

BETRIEBSRATSWAHL

Was tun bei Wahlanfechtung?

Kein schönes Szenario: Die Betriebsratswahl ist vorbei, der neue Betriebsrat möchte sich konstituieren – und dann wird die Wahl angefochten. Welche Motive es dafür gibt und wie damit umzugehen ist, verrät unser Experte Uwe Nawrot, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Berlin.

Betriebsrat intern: Wer kann eigentlich die Wahl anfechten?

Uwe Nawrot: Die Wahl kann vom Arbeitgeber, einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft oder mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmern vor dem Arbeitsgericht angefochten werden. Und zwar binnen zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Der in der Praxis häufigste Fall ist die Anfechtung durch den Arbeitgeber.

Betriebsrat intern: Aus welchen Gründen fechten Arbeitgeber die Wahl an?

Uwe Nawrot: Zunächst gibt es die Arbeitgeber, die die Betriebsratswahl generell verhindern wollen. Dies kommt besonders oft bei Neugründungen von Betriebsräten vor. Mit der Anfechtung versuchen diese Arbeitgeber den gewählten Betriebsrat einzuschüchtern und dessen Wirken in der Betriebsöffentlichkeit als illegitim darzustellen. Die Gewählten sollen sich von Anfang nicht trauen, selbstbewusst ihre Rechte wahrzunehmen und Mitarbeiterinteressen zu vertreten. Hier schwingt bei Arbeitgebern oft die Hoffnung mit, dass Betriebsräte die Lust verlieren und zurücktreten. Die Arbeitnehmer sollen dazu gebracht werden, von der Betriebsratswahl auf Grund der vermeintlichen „rechtlichen Schwierigkeiten“ ganz abzusehen. Häufig bezwecken Arbeitgeber daneben, die Macht des künftigen Betriebsrates – wenn man ihn schon nicht verhindern kann – zumindest zu begrenzen.

Wirksame Wahlanfechtung

Wird eine Betriebsratswahl erfolgreich angefochten, wird der gewählte Betriebsrat aufgelöst und es werden nach § 13 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG Neuwahlen erforderlich. Der aufgelöste Betriebsrat kann infolgedessen auch keinen Wahlvorstand bestellen. Dieser muss entweder von einem Gesamt- oder Konzernbetriebsrat gestellt werden. Gibt es einen solchen nicht, muss nach § 17 Abs. 2, § 17a Nr. 3 BetrVG auf einer Wahlversammlung ein Wahlvorstand gewählt werden.

Betriebsrat intern: Welche Argumente bringen die Arbeitgeber hier vor?

Uwe Nawrot: Die Arbeitgeber machen häufig geltend, der Betrieb, für welchen der Betriebsrat zu wählen ist, sei kleiner als vom Wahlvorstand an-



© Fotolia – Christian Schwie

genommen. Oder bestimmte Arbeitnehmer seien nicht wahlberechtigt, weil sie zu anderen Unternehmen oder Betrieben gehören beziehungsweise nur kurzfristig oder als Leiharbeiter beschäftigt seien. Sehr häufig versuchen Arbeitgeber auch durch eine Anfechtung darauf hinzuwirken, dass Mitarbeiter in Schlüsselpositionen oder Führungskräfte nicht unter die Regelungsmacht des künftigen Betriebsrats fallen.

Expertentipp



© Uwe Nawrot

„Wahldurchführung ist fehleranfällig“

Uwe Nawrot ist Fachanwalt für Arbeitsrecht bei der Kanzlei Berger Groß Höhmann & Partner Rechtsanwälte in Berlin. Sein Tipp: Um eine Anfechtung zu vermeiden, muss der Wahl-

vorstand selbst die Voraussetzungen dafür schaffen, dass er die Wahl fehlerfrei durchführen kann. Er muss sich zunächst klar machen, dass das Wahlverfahren tatsächlich sehr fehleranfällig ist. Zu empfehlen ist daher immer, dass sich der Wahlvorstand vor der Betriebsratswahl von ausgewiesenen Fachleuten schulen lässt. Darauf hat er auch einen Rechtsanspruch.

Betriebsrat intern: Aus welchen Gründen können Gewerkschaften und Arbeitnehmer eine Wahl anfechten?

Uwe Nawrot: Eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft, aber auch nicht berücksichtigte Listen oder Wahlbewerber könnten an eine Anfechtung denken, wenn sie der Auffassung sind, dass das Wahlergebnis durch eine unzulässige Einflussnahme

oder Behinderung ihrer Bewerber zu ihren Ungunsten verfälscht wurde. Zum Beispiel durch den Arbeitgeber, diesem nahestehende Arbeitnehmer, aber auch durch den Wahlvorstand selbst. Eine negative Einflussnahme kann aber auch von konkurrierenden Gewerkschaftslisten oder Listen anderer Wahlbewerber herrühren. Dagegen kann man sich in der Regel ebenfalls nur über eine Wahlanfechtung wehren.

Betriebsrat intern: Wie kann ein Wahlvorstand einer Anfechtung vorbeugen?

Uwe Nawrot: Wichtig für das Selbstverständnis und für die Außenkommunikation des Wahlvorstandes ist der Umstand, dass er alleine über den Ablauf der Wahl und alle damit verbundenen Fragen entscheidet. Alle Mitglieder des Wahlvorstandes üben ihr Amt unabhängig aus und sind nur dem Gesetz unterworfen. Weisungen und Meinungen seitens des Arbeitgebers oder anderer „Experten“ aus der Arbeitnehmerschaft sind für den Wahlvorstand nicht relevant. Allein das Gericht im späteren Anfechtungsverfahren ist berechtigt, die vom Wahlvorstand getroffenen Maßnahmen zu überprüfen und gegebenenfalls aufzuheben. Indem der Wahlvorstand diese Maßstäbe für seine Arbeit offensiv nach außen kommuniziert und sich für diese Aufgabe auch im erforderlichen Maße von seiner Arbeit freistellt, nimmt er vielen potentiellen Störungs- oder Anfechtungsversuchen den Wind aus den Segeln.

Betriebsrat intern: Was aber tun, wenn dennoch Fehler passieren?

Uwe Nawrot: Selbstverständlich kann es auch bei einer noch so gewissenhaften Wahldurchführung zu Fehlern kommen. Hier gilt es zunächst einmal Ruhe zu bewahren. Zum einen führt nicht jeder Fehler zur Anfechtbarkeit der Wahl. Erfolgreich kann eine Wahl vor dem Arbeitsgericht nur angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften zum Wahlrecht, zur Wählbarkeit oder zum Wahlverfahren verstoßen und hierdurch das Wahlergebnis beeinflusst wurde. An diese Feststellung stellen die Gerichte in der Praxis hohe Anforder-

ungen. Wichtig ist, dass nur das Arbeitsgericht die Unwirksamkeit der Wahl rechtsverbindlich in einem gerichtlichen Verfahren feststellen darf, nicht hingegen der Arbeitgeber oder andere betriebliche Akteure. So ein Verfahren kann mit allen Instanzen bis zu drei Jahre dauern. Der einmal gewählte Betriebsrat bleibt für die gesamte Dauer des gerichtlichen Verfahrens vorläufig im Amt und darf sämtliche Rechte eines Betriebsrats vollumfänglich in Anspruch nehmen.

Betriebsrat intern: Herr Nawrot, wir danken Ihnen für das Gespräch!

Informationen zur Chancengleichheit

Manche Anfechtungsgründe lassen sich leicht nachvollziehen wie die ordnungsgemäße Besetzung des Wahlvorstandes. Aber wie kann man feststellen, dass der Grundsatz der Chancengleichheit verletzt wurde?

- Für den Gesetzgeber ist es nach den §§ 7 – 20 BetrVG und der Wahlordnung ausreichend, wenn jeder wahlberechtigte Arbeitnehmer auf Grundlage der für alle einheitlich geltenden Formalien, Fristen und Termine des Wahlverfahrens zumindest die theoretische Möglichkeit hatte, sich an der Wahl zu beteiligen und sich um das Amt des Betriebsrats zu bewerben. Dass hierbei einige Arbeitnehmer durch ihre Arbeitsplatzsituation (z.B. Außendienst, Teilzeit oder Schichtdienst) tatsächlich schlechtere Möglichkeiten der Beteiligung haben, nimmt der Gesetzgeber hin.
- Die Gewährleistung dieser zumindest formalen Chancengleichheit für alle Arbeitnehmer ist eines der zentralen Anliegen des Gesetzgebers. Verstöße gegen diese Grundsätze führen in der Regel zur Anfechtbarkeit der Wahl.
- Anders als bei jeder anderen Wahl in Deutschland haben ausländische Arbeitnehmer das gleiche Wahlrecht wie deutsche Arbeitnehmer. Sind sie der deutschen Sprache nicht ausreichend mächtig, hat der Wahlvorstand dafür zu sorgen, dass sie in ihrer Landessprache über den Wahlablauf unterrichtet werden. Anderenfalls ist die Wahl wegen fehlender Chancengleichheit anfechtbar.
- In der Praxis häufig umstritten und aus rechtlicher Sicht sehr fehleranfällig ist auch die Festlegung durch den Wahlvorstand, welche Arbeitnehmer an der Wahl teilnehmen und welche nicht. Hier kann derjenige Beschäftigte, der zu Unrecht von der Wahl ausgeschlossen wurde, natürlich in seinem Recht auf Chancengleichheit betroffen sein.
- Auch die Repräsentation des Minderheitengeschlechts im zu wählenden Betriebsrat ist dem Gesetzgeber wichtig. Findet sich das Minderheitengeschlecht im neu zu wählenden Betriebsrat nicht wieder, obwohl es hätte vertreten sein müssen und es genügend Kandidaten

gegeben hätte, so ist die Wahl allein wegen des hierin liegenden Verstoßes anfechtbar.

- Die größte Gefahr für die Chancengleichheit beim aktiven und passiven Wahlrecht besteht darin, dass der Arbeitgeber versucht, die Wahl in seinem Sinne zu beeinflussen. In der Praxis kommt es vor, dass Arbeitgeber gegen bestimmte Wahlbewerber mit Drohungen, Versetzungen, Abmahnungen oder Kündigungen vorgehen. Eine andere Strategie: Sie versprechen ihnen Vergünstigungen für ihr Arbeitsverhältnis, um sie von der Bewerbung abzuhalten.
- Bekannt sind auch Fälle, in denen Arbeitgeber versuchen, bestimmte ihnen genehme Kandidaten zu unterstützen (z. B. durch Freistellung), anderen dies hingegen untersagen.
- Es kam sogar schon vor, dass Arbeitgeber bestimmten Bewerbern Geld und Kommunikationsmittel zur Verfügung stellten, um die Wahl in ihrem Sinne zu beeinflussen. Solche Versuche sind im Falle eines Vorsatzes nach § 119 Abs.1, Nr.1 BetrVG mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr bzw. mit einer Geldstrafe strafbar. Selbst wenn dies ohne nachweisbaren Vorsatz geschehen sollte, ist es nach § 20 Abs. 3 BetrVG untersagt und der Wahlvorstand kann gerichtlich dagegen vorgehen. In jedem Fall ist die Wahl anfechtbar.
- Daneben wird die Chancengleichheit im Wahlverfahren immer dann verletzt, wenn Arbeitnehmer bestimmte Fristen und Termine, z.B. für die Einreichung von Wahlvorschlägen, überschreiten und der Wahlvorstand dies zulässt. Damit werden nämlich die Wahlchancen derjenigen Wahlbewerber geschmälert, die ihren Vorschlag rechtzeitig eingereicht haben.
- Eine erhebliche Verletzung der Chancengleichheit bestünde z.B. auch, wenn der Wahlvorstand einige während der Wahlzeit abwesende Arbeitnehmer anruft und zur Kandidatur oder Briefwahl ermuntert, andere im gleichen Zeitraum abwesende Arbeitnehmer hingegen nicht. Anfechtungsrelevant ist dies aber auch nur dann, wenn es das Wahlergebnis nachweisbar beeinflusst hat.