

Betriebsräte nicht erwünscht

Standortschließung statt Mitbestimmung: Union Busting bei Direktbank C24 und Ryanair?

Von Jessica Reisner

Was die Beschäftigten an der Türe der Mainzer Filiale der Direktbank C24 laut Tagesschau auf einem Zettel zu lesen bekamen, war eindeutig: »Gesellschaft geschlossen! Kein Zutritt!« Derart brachial erfuhren sie, die auf einen ganz normalen Arbeitstag eingestellt waren, am Morgen des 7. Mai, dass ihr Arbeitsplatz nicht mehr existierte. Kurz zuvor sollen sie die Gründung eines Betriebsrats geplant haben. Der zeitliche Zusammenhang spricht für sich. Die rund 70 Angestellten der C24-Servicestelle erwischte das Manöver kalt und ohne jegliche Vorwarnung. Weder ahnten sie, dass Umstrukturierungen geplant waren, noch dass eine Filialschließung bevorstehen könnte. Kündigungen standen offenbar nicht einmal im Raum.

Von einem auf den anderen Tag ausgesperrt, musste die Polizei herbeigerufen werden, damit die Angestellten überhaupt ihre persönlichen Gegenstände aus den Büros holen konnten. Wenige Tage später scheint klar: C24 bietet den Geschassten üppige Abfindungen und die Fortzahlung ihrer Gehälter bis Ende des Jahres an und legt ihnen die Unterzeichnung einer Verschwiegenheitserklärung nahe, ohne die es vermutlich weniger oder gar kein Geld gibt. Gerade letzteres ist bei Union Busting, also der systematischen Behinderung von Betriebsratsarbeit, durchaus üblich. So wird Menschen das Recht auf freie Meinungsäußerung abgekauft und unter Androhung der Rückzahlung von Abfindungen verboten, über erfahrenes Unrecht zu berichten.

Alles andere als sauber, aber von der unternehmerischen Freiheit gedeckt. Wenngleich die Gewerkschaft Verdi fordert, den Vorfall und die Gründe für die Schließung der C24-Filiale aufzuklären. Welche Möglichkeiten die aktuelle Gesetzeslage dafür hergibt, ist unklar. Die C24 Bank GmbH gehört zur Muttergesellschaft Check24, die alleine beim Handelsregister München rund 50 GmbHs mit »Check24« im Namen angemeldet haben soll. Auch das möglicherweise schon ein Hinweis auf mögliche Behinderung der Betriebsratsarbeit. Denn solche Konstrukte angeblich voneinander unabhängig agierender GmbHs zielen auf den Betriebsbegriff ab und bedeuten, dass in jeder der Firmen ein eigener Betriebsrat gegründet werden muss. Das erschwert die Gründung von Betriebsräten, denn einzelne GmbHs lassen sich leicht schließen, und ein Gesamtbetriebsrat kann nicht über mehrere hinweg gegründet werden. Für einen Konzernbetriebsrat wiederum braucht es unter anderem den Nachweis einer Konzernstruktur. Betriebsschließung zwecks Betriebsratsbehinderung ist die rabiateste Union-Busting-Möglichkeit. Das Unternehmen argumentiert in der Regel mit strategisch-wirtschaftlichen Gründen. So auch die Bank C24.

Ein anderes aktuelles Beispiel ist die spektakuläre Schließung der Ryanair-Basis am Hauptstadtflughafen BER. Die am 24. April verkündete Entscheidung soll zum Herbst greifen. Als Gründe nennt Ryanair einen Einbruch der Buchungszahlen, die hohen Kosten für Luftverkehrssteuer, Flugsicherungsgebühren und Flughafenentgelte. Die Angestellten könnten an andere Standorte in Europa wechseln. Am Berliner Flughafen befindet sich die bislang einzige Ryanair-Basis mit Betriebsrat in Deutschland. Hier wählten Angestellte der 100prozentigen Ryanair-Tochter Malta Air nach langer Auseinandersetzung 2025 einen Betriebsrat. Das Management reagierte damals laut Verdi unmittelbar mit der Drohung, die BER-Basis zu schließen.

In die Entscheidung, den Standort tatsächlich aufzugeben, soll das Management den Betriebsrat nicht einbezogen haben. Ein Affront, mit dem das Management mutmaßlich die Unterrichts- und Beratungspflicht unterlaufen hat. Das Unternehmen soll den Betriebsrat laut Verdi systematisch diskreditiert und behindert haben. Einschüchterung und Denunziation statt Respekt seien Konstanten im Umgang gewesen. Die Pilotenvereinigung Cockpit vermutet außerdem, dass die Schließung eine Vergeltungsmaßnahme ist, denn der Berliner Betriebsrat hatte vor dem Arbeitsgericht einen wichtigen Sieg errungen, mit dem die Einführung eines für die Piloten nachteiligen Schichtmodells verhindert werden konnte.

Vielleicht auch kein Zufall, dass der Beschluss zur Schließung noch vor der Verhandlung vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt am 13. Mai fiel. Hier ging es um den Betriebsbegriff bei Malta Air. Die Geschäftsleitung hatte in einem jahrelangen Rechtsstreit argumentiert, dass eine Basis, deren Hauptbetrieb im Ausland sitzt und deren Personalentscheidungen ebenfalls im Ausland getroffen werden, nicht betriebsratsfähig sei. Daher sei die Beschäftigtenvertretung illegal. Das BAG entschied erwartbar anders und bestätigte vorhergehende Urteile des Arbeitsgerichts Cottbus und des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg. Das Urteil des BAG dürfte auf viele Branchen mit internationalisierten und digital organisierten Unternehmensstrukturen ausstrahlen.

Was aber könnte missbräuchlichen Betriebsschließungen entgegengesetzt werden? Helfen könnte eine zeitliche Vermutungsregel. Wer seinen Betrieb beispielsweise unmittelbar vor oder innerhalb von zwei Jahren nach einer Betriebsratsgründung schließt, müsste dann vor Gericht beweisen, dass wirtschaftliche Gründe ursächlich sind und nicht der Betriebsrat.

Eine solche Beweislastumkehr gibt es im deutschen Recht bereits: Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz reicht es, wenn Beschäftigte Indizien für eine Benachteiligung vortragen. Das Unternehmen muss dann das Gegenteil beweisen. Vielleicht könnte man so verhindern, dass ganze Belegschaften unter Vortäuschung von Sachzwängen ausgesperrt und vom Hof gejagt werden.

<https://www.jungewelt.de/artikel/522703.systematische-behinderung-betriebsraete-nicht-erwuenscht.html>