

# Beispiele erlebter Störmanöver durch Geschäftsführungen bei BR-Wahlen und was zu tun ist

## 1. Im Vorfeld der BR-Wahl bzw. Betriebsversammlung

Situation:

*Die GF beauftragt MitarbeiterInnen, über die Notwendigkeit eines BR eine grundsätzliche Abstimmung (eventuell unter notarieller Aufsicht) bei der BV herbeizuführen*

Unsere Empfehlungen:

- Abwürgen, wenn irgendwie möglich! Bisherige derartige Abstimmungen sind stets gegen eine BR-Wahl ausgegangen!
- BR-Wahl ist ein Recht, das bestimmte Voraussetzungen erfordert. Darüber kann nicht rechtlich wirksam abgestimmt werden!
- Abstimmung hat keine Auswirkung darüber, ob es BR-Wahlen gibt oder nicht
- Wenn Notar tatsächlich beigezogen wird, GPA-Intervention an die zuständige Notariatskammer

Situation:

*Die GF droht, im Falle der BR-Wahl den Betrieb/Filiale zu schliessen*

Unsere Empfehlungen:

- Sofort reagieren und im Betrieb Gegenargumentation öffentlich machen: Hinweise auf gesetzlich festgelegtes demokratisches Recht der MitarbeiterInnen; wovor fürchtet sich die GF? Was will sie vor einem BR verstecken?
- Gespräch mit GF suchen
- Presseinfo?

Situation:

*Die GF droht, bei Durchführung der BR-Wahl die KV-Zugehörigkeit zu wechseln (und damit die arbeitsrechtliche Situation zu verschlechtern)*

Unsere Empfehlungen:

- Gespräch mit GF und WIKa suchen
- Rechtsgrundlagen prüfen
- Öffentlich machen

Situation:

*Die GF führt Einzelgespräche mit MitarbeiterInnen. Thema: die BR-Wahl beeinträchtigt das Vertrauensverhältnis im Betrieb, Gewerkschaft will sich profilieren, ohne BR ist es bisher auch gut gegangen usw....*

Unsere Empfehlungen:

- Sehr beliebtes Druckmittel! Im Betrieb öffentlich machen (zB. durch Flugblätter)
- Hinweisen auf gesetzlich verankertes demokratisches Recht der MitarbeiterInnen, Versammlungsfreiheit
- Gespräch mit GF suchen

Situation:

*Die GF verteilt plötzlich Geldgeschenke an einzelne MitarbeiterInnen (zB. Gutscheine, plötzliche Gehaltserhöhungen...)*

Unsere Empfehlungen:

- Im Betrieb öffentlich machen
- Hinweisen, was das Ziel der GF ist

Situation:

*Die GF lässt bewusste Falschinformationen über die Aufgaben des BR kursieren; insb. dass der BR Geld kostet, das die MitarbeiterInnen zahlen müssen*

Unsere Empfehlungen:

- Offener Brief der GPA an alle Beschäftigten. Bei Geld sind alle sensibel!
- Zahlen, Fakten, Rechtsgrundlagen veröffentlichen
- In BV bewusst ansprechen

Situation:

*Die GF kündigt oder entlässt die EinberuferInnen der BV/KandidatInnen zur BR-Wahl*

Unsere Empfehlungen:

- Kommt leider oft vor. Sofortige Anfechtung (Motivkündigung § 105 ArbVG) – ordentlicher Rechtsschutz!
- Presse informieren
- Im Betrieb veröffentlichen und Gegenöffentlichkeit schaffen, sonst findet sich niemand mehr zum BR

Situation:

*Die Aushänge zur Einladung der BV werden entfernt (Besonders „beliebt“ bei Filialbetrieben mit übereifrigen FilialleiterInnen)*

Unsere Empfehlungen:

- Aushang an alle MitarbeiterInnen per Post versenden.
- Nochmaliger Aushang
- Gespräch mit GF suchen

Situation:

*Für die BV ist – entgegen vorheriger Zusagen – plötzlich kein geeigneter Raum auf dem Betriebsgelände zur Verfügung*

Unsere Empfehlungen:

- Ausweichen auf Parkplatz
- Ausweichen auf ÖGB/AK-Haus bzw. BV von Haus aus dort planen
- Eventuell Presse informieren

Situation:

*Untergriffige Schreiben an MitarbeiterInnen zur geplanten BR-Wahl*

Unsere Empfehlungen:

- Presse informieren
- Gespräch mit GF suchen
- Enttarnen: wovor fürchtet sich die GF?

Situation:

*Die GF ändert plötzlich die Arbeitszeiten der KandidatInnen (um den Kontakt zu anderen MitarbeiterInnen zu unterbinden)*

Unsere Empfehlungen:

- Rechtslage prüfen, ob zulässig (DV)
- KandidatInnen müssen in der Freizeit agieren
- Kontakt halten per e-mail oder Brief
- GPA stellt vorübergehend Handy für ListenführerIn zur Verfügung
- Im Betrieb öffentlich machen

Situation:

*Die GF versetzt die KandidatInnen auf andere Arbeitsplätze (13 Wochen)*

Unsere Empfehlungen:

- Rechtliche Prüfung, ob möglich
- Anfechtung der Versetzung
- GPA stellt vorübergehend Handy für ListenführerIn zur Verfügung
- Im Betrieb öffentlich machen

Situation:

*Zusätzliche Wahlvorschläge („gelbe Listen“) werden eingereicht*

Unsere Empfehlungen/Erfahrungen:

- Sehr beliebt! Damit bekommt alles einen demokratischen Charakter, obwohl möglicherweise diese KandidatInnen dann nicht tätig werden!
- Die von der GPA unterstützte Liste im Betrieb bewerben
- Ziele/Inhalte der GPA-Liste an alle MitarbeiterInnen aussenden/verteilen
- Keinesfalls die anderen „gelben Listen“ schlecht machen!

## 2. Bei der Betriebsversammlung

Situation:

*Es ist bekannt geworden, dass einzelne MitarbeiterInnen von der GF beauftragt sind, bei der Betriebsversammlung möglichst viele TeilnehmerInnen namentlich zu erfassen, wer sich zu Wort meldet, was gefragt wird oder wer welche Meinung vertreten wird.*

Unsere Empfehlungen:

- Einladung zur BV an die AN vertrauensbildend formulieren (auch Hinweis auf rechtliche Situation), um die Ängste vor Sanktionen zu reduzieren
- Am Beginn der BV durch Sekretär das ansprechen, die Anwesenden für ihre aufrechte Haltung und Teilnahme loben; Hinweis auf ArbVG – AN tun nichts unrechtes!
- TN-Liste durch GPA auflegen (bzw. durchgehen lassen) mit dem Hinweis, dass diese Liste bei der GPA bleibt. Wenn Sanktionen durch GF, können wir die eingetragenen AN bei der Wahrung ihrer Rechte unterstützen – GPA-Mitgliedschaft sollte daher selbstverständlich sein
- MG-Anmeldungen können im Anschluß an die BV oder danach (anonym und ohne BeobachterInnen) bei GPA-Sekretären erfolgen
- Frage bei Beginn der BV stellen, ob jemand ein Problem mit der BR-Wahl oder der Tagesordnung hat. Wenn ja, kann er/sie das gleich kundtun. Hinweis, dass dann in der TO fortgesetzt wird. „Verhinderer“ melden sich darauf hin oder schweigen und stören nicht weiter.

Situation:

*Es wird bekannt, dass die GF MitarbeiterInnen beauftragt, die Versammlung mit gezielten Wortmeldungen zu dominieren, zu stören oder sogar zu sprengen. Es wird ein Gegenvorschlag für den Wahlvorstand vom Unternehmen eingebracht.*

Unsere Empfehlungen:

- Möglichst viele UnterstützerInnen der BR-Wahl zur Teilnahme an der BV motivieren
- 2 Sekretäre müssen anwesend sein: 1 männlicher und ein weiblicher!
- „Kräftige Männer“ der GPA sichtbar im Raum Aufstellung nehmen lassen (einfach nur da sein)
- Zu Beginn der BV im Bedarfsfall auf die Beziehung der Exekutive hinweisen: Handy demonstrativ zeigen! Strafandrohung verkünden, wenn GF BV sprengen will!
- Eventuell Rechtsschutzsekretär beiziehen – Statement am Beginn abgeben lassen über Rechtsgrundlage der BV
- Keine Diskussion über geheime Wahl des Wahlvorstandes zulassen. Gleich feststellen, dass der Wahlvorstand geheim gewählt wird, wenn es mehr als 1 Wahlvorschlag gibt.

### 3. Nach der Betriebsversammlung oder BR-Wahl

Situation:

*GF kontaktiert einzelne gewählte BR-Mitglieder und fordert sie auf, ihr Mandat zurückzulegen. Ziel ist es, entweder die Konstituierung zu verhindern (weniger als die Hälfte der BR`s) oder eine allfällige „gelbe Liste“ zur dominierenden Fraktion samt Vorsitz zu machen*

Unsere Empfehlungen:

- BR`s unmittelbar nach der Wahl vorinformieren (persönlich, schriftlich)
- Sofort bei GF intervenieren („Nötigung“)
- Betriebsintern öffentlich machen
- Presseinfo?

Situation:

*Der Wahlvorstand ist gewählt, nimmt aber seine Aufgabe nicht wahr, er konstituiert sich nicht*

Unsere Empfehlungen/Anmerkungen:

- Ist rechtlich möglich, keine Sanktionsmöglichkeiten
- Trotzdem beim Wahlvorstand intervenieren; hinweisen, dass die Beschäftigten seine Tätigkeitsaufnahme erwarten

#### **Sonderkapitel „Verdeckte Einladung zur Betriebsversammlung“**

Wann kann/soll diese Vorgangsweise angewendet werden?

- Wenn potenzielle KandidatInnen für die spätere BR-Wahl befürchten, durch Veröffentlichung ihres Namens auf der Einladung zur Betriebsversammlung gekündigt zu werden (kein besonderer Kündigungsschutz!)

Ist die „Verdeckte Einladung zur Betriebsversammlung“ rechtlich abgesichert?

- Diese Vorgangsweise wurde bereits mehrfach erfolgreich angewendet. Aus arbeitsverfassungsrechtlicher Sicht ist sie nicht geklärt, es gibt dazu keine juristischen Entscheidungen. Bisher keine Anfechtungen durch Unternehmen

Wie geht das vor sich?

- Kontakte mit Personen aus dem Unternehmen/Betrieb, die eine BR-Wahl einleiten wollen, möglicherweise auch selbst kandidieren
- Umfassende Information durch Sekretär über den Vorgang der BR-Wahl
- Festlegung des Termins und des Ortes der Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes
- Erste „Originalkundmachung“ BR 2 (Kundmachung der BV) mit den notwendigen Originalunterschriften der Einlader gemäß ArbVG – verbleibt beim Sekretär
- Zweite Kundmachung BR 2 ausfüllen; Zusatz einfügen: „für die Einberufer im Vollmachtsnamen“, Sekretär unterschreibt
- Detto BR 2a (Verständigung an die Betriebsleitung) ausfüllen, an die Firmen- bzw. Betriebsleitung senden mit dem Ersuchen um Aushang (Verweis auf ArbVG)  
ODER
- Proponenten schlagen Kundmachung selbst an oder verteilen sie an die MitarbeiterInnen
- Vor der BV: Wahlvorschlag für Wahlvorstand vorbereiten – durch Sekretär und Proponenten
- Betriebsversammlung wird vom bevollmächtigten Sekretär eröffnet, geleitet und geschlossen.

WICHTIG:

Die Originalkundmachung wird frühestens vom Tag der Versammlung an zur Einsicht freigegeben (ab dann Kündigungsschutz)