

INHALT

Der Betrieb als „Wahlbezirk“
Wahlverfahren
Wahlvorstand
Ablauf und Fristen der Wahl zum Betriebsrat
Wählerliste
Wahlausschreiben
Größe des Betriebsrates
Wahlwerbung durch den Arbeitgeber
Die Wahl ist vorbei und dann?

Online lesen!
kiosk.chemie-rlp.de

Betriebsratswahl 2018

Alle vier Jahre, zwischen dem 01. März und dem 31. Mai, wird der Betriebsrat neu gewählt – meist zeitgleich mit der regelmäßigen Wahl des Sprecherausschusses für die leitenden Angestellten. Und auch, wenn von einer gewissen Routine auszugehen ist, stellen diese Wahlen keine einfache Aufgabe dar: Es sind verschiedene Formalien und Fristen einzuhalten. Fehler in der Umsetzung können dazu führen, dass die Wahl für ungültig erklärt werden kann.

Nicht zuletzt aufgrund der Tatsache, dass die Arbeitgeber die Kosten der Wahl tragen, besteht ein Interesse an einem reibungslosen Ablauf des Wahlverfahrens. So war das Seminar des Arbeitgeberverbandes überbucht – Personalleiter und Beschäftigte der Mitgliedsunternehmen wurden auf den aktuellen Stand gebracht und haben offene Fragen geklärt. Durchgeführt wurde es von Prof. Dr. Frank Maschmann, der an der Universität Regensburg lehrt. Auf ausgewählte Themen der sehr komplexen Thematik gehen wir in der vorliegenden Dokumentation „festgehalten“ ein.

Tobias Göpel | Chemieverbände Rheinland-Pfalz



Referent des Seminars:
Prof. Dr. Frank Maschmann

Der richtige Zeitpunkt

In den Betrieben sind bereits jetzt die ersten Hinweise für die Betriebsratswahlen zu bemerken. Denn der Wahl-Zeitraum ist fixiert und Wahlen, die außerhalb dieses Zeitraumes stattfinden, sind nichtig. Der Gesetzgeber lässt nur wenige Ausnahmen zu. Dazu zählen zum Beispiel der Rücktritt des Betriebsrates oder Personalschwankungen von über 50 Prozent der Belegschaft. Sollte es diese Ausnahme in der Vergangenheit gegeben haben, sollten Betriebe genau hinschauen. Denn dies führt zu kürzeren oder längeren Amtszeiten des außerplanmäßig gewählten Betriebsrates – abhängig vom Zeitpunkt der Urwahl – und hat damit Einfluss darauf, ob in diesem Jahr gewählt wird oder nicht. Ziel ist es, den allgemein gültigen Wahlrhythmus wieder zu erreichen.

Der Betrieb als „Wahlbezirk“

Zu den grundsätzlichen Fragen zur Betriebsratswahl gehört, wo gewählt wird. Dies hängt unter anderem davon ab, ob der Betrieb zentral oder dezentral strukturiert ist. So gelten bei einer zentralen Struktur an sich unselbständige Außenstandorte als betriebsratsfähig, wenn sie räumlich weit entfernt vom Hauptbetrieb liegen. Entscheidend dafür ist nicht die räumliche Entfernung, sondern ob der Betriebsrat des Hauptbetriebes sein Amt in den Außenstandorten ordnungsgemäß wahrnehmen kann. Das hängt im Wesentlichen von der Verkehrsanbindung ab. Als Faustregel kann dazu eine Fahrzeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln von maximal einer Stunde herangezogen werden.

„Spannend kann es in den Betrieben werden, da über die Hälfte der Betriebsräte 49 Jahre und älter sind. Es steht ein potentieller Generationenwechsel an, der Einfluss auf die Arbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat haben kann.“

Prof. Dr. Maschmann

Wahlverfahren

Je nach Größe des Betriebes gelten unterschiedliche Wahlverfahren, die zwingend oder fakultativ sind.

| Arbeitnehmer | Wahlverfahren |
|--------------|---|
| 5–49 | zwingend vereinfachtes Wahlverfahren |
| 50–100 | reguläres Wahlverfahren, wenn es keine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Wahlvorstand über ein vereinfachtes Wahlverfahren gibt |
| mehr als 100 | zwingend reguläres Wahlverfahren |

Wahlvorstand

Die Bestellung des Wahlvorstandes erfolgt durch den amtierenden Betriebsrat spätestens 10 Wochen vor Ablauf der Amtszeit. Er besteht aus drei Wahlberechtigten, von denen einer zum Vorsitzenden bestellt wird. Eine Bestellung von Ersatzmitgliedern wird empfohlen, falls ordentliche Mitglieder verhindert sind oder ausscheiden.

Zu beachten ist, dass Mitglieder des Wahlvorstandes dem besonderen Kündigungsschutz und der bezahlten Freistellung unterliegen. Eine gesetzliche Vorschrift, wann der Wahlvorstand frühestens bestellt werden kann, gibt es nicht. So hat das Landesarbeitsgericht Niedersachsen entschieden, dass die Einleitung der Wahl 36 Wochen vor der Wahl nicht rechtswidrig ist.

Seitens des Arbeitgebers besteht eine Unterstützungspflicht bei der Arbeit des Wahlvorstandes, wie zum Beispiel der Bereitstellung von Räumen und Sachmitteln, und er muss ihm bei der Erstellung der Wählerliste helfen. Diese Bringschuld impliziert aber keinen online-Lesezugriff auf das elektronische Personaldatensystem im Betrieb. Es gilt, dass personenbezogene Daten grundsätzlich geheim zu halten sind. Laut Datenschutzgrundverordnung haftet ab diesem Jahr die verantwortliche Person bei Verstößen mit einem Bußgeld von bis zu 20 Mio. Euro und das Unternehmen bis zu 4 Prozent des weltweiten Konzernjahresumsatzes des vergangenen Geschäftsjahres.

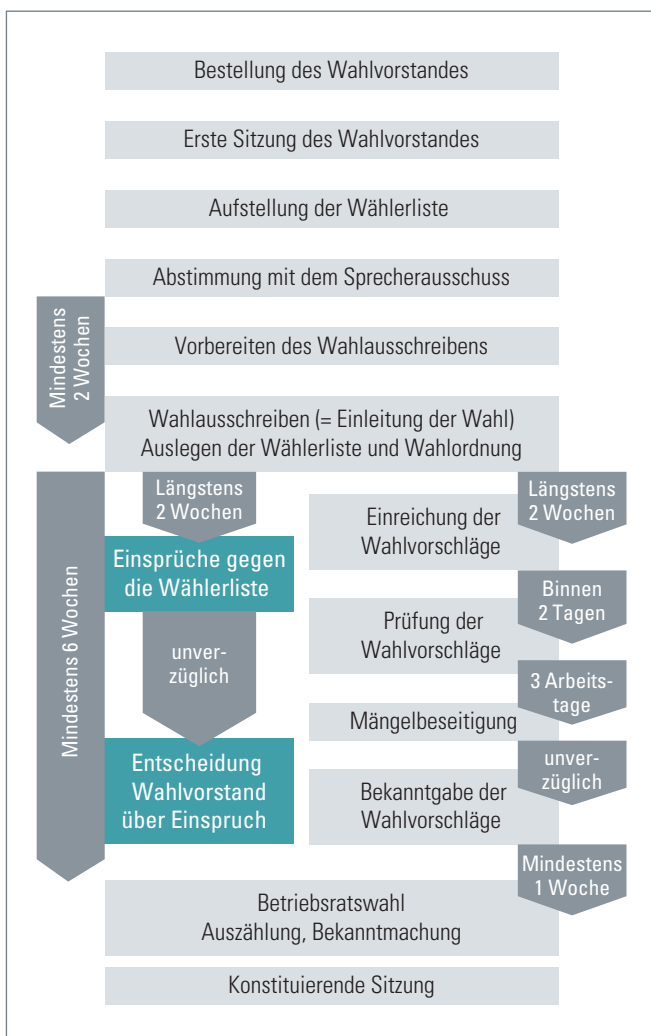


„Studenten und Schüler mit Pflichtpraktikum haben den rechtlichen Status eines Besuchers. Studenten mit freiwilligem Praktikum dürfen wählen, wenn sie aufgrund eines Vertrages nach § 26 BBiG beschäftigt werden.“

Prof. Dr. Maschmann



Ablauf und Fristen der Wahl zum Betriebsrat



Wählerliste

Der Eintrag in die Wählerliste ist die formelle Voraussetzung für die Teilnahme an der Wahl. Sie ist, alphabetisch sortiert und nach Geschlecht getrennt, bis zum Tag vor der Wahl aktuell zu halten. Am Tag der Wahl ist eine Korrektur der Wählerliste untersagt. Aufgeführt werden alle wahlberechtigten Arbeitnehmer, die bis zum letzten Tag der letzten Stimmabgabe das 18. Lebensjahr vollendet haben. Oft stellt sich die Frage, wer wahlberechtigt ist und auf die Liste gehört.

Das aktive Wahlrecht setzt voraus, dass ein Arbeitsvertrag mit dem Arbeitgeber besteht. Unsicherheiten gibt es oft bei Befristungen, Azubis und Leiharbeitnehmern sowie Elternzeitlern, „Springern“ und hinzuversetzten Arbeitnehmern.

Hochschulpraktikanten dürfen wählen, wenn diese einen Arbeitsvertrag mit dem Betrieb haben. Nicht wählen dürfen Azubis, wenn sie in einem reinen Ausbildungsbetrieb ausgebildet werden. Beschäftigte in Elternzeit können wählen und gewählt werden. Arbeitnehmer, die im Rahmen einer Überlassung im Betrieb tätig sind, dürfen wählen, wenn sie länger als drei Monate an den Betrieb überlassen werden.

Das leitende Angestellte nicht auf die Liste gehören ist vielen klar – aber wer ist leitender Angestellter? Zu den leitenden Angestellten zählen Personalleiter, die zur selbständigen Einstellung und Entlassung von Personal im Betrieb oder Betriebsteil berechtigt sind und dies nicht nur gelegentlich oder in geringem Umfang tun und nicht nur Hilfs- oder Teilzeitkräfte betreuen. Ebenso zählen dazu Prokuristen, wenn sie im Innenverhältnis über die für einen Prokuristen typischen Vollmachten verfügen, sowie weitere Funktionsträger, die mit Aufgaben betraut sind, die für den Bestand des Unternehmens von Bedeutung sind. Bei Personen, deren Jahresarbeitsentgelt das Dreifache der Bezugsgröße nach § 18 SGB IV überschreitet, kann eine Vermutung dafürsprechen, dass sie zum Kreis der leitenden Angestellten gehören (Dies sind derzeit 109.620 Euro West, bzw. 97.020 Euro Ost).

Einspruch gegen die Wählerliste kann jeder Arbeitnehmer erheben, nicht jedoch der Arbeitgeber. Er muss schriftlich erfolgen. Die Frist endet zwei Wochen nach Erlass des Wahlausschreibens. Eine Entscheidung über den Einspruch muss unverzüglich durch den Wahlvorstand erfolgen.

Wahlausschreiben

Das Wahlausschreiben ist mindestens sechs Wochen vor dem Tag der Stimmabgabe zu erlassen. Damit wird die Wahl förmlich eingeleitet. Auch im Zeitalter von Facebook und Co. gilt, dass die Bekanntmachung als Ausdruck zu erfolgen hat, zum Beispiel am „Schwarzen Brett“. Das Intranet kann ergänzend genutzt werden. Mitarbeiter, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind, sind in geeigneter Weise zu informieren. Sollte dies nicht geschehen, kann die Wahl angefochten werden.

Größe des Betriebsrates

Formal wird die Größe des Betriebsrates durch den Wahlvorstand im Wahlausschreiben festgelegt. Maßgeblich ist die Anzahl der Beschäftigten am Tag der Stimmabgabe. Nicht ständig im Betrieb Beschäftigte sind zu berücksichtigen, wenn sie während des größten Teil des Jahres – also länger als sechs Monate – im Betrieb eingesetzt werden. Entsprechendes gilt für Leiharbeitnehmer im Betrieb des Entleihers. Sie zählen bei den Schwellenwerten im Betrieb des Entleihers mit, wenn sie dort länger als sechs Monate eingesetzt werden. Mehrere Leiharbeitnehmer auf demselben Regelarbeitsplatz zählen nur einmal. Die künftige Entwicklung beim Personalbestand ist insofern zu berücksichtigen, wie es aufgrund konkreter Entscheidungen des Arbeitgebers gegenüber dem bisherigen Stand zu erwarten ist.

Ein häufig diskutierter Punkt ist die Scheinselbständigkeit. Hier sollten die Unternehmen die Situation ehrlich prüfen und die Schlussfolgerungen daraus ziehen. Nur „echte“ Selbständige haben kein Wahlrecht. Sobald eine persönliche Abhängigkeit nachgewiesen werden kann, ist von einem Arbeitsverhältnis auszugehen, was wiederum zum Wahlrecht führt.

Für die Besetzung des Betriebsrates ist nicht nur die Größe der Belegschaft zu ermitteln, sondern auch das Geschlecht in der Minderzahl zu bestimmen (derzeit männlich oder weiblich). Die Errechnung der Mindestzahl der Betriebsratssitze für das Minderheitsgeschlecht erfolgt nach d'Hondt.

Wahlwerbung durch den Arbeitgeber

Auch wenn der Arbeitgeber ein hohes Interesse an dem Ausgang der Wahl hat – zum Beispiel, weil er die langjährige und konstruktive Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat fortführen möchte oder weil er den Generationenwechsel unterstützt – sollte er sich mit Äußerungen zu einzelnen Kandidaten und Listen zurückhalten und die erforderliche Neutralität wahren. Maßgeblich für die Zulässigkeit der Einflussnahme ist der objektive Eindruck bei den Wahlberechtigten. Dies ist kein Kommunikationsverbot, da auf „Angriffe“ des amtierenden Betriebsrates der Arbeitgeber angemessen reagieren darf.

Andererseits ist Wahlwerbung durch die Kandidaten im Betrieb zulässig – in den Arbeitspausen sowie vor und nach der Arbeitszeit. Wahlplakate dürfen im betriebsüblichen Umfang ausgehangen werden und Werbung per E-Mail (von außerhalb des Betriebes) und in Foren des Intranets sind zulässig. Externe Gewerkschaftsbeauftragte dürfen im Rahmen der Wahlwerbung den Betrieb betreten.

Die Wahl ist vorbei und dann?

Wenn alles erfolgreich verlaufen ist, kann der neue Betriebsrat seine Arbeit aufnehmen. Doch kann der Fall eintreten, dass die Wahl angefochten wird. Berechtigt zur Anfechtung der Wahl ist der Arbeitgeber, eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder eine Gruppe von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmern. Formell reicht dazu ein Antrag beim Arbeitsgericht aus. Dieser muss binnen zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses eingereicht werden.

Anfechtungsgründe können Verstöße gegen wesentliche Vorschriften über Wahlberechtigung und Wahlverfahren sein. Mögliche Rechtsfolgen sind die Unwirksamkeit der gesamten Wahl oder die Unwirksamkeit der Wahl eines einzelnen Mitglieds des Betriebsrats. Während im ersten Fall kein Betriebsrat existiert, rückt im zweiten Fall ein Ersatzmitglied nach.



„Der Arbeitgeber muss allen Kandidaten denselben Zugang zu internen Kommunikationsmitteln eröffnen. Es gibt jedoch keine Verpflichtung, die Wahlwerber auf die Kommunikationsformen hinzuweisen und ihnen bei deren Nutzung zu helfen.“

Prof. Dr. Maschmann

IMPRESSUM

Herausgeber: Chemieverbände Rheinland-Pfalz – eine Dachmarke von Arbeitgeberverband Chemie Rheinland-Pfalz e.V. und Verband der Chemischen Industrie e.V. Landesverband Rheinland-Pfalz e.V., Bahnhofstraße 48, 67059 Ludwigshafen, Telefon 06 21-520 56-0, Telefax 06 21-520 56-20, info@chemie-rp.de, www.chemie-rp.de, Redaktion: Tobias Göpel, Fotos: Marcel Hasübert, mh-foto.de, Gestaltung: gestaltbar@netcologne.de, Köln, Druck: Chroma Druck & Verlag GmbH, Römerberg-Berghausen, Auflage: 400, Stand: Januar 2018. Die Veranstaltung fand am 17. Oktober 2017 in Mainz statt.