

# Mitbestimmung nicht immer erwünscht

**Manche Unternehmer versuchen massiv und hartnäckig, ihre Beschäftigten an der Gründung eines Betriebsrats zu hindern. Besonders häufig ist dies in inhabergeführten Firmen, ergab eine Studie des WSI.\***

Wer hierzulande Betriebsratswahlen behindert, macht sich strafbar. „Dennoch häufen sich in den letzten Jahren zunehmend Berichte, dass genau dies geschieht“, so Martin Behrens und Heiner Dribbusch. Wissenschaftliche Befunde lägen jedoch kaum vor. Deshalb haben die WSI-Forscher in Kooperation mit IG Metall, IG BCE und NGG sowie dem Fachbereich Handel von ver.di zu klären versucht, welches Ausmaß diese Aktivitäten inzwischen haben. Dribbusch und Behrens befragten 184 der zuständigen hauptamtlichen Gewerkschafter aus den Bezirken, Regionen und Verwaltungsstellen; diese haben in der Regel einen guten Überblick über die Arbeitsbeziehungen vor Ort. Repräsentativ sind die Ergebnisse nicht, doch erlauben sie aus Sicht der Forscher eine Trendaussage: **Versuche, neue Betriebsräte zu verhindern seien „bislang kein stilbildendes Merkmal der deutschen Arbeitsbeziehungen“, aber „deutlich mehr als eine Fußnote“.**

Insgesamt 59 Prozent der Befragten sind Fälle bekannt, in denen Unternehmer versucht haben, die Gründung einer Arbeitnehmervertretung zu verhindern. Im Mittel berichteten die lokalen Experten von jeweils gut zwei Fällen, in denen Arbeitgeber gegen die Wahlen Front machten. Jeder dritte der Versuche war aus Sicht des Managements erfolgreich; die Betriebsratswahl wurde vereitelt. Am häufigsten erlebten die Befragten aus der Handelsbranche Wahlbehinderungen: Hier nannten 66 Prozent mindestens einen Betrieb. Erste stichprobenartige Nachfragen deuteten darauf hin, dass die Zahl der Fälle dort ansteige, wo sich Gewerkschaften aktiv um die Gründung neuer Betriebsräte bemühen, fassen die Wissenschaftler zusammen.

Besonders häufig seien Versuche, Kandidaten für die Betriebsratswahl einzuschüchtern, stellen die Forscher fest. Gerade in kleinen und mittelgroßen Betrieben, in denen der Kontakt zwischen Eigentümer, Management und Beschäftigten oft eng sei, ließen sich Kandidaten leicht unter Druck setzen. Im Durchschnitt beobachteten diese Taktik 73 Prozent der Befragten in jenen Betrieben, in denen die Wahl behindert wurde, im Fachbereich Handel von ver.di sogar 86 Prozent. Auch die Gewährung von Vorteilen für den Fall, dass Arbeitnehmer ihre Kandidatur zurückziehen, kommt im Handel häufiger vor als in anderen Branchen.

Behrens und Dribbusch sehen einen Zusammenhang mit der Zusammensetzung der Belegschaften: „Während wir in der Metall- und in der chemischen Industrie von einem hohen Anteil männlicher, tariflich gesicherter Beschäftigter in Normalarbeitsverhältnissen ausgehen können, erweist sich insbesondere im Einzelhandel der Anteil von atypisch Beschäftigten als besonders hoch.“ In Niedriglohnbereichen seien finanzielle Angebote für die Beschäftigten sehr attraktiv, so dass Arbeitgeber nicht zu drastischeren Maßnahmen wie der Kündigung von Kandidaten oder Mitgliedern des Wahlvorstandes greifen müssten.

Obwohl Arbeitgeber sich von ihren Verbänden in arbeitsrechtlichen Fragen beraten lassen könnten, ziehen viele im Konfliktfall Anwaltskanzleien oder Unternehmensberatungen hinzu, fanden die Forscher heraus. In 43 Prozent der

beobachteten Fälle von Behinderung waren sich die befragten Gewerkschafter sicher, dass eine dritte Partei im Spiel war, in weiteren 38 Prozent konnten sie dies nicht zuverlässig einschätzen. Lediglich ein Fünftel der Konflikte lief ausschließlich zwischen dem Unternehmen und seinen Beschäftigten ab.

Einige Kanzleien sind für ihre Unterstützung bei der Verhinderung von Betriebsräten bekannt. Die meisten Unternehmen wenden sich aber eher an ihren Hausanwalt. So oder so: Schalten sie Externe ein, greifen sie häufiger zu drei oder mehr Maßnahmen zur Wahlbehinderung. 43 Prozent der Befragten berichteten von solch massiver Gegenwehr, im Handel jedoch lediglich 26 Prozent. „Auch hier drängt sich der noch näher zu erforschende Verdacht auf, dass Arbeitgeber so lange nicht auf externe Unterstützung zurückgreifen (und diese teuer bezahlen) müssen, wie sie ihr Ziel auch mit einfacheren Mitteln erreichen können“, so die Wissenschaftler.

Über die Grenzen gewerkschaftlicher Organisationsbereiche hinweg fanden Dribbusch und Behrens eine mitbestimmungsfeindliche Stimmung hauptsächlich in inhabergeführten Unternehmen sowie in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten: „In diesem Teil der deutschen Wirtschaft scheinen der ‚Herr-im-Haus‘-Standpunkt und eine geringe Bereitschaft, die betriebliche Entscheidungsgewalt zu teilen, besonders weit verbreitet zu sein.“ Wenn es die Arbeitnehmervertretung erst einmal gibt, lasse der Widerstand allerdings nach. Zumeist scheine sich das Management dann „mit der Existenz des Betriebsrates abgefunden zu haben“. ◀

## Schwierige Betriebsratswahl

Wo Unternehmen die Wahl eines Betriebsrats behinderten, taten sie das durch ...



Befragung hauptamtlicher Gewerkschafter aus IG Metall, IG BCE, NGG und ver.di 2012  
Quelle: Behrens, Dribbusch 2014 | © Hans-Böckler-Stiftung 2014

\* Quelle: Martin Behrens, Heiner Dribbusch: Arbeitgebermaßnahmen gegen Betriebsräte: Angriffe auf die betriebliche Mitbestimmung, in: WSI-Mitteilungen 2/2014  
Mehr Informationen unter [boecklerimpuls.de](http://boecklerimpuls.de)