



SONDERNEWSLETTER

Betriebsratswahlen 2022



Sondernewsletter Betriebsratswahlen 2022

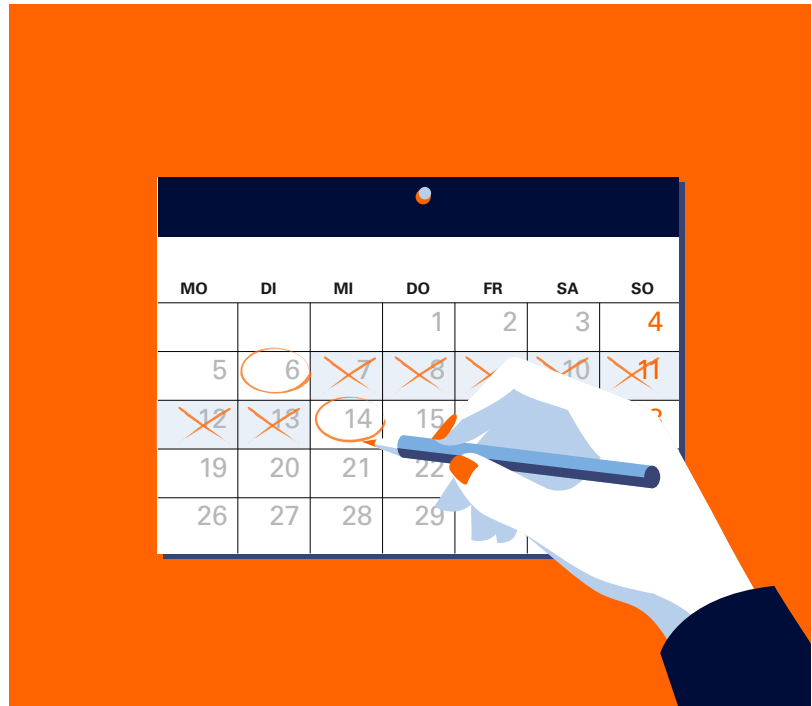


Andreas Bartelmeß,
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht

März, April, Mai: Alle vier Jahre eine spannende Zeit in den Betrieben. Die Betriebsratswahlen stehen an. Anknüpfend an unsere Wahlrechtsexperten-Beiträge auf unserer Homepage unter www.manske-partner.de wollen wir Euch im Wahlzeitraum mit diesem Sondernewsletter rechtlich zur Seite stehen. Mit Blick auf den Wahltag zeigen wir für Euch auf, wie Vorschlagslisten frist- und formgemäß bekannt gemacht werden, erläutern was im Betriebsratswahlkampf erlaubt ist, gehen der Frage nach, wann ein Stimmzettel ungültig ist, und schauen uns das d'Hontsche Verfahren bei der Listenwahl an. Aber nicht nur: Als Anwaltsteam mit mittlerweile 13 Anwältinnen und Anwälten werfen wir mit Euch gemeinsam den Blick über den Wahltag hinaus, klären Rechtsfragen rund um die „Amtszeit“ allen voran von Gesamt- sowie Konzernbetriebsräten und zeigen diejenigen Herausforderungen auf, die New Work für die kommende Amtsperiode als Betriebsrat mit sich bringen wird.

Viel Spaß beim Lesen und eine erfolgreiche Betriebsratswahl wünscht für das Anwaltsteam von Manske & Partner

Andreas Bartelmeß, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht.



Die frist- und formgemäße Bekanntmachung von Vorschlagslisten

Im Normalen Wahlverfahren muss der Wahlvorstand spätestens eine Woche vor Beginn der Stimmabgabe die gültigen Vorschlagslisten bekanntmachen. Beginnt die Stimmabgabe an einem Mittwoch, muss die Bekanntmachung der Wahlvorschläge spätestens am Dienstag der Vorwoche erfolgen. Dies folgt aus den Grundsätzen der Berechnung sogenannter „Rückwärtsfristen“. Eine frühere Bekanntmachung ist im Normalen Wahlverfahren problemlos möglich und zu empfehlen. Im Vereinfachten Wahlverfahren erfolgt die Bekanntmachung der gültigen Wahlvorschläge genau eine Woche vor der Wahlversammlung, die Frist ist nicht veränderbar. Auch hier gilt: Findet die Wahlversammlung an einem Mittwoch statt, muss die Bekanntmachung der Wahlvorschläge am Dienstag der Vorwoche erfolgen.

Wichtig ist, dass die Vorschlagslisten / Wahlvorschläge in gleicher Weise bekannt zu machen sind wie das Wahlausschreiben (§ 10 Abs. 2 WO). Wurde das Wahlausschreiben ausgehängt, müssen an denselben Orten auch die Wahlvorschläge ausgehängt werden. Wurde das Wahlausschreiben ergänzend elektronisch bekannt gemacht, müssen auf dem gewählten Weg der elektronischen Bekanntmachung auch die Wahlvorschläge bekannt gemacht werden. In der Praxis wird das Wahlausschreiben häufig ergänzend an

Die frist- und formgemäße Bekanntmachung von Vorschlagslisten

alle Beschäftigten per E-Mail versendet, damit es mit Sicherheit allen zur Kenntnis gelangt. Verfährt der Wahlvorstand so, muss er auch die gültigen Wahlvorschläge an alle Beschäftigten per E-Mail senden. Geschieht dies nicht, ist die Wahl anfechtbar. Dies hat das LAG Düsseldorf mit Beschluss vom 03.07.2020 entschieden (Az. 10 TaBV 71/18). Etwas anderes gilt, wenn der Wahlvorstand der seit 2021 bestehenden Pflicht zur Vorab-Übersendung des Wahlausschreiben an Briefwähler:innen gem. § 24 Abs. 2 WO (z. B. Beschäftigte im Außendienst, in Telearbeit / mobiler Arbeit, in Elternzeit oder aus sonstigen Gründen langfristig abwesende Beschäftigte) nachkommt. Gem. § 3 Abs. 4 S. 4 WO neu muss der Wahlvorstand den genannten Briefwähler:innen das Wahlausschreiben zu Beginn des Wahlverfahrens schicken. Dies kann auch per E-Mail geschehen. In diesem Fall bedarf es keiner zusätzlichen Übersendung der Wahlvorschläge per E-Mail, denn § 10 Abs. 2 WO nimmt lediglich § 3 Abs. 4 Satz 1 bis 3 WO in Bezug, nicht jedoch § 3 Abs. 4 Satz 4 WO. Das ist sinnvoll, denn die Briefwähler:innen erhalten die Wahlvorschläge ohnehin als Teil der Briefwahlunterlagen.



Dr. Sandra B. Carlson, LL.M.
Rechtsanwältin und
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Wahlwerbung, Wahlkampf und deren Kosten



Die Betriebsratswahl lebt von Wahlwerbung und Wahlkampf. Wahlwerbung dient einerseits dazu, auf die Betriebsratswahlen aufmerksam zu machen und die Belegschaft zu mobilisieren, überhaupt zur Wahl zu gehen. Andererseits treten die Wahlbewerber*innen oft auch als Konkurrent*innen auf: Im Kampf um die meisten Stimmen eruierten sie Themen, die die Belegschaft beschäftigen, und ergänzen sie um die eigenen Überzeugungen. Sie bündeln sie zu Forderungen und Vorhaben und versuchen, sich so von anderen Wahlbewerber*innen abzugrenzen.

Durch wen ist Wahlkampf erlaubt?

Gemäß § 20 Abs. 1 BetrVG darf niemand die Wahl des Betriebsrates behindern oder rechtswidrig beeinflussen. Ein Verstoß hiergegen ist strafbar. Die Adressaten dieser Norm sind der Arbeitgeber, alle Arbeitnehmer*innen des Betriebes, der Wahlvorstand sowie betriebsfremde Dritte.

Dennoch ist Wahlwerbung und Wahlkampf erlaubt. Denn Arbeitnehmer*innen können sich auch während der Betriebsratswahlen auf die Meinungsfreiheit nach Art. 5 Abs. 1 GG berufen und für die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften gehört Wahlwerbung zum Kernbereich der in Art. 9 Abs. 3 GG enthaltenen gewerkschaftlichen Betätigungsgarantie.

Der Wahlvorstand ist dagegen zur Neutralität verpflichtet. Er macht auf die Wahl aufmerksam und darf die Beschäftigten motivieren, auch ihre Stimme abzugeben, sei es durch Plakate oder im Intranet. Bereits der Aushang von Wahlwerbung im Raum der Stimmabgabe oder gar in der Wahlkabine stellt jedoch eine unzulässige Wahlbeeinflussung durch den Wahlvorstand dar.

Wahlwerbung, Wahlkampf und deren Kosten

Der früher aus § 20 Abs. 2 BetrVG herausgelesenen Neutralitätspflicht des Arbeitgebers hat das Bundesarbeitsgericht unlängst eine Absage erteilt: Dem Arbeitgeber ist es gestattet, sich durch positive bzw. negative Wahlwerbung für bzw. gegen bestimmte Wahlvorschläge auszusprechen, ja sogar Arbeitnehmer zur Kandidatur auf einer „arbeitgeberfreundlichen Liste“ aufzufordern. Damit soll ihm auch die Möglichkeit gegeben werden, sich aktiv gegen fremdenfeindliche Wahlvorschläge zu positionieren (BAG, Beschluss vom 25.10.2017, Az. 7 ABR 10/16).

Wann ist Wahlkampf erlaubt?

Während Betriebsratsarbeit gemäß § 37 BetrVG grundsätzlich während der Arbeitszeit stattfindet, gilt das für Wahlwerbung und Wahlkampf nur in eingeschränktem Umfang. Zulässig ist Wahlkampf während der Arbeitszeit nämlich nur in dem zeitlichen Umfang, in welchem auch sonstige Privatgespräche, z. B. am Kaffeeautomaten, und der Toilettengang als sozialadäquate und somit vergütungspflichtige Unterbrechungen der Arbeit angesehen werden. So ist auch aus Sicht verschiedener Landesarbeitsgerichte eine Arbeitsbefreiung, um Stützunterschriften zu sammeln oder sich als Wahlbewerber vorzustellen, nicht erforderlich, da es zumutbar ist, hierfür die Pausenzeiten aufzuwenden (LAG Berlin, Beschluss vom 09.01.1979, Az. 3 TaBV 6/78; LAG Hamm, Beschluss vom 06.02.1980, Az. 3 TaBV 79/79).

Wie wirbt man am besten?

Zunächst ist an traditionelle Werbemöglichkeiten wie Plakate und Flyer zu denken. Für Plakate bieten sich die üblichen Anschlagsflächen an, etwa in Sozialräumen oder am schwarzen Brett. Solche muss der Arbeitgeber auch in ausreichender Zahl zur Verfügung stellen. Vom Plakatieren in Räumen mit Publikumsverkehr, etwa Verkaufsräumen, sollte man – u.a. mit Blick auf den Datenschutz – absehen.

Das Versenden von Werbung über betriebliche E-Mail-Verteiler ist zwar komfortabel, birgt jedoch rechtliche Unsicherheiten: Das Bundesarbeitsgericht hat bisher lediglich entschieden, dass Gewerkschaftswerbung über den E-Mail-Verteiler des Arbeitgebers erlaubt ist, weil die mit der Lektüre der E-Mail typischerweise aufgewendete Arbeitszeit nicht größer sei als die

Wahlwerbung, Wahlkampf und deren Kosten



Judith Briegel
Rechtsanwältin und
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Angela Kutsche
Rechtsanwältin

eines überreichten Flyers. Zwar spricht viel dafür, dies bezüglich der Wahlwerbung einzelner Arbeitnehmer*innen genauso zu sehen (so auch ArbG Frankfurt a. M., Urteil vom 22.01.2003, Az. 9 Ca 5820/02), zur rechtlichen Absicherung empfiehlt es sich aber, den Arbeitgeber direkt zu kontaktieren und dies mit ihm abzusprechen.

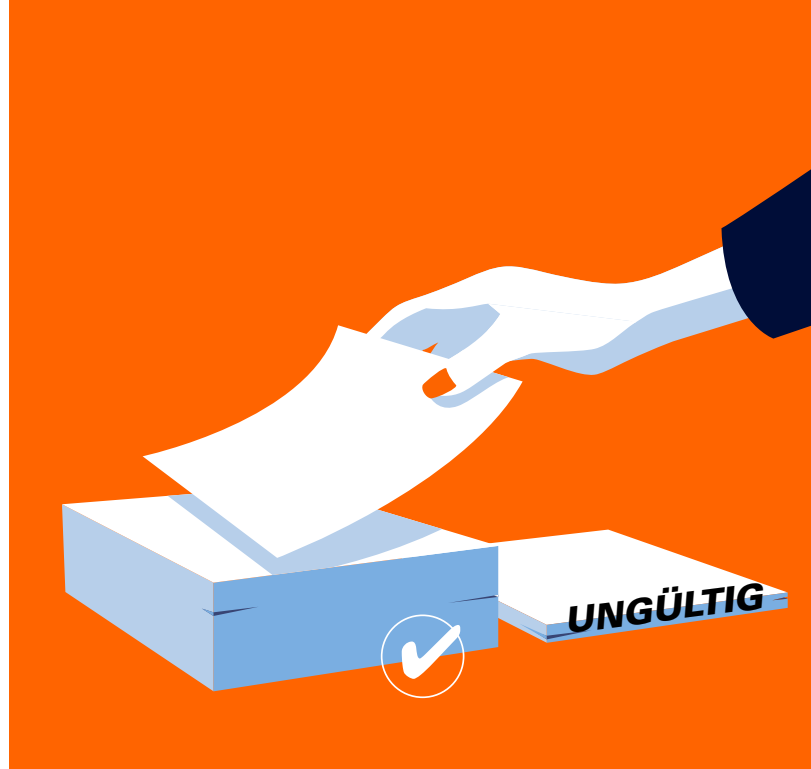
Vorsicht ist ferner bei der Werbung in sozialen Netzwerken geboten. Der Datenschutz gebietet, dass Menschen, die nicht dem Betrieb angehören, keinerlei Kenntnis von innerbetrieblichen Themen erlangen. Weiterhin besteht wegen der häufig vorhandenen Kommentarfunktion die Gefahr, dass Beiträge außer Kontrolle geraten.

Wie weit darf Wahlkampf inhaltlich gehen?

Die Wahlwerbung einzelner Wahlbewerber*innen erfolgt sowohl durch die Arbeitnehmer selbst als auch durch die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften. Mangels dezidiert gesetzlicher Regelungen dürfen die Akteure grundsätzlich selbst entscheiden, wie sie werben wollen. Die Grenze hierfür bildet lediglich das Gesetz und die arbeitsvertraglichen Pflichten, wie bspw. der Datenschutz, und die Wahrung des Betriebsfriedens. Es gilt also zu beachten, dass inhaltliche Angriffe nicht in Beleidigungen und Schmähkritik ausufern dürfen. Eindeutig verboten ist die Täuschung bei der Stimmabgabe, die Wahlbestechung, die Wahlnötigung, die Verletzung des Wahlgeheimnisses und die gewaltsame Wahlbehinderung oder -störung.

Wer bezahlt den Wahlkampf?

Zwar trägt gemäß § 20 Abs. 3 S. 1 BetrVG der Arbeitgeber die Kosten der Wahl. Hiermit sind aber nur die Kosten gemeint, die mit der Einleitung und Durchführung der Wahl selbst verbunden sind, wie die Kosten für die Wahlurne und die Stimmzettel. Die Kosten der individuellen Wahlkampagnen sind von der Vorschrift nicht erfasst. Den für ein Betriebsratsamt kandidierenden Arbeitnehmer*innen steht es frei, ihre zuständigen Gewerkschaften um finanzielle Unterstützung zu ersuchen. Auch der Arbeitgeber kann sich freiwillig an Kosten beteiligen. Er muss hierbei jedoch den Grundsatz der Gleichberechtigung beachten und alle Wahlbewerber gleichermaßen finanziell unterstützen. Sonst läge eine rechtswidrige Wahlbeeinflussung vor.



Prüfung der Stimmzettel: Wann ist ein Stimmzettel ungültig?

Die Stimmauszählung ist ohne Zweifel der spannendste Teil der Betriebsratswahl. Der Wahlvorstand kommt dem Ziel der Wahl, der Feststellung und Bekanntgabe der neu gewählten Betriebsratsmitglieder, immer näher.

Gemäß § 35 Abs. 4 WO, § 36 Abs. 4 WO findet die Stimmauszählung in einer öffentlichen Wahlvorstandssitzung statt. Bei der Auszählung muss der gesamte Wahlvorstand anwesend sein. Bei Verhinderung einzelner Mitglieder müssen, soweit vorhanden, Ersatzmitglieder hinzugezogen werden. Die Beschlussfähigkeit des Wahlvorstands ist in jedem Fall sicherzustellen. Zudem können Wahlhelfer den Wahlvorstand bei der Auszählung behilflich sein. Da die Sitzung betriebsöffentlich ist, dürfen auch Arbeitnehmer* des Betriebs und Beauftragte der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften bei der Stimmauszählung anwesend sein.

Zu Beginn der Sitzung werden die Briefwahlunterlagen bearbeitet und im Anschluss beginnt die eigentliche Auszählung der Stimmen. Dabei prüfen die Wahlvorstandsmitglieder sämtliche Stimmzettel darauf, ob diese eindeutig gültig sind oder ob Zweifel an der Gültigkeit bestehen. Stimmzettel, an deren Gültigkeit Zweifel bestehen, sind von den Auszählenden auszusortieren, damit der Wahlvorstand über jeden einzelnen dieser Stimmzettel einen Beschluss über die Gültigkeit fassen kann. Doch was macht nun einen Stimmzettel gültig oder ungültig?

* Zur besseren Lesbarkeit werden alle Begriffe zwar in der männlichen Form angegeben, es sind jedoch damit stets alle Geschlechter gemeint.

Prüfung der Stimmzettel: Wann ist ein Stimmzettel ungültig?

Bei einem gültigen Stimmzettel steht der Wille des Wählers unzweifelhaft fest. Demnach sind Stimmzettel insbesondere dann ungültig, wenn nicht einwandfrei festgestellt werden kann, wie der Wähler abstimmen wollte. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn der Wähler zwischen zwei zum Ankreuzen vorgesehenen Stellen ankreuzt, sodass nicht ersichtlich ist, welche Liste bzw. Kandidat gewählt werden sollte. Hingegen ist ein Stimmzettel, auf dem bei der Listenwahl alle Vorschlagslisten bis auf eine und bei der Mehrheitswahl alle Bewerber bis auf einen (oder bis auf so viele wie gewählt werden konnten) durchgestrichen sind, gültig. Denn in diesem Fall hat der Wähler ganz offensichtlich die nicht durchgestrichene Liste bzw. Kandidaten gemeint und damit gewählt.

Auch sind Stimmzettel ungültig, wenn ...

- sie ein besonderes Merkmal oder Zusätze aufweisen, die Rückschlüsse auf die Person des Wählenden zulassen oder die die Ernsthaftigkeit der Stimmabgabe in Frage stellen (z. B. Smiley auf dem Stimmzettel)
- sie mit Einschränkungen oder Vorbehalten zu angekreuzten Kandidaten einer Liste versehen sind
- der Stimmzettel unterschrieben ist
- mehr Kandidaten oder Listen angekreuzt wurden, als zu wählen sind
- Kandidierende hinzugefügt wurden, die nicht zur Wahl standen

Bei einem Wahlumschlag, der bei der Prüfung der Briefwahlunterlagen in die Urne geworfen wurde, weil er mehrere Stimmzettel enthält, ist zu unterscheiden: Stimmen die Stimmzettel überein, werden sie als eine Stimme gewertet und die Stimme ist gültig, sofern die allgemeinen Voraussetzungen der Gültigkeit erfüllt sind. Weichen die Stimmzettel hingegen voneinander ab, ist die gesamte Stimmabgabe ungültig.

Fazit: Berücksichtigt der Wahlvorstand den Grundsatz „Ein gültiger Stimmzettel ist eindeutig und geheim“ erleichtert dies die Entscheidung, ob ein Stimmzettel gültig ist oder nicht. Liegt ein ungültiger Stimmzettel vor, darf der Wahlvorstand diesen übrigens nicht vernichten. Ungültige Stimmzettel sind zusammen mit dem Beschlussprotokoll zu verwahren (z. B. in einem Umschlag mit dem Hinweis „ungültig“) und Teil der Wahlakte.



Sabrina Eckert
Rechtsanwältin und
Fachanwältin für Arbeitsrecht



Listenwahl: D'Hondt-Verfahren und Listensprung. Wie funktioniert's?

Gemäß § 15 Abs. 2 BetrVG muss das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, in einem Betriebsrat mindestens seinem Anteil an der Belegschaft entsprechend vertreten sein, wenn der Betriebsrat aus mindestens drei Mitgliedern besteht. Da es sich bei § 15 Abs. 2 BetrVG um eine zwingende Wahlvorschrift handelt, kann eine Wahl, die gegen die Vorgaben der Norm verstößt angefochten werden.

Ermittlung der Mindestsitze für das Geschlecht in der Minderheit

Vor der Wahl hat der Wahlvorstand die Anzahl der Mindestsitze für das Geschlecht in der Minderheit zu ermitteln (§ 5 WO) und diese im Wahlausschreiben bekannt zu geben (§ 3 Abs. 2 Nr. 5 WO). Stichtag für die Ermittlung ist der Tag des Erlasses und des Aushangs des Wahlausschreibens.

Im Hinblick auf nicht-binäre Beschäftigte, hat der Gesetzgeber bisher auf eine Anpassung des BetrVG bzw. der WO verzichtet. Ausgehend vom Willen des Gesetzgebers zum Zweck der Regelung zum Schutz des Minderheitengeschlechts (Beseitigung bestehender Nachteile für die Gleichberechtigung von Männern und Frauen) ist davon auszugehen, dass die Gruppe der nicht-binären Beschäftigten nicht als Minderheitengeschlecht im Sinne des § 15 Abs. 2 BetrVG anzusehen ist.

Listenwahl: D'Hondt-Verfahren und Listensprung. Wie funktioniert's?

Der Wahlvorstand muss zunächst die Gesamtgröße der Belegschaft und die Anzahl der weiblichen, männlichen und nicht-binären Beschäftigten ermitteln. Stichtag für die Ermittlung ist der Tag des Erlasses und des Aushangs des Wahlausschreibens. Hierbei ist unerheblich, ob die Beschäftigten wahlberechtigt sind. Leitende Angestellte werden nicht berücksichtigt.

Die Anzahl der Mindestsitze für das Geschlecht in der Minderheit berechnet sich unter Einbeziehung von Frauen und Männern nach dem D'Hondtschen Höchstzahlverfahren. Ausgehend von der nach § 9 BetrVG ermittelten Anzahl der Betriebsratssitze werden die Zahlen der festgestellten weiblichen und männlichen Arbeitnehmer in eine Reihe nebeneinandergestellt und durch 1, 2, 3, 4... usw. fortlaufend geteilt. Die Höchstzahlen hieraus ergeben die Anzahl der Mindestsitze des Geschlechts in der Minderheit.

Beispiel: Ein Betrieb hat 171 Arbeitnehmer. Der Betriebsrat besteht demnach aus 7 Mitgliedern. Auf die Belegschaft entfallen 120 männliche, 50 weibliche und eine nicht binäre Person.

→ Zahlen nebeneinanderstellen und jeweils durch 1, 2, 3, 4... usw. teilen; anschließend die höchsten Höchstzahlen auswählen. Hier: 7, da 7 Betriebsratssitze.

120 Männer	50 Frauen
120 : 1 = <u>120</u> 1	50 : 1 = <u>50</u> 3
120 : 2 = <u>60</u> 2	50 : 2 = <u>25</u> 6
120 : 3 = <u>40</u> 4	50 : 3 = 16,67
120 : 4 = <u>30</u> 5	50 : 4 = 12,50
120 : 5 = <u>24</u> 7	50 : 5 = 10
120 : 6 = 20	50 : 6 = 8,34
120 : 7 = 17,14	50 : 7 = 7,14

Ergebnis: auf die Frauen entfallen zwei Höchstzahlen (unterstrichene Ergebnisse) und damit zwei Mindestsitze im Betriebsrat.

Sollten die beiden niedrigsten Höchstzahlen gleich sein, so entscheidet das Los (§ 5 Abs. 2 S. 3 WO).

Listenwahl: D'Hondt-Verfahren und Listensprung. Wie funktioniert's?

Feststellung der Sitzverteilung bei der Listenwahl

Bei der Sitzverteilung nach erfolgter Stimmauszählung hat der Wahlvorstand die auf die jeweilige Liste entfallenden Mandate ebenfalls nach dem D'Hondtschen Höchstzahlverfahren zu ermitteln. Danach ist zu prüfen, ob das Geschlecht in der Minderheit auch über alle Listen hinweg die vorgeschriebene Mindestsitzzahl (oder mehr) erreicht hat. Ist dies erfüllt, bleibt es bei dem Ergebnis. Falls nicht, verliert diejenige Person, die nicht dem Minderheitengeschlecht angehört und der die niedrigste Höchstzahl zugeordnet ist, ihren Sitz. Dieser Sitz geht an die in derselben Liste nachstehend geführte Person des Minderheitengeschlechts (§ 15 Abs. 5 Nr. 1 WO)

Listensprung zur Wahrung des Geschlechterverhältnisses

Enthält jedoch die Liste der Personen, der die niedrigste Höchstzahl zugeordnet ist nachstehend keine Person des Geschlechts in der Minderheit, geht dieser Sitz auf die Vorschlagsliste mit der folgenden noch nicht berücksichtigten Höchstzahl und mit Angehörigen des Minderheitengeschlechts über (Listensprung nach § 15 Abs. 5 Nr. 2 WO).

Beispiel: (wie oben) Liste 1 erhielt 100 Stimmen, Liste 2 erhielt 70 Stimmen. Von den sieben Betriebsratssitzen müssen zwei auf das Minderheitengeschlecht der Frauen (F) verteilen werden (NB = nicht binäre Person; M = Männer):

Liste 1		Liste 2	
F 1	100	M 1	70
NB	50	M 2	35
M 3	33,34	M 4	23,34
M 5	25	M 6	17,50
M 7	20	M 8	14
M 9	16,67	M 10	11,67
F 2	14,28	M 11	10

Listenwahl: D'Hondt-Verfahren und Listensprung. Wie funktioniert's?

Nach der Berechnung entfallen vier Mandate auf Liste 1 und drei Mandate auf Liste 2. Nur Kandidatin F1 erhält einen Sitz als Vertreterin des Minderheitengeschlechts. Die gesetzlich vorgeschriebene Besetzung der Mindestsitze für das Minderheitengeschlecht ist damit nicht erreicht. Das Ergebnis muss also korrigiert werden: Für M4 wäre zunächst eine Kandidatin der Liste 2 zu berücksichtigen. Liste 2 hat aber keine Kandidatinnen mehr. Damit geht der Minderheitensitz auf Liste 1 über, da die folgende noch nicht berücksichtigte Höchstzahl auf die Liste 1 entfällt (M7 mit der Höchstzahl 20) und diese auch über eine weitere weibliche Kandidatin verfügt (F2). F2 erhält auf Liste 1 den zweiten Minderheitensitz.

Ergebnis: Liste 1 hat fünf Mandate und Liste 2 lediglich zwei Mandate.



Sebastian Lohneis
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Tobias Hassler
Rechtsanwalt



„Amtszeit“ des Gesamtbetriebsrats und des Konzernbetriebsrats

An sich ist es ja ganz einfach. Die Vorschrift des § 21 BetrVG ist eindeutig. Die Amtszeit beträgt vier Jahre. Für den neuen Betriebsrat beginnt die Amtszeit mit dem Ende der Amtszeit des alten Betriebsrats, sofern sich der neu gewählte Betriebsrat bereits zuvor zur konstituierenden Sitzung getroffen hat. Vier Jahre nach dem Ende der Amtszeit des alten Betriebsrats endet die Amtszeit des neu gewählten Betriebsrats. Als Beispiel: Ende Amtszeit des alten Betriebsrats am 14.05.2018, Beginn der Amtszeit des neuen Betriebsrats am 15.05.2018, Ende der Amtszeit des im Jahr 2018 neu gewählten Betriebsrats am 14.05.2022. Beginn der Amtszeit des jetzt zu wählenden Betriebsrats? 15.05.2022. So weit, so gut auf örtlicher Betriebsratsebene. Aber was gilt für die „Amtszeit“ des Gesamtbetriebsrats und des Konzernbetriebsrats?

Eine Amtszeit im engeren Sinne für den Gesamtbetriebsrat oder den Konzernbetriebsrat gibt es nicht. Ein Gesamtbetriebsrat ist ein auf Dauer angelegtes Gremium, ebenso ein Konzernbetriebsrat. Einmal wirksam errichtet, sind Gesamtbetriebsrat und Konzernbetriebsrat vom Bestand ihrer Mitglieder unabhängig, selbst wenn sämtliche Mitglieder wechseln. Im Gegensatz zu den örtlichen Betriebsratsgremien haben diese beiden Gremien daher keine feststehende Amtszeit. Auch gibt es – streng genommen – weder auf Gesamtbetriebsratsebene noch auf der Ebene des Konzernbetriebsrats eine konstituierende Sitzung, die alle vier Jahre mit den turnusmäßigen Betriebsratswahlen wiederkehrt; eine mit § 29 Abs. 1 BetrVG vergleichbare Vorschrift sieht das Betriebsverfassungsgesetz für den Gesamtbetriebsrat nicht vor, ebenso wenig für den Konzernbetriebsrat. Freilich erlischt mit dem Auslaufen

„Amtszeit“ des Gesamtbetriebsrats und des Konzernbetriebsrats

der Amtszeit der örtlichen Betriebsräte und den damit erforderlich gewordenen Neuwahlen auf örtlicher Betriebsratsebene die Mitgliedschaft der einzelnen Betriebsräte im Gesamtbetriebsrat oder im Konzernbetriebsrat, da selbst bei einer Wiederentsendung das Amt nicht wieder neu auflebt. Auch auf der Ebene des Gesamtbetriebsrats sowie des Konzernbetriebsrats sind deshalb Vorsitzender und Stellvertreter im Rahmen einer „konstituierenden“ Sitzung turnusmäßig neu zu wählen. Bis zur Neu-Konstituierung besteht in der Regel eine vorübergehende Handlungsunfähigkeit, da es eben seine Zeit braucht, bis sich die jeweiligen Betriebsratsgremien auf örtlicher Ebene nach den Betriebsratswahlen neu konstituiert und ihre Mitglieder, die sie in den Gesamtbetriebsrat oder in den Konzernbetriebsrat entsenden wollen, bestellt haben. Das ein oder andere Gremium behilft sich, wie die Erfahrung aus der tagtäglichen Zusammenarbeit mit ganz verschiedenen Betriebsräten zeigt, vor diesem Hintergrund mit einem „Übergangsmandat“, das in der Geschäftsordnung geregelt wird. Rechtlich sauber ist ein solches „Übergangsmandat“ zwar nicht, denn die gesetzliche Konzeption des Gesamtbetriebsrats bzw. des Konzernbetriebsrats als Dauereinrichtung bringt eben eine vorübergehende Handlungsunfähigkeit im Zeitraum der Betriebsratswahlen mit sich. Wer es aber pragmatisch angehen will: Wo kein Kläger, da kein Richter.



Andreas Bartelmeß,
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht



New Work: Herausforderungen für die kommende Amtsperiode als Betriebsrat

Auch wenn für viele Gremien die anstehenden Betriebsratswahlen aktuell das bestimmende Thema darstellen, soll an dieser Stelle dennoch ein Blick nach vorne geworfen werden. Gerade die COVID-19-Pandemie war für viele Unternehmen aber auch deren Beschäftigten ein Katalysator für eine Entwicklung hin zu neuen Arbeitsformen, allgemein auch New Work genannt. Auch die aktuelle Ampelkoalition greift dies auf und hat mit geplanten bzw. bereits vorliegenden Entwürfen zur gesetzlichen Regelung z. B. von Mobiler Arbeit oder auch zur Arbeitszeiterfassung auf sich aufmerksam gemacht. Insofern sind bereits jetzt die ersten Herausforderungen bzw. deren Fortsetzung für die neue Amtsperiode als Betriebsrat klar erkennbar.

I. Was ist New Work?

Zu beobachten ist, dass Unternehmen im Zeichen von New Work vermehrt auf neue Arbeitsformen setzen, die dem Einzelnen zu einer erhöhten Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung bei der Durchführung seiner Arbeit verhelfen sollen.

Klassische Annahmen zum Arbeitsverhältnis, wie ein Acht-Stunden-Tag an einem festen Arbeitsplatz im Büro von 8:00 bis 16:00 Uhr, die Entlohnung der Arbeitsleistung durch ein starres Vergütungssystem oder auch das Bestehen von klaren Hierarchien im Betrieb, insbesondere dass ein einzelner Chef den Beschäftigten ausschließlich fremdbestimmte Aufgaben aufträgt, gelten hierbei immer mehr als überholt.

New Work: Herausforderungen für die kommende Amtsperiode als Betriebsrat

Unter dem Begriff von New Work wird in diesem Zusammenhang hingegen eine Abkehr von der traditionellen Auffassung von Arbeit verfolgt und versucht einen Wandel der bestehenden Arbeitswelt einzuläuten. Es werden dabei nahezu sämtliche Veränderungen erfasst, die Ansätze zur zukünftigen Organisation der Arbeit, neuer Arbeitsformen oder einer innovativen Mitarbeiterführung zum Zweck haben. Im Zeichen der Globalisierung und Digitalisierung stehen hierfür vor allem Konzepte im Fokus, die eine zeitliche, räumliche und organisatorische Flexibilität der Arbeit befürworten. Hierzu gehören z. B. das agile Arbeiten in flachen Hierarchien sowie eine verstärkte Partizipation der Arbeitnehmer im Unternehmen. Hinzu kommt eine örtliche Flexibilität der Arbeitsleistung durch Möglichkeiten zum Homeoffice oder moderne Bürokonzepte sowie Modelle für eine entgrenzte Arbeitszeit.

Die Einführung solcher moderner, agiler Arbeitsstrukturen kann regelmäßig zu Kompatibilitätsproblemen mit dem geltenden Arbeitsrecht führen, ist die bestehende Arbeitsrechtsordnung bislang auf ein klassisches Normalarbeitsverhältnis ausgerichtet. Dies betrifft insbesondere neben dem klassischen Arbeitsschutzrecht, wie z. B. dem Arbeitszeitgesetz auch Fragen der betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmung.

II. Mitbestimmung bei New Work

Gerade bei der Umwandlung der Arbeitsorganisation in agile Formate sind Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu berücksichtigen. Dies betrifft etwa die im Zuge einer agilen Transformation verabschiedeten neuen Bürokonzepte, z. B. Desk-Sharing oder auch Non-territoriales Arbeiten genannt. Diesbezüglich können sich z. B. bei der Gestaltung neuer Arbeitsplätze Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in Bezug auf die Installation von technischen Einrichtungen nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG oder in Angelegenheiten des Gesundheitsschutzes nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ergeben. Ordnungsregeln wie Clean-Desk können § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG unterfallen. Weiter kann die Reorganisation von Hierarchiestufen und Festlegung neuer Stellenprofile mitbestimmungsrechtliche Fragen in Bezug auf die Lohngestaltung nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG aufwerfen. Sofern die neue Arbeitsorganisation mit mobiler Arbeit verbunden ist, ist der Anwendungsbereich des neuen Mitbestimmungstatbestandes bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG eröffnet. Hinzu kommen

New Work: Herausforderungen für die kommende Amtsperiode als Betriebsrat

Fragen der Flexibilisierung der Arbeitszeit, die § 87 Abs. 1 Nr. 2,3 BetrVG unterfallen sowie die in vielen Fällen technische Arbeitszeiterfassung, was § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG auslöst. Von Relevanz ist weiter die Frage, ob ein Arbeiten in agilen Teams nach Maßgabe des § 87 Abs. 1 Nr. 13 BetrVG als mitbestimmungspflichtige Gruppenarbeit zu qualifizieren ist.

In der Einführung neuer Organisationsstrukturen können auch mitbestimmungs- und interessenausgleichspflichtige Betriebsänderungen i. S. der §§ 111 ff. BetrVG liegen. Dem Arbeitgeber obliegt nach § 111 Satz 1 BetrVG die Pflicht, den Betriebsrat über eine Betriebsänderung rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und mit diesem darüber zu beraten, soweit diese für die Belegschaft oder wesentliche Teile der Belegschaft wesentliche Nachteile zur Folge haben könnte. Bei der Implementierung einer agilen Organisationsstruktur wird daher stets zu prüfen sein, ob gem. § 111 Satz 3 Nr. 4 BetrVG eine grundlegende Änderung der Betriebsorganisation vorliegt. Dies ist z. B. dann der Fall, wenn der Betriebsablauf insb. hinsichtlich Zuständigkeiten und Verantwortung umgewandelt wird. Der mit der Einführung einer agilen Arbeitsweise oftmals einhergehende Abbau von Hierarchiestufen kann hierbei eine derartige Änderung der Betriebsorganisation implizieren.

III. Es gibt viel zu tun!

New Work wird aufgrund der dargestellten mitbestimmungsrechtlichen Relevanz Betriebsräte weiterhin oder auch als neues Thema so gut wie sicher treffen bzw. herausfordern. Die Augen zu verschließen bringt dabei nichts, vielmehr ist es angeraten, sich den Themen frühzeitig zu stellen und sich gut darauf vorzubereiten. Insofern ist zum einen eine vorausschauende Schulungsplanung für die neuen Betriebsratsgremien von großer Bedeutung genauso wie sich bei Bedarf auch sachverständige Unterstützung, sei es in juristischer Hinsicht aber auch zu technischen Fragen oder Aspekten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zur Seite zu holen. Auch der überbetriebliche Blick der Gewerkschaften kann als Unterstützung nur empfohlen werden.



Thomas Müller
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht



2 x 2

Erfolgreich Einsteigen in die BR-Arbeit

Geschafft, der neue Betriebsrat ist gewählt. Und nun?

Auch nach der Wahl stehen wir Euch als Anwaltsteam von Manske & Partner selbstverständlich bei den sich dann stellenden Fragen zur Seite und beraten Euch gerne etwa bei der „Organisation der Betriebsratsarbeit“, beim Aufstellen und Verabschieden einer „Geschäftsordnung“ oder rund um das Thema „Betriebsrat und seine Ausschüsse“.

Für den erfolgreichen Einstieg in die Betriebsratsarbeit von ganz neu ins Amt gewählten Betriebsräten bieten wir das Seminar „Das kleine 2x2 des Betriebsverfassungsrechts“ an. In dieser Basisschulung vermitteln wir die wichtigsten rechtlichen Rahmenbestimmungen, damit die ganz neu gewählten Betriebsräte bis zum Abschluss der üblichen Grundlagenseminare eine gute erste Orientierung für ihre Arbeit im Betriebsrat haben.



Manske & Partner

Kanzlei für Arbeitsrecht

Bärenschanzstraße 4
90429 Nürnberg
Telefon: 0911 30 73 10

Karlsplatz 2
91522 Ansbach
Telefon: 0981 977 80 800

kanzlei@manske-partner.de
www.manske-partner.de