

BR-News

Studie zur Behinderung von Betriebsräten:
Forscher beleuchten Strategien von Arbeitgebern –
wie sich Beschäftigte wehren können

Ausgabe 28, November 2020

Die Hans-Böckler-Stiftung befragte im Rahmen einer Studie 28 Unternehmen, Manager, Gewerkschafter und Rechtsanwälte zum Thema „Mitbestimmung des Betriebsrats“ und beleuchtete hierbei Strategien von Arbeitgebern.

Zunächst ist zu erwähnen, dass nicht alle Arbeitgeber strategisch gegen eine Mitbestimmung des Betriebsrats vorgehen bzw. sich standardmäßig querstellen. Laut der Studie bewerten ca. 60 % der Betriebsräte das Verhältnis zur Geschäftsleitung als „sehr gut bis gut“. Dies sei aber nicht die Regel, da in manchen Betrieben Arbeitgeber systematisch eine Mitbestimmung des Betriebsrats verhindern. Der Betriebsrat benötigt Rückhalt in der Belegschaft, um sich gegen die Vorgehensweise des Arbeitgebers wehren zu können.

Ergebnisse der Studie zeigten, dass mitbestimmungsfeindliche Arbeitgeber gezielt Informationen zurückhalten oder mit weiteren arbeitsrechtlichen Konsequenzen, sogar mit einer Standortschließung, drohen. Betroffen seien nicht nur kleinere Unternehmen, sondern auch multinationale Konzerne, beispielsweise Start-ups, Betriebe in Regionen mit einer eher schwachen Mitbestimmungskultur oder ausländische Niederlassungen.

Viele Arbeitgeber führten aus, dass mitbestimmungsrechtliche Angelegenheiten meist „zeitraubend“ und „nervig“ seien. Ein Interesse, Betriebsräte grundsätzlich abzuschaffen, bestünde aber nicht.

Andererseits gebe es Arbeitgeber, die eine „Totalverweigerung“ praktizieren und sich bei ihren Vorgehensweisen von Anwaltskanzleien beraten lassen, die auf Mitbestimmungsbehinderung spezialisiert sind.

Die systematische Verhinderung der Arbeitgeber würde so aussehen, dass beispielsweise Arbeitnehmervertreter zu spät oder unvollständig informiert oder Fristen ignoriert werden. Der Arbeitgeber beabsichtige mit dieser Taktik die Spaltung der Belegschaft zu erreichen. Laut den Forschern versuchen Arbeitgeber die Betriebsräte durch andere Vertretungsorgane zu ersetzen, die keine gesetzlich verbrieften Rechte haben und damit vom Wohlwollen des Arbeitgebers abhängen.

Der Untersuchung zufolge seien juristische Schritte unvermeidbar. Dabei sei allerdings die Dauer der Verfahren, die sich oft über Monate hinziehen, ein Problem, das den Arbeitgebern in die Hände spielt. Ziel sei, Arbeitnehmer finanziell auszutrocknen und moralisch zu brechen.

Das Kerngeschäft dürfe hierbei nicht vernachlässigt werden, da bei juristischer Unterstützung oft keine Zeit und Kraft mehr besteht, um sich auf das Kerngeschäft zu konzentrieren. In diesem Fall könnten Arbeitgeber darauf verweisen, dass der Betriebsrat einerseits keine Vorteile für die Beschäftigten erziele, andererseits das Unternehmen durch bürokratischen Aufwand, immense Kosten und vergiftetes Betriebsklima schwäche. Um dagegenzuwirken müssten Betriebsräte zusammenhalten und eine Gesamtstrategie verfolgen.



„Steht die Belegschaft einheitlich für eine interessenpolitische Forderung, den Betriebsrat oder einen Mandatsträger ein, ist es für den Arbeitgeber schwer, dagegen zu agitieren“, so die Forscher. Dabei reiche nicht nur die reine Information an die Beschäftigten aus, vielmehr seien diese in die Strategie einzubeziehen, damit eine Spaltung vermieden und eine Solidarisierung geschafft werden kann.

Letztendlich sind die Forscher zum Ergebnis gekommen, dass rechtliche Reformen dazu beitragen könnten, Angriffe auf Mitbestimmung von vornherein wirksam einzudämmen.

Aktuelle Meldungen zum Arbeitsrecht finden Sie auch in unserem [Blog](#) unter www.draxinger-law.de.