

Arbeitsrecht auf den Punkt gebracht (Nr. 14 / 2010)

Betriebsratswahlen 2010 – ein Überblick über die Voraussetzungen, die Wahldurchführung und einige Fallstricke

Die regelmäßigen Betriebsratswahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai statt. Dieser Turnus wird 2010 wieder erreicht. Dies ist Grund genug für gewählte Betriebsräte, Arbeitnehmer in betriebsratslosen Betrieben und auch Arbeitgeber, sich mit den Voraussetzungen für die Wahl eines Betriebsrats, dem Wahlverfahren und seinen Fallstricken (wieder) vertraut zu machen, um die Rechte und Pflichten zu kennen und dadurch gegen „böse Überraschungen“ gewappnet zu sein.

Dieser Newsletter gibt daher einen kurzen Überblick über die wesentlichen Grundlagen und dient als „Leitfaden“ für eine Wahl. Der Fokus liegt hierbei auf Betrieben mit in der Regel mehr als 50 wahlberechtigten Arbeitnehmer, in denen das „normale“ Wahlverfahren durchzuführen ist, sofern nicht das vereinfachte Wahlverfahren, das üblicherweise nur für Kleinbetriebe (Betriebe mit in der Regel 5 bis 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern gilt), vereinbart wurde; eine solche abweichende Vereinbarung ist in Betrieben mit in der Regel 51 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern möglich.

Schutz der Wahl (§§ 20, 119 BetrVG; § 15 KSchG)

Es bestehen immer noch weit verbreitete Irrtümer über Betriebsratswahlen, z. B. dass Arbeitnehmer, die einen Betriebsrat errichten wollen, durch Übergabe der Arbeitspapiere einfach gekündigt werden könnten, oder dass der Arbeitgeber das Recht hätte, in den Wahlkampf unterstützend für „seinen“ Kandidaten einzugreifen. Beides ist unzutreffend:

- Behinderungsverbot (§ 20 Abs. 1 BetrVG): Niemand darf die Wahl des Betriebsrats behindern. Insbesondere darf kein Arbeitnehmer in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden. **Wahlschutz**
- Beeinflussungsverbot (§ 20 Abs. 2 BetrVG): Niemand darf die Wahl des Betriebsrats durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflussen. **Behinderungsverbot**
- Kündigungsschutz (§ 15 Abs. 3 und 3a KSchG): Die Kündigung eines Mitglieds des Wahlvorstands, eines Wahlbewerbers sowie eines Arbeitnehmers, der zu einer Betriebsversammlung einlädt oder die Bestellung eines Wahlvorstands beantragt, ist bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig; für das Mitglied des Wahlvorstands und den Wahlbewerber wirkt der Kündigungsschutz sogar sechs Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses fort. Eine Ausnahme von diesem Kündigungsschutz besteht für den Fall, dass der Arbeitgeber zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund berechtigt wäre und auch die einschlägigen betriebsverfassungsrechtlichen Voraussetzungen dafür vorliegen. **Beeinflussungsverbot**
- Strafandrohung (§ 119 Abs. 1 Satz 1 BetrVG): Wer die Wahl eines Betriebsrats behindert oder beeinflusst, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft. **Kündigungsschutz**

Eine Unterstützung bestimmter Kandidaten durch den Arbeitgeber hat daher zu unterbleiben. Andernfalls drohen strafrechtliche Konsequenzen, wie z. B. unlängst im Fall der Unterstützung der AUB durch die Siemens AG (vgl. OLG Nürnberg, Urteil vom 24.11.2008).

Auch wenn der Arbeitgeber gegen den o. g. Kündigungsschutz verstößt, so ist eine solche Kündigung nicht „automatisch“ unwirksam. Stets erforderlich ist die Erhebung einer Kündigungsschutzklage innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung, da die Kündigung andernfalls kraft Gesetzes wirksam ist. **Achtung: Fallstricke!**

Kosten der Wahl und Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 20 Abs. 3 BetrVG)

Die Kosten der Wahl trägt der Arbeitgeber. Versäumnis von Arbeitszeit, die zur Ausübung des Wahlrechts oder zur Betätigung im Wahlvorstand erforderlich ist, berechtigt den Arbeitgeber nicht zur Minderung des Arbeitsentgelts.

Wahlkosten und Arbeitsentgelt

Die Erstattungspflicht des Arbeitgebers besteht aber stets nur für erforderliche, d. h. im Einzelfall unter Berücksichtigung der betrieblichen Umstände notwendige und angemessene Ausgaben. Wahlkampfkosten der individuellen Kandidaten oder Vorschlagslisten oder Kosten der Vorstellung der Kandidaten hat der Arbeitgeber nicht zu tragen.

Achtung: Fallstricke!

Betriebsratsfähigkeit des Betriebs (§ 5 BetrVG)

Die Errichtung eines Betriebsrats ist möglich in Betrieben

- mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern
- von denen drei wahlberechtigt sind

Betriebsratsfähiger Betrieb

Auch wenn ein Betrieb eines Unternehmens weniger als fünf Arbeitnehmer beschäftigt, so ist dennoch eine Betriebsratsbildung möglich, wenn dieser Betrieb mit dem Betrieb eines anderen Unternehmens einen sog. Gemeinschaftsbetrieb bildet. Voraussetzung: Die betreffenden Unternehmen verfolgen im Rahmen einer einheitlichen, gemeinsamen Arbeitsorganisation unter einer einheitlichen Leitungsmacht fortgesetzt arbeitstechnische Zwecke durch den gemeinsamen Einsatz von sachlichen und personellen Betriebsmitteln. Wesentliches Indiz: einheitliche Ausübung der Arbeitgeber-Funktion in sozialen und personellen Angelegenheiten.

Gemeinschaftsbetrieb mehrerer Unternehmen

Wahlberechtigung (§ 7 BetrVG)

- Arbeitnehmer des Betriebs, die am Wahntag das 18. Lebensjahr vollendet haben; hierzu gehören auch die Auszubildenden; keine Arbeitnehmer sind leitende Angestellte (vgl. § 5 Abs. 3 und 4 BetrVG).
- Betriebszugehörigkeit, d. h. bestehendes Arbeitsverhältnis; dieses ist auch bei Wehr- und Zivildienstleistenden, während des Mutterschutzes oder der Elternzeit gegeben. Auch im Betrieb eingesetzte Leiharbeiter sind – trotz fehlenden Arbeitsverhältnisses mit dem Betriebsinhaber – wahlberechtigt, sofern sie im Entleiherbetrieb länger als drei Monate eingesetzt werden. Keine Betriebszugehörigkeit besteht mehr im Falle der Altersteilzeit mit Beginn der Freistellungsphase, nach einer außerordentlichen fristlosen Kündigung, oder bei einer ordentlichen Kündigung nach Ablauf der Kündigungsfrist.
- Für die Ausübung des Wahlrechts ist in formeller Hinsicht die Eintragung des Wählers in die Wählerliste erforderlich.

Arbeitnehmereiengenschaft, Volljährigkeit

Betriebszugehörigkeit

Leiharbeiter

Wählerlisten-eintrag

Wählbarkeit (§ 8 BetrVG)

- Wahlberechtigung (siehe oben), Ausnahme: gekündigter Arbeitnehmer, der Kündigungsschutzklage erhoben hat, ist (vorläufig) wählbar
- Grds. mindestens 6-monatige Betriebszugehörigkeit; Zeiten der Beschäftigung als Leiharbeiter oder in anderen Betrieben des gleichen Unternehmens sind (wohl) anzurechnen (aber: Nach bisheriger BAG-Rspr. sind Leiharbeiter nicht zum BR des Entleiherbetriebs wählbar, vgl. auch für die sog. „unechten“ Leiharbeiter i. S. d. AÜG § 14 Abs. 2 AÜG; evtl. könnte sich hier künftig für die sog. „echten“ Leiharbeiter außerhalb des AÜG eine Rechtsprechungsänderung ergeben).

Wahlberechtigung

6-monatige Betriebszugehörigkeit

Bestellung des Wahlvorstands (§§ 16, 17 BetrVG)

Angehören kann dem Wahlvorstand jeder wahlberechtigte Arbeitnehmer.

Eignung

Er besteht aus dem Vorsitzenden und mindestens zwei weiteren Mitgliedern; eine Erhöhung der (stets ungeraden) Mitgliederzahl ist möglich, sofern sie erforderlich ist (z. B. wegen Größe des Betriebs, Schichtarbeit); es können auch Ersatzmitglieder benannt werden.

Zusammensetzung

Eine ohne Wahlvorstand durchgeführte Betriebsratswahl ist unwirksam.

Unabdingbarkeit

Bestellung des Wahlvorstands:

Bei bestehendem Betriebsrat:

- spätestens zehn Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit
- ordnungsgemäßer Beschluss (Inhalt: Entscheidung über die Bildung und Benennung der Wahlvorstandsmitglieder, bei Ersatzmitgliedern auch die Reihenfolge ihres Nachrückens)
- Bleibt der Betriebsrat untätig, so bestellt den Wahlvorstand spätestens acht Wochen vor Ablauf der BR-Amtszeit das Arbeitsgericht auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft.

Wahlvorstandsbestellung bei bestehendem Betriebsrat

Bei betriebsratslosem Betrieb, sofern auch kein Gesamt- oder Konzernbetriebsrat besteht:

- Wahl des Wahlvorstands in einer Betriebsversammlung
- Einladungsberechtigt sind drei wahlberechtigte Arbeitnehmer oder eine im Betrieb vertretende Gewerkschaft.
- Die Einladung muss enthalten: Ort, Tag, Zeit und Zweck der Betriebsversammlung; weitere Hinweise nach § 28 WO (Wahlordnung) sind ratsam (beim vereinfachten Wahlverfahren im zweistufigen Verfahren ist § 28 WO jedoch zwingend); eine Unterschrift der Einladenden ist nicht erforderlich. Die Einladung muss rechtzeitig vor der Betriebsversammlung erfolgen (ratsam: sieben Tage) und für alle Arbeitnehmer zugänglich sein. In der Regel erfolgt sie durch Aushang (Mitteilungsbrett, Intranet), nur ergänzend ggf. Rundschreiben (Brief, E-Mail; Handzettel reichen jedoch nicht aus).
- In der Betriebsversammlung wird von der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer des Betriebs (diese müssen nicht wahlberechtigt nach § 7 BetrVG sein, ausgenommen sind aber Arbeitnehmer i. S. d. § 5 Abs. 2 und 3 BetrVG) ein Versammlungsleiter gewählt. Sodann darf jeder Arbeitnehmer des Betriebs Wahlvorschläge zum Wahlvorstand abgeben. Der Wahlvorstand wird dann von der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer gewählt, ebenso sein Vorsitzender im Anschluss bestimmt; es genügt eine Abstimmung durch Handzeichen.
- Findet keine Betriebsversammlung statt, so bestellt das Arbeitsgericht auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft einen Wahlvorstand.

Wahlvorstandsbestellung bei betriebsratslosem Betrieb

Wird der Wahlvorstand nicht vom zuständigen Gremium bestellt oder fehlerhaft zusammengesetzt, so ist die Wahl anfechtbar. Auch der Arbeitgeber kann in diesem Falle auf die Möglichkeit der Beantragung einer einstweiligen Verfügung zurückgreifen, um eine fehlerhafte Wahl von vornherein zu unterbinden; macht der Arbeitgeber davon Gebrauch, muss er dies allerdings unverzüglich nach der Bestellung des Wahlvorstands tun. Wird demgegenüber die (durchgeführte) Wahl später „nur“ angefochten, so kann sich das Anfechtungsverfahren, das keine aufschiebende Wirkung hat, u. U. sehr lange hinziehen.

Abbruch bzw. Korrektur einer fehlerhaften Wahl durch einstweilige Verfügung

Allgemeines zum Wahlvorstand (§ 1 WO)

Die Einleitung und Durchführung der BR-Wahl, die Feststellung des Wahlergebnisses sowie die Einberufung der konstituierenden Sitzung des Betriebsrats ob-

Aufgaben

liegt dem Wahlvorstand. Er hat für die Einhaltung der Wahlgrundsätze (freie, gleiche, geheime, unmittelbare Wahl) Sorge zu tragen.

Der Wahlvorstand entscheidet stets in einer Sitzung, zu welcher der Vorsitzende ordnungsgemäß eingeladen hat, durch Beschluss. Für die Wirksamkeit des Beschlusses ist die einfache Stimmenmehrheit der stimmberechtigten Mitglieder ausreichend; nicht notwendig ist, dass alle stimmberechtigten Wahlvorstandsmitglieder bei der Beschlussfassung anwesend sind (sie müssen aber alle eingeladen worden sein). Die Sitzung ist mit ihren Ergebnissen in einer Niederschrift zu protokollieren.

Entscheidungen durch Beschluss

Einleitung der Wahl (§ 18 BetrVG)

- Erstellung der Wählerliste (§ 2 WO): Diese enthält die Wahlberechtigten getrennt nach Geschlechtern in alphabetischer Reihenfolge unter Angabe des Geburtsdatums. Darin sind auch die wahlberechtigten, aber nicht wählbaren Leiharbeitnehmer auszuweisen. Der Arbeitgeber hat die für die Erstellung der Wählerliste erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen und die notwendigen Auskünfte zu erteilen. Es liegt in seinem Interesse, selbst genau zu prüfen, ob die Zuordnung korrekt erfolgt. Zweifelhafte Fälle oder Grenzfälle sollten zur Vermeidung des Vorwurfs einer verbotenen Wahlbehinderung nicht verschwiegen, sondern mit entsprechender Anmerkung gegenüber dem Wahlvorstand kommuniziert werden. Ein Abdruck der Wählerliste (ohne Geburtsdaten) und ein Abdruck der Wahlordnung sind vom Wahlvorstand an geeigneter Stelle im Betrieb zur Einsichtnahme auszulegen (zur Bekanntmachung in elektronischer Form vgl. § 2 Abs. 4 WO).
- Feststellung des Anteils der Geschlechter im Betrieb und der Mindestquote (§ 15 BetrVG, § 5 WO)
- Feststellung der Anzahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder (§ 9 BetrVG): Maßgeblich sind die Zahl der bislang üblicherweise Beschäftigten sowie absehbare künftige Entwicklungen. Es zählen auch Teilzeitkräfte voll sowie Aushilfsarbeitnehmer (sofern bestimmte Anzahl der letztgenannten Gruppe regelmäßig für mindestens 6 Monate im Jahr beschäftigt wird).
- Berechnung der Mindestzahl von Stützunterschriften für Wahlvorschläge (§ 14 BetrVG): 1/20 der wahlberechtigten Arbeitnehmer, mindestens 3 (bei maximal 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern: 2); immer ausreichend: 50 wahlberechtigte Arbeitnehmer
- Beschluss, wann und wo Wahlvorschläge einzureichen sind (vgl. §§ 6 ff. WO) und wo sie ausgelegt bzw. wo und wie sie elektronisch bekanntgemacht werden sollen (vgl. § 10 WO)
- Festlegung von Ort, Tag und Zeit der Stimmabgabe. Der erste Tag soll spätestens eine Woche vor dem Tag liegen, an dem ggf. die Amtszeit des bisherigen Betriebsrats abläuft. Außerdem Festlegung von Ort, Tag und Zeit der öffentlichen Stimmauszählung.
- Entscheidung über die Möglichkeit (ratsam) der Briefwahl für räumlich weit entfernte Betriebsteile und Kleinstbetriebe (§ 24 Abs. 3 WO); für verhinderte Wahlberechtigte besteht immer die Möglichkeit der Briefwahl (§ 24 Abs. 1 und 2 WO).
- Entscheidung über den Ort, an dem Einsprüche, Wahlvorschläge und sonstige Erklärungen gegenüber dem Wahlvorstand abzugeben sind
- Ggf. Erstellung einer schriftlichen Geschäftsordnung
- Ggf. Heranziehung von wahlberechtigten Arbeitnehmern als Wahlhelfer zur

Wählerliste

Geschlechterquote

Anzahl Betriebsratsmitglieder

Erforderliche Stützunterschriften

Ort und Zeit für Einreichung Wahlvorschläge

Termin der Stimmabgabe

Briefwahl

Adresse

Geschäftsordnung

Wahlhelfer

Unterstützung bei der Durchführung der Stimmabgabe und der Stimmauszählung, sofern dies erforderlich ist (vgl. oben „Kosten-Fallstrick“)

- Ggf. Durchführung eines Zuordnungsverfahrens von Mitarbeitern zur Gruppe der leitenden Angestellten (§ 18a BetrVG), wenn zeitgleich ein Sprecherausschuss der leitenden Angestellten gewählt wird **Leitende Angestellte**
- Einleitung der BR-Wahl durch Erlass des Wahlausschreibens (§ 3 WO) basierend auf obigen Entscheidungen: Spätestens sechs Wochen vor dem ersten Tag der Stimmabgabe (Ausnahme bei vereinfachtem Wahlverfahren); Unterschrift durch Vorsitzenden und ein weiteres stimmberechtigtes Mitglied des Wahlvorstands. Der Inhalt ergibt sich aus § 3 Abs. 2 WO. Ein Abdruck des Wahlausschreibens ist an einer oder mehreren geeigneten, den Wahlberechtigten zugänglichen Stellen auszuhängen (zur elektronischen Bekanntmachung vgl. § 3 Abs. 4 WO) **Erlass des Wahlausschreibens**
Bekanntmachung
- Wenn innerhalb der zweiwöchigen Ausschlussfrist für die Einreichung von Wahlvorschlägen keine gültige Vorschlagsliste eingereicht wurde, Setzung einer Nachfrist von einer Woche für die Einreichung von Vorschlagslisten mit Hinweis darauf, dass Wahl nur stattfinden kann, wenn fristgerecht mindestens eine gültige Vorschlagsliste eingereicht wird (§ 9 WO); nach Fristablauf ggf. Bekanntmachung, dass die Wahl mangels gültiger Vorschlagsliste nicht stattfindet. **Hinweis auf fehlende Wahlvorschlagslisten**

Durchführung der Wahl (§ 14, 15 BetrVG)

Prüfung von Einsprüchen gegen die Wählerliste (§ 4 WO):

- Einspruchsberechtigung (jeder Arbeitnehmer; nicht: Arbeitgeber und Gewerkschaften; es wird jedoch im Interesse der Arbeitgeber wie auch der Gewerkschaften liegen, die Richtigkeit der Wählerliste zu prüfen und ggf. auf Fehler hinzuweisen; der Wahlvorstand wird sich hiermit befassen, will er ein späteres Wahlanfechtungsverfahren vermeiden; der Arbeitgeber kann auch verlangen, dass ihm Einsicht in die Wahlakten gewährt wird)
- Fristwahrung (Eingang binnen zwei Wochen nach Erlass des Wahlausschreibens)
- Form (schriftlich mit Unterschrift)
- Wahlvorstand entscheidet über Einsprüche unverzüglich durch Beschluss und teilt dem Einspruchsführer schriftlich mit, ob der Einspruch für begründet erachtet wird oder nicht (bis spätestens einen Tag vor der Stimmabgabe; Begründung nicht erforderlich, kann aber zweckmäßig sein)

Prüfung von Einsprüchen gegen Wählerliste

Unverzügliche Prüfung der Wahlvorschlagslisten, möglichst binnen zwei Arbeitstagen nach Eingang (§ 7 WO), auf Ungültigkeitsgründe (§ 8 WO):

- Einreichungsfrist gewahrt? (Einreichung binnen zwei Wochen ab Erlass des Wahlausschreibens)
- Bewerber in erkennbarer Reihenfolge aufgeführt?
- Erforderliche Anzahl von Stützunterschriften?
- Fehlende Angabe von Familien- und Vorname, Geburtsdatum und Art der Beschäftigung der Bewerber? Dann Aufforderung zur Berichtigung binnen drei Arbeitstagen
- Fehlende schriftliche Zustimmung der Bewerber? Dann Aufforderung zur Berichtigung binnen drei Arbeitstagen
- Weist Vorschlagsliste nicht mehr die erforderliche Anzahl von Stützunterschriften infolge Streichung auf? Dann Aufforderung zur Berichtigung binnen drei Arbeitstagen
- Ggf. Bezeichnung einer Vorschlagsliste mit Familien- und Vornamen der beiden an erster Stelle benannten Bewerber, wenn Liste ohne Kennwort

Prüfung der Vorschlagsliste

Auch der Arbeitgeber, der Interesse an einer ordnungsgemäßen Wahl hat, wird die Wahlvorschläge auf Fehler prüfen und ggf. einschreiten, wenn fehlerhafte Vorschläge vom Wahlvorstand trotzdem anerkannt bzw. wenn korrekte Vorschläge zurückgewiesen werden.

Bekanntmachung der Vorschlagslisten nach Ablauf der o. g. Fristen (§ 10 WO):

- Auslosung der Ordnungsnummern für die Listen (Liste 1, Liste 2, etc.) in Anwesenheit der Listenvertreter (rechtzeitige Einladung); entfällt, wenn nur eine gültige Liste eingereicht wurde → Mehrheitswahl
- Spätestens eine Woche vor Beginn der Stimmabgabe Bekanntmachung der anerkannten Vorschlagslisten wie Wahlausschreiben (also am selben Ort und in der gleichen Weise)

Bekanntmachung der Vorschlagslisten

Wahlvorgang und Stimmabgabe (§ 11, 12, 20 WO):

- Vorbereitung des Wahlvorgangs: einheitliche Stimmzettel und Wahlumschläge, Wandschirme / Trennwände etc., verschließbare Wahlurne
- Ständige Wahlbeobachtung durch mindestens zwei stimmberechtigte Mitglieder des Wahlvorstands (eines kann ggf. durch Wahlhelfer vertreten werden)
- Stimmabgabe: Übergabe von Stimmzettel und Wahlumschlag an den Wahlberechtigten; nach Stimmabgabe und Einlegen des Stimmzettels in den Wahlumschlag gibt der Wahlberechtigte seinen Namen an, dann wird die erfolgte Stimmabgabe in der Wählerliste vermerkt und anschließend wirft der Wahlberechtigte seinen Wahlumschlag in die Wahlurne ein
- Ggf. bei Briefwahl (§ 24 WO): Unmittelbar vor Abschluss der Stimmabgabe Öffnen der eingegangenen Freiumschräge; Prüfung der Ordnungsgemäßheit der schriftlichen Stimmabgabe; dann Vermerk der Stimmabgabe in der Wählerliste und Einlegen der Wahlumschläge in die Wahlurne; ggf. Kennzeichnung verspätet eingegangener Freiumschräge (werden ungeöffnet zu den Wahlakten genommen)
- Versiegelung der Wahlurne, sofern nicht sofort nach Beendigung der Wahl die Stimmzählung erfolgt

Wahlvorgang und Stimmabgabe

Feststellung des Wahlergebnisses

Stimmenauszählung unverzüglich nach Wahlabschluss (§§ 13, 14, 21 WO):

- betriebsöffentlich
- Öffnen der Wahlurne, Entnahme und Öffnen der Wahlumschläge, Entnahme der Stimmzettel
- Prüfung der Gültigkeit der Stimmzettel (z. B. besondere Kennzeichnung, unklare Stimmabgabe, vgl. hierzu § 11 Abs. 4 und § 14 Abs. 2 WO)
- Zusammenzählen der auf jede Vorschlagsliste entfallenden Stimmen

Stimmenauszählung

Verteilung der Betriebsratssitze:

- Verhältniswahlsystem, wenn mehr als 3 BR-Sitze zu besetzen und mindestens zwei gültige Listen eingereicht sind; Verteilung der BR-Sitze auf die Vorschlagslisten nach dem d'Hondtschen System (vgl. § 15 WO); ggf. anschließende Korrektur gemäß Geschlechterquote (§ 14 Abs. 5 WO)
- Mehrheitswahlsystem, wenn mehr als 3 BR-Sitze zu besetzen sind und nur eine gültige Liste eingereicht wurde (§§ 20 ff. WO) sowie bei ein- und dreiköpfigem BR und bei sonstiger Anwendung des einfachen Wahlverfahrens (§§ 28 ff. WO; hier Wahl aufgrund von Wahlvorschlägen, nicht Vorschlagslisten); zu vergebende BR-Sitze werden entsprechend erreichter Stimmenzahl auf die Wahlbewerber verteilt, aber mit Einschränkung gemäß § 22 WO (in getrennten Auszählverfahren erst Verteilung der dem Minderheitsgeschlecht zustehenden Mindestsitze, dann Verteilung der weiteren, vom Geschlecht unabhängigen Sitze)

Verteilung der Betriebsratssitze

Festlegung Wahlniederschrift (§§ 16, 23 WO) durch Beschluss (h. M.: öffentlich):

- Gesamtzahl der abgegebenen Wahlumschläge und Zahl der abgegebenen gültigen Stimmen
- Stimmzahlen für jede Liste, berechnete Höchstzahlen und deren Verteilung auf die Listen bzw. Stimmzahlen für jeden Bewerber
- Zahl der ungültigen Stimmen
- Angabe der Namen der gewählten Bewerber
- ggf. sonstige besondere Ereignisse (z. B.: vorzeitige Schließung des Wahlraums, Unterbrechung der Wahlhandlung)

Wahlniederschrift

- Unterschrift durch Vorsitzenden des Wahlvorstands und mindestens ein weiteres Mitglied

Unverzögliche Benachrichtigung der Gewählten (§ 17 WO):

- Schriftlich
- Hinweis empfehlenswert, dass Ablehnung der Wahl nur binnen 3 Arbeitstagen
- Im Falle der Ablehnung: Verfahren nach § 17 Abs. 2 bzw. § 23 Abs. 2 WO

Benachrichtigung der Gewählten

Bekanntmachung der Gewählten, sobald sie endgültig feststehen (§ 18 WO):

- zweiwöchiger Aushang, in gleicher Weise wie Wahlausschreiben
- Übersendung von Abschriften an Arbeitgeber und vertretene Gewerkschaften

Bekanntmachung der Gewählten

Abschluss der Wahl

Wahlvorstand beruft konstituierende Sitzung (Wahl Vorsitzender u. Stellvertreter) des Betriebsrats (Ort, Zeit, Tagesordnung) ein, spätestens 1 Woche nach letztem Tag der Stimmabgabe, auch bei Anfechtung der Wahl (§ 29 Abs. 1 BetrVG); Wahlvorstandsvorsitzender leitet die Sitzung bis zur Wahlleiterbestellung

Einberufung der konstituierenden Sitzung

Nach Konstituierung des Betriebsrats übergibt ihm der Wahlvorstand die Wahlakten (§ 19 WO), Aufbewahrung mindestens bis zur Beendigung der Amtszeit; bei Briefwahl verspätet eingegangene Briefumschläge sind einen Monat nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses ungeöffnet zu vernichten, sofern die Wahl nicht angefochten wurde (§ 26 Abs. 2 WO)

Übergabe der Wahlakten, Aufbewahrung

Das vereinfachte Wahlverfahren

Im Folgenden soll ein kurzer Überblick über die wesentlichen Unterschiede, die das vereinfachte Wahlverfahren gegenüber dem „normalen“ Verfahren aufweist, gegeben werden.

Unterschiede

Anwendungsbereich (§ 14a Abs. 1 u. 5 BetrVG):

- Zwingend in Betrieben mit bis zu 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern
- Möglich aufgrund Vereinbarung in Betrieben mit bis zu 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern

Anwendungsbereich

Der Wahlvorstand besteht immer aus drei Mitgliedern (§ 17a Nr. 2 BetrVG)

Wahlvorstand

Einstufiges Verfahren (bei Bestellung Wahlvorstand durch Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat oder Arbeitsgericht, § 14a Abs. 3 BetrVG)

Einstufiges Verfahren

- Bestellung des Wahlvorstands (§ 17a Nr. 1 BetrVG):
 - spätestens vier Wochen vor Amtszeitende
 - Einsetzung durch das Arbeitsgericht auf Antrag spätestens drei Wochen vor Amtszeitende
- Einleitung der Wahl:
 - Wahlausschreiben gemäß § 36 Abs. 3 i. V. m. § 31 WO
 - Keine gesetzl. Mindestfrist für Einreichung von Wahlvorschlägen, aber sollte angemessen sein (mind. 7 Tage ab Erlass Wahlausschreiben), bis spätestens 1 Woche vor Tag der Wahlversammlung zur BR-Wahl
 - Ausdrücklicher Hinweis auf Möglichkeit der Briefwahl
 - Keine Nachfristsetzung nach § 9 WO
- Durchführung der Wahl:
 - Wahlversammlung (§ 14a Abs. 3 BetrVG, §§ 36 Abs. 4, 34 WO), ratsam spätestens 2 Wochen vor Amtszeitende (keine gesetzl. Regelung)
 - Einspruchsfrist gegen Richtigkeit der Wählerliste: 3 Tage ab Erlass des Wahlausschreibens (§ 30 Abs. 2 WO)
 - Frist für Einreichung Wahlvorschläge: schriftlich, spätestens 1 Woche vor Tag der Wahlversammlung zur BR-Wahl (§ 14a Abs. 3 S. 2 BetrVG)
 - Nachträgliche schriftliche Stimmabgabe auf Antrag von Wahlberechtigten spätestens 3 Tage vor Wahlversammlung (§§ 36 Abs. 4, 35 WO)

- Feststellung des Ergebnisses:
 - Mehrheitswahlsystem (§§ 36 Abs. 4, 34 Abs. 4 und 5 WO)

Zweistufiges Verfahren (bei Bestellung Wahlvorstand durch Arbeitnehmer-Wahlversammlung, § 14a Abs. 1 BetrVG)

Zweistufiges Verfahren

- Wahl des Wahlvorstands (§ 17 a Nr. 3 BetrVG, § 29 WO):
 - 1. Wahlversammlung
 - Einladung spätestens sieben Tage vor 1. Wahlversammlung
 - Inhalt der Einladung gemäß § 28 Abs. 1 WO
- Einleitung der Wahl:
 - Wahlausschreiben gemäß § 31 WO
 - Wahlvorschläge bis Abschluss der 1. Wahlversammlung möglich, bei Vorschlag in Versammlung auch mündlich (§ 14a Abs. 2 BetrVG, § 33 WO)
 - Ausdrücklicher Hinweis auf Möglichkeit der Briefwahl
 - Keine Nachfristsetzung nach § 9 WO
- Durchführung der BR-Wahl:
 - 2. Wahlversammlung, 1 Woche nach der 1. Wahlversammlung
 - Einspruchsfrist gegen Richtigkeit der Wählerliste: 3 Tage ab Erlass des Wahlausschreibens (§ 30 Abs. 2 WO)
 - Nachträgliche schriftliche Stimmabgabe auf Antrag von Wahlberechtigten spätestens 3 Tage vor 2. Wahlversammlung (§ 35 WO)
- Feststellung des Ergebnisses:
 - Mehrheitswahlsystem (§ 34 Abs. 4 und 5 WO)

Rechtsfolgen bei Fehlern

Nichtigkeit: Die Wahl ist aufgrund gravierender Fehler (nicht einmal Anschein einer gesetzlichen Wahl) „automatisch“ und immer ungültig.

Nichtige Wahl

- Beispiele: grobe Verstöße gegen Wahlbehinderungsverbot (Bedrohung oder Terrorisierung der Belegschaft vor oder während der Wahl; Wahl in nicht betriebsratsfähigem Betrieb; spontane Bildung eines Betriebsrats in Betriebsversammlung auf Zuruf)
- Geltendmachung der Nichtigkeit durch jedermann mit berechtigtem Interesse, jederzeit in jeder Form; Feststellung hat rückwirkende Kraft
- Bisherige Handlungen des Betriebsrats sind unwirksam

Anfechtbarkeit: Rechtskräftige Entscheidung über erfolgreiche Anfechtung der Wahl wegen (nicht geheilten) Verstoßes gegen wesentliche Vorschriften führt zur Ungültigkeit der BR-Wahl.

Anfechtbare Wahl

- Beispiele: Nichtzulassung wahlberechtigter Arbeitnehmer oder Zulassung Nichtwahlberechtigter, Verkennung des Betriebsbegriffs
- Anfechtungsfrist: 2 Wochen ab Bekanntgabe des Wahlergebnisses
- Anfechtungsberechtigt: 3 wahlberechtigte Arbeitnehmer, Gewerkschaft, Arbeitgeber
- Anfechtung setzt voraus, dass das Wahlergebnis nach allg. Lebenserfahrung ohne den wesentlichen Verstoß möglicherweise anders ausgefallen wäre
- Rechtskräftige Erklärung der Unwirksamkeit hat keine rückwirkende Kraft
- bisherige Handlungen des Betriebsrats bleiben wirksam

Herausgegeben von



Kanzlei für Arbeitsrecht Schweier

Residenzstr. 23

80333 München

Telefon +49 (0) 89 / 23 24 94 50

Telefax +49 (0) 89 / 23 24 94 51

office@arbeitsrecht-schweier.de

www.arbeitsrecht-schweier.de