Haie sind keine Legosteine

DEUTSCHER BETRIEBSRÄTE-PREIS *Betriebsräte wehren sich erfolreich gegen die Auflösung ihres Gremiums und die Schaffung eines Gemeinschaftsbetriebs. Dafür gibt es den Sonderpreis »Fair statt prekär«!*

VON **CHRISTOF HERRMANN**

DARUM GEHT ES

1. Arbeitgeber möchte den Betriebsrat loswerden und geht gegen die Wahl vor.

2. Trotz massiver Schikane des Arbeitgebers hält der Betriebsrat zusammen und wehrt sich.

3. Das Wahlanfechtungsverfahren hat der Arbeitgeber in allen Instanzen abschlägig verloren.

Ob majestätisch dahingleitende Haie oder exotische Fische in allen Farbschattierungen – faszinierende Einblicke in die Unterwasserwelten verspricht Sea Life den Besuchern seiner allein in Deutschland acht großen Aquarien. Zudem, setze sich das Unternehmen für den Schutz des maritimen Lebensraums und der Umwelt ein – so auf der offiziellen Website zu lesen. Doch oberhalb der Wasseroberfläche scheint bisweilen ein rauerer Seegang zu herrschen, besonders dann, wenn es um die Durchsetzung von Mitbestimmung und Arbeitnehmerrechten geht.

Reguläre Betriebsratswahl im Betrieb

Anfang 2013 zog das Legoland Discovery Center Duisburg (LDC) auf das Gelände von Sea Life nach Oberhausen. Beide Unternehmen gehören zur britischen Merlin Entertainments Group, die in über 20 Ländern Freizeiteinrichtungen betreibt. Sehr schnell stellte sich dem örtlichen Betriebsrat die Frage, in welchem betrieblichen Verhältnis Legoland und Sea Life am Standort Oberhausen sich zueinander befinden. So stellte beispielsweise Sea Life vor Ort das Personal für die Eingangskasse des LDC, da dessen Eingangsbereich zum Sea Life gehört. Das LDC-Personal war den Sea Life-Mitarbeitern nicht weisungsbefugt. Die Sozialräume von Legoland durften von Mitarbeitern des Aquariums nicht betreten werden. Frühzeitig suchte der Betriebsrat daher das Gespräch mit der Geschäftsleitung, da LDC-Mitarbeiter ohne Erlaubnis und Kenntnis des Gremiums im Abenteuerpark arbeiteten. Die Anfrage von Wirtschaftsausschuss und Betriebsrat, ob es sich damit um einen Gemeinschaftsbetrieb handelte, wurde vom Arbeitgeber aber zunächst vehement verneint. Vor diesem Hintergrund fanden dann im Frühjahr 2014 reguläre Betriebsratswahlen bei Sea Life statt und ein neues Gremium konstituierte sich.

Arbeitgeber erhöht Druck

Im Oktober 2014 informierte die Geschäftsführung schließlich darüber, dass Sea Life Oberhausen und LDC Oberhausen ein Gemeinschaftsbetrieb seien. Deswegen sollte sich der bestehende Betriebsrat des Abenteuerparks auflösen, da ein Gemeinschaftsbetriebsrat gewählt werden müsse. Interessensausgleich und Sozialplan waren vom Betreiber nicht vorgesehen, da eine Verschmelzung im Sinne des Arbeitgebers keine Betriebsänderung darstelle. Nachdem das Sea Life-Gremium die Information über seine geplante Auflösung erhalten hatte, starteten die Betriebsräte umgehend damit, eine Gegenstrategie zu entwickeln. Das Gremium führte Schulungen zum komplexen Thema Betriebsänderungen durch und holte sich externe Rechtsberatung und Unterstützung vonseiten der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) ein. Dies nicht zuletzt auch deshalb, da die Gegenseite den Druck auf die Betriebsräte massiv erhöhte. Es kam zu zahlreichen Schikanen, übler Nachrede, Abmahnungen, fehlerhaften Gehaltsabrechnungen und verspäteten Gehaltszahlungen. »Aus unserer Sicht richteten sich diese

Aktionen immer wieder gezielt gegen uns Betriebsräte«, so Sebastian Krüger, seit 2017 Vorsitzender des Sea Life-Gremiums. Seine Vorgängerin Birgit von Eicken, seit 2014 im Amt, hatte nach zwei Jahren das Feld entnervt geräumt, da sie sich nicht mehr in der Lage sah, dem ständigen Druck und dem massiven Vorgehen der Arbeitgeberseite Stand zu halten. Der Arbeitgeber scheute keine Kosten und fuhr große Geschütze auf, darunter Rechtsanwälte, die auch immer wieder im Kontext von Union Busting auftauchen.

Wahlanfechtung scheitert

Die örtlichen Betriebsräte und die Gewerkschaft IG BAU positionierten sich von Anfang an klar gegen das Vorgehen des Arbeitgebers und forderten die Wahl eines eigenen Betriebsrats für die LDC-Beschäftigten. 2015 gründete die Belegschaft im Legoland Oberhausen dann ebenfalls einen eigenen Betriebsrat. Der Arbeitgeber ging dagegen vor und brachte eine isolierte Wahlanfechtung des LDC-Betriebsrats auf den Weg. Da es sich nach seiner Auffassung um einen Gemeinschaftsbetrieb handelte, sei die Wahl als ungültig anzusehen. Zudem erklärte er die Betriebsratsgremien bei Sea Life und Lego aufgrund des Gemeinschaftsbetriebs für aufgelöst. Doch das Arbeitsgericht Oberhausen folgte der Arbeitgeberargumentation nicht und wies den Antrag auf isolierte Wahlanfechtung zurück. Die juristischen Auseinandersetzungen gingen jedoch weiter und auch vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf wurde der Antrag auf Wahlanfechtung abschlägig beschieden. Dies auch wegen gänzlich unterschiedlicher Betriebsmittel, denn »Haie sind keine Legosteine« ist in der entsprechenden Urteilsbegründung zu lesen.[1] Der Arbeitgeber zog nun das letzte Register und reichte vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) Beschwerde ein. Im November 2017 folgte der Beschluss des BAG: Die Zurückweisung des Antrags des LAG Düsseldorf wurde aufgehoben und zurückverwiesen.[2] Schließlich zog der Arbeitgeber seinen Antrag zurück.

Sacharbeit statt Querelen

»Seit dieser eindeutigen juristischen Klärung, an der die Kollegen von LDC wesentlichen Anteil haben, hat sich zumindest der Umgang zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung atmosphärisch deutlich verbessert und wir haben zu einem wesentlich sachlicheren Umgang gefunden«, beschreibt Sebastian Krüger die Situation Ende 2018. Obgleich in vielen Dingen weiterhin hart gestritten werde, zeigt er sich optimistisch, dass sich das Gremium nun mit den nächsten Baustellen beschäftigen könne. Hier stehen aktuell die Gestaltung von belastbaren Dienstplänen und die Schaffung von besseren Lohnstrukturen ganz oben auf der Agenda.

»Trotz massiver Schikanen und hohen Drucks ließen sich die Betriebsräte nicht einschüchtern, solidarisierten sich und kämpften erfolgreich für ihr demokratisches Wahlrecht. Der Arbeitgeber setzte erfolglos auf Einschüchterung und Eskalation und zog bis zum BAG den Kürzeren«, fasste es Harald Schaum, stellvertretender Bundesvorsitzender der IG BAU bei der Preisverleihung zum Deutschen Betriebsräte-Preis 2018 zusammen. Das Gremium erhielt für seinen Einsatz den Sonderpreis in der Kategorie »Fair statt prekär«. ◁

Kämpferische Sonderpreisträger mit Harald Schaum, stellv. Bundesvorsitzender IG BAU, rechts im Bild.

Christof Herrmann, Kommunikationsberater mit den Themen Arbeit, Recht und Wirtschaft.
kommunikation@sc-herrmann.de

NEUE RUNDE

Nach dem Preis ist vor dem Preis und die Bewerbungsfrist für den Deutschen Betriebsräte-Preis 2019 läuft. Reichen Sie Ihr Betriebsratsprojekt bis zum 30.4.2019 ein. Mehr Informationen unter **www.dbrp.de**

1 LAG Düsseldorf 19.4.2016 – 14 TaBV 89/15.
2 BAG 22.11.2017 – 7 ABR 40/16.