

# Arbeitsrecht im Betrieb

AiB | FACHZEITSCHRIFT FÜR DEN BETRIEBSRAT



aib-web.de

42. JAHRGANG  
ISSN 01741225  
D 3591

5 | 2021

**HÖCHST-  
RICHTERLICH  
BESTÄTIGT!**

Betriebsräte haben  
einen Rechtsanspruch  
auf die AiB.

IGAKK-Artikel S.29/30  
Union Busting bei Magna



ENTLASSUNGEN

## Konzepte gegen Abbau von Personal in der Pandemie

**AKTUELLES** *Entschädigung wegen Covid-19*

**GRUNDLAGEN** *Früherkennung von Unternehmenskrisen*

**RECHT ERFOLGREICH** *Maske im Betrieb*

## 21

## AKTUELLES

- 21 **Entschädigung wegen Pandemie**  
Viele Beschäftigte konnten in der Covid-19-Pandemie nicht arbeiten, sei es, weil sie selber erkrankten, in Quarantäne mussten oder die Kinderbetreuung ausfiel.

VON B. SPENGLER UND M. ETTLINGER

- 24 **Schutz der Daten**  
Viele Unternehmen und Betriebsräte fragen sich, wie sie die Arbeit von zu Hause datenschutzkonform gestalten. Ein Interview mit Prof. Peter Wedde.

FRAGEN DER REDAKTION

- 26 **Homeoffice in Zeiten von Corona**  
Ohne die Arbeit im Homeoffice wäre in vielen Betrieben Schicht im Schacht! Was gut funktioniert und was noch zu regeln ist.

VON S. MIERICH UND A. ZUCCO

- 29 **Nicht unterkriegen lassen**  
Mit gezielten Maßnahmen versuchen manche Arbeitgeber, betriebliche Interessenvertretungen zu behindern. Ein Interview mit Kai Beutler.

FRAGEN DER REDAKTION

## 31

## GRUNDLAGEN DER BETRIEBSRATSARBEIT

- 31 **Krisen früh erkennen**  
Die Pandemie führt in Betrieben oft zu Krisen. Wie Betriebsräte hier schnell handeln können – ein Gespräch mit Walter Vogt und Bruno Zillger.

FRAGEN DER REDAKTION

- 34 **Eingliedern leicht gemacht**  
Wann muss das Betriebliche Eingliederungsmanagement angeboten werden? Wer muss daran beteiligt werden und was können Betriebsräte tun?

VON SEBASTIAN BUSCH

- 37 **Chance vertan**  
Der Betriebsrat kann den Zugriff auf Bruttoentgeltlisten über das Entgelttransparenzgesetz nicht erzwingen, so das BAG.

VON KRIKOR SEEBACHER

## 40

## RECHT ERFOLGREICH DURCHSETZEN

- 40 **Maske im Betrieb**  
Selten hat ein Stück Stoff die Gemüter so erhitzt, wie in der Pandemie – und selten war es so wichtig wie jetzt, dass der Betriebsrat sein Mitbestimmungsrecht im Gesundheitsschutz aktiv zum Wohl der Beschäftigten nutzt.

VON N. HÄFNER-BEIL UND S. BICKEL

## 42

## BETRIEBLICHE PRAXIS

- 42 **Stecker rein und schlau?**  
Mit der Einführung von Lernlaboren und einer Konzernbetriebsvereinbarung fördert der Bosch-Betriebsrat das selbstbestimmte digitale Lernen.

VON CHRISTOF HERRMANN

## 44

## RECHTSPRECHUNG

- 44 **Expertenrat**  
Werden Ältere durch Stellenanzeige »junges hochmotiviertes Team« diskriminiert? LAG Nürnberg 27.5.2020 – 2 Sa 1/20

Hat der Online-Handel Anspruch auf Bewilligung von Arbeit an Adventssonntagen? BVerwG 27.1.2021 – 8 C 3.20

- 45 **Kündigung wegen Verstoß gegen Maßregelungsverbot nichtig**  
ArbG Frankfurt/Main 19.11.2019 – 24 Ca 5275

VON ANSGAR F. DITTMAR

- 46 **Meinungsfreiheit bei der Betriebsratswahl**  
LAG Berlin-Brandenburg 4.11.2020 – 15 Sa 625/20

VON YULIYA ZEMLYANKINA

- 48 **Zustimmung der Beschäftigten zur Betriebsvereinbarung?**  
BAG, 28.7.2020 – 1 ABR 4/19

VON INGRID HEINLEIN

## RUBRIKEN

- 3 **Editorial**  
6 **Magazin**  
13 **AiB-Seminartipps**  
49 **Impressum**  
50 **Die letzte Seite**  
50 **Vorschau**

## Ihr Abonnement

**Fachzeitschrift**

Print, Online und App – mit 11 Ausgaben im Jahr.

**Wöchentliche Newsletter**

- Betriebsratsarbeit in Krisenzeiten – rund um Corona und Arbeitsrecht
- Rechtsprechung – mit Erläuterung aktueller Urteile
- Express – Vorschau auf die nächste Ausgabe

**Online für Ihre Recherche**

- Archiv Fachzeitschrift
- Archiv Rechtsprechung
- Betriebsvereinbarungen
- BetrVG-Kommentar
- Lexikon

**3 Online-Zugänge und 10 App-Zugänge**

- Hilfe beim Einrichten: +49 (0)69/795010 – 96

# Nicht unterkriegen lassen

**UNION-BUSTING** *Mit gezielten und teils illegalen Maßnahmen versuchen manche Arbeitgeber, betriebliche Interessenvertretungen zu behindern oder gar zu verhindern. Kai Beutler vom Internationalen gewerkschaftlichen Arbeitskreis Köln (IGAKK) kämpft aktiv gegen Union-Busting beim Autozulieferer Magna.*

FRAGEN DER REDAKTION

**D**er kanadisch-österreichische Automobilzulieferer Magna wirbt damit, das Potenzial seiner Mitarbeiter\*innen zu erkennen und deren Kompetenzen zu fördern. Engagieren sich Beschäftigte allerdings in einer betrieblichen Interessenvertretung, zeigt sich der Konzern von einer ganz anderen Seite: Dann gehört Union-Busting zum Geschäftsmodell.

## Könnten Sie bitte kurz den Sachverhalt für unsere Leser schildern?

Magna ist ein Weltkonzern mit 174.000 Beschäftigten. In Köln stellt das Unternehmen mit etwa 300 Beschäftigten Autositze für Ford her. Auch in Odjica in Serbien werden Autositze produziert, hier arbeiten etwa 2000 Beschäftigte. Bei Magna Seating in Köln wurde der Betriebsratsvorsitzende Renaldo Bern und ein weiteres Betriebsratsmitglied gekündigt. Der Arbeitgeber hat die Auflösung des Betriebsrats beim Arbeitsgericht beantragt. Bei Magna Seating in Odjica in Serbien ist Vergleichbares passiert. Fehlverhalten? Fehlanzeige! Sie sind in der Belegschaft gut verankert und sie sind erfolgreich: In Köln wurden seit 2017 unter anderem die gewerblichen Monatsentgelte von 1900 auf 2800 Euro gesteigert – allerdings immer noch deutlich unter dem Niveau des Metall-Flächen-Tarifs, welcher nebenan bei Benteler und Ford gilt. In Odjica hat die Gewerkschaft ISS eine angekündigte Lohnsenkung um 30% verhindert.

## Wie schätzen Sie dieses Vorgehen ein?

Die aktuellen Maßnahmen des Magna-Managements sind rechtsmissbräuchlich und strafrechtlich relevant: Betriebsratsmitglieder werden mit erfundenen Begründungen oder aus nichtigen Anlässen mit Gerichtsverfahren bedroht. Dem Betriebsratsvorsitzenden in Köln wurde vorgeworfen, seinen Urlaubsantrag nicht richtig gestellt zu haben. Seinem serbischen Pendant wurde zum Kündigungsgrund, dass er regelwidrig einen Besucher auf dem Firmenparkplatz eingewiesen habe. In Köln wurde wahrheitswidrig behauptet, Betriebsratskollegen hätten von Mitarbeitern Geld dafür verlangt, sich für die Entfristung ihres Arbeitsvertrags einsetzen. Dafür wurde ein ehemaliger Mitarbeiter sogar zu einer falschen Zeugenaussage angestiftet – die er aber widerrufen hat. Das sind nur einige Beispiele.

## Für Union-Busting?

Genau! Das ist der Fachbegriff für die systematische Bekämpfung, Unterdrückung und Sabotage von Arbeitnehmervertretungen. Dazu gehören legale wie auch illegale Methoden wie beispielsweise die ungenehmigte Ausspähung durch Detekteien oder die gezielte Diskreditierung oder ungerechtfertigte Kündigung. Magna stellt ein Beispiel für weltweites Union-Busting dar. Wir sind bei unseren Recherchen auch in Mexiko darauf gestoßen, dass der Konzern unabhängige Arbeitnehmervertretungen verhin-

## DARUM GEHT ES

1. Bei Magna scheint Union-Busting zum Geschäftsmodell zu gehören.
2. Betriebsratsmitglieder werden mit erfundenen Begründungen mit Gerichtsverfahren bedroht.
3. In Köln wurde die Kündigung des Betriebsratsvorsitzenden gerichtlich zurückgewiesen.



**Kai Beutler,**  
Internationaler gewerkschaftlicher Arbeitskreis Köln [www.IGAKK.org](http://www.IGAKK.org)

## REDAKTIONSTIPP

Eine gute Anlaufadresse ist WorkWatch; die Organisation wird von Günter Wallraff unterstützt:  
Ansprechpartner sind Albrecht Kieser und Gerd Klaas – Kontakt: [info@workwatch.de](mailto:info@workwatch.de)



dert: Der mexikanische Gewerkschaftsdachverband Fesiiaa bestätigt uns, dass Magna in Mexiko Tarifverträge mit »Gewerkschaften« abgeschlossen hat, die nur auf die Interessen des Unternehmens eingehen. Dort herrschen mafiöse Strukturen.

### Und wie ist die Lage hierzulande?

In Köln hat das Magna-Management 2017 letztlich erfolglos versucht, aktiv einen Betriebsrat zu verhindern und stattdessen ein rechtloses, sogenanntes Fairness-Komitee gebildet. Die weltweiten »Magna Globale Arbeitsnormen« verweisen rechtswidrig auf – wie es dort heißt »das Recht des Arbeitnehmers, eine Vertretung auf eigenen Wunsch abzulehnen«: Der Betriebsrat verhandelt aber für alle Mitarbeiter\*innen! Damit wird schon in den Magna-Grundsätzen die Spaltung der Belegschaften befördert.

In Köln wurden vor Gericht sogar ethnische Stereotypen verwendet und unterstellt, zahlreiche Mitarbeiter des Betriebsrats würden rumänischen-, türkisch- oder arabisch-stämmigen Clans angehören. Es werden Drogengeschäfte und andere kriminelle Aktivitäten kolportiert. Ähnliches passiert auch im serbischen Werk. Magna ist leider kein Einzelfall. Ganze Rechtsanwaltskanzleien haben sich darauf spezialisiert, Union-Busting oder Betriebsratsmobbing zu unterstützen oder sogar zu organisieren. Naujoks und Schreiner & Partner zählen zu den schlimmsten Vertretern.

### Was sagen die Gerichte?

In Köln wurde die Kündigung des Betriebsratsvorsitzenden inzwischen durch das Arbeitsgericht zurückgewiesen. In Serbien, wo es keine Arbeitsgerichte gibt, musste die Kündigung des ISS-Magna-Vorsitzenden nach Beratungen mit zuständigen Behörden zurückgenommen werden. Der dortige Werksleiter wurde abberufen. Die Busting-Maßnahmen gehen aber weiter. Keines der Gerichtsverfahren hat der Arbeitgeber gewonnen. Aber nicht jedes Betriebsratsmitglied hält dem Druck stand. Für sie geht es darum, eine Familie zu ernähren. Klageverfahren gegen ihre Person sind oft existenziell. Es ist eine Besonderheit, dass sich die Gewerkschafter in Köln und in Serbien nicht klein kriegen lassen. Auch sehr erfreulich: Die beiden Belegschaften stehen weiter hinter ihren

Vertreter\*innen. Inzwischen ermittelt die Kölner Staatsanwaltschaft gegen verantwortliche Manager von Magna-Seating – unter anderem wegen Behinderung der Betriebsratsarbeit, übler Nachrede, Verleumdung und Vortäuschen einer Straftat.

### Was raten Sie Kolleg\*innen, wenn in deren Betrieb solche Methoden angewandt werden? Wen kann man ansprechen und wie kann man sich wehren?

Verhandlungen, Betriebsvereinbarungen, Arbeitsgerichte beziehungsweise Einigungsstellen müssen natürlich weiterhin professionell betrieben werden. Zusätzliche Aktivitäten sind erforderlich, sollen aber weder rechtliche Erfolge behindern noch zu viele Ressourcen binden.

Betroffene Betriebsräte sollten sich nicht angreifbar machen. Da auch Tatbestände vom Arbeitgeber erfunden werden, geben manche Betriebsratsmitglieder ihren Spindschlüssel ab – damit dort keine angeblich gestohlenen Gegenstände oder sogar Drogen gefunden werden. Übertrieben? Keineswegs: Bittere Realität!

### Dagegen kann nur Zusammenhalt helfen?

Notwendige Bedingung ist der Rückhalt in der Belegschaft. Kern der Arbeitgeberstrategie ist ja, führende Betriebsratsmitglieder persönlich zu diskreditieren. Der Betriebsrat in Köln hat beispielsweise einen »Medienausschuss« gebildet und verfolgt eine Informationsstrategie mit Vertrauensleuten und IG Metall. Gerüchte und üble Nachrede dürfen nicht meinungsprägend werden. Auch Verbündete können helfen: In Köln trifft sich monatlich ein Unterstützerkreis und hilft bei der Kontaktierung der Presse, bei Demonstrationen vor dem Gerichtsgebäude und internationaler Solidarität: Die Kölner Kolleg\*innen haben beispielsweise die serbischen Kolleg\*innen und Gewerkschaftsvertreter aus Mexiko empfangen.

Ohne überbetriebliche Aktivitäten ist zu befürchten, dass sich die Busting-Strategie ausbreitet. Bringt sie wirtschaftliche Vorteile, kann sich die Konkurrenz nicht mehr aussuchen, ob sie das auch so macht. Das gilt es branchenübergreifend zu verhindern! ◀



Dieter Kolsch, 1. Bevollmächtigter der IG Metall Köln-Leverkusen mit Dalibor Antanasijevic ISS Magna Seating Odjica und Dragan Matic bei ihrem Kontaktbesuch bei Magna Seating Köln