

# WISO

Nr. 1|2/24  
Juni 2024  
47. Jahrgang

WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

**Schwerpunkt:**  
**Demokratie unter Druck**

*Tamara Ehs, Martina Zandonella:* Ungleichheit und politische Teilhabe • *Christine Unterrainer, Severin Hornung, Thomas Höge, Wolfgang G. Weber:* Arbeitswelt und Demokratie • *Tobias Doppelbauer, Dirk Lange:* Inklusive Bürgerschaft als Chance für die Demokratie • *Birgit Sauer:* Gender und die autoritäre Rechte • *Andreas Peham:* Rechtsextremismus und Jugend

---

**WISO Praxisforum**

*Wolfgang Gerstmayr, Helmut Ruß:* Union Busting als alltägliche Normalität • *Michael Hinterberger, Karin Mach:* Langbein-Symposium: Politische Bildung nach Auschwitz

---

**AK Wissenschaftspreis 2023 – Teil 1**

*Ruth Fartacek:* Just Transition am Mietwohnungsmarkt • *Iryna Sauca:* Strategische öffentliche Beschaffung

# WISO Praxisforum

*Wolfgang Gerstmayr, Helmut Ruß*

Wolfgang Gerstmayr ist Landesgeschäftsführer  
der Gewerkschaft GPA OÖ.

Helmut Ruß ist Sekretär der Gewerkschaft GPA OÖ  
im Bereich Energiewirtschaft und Fahrzeugindustrie,  
Bildungssekretär und Mitglied des Redaktionsteams des  
Periodikums „GPA aktuell“.

**„In meiner Firma gibt es das nicht!“ –  
Union Busting als alltägliche Normalität  
im 21. Jahrhundert?**

108

---

*Michael Hinterberger, Karin Mach*

Michael Hinterberger (politischer Bildner) und  
Karin Mach (Politikwissenschaftlerin) sind Referent:innen  
in der Arbeiterkammer OÖ in der Abteilung Bildung und  
Kultur in der AK Oberösterreich.

**Hermann-Langbein-Symposium –  
Engagement für Demokratie**

113

## „In meiner Firma gibt es das nicht!“ Union Busting als alltägliche Normalität im 21. Jahrhundert?

*Helmut Ruf  
Wolfgang Gerstmayr*

Freie und geheime Wahlen waren und sind tragende Säulen einer funktionierenden Demokratie. Nebst den Urnengängen auf Gemeinde-, Landes- und Bundesebene gilt dies auf Basis des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG) samt inkludierter Betriebsratswahlordnung (BRWO) auch und gerade für Belegschaftsvertretungswahlen als gelebtes Zeichen innerbetrieblicher Demokratie. Man ist geneigt zu sagen, dass das, was erstgenannt selbstverständlich ist, auch in den Betrieben Platz hat, wenn unselbstständig Erwerbstätige über eine Vertretung abstimmen. Jedoch sind in den letzten Jahren vermehrt Bestrebungen seitens der Arbeitgeber:innen zu bemerken, dass selbige diesen demokratischen Akt nicht nur nicht goutieren, sondern häufig mit Methoden bekämpfen, die letztlich die Qualität krimineller Machenschaften haben.

### **Klare Rechtsgrundlagen**

Gesetzestexten sagt man gemeinhin schwere Lesbar- und nicht minder schwere Verständlichkeit nach. Die österreichische Arbeitsgesetzgebung aber lässt Ausnahmen erkennen. „In jedem Betrieb, in dem dauernd mindestens fünf stimmberechtigte [...] Arbeitnehmer<sup>1</sup> beschäftigt werden, sind [...] Organe zu bilden.“ Diese Formulierung steht in direkter Verbindung mit § 37 Abs. 1 ArbVG: „Die Arbeitnehmer dürfen in der Ausübung ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Befugnisse nicht beschränkt und aus diesem Grunde nicht benachteiligt werden.“

Das heißt, dass der Gesetzgeber unselbstständig Erwerbstätige verpflichtet, bei Vorliegen dieser Voraussetzungen Betriebsräte<sup>2</sup> zu wählen. Zwar gibt es keine Strafbestimmungen, wenn diesem Auftrag nicht nachgekommen wird; ergo handelt es sich um eine sanktionslose Mussbestimmung. Wenn sich Arbeitnehmer:innen jedoch dafür entscheiden, solche Wahlen (erstmals) durchzuführen, erfüllen sie expressis verbis den Auftrag des Gesetzgebers.

Dass es nun Arbeitgeber:innen gab und gibt, die solche Initiativen erschweren bzw. verunmöglichen, muss zusammengefasst so gewertet werden, dass man Staatsbürger:innen daran hindert, das Gesetz zu erfüllen. Das Problem ist, dass es de facto kaum Sanktionsmöglichkeiten gibt, einer derart undemokratischen Verhaltensweise nachhaltig entgegenzuwirken.

Vor allem bei erstmals ausgelobten Betriebsratswahlen werden Beschäftigte generaliter unter Druck gesetzt. Dies gilt vor allem für jene, die diese Wahlen unter Berufung auf die Arbeitsverfassung einleiten. Die Bestimmungen des § 105 Abs. 3 Z. 1 lit. a) bis j) qualifizieren dies als „verpöntes Motiv“ und es gibt Ahndungsmöglichkeiten, die – zusammengefasst betrachtet – jedoch relativ zahnlos sind. Lassen wir erneut das Gesetz zu Wort kommen: „Die Kündigung kann [...] angefochten werden, wenn 1. die Kündigung lit. a) wegen des Beitrittes oder der Mitgliedschaft des Arbeitnehmers zu Gewerkschaften; lit. b) wegen seiner Tätigkeit in Gewerkschaften; lit. c) wegen Einberufung der Betriebsversammlung<sup>3</sup> durch den Arbeitnehmer; lit. d) wegen seiner Tätigkeit als Mitglied des Wahlvorstandes, einer Wahlkommission oder als Wahlzeuge; lit. e) wegen seiner Bewerbung um eine Mitgliedschaft zum Betriebsrat oder wegen einer früheren Tätigkeit im Betriebsrat [...] erfolgt ist.“

### **Zwischen Angriff und dröhnendem Schweigen**

In den letzten Jahren gab es vor allem bei erstmaligen Betriebsratswahlen häufig massive Gegenmaßnahmen. Einschüchterung von Kandidat:innen und Kündigungen (in manchen Fällen Entlassungen) gehörten und gehören ebenso zum Repertoire wie Drohungen gegenüber der gesamten Belegschaft. Sozialeistungen werden gestrichen, Standortschließungen stehen im Raum. Mutige Kolleg:innen erhalten Hausverbot. Private Sicherheitsorgane verwehren den Zugang zum Firmengelände. Detektive bespitzeln Kandidat:innen und suchen nach „Schwachstellen“ in deren Vita.

Aus der Wirtschaftskammer und anderen Interessenvertretungen der Arbeitgeber:innen erklingt dröhnendes Schweigen. Es hat den Anschein, als toleriere man solche Verhaltensweisen der eigenen

Klientel nicht nur, sondern befürworte sie im Halbdunkel nach außen gezeigter „Neutralität“.

Erneut erwähnt sei die Gerichtsanfechtung ob verpönter Motive. Solche Prozesse enden in der Regel in der Resignation Betroffener, die mit finanzieller Abfindung ausgestattet werden, es kommt zu einer Beendigung der Dienstverhältnisse und damit auch zu keiner Betriebsratswahl mehr. Überwiegend setzen die im Betrieb verbleibenden Beschäftigten hernach aus Angst keine Aktivitäten mehr. Solche „Schockstarren“ prolongieren sich, zumal Arbeitgeber:innen auch am „Tag danach“ weiter deutlich mit den Folgen ob solcher Initiativen drohen.

Gelingt trotz aller Widrigkeiten die Wahl, etabliert sich in der Regel ein Modus Vivendi mit einer stabilen Win-win-Situation. Solche Erfolge basieren auf engen Kooperationen zwischen den Kandidat:innen und den Gewerkschaftssekretär:innen. Vor allem Zweitere erfüllen wichtige Aufgaben im Sinne von rechtlicher, strategischer und moralischer Unterstützung.

### **Mit Betriebsrat? Ohne Betriebsrat? Der Vergleich macht sicher**

Es geht auch anders. Studien belegen, dass in Betrieben mit Betriebsrat in der Regel bessere Arbeits- und Entgeltbedingungen und ein stabileres Sozialgefüge herrschen.<sup>4</sup> Fundierte Ergebnisse finden sich v. a. im auf Initiative der Arbeiterkammer OÖ implementierten „Arbeitsklima-Index“, der seit über 25 Jahren belegt, dass betriebsräthlich und gewerkschaftlich organisierte Firmen besser funktionieren (Adam et al. 2020; Hans-Böckler-Stiftung 2021).

Am Ende des Tages gereichen ausgebildete und erfahrene Belegschaftsvertreter:innen zum Vorteil für Arbeitgeber:innen. Die kollektive Gestaltung von Arbeitsbedingungen und -beziehungen setzt aus gutem Grund auf den arbeitsverfassungsrechtlich verankerten Interessenausgleich.

Nach wie vor hat das Be- und Verhindern von Belegschaftsvertretungswahlen in den Kreisen der Wirtschaftstreibenden Kavaliersdeliktscharakter. Mitbestimmung per se ist verpönt; damit zusammenhängende Aktivitäten unselbstständig Erwerbstätiger stören. Es ist dies ein klares Zeichen massiver Erosion der Sozialpartnerschaft, die

auch ob der Intensität solcher Geschehnisse irreparable Schäden erlitten hat. Die Verantwortung dafür trägt einzig und allein die Arbeitgeber:innenseite.

Solange das mehr oder weniger sanktionslos geschehen kann, wird kein Umdenken Platz greifen. Vielmehr ermuntert die geltende Rechtslage im Wissen um eine De-facto-Gefahrlosigkeit nachgerade dazu, insbesondere erstmaligen Wahlen brachial rechtswidrig zu begegnen.

### **Conclusio**

1. Absolut notwendig sind umfassende Verbesserungen im ArbVG für Kandidat:innen und diese sind mit strafrechtlichen Verschärfungen für Unternehmer:innen zu verknüpfen, die Initiativen zur Betriebsratsgründung be- und verhindern.
2. Es müssen hohe Geldstrafen bzw. bei gravierenden Verstößen (un-) bedingte Haftstrafen für dergestalt agierende Unternehmer:innen gesetzlich verankert werden.
3. Solche Betriebe sind so lange von öffentlichen Aufträgen auszuschließen, solange keine demokratisch und frei von Unternehmenseinflüssen gewählte Belegschaftsvertretung implementiert ist.
4. Der Kündigungsschutz für Mitglieder von Wahlvorständen und für Kandidat:innen zum Betriebsrat ist zu einem absoluten Schutz ab dem Setzen der ersten Schritte in diese Richtung aufzuwerten.

Michael Trinko als Rechtsexperten des ÖGB ist uneingeschränkt zuzustimmen, wenn er sagt: „Wer Gemeinderatswahlen in einem Dorf fälscht, wird strafrechtlich verfolgt, aber wer Betriebsratswahlen sabotiert, hat vom Strafrecht nichts zu befürchten“ (Misik 2024).

Aussagen wie „In meiner Firma gibt es das nicht!“ reden dem Verletzen elementarer Menschenrechte das Wort. Es darf nicht sein, dass im 21. Jahrhundert Rechte, für die Gewerkschafter:innen die Fundamente gegossen haben, derart mit Füßen getreten und missachtet werden. Hier ist in allererster Linie der Gesetzgeber gefordert, die rechtlichen Grundlagen so anzupassen, dass derlei gar nicht erst mehr Platz greifen kann.

**Anmerkungen:**

- 1 *Bundesrecht konsolidiert: Arbeitsverfassungsgesetz § 105, tagesaktuelle Fassung (Textübernahme aus dem Original ohne geschlechtsneutrale Formulierung, dies gilt für alle zitierte Rechtsquellen).*
- 2 *Anmerkung der Autoren; analog gilt dies auch für Jugendvertrauensrats- und Behindertenvertrauenspersonenwahlen.*
- 3 *Gemeint ist insbesondere die Einberufung einer Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstands gem. § 11 Abs. 1 Betriebsratswahlordnung (BRWO) iVm § 45 ArbVG.*
- 4 *AK-Wien Betriebliche Mitbestimmung, ausgewählte Ergebnisse IFES-Studie vom 02.04.2024.*

**Literaturverzeichnis:**

- » *Adam, Georg et al. (2020): Die Wirkung von Betriebsräten in Österreich aus der Sicht der Beschäftigten, FORBA 12.*
- » *Hans-Böckler-Stiftung (2021): Mehr Erfolg dank Mitbestimmung, in: Böckler-Impuls 01, S. 7ff.*
- » *Misik, Robert (2024): Wie das Arbeitsverfassungsgesetz vor fiesen Tricks schützt, in: Arbeit & Wirtschaft, 27.3.2024.*