

Tipps für Betriebsräte

wesentlichen Betriebsteil handeln. Lediglich das Arbeitsgericht München (22.2.2000, AiB 2000, S. 766) hat – soweit ersichtlich – bislang eine dem vorliegenden Beschluss vergleichbare Entscheidung getroffen, in der die Wesentlichkeit eines Betriebsteils unter Anwendung einer qualitativen Betrachtungsweise bejaht wurde. Das Arbeitsgericht München hat in der vorgenannten Entscheidung die Ausgliederung der Reinigungsleistungen in einem Hotelbetrieb an Dritte als den Kernbereich der Betriebsorganisation betreffend verstanden. Selbst wenn dort die Zahlengrenzen für einen Personalabbau, der eine Betriebsänderung darstellt, noch nicht erreicht ist, liegt in der Ausgliederung der Zimmerreinigung in einem Hotelbetrieb eine Betriebsänderung im Sinne von § 111 Satz 2 Nr. 4 BetrVG. Dies im Wesentlichen deswegen, weil die Reinigungsaufgabe in einem Hotelbetrieb zu einem Kernbereich des Dienstleistungsangebots gehört und nicht lediglich ein Anhängsel des operativen Geschäfts ist.

Erfreulicherweise hat das Arbeitsgericht in der vorliegenden Entscheidung in ähnlicher Weise eine weitergehende Hilfestellung für die Argumentation von Betriebsräten in Bezug auf das Vorliegen einer Betriebsänderung auch für den Fall gegeben, dass bei Personalabbaumaßnahmen des Arbeitgebers, bei denen bei quantitativer Betrachtungsweise der Tatbestand der Betriebsänderung nicht erfüllt ist, wegen der Qualität der in Frage kommenden Betriebsabteilung dennoch von einer Betriebsänderung gesprochen werden kann.

Es kommt für Betriebsräte in von derartigen Maßnahmen betroffenen Betrieben nunmehr darauf an, herauszuarbeiten, dass die betroffene Abteilung unter Berücksichtigung der Hauptleistung, die das jeweilige Unternehmen am Markt erbringt, eine Primärfunktion – mit – ausfüllt und nicht lediglich unterstützende Funktionen hat.

Anzumerken bleibt, dass der Arbeitgeber im vorliegenden Fall das Beschwerdeverfahren vor dem LAG Hamburg geführt hat, im Termin zur mündlichen Verhandlung vor dem LAG angesichts der Tatsache, dass das Gericht durchblicken ließ, dass es die Entscheidung des Arbeitsgerichts bestätigen würde, seine Beschwerde zurückgenommen hat.

WOLFGANG BRINKMEIER

Fachanwalt für Arbeitsrecht in Hamburg
www.arbeitnehmeranwaelte.de

§§ 119 BetrVG, 240 StGB

Strafurteil wegen Behinderung einer Betriebsratswahl

- 1. Kündigt ein Vorgesetzter einer Beschäftigten an, für den Fall, dass sie einen von ihm gewünschten Änderungsvertrag zum Zweck der Versetzung nicht unterzeichne, dass dies als Arbeitsverweigerung ausgelegt werde und sie mit Kontrollen und Beanstandung fingierter Mängel rechnen müsse, und unterschreibt die Beschäftigte daraufhin, so liegt eine Nötigung im Sinne des § 240 StGB vor.**
- 2. Erfolgt das Erzwingen des Änderungsvertrages im Zusammenhang mit von den Vorgesetzten ausdrücklich nicht gewünschten Betriebsratswahlen mit dem Erfolg, dass das aktive und passive Wahlrecht der Versetzten durch die Unterschrift entfällt, liegt hierin zusätzlich eine strafbare Handlung im Sinne des § 119 BetrVG.**
- 3. Die Androhung eines Übels, wie eines Verlustes des Arbeitsplatzes oder sonstiger Unannehmlichkeiten, ist gerade dann verwerflich im Sinne des**

§ 240 Abs. 2 StGB, wenn sie zum Zwecke der Verhinderung oder Erschwerung von Betriebsratswahlen erfolgt.

4. Kommt eine eingeleitete Betriebsratswahl aufgrund einer versuchten Nötigung im Sinne des § 240 Abs. 3 StGB nicht zustande, ist es wegen des letztendlichen Taterfolges unangemessen, den Strafraum von einer Freiheitsstrafe von bis zu drei Jahren oder Geldstrafe gemäß den §§ 22 Abs. 2, 49 Abs. 1 StGB für die Versuchstat(en) zu mildern.

(Leitsätze der Verfasser)

Strafurteil des Landgerichts Marburg vom 12.5.2007 – 2 Ns 2 Js 18719/05 und des Amtsgericht Marburg vom 21.12.2006 59 Ds – 2 Ns 2 Js 18719/05

Sachverhalt

Der Gesamtbetriebsrat einer bundesweit firmierenden Drogeriekette bestellte Ende 2005 einen 3-köpfigen Wahlvorstand sowie Ersatzmitglieder zur Wahl eines Betriebsrats in einem bis dahin betriebsratslosen Verkaufsbezirk mit rund 30 Filialen. Nach Bekanntgabe sahen sich Mitglieder des Wahlvorstandes massiven Repressalien und Einschüchterungen durch Führungskräfte des Unternehmens ausgesetzt. Infolge schieden zwei der drei Wahlvorstandsmitglieder aus dem Unternehmen aus, zur Einleitung der Wahl kam es nicht mehr. Die Gewerkschaft Ver.di stellte zunächst Strafantrag gemäß § 119 BetrVG, die weiteren beteiligten Arbeitnehmerinnen nahmen jedoch von ihrem Vorhaben der Betriebsratswahl Abstand. Der Verkaufsbezirk ist bis heute betriebsratslos. In der Strafsache gegen A, E und H wegen Nötigung wird die Berufung mit der Maßgabe verworfen, dass die Zahl der Tagessätze bezüglich des Angeklagten A auf 90 Tagessätze, bezüglich der Angeklagten E auf 80 Tagessätze und bezüglich der Angeklagten H auf 85 Tagessätze herabgesetzt wird

Einschüchterungen und Repressalien durch Führungskräfte

Entscheidungsgründe

Das Strafmaß

Das Landgericht Marburg hat damit das Urteil des Amtsgerichts Marburg vom 11.12.2006 am 10.5.2007 weitestgehend bestätigt. Der verheiratete Angeklagte mit zwei Kindern im Alter von 15 und 16 Jahren und einem Nettoeinkommen von 2.100 € wurde rechtskräftig zu 90 Tagessätzen zu je 50 € verurteilt, also insgesamt 4.500 €. Hinzu kommen Verfahrenskosten. Der verheiratete Angeklagte E mit zwei Kindern im Alter von 16 und 14 Jahren und einem Nettoeinkommen von 2.300 € wurde damit zu 80 Tagessätzen zu je 60 €, also insgesamt 4.800 € verurteilt. Die verheiratete Angeklagte H mit einem Nettoverdienst von 1.600 € wurde verurteilt zu 85 Tagessätzen zu je 50 €, also zu 4.250 € zzgl. den entsprechenden Verfahrenskosten. Das Strafmaß des Amtsgerichts lag um 20 bis 40 Tagessätze höher.

Der strafrechtlich relevante Sachverhalt

Der Angeklagte E ist als Verkaufsleiter, der Angeklagte A und die Angeklagte H als Bezirksleiter/in in Filialen für Drogeriemarktartikel tätig. Die Angeklagten sind bisher strafrechtlich nicht in Erscheinung getreten. Die Verhandlungen vor dem Landgericht Marburg hat zu folgenden Feststellungen geführt:

»Am 27.9.2005 stellte der Gesamtbetriebsrat der Firma (...) einen Wahlvorstand nach § 17 des Betriebsverfassungsgesetzes [auf]. (...) Zu Wahlvorstandsmitgliedern wurden die in den – innerhalb des Wahlbezirkes gelegenen – Filialen (...) Beschäftigten S, E und K bestellt. Am 30.9.2005 suchten daraufhin die Angeklagten E und A die Geschädigte S in der von ihr geführten Verkaufsfiliale in (...) auf. Nachdem sie zunächst mit ihr über die Führung der Filiale, unter anderem Beanstandungen hinsichtlich der Pausenpläne, besprochen hatten, wurden die Angeklagten von der Zeugin S gefragt, ob der Besuch und die Beanstandungen etwas mit der von ihr beabsichtigten Teilnahme an den Betriebsratswahlen zu tun hätten. Nachdem dies die Angeklagten zunächst verneinten, teilten sie je-

doch der Zeugin im Verlauf des Gesprächs mit, dass ihre Mitwirkung bei den bevorstehenden Betriebsratswahlen nicht erwünscht sei und forderten sie auf, »so etwas« zu unterlassen. Andernfalls könnten ihr Unannehmlichkeiten, wie Versetzungen oder »Verlassen der Firma« drohen, weil eine Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat nicht möglich und nicht erwünscht sei. Als die Zeugin S nicht weiter auf das Gespräch einging und das Büro verlassen wollte, wurde ihr von den Angeklagten gesagt, es gäbe »Mittel und Wege, dies zu verhindern«. Die Zeugin S reagierte jedoch nicht auf die Drohungen

Tatfeststellungen

Am 7.10.2005 wurde die Geschädigte S zu einem weiteren Gespräch mit den Angeklagten A und H im Büro der von ihr geleiteten Filiale (...) gebeten. Dabei verlangten die beiden Angeklagten von der Zeugin S einen Änderungsvertrag zu unterzeichnen, mit dem ihre Versetzung an eine andere – außerhalb des Wahlbezirkbezirk gelegene – Filiale (...) bewirkt wurde. Auf die Frage der Zeugin S, ob dies mit ihrer Tätigkeit für den Betriebsrat zu tun habe, verneinten dies die Angeklagten und gaben als Grund für die Versetzung gesundheitliche Probleme der bisherigen (...) Filialeiterin (...) an, welche die Zweigstelle (...) übernehmen solle. In Wahrheit kam es ihnen jedoch darauf an, durch Entfernung der Geschädigten aus dem Wahlbezirk (...) deren Engagement für die Bildung eines Betriebsrats zu verhindern.

Als die Geschädigte, welche in der Vergangenheit zwar ihr Interesse an der Leitung einer größeren Filiale (...) bekundet hatte, an der Filiale in (...) jedoch nicht interessiert war, mit der Unterzeichnung des Vertrags zögerte, sagten die Angeklagten zu ihr, dass sie an ihrem Arbeitsplatz denken solle. Ansonsten müsse man sich »was anderes einfallen lassen« und man könne ihr Arbeitsverweigerung nachsagen. Unter dem Druck dieser Äußerung unterschrieb die Zeugin S sodann den Änderungsvertrag, widerrief ihre Zustimmung aber am nächsten Tag. Gleichwohl – eine Reaktion auf ihren Widerspruch erhielt sie nicht – trat die Zeugin ihre Arbeitsstelle in (...) am 17.10.2005 an. Am 4.11.2005 suchte der Angeklagte A die Geschädigte E, die sich wie oben dargestellt, ebenfalls bei der Bildung des Betriebsrates engagiert, in der von dieser geleiteten Verkaufsstelle (...) auf. Nachdem sich das Gespräch zunächst um Beanstandungen bei der Filialführung drehte, fragte der Angeklagte A die Geschädigte E, warum sie vorhat, einen Betriebsrat zu gründen.

Auf deren Versuche, ihm die Beweggründe zu schildern, teilte der Angeklagte A der Zeugin mit, dass Betriebsräte bei der Firma (...) grundsätzlich nicht erwünscht seien, da sie nur Kosten verursachen und gegen die Firma arbeiten würden. Auf die Erwiderung der Zeugin, dass man nicht vorhabe, gegen die Firma (...) zu arbeiten, sagte der Angeklagte, dass nach seinem Dafürhalten Mitarbeiter des Betriebsrats von der Gewerkschaft »Gehirnwäsche« bekommen würden. Als die Zeugin weiterhin nicht von ihrem Vorhaben abrückte, forderte der Angeklagte A sie auf, die Firma im beidseitigen Einverständnis freiwillig zu verlassen, wobei er ihr eine Abfindung und ein gutes Zeugnis in Aussicht stellte. Ansonsten müsse sie mit »verstärkten Kontrollen« rechnen, bei denen man z.B. abgelaufene Ware oder andere Mängel entdecken würde. Dies würde sofort zu einer Abmahnung führen. Sie wisse ja, dass sie nach drei Abmahnungen ohne Abfindung und ohne gutes Zeugnis entlassen werden könne. Bei der Firma (...) zu bleiben, könne er ihr nicht empfehlen. Weiterhin besagte der Angeklagte A gegenüber der Zeugin, dass die Versetzung der Geschädigten S nach (...) nur erfolgt war, um die Betriebsratsgründung zu verhindern. Die Zeugin E weigerte sich jedoch, die Firma zu verlassen.«

Das Landgericht folgte im Übrigen den Feststellungen des Amtsgerichts, das bereits feststellte, »ein weiteres Indiz für die beabsichtigte Einschüchterung bzw. Entfernung betriebsmäßig aktiver Arbeitnehmer ergibt sich aus der sicher gestellten »Checkliste-Kündigung 6.96/V8«, welche im Rahmen der Beweisaufnahme in Augenschein genommen wurde. Hieraus ist die Stellungnahme zur

Kündigung: MA ist BR-mäßig aktiv geworden. MA erhält eine einmalige Abfindung von 1.750 €. MA sollte nicht wieder eingestellt werden. Freistellung vom 1.11. bis 30.11.2005!« ersichtlich.« Die Checkliste-Kündigung wurde im Rahmen einer polizeilichen Durchsuchung aufgefunden. Die strafrechtliche Wertung hält das Gericht fest:

**Rechtliche Gründe
für die Verurteilung
des Angeklagten A**

»Der Angeklagte A hat sich der gemeinschaftlichen Nötigung sowie der versuchten Nötigung gemäß den §§ 240 Abs. 1, Abs. 2, Abs. 3, 22, 23, 25 StGB schuldig gemacht. Er hat am 7.10.2005 gemeinsam mit der Angeklagten A die Geschädigte S durch Drohung mit einem empfindlichen Übel zum Unterschreiben des Änderungsvertrags genötigt. Dabei musste die Zeugin S die Hinweise der Angeklagten, wenn sie das nicht mache, dann müsse man sich etwas anderes einfallen lassen, man könne ihr Arbeitsverweigerung nachsagen, als Drohung mit einer fristlosen Kündigung wegen angeblicher Arbeitsverweigerung auffassen. Unter diesem Druck unterschrieb sie daraufhin die von ihr in dieser Form nicht gewollte kurzfristige Versetzung nach (...). Die Nötigung war auch rechtswidrig. Die Versetzung der Zeugin diente der Entfernung aus dem Wahlbezirk (...) und damit der Verhinderung der weiteren Tätigkeit bei der Betriebsratswahl, so dass sich die Verwerflichkeit bereits aus dem beabsichtigten Verstoß gegen § 119 BetrVG begründet.

Rechtfertigungs- und Entschuldigungsgründe sind nicht ersichtlich. Gegenüber der Geschädigten E hat der Angeklagte A am 4.11.2005 damit gedroht, unangemeldete Kontrollen mit der Entdeckung abgelaufener Ware und anderen Mängeln durchzuführen, welche zur Abmahnung und einer darauf beruhenden späteren Kündigung ohne Abfindung und, ohne gutes Zeugnis führen würde. Er hat der Zeugin damit für diese klar verständlich mit einem Verlust des Arbeitsplatzes aufgrund fingierter Mängel gedroht, um diese zu einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu veranlassen.«

**Rechtliche Gründe
für die Verurteilung
des Angeklagten E**

Der Angeklagte E hat sich wegen versuchter gemeinschaftlicher Nötigung gemäß den §§ 240 Abs. 1, Abs. 2, Abs. 3, 22, 23, 25 Abs. 2 StGB strafbar gemacht, in dem er bei dem Gespräch am 30.9.2005 zusammen mit der Angeklagten A der Zeugin S »Unannehmlichkeiten« nämlich die Versetzung und ein »Verlassen der Firma« in Aussicht gestellt hat, was diese als Drohung mit einer Kündigung für den Fall, dass sie sich weiterhin bei der Betriebsratswahl engagiert, auffassen müsste, um sie zur Unterlassung ihrer Aktivitäten zu veranlassen. Da die Geschädigte nicht auf das Ansinnen der Angeklagten einging, ist die Tat im Versuchsstadium geblieben. Die Tat war auch wegen des in § 119 BetrVG verstoßenden Zweckes, Aktivitäten des Betriebsrates zu verhindern bzw. erst gar nicht zur Entstehung kommen zu lassen, verwerflich.

**Rechtliche Gründe
für die Verurteilung
der Angeklagten A**

Die Angeklagte A hat sich bei dem Gespräch am 30.9. und 17.10.2005 der versuchten gemeinschaftlichen Nötigung und der gemeinschaftlichen Nötigung gemäß § 20 Abs. 1, Abs. 2, Abs. 3, 22, 23, 25 Abs. 3 StGB schuldig gemacht. Auch § 119 BetrVG ist gegeben. Das Landgericht ergänzte die Feststellungen hinsichtlich der Erfüllung von Straftaten auch noch dahingehend, dass es für alle Täter auch feststellte, dass § 119 BetrVG erfüllt war. Hinter dieser Feststellung stand alleine die Frage, dass erstinstanzlich noch Zweifel beim Amtsgericht bestanden, ob der Strafantrag der Antrag stellenden Gewerkschaft noch wirksam Bestand hatte.

Anmerkung

**Ungewöhnlicher Fall
für das Strafgericht und
die Staatsanwaltschaft**

Den Fall, den das Amtsgericht und das Landgericht Marburg zu entscheiden hatte, mögen Strafgericht und Staatsanwaltschaft – dies wird aus dem Wortlaut des Urteils und der Urteilsbegründung – ungewöhnlich gefunden haben. In diesem Drogerieunternehmen – so zeigt eine bundesweite empirische Studie über Betriebsratswahlen von 2001 bis Mitte 2006 – gehören Wahlbe- und

»Grundrecht auf Betriebsräte«

-verhinderung jedoch nicht zur Ausnahme, sondern zur Regel. So resultierten von 51 vom Gesamtbetriebsrat bestellten Wahlvorständen nur 32 Betriebsratswahlen. In 19 Fällen (40 %) scheiterte das Vorhaben durch Einflussnahme der Unternehmensseite. Viele Beschäftigte auch anderer Handelsunternehmen und – auch – anderer Branchen erleben ähnlichen Druck und Einschüchterung im Vorfeld einer erstmaligen Betriebsratswahl. Ein Gewerkschaftssekretär formulierte es kürzlich ganz zutreffend wie folgt: »Bei erstmaligen Betriebsratswahlen stoßen wir in jüngerer Zeit in 90 % der Fälle auf erheblichen Widerstand und Störungen durch den Arbeitgeber.« Unter diesen Umständen Betriebsratswahlen erfolgreich durchzusetzen, erfordert sicherlich einen Mix aus unterschiedlichen Strategien und enge persönliche Unterstützung und Begleitung der Wahlvorstandsmitglieder während Phasen des Angriffs durch den Arbeitgeber. Ver.di engagiert sich seit geraumer Zeit, um Discounter, die Betriebsräte be- und verhindern, auch öffentlich zu brandmarken, die Situation am Arbeitsplatz öffentlich zu machen und das »Grundrecht auf Betriebsräte« in einen gesamtgesellschaftlichen Kontext zu stellen. Denn es geht um demokratische Teilhabe. Der Fall aus Marburg zeigt, dass ein Blick über den Tellerrand des Arbeitsrechts häufiger notwendig ist und belegt zugleich, dass eine über den § 119 BetrVG hinausgehende Strafverfolgung erfolgreich sein kann. Erfolgreiche Verurteilungen nach § 119 BetrVG sind, obwohl die Regelung häufig zitiert wird, bislang rar. Notwendig ist in Strafrechtsangelegenheiten eine engagierte Staatsanwaltschaft und detaillierte Information über das interne Geschehen. Dies sollte genau dokumentiert werden:

Formular Störung der Betriebsratswahl			
Datum des Vorgangs:		Uhrzeit Beginn:	Uhrzeit Ende:
_____		_____	_____
Vorname und Name der handelnden Person(en), die die Wahl stören, mit Titel:			
_____	_____	_____	
Vorname	Name	betriebliche Funktion	
_____	_____	_____	
Vorname	Name	betriebliche Funktion	
Die genaue Beschreibung des Vorgangs (hier ist zum einen zu beschreiben was passierte und dann festzuhalten, was welche Person sagte, soweit wörtliche Zitate verwendet werden, ist das entsprechend zu kennzeichnen, wichtig ist es alle Anwesenden festzuhalten):			
Nachfolgende Personen waren anwesend (angeben, wenn eine Person nicht die ganze Zeit anwesend war):			

Das ist vorgefallen (wer hat was zu wem gesagt, wer hat wie gegenüber wem gehandelt):			

_____ (Ergänzungen ggf. auf der Rückseite)			
Zeugen (möglichst Name Vorname Unterschrift):			
_____	_____	_____	
Vorname	Name	Unterschrift (falls möglich)	
_____	_____	_____	
Vorname	Name	Unterschrift (falls möglich)	
Das Protokoll wurde erstellt durch:			
_____	_____	_____	_____
Datum	Vorname	Name	Unterschrift

**Handlungshilfe
für Betriebsräte**

Dass dann erfolgreich vorgegangen werden kann, zeigt die Entscheidung. Hilfreich für die Zukunft ist, dass arbeitsrechtliche oft schwer greifbare Drohungen und unterschwellige Ankündigungen wie das in Aussicht stellen unangemeldeter Kontrollen durch das Gericht »als besonders perfide Einschüchterung« angesehen wurden »bei der der Geschädigten die eigene Machtlosigkeit gegenüber ihrem Arbeitgeber unmissverständlich vor Augen geführt wurde«. Nicht übersehen werden darf, dass Strafverfahren dauern und die Betriebsratswahl im gegenständlichen Fall nicht zustande kam.

Das Ziel der demokratischen Teilhabe konnte also mit den Mitteln des Strafrechts nicht erreicht werden. Der Missbrauch des Abhängigkeitsverhältnisses im Arbeitsverhältnis durch Vorgesetzte wurde also durch die Strafgerichte als Nötigung bzw. versuchte Nötigung festgestellt.

Hierbei hat das Landgericht, wie auch das Amtsgericht die versuchte Nötigung als genauso verwerflich angesehen, wie die erfolgreiche Nötigung, weil das Ziel die Verhinderung einer Betriebsratswahl war.

Der Verurteilte A ist Verkaufsleiter, die Verurteilten A und E sind Bezirksleiter, die mit einem fast getriebenen Eifer gegen die beabsichtigte Betriebsratswahl vorgingen. Erklären konnte sich das Gericht dieses Verhalten nur dadurch, dass es davon ausging, dass die Täter sich unter einem Druck durch die Firmenspitze der Firma sahen.

Während der Betriebsratswahlen sind Vorgänge der verurteilten Art häufig. Um die Vorgänge aufgreifen zu können, ist die genaue Dokumentation (vgl. oben) entscheidend.

Eine Gewerkschaftssekretärin oder ein Gewerkschaftssekretär sollten hierbei unbedingt beigezogen werden.

CHRISTINE STEINICKEN

RÜDIGER HELM

Beide Rechtsanwälte bei

www.kanzlei-helm.de

www.arbeitnehmeranwaelte.de

AGNES SCHREIEDER, Ver.di