

Lovells



Betriebsratswahlen 2006

Strategien und Handlungsempfehlungen
für Unternehmen

Inhalt

Einleitung	2
Welche neuen Betriebsratsstrukturen können herbeigeführt werden?	3
Welche Vor- und Nachteile bringen abweichende Betriebsratsstrukturen mit sich?	4
Wer organisiert die Wahl und wie bestimmt sich der Wahltag?	5
Wie und durch wen wird der relevante Betrieb bestimmt?	6
Was kann der Arbeitgeber tun, um die anstehende Wahl für sich zu nutzen?	7
Wo sind die Grenzen der Beeinflussung der Wahl?	8
Welche Rechte hat die Gewerkschaft im Zusammenhang mit der Wahl?	9
Hat der Arbeitgeber bei der Erstellung einer Mitarbeiterliste Gestaltungsspielräume? Wer entscheidet darüber, welche Mitarbeiter wahlberechtigt sind?	11
Wer trägt die Kosten der Wahl?	12
Wann kann die Wahl angefochten werden?	13
Weitere Fragen, die ein Arbeitgeber im Blick haben sollte	14
Anhang: Aktuelle Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts zur Betriebsratswahl	15
Ansprechpartner	16

Einleitung

Im Frühjahr 2006 finden die nächsten regelmäßigen Betriebsratswahlen statt. Viele Unternehmen stehen den Wahlen abwartend passiv gegenüber; sie sehen die Wahlen als „Arbeitnehmersache“ an und lassen diese auf sich zukommen. Dabei bestehen gerade im Vorfeld der Wahl strategische Gestaltungsspielräume für Arbeitgeber zur Verfügung.

Beispielsweise ist die vom Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) vorgegebene Organisationsstruktur der Arbeitnehmervertretung (Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat) nicht unabänderlich. § 3 BetrVG in der Fassung des Reformgesetzes von 2001 gibt Unternehmen die Möglichkeit, die Betriebsratsstruktur – und damit gegebenenfalls die Zusammensetzung des Betriebsratskremiums selbst – zu beeinflussen.

Die internationale Sozietät Lovells hat zu den wichtigsten Fragen rund um die Betriebsratswahl 2006 diese Informationsunterlage erstellt, die Unternehmen einige Handlungsempfehlungen aufzeigen soll.

Diese allgemeine Informationsunterlage dient lediglich als allgemeiner Hinweis und ersetzt keine spezifische rechtliche Beratung.

Welche neuen Betriebsratsstrukturen können herbeigeführt werden?

Eine abweichende Vertretungsstruktur kann auf drei verschiedene Arten herbeigeführt werden, nämlich durch Tarifvertrag (§ 3 Abs. 1 BetrVG), durch Betriebsvereinbarung (§ 3 Abs. 2 BetrVG) sowie durch die Belegschaft selbst (§ 3 Abs. 3 BetrVG). Die letzten beiden Alternativen spielen jedoch aufgrund der engen Voraussetzungen, die der Gesetzgeber an deren Zulässigkeit geknüpft hat, nur eine sehr geringe Rolle. In der Praxis ist vor allem der Abschluss eines Tarifvertrages zur Festlegung einer neuen Betriebsratsstruktur von Bedeutung. Das Gesetz sieht folgende Optionen vor:

Unternehmenseinheitlicher Betriebsrat und Zusammenfassung von Betrieben

In Unternehmen mit mehreren Betriebsstätten kann entweder ein unternehmenseinheitlicher Betriebsrat mit Zuständigkeit für alle Betriebe oder die Zusammenfassung von mehreren (aber nicht allen) Betrieben des Unternehmens zu Wahlbetrieben (beispielsweise zur Schaffung von Regionalbetriebsräten) vereinbart werden. Beides ist aber nur dann zulässig, wenn dadurch die Bildung von Betriebsräten erleichtert wird oder die neue Vertretungsstruktur einer sachgerechten Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen dient.

In Betracht kommen dürfte diese Möglichkeit vor allem für Unternehmen, die über zahlreiche, weit verstreute Betriebe/Niederlassungen/Filialen verfügen, für die jedoch die personellen und sozialen Angelegenheiten zentral geregelt werden. Die Bildung eines einheitlichen Betriebsrates für alle Niederlassungen oder von Regionalbetriebsräten (z.B. Region Nord, Süd, West, Ost) kann hier der Entwicklung einer partikularisierten Betriebsratsstruktur entgegensteuern. Bestehen zahlreiche örtliche Betriebsräte und

zudem ein Gesamtbetriebsrat, so verursacht dies nicht nur erhebliche Kosten. Darüber hinaus wird dadurch häufig eine einheitliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen verhindert.

Spartenbetriebsrat

Die Bildung von Spartenbetriebsräten in Unternehmen und Konzernen kann durch Tarifvertrag vereinbart werden, wenn das Unternehmen / der Konzern nach produkt- oder projektbezogenen Geschäftsbereichen (also Sparten) organisiert ist und die jeweilige Leitung der Sparte auch Entscheidungen in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten (insbesondere § 87 BetrVG) trifft. Gerade in Mischkonzernen, die in einer Vielzahl unterschiedlicher Geschäftsbereichen tätig sind und in denen sich die Belange und Bedürfnisse der Arbeitnehmer in den einzelnen Geschäftsbereichen stark unterscheiden, kann die Bildung von Spartenbetriebsräten überaus sinnvoll sein.

Sonstige Arbeitnehmervertretungsstrukturen

§ 3 Abs. 1 Nrn. 3 bis 5 BetrVG eröffnen weitere Möglichkeiten, Betriebsratsstrukturen durch Tarifvertrag zu vereinbaren, die den Gegebenheiten im Betrieb/Unternehmen/Konzern besser Rechnung tragen können als die gesetzliche Grundstruktur. In Fällen, in denen ein Unternehmen bundesweit über mehrere Betriebe und mehrere (qualifizierte) Betriebsteile verfügt, könnte etwa geregelt werden, welchen Betrieben die einzelnen lokalen Betriebsteile zugeordnet werden. Tarifvertragliche Regelungen gemäß § 3 BetrVG, die noch vor der Bestellung des Wahlvorstandes wirksam vereinbart werden, entfalten bereits Wirkung für die Betriebsratswahlen in 2006.

Welche Vor- und Nachteile bringen abweichende Betriebsratsstrukturen mit sich?

Durch Tarifvertrag kann nur eine vom Gesetz abweichende Organisationseinheit festgelegt werden; Beschränkungen der Mitbestimmungsrechte lassen sich nicht wirksam vereinbaren. Auch abweichende Regelungen hinsichtlich der Anzahl freizustellender Betriebsratsmitglieder (§ 38 BetrVG) zum Nachteil der Betriebsräte sind nicht durch § 3 BetrVG gedeckt. Schließlich soll § 3 BetrVG nicht dazu dienen, dass Unternehmer und Gewerkschaft die Belegschaft so in „Wahlkreise“ einteilen, dass deren jeweilige Interessen (z.B. Verschlechterung der Chancen einer Konkurrenzgewerkschaft) bestmöglich gewahrt werden. Ein Tarifvertrag ist vielmehr nur dann wirksam, wenn die sachlichen Voraussetzungen erfüllt sind, wenn also die abweichende Betriebsratsstruktur entweder die Bildung von Betriebsräten erleichtert oder der Interessenwahrnehmung der Arbeitnehmer dient.

Die Vor- und Nachteile abweichender Arbeitnehmervertretungsstrukturen hängen stark von den Gegebenheiten im Unternehmen/Konzern ab. Es kann daher keine allgemeine Empfehlung geben, wonach stets unternehmenseinheitliche Betriebsräte oder Spartenbetriebsräte die bestmögliche Lösung darstellen. Eines ist jedoch festzuhalten: Unternehmen, die derzeit – aus gutem Grund – nicht tarifgebunden sind, würden eine Gewerkschaft durch die Aufnahme von Verhandlungen zum Abschluss eines Haustarifvertrages nach § 3 BetrVG geradezu dazu einladen, auch den Abschluss sonstiger (Gehalts-) Tarifverträge zu fordern.

Wer organisiert die Wahl und wie bestimmt sich der Wahltag?

Die Durchführung und Organisation der Wahl obliegt allein dem Wahlvorstand. Wie dieser gebildet wird, hängt davon ab, ob es sich um einen Betrieb mit oder ohne Betriebsrat, also um eine Erst- oder eine Neuwahl handelt. Bei Neuwahlen wird der Wahlvorstand vom bereits bestehenden Betriebsrat durch Mehrheitsbeschluss bestellt. Geschieht dies bis acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit des bisherigen Betriebsrats nicht, so kann ihn entweder das Arbeitsgericht auf Antrag oder ein etwaig vorhandener Gesamt- oder Konzernbetriebsrat bestellen. Die beiden Möglichkeiten bestehen alternativ. Es gilt das Prioritätsprinzip, d.h. wer schneller ist, entscheidet.

Bei Erstwahlen wird der Wahlvorstand vorrangig durch den Gesamt- oder Konzernbetriebsrat bestellt. Bestehen solche Gremien nicht oder bleiben sie untätig, so können drei wahlberechtigte Arbeitnehmer oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft zu einer Betriebsversammlung einladen. Die Mehrheit der dort anwesenden Arbeitnehmer wählt dann den Wahlvorstand. Unterbleibt auch dies, so bestellt das Arbeitsgericht den Wahlvorstand auf Antrag von drei wahlberechtigten Arbeitnehmern oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft.

Betriebsratswahlen finden grundsätzlich alle vier Jahre innerhalb des gesetzlich festgelegten Zeitraums vom 1. März bis 31. Mai statt. Maßgebend für den konkreten Zeitpunkt der Wahl innerhalb des Wahlzeitraums ist der Ablauf der Amtszeit des bisherigen Betriebsrats. Denn von diesem Zeitpunkt aus werden die Einleitung der Wahl und der Wahltag zurückgerechnet. So ist der Wahlvorstand spätestens zehn Wochen vor Ablauf der Amtszeit des bisherigen Betriebsrats durch

diesen zu bestellen. Der Wahltag soll spätestens eine Woche vor dem Tag liegen, an dem die Amtszeit des bisherigen Betriebsrats ausläuft. Die Amtszeit des bisherigen Betriebsrats endet regelmäßig vier Jahre nach ihrem Beginn, wobei der Tag der damaligen Bekanntgabe des Wahlergebnisses entscheidend ist. War dies damals beispielsweise der 25. März, endet die Amtszeit auch wieder am 25. März.

Wie und durch wen wird der relevante Betrieb bestimmt?

Nach Vorgabe des Gesetzes werden Betriebsräte in „Betrieben“ gewählt. Den richtigen und relevanten Betrieb zu bestimmen, gehört dabei häufig zu den schwierigsten Entscheidungen des Wahlvorstands. Es ist jedoch zuvörderst seine Aufgabe, diese Entscheidung zu treffen. Der Arbeitgeber kann hier weder Vorgaben machen noch in irgendeiner Form mitbestimmen.

Bei Zweifeln an der Entscheidung des Wahlvorstands, ob auch wirklich eine betriebsratsfähige Organisationseinheit besteht, kann der Arbeitgeber aber das Arbeitsgericht anrufen. Dieses stellt dann verbindlich das Vorliegen oder Nichtvorliegen eines betriebsratsfähigen Betriebs fest. Wegen dieser Möglichkeit sollte der Arbeitgeber wissen, was als betriebsratsfähiger Betrieb gilt:

Eigenständiger Betrieb

Als Betrieb im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) wird eine nach Aufgabenbereich und Organisation eigenständige betriebliche Einheit angesehen. Erreichen in Unternehmen mit mehreren Betrieben einzelne Betriebe nicht die notwendige Zahl von Arbeitnehmern (regelmäßig mindestens fünf ständige wahlberechtigte Arbeitnehmer, von denen drei wählbar sind), so werden diese Betriebe dem nächstgelegenen betriebsratsfähigen Betrieb zugeordnet.

Betriebsteil

Betriebsratsfähiger Betrieb kann aber auch eine nach der oben genannten Definition nicht eigenständige Einheit (Betriebsteil) sein. Nach der gesetzlichen Regelung gilt ein Betriebsteil mit der erforderlichen Anzahl von Arbeit-

nehmern als selbstständiger Betrieb, sofern er von dem Hauptbetrieb, dem er organisatorisch zugehört, räumlich weit entfernt oder durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig ist. Was „räumlich weit entfernt“ tatsächlich bedeutet, ist nicht ganz klar. Kriterien sind Entfernung und Verkehrsanbindung. Eine Entfernung von 30 km bei guter Verkehrsanbindung gilt wohl noch nicht als weit entfernt, eine Entfernung von 70 km bei schlechter Verkehrsanbindung dürfte wohl regelmäßig als weit entfernt gelten.

Besteht in einem Betriebsteil kein eigener Betriebsrat, können die dort beschäftigten Arbeitnehmer mit Stimmenmehrheit formlos beschließen, an der Wahl des Betriebsrats im Hauptbetrieb teilzunehmen.

Gemeinsamer Betrieb

Entscheidendes Merkmal eines „gemeinsamen Betriebs mehrerer Unternehmen“ ist ein einheitlicher Leitungsapparat der beteiligten Unternehmen, der den Kern der Arbeitgeberfunktionen im sozialen und personellen Bereich ausübt. Trotzdem sind die in einem gemeinsamen Betrieb Beschäftigten arbeitsvertraglich den jeweiligen Unternehmen und damit verschiedenen Arbeitgebern zugeordnet. Führen diese Unternehmen den Betrieb gemeinsam und beruht ihre gemeinsame Führung auf einer entsprechenden Vereinbarung, steht den Arbeitnehmern betriebsverfassungsrechtlich nur ein Ansprechpartner gegenüber. Die Arbeitnehmer werden daher auch von nur einem Betriebsrat vertreten, der alle Beschäftigten ohne Rücksicht auf ihre arbeitsvertragliche Zuordnung repräsentiert.

Was kann der Arbeitgeber tun, um die anstehende Wahl für sich zu nutzen?

Die Statuierung von Arbeitnehmervertretungen ist ein Recht der Arbeitnehmer, keine Pflicht des Arbeitgebers. Entsprechend gering sind die Einwirkungsmöglichkeiten des Arbeitgebers. Sie liegen vor allem im Vorfeld der Wahl. Einen Anknüpfungspunkt bietet dabei der Betriebsbegriff, auf dem die Betriebsverfassung aufbaut und der in zweifacher Weise durch den Arbeitgeber beeinflusst werden kann.

tungen vorgesehen. Dabei ist der Arbeitgeber nicht in allen Fällen von der Mitwirkung einer Gewerkschaft abhängig. Auch durch Betriebsvereinbarungen und Mehrheitsbeschluss der Arbeitnehmer kann in einzelnen Fällen eine günstigere Gestaltung erreicht werden (siehe oben).

Gestaltung des Betriebs

Es ist Kern der Unternehmerfreiheit, das Unternehmen und den Betrieb nach eigenen Vorstellungen zu organisieren und zu gestalten. Vorteilhaft kann etwa sein,

- Betriebe zusammenzulegen,
- Betriebe zu spalten (Ab- oder Aufspaltung),
- Betriebe ins Ausland zu verlegen,
- Gemeinschaftsbetriebe zu gründen,
- Gemeinschaftsbetriebe aufzulösen,
- bestimmte Aufgaben durch Leiharbeiter erfüllen zu lassen.

Dabei sind natürlich die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates, insbesondere nach § 111 BetrVG, zu beachten.

Rechtliche Gestaltung

Durch den Abschluss von Tarifverträgen im Vorfeld der Wahl kann der Arbeitgeber zudem eine Verschlinkung der Betriebsratsstrukturen bewirken. Der Gesetzgeber hat hierfür zahlreiche Möglichkeiten zur Verringerung der Zahl von Betriebsratsgremien auf Betriebs-, Unternehmens- oder Konzernebene und zur Schaffung effizienterer Arbeitnehmervertre-

Wo sind die Grenzen der Beeinflussung der Wahl?

Die Einflussnahmemöglichkeiten des Arbeitgebers auf die Betriebsratswahl selbst sind beschränkt. Niemand, insbesondere auch nicht der Arbeitgeber, darf die Wahl behindern. Auch darf die Wahl nicht durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen bzw. durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflusst werden. Dem Arbeitgeber drohen Ordnungs-, Zwangsmittel und Schadensersatzansprüche. Eine vorsätzliche Behinderung oder Beeinflussung ist sogar strafbar.

Der Arbeitgeber hat kein Vorschlagsrecht. Er kann die Bildung des Wahlvorstandes nicht beeinflussen. Das Gesetz sichert den Grundsatz der freien Wahl und nimmt dem Arbeitgeber die Möglichkeit, auf die Handlungsfreiheit der Wahlberechtigten Einfluss zu nehmen. Für einzelne Kandidaten werben darf der Arbeitgeber ebenfalls nicht. Denn die Wahl des Betriebsrats zu organisieren ist allein Sache der Arbeitnehmer des Betriebs. Auch tatsächliche und finanzielle Hilfe für eine Gruppe von Kandidaten durch den Arbeitgeber, z.B. bei der Herstellung einer Wahlzeitung, ist nicht zulässig.

Eine unzulässige Behinderung der Wahl durch den Arbeitgeber liegt insbesondere auch in folgenden Konstellationen vor:

- Kündigungen, die die Teilnahme der Gekündigten an der Wahl verhindern sollen.
- Zurückhaltung von Informationen, die für die Erstellung der Wählerliste erforderlich sind.
- Verhinderung rechtmäßiger Wahlwerbung, indem Flächen zum Aushang von Wahlplakaten nicht im betriebsüblichen Umfang zur Verfügung gestellt werden.

- Verhinderung der Wahlteilnahme, z.B. indem eine auswärtige Montagearbeit auf den Wahltag gelegt wird, um die Stimmabgabe der beteiligten Arbeitnehmer unmöglich zu machen.
- rechtswidrige Mitteilung an wahlberechtigte Arbeitnehmer, die als verbindlicher Hinweis aufgefasst werden kann, dass sie leitende Angestellte und deshalb nicht wahlberechtigt seien.

Allerdings ist es dem Arbeitgeber unbenommen, fähige Arbeitnehmer zu animieren, sich zur Wahl zu stellen und im Betriebsrat mitzuarbeiten. „Wildes Plakatieren“ in seinem Betrieb muss der Arbeitgeber nicht dulden.

Welche Rechte hat die Gewerkschaft im Zusammenhang mit der Wahl?

Die Gewerkschaften nehmen eine lediglich flankierende Stellung im Rahmen der Wahlen ein. Sie können nicht eigenmächtig in die Tätigkeit des Betriebsrats eingreifen. Das Gesetz lässt den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften aber die Möglichkeit, die Wahl eines Betriebsrats durch einzelne Initiativ- und Kontrollrechte zu unterstützen. Außerdem haben sie ein Zutrittsrecht zum Betrieb.

Initiativrechte

Eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft kann durch eine Reihe von Befugnissen die Wahl eines Betriebsrats beeinflussen:

- Bestellt in Betrieben mit Betriebsrat (Neuwahlen) der bestehende Betriebsrat acht Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit keinen Wahlvorstand, so kann die Gewerkschaft einen Antrag beim Arbeitsgericht auf Bestellung des Wahlvorstandes einreichen und dabei Vorschläge für dessen Zusammensetzung machen. Das Arbeitsgericht kann in Betrieben mit mehr als zwanzig Arbeitnehmern auch betriebsfremde Gewerkschaftsmitglieder zu Mitgliedern des Wahlvorstandes bestellen.
- Die Gewerkschaft kann einen dem Betrieb angehörigen Beauftragten als nicht stimmberechtigtes Mitglied in den Wahlvorstand entsenden, sofern ihr nicht ein stimmberechtigtes Wahlvorstandsmitglied angehört.
- In betriebsratslosen Betrieben (Erstwahlen) kann die Gewerkschaft zu einer Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes einladen. Falls es bei der Versammlung zu keiner Wahl kommt, kann sie einen Antrag

beim Arbeitsgericht auf Bestellung eines Wahlvorstandes stellen.

- Die Gewerkschaft kann Wahlvorschläge machen.

Kontrollrechte

Folgende Mittel stehen einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft zur Verfügung, um die Wahl des Betriebsrats zu kontrollieren:

- Bestehen Zweifel, ob eine betriebsratsfähige Einheit vorliegt, so kann die Gewerkschaft eine Entscheidung des Arbeitsgerichts beantragen.
- Kommt der Wahlvorstand seiner gesetzlichen Pflicht zur Durchführung der Wahl nicht nach, so kann ihn das Arbeitsgericht auf Antrag der Gewerkschaft ersetzen.
- Die Gewerkschaft erhält vom Wahlvorstand eine Abschrift der Wahl Niederschrift.
- Die Gewerkschaft kann die Wahl beim Arbeitsgericht anfechten.
- Behindert der Arbeitgeber die Wahl, so kann die Gewerkschaft einen gerichtlichen Unterlassungsantrag stellen. Bei vorsätzlicher Wahlbehinderung ist sogar ein Strafantrag möglich.

Zutrittsrecht

Um die beschriebenen Befugnisse wahrnehmen zu können, haben die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften ein Zutrittsrecht zum Betrieb und unter Umständen sogar zum einzelnen Arbeitsplatz. Das Zutrittsrecht ist nur ausgeschlossen, soweit ihm unumgängliche Notwendigkeiten des Betriebsablaufs, zwingende Sicherheitsvorschriften oder

der Schutz von Betriebsgeheimnissen entgegenstehen. Zutritt kann grundsätzlich während der Arbeitszeit verlangt werden. Der Arbeitgeber ist durch die Gewerkschaft vor dem Besuch zu unterrichten. Dabei muss der Zweck des Besuchs so bezeichnet werden, dass der Arbeitgeber nachprüfen kann, ob ein Zutrittsrecht auch tatsächlich besteht.

Hat der Arbeitgeber bei der Erstellung einer Mitarbeiterliste Gestaltungsspielräume? Wer entscheidet darüber, welche Mitarbeiter wahlberechtigt sind?

Nach der Wahlordnung hat der Wahlvorstand für jede Betriebsratswahl eine Liste der Wahlberechtigten (Wählerliste), getrennt nach den Geschlechtern, aufzustellen. Der Arbeitgeber hat dem Wahlvorstand alle für die Anfertigung der Wählerliste erforderlichen Auskünfte zu erteilen und die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Die Feststellung der Wahlberechtigung sowie die damit verbundene Abgrenzung des Personenkreises erfolgt dann ausschließlich durch den Wahlvorstand.

Der Anspruch des Wahlvorstandes gegen den Arbeitgeber auf Vorlage einer Liste aller im Betrieb beschäftigten Mitarbeiter ist auch nicht etwa dadurch ausgeschlossen, dass der Arbeitgeber der Auffassung ist, dass kein betriebsratsfähiger Betrieb gegeben ist. Dem Arbeitgeber wird nach überwiegender Auffassung auch kein Einspruchsrecht gegen die Wählerliste zugestanden. Er ist darauf angewiesen, Entscheidungen des Wahlvorstandes gerichtlich überprüfen zu lassen.

Erstellt der Wahlvorstand eine fehlerhafte Wählerliste, kann der Arbeitgeber vor der Wahl im Wege der einstweiligen Verfügung unter Umständen eine Korrektur der Wählerliste verlangen. Ein Vorgehen gegen die Wählerliste kann beispielsweise dann sinnvoll sein, wenn deren fehlerhafte Erstellung zu einer höheren Zahl von Betriebsratsmitgliedern führt. Im Anschluss an die Wahl besteht die Möglichkeit, wegen Mängeln der Wahlberechtigung die Anfechtung der Wahl zu betreiben.

Um seine Rechte gegen eine fehlerhafte Wählerliste effektiv wahrnehmen zu können, muss der Arbeitgeber daher wissen, ob etwa Nichtwahlberechtigte zur Wahl zugelassen wurden. Beispielsweise die (frühzeitige) Abgrenzung der leitenden Angestellten kann Einfluss haben auf die Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer und damit im Einzelfall auch auf die Anzahl der (für vier Jahre!) zu wählenden Betriebsratsmitglieder.

Nachfolgend werden Arbeitnehmergruppen aufgeführt, bei denen diese Frage relevant wird:

- Leitende Angestellte
- Leiharbeiter
- Auszubildende
- Arbeitnehmer in Altersteilzeit
- Auslandsmitarbeiter
- Elternzeit
- Unwiderrufliche Freistellung

Wer trägt die Kosten der Wahl?

Der Arbeitgeber hat die Kosten der Wahl zu tragen. Dazu zählen auch der Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts für die Tätigkeit von Wahlvorständen außerhalb der Arbeitszeit, die Anwaltskosten für vom Wahlvorstand eingeleitete Gerichtsverfahren anlässlich der Wahl und die Kosten von notwendigen Schulungsveranstaltungen für Wahlvorstände. Nicht vom Arbeitgeber zu tragen sind dagegen die Kosten des Wahlkampfs, insbesondere der Wahlwerbung.

Wann kann die Wahl angefochten werden?

Eine fehlerhafte Betriebsratswahl kann nach ihrem Abschluss vor dem Arbeitsgericht angefochten werden. Voraussetzung für eine wirksame Anfechtung ist ein Verstoß gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren, der vor Abschluss des Wahlverfahrens nicht berichtigt worden ist. Ausgeschlossen ist eine Anfechtung, wenn durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte.

Anfechtungsberechtigt ist auch der Arbeitgeber. Für die Anfechtung besteht eine Frist von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Geltend gemacht wird die Anfechtung durch die Einleitung eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens. Antragsgegner ist der neu gewählte Betriebsrat.

Eine erfolgreiche Anfechtung entzieht dem Betriebsrat mit der Rechtskraft der gerichtlichen Entscheidung die Grundlage für sein weiteres Bestehen. Allerdings hat die Anfechtung keine Rückwirkung, d.h. in der Zwischenzeit vorgenommene Handlungen des Betriebsrats bleiben aus Gründen der Rechtssicherheit wirksam.

Eine erfolgreiche Anfechtung bewirkt, dass die Betriebsratswahl zu wiederholen ist. Dies führt für den Arbeitgeber regelmäßig zu erheblichen Nachteilen. Das gesamte Wahlverfahren muss neu vorbereitet und durchgeführt werden. Den Arbeitgeber trifft vor allem die Kostenlast für den erneuten Ausfall an Arbeitskraft, insbesondere für den neu zu bestellenden Wahlvorstand. Wegen dieser Rechtsfolge ist eine Wahlanfechtung häufig nicht angezeigt.

Etwas anderes kann sich jedoch dann ergeben, wenn es um die Anfechtung der Wahl eines einzelnen Betriebsratsmitgliedes geht.

Ist die Anfechtung erfolgreich, scheidet dieses Betriebsratsmitglied mit Rechtskraft der Entscheidung aus dem Betriebsrat aus.

An seine Stelle tritt sodann das Ersatzmitglied.

Weitere Fragen, die ein Arbeitgeber im Blick haben sollte

- Wie weit reicht der Befreiungsanspruch der Wahlbeteiligten von ihrer beruflichen Tätigkeit?
- Dürfen Kandidaten während der Arbeitszeit Wahlwerbung machen?
- Welche Ausstattung muss der Arbeitgeber dem Wahlvorstand zur Verfügung stellen?
- Welchen Einfluss hat die Wahl eines neuen Betriebsrats auf bestehende Betriebsvereinbarungen?
- Ändert sich durch die Wahl des neuen Betriebsrats etwas an der Zusammensetzung des Gesamtbetriebsrats?
- Ab wann und wie lange genießen Mitarbeiter, die bei der Wahl mitwirken, Kündigungsschutz?
- In welchen Fällen kann und sollte auch in Betrieben mit 51 bis 100 Arbeitnehmern versucht werden, zum vereinfachten Wahlverfahren zu gelangen?
- Welche Maßnahmen sollte ich noch vor oder erst nach den Wahlen in die Wege leiten?
- Welche Möglichkeiten hat der Arbeitgeber nach der Wahl, die Zusammenarbeit mit dem neu gewählten Betriebsrat zu vereinfachen?
- Ab wann ist der neu gewählte Betriebsrat im Amt?
- Welche Ausschüsse und Arbeitsgruppen werden tatsächlich gebraucht?
- Welche Ansprüche haben ausscheidende Mitglieder aus einem Betriebsrat, insbesondere bisher freigestellte, im Hinblick auf deren berufliche Wiedereingliederung?

Anhang: Aktuelle Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts zur Betriebsratswahl

Das Bundesarbeitsgericht hatte sich in jüngster Vergangenheit mit diversen Fragen rund um die Betriebsratswahl auseinanderzusetzen. Einige der in diesem Kalenderjahr veröffentlichten Entscheidungen sollen an dieser Stelle lediglich unter Nennung der zu entscheidenden Frage aufgezählt werden. Damit soll ein Hinweis auf die sich stets im Fluss befindliche Rechtsprechung gegeben werden. Für detaillierte Informationen zu den genannten Entscheidungen stehen Ihnen die genannten Ansprechpartner zur Verfügung.

- BAG-Urteil v. 17. August 2005 (7 AZR 528/04) zur Frage der Höhe des Arbeitsentgelts von Mitgliedern des Betriebsrats
- BAG-Beschluss v. 27. Juli 2005 (7 ABR 54/04, veröffentlicht am 18. November 2005) zur Frage der Einsichtnahme in die Wahlakten der Betriebsratswahl durch den Arbeitgeber
- BAG-Urteil v. 17. März 2005 (2 AZR 275/04, veröffentlicht am 19. Juli 2005) zur Frage der Zulässigkeit der Zustimmung des Betriebsrats zur außerordentlichen Kündigung eines Wahlwerbers nach § 103 BetrVG auf einen Betriebsausschuss
- BAG-Beschluss v. 1. Dezember 2004 (7 ABR 27/04, veröffentlicht am 10. Mai 2005) zur Frage der gerichtlichen Ersetzung eines Wahlvorstands
- BAG-Beschluss v. 10. November 2004 (7 ABR 12/04, veröffentlicht am 10. Mai 2005) zur Frage der Wählbarkeit gekündigter Arbeitnehmer
- BAG-Beschluss v. 13. Oktober 2004 (7 ABR 6/04, veröffentlicht am 30. März 2005) zur Frage der Wahlberechtigung von Beschäftigten in einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme
- BAG-Beschluss v. 10. November 2004 (7 ABR 19/04, veröffentlicht am 28. Februar 2005) zur Frage der gerichtlichen Bestellung eines Wahlvorstands auf Antrag einer Gewerkschaft sowie zum Begriff der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft
- BAG-Beschluss v. 13. Oktober 2004 (7 ABR 5/04, veröffentlicht am 20. Januar 2005) zur Frage des Umfangs der Information durch den Arbeitgeber zur Betriebsratswahl an im Unternehmen beschäftigter ausländischer Arbeitnehmer

Ansprechpartner

Bei Fragen zum Thema „Betriebsratswahl 2006“ wenden Sie sich bitte an Ihren gewohnten Ansprechpartner in den deutschen Büros von Lovells oder an folgende Mitglieder der deutschen Praxisgruppe Arbeitsrecht*:

Lovells Berlin

Constanze Grosch

Tel: +49 (30) 88919-118

Email: constanze.grosch@lovells.com

Lovells Düsseldorf

Dr. Roland Gastell

Tel: +49 (211) 1368-444

Email: roland.gastell@lovells.com

Lovells Frankfurt

Thomas Ubber

Tel: +49 (69) 96236-370

Email: thomas.ubber@lovells.com

Dr. Hans-Peter Löw

Tel: +49 (69) 96236-320

Email: hans-peter.loew@lovells.com

Lovells Hamburg

Dr. Eckard Schwarz

Tel: +49 (89) 41993-217

Email: eckard.schwarz@lovells.com

Lovells München

Dr. Ingrid Ohmann

Tel: +49 (89) 29012-141

Email: ingrid.ohmann@lovells.com

Dr. Hendrik Kornbichler

Tel: +49 (89) 29012-151

Email: hendrik.kornbichler@lovells.com

Bernd Klemm

Tel: +49 (89) 29012-160

Email: bernd.klemm@lovells.com

*Die Praxisgruppe Arbeitsrecht der internationalen Sozietät Lovells verfügt über eines der größten Spezialistenteams für die Beratung nationaler und internationaler Unternehmen an insgesamt fünf Standorten in Deutschland. Praxisorientierte und zeitnahe Problemlösungen, Branchenkenntnis und zusätzliche Serviceleistungen kennzeichnen eine Rechtsberatung auf höchstem Niveau.

Lovells Büros weltweit

ALICANTE

Bilbao 1, 5° Piso
03001 Alicante
Tel: +34 96 514 41 05
Fax: +34 96 514 43 03

AMSTERDAM

Frederiksplein 42
1017 XN Amsterdam
Postbus 545
1000 AM Amsterdam
Tel: +31 (0) 20 55 33 600
Fax: +31 (0) 20 55 33 777

BERLIN

Schlüterstrasse 37
10629 Berlin
Tel: +49 (0) 30 8 89 19 0
Fax: +49 (0) 30 8 89 19 100

BRÜSSEL

Avenue Louise 523
1050 Brüssel
Tel: +32 (0) 2 647 06 60
Fax: +32 (0) 2 647 11 24

BUDAPEST*

Andrássy út 2
1061 Budapest
Tel: +36 1 474 2080
Fax: +36 1 474 2081

CHICAGO

One IBM Plaza
330 N. Wabash Avenue
Suite 1900
Chicago IL 60611
Tel: +1 312 832 4400
Fax: +1 312 832 4444

DÜSSELDORF

Kennedydamm 17
40476 Düsseldorf
Tel: +49 (0) 211 13 68 0
Fax: +49 (0) 211 13 68 100

FRANKFURT AM MAIN

Untermainanlage 1
60329 Frankfurt am Main
Tel: +49 (0) 69 962 36 0
Fax: +49 (0) 69 962 36 100

HAMBURG

Warburgstrasse 50
20354 Hamburg
Tel: +49 (0) 40 419 93-0
Fax: +49 (0) 40 419 93-200

HO-CHI-MINH-STADT

10th Floor
OSIC Building
8 Nguyen Hue Street
District 1
Ho-Chi-Minh-Stadt
Tel: +84 8 829 5100
Fax: +84 8 829 5101

HONGKONG

23rd Floor
Cheung Kong Center
2 Queen's Road Central
Hongkong
Tel: +852 2219 0888
Fax: +852 2219 0222

LONDON

Atlantic House
Holborn Viaduct
London EC1A 2FG
Tel: +44 (0) 20 7296 2000
Fax: +44 (0) 20 7296 2001

MADRID

Paseo de la Castellana, 51
Planta 6ª
28046 Madrid
Tel: +34 91 349 82 00
Fax: +34 91 349 82 01

MAILAND

Via Fratelli Gabba 3
20121 Mailand
Tel: +39 02 7202521
Fax: +39 02 72025252

MOSKAU

5th Floor Usadba Centre
22 Voznesensky Pereulok
Moskau 125009
Tel: +7 495 933 3000
Fax: +7 495 933 3001

MÜNCHEN

Karl-Scharnagl-Ring 5
80539 München
Tel: +49 (0) 89 290 12 0
Fax: +49 (0) 89 290 12 222

NEW YORK

900 Third Avenue
New York NY 10022
Tel: +1 212 909 0600
Fax: +1 212 909 0666

PARIS

6 avenue Kléber
75116 Paris
Tel: +33 1 53 67 47 47
Fax: +33 1 53 67 47 48

PEKING

Level 2, Office Tower C2
The Towers, Oriental Plaza
No.1 East Chang An Avenue
Dongcheng District
Peking 100738
Tel: +86 10 8518 4000
Fax: +86 10 8518 1656

PRAG

Slovanský dům
Na Příkopě 22
110 00 Prag 1
Tel: +420 221 411 700
Fax: +420 224 210 004

ROM

Via dei Due Macelli 66
00187 Rom
Tel: +39 06 6758231
Fax: +39 06 67582323

SCHANGHAI

11th Floor
Shanghai Kerry Centre
1515 Nanjing West Road
Schanghai 200040 P.R.C
Tel: +86 21 6279 3155
Fax: +86 21 6279 2695

SINGAPUR**

80 Raffles Place
#54-01 UOB Plaza 1
Singapur 048624
Tel: +65 6538 0900
Fax: +65 6538 7077

TOKIO

15th Floor Daido Seimei
Kasumigaseki Building
1-4-2 Kasumigaseki
Chiyoda-ku
Tokio 100-0013
Tel: +81 3 5157 8200
Fax: +81 3 5157 8210

WARSCHAU

ul. Nowogrodzka 50
00695 Warschau
Tel: +48 (0) 22 529 29 00
Fax: +48 (0) 22 529 29 01

ZAGREB*

ul. Alexandera
von Humboldta
4b/III
10000 Zagreb
Tel: +385 1 6 15 95 95
Fax: +385 1 6 15 77 33

* Kooperationsbüros

** Lovells Lee & Lee

