

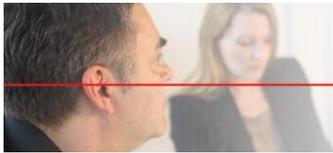


BGHP-Betriebsratsberater – Update Arbeitnehmerrecht – Wahl-Spezial

Was tun, wenn der Arbeitgeber die Wahl behindert?

Ein Beitrag von Rechtsanwalt Benedikt Rüdeshim, LL.M.





Schutzrechte für Betriebsratswahlen

Nicht jeder Arbeitgeber freut sich darüber, wenn Beschäftigte die Initiative ergreifen, sich für die Interessen ihrer Kolleginnen und Kollegen einzusetzen und einen Betriebsrat zu gründen. Obwohl das Betriebsverfassungsgesetz in § 1 klar sagt:

*„In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf wahlberechtigten Arbeitnehmern **werden Betriebsräte gewählt**“,*

kommt es in der Praxis nicht selten vor, dass Arbeitgeber auf verschiedensten Wegen versuchen, die Wahl zu verhindern oder wenigstens zu behindern.

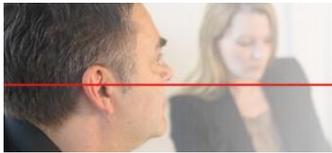
Welche Rechte habe ich, um eine Betriebsratswahl trotz Behinderung durchzusetzen?

Auch für diese Fälle hat das Betriebsverfassungsgesetz eine klare Antwort: Nach § 20 BetrVG darf niemand die Wahl des Betriebsrats behindern oder durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder Gewährung von Vorteilen beeinflussen!

Nach § 119 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ist eine solche Wahlbehinderung sogar strafbar. Das heißt, der Arbeitgeber (oder auch andere Arbeitnehmer oder leitende Angestellte) könnten bei der Staatsanwaltschaft angeklagt werden. Im Falle einer Verurteilung drohen dann Freiheitsstrafen bis zu einem Jahr oder Geldstrafen.

Der Schutz der Wahl beginnt nicht erst bei der Stimmabgabe selbst, sondern schon bei der Vorbereitung, also der Durchführung von Wahl- bzw. Betriebsversammlungen, der Sammlung von Unterschriften oder der Wahlwerbung. Der Arbeitgeber verstößt gegen das Verbot der Wahlbehinderung bereits, wenn er seine Verpflichtungen zur Unterstützung der Betriebsratswahl nicht erfüllt, d.h. beispielsweise nicht die erforderlichen Kosten übernimmt oder keinen Raum für eine Betriebsversammlung zur Verfügung stellt.

In diesen Fällen können Wahlvorstände auch mit anwaltlicher Hilfe im Wege einer einstweiligen Verfügung ihre Rechte durchsetzen – also beispielsweise den Arbeitgeber dazu bringen, die Wählerliste mit der Aufstellung aller wahlberechtigten Beschäftigten zusammenzustellen oder allen Wähler*innen Zutritt zum Betrieb bei der Wahl oder bei Betriebsversammlungen zu garantieren.



Wie schützt das Gesetz die bei der Betriebsratswahl beteiligten Beschäftigten?

Nicht nur das Verbot der Wahlbehinderung soll einen ungehinderten Ablauf der Betriebsratswahlen garantieren – gegen mögliche Kündigungen des Arbeitgebers können sich die Initiator*innen, Wahlbewerber*innen und Wahlvorstände ebenfalls wehren:

In § 15 Abs. 3 KSchG ist ein besonderer Kündigungsschutz für die Personen geregelt, die die Wahl initiieren, sich im Wahlvorstand engagieren oder sich selbst zur Wahl stellen. Ordentliche Kündigungen sind daher ausgeschlossen! Bei außerordentlichen Kündigungen von Wahlvorständen oder Wahlbewerber*innen bedarf es nach § 103 BetrVG der Zustimmung des Betriebsrats. Verweigert der Betriebsrat die Zustimmung, muss der Arbeitgeber die Zustimmung von einem Arbeitsgericht ersetzen lassen. Dieser Kündigungsschutz besteht für ehemalige Wahlvorstände und auch nicht gewählte Wahlbewerber*innen bis zu sechs Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses.

Wer hilft mir dabei, eine Betriebsratswahl zu initiieren und meine Rechte durchzusetzen?

Eine Betriebsratswahl ist – jedenfalls dann, wenn sie vom Arbeitgeber nicht wohlwollend begleitet wird – eine organisatorische, rechtliche und betriebspolitische Herausforderung. Damit Beschäftigte ihre demokratischen Rechte im Betrieb durchsetzen können, unterstützen die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften, andere Betriebsräte oder der Gesamtbetriebsrat, wo sie können.

Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Betriebsratswahl ist es, die Kolleg*innen auf dem Weg zur Wahl mitzunehmen, zu informieren und zu beteiligen. Auch dafür sind die zuständigen Gewerkschaftssekretär*innen erste Ansprechpartner.

Für die Gründung eines Betriebsrats oder die Unterstützung der Wahlen stehen außerdem auf Betriebsverfassungsrecht spezialisierte Rechtsanwälte zur Unterstützung zur Verfügung. Sobald es in die rechtliche Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber geht und dieser sogar aktiv versucht, die Wahlen zu verhindern, hat der Wahlvorstand einen gesetzlichen Anspruch darauf, einen Rechtsanwalt hinzuzuziehen.



(Der Artikel und viele weitere Informationen rund um die Betriebsratswahlen stehen online auf unseren Informationsseiten „Betriebsratsberater-Berlin“ unter der Rubrik „Wahl-Spezial“ unter <http://www.betriebsratsberater-berlin.de/Wahl-Spezial>)

Benedikt Rüdesheim, LL.M.

Rechtsanwalt

Berger Groß Höhmann & Partner Rechtsanwälte

Danziger Str.56 / Ecke Kollwitzstraße

10435 Berlin / Prenzlauer Berg

Telefon: 030 / 440 330-28

Telefax: 030 / 440 330-22

E-Mail: [ruedesheim\(at\)bg hp.de](mailto:ruedesheim(at)bg hp.de)