

COFFEE BREAK

Expertenforum Restrukturierung Betriebsratswahlen 2022 – wichtige Tipps

Cornelia Schmid, Rödl & Partner
Dr. Michael S. Braun, Rödl & Partner
Dr. Christoph Kurzböck, Rödl & Partner
Isabelle Pernegger, Rödl & Partner
Georg C. Scheiber, von Rundstedt

Webinar, 8. Dezember 2021

AGENDA

1 Ausgangslage für den Arbeitgeber

2 Gesetzliche Wahlverfahren

3 Wählerliste, Wahlausschreiben und
Wahlvorschläge

4 Wahlvorgang

5 Wahlfehler und -anfechtung

6 Ansprechpartner



1 AUSGANGSLAGE FÜR DEN ARBEITGEBER

Kosten der Wahl

- Arbeitgeber muss Wahlvorstand mit notwendigen Informationen unterstützen
- Arbeitgeber trägt Kosten der Wahl
 - insbesondere Kosten für Räumlichkeiten, Schreibmaterial, Aktenordner, Wahlkabinen, Wahlurnen, Stimmzettel, erforderliche Reisen des Wahlvorstandes
- Tätigkeit des Wahlvorstandes findet während der Arbeitszeit statt, keine Minderung des Entgelts, ggf. Freistellung unter Fortzahlung der Bezüge

1 AUSGANGSLAGE FÜR DEN ARBEITGEBER

Schutz der Wahlbeteiligten, § 15 KSchG

- besonderer Kündigungsschutz für Wahlvorstände und Wahlbewerber (§15 III KSchG)
 - ab Bestellung (Wahlvorstände) bzw. Aufstellung des Wahlvorschlags (Wahlbewerber) bis 6 Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses nur außerordentliche Kündigung mit Zustimmung/Ersetzung des Betriebsrats gem. § 103 BetrVG
- besonderer Kündigungsschutz für ersten 6 der Einladenden zur Betriebsratswahl bzw. ersten 3 der Antragsteller für Bestellung Wahlvorstand nach (§15 III a KSchG)
 - vom Zeitpunkt der Einladung/Antragstellung bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses nur außerordentliche Kündigung, höchstens 3 Monate
- besonderer Kündigungsschutz gegen personen- und verhaltensbedingte Kündigung für Arbeitnehmer mit Vorbereitungshandlungen für Errichtung Betriebsrat mit entsprechender öffentlich beglaubigter Erklärung für diese Absicht (§15 III b KSchG)
 - vom Zeitpunkt der Abgabe der Erklärung bis zum Zeitpunkt der Einladung zu einer Betriebs- oder Wahlversammlung nur betriebsbedingte oder außerordentliche Kündigung, höchstens 3 Monate
- besonderer Kündigungsschutz für Betriebsratsmitglieder (§15 I KSchG)
 - nur außerordentliche Kündigung mit Zustimmung/Ersetzung des Betriebsrats gem. § 103 BetrVG; nachwirkend: nach Beendigung der Amtszeit 12 Monate nur außerordentlich, sofern Beendigung nicht auf gerichtlicher Entscheidung beruht

1 AUSGANGSLAGE FÜR DEN ARBEITGEBER

Interessenlage des Arbeitgebers

- Betriebsratswahlen sind Arbeitnehmersache
- Arbeitgeber muss fehlerhaft gewählten Betriebsrat (vorläufig) ordnungsgemäß beteiligen
 - Anfechtungsverfahren dauern 2 bis 3 Jahre
 - Wahlfehler binden alle Beteiligten
- nach Feststellung der Unwirksamkeit: Neuwahl
- unökonomisch, mit Rechtsfehlern behaftetes Wahlverfahren mit Gewissheit der Wahlanfechtung und -wiederholung in Kauf zu nehmen, zumal nach § 19 III S. 3 BetrVG eine Anfechtung wegen unrichtiger Wählerliste nur dann möglich ist, soweit die Unrichtigkeit nicht auf den Angaben des Arbeitgebers beruht

1 AUSGANGSLAGE FÜR DEN ARBEITGEBER

Möglichkeiten des Arbeitgebers

- Eingriffe in die laufende Betriebsratswahl
 - Aussetzung der Wahl
 - korrigierender Eingriff in das Wahlverfahren
 - Abbruch der Wahl
- nachträglicher Rechtsschutz
 - Anfechtung
 - Feststellung der Nichtigkeit

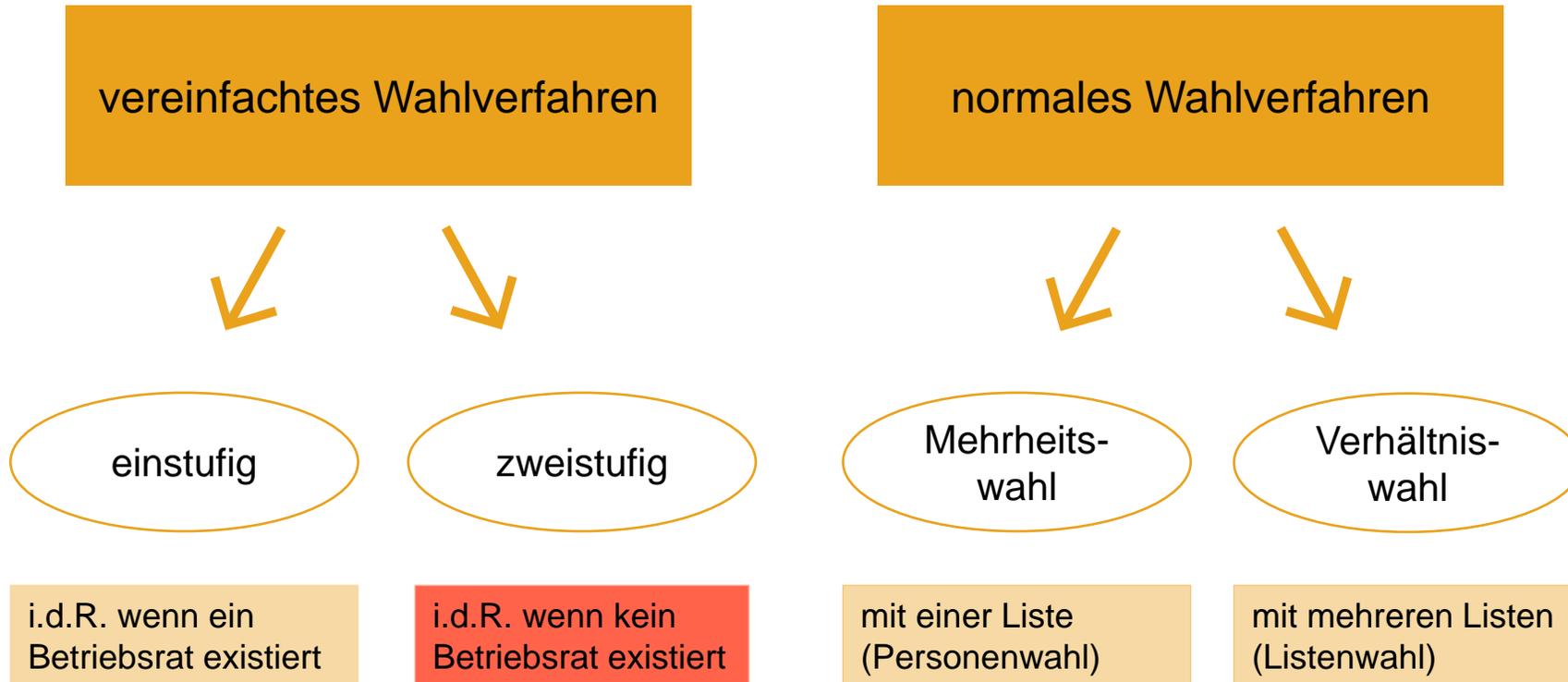
2 GESETZLICHE WAHLVERFAHREN

Wahlverfahren

Anzahl Arbeitnehmer	Wahlverfahren
5 - 100 wahlberechtigte Arbeitnehmer	vereinfachtes Wahlverfahren
101 - 200 wahlberechtigte Arbeitnehmer	normales Wahlverfahren; Wahlvorstand und Arbeitgeber können vereinfachtes Wahlverfahren vereinbaren
ab 201 wahlberechtigten Arbeitnehmern	normales Wahlverfahren

2 GESETZLICHE WAHLVERFAHREN

Wahlverfahren



2 GESETZLICHE WAHLVERFAHREN

Vereinfachtes Wahlverfahren

Unterschiede zum normalen Wahlverfahren:

- kürzere Fristen
- Wahl ist stets Personenwahl, da erst bei einer Wahl von mehr als fünf Betriebsratsmitgliedern die Wahl aufgrund Vorschlagslisten erfolgt (§ 6 I WO n. F.)
- Wahl erfolgt in nur einer Wahlversammlung, sofern der Wahlvorstand vom Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat oder vom Arbeitsgericht bestellt wurde
- Möglichkeit der nachträglichen schriftlichen Stimmabgabe für wahlberechtigte Arbeitnehmer, die an der Wahlversammlung zur Betriebsratswahl nicht teilnehmen können (§ 35 I WO)

2 GESETZLICHE WAHLVERFAHREN

Größe des Betriebsrats

Anzahl wahlberechtigter Arbeitnehmer	Anzahl Betriebsräte
5 - 20 AN	1
21 - 50 AN	3
51 - 100 AN	5
101 - 200 AN	7
201 - 400 AN	9
401 - 700 AN	11
701 - 1000 AN	13
1001 - 1500 AN	15
...	...
7001 - 9000 AN	35
je angefangene weitere 3000 AN	+ 2



(wahlberechtigte) Leiharbeiter sind seit dem 1. April 2017 bei der Bestimmung der Anzahl der Arbeitnehmer im Entleiher-Betrieb ausdrücklich zu berücksichtigen (§ 14 Abs. 2 S. 4 AÜG)

3 WÄHLERLISTE, WAHLAUSSCHREIBEN UND WAHLVORSCHLÄGE

Betriebsbegriff

- warum? Ab fünf wahlberechtigten und drei wählbaren Arbeitnehmern wird ein Betriebsrat gewählt
- arbeitsorganisatorische Einheit, innerhalb der bestimmte arbeitstechnische Zwecke verfolgt werden
- ein Betrieb wird gekennzeichnet durch
 - einheitliche Leitung (insbesondere in Personalfragen)
 - erkennbare Einheit von Betriebsmitteln
- die Verfolgung von mehreren Zwecken ist möglich (Verwaltung und Produktion)

3 WÄHLERLISTE, WAHLAUSSCHREIBEN UND WAHLVORSCHLÄGE

Betrieb – Normalfall und Sonderfälle

- gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen
- Filialbetrieb
- Selbstständiger Betriebsteil
- Zuordnung von Kleinstbetrieben
- Freiwilliger Anschluss von Betriebsteilen
- Abweichende Regelung durch TV

3 WÄHLERLISTE, WAHLAUSSCHREIBEN UND WAHLVORSCHLÄGE

Aktives Wahlrecht – § 7 BetrVG

- alle Arbeitnehmer, die das 16. Lebensjahr vollendet haben
- Mitarbeiter in Altersteilzeit, jedoch nur im Arbeitsblock
- befristet Beschäftigte sowie Teilzeitarbeitnehmer
- Auszubildende, sofern sie das 16. Lebensjahr am Wahltag vollendet haben
- Praktikanten, sofern weisungsgebundene Tätigkeit und Praktikantenvertrag vorliegt
- Leiharbeitnehmer, soweit Beschäftigungsdauer von länger als drei Monaten und Beschäftigung im Wahlzeitraum vorgesehen

3 WÄHLERLISTE, WAHLAUSSCHREIBEN UND WAHLVORSCHLÄGE

Aktives Wahlrecht – § 7 BetrVG

- außerhalb des Betriebs beschäftigte Arbeitnehmer
 - sofern sie persönlich abhängig und weisungsgebunden sind
 - Telearbeitnehmer / Außendienstmitarbeiter
 - Entsandte / Abgeordnete (Rückkehr?)
- Wahlrecht bleibt bestehen bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses
 - Wehr-/Zivildienstler
 - Mitarbeiterinnen im Mutterschutz
 - Sonderurlauber
- Eintragung in der Wählerliste (§ 2 Abs. 3 WO)

3 WÄHLERLISTE, WAHLAUSSCHREIBEN UND WAHLVORSCHLÄGE

Passives Wahlrecht (Wählbarkeit), § 8 BetrVG

- Alle Wahlberechtigten, die das 18. Lebensjahr vollendet haben
- mindestens sechs Monate Betriebszugehörigkeit (oder Wechsel aus Konzerngesellschaft)
- Eintragung in Wählerliste
- Leiharbeitnehmer grundsätzlich nicht wählbar

3 WÄHLERLISTE, WAHLAUSSCHREIBEN UND WAHLVORSCHLÄGE

Aufstellung der Wählerliste

- Übergabe der notwendigen Unterlagen durch den Arbeitgeber
- Aufführung aller wahlberechtigten Arbeitnehmer in alphabetischer Reihenfolge, getrennt nach Geschlechtern, Familienname, Vorname, Geburtsdatum
- vorherige Durchführung des Zuordnungsverfahrens für leitende Angestellte, wenn erforderlich
- Auslegung der Wählerliste, allerdings ohne Angabe des Geburtsdatums
- alle Wahlberechtigten müssen ohne unzumutbaren Aufwand von ihrem Einsichtsrecht Gebrauch machen können
- Leiharbeiter und nur aktiv wahlberechtigte Arbeitnehmer sind in der Wählerliste auszuweisen (§ 2 I S. 3 WO n. F.)
- Wählerliste kann jetzt bis zum Abschluss der Stimmabgabe berichtigt oder ergänzt werden (§ 4 III S. 2 WO n. F.)

3 WÄHLERLISTE, WAHLAUSSCHREIBEN UND WAHLVORSCHLÄGE

Wahlausschreiben (§ 3 WO)

- mit Erlass des Wahlausschreibens ist Betriebsratswahl eingeleitet
- Wahlausschreiben beinhaltet u.a.:
 - Angabe des Ortes, an dem die Wählerliste ausliegt
 - Einspruchsfrist gegen Wählerliste verbunden mit dem Hinweis auf Ausschluss der Anfechtungsmöglichkeit bei vorherigem fehlenden Einspruch gegen die Wählerliste (§ 3 II Nr. 3 WO n. F.)
 - Anzahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder
 - Angaben zu Wahlvorschlägen (Mindestanzahl, Frist etc.)
 - Ort, Tag und Zeit der Stimmabgabe u.v.m.
- Abdruck des Wahlausschreibens ist ab Erlass bis zum letzten Tag der Stimmabgabe an einer oder mehreren geeigneten, den Wahlberechtigten zugänglichen Stellen auszuhängen und in gut lesbarem Zustand zu erhalten (ergänzend Bekanntgabe im Intranet möglich)
- ausschließliche elektronische Veröffentlichung nur zulässig, wenn sichergestellt ist, dass alle Wahlberechtigten Kenntnis erlangen können und niemand die Unterlagen verändern kann

Information ausländischer Arbeitnehmer, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind (§ 2 Abs. 5 WO)

3 WÄHLERLISTE, WAHLAUSSCHREIBEN UND WAHLVORSCHLÄGE

Einspruch gegen Wählerliste (§ 4 WO)

- Einsprüche sind innerhalb von zwei Wochen (drei Tage beim vereinfachten Wahlverfahren) seit Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand schriftlich einzulegen
- Wahlvorstand hat über Einsprüche unverzüglich zu entscheiden und die Entscheidung dem betreffenden Arbeitnehmer unverzüglich mitzuteilen – Entscheidung muss dem Arbeitnehmer spätestens am Tag vor Beginn der Stimmabgabe zugehen
- bei begründetem Einspruch ist Wählerliste zu berichtigen
- nach Ablauf der Einspruchsfrist soll Wählerliste nochmals auf ihre Vollständigkeit überprüft werden – Wählerliste kann nach Ablauf der Einspruchsfrist grundsätzlich nur bei
 - Schreibfehlern,
 - offenbaren Unrichtigkeiten,
 - in Erledigung rechtzeitig eingelegter Einsprüche oder
 - bei Eintritt von Wahlberechtigten in den Betrieb oder bei Ausscheiden aus dem Betrieb
 - bis zum Abschluss der Stimmabgabe berichtigt oder ergänzt werden (§ 4 III S. 2 WO n. F.).

3 WÄHLERLISTE, WAHLAUSSCHREIBEN UND WAHLVORSCHLÄGE

Vorschlagslisten (§ 6 WO)

- Wahl erfolgt i.d.R. auf Grund von Wahlvorschlägen (Vorschlagslisten), sofern mehr als fünf Betriebsratsmitglieder zu wählen sind und kein vereinfachtes Verfahren vereinbart ist
- Einreichungsfrist zwei Wochen ab Erlass des Wahlausschreibens (Nachfrist eine Woche)
- Inhalt:
 - Liste soll mind. doppelt so viele Bewerber wie zu wählende BR-Mitglieder aufweisen
 - ein Bewerber kann nur auf einer Vorschlagsliste vorgeschlagen werden
 - Liste muss erkennen lassen, in welcher Reihenfolge Bewerber vorgeschlagen werden
 - Familien- und Vorname, Geburtsdatum und Art der Beschäftigung im Betrieb der Bewerber sind anzugeben und Zustimmung des Bewerbers zur Aufnahme in die Liste ist beizufügen
 - jede Vorschlagsliste muss einen Listenvertreter haben
- Wahlvorschlag muss - nur in Betrieben mit i.d.R. mehr als 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern von mind. 1/20 der wahlberechtigten Arbeitnehmer, unterzeichnet sein; - bei Betrieben mit bis zu 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern bedarf es keiner Unterzeichnung von Wahlvorschlägen; - bei Betrieben mit i.d.R. 21 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern genügt Unterzeichnung durch zwei Wahlberechtigte (§ 14 IV BetrVG)
- in jedem Fall genügt Unterzeichnung durch 50 wahlberechtigte Arbeitnehmer

Wahlvorgang (§ 12 WO)

- Wahlvorstand hat geeignete Vorkehrungen für die unbeobachtete Stimmabgabe zu treffen und für die Bereitstellung einer oder mehrerer Wahlurnen zu sorgen
- Wahlurne muss verschlossen und so eingerichtet sein, dass die eingeworfenen Stimmzettel nicht herausgenommen werden können, ohne dass die Urne geöffnet wird
- während der Wahl müssen immer mindestens zwei Mitglieder des Wahlvorstandes im Wahlraum anwesend sein; sind Wahlhelfer bestellt, genügt die Anwesenheit eines Mitglieds des Wahlvorstandes und eines Wahlhelfers
- empfohlene Reihenfolge:
 - Aushändigung Stimmzettel und Wahlumschlag, allerdings sind für Stimmabgabe keine Wahlumschläge mehr erforderlich (§ 11 I S. 2 WO n. F.)
 - geheime Wahl (ausnahmsweise Hilfe bei Stimmabgabe nach § 12 Abs. 4 WO)
 - Vermerken des Namens auf der Wählerliste
 - Einwurf des Stimmzettels in Wahlurne, wobei Stimmzettel so zu falten ist, das die abgegebene Stimme nicht erkennbar ist (§ 11 III WO n. F.)
- nach Abschluss bzw. bei Unterbrechung der Stimmabgabe ist Wahlurne zu versiegeln, wenn Stimmzählung nicht unmittelbar nach Beendigung der Wahl durchgeführt wird

Briefwahl

- Briefwahl für
 - Mitarbeiter aus Betriebsteilen und Kleinbetrieben, die räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt sind (Beschluss des Wahlvorstandes erforderlich)
 - Mitarbeiter, die nach der Eigenart ihrer Beschäftigung oder vom Erlass des Wahlausschreibens bis zum Zeitpunkt der Wahl aus anderen Gründen (z. B. ruhendes Arbeitsverhältnis) nicht im Betrieb sind
 - Mitarbeiter, die die Briefwahl wegen einer Verhinderung zur persönlichen Stimmabgabe (Urlaub, Krankheit, Dienstreise etc.) angefordert haben
- Briefwahl-Unterlagen:
 - Wahlausschreiben, Vorschlagslisten, Stimmzettel, Wahlumschlag ist hier erforderlich, persönliche Erklärung, frankierter Rückumschlag, Merkblatt zur schriftlichen Stimmabgabe
- Briefwahl Auszählung:
 - zu Beginn der Stimmauszählung sind in öffentlicher Sitzung die Rückumschläge zu öffnen, die persönliche Erklärung mit der Wählerliste abzugleichen und aufzubewahren und dann die (Brief-)Wahlumschläge mit in die Urne zu werfen
- Besonderheit vereinfachtes Wahlverfahren: Antrag bis drei Tage vor Stimmabgabe; Termin für Eingang der Briefwahl nach Urnenwahl (Wahlversammlung) (§ 35 WO)

Wahlniederschrift (§ 16 WO)

- der Wahlvorstand hat in der Niederschrift festzustellen:
- bei Listenwahl:
 - die Gesamtzahl der abgegebenen Wahlumschläge und der abgegebenen gültigen Stimmen
 - die jeder Liste zugefallenen Stimmzahlen
 - die berechneten Höchstzahlen
 - die Verteilung der berechneten Höchstzahlen auf die Listen
 - die Zahl der ungültigen Stimmen
 - die Namen der in den Betriebsrat gewählten Bewerber
 - ggf. besondere während der Wahl eingetretene Zwischenfälle oder sonstige Ereignisse
- bei Personenwahl:
 - die Gesamtzahl der abgegebenen Wahlumschläge und der abgegebenen gültigen Stimmen
 - die jedem Bewerber zugefallenen Stimmen
 - die Zahl der ungültigen Stimmen
 - die Namen der in den Betriebsrat gewählten Bewerber
 - ggf. besondere während der Wahl eingetretene Zwischenfälle oder sonstige Ereignisse

5 WAHLFEHLER UND -ANFECHTUNG

Anfechtbarkeit und Nichtigkeit der Wahl

– Anfechtung:

- sofern gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Verfahren verstoßen wurde und der Verstoß zu einem anderen Wahlergebnis geführt hat oder führen konnte
- anfechtungsberechtigt sind mindestens drei wahlberechtigte Arbeitnehmer, eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft oder der Arbeitgeber
- allerdings, Einschränkung der Anfechtungsberechtigung bei Fehlern in der Wählerliste durch Betriebsrätemodernisierungsgesetz (§ 19 III BetrVG)
- Frist binnen zwei Wochen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet
- rechtzeitige Berichtigung steht Anfechtung entgegen
- bei begründeter Anfechtung ist die Wahl mit ex nunc Wirkung ungültig

– Nichtigkeit:

- nur bei grobem und offensichtlichem Verstoß gegen gesetzliche Wahlregeln besteht der Betriebsrat von Anfang an nicht

VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT



6 ANSPRECHPARTNER



CORNELIA SCHMID

Associate Partner
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht

T +49 911 9193 1618
cornelia.schmid@roedl.com



DR. MICHAEL S. BRAUN

Partner
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Wirtschaftsjurist (Univ. Bayreuth)

T +49 9281 607 272
michael.braun@roedl.com



DR. CHRISTOPH KURZBÖCK
LL.M. (LYON)

Associate Partner
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

T +49 911 9193 1624
christoph.kurzboeck@roedl.com



ISABELLE PERNEGGER

Partner
Diplom-Kauffrau
Steuerberaterin
Wirtschaftsprüferin

T +49 911 9193 3381
isabelle.pernegger@roedl.com



GEORG C. SCHEIBER

von Rundstedt
Managing Consultant

T +49 911 6567 9930
scheiber@rundstedt.de