschwerde beim Bundesarbeitsgericht. Dann zieht die Firma ... die Nichtzulassungsbeschwerde zurück und teilt mit, dass eine Betriebsratswahl stattgefunden hat.“

Ein Zeuge berichtet über Vorgänge in der Betriebsstätte mit bis zu 1.700 Beschäftigten über einen der 1987 verurteilten Herren:

„Im April 1998 hat Herr ... auf seiner EDV-Anlage durch seine Sekretärin ... einen von ihm diktierten „Aufruf der Mitarbeiter der Fa. ...“ schreiben lassen. Diesen Text mußte ich auf Anweisung von Herrn ... dann handschriftlich abschreiben. Die Hardcopy wollte Herr ... nicht aus der Hand geben, da er sonst „in den Bau gebe“, wie er mir sagte. An diesem Abend war (...) anwesend. [An-

wesend waren alle 1987 verurteilten Personen]. (...) Die Unterschriften sollten auf Wunsch von Herrn ... von einem langjährigen Mitarbeiter gesammelt werden. Man einigte sich auf (...) Dies wurde wunschgemäß umgesetzt. (...) Herr ... hat die Sammlung überwacht und die Unterzeichnung durch die Beschäftigten gefördert und gefordert.

Herr ... hat während der gesamten Zeit, als es um die Betriebsratswahl ging betont, dass bevor ihm die hbv ins Haus kommt, (...)“

Wegen der Vorgänge 1998 wurde Strafantrag gestellt. Bereits 1987 wurden die damals drei Angeklagten jeweils zu einer Geldstrafe in Höhe von 40.000 DM verurteilt.

Die Systematik des § 119 BetrVG

§ 119 BetrVG ist ein **Straftatbestand mit drei Tatbestandsvarianten**. Er ist dem allgemeinen Strafrecht zuzuordnen, obwohl er im Betriebsverfassungsgesetz und damit im Arbeitsrecht verortet ist. Er soll den Betriebsverfassungsorganen ermöglichen, das Arbeitsrecht mit Hilfe der strafrechtlichen Instrumentarien — Freiheitsstrafe, Geldstrafe — durchzusetzen. § 119 BetrVG will die Wahl und Funktionsfähigkeit der abschließend aufgeführten betriebsverfassungsrechtlichen Organe und deren Amtstätigkeit schützen.¹⁾

§ 119 BetrVG setzt subjektiv beim Täter **Vorsatz** voraus, d. h. dieser muss um die Tatbestandsverwirklichung des § 119 BetrVG wissen und diese auch wollen. Bloße Fahrlässigkeit genügt nicht. Im Rahmen des § 119 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 2 BetrVG genügt es bereits, wenn der Täter die Verwirklichung des § 119 BetrVG billigend in Kauf nimmt, also nur bedingter Vorsatz vorliegt.

§ 119 BetrVG kann sowohl durch **aktives Tun** als auch durch **Unterlassen** begangen werden. Je nach dogmatischer Einordnung setzt ein strafbares Unterlassen jedoch voraus, dass dem Unterlassenden eine Rechtspflicht zur Abwendung des Erfolges obliegt. Die Rechtspflicht ist jedenfalls dann erforderlich, soweit es sich bei § 119 BetrVG um ein unechtes Unterlassungsdelikt handelt. Die mehrheitliche Auffassung geht wohl einen anderen Weg und nimmt ein echtes Unterlassungsdelikt an, so dass eine Erfolgsabwendungspflicht nicht zusätzlich bestehen muss und ein einfaches Unterlassen bereits genügt.

Der Verstoß gegen § 119 BetrVG muss **rechtswidrig** und **schuldhaft** geschehen. Es dürfen weder Rechtfertigungs- noch Entschuldigungsgründe vorliegen. Die Schuld fällt z. B. weg, wenn sich der Täter in einem unvermeidbaren Verbotsirrtum befand. Hält der Täter beispielsweise sein Verhalten aufgrund der Auskunft einer unabhängigen rechtskundigen Person für rechtmäßig, so befindet er sich in einem unvermeidbaren Verbotsirrtum, der die Schuld entfallen lässt.²⁾

Strafbar gemäß § 119 BetrVG sind nach allgemeiner Ansicht **alle Formen der Täterschaft** (Alleintäterschaft, mittelbare Täterschaft, Mittäterschaft, Nebentäterschaft) und der **Teilnahme** (Anstiftung und Beihilfe), nicht jedoch die versuchte Anstiftung, § 30 StGB, da es sich bei § 119 Abs. 1 BetrVG lediglich um ein Vergehen handelt (vgl. § 12 Abs. 2 StGB).

§ 119 Abs. 1 BetrVG richtet sich gegen **jedermann**, also nicht nur gegen den Arbeitgeber und dessen Vertreter, sondern auch gegen betriebsexterne Personen wie Funktionäre der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, leitende Angestellte, Fa-

1) Galperin/Löwisch, BetrVG, 6. Aufl., § 119 Rn. 1; DKK-Trümmer, BetrVG, 6. Aufl., § 119 Rn. 1

2) BGH v. 6. 10. 1988, NJW 1989, 409 (410)

Wahlbehinderung oder Wahlbeeinflussung durch den Arbeitgeber

LG Siegen vom 13. 11. 1986 (AiB 1992, S. 41)	Die Bedrängung von Wahlvorstandsmitgliedern durch den Arbeitgeber dahingehend, die Betriebsratswahl nicht durchzuführen, die Zugangsverweigerung für den Gewerkschaftsbeauftragten zur Betriebsversammlung, stellen eine Wahlbehinderung dar.
LG Siegen vom 13. 11. 1986 (AiB 1992, S. 41)	Die Aufforderung durch den Arbeitgeber an die ehemaligen Wahlvorstandsmitglieder, selber zu kündigen und die Kündigung durch den Arbeitgeber stellt eine Zusage und Androhung von Nachteilen im Sinne von § 119 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG dar.
OLG Hamm vom 26. 2. 1987	Werden Arbeitnehmer, um eine eingeleitete (bzw. vorgesehene) Betriebsratswahl zu verhindern, durch die Androhung von Nachteilen, durch die Zuweisung schlechterer Arbeit oder durch den Ausspruch einer Kündigung unter Druck gesetzt, liegt der Straftatbestand des § 119 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG vor. Dies gilt selbst dann, wenn Zweifel hinsichtlich der ordnungsgemäßen Bestellung des Wahlvorstands bestehen.
BayObLG vom 29. 7. 1980, (AP Nr. 1 zu § 119 BetrVG; BB 1980, S. 1638)	Die Behinderung der Einberufung und Durchführung einer Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstands durch wahrheitswidrige Angaben ist gemäß § 119 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG strafbar.
ArbG Detmold vom 24. 8. 1978 (BB 1979, S. 783)	Die Weigerung des Arbeitgebers, die zur Durchführung der Wahl erforderlichen Unterlagen zu übergeben, ist gemäß § 119 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG strafbewehrt.
AG Konstanz vom 3. 9. 1981 (AiB 1982, S. 34)	Die eigenmächtige Streichung von Namen und Unterschriften aus einer im Betrieb ausgehängten Wählerliste stellt eine Wahlbehinderung dar.
Pulte, Die Wahl des Betriebsrats, S. 70	Die Weigerung des Arbeitgebers, den Wahlvorstandsmitgliedern die erforderliche Arbeitsbefreiung zu gewähren, ist eine Wahlbehinderung.
Pulte, a. a. O., S. 70	Die Weigerung des Arbeitgebers, den Arbeitnehmern Freizeit zur Teilnahme an der Wahl zu gewähren, stellt eine Wahlbehinderung dar.
AG Aichach vom 29. 10. 1987	Die beharrliche Verweigerung des Zutrittsrechts eines Gewerkschaftsbeauftragten zum Betrieb zur Vorbereitung einer Betriebsratswahl erfüllt den Straftatbestand einer unzulässigen Behinderung der Betriebsratswahl. Dies gilt insbesondere dann, wenn das Arbeitsgericht dem Gewerkschaftsbeauftragten mit einstweiliger Verfügung das Recht zugesprochen hat, eine Betriebsratswahl einzuleiten.
Pulte, a. a. O., S. 70	Der Arbeitgeber versetzt einen Arbeitnehmer in einen anderen Betrieb (oder ordnet eine nicht dringend erforderliche Geschäftsreise an), um ihn an der Ausübung von Wahlbefugnissen zu hindern.
BAG vom 13. 10. 1977 (DB 1978, S. 641) 5. 12. 1991 (AiB 1997, LAG Rheinland-Pfalz vom S. 559; AiB 1992, S. 531)	Spricht der Arbeitgeber eine Kündigung des Arbeitnehmers anlässlich der Betätigung für die Betriebsratswahl oder im Zusammenhang mit ihr gerade deswegen aus, um die Wahl dieses Arbeitnehmers zu verhindern oder ihn wegen seines Einsatzes bei der Betriebsratswahl zu maßregeln, so fällt dies unter das Verbot des § 20 Abs. 1 BetrVG. Der Arbeitnehmer ist jedoch nur bei rechtmäßigem Verhalten geschützt.
Wolfgang Schneider (AiB 1994, S. 14 ff. [18])	Verbietet der Arbeitgeber die Durchführung einer Betriebsversammlung oder nimmt er dahingehend Einfluss, dass die Arbeitnehmer nicht daran teilnehmen, so stellt das Verhalten des Arbeitgebers eine Behinderung der Betriebsratswahl im Sinne des § 119 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG dar.
ArbG Heilbronn vom 18. 3. 1999 (AiB 1999, S. 581)	Fordert der Arbeitgeber vor der Betriebsratswahl schriftlich auf, eine bestimmte Liste zu wählen und diffamiert er zugleich die gewerkschaftliche Liste, stellt dies eine unzulässige Wahlbeeinflussung dar im Sinne von § 20 Abs. 2 BetrVG.
AG Bremen vom 6. 9. 1989 (AiB 1992, S. 42)	Weigerung, die zur Durchführung der Wahl notwendigen Informationen zu erteilen.

Wahlbehinderung durch Arbeitnehmer

Pulte, a. a. O., S. 70	Wenn ein Arbeitnehmer versucht, durch Druck auf einzelne Arbeitnehmer, diese von der Kandidatur abzuhalten, so stellt dies eine Wahlbehinderung dar.
Pulte, a. a. O., S. 70	Das Hindern eines Arbeitnehmers durch andere Arbeitnehmer am Betreten des Wahllokals stellt eine Wahlbehinderung dar.
LAG Hamburg vom 12. 3. 1998 (AiB 1998, S. 701)	Die Sammlung von Stützunterschriften für eine Vorschlagsliste zur Betriebsratswahl durch leitende Angestellte stellt eine unzulässige Beeinflussung der Betriebsratswahl im Sinne von § 20 BetrVG dar.
BAG vom 8. 3. 1957 (AP Nr. 1 zu § 19 BetrVG)	Stimmenkauf, d. h. das Versprechen oder Gewähren von Vorteilen für eine bestimmte Stimmabgabe bzw. Zusicherung einer Arbeitnehmergruppe an die andere, ihr im Falle der Gemeinschaftswahl eine bestimmte Anzahl von Betriebsratssitzen zu garantieren.

Wahlbehinderung oder Wahlbeeinflussung durch eine Gewerkschaft

BGHZ 102, 265 (277) Nach einer Entscheidung des BVerfG vom 24. 2. 1999 (NZA 1999, S. 713) hindert § 20 Abs. 2 BetrVG eine Gewerkschaft nicht, Mitglieder auszuschließen, die bei Betriebsratswahlen auf einer konkurrierenden Liste kandidieren. Ein Verstoß gegen § 20 Abs. 2 GG liegt dann nicht vor.	Das Beeinflussungsverbot des § 20 Abs. 2 BetrVG gilt auch für die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften. Daher dürfen Arbeitnehmer, die bei einer Betriebsratswahl auf einer Liste kandidieren, die zwar mit der von der Gewerkschaft unterstützten Liste konkurrieren, sich aber über den Wettbewerb um Stimmen hinaus nicht gegen die Gewerkschaft richten, aus der Gewerkschaft nicht ausgeschlossen werden. Der Beschluss der Gewerkschaft, den Arbeitnehmer auszuschließen, verstößt andernfalls gegen § 20 Abs. 2 BetrVG.
--	---

milienangehörige.³⁾ Auch die in § 119 Abs. 1 BetrVG ausdrücklich genannten Betriebsverfassungsorgane können Täter sein. Voraussetzung ist dafür jedoch, dass das Betriebsverfassungsorgan ein anderes Organ der Betriebsverfassung stört, so dass ein von außen gegen das betroffene Organ gerichtetes Verhalten vorliegt.⁴⁾

Der **Versuch** des § 119 Abs. 1 BetrVG ist gemäß § 23 Abs. 1 StGB mangels gesetzlicher Anordnung **nicht strafbar**.

Die in § 119 Abs. 1 BetrVG genannten Straftaten werden nur **auf Antrag** (§ 119 Abs. 2 BetrVG) verfolgt, nicht von Amts wegen. Die Antragsberechtigten sind in § 119 Abs. 2 BetrVG abschließend aufgezählt (siehe auch „Stellung eines Strafantrags“).

Das **Strafmaß** des § 119 BetrVG sieht Freiheitsstrafe von einem Monat (vgl. § 38 Abs. 2 StGB) bis zu einem Jahr oder Geldstrafe (vgl. § 40 StGB) vor. Die Geldstrafe beträgt mindestens 5, höchstens 360 volle Tagessätze. Die Höhe eines Tagessatzes orientiert sich an den persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnissen des Täters und kann mindestens 2 DM, höchstens 10.000 DM betragen.

§ 119 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG: Strafbewehrung von § 20 Abs. 1, 2 BetrVG

Der Tatbestand des § 119 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG stellt die Behinderung bzw. Beeinflussung des aktiven und passiven Wahlrechts durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen unter Strafe. Es handelt sich hierbei um ein **Erfolgsdelikt**, so dass der Erfolg einer Behinderung bzw. Beeinflussung auch tatsächlich eingetreten sein muss.⁵⁾

Der **Wahlbegriff** im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes wird nicht eng ausgelegt wie in § 107 StGB. Vielmehr gilt in An-

knüpfung an § 20 Abs. 1, 2 BetrVG ein weiter Wahlbegriff, der auch die eine Wahl vorbereitenden Maßnahmen erfasst.⁶⁾ Unter einer Wahl versteht der Gesetzgeber somit alle Handlungen zur Vorbereitung, Durchführung und Auswertung einer Wahl. Der strafrechtliche Wahlschutz beginnt mit den einleitenden Maßnahmen zur Bestellung eines Wahlvorstandes und endet mit dem Abschluss der Wahlen, d. h. wenn das Amt des Wahlvorstandes beendet ist. Nicht unter den Wahlbegriff fallen betriebsratsinterne Wahlen, wie etwa die Wahl des Vorsitzenden.

Die Wahl wird behindert, wenn die Wahlberechtigten in der Ausübung ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Rechte und Pflichten unmittelbar oder mittelbar, dauernd oder vorübergehend eingeschränkt werden.⁷⁾

Beeinflusst wird die Wahl, wenn ein Nach- oder Vorteil objektiv betrachtet die freie Willensbildung ausschließt oder erschwert.⁸⁾ Eine **benachteiligende** Beeinflussung liegt dabei bei jeder tatsächlichen, persönlichen oder wirtschaftlichen Schlechterstellung eines Wahlberechtigten oder einer anderen in § 119 Abs. 1 BetrVG genannten Person vor (z. B. Kündigung, Versetzung, Suspendierung, Umgruppierung, Entziehung von Vollmachten, Versagen einer Beförderung). Von einer **begünstigenden** Beeinflussung ist im obigen Sinne bei jeder Besserstellung eines Wahlberechtigten oder einer anderen in § 119 Abs. 1 BetrVG genannten Person auszugehen (z. B. Geld, Beförderung, Lohn-, Gehaltserhöhung, Sonderurlaub, Geschenke).

§ 119 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG: Strafbewehrung von § 78 Satz 1 BetrVG

Der Tatbestand des § 119 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG schützt die **Tätigkeit** der in dieser Vorschrift aufgezählten Betriebsver-

sungsorgane vor Behinderungen oder Störungen. Die Tätigkeit des Gewerkschaftsbeauftragten ist zwar als solche nicht geschützt, jedoch kann die Behinderung der Tätigkeit des Gewerkschaftsbeauftragten eine Behinderung oder Störung der in § 119 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG genannten Organe darstellen. Dies ist etwa dann der Fall, wenn der Gewerkschaftsbeauftragte an einer Betriebsratssitzung teilnehmen soll.⁹⁾ Auch bei § 119 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG handelt es sich um ein **Erfolgsdelikt**, so dass die Behinderung oder Störung der Organtätigkeit eingetreten sein muss.¹⁰⁾

§ 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG: Strafbewehrung von § 78 Satz 2 BetrVG

§ 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG will verhindern, dass das Betriebsratsmitglied um seiner Tätigkeit willen benachteiligt oder begünstigt wird. Zwischen der Begünstigung bzw. Benachteiligung und der Amtstätigkeit muss ein ursächlicher Zusammenhang bestehen, damit eine Strafbarkeit besteht. Die **Begünstigung** oder **Benachteiligung** muss als **Erfolg** tatsächlich eingetreten sein, das bloße Androhen von Nachteilen genügt nicht, wie sich in Abgrenzung zu § 119 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ergibt.

Im Unterschied zu § 119 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 2 BetrVG genügt hier für den subjektiven Tatbestand bedingter Vorsatz nicht. Aufgrund der Formulierung „um seiner

3) GK-Oetker, BetrVG, 6. Aufl., § 119 Rn. 36

4) Richardi, BetrVG, 7. Aufl., § 119 Rn. 16

5) GK-Oetker, a. a. O., § 119 Rn. 13 m. w. N.

6) GK-Oetker, a. a. O., § 119 Rn. 11; DKK-Trümmer, a. a. O., § 119 Rn. 3

7) BayObLG v. 29. 7. 1980, AP Nr. 1 zu § 119 BetrVG, Bl. 4

8) Pulte, Die Wahl des Betriebsrats, S. 70

9) OLG Stuttgart v. 21. 12. 1977, BB 1978, S. 450

10) OLG Stuttgart v. 9. 9. 1988, NSZ 1989, S. 31

Behinderung und Störung der Tätigkeit des Betriebsrats	
Schoof (AiB 1992, S. 265 [267]); Böttcher (AiB 1994, S. 326 [326]); Trittin (AiB 1996, S. 270 [275])	Die Nicht- oder Schlechtinformation des Betriebsrats durch den Arbeitgeber stellt eine Behinderung der Betriebsratsarbeit gemäß § 119 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG dar.
BAG vom 19. 7. 1995 (NZA 1996, S. 332)	Der Arbeitgeber darf durch die Art und Weise der Informationsgestaltung und -vermittlung den Betriebsrat nicht in seiner Amtsführung beeinträchtigen. Eine solche Beeinträchtigung würde gegen § 119 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG verstoßen. Ferner steht dem Betriebsrat ein Unterlassungsanspruch gegen den Arbeitgeber zu, falls dieser die Betriebsratskosten betriebsintern veröffentlicht.
AG Göttingen (AiB 1992, S. 41)	Will der Arbeitgeber psychischen Druck und eine Disziplinierung durch Hausverbot gegen Betriebsratsmitglieder ausüben, um die Tätigkeit des Betriebsrats massiv zu behindern, so stellt dies eine Behinderung im Sinne von § 119 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG dar.
AG Bremen vom 6. 9. 1984 (AiB 1992, S. 42)	Die Weigerung des Arbeitgebers bei der Erstellung der Wählerliste behilflich zu sein, den betrieblichen Fotokopierer dem Wahlvorstand zur Verfügung zu stellen und das Hausverbot gegen den Wahlvorstand stellen eine Behinderung im Sinne von § 119 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG dar.
AG Passau vom 5. 6. 1985 (AiB 1992, S. 42)	Die Verhinderung und aktive Unterbrechung von Telefongesprächen des Betriebsrats stellt ebenso eine strafbare Behinderung des Betriebsrats dar wie die Aufforderung an den Arbeitnehmer, ein Schreiben zu verfassen, um die Ablösung des Betriebsrats zu verlangen.
OLG Stuttgart vom 9. 9. 1988 (NSZ 1989, S. 31)	Der Betriebsrat kann in seiner Tätigkeit durch einen öffentlichen Aushang des Arbeitgebers mit der Empfehlung an die Arbeitnehmer, eine Betriebsversammlung nicht zu besuchen, behindert werden.
OLG Stuttgart vom 9. 9. 1988 (AiB 1989, S. 23)	Der Arbeitgeber überschreitet gemäß § 119 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG seine Einwirkungsmöglichkeiten, wenn er in einem „PS“ erklärt, er könne „den Meistern und Leuten nicht empfehlen, diese Versammlung zu besuchen“; es bleibe dem Betriebsrat „unbenommen, für ihre Mitglieder eine private Versammlung abzuhalten“. Durch ein solches ausgehängtes Schreiben wird das Organisationsrecht des Betriebsrats schwerwiegend beeinträchtigt. Der Tatbestand des § 119 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG ist bereits mit der Behinderung der Betriebsratsarbeit bei der Einberufung der Betriebsversammlung vollendet.
ArbG Köln vom 28. 4. 1982 (AiB 1996, S. 413)	Aufforderungen des Arbeitgebers an die Belegschaftsmitglieder, an einer rechtmäßigen Betriebsversammlung nicht teilzunehmen, stellen eine Störung der Betriebsratsarbeit dar.
ArbG Wesel vom 10. 4. 1996 (AiB 1997, S. 52)	Es stellt eine Behinderung der Betriebsratsarbeit dar, wenn der Arbeitgeber im Zusammenhang mit Verhandlungen mit dem Betriebsrat über freiwilliges Weihnachtsgeld die Kosten der Betriebsratsarbeit durch Aushang bekanntmacht und dokumentiert, dass er bei Reduzierung der betriebsratsbedingten Kosten das Weihnachtsgeldbudget erhöhen würde. Gegen einen solchen Aushang hat der Betriebsrat einen Unterlassungsanspruch.
ArbG Rosenheim vom 22. 6. 1988 (AiB 1989, S. 83)	Eine grobe Behinderung der Betriebsratsarbeit stellt es dar, wenn der Arbeitgeber auf einer Betriebsversammlung einen unmittelbaren Zusammenhang herstellt zwischen einem Betriebsratsbeschluss (hier: Freistellung eines Betriebsratsmitglieds) und der Streichung von sozialen Leistungen.
OLG Stuttgart vom 21. 12. 1977 (BB 1978, S. 450)	Wird einem Vertreter der Gewerkschaft verboten, den Betrieb zu betreten, so liegt hierin nur dann eine Behinderung oder Störung im Sinne von § 119 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG, wenn der Besuch zur Wahrnehmung einer der im BetrVG abschließend geregelten Aufgaben und Befugnisse dienen soll.
Kraushaar (AiB 1996, S. 113 [117])	Die Mitglieder der Einigungsstelle sind gemäß § 79 BetrVG zur Verschwiegenheit verpflichtet. Nur wenn auf die Verschwiegenheitspflicht ausdrücklich hingewiesen wurde und dennoch gegen diese Pflicht verstoßen wurde, können die Mitglieder der Einigungsstelle gemäß § 119 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG belangt werden.
ArbG Darmstadt vom 6. 5. 1996 (AiB 1996, S. 609)	Die Einberufung einer Teilbelegschaftsversammlung durch den Arbeitgeber, die nur zu dem Zweck geplant ist, die Arbeit des Betriebsrats zu stören und eine Konkurrenzveranstaltung zur Betriebsversammlung durchzuführen, stellt eine Störung der Betriebsratsarbeit dar. Ob es sich bei dieser „Störung“ sogar um eine Behinderung des Betriebsrats im Sinne von § 119 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG gehandelt hat, wurde hier nicht entschieden.
ArbG Hamburg vom 16. 6. 1997 (AiB 1997, S. 659)	Ein Hausverbot des Arbeitgebers gegen ein gekündigtes Betriebsratsmitglied, dessen Arbeitsverhältnis nicht rechtskräftig beendet ist, ist rechtswidrig und daher unwirksam. Verwehrt das Hausverbot dem Betriebsratsmitglied die Teilnahme an Betriebsratssitzungen und die Wahrnehmung von Betriebsratsaufgaben, so stellt dies eine Behinderung im Sinne von § 78 Satz 1 BetrVG dar. Durch das Hausverbot wird dem Betriebsratsmitglied die Betriebsratsarbeit weitgehend unmöglich gemacht.
ArbG Elmshorn vom 10. 9. 1996 (AiB 1997, S. 173)	Erteilt der Arbeitgeber einem gekündigten Betriebsratsmitglied vor rechtskräftigem Abschluss des Gerichtsverfahrens Hausverbot und verwehrt er ihm damit die Wahrnehmung von Betriebsratsaufgaben sowie die Teilnahme an Betriebsratssitzungen, so stellt dies eine Behinderung seiner Tätigkeit im Sinne von § 78 Satz 1 BetrVG dar.
BAG vom 12. 11. 1997 (AP Nr. 27 zu § 23 BetrVG)	Weigert sich der Arbeitgeber, die zur ordnungsgemäßen Durchführung der Betriebsratsarbeit notwendigen Kosten zu tragen oder die sächlichen Mittel (Wahlzettel, Wahlumschläge, Wahlurnen, Räumlichkeiten) zur Verfügung zu stellen, so kann er sich gemäß § 119 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG strafbar machen.
Gnade/Kehrmann/Schneider/ Blanke/Klebe, BetrVG, 8. Aufl.; § 119 Rn. 2; BetrR 1988, Heft 3, S. 17	Das Öffnen von erkennbar an den Betriebsrat gerichtete Post durch den Arbeitgeber, stellt eine Behinderung der Betriebsratsarbeit dar.
Gnade/Kehrmann/Schneider/ Blanke/Klebe, a. a. O., § 119 Rn. 2	Die beharrliche Weigerung des Arbeitgebers, überhaupt mit dem Betriebsrat zusammenzuarbeiten, fällt unter § 119 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG.
BAG vom 11. 7. 1957 (BB 1957, S. 1182)	Der vorsätzliche Verstoß des Arbeitgebers gegen einen Beschluss des Arbeitsgerichts, in dem ihm aufgegeben wird, den Betriebsrat zu beteiligen, stellt eine Behinderung der Betriebsratsarbeit dar.
AG Konstanz vom 3. 9. 1981 (AiB 1982, S. 34)	Die fälschliche Behauptung, die Betriebsratswahl sei angefochten, fällt unter § 119 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG.
AG Hamburg-Harburg vom 18. 12. 1989 (AiB 1990, S. 212)	Die wiederholte grundlose Kündigung von Betriebsratsmitgliedern stellt eine Behinderung der Betriebsratsarbeit dar.
BayOblG vom 29. 7. 1980 (AP Nr. 1 zu § 119 BetrVG)	Die Aufforderung an den Betriebsrat zum Rücktritt unter der Androhung, dass anderenfalls der Belegschaft übertarifliche und sonstige Sozialleistungen künftig gestrichen werden, ist gemäß § 119 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG strafbar.

Tätigkeit willen“ verlangt das Gesetz zusätzlich eine **Begünstigungs- bzw. Benachteiligungsabsicht** (dolus directus 1. Grades).¹¹⁾ Die Absicht muss jedoch nur hinsichtlich der Begünstigung bzw. Benachteiligung vorliegen. Bezüglich der übrigen Tatbestandsmerkmale genügt bedingter Vorsatz, also ein billigendes in Kauf nehmen des tatbestandlichen Erfolges.

Stellung eines Strafantrags

Die in § 119 Abs. 1 BetrVG genannten Straftaten werden nur auf Antrag der in § 119 Abs. 2 BetrVG **abschließend** aufgezählten **Antragsberechtigten** verfolgt, nicht von Amts wegen. Antragsberechtigten sind der Betriebsrat, der Gesamtbetriebsrat, der Konzernbetriebsrat, die Bordvertretung, der Seebetriebsrat, der Wahlvorstand, der Unternehmer sowie eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft. Ein fehlender Antrag kann nicht durch ein besonderes öffentliches Interesse überwunden werden. Der Kreis der Antragsberechtigten ist nicht identisch mit den in § 119 Abs. 1 BetrVG geschützten Betriebsverfassungsorganen und deren Mitglieder. Eine entsprechende Heranziehung von § 119 Abs. 2 BetrVG für diese Organe und Personen ist nicht möglich, obwohl das Analogieverbot des materiellen Strafrechts

im Strafrecht nicht gilt. Dennoch kommt eine Analogie nicht in Betracht, da das Antragsersfordernis wertungsgemäß mit strafbegründenden Tatbestandsmerkmalen vergleichbar ist. Denn eine Bestrafung wäre ohne Strafantrag nicht möglich.

Die Strafantragsberechtigung besteht unabhängig davon, ob der Antragsteller auch Verletzter/Geschädigter ist. Dies ergibt ein Umkehrschluss zu § 120 Abs. 5 Satz 1 BetrVG.

Voraussetzungen für einen wirksamen Strafantrag durch den Betriebsrat, andere Betriebsverfassungsorgane oder durch den Wahlvorstand sind:

- Ordnungsgemäße Ladung zur Sitzung unter Mitteilung der Absicht der Stellung eines Strafantrags in der Tagesordnung;
- vorherige ordnungsgemäße Beschlussfassung des Organs mit einfacher Stimmenmehrheit, § 33 BetrVG;
- der Vorsitzende des Betriebsverfassungsorgans stellt als dessen Vertreter den Strafantrag.

Nicht notwendig, da keine Wirksamkeitsvoraussetzung, aber dringend zu empfehlen ist eine **Protokollierung** des Betriebsratsbeschlusses.

Voraussetzung für einen wirksamen **Strafantrag durch eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft** ist, dass der Strafantrag durch eine Stelle gestellt wird, die die Gewerkschaft nach außen wirksam vertreten kann. Dies ist in der Regel der Bundesvorsitzende und nur ausnahmsweise nach Satzung auch eine Untergliederung.

Der Strafantrag ist binnen **drei Monaten** ab Kenntniserlangung von der Tat und der Person des Täters zu stellen (§ 77 b StGB). Eine bloße Vermutung oder nur ein Verdacht der Tat genügen für den Fristbeginn nicht. Bei Kollegialorganen wie dem Betriebsrat ist für die Kenntniserlangung auf den Vorsitzenden abzustellen, § 26 Abs. 3 Satz 2 BetrVG findet insoweit eine analoge Änderung.

Bis zum rechtskräftigen Abschluss des Strafverfahrens kann der Strafantrag auch wieder per Beschluss zurückgenommen werden. Der Antragsteller trägt dann jedoch die Kosten (§ 470 StPO). Ein zurückgenommener Strafantrag kann nicht noch einmal gestellt werden (§ 77 d StGB).

Der Strafantrag wird bei der Staatsanwaltschaft, den Behörden und Beamten des Polizeidienstes oder den Amtsgerichten gestellt (vgl. § 158 Abs. 2 StPO).

11) GK-Oetker, a. a. O., § 119 Rn. 31; DKK-Trümmer, a. a. O., § 119 Rn. 13

Benachteiligung und Begünstigung	
OLG Hamm vom 26. 7. 1987 Gnade/Kehrmann/Schneider/ Blanke/Klebe, BetrVG, 6. Aufl., § 119 Rn. 3	Setzt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer unter Druck, von einer vorgesehenen oder eingeleiteten Betriebsratswahl Abstand zu nehmen, indem er die Zuweisung schlechterer Arbeit oder den Ausspruch einer Kündigung androht, so stellt dies eine Benachteiligung gemäß § 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG dar.
Gnade/Kehrmann/Schneider/ Blanke/Klebe, a. a. O., § 119 Rn. 2	Die beharrliche Weigerung des Arbeitgebers, überhaupt mit dem Betriebsrat zusammenzuarbeiten, fällt unter § 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG.
LAG München vom 11. 1. 1991 (AiB 1992, S. 49)	Es kann gemäß § 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG eine Bevorzugung oder Benachteiligung von Mitgliedern einer Einigungsstelle darstellen, wenn dem Vorsitzenden und dem externen Beisitzer der Einigungsstelle extrem unterschiedliche Vergütungen gewährt werden, sofern sich die Differenz unter keinen der in § 76 a Abs. 4 Nrn. 3–5 BetrVG angeführten Gesichtspunkte sachlich rechtfertigen läßt.
ArbG Berlin vom 8. 8. 1984	Indem der Arbeitgeber in einer Betriebsversammlung offen oder unterschwellig beim Zuhörer Angst vor dem Verlust eines finanziellen Vorteils erzeugt, falls dieser bestimmte Kandidaten wählt, macht er sich gemäß § 119 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG strafbar.
AG Hamburg-Harburg vom 18. 12. 1989 (AiB 1990, S. 212)	Zeitlich zusammenhängende und häufige ungerechtfertigte Abmahnungen für die Personalakte, einseitig ungerechtfertigte Gehaltskürzungen, ungerechtfertigte Versetzungen in eine mindere Tätigkeit, ungerechtfertigte Hausverbote, Kettenkündigungen des Betriebsratsvorsitzenden stellen eine Benachteiligung des Betriebsratsmitglieds um seiner Tätigkeit willen dar.

Zuständig für das **Strafverfahren** sind die ordentlichen Gerichte.

Die Strafverfolgung **verjährt** gemäß § 78 Abs. 3 Nr. 5 StGB in **drei Jahren**. Die Frist beginnt mit der Beendigung der Tat.

Die Stellung eines Strafantrags wegen einer nach § 119 Abs. 1 BetrVG begangenen Straftat ist nach ganz herrschender Meinung weder ein Grund zur fristlosen Entlassung des Betriebsratsmitglieds, das den Strafantrag gestellt hat, noch ein Anlass zur Einleitung eines Verfahrens nach § 23 Abs. 1 BetrVG.¹²⁾

Kostentragung

Die Kosten des Betriebsrats für die Beauftragung eines Rechtsanwalts zum Zwecke der Stellung eines Strafantrags hat der Arbeitgeber gemäß § 40 BetrVG zu tragen.¹³⁾

Hinweise für die betriebliche Praxis

Der eingangs geschilderte Fall aus der Praxis zeigt, dass insbesondere die Behinde-

rung der Betriebsratsarbeit sowie der Betriebsratswahlen durchaus bestraft werden kann. Hierbei wird jedoch der eingetretene Schaden nicht verhindert. In dem Ausgangsfall ist es dem Arbeitgeber gelungen, über viele Jahre die Bildung eines Betriebsrates zu verhindern.

Oftmals genügt allerdings bereits der Hinweis auf die Bestimmung des § 119 BetrVG. Die Angst vor einer möglichen Bestrafung hat schon so manchen Arbeitgeber bewegt, es mit der Handhabung des Betriebsverfassungsgesetzes genauer zu tun.

Stets sollte beachtet werden, dass die Stellung eines Strafantrags den Druck auf den Betriebsrat bzw. auf einzelne Betriebsratsmitglieder erhöht. In der Regel ist es daher sinnvoll, den Strafantrag durch eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft stellen zu lassen.

Novellierung des BetrVG

Im Rahmen der angestrebten Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes sollte auch über eine Neufassung des § 119 BetrVG nachgedacht werden.

Die Höchststrafe von einem Jahr erscheint gerade bei Wiederholungstätern nicht als ausreichend. Auch wenn die abschreckende Wirkung von Strafhöhen in der Regel zweifelhaft ist, erscheint es in Unternehmen, in denen „Geld keine Rolle spielt“ als außerordentlich sinnvoll, wenn der Justiz die Möglichkeit der Verhängung höherer Strafen eingeräumt wird.

Zudem ist zu überlegen, ob das Delikt nicht auch auf Anzeige von Amts wegen verfolgt wird.¹⁴⁾

Alexandra Polzer
stud. iur., München und
Rüdiger Helm,
Rechtsanwalt in München

12) LAG Baden-Württemberg, AP Nr. 2 zu § 78 BetrVG; Richardi, a. a. O., § 119 Rn. 29; FKHE, BetrVG, 19. Aufl., § 119 Rn. 12; HSG, BetrVG, 4. Aufl., § 119 Rn. 12

13) LAG Düsseldorf v. 12. 8. 1993, NZA 1994, 1052

14) Vgl. die Münchener Stellungnahme zu den Vorschlägen des Bundesvorstands des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 vom 3. 2. 1998 (Stand 31. 12. 1999)

Buchbesprechung

Schmidt (Hrsg.); Arbeitsrecht und Arbeitsgerichtsbarkeit; Festschrift zum 50-jährigen Bestehen der Arbeitsgerichtsbarkeit in Rheinland-Pfalz; Hermann Luchterhand Verlag, Neuwied und Kriftel 1999; ISBN 3-472-03820-9; 800 Seiten, 248,00 DM

Das 50-jährige Bestehen der Arbeitsgerichtsbarkeit in Rheinland-Pfalz war für den Präsidenten des LAG Rheinland-Pfalz Anlass, eine Festschrift herauszugeben, an der 53 Autorinnen und Autoren mitgewirkt haben. In ihren Beiträgen äußern sich diese auf 800 Seiten zu „Bilanz und Perspektiven an der Schwelle zum Jahr 2000“.

Auch wenn es alle Beiträge verdienen, erwähnt zu werden, so ist dies hier aus Platzgründen leider nicht möglich. Aus diesem Grunde sei beispielhaft auf die folgenden Themen verwiesen, die sich in den sieben Kapiteln der Festschrift finden lassen: Das erste Kapitel lautet „Das europäische Arbeitsrecht — Gestaltungsmittel der Zukunft“ und enthält unter anderem

den Beitrag „Die Richtlinie 98/50/EG zum Betriebsübergang — aus Brüssel, Luxemburg und Kassel etwas Neues?“ von Prof. Dr. Ulrich Zichert und Dr. Eva Kocher. In dem Kapitel II „Das Arbeitsverhältnis — Anpassung an die internationalen Rahmenbedingungen durch das arbeitsrechtliche Instrumentarium“ geht Prof. Dr. Peter Hanau der Frage „Wie halten Sie es mit der Vertragsfreiheit? — Fragen an die Arbeitsgerichtsbarkeit“ nach. Mit dem „Kündigungsschutz außerhalb des Kündigungsschutzgesetzes“ beschäftigt sich Prof. Dr. Wolfgang Däubler in seinem Beitrag in dem dritten Kapitel „Das Kündigungsschutzrecht — Der Bestandsschutz auf dem Prüfstand“, während Prof. Dr. v. Hoyningen-Huene der Frage „Muß das Kündigungsschutzrecht reformiert werden?“ nachgeht. Von besonderem Interesse dürfte für die Leserinnen und Leser von „Arbeitsrecht im Betrieb“ der Beitrag „Betriebsrat und moderne Arbeitsmittel“ von Prof. Dr. Peter Wedde und Dr. Thomas Klebe sein, der sich in dem Kapitel „Das kollektive Arbeitsrecht — Organisatorische und inhaltliche Entwicklungslinien im dynamischen Anpassungsprozess“ befindet. Die Autoren setzen sich mit der Zurverfügungstellung moderner Arbeitsmittel für den Betriebsrat auseinander und führen als Einzelbeispiele PC, Telefon und Handy, Telefax, E-Mail und Internet/Intranet an. Ralf Trümmer

behandelt in seinem Beitrag „Der ‚stumme‘ Verzicht auf Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei Einführung und Durchführung abspracheorientierter Arbeitszeitregelungen in teilautonomen Gruppenarbeitsmodellen“ ebenfalls ein Thema, das für viele Leserinnen und Leser von „Arbeitsrecht im Betrieb“ von Interesse ist. „Ausgewählte Probleme des Insolvenzarbeitsrechts“ behandelt Ernst-Dieter Berscheid in dem fünften Kapitel „Die Gesetzgebung — Zwischen ‚Jahrhundert-Reform‘ und Gesetzen mit ‚Verfallsdatum‘“. Die beiden letzten Kapitel „Das arbeitsgerichtliche Verfahren — Mittel zur Durchsetzung materiellen Rechts“ und „Die Arbeitswelt und die Arbeitsgerichtsbarkeit — Kontinuität im Wandel der Zeiten“ enthalten weitere äußerst interessante Beiträge.

Auch wenn Festschriften in der Regel recht teuer sind, so bieten sie wegen der Mitarbeit zahlreicher namhafter Autorinnen und Autoren stets eine Fülle von neuen Gedanken, Anregungen sowie Aspekten, die den hohen Anschaffungspreis relativieren lassen. Zudem ist es den Leserinnen und Lesern, denen Festschriften als zu teuer erscheinen, möglich, die Bibliotheken zu nutzen. Auch ausgeliehene Festschriften sind es wert, gelesen zu werden.

Martin Wolmerath