

focus RECHT

Betriebsratswahlen 2014 – aktuelle Rechtsprechung im Überblick

Nur für Mitgliedsfirmen des VDMA

VDMA e.V.
Lyoner Str. 18
60528 Frankfurt am Main, Germany
Telefon +49 69 6603-1361
E-Mail recht@vdma.org
Internet www.vdma.org
Vereinsregister AG Frankfurt/Main, Nr. VR4278

Abteilung Recht
Abteilungsleiter:
Christian Steinberger

Präsident:
Carl Martin Welcker
Hauptgeschäftsführer:
Thilo Brodtmann

focus RECHT

Betriebsratswahlen 2014 – aktuelle Rechtsprechung im Überblick

Zur Beachtung:

Der Inhalt der Broschüre wurde sorgfältig recherchiert und zusammengestellt, ersetzt aber nicht die Rechtsberatung im Einzelfall. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit sowie für zwischenzeitliche Änderungen wird keine Gewähr übernommen.

Diese Publikation einschließlich aller Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist unzulässig (§ 53 UrhG) und strafbar (§ 106 UrhG). Dies gilt insbesondere für das Fotokopieren der Unterlagen, sowie für die Speicherung, Verarbeitung und Verbreitung unter Verwendung elektronischer Systeme.

Kontakt:

Fabian Seus
Leiter Competence Center Arbeitsmarkt
Abteilung Recht
Telefon: +49-6603-1350
E-Mail: fabian.seus@vdma.org

Stand: Januar 2014
Se/Grm
07 Arbeits- und Sozialrecht\01
Veröffentlichungen

Kontakt:

Christian Hess
Abteilung Recht
Telefon: +49-6603-1268
E-Mail: christian.hess@vdma.org

Die regelmäßigen Betriebsratswahlen, die gemäß § 13 Abs. 1 S. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) alle vier Jahre in der Zeit vom 01. März bis 31. Mai stattfinden, werfen ihre Schatten schon lange voraus. Die Arbeitsgerichte haben zahlreiche neue Entscheidungen getroffen, die es im Rahmen der diesjährigen Wahlen zu berücksichtigen gilt.

Mit der aktuellen Publikation der VDMA-Abteilung Recht soll daher ein erster Überblick über die relevante Rechtsprechung der vergangenen vier Jahre vermittelt werden.

I. Zahl der Betriebsratsmitglieder nach § 9 S. 1 BetrVG – „in der Regel“ beschäftigte Arbeitnehmer

§ 9 S. 1 BetrVG sieht vor, dass die Stärke des zu wählenden Betriebsrats abhängig von der Anzahl der „in der Regel“ beschäftigten (wahlberechtigten) Arbeitnehmer zu bestimmen ist:

*„Der Betriebsrat besteht in Betrieben mit in der Regel
5 bis 20 **wahlberechtigten** Arbeitnehmern aus einer Person,
21 bis 50 **wahlberechtigten** Arbeitnehmern aus 3 Mitgliedern,
51 **wahlberechtigten** Arbeitnehmern bis 100 Arbeitnehmern aus
5 Mitgliedern,
101 bis 200 Arbeitnehmern aus 7 Mitgliedern,
201 bis 400 Arbeitnehmern aus 9 Mitgliedern,
401 bis 700 Arbeitnehmern aus 11 Mitgliedern,
701 bis 1 000 Arbeitnehmern aus 13 Mitgliedern,
1 001 bis 1 500 Arbeitnehmern aus 15 Mitgliedern,
1 501 bis 2 000 Arbeitnehmern aus 17 Mitgliedern,
2 001 bis 2 500 Arbeitnehmern aus 19 Mitgliedern,
2 501 bis 3 000 Arbeitnehmern aus 21 Mitgliedern,
3 001 bis 3 500 Arbeitnehmern aus 23 Mitgliedern,
3 501 bis 4 000 Arbeitnehmern aus 25 Mitgliedern,
4 001 bis 4 500 Arbeitnehmern aus 27 Mitgliedern,
4 501 bis 5 000 Arbeitnehmern aus 29 Mitgliedern,
5 001 bis 6 000 Arbeitnehmern aus 31 Mitgliedern,
6 001 bis 7 000 Arbeitnehmern aus 33 Mitgliedern,
7 001 bis 9 000 Arbeitnehmern aus 35 Mitgliedern.“*

Beschluss des BAG vom 13.03.2013, Az. 7 ABR 69/11¹:

Der Siebte Senat des BAG hat unter Aufgabe seiner früheren Rechtsprechung entschieden, dass „in der Regel“ beschäftigte Zeitarbeitnehmer bei den Schwellenwerten des § 9 BetrVG im Kundenbetrieb mitgezählt werden müssen. Dabei komme es nach Auffassung des Gerichts jedenfalls bei einer Betriebsgröße von mehr als 100 Arbeitnehmern auch nicht auf die Wahlberechtigung der Zeitarbeitnehmer nach § 7 S.1 BetrVG an.

Nach bisheriger Rechtsprechung des BAG sind Arbeitnehmer im Sinne des § 9 S. 1 BetrVG „in der Regel“ beschäftigt, wenn sie während des größten Teils des Jahres – also länger als **sechs Monate** – im Betrieb tätig sind.² Überträgt man diese Entscheidung auf die Beschäftigung von Zeitarbeitnehmern, dann sind diese nur „in der Regel“ beschäftigt, wenn auch sie länger als sechs Monate im Kundenbetrieb eingesetzt werden.

Eine Beschäftigung, die „in der Regel“ erfolgt ist auf jeden Fall anzunehmen, wenn Zeitarbeitnehmer dauerhaft auf Arbeitsplätzen von Stammbeschäftigten eingesetzt werden.

Achtung: Für eine Wahlberechtigung des eingesetzten Zeitarbeitnehmers ist es jedoch ausreichend, wenn dieser länger als **drei Monate** im Betrieb des Kunden eingesetzt wird.

II. **Wählbarkeit nach § 8 Abs. 1 BetrVG – Vorbeschäftigung als Zeitarbeitnehmer**

§ 8 Abs. 1 BetrVG regelt die Wählbarkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern für eine Mitgliedschaft im Betriebsrat:

*„Wählbar sind alle Wahlberechtigten (Anm.: nach § 7 BetrVG), die **sechs Monate dem Betrieb angehören** oder als in Heimarbeit Beschäftigte in der Hauptsache für den Betrieb gearbeitet haben. Auf diese sechsmonatige Betriebszugehörigkeit werden Zeiten angerechnet, in denen der Arbeitnehmer unmittelbar vorher einem anderen Betrieb desselben Unternehmens oder Konzerns (§ 18 Abs. 1 des Aktiengesetzes) angehört hat (...).“*

Beschluss des BAG vom 10.10.2012, Az. 7 ABR 53/11³:

Wird ein Zeitarbeitnehmer von seinem Kunden im Anschluss an seinen Einsatz übernommen, so müssen nach Auffassung des BAG die Beschäftigungszeiten als Zeitarbeitnehmer auf die nach § 8 Abs. 1 BetrVG erforderliche sechsmonatige Dauer der Betriebszugehörigkeit angerechnet werden.

¹ Vorinstanz: LAG Nürnberg, Beschluss vom 02.08.2011, Az. 7 TaBV 66/10

² BAG, Beschluss vom 07.05.2008, Az. 7 ABR 17/07

³ Vorinstanz: LAG Köln, Beschluss vom 02.03.2011, Az. 8 TaBV 103/10

III. Bestellung des Wahlvorstands in Betrieben ohne Betriebsrat nach § 17 BetrVG – Einladung der Gewerkschaft

§ 17 BetrVG regelt die Bestellung des Wahlvorstands in Betrieben ohne Betriebsrat:

„(1) Besteht in einem Betrieb, der die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 erfüllt, kein Betriebsrat, so bestellt der Gesamtbetriebsrat oder, falls ein solcher nicht besteht, der Konzernbetriebsrat einen Wahlvorstand. § 16 Abs. 1 gilt entsprechend.

*(2) Besteht weder ein Gesamtbetriebsrat noch ein Konzernbetriebsrat, so wird in einer **Betriebsversammlung von der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer** ein Wahlvorstand gewählt; § 16 Abs. 1 gilt entsprechend. Gleiches gilt, wenn der Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat die Bestellung des Wahlvorstands nach Absatz 1 unterlässt.*

*(3) Zu dieser **Betriebsversammlung** können drei wahlberechtigte Arbeitnehmer des Betriebs oder **eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft einladen** und Vorschläge für die Zusammensetzung des Wahlvorstands machen (...).“*

Beschluss des LAG Hamm vom 12.04.2013, Az. 13 TaBV 64/12:

Nach Auffassung des LAG Hamm muss eine Betriebsversammlung zur Bestellung des Wahlvorstands **im Betrieb** des Arbeitgebers stattfinden, sofern eine geeignete Räumlichkeit vorhanden ist. Die Wahlversammlung ist ein innerbetrieblicher Vorgang. Die einladende Gewerkschaft muss im Zweifel die Überlassung eines geeigneten Betriebsraums vom Arbeitgeber einfordern. Im Zweifel kann der Arbeitgeber die Wahl nach § 19 Abs. 1 BetrVG anfechten.

IV. Wahlausschreibung nach § 3 Wahlordnung zum BetrVG (WO) - Bestimmung der Mindestsitze für das Geschlecht in der Minderheit

Nach § 3 Abs. 2 Nr. 5 WO muss das Wahlausschreiben u.a. folgende Angaben enthalten:

„(...) die Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder (§ 9 BetrVG) sowie die auf das Geschlecht in der Minderheit entfallenen Mindestsitze im Betriebsrat (§ 15 Abs. 2 BetrVG)“

Aus § 15 Abs. 2 BetrVG folgt, dass das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein muss, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht.

Beschluss des BAG vom 13.03.2013, Az. 7 ABR 67/11⁴:

Das BAG stellt in seiner Entscheidung klar, dass eine nach § 3 Abs. 2 Nr. 5 WO unzutreffende Angabe geeignet ist, die Anfechtung der Wahl zu rechtfertigen. Die Richter orientieren sich dabei streng am Wortlaut des § 3 Abs. 2 Nr. 5 WO, so dass im Ergebnis das Wahlausschreiben ausschließlich die Anzahl der auf das Minderheitsgeschlecht entfallenen Mindestsitze nennen darf.

In dem Verfahren vor dem BAG setzte sich die Belegschaft aus 515 Frauen und 124 Männern zusammen (Belegschaftsstärke von 639 Mitarbeitern; aus § 9 S. 1 BetrVG folgt eine Betriebsratsstärke von 11 Mitgliedern). Nach dem sogenannten d' Hondtschen-Höchstzahlverfahren ergeben sich zwei Mindestsitze für Männer. Das Wahlausschreiben lautete: *„Danach müssen mindestens 9 Frauen / 2 Männer (nicht Zutreffendes streichen) dem Betriebsrat angehören.“*

Nach Auffassung des Gerichts verstößt eine solche Form der Benennung gegen die Vorgabe des § 3 Abs. 2 Nr. 5 WO, da eben nicht nur die Mindestsitze für das Geschlecht in der Minderheit genannt werden. Nur der Hinweis auf zwei Mindestsitze für Männer wäre zulässig gewesen.

V. Vorschlagslisten nach § 6 WO – Verwendung eines unzulässigen Kennworts

Gemäß § 6 Abs. 1 WO erfolgt die Wahl aufgrund von Vorschlagslisten, wenn mehr als drei Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Die einzelnen Vorschlagslisten können mit sog. Kennwörtern versehen werden (z.B. wird eine Liste der Gewerkschaft auch als eine solche bezeichnet: *„IG Metall-Kompetenz für gute Arbeit und Sicherheit“*).

Beschluss des BAG vom 15.05.2013, Az. 7 ABR 40/11⁵:

Das BAG stellt in seiner Entscheidung klar, dass die Verwendung eines unzulässigen Kennworts, beispielsweise wegen der Gefahr einer Verwechslung oder Irreführung, heilbar ist. Ein unzulässiges Kennwort soll nicht die weitreichende Folge der Ungültigkeit des Wahlvorschlags nach sich ziehen. Es ist vielmehr wie ein fehlendes Kennwort zu behandeln. Deshalb hat der Wahlvorstand in entsprechender Anwendung des § 7 Abs. 2 S. 1 WO nur das Kennwort zu streichen und die Liste mit den Namen der beiden an erster Stelle genannten Bewerber zu bezeichnen.

⁴ Vorinstanz: LAG Düsseldorf, Beschluss vom 16.06.2011, Az. 4 TaBV 86/10

⁵ Vorinstanz: LAG Hamm, Beschluss vom 18.03.2011, Az. 13 TaBV 98/10

VI. Wahlvorgang nach § 12 WO – Differenz zwischen Anzahl der Stimmzettel und der Stimmabgabevermerke

Gemäß § 12 Abs. 3 WO hat die Wählerin bzw. der Wähler ihren bzw. seinen Namen anzugeben und den Wahlumschlag in die vorgesehene Urne zu werfen, nachdem die Stimmabgabe in der Wählerliste vermerkt worden ist.

Beschluss des BAG vom 12.06.2013, Az. 7 ABR 77/11⁶:

Nach Auffassung des BAG ist die Wahl eines Betriebsrats anfechtbar, wenn die Anzahl der in den Wahlurnen befindlichen Stimmzettel mit der Anzahl der Stimmabgabevermerke in der Wählerliste nicht übereinstimmt und die Differenz so groß ist, dass sie das Wahlergebnis beeinflussen konnte. Der hierin liegende Verstoß gegen § 12 Abs. 3 WO lässt sich auch nicht nachträglich, beispielsweise durch eine Ergänzung bzw. Berichtigung der Stimmabgabevermerke, heilen.

VII. Sonderkündigungsschutz für Wahlbewerber nach § 15 Abs. 3 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) – Beginn

Nach § 15 Abs. 3 KSchG genießen Wahlbewerber einen besonderen Kündigungsschutz:

*„Die Kündigung eines Mitglieds eines Wahlvorstands ist vom Zeitpunkt seiner Bestellung an, die **Kündigung eines Wahlbewerbers vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlags an** jeweils bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen und dass die nach § 103 des BetrVG oder nach dem Personalvertretungsrecht erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch eine gerichtliche Entscheidung ersetzt ist. Innerhalb von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses ist die Kündigung unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen; dies gilt nicht für Mitglieder des Wahlvorstands, wenn dieser durch gerichtliche Entscheidung durch einen anderen Wahlvorstand ersetzt worden ist.“*

Urteil des BAG vom 19.04.2012, Az. 2 AZR 299/11⁷:

Nach dieser Entscheidung des BAG beginnt der Sonderkündigungsschutz für Wahlbewerber konkret dann, sobald ein **Wahlvorstand** für die Wahl **bestellt** ist und ein **Wahlvorschlag** für den Kandidaten **vorliegt**, der die nach dem BetrVG erforderliche **Mindestzahl von Stützunterschriften** aufweist.

⁶ Vorinstanz: LAG Niedersachsen, Beschluss vom 12.09.2011, Az. 13 TaBV 16/11

⁷ Vorinstanz: LAG Hamm, Urteil vom 25.02.2011, Az. 13 Sa 1566/10

Es ist nicht – auch nicht zur Vermeidung von Rechtsmissbrauch – erforderlich, dass das Wahlausschreiben zu diesem Zeitpunkt bereits erlassen ist.

Bei weiteren Fragen steht Ihnen die VDMA-Abteilung Recht selbstverständlich jederzeit zur Verfügung.